

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DANIŞMANLARI İLE
İLİŞKİLERİNİN MENTORLUK BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF GÜVEN

DANIŞMAN

DOÇ. DR. ERKAN YAMAN

HAZİRAN 2014

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DANIŞMANLARI İLE
İLİŞKİLERİNİN MENTORLUK BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF GÜVEN

DANIŞMAN

DOÇ. DR. ERKAN YAMAN

HAZİRAN 2014

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.



Elif GÜVEN

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

'Araştırma Görevlilerinin Danışmanları ile İlişkilerinin Mentorluk Bağlamında Değerlendirilmesi' başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim/ Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Erkan YAMAN
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Üye Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



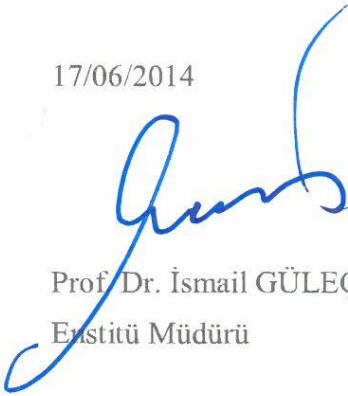
Üye Yrd. Doç. Dr. Yüksel GÜÇLÜ
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

17/06/2014

Prof. Dr. İsmail GÜLEÇ
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Bu çalışma üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin mentorluğa ilişkin bakış açılarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Tezimin her aşamasında katkıları ile bana destek olan danışmanım Doç. Dr. Erkan Yaman'a en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Okul müdürüm Kahrıman Sertel'e, çalışmam sırasında bana destek olan çalışma arkadaşlarıma, araştırmaya katılan tüm araştırma görevlilerine ve savunma sırasında değerli katkılarda bulunarak tezimin son haline gelmesi için yardımcı olan jüri üyelerime teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Hayatımın her safhasında yanımda bulunan annem, babam, kardeşim ve ailemizin tüm fertlerine şükranlarımı sunarım.

Elif GÜVEN

ÖZET

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DANIŞMANLARI İLE İLİŞKİLERİNİN MENTORLUK BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Güven, Elif

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim
Dalı

Danışman: Doç. Dr. Erkan YAMAN

Haziran, 2014. xvii +178 Sayfa.

Bu araştırma ile üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin mentorluk algısının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesinde görev yapan on dört araştırma görevlisi üzerinde yürütülmüştür. Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Araştırma ile ilgili literatür taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan görüşme formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular kullanılarak araştırma görevlilerinin mentorluğa ilişkin görüşleri alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde içerik analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin, danışman ve mentor kavramlarını farklı algıladıkları görülmüştür. Üniversitelerde yapılan danışmanlık hizmetinin, mentorluk şeklinde verilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Mentorluğun üniversitelerde belirli bir düzende sistematik bir şekilde yapılması, mentorların ders yüklerinin hafifletilmesi, mentor ve mentelerin bir araya gelebileceği elektronik bir ortam oluşturulması gibi birtakım öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlisi, Mentor, Mentee, Mentorluk

ABSTRACT

THE EVALUATION OF RELATIONSHIP WITH RESEARCH ASISSTANTS AND CONSULTANTS IN THE FRAME OF MENTORING

Güven, Elif

Master Thesis, Department of Educational Sciences, Educational Management and Supervision

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Erkan YAMAN

June, 2014. xvii +178 Page.

The present research aimed to investigate perception of mentoring which research assistants in universities are subjected. This research conducted with fourteen research assistants who are working at Sakarya University, Pamukkale University and Selçuk University in Turkey. The research was formed in a qualitative design. Conseptual frame has been formed by scanning the literature related to the research. Data collected by an interwiev form which prepared by researces in accordance with expert opinion. By using the questions in the semi-structured questionnaire the opinions of research assistants related to mentoring have been obtained. Content analysis has been carried out while evaluating the data.

Results show that mentor and consultant concepts are perceived different by research assistants. Consultant services made by mentoring in universities. Mentoring in universities to be done in a specific order in a systematic way, alleviating the workload of the mentor, the mentor and mentee can come together as an electronic media creation, some suggestions have been made.

Keywords: Research Asisstant, Mentor, Mentee, Mentoring

İÇİNDEKİLER

Bildirim.....	iv
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası.....	v
Önsöz.....	vi
Özet.....	vii
Abstract.....	viii
İçindekiler.....	ix
Tablolar Listesi.....	xv
Şekiller Listesi.....	xvii
1.Bölüm, Giriş	1
1.1 Problem Cümlesi.....	2
1.2 Alt Problemler.....	2
1.3 Önem.....	3
1.4 Varsayımlar.....	3
1.5 Sınırlılıklar.....	4
1.6 Tanımlar.....	4
2. Bölüm, Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi ile İlgili Araştırmalar.....	5
2.1 Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi.....	5
2.1.1 Mentorluğun Tanımı.....	5
2.1.2 Mentorluğun Tarihçesi.....	7
2.1.3 Koçluk.....	9
2.1.4 Mentorluk ve Koçluk Arasındaki Farklılıklar.....	10
2.1.5 Koçluk, Danışmanlık, Psikoterapi ve Mentorluk Arasındaki İlişki.....	11
2.1.6 Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Benzerlikler.....	12
2.1.7 Mentorluk Türleri.....	12
2.1.7.1 Formal mentorluk.....	12
2.1.7.2 İnfomal mentorluk.....	13

2.1.8 Formal ve İnfomal Mentorluğun Karşılaştırılması.....	14
2.1.9 Alternatif Mentorluk Türleri.....	15
2.1.9.1 Akran mentorluğu.....	15
2.1.9.2 Çoklu mentorluk.....	16
2.1.9.3 Destek grupları.....	16
2.1.9.4 Elektronik mentorluk (E- mentorluk).....	17
2.1.10 Mentorluğun Faydaları.....	18
2.1.10.1 Mentorluğun mentor açısından faydaları.....	18
2.1.10.2 Mentorluğun mente açısından faydaları.....	18
2.1.10.3 Mentorluğun örgüt açısından faydaları.....	19
2.1.11 Mentorluğun Zayıf Yönleri.....	19
2.1.12 Mentorun Sahip Olması Gereken Özellikler.....	20
2.1.13 Mentorluk Rollerini.....	22
2.1.14 Mentorluk Süreci.....	24
2.1.14.1 Mentor-mente eşleşmesi.....	24
2.1.14.2 Beklentiler ve hedefler.....	26
2.1.14.3 Mentorluk sürecinin değerlendirilmesi.....	26
2.1.15 Mentorluk Fonksiyonları.....	27
2.1.15.1 Mentorluğun kariyer fonksiyonu.....	28
2.1.15.2 Mentorluğun psikososyal fonksiyonu.....	29
2.1.16 Mentorun Sorumlulukları.....	31
2.1.17 Başarılı Mentor-Mente İlişkisinde Bulunması Gereken Faktörler.....	32

2.1.18 Mentorluk Aşamaları.....	32
2.1.18.1 Başlangıç aşaması.....	33
2.1.18.2 Yetiştirme aşaması.....	33
2.1.18.3 Ayrılma aşaması.....	34
2.1.18.4 Yeniden tanımlama aşaması.....	34
2.1.19 Yüksek Öğretimde Mentorluk.....	34
2.1.20 Türkiye’de Mentorluk Uygulamaları.....	36
2.2 İlgili Araştırmalar.....	38
2.3 Alanyazın Taramasının Sonucu.....	40
3. Bölüm, Yöntem.....	42
3.1 Araştırma Deseni.....	42
3.2 Çalışma Grubu.....	43
3.3 Veri Toplama Araçları.....	43
3.4 Verilerin Toplanması.....	44
3.5 Verilerin Analizi.....	44
3.6 Değerlendirme Esasları.....	45
4. Bölüm, Bulgular ve Yorum.....	46
4.1 Danışman Niteliklerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	46
4.2 Danışmanları ile Görüşme Sıklığı ve Şekli ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	52
4.2.1 Danışmanları ile Görüşme Sıklığı ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	52
4.2.2 Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	57
4.3 Danışman-Araştırma Görevlisi Eşleşmesi ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	59
4.3.1 Danışman-Araştırma Görevlisi Eşleşmesinde Dikkat Edilmesi Gerekenlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	59
4.3.2 Danışman Seçiminin Araştırma Görevlisine Bırakılmasına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	64

4.4 Danışmanların Yaptığı Mentorluk Türlerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	67
4.4.1 Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	67
4.4.2 Danışmanları ile İş Dışında Görüşmelerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	70
4.4.3 Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	73
4.4.4 Danışmanlar ile Arkadaşça Görüşülmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	75
4.5 Mentorluğun Psikososyal Fonksiyonlarından Rol Model Fonksiyonuna İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	78
4.6 Mentorluğun Kariyer Fonksiyonlarından Zorlu Görevler Fonksiyonuna İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	81
4.6.1 Danışmanlarının Verdiği Sorumluluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	81
4.6.2 Danışmanların Verdiği İşlerle İlgili Araştırma Görevlilerine Güvenmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	84
4.6.3 Danışmanlarından Aldıkları Dönütlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	86
4.7 Mentorluğun Kariyer Fonksiyonlarından Destekleme Fonksiyonuna İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	88
4.8 Mentorluğun Kişisel ve Mesleki Gelişimlerine Etkileri ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	91
4.9 Danışman ile Araştırma Görevlisinin Birbirini İyi Tanmasının İlişkiye Etkilerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	95
4.10 Kuruma İlk Atandıklarında Ortama ve İşe Uyum Sağlamalarında Danışmanlarının Etkilerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	97
4.11 Buldukları Akademik Ortamlarda Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	100

4.12 Mentorluğun Psikososyal Fonksiyonlarından Kabul ve Onay Fonksiyonuna İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	103
4.12.1 Danışmanlarına Yardımcı Olduklara Konulara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	103
4.12.2 Danışmanlarına Yardımcı Olma Gerekçeleri ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	105
4.13 Diğer Araştırma Görevlileri ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri...107	
4.14 Çoklu Mentorluğa İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	113
4.15 Elektronik Mentorluğa İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	116
4.15.1 Elektronik Mentorluğun Avantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	116
4.15.2 Elektronik Mentorluğun Dezavantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	117
4.16 Danışmanlığın Faydalı Yönlerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	120
4.17 Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	123
4.18 Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar İçin Yapılabileceklere Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	127
4.19 Danışmanları ile Yaşadıkları Sıkıntılara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri	129
4.20 Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri	133
4.21 Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerinin Şekline Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	134
4.22 Danışmanlığın Özendirilmesi İçin Yapılabileceklere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	137
5. Bölüm, Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	142
5.1 Tartışma.....	142
5.2 Sonuçlar.....	153

5.3 Öneriler.....	154
5.3.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	154
5.3.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	155
Kaynakça.....	157
Ekler.....	175
Özgeçmiş ve İletişim Bilgisi.....	178

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Mentorluk ve Koçluk Arasındaki Belli Başlı Farklar.....	10
Tablo 2. İnformal Mentorluk ve Formal Mentorluk Arasındaki Farklılıklar.....	14
Tablo 3. Mentorluk İlişkisinin Örgüt, Mentor ve Mentee İçin Olası Zorlukları.....	20
Tablo 4. Kriter Temelli Karar Verme Modelinin Aşamaları.....	24
Tablo 5. Mentorluğun Kariyer Fonksiyonunun Mentor ve Mentee Yansımaları.....	28
Tablo 6. Mentorluğun Psikososyal Fonksiyonunun Mentor ve Mentee Yansımaları.....	30
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Danışmanlarının Ünvanları.....	43
Tablo 8. Danışman Niteliklerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	46
Tablo 9. Danışmanları ile Görüşme Sıklığı ve Şekli ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri..	52
Tablo 10. Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	57
Tablo 11. Danışman–Araştırma Görevlisi Eşleşmesinde Dikkat Edilmesi Gerekenlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	59
Tablo 12. Danışman Seçiminin Araştırma Görevlisine Bırakılmasına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	64
Tablo 13. Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	67
Tablo 14. Danışmanları ile İş Dışında Görüşmelerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	70
Tablo 15. Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	73
Tablo 16. Danışmanlar ile Arkadaşça Görüşülmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	75
Tablo 17. Danışmanlarının Örnek Aldıkları Özelliklerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	78
Tablo 18. Danışmanların Verdiği Sorumluluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	81
Tablo 19. Danışmanların Verdiği İşlerle İlgili Araştırma Görevlilerine Güvenmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	84

Tablo 20. Danışmanlarından Aldıkları Dönütlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	86
Tablo 21. Araştırma Görevlilerinin Bağımsızlığını Kazanması için Danışmanların Yaptıklarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	88
Tablo 22. Danışmanlığın Mesleki ve Kişisel Gelişimlerine Etkisi ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	91
Tablo 23. Danışmanlarını Tanımalarının İlişkiye Yansımaya Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	95
Tablo 24. Kuruma İlk Atandıklarında Ortama ve İşe Uyum Sağlamalarında Danışmanlarının Etkilerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	98
Tablo 25. Buldukları Akademik Ortamlarda Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	101
Tablo 26. Danışmanlarına Yardımcı Olduklara Konulara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	103
Tablo 27. Danışmanlarına Yardımcı Olma Gerekçeleri ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	105
Tablo 28. Diğer Araştırma Görevlileri ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	107
Tablo 29. Çoklu Mentorluğa İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	113
Tablo 30. Elektronik Mentorluğun Avantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	116
Tablo 31. Elektronik Mentorluğun Dezavantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	117
Tablo 32. Danışmanlığın Faydaları ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	120
Tablo 33. Danışmanlık Sürecinde Yaşanan Zorluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	123
Tablo 34. Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar İçin Yapılabileceklere Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	127

Tablo 35. Danışmanları ile Yaşadıkları Sıkıntılarla İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	129
Tablo 36. Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	133
Tablo 37. Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerinin Şekline Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	135
Tablo 38. Danışmanlığın Özendirilmesi İçin Yapılabileceklere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri.....	137

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Mentorluk Rollerini Piramidi.....	23
--	----

BÖLÜM I

GİRİŞ

Üniversiteler geleceğe yön veren, bilimsel, sanatsal ve teknolojik faaliyetlerin yürütüldüğü bunun yanı sıra ön lisanstan doktora seviyesine kadar eğitim vererek öğrenci yetiştiren kurumlardır. Bilimin üretildiği bu yerlerde bilgisini aktaran ve bilim üreten bilim insanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. “Nitelikli üniversite; nitelikli öğretim elemanı ve öğrencisiyle, nitelikli öğretim elemanı da nitelikli ve iyi yetiştirilmiş araştırma görevlileriyle temin edilir.” görüşünden hareket edilerek öğretim üyeliği mesleğini korumaya, bu mesleğin kaynağı olan araştırma görevliliğinden başlanması uygun olacaktır (Bakioğlu ve Yaman, 2004).

Türkiye’de, üniversitelerde araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi için her araştırma görevlisine bir danışman öğretim elemanı atanmaktadır. Araştırma görevlileri ile danışmanları arasındaki ilişki basit bir danışmanlık ilişkisinden ibaret olmamalıdır. Araştırma görevlilerinin mesleki ve kişisel bir konuda yardıma ihtiyaç duyduğunda başvuracağı ilk kişi onun danışmanı olmalıdır. Bu noktadan bakıldığında araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi için danışmanlıktan daha geniş kapsamlı olan bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. ABD ve İngiltere üniversitelerine bakıldığında araştırma görevlisi yetiştiren programlar ve araştırma görevlileri ile sadece iş içinde değil iş dışında da ilgilenen onların gelişimlerine yardımcı olan bir sistem bulunmaktadır. Bu sisteme mentorluk, araştırma görevlilerini yetiştiren kişilere de mentor adı verilmektedir. Kram (1985) mentorluğun, mentenin profesyonel ve kişilik gelişimi sürecine katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Türk tarihine bakıldığında mentorluk sisteminin bize yabancı olmadığını görmekteyiz. Usta çırak ilişkisine dayalı ahilik sistemi çıraklıktan ustalığa geçiş aşamasında mesleğe yeni adım atan, yardıma ihtiyaç duyan kişilerle sadece iş içinde değil iş dışında da ilgilenen, meslekteki diğer usta, kalfa ve çırakların bir araya geldiği çeşitli etkinliklerin gerçekleştirildiği bir sistemdir. Araştırma görevlileri de akademik çevreye yeni adım atmış, mesleğinde gelişmeye ve bu süreçte yardıma ihtiyacı olan kişilerdir. Allen ve Poteet’e (1999) göre mentorluk

kişilere rehberlik eden, destek olan ve kişilere pozitif ve önemli katkılar sağlayan bir kariyer geliştirme sürecidir.

Mentorluk yani akıl hocalığı, Benjamin Disraelli'nin sözünde de belirtildiği gibi sadece kişide var olan özellikleri paylaşmak değil, ona kendi içindeki özelliklerini geliştirmede yardımcı olma, onun bu özelliklere nasıl ulaşacağını göstermektir. (Balcı, 2013; Polater, 2003:1). Mentorluk hizmetleri aracılığıyla çalışanlar işe sevecek gelirler, örgüte bağımlılık artar, stres kontrol altına alınırken sağlanacak olan iş tatmini aracılığıyla örgütsel verim ve performansta artışlar sağlanır. Bireyler için ise kendi istem ve hedeflerine uygun bir çalışma ortamı oluşturulur ve kariyerlerinde istenilen düzeyleri yakalama olanağı doğar (Anafarta, 2002). Kişisel ve kariyer gelişimi açısından mentorluk sisteminin yaygınlaşması üniversitelere büyük faydalar sağlayacaktır.

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin mentorluğa ilişkin algıları ve mentorluğun ne düzeyde yapıldığı araştırılmış, araştırma görevlilerinin mentorluk sisteminin özendirilmesi için yapılabilecekler için önerilerine yer verilmiştir. Bu araştırma ile literatüre ve üniversitelere katkı sağlaması, mentorluğun sistematik bir şekilde yapılması için üniversitelere ve mentorlara yol göstermesi ve ileride bu konuda yapılacak çalışmalara yardımcı olması amaçlanmıştır. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın problemi aşağıda sunulmuştur.

1.1 PROBLEM

Üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin mentorluğa ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?

1.2 ALT PROBLEMLER

1. Araştırma görevlilerinin mentorların sahip olması gereken özellikleri hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
2. Araştırma görevlilerinin mentorluk türleri hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
3. Araştırma görevlilerinin mentor-mente eşleşmesinde dikkat edilmesi gereken özelliklere yönelik değerlendirmeleri nelerdir?
4. Araştırma görevlilerinin mentorluk ilişkisine yönelik değerlendirmeleri nelerdir?

5. Araştırma görevlilerinin alternatif mentorluk türleri hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
6. Araştırma görevlilerinin mentorluk fonksiyonları hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
7. Araştırma görevlilerinin mentorluğun avantajları ve zayıf yönleri hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
8. Araştırma görevlilerinin mentorluk sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
9. Araştırma görevlilerinin mentorluğun aşamaları hakkındaki değerlendirmeleri nelerdir?
10. Araştırma görevlilerinin mentorluk sürecinde yaşanabilecek sıkıntılara ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
11. Araştırma görevlilerinin mentorluk sürecinin aşamalarına ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
12. Araştırma görevlilerinin mentorluk sürecinin iyileştirilmesi için yapılabileceklerle yönelik değerlendirmeleri nelerdir?

1.3 ÖNEM

Literatür incelendiğinde Türkiye’de araştırma görevlisi yetiştirmeyle ilgili sistematik bir programın olmadığı görölmektedir. Bu araştırma ile üniversitelerdeki bu boşluğa dikkat çekilmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca araştırma geleceğin bilim insanların daha donanımlı yetişmesi için öğretim görevlilerine ve üniversitelere ışık tutacak niteliktedir. Araştırma görevlilerinin mentorlukla ilgili farkındalıklarının artması açısından da önem taşıyan bu araştırma, Türkiye’de araştırma görevlilerinin mentoluğa ilişkin değerlendirmelerini içeren ilk nitel çalışmadır.

1.4 VARSAYIMLAR

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen araştırma görevlilerinin mentorluğa ilişkin görüşlerine ilişkin görüşme sorularının amaca dönük olarak ölçülmek isteneni ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5 SINIRLILIKLAR

Araştırma, 2013-2014 öğretim yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin üç devlet üniversitesi ve beş fakültesinde görev yapan araştırma görevlileri ve onlardan elde edilen mülâkat kayıtlarıyla sınırlıdır.

1.6 TANIMLAR

Araştırma Görevlisi: 2547 sayılı YÖK yasası gereğince yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarınıdır.

Danışman: 2547 sayılı YÖK yasası gereğince enstitüde kayıtlı öğrenciye ders ve yüksek lisans tezi, doktora tezi, sanatta yeterlik tezi ve uygulaması gibi tez çalışması dönemlerinde rehberlik etmek üzere enstitü yönetim kurulu tarafından atanan öğretim üyeleri, doktora ve sanatta yeterlik unvanına sahip öğretim görevlileridir.

Mentor: Tecrübesiz bireylere yol gösteren, tecrübeli bireylerdir (Bakioğlu, 2013).

Mente: Mentorluk hizmeti alan kişilerdir.

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1.1 Mentorluğun Tanımı

Mentorluğun çok geniş bir sahada kullanılması nedeniyle mentorluğun ortak bir tanımını yapmak için bilim insanları oldukça çaba göstermişlerdir. Mentorluğun elliden fazla tanımı vardır (Crisp ve Cruz, 2009). Fakat literatür incelemesi yapıldığında kesin bir tanım birliğine varılamamıştır. Bazıları mentorluğu bir kavram ya da süreç olarak tanımlarken (Roberts, 2000; Starceвич, 2007), bazıları da (Brown, Davis ve McClendon, 2010) mentorluğu bir takım spesifik aktiviteler olarak tanımlamaktadır.

Mentor teriminin sözlük anlamı, “akıllı ve güvenilir öğretmen veya kılavuz” dur (Redhouse English-Turkish Dictionary, 1990: 614). Mentor en genel anlamıyla tecrübeli bir bireyin, mesleğinde genç ve az tecrübeli olan bireyin gelişimine destek olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Anafarta, 2002: 116; Bakioğlu, 2013: 5; Bell, 2000; Guetzloe, 1997: 101; Passmore, Peterson ve Freire, 2013: 5). Bu tanıma ek olarak Guetzloe (1997) mentorluğun genç bireyin gelişim ihtiyaçlarına odaklandığını, Bell (2000) mentorun bireylerin gelişimini hızlandırdığını tek başlarına belki de hiç öğrenemeyecekleri tecrübeleri deneyimsiz bireylere aktardığını, Anafarta (2002) mentorluk ilişkisinin anne - baba ve çocuk, yaşlı deneyimli bir üst ile deneyimsiz genç bir ast arasındaki ilişkiye benzetilebileceğini belirtmiştir.

Destekleyici ve mentor kavramları birbirinin yerine kullanılabilir (Speizer, 1981; Starceвич, 2007). Bolton’a (1980) göre mentor rehber, öğretmen, koç ve sırdaş rolü oynayan bir rol model olarak görülmektedir. Tartışılan bir konu da mentor ile meslektaş kavramlarıdır. Mentor kişilere rehberlik eden, destek olan ve kişilere pozitif ve önemli katkılar sağlayan bir kariyer geliştirme sürecidir (Allen ve Poteet, 1999: 62). Reohr’ a (1981) göre mentorluk ve meslektaşlık karıştırılan bir kavramdır halbuki mentor menteden daha üst sosyal bir

pozisyonda görülürken; meslektaş eşit seviyedeki kişilerin arasındaki ilişki olarak görülmektedir (akt. Sands, Parson ve Duane, 1991). Ragins, Cotton ve Miller (2000) mentorun genellikle menteden daha üst pozisyonda olduğunu, menteyi bilgisi ve deneyimiyle etkilediğini ve mentorun örgüt içinden olabileceği gibi örgüt dışından da olabileceğini belirtmiştir.

Türkçe literatüre bakıldığında mentor ve mente kelimesi için ortak bir kavram birliğine varılmadığı görülmektedir. Mente yerine, Kocabaş ve Yirci (2011) ve Uyar (2013) mente, Alayoğlu (2012) üstat, Bakioğlu (2013) hizmet alan ifadesini kullanmıştır. İngiltere literatüründe de durum farklı değildir. Mente, danışan, çırak gibi ifadelerin yanı sıra protege teriminin de (Monaghan ve Lunt, 1992; Starceovich, 2007) kullanıldığı görülmektedir. Görüldüğü gibi mentor ve mente terimleri için ortak bir kelime kullanılmamaktadır. Ayrıca mentorluk ile birbirine karıştırılan kavramlar da bulunmaktadır. Bunların içerisinde mentorluk ile en çok karıştırılan kavramlar koçluk ve danışmanlıktır. Halbuki literatür incelendiğinde danışmanlık ve koçluğun mentorluk kavramı içerisinde yer aldığı görülmektedir. Koçluk, mentorluğun kariyer fonksiyonlarından, danışmanlık ise psikososyal fonksiyonlarından sadece birisidir.

Mentorluk sadece tavsiyeler veren bir süreç olmayıp karşılıklı iletişim, duyarlılık, cesaretlendirme ve gelişim becerilerini de içeren bir süreçtir (Meggison, 1988; Galbraith, 2003: 10). Kuralcı bir yönetim ve disiplinle performans artışını sağlamaktan çok, karşılıklı güven düzeyi gerektirir (Megginson, 1988). Mentorluk öğretim faaliyetlerinden çok daha fazlasıdır, mentor karşısındakine rol model olarak ona etik ve mesleki değerleri kazandıran kişidir (Black, Suarez ve Medina, 2004).

Levinson ve diğerlerinin 1978'de orta yaştaki 40 kişi üzerine yaptıkları araştırmaya göre mentorun erken yetişkinlik dönemini kapsayan 17-33 yaş arasındaki sürekli değişim evresini içerdiği görülmüştür (Sands ve diğerleri, 1991: 175). Mentorluk; kişisel gelişimini kolaylaştıracak kişiler (mentor ve mente) arasında işbirliğini önerir. Ciddi ve etkili bir kariyer ve performans çalışması gerektirir. Bir mentor tecrübeli, istekli, paylaşımcı, güven ilişkisi kurabilen kişidir. Mentorluk; antrenörlük, koçluk, danışmanlık ve birlikte çalışmayı içerir. Mentor bu unsurları işine coşku ile katıp, kişileri teşvik eden kişidir (Clutterbuck, 2004).

Mentor aynı zamanda kısa ve gerçekçi bir zaman diliminde hedefler belirlenmesi için dikkat çeker ve işe yarar açıklamaları uygun zamanlarda seçeneklerle destekleyen bir hatırlatıcıdır (Parsloe ve Leedham, 2009: 29). Mentorun profesyonel becerilerine hayranlık duyulur. Mentor, kişilerin belirli bir alanda etkinliği geliştirmeye yardım eder, kişilere bir meslek ya da

beceride uzmanlaşmaları için yol gösterir ve yeni kapılar açılmasına yardım eder (Meggison, 1988). Mentorluk son 20 yıldır üniversitelerde sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Kariyer desteğine, rol modele ve cesarete ulaşmayı hedefleyen formal bir ilişki olarak tanımlanmıştır (Sands ve diğerleri, 1991: 174).

2.1.2 Mentorluğun Tarihçesi

Mentorluk, insan gelişiminin en eski yöntemlerinden biridir (Anafarta, 2002: 116). Mentorluk kavramın kökeni Yunan mitolojisine dayanır. Yunanlı ozan Homeros'un anlattığı Odyssey Destanı'na göre Mentor; Ithaca Kralı Odysseus'un Truva savaşlarına giderken evini ve varisi Telemachus'u emanet ettiği sadık ve güvenilir bir aile dostudur. Ithaca Kralı Odysseus, Truva savaşında iken oğlunun eğitimi ile Mentor ilgilenecektir. Yıllar sonra mentor, koruyuculuk görevinin ötesine geçerek Telemachus'un özel öğretmeni ve güvenilir bir akıl hocası konumuna gelmiştir (Bryant-Shanklin ve Brumage, 2011: 45).

Kram'ın 1980 ve 1983 yıllarında yayınladığı iki makale ile akademik alanda mentorluk çalışmalarına başlandığı söylenebilir. Kram'ın (1983) mentorluk başlıklı çalışması birçok yayına yansımış ve Kram'ın mentorluğu kavramlaştırması birçok çalışmaya yön vermiştir (Bozeman ve Feeney, 2008).

Tarihte pek çok ünlü ve verimli mentorluk ilişkisi görmek mümkündür. Bunların arasında Sokrat ve Plato, Freud ve Jung, Medici ve Michelangelo örnek gösterilebilir (Wright ve Wright, 1987). Wikipedia (2008) tarihten ünlü mentorluk ilişkilerini listelemiştir. Plato ve Aristo, Aristo ve Büyük İskender, Joseph Haydn ve Mozart, Joseph Haydn ve Beethoven, Diana Ross ve Michael Jackson listede ilgi çeken başlıklardır. Mevlana, Nasreddin Hoca, Hacı Bektaş Veli, Atatürk ve Gandhi gibi kişiler ve liderler tarihteki ünlü mentorlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Erginer, 2009: 228). Selçuklu sultanı Melikşah'ın hocası Nizamülmülk, Osmanlılarda II. Murat'ın hocası Hacı Bayram Veli, Fatih Sultan Mehmet'i yetiştiren Akşemseddin, II. Selim'in hocası Lala Mustafa Paşa iz bırakmış mentorlar olarak dikkat çekmektedir (Kocabaş ve Yirci, 2011: 20). Bu örneklerde de görüldüğü gibi mentorlar öğrencilerinin hem mesleki, hem de kişisel gelişimlerine yardımcı olan bilge kişilerdir.

Türklerde şehzadelere siyaset ve savaş işlerini öğretmek, onlara danışmanlık, rehberlik yapmak için bazı tecrübeli kişilerin çok eskiden beri görevlendirildikleri bilinmektedir. Selçuklularda bu tecrübeli kişilere Atabeg demekteydiler. Selçuklularda atabeglik çok yüksek bir resmi görev ve ünvanıdır. Selçuklular şehzadelerin eğitimini, atabeg denen tecrübeli, yaşlı

devlet adamlarına vererek, şehzadeleri onların gözetim ve rehberlikleriyle bir vilayetin yönetimiyle görevlendirmişlerdi. Bunun için atabegler şehzadelerin en iyi biçimde yetişmesini üstlenmiş, hem kurumsal hem de uygulamalı eğitim yapan birer eğitimci sayılırlar (Akyüz, 1989: 47).

Monaghan ve Lunt (1992) mentorluğun kökenini çıraklık sistemine dayandırmıştır. Türk tarihinde mentorlukla ilgili bir başka uygulama ahilik teşkilatlarında görülmektedir. Ahi kelimesi Arapça “kardeşim” manasına gelmektedir. Ayrıca, yiğitlik, kahramanlık ve cömertlik gibi anlamları olan Türkçe “Akı” kelimesinden geldiği de belirtilmektedir (Bayram, 1991: 131). Ahilik eğitim ve öğretiminde asıl amaç, ahlaklı, faziletli ve terbiyeli insan yetiştirmek olmuştur. İlaveten kaliteli usta ve teknik elemanlar yetiştirilerek toplumun sanat ve ekonomik hayatına katkıda bulunmak, ülke güvenliği tehlikeye düştüğü zamanlarda devlet güçleriyle birlikte hareket edecek milis kuvvetler hazırlamak da amaçlanmıştır (Arslanoğlu, 1986: 12). Ahilik teşkilatı, esnaflar arasındaki ilişkilerde özellikle de sevgi, saygı ve karşılıklı güvenin önemi üzerinde durmaktadır. Bir usta; çırak ve kalfasını sadece mesleki açıdan yetiştirmekten değil, onları sosyal, ahlaki ve dini açıdan da yetiştirmekten de sorumludur. Ustalar; çırak, yamak ve kalfalarının iş dışı sorunlarıyla da yakından ilgilenmektedir (Tokgöz, 2012: 34).

Ahilik eğitimi hayat boyu devam eden bir vetire olarak kabul etmek suretiyle, yüzyıllar ötesine ışık tutmuştur. Ahi teşkilatında kırk yaşın üstündeki insanlara okuma yazma öğretilmiştir. Ahi birlikleri üyelerini öğrenci ve eğitici olarak sürekli bir eğitim ortamında tutuyordu. Eğitim sadece kişiyi geliştiren bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda onu işyerine, büyüklerine ve topluma saygı duyup gönülden bağlanmasını sağlayan bir araç olarak da görülmekteydi (Ekinci, 1989: 86). Ahilik eğitiminde; ahlaki, dini ve sosyal eğitimin yanında gençlerin hoşça vakit geçirmeleri için çeşitli oyunlar oynanır ve sohbet edilir şarkılar söylenirdi ayrıca örgüt teşkilatına yön veren törenler yapılır ve çeşitli toplantılar düzenlenirdi. Bu törenlerin başında çıraklık, kalfalık, ustalık ve Şed kuşanma törenleri gelirdi (Akkuş, 2004: 36; Solak, 2006: 79; Tokgöz, 2012: 34).

Ahilik teşkilatı, Osmanlı Devletinin son döneminde Lonca adını alarak görevini sürdürmüştür. Ahiliğin Türk toplumuna etkilerinin bugün bile devam ettiğini görmek için, Anadolu’da her hangi bir sanat kolunda usta-kalfa-çırak ilişkisine bakmak yeterlidir (Karasoy, 2003: 17). Ahilik eğitimi ve süreci ile günümüzde verilen mentorluk eğitimi ve süreci birtakım benzerlikler göstermektedir. Ahilik ve mentorlukta çok güçlü bir usta çırak ilişkisini görmek mümkündür. Meslek öğrenimi alacak olan birey önce deneyimli bir ustanın yanında çırak olarak işe başlamakta ve sonrasında uygulamalı olarak mesleğinin inceliklerini öğrenme

fırsatı bulmaktadır. Günümüzde mentorlar ise deneyimli meslek sahiplerinden oluşmakta ve deneyimlerini yanlarındaki daha az tecrübeye sahip meslektaşlarına aktararak onların kişisel ve mesleki açıdan yetişmesine katkı sağlamaktadırlar (Kocabaş ve Yirci, 2011: 26).

Mentorluk ilgili bir yönetici tarafından çalışanların somut bir şekilde yetiştirilmesi ve ona kılavuzluk yapılmasıdır. Böylece mentorluk yöneticilerin çalışanlarının eğitimi, geliştirilmesi, yetiştirilmesi çevreye uyumlu hale getirilmesi, sosyalleştirilmesi, doğrudan desteklenmesi ve koruması ile belirli değer yargılarının benimsetilmesi işlemlerini kapsamaktadır. Mentorluğun hem mesleki bilgi, norm ve davranışlar hem de rol model olmak, danışmanlık yapmak ve sosyalleştirmek gibi psikososyal fonksiyonları vardır (Koçel, 2007: 19-20).

Mentorluk ve ahilik ilişkisi incelendiğinde sürecin sadece kariyer gelişimine odaklanmadığı kişilerin psikolojik ve bireysel gelişimlerini sağlayacak durumlara da yer verildiği görülmektedir. Mentorluğun yol gösterme, öğretmen, rehber, motivasyon sağlama, destekleme, rol model, danışman, işleri kolaylaştırma, olumlu geribildirim, işbirliğine isteklilik gibi rolleri, Ahî örgütünde de ön plana çıkmaktadır. Ahik ve mentorlukta amaç güvene bağlı bir ilişki içerisinde mutlu bireyler yetiştirmektir. Ayrıca aşamalar ve öğretim şekilleri olarak da ahilik ve mentorluk benzerlik göstermektedir (Erginer, 2009; Kocabaş ve Yirci, 2011;).

2.1.3 Koçluk

Koçluk kelimesinin kullanımı 1500'li yıllara kadar uzanmaktadır. Bu kavram özünde, bireyleri bir başlangıç noktasından alarak potansiyelleri dahilinde daha iyi bir noktaya getirmek amaçlanmaktadır (Baltaş, 2007; Çınar, 2010; Disbennett ve Lee, 2003). Whitmore'a (2009) göre koçluk, kişilerin açığa çıkmamış gizil potansiyellerini açığa çıkarma sürecidir.

Koç, sırtımızı dayayabileceğimiz, güven veren kişidir (Baltaş, 2007). Koçluk Platformu Derneği'nin tanımına göre koçluk istenen performansa ve yaşam tatminine ulaşmak için koç ve müşteri arasında kurulan planlı bir gelişim ilişkisidir. Müşterinin kendi belirlediği hedefe, koçun desteğiyle ulaşması ve sorunlarının üstesinden tek başına gelmeyi öğrenmesini amaçlar (İlgaz, 2012).

Parsloe'ye (1999) göre koçluk, performans geliştirmeye ve öğrenmeye olanak sağlayan bir süreçtir. Bir koç başarılı olmak için bilgi ve süreci anlamının yanı sıra tarz çeşitliliği, beceriler ve teknikler sağlar. Çınar (2010) koçluğu kişinin, deneyimli bir yönlendiricinin yol göstericiliğinde, güçlü ve eksik yanlarını keşfetmesine, yetkinliklerini geliştirip yanlışlarını

düzeltilmesine dayalı, kendini ve koşullarını sorgulayan, çözümlerini üreten, kendi kendini yeniden yapılandıran, eylemli bir öğrenme modeli şeklinde tanımlanmıştır.

Koçluk üzerine yapılan çalışmalarla ilgili yaşam koçluğu, performans koçluğu ve kariyer koçluğu kavramlarıyla karşılaşılmaktadır. Yaşam koçluğu gittikçe gelişen bir alandır. Sigara bırakma, stres ve diyet yönetimi gibi sağlık alanlarından geleneksel iş hayatına kadar oldukça geniş bir alanda kullanılan yaşam koçluğu, danışmanlık hizmetine bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Yaşam koçluğu, koç ve danışanı arasındaki ilişki ile iş ve yaşam dengesini güvenilir bir şekilde sağlayan bir yaşam biçimidir (Passmore, 2010: 2). Performans koçluğu, çalışanların gelişmeye açık yönleri ve iş hedeflerine dönük yapılan bir çalışmadır. Koç ile danışan, süreç boyunca bireyin hedefleri ve geliştirmek istediği yetkinliklerine göre eylem planı hazırlamakta ve buna uygun şekilde hızla harekete geçilmektedir. Koçluk performansı ve potansiyeli yönetir (Aydın, 2007: 127). Çevremizde yaptıkları işlerden sıkılmış, heyecanını yitirmiş ama farklı ne yapmak istedikleri konusunda kararsız birçok arkadaşımız, tanıdığımız var. Bu noktadaki kişilere faydalı olan kariyer koçluğu kişilerin kendi yetkinlikleri konusunda bilinçlenmelerini, eyleme geçmek için cesaretlenmelerini ve hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları yol haritasının oluşturulmasını sağlar (Çınar, 2010: 10).

2.1.4 Mentorluk ve Koçluk Arasındaki Farklılıklar

Mentorluk, deneyimli ve konusunda uzman bir kişinin bilgi ve deneyimini, diğer bir kişiye aktarmış olduğu öğrenme ve gelişim ilişkisidir. Mentor, çalışanın kurum kültürüne uyum sağlama aşamasında, kendisini bekleyen zorlukları daha kolay aşmasına yardımcı olup yol gösterir (Uyar, 2013: 1). Tablo 1’de koçluk ve mentorluk arasındaki belli başlı farklar gösterilmiştir.

Tablo 1. Mentorluk ve Koçluk Arasındaki Belli Başlı Farklar

	Koçluk	Mentorluk
<i>Başlıca Amaçlar</i>	Uygunsuz davranışları düzeltmek, performansı iyileştirmek ve çalışanın yeni sorumluluklar almak için gereksinim duyduğu becerileri kazandırmak.	Destek alan kişiyi desteklemek ve kişisel gelişimine rehberlik etmek.
<i>Mentorluk İnisyatifi</i>	Koç öğrenmeyi yönlendirir ve talimat verir.	Mentorluk yapılan kişi öğrendiği şeylerden kendi sorumludur.

<i>Gönüllülük</i>	Astin koçluğu kabullenme anlaşması esas olmakla birlikte, mutlaka gönüllü olmak zorunda değildir.	Mentor da destek alan da gönüllüdür.
<i>Odak</i>	Somut sorunlar ve öğrenme fırsatlarına odaklanır.	Uzun vadeli kişisel kariyer gelişimine odaklanır.
<i>Roller</i>	Uygun bir geribildirim ve telkin ağırlıktadır.	Dinleme, rol modeli sunma, öneride bulunma ve bağlantı sağlama ağırlıktadır.
<i>Süre</i>	Genellikle kısa vadeli gereksinimler üzerinde yoğunlaşır. Arada bir “gerektiğinde” başvurur.	Uzun vadelidir.
<i>İlişki</i>	Koç, koçluk yaptığı kişinin amiridir.	Mentor pek ender olarak destek alanın amiri olur. Çoğu uzman mentorla diğer kişinin aynı komuta kademesinde yer almaması gerektiği görüşündedir.

Kaynak: Luecke, 2011: 97.

Clutterbuck’ e göre mentorluk bir usta-çırak ilişkisidir. Koçluk ise mentorluğa göre daha ticari bir aktivitedir (McCarthy, 2013: 200). Mentorluk mesleki davranış modeli olma sürecidir (Booth, 1994: 31). Mentorluk belli bir disiplin kazandırma sürecidir (Shannon, 1995: 13).

2.1.5 Koçluk, Danışmanlık, Psikoterapi ve Mentorluk Arasındaki İlişki

Bresser ve Wilson’a (2010: 22) göre araba kullanma metaforu bu konuda açıklık getirmektedir. Terapist, sizin araba kullanmanızı engelleyen sebepleri araştırır ve bunun için araba kullanma ile ilgili geçmiş deneyimlerinize odaklanır. Danışman, araba kullanmanız için gerekli bilgilerin tümünü size aktarır. Daha sonra sizi yalnız bırakır ve altı ay sonra başarabilmişsiniz diye kontrol eder. Mentor, araba kullanma ile ilgili deneyimlerini sizinle paylaşır ve püf noktaları size iletir. Koç, sizi koltuğa oturtur, kendisi de yolcu koltuğuna oturur. Sizi araba kullanmanız için cesaretlendirir ve destekler. Bu destek siz arabayı kendi başınıza kullanabileceğinize kanaat getirene kadar devam eder. Koçluk, danışmanın gelişimi üzerine odaklanır. Danışmanlık, sevdiğiniz birisini kaybettiyseniz, üzgünseniz uzun sürecek bir değişim sürecini kapsayan bir yöntemdir. Psikoterapi geniş bir alandır ve genellikle geçmişte yaşanan travmadan sonra ortaya çıkan belirli bir problemle ilgilenir

Danışman problemi teşhis eder, çözüm önerileri belirler ve bazen uygulamaya koyar. Halbuki koçluğun esasında çözümü kişinin bulması, koçun ona bu konuda destek olması vardır (Austin, Williams, Klaver ve Cherbuliez; akt. Bakioğlu, 2013: 7). Danışmanlar, insanların yaşamları ile ilgili sorunlarını anlamaya ve bu sorunlarını çözmelerine yardım etmeye isteklidirler. Problem çözümünde aktif bir şekilde yer alırlar. Halbuki koçluk ve mentorlukta sorunun çözümü için aktif katılımdan ziyade hizmet alanın çözüme kendisinin ulaşması sağlanmaya çalışılır (Yalçın, 2006: 122).

2.1.6 Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Benzerlikler

Hem mentor hem de koç dinleme, gözden geçirme, soru sorma, empati, özetleme yapma, iyi düşünme ve geri bildirim verme becerilerine sahip olmalıdır (Brocbank ve Mcgill, 2006: 240).

Koçluk ve mentorluğun ortak özellikleri aşağıdaki gibidir (Connor ve Pokora, 2012: 158; Garvey, Stokes ve Megginson, 2009: 40-41; Skiffington ve Zeus, 2000; McCarty, 2014):

1. İkili bir ilişkiye dayalıdır.
2. Karşılıklı güvene dayalıdır.
3. Sorumluluk ve aktif katılım gerektirir.
4. Koç ve mentorlar değişik kademelerde yer alabilirler.
5. İnsancıl yaklaşıma uygun öğrenmeler gerçekleşir.
6. Kişileri cesaretlendirir.
7. Öğrenme sürecini hızlandırır.
8. Bireylerin gelişimini sağlar.

2.1.7 Mentorluk Türleri

2.1.7.1 Formal mentorluk

Formal mentorluk, örgüt gereksinimleri doğrultusunda oluşan, mentor ve öğrencisinin belirli bir amacı gerçekleştirmek için eşleştiği, her iki tarafın da örgüt tarafından belirlendiği, üretkenliği ölçülebilir ve geleneksel yapıya sahip, başlangıcı ve bitişi belirli olan bir süreçtir. Bu süreç içinde mentor ve öğrencisi birkaç kez bir araya gelip programın hedefleri ve süreci

ile ilgili görüşüp ulaşılmaması beklenen örgütsel ve bireysel hedeflere odaklanırlar (Polater, 2003).

Mentorluk ilişkisi eşleştirme, öğrenci davranışlarının değerlendirilmesi ve mentorluk düzeyinin belirlenmesinden sorumlu olan bir program yöneticisi tarafından başlatılır. Bu mentorluk türünde taraflar karşılıklı bir sözleşme imzalar (Sosik ve Lee, 2005: 95). Formal mentorluk programları insan kaynakları tarafından planlanır, yapılandırılır ve koordine edilir. Bu programlarda mentor ile mentenin iyi bir eşleşme yapar, kurum desteği sağlanır ve hedeflerin açık bir şekilde ortaya konur (Armstrong, Allinson ve Hayes, 2002: 1113; Ehrich, Hansford ve Tennent, 2004: 521; Kuyper-Rushing, 2001: 441).

Formal mentorluk hizmet alanın yeni yetenekler kazanması için ona direkt koçluk yapmayı, üzerine odaklanır. Formal mentorluk ayrıca hizmet alanın örgüt içerisinde kabulünü kolaylaştırır, güven sağlar ve örgüt amaçlarının ve beklentilerinin tanınmasına olanak sağlar (Armstrong ve diğerleri, 2002). Formal mentorlukta, hizmet alan kendini güvende hissetmezse ve kişiler isteksiz olursa süreç içerisinde olumsuzluklarla karşılaşılabilir. Süreçte mente aktif olmayabilir ve mentorluğa kendini vermemiş olabilir. Bu da mentorun şevkinin kırılmasına neden olur. Eğer mentorun ve mentenin rolü açıkça belirlenmemişse rol karmaşası yaşanabilir (Tourigny ve Pulich, 2005: 71).

Long'a (2009) göre mentorların kendi aralarında fikir alış verişi içerisinde olabilecekleri bir ortam olmalıdır. Ayrıca mentorun kurum değiştirmesi ve hastalık gibi durumlar için bir mentor havuzu oluşturulmalı gerekli durumlarda bu mentor havuzuna başvurarak mentor değişikliğine gidilebilmelidir.

2.1.7.2 İnfomal mentorluk

İnfomal mentorluk toplumda, iş yaşamında kendiliğinden ortaya çıkan bir ilişkidir. İnfomal mentorluk hizmet alanın mentordan öngörü, bilgi, bilgelik, arkadaşlık ve destek kazandığı iki kişi arasındaki bir ilişkidir. Cotton ve Ragins'e (1999) göre infomal mentorluk formal mentorluktan daha yararlıdır. İnfomal mentorlar danışmanlık, sosyal etkileşimleri kolaylaştırmak, rol model olmak ve arkadaşlık geliştirmek gibi pozitif psikososyal aktivitelerle ilgilenirler. İnfomal mentorlukta, mentor ve hizmet alan arasında gönülden bir ilişki gelişir. Mente, mentoru gibi olmak isteyebilir. Hem mentor hem de mente infomal mentorlukta gönüllü olarak yer alırlar. Arkadaşlıkla başlayan bu mentorluk türü öğrenme ve kariyer süreçleri ile devam eder (Inzer ve Crawford, 2005: 35).

Mentorluğun en sık kullanılan biçimidir. Çalışanın kariyer gelişiminde kendisine yardımcı olacak birini aramasıyla ortaya çıkar. Uzun süreli ve etkili bir yöntemdir (Polater, 2003). İnfomal mentorlukta öğrenci mentorunu kendisi seçer (Sosik ve Lee, 2005). İnfomal mentorlukta mente kendisine yardımcı olacak kişiyi kendisi arayıp bulur. İnfomal mentorlukta formal mentorlukta olduğu gibi kişinin kariyer ve kişisel gelişimi sağlar (Armstrong ve diğerleri, 2002: 1112). Mentor-mente arasındaki iletişim ihtiyaç duyulan zamanlarda düzensiz bir şekilde gerçekleşir (Singh, Bains ve Vinnicombe, 2002).

2.1.8 Formal ve İnfomal Mentorluğun Karşılaştırılması

Klasen ve Clutterbuck (2002), formal ve infomal mentorluğu; ölçme, kayıt, gündem ve program yönetimi başlıklarına göre karşılaştırmışlardır. Formal mentorlukta mentorluk programının gözden geçirilmesi amacıyla yapılan ölçme işlemi infomal mentorlukta hiç yapılmamaktadır. Program dahilindeki mentor / mente etkinlikleri, formal mentorlukta sürekli kayıt edilirken, infomal mentorlukta mentor / mente etkinliklerine ilişkin herhangi bir kayıt tutulmamaktadır. Formal mentorlukta; mentorluk sürecindeki mentor ve mentenin süreçle ilgili tüm etkinlikleri önceden belirlenmişken, infomal mentorlukta gündeme ilişkin tüm etkinlikler ve etkinliklerin getireceği tartışmalar, herhangi bir program dahilinden olmadan rastgele yürütülmektedir (akt. Özdemir, 2012: 18).

Tablo 2. İnfomal Mentorluk ve Formal Mentorluk Arasındaki Farklılıklar

İnfomal Mentorluk	Formal Mentorluk
Taraflar arasındaki ilişki kendiliğinden başlar ve devam eder.	Program koordinatörü süreci başlangıcından değerlendirme safhasına kadar programlar.
Eşleşme şans eseri olur, genellikle mentor mentesini seçer.	Eşleşme kolay bir süreçtir. Mentenin mentorunu seçme sorumluluğu vardır.
İlişkinin hedefi spesifik değildir, açık değildir veya mentor tarafından önerilmiştir.	İlişkinin hedeflere ulaşmak için hizmet alan tarafından açıkça bilinen spesifik amaçları vardır.
Mentor seçiminde temel kriter sevgi hissi ve saygıdır.	Mentor seçiminin temel kriter belirlenen hedeflere ulaşması için mentorun menteye destekleme becerisidir.
Bu ilişkinin adı olmayabilir ya da mentorluk olduğunun farkına varılmayabilir.	Her iki taraf da ilişkiyi mentorluk olarak tanımlar.
Mentorluk sözleşmesi yoktur.	Mentorluk sözleşmesi ilişkinin ilk ve temel taşlarından

	biridir.
İlişki karmakarışıktır. İhtiyaç olduğunda ya da şartlar elverdiğinde görüşülür.	Önceden zamanları planlanmış görüşmeler, zaman dilimleri, iletişim yöntemleri, yapısı gibi taraflar tarafından belirlenmiştir.
Nadiren buluşulur, değerlendirme hiç yapılmayabilir.	İlişki düzenli olarak değerlendirilir ve hedefe ulaşmak için ölçütler belirlenir.
İlişki uzun süreli olabilir.	İlişki süresi sınırlıdır. Fakat taraflar ilişkiyi bitirmeyi, genişletmeyi ya da arkadaşlık ile değiştirmeyi seçebilirler.
Mentor ve mente açısından yararlı olabilir.	Mentor, mente ve örgüt açısından yararlı olabilir.

Kaynak: Wareing, 2011.

Formal ve İnfomal mentorluk farklılıklarının yanı sıra benzerlikler de göstermektedir.

Wareing'e göre (2011) her iki mentorluk türünde de;

- Hem mentor hem de mente özgür seçimler yapar.
- İlişkideki başarı kişiler arasındaki uyuma bağlıdır.
- Hem mentor hem mente birbirinden bir şeyler öğrenebilir.
- Sınırlılıklar yüzünden network ağıyla ilişki kurulabilir.

2.1.9 Alternatif Mentorluk Türleri

Bu mentorluk türleri işbirliği temeline dayanan mentorluk türleridir. İşbirlikçi mentorluk grup içerisinde bir sinerji oluşturur ve örgütün gelişimini sağlar. Bir kişinin öğrenmesine direkt katılım ve geribildirim sağlar. Johnston ve Kirschner'in (1996) çalışması okullarda ve üniversitelerde bu sistemin faydalı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Mullen, 2000: 5).

2.1.9.1 Akran mentorluğu

Akranlar ortak nitelikler, özellikler taşıyan ve ortak şartlara sahip kişilerdir (Gilman, 2006: 6). Akran; aynı sosyal gruptaki kişiler için kullanılır. Bu sosyal grup yaş, cinsiyet, cinsel tercih, meslek, sosyo-ekonomik ve/veya sağlık durumu gibi ortak özellikleri temel alabilir (Bilgiç ve Günay, 2013). Bu süreç içinde akranlar, bir başka deyişle arkadaşlar, kişilerin yaşamındaki etkili yardım ve destek kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Kişiler sıkıntıları olduğunda aileleri ya da uzmanlarla konuşmak yerine, genellikle arkadaşlarıyla konuşmayı tercih etmektedirler. Benzer yaşantıları paylaşan gençler, birbirlerini daha iyi anlayabileceklerini ve

birbirlerine daha çok yardımcı olabileceklerini düşünürler. Üniversite yaşamında aileden bağımsızlaşmaya başlayan gençler için de akran grupları çok önemlidir (Aladağ ve Tezer, 2007).

Akran mentorluğu forum siteleri ile internet üzerinden de desteklenebilir (Boylea, Kwonb, Ross ve Simpsond, 2010: 116). Akran eğitimi; okullar, üniversiteler, kulüpler, işyerleri, sokaklar ya da sığınaklar gibi gençlerin bulunabileceği pek çok farklı mekanda gerçekleştirilebilir (Bilgiç ve Günay, 2013). Geleneksel mentorluk mentor ve hizmet alan arasındaki hiyerarşik ilişkiyi içerir. Geleneksel mentorluğun yanında kişinin kendisi ile aynı yaşta ve konumda bir akran mentoru da olabilir. Geleneksel mentorluk ile karşılaştırıldığında akran mentor kişiye daha güncel ve mentenin ilgisini daha çok çekebilecek tecrübeler konusunda ona yardımcı olabilir (Parker, Hall ve Kram, 2008).

2.1.9.2 Çoklu mentorluk

Bazı durumlarda hizmet alanın birden çok mentor olabilir. Mentorlar kendi aralarında iş yükünü paylaşabilirler, böylelikle mentorluk programı için tek bir mentor çok fazla zaman ayırmak zorunda kalmaz. Eşleştirmede olduğu gibi tüm bilgilerin gizli kalması gerekmektedir; hizmet alanlar bu tür bir ilişkiden oldukça fayda görürler (Jonson, 2008: 33; akt. Bakioğlu, 2013: 82).

2.1.9.3 Destek grupları

Destek gruplarında grup lideri aradaki hiyerarşik yapıyı kaldırarak gruptaki herkesin eşit olmasını sağlar. Grup üyelerine grup süreçleri hakkında bilgi vererek alıştırmalar yoluyla gruptaki diğer üyelerden nasıl dönüt alabilecekleri konusunda onlara rehberlik eder. Grup üyeleri bu süreç içerisinde birbirlerinin görüşleri, yeni fikirler ve fırsatlarla ilgili farkındalık kazanırlar. Grup lideri tartışmalar esnasında zor ve hassas konulara karşı dikkatlidir. Bu toplantılar sonunda gruptaki diğer üyeler tarafından ileriye sürülen görüşler ve bu doğrultuda yapılan tartışmalar hem mentora hem de kuruma katkı sağlar (Mihkelson, 1997; akt. Bakioğlu, 2013: 83).

Destek gruplarının yaşanan rekabet ve bireysel çalışmalara odaklanması sebebiyle üniversitelerde kullanılmayacağı düşünülür. Fakat Adelaide Üniversitesinde yapılan araştırma sonuçları birkaç durumun düzeltilmesi ile destek gruplarının üniversitede uygulanabileceği

sonucuna varmıştı. Araştırmada grup üyeleri buluşmak için zaman bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir, programda ayda bir kez toplanılması gerektiği konusunda katılımcılar fikir birliğine varmışlardır. Grup üyelerinin sayısı da önemlidir. Grubun 8-13 kişi arasında olması süreçten daha iyi yararlanılmasını sağlayacaktır (Darwin ve Palmer, 2009: 127-132).

2.1.9.4 Elektronik mentorluk (E- mentorluk)

Mentorluğun bilgisayar tabanlı şekline elektronik mentorluk denir. Yüz yüze mentorluk ilişkisinin kurulmasının çok zor olduğu durumlarda e-mail ve bilgisayar tabanlı telekonferans sistemleriyle desteklenmiş mentorluk şekline elektronik mentorluk denir (O'Neill, Wagner ve Gomez, 1996: 39; Akin ve diğerleri, 2007). Mentorluktaki en büyük problem yer ve zaman bulmadaki güçlüklerdir (Watson, 2006).

E-mentorluk geleneksel yüz yüze yapılan mentorluklara göre zaman ve mekan açısından büyük bir esneklik sağlamaktadır. Elektronik mentorluğun en büyük avantajı e-mail aracılığıyla kurulan iletişim yardımıyla anında görüşme olanağının olmasıdır (Brady, Lee ve Russell, 2007; Goldman, 1997). Bu süreçte mentor ve öğrenci aynı yerde yaşamak zorunda değildir. E- mentorlukta öğrenci ve mentor farklı zamanlarda yüz yüze görüşmeden de elektronik posta yoluyla iletişim kurma şansına sahiptir (Hansen, 2000).

E-mentorluk sürecinin statü farkını ortadan daha kolay kaldırmasının yanı sıra yüz-yüze mentorluğa göre cevaplama süresinde esneklik sağlamak ve daha fazla kişiye ulaşılabilme imkanı sunmaktadır (Akin ve diğerleri, 2007). Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenciler online ağlar ve internet sayesinde diğer kişilerle iletişime geçip yazma, konuşma gibi becerilerini geliştirebilir (Hasselbring ve Williams Glazer, 2000: 108). Bu sebeple özel eğitim alan öğrencilere e-mentorluk yapılması iletişim becerilerini geliştirmeleri için onlara olanak sunacaktır.

Ensher, Heun ve Blanchard'a (2003) göre e-mentorluğun eksik yönleri aşağıdaki gibidir:

- Kişiler arasında soğukluk olabilir ve iletişim bozuklukları yaşanabilir.
- Yüzyüze mentorluğa göre ilişki yavaş gelişebilir.
- Sistemi kullanmak yazma becerisi ve teknik beceri gerektirmektedir.
- Teknik aksaklıklar yaşanabilir.
- Gizlilik sorun olabilir.

2.1.10 Mentorluğun Faydaları

Mentorluğun mentor, hizmet alan ve örgüt açısından birçok faydası vardır.

2.1.10.1 Mentorluğun mentor açısından faydaları

Mentorun mentorluk sürecindeki kazanımları (Kocabaş ve Yirci, 2011; Management Mentors, 2013):

- Mentorun, hizmet alanın geçmişinden ve altyapısından kazandığı anlayışlar farklı yaklaşımları görmesini sağlayarak mentorun kişisel ve mesleki gelişimini sağlar.
- Hizmet alanla deneyimlerini paylaşmaktan memnuniyet duyar, iş doyumunu artar.
- Yeni öğrenmeler için cesaretlendirilir ve kariyerine yeni bir enerji gelir.
- Örgütün mutluluğu için yeni bir dost kazanır.
- Yeni uygulamalardan ve örgüt içindeki diğer alanlardan haberdar olur.
- Daha etkin problem çözme yolları geliştirir.
- Kendine olan saygının artar.

Mentorluğun faydaları arasında mentenin gelişmesi için tecrübelerin paylaşılması, yeni eğitimler alma, prestij kazanma, kariyer rollerini geliştirme ve hizmet alan tarafından kendisine hayranlık duyulması gibi maddeler yer almaktadır (Wilson, 2006: 50). Ayrıca mentor işe yeni başlayan mentenin enerjisinden ve deneyimlerinden yararlanabilir, menteleri yetiştirirken kendi performansını da artırabilir (Ragins ve Scandura, 1999: 493).

2.1.10.2 Mentorluğun mente açısından faydaları

Mentorluk sürecinde mente sayısız faydalar sağlar. Mente, mesleki ve psikolojik alanda gelişme sağlar, öğrenme artar, daha verimli hale gelir (Hoa, 2008). Kariyer avantajları, mente için mentorluk sürecinin kilit avantajlarından biridir. Dreher ve Ash (1990) üniversite mezunları üzerine yaptıkları çalışmada mentorluk hizmeti alanların almayanlara göre daha yüksek ücretlerle, daha deneyimli bir şekilde işe başladıklarını belirtmişlerdir. Brown (1995) ve Read (1998) askeri okullarda yaptıkları araştırmaya göre, uygulanan formal mentorluk programları sayesinde kişilerin içinde buldukları sistemin kendinden beklentilerini ve sistemde ne rol oynamaları gerektiğini daha iyi anladıkları görülmüştür (Ehrich ve Hansford, 1999: 6).

Crow and Matthews'e (1998) göre mentorluğun mente açısından faydaları aşağıdaki gibidir:

1. Mentorluk mentelere farklı deneyimler ve uygulamada yaratıcılık kazandırır.
2. Menteler gelecekte işi etkileyen kilit kişiler olarak görüleceklerdir.
3. Mentorlar, menteleri hazırlıksız oldukları zarar verici durumlardan koruyabilir.
4. Meslekte karşılaşılabilecekleri problemler ve risk içeren durumlar hakkında mentorları tarafından desteklenirler.
5. Menteler güven ve yeterlilik duygusu kazanırlar.
6. Menteler uygulamada öğrendiklerini yansıtır.

2.1.10.3 Mentorluğun örgüt açısından faydaları

Mentorluk sayesinde geleceğin liderleri yetiştirilmiş olur, mentorluk yapılan kişiler yapılmayanlara göre kendilerini örgütte daha mutlu ve örgüte daha bağlı hissederler (Burke, McKeen ve McKenna, 1994: 23). Fagan'ın (1988) polis memurları üzerinde yaptığı çalışmaya göre mentorluk hizmeti alan memurların yüksek iş tatminine, sağlam etik değerlere ve yüksek sorumluluğa sahip olduğunu belirtmiştir (Ehrich ve Hansford, 1999: 9).

Mathews'e (2006) göre örgüt açısından mentorluğun faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Verimlilik artar, kurum performansı iyileşir.
- Bireysel katkıların farkına varılır ve bireysel performans daha iyi, daha adil değerlendirilir.
- Yönetimsel ve teknik yetenekler iyileşir; gizli yetenekler keşfedilir.
- Daha iyi iş görenleri elde edebilir ve yetenekli personeli elde tutabilir.
- Kurum içi iletişim iyileşir; işgörenlerin kuruma bağlılığı artar.

2.1.11 Mentorluğun Zayıf Yönleri

Mentorluk sürecinde zaman sıkıntısı çok büyük bir problem oluşturmaktadır. Yapılması gereken mente ile mentor buluşmalarının zamanında yapılamaması süreçte sıkıntılara sebebiyet vermektedir. Hizmet alanların, dönem içinde yapmaları gereken işlerin kapsamının ve sorumluluklarının gerçekçi bir şekilde belirlenmemesi ve hizmet alanlar için çok da aşına olmadıkları alanlarda hizmet alanların az bilgilendirilmesi güçlükler doğurmaktadır. İletişim

eksikliği, plansız davranışlar ve hizmet alanların sürece yeterince motive edilememesi mentorluk sürecinde problemleri ortaya çıkarmaktadır (Adedokun, Dyehouse, Bessenbacher ve Burgess, 2010).

Kadın menteler bazen mentor bulmakta zorlanabilmektedir. Bunun önüne tipik erkek-erkek eşleşmesi yerine erkek-kadın çapraz cinsiyet eşleşmesi yapılarak geçilebilir. Fakat erkek-kadın eşleşmesinin problem oluşturduğu zamanlar vardır. Erkek kadını cinsel anlamda istismar etmeye çalışabilir (Burke, McKeen ve McKenna, 1994: 24). Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınlar ve azınlıklar beyaz erkeklere oranla daha az mentorluk olanağı bulmaktadırlar. İnsanlar genelde ırk, cinsiyet ve ilgi alanları bakımından kendileri gibi olan kişileri aramaktadırlar (Luecke, 2011: 145). Şirketlerde genellikle yöneticiler erkek olduğu için bu durum kadınların mentorluk alanını kısıtlamaktadır.

Tablo 3. Mentorluk İlişkisinin Örgüt, Mentor Ve Mentee İçin Olası Zorlukları

Mentor/Mentee	Örgüt
<ul style="list-style-type: none">• İlişkinin kesilmesi.• Güvenin kaybedilmesi.• Olumsuz bakış açısı.• Keyfi davranma.• Beklentilerin karşılanmaması.	<ul style="list-style-type: none">• Hukuki süreçler.• Hatalı planlamalar• Planın önemsenmemesi.• Olumlu performans değişikliğinin gerçekleşmemesi.• İstenmeyen performans.• İstenmeyen performans değişimleri.

Kaynak: Klasen ve Clutterbuck, 2002: 42; akt. Özdemir, 2012: 18

2.1.12 Mentorun Sahip Olması Gereken Özellikler

Bir mentor deneyimli bir rol modeldir, moral, cesaret ve kabul desteği sağlar. Bilge kişi, danışman, koç ve tavsiye vericidir. Mesleki örgütlerde destekleyici rolü vardır; network çalışmalarına destek olur. Mesleki yönlendirmeleri yardımıyla destek verir. Mesleki gelişime olanak tanır. Uygun zorluklar ve cesaretlendirmeler ile gelişime olanak tanır. Gerekli özeni gösterir. Aile, inanç ve toplum gibi konularda destek vererek bütünsel çalışır. Uygun sınırlar çerçevesinde hizmet alandan gelen yardımları kabul eder (Davidson ve Heppner, 2006: 7-8).

Barutçugil (2004) ve Aydın'a (2005) göre mentor;

- İşine karşı olumlu tutumları ve doğru iş alışkanlıkları olan,

- Yüksek iş performansı olan,
- Mentorluk rolünü oynayabilmek için yeterli iş tecrübesine sahip,
- Başkalarına yardım etmede gönüllü,
- Hata ve belirsizliklere karşı hoşgörülü,
- İnsanları eğitebilecek kadar sabırlı,
- Başkalarının duygularına karşı duyarlı,
- Karşısındakine saygı ve güven duyan,
- Kendine güvenen,
- Empatik yaklaşım yapabilen,
- İnsanları seven, kendisiyle ve çevresiyle barışık olan,
- Eğitim ve gelişmenin zaman alıcı bir etkinlik olduğunu bilme olgunluğu olan kişidir.

Clutterbuck (2004: 48) ise bu özelliklerin yanı sıra mentorun sahip olması gereken nitelikleri:

- Kendini başkalarını geliştirmeye adanmış,
- Diğerlerini anlayabilme,
- Kavramsal modelleme,
- İlişki yönetimi becerileri,
- İletişim becerileri,
- Açık hedef koyma,
şeklinde belirtmiştir.

Etkin mentorlar aynı zamanda (Luecke, 2011: 124):

- Kendi kurumlarının başarılı ve saygın üyeleridirler.
- Destek verdikleri kişilerin en iyi nasıl öğrendiğini bilirler.
- Bilgiye ve başkalarının kariyerine yardımcı olan kişilere ulaşma olanaklarına sahiptirler.
- Yaklaşımlarında içtendirler.
- Destek verdikleri kişiler ile aralarındaki kimya tutmuştur.
- Şirketle bağlantıları sapasağlamdır – yani, konularından memnun ve rahattırlar, kolay kolay rakip firmaya kaçırmazlar. Bir şirketin isteyebileceği son şey, bir rol modeli/mentorun muhtemelen destek verdiği genç ve parlak kişileri de yanına katarak işten ayrılmasıdır.

2.1.13 Mentorluk Roller

Career Systems International'ın CEO'su ve kurucularından Beverly Kaye, mentorun rolünü harf harf şu şekilde tanımlamıştır (Stone, 2004:1-2):

M (model) model oluşturmaktır. Model; mentorun sorumluluğunu yansıtır, rol model olarak hizmet edeceği menteleri için iyi bir rol model olmasıdır.

E (encouragement) teşvik etmektir. Teşvik etme, mentorun teşvik edici yönüdür. Mentorlar mentelerinin gelişimleri için gerekli olan riskleri almada teşvik ederler.

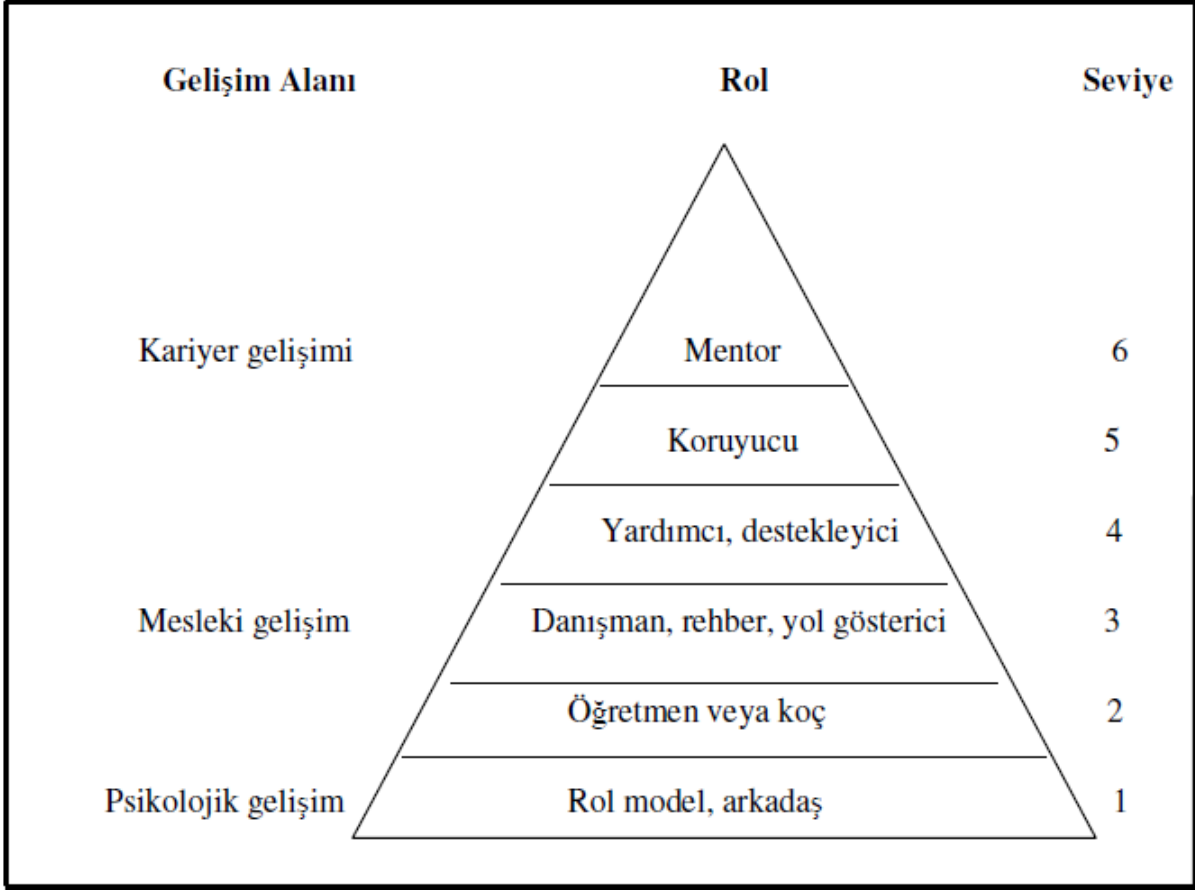
N (nurture) yetiştirmektir. Yetiştirme, bir mentor sorumlu olduğu kişinin yetenek ve becerilerini geliştirmeyi kendine amaç edinmelidir.

T (teacher) öğretmektir. Bir başka terimi koç olabilir. Mentor yapıcı geri bildirim vermekten sorumludur.

O (organization) örgütseldir. Örgüt için mentor sorumlu olduğu kişiye (mente) karşı, örgüt içerisinde politik görüşlerden kaçınmak suretiyle rehberlik etme durumundadır.

R (reality) gerçekliktir. Gerçeklik mentorun en önemli sorumluluğu olabilir. Örgütün ne şekilde işlediğini, sorumlu olduğu kişinin (mente) daha iyi anlamasına yardımcı olur. Mentor bir aksiyon planı yapar ve ona ulaşmaya çalışır.

Kalin, Barney ve Irwin'a (2009: 356) göre mentor ve hizmet alan bilgiyi paylaşmalı, birlikte sorgulamalı ve tekrar yapılandırmalıdır. Mentor-mente ilişkisinde güç daima mentorda değildir, ilişki iki taraflıdır. Mentorluk ilişkisinde ego tatmini değil, açık görüşlülük ve tevazu ön plandadır.



Şekil 1. Mentorluk Roller Piramidi

Kaynak: Mertz, 2004: 551; akt. Kocabaş ve Yirci, 2011: 13.

Mentor kişinin kariyer gelişimini ve kişisel becerilerini ortaya çıkarması için çaba harcayarak değişik roller oynamalıdır. Piramit 1. seviyedeki kişinin 6. Seviyeye çıkması amaçlanmaktadır. Piramidin en altında yani 1. Seviyede etkileşim en düşük seviyede iken yukarı doğru çıktıkça etkileşim artmaktadır. Piramitte mentorluk ilişkisinin başlangıç düzeyinde psikolojik gelişim yer almıştır. Bu safha mentorluk hizmeti alan ve veren arasında bir tanıma süresini de kapsar, taraflar birbirini tanıyıp etkili bir iletişim sürecine girdiklerinde mesleki gelişim ve kariyer gelişimlerinde de olumlu sonuçlar gelecektir. Burada dikkat çeken başka bir durum ise mentorluk sürecinin kişinin bireysel, mesleki ve kariyer gelişimlerini birlikte geliştirmeyi amaçlayan yapısıdır (Mertz, 2004: 552).

2.1.14 Mentorluk Süreci

2.1.14.1 Mentor-mente eşleşmesi

Mentorluk süreci öğrenci için bir pusula görevi görür ve ona doğru yolu gösterir. Bilgiyi yakalamada ne zaman israfına ne de bilgiyi düşük hızda elde etmeye yer vardır. Bu sebeple mente ihtiyaçlarını belirlemeli ve kendine uygun bir mentor arayışına başlamalıdır (Hopkins-Thompson, 2000: 30). Mentorluk ilişkisinin başarılı olması için ilk aşama doğru eşleşmenin yapılmasıdır. Mentorluk ilişkisinin kendiliğinden yavaş yavaş gelişmesinin olumlu olacağını düşünenlerin yanı sıra bunun insan kaynakları tarafından sıkı kurallara bağlı olarak yapılması gerektiğini düşünenler de vardır. Eşleşme yapılırken kişisel özellikler göz ardı edilmemelidir (Hale, 2000).

Belirlenen amaca göre mentor-mente eşleşmesi yapılmalıdır. Mentenin kültürel altyapısı eşleşmeyi etkileyebilir. Mesela Asya kökenli bir mente kendisiyle aynı cinsiyette bir mentor tercih edebilir. Kişisel özellikler, mentor ve mente kimyasının uyumu eşleşmeyi etkiler. Kişisel tercihlere göre mentor ve mente belirli kriterlerde uzlaşma sağlar. Bu ön belirleme ile farklılıklar ve benzerlikler arasında denge kurulur. Mentorluğun temel prensiplerinden biri de gönüllülük ruhudur. Mentorluk sürecinde mentenin istekleri önemlidir ve bu göz ardı edilirse ilişkide hasar oluşabilir (Karcher, Nakkula ve Harris, 2005; Megginson, 2006: 11).

Kişiler mentorlarını çok farklı yollarla bulabilir. Bazı formal programlar mentor ile menteyi zaten eşleştirmektedir. İnfomal programlar gibi bazı programlarda ise menteye kaynak ve destek sağlanarak mentenin kendi çabaları sonucunda mentor seçmeleri sağlanır. Mentor ile mentenin kimyasının tutması önemlidir. Kimyaları tutmazsa mentorluk süreci uzun sürmeyecektir. Kimyaların uymasından ziyade kriter temelli karar verme modeli önerilebilir. Kriter temelli karar verme modeli karar vermenize yardımcı olup sizin için doğru mentor seçmenize yardımcı olabilir (Zachary ve Fischler, 2009: 39-40).

Tablo 4. Kriter Temelli Karar Verme Modelinin Aşamaları

1.Adım: Hedef belirlenir.	Bir mentora ihtiyaç duyma sebebi düşünülür ve sürecin sonunda ulaşılmak istenen yer tanımlanır.
2.Adım: Kriter listesi oluşturulur.	Bir mentorda bulunması istenen özellikler belirlenir.
3.Adım: Kesinlikle olması gereken	Listede kesinlikle olması gereken özellikler seçilir.

özellikler belirlenir.	
4.Adım: Geriye kalan özellikler sıralanır.	Belirlenen önem sırasına göre geriye kalan özellikler sıralanır.
5.Adım: Olası seçenekler sıralanır.	Listedeki olası mentorlar hakkında beyin fırtınası yapılır.
6.Adım: 3.adımdaki özellikleri karşılamayanlar elenir.	Mente için olması gereken özellikleri taşımayan her bir mentor tek tek değerlendirilir. Düşünülen özellikleri taşımayan mentorlar listeden çıkarılır.
7.Adım: 4.adımdaki özellikleri karşılamayanlar değerlendirilir.	İstenilen özelliklere sahip olan mentorlar her bir özellik için puanlandırılır.
8.Adım: Karar verilir.	Listede en yüksek puanı alan mentor aday seçilir.

Kaynak: Zachary ve Fischler, 2009: 40.

Mentor ve mentenin her ikisinin de kendilerini iyi tanması ve neye ihtiyaçları olduğunu ve ne istediklerini bilmeleri mentorluk sürecini başarıya ulaştıracaktır. Eğer süreç bu şekilde olursa hem mentor hem de mente süreçteki ilişkilerinden faydalanır ve kariyer gelişimi için önemli bir aşama kaydedilmiş olur (Zerzan, Hess, Schur, Phillips ve Rigotti 2009: 144). Mentorun ve öğrencisinin kişilik özellikleri mentorluk sürecinin başarıya ulaşması için bir etkidir, mentor ve öğrenci dikkatli bir şekilde seçilirse süreç daha etkili, verimli hale getirilebilir. Benzer şekilde mentor ve mente arasında kişisel uyumun sağlanabilmesi için etkili bir eşleştirme başarıyı artırıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocabaş ve Yirci, 2011: 49; Bozeman ve Feeney, 2008).

Mentor-mente eşleştirmelerinde psikometrik testlerden yararlanılabilir. Psikometrik testler mentörlere mentelerin kişiliği, çalışması, öğrenme stili, liderlik özellikleri, ona uygun kariyerleri ve hatta hizmet alanın tercih ettiği Kişisel Gelişim Planı gibi informal bilgileri edinmeleri için yardımcı olabilir. Mentor ve mente ortaklık profili ile mentor, hizmet alanın uluslar arası kriterlerle bağlantılı özelliklerinin farkına varır ve hizmet alana en iyi nasıl yardım edileceğini bilir (Woo, 2005).

2.1.14.2 Beklentiler ve hedefler

Hedef genel anlamıyla varılmak istenen nokta olarak tanımlanabilir (Sönmez,1993: 14). Planlı eğitim etkinlikleri için ayrılan zamanın sınırlı olması nedeniyle eğitimle kazandırılması mümkün özellikler arasında en önemli sayılanlar belirlenerek uygun önlemlerle öğrenciye kazandırılmaya çalışılmalıdır (Demirel, 2009: 105).

Mentorluk programının başarılı olmasında nitelikli bir mentor seçilmesi kadar açık, ulaşılabilir hedef koymak da önemlidir. Bütün mentor-mente ilişkileri bir amacı gerçekleştirmek için kurulur. Örgüt içinde süreç başlamadan önce mentora ve öğrenciye hedef koymada yardımcı olunmalıdır. Hedef belirleme, sürecin işleyişini değerlendirmede ve alınan mesafenin görülmesinde yol göstereceğinden hayati bir aşamadır (Koki, 1994: 4; Zachary ve Fischler, 2009: 40).

Mentorluk sürecinin başarıya ulaşması için hedef ve beklentiler titizlikle belirlenmeli ve planlanmalıdır. Hedefler mentor ve menteye uygun olmalıdır. Hedef belirleme aşaması mentorlarla çalışan mentelerin gelişimi için önemlidir ve sürecin kritik başlangıç aşamalarındandır. Mentor kişisel hedeflerin belirlenmesinde ve tecrübelerin paylaşımında model olmalıdır (Jonas, 1996: 3). Haensley'e (1990) göre dikkatsiz planlanan, destek olunmayan ve hedefsiz formal mentorluk programları başarısız olmaya mahkumdur. Hedefler belirlenirken mentor ve öğrenci bir araya gelmeli, ihtiyaçlara göre ulaşılabilir gerçekçi hedefler konulmalıdır (Schlee, 2000: 324).

2.1.14.3 Mentorluk sürecinin değerlendirilmesi

Programlardaki eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi için yapılan programları değerlendirmek bir zorunluluktur. Değerlendirme, tüm mentorluk sistemlerinde yer alan mentorluk sürecinin temel bir ögesidir. Değerlendirmeden toplanan verilerden iki tip bilgi sağlanır. Birinci tip değerlendirme, kullanılan stratejilerin işe yarayıp yaramadığını ölçen süreç değerlendirmesidir. İkinci tip değerlendirme, programın hedeflerine ulaşp ulaşmadığını ölçen sonuç değerlendirmesidir (Sherman, Voight, Tibbetts, Dobbins, Evans, Weidler, 2000: 39).

Mentorluğun evrensel problemler ve evrensel çözüm önerilerine bağlı standart bir değerlendirme sistemi olduğu düşünülmemelidir. Mentorluk sürecinde yaşananlar kişiye özgüdür. Mentorluğun değerlendirmesi formal mentorluk programlarında genellikle sürecin sonunda yapılır. Mentorluk programlarının değerlendirilmesi kolay değildir çünkü mentorun bilgi, beceri ve davranışları test edilemez (Gibb, 1994: 32). Clutterbuck (2004) ve Gibb

(1994) çok az sayıda mentorluk programının sistemli olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Mentorluk karşılıklı güven ilişkisine dayalıdır ve değerlendirme ile güven ilişkisi sarsılabilir. Programın güçlü ve eksik yönlerinin görülmesi böylece programda değişiklikler yapılması ve programın gelişmesi için mentorluk programlarının değerlendirilmesi yapılmalıdır (Odell ve Ferraro, 1992: 96). Değerlendirme, program hakkında geri bildirim sağlar, programın etkililiği hakkında bilgi verir. Gelecekte süreci planlarken benzer hataların yapılmasını önlemeye yardımcı olur. Mentor değerlendirmesinin amacı meslektaşını bir yargıç gibi yargılamak değil ona dürüst bir şekilde yardımcı olmaktır (Anderson, Eugene ve Shanno, 2003: 15).

2.1.15 Mentorluk Fonksiyonları

Mentorluk, çalışanlara kariyerlerine ilişkin düşünme ve plan yapma fırsatı sunması açısından önemli bir role sahiptir. Etkin çalışan örgütler kariyer danışmanı olarak mentorun rollerini açıkça ortaya koyarlar. Aksi takdirde çalışanların düşüncelerinde bulanıklaşma ve geleceğe ilişkin belirsizlik olabilir. Mentorluk hizmetleri aracılığıyla çalışanlar ise severek gelirler, örgüte bağlılık artar, stres kontrol altına alınırken sağlanacak olan iş tatmini aracılığıyla örgütsel verim ve performansta artışlar sağlanır. Bireyler için ise kendi istem ve hedeflerine uygun bir çalışma ortamı oluşturulur ve kariyerlerinde istenilen düzeyleri yakalama olanağı doğar (Anafarta, 2002).

Mentorluğun dört temel fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar iyi ilişki kurma, değerlendirme yapma, koçluk ve rehberlik etmektir (Portner, 2005: 150). Kram (1985) ise mentenin profesyonel ve kişilik gelişimi sürecine katkıda bulunmak için gerekli olan mentor fonksiyonlarını iki ana başlık altında toplamıştır. Mentorluğun kariyer ve psikososyal fonksiyonları vardır. Mentorluğun mesleki işlevleri içinde destekleyicilik, koçluk, koruma, sergileme ve zorlama unsurları yer alır. Bunlar tamamen pratik içinde yürütülebilecek nitelikte faaliyetlerdir; amaç destek alan kişinin yeteneklerini çoğaltarak, şirkette ayağını sağlam basmasını sağlamaya yöneliktir. Öte yandan, kişisel psikososyal işlevler mentorluk yapılan kişinin içsel kimliğine de seslenerek, en iyi davranış yolları, işyeri değeri kişisel ikilemler ve gruba dahil edilme duygusu gibi konularda yol gösterici olurlar (Luecke, 2011: 94).

2.1.15.1 Mentorluğun kariyer fonksiyonu

Kariyer fonksiyonları profesyonel bilgi ve beceri gelişimi için mentelere mentorlar tarafından sunulan sponsorluk, görünürlük, doğrudan öğretim ve koruma gibi fonksiyonlardır (Fletcher ve Mullen, 2012: 8).

Kram (1988) mentorluğun kariyer fonksiyonlarını kısaca şu şekilde açıklamıştır:

Sponsorluk: Mentor, menteye kapalı kapılar açar.

Koçluk: Mentor, menteye öğretir ve geribildirimde bulunur.

Koruma: Mentor himaye ettiği kişiye destek olur ve tampon görevi görür.

Zorlu Görevler: Mentor, menteyi yeni açılımlar yapma ve yeteneklerini geliştirme konusunda cesaretlendirir, özendirir, yeteneklerini geliştirmek için itekler.

Görünürlük: Mentor, menteye üst yönetime kendini tanıtmalarını sağlayacak zorlu görevler vererek yönetimin hizmet alanı tanınmasına katkıda bulunur.

Noe'ye (1988: 459) göre ise; sponsorluk fonksiyonu bireye aktif bir biçimde yardımcı olma, iş tecrübesi kazandırma ve yükselme olanaklarını içermektedir. Kendini ifade etme ve görünür kılma, çalışanı şirket içinde anahtar kişilerle tanıştırma ve bu şekilde ilerlemesine yardımcı olmaktır. Koçluk, çalışana kariyer ve iş performansına ilişkin olarak nasihatlerde bulunma, onu yönlendirme biçimindeki fonksiyonu ifade eder. Bireye kariyer sürecinde yeni yetenekler ve beceriler kazanmasını sağlayacak görevler verme de önemli kariyer fonksiyonlarından biridir. Koruma fonksiyonu ise çalışanı potansiyel tehlikelerden haberdar etme, himaye altına alma olarak ortaya çıkmaktadır.

Aşağıdaki tabloda mentorun kariyer fonksiyonlarının mentor ve menteye katkıları gösterilmiştir.

Tablo 5. Mentorluğun Kariyer Fonksiyonunun Mentor ve Menteye Yansımaları

Kariyer Fonksiyonu	Hizmet alana katkıları	Mentora katkıları/olumsuz yansımaları
<i>Sponsorluk</i>	İtibar kazanır ve yeni iş olanakları oluşturur.	Yetenek bulucu ya da geliştirici, mükemmel karar verici olarak görülür; mentenin performansına bağlı olarak itibarı artıp azalabilir.

<i>Koçluk</i>	Örgüt hakkında informal bilgi edinir, bakış açısını genişletir ve örgütün birçok bölümünde çalıştığı için yeteneklerini geliştirir.	Tecrübeli bilgi birikimini tasdik ettirmiş olur, kendini etkili hisseder, gelecekteki kariyer hedeflerine devam eder.
<i>Koruma</i>	Gelişmesini engelleyici riskleri azaltır, itibarını artırabilir.	Olumlu müdahale ve nüfuz kullanma yeteneği onaylanır.
<i>Zorlu Görevler</i>	Çalışma ile geliştirilmesi gerekli teknik ve yönetsel beceriler, zor görevler öğrenme yoluyla desteklenir.	Üst düzey görev yöneticisini rahatlatır; diğer görevler için destek alır.
<i>Görünürlük</i>	Örgütün diğer bölümlerini de öğrenir ve örgüt yaşamında yüksek düzeye gelir, kişisel görüşünü artırır ve gelecekteki fırsatlar hakkında bilgilenir; sosyalleşme gücü kazanır.	Mentenin performansına bağlı olarak itibarı artıp azalabilir.

Kaynak: Educause Danışmanlık, 2013.

Brockbank ve McGill'e (2007: 323) göre kariyer fonksiyonlarının ön planda tutulduğu mentorluk ilişkileri genellikle formal mentorluk ilişkileridir; bu yüzden bilgiye dayalıdır ve titizlikle kontrol edilir.

2.1.15.2 Mentorluğun psikososyal fonksiyonu

Mentorluğun psikososyal fonksiyonları, mentenin kendine güven, profesyonel kimlik ve yetkinlik hissi kazanmasında katkıda bulunur. Mentorluğun ilk evresinde kariyer fonksiyonları büyük önem taşırken, psikososyal fonksiyonlar genellikle daha sonraki evrelerde ön plana çıkar (Kram, 1988). Psikososyal fonksiyonlar ilişki fonksiyonu olarak da adlandırılabilir. Bu fonksiyonlar menteye gelişim ihtiyacını karşılamak için ihtiyacı olan bilgiyi ve desteği sağlar (Brockbank ve McGill, 2007: 323).

Kram (1988) mentorluğun psikososyal fonksiyonunu dört ana başlık altında toplamıştır: Rol modellik, danışmanlık, kabul ve onay, arkadaşlık.

Rol model olma: Mentor kurum içinde başarıya götüreceği türde davranışların, tavırların ve değerlerin neler olduğunu gösterir.

Danışmanlık: Mentor muhatabının mesleki açmazlarla mücadelesinde yardımcı olur.

Kabul ve onay: Mentor himaye ettiği kişiye destek olur ve saygı gösterir.

Arkadaşlık: Mentor işin gereklerini aşan bir kişisel ilgi gösterir.

Tablo 6'da mentorluğun psikososyal fonksiyonunun mentor ve menteye yansımaları gösterilmiştir.

Tablo 6. Mentorluğun Psikososyal Fonksiyonunun Mentor ve Menteye Yansımaları

Psikososyal Fonksiyon	Menteye Katkıları	Mentora katkıları/olumsuz yansımaları
<i>Rol-modellik</i>	Görevler, örgütün ortak ilgileri ve kariyer sorunları hakkında diyalog yoluyla menteye yeni düşünce ve yaklaşımlar öğrenir.	Kimlik ve transfer, kişisel deneyiminin değerini görmesi için kıdemli meslektaşaya yardım eder
<i>Danışmanlık</i>	Mente gönül rahatlığıyla şüphe ve endişelerini paylaşır.	Erken kariyer evrelerindeki önceki karar aşamalarını gözden geçirir.
<i>Kabul ve onay</i>	Mente desteklenir ve cesaretlendirilir; temel güven ilişkisi kurulur, risk almaları cesaretlendirilir ve yeni tecrübeler kazanması için olanak tanınır.	Kariyerinin sonuna gelen ve yaşlanma ile karşı karşıya kalan kıdemli mentor, mente tarafından destek görülür ve takdir edilir.
<i>Arkadaşlık</i>	Kendini bir akran gibi hissetmesi için hizmet alana izin verilir.	Mentor, kendi içindeki daha genç kısım ile iletişim kurar ve gelecek nesillerle bağlantılar için gelişir.

Kaynak: Educause Danışmanlık, 2013.

Kram (1985), mentor tarafından yerine getirilen fonksiyonların sayısının artmasıyla mentorla, mentorluk alan kişi arasındaki ilişkilerin gelişimi arasında yakın bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

2.1.16 Mentorun Sorumlulukları

Johnson (2008) ve Kappel'e (2008: 5) ve göre mentorun sorumlulukları aşağıdaki gibidir:

1. Mentee ile formal ya da informal olarak düzenli şekilde görüşür.
2. Yeni mezun olmuş kişi genellikle kimin kapısını çalacağını bilemez. Dışarıdaki fırsatlar ona tanıdık gelmez ve bağlantı kuramaz, mentor fırsatlar yaratır ve kapıları açar.
3. Mentorlar mentee'nin güçlü yanlarını ve yeteneklerini bilir. Mentee'nin ayağını kaydırmak için uğraşmazlar. Yapabileceği şeyler için destek olup yapamayacağı şeyler için hizmet alanı zorlamazlar. İyi bir mentor, menteesini kendisinden daha iyi tanır.
4. Mentorlar, mentee'lere rol modeldir. Ayrıca hizmet alanları iş başında izler ve onlara geri bildirimde bulunur.
5. Mentor, mentee'nin başarılı olmasını ister ve menteesinin kendi hatalarından ders alması için ona yardım eder. Mentorlar mentee'leri ile bir yarışma içine girmez. Mentee'nin başarılı olması için onun önüne engeller koymazlar. Mentee'yi destekler ve ona danışmanlık yapar.
6. Mentorlar mentee'lerinin bağımsız hale gelmeleri isterler.

International Franchise Association kuruluşu olan Franchise Şirketine (2011) göre iyi bir mentorda bulunması gereken ilk on özellik aşağıdaki gibidir:

1. Beceri, bilgi ve deneyimini paylaşmakta gönüllüdür.
2. Olumlu davranışlar gösterir ve olumlu rol model olur.
3. Mentorluk ilişkisinde kişisel istekleri göz önünde bulundurmaz.
4. Coşkudur.
5. Öğrenmeye değer verir ve gelişmelere açıktır.
6. Rehberlik ve yapıcı dönütler sağlar.
7. Meslektaşlarına ve çalışanlara saygılıdır.
8. Kişisel ve mesleki hedefler ortaya koyar.
9. Başkalarını görüşlerine ve girişimlerine değer verir.
10. Güzel örneklerle kişileri motive eder.

2.1.17 Başarılı Mentor-Mente İlişkisinde Bulunması Gereken Faktörler

Kochan (2002), Portner (2005), Young ve Cates (2005) başarılı bir mentor-mente ilişkisinde bulunması gereken faktörleri şöyle sıralamıştır:

- Sadakat
- Duyarlılık
- Mesleki işbirliği
- Amaç birliği
- Ortaklık
- Gelişme
- Ortak değerler
- Karşılıklı saygı
- Karşılıklı güven
- Karşılıklı mizah anlayışı

2.1.18 Mentorluk Aşamaları

Kram psikolojik ve örgütsel faktörleri sistematik bir şekilde betimleyerek kişilerin bir sonraki aşamaya geçişini açıklayan mentorluk ilişkisinin aşamalarını belirtmiştir (Kram, 1983: 610). Kram mentorluk sürecini dört belirgin aşamaya ayırmıştır. Bunlar başlangıç, yetiştirme, ayırma ve tekrar tanımlama aşamalarıdır (Chao, 1997: 16).

Burgess (1994) Kram'ın modelinden yola çıkarak mevsimsel model dediği mentorluk aşamalarını oluşturmuştur. Bu aşamalar Kram'ın aşamalarının mevsimlere benzetilmesi ile oluşturulmuştur. Mevsimsel modelde başlangıç bahar, yetiştirme yaz, ayırma güz, yeniden tanımlama aşaması ise kış mevsimine benzetilmiştir.

Erikson'un psikososyal gelişim dönemlerine baktığımızda genç yetişkinlik döneminde başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurmak, gençleri cesaretlendirmek, onlar için bu hedefleri gerçekleştirebilecekleri etkinlikler hazırlamak; yetişkinlik döneminde gençleri yaratıcı ve üretken bireylerin yaşam öyküleri konusunda bilgilendirmek, onları bu konudaki olumlu rol modelleriyle etkileştirmek bu dönemlerde diğer kişilere yapılabilecek yardımlar arasında yer almaktadır (Yeşilyaprak, 2008: 129).

Mullen'in (1998), mentorluk fonksiyonlarını (Kram'ın iki boyutlu mentorluk fonksiyonu modelini) temel alarak yaptığı bir çalışmanın sonuçlarına göre; mentorluk ilişkisini başlatan,

örgüte dayalı özsaygı düzeyi daha yüksek olan, yetiştirdiği kişiyi yetenekli olarak algılayan, bu kişinin etki yaratmasına izin veren ve onunla daha fazla zaman geçiren yaşlı mentorlar, yetiştirilen yöneticiler tarafından kariyer fonksiyonlarını ve psiko-sosyal fonksiyonları daha fazla yerine getirdiği yönünde algılanmaktadır. Bulgular, örgütün desteğiyle mentorların her iki fonksiyonu da sergileyebileceğini ve formal mentorluk sistemi kurma yaklaşımlarında faydalı olabileceğini göstermektedir (Ceylan, 2004).

2.1.18.1 Başlangıç aşaması

Mentor ve mente ilişkisinin başladığı aşamadır (Crisp ve Cruz, 2009: 529). Kram'a (1985) göre başlangıç aşaması yaklaşık 6-12 ay sürer. Bu aşamada kişiler birbirinin karakterini, düşüncelerini öğrenmeye çalışır. İlk yıl hayallerin somut, olumlu beklentilere dönüştüğü karşılıklı etkileşim temeline dayanan yıldır (Allen ve Eby, 2010: 144).

Rol ve sorumluluklara, süreçte hangi yolun izleneceğine karar verilir. Hangi zamanlarda bir araya gelineceği programlanır. Bu aşamada roller, sorumluluklar, sınırlar ve kurallar belirlenir. Bu aşama başarısız olursa, tüm mentorluk süreci tehlikeye girer (Fullerton, 1998). Dolayısıyla başlangıç aşaması maksimum özeni gerektiren bir aşamadır. Bu aşamada mentor ve mente karşılıklı iletişimde bulunarak ilişkiyi sağlam temellere oturtmak konusunda çaba sarf etmelidirler (Bakioğlu, 2013: 46).

2.1.18.2 Yetiştirme aşaması

Başlangıç aşamasını takip eden aşama yetiştirme aşamasıdır. Kram'a (1985) göre yetiştirme aşaması yaklaşık 2-5 yıl sürer. Kariyer ve psikososyal fonksiyonlar en yoğun bu aşamada kullanılır. Başlangıç aşamasındaki olumlu beklentiler gerçeklerle sürekli test edilir. Bu aşama aynı zamanda çatışma ya da belirsizliğin en az olduğu ve sınırların netleştiği bir aşamadır (Allen ve Eby, 2010: 144). Mentorluk fonksiyonlarının genişlediği bir aşamadır (Crisp ve Cruz, 2009: 529).

Kariyer gelişimi, rol model ve psikososyal mentorluk fonksiyonlarının daha da geliştiği yetiştirme aşamasında mentor ve mente arasındaki duygusal bağ güçlenir. Birlikte çalışma alışkanlığı, sadakat ve güven bu aşamada gelişir (Bouquillon, Sosik ve Lee, 2007: 242).

2.1.18.3 Ayrılma aşaması

Üçüncü aşama ayrılma aşamasıdır. Ayrılma kişinin örgütü bırakması şeklinde yapısal olarak olabileceği gibi psikolojik olarak da gerçekleşebilir. Bu aşama orijinal ilişkinin kaybedilmesine yol açar. Ayrılma aşaması her bir bireyin başka kişilerle nasıl ilişki kuracağını belirsiz olduğu, ilişkide bir geçiş sürecidir (Bouquillon ve diğerleri, 2007: 242; Allen ve Eby, 2010: 144). Mentor-mente ilişkisi değişir ve mente bağımsızlığını kazanır (Crisp ve Cruz, 2009: 529). Mentorun görevlerini yerine getirmesiyle mentenin bağımsızlığını kazanmaya başlar. Hem mentor hem mente için duygusal hasarlara neden olan, kaygı verici hoş olmayan bir ayrılma da gerçekleşebilmektedir (Bouquillon ve diğerleri, 2007; Johnson, 2008). Mente için yeteneklerini ve bağımsız çalışabileceğini göstermek, mentor için yeni yetenekler geliştirmede başarılı olduğunu göstermek için bu aşama bir fırsattır (UCSF, 2007). Mentorluk süreci verimli geçtiyse mentor ve mente ilişkiyi devam ettirmeyi tercih edebilirler (Brockbank ve McGill, 2007).

2.1.18.4 Yeniden tanımlama aşaması

Dördüncü aşama olan yeniden tanımlama aşamasında mentor ve mente başkalarıyla ilişkiler kurmak için yeni yollar aramaktadır. Çoğu zaman her iki taraf da kendilerini ortakmış gibi hissedebilirler. Arkadaşlık ve süren ilişki tekrardan tanımlanabilir. Fakat ayrılma aşamasında anlaşmazlık ve çatışmalar çözülemezse yeniden tanımlama aşamasında ilişki arkadaşça olmaz (Allen ve Eby, 2010: 144).

2.1.19 Yüksek Öğretimde Mentorluk

Yükseköğretimdeki mentorluk hizmetlerine bakıldığında tıp, hemşirelik, veterinerlik, işletme, siyaset bilimleri, eğitim bilimleri, psikoloji ve daha birçok alanda mentorluk yapıldığı görülmektedir. Lisans ve lisansüstü öğrencilerine yapılan mentorluk farklılıklar göstermektedir (Pita, Ramirez, Joacin, Prentice ve Clarke, 2013: 14).

Amerikan üniversitelerinin mentorluk programlarına bakıldığında lisans öğrencilerinin birbirlerine, ilköğretim, lise öğrencilerine mentorluk yaptığı ve fakülte elemanlarının da lisans öğrencilerine mentorluk yaptığı görülmektedir. Lisans öğrencilerinin yanı sıra öğretmenler, müdürler, müdür yardımcıları ve üniversitedeki öğretim görevlileri için İrlanda Limeric üniversitesinde mentorluk yüksek lisans programı açılmıştır. Üç yıl süren bu programda

adaylar ilk yıl kendilerine verilen görevleri tamamlarlar, ikinci yıl bitirme projesi hazırlarlar ve üçüncü yıl tez yazarlar.

Yükseköğretimde yapılan bir diğer mentorluk ilişkisi de üniversiteye yeni atanmış tecrübesiz öğretim elemanına deneyimli öğretim elemanının yaptığı mentorluktur. Mentorluk programının daha kapsamlı ve ulaşılabilir olması için formal mentorluk programları önerilir (Boyle ve Boice, 1998). Araştırmalar yükseköğretimde mentorluğun kariyer gelişimine (Burke ve McKeen, 1994; Higgins, 2000); kişinin kendine güveninin artmasına (De Vries, 2005); kişisel tatmin ve gelişime (Ehrich, Hansford ve Tennent, 2004) etki ettiğini ortaya çıkarmıştır (Darwin ve Palmer, 2009: 126).

Yükseköğretimdeki mentorluk çeşitlerinden biri de fakülte akran mentorluğudur. Akranlar birbirlerine öğretim stratejilerini, fikirlerini ve bilgilerini paylaşırlar. Böylelikle fakülte elemanları bilgilerini güncellemiş ve kendilerini geliştirmiş olurlar (Harnish ve Wilda, 1993). Yüksek öğretimde mentorluk yenilikçi yollarla fakülte elemanlarını güçlendirir, üniversite kültürünün sürekliliğini sağlar, mentorların mesleki ve akademik gelişimlerini sağlamada yardımcı olur (Gaye ve Cullen, 1995: 26).

Yükseköğretimde mentorların menteleri desteklemesi için on kural vardır (Gaye ve Cullen, 1995: 35):

1. Kişilere sorumluluklarını açıkça belirtmek.
2. Sorumlulukları yerine getirmek için otorite vermek.
3. Mükemmellik standartları belirlemek.
4. Standartları yakalamak için eğitim yapmak.
5. Bilgi vermek.
6. Performansları hakkında geri bildirim vermek.
7. Başarılarının farkına varmak.
8. Güvenmek.
9. Hata yapmalarına izin vermek.
10. Saygılı davranmak.

Mentorluk olmazsa yetenekler boşa harcanmış olur, genç meslektaşların yeteneklerinden faydalanmak gerekir. Wright ve Wright (1987: 206) yüksek öğretimdeki mentorluk sürecinde yaşanabilecek potansiyel beş sorunu şöyle belirtmiştir:

1. Mentor gücünü ve etkisini kaybedebilir.
2. Menteler sadece kendi mentorunun bakış açısıyla sınırlanabilir.
3. Mentor çalıştığı kurumdan ayrılabilir.
4. Erkek mentorlar kadın menteleri cinsel istismara uğratabilir.
5. Menteler yetersiz bir mentora bağlı kalabilir.

Mentorluk kısa süreli olabileceği gibi uzun yıllar süren bir süreç de olabilir. Mentor, örgüte yeni katılan kişinin örgüte uyum sağlaması sürecinde kişiye yardımcı olur (www.hr.salford.ac.uk, 2013).

Yükseköğretim kurumlarında mentorluk eğitime ne derecede önem verildiğine yönelik yürütülmüş bir araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlara göre mentorluk eğitiminin çeşitli amaçları aşağıdaki gibidir (Bakioğlu, 2013: 13-14):

- Mentorluk becerilerini ve vasıflarını geliştirmek.
- Mentorun profesyonel gelişimini sağlamak.
- Öğrenenleri desteklemek.
- Mentorluğun oluşabilmesini sağlamak.
- Bireylerin mentorluğu daha iyi anlayabilmelerini ve daha iyi mentor olmalarını sağlamak.
- Bireysel gelişim yaklaşımlarının uygunluğu ve metotları üzerine yoğunlaşmak.
- Mentorluk bilincini artırmak.
- İş ortamında öğrenme geçişine yardımcı olmak.
- Kurs programlarının belli bölümünü oluşturmak.

2.1.20 Türkiye’de Mentorluk Uygulamaları

Ülkemizde eğitim alanında mentorluk uygulamaları daha çok öğretmen yetiştirme sürecinde görülmektedir. Öğretmen adaylarının üniversitelerdeki eğitim fakültelerinde aldıkları ‘Okul Deneyimi Dersleri’ ve ‘Öğretmenlik Uygulaması’ kavramları ile öğretmenlik mesleğine ilk defa atanarak göreve başlayan aday öğretmenlerin aldıkları “Adaylık Eğitimleri” ülkemizdeki mentorluk uygulamaları arasında kabul edilebilir (Kocabaş ve Yirci, 2011: 85).

Uygulama öğretmenliğinin, hem uygulama öğretmeninin, hem de öğretmen adayının birbirinden öğrendiği ve her ikisinin de hem kişisel hem de mesleki olarak gelişmesine olanak sağlayan bir ilişki olduğu ileri sürülebilir (Çimer ve Çimer, 2002). Mentorluğu diğer ilişkilerden ayıran en önemli özellik mente ile mentor arasında kurulan güven ilişkisidir (Johnson, 2008: 9).

MEB'in belirlediği kriterlere göre uygulama öğretim elemanının ve uygulama öğretmenin görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 2013).

Uygulama öğretim elemanının görev ve sorumlulukları:

1. Öğretmen adaylarını, öğretmenlik uygulaması etkinliklerine hazırlar.
2. Öğretmen adaylarının uygulama çalışmaları kapsamındaki etkinliklerini, uygulama okulu koordinatörü ve uygulama öğretmeni ile birlikte planlar.
3. Öğretmen adayının çalışmalarını, uygulama öğretmeni ile birlikte düzenli olarak izler, denetler.
4. Uygulamanın her aşamasında öğretmen adaya gerekli rehberliği ve danışmanlığı yapar.
5. Uygulama sonunda öğretmen adayının çalışmalarını, uygulama öğretmeni ile birlikte değerlendirir ve sonucu not olarak fakülte yönetimine bildirir.

Uygulama öğretmenin görev ve sorumlulukları:

1. Uygulama öğretim elemanı ve uygulama okulu koordinatörü ile iş birliği yaparak öğretmen adaylarının uygulama çalışmaları kapsamındaki etkinlikleri hazırlar.
2. Uygulama programının gerektirdiği etkinliklerin yürütülmesini sağlar, uygulama etkinliklerinin başarılı bir biçimde yerine getirilmesi için öğretmen adaya rehberlik eder, bu etkinlikleri izler ve denetler.
3. Uygulama sonunda öğretmen adayının uygulama çalışmalarını değerlendirir, uygulama okulu koordinatörüne teslim eder.

Belirtilen bu noktalara ek olarak, okul deneyimi ve uygulamasının amacı öğretmen adaylarının kendi tecrübeleri üzerine olduğu kadar diğer öğretmen adayları ve öğretmenler ile tüm öğretim-öğrenme süreçlerine ilişkin gözlemleri üzerine düşünme, çeşitli dersler çıkarma, sonuçlara ulaşma olanaklarını sağlamaktır. Dolayısıyla, okul deneyimi ve uygulaması

öğretmen adayı için hem kişisel hem de mesleki bir gelişim sürecidir (Kiraz, 2002: 186; Topkaya ve Yalın, 2006).

Kariyere giriş evresinde bulunan öğretmenlerin sınıf yönetimi ve organizasyon kabiliyeti konusundaki yetersizlikleri, teorik bilgiyi uygulamaya aktarırken yaşadıkları güçlükler, üniversiteden arkadaşlarından ve öğretmenlerinden ilk kez ayrı ve yalnız kalmanın getirdiği olumsuz ruh hali düşünüldüğünde bu deneyimsiz öğretmenlerin daha tecrübeli ve anlayışlı bir başka öğretmen tarafından yönlendirilmelerinin, korunup yetiştirilmelerinin önemi açıkça ortadadır (Bakioğlu, 2013: 16).

Hizmet öncesi eğitimler ne kadar olumlu olursa olsun mesleğin ilk yılları öğretmenler için zordur. Sınıf ve zaman yönetimi genellikle onları strese sokar. Problemler ortaya çıktığında aday öğretmenlere bu sorunlar hiç bitmeyecekmiş gibi gelir. Yetersiz dönütler ve çevreye adapte olamayışları öğretmenleri deneme yanılma yöntemine sevk eder (Johnson, 2008: 4).

Mentorlar özenle seçildikten sonra mentorluk eğitimine alınıp menteleriyle beraber iki yıl geçirirler. Bu süreç tam zamanlı mentorluk etkinliklerini kapsar (Goldrick, Osta, Barlin ve Burn, 2012). Türkiye’de de aday öğretmenler 1-2 yıl boyunca adaylık eğitimine tabi tutulmaktadır. İşinde tecrübesiz bu öğretmenlerin yetiştirilmesinde mentorluk adı altında olmasa dahi danışman öğretmen adı altında uygulanmaya çalışılmaktadır (Bakioğlu, 2013: 17).

2.2 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Mentorluk konusundaki ilk sistematik araştırmalar Kram ve arkadaşları (1983) tarafından yapılmış bu araştırmalar sonucunda mentorluk fonksiyonları ortaya çıkarılmıştır. Kram’dan sonra Noe (1988) mentorluk fonksiyonları ölçeğini geliştirip literatüre kazandırmıştır.

Demografik değişkenlerin araştırma görevlileri üzerine etkisini inceleyen araştırmacılar bu konu ile ilgili değişik sonuçlara ulaşmışlardır. Waldeck, Orrego, Plax, T.G ve Plax, P.(1997) yaptıkları araştırmada mentor ve mentenin demografik özelliklerinin ilişkiye anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşırken, Rose (2005) yaptığı araştırmasında mentelerin yaş, cinsiyet, uyruk demografik özelliklerinin ilişkide anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna varmıştır. Rose ayrıca mentelerin çalışma disiplini ve devam düzeyi akademik değişkenlerine göre ilişkide anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirtilmiştir.

Mentor–mente eşleşmesinin mentorluk sürecindeki önemi çok büyüktür. İyi bir mentorluk sürecinin iyi bir mentor-mente eşleşmesi olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin bu şekilde bir ilişkinin var olabileceğine inanması mentorluk ilişkisinin başlangıcı olarak kabul edilir. Araştırma görevlileri üzerine yapılan araştırmalarda yanlış eşleşme yapılması halinde başarısız sonuçlar ve devam etmeyen mentorluk ilişkileri karşımıza çıkmaktadır (Belcher, 1994; Boyle ve Boice, 1998; Long, Fish, Kuhn ve Sowders, 2010).

Üniversiteye ilk başlanılan yıl yapılan mentorluk hizmetleri önemlidir ve öğrencilerin kariyerlerinde mentorların önemli bir yeri vardır (Long ve diğerleri, 2010). Mentor ve menteye yeterli zaman verilirse, düzenli buluşmalar gerçekleşirse karşılıklı güven ve saygı oluşur. Menteler kampus dışındaki etkinliklere katılmaları konusunda da cesaretlendirilmelidirler. İyi kurulan bir mentorluk ilişkisi ile erken kariyer evresindeki öğrenci öğretim elemanından yaşam boyu sürecek bir ilham alır (Pita ve diğerleri, 2013: 14).

Boyle ve Boice (1998) yeni öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları araştırmada ikili ve grup mentorluğu üzerine odaklanmış bunun için 1 sene boyunca araştırma görevlilerine grup şeklinde haftalık mentorluk yapılmıştır. Araştırmanın sonunda menteler bilgilere daha kolay nasıl erişebilecekleri ve öğrencilerle nasıl başa çıkabilecekleri konusunda kendilerine daha çok güven duyduklarını, öğretim görevlileri ise kendilerini bu toplantılar sayesinde geliştirdiklerini belirtmişlerdir.

1 yıl süren disiplinler arası grup mentorluk programı sonuçlarına göre bütün mentelerin desteğe ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır, disiplinler arası görüşlerden farklı fikirler ortaya çıkmış, grup üyeleri daha empatik davranmaya ve öğretmeyi daha değerli bir durum olarak görmeye başlamışlardır. Menteler öğretme becerilerilerinin geliştiğini, mesleki güven kazandıklarını belirtmişlerdir (Gaia, Corts, Tatum ve Allen, 2003).

Araştırma görevlileri üzerine yapılan bir araştırmada mentorluğun karmaşık ve çok boyutlu bir durum olduğu ve arkadaş, mesleki yol gösterici, bilgi kaynağı ve entelektüel rehber tipleri şeklinde 4 farklı ideal mentor tipi olduğunu ortaya çıkmıştır (Sands ve diğerleri, 1991).

California Üniversitesindeki lisansüstü öğrencilerle yapılan bir çalışmaya göre hem kadın hem de erkek öğrencilerin erkek mentorlarla çalışmak istediği sonucuna ulaşılmıştır (Tenenbaum, Crosby ve Gliner, 2001). Doktora öğrencileri üzerine yapılan bir araştırmada kadın mentelerin erkeklerden daha fazla desteklenmesine ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır (Hite, 1985). González (2001) tarafından yapılan bu araştırmada lisansüstü öğrencilere mentorluk yapılmasının üniversitenin bir amacı olduğu belirtilmiştir.

Amerika Houston Üniversitesi (2013) mentorluk programını çok sistematik bir yapıya oturtmuştur. Mentorluk için ayrı bir birim oluşturulmuştur. Birimde mentor adaylarını kurulmuş olan bir komite tarafından titizlikle seçilir. Burada mentor olma onuruna erişen kişiler menteleriyle birebir ilgilenirler. Bu onurlu göreve tüm öğretim elemanları gelemmez. Her sene yılın mentoru seçilir ve para ödülü ile ödüllendirilir ayrıca yaşam boyu mentorluk ödülleri de her sene verilmektedir.

Türkiye’de Sezgin (2003) "Öğretim Üyelerinin Yetiştiricilik (Mentoring) Rollerini" çalışmasında araştırma görevlilerinin, tez danışmanlarının akademik kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştırdıklarını, vizyonlarını geliştirdiklerini ve desteklediklerini, danışmanlarını rol model aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Özkalp, Kirel, Sungur ve Cengiz’in (2006) “Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor’un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme” adlı çalışmada mentorluk ilişkisi üniversite içinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre ilişkide cinsiyet faktörünün az da olsa önemli olduğu, mentorluğun arkadaşlık boyutunun araştırma görevlileri tarafından az algılandığı, mentorlara yüksek oranda saygı duyulduğu fakat düşük oranda hayranlık duyulduğu ve usta çırak şeklinde başlayan ilişkinin meslektaşlık ilişkisine dönüştüğü ortaya konulmuştur.

Tükeltürk ve Balcı’nın (2014) “Üniversitelerde Mentorluğun Kurumsallaştırılması Süreci, Önemi ve Kazanımları; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üzerine Bir İnceleme” adlı çalışmasında araştırma görevlilerinin mentorluğu bir kariyer geliştirme aracı olarak algıladıkları görülmüştür.

2.3 ALANYAZIN TARAMASININ SONUCU

Mentorluk alanında uzman bir kişinin, işe yeni başlamış kişiye ile karşılıklı saygı, hoşgörü, sevgi, güven ve iletişime dayanan sosyal, psikolojik ve akademik gelişimine odaklı bir süreçtir. Mentorluk acemi kişinin sadece mesleki anlamda değil kişisel anlamda da kendini geliştirdiği bir süreçtir. Mentorluk süreci mentor mente eşleşmesi ile başlar. Eşleşme amaç birliğine dayanan, iki tarafın da uyumlu olduğu bir eşleşme ise iyi bir başlangıç yapılmış demektir. Mentor mentenin rol modelidir. İleride onun gibi olmayı hayal eder ve ona saygı duyar.

Mentorluğun mente, mentor ve kurum açısından faydaları bulunmaktadır. Mente bu süreçte onun geçeceği yollardan daha önce geçmiş olan kişinin tecrübelerinden yararlanır. Mentor tecrübelerini aktarma fırsatı bulur, öğretmekten dolayı haz duyar ve mentesinden yeni bakış açıları edinir. Üniversite ise amacı olan insan yetiştirmeyi gerçekleştirmiş olur. Mentorluğa bakış açısı farklılıklar göstermektedir. Cinsiyet faktörü mentor mente ilişkisinde bazı durumlarda etki edebilmektedir.

Menteler alternatif mentorluk türlerinden akran mentorluğunu farkında olmadan sıklıkla kullanmaktadırlar. Kişisel gelişimde akranların önemini azımsamamak gerekmektedir. Mentörlara sorulamayan durumlar akran mentörlar yardımıyla çözüme kavuşmaktadır. Alternetik mentörlük türlerinden elektronik mentörlük ve çoklu mentörlüğün avantajları bulunmaktadır. Ne kadar fazla fikir olursa o kadar üretken beyinler ortaya çıkar ancak farklılıklar bazı durumlarda kafa karışıklığına sebep olur.

Üniversitelerde mentörların özendirilmesi için yurtdışında çeşitli programlar yapılmakta, mentörlara ödüller verilmektedir. Ayrıca mentörlük yüksek lisans programı da üniversitelerin bünyesinde açılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMA DESENİ

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve bu olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45). Nitel araştırmalar araştırmacıları uygun olmayan genellemelerden korur, bireyler arasındaki farklılıkları anlayabilmemize olanak sağlar ve yeni teoriler ortaya çıkmasına yardımcı olur (Maxwell, 2013: 79).

Araştırmada olay, durum ve tecrübeler incelenerek olgubilim (phenomenology) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, aslında bildiğimiz fakat açıklamada bulunurken bilimsel bulgulara dayalı olarak net söylemler üretmediğimiz olguları, derinlemesine inceleme fırsatı sunan ve zengin söylemler oluşturarak yorumlamalarda bulunma olanağı veren bir araştırma desenidir (Yaman, 2010).

Nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama tekniği görüşmedir. Bu bağlamda araştırmamızda nitel veriler, mülakat formu verilerine dayalı olarak ses kayıt cihazı ile elde edilmiştir. Görüşme tekniği dışarıdan bakarak anlamakta zorlandığımız gerçekleri resmederken işimizi kolaylaştırır (Silverman, 2011: 7).

Sağladığı avantajlar sayesinde araştırmaya konu olan süreci doğrudan yaşayan ve yaşamış kişiler olarak üniversitede görev yapan uzman ve araştırma görevlileri ile yapılan görüşmelerden derinlemesine veri toplanabileceği düşünülmüştür.

3.2 ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın evrenini 2013- 2014 eğitim öğretim yılında Sakarya Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesinde görev yapmakta olan on dört araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yedisi erkek; yedisi kadındır; yedisi yüksek lisans, altısı doktora yapmakta olup bir kişi de doktorasını bitirmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 27,78'dir.

Araştırmamızda amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme tam anlamıyla nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkmıştır. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak verir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 135).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Danışmanlarının Ünvanları

Danışman Ünvanı	Sayı	Kod
Yard. Doç. Dr.	3	[E6,26,1],[K13,23,2] ,[K14,40,2]
Doç. Dr.	5	[E5,25,2],[K3,28,1],[E8,29,3] ,[E10,25,1],[K12,28,2]
Prof. Dr.	6	[K4,23,2],[E2,25,1],[E1,25,1],[K7,40,1],[K9,25,1],[E11,27,1]
Toplam	14	

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada, araştırma görevlilerinin danışmanları ile ilişkilerini mentorluk bağlamında değerlendirmeleri amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu uygulanmıştır (Bakınız Ek-I). Araştırmanın konusu ile ilgili literatür tarandıktan sonra oluşturulan görüşme formundaki sorular alt problemlerdeki boyutlar doğrultusunda uzman görüşleri alınarak yapılandırılmıştır. Görüşme formundaki sorular, üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin mentorlukla ilgili görüşlerini içermektedir.

Veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Uzman kanısına dayalı geçerlilik çalışması Doç. Dr. Erkan Yaman, Doç. Dr. Havva Yaman, Yard. Doç. Dr. Mehmet Ali Hamedoğlu, Yard. Doç. Dr. Yusuf Keskin tarafından incelenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda son şeklini alan görüşme formu son olarak Doç. Dr. Erkan Yaman tarafından incelenmiştir.

Nitel araştırmada geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Kirk ve Miller, 1986; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289). Görüşmelerin kaydedilmesinin ardından ilgili literatür ve elde edilen veriler ışığında kodlar ve onlar tanımlayan genel kategoriler belirlenmiş; yazıya dökülen ses kayıtları, kodlar ve kategoriler dikkate alınarak çözümlenmiştir. Ardından sonuçların değerlendirildiği araştırma raporu yazılıp ilgili literatür ışığında ele alınarak yorumlanmıştır.

3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formundaki sorular katılımcılara kendi çalışma ortamlarında yöneltilmiş, böylelikle katılımcılar doğal ortamlarında gözlemlenmiştir. Görüşme sorularına geçilmeden önce araştırma görevlilerine mentorluk kavramı hakkında bilgi verilmiş ve verilen bilgiler ışığında danışmanlarını mentorları olarak görüp görmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların izinleri alınarak verdikleri cevaplar ses kayıt cihazı yardımıyla kaydedilmiştir. Her bir görüşme ortalama elli dakika sürmüştür. İlk görüşmeler 22.01.2014 tarihinde başlamış son görüşme 15.04.2014 tarihinde yapılmıştır. Araştırma esnasında az da olsa katılımcılara ulaşmakta zorluklar yaşanmıştır. Esas zorluk ses kayıt cihazındaki verileri çözümlerken yaşanmıştır. Araştırmacı elde ettiği verilerin güvenilirliği, veri kaybı yaşanmaması ve verilerin yanlış anlaşılması için çözümlenmeleri titizlikle kendisi yapmıştır. Bu amaçla ses kayıt cihazındaki veriler tekrar tekrar dinlenmiştir.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Görüşmelerin tamamı bizzat araştırmacı tarafından ses kayıt cihazına alınarak ve gerekli görülen yerlerde not alma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ses kayıtları, herhangi bir ifadeyi ya da kelimeyi tekrar dinlemede alıntı yapmada oldukça kullanışlıdır. İçerik analizi, elde edilen ham verilerin anlamlandırılarak belirli bir çerçeve oluşturulması ve beliren durum netlik kazandıktan sonra düzenlenerek kod ve kategorilerin ortaya çıkararak somutlaşmasını sağlamaktadır (Yaman, 2010).

Araştırma görevlilerinin sorulara ilişkin görüşleri alındıktan sonra veriler araştırmacı tarafından görüşme metinlerine dönüştürülmüştür. Ardından kodları genel düzeyde açıklayan

katigoriler belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Elde edilen bulgular, kuramsal bilgiler doğrultusunda yorumlanmış ve sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilerin aslı araştırmacıda saklı tutulmuştur. Katılımcıların görüşlerinden birebir alıntılar yapılırken şu kodlama sistemi kullanılmıştır. K; kadın, E; erkek, olduğunu ifade etmektedir. Daha sonra da katılımcının yaşı ve görev yaptığı üniversitenin kodu kısaltma biçiminde verilmiştir. Örneğin, [E5, 25, 1] kodu beşinci katılımcı, erkek, 25 yaşında ve bir ile numaralandırılmış üniversitede görev yapan araştırma görevlisini ifade etmektedir.

3.6 DEĞERLENDİRME ESASLARI

Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile kodlanarak kategoriler çerçevesinde verilmiştir. Bulguların yorumlanmasında katılımcıların görüşlerinden birebir alıntılara yer verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1 DANIŞMAN NİTELİKLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışman niteliklerine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Danışman Niteliklerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Alanına hakim</i>	[E2, 25, 1], [E1, 25, 1],[E5, 25, 2],[K7, 40, 1],[K9, 25, 1],[E11, 27, 1],[K12, 28, 2]	7
<i>Pratik zekalı</i>	[E1, 25, 1]	1
<i>Güvenilir</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Rehber</i>	[E11, 27, 1], [K3, 28, 1], [K7, 40, 1], [E5,25,2]	3
<i>Danışmanını iyi tanıyan</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Gelişimci</i>	[K3, 28, 1], [E2, 25, 1], [K9, 25, 1], [K13, 23, 2], [E6, 26, 1]	5
<i>Yenilikçi</i>	[E10, 25, 1], [E8, 29, 3], [K7, 40, 1], [E5, 25, 2], [K13, 23, 2]	5
<i>İkinci yabancı dil bilen</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Vizyoner</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Empatik</i>	[K7, 40, 1], [E5,25,2]	1
<i>Paylaşımçı</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Meraklı</i>	[K3, 28, 1]	1
<i>Yardıms sever</i>	[K9, 25, 1], [E6, 26, 1], [K12, 28, 2]	3
<i>Samimi</i>	[E6, 26, 1], [E11, 27, 1], [E10, 25, 1]	3

<i>Mütevazı</i>	[E6, 26, 1], [E10, 25, 1]	2
<i>Bildiklerini aktarabilen</i>	[K3, 28, 1], [E1, 25, 1]	2
<i>Danışmanına zaman ayıran</i>	[E1, 25, 1], [E10, 25, 1]	2
<i>Sahiplenici</i>	[E6, 26, 1], [E8, 29, 3]	2

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin yarısı, bir danışmanın alanına hakim ve tecrübeli olması gerektiğini, beşi yeniliklere açık olması gerektiğini, beşi danışmanın kendisini geliştirmeye açık olması gerektiğini düşünmektedir. Araştırma görevlisi görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

Araştırma bulgularına göre danışmanın alanlarına hakim ve tecrübeli olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Sahip olduğu ilk başta konusunda gayet uzman birisi. 25 yılı aşkın tecrübesi var. [E2, 25, 1]. “Sahip olduğu bizim bölüm açısından yapı ana bilim dalındaki çoğu dersi zamanında vermiş, çoğu ders konusunda bilgisi var ve çok pratik zekalı... Sonuç itibariyle hoca sadece bir bakışla, ufak bir görsel analizle karar verebiliyor. Bu konuda bilgisi bir uzman gibi. Ben analiz sonuçlarında ne yaparsam yapayım yine en sonunda hocamın dediği yere çıkıyorum” [E1, 25, 1]. “Öncelikle alan bilgisi, kendi alanına hakim olmasıdır” [E5, 25, 2]. “İyi bir bilgi birikimi olması gerekiyor” [K7, 40, 1]. “Tabi çalıştığım alan konusunda gerçekten donanımlı” [K9, 25, 1]. “Sahip olduğu özellikler alanında donanımlı olması, yön vermesi, rehberlik etmesi, birçok aktivitelerde usta çırak ilişkisi şeklinde olması” [E11, 27, 1]. “Öncelikle alanında çok yeterli olduğunu düşünüyorum. Bu da benim kendi çalışmalarımda aldığım bilgilerin güvenilir olduğunu bana gösteriyor” [K12, 28, 2]. “Bir kere benim danışmanımın ben kendi alanımda iyi olduğunu düşünüyorum” [K13, 23, 2]. “...Alanında iyi bir hoca” [K9, 25, 1].

Yeniliklere açık olması araştırma görevlilerinin, danışmanlarında aradığı özelliklerden birisidir.

“...Zaten olması gereken özellikle ufkunun geniş olmasıdır sadece alan değil interdisipliner bir bilgiye, bir yapıya, bir görüşe bir açıklığa sahip olmasıdır” [E5, 25, 2]. “Vizyonunun geniş olması gerekiyor öncelikle, çağa ayak uydurmalı. Geçmiş yani iyi bir backroundu olacak, evet doğru klasik şeyi almış olacak fakat çağın

gereklerini de yerine getiriyor olacak. ...değişiyor mu aslında bakarsan dağlar aynı dağlar, dereler aynı dereler, deprem faylar aynı faylar değişen çok fazla bir şey yok diyeceksin ama sürekli değişen yeni teknikler var, bu tekniklerin de mesela yaşlandırma yeni yeni yaşlandırma teknikleri var veya işte hiç çalışılmayan Türkiye’de çok bakir olan yerler var, geçmişte çok önemsiz dediğimiz hani başkaları ne yapıyorsa onu yapmışız ama şu anda Avrupa’nın izlediği ya da Amerika’nın izlediği başka bir yol var jeolojide mesela quaternar genç dönemin, iklim paleoiklim en revaçta olan şeylerden birisi bunları takip etmek gerekiyor. Çalışılan şeylerin ne var paleoiklim bu konuda bizim ülkemiz ne durumda bilmiyoruz daha ne aşamada mentorun bunu çok baştan görüp arkasından gelenlere önderlik etmesi gerekiyor, ufuk açması gerekiyor.”[K7, 40, 1]. “Danışman kendini geliştirmeli, bilgi birikimini sürekli taze tutmalı mesela ben lisanstayken bir hocamız 1980’den kalma bir tane kitabı vardı hala ondan veriyordu dersi. Güncelleme yapmamış hala 1980 teknolojisini anlatıyordu.” [E6, 26, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının yeniliklere açık olmasının yanı sıra ortak çalışmalara da açık olmasını istemektedir.

“Yeniliklere vizyonunun açık olması ve ortak çalışmaya açık olması bu bence olması gereken özellikler.”[E8, 29, 3]. “Ekstra şeyler bana yol gösterirken, rehberlik ederken daha böyle sadece burasıyla sınırlı değil de daha geniş bir perspektif(,) yani sadece Sakarya Üniversitesi değil de uluslar arası, daha böyle geniş bir bakış açısı” [K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri empati kurmayı danışmanlık özelliği olarak belirtmektedir.

“Her konu her alanda bu böyle çünkü bizde yanlış olan bir şeyde kimse kimsenin düşüncesini beğenmiyor herkes en iyi kendi bildiğini zannediyor yani ben biliyorum benimki doğrudur bunu yapalım böyle bir şey yok. Herkes karşısındakini gerçekten kendi gibi düşünmeli, empati kurabilmeli empatiyi kurmadığımız için zaten empati, hoşgörü toplumu olmuş olsaydık zaten bu kadar hır güür olmazdı bu ülkede o yok” [K7, 40, 1]. “Danışmanım hoşgörülü, işine değer veren, özgüven sahibi duyarlı, esnek, yaratıcı, espiri yeteneği gelişmiş, empatik, hoca olduğu gibi yerine göre baba yerine göre arkadaş, koruyucu rehber tavsiye verici, alanına hakim, saygın, eleştireldir.” [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisinin meraklı olmayı, danışman özelliği olarak belirtmesi dikkat çekicidir.

“Bence bir akademisyenin sahip olması gereken özellikler en başta meraklı olması ve bu yönde kendini geliştirmesi”[K3, 28, 1].

Araştırma görevlisinin çok iyi tanınması ve ona yol gösterilmesi de danışman özelliği olarak görülmektedir.

“Mesela beni çok iyi tanınması gerektiğini düşünüyorum ben. Tabi ki onun bana yol göstermesi için kendine ait bazı özellikleri olması gerekir ama bunların yanında beni çok iyi tanınması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü olaylar karşısında insanların takındıkları tavırlar farklı oluyor ve kişisel özellikler de farklı dolayısıyla onun beni iyi tanınması gerekir ki ona göre bana yol göstereyim benim en önemseyeceğim şey o” [K4, 23, 2].

Danışmanların, araştırma görevlilerini geliştirmesi, araştırma görevlilerinde mutluluk hissi oluşturmaktadır.

“Çok fazla okuması gerekiyor benim kendi alanımla ilişkin hem okuyup hem yazması gerekiyor. Hocamda da okuyup yazma alışkanlığı var ve bunu da bana aşlamaya çalışıyor bu yönden şanslı bir insanım ben.”[K3, 28, 1]. *Kendi mesleğini sevdiğinden dolayı kendisini durmadan geliştirme konusunda hala aktif hani profesör olarak belki 10 seneyi geçti ama hala geçen yanına gittik hatta makale yazmaya devam ediyor, bilimsel araştırmaya hiç ara vermemeye çalışıyor.* “[E2, 25, 1]. *“Eline geçen kaynakları paylaşmaktan çekinmiyor alan bilgisini benimle beraber arttırmaya çalışıyor... yurtdışı yayınlarını da takip edip tartışabilmek beni de geliştirmesi açısından bir mentorun birden fazla yabancı dil bilmesini isterim açıkçası”* [K9, 25, 1]. *“Benim çalışmak istediğim konu biraz daha eğitim hoca biraz daha edebiyatçı ama bu tarz şeylere de açık, gelişmeye açık birisi, o anlamda da yeterli olduğunu düşünüyorum...”*[K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının kendilerini geliştirmesi gerektiğini ve bunun bir danışmanda bulunması gereken bir özellik olduğunu belirtmiştir.

“Literatürdeki yenilikleri takip etmesi...kendisi tamamen doçent olduğu için kanaatimce artık salmış yani.”[E8, 29, 3]. *“...Eksik yönleri de var eksik yönlerinden bir tanesi de çok gelişime ya da değişime çok hızlı ayak uyduramaması. Sonuçta profesör yılların profesörü, bildikleri var, kendi doğruları var, kendini çünkü*

öğretenler de onu o şekilde yetiştirmiş belki de o yüzden o orada kalmış İlerleyebilmesi için onun daha o hırsı içinde barındırması gerekiyor herhalde biraz daha öğrenme hırsı, geliştirme hırsı var fakat kendi çerçevesinde kaldığı için düşünüyorum ben çünkü tabi sonuçta mutlaka herkes bir sonrakini geçmek isteyecek daha iyisini yapmak isteyecek ama ben yine de memnunum her şekilde her şeyden önce insan o önemli... yayınları, her şeyi çok iyi takip etmesi gerekiyor ki senin en ufak eksikliğini veya çalışacağın konudaki problemi görmeli yani bir problem yoksa bir çalışmada yoktur çünkü problemin çözülmesine yönelik çalışmalar olur. Bir sorun vardır bu sorun çözümlidir nasıl çözülür şu teknikler kullanılarak çözülür veya şunlar yapılır bunların hepsi de okumayla, yapılan yurtdışı yayınlar ve sairler takip edilerek olur bu da mentorun sahip olması gereken özelliklerden birisi... Gerekirse kendisi daha çok okumalı yani kendini bu konuda geliştirmeli, ben geliştirdim tamam ben bunu biliyorum sen öğren gel bana anlat değil olay, o da çalışmalı aynı şekilde ve tartışılmalı, fikir tartışması olmalı”[K7, 40, 1]. “...Sadece bir alanda değil de birkaç alanda yoğunluğunu arttırması yani her asistanın da isteyeceği gibi bizatihi hani kendi ilgilendiği, inandığı şeylerin yanında aynı zamanda diğer fikirlere de açık olması”[E10, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının kendilerine yardımcı olduğunu düşünmektedir.

“Benim çalışacağım tez konusunda Türkiye’de yapılmış başka örnek bir çalışma yok o yüzden elinden gelen yardımı yapıyor hocamız hani araştırmalara da yardımcı oluyor tabi tez yapan kişi olarak sorumluluk bizde oluyor”[K9, 25, 1]. “Sahip olduğu özellikler son derece cana yakındı, yardımcı olmak için çok uğraşıyordu...”[E6, 26, 1]. “Hem akademik anlamda hem özel, kişisel anlamda yardım alma. Birebir sorularımın cevabını alma, yardıma ihtiyaç duyduğum konularda özellikle hem akademik anlamda hem iş yaşantısında sıkıntılı olduğum noktalarda akıl alabileceğim, danışabileceğim özelliklere sahip olması benim için çok önemli”[K12, 28, 2]

Bir araştırma görevlisi, akran mentorlarının kendisini iyi tanıdığını düşünmektedir.

“Şu an hocam uzakta olduğu için benim şu anda mentor dediğim kişiler hani onlar olarak da algılayabiliriz. Onlar için de aynı şey geçerli. Hocamın da beni çok fazla iyi tanıdığını söylemiyorum ama arkadaş olarak gördüğüm o mentorların iyi tanıdığını düşünüyorum o da iyi bir şey oluyor” [K4, 23, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının kendilerine yakın olmasını istemektedir.

“Sahip olduğu özellikler son derece cana yakındı, yardımcı olmak için çok uğraşıyordu... Son derece yardım sever, mütevazı ve belirli periyot içinde yürüdüğü için de bir sıkıntı yaşamadık” [E6, 26, 1]. “Sahip olması gereken yakın olması, ikili bağlamda birbirini sevmesi gerekiyor bana göre.”[E11, 27, 1]

Bir araştırma görevlisi, danışmanının bildiklerini karşısındakine aktarabilmesinin önemli olduğunu belirtmiştir.

“Bana göre akademisyenin bir numaralı özelliği çok okuyup çok şey yazması. Sadece okumakla bitmiyor bunu aktarabilmesi de, yazarak aktarması önemli. İletişim ortamında bulunduğumuz kişilere anlatarak bir şeyleri aktarırız ama iletişim ortamında olmadığımız kişilere bunu yazarak aktarırız bunun da en sade dille yapılması gerekiyor” [K3, 28, 1]

Araştırma görevlileri, danışmanlarının birden fazla yabancı dil bilmesi gerektiğini düşünmektedir.

“Türkçe’ye çok iyi hakim olunması gerekiyor ve bir akademisyenin en az bir yabancı dili kendi diline yakın derecede bilmesi gerekiyor bu da İngilizce çağımızda. Kendi alanıma da yorarsam bunu Almancayı da iyi bilmesi gerekiyor. Benim mentorum İngilizce’yi iyi biliyor, temelde de eski Yunanca bildiği için Almancadaki kavramları da kavrayabiliyor. Olmasını istediğim birkaç dil daha bilip bizi o yöne yönlendirebilir.”[K3, 28, 1]. “Benim kafamda ideal bir düşünce var ama insanın ona yaklaşması zor hani öyle birinin olması da mümkün değil. Tabi çalıştığım alan konusunda gerçekten donanımlı işte yabancı dili, tek bir dili olmayan, birden fazla yabancı dili olan birini isterdim.” [K9, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının onlara daha fazla vakit ayırmaları gerektiğini düşünmektedir.

“Hocamın idari görevi olduğu için bana vakit ayıramıyor vakit ayırdığı zaman da bir sürü, bir yığın iş veriyor onları bir daha ki buluşmamıza kadar bitirmemi istiyor. Mesela diğer arkadaşlarıma bakıyorum ben hocasıyla odaları yan yana ya da karşılıklı her gün beraberler, beraber çay içiyorlar, yemek yiyorlar falan, takıldığı zaman direkt hocasına sorabiliyor ben bu konuda mesela muzdaribim biraz... Olması gereken dediğim ekstra bir özelliği yok sadece vakit olarak uyuşamıyoruz çünkü onun idari görevleri var. İdari görevleri olmasa bölümün içinde olmuş olsa dört dörtlük olur.” [E1, 25, 1]. “...Aynı zamanda daha fazla zaman ayırabilmesi yani aslında

açıklık konusunda bir sıkıntı yok ama zaman ayırma konusunda sıkıntı olabilir.” [E10, 25, 1].

Danışmanları tarafından sahiplenilmek araştırma görevlileri tarafından olumlu bir özellik olarak algılanmaktadır.

“Bir de bizim tezimiz TÜBİTAK Projesiydi. Onun getirdiği avantajlar şöyleydi biz projeyi yaparken aynı zamanda benim tez de ilerliyordu. O yüzden hem hocam gayret ediyordu benim tezim için hem de ben gayret ediyordum. Bir süreç içerisinde işliyordu onun da bir kolaylığı vardı.”[E6, 26, 1]. “Şu an danışmanımın sahip olduğu sadece bana sahip çıktığını düşünmesi o kadar.”[E8, 29, 3].

4.2 DANIŞMANLARI İLE GÖRÜŞME SIKLIĞI VE ŞEKLİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.2.1 Danışmanları ile Görüşme Sıklığı ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanları ile görüşme sıklığı ve şekli ile ilgili araştırma görevlisi görüşleri Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Danışmanları ile Görüşme Sıklığı ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Her gün</i>	[E10, 25, 1], [E11, 27, 1], [K12, 28, 2], [E6, 26, 1]	4
<i>Haftada bir</i>	[E2, 25, 1], [K7, 40, 1]	2
<i>Ayda iki/üç</i>	[K9, 25, 1], [K13, 23, 2]	2
<i>Ayda bir</i>	[K4, 23, 2], [E5, 25, 2], [K3, 28, 1]	3
<i>Üç/dört ayda bir telefonla</i>	[K14, 40, 2]	1
<i>Mentorun iş yoğunluğu nedeniyle görüşmeler sıkıntılı</i>	[K3,28,1], [E1, 25, 1], [K9, 25, 1]	3

Tablo 9 incelendiğinde danışmanları ile her gün (n=4), haftada bir (n=2), ayda bir (n=3), ayda iki/üç (n=2) görüşen ve iş yoğunluğu nedeniyle danışmanları ile görüşmekte sıkıntı yaşayan (n=3) araştırma görevlilerinin olduğu görülmektedir. Aşağıda bu konuya ilişkin araştırma görevlisi görüşlerinden alıntılar yapılmıştır.

Danışmanları ile her gün görüşen araştırma görevlileri vardır.

“Haftada, ayda diyemiyorum belki ama toptasak neredeyse hemen her gün görüşüyoruz ve her gün konuşuyoruz mutlaka ders konusunda olsun ya da mentor olarak gördüğümüz bütün hayati durumların hepsinde, hepsi hakkında çok rahat bir şekilde konuşabiliyoruz.”[E10, 25, 1]. *“Haftada beş, on defa arasında görüşüyorum.”*[E11, 27, 1]. *“Bir haftada dört gün kesin görüşürüm. Mesai saatleri içerisinde uygun olduğumuz vakitlerde(,) zaten birlikte çalışma saatlerimiz var onlarda görüşüyorum.”*[K12, 28, 2]. *“Aynı zamanda ben TÜBİTAK Projesinde tam zamanlı bursiyerdim, yüksek lisansım da bitmişti başka bir işim de yoktu, oradan bursumu da aldığım için biz onunla hafta içi her gün görüşürdük ben orada bir yıl boyunca bir nevi araştırma görevlisiydim. Görüşmelerimiz spontane geliyordu, çoğu zaman beraberdik. Hocamla bütün deney aşamalarında, ders aşamalarında beraberdik sadece son dört ay beraber değildik zaten o zamana kadar da işlerimizi bitirmiştik.”*[E6, 26, 1].

Danışmanı ile farklı illerde görev yapan araştırma görevlilerini, danışmanları ile görüşme sıklığının aynı üniversitede görev yapan araştırma görevlilerine göre daha az olduğu görülmektedir.

“Ayda bir iki kez görüşürüz görüşme zamanlarımız belli değildir. Ben araştırma görevlisiyken de öyleydi arardı ben giderdim doktora sırasında evet haftada bir gün giderdim, yayınları yaparken de beraber çalışmalarımızda da ben haftada bir gün mutlaka Isparta'ya giderdim. Ben buradayken araştırma görevlisiyken Isparta'ya gidiyordum farklı şehirlerde olmamıza rağmen haftada bir kere mutlaka gidiyordum. Mentoruma da ulaşırım istediğim zaman o da bana çok rahat ulaşıyor.”[K7, 40, 1]. *“Benim hocam görev değişikliğiyle gitti buradan. Hocam gitmeden önce her gün görüşüyorduk biz, her gün belki benimle alakalı şeyler olmuyordu ama her gün de birden fazla saat bir arada oluyorduk mutlaka orada iş benimle alakalı bir şeye de geliyordu ama şimdi hocam görev değişikliğiyle gittiği için hocayla çok fazla görüşemiyoruz. “E.G: Toplasak ayda 1 saat görüşüyor musunuzdur? “Hayır*

görüşmemişizdir ama bundan sonra tezimi yazma aşamasında hızlanacağımız zaman görüşmek durumunda kalacağız.” [K4, 23, 2].

Bir danışman görev yaptığı ilden farklı bir ilde yaşadığı için danışanına vakit ayıramamaktadır.

“İşin doğrusu şöyle söyleyeyim üç, dört ayda bir o da telefonla ya da maille..çok az... Sebebi de şöyle hoca burada değil yani hoca bulunması gereken üniversitenin şehrinde yaşamıyor başka bir şehirde yaşıyor ... yaşıyor haftada bir buraya geliyor, ben de burada ... çalıştığım için ... onun gittiği günler, geldiği günler gelemiyorum, yüz yüze görüşmemiz böyle imkansız oluyor, telefonla da ders döneminde çok ihtiyaç duymadım zaten kendisinden ders de almadım dersi yoktu doktora seviyesinde o yüzden de hiç ihtiyaç olmadı teze ve yeterliliğe geçiş sürecinde de maille birkaç defa yazdık, ben yazmayınca zaten hiçbir şekilde bana yazmıyor da ben de çok ihtiyaç hissetmiyorum, yazmıyorum öyle bir şey oluyor yani.” [K14, 40, 2].

Danışmanını mentoru olarak kabul etmeyen bir mente danışmanı ile düzenli görüşmediklerini ancak mentoru olarak gördüğü kişinin menteleriyle haftada bir görüştüğünü belirtmiştir.

“Ayda, haftada şu kadar saat diye öyle yok ama ben ararsam. Danışmanla şu an yaptığımız sadece ben aradığım zaman görüşebiliyoruz kendisi özel şu şu saatlerde veya haftada şu günlerde görüşelim demiyor ama mentor olarak gördüğüm kişi ise kendi lisansüstü öğrencileriyle haftada bir gün toplantı yapıyor, haftada bir gün hep beraber çalışıyorlar, literatürü tanıyorlar, yenilikleri görüyorlar ve oralara gidiyorlar.”[E8, 29, 3].

Danışmanlarının iş yükünün çok fazla olmasından dolayı görüşmekte zaman zaman zorluklar yaşadıklarını belirten araştırma görevlileri vardır.

“...Üniversitede çok fazla bürokrasi işi olduğu için, çok fazla kağıt işi olduğu için çok fazla bir arada olma imkanımız olmuyor dönem boyunca en fazla beş, altı kere bir araya geliyoruz... Hocaların ders yükleri aşırı derecede oluyor hem lisans hem yüksek lisans, doktora dersleri, aynı zamanda okuyup yazmaları gerekiyor, konferanslara, kongrelere gitmeleri gerekiyor bunları yaparken de evrak işi çıkınca da ister istemez zaman ayırmak zorunda, bize ayıracağı zamanı o işlere ayırıyor”[K3, 28, 1]. “İdari görevi olmasa sıkıntı yok ama idari görevi olduğu için ya da şöyle oluyor hocanın bölümde dersi oluyor dersinden önce ya da dersinden sonrasında ben işlerimi toparlıyorum o saate hocaya randevu veriyorum ona göre görüşüyoruz... İhtiyaç duyduğumuz zaman tabi görüşme yapılır şöyle eğer toplantısı yoksa rektörlük

binasındaki odasına gidip orada görüşebiliyorum ama toplantısı varsa toplantısının bitmesini bekliyorum. Sonuçta iletişim konusunda bir sıkıntımız oluyor.”[E1, 25, 1].
“Benim mentorum ilk yılda idari görev yükü vardı, bölüm başkanlığı yapıyordu, başka idari yükleri vardı o yüzden çalışmamız ayda bir oluyordu genelde ama o görev üzerinden kalktıktan sonra düzenli olmamakla beraber ayda en az iki kere buluşuyoruz, bazen iki hafta üst üste oluyor bazen üç haftada bir oluyor bazen bir ay üç defa görüşüyoruz bazen bir defa görüşüyoruz.”[K9, 25, 1].

Bazı araştırma görevlilerinin, danışmanları ile görüşme sıklığı değişiklik göstermektedir.

“O süre tamamen esnek, en uzak bir ayı aşmadan mutlaka görüşülür, en yakın da bir hafta. Bir hafta ile bir ay içinde görüşürüz.”[E5, 25, 2]. *“Görüşme konusunda sıkıntımız olmuyor. Haftada biz en az bir iki kez görüşürüz, haftada bir ya da iki haftada bir toplantı yaparız. Yani nasıl oluyor ne bitiyor hangi aşamadayız. Mentorumla benim aramda haftada bir defa kesin bire bir görüşme oluyor ama toplu halde diğer danışman öğrencileri ile beraber haftada bir de ayrıca toplantımız oluyor.”[E2, 25, 1].* *“Açıkçası biz aynı yerde olduğumuz için ben istediğim zaman hocayla görüşebilirim sağ olsun ama şöyle daha teze geçmediğim için sık sık görüşmüyoruz hocayla, öncesinde ders alıyordum her hafta zaten görüşüyoruz ekstradan bir makale, bildiri öyle bir çalışmaya girdiğimizde zaten istediğimiz zaman hocayla görüşebiliyorum ayrıyeten ayda şu kadar, haftada bu kadar görüşürüz diye bir şey yok, düzenli bir görüşme şeyimiz yok öyle söyleyeyim ama ayda en az iki, üç kez görüşürüz.” [K13, 23, 2].*

Araştırma görevlilerinin tamamı ihtiyaç duyduklarında danışmanlarına ulaşabildiklerini belirtmiştir.

“İhtiyaç duyduğumuzda kesinlikle ulaşabiliyoruz.”[E2, 25, 1]. *“İkimiz de haftanın beş günü bölümde olduğumuz için ihtiyaç duyduğumuz zaman ulaşabiliyorum ama bu %100 bir ulaşım değil hocamın vakitleri doğrultusunda. Bana kalsa ben soru sormaktan hocanın odasından çıkmayacağım hocamın bilgilerinden faydalanmak için ama bu kadar şansım yok ama bir şey kafama takıldığında sorabilme şansım her zaman oluyor ve geri çevrilmiyorum, en küçük bir aralıkta bile ilgilendi hiç geri çevirmedi hocam.” [K3, 28, 1].* *“Her ihtiyaç duyduğumda mentoruma ulaşabiliyorum”[K4, 23, 2].* *“İhtiyaç duyduğumuz zaman tabi görüşme yapılır şöyle eğer toplantısı yoksa rektörlük binasındaki odasına gidip orada görüşebiliyorum ama toplantısı varsa toplantısının bitmesini bekliyorum. Sonuçta iletişim konusunda bir sıkıntımız oluyor. İhtiyaç duyduğumda mentoruma ulaşabiliyorum. Cep telefonuyla*

ulaşıyorum. Toplantıda bile olsa açar.” [E1, 25, 1]. “Ulaşıyorum. Tabii o hocanın uygun olmasıyla alakalı. Ben ulaşıyorum telefon, internet benim ulaşmamam diye bir şey, kimsenin ulaşmaması gibi bir şey söz konusu değil. Telefona cevap vermezsen mail atarsın olmadı diğer telefonundan bir şekilde ulaşırsın da dönmesi noktasında.. vakti uygunsa döner yani cevap verir ama uygun değilse zaten uygun değildir.” [E5, 25, 2]. “İhtiyaç duyduğumda hocama ulaşırdım, bursiyer olmam o şekilde bir avantajı oldu her gün görüştüğümüz için işlerimiz çok çabuk bir şekilde bitti.” [E6, 26, 1]. “Mentoruma da ulaşıyorum istediğim zaman o da bana çok rahat ulaşıyor.” [K7, 40, 1]. “...İhtiyaç duyduğum anda görüşebiliyorum ki bu da bence bilimsel açıdan bence yetersiz oluyor çünkü en az haftada bir kere toplanılması lazım ve bu talebin hoca tarafından verilmesi lazım diye düşünüyorum.” [E8, 29, 3]. “Akademik anlamda istediğimiz zaman özellikle hocanın idari yükü üzerinden kalktıktan sonra yapılıyor. Onun dışında ben talihsiz bir olay yaşamıştım kaza geçirmiştik trafik kazası pek huyum değildir kimseye söylemem, söylemedim sadece idari amirime bildirmiştik işe gelemem dolayısıyla ama o zamanda yol gösterme konusunda yardımcı olmuştu hocam. İhtiyaç duyduğumda ulaşabiliyorum.” [K9, 25, 1]. “İhtiyaç duyduğumda erişebiliyorum, ihtiyaç duyduğumuzda görüşmeler yapılabilir.” [E10, 25, 1]. “İhtiyaç duyduğumda evet çoğu zaman ulaşabiliyorum.” [E11, 27, 1]. “Sadece benle ilgili değil. Hoca diğer öğrencilere de mesela yüksek lisans veya lisansla bile mail atarlar hocaya veya aralar, aynı şekilde ben de. Çok özel bir saat değilse gündüz veya akşam saatleri, normal mesai saatleri içerisinde hocayı arayabilirim ya da e-posta gönderirim bu şekilde ulaşabiliyorum.” [K12, 28, 2]. “Yani şöyle hafta içiyse hocanın odasına gider ulaşıyorum yakın olduğumuz için çok sorun yaşamıyoruz ama mesela hafta içi, mesai saatleri dışındaysa da mail atarım hocaya.” [K13, 23, 2].

Danışmanı ile farklı şehirlerde yaşayan bir araştırma görevlisi, danışmanına ihtiyaç duyduğunda yüz yüze görüşme imkanının olmadığını fakat telefonla ya da maille danışmanına ulaşabildiğini belirtmiştir.

“Yani şöyle telefonla ya da maille ne zaman arasam muhakkak dönüyor, maillerime de dönüyor, gayet de güzel sorduğum sorulara güzel, olumlu dönütler alabiliyorum yani yeterli, doyumlu dönütler alıyorum ama yüz yüze görüşme imkansız.” [K14, 40, 2].

4.2.2 Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanları ile görüşme şekline ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Görüşme zamanı önceden belli değil</i>	[E10, 25, 1], [E1, 25, 1], [E5, 25, 2], [E6, 26, 1], [K7, 40, 1], [E8, 29, 3], [K13, 23, 2], [K14, 40, 2], [K4, 23, 2], [E11, 27, 1]	10
<i>Önceden belirledikleri görüşme saatleri var</i>	[E2, 25, 1], [K3, 28, 1], [K9, 25, 1], [K12, 28, 2]	4

Tablo 10 incelendiğinde araştırma görevlilerini büyük çoğunluğu danışmanları ile önceden belirledikleri bir görüşme saati olmadığını belirtmiştir. Araştırma görevlilerinin, danışmanları ile düzensiz bir görüşme şekli bulunmaktadır. Bu durumla ilgili direkt alıntılar aşağıdaki gibi sunulmaktadır.

Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu, danışmanları ile görüşme zamanının önceden belli olmadığını belirtmiştir.

“Görüşmelerin zamanı önceden belli değil ama istersek özel bir durum olabilirse işte derslerle ilgili ya da farklı bir özel hayatla ilgili hemen bir saat bir zaman ayarlanabiliyor yani herhangi bir sıkıntı yok o konuda.”[E10, 25, 1]. *“Görüşmelerin tarihi, günü, saati önceden belli değildir. Hoca gelir bölüme görüşürsün.”* [E1, 25, 1]. *“Önceden belli değil ama zamanı belli olan görüşmeler de olur”*[E5, 25, 2]. *“Görüşmelerimiz spontane geliyordu, çoğu zaman beraberdik.”*[E6, 26, 1]. *“Ayda bir iki kez görüşürüz görüşme zamanlarımız belli değildir. Ben araştırma görevlisiyken de öyleydi arardı ben giderdim...”*[K7, 40, 1]. *“Danışmanla şu an yaptığımız sadece ben aradığım zaman görüşebiliyoruz kendisi özel şu şu saatlerde veya haftada şu günlerde görüşelim demiyor”*[E8, 29, 3]. *“Aynı ortamda olduğumuz için belki farklı bir yerde olsaydık hoca burada olsaydı ben Ankara’da olsaydım atıyorum illa ki bir saat, gün belirlenirdi ama biz burada olduğumuz için dediğim gibi ben hocaya soruyorum aynı gün içinde de görüşebiliyoruz.”*[K13, 23, 2]. *E.G: Bu görüşmelerin tarihi, günü, saati önceden belli midir? “Yok değil.”*[K14, 40, 2].

Danışmanları ile belirli görüşme saatleri olan araştırma görevlileri vardır.

“Tez aşamasına geçtiğimiz için önceden çok belli olmuyordu ama şu anda belli bir tarihimiz var biraz daha sistemli olarak görüşmeye başladık. Bir hafta öncesinden şu gün şu saatte şu konuyu değerlendireceğiz şeklinde oluyor.”[E2, 25, 1]. *“Haftada görüştüğümüz belli saatler var o saatlerde çalışmalarımı kendisine gösteririm, önceden sunarım. Bir hafta sonra ya da belli bir süre sonra o çalışmayı okur o çalışmanın eksik yönlerini ya da çalışmanın daha fazla nasıl geliştirilebileceği üzerinde bana yardımcı olur.. Ders aldığım zaman hocamı daha çok görüyorum ama ders almadığımda az görüyorum... Dışarıdan yüksek lisans, doktora yapsaydım bu görüşme sıklığı belki daha az olacaktı ama biz aynı bölümde olduğumuz için haftada iki gün şu gün şu saat görüşeceğiz şeklinde değil de, beş dakika soru sorduğunuzda size yardımcı olabilir. Kafanıza bir şey takıldığında gidip anında sorabiliyorsunuz o da size haftada iki saat ayırmasından daha yararlı oluyor.”*[K3, 28, 1]. *“Görüşmelerin zamanını genelde bir hafta öncesinden konuşup kararlaştırmış oluyoruz şu gün şu saatte diye, aynı gün içinde yine teyitleşiyoruz.”*[K9, 25, 1]. *“Önceden hocanın ders saatleri oluyor, benim ders saatlerim oluyor onun dışında örneğin bir çalışmamız varsa hoca bana diyor ki Çarşamba günü 9 dan 11 e kadar bakalım o süreçte görüşüyoruz.”*[K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisinin danışmanlık saatleri için belirlenmiş zamanların olması gerektiğini düşünmesi dikkat çekicidir.

“Normalde danışmanlık için de belli saatlerin olması gerekiyor, danışmanlık işlemlerine çok fazla zaman ayrılmıyor çünkü akademisyenin gerektiğinden fazla yükü var bunun hafifletilmesi gerekiyor bence. Hocaların ders yükleri aşırı derecede oluyor hem lisans hem yüksek lisans, doktora dersleri, aynı zamanda okuyup yazmaları gerekiyor, konferanslara, kongrelere gitmeleri gerekiyor bunları yaparken de evrak işi çıkınca da ister istemez zaman ayırmak zorunda, bize ayıracağı zamanı o işlere ayırıyor. Ortak bir şekilde de o evrak işlerini yapıyoruz ama dediğim gibi daha fazla zaman ayırması kendi elinde olan bir şey değil ya da diğer hocaların da kendi ellerinde olan bir şey değil tamamen sistemin kendisinden kaynaklı bir sorun.” [K3, 28, 1].

4.3 DANIŞMAN - ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ EŞLEŞMESİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.3.1 Danışman–Araştırma Görevlisi Eşleşmesinde Dikkat Edilmesi Gerekenlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışman-araştırma görevlisi eşleşmesinde dikkat edilmesi gereken özelliklere ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Danışman – Araştırma Görevlisi Eşleşmesinde Dikkat Edilmesi Gerekenlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Danışan ile danışmanın birbirini iyi tanması</i>	[K12, 28, 2], [K4, 23, 2], [E8, 29, 3]	3
<i>Danışanın ne istediğini bilmesi</i>	[K12, 28, 2], [K13, 23, 2]	2
<i>Yakın çalışma ve ilgi alanı</i>	[K14, 40, 2],[E5,25,2]	1
<i>Danışmanın alanındaki donanımı</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Frekans uyumu/uyumlu olma</i>	[K4, 23, 2], [E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [K14, 40, 2]	4
<i>Danışanın bir birey olarak kabul edilmesi</i>	[K9, 25, 1], [K3, 28, 1]	2
<i>Danışanın ezilmemesi</i>	[E1, 25, 1], [K3, 28, 1]	2
<i>Danışanın gelişimi</i>	[K13, 23, 2]	1
<i>Karşılıklı iletişim</i>	[E1, 25, 1], [E11, 27, 1], [K12, 28, 2], [K14, 40, 2], [K4, 23, 2]	5
<i>Danışmanın zamanı</i>	[E2, 25, 1]	1
<i>Danışmanın idari görevi olması</i>	[E1, 25, 1]	1
<i>Danışanın fikirlerini açıkça belirtebilmesi</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Danışmana saygı duyulması</i>	[K3,28,1]	1
<i>Karşılıklı güven</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Benzer düşünce ve kişilik yapısı</i>	[E6, 26, 1], [K7, 40, 1], [E10, 25, 1]	3
<i>Niyet</i>	[E5, 25, 2]	1

Tablo 11 incelendiğinde araştırma görevlileri, danışman - araştırma görevlisi eşleşmesinde en çok karşılıklı iletişim (n=5) ve frekans uyumunun (n=4) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda bu durumla ilgili birebir alıntılar verilmiştir.

Danışman- araştırma görevlisi eşleşmesinde araştırma görevlileri en çok karşılıklı iletişimin önemli olduğunu düşünmektedir.

“Bire bir ilişki, yakın mesafeden ilişki kuracaksınız o da herhangi bir normal iletişime bile geçemediğiniz insanla kaldı ki kişisel tavsiyeler ya da kaldı ki özel hayat, özel hayat bile değil akademik hayatta yeterli bilgi, birikim ya da danışmanlık

alamıyorsunuz” [K14, 40, 2]. “Mesela bizim bölümde de var bir tane hocamız doçent ama birebir iletişimde çok sıkıntı var aynı iki kelimeyi toparlayıp bir cümle kurmada sıkıntı yaşayan bir hoca ama bu hocaya bakıyorsun bazı konularda Türkiye’deki tek çalışmayı o yapmış. Ben o hocayla çalışmak istemezdim çünkü birebir iletişim kurabileceğimiz bir hoca değil.” [E1, 25, 1]. “Sadece söyledikleri değil, danışmanından aldıkları bilgileri mentenin de karşılıklı bir diyalog şeklinde olması, karşılıklı iletişim halinde olması gerekiyor.” [E11, 27, 1]. “Sağlıklı iletişim yine aynı şekilde bir sıkıntı olduğu zaman ben içime atıp veya başka birileriyle paylaşmak yerine direkt hocayla konuşuyorum.” [K12, 28, 2].

Araştırma görevlileri uyumlu çalışabilecekleri ve frekanslarının tutacağı danışmanlarla eşleşmek istediklerini belirtmiştir.

“Danışan kişinin uyumlu çalışacağı bir insan olması lazım, bu uyumlu çalışma da çok önemli bir şey, yani evet sen X şahsı Y şahsıyla aynı alanda çalışıyor haydi sizi birbirinizle eşleştirdik gibi bir şey de verimli bir sonuç alınamıyor eskiden gibi keşke usta-çırak ilişkisi içinde olsaydı” [K14, 40, 2]. “Aynı konuda çalışan başka hocalarım varsa onun bilgisi diğerlerinden biraz daha fazla olsa bile anlaşabileceğim bir hocayla çalışırdım aradaki farkı kendim kapatırdım.” [E1, 25, 1]. “Bilgi eksikliği bir şekilde gideriliyor ama arada herhangi bir mesela öyle söyleyeyim biri mesela kendini çok beğenir, özgüveni yüksek biriyse diğeri onun bu halinden rahatsız oluyorsa bu belki çok sık görüşmelerde sıkıntı yaratabilir.” [E6, 26, 1].

Araştırma görevlilerinin danışmanları tarafından iyi tanınmasını danışman-araştırma görevlisi eşleşmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.

“Hocanın da öğrenciyi tanıması gerekir ki kabul etsin. Bence en baştan herkesin özellikleri ortaya çıkmalı ve o özelliklere göre seçim yapılmalı.” [K12, 28, 2].

Lisans eğitimini aynı üniversitede yapıp danışmanını önceden tanıyan bir araştırma görevlisinin ilişkiye başlamadan kişilerin birbirini iyi tanıyamayacağını belirtmesi dikkat çekicidir.

“Seçim yaparken beni çok iyi tanıması faktörünü göz önünde bulunduramam nasıl bulundurayım çünkü hiç kimse tanımaz ki bir ilişkiye başladığınız zaman insanlar birbirini daha iyi tanımaya başlar.” [K4, 23, 2]. “İnsanları kısa sürede tanıyamazsınız bir dönem bence yeterli, üç aylık veya dört aylık bir süreç yeterli, bu süre içinde kimin ne olduğunu yani nasıl diyeyim görebilirsiniz.” [E8, 29, 3].

Eşleşmede öncelikle araştırma görevlisinin kendisini iyi tanması ve ne istediğini bilmesi gerektiği belirtilmiştir.

“Aslında evlilik gibi düşünüyorum birebir o da şöyle öncelikle kişinin kendini tanması gerekiyor. Nasıl bir iş istediği, nasıl bir çalışma.. Kendi yeterlilikleri neler, hangi konuda çalışacak, nasıl bir hocayla çalışırsa olumlu olur, nasıl bir hocayla çalışırsa istediğini elde edemez ilk önce bu” [K12, 28, 2]. “Bence öğrenci kendini ve ne yapmak istediğini iyi bilip danışmanını da ona göre seçmeli. Sonuçta hocalarımız belli, çalışma alanları belli, az çok ne yaptıkları, ne yapacakları belli, ona göre önce kişi kendini iyi bilip kendi çalışmak istediği ile uyumlu olacak birisini seçmeli diye düşünüyorum.” [K13, 23, 2].

Araştırma görevlisi ile danışmanın çalışma alanlarının birbirine yakın olması danışman-araştırma görevlisi eşleşmesinde dikkate alınması gereken bir faktör olarak görülmektedir.

“Danışan kişinin alanıyla çok yakın bir hocanın olması lazım yani kişinin kendi çalışmak istediği alana, alanda daha önce çalışmış, o konuda uzmanlaşmış, o konuda yetkinliği olan bir kişinin olması lazım.” [K14, 40, 2].

Eşleşmede danışmanların alandaki yeterliliklerinin önemli olduğu fakat tek başına bu özelliğin yeterli olmadığını belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“...Alandaki yeterliliğine bakarsın mesela danışmanını seçecek olurken.” E.G: Alanında yeterli olması eşleşme için yeterli olur mu? ”Olmuyor. Seninle iletişimi olmuyor. İletişimi çok iyi olmalı diyeceğim ama bazı insanlar bazılarıyla rahat iletişim kurabilirken bazılarıyla da sıfır çünkü benimle birlikte başka danışmanlığı olanlar da var benim hocayla iletişimim çok farklı ama onlar arasında aynı iletişim sağlıklı değil... yıldızı barışmamak oluyor ama o nasıl ortadan kalkar, nasıl düzelir bilmiyorum. [K4, 23, 2]. “Sadece alanındaki bilgi birikimi yeterli değil aradaki iletişimin de iyi kurulmuş olması gerekiyor.” [E11, 27, 1].

Danışmanın araştırma görevlisine zaman ayırabilmesi eşleşmede önemli bir faktör olarak görülmektedir.

“Zaman konusunda sıkıntı olmasa her an kapısını çalabilecek birisi olsa benim için tabi daha iyi olurdu ama böyle bir imkanımız olmadı pek olmuyor çünkü üniversitenin gerektirdiği konjonktürler, bizim danışman öğrencilerimiz, üniversitenin kendi işleyişi işte bazı resmi prosedürler vs şeylerde bazen yoğunluk olabiliyor maalesef.” [E2, 25, 1].

Bir araştırma görevlisinin idari görevi olan hocaların danışan almaması gerektiğini belirtmesi dikkat çekicidir.

“İdari görevi olan birisinin çok da böyle mente almaması gerekiyor ya da şöyle yetiştirebileceği şekilde alması lazım... ben ilkim öyle olunca mesela ilk 6 ay ne yapacağım belli değil, okula geliyorum bir iş yap diyen yok, okula gelmiyorum nerdesin diyen yok.” [E1, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışan- araştırma görevlisi ilişkisinde araştırma görevlisinin bir birey olarak kabul edilmesi ve danışmanın, araştırma görevlisinin ezmemesi gerektiğini belirtmiştir.

“...Her şeyden önemlisi öğrencisini bir birey olarak, bir insan olarak ve düşünebilen bir varlık olarak görmesi önemli.” [K9, 25, 1]. *“Ben haricinde düşünecek olursak sıkıntı şu olabilir mesela bazı hocalar ast üst olayına çekiyorlar bunu yani altındaki araştırma görevlisi senin bir hizmetçin değil, o da senin meslektaşın o da inşaat mühendisi sen de inşaat mühendisisin. Bu gözle bakılabiliyor olması lazım ama eşleştirirken kimse bunlara dikkat edemez. Sonuçta hocamızı biz seçemiyoruz bölüm başkanı atıyor.”* [E1, 25, 1]. *“Karşılıklı tolerans, büyüğün büyüklüğünü küçüğün küçüklüğünü bilmesi eşleşmede önemli. Büyüğün büyüklüğünü bilmesi yani deneyiminden ötürü deneyimsiz olanı ezmemesi gerekiyor, ona yol göstermesi gerekiyor... Sen şunu bilmiyorsun denmemeli herkesin kişisel olarak bir sınır var, kişisel bir bütünlüğü var buna saldırının olmaması gerekiyor”* [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi fikirlerini açıkça ortaya koyabildiği danışmanlarla çalışmak istediğini belirtmiştir.

“Bir araştırma görevlisi her zaman için fikirlerini en rahat bir şekilde ortaya koyabilme ve hayal ettiği ya da kendisine üç aşağı beş yukarı çizdiği yolun içerisinde mentorunun ona uygun ortamı, uygun sahayı sağlamasını ve onun fikirlerini en güzel şekilde temellendirebilmesini, iyi yerlere getirebilmesini, gelişimini en iyi şekilde tamamlamasını sağlayan kişi olmalı” [E10, 25, 1].

Danışmanın araştırma görevlisini her yönden geliştirmesi gerektiğini düşünen bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Danışman benim sadece tezim dışında bana yol gösterici bir işlevi varsa ekstra, ekstra benim başka yönlerimi de geliştirmeye katkı sağlayacak birisi olmalı.” [K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanlarına saygı duyduklarını belirtmişlerdir.

“Hocanın hem kendisinin yaşça büyük olmasından ötürü bilgisinin benden fazla olduğunu bilme bakımından onun üstünlüğünü demeyeyim ama deneyiminin fazla

oluşu bende bir saygı oluşturuyor... Bu sürekli iletişim halinde olmak belli bir samimiyeti getiriyor.” [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi eşleşmede güven faktörünün önemli olduğunu düşünmektedir.

“Ben hocama tamamen her konuda güvendiğim için belki uç bir örnek olacak ama bana gidip dese ki git karşıdaki marketten bir bardak su al gel veya belki çok abes bir tabir olacak ama şu pencerenin camlarını sil dediği zaman ben artık bir şey sorgulamıyorum hani niye hoca bunu böyle diyor, yapmak istemiyorum ben köle miyim, hizmetçi miyim deyip (.) direkt ben şunu düşünüyorum kesin benimle ilgili olumlu bir şey olacak yani hocanın bir düşündüğü vardır, bir bildiği vardır ki böyle söylüyor diyebiliyorum bu da çok önemli bir şey bence.” [K12, 28, 2].

Cinsiyet faktörünün eşleşmede önemli olmadığını belirten bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Kadın erkek hiç hiç hiç fark etmez yeter ki birisinin niyeti yardım etmek olsun, birisinin niyeti yardım almak olsun bu niyet sağlamsa A şeklinde söylemez B şeklinde söyler, olmadı C şeklinde illa ki niyetini ifade eder. Önemli olan ortadaki istektir temel itibarıyla.” [E5, 25, 2].

Bazı araştırma görevlileri düşünce ve kişilik yapılarının eşleşmede önemli olduğunu düşünürken bazıları da bunun önemli olmadığını belirtmiştir.

“Danışman ile araştırma görevlisi çok uzun süre beraber olduklarından belki bilgi olarak değil de biraz fitratlarının, biraz dünya görüşlerinin birbirine yakın olmasında fayda var çünkü çok sık beraber olunca fikirler uyuyor, biraz da fitratlar birbirine yakınsa daha iyi bir iletişim olacağı ve projenin veya tezin bir an önce tamamlanabileceği görüşündeyim... Kişisel özellikler anlamında birbirleriyle uyumlu olmaları gerekir bence.” [E6, 26, 1]. “Biz mentorumla iyi bir eşleşme yapmıştık diye düşünüyorum öncelikle ikimizin de hiçbir zararlı alışkanlığı yok...demokrat bir insan, çağdaş bir insan, Atatürkçü bir insan bunlar benim için çok önemli kriterlerdi, pozitif ayrımcılık yapan biri değil... yurtdışına beraber gittiğimizde bir şey olduğunda ben yemem içmem olmamalı mesela ben şarabı seviyorsam içmeliyiz muhabbet de etmeliyiz aynı dilden konuşmalıyız... mentor olabilmesi için her şekilde eşleşmenin uyumun söz konusu olması gerekiyor. O zaman dediğiniz gibi özel yaşama da giriyor yani bir şekilde dünya görüşüne, yaşamına, sana uyumlu olması gerekiyor.” [K7, 40, 1]. “Ben kendi danışmanımı seçtim mesela o da benim onu seçmemden memnun oldu

neden çünkü ortak noktalarımız çok fazla bu konuda herhangi bir sıkıntı yok.” [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi kişilik yapılarının benzemesinin önemli olmadığını önemli olanın niyet olduğunu belirtirken bir diğeri danışmanı ile aynı kökenlere sahip olmalarının ve aynı aile yapısından gelmelerinin eşleşmede önemli olduğunu belirtmiştir.

“Mizacına ters olabilir ama sen başka şekilde düşünürsün sen basket düşünürsün o futbol düşünür ama niyeti birse ikisi de toptur dersin birleşirsin.” [E5, 25, 2].

“Sonuçta kökenimiz göçmenliğimiz bile aynı, aynı yerden gelmişiz birbirimizle ortak şeylerimiz de var, sonuçta o da ataerkil bir aileden gelme ben de ataerkil bir aileden gelmeyim en basitinden. O Makedon göçmeniydi ben Yunan tarafından yani Girit tarafından göçmenliğim var benim, o yüzden ondan herhalde bir şey var daha mülayim insanlarız böyle daha savaşçı bir şeyimiz yok bizim, daha sakiniz, daha yumuşak başlıyız belki ondan.” [K7, 40, 1].

4.3.2 Danışman Seçiminin Araştırma Görevlisine Bırakılmasına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışman seçiminin araştırma görevlisine bırakılmasına ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Danışman Seçiminin Araştırma Görevlisine Bırakılmasına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Danışan- araştırma görevlisi uyumu sağlanır</i>	[E1, 25, 1], [K9, 25, 1], [E10, 25, 1], [E6, 26, 1], [K14, 40, 2], [K7, 40, 1]	6
<i>İlişki daha samimi olur</i>	[E2, 25, 1], [K13, 23, 2]	2
<i>Akademik anlamda daha çok verim elde edilir</i>	[K14, 40, 2]	1
<i>Danışmanlarını kendileri seçmeyenler sorun yaşıyordu</i>	[E8, 29, 3], [K14, 40, 2], [K12, 28, 2]	3
<i>Araştırma görevlisi kendi seçim yapsaydı kendine danışman bulamazdı</i>	[K4, 23, 2]	1

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan 14 araştırma görevlisinden 13’ü danışmanların araştırma görevlisi tarafından seçilmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırma görevleri, danışmanlarını kendileri seçmeleri halinde danışman-araştırma görevlisi uyumunun sağlanacağını (n=6), ilişkinin daha samimi olacağını (n=2) ve akademik anlamda daha çok verim elde edileceğini (n=1) belirtmiştir. Danışmanlarını kendileri seçmeyen araştırma görevlilerinin sıkıntı yaşabileceği (n=3) de araştırma görevlisi görüşleri arasındadır. Bir araştırma görevlisi ise danışman seçimini araştırma görevlilerini yapması durumunda danışmansız kalabilecek araştırma görevlileri olabileceğini belirtmiştir. Danışman seçiminin

araştırma görevlisine bırakılmasına ilişkin araştırma görevlisi görüşlerinden yapılan birebir alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlileri, danışmanları ile ilişkilerinin kendiliğinden başlaması halinde danışman-araştırma görevlisi uyumunun sağlanabileceğini düşünmektedir.

“İlişkinin kendiliğinden başlamasını isterdim. Sebebi hangi hocayla daha iyi anlaşabileceğimi düşünüyorsam onunla çalışırdım ya da anlaşıp anlaşmamam önemli değil hangi hocanın bilgisi benim için yeterlidir diyorsam benim için o.” [E1, 25, 1]. *“Bir program çerçevesinde değil de kendiliğinden öğrencilerin ve hocanın bütünleşmesi şeklinin ben daha iyi olacağı kanaatindeyim. Öğrencinin, mentorunu seçtiği yöntem bence daha verimlidir.”* [E6, 26, 1]. *“Doğal süreçte iyi anlaştığımız, ortak konuları konuştuğumuz biri ile çalışmak daha kolay geliyor çünkü o zaman kişilik özelliklerinizin, çalışma biçiminizin, ilgilendiğiniz konuların uygun olup olmadığını görüyorsunuz o yüzden doğal süreç içinde gelişmesi daha iyi.”* [K9, 25, 1]. *“Kendiliğinden başlaması daha iyi olurdu çünkü tanıyarak insanlar daha iyi izlenim sahibi olabilirler. Öteki türlü ileride çıkacak olan problemi ortadan kaldırmak mümkün olmaz o yüzden başta tanıyıp gerçekten o mentorla mente arasındaki ilişki sağlam temeller üzerine oturtulabilir mi izlenimini edinmek daha mantıklı olur.”* [E10, 25, 1]. *“Kişi kiminle çalışabileceğini en iyi kendisi bilir bu yüzden mentorunu seçebilmeli ama bu karşılıklı tabi mentor da mentesini seçebilmeli bence böyle olursa daha uyumlu bir çalışma yakalanır.”* [K7, 40, 1].

Danışmanları ile ilişkilerinin kendiliğinden başlamasının ilişkiye samimiyet katacağını düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Kendiğinden başlaması daha iyi, daha samimi oluyor. Resmi program içerisinde olursa daha sistemli olabilir ama samimiyet olmaz bence çünkü bu şekilde olduğu zaman 24 saat, 7/24 ulaşabiliyorsunuz bu da çok iyi bir şey en azından başınız sıkıştığı zaman, bir konuda bir görüş belirtmek istediğiniz zaman, danışmak istediğiniz zaman öbür türlü işte mesela haftada bir gün o güne saklarsınız ama bu şekilde her an ulaşabiliyorsunuz bence bu daha iyi.” [E2, 25, 1]. *“Sonuçta resmi bir şey olduğunda ben bir kere rahat hissedemem kendimi... kendiliğinden başlayan şeyler daha samimi olur öbür türlü bir dayatma bir şey bir zorunluluk hissederim. “* [K13, 23, 2]. *“Kendiliğinden başlamasını isterdim, tabi. Daha verimli olacağını düşünüyorum bu şekilde, her türlü anlamda birbiriyle yardımcı bazen olur ki bir mentorun da menteden danışacağı şeyler olur, o aşamaya gelmiş bir öğrenci de çünkü birlikte çalışma, birlikte akademik şeyler üretebilme seviyesindedir bir doktora öğrencisi kendim için*

söylüyorum artık tez, sempozyum her türlü şeye birlikte gidebilirsiniz ama birbiri ile böyle bir iletişime geçemeyen bir birliktelikten bir verim alınamaz, ondan dolayı kendiliğinden, doğal bir süreçte gelişen, birbirini iyi tanıyan, birbirini destekleyen ve tamamlayan diye düşünüyorum.” [K14, 40, 2].

Bazı araştırma görevlileri, eşleşmede araştırma görevlilerinin fikrinin alınması gerektiğini belirtmiştir.

“Bize seçme şansı tanımadılar direkt biz çat diye atandık yani hocaya ama şöyle olsaydı biz bir dönem ders görsek ki çoğu üniversitede bu şekilde bir dönem ders görseydik ve o ders süresi içinde hocaları tanısaydık ve istediğimiz kişiyle çalışma imkanı bize sunulsaydı bu bence eşleşme daha isabetli olurdu ama böyle biz istemeden veya orada tepeden inme oradaki yöneticilerin istediği kişiyle çalışmak bu bence Türkiye’deki en büyük sorunlardan birisi yani çünkü ben kendi danışmanımı seçemiyorum ve şu anda da bu gitmiyor yani.” [E8, 29, 3]. “Uygun hocayı kendi özerk iradesiyle seçebilme özgürlüğü verilmesi gerekiyor insanlara en çok önemsendiğim nokta bu..kişi kendisini tanıyıp daha sonra çalışabileceği bir hoca seçmesi gerekiyor tabi hocanın da onu kabul etmesi önemli.” [K12, 28, 2]. “Mesela benim kendi mentorumu seçmemde danışmanımı seçmemde her ne kadar enstitü bana bir çizelge verip istediğiniz isimleri yazın dese de üç isim yazdık ama üçünden birisi de değildi hoca. Ben üniversiteyi tanımadığım için rastgele bir hoca verilmişti ve ben tekrar bölüm başkanına gidip bu hocayı hiç tanımıyorum, hiçbir şekilde uyumsal, hakkında bilgi topladım aynı alanda çalışamayacağımızı gördüm değiştirebilir miyiz dediğimde hayır denildi bir denge gözetilmesi gerekiyormuş bu evet belki hocalık, yöneticilik açısından bir denge gözetilmesi gerekiyor hocalar arasında ama benim açımdan bir dezavantaj” [K14, 40, 2]. “Kendiliğinden başlaması daha iyi bence. Benim hocamla çalışma şeklim de öyle başladı.” [K3, 28, 1].

Danışman-araştırma görevlisi ilişkisinin kendiliğinden başlamasının bazı sorunlara yol açabileceğini düşünen bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Eğer resmiyetten kalkarsa bu işler bunun önüne geçilmez yani nasıl olacak maalesef biz öyle her şeyi planlı, programlı yapabilen insanlar değiliz ancak böyle resmi çerçeve çizilecek bir şeye zorlanacağız ki onun üzerinden yapabilelim. Eğer gayri resmi şekilde yürütülseydi öyle herkes de bulamazdı yani (gülme) açıkta kalan insanlar olurdu dolayısıyla bu resmiyette fayda vardır diye düşünüyorum... Kararsız

kalırdı insan sonuçta boşta kalabilirdi ama şimdi birini seçmek durumundasınız ve gidip seçiyorsunuz.” [K4, 23, 2].

4.4 DANIŞMANLARIN YAPTIĞI MENTORLUK TÜRLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.4.1 Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanları ile ilişkilerine yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Rehberlik edilen</i>	[E6, 26, 1], [E11, 27, 1], [K14, 40, 2]	3
<i>Saygıya dayalı</i>	[K3, 28, 1], [E6, 26, 1], [K7, 40, 1], [K12, 28, 2], [K4, 23, 2],[K14, 40, 2]	6
<i>Farklı fikirlere açık</i>	[E8, 29, 3],[E10, 25, 1],[K13, 23, 2],[K14, 40, 2]	4
<i>Danışmanları tarafından ezilmedikleri</i>	[K3, 28, 1], [E8, 29, 3], [K7, 40, 1]	3
<i>İçten ve doğal</i>	[E2, 25, 1], E5, 25, 2]	2
<i>Araştırma görevlisine zaman ayırabilen</i>	[E1, 25, 1]	1

Tablo 13 incelendiğinde araştırma görevlileri, danışmanları ile saygıya dayalı, farklı fikirlere açık, danışmanlarının rehberlik ettiği ve danışmanları tarafından ezilmedikleri bir ilişkinin olmasını istediklerini belirtmişlerdir. Aşağıda araştırma görevlilerinin bu durumla ilgili birebir görüşlerine yer verilmiştir.

Araştırma görevlileri, danışmanları ile yol gösterici, çözüm üretici, disiplinli, teşvik edici bir ilişkilerinin olması gerektiğini düşünmektedir.

“Hem samimi sorunları, sıkıntıları ortak bir şekilde çözen, gerektiği yerlerde gerekli olan ihtiyaç, bilgi, destek sağlayabilen diğer taraftan da sürecin verimli ve düzenli işleyebilmesi için tarihler koyan belli bir disiplin içinde, belli bir kademe içinde o tezi vermesini sağlayan yumuşak sert arası bir kıvamda olmalı.” [E6, 26, 1]. “Anlayışlı olmasını, bilmediğim bir konuda bana yine de bak bunun yanlış olduğunu söyleyip de doğru yöne sevk etmesini isterdim, rehberlik etmesini isterdim. Yanlış bir şey söylediğim zaman onu düzeltmesini isterdim. Bak bu yanlış bunu düzelt demesini

isterdim. “ [E11, 27, 1]. “Beni çalışmaya teşvik etsin, arasın, her ne kadar yaşımız kaç olursa olsun ne yaptığını düzenli olarak haftada bir, haftada bir belki sıkıcı olur bizim için ama iki haftada bir en azından sorgulasın, bu ne aşamaya geldin, geçen hafta böyle bir şey söylemiştin onu araştırdın mı desin böyle bir görüşme periyodu olsun bir kere böyle bir şey olsun isterdim... akademik dünyada da teşvik edicilik çok az, teşvik edici olmasını isterdim.” [K14, 40, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanları ile saygıya dayalı bir ilişkilerinin olması gerektiğini belirtmiştir.

“İlişkinin saygıya dayalı, kimsenin kimsenin sınırını zorlamadığı bir ilişki olmalı.” [K3, 28, 1]. “Saygıda kusur etmemek önemli...” [E6, 26, 1]. “..Ben hiçbir zaman hocama sen demedim hiçbir zaman o kadar muhabbet ederiz, konuşuruz, her konuda konuşuruz ama asla sen demedim demem diyemem çünkü bu doğru değil, hocam derim ya da siz derim.” [K7, 40, 1]. “Öğrencinin kendi konumunu bilmesi gerekiyor diye düşünüyorum çünkü bazen şöyle sıkıntılar olabiliyor asistan veya öğrenci kendisini hoca normalde hocayla yakın olduğu için başka bir ortamda da herkesin yanında bunu göstermeye çalışıyor, bunun hoş olduğunu düşünmüyorum.” [K12, 28, 2]. “Çok resmi olmasına gerek yok. Samimiyetin olması lazım ama o samimiyetin de saygıyı ortadan kaldıracak kadar samimiyete de gerek yok. Karşılıklı samimiyet olsa bu yeterli olur.” [K4, 23, 2]. “Ben normalde şöyle diyeyim..öyle bir görüşme tarzından haz etmem şahsi olarak, isterim ki hocam hep bir hoca olsun gittiğimde o saygınlığıyla şeyiyle, ev ortamını falan çok da bilmek istemem.” [K14, 40, 2].

Danışmanların yeniliklere ve ortak çalışmalara açık olması gerektiğini belirten araştırma görevlilerinin yanı sıra fikirlerini özgürce ifade edebileceği bir ilişkiden yana olduğunu belirten araştırma görevlileri de bulunmaktadır.

“Kesinlikle başkalarıyla çalışmama izin vermesini isterdim... En azından başkalarına gidip onlarla bilgi alışverişi yaptığınız zaman ona karışmaması gerektiği gibi, teşvik etmesini beklerim yani başkasıyla normal muhabbetime bile karışıyor adam iş içinde ya da dışında görüştüğümüz zaman bölümde, sen benim elemanımsın benden başka kimseyle çalışamazsın seni başkasına yar etmem tarzı yani buradan zaten arkadaşça bir ilişki çıkmaz, buradan bu ilişki çıkmaz bunlar yanlış Türkiye'nin bence en büyük yanlışlarından biri asistan köle değildir yani bunların düzelmesini bekliyorum...” [E8, 29, 3]. “Mesela kendisiyle konuştuğumuzda da hem fikir olduğumuz nokta ve herkes için isteyeceğim nokta şu mentenin kendisi özgür bir şekilde fikirlerini ortaya koyup

sadece mentorundan şunları şunları da yapsan iyi olur, bak bu bu yollar da var, böyle seçenekler, alternatifler de var bunları da göz önünde bulundurman senin ve geleceğin adına yararlı olur anlayışıyla devam eden bir ilişkinin olması bence herkes için en mantıklı, en uygun olan olur çünkü öteki türlü dayatmadan, baskıdan, empoze etmeden, bir şeyleri zorla lanse etmeden ileri gidemez yani, o halde mente, mentordan başkası olamaz.“ [E10, 25, 1]. “ Bir çalışma yapmak istediğimde hoca destekliyor bunlar benim için yeterli ya da bir bildiri yazmak istediğimde, bir yere gitmek istediğimde kendim bunlara da bir karşı çıkma durumu yok, arkamda duruyor bu da güzel zaten yeterli ya da bir iş yaptığımda ettiğimde takip ediyor bence yeterli yani.” [K13, 23, 2]. “Açık olması gerekir her anlamda yani açıktan kastım şu ben mesela üç ay çalıştım bir konuyu ve artık bu konuyu çalışmak istemediğimi söyledim. Bir emek verilmiş ama hocam bu konuda artık verim alamayacağımızı bir yerde tıkanıp düşündüm tekrar sıfırdan şöyle bir konuya başlasak dediğim zaman “ya olmaz, öyle saçma şey mi olur” gibi cümleler kurmamasını (gülme), daha esnek olmasını isterim ...” [K14, 40, 2].

Araştırma görevlileri, ezilmeyecekleri bir ilişkiden yana olduklarını belirtmişlerdir.

“Gücü olanın, bilgiyi elinde tutanın, bilgiyi elinde tutmayan üzerinde sadece bilgiyi elinde tutuyor diye hakimiyet tutmaya yetkisi yok. Sadece bu tecrübesinden yararlanacak ve o diyalektik denen yolda yanında olacak bunun için de insanın bir hoşgörüsü vardır, bir ılımlılık derecesi vardır, vicdanı vardır bunlar göz önüne alınmalı” [K3, 28, 1]. “...El pençe divan şeyini asla sevmiyorum ben kimsenin ümmetin şeyinde değilim bir kere bu bir gerçek bir birey olarak hiç birimizin olmaması gerekiyor yani kendi özgüveni olan, ayakta durmasını bilen hiçbir insanın bir başkasının altında eğilmesini doğru bulmuyorum...” [K7, 40, 1]. “...Hocanın da sert çıkışması, fırça atması bunlar da olmaması gereken şeyler diye düşünüyorum çünkü ben onun kölesi değilim yani.” [E8, 29, 3].

Bir araştırma görevlisi, danışmanı ile şeffaf bir ilişkisi olduğunu ifade etmiştir.

“Aramızda yalan vs birbirimizi aldatmaca gibi şeylerin olmamasını isterdim gayet şeffaf olalım yaşantımız her an şeffaf olsun isterdim zaten şu anda da öyle.” [E2, 25, 1]. “Samimi, doğal, içten bir ilişkinin olmasını isterim ki zaten bunların hepsi var. Yani gerektiğinde her konuda danışabilmeliyim ve öyle de zaten.” [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanının tam bir rol model olduğunu belirtmiş ve ilişkinin şekline göre zeyade mentorunun kendisine daha fazla zaman ayırmasını istediğini ifade etmiştir.

“Biraz daha zaman ayırabilseydi bize isteyebileceğim başka bir şey yok çünkü tam rol model benim için. Hem konuşmasıyla hem tavırlarıyla hem bilgisiyle özellikle bilgisi zaten afaki bir şey bizim için ve pratik zekalı hemen şunu şöyle yapın bunu böyle yapın deyip çözer.” [E1, 25, 1].

4.4.2 Danışmanları ile İş Dışında Görüşmelerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanları ile iş dışında görüşmelerine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Danışmanları ile İş Dışında Görüşmelerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Ailecek</i>	[K4, 23, 2], [K3, 28, 1], [E8, 29, 3]	3
<i>Okulda görüşülemeyen konular</i>	[E2, 25, 1]	1
<i>Yemeğe gidilebilir</i>	[E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [K7, 40, 1]	3
<i>Sanatsal etkinlikler</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Sportif etkinlikler</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Cinsiyet farklılığından dolayı dışarıda görüşmek uygun olmaz</i>	[K9, 25, 1], [K13, 23, 2]	2
<i>Görüşülmesini uygun bulmayanlar</i>	[E2, 25, 1], [K3, 28, 1], [K13, 23, 2]	3

Tablo 14 incelendiğinde araştırma görevlileri danışmanları ile iş ortamı dışında ailecek görüşülebileceğini (n=3), yemeğe gidilebileceğini (n=3), sanatsal ve sportif etkinliklere katılınabileceğini (n=2), okulda görüşemedikleri konuları görüşebileceklerini (n=1) düşünmektedir ancak danışmanı ile iş dışında görüşülmesini uygun bulmayan (n=5) araştırma görevlileri de bulunmaktadır.

Danışman ile araştırma görevlisinin iş dışında görüşmesine yönelik birebir araştırma görevlisi görüşleri aşağıdaki gibidir.

Bazı araştırma görevlileri iş dışında danışmanları ile ailecek görüşülebileceklerini düşünmektedir.

“Mesela biz zaten sabahtan akşama kadar buradayız onun dışında akşam ailelerle görüşülebilir, birlikte vakit geçirilebilir, hafta sonları ya da başka zamanlarda uygun zamanlarda karşılıklı iki kişinin de vakti buna uygunsu tabi.” [K4, 23, 2]. “Gidip dışarı bir kafede de oturulabilir, eşi varsa eşiyile eşim olsa eşimle böyle oturulabilir.” [K3, 28, 1]. “Mentorumla bence iş dışında da görüşmeliyiz. Ailecek oturmalar olabilir yani bölüm arasında böyle şeyler oluyor zaten. Mesela çocuğumuz oldu gelmesini beklerdim daha gelmedi. Diğer danışmanlara bakıyorum hoca-asistan ilişkisi ziyarete de gidiyorlar, beraber muhabbet de ediyorlar şu an bizde öyle bir şey yok.” [E8, 29, 3].

Danışmanı ile okulda görüşemediği konuları iş dışında görüşebileceğini düşünen bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“İş dışında görüştük yine kendi mesleğimizle alakalı güncel konuları hani okulun içinde konuşamadığımız konuları muhabbet ederek şu anki Türkiye'nin durumu, mesleğimizin durumu, gerektirdiği konjonktürler, ilerisi için ne yapabiliriz yol göstermek için biraz daha yol gösterici bir pusula niyetinde konuşabiliriz.” [E2, 25, 1].

Araştırma görevlileri, iş dışında danışmanları ile yemek yediklerinden, çay içtiklerinden ve eğlenceye gittiklerinden bahsetmişlerdir ayrıca danışmanları ile sportif ve sosyal aktiviteler yapılabileceğini düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır.

“İş dışında çok görüşmemiz olmuyor ama görüşmek isterdim öyle samimi olmak isterdim aslında olabilirdi. İşte bir ne yaptık 2 defa evine yemeğe çağırdı oraya gittik ondan ayrı yine iş görüşmesi işte incelemeye gidiyoruz şehirlerarası aslında onlar da iş kapsamında oluyor. Bunun haricinde bir bulduğumuz, görüştüğümüz yok.” [E1, 25, 1]. “Her zaman olmasa da belli zamanlarda destek ve motivasyon açısından faaliyetler yapılabilir. Belli aralıklarla mesela ayda bir belki üç ayda bir beraber bir şeyler yapılabilir. Ekstra yani rutinin dışında sadece odada değil üniversitenin kantininde çay içme gibi faaliyetler olabilir. Monotonluğun biraz dışına çıkmak bazen iyidir. İş dışı konuşmalar yapılabilir.” [E6, 26, 1]. “Beraber eğlenceye gidilebilir, yemek yenilebilir, sosyal aktivitelerde bulunulabilir.” [K7, 40, 1]. “Mesela spor aktiviteleri olsun ya da onun dışında özel hayata dair gündelik hayata dair ya da gelecek adına yapılacak planlara dair özel konuşmalar da oluşabilir.” [E10, 25, 1]. “Çay, kahve içilebilir, yemek yenilebilir birlikte, bizim alanımız için söylüyorum sanat

aktiviteleri var örneğin birlikte tiyatroya bizim alanımız olduğu için tiyatroya gidilebilir, bir müzik dinletisine gidilebilir.” [K12, 28, 2].

Yaş ve cinsiyet farklılığından dolayı danışmanları ile arkadaşça bir ilişkilerinin olmayacağını ve ortak yapabilecekleri farklı etkinliklerin olmadığını düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Mesela danışmanımla beraber motorsiklet kullanmayı çok isterdim ama bu çok afaki bir şey oldu. Bana ben bisiklet bile kullanmayı bilmiyorum diyen bir hocam var. Ne yapmak isterdim aslında hocayla yapabileceğimiz çok bir şey yok çünkü aramızda kuşak farkı var, bize göre çok olgun, oturaklı bir hocamız, çok da sosyal olduğunu düşünmüyorum bu konuda en fazla yapılabilecek ne olurdu yine oturup yemek yemek olurdu sanırım. Kendini işine adanmış bir hoca.” [E1, 25, 1]. “...Danışmanım yaşça büyük benden hani bizim toplumumuzun da görgü kuralları var ona göre davranmak durumundayız ben şeyden çekiniyorum bu çok yakın olunca hani o çalışma durumu etkilenir mi bundan? Tedirginliğim o yönde açıkçası, onun dışında da belki çok arkadaşça bir ortam içinde bulunan insanlar gayet iyi çalışıyorlardır bilmiyorum ama hani benim kendi özelliklerimden yola çıkıp söylediğim bir şey bu. Belki yaşıyla alakalıdır mentorumun çünkü yaşı benden büyük 45-50 yaşlarında, evli, farklı cinsiyetlerdeyiz bir de yanlış anlaşılmasından korkuyorum ben açıkçası asla öyle bir şey olmadı ama insanların bakışı tabii biraz daha farklı oluyor bu devirde tedirgin olmamak elde değil.” [K9, 25, 1]. “Ekstradan görüşmeye çok gerek var mı bilmiyorum belki bir kadın hoca olsa benim mentorum görüşmek isterim, onunla birlikte vakit geçirmek isterim ama şimdi erkek olunca, erkek-kadın çok rahat olacağını düşünmüyorum açıkçası. Ortak bir bildiriye şuraya, buraya gidilebilir de ekstradan dışarıda ne yapılabilir açıkçası bilmiyorum(?), toplu bir şeyler yapılıyorsa tabii ki yapılabilir. Ama ekstradan birlikte tez dışında ya da yapılan çalışma dışında görüşmek çok da gerekli değil bence..ama dediğim gibi kadın olsaydı tersini düşünürdüm.” [K13, 23, 2].

Danışmanı ile iş dışında görüşmenin olayın akışı ve kişilerle ilgili olduğunu düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Genel olarak ben tanıştığım bir insanla görüşürüm, görüşürsün ya. Sonuçta telefonla ararsın olmadı faceden yazarsın en uzaksa faceden yazarsın bir şekilde tanıştıktan sonra o etkileşim devam ediyor. Ha bir ay ha bir sene ha da iki gün zamana göre değişir... öyle bir zorunluluk yok görüşür de görüşmez de tamamen kendilerine bağlı,

akışına bağlı.” [E5, 25, 2]. “Her türlü paylaşım da olabilir bu kişilere bağlı, illa görüşmeliler değil, görüşe de bilirler görüşmeye de bilirler ama görüşürlerse verim alırlar mı alabilirler yani bu kişilerle alakalı bir şey.” [K14, 40, 2].

Danışmanları ile iş dışında görüşülmemesinin daha uygun olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Bence çok görüşmememiz lazım çünkü herkesin bir yaşantısı var yani ona müdahale etmemek için. Mentorumuza 7/24 ulaşabiliyoruz ama bu tabii her gün ararım anlamına gelmez öyle bir şansım var diye insanı 24 saat onu meşgul etmek olmaz.” [E2, 25, 1].

“Ben iş dışında görüşme taraftarı değilim. Zaten iş ortamında sürekli beraberiz. İşle özel hayat kesinlikle ayrı olmalı... Ben iş dışında görüşüyorum görüşen biri olarak görüşmemenin daha hayra alamet olduğunu düşünüyorum.” [K3, 28, 1]. “Çok rahat olacağını düşünmüyorum ben öyle, resmi ortam iyidir diyelim.” [K13, 23, 2].

4.4.3 Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanları ile görüşme şekillerine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Danışmanları ile Görüşme Şekline İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Sınırı koruyacak şekilde geniş</i>	[E1, 25, 1]	1
<i>Ne çok arkadaşça ne çok resmi</i>	[K4, 23, 2], [K7, 40, 1], [K9, 25, 1]	3
<i>Kişisel sınırlara saygılı</i>	[K3,28,1]	1
<i>Saygılı olduğu müddetçe arkadaşça</i>	[E6, 26, 1], [E10, 25, 1]	2
<i>Yerine ve zamana göre değişen</i>	[E2, 25, 1], [K9, 25, 1], [E5, 25, 2]	3

Tablo 15 incelendiğinde araştırma görevlileri danışmanları ile görüşmelerinde sınırlar olmasını, saygının görüşmelerde korunması gerektiğini, ne çok arkadaşça ne de resmi bir görüşmeden yana olduklarını ve görüşmelerdeki resmiyetin yerine ve zamana göre değiştiğini belirtmişlerdir. Aşağıda bu konu ile ilgili araştırma görevlisi görüşlerinden yapılan alıntılar verilmiştir.

Danışmanları ile görüşürken belirli sınırların olmasını ve bu dengenin gözetilmesi gerektiğini düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Arkadaşça görüşmenin bir dezavantajı olmaz... Aradaki perdeyi yırtmayacak şekilde sınırlar geniş olmalı aslında yani çocuk böyle gelip el pençe divan değil de sonuçta o da ileride bizim meslektaşımız olacak belki 1 yıl sonra meslektaşımız olacak...” [E1, 25, 1]. *“Çok arkadaşlığa gerek yok bence ama aşırı bir resmiyete de gerek yok her şeyin sınırında olması bence ilişkinin daha sağlıklı yürümesine yardımcı olur.”* [K4, 23, 2]. *“Benim mentorumla resmi görüşeceğim yer de vardır onun dışında arkadaşça görüşeceğim yer de vardır. Hep arkadaş olursan o senin danışmanın değildir zaten arkadaşıdır. Arkadaşlığın sınırı, tanımı bellidir. Hep hoca olursan da o da hep hocadır sana arkadaşça bir yaklaşımda bulunamaz yani o esnektir... Sınırlar da esnek olmalı. Yerine göre o anda ne olması gerekiyorsa o şekilde olmalı.”* [E5, 25, 2]. *“Herkesin bir sınırı olmalı ve herkes bu sınırı bilmeli. Bu sınır çok keskin de olmamalı. Kişisel bütünlüğe zarar vermeyecek şekilde kişinin sınırını bilmesi gerekiyor... İnsan yaşadığı yere benziyor ya akademinin dışına çıkmak çok da kolay olmuyor. Yıldırma, mobbing olmamalı.”* [K3, 28, 1]. *“Saygıda kusur etmemek önemli, mentora saygıda kusur edilmediği sürece yakınlaşmakta bir sıkıntı yok ama arkadaşça ilişkide söylenen tabirlere dikkat edilmesi gerekir, hocasının ismini söylerken dikkat etmesi, saygılı olunması gerekir. Saygıda kusur edilmediği müddetçe arkadaş kalınabilir.”* [E6, 26, 1]. *“Ben çok ast üst ilişkisini sevmiyorum normalde ama bu da çok arkadaşçayı da çok doğru bulmuyorum. Çok arkadaşçı olmayı doğru bulmuyorum ama çok ast üst şeklinde katı kural askeri sistemdeki gibi olmayı da sevmiyorum sonuçta bilim insanlarıyız biz.”* [K7, 40, 1]. *“Ne çok böyle katı kuralları olan resmi bir yer istiyorum ne de böyle ooo ne haber falan modunda bir şey istiyorum hani ikisinin ortasında çok uçlarda olmayan bir ilişki benim istediğim açıkçası, öyle de bir ilişkimiz var hocayla... Eğer ortak alanlarımız varsa mesela ben kitap okuyorum kitap üzerine olabilir ya da aile üzerine olabilir hani o tür konular gibi yani dediğim gibi böyle sürekli bir arada da değil ama çok kopuk da değil dengeli bir ilişki tutturmak gerekiyor galiba.”* [K9, 25, 1]. *“...Eğer bir saygısızlık ya da işte o arkadaşça olan sohbetin kendisini abartmamak, kendinizi ya da hocanızı işte mentorunuzu küçük düşürecek bir ifade içerisinde bulunmadan bence herhangi bir dezavantajı olmaz...”* [E10, 25, 1].

Danışmanları ile görüştikleri ortama ve zamana göre görüşmenin şeklinin değiştiğini düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Aslında görüştüğüm ortama göre değişir bu. Makamındaysa yani rektörlükteyse tabi ki ast üst olması lazım çünkü oraya giren bir sürü hocalarımız var, bizim üst düzey hocalarımız var, başka rektör yardımcıları var, dekan hoca var orada tabi orada ast üst ilişkisi olması lazım ama buradayken yine o seviyeyi koruyarak yine arkadaş gibi olur ama o ast üst seviyesini korumak bence daha iyi saygı çerçevesinde.” [E2, 25, 1]

“Yerine göre hem arkadaş hem hoca olmalı diyorum ya yeri gelir baban olur, yeri gelir hocan olur, yeri gelir arkadaşın olur dostun olur bunlar süreç içerisinde gider gelir.” [E5, 25, 2]. “...Okulda resmi olmasını istiyorum ama şöyle diyeyim mesela ayda bir, iki ayda bir sürekli olmamak şartıyla dışarıda da görüşüp konuşabilirim, fikir alışverişinde bulunabilirim diye düşünüyorum. Dört duvar arasında belki resmi işler bakımından sınırlandırmak iyi ama dışarıda da her gün, her hafta, iki haftada bir değil de böyle ayda bir, birkaç ayda bir görüşebilmeyi isterim ders dışı konularda da...” [K9, 25, 1].

4.4.4 Danışmanlar ile Arkadaşça Görüşülmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanlar ile arkadaşça görüşülmesine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Danışmanlar ile Arkadaşça Görüşülmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Saygıyı götürebilir</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Suistimal edilebilir</i>	[K4, 23, 2], [E8, 29, 3], [E5, 25, 2]	3
<i>Akademik çalışma olumsuz etkilenir</i>	[K9, 25, 1],[K7, 40, 1]	2
<i>Kıskançlık oluşturur</i>	[E11, 27, 1]	1
<i>Objektifliği götürebilir</i>	[K14, 40, 2]	1
<i>Danışman zor duruma düşürebilir</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Avantajlı</i>	[E2, 25, 1],[E6, 26, 1],[K14, 40, 2],[E5,25,2]	4
<i>Resmi ortam daha iyi</i>	[E1, 25, 1]	1

Tablo 16 incelendiğinde araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun danışmanları ile arkadaşça, rahat bir ortamda görüşmenin saygıyı götürebileceğini, suistimal edilebileceğini, akademik çalışmanın bu durumdan olumsuz etkilenebileceğini, kıskançlığa neden olabileceğini, objektifliğe gölge düşürebileceğini, mentorun zor durumda kalabileceğini düşünmektedir ancak mentor ile arkadaşça görüşmenin avantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Aşağıda danışmanlar ile arkadaşça görüşülmesine ilişkin araştırma görevlisi görüşlerinden yapılan birebir alıntılara yer verilmiştir.

Danışmanlar ile arkadaşça görüşmenin suistimal edilebileceğini ve saygıyı götürebileceğini düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Bunu tasvip etmiyorum çok rahat olunmamalı. Dezavantaj olarak saygıyı götürebilir... belki şey.. hani hem öğrenci açısından hem hoca açısından onu suistimal edebilir o yakınlıktan belki.. yani öyle bir şey gelmedi başıma ama olabilir herhalde. İpin ucu kaçabilir bence gerek yok herkesin sınırı olsun.” [K4, 23, 2]. *“Hep arkadaş olduğu zaman söylemesi gerekeni söyleyemez, vermesi gerekeni veremez. Ama arkadaş olmayınca da o zaman da vermesi gerekeni veremez.”* [E5, 25, 2]. *“Belki öğrenci tarafından bu samimiyet kullanılabilir ama öyle bir şey düşünmüyorum yani kendi açımdan kendi kişiliğim açısından öyle bir şey düşünmüyorum ama bu belki hoca açısından o öğrenciler o hocanın iyi niyetini kullanabilir yani.”* [E8, 29, 3].

Araştırma görevlileri, danışmanlarla arkadaşça görüşmenin akademik çalışmayı olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir.

“Aslında onun tamamen akademik çalışmayı olumsuz etkileyeceğini ve insana böyle bir rahatlık getirmeyeceğini düşünüyorum ben ama yanılıyor da olabilirim.” [K9, 25, 1]. *“Ortak bilimsel bir platformda bir araya geliyoruz ve konuşacağımız şeyler elbette bununla ilgili olacak ama bunun dışındaki entellektüel sohbetlerimiz de olacak elbette..”* [K7, 40, 1].

Danışmanlarla arkadaşça görüşmenin kıskançlığa neden olabileceğini belirten bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“...Aynı akademik çevre içerisindeki kişiler bunu, acaba kolluyor mu, acaba başkaları arasında farklı bir yapı, farklı bir insan mı, neden bizimle ilgilenmiyor, gibi bir kıskançlık tabii ki olacaktır.” [E11, 27, 1].

Danışmanı ile arkadaşça görüşen ve bundan mutluluk duyduğunu belirten bir araştırma görevlisi danışmanlarla arkadaşça görüşmenin danışmanı zor duruma düşürebileceğini belirtmiştir.

“Şöyle diyeyim benim açımdan tabii ki dezavantajı yok ben bu konudan çok mutluyum hocaya yakın olmaktan fakat resmi ortamda da yerini bilmesi gerekiyor öğrencinin... Örneğin hoca yemekte oturuluyor, hocalar var başka üniversitelerden gelen yemek masası düzenlenmiş, mesela biz de hep karşılaştığımız gidip hemen hop diye hocanın yanına oturmak hoş bir şey değil...Gidip benim hocayla aram iyi ben hocanın yanına

oturayım (gülme) doğru olmaz. Hocayı zor duruma düşürmemek gerekiyor.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanlarla arkadaşça görüşmenin objektifliği olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir.

“Bazen arkadaş ortamı gibi samimi bir ortamda yanlışlar da görülmeyebiliyor yani alıştığınız çok alıştığınız veya sevdiğiniz bir insanın yanlışını göz ardı edebiliyorsunuz. ..Danışmanın objektif davranması açısından sıkıntıya düşürür.” [K14, 40, 2].

Danışmanlarla resmi ortamda görüşmenin daha iyi olduğunu düşünen bir araştırma görevlisi vardır.

“Resmi ortamda görüşmeyi daha çok isterdim çünkü hocanın bir popülerliği var Türkiye’de yani çok fazla deneylerin, Türkiye’de çoğu ilk yapılan mesela dış perde güçlendirmeleri yöntemini ilk yapan bizim hocamız ve onu bütün Türkiye tanıyor. Ben herhangi bir yere gittiğim zaman hocamın asistanıym demekten gurur duyuyorum o yüzden böyle resmi bir yerde hocamla beraber olmak isterdim yoksa sivilde kimse tanımayacağı bilmeyeceği için bence resmi daha iyi olur.” [E1, 25, 1].

Arkadaşça görüşmenin avantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Rahat bir ortamda arkadaşça görüşmenin dezavantajı olduğunu sanmıyorum. Yani rahat bir ortam olursa her türlü soru sorulabilir mesela. Hatta bunu avantajlı görüyorum.” [E2, 25, 1]. “Arkadaşça bir şekilde daha az resmi bir ortamda görüşmek isterim. Dezavantajlarının olduğunu düşünmüyorum. Saygı sınırları içerisinde olursa gayet faydalı olacağı düşüncesindeyim.” [E5,25,2]. “Arkadaşça bir ortam daha uygun, ast- üst bazen farklı reaksiyonlara sebebiyet veriyor. Çok fazla emir komuta zinciri değil de biraz daha cana yakın bir şekilde daha iyi olabilir.” [E6, 26, 1]. “Ast-üst olmak istemezdim o yüzden de mesela şu anda üstüm olmadığı için memnunum her ne kadar hocayla çok iletişim sıkıntımız olsa da üstüm olmasını ve sürekli görmeyi istemezdim.” [K14, 40, 2].

Bir araştırma görevlisi görüşme sırasında zaman sınırlaması olması ve mentorun çok vaktinin alınmaması gerektiğini düşünmektedir.

“Sınır illa ki olmalı. Görüşmemizi gerektiren konu ne ise o konuyu görüştüğümüz zaman işin bitmesi lazım daha da uzatmamak lazım vakti boşa geçirmemek lazım.

Öngörülen süre 10 dakikadır o on dakikanın yarım saat olmaması lazım mesela.” [E2, 25, 1].

Danışmanları ile özel ve sosyal hayatlarına dair konularda da konuşulabileceğini belirten araştırma görevlileri vardır.

“Biz böyle danışman olarak düşünürsek ders, tez danışmanı o zaman o şey kalır ama sizin o mentor dediğiniz şey daha kapsamlı hani insanın her noktada akıl danışabileceği bir kişi tabi ki insanın hayatı sadece iş hayatından ya da bir tez yazmaktan ibaret değil, özel hayatında da sıkıntılar yaşayabilir. Eğer gerçekten o samimiyeti varsa bunu da konuşmasında bir sakınca yok bence eğer o kişinin de mentorunun da önem veriyorsa ve onun da yönlendireceğini düşünüyorsa özel hayata da girilebilir çünkü insanın asıl yönlendirmeye en ihtiyaç duyduğu şeylerden bir tanesi özel hayatı.” [K4, 23, 2]. “Maddi manevi bir sıkıntım olduğu zaman yanımda olabileceğini söyledi bu da benim için çok iyi bir şey çok artı bir şey, ailevi sıkıntılarımı bile söyleyebileceğim bir insan olmasını isterdim ki zaten öyle.” [E2, 25, 1]. “...Ne kadar sadece akademik danışman olarak görüyorsak da aslında bir yerde çok zaman geçirdiğiniz için sosyal hayatımızla ilgili sıkıntılarımızdan da söz ediyoruz.” [K9, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi özel şeylerin danışmanlarla paylaşılmaması gerektiğini düşünmektedir.

“Görüşmenin sınırları insanların bir mahremiyeti vardır, ona girilmemesi gerekir. Onun çocuğu ile ilişkisi, eşi ile ilişkisi o tür durumlara girilmemesi gerekir diye düşünüyorum. Hem ben girmemeliyim, hem hocam girmemeli çünkü olumsuz bir tepkiye neden olabilir sorulduğu zaman diye düşünüyorum.” [E11, 27, 1].

4.5 MENTORLUĞUN PSİKOSOSYAL FONKSİYONLARINDAN ROL MODEL FONKSİYONUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlarının örnek aldıkları özelliklerine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 17’de belirtilmiştir.

Tablo 17. Danışmanlarının Örnek Aldıkları Özelliklerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Çalışma disiplini	[K3, 28, 1], [K9, 25, 1], [E10, 25, 1],[E2, 25, 1], [E5,25,2]	5
Meslek aşkı	[E2, 25, 1]	1
Sevecenliği/Neşesi	[E10, 25, 1], [K7, 40, 1]	2

<i>Hayattaki duruşu</i>	[K13, 23, 2], [E10, 25, 1]	2
<i>İnsanlarla iletişimi</i>	[E1, 25, 1], [K12, 28, 2]	2
<i>Mütavaziliği</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Kesin delillere dayalı konuşması</i>	[E10, 25, 1], [K4, 23, 2]	2
<i>İster istemez</i>	[E5, 25, 2], [E6, 26, 1]	2
<i>Örnek alması</i>	[K14, 40, 2]	1

Tablo 17 incelendiğinde araştırma görevlileri, danışmanlarının en çok çalışma disiplini örnek aldıkları belirtmiştir. Aşağıda danışmanlarının örnek aldıkları özellikleri ile ilgili araştırma görevlilerinden birebir alıntılar sunulmuştur.

Danışmanlar çalışma disiplinleri, yeniliklere açık, sportif, güler yüzlü, samimi olmaları ve mesleklerine duydukları sevgi yönünden araştırma görevlileri tarafından örnek alınmaktadır.

“Akademik çalışma disiplini bakımından mentorumu örnek alırım çok düzenli ve disiplinli çalışıyor buna yönelik bana da yaptırımları oluyor... Çalışma disiplinini çok beğeniyorum hocamın bu yüzden zaten onunla çalışmayı istedim.” [K3, 28, 1]. *“Alanında yetkin biri olmasını, çalışkan olmasını, yenilikçi olmasını, değişimlere açık olmasını, karşıdakinin görüşünü dinlemesini ve dikkate almasını, samimi, doğal olmasını, açık sözlü olmasını, arkadaşça davranabilmesini ve hatta sportif olmasını”* [E5, 25, 2]. *“Disiplinini, çalışkan, işini zamanında yetiştiren bir mentor sizin tabirinizle benim mentorum o yönlerini almak isterdim açıkçası. Kişisel özellik olarak yine disiplinini örnek almak isterim.”* [K9, 25, 1]. *“İş takibini, düzenini, yaşam standardını, mesleğine olan aşkını, sevgisini”* [E2, 25, 1]. *“Disiplinli olması, otoriter olması, fikirlerin hepsine açık olması, güler yüzlü olması, sürekli canlılığını ve sevecenliğini, samimiyetini, aradaki sınırı koruyarak arkadaş gibi davranabilmesini”* [E10, 25, 1].

Araştırma görevlileri aynı ortamda bulunan kişinin huyunu ister istemez aldıklarını belirtmişlerdir.

“Kır atın yanında duran ya huyundan ya suyundan” istemesen de alırsın. İstemeseniz dahi psikolojik bir ortamda bulunduğunuz vakit istemeseniz bile alırsınız.” [E5, 25, 2]. *“İster istemez öğrenci hocasını örnek alır, istemese bile bir şekilde o içine yansır. Öğrenci istediği yerleri örnek almaya çalışır ama istemediği yerlerde de örnek almıştır farkında değildir.”* [E6, 26, 1].

Danışmanların mütevazî duruşu, insanlarla iletişimleri ve kesin delillere dayalı tezler sunmaları araştırma görevlileri tarafından örnek alınan özelliklerdendir.

“En çok hoşuma giden özelliği insanlarla iletişimi yanına bir lisans öğrencisi bile gelse hemen önünü ilikler, buyurun efendim oturun der, masasında oturuyorsa ayağa

kalkar. Rektör yardımcısıymışım, bölüm başkanımıymışım önemli değil kim gelirse gelsin o şekilde... şeker gibi bir adam o yüzden insanlarla iletişimi en çok insanları kendisine bağlayan yan da zaten bu özelliği, onun hayat bilgisi zaten kimseyle boy ölçüşemez o yüzden tamamen bir idol bizim için.” [E1, 25, 1]. “Duruşunu, mütevazı bir duruşunu, bilgiye sahip olmasına rağmen alçak gönüllü bir yapıya sahip oluşunu, yönetici ruhunu, anlatırken örnekler verdiği zaman tespitini ispat edici bir şekilde sunması bunu tabii tezleriyle sunması o şekilde bir çok ekleyebiliriz.”[E11, 27, 1]. “İnsanlara çok sevecen yaklaşmasından dolayı hiçbir şekilde yanlış anlaşılıyor yani herkese kucak açabilen ve herkesten bir şeyler alıp herkese bir şeyler verebilecek bir ortam oluşturabilen yanı idol olması için aslında güzel şeylerden” [E10, 25, 1]. “Hocam çok bilimsel bir insan. Kesinlikle varsayımlardan yola çıkmaz böyle kesinlikle delillerini ister ona göre hareket eder, öyle kulaktan dolma bilgilerle kesinlikle kesinlikle ama kesinlikle hareket etmez. O şeyi bana geçti.” [K4, 23, 2]. “Hocanın öğrencisine olan davranışlarını örnek alıyorum, asistanına olan(,) hocayla görüştüğümde ben de diyorum ki mesela benim asistanım olduğu zaman ben de hoca gibi davranırım, davranmak isterim başarabilirsem” [K12, 28, 2].

Danışmanlarının mesleki özelliklerinin yanı sıra kişisel özelliklerini de örnek aldığını belirten araştırma görevlileri vardır.

“Yaşamayı seviyor onun o canlılığı, neşesi hoşuma gidiyor ondan sonra çok zeki bir adam, zeki insanları çok seviyorum zeki, algıları açık, kuvvetli bir adam, okumayı seviyor, kendini geliştirmeyi bir anlamda seviyor yani o hoşuma gidiyor.” [K7, 40, 1]. “Derslerinde takip ediyorum birlikte lisans dersi, yüksek lisans dersine de giriyorum ders anlatışını, en çok örnek aldığım ders anlatması, öğretmenlik becerisi, yine aynı şekilde biraz daha hocamla yakın çalışabildiğim için anne olarak görüyorum örneğin anne olarak örnek alıyorum.” [K12, 28, 2]. “Mesela ben kendi danışmanımın olaylar karşısındaki duruşunu, bir olay karşısındaki dik duruşunu örnek alırım daha ziyade.” [K13, 23, 2].

Danışmanını mentoru olarak görmeyen bir araştırma görevlisinin danışmanını örnek almak istememesi dikkat çekicidir:

“..Örnek almam kesinlikle yani inşallah da öyle yapmam...Bağlı bulunduğu üniversiteye haftanın bir günü sadece giden bir insan akademik hayatın ne kadar içindedir şüpheliyim. Aslında hocanın akademik hayatından şüpheliyim o yüzden yoksa şahsi hayatıyla ilgili, insani duruşuyla ilgili çok bey efendi bir insan.. çok belki

yardım edici, teşvik edici de bir insan ama akademik anlamda değil(.) Akademik hayatın içinde, günlük olayları takip eden, kim ne yapmış nerede, nasıl, bu işle ilgili neler yapılabilir bunları bilmeden insani olarak iyi olmak bir şey ifade etmiyor o anlamda örnek almam eğer akademisyensen akademisyensindir, değilsen değilsindir... Yayınları yok, bu konuda çalışmıyor bu anlamda örnek alamam.” [K14, 40, 2].

4.6 MENTORLUĞUN KARIYER FONKSİYONLARINDAN ZORLU GÖREVLER FONKSİYONUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.6.1 Danışmanlarının Verdiği Sorumluluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanlarının verdiği sorumluluklara ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Danışmanlarının Verdiği Sorumluluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Makale yazımı/çeviri</i>	[K3, 28, 1], [K7, 40, 1], [E6, 26, 1], [K13, 23, 2], [K9, 25, 1]	5
<i>İdari işler</i>	[K4, 23, 2],[K12, 28, 2], [K3, 28, 1], [K9, 25, 1]	4
<i>Laboratuvar/staj işleri</i>	[E1, 25, 1], [E2, 25, 1], [E8, 29, 3], [E6, 26, 1]	4
<i>Derse girme</i>	[E1, 25, 1]	1
<i>Ders programı hazırlama</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Tez</i>	[E5, 25, 2]	1
<i>Liderlik</i>	[E11, 27, 1]	1
<i>Sorumluluk vermez</i>	[K14, 40, 2]	1
<i>Araştırma görevlisine yapabileceği işler verilmeli</i>	[E5, 25, 2], [K12, 28, 2]	2

Tablo 18 incelendiğinde bir araştırma görevlisi hariç, danışmanların araştırma görevlilerine sorumluluk verdiği, araştırma görevlilerinin makale yazma ve çeviri yapma (n=5), idari işler (n=4), laboratuvarlarla ilgili (n=4) sorumluluklarının olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırma görevlileri(n=2) kendilerinin yapabileceği işlerin danışmanlar tarafından verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Aşağıda bununla ilgili birebir alıntılar sunulmuştur.

Danışmanını mentoru olarak görmeyen bir araştırma görevlisi hariç araştırma görevlilerine hocaları tarafından sorumluluk verilmektedir.

“Hayır vermiyor.” [K14, 40, 2].

Araştırma görevlilerine akademik işlerinin yanında idari işlerle ve bölümün verdiği işlerle ilgili sorumluluklar da verilmektedir.

“Her konuda verebiliyor yani verebiliyordu. İşle alakalı akademik de olabilir idari işler de olabilir.” [K4, 23, 2]. *“Hem bölümde araştırma görevlisiyim hem de aynı zamanda hocanın tez öğrencisiyim o yüzden hem kendi çalışmalarımızla ilgili görevler olabiliyor hem de bölümle ilgili görevler olabiliyor.”* [K12, 28, 2]. *“Danışmanım bana birçok sorumluluk verir. Evrak sorumluluğu zaten veriyor onlar da şüphesi olmuyor.”* [K3, 28, 1]. *“Mesela ders programı yapmak var ama o bölümün verdiği bir sorumluluk, danışmanımın değil...”* [K9, 25, 1].

Mühendislik fakültesindeki araştırma görevlilerinin genellikle lisans öğrencilerinin stajlarını takip etme, teknik geziler planlama, ders uygulamalarına girme ve laboratuvarlarla ilgili işleri yürütme gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

“Yaptığımız deneylerde sorumluluğum oluyordu. Kullandığımız cihazların maddi değerleri çok yüksekti onların muhafazası, onların güvenliği, kontrollü bir şekilde deneyin yapılması bizim sorumluluğumuzdaydı...” [E6, 26, 1]. *“Teknik gezi planlaması var onunla alakalı proje yazmak gibi mesele var... Başka verdiği sorumluluklar mesela laboratuvarımız var bizim onun işleyişi ile alakalı bir akademik takvim oluşturmak istedi.”* [E2, 25, 1]. *“Sorumluluklar verir. Hocanın derslerinin uygulamalarına ben giriyorum. Hoca konuyu anlatıyor, problem çözümlerine ben giriyorum. Toplantısı oluyor idari görevde olduğu için onun yerine ben giriyorum. Hocanın lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin danışmanlıklarını ben yapıyorum. Çünkü kendisinin buna ayıracağı vakti yok öyle bir sorumluluğum oluyor. Sonra laboratuvarda deneyler yapıyoruz orada bir sorumluluğum var. Bir de hocamın asistanı olduğum için diğer hocalar hocamla bir şey konuşacakları zaman bana geliyorlar ekstradan böyle bir gayri resmi sorumluluğum da var. Çünkü hocama bir şeyler söylemeye çekiniyorlar idari görevi olduğu için. Ben hocama uygun bir dille söylüyorum.”* [E1, 25, 1]. *“Bölümde staj sorumlusu olduğum için stajla hoca ilgilenmiyor, stajla ilgili gerekli yükü bölümde ben kaldırıyorum üç yüz küsur öğrenci var o zaten bana yetiyor onun haricinde bölümle alakalı laboratuvarlarımız var.”* [E8, 29, 3].

Danışmanlarının makale ve çeviri işlerinde belirli sorumluluklara sahip olduğunu belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Mesela kaynak taraması olduğunda işte yazılacak bir makaleyle ilgili ya kendisi yazacağı ya da birlikte yazacağı makalede işte” [K3, 28, 1]. *“Sorumluluk veriyor vermez mi, makaleler bir sürü var yazılacak onları yolladı bana genellikle işte makalelerle ilgili...”* [K7, 40, 1]. *“Makalelerin literatür kısımlarını bize yaptıyordu.”* [E6, 26, 1]. *“Açıkçası daha ziyade derslerle ilgili, çalışmalarlarıyla ilgili”* [K13, 23, 2]. *“Hocamın dili Fransızca özetleri genelde İngilizce istiyorlar yani ben bir sefer yaptım bu özet çevirme işini Türkçe’den İngilizce’ye çevirdim öyle bir şey olmuştu.”* [K9, 25, 1]. *“Mesela bir çeviri varsa birlikte yapılabilir yani İngilizce çeviri yapılabilir birlikte bazen oluyor olmuyor değil.”* [K3, 28, 1].

Bazı araştırma görevlileri, danışmanlarının yerine ya hiç derse girmemekteirler ya da çok zorunlu durumlarda derse girmektedirler.

“Hocanın yerine derse girme yok yasak zaten.” [E8, 29, 3]. *“Çok büyük sağlık sorunu olmadığı sürece hocanın yerine derse gitmek zorunda kalmadım o da sayılıdır genelde de yoklama alıp çıktım, hoca telafi dersini yaptı.”* [K9, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlarının özel hayatına dair sorumluluk almadıklarını belirtmişlerdir.

“İş dışında başka sorumluluk vermedi çanta taşımadı onu soruyorsan eğer hiçbir zaman çanta taşımadım.” [K7, 40, 1]. *“Özel şu yapılsın bu yapılsın gibi şeyler yok. Belli bir sınır belli bir çerçeve olduğu için akademik çerçevede sorumluluklar verir, herkesin özel hayatı özel işleri kendisini ilgilendiren bir konumda.”* [E10, 25, 1].

Yapılan etkinliklerde lider rol oynama sorumluluğu olan bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Sorumluluk verir evet. Mesela bölüm içerisinde sosyal bir etkinlik olduğu zaman orada başrol edinmemi ister ya da fakültedeki tüm araştırma görevlilerini temsil eden bir başkanlık pozisyonunda görmek ister. Bir lider şeklinde ister. Beni o liderlik pozisyonunda yetiştirmek onun amacı belki, benim de isteğim bir lider, bir yönetici olmak.” [E11, 27, 1].

Araştırma görevlilerine yapabileceği işlerin verilmesi gerektiğini düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Ben söyleyeyim mesela ben hoca olayım ben yapabileceğini veririm. Diyor ya “Biz, yapamayacağını yüklemeyiz, kaldıramayacağını yüklemeyiz. “Ayetel Kürsi’de işte o, o mesele. Ölçü o olmalı. Ezmek istiyorsa verirsin istemiyorsan zaten yapabileceği budur dersin onu verirsin, bunu gözetirsin ki bu zaten psikolojide de vardır.” [E5, 25, 2].

“Yapamadığımız şeyi zaten söylüyor bunu yapamazsın ağır, benim yapmam gerekir diye. Yapabileceğimiz şeylerde görevlendirir.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi en büyük sorumluluğunun tezini yazmak olduğunu belirtmiştir.

“Verir. Tezini yap der. Otur ders çalış efendi efendi.” [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisi ders programı yaparken yaşadığı zorluğu dile getirmiştir.

“Fakültemizde çoğu ders programını, çoğu bölümde ders programını araştırma görevlileri yapıyor. Şöyle bir zorluğu var hocaların arası bozulmuyor ama bir sorun olduğunda kabak bizim başımıza patlıyor yani belki başkalarından da duymuşsunuzdur filler tepişir, çimenler ezilir öyle bir durum söz konusu oluyor ama bazen farklı sıkıntılar olabiliyor işte nasıl diyeyim danışmanınızla bölümdeki diğer hocaların arasında bir sorun varsa bunu size ne kadar yansıtmak istemeseler de geriliyorsunuz...” [K9, 25, 1].

4.6.2 Danışmanların Verdiği İşlerle İlgili Araştırma Görevlilerine Güvenmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanların verdiği işlerle ilgili araştırma görevlilerine güvenmesine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Danışmanların Verdiği İşlerle İlgili Araştırma Görevlilerine Güvenmesine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Güvendiği için sorumluluk verir	[K4, 23, 2], [E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [K3, 28, 1], [K12, 28, 2]	5
Sorumluluk vermesi güvendiği anlamına gelmez	[E5, 25, 2]	1
Verdiği işe göre güveni değişir	[E6, 26, 1], [K7, 40, 1]	2

Tablo 19 incelendiğinde araştırma görevlileri, onlara güvendiği için danışmanlarının kendilerine sorumluluk verdiğini, danışmanın güveninin verdiği işe göre değiştiğini ve sorumluluk vermesinin araştırma görevlisine güvendiği anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Aşağıda verilen birebir alıntılar araştırma görevlilerinin bu duruma ilişkin görüşlerini sunmaktadır.

Danışmanlarının onlara güvendiği için sorumluluk verdiğini ve işe çok karışmadıklarını düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Güvendiğini düşünüyorum ki güvendiği için verdiği düşünüyorum.. güvenmeseydi vermezdi herhalde.” [K4, 23, 2]. “Mentorum bence bana güvenir güvenirse zaten çok vermezdi diye düşünüyorum.” [E2, 25, 1]. “Bana güveni tamdır. Daha önce hiç güçlendirme yapmamıştım hocam bu işi nasıl yapacağız dediğim zaman öğrenirsin dedi işi direkt verdi, ben hiç bilmiyordum öğrendik keza.” [E1, 25, 1]. “Güveniyor ki sürece pek dahil olmuyor ama aralarda da yeri geldiği zaman sorular sorabiliyoruz hocam şu olsa olur mu? Olur ya da olmaz deyip veya bir toplanıp, konuşup, istişare edip yine konuşup danışıp aynı şekilde yol alınabilir dediği gibi.” [E2, 25, 1]. “Şunu yapacaksın diyor ve söylediğini unutup ondan sonra nasıl olsa yapılacak ben bunun arkasından koşmayayım şeklinde güveni tamdır. Üniversitenin bilgi sistemi var. Bu sistemde kendimize özel bilgilerin de mesela maaş bilgilerinin falan da olduğu aynı zamanda üniversite içinde bir sürü bir şeyin de yapıldığı bir sistem o sistemin şifresini bana verecek kadar güveni tamdır.” [K3, 28, 1]. “İşin üstesinden gelebileceğimi düşünerek buna ilişkin güvendiği için sorumluluk verir.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanın sorumluluk vermesinin ona güvendiği anlamına gelmediğini belirtmiştir.

“Sorumluluk verir de sorumluluğu vermesi güven belirtisi anlamına hiç gelmeyebilir. Bu aslında hocaya sorulması gereken bir soru. Olabilir de olmayabilir de ben ona bir şey diyemem o kesinlikle açık uçludur.” [E5, 25, 2].

Verilen işe göre danışmanın güveninin değiştiğini belirten araştırma görevlileri vardır.

“O biraz da yapılan işle bağlantılıdır. Yapılan deneysel çalışmaysa fiziki koşullar zorsa kendisinden ziyade benim yapmamı bana güvenirdi, iyi olacağını ümit ederdi ki çoğu zaman da öyle olurdu ama verdiği iş zor bir İngilizce literatür veya zor bir İngilizce makale ise durum bazen tabii değişiyordu. O verdiği işin zorluğuna göre inancı.” [E6, 26, 1]. “Verdiği işe göre güveni değişir bu bir denemedir. Mentor ilerlemeye ya da gerilemeye göre iş verir ya da vermez. Danışman her zaman balık vermeyecektir menteden bazı işleri yapmasını süreç içinde bekleyecektir. Özellikle doktora aşamasında mentesine seninle çalışamayacağız kendine başka bir hoca bul diyenler de var sonuçta mentenin başarısızlığı mentorun başarısızlığı demek hiçbir mentor da bunu istemez.” [K7, 40, 1].

Bir araştırma görevlisi suistimal dışında her türlü sorumluluğu yerine getirebileceğini belirtmiştir.

“Şöyle suistimal dışı her şey. Oradaki mihenk taşı suistimaldir. Bu genel olarak üniversitelerin problemidir. Birisi keyfine çanta taşıttırır öbürü de çanta taşır ama hocanın eli hasarlı diye taşır. İkisi de çanta taşıyor diye suistimal mi? Yo, birinde suistimal, diğerinde değil. İki uçlu. Biri elektrik faturasını yatuttırır diğeri de yatuttırır ama birinin ihtiyacı vardır, biri keyfine anlatmak istediğim bu.” [E5, 25, 2].

4.6.3 Danışmanlarından Aldıkları Dönütlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanlarından aldıkları dönütlere ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Danışmanlarından Aldıkları Dönütlere İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Yapıcı eleştiriler</i>	[K4, 23, 2], [K7, 40, 1], [K9, 25, 1], [E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [K12, 28, 2], [E5,25,2]	6
<i>Kırıcı eleştiriler</i>	[K12, 28, 2], [E8, 29, 3]	2
<i>Takdir edilme</i>	[E2, 25, 1], [E5, 25, 2]	2
<i>Olumsuz eleştiriler</i>	[K3, 28, 1], [E11, 27, 1], [K12, 28, 2]	3
<i>Davranış diliyle dönüt</i>	[E11, 27, 1]	1
<i>Eksikler mutlaka belirtilmeli</i>	[E2, 25, 1], [K3, 28, 1], [K12, 28, 2]	3

Tablo 21 incelendiğinde araştırma görevlileri, danışmanlarından en çok düzeltmeye yönelik, kırıcı olmayan eleştiriler aldıklarını düşünmektedirler. Ayrıca eksiklerin kesinlikle belirtilmesi gerektiği düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Aşağıda araştırma görevlilerinin, danışmanlarından aldıkları dönütlere ilişkin görüşlerinden alınan birebir alıntılar bulunmaktadır.

Danışmanlarından yanlıları düzeltmeye dönük olumlu eleştiriler aldıklarını belirten araştırma görevlileri vardır.

“İstediği gibi yapamadığımda onu düzeltmemi ister... zamana yayıyoruz, şu zamanda bitirelim o zaman diyor.” [K7, 40, 1]. “Çoğu zaman hocanın istediği gibi yapamamış oluyorum ilk sefer yaptığım bir işte, bana nasıl yapmam gerektiğini söyler tekrar yapmam için süre verir. Kızmaz yani adam şeker gibi adam.” [E1, 25, 1]. “Yaptığım işleri beraber değerlendirirdik. Hocanın verdiği işleri onun istediği gibi yapabilmek bazen belki de çoğu zaman zor olurdu, en iyi yaptığı şey hocanın kendi yaptığı gibidir bazen öyle zorluklarla karşılaşıyorduk. İstediği gibi yapamadığımda olmamış, bunu bir daha değerlendirelim, bunu bir daha getir derdi. Çok nadir de olsa sert söylediği

zamanlar da olmuştur o anki durumuyla alakalı.” [E6, 26, 1]. “Burası olmamış burada eksik olan şu, şunu ilave et, şunu çıkar diyor. Beğendiğini çok övücü sözlerle değil ama bu olmuş diyor, şımartmamak için herhalde hani kötü değil ama şımarma sen yine.” [K9, 25, 1]. “Ben şöyle bir tek kağıt bile göstersem onunla alakalı hemen mutlaka değerlendirmesini yapar.” [K4, 23, 2]. “Objektif olarak bazen yaptığım şeyle ilgili doğru yapmışsın, üstüne şunları da eklersen daha iyi olur. Yanlış yaptıysam da yine güzellikle, yıkıcı eleştiri değil de düzeltmeye yönelik verir.” [K12, 28, 2]. “Geri bildirimlerde bulunur hatta gerekiyorsa birlikte çalışır. Yaptığımda takdir eder. Yapmadığımda, o işin benim için önemi üzerinde durur yapıldığındaki kazanımlardan bahseder yapmam için elinden gelen maddi manevi desteği sağlar.” [E5,25,2].

Danışmanları ya da eski danışmanları tarafından kırıcı bir şekilde eleştirildiğini düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Yeri geldiği zaman beni övüyor yeri geldiği zamanda ağzına geleni söylüyor. Sıkıntılı yani asistanlık süreci bazen sıkıntılı geçebiliyor.” [E8, 29, 3]. “..başka hocalarda gördüğüm şeylerden birisi yapamamışsın git, yap, gel ama neyi yapacağınızı bilmiyorsunuz. Neyin yanlış olduğunu bilmeyince de neyi düzeltereğim o zaman en büyük sıkıntı o.” [K12, 28, 2].

İşler istendiği gibi olmadığında danışmanlarından olumsuz eleştiriler alan araştırma görevlileri vardır.

“Hocam istediği gibi olmadığında yapmadın, etmedin, bak sana söylemiştim bakmamışsın şeklinde der.” [K3, 28, 1]. “Onun istediği gibi yapamadığımda ses tonu yükselebilir. Ses tonu yükseldiği zamanda ben hemen direkt girip dururum yani üstüne gitmem.” [E11, 27, 1]. “Yapamadığımda daha öncelerde başka hocalarla da çalışma fırsatı bulmuştum genellikle o hocalardan şöyle tepkiler almıştım yani bunu da .. eğer uygun olursa literatüre geçmesini isterim “yapamamışsın, olmamış, kafan çalışmıyor mu bunu söyleyen hocalar var (gülme), bunu da bilmiyorsan hiçbir şey bilmiyorsun demektir” ya da şöyle bir şeyi yanlış yaptığım zaman git götür, doğrusunu yap gel fakat herhangi bir düzeltme yok. Kesinlikle bir yol gösterme yok.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisinin, danışmanından sözlü bir şekilde dönüt almadığını fakat danışmanının davranışlarından ne demek istediğini anladığını belirtmesi dikkat çekicidir.

“Geri bildirimde bulunmadı ama duruşu ve davranışları onu geri bildirim olarak bana sunuyor zaten. Sözler kıfayetsiz, sen sus davranışların gösterson.” [E11, 27, 1].

Eksiklerin söylenmesini istemeyen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Fırçayı hak ettiyse de bekleriz yani. Fırçalamaz ama ben hak ettiğimi düşünürsem fırça atmasını isterim çünkü görevimizi yerine getirmemiş oluruz yani.” [E2, 25, 1].
“Yaptığım işlerle ilgili çok fazla geri bildirimde bulunur. Aslında hocanın yapması gereken de bu. Bunu yapmayan hocalarda sıkıntı çıkıyor.” [K3, 28, 1]. *“Yapmışsın evet bunun şu kısımları doğru ama şunları düzeltirsen daha iyi olur gibi. O da kişinin motivasyonunu ve özgüvenini artırdığı için gelişmemize olumlu yönde katkı sağlar.”* [K12, 28, 2].

İşleri güzel yaptıklarında danışmanlarından takdir aldığını belirten araştırma görevlileri vardır.

“İş düzeltmeye ihtiyaç duyulmadığında da söyler, eline sağlık der. İyi de kötü de dönüt verir. Kötüyü direkt sen çok kötü yapmışsın bu işi, sana yakışmamış demez ama üstü kapalı da olsa yanlış olduğunu, düzeltilmesi gerektiğini, eksikliklerini söyler.” [E2, 25, 1]. *“Bitirdiğimde hoşuna giderse çok güzel olmuş eline sağlık gibi geri dönüşler yapar.”* [E1, 25, 1]. *“Yapıcı ya zaten kırıcı olduğu yok benim için yaşamadım öyle bir şey. Kırıcı değildir aslında o algı problemidir tamamen. Ateş olmayan yerden duman çıkmaz.”* [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisinin eleştirilerin az ama yoğun bir şekilde olmasının daha etkili olacağını belirtmesi dikkat çekicidir.

“Benim hocam biraz fazla geri dönüş yapıyor şurası olmamış burası olmamış der. Geri bildirim insanın canını bazen sıkıyor biraz daha az olsa iyi olur... Geri bildirimler daha az ama daha yoğun olursa daha iyi olur.” [K3, 28, 1].

4.7 MENTORLUĞUN KARIYER FONKSİYONLARINDAN DESTEKLEME FONKSİYONUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Araştırma görevlilerinin bağımsızlığını kazanması için danışmanların yaptıklarına ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Araştırma Görevlilerinin Bağımsızlığını Kazanması için Danışmanların Yaptıklarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Özgün bir makale istedi</i>	[E6, 26, 1]	1
<i>Tek başına derse girdi</i>	[E2, 25, 1]	1
<i>Gerekmedikçe müdahale etmedi</i>	[E1, 25, 1], [E11, 27, 1], [K12, 28, 2], [E5,25,2]	5

<i>Teşvik etme</i>	[K3, 28, 1], [K13, 23, 2], [E10, 25, 1], [E2, 25, 1]	4
<i>Zorlama</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Davranışlarını engellemedi</i>	[K7, 40, 1]	1
<i>Danışmanın resmi görevi</i>	[E5, 25, 2]	1
<i>Fırsat olmadı</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Hiçbir şey yapmadı</i>	[E8, 29, 3], [K14, 40, 2]	2

Tablo 21 incelendiğinde araştırma görevlileri bağımsızlığını kazanması için danışman tarafından teşvik edilmiş, gerekmedikçe araştırma görevlisinin işine müdahale edilmemiştir fakat bunun yanında bağımsızlığını kazanması için mentesine hiçbir şey yapmayan danışmanlar da bulunmaktadır. Aşağıda araştırma görevlilerinin bağımsızlıklarını kazanmaları için danışmanların yaptıklarına ilişkin araştırma görevlileri görüşlerinden alıntılara yer verilmiştir.

Kendisinden özgün bir makale istenen bir araştırma görevlisi bunun bağımsızlığını kazanmasına yönelik bir durum olduğunu belirtmiştir.

“Deneyler konusunda veya makalenin bir kısmını kendimiz yapma gibi ki yüksek lisansın sonunda bizden özgün bir makale istemesi de kendi ayaklarımızın üzerinde durmamızın bir örneği.” [E6, 26, 1].

Tek başına derse giren bir araştırma görevlisi bunun bağımsızlığını kazanmaya yönelik bir durum olduğunu düşünmektedir.

“Akademik çalışmalarla alakalı veya verdiği derslerle alakalı, ders verirken yanında olmamızı bazen kendisi de isteyebilir hani nasıl ders verdiği görmemiz açısından bazen kendisi de bizi telkinleriyle beraber hani sen gir bakalım veya sen başla ben geliyorum tarzında ve gelir gerçekten.” [E2, 25, 1].

Araştırma görevlilerine verdiği işlere danışmanların çok karışmamasını araştırma görevlileri bağımsızlıklarını kazanmalarına yönelik bir davranış olarak görmektedir.

“Aslında yaptığı şey tamamen o. Bir iş veriyor aradan çekiliyor bunu bir şekilde yap diyor. Eğer sıkıştırırsan şu şu kişilerle iletişime geç diyor ve bırakıyor bizi.” [E1, 25, 1].

“Bana ben ilk geldiğim zaman, danışmanım olduğu zaman kendisi beni karşısına aldı ve dedi ki bak evladım, sen kendi ayaklarının üzerinde dur ben karışmayacağım şu kötü bu iyi demeyeceğim arkadaşların çevren içerisinde, sen kendin belirle sen kendin gör ve kendin karar ver, ben senin hiçbir şeyine karışmıyorum demişti bana.” [E11, 27, 1]. *“Örneğin ben hocayla birlikte derslere girip takip ediyorum sonra hoca bana diyor ki mesela sen artık tek başına girebilirsin derslere kendin devam ettirebilirsin*

veya bir çalışma makale yazıyoruz örneğin önceden sürekli hocaya sorardım hocam şunu mu yapacağım, bunu mu yapacağım şimdi hoca bana diyor ki şu kısımları sen kendin yapabilirsin, şuraları birlikte çalışalım ve artık ileriye dönük konuştuğumuzda da sen kendin artık hoca olacaksın hoca olduğunda kendi başına yapman gerekir diye yönlendiriyor.” [K12, 28, 2]. “Bilgiye ulaşma yollarını öğretir. Kendine karşı bir muhtaçlık, bağımlılık oluşturmaz. Yani balık tutmayı öğretir.” [E5, 25, 2].

Danışmanı tarafından teşvik edilen ve yol gösterilen araştırma görevlileri bunu bağımsızlıklarını kazanmaları için ileriye dönük bir adım olarak görmektedir.

“Üniversitede sürekli bir şeyler üretmemiz gerekiyor. Üretmek için de bir yol göstericinin olması gerekiyor. Ben kendi başıma şu konuda bu makaleyi yazayım deme bilgisine, tecrübesine henüz sahip değilim. Hocanın şu konuda şöyle bir şey yazılabilir, şöyle kaynaklar var bir tara gel bakalım dediği oluyor bunlar ileriye dönük benim ayaklarımın üzerinde durmamı tamamen sağlayacak şeyler.” [K3, 28, 1]. “Herhalde yaptığım çalışmalarda, genelde yaptığımız çalışmalarda ders kapsamında yaptık daha ziyade de onu yayına dökme aşamasında desteklediğini gördüm. O anlamda yardımcı oluyor.” [K13, 23, 2]. “Her zaman istediği şey o yani bir muhtaçlık ya da birilerine bir yük olma durumu değil de kendi başarısını kendi çabalarıyla ortaya koy bu şekilde insan ayakları üzerinde durur ve hiçbir zaman başkasına gerek, ihtiyaç duymadan yoluna devam edebilir en mantıklı, en doğru olan budur.” [E10, 25, 1]. “Mentorum kendi ayaklarımın üzerinde durmamı ister, kesinlikle destekler. Çünkü mentor asistan ilişkisi illa ki hayatın her safhasında olacak ama bir seneden sonra biz de hoca olacağımız için ister yani.” [E2, 25, 1].

Danışmanın bağımsızlığını kazanması için onu zorlayan ve ısrarcı davranan danışmanların olduğunu belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Şu şu eserler, şu şu kitaplar okunabilir der bazen zorlar, bunları okumalısın, bunları bitirmelisin der, şu şu kaynaklar var der işte Felsefeyle ilgili dergilerin bazıları özeldir onlardan yararlanmam gerektiğini söyler. Bunun için ısrarcı davranır, ısrarcı tavrı zaten insanı oraya doğru yönlendiriyor yani o işi bitirmeye doğru götürüyor.” [E10, 25, 1].

Bağımsız bir kişilik yapısı olduğunu belirten bir araştırma görevlisi, danışmanı tarafından engellenmemesinin kendisini destekleyen bir davranış olduğunu düşünmektedir.

“Kişilik yapısı olarak zaten bağımsızım o yüzden bağımsız olmam için ekstra bir katkısı olmadı ama köstek olacak bir şey de olmadı. Benim kişilik yapım için köstek olmayışı bile bir destektir.” [K7, 40, 1].

Bir araştırma görevlisi, danışmanın görevinin araştırma görevlisine bağımsızlık kazandırmak olduğunu belirtmiştir.

“Zaten görevi o, onu desteklemektir. Ha destekler mi? Görevi o yani bu resmi cevaptır görevi odur devletin ona tanımlamış olduğu görev odur zaten tanımı odur. O’na destek olmaktır bu bir tanımdır.” [E5, 25, 2].

Yüksek lisans tez aşamasındaki bir araştırma görevlisi henüz bu duruma yönelik koşulların oluşmadığını belirtmiştir.

“Biraz da koşullar gösteriyor açıkçası onu çok öyle bir durum oluşup oluşmadığını düşünüyorum şimdi ama tek başıma ayaklarım üzerinde durmam gerektiğini destekleyeceğini tahmin ediyorum öyle diyeyim tahminim o yönde ama birebir yaşanmış bir olay yok.” [K9, 25, 1].

Danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlileri, danışmanlarının kendilerini desteklemediğini ya da bu konuda bir fikirlerinin olmadığını belirtmiştir.

“Şimdi şöyle ben birkaç şey için uğraştım, başka hocalarla da ortak çalışmalar yapayım diye uğraştım o konularda çok büyük fırçalar yedim, kesinlikle ona destek vermiyor yani sadece ben diyor. Bence bir asistanı olmaya mecbur ve mahkum değil beni bir yük olarak gördüğünü düşünüyorum çünkü yakında profesörlük gelecek yani kesinlikle istemeyerek bu birlikteliği devam ettirdiğini düşünüyorum.” [E8, 29, 3].
“..Hiçbir fikrim yok yalan söylemiş olurum şimdi.” [K14, 40, 2].

4.8 DANIŞMANLIĞIN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİLERİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlığın kişisel ve mesleki gelişimlerine etkileri ile ilgili araştırma görevlisi görüşleri Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Danışmanlığın Mesleki ve Kişisel Gelişimlerine Etkisi ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>İş içinde eğitim</i>	[K4, 23, 2], [E1, 25, 1], [E6, 26, 1]	3
<i>Mesleki disiplin edinme</i>	[K3, 28, 1], [K9, 25, 1], [K13, 23, 2], [K7, 40, 1],[E5,25,2]	5

<i>Altyapı oluşturma</i>	[K12, 28, 2], [E8, 29, 3], [E2, 25, 1], [E10, 25, 1]	4
<i>Kişisel gelişimime katkı sağladı</i>	[E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [E10, 25, 1], [K12, 28, 2], [E5,25,2]	6
<i>Kişisel gelişimime katkı sağlamadı</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Danışmanımınla tanışmadan önce gerekli gelişimi sağlamıştım</i>	[E11, 27, 1]	1
<i>Danışmanımın geciktirici ve olumsuz etkisi oldu</i>	[K14, 40, 2]	1

Tablo 22 incelendiğinde araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu, danışmanların mesleki altyapı oluşturma, mesleki disiplin kazanma, iş içinde eğitim ve kişisel gelişimlerine olumlu katkılar sağladığını belirtirken kimi araştırma görevlileri de danışmanlarının kişisel gelişimlerine katkı sağlamadığını ve olumsuz etkisinin olduğunu düşünmektedir. Aşağıda araştırma görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar sunulmuştur.

Danışmanlarının işin içinde kendilerini eğittiğini belirten araştırma görevlileri vardır.

“Kendisi bir iş yaparken ben yanına gidiyor olayım o işin nasıl yapıldığını da bana mutlaka öğretirdi bak bu böyle yapılıyor bunu da sen öğrenmiş ol diye.” [K4, 23, 2].

“Mesleki olarak bizim bilmediğimiz çoğu şeyi bildiği için hemen pratik bir şekilde her şeyi bize anlatabiliyor, aktarabiliyor. Biz çalışmalara, incelemelere gittiğimiz zaman ben ne zaman hocayla beraber olsam yeni şeyler öğreniyorum. Bina inceleme konuda daha pratik nasıl yapılabilir ya da sonuç değerlendirme konusunda bilim olarak bu şekilde.” [E1, 25, 1]. *“Bir nevi usta çırak ilişkisi nasıl bir usta bir şeyler yapar çırak onun yanında durur ama fark etmeden öğrenir ya biz de onun gibi mesleki gelişimimizi o anlamda öğrendik.”* [E6, 26, 1].

Araştırma görevlileri, mesleki disiplin edinme konusunda danışmanlarının katkısı olduğunu belirtmiştir.

“Mesleki anlamda, çalışma disiplini edinme noktasında bana katkısı oluyor...” [K3, 28, 1]. *“Mesleki yine disiplin anlamında oldu. Çalışmak, zamanı iyi kullanmak anlamında oldu.”* [K9, 25, 1]. *“Daha disiplinli çalışmama yardımcı oldu diyebilirim.”* [K13, 23, 2]. *“Arazide çalışırken, örnek toplarken nereye nasıl bakmam gerektiğini, nereyi incelemem gerektiğini vs çalışma yöntemini seviyorum ama arazide çalışma yöntemini beğeniyorum.”* [K7, 40, 1]. *“Mesleki olarak yapmam gereken*

işleri hakkında yapmamı gerektiğini öğretti. Birçok konuda yetkin olmamı sağladı. Erteleme yapmamı engelleyerek tembellik yapmamın önüne geçti.” [E5, 25, 2].

Araştırma görevlileri, bir akademisyen olabilmek için gerekli alt yapıyı danışmanlarının yardımlarıyla oluşturduklarını düşünmektedir.

“Hiç abartı değil kesinlikle en başından itibaren lisansı bitip direkt yüksek lisansa burada başladım ne öğrendiysem hocadan öğrendim diyebilirim yani tek cümleyle alana dair işte alan bilgisi, yayın tarama, günceli takip etme, alandaki hocaları tanıma, kiminle çalıştığını, nasıl çalıştığını öğrenme, makale yazma bizim için en çok önemli olan şey, akademik bir yayın nasıl yazılır, tez nasıl yapılır bunların hepsini hocadan öğrendim...” [K12, 28, 2]. “Danışmanımın bir background oluşmasında direktifleri oldu şunu şunu yapman lazım, şunları şunları yapmaman lazım dedi, onları yaptığım zaman literatür taraması yaptım, literatür taraması gerek İngilizce olsun gerek bilimsel çalışmanın başlangıç aşamasında olsun o kısımlar olsun onları öğrendik o konularda tabi faydası oldu.” [E8, 29, 3]. “Yaptığı akademik çalışmalar ya da yapacağımız akademik çalışmalarla ilgili olsun, dersle alakalı bilgi paylaşımı yani dersin anlatımı, işleyişi ile ilgili bilgi paylaşımı, yol gösterişi bunlar mesleki olarak pozitif şey.” [E2, 25, 1]. “Anlatmaktan hiçbir zaman sıkılmayan sürekli bu mesleğin getirilerinin, yapılması gereken şeylerin neler olduğunu sürekli bahsettiği için insan daha iyi anlıyor bu anlamda mesleki bir katkısı oluyor.” [E10, 25, 1].

Danışmanlığın kişisel gelişimi üzerinde etkili olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Kişisel olarak da düzeni, iş programı derken de hayat programı açısından da bir yol gösteriş önündeki bir insan olarak bize bir artısı oluyor. Ona bakınca demek ki biz de onun gibi olabiliriz veya her işe yetişebiliyor muyuz diye sorduğumuz zaman zaman taksimi, zaman programlamasını iyi yapabileceğimizi görüyorum. O anlatmasa da bakınca görüyoruz yani.” [E2, 25, 1]. “Kişilik olarak da zaten adama bakınca böyle insanlarla iletişimini görünce oradan kendime bir pay çıkartıyorum.” [E1, 25, 1]. “Kişisel olarak mentorumdan samimiyeti, çalışkanlığı, yenilikçiliği, değişkenliği gördüm bu konularda beni etkiledi.” [E5, 25, 2]. “Kişisel anlamda da insan hocasından ister istemez kendisine bir şeyler katıyor.” [E6, 26, 1]. “Kendisi de yaşamış olduğu için hani sadece bana özel hayatın umrumda değil işte burada önemli olan senin okumalar yapıp belli başarılar göstermen demiyor çünkü kendisi yaşadığı için, yaşadıklarını anlatıp senin özel hayatında da böyle zorluklar olabilir ama bu pes

etmeyi gerektirmez özel hayatını da bir şekilde idame ettireceksin işte yarın evlensen çocuğun çocuğun olsa aynı şekilde akademik hayatındaki başarılarını da devam ettirmen gerekli buna iyi bir programla, iyi bir disiplinize olma şeklinde devam edebilirsin gibi tavsiyeleri oluyor.” [E10, 25, 1]. “Arkadaş ilişkisi, okuldaki ilişkiler örneğin bazen hatalar yapabiliyorum ve hocayla bunu paylaştığımda hoca diyor ki örneğin daha profesyonel davranman gerekebilir o konuda, mutlaka oluyor yönlendirme.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanının kişisel gelişimine kesinlikle faydası olmadığını belirtmiştir.

“Kişisel gelişimime kesinlikle faydası olmadı.” [E8, 29, 3].

Bir araştırma görevlisi insanların hayatındaki her şeyin bir katkı yaptığını düşünmektedir.

“Adam taş olsa taşıdığı öğretir hiç yoktan, ağaçsan meyve veriyorsa onu öğretir, kuru ağaçsa onu öğretir yani illaki her şeyin hayatta bir artışı var.” [E5, 25, 2].

Danışmanı ile tanışmadan önce gerekli mesleki ve kişisel gelişimini sağladığını düşünen bir araştırma görevlisi vardır.

“Ben zaten öncesinde almıştım kendisi sadece bu doğrultuda kalmamı istemiştir. Ben onunla tanışana kadar zaten alacağımı almışımdır daha önceki yaşantımda.” [E11, 27, 1].

Bir araştırma görevlisi danışmanının geciktirici ve olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

“Geciktirici bir etkisi oldu mesleki yaşantıma... Eğer uyumlu, gerçekten danışan mentor özelliklerini taşıyan bir hocam olsaydı ders döneminde birçok insanın yaptığı gibi tezime başlamış olurdu, alt yapısını araştırmış olurdu ve yeterlilik falan, hocamın beni yönlendirmesi şöyle olmuştu şöyle demişti hoca bana tez konunu araştır bul, gel öyle yeterliliğe çalış öyle yeterliliğe girersin demişti, sonra bölüm başkanı hoca yurt dışında olunca bu dönem bölüm başkanına söyledim bu durumu ben senin danışmanın olarak görünürüm yeterlilik sınavına gir, bekleme dedİ hocayı bekleyemedim ben zaten bir dönem daha bir sene uzamış olacak ve bölüm başkanına hocanın bana tavsiye ettiği şekilde çalışma stilini söyleyince tamamen yanlış çalıştığımı, sınava öyle çalışılmayacağını (gülme) söyledi, nasıl çalışmam gerektiğini söyledi ve ben şu anda bunu öğreneli iki hafta oldu, iki ay içinde sınava gireceğim ama üzerinden 8 ay geçti, 8 ay boyunca yanlış bir şekilde çalışmış oldum ve hakikaten çok enerji de sarf ettim. Bunun için Ankara'ya gittim, İstanbul'a gittim, arşivlere

gittim.. çok gereksizmiş hepsi..Yani bu anlamda çok geciktirici o yüzden evet (gülme). İnsan olarak iyi bir insan ama bir mentor değil.” [K14, 40, 2].

4.9 DANIŞMAN İLE ARAŞTIRMA GÖREVLİSİNİN BİRBİRİNİ İYİ TANIMASININ İLİŞKİYE ETKİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlarını önceden tanımalarının ilişkiye yansımalarına yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. Danışman ile Araştırma Görevlisinin Birbirini İyi Tanımalarının İlişkiye Etkilerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler				
<i>Danışmanın önceden tanınmasının ilişkiye katkısı</i>	Olumlu	N	Olumsuz/Kısmen	N
	[K4, 23, 2], [E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [E5, 25, 2], [E6, 26, 1], [K7, 40, 1], [E8, 29, 3], [E10, 25, 1], [K12, 28, 2], [K13, 23, 2], [K14, 40, 2]	11	[K3,28,1], [K9, 25, 1], [E11, 27, 1]	3

Tablo 23 incelendiğinde araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu danışman ile araştırma görevlilerinin önceden birbirini tanımalarının ilişkiye olumlu katkısı olduğunu düşünmektedir. Danışman ile araştırma görevlilerinin önceden birbirini tanımalarının ilişkiye yansımalarına ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

Danışman ile araştırma görevlilerinin birbirini iyi tanımalarının ilişkiye olumlu yönde katkı sağlayacağını düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Çok iyi bir katkısı oluyor hocanın neye parlayabileceğini, sinirlenebileceği, kızabileceğini bildiğiniz zaman o noktada dikkatli davranıyorsunuz ya da nelerin hoşuna gidebileceği bildiğimiz zaman ona göre bütün yaptığımız şeylerde ona dikkat ediyorsunuz o noktada tanınmanın çok faydası oluyor.” [K4, 23, 2]. “Pozitif yönde olur şöyle ki herhangi bir işle veya herhangi bir durumla alakalı vereceği bir tepkiyi sezebiliyorsunuz. İşte hoca buna olur der mi demez mi, galiba bunda bir sıkıntı görür biraz pozitif yönde bir öngörümüz oluyor.” [E2, 25, 1]. “İlk çalışmaya başladığım zaman hocamı tanı mıyordum sonradan tanıştık. Hocam neye kızar, neye kızmaz biliyorum. Verilen bir işin süresini geçirdiğim zaman kızar aslında kızmıyor da keşke şöyle yapsaydınız diyor, tavrını net olarak ortaya koyuyor.Ama hiçbir zaman sesini yükselterek kızmaz öyle bir şey yok. Hep akademik çalışma yapan bir arkadaşına böyle bir hareket yakışmaz der ama direk şahıs olarak üstüne gelmez.” [E1, 25, 1]. “Mentorun hizmet alanı iyi tanıyınca, onu ilgi alanları doğrultusunda yönlendirir. bu

ise verimliliği artırır. Hizmet alanın mentorunu iyi tanuması ise ondan nasıl akademik olarak daha iyi faydalanacağını bilmesini sağlar. Bunlar daha sağlıklı ve verimli ilişkinin gerçekleşmesinde ortam sağlar.” [E5, 25, 2]. “Yani tanıdıkça bazı şeyleri kısıtlarken bazı şeyleri açabiliyorsun bazı şeyleri de eşit bırakabiliyorsun.” [E5, 25, 2]. “Eğer birbirini iyi tanırrsa yapılan işler daha kısa sürede hallolur, sıkıntılar daha kısa sürede çözülür, böylece tez de daha kısa sürede biter diye düşünüyorum.” [E6, 26, 1]. “Belli bir seviyede gidiyor ilişkimiz hiçbir zaman tamam benim özel hayatımı bilir ben de onunkini bilirim, kendilerinde kalmışumdur, ailecek de görüşürüyoruz hani öyle şeylerimiz çok yok benim çocuğumu da bilir ben de onlarınkini bilirim bunların olumlu yansıması oluyor ilişkide daha pozitif, daha seni tanıyor, çocuğunla ilgili sorunların olduğunda seni daha iyi anlayışla karşılayabiliyor.” [K7, 40, 1]. “Kesinlikle mükemmel olur çünkü biz direkt atandığımız için biz tanıma fırsatı bile bulamadık yani tanıma bizim çalışma sürecinde oldu.” [E8, 29, 3]. “Birlikte çalışan insanların sadece akademik anlamda değil de yani çok ileri gitmemek anlamında, duygusal anlamda da birbirlerini tanımaları, kişisel anlamda da tanımaları önemlidir tabi çünkü burada işin içine samimiyet, gerçekten sizin başarılı olmanız adına ciddi anlamda bir gayet gösteriyor mu yani yoksa laf olsun diye mi söylüyor, başından savmak için mi söylüyor bunu daha iyi kestirebilir insan bu anlamda bence çok abartılı olmamak şartıyla, özel hayatına girmek değil de, kişisel olarak onun sizden ne istediğini, gerçekten sizin için ne istediğini kestirebilmek adına, insan güvenince, inanınca birileriyle yola çıkıyor durumunu göz önünde bulundurursak bu kişisel anlamda tanışma çok daha önem arz ediyor tabi.” [E10, 25, 1]. “Çok önemli, birbirini tanırssa zaten ilişki sağlıklı oluyor. Diğer türlü tanımadığımız bir kişiyle çalışmak zaten çok da mümkün değil.” [K12, 28, 2]. “Mentorumu iyi tanıyorsam onun ne istediğini iyi bilirim ya da onun ne isteyip ne istemediğini bilirimsem yaptığım şeyi de ona göre yaparım. O benden bir şey rica ettiğinde (,) ya da birlikte bir çalışma yaptığımızda o çerçevede hazırlamaya dikkat ederim.” [K13, 23, 2]. “Birbirini tanması hakikaten hem kişilik anlamında hem akademik anlamda muhakkak tanması gerekir. Eğer tanımıyorsa benim durumumda olduğu gibi yeni bir üniversiteye başlamış, yeni bir iş birliğine girişmişse muhakkak bunu tanıyıcı bir birliktelik, hocalarından daha önceki birlikte çalıştığı hocalarından bilgi alırsınız ya benim yaptığım gibi eğer varsa ki benden önce hiçbir öğrencisi olmadığı için bilgi alamadım ben hiç kimseden çünkü daha önceden hiçbir doktora öğrencisi olmamış hocanın... İyi tanıdığı zaman halbuki onun o zayıf yönlerini değil; artı yönlerini, pozitif yönlerini

ortaya çıkaracak şekilde çalıştırıp teşvik edebilir o yönüyle de kişilik özelliklerini muhakkak tanması gerekir mentorun tabi. Araştırma görevlisinin de danışmanını tanması şart mıdır? Kişilik özellikleri olarak zaman içinde tanır, görür. O daha çok tabi olduğu için onunki çok şart değil belki ama hocanın öğrenciyi tanması şart.” [K14, 40, 2].

Danışman ile araştırma görevlisinin birbirini iyi tanmasının ilişkisi olumlu yönde etkileyebileceği gibi olumsuz yönde de etkileyeceğini düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Danışman ile araştırma görevlisinin birbirini iyi tanmasının ilişkiye yansımalarının kötü olduğunu düşünüyorum. Bir yandan iyi oluyor yaşadığımız şeyleri bilmeleri ya da bizim onun yaşadığı şeyleri bilmemiz karşılıklı ama bir yandan da kötü bir başkasının başına gelmişti hoca ile öğrenci baya samimilerdi evlerinde olan biten her şeyi iki taraf da biliyordu, ama sonra hocası öğrencisine işte yeni evlendin, yeni ev aldın bunların borcu duruyor çalışmamazlık etme şeklinde şeyler demiş o kişi doktorası bittikten sonra burada olmayabilir, bu o sınırın aşılması demek bu sınır zorlamasıdır. Hiç bilmeseydi benim hayatımı çok daha iyi öteki türlü çok daha kırıcı olabiliyor. Her iyi niyetin sonu iyi olacak diye bir şey yok bence kırıcı bir tavır bu.” [K3, 28, 1]. *“Olumlu da olabilir olumsuz da olabilir. Bu insanların niyetlerine bağlı yani mentor sizin tabirinizle menteye çok iyi tanıdığına bunu olumsuz kullanabilir, aynı şekilde mente de mentoru çok iyi tanıdığına bunu kötü amaçlı kullanabilir. Bu iki insanın niyetine bağlı bir yerde bireysel özellikler o ilişkiyi çok farklı boyutlara taşıyabilir.”* [K9, 25, 1]. *“Kötü olabilir çünkü mentenin özel yaşantısı mentorunu etkileyebilir. Çünkü bilmediği yönleri olabilir. Bir kız arkadaşı ya da başka bir ortamı olabilir o da onu etkilemesin diye içli dışlı olmaya gerek yoktur bence, iş hayatı ayrı bir yerde olması gerekiyor bence.”* [E11, 27, 1]

4.10 KURUMA İLK ATANDIKLARINDA ORTAMA VE İŞE UYUM SAĞLAMALARINDA DANIŞMANLARININ ETKİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Kuruma ilk atandıklarında ortama ve işe uyum sağlamalarında mentorlarının etkilerine ilişkin mente görüşleri Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. Kuruma İlk Atandıklarında Ortama ve İşe Uyum Sağlamalarında Danışmanlarının Etkilerine İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Bölümdeki kişilerle tanışırma</i>	[E2, 25, 1], [E10, 25, 1]	2
<i>Üniversitenin işleyişini anlatma</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Oryantasyon</i>	[E5, 25, 2], [K12, 28, 2]	3
<i>Tavsiyelerde bulunma</i>	[E6, 26, 1], [K12, 28, 2] [E11, 27, 1], [K13, 23, 2]	4
<i>Yardımcı olmadı</i>	[E1, 25, 1], [K3, 28, 1], [K9, 25, 1], [K7, 40, 1], [E8, 29, 3], [K14, 40, 2]	6

Tablo 24 incelendiğinde danışmanlar, araştırma görevlilerini bölümdeki kişilerle tanıştırmış, üniversitenin işleyişini anlatmış, oryantasyon yapmış ve tavsiyelerde bulunmuştur ancak danışmanın bu süreçte kendisine yardımcı olmadığını düşünen (n=6) araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Kuruma ilk atandıklarında danışmanların yaptıklarına ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda verilmiştir.

Kuruma ilk atandıklarında üniversitedeki hocalarla ve diğer araştırma görevlileri ile tanıştırılmalarının danışmanları tarafından yapıldığını belirten araştırma görevlileri vardır.

“Danışmanımın şöyle bir artısı oldu kendisi bizzat hocalarımızla tanıştırdı bu benim için çok önemli bir şeydi. Benim tanışmamdansa hocamın takdim etmesi artı bir şeydi. İşe uyum sağlamamda da diğer asistan arkadaşlarla beraber kaynaşmamı sağladı.” [E2, 25, 1]. *“Çok fazla etkisi oldu mesela bütün hocalarla tanıştırdı, çok iyi, çok efendi bir insan diyerek onların da çok çabuk ısınmasını sağlayacak ifadeler kullanması, hemen hemen her gün bir sıkıntın, bir problem var mı? gibi sorularla daha fazla rahatlatıp demek ki bir sorunum olduğunda danışabileceğim gerçekten danışman ünvanını taşıyan, danışılabilir bir potansiyel oluşturuyor güvenini sağlayan biri olarak çok fazla yardımı olmuştur keza bu hala devam eder herhangi bir sorun olduğunda bunu onun bilmiyor olması onu kızdırır yani benim bilmem gerekir, ben senin danışmanımsan bana danışabilmelisin, ben sana gereken zamanı ayırabilmeliyim yani danışman adını hak edebilmeliyim gibi söylemleri ve ciddi anlamda bunu gereğini yerine getirme çabaları var.”* [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi üniversitenin işleyişini anlama konusunda danışmanın kendisine yardımcı olduğunu belirtmiştir.

“En ufak bir dilekçede bile sen önce bölüm başkanına vereceksin, biz buradan fakülteye vereceğiz bunların hepsini hoca bana öğretti idari anlamda.” [K4, 23, 2].

Kuruma ilk atandıklarında danışmanları tarafından oryantasyona tabi tutulduklarını belirten araştırma görevlileri vardır.

“Ben ikidanişmanlıyım. İki danışman derken bir danışmanım şu anda yurtdışında o yüzden ... hoca üzerinden cevap vereyim ilk o vardı hoca alışma bağlamında oryantasyon sürecini yaptı diyebilirim, oryantasyon süreci deyince aklınıza ne geliyorsa onu vermeye çalıştı.” [E5, 25, 2]. *“Ben ilk geldiğimde hoca bana öncelikle şehri gezdirmişti. Nerede alışveriş yapabiliriz, postane nerede, bankalar nerede gibi önemli, hastane nerede göstermişti, nerede kalabilirim yurt mu olur ev mi olur gibi bu konuda danışmanlık yapmıştı hala hatırlıyorum ilk tanışmam, çıkmam hocayla birlikteydi kendi hocamla birlikte...”* [K12, 28, 2].

Araştırma görevlileri kuruma ilk atandıklarında danışmanlarının tavsiyelerde bulunduğunu belirtmiştir.

“Benim hocam farkı bir yerde. Hocam amirimle iyi geçinmem gerektiğini söyledi o şekilde bana bir öğüt verdi.” [E6, 26, 1]. *“...Bir de ders seçimi ile ilgili şu dersleri seçebilirsiniz gibi yönlendirmelerde bulunmuştu.”* [K12, 28, 2].

Kuruma ilk atandıklarında danışmanlarının kişisel yardımında bulunduğu ve hal hatır sorduğu araştırma görevlileri bu durumdan mutluluk duyduklarını belirtmiştir.

“İlk geldiğim zaman bana şunu demişti “paran yok sana maddi destek sağlayayım, ihtiyacın var mı?” diye bir soru olmuştu. Bu da beni çok memnun etmişti.” [E11, 27, 1]. *“Olumlu etkisi oldu sağ olsun yardımcı oldu. Bir hal hatır sormak bile bazen çok şey ifade ediyor. O süreçte genel olarak olumlu bir etkisi oldu.”* [K13, 23, 2].

Lisans eğitimini aynı üniversitede yapan bir araştırma görevlisi işe uyumunun kolay olduğunu belirtirken, lisans eğitimini farklı üniversitede yapan bir araştırma görevlisinin uyumda zorlandığını belirtmesi dikkat çekicidir.

“Zaten bura mezunuydum, hocaların hepsini tanıyordum diğer asistan arkadaşlardan da bura mezunu olanlar vardı hatta sınıf arkadaşım vardı lisanstan O şekilde zaten işe uyumu çabucak atlattığımı düşünüyorum, bir sıkıntı yaşamadım.” [E2, 25, 1]. *“Buraya uyum sağlamamda kesinlikle negatifti ilk başta çünkü farklı bakıyordu her şeye, dışarıdan geldiğim için sonuçta kendi öğrencilerini daha ön planda tutuyordu beni daha*

geride, lisanstan tanıdıklarını evet öyle bir şeyi oldu, kadın olmam negatifti diğeri için öyle bir şey yoktu bunlar işte kadınlar bunlar araziye çıkacak da gibi” [K7, 40, 1].

İşe uyum konusunda araştırma görevlilerine yardımcı olmayan danışmanlar vardır.

“İşin aslı hiç yardımcı olmadı İdari görevi olduğu için. İlk başladığımda bana bir oda verildi ben orada 3 ay falan hiçbir şey yapmadan gittim geldim sadece. Sonrasında başka bir hocamızla, zamanında benim hocamın öğrencisi araştırma görevliliğini yapmış doçent bir hocamız, onunla daha çok iletişim kurmaya başladım o iş veriyordu onun işlerini yapıyordum, Hocam nasıldır, nelerden hoşlanır nelerden hoşlanmaz onları bana baya bir öğretti, işler nasıl yürür o şekilde. İşin aslı o süreçte benim mentor o doçent olan hocamızdı. Sonuçta aynı havuzdan çıkan birisi olarak aynı hocayı yansıtıyordu yine de. Bu süreçte kendi hocam da beni arar sorardı ne yapıyorsun diye.” [E1, 25, 1]. “Öyle bir zamanda geldim ki ben asistanlığa bölümde hiçbir asistan yoktu ve işleri tamamen birden devraldım. Birden devalınca uyum sıkıntısı yaşama gibi bir lüksüm olmadı açıkçası. Geldim masanın başına oturdum o günden beri de iş yapıyorum.” [K3, 28, 1]. “Burada çalışan diğer insanlarla tanışmamı söylemişti, ders seçimi konusunda yardımcı oldu ama diğeri biraz bana bakıyordu işe uyum, bir de ben geldiğimde buradaki tek araştırma görevlisinin de ünvanı yükselmişti öyle diyeyim ve ben tek başıma kaldım. İşin içine düşmüş gibi oldum bir anda eyvah, iş yoğunluğu oldu” [K9, 25, 1]. “Buraya uyum sağlamamda kesinlikle negatifti ilk başta çünkü farklı bakıyordu her şeye, dışarıdan geldiğim için sonuçta kendi öğrencilerini daha ön planda tutuyordu beni daha geride, lisanstan tanıdıklarını evet öyle bir şeyi oldu, kadın olmam negatifti diğeri için öyle bir şey yoktu bunlar işte kadınlar bunlar araziye çıkacak da gibi” [K7, 40, 1]. “Arada bir halimi hatırlıyordu yani yapıyorsun ne diyorsun gibi bunun haricinde teknik olarak bir faydası olmadı yani. Beni alıp başka hocalarla tanıştırmak gibi bir şey olmadı, hatırlıyordu o kadar.” [E8, 29, 3]. “Olmadı.” [K14, 40, 2].

4.11 BULUNDUKLARI AKADEMİK ORTAMLARDA DANIŞMANLARI İLE İLİŞKİLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA GÖREVİSİ GÖRÜŞLERİ

Buldukları akademik ortamlarda danışmanları ile ilişkilerine yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Buldukları Akademik Ortamlarda Danışmanları ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Akademisyenlerle tanıştırmak</i>	[K4, 23, 2], [E5, 25, 2], [E6, 26, 1], [K7, 40, 1], [K12, 28, 2]	5
<i>Dikkat edilmesi gereken yerlere vurgu yapmak</i>	[E2, 25, 1], [E11, 27, 1], [K3, 28, 1], [E10, 25, 1], [E1, 25, 1]	5
<i>Birlikte bilimsel bir etkinliğe katılmadık</i>	[E8, 29, 3], [K13, 23, 2], [K14, 40, 2]	3

Tablo 25 incelendiğinde danışmanları ile akademik ortamlarda bulunan araştırma görevlileri, danışmanlarının kendilerini bu ortamlardaki akademisyenlerle tanıştırdığını ve dikkat edilmesi gereken noktalara vurgu yaptıklarını düşünmektedir. Aşağıda bu durumla ilgili birebir alıntılar sunulmuştur.

Araştırma görevlileri katıldıkları bilimsel etkinliklerde ortamda bulunan akademisyenlerle danışmanları sayesinde tanıştıklarını belirtmiştir.

“Tabi biz bulunduğumuz zaman hoca asistanım diye hemen tanıştırdı.” [K4, 23, 2].
“...İmkani varsa tanıştırır imkanı zorlar da tanıştır. Tamamen yapıcı.” [E5, 25, 2].
“Hocam beni yönlendirmeye çalıştı, konferanslara gitmemizi de teşvik etti. Beraber gittiğimizde başka üniversitelerden hocalarla kendisi tanışıyordu, beni de tanıştıyordu. O şekilde bir rehberlik ediyordu.” [E6, 26, 1]. *“Genelde tanıştırır diğer hocalarla o konuda şeydir beni ortama sokar...”* [K7, 40, 1]. *“Sempozyumlarda başka üniversitelerden hocalar olur, hoca kendisinin de tanıdığı hoca varsa öncelikle bizi, beni götürüp tanıştırır. Bölümde olduğumu, kendisiyle birlikte çalıştığımı, çalışma alanlarımdan bahseder, tanıştırır ki normal bir durumda gidip bizim o hocalarla birebir tanışmamız biraz imkansız. Hoca vasıtasıyla tanışmak, hocanın referansı ile tanışmak da çok büyük bir şey.”* [K12, 28, 2].

Araştırma görevlileri akademik etkinlikler esnasında danışmanlarının dikkat edilmesi gerekenlere vurgu yaptığını düşünmektedir.

“Bu konuların kendisi 25-30 yıldır içerisinde olduğu için hocalarla beraber nasıl ilişki kurulacağını, nasıl davranılacağını, bunun programının nasıl olacağını direkt uygulayarak, kendisine bakarak görebileceğimiz gibi anlatır hani bakın arkadaşlar şunu şöyle yapalım, işte bildiride sunarken veya dinlerken şunu şunu not edin, şunu şu şekilde iletin gibisinden söyler.” [E2, 25, 1]. *“Bana yol gösterir, diyelim ki ben bir bildiri sunacağım sempozyumda bana şöyle giriş, gelişme, sonuç bir aşamayı bir kritik*

eder o yönde yol göstereceğine eminim yani.” [E11, 27, 1]. “Hocam bu tarz yerlerde bana rehberlik eder. Kısık sesle şu şöyle olabilir böyle olabilir falan diye zaten çok etmesine de gerek kalmıyor benim gözlemleyerek çabuk bir şekilde adapte olmaya çalışmam gerekti o yüzden gözlemliyorum eksik kalan noktalarda da bir şekilde onun nasıl olacağını öğreniyorum.” [K3, 28, 1]. “...Ortamın, atmosferin getirilerini iyi bir şekilde analiz edebilme, çalıştayı çok iyi bir şekilde dinleme, gerekirse sorun varsa soru yöneltebilme, bu ortamların kendisine aşına olabilme, yakın zamanlarda senin de bu şekilde konferanslarda konuşmacı olarak bulunabilmen buna dair şeyler konuştuk yani bunlar adına bir makale nasıl yazılır, nasıl yayımlanır, neler yapılabilir buna dair konuşmalarımız oldu. Bunlar da tabi insanı hazırlıyor ister istemez akademik anlamda yani aktif bir durum kazandırıyor.” [E10, 25, 1]. “Şimdiye kadar hiç bu tarz etkinliklere beraber gidemedik hep onun yerine ben gittim... hocama telefonda böyle böyle sorular soruyorlar, katılımcılardan bazı agresif hocalar var cevabını bildiği halde kendisi sırf bilgini sınamak adına sorular soruyorlar, hocam böyle sorarlarsa ne yapalım dedim ben hocam açıkladı açıkladı en son dedi ki eğer işin içinden çıkamazsan ben daha yüksek lisans öğrencisiyim bu konularda çok da bilgim yok hocam yönlendiriyor beni deyip geç dedi. Mesela bu beni çok rahatlatmıştı orada çünkü stres altındasın, her an bilmediğin bir soru gelebilir ama öyle bir şey gelecek olsa cevabım hazır. O şekilde bir faydası olmuştu.” [E1, 25, 1].

Danışmanları ile seminer, konferans, sempozyum gibi bilimsel bir etkinliğe hiç gitmeyen araştırma görevlileri vardır.

“Daha ilk bildirimini şimdi yazdım. Daha önce yetiştiremediğimiz şeyler oldu, geleceğini de düşünmüyorum.” [E8, 29, 3]. “Hiç şu ana kadar öyle bir şey olmadı ama hem mentorumun hem de bana hitap eden bir şey olduğunda, çalışacağımız bir şey olduğunda katılırız herhalde(?)” [K13, 23, 2]. “Hiçbir şeylere katılmadık.” [K14, 40, 2].

4.12 MENTORLUĞUN PSİKOSOSYAL FONKSİYONLARINDAN KABUL VE ONAY FONKSİYONUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.12.1 Danışmanlarına Yardımcı Olduklara Konulara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanlarına yardımcı olduklara konulara ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Danışmanlarına Yardımcı Olduklara Konulara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Fikir paylaşımı</i>	[K4, 23, 2], [K3, 28, 1]	2
<i>Evrak işi</i>	[K3,28,1]	1
<i>Her konuda</i>	[E2, 25, 1], [E6, 26, 1], [E10, 25, 1], [K12, 28, 2], [E5,25,2]	5
<i>Makale /Akademik işler</i>	[K7, 40, 1], [E10, 25, 1], [K13, 23, 2]	3
<i>Bölüm ile danışman arasındaki iletişim</i>	[K4, 23, 2], [E1, 25, 1], [K14, 40, 2]	3

Tablo 26 incelendiğinde araştırma görevlilerinin her konuda danışmanlarına yardımcı olduğu bölüm ile danışman arasındaki iletişimi sağladığı, akademik işlerde, evrak işlerinde ve fikir paylaşımında bulunarak danışmanlarına yardımcı olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Araştırma görevlilerinin bu durumla ilgili görüşlerinden birebir alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlileri fikirlerini paylaşarak mentorlarına yardımcı olduklarını düşünmektedir.

“Onun dışında ya da derste şu konuları okutacağım bir göz gezdir istersen iyi mi sence ya da bir şey katmamız gerekir mi? Gerçi bizim ders sistemlerimiz hazır ama onu galiba yüksek lisans için yüksek lisansın içeriğini hazırlarken sormuştu sanırım hoca. Hani böyle böyle yaptım senin de eklemek istediğin bir şey var mı diye o şekilde sormuştu.” [K4, 23, 2]. *“Hocamın çok hakim olmadığı konular olabilir mesela kendi metafizik alanında çalışıyordur ben etik alanında ona hocam şu var mı dediğimde açık görüşlülükle ona da bakayım dediği oluyor, yabancı kaynaklardan da bulup getirdiğim şeyleri hocama da veririm.”* [K3, 28, 1].

Danışmanlarının makalelerine ve akademik işlerine yardımcı olan araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Genelde makalelerinde.” [K7, 40, 1]. “Mesela benden kendisi de kaynak ararken sen de kaynak temin edebilirsin, hatta bir makale çalışmam var birlikte bir makalede yazabiliriz gibi ifadeleri benim çok hoşuma gidip, daha fazla böyle ona yardım etme adına kamçılayan durumlar oluyor.” [E10, 25, 1]. “Birkaç bir şey rica etti çeviri .. o anlamda akademik işleri anlamında yardımcı oldum. Başka bir şey olduğunda da sonuçta arada insani bir ilişki var her şey böyle tez, bildiri ne bileyim aradaki şey değil yani o samimiyet çerçevesinde tabi ki yardımcı olurum.” [K13, 23, 2].

Danışmanlarına evrak işlerinde yardımcı olan araştırma görevlileri vardır.

“Evrak işinde. Danışman olduğu öğrencilerin bir sürü işleri oluyor. Bölümün yarı sekreteri gibi bir şeyim zaten küçük üniversitelerin sıkıntısı bu, büyük üniversitelerde de araştırma görevlileri sekreterlik işlerinin birçoğunu yapıyorlar, yapıyoruz bütün arkadaşlarım da yapıyor hiç yapmayan birini görmedim üniversitede.” [K3, 28, 1].

İki araştırma görevlisi yapılan yardımların karşılıklı olduğunu düşünmektedir.

“Tamamen karşılıklı.” [E5, 25, 2]. “O bana yardım ettiği için zaten sürekli içli dışlı olduğumuz için ben ona her konuda yardımcı olmaya çalışırdım.” [K3, 28, 2].

İş içinde ve dışında danışmanına her konuda yardım edebileceğini belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Olmamı isterse kesinlikle yardımcı olmaya çalışırım elimden ne gelirse. Yapabileceğimi düşündüyse konu hiç önemli değil benim için, şahsi, iş veya iş dışında da olabilir, iş içerisinde söylerse de işin durumuna göre değişir ama elimden ne geliyorsa hatta daha fazlasını yapmak isterim. “ [E2, 25, 1]. “Mentorum için yeri gelir akademik bir yardım olur yeri gelir elektrik faturasını yatırmaya giderim aramızdaki ilişki samimiyete dayalı olduğundan mentorum için gönüllü olarak her türlü yardımı yaparım.” [E5, 25,2]. “Yapılması gereken sadece ders için değil, başka bir konuda rica ederse o konularda da yardımcı oluyordum. Mesela ben hocamı birkaç sefer evine bırakmıştım bunun gibi şeyler. Bazen hocam stresli olduğu zamanlarda sessiz kalıyordum. Bazen sessiz kalmak bile karşıdaki kişiye bir yardımdır. Ya da bir sıkıntısı olduğu zaman karşıdakinin sıkıntısını dinlemek bile bir yardımdır.” [E6, 26, 1]. “Elimden gelen bir şey olsa onun bu ilgisine gerçekten danışılabilen bir danışman olmasına binaen fazlasıyla yardım etmek isterim akademik anlamda da olabilir bu sınırı aşmamak kaydıyla özel anlamda da olabilir. Özel anlamda ne olabilir mesela kendisi çok yoğunken benden bir şey rica edebilir mesela

ben kendisinden şehri çok fazla bilmediğim için neler yapabilirim ya da mesela bir ev tutmadan tutun da bir ehliyete nasıl yazılabilirim, neler yapabilirim konusunda bana yardımcı olduğu gibi buna benzer durumlarda eğer varsa bir tanıdığım, tavsiye edebileceğim bir yer, yaşam sahasını daha da güzelleştirecek, daha çabuk istediğini elde edebilecek bir şey, bir adres tarifi bile olabilir yani buna dair şeyler yoksa ayak işleri anlamında değil yani.” [E10, 25, 1]. “İnşallah oluyoruzdur ona sormak gerekir (gülme). Yapmam gereken şeyleri elimden geldiğince yapmaya çalışıyorum ama tam yapıyor muyum tabi ki tam yapamadığım zamanlar oluyor.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanın ona yaptığı yardımların yanında onun yardımlarının çok az kaldığını düşünmektedir.

“Onun bana yardım ettiğinin %1 i bile yapmıyorumdur.” [K3, 28, 1].

Danışmanları ile bölüm ve öğrenciler arasında bir köprü görevi görüp mentorlarına yardımcı olduklarını belirten araştırma görevlileri vardır.

“Lisans öğrencilerinin bitirme tezleri din eğitiminden alanlar vardı. Onu direkt hoca zaten bizimle irtibatta olmalarını istiyordu. Yüksek lisans öğrencileri de bir fotokopi ya da bir kitap bir şey alınacağı zaman hoca onları bana yönlendiriyordu. Hoca ile öğrenciler arasındaki iletişimi sağlıyordum.” [K4, 23, 2]. “Hocanın bölümdeki ayağı gibiyiz. Hoca derse gelemediği zaman arıyor, soru çözülecek, sınav yapılacak soru kağıtlarını ben hazırlıyorum, soruları ben okuyorum, sisteme notları ben giriyorum derken hocanın bölümdeki işlerinin %70’ini ben yapıyorum ama bunu hiçbir zaman da yük olarak görmedim çünkü hocam bana hiçbir zaman öyle davranmadı.” [E1, 25, 1]. “Eğer istese tabi olurum çok da isterdim yani.” [K14, 40, 2].

4.12.2 Danışmanlarına Yardımcı Olma Gerekçeleri ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Danışmanlarına yardımcı olma gerekçeleri ile ilgili araştırma görevlisi görüşleri Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Danışmanlarına Yardımcı Olma Gerekçeleri ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Gönüllü	[E10, 25, 1], [E1, 25, 1], [K12, 28, 2], [E5, 25, 2], [E6, 26, 1], [K4, 23, 2], [E2, 25, 1], [K13, 23, 2]	8
Yapılan işle ve zamana göre değişir	[K3, 28, 1], [K7, 40, 1], [K9, 25, 1], [E10, 25, 1]	4
Zorunluluktan	[E8, 29, 3]	1
Kendi işlerini aksatmayacak şekilde	[K9, 25, 1]	1

Tablo 27 incelendiğinde araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (n=8) danışmanlarına gönüllü yardım ettiğini düşünmektedir ancak bu durumun yapılan işe ve zamana göre değiştiği (n=4) ve zorunluluktan (n=1) yapıldığını düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Aşağıda danışmanlarına yardımcı olma gerekçeleri ile ilgili araştırma görevlilerinin görüşlerinden alıntı yapılmıştır.

Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu yardımları gönüllü yaptıklarını belirtmiştir.

“Gönüllü yaparım tabi gönüllü yaparım. O zorunlu hissettirmez zaten rica çerçevesinde, yapabilirsen şayet böyle bir şeyi rica ederim ve sebebiyle birlikte, kendisinin yapamama sebebiyle birlikte dile getirerek söylediği için bu herhangi bir insanın ihtiyaç duyduğu ve o anda yapamayacağı bir durumu sizden rica ediyor olmasında farksızdır yani bir danışman dayatması değildir.” [E10, 25, 1]. *“Ben bu işleri gönüllü olarak, severek yapıyorum. Hocam ben bu işi bitirdim dediğim zaman sevinerek, mutlu olarak hocam ben işi bitirdim diyorum.”* [E1, 25, 1]. *“Bakış açısıyla ilgili ben artık aile gibi gördüğüm için annem veya ablam bir şey istediye benden yapabileceğim bir şeyse tabi ki yardım ederim yani niye bu işi yapıyorum falan gibi olumsuz bir bakış açım yok öyle bir iş gelirse.”* [K12, 28, 2]. *“Herhangi bir denge ve haktanırlık endişesi gütmeden samimiyetle, gönüllü yardımcı olurum.”* [E5, 25, 2]. *“Yardımları tamamen gönüllü olarak yaparım.”* [E6, 26, 1]. *“Tabi tabi.”* [K4, 23, 2]. *“Yardımları gönüllü yaparım, zorlama yapacağımı sanmıyorum gönüllü yaparım.”* [E2, 25, 1]. *“Gönüllü yaparım. Bir şey rica ediyorsa zannetmiyorum yüksünerek yapmıyorum.”* [K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri, gönüllülük durumunun yapılan işe ve zamana göre değiştiğini belirtmiştir.

“Bu evrak işlerini kimsenin gönüllü yaptığını zannetmiyorum. Gönüllü yaptığım şeyler oluyor mesela hocamın danışmanı olduğu öğrenciler geçen sene mezun oldu, o mezuniyet formlarını ben gönüllü yaptım hocam bunu bana söylemedi direkt ben hocam bunları ben yapayım dedim, hocamın çok fazla yükü vardı ben de bunu yapabiliyorum o yükü ben ondan alayım ki ondan bilgi anlamında daha fazla faydalanayım şeklindeydi öyle de oldu.” [K3, 28, 1]. *“Bazen zorunlu yaptıklarım da var içime sinmeyen şeyler yaptığım da oldu yani mesela o makalenin basılmayacağını biliyorum ama ısrar ediyor ben çok eksik buluyorum ama mutlaka basılacak, olacak diyor mesela submit edelim diyor onu submit ediyoruz olmayabiliyor yani ben*

demıştim demek de zor geliyor çünkü eksik, çok eksik var o yüzden bu konuda ona da bir şey söyleyemiyorum söylüyorum da o farklı bakıyor.” [K7, 40, 1]. “Bazen gönüllü yapıyorum ama bazen mesela çok sıkışık bir zaman oluyor, o sıkışık zaman olunca hani hocadır yapılır şimdi kırmayayım ayıp olur falan diyorum açıkçası zorunlu hissettiğim için.” [K9, 25, 1]. “Yardımlar mesela okul içerisinde bir iş dolayısıyla bir yardım vardır. O yardım içerisinde belki zorunlusunuzdur çünkü dekanlıktan gelen, rektörlükten gelen bir yazıdır onu yapmak zorundasınız ama onun haricinde siz karşınızdaki bir insanı eğer gönülden seviyorsanız onun söylediklerini bir şekilde yapıyorsunuzdur.” [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi danışmanına zorunluluktan dolayı yardım ettiğini belirtmiştir.

“Zorunluyuz çünkü Türkiye şartlarında yükselmek için bir kere makale indexli devam etmemiz lazım şu anda aklımda birçok makale var onları mecburi hissediyorum kendimi. Gönüllüden kastınız duygusal açıdan diyorsanız bir şey olacağı zaman sadece git yaz diyor şu an zorunlu hissettiğim için yapıyorum gönüllü değil çünkü o keyfi bırakmadı yani.” [E8, 29, 3].

Kendi işlerini aksatmayacak şekilde danışmanına yardımcı olduğunu belirten bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Bu konuda bencilim yalan söylemeyeyim, kendi işlerimi aksatmadığı sürece veya yardımcı olmaya çalışıyorum, kendi işlerimi aksatacağı zaman da uygun bir dille söylüyorum açıkçası. Söylemek gerektiğini düşündüm, ben çok fazla olmadı işe başlayalı ama söylemezseniz insanlar başka işleriniz olabileceğini düşünmüyorlar açıkçası tabi hani kırmadan, uygun bir dille, saygı sınırlarını aşmadan söylemeye çalışıyorum.” [K9, 25, 1].

4.13 DİĞER ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ İLE İLİŞKİLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Diğer araştırma görevlileri ile ilişkilerine yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Diğer Araştırma Görevlileri ile İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>İş içinde ve dışında yardımcı</i>	[E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [E5, 25, 2], [E6, 26, 1], [K9,	9

	25, 1], [E10, 25, 1], [E11, 27, 1], [K13, 23, 2], [K14, 40, 2]	
<i>Birbirlerinin tecrübelerinden yararlanıcı</i>	[K4, 23, 2], [E2, 25, 1], [K9, 25, 1], [K12, 28, 2]	4
<i>Kongre haberleri, alandaki yenilikler ve fikir paylaşımı</i>	[K4,28,1], [E8, 29, 3], [K12, 28, 2], [K4, 23, 2]	4
<i>Kafa yapıları uymalı</i>	[E6, 26, 1], [K3, 28, 1]	2
<i>İş dışında bir araya gelindiğinde yine işlerden bahsediyoruz</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Hayatı işten ibaret gören araştırma görevlileri ile sıkıntı yaşıyorum</i>	[K3, 28, 1]	1
<i>Kardeşim</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Aramın iyi olmadıkları var</i>	[K7, 40, 1], [E11, 27, 1]	2
<i>Sorunları şaka yollu belirtirler</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Birbirlerine saygılı davranırlar</i>	[K3, 28, 1]	1
<i>Öğle yemeğine çıkarlar</i>	[E2, 25, 1]	1
<i>Birlikte ders çalışırlar</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Özel günlerini paylaşırlar</i>	[E8, 29, 3]	1

Tablo 28 incelendiğinde araştırma görevlileri birbirine iş içinde ve dışında yardımcı olduklarını, birbirlerinin tecrübelerinden yaralandıklarını, birbirlerini yeniliklerden haberdar ettiklerini, birlikte ders çalıştıklarını, öğle yemeğine çıktıklarını, sorunlarını şaka yollu hallettiklerini, özel günlerde birbirlerinin yanında olduklarını, birbirlerine saygılı davrandıklarını belirtmişlerdir ancak aralarının iyi olmadığı, sıkıntı yaşadıkları araştırma görevlileri olduğunu belirten araştırma görevlileri de vardır. Aşağıda bu durumla ilgili birebir alıntılar bulunmaktadır.

Araştırma görevlileri iş dışında da birbirleri ile görüşmekte ve birbirlerine iş içinde ve dışında yardımcı olmaktadır.

“Sadece iş içinde değil iş dışında da görüşmeye çalışıyoruz o konuda gayet iyi aramız” [E2, 25, 1]. “Beraber yemeğe gideriz, sinemaya gideriz, maç oynarız. Birbirimize her türlü yardımcı oluruz. Ev taşımaya da gittik beraber ders çalışmaya da gittik.” [E1, 25, 1]. “Mesela bugün sınavları değiştirdik. Gelemeyeceğim diyorum ya girer misin şu sınava girebiliyorsa girer, giremiyorsa giremez. Girmediyse de tavrı yapacak da değiliz, girmediyse girmediyse. Girer girer, girmez girmez aynı şey benim için de geçerli. Bana telefon açar girerim girerim, girmem girmem. Bana tavrı koyar mı? Koymaması gerekir. Koyar mı? Koyarsa da bir şey yapamayız.” [E5, 25, 2]. “Sınavlarda gözetmenliklerde birbirinize yardımcı olursunuz. Aranızın çok iyi olduğu bir arkadaşınızsa ona açık çek verirsiniz mesela zorunlu bir sınav görevliliği olur sen iki gün gelme ben senin yerine yaparım dersin onun da senin yerine bu kadar gün durdum muhabbeti yapmazsınız, onun hesabı olmaz.” [E6, 26, 1]. “Dışarıda da

görüürüz yemek, çay, kahve, muhabbet, sohbet, alışveriş hemcinslerimle, bazen diğer arkadaşların da erkek arkadaşların da bize tavsiyede bulunduğu falan oluyor ama okul dışında da görüşüyoruz yani.” [K9, 25, 1]. “Derdinin ne olduğunu ve ona nasıl çözüm, çare bulunabileceğini eğer ortak bir dersse atlattysak nasıl atlattığımıza dair alternatifler sunarak onu rahatlatma, eğer maddi anlamda yapılabilecek bir şey varsa kolaylık sağlanabilecek ise o anlamda yardım etme yani hem meslektaş olarak hem akademik camiada aynı çizgide, aynı şeyde devam eden insanlar olarak tabi insan daha fazla yardım etme, derdine ortak olma, derdine çare bulma adına bir gayret gösteriyor tabi bu severek yapıyor, elimizden geldiğince bir şeyler yapma adına.” [E10, 25, 1]. “Mesela kendi alanımızla ilgili uzmanlık alanı olan bir arkadaşımız bana yardımcı olur, o konuda benim de uzmanlık alanım bir konuda ben de kendisine yardımcı olurum bir bilgi alışverişı yapabiliriz. Onun haricinde iş dışında da oluyor. Mesela bir sinemaya gitmek, mesela bir sempozyuma gitmek orada birlikte hadi gelir misin demek bu da tabi bir birlikteliktir.” [E11, 27, 1]. “Yakın zamanda evlilik olayları vs oldu arkadaşlar sağ olsunlar ev temizlemede olsun, eşya bakarken internette de olsa (gülme) o anlamlarda da iyiyiz. Burada ufak tefek şeylerde de odada, okul ortamında öyle güzel bir ortam olduğu söylenebilir. Benim açımdan bir problem yok. “ [K13, 23, 2]. “Bir arkadaşımız yeni taşınmıştı ona perdemi vermiştim (gülme). Yardım isterlerse ederim. Maddi, manevi yardım etmeye hazırım. Daha önce de arkadaşlarla aramızda yardımlaşmalarımız oldu. “ [K14, 40, 2].

Araştırma görevlileri birbirlerine verdiği desteğin yakınlığa, bölüme ve konuya göre değişiklik gösterdiğini belirtmiştir.

“Birbirimize verdiğimiz destek bölümün içindeki arkadaşlarla farklı, başka bölümdeki arkadaşlarla farklı, samimi olduğunuz arkadaşlarınızla aynı bölümde olması önemli değil onlarla da farklı oluyor. Yapılan akademik bir faaliyetse onun desteği ayrı oluyor. Bölüm içindeki arkadaşlarınızla hepsiyle samimiyetiniz farklı ama yapılacak olan iş bölüm için olduğu için ayrı bir kaynaşma oluyor, ayrı bir beraberlik oluyor. Bölüm dışı arkadaşlarımızla ayrı.” [E6, 26, 1]. “Öncelikle kendi bölümümüzle çok ilgi içerisindeyiz birbirimizle ama ders programı yapma, sınıflıkları düzenleme veya başka fakülteyle ilgili genel bir şey varsa da diğerleriyle de görüş alışverişı oluyor ama öncelikle kendi alanımız diğerlerini çok fazla görmüyoruz bölüm içinde.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi, diğer araştırma görevlileri ile ilişkisini kardeşlik olarak belirtmiştir.

“Onlar benim iş arkadaşım değil onlar benim dostum bu çok enteresan ama onlar kesinlikle iş arkadaşım değiller yani iş arkadaşı dediğiniz sabah 9 da başlar akşam işten çıkınca biter ama bizim her anımız birlikte yani işten sonra da hafta sonu da biz sürekli bir aradayız bir arada olmasak bile sürekli ben bir hafta izne çıktım (gülme) ama sürekli arkadaşlarla konuşuyorum sonra diyorum ki ben izinliyim arkadaşlar aramayacağım kapatıyorum ama onlar arıyor bu sefer de öyle bir ilişkimiz var. İş arkadaşı vardır, arkadaş vardır, dost vardır. Dost en üst mertebededir hani ben iş arkadaşı demiyorum onlar için, arkadaşım demiyorum onlar benim dostum, kardeşim diyebileceğim insanlar” [K4, 23, 2].

İki araştırma görevlisi arasının iyi olmadığı araştırma görevlileri olduğunu belirtmiştir.

“Sadece görüşmediğim, sevmediğim bir iki insan var bunun dışında genelde iyi.” [K7, 40, 1]. “Kimisiyle iyidir, birisiyle iyi değildir örneğin. Kimisiyle bilgi alışverişi oluyor, kimisiyle olmuyor.” [E11, 27, 1].

Bir mente, diğer araştırma görevlileri ile bir sorun olduğunda şaka yoluyla söylemeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

“Sorunlarımız olduğunda da uygun bir dille söylüyoruz ben genelde şakaya vurup söylemeyi tercih ediyorum işte bazen kızınca ağızdan çıkıyor laf hani onu da anlatıyorum sebebini ama öyle büyük bir tartışma yaşamadık hiç arkadaşlarımla.” [K9, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi bölüm içi ve dışı araştırma görevlileri ile üniversitede dışında da çeşitli etkinliklerde bir arada olduklarını söylemektedir.

“Araştırma görevlilerinden çok fazla tanıdığım var. Sosyal olduğum için, sporla ve diğer fotoğrafçılık ve benzeri diğer faaliyetlerle içli dışlı olduğum için, kendi bölümümden araştırma görevlilerinden tutun da diğer bütün araştırma görevlisi arkadaşlarla aram çok iyidir. Birçok faaliyetlerde bulunuruz, sohbet ederiz, hiç biriyle herhangi bir sıkıntı yok sağ olsun onlar da sevecen.” [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi verilen işleri diğer araştırma görevlileri ile iş birliği içinde yaptıklarını belirtmiştir.

“Bazen de birlikte çalışma yapıyoruz işte makale yazıyorsak söylüyoruz literatürü ben yazıyorum, bulguları sende, uygulamaları sen yaparsın gibi görev paylaşımı yapıyoruz.” [K12, 28, 2].

Diğer araştırma görevlileri ile olan ilişkilerinde kafa yapılarını uymasının öneminden bahseden araştırma görevlileri vardır.

“Araştırma görevlisi arkadaşınla aynı bölümde olmak önemli değil birlikte olmaktan keyif duyduğunuz kişiyle geçinirsiniz, yemeğe gidersiniz tabi bazı zamanlar herkes öğle yemeğine için gittiği beraber topluca kaynaşma açısından o şekilde de oluyor. Ekstradan çay içmeler, ekstra bir yerlere gitmeler o samimi olduğunuz arkadaşlarla oluyor. Kafa dengi olması lazım aynı odada olup da beraber yemeğe çıkmak istemeyeceğiniz arkadaşlar da olabiliyor.” [E6, 26, 1]. “Ortak paydaya sahip olduklarımla daha mutluyum, ortak paydaya siyasi görüş olarak, yaşam şekli olarak, hayata duruş olarak, gülümseme ve gülümsememe olarak bana karşı tebessüm eden arkadaşlarımla farklıyım tebessüm etmeyenlerle farklıyım. Yeni gelen arkadaşlarımız da uyumlu olmaya çalışıyorlar. Şu anda işler yok o işler başladığı zaman belli olacak.” [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi, diğer araştırma görevlileri ile bir araya geldiklerinde yine kendi alanlarından konuştuklarını belirtmiştir.

“Zaten ortak alan olduğu için ister istemez konu oraya geliyor yani çok böyle soyutlayıp kendini oturamıyor insan, hepimizin uzmanlık alanları farklı olacak olsa da ortak bir bölüm mezunuyuz ve bir yerden konu açılıyor işte arkadaşımız eski edebiyatçı ama onun içinde Farsça var, Farsça Osmanlıcayla ilgili bizim alanımıza da giriyor falan konu kendiliğinden açılıyor özellikle aman buluşalım bugün de şu bilimsel konuyu tartışalım demiyoruz ama konuşma ortamımızın bir parçası oluyor yani.” [K9, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi, hayatı iş olarak gören araştırma görevlileri ile sıkıntı çıkabileceğini düşünmektedir.

“İnsan sadece işiyle kendini eşleştirmemeli kendine has şeyleri de olması gerekiyor. Kendini sadece işiyle özdeşleştiren arkadaşlarımla sıkıntı çıkıyor açıkçası, iletişim problemi yaşıyoruz ama normalde daha ılımlı, hobileri olan, daha kendini geliştirmeye yönelik olan arkadaşlarımla daha rahat iletişim kuruyorum. Hayat sürekli işten ibaret değil, sürekli çalışmadan da ibaret değil, insani şeylerimizin de olması gerekiyor.” [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi, kişilerin birbirlerine saygılı olduğu sürece ilişkinin iyi sürdürüldüğünü belirtmiştir.

“Konuşurken saygılı konuşmak, birinin söylediğini başka birine aktarmamak dedikodu yapmamak, güler yüzlü olmak, insan çok soğuk olduğu zaman karşı tarafa hoş bir şey olmuyor ya da keskin hatları olmaması gerekiyor, aynı görüşü paylaşmıyor olabiliriz, aynı yaşam şekline sahip olmuyor olabiliriz ama birbirimize karşı hoşgörümüzün

olması gerekiyor. Bunu yapabildiğim arkadaşlarımla mutluyum bunu yapamadığım arkadaşlarımla çok mutlu değilim.” [K3, 28, 1].

Araştırma görevlileri birlikte öğle yemeğine çıkmaktadırlar.

“En azından bir öğle yemeğine kesinlikle beraber gideriz.” [E2, 25, 1].

Araştırma görevlileri kendilerinden daha tecrübeli araştırma görevlilerinin tecrübelerinden yararlanmaktadır ve kendi tecrübelerini diğer araştırma görevlileri ile paylaşmaktadır.

...Hem tecrübeleri bizden fazla diye sorup onların fikirlerini alıyoruz ve bizi de çok iyi tanıdıkları için o çok iyi oluyor. “ [K4, 23, 2]. “Benden daha tecrübeli arkadaşlar var, bizim de yeni gelenlere iyi davranmamız lazım ki aramızdaki bağlar daha kuvvetli olsun... Örneğin bir tez önerisi hazırlarken bile kendileri daha önce hazırlamışlar, tez hazırlarken nasıl olacağını yol gösteriyorlar bak bunu böyle yapsan daha iyi olur ben böyle yapmıştım, benim eksikim şuydu, şunu şöyle yapsan daha iyi olur diye telkinlerde bulunurlar.” [E2, 25, 1]. “Ben yeni geldiğimde kimseye rica etmiyordum bölümde tektim zaten bu nasıl yapılır o zaman soruyordum başka bölümdeki araştırma görevlilerine gidip soruyordum daha çok açıkçası benden daha kıdemli olanlara ya da araştırma görevliliğine yeni başlamış ama buradan mezun olmuş arkadaşlara, işlerin nasıl yürüyeceğini bilen arkadaşlara gidip soruyordum bu nasıl yapılır, nerden öğrenilir bu işi kime soracağız gibi soruları soruyordum. Ben daha deneyimli oldum şimdi ben de gelen arkadaşlar sordukça yardımcı olmaya çalışıyorum ama bazen iş yaktığım da oluyor yalan söylemeyeyim.” [K9, 25, 1]. “Şu anda yaş olarak en büyük benim onlar küçükler gelip bir şey danıştıkları zaman yardımcı olmaya çalışıyorum yine bazen benim onlara danışacağım şeyler oluyor ben de gittiğimde mutlaka birbirimize yardım ediyoruz öyle bir ayrıcalık yok yani ayrımcılık yapmıyoruz birbirimize” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi birbirlerine fikir paylaşımı yoluyla yardımcı olduklarını düşünmektedir.

“Mesela fikirlerimizi söyleriz ben fikrimi söyledim bundan sonra sana kalmış değil (gülme). Yapacaksın öyle hani ben fikrimi söyledim bundan sonrası sana kalmış şeklinde değil, yaptırana kadar bizde öyle.” [K4, 23, 2].

Araştırma görevlileri kongreleri, bazı linkleri ve yeni çıkan kitap haberlerini paylaşarak diğer araştırma görevlilerine destek olmaktadır fakat kendilerine aynı şekilde çok fazla destek olunmadığını düşünmektedirler.

“Yeni kongre olursa haber veriyorum, kitap olursa haber veriyorum, burs duyuruları gibi direkt de söylüyorum mail olarak da atıyorum. E-kitap linklerini sürekli atıyorum arkadaşlara bana çok geri bildirim dönmüyor açıkçası, ben birilerine bilgi dağıtırken onlar yapmıyor. Başka branşlardaki arkadaşlara da bilgi atarım, kendi branşımdayken de. Şehir dışındaki kendi üniversite lisans arkadaşlarımdan daha çok geri dönüş alıyorum.” [K3, 28, 1]. “Birbirimize kaynak atarız yakın çalıştığımız arkadaşlarımızla daha çok yoksa uzak bir anabilim dalındaki veya bilimsel açıdan bizim bir birlikteliğimiz olamıyor.” [E8, 29, 3]. “Örneğin bir kitap çıktığı zaman, güncel, alanımızla ilgili bir kitap çıktığı zaman hemen kendi adıma söylüyorum gösteririm böyle bir kitap çıkmış sizde aldınız mı ya da siz de alabilirsiniz veya sempozyum olduğu zaman şurada sempozyum var, biz gidiyoruz siz de gitmek ister misiniz konuşuruz bu şekilde.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi özel günlerinde birbirlerinin yanında olduklarını belirtmiştir.

“Bir arkadaşın mesela düğünü olduğu zaman, çocuğu olduğu zaman para toplayıp altın alıyoruz. Benim çocuğuma da geldiler, asistanlar geldi hocalardan şu ana kadar kimse gelmedi.” [E8, 29, 3].

Araştırma görevlileri birlikte ders çalışmaktadır.

“Mesela benim bildiğim konuyu ben başka arkadaşıma anlatıyorum o bildiği konuyu bana anlatıyor bu şekilde ortak bir sinerjimiz var ama belli anabilim dallarıyla oluyor herkesle olmuyor.” [E8, 29, 3].

4.14 ÇOKLU MENTORLUĞA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Çoklu mentorluğa ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Çoklu Mentorluğa İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Avantajlı</i>	[E2, 25, 1], [K7, 40, 1], [K13, 23, 2], [E8, 29, 3], [E11, 27, 1]	5
<i>Hocalar arasında çatışma yaşanmazsa avantajlı</i>	[E10, 25, 1], [E5,25,2]	2
<i>İş yükünü artırır</i>	[E1, 25, 1], [E6, 26, 1]	2
<i>Araştırma görevlisi arada kalacağı için dezavantajlı</i>	[K3, 28, 1], [E8, 29, 3], [K9, 25, 1], [K14, 40, 2]	4
<i>Usta çırak ilişkisi tek bir kişi ile olur</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Danışmanlar arasında dengeyi kurmak zor</i>	[K13, 23, 2]	1

Tablo 29 incelendiğinde çoklu mentorluğu avantajlı bulan araştırma görevlileri olduğu gibi dezavantajlı bulan araştırma görevlileri de olduğu görülmektedir. Çoklu mentorluğa ilişkin araştırma görevlisi görüşlerinden yapılan birebir alıntılar aşağıda verilmiştir.

Araştırma görevlileri birden çok mentorun avantajlı olduğunu düşünmektedir.

“Farklı tecrübelerden yararlanmak, farklı pozitif yönde bir etki olurdu.” [E2, 25, 1].
“Yeni mentorlar bulursan kendine farklı konularla önceki konularını birleştirebilirsin, karşılaştırma yapabilirsin, sentezleyebilirsin, yeni bir şey yeni bir dal ortaya çıkartırsın. Birinin yolu A yolu birininki B ise sen alternatif bir C oluşturabilirsin ikisinden kesişim bir doğru çıkartabilirsin.” [K7, 40, 1]. *“Bakış açılarını değerlendirip kendin farklı bir şey harmanlayıp ortaya yeni bir şey çıkarmak iyi olurdu.”* [K13, 23, 2]. *“Kesinlikle daha iyi oluyor disiplinler arası çalışabiliyoruz. Kendi bölümümüz ile oradaki hocaların çalışmaları arasında irtibat kuruyoruz.”* [E8, 29, 3]. *“Ne kadar danışman olursa o kadar ben onlardan bilgi alırım her insan küçük bir dünyadır. O küçük dünyaları baz alır büyük bir dünya haline dönüştürürdüm.”* [E11, 27, 1].

Danışmanlar arasında çatışma yaşanmazsa çoklu mentorluğun avantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Kendi aralarında çatışmadıkları sürece herhangi bir dezavantajı olmazdı zannımca, bir kıskançlık durumu olmayacaksa, onun branşı benim branşım farklı ya da ne bileyim ben daha iyi bilirim işte aslında bir tek ben yeterdim gibi ifadeler, söylemler olmayacak olursa bence renklilik her zaman güzeldir.” [E10, 25, 1]. *“...Birden fazla mentora sahip olmak çalışmayı çok daha ileri noktalara taşır. Ancak şöyle bir dezavantaj olabilir. Her iki mentor birbirinden farklı şeyler söylerse ve bunların yapılmasını isterse bu durumda bunları çalışmaya yansıtma güç olur. Çift danışmanlık var olabilir de olmayabilir de, aynı ortamda olması değil de farklı ortamda birisi Ankara'dayken birisi İstanbul'da olsun bunun faydası vardır.”* [E5, 25, 2]. *Avantaj var farklı konularda çalışıyorsun farklı konularda kendini geliştiriyorsun ben usta çırak ilişkisini çok doğru bulmuyorum çünkü dedik ya senin mentorunun çizdiği çizgiden dışarı çıkamıyorsun, bir mente olarak mentorun çizdiği, gösterdiği neyse eğer bağımlıysan orda kalıyorsun, onun izinden devam ediyorsun, o geleneği sürdürüyorsun seni de neyle anıyorlar daha sonra o senin hocan ya da işte ne bileyim*

mentorunla isimleniyorsun sen yoksun. A hocasının kişisi gibi oluyorsun ve yeni bir şey belki katmıyorsun aynı şeyden devam ediyorsun ama birden çok mentorun olursa farklı alanlarda, farklı konularda, farklı disiplinlerde çalışma imkanı da bulabilirsin bu bir avantaj olabilir bence çünkü yoksa onun aynen devamı onun kopyası oluyorsun [K7, 40,1].

Araştırma görevlileri birden çok danışmanın iş yüklerini arttıracaklarını düşündükleri için bu mentorluk türünü dezavantajlı olarak görmektedir.

“...İki tane hoca demek iki tane ekstra iş demek öyle bir dezavantajı olurdu.” [E1, 25, 1]. *“Birine bir rapor versen diğerine de bir rapor vermen gerekir bu üç kişi olursa bu üç taneye çıkar. Yani yedi kocalı Hürmüz gibi bir tane olsa en iyisi olur. Hem iş yükü artar hem de memnun da edemezsin.”* [E6, 26, 1].

Araştırma görevlileri arada kalacakları için çoklu mentorluğun dezavantajlı olduğunu düşünmektedir.

“Bir şey yazıyorsunuz bir hocaya gösteriyorsunuz olmuş diyor ötekine gösteriyorsunuz hayır olmamış bunun böyle olmaması gerekiyor diye çatışma çıkabilir.” [K3, 28, 1]. *“Dezavantajı şöyle bazen arada kalabiliyorsun.”* [E8, 29, 3]. *“Birinin ak dediğine öbürü kara diyecek, birinin doğru dediğine öbürü yanlış diyecek ben çok zora düşerdim ama beynimi daha iyi kullanmamı, daha iyi karşılaştırma yapmamı sağlardı.”* [K9, 25, 1]. *“Arada kalma onun istediğini mi yapacağım öbürünün istediğini mi yapacağım(,) nasıl olacak illa ki birine belki daha yakın olacaksın ya da ben biraz daha hassas olduğum için insan ilişkilerinde aman o kırılır mı onun istediğini yapsam böyle bir şeyde olabilirdi tabi.”* [K13, 23, 2]. *“Keşke tek kişi olsa tek kişi yönlendirse çünkü kişilerin kişilikleri araya giriyor bazen eğer o iki kişi birbiriyle uyumluysa sıkıntı yok ama birbirini hiç tanımıyorsa ve hele de disiplinler arası çalışıyorsanız ikisi de farklı disiplindeyse ikisi de kendi metodolojisini sana dayayacaktır muhakkak ve sen arada parçalanacaksınız.”* [K14, 40, 2].

Bir araştırma görevlisinin usta-çırak ilişkisi için bir danışman olmasının gerekliliğini vurgulaması dikkat çekicidir.

“Kafa karışıklığı olurdu diye düşünüyorum. Şu anda ben zaten hocamla çalışırken dediğim gibi zaten tam olarak yetişemiyorum.. Yardım alabilirim başka bir hocadan da birebir usta-çırak ilişkisinin bir kişiden olacağını düşünüyorum.” [K12, 28, 2].

4.15 ELEKTRONİK MENTORLUĞA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

4.15.1 Elektronik Mentorluğun Avantajlarına İlişkin Mentö Görüşleri

Elektronik mentorluğun avantajlarına ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Elektronik Mentorluğun Avantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Zaman ve mekan bağımsızlığı	[E2, 25, 1], [K3, 28, 1]	2
Erişilebilirlik	[E8,29,3], [E6, 26, 1], [K9, 25, 1],[E5, 25,2]	2
Teknolojik gelişmeler	[K9, 25, 1], [K14, 40, 2]	2

Tablo 30 incelendiğinde elektronik mentorluğu avantajlı bulan araştırma görevlilerinin (n=6) olduğu görülmektedir. E-mentorluğun zaman ve mekandan bağımsız olması, erişilebilir olması ve teknolojinin gelişmesi ile avantajlı olduğunu düşünen mentöler bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin elektronik mentorluğun avantajlarına ilişkin görüşlerinden yapılan birebir alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlileri, elektronik mentorluğun zaman ve mekana bağlı olmaması sayesinde yararlı olacağını düşünmektedir.

“Hem kendi vaktinizi hem de hocanın vaktini, hem mekan buradan kalkıp bir yere gitmek zaman mefhumu olarak da pozitif yönde katkısı olabilir.” [E2, 25, 1]. “Mesela ben Fransa’daki hocaya ben buradan ulaşabilirsem çok güzel bir şey Fransa’ya her daim gitme imkanım yok. Bu şekilde olursa yararı olacağını düşünüyorum.” [K3, 28, 1].

Araştırma görevlileri, elektronik mentorluğun erişilebilirlik ve farklı kişilere ulaşılabilir yönleri ile avantajlı olduğunu düşünmektedir.

“Elektronik ortamda bazen öyle durumlar oluyor ki bir kişinin söylediği bir şey sizin bir aylık sıkıntınızı giderebiliyor keşke bütün dara düştüğümüzde bilimsel olarak veya konuyu anlamadığımızda hemen sorabileceğimiz bir kişi olsa kesinlikle daha hızlı yürür, her şey daha hızlı yürür.” [E8, 29, 3]. “Sistemin iyi yönleri ulaşım kolaylığı, erişilebilirlik.” [E6, 26, 1]. “Birden fazla mentorluk olayında da avantajı olur yani

çünkü şey oluyor üniversiteler genelde kendi ekolü gibi öğrenci yetiştiriyor ama başka bir üniversitede farklı ekolleri görmek daha kolay.” [K9, 25, 1]. “Mentorun ders yükü fazla olduğunda bu durum faydalı olabilir. Çünkü mentorunuzla gece saat 1 de görüşemezsiniz ancak yazdığınız iletiye bu vakitte yanıt alabilirsiniz.” [E5, 25,2].

Araştırma görevlileri teknolojinin gelişmesiyle elektronik mentorluk kullanımının arttığını belirtmiştir.

“...Skype’i gerekiyorsa facebooku artık ulaşılabilecek ne alan varsa ya da 3G ile görüntülü konuşmayı kullanabilirim neden olmasın ya da üniversitenin sayfası üzerinden bir sistem hazırlanmıştır yine ders saati kararlaştırılır yani danışmanlığın aynısıdır orada sonuçta yazıları internet ortamında birbirimize gönderebiliyoruz. İkimizin önünde aynı metin var olacak, farklı metin olsa bile işte kamerada gayet kitabı falan kaldırıp işte şurada falan diye konuşabiliriz bence üniversitede işler.” [K9, 25, 1]. “...Şu anda teknolojik imkanlar çok ileri ve skype ile başka alanlar hemen bir şeyi paylaşabilirsiniz ki aynı pdfden bile yazmış olsanız notlar alabilirsiniz şunu şöyle yap bunu böyle yap diye karşılıklı...” [K14, 40, 2]

4.15.2 Elektronik Mentorluğun Dezavantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Elektronik mentorluğun dezavantajlarına ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Elektronik Mentorluğun Dezavantajlarına İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Ana danışmanın yerini dolduramaz	[E6, 26, 1], [E1, 25, 1]	2
Yüz yüze etkileşim eksikliği	[E2, 25, 1], [E6, 26, 1], [K12, 28, 2], [K4, 23, 2], [K13, 23, 2], [E5, 25,2]	6
İletişim/duygusallık eksikliği	[E1, 25, 1], [E11, 27, 1], [E10, 25, 1], [K3, 28, 1]	4
Samimiyet/sıcaklık eksikliği	[K13, 23, 2], [K14, 40, 2]	2
Güven eksikliği	[E10, 25, 1]	1
Yanlış anlaşılımlar	[K3,28,1], [E5, 25,2]	2
Verimi düşüklüğü	[K3,28,1], [K7, 40, 1], [K9, 25, 1], [K4, 23, 2]	4

Tablo 31 incelendiğinde e-mentorun ana danışmanın yerini alamayacağı, yüz yüze etkileşimdeki etkiyi oluşturamayacağı, iletişim eksikliğine yol açacağı, samimiyet eksikliğine neden olacağı, güven vermeyeceği, yanlış anlaşılımlara neden olacağı ve verimi düşüreceği için dezavantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır. Durumla ilgili birebir alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırma görevlileri elektronik mentorluğun bir yardımcı mentorluk çeşidi olabileceğini, kendi danışmanlarının yanında kullanılabilir bir mentorluk türü olduğunu düşünmektedir.

“Şöyle olabilir ama kendi hocamız bir tane olur elektronik ortamda ikinci bir hoca olabilir. Ama ana mentorumuzun elektronik ortamda olması çok da faydalı olmaz.” [E1, 25, 1]. *“Elektronik ortamdaki mentor yardımcı hoca gibi bir konumda olursa mantıklı olabilir, fikirlerinden faydalanılabilir ama direkt onun mentor olmasının çok fazla sağlıklı olabileceğini düşünmüyorum.”* [E6, 26, 1].

Araştırma görevlileri elektronik mentorluğun yüzyüze yapılan danışmanlığın yerini alamayacağını düşünmektedir.

“ Yüz yüze görüşmenin ötesinde daha iyi olmazdı bence.” [E2, 25, 1]. *“Elektronik ne kadar olursa olsun ben böyle yüz yüze olduğu kadar elektroniğin fayda verebileceğini düşünmüyorum.”* [K4, 23, 2]. *“Elektronik ortamda yapılan mentorluk bana göre donuk olur. Hiçbir zaman yazı karşılıklı konuşmanın yerini dolduramayacağını düşünürüm.”* [E5, 25,2]. *“Bu iş hocayı görmeden hocayla yüz yüze olmadan biraz zor olur, işlerin ilerlemesi bana göre biraz sıkıntılı oluyor.”* [E6, 26, 1]. *“Bazen hocayla farklı şehirlerde olabiliyoruz aynı bu şekilde dediğiniz gibi yazışarak, farklı teknolojik yöntemlerle konuşuyoruz fakat birebirdeki yani yan yana olmamızla aynı şey değil kesinlikle”* [K12, 28, 2]. *“Ne kadar da olsa insanlarla birebir görüşmek, yüz yüze görüşmek her zaman için ben ondan yanayım.”* [K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanlığın karşılıklı iletişime bağlı olduğunu ve duygusallığın işin içine girdiğini düşünmektedir.

“Faydası olur ama gerçekteki gibi yeteri olmaz çünkü duygular yok, hocayla oturup karşılıklı tartışamıyorsun.” [E1, 25, 1]. *“Makine değiliz biz. Makineler hayatımıza girdi, makineler hayatımızı kolaylaştırıyor ama insani şeylerimizden biri de iletişim ortamında olmak, iletişim ortamında olduğumuz zaman biz birbirimizle değerliyiz iletişim ortamından çıkınca yalnız başına kalan bireyler, sadece bilgisayar başında olan bireyler. Bilgisayarın prizini çektiğimiz zaman ortada hiçbir şey kalmıyor...”* [K3, 28, 1]. *“...Duygularımızla hareket eden insanlarız yani kimse akademik anlamda yöneldiği konuları, durumları, duygularını bir kenarda bırakarak seçmiş değildir. İster istemez hayatın her alanında duygular ön plandadır.”* [E10, 25, 1]. *“Avantajı tabii ki vardır ama bana göre dezavantajı daha çoktur çünkü insanlar arasındaki iletişimi geri plana atacaktır, sevgi, muhabbet dediğiniz o ilişkiyi törpüleyecektir.”* [E11, 27, 1].

Araştırma görevlileri elektronik mentorluğun ilişkideki samimiyeti, sıcaklığı karşılayamayacağını düşünmektedir.

“...Arada bir materyal var bir madde var, direkt görüşemiyorsun ne kadar da olsa..aradaki şey biraz daha materyalist mi diyeyim, maddi olurmuş gibi geliyor bana çok samimi değil.” [K13, 23, 2]. *“Ben yüz yüze görüşmenin verdiği o sıcaklığı ve gerçeklik duygusunu vermeyebilir ama onun haricinde çok da büyük bir eksikliği olmaz diye düşünüyorum.”* [K14, 40, 2].

Bir araştırma görevlisi elektronik ortamda yapılan danışmanlığın karşılıklı güveni sağlamayacağını düşünmektedir.

“...Güven hissini elektronik bir ortam hiçbir zaman veremez zaten elektronik olan bir şeyin kendisi güven veren bir şey değil ki. Her zaman yanlışla sürüklenebilecek neticede insan yapımı bir şey yani Japon robotundan farksız.” [E10, 25, 1].

Elektronik ortamın yanlış anlaşılmalara neden olacağını belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“...Bulduğunuz ortamda birebir iletişim ortamında söylediklerimizi aktarabiliyoruz ve yanlış anlaşılma olasılığı en düşük, öteki şeyde yazdığınızın nereye gittiğini çok da kestiremeyebilirsiniz başka şey söylüyor olabilirsiniz ama başka türlü yönlere çekilebilir.” [K3, 28, 1]. *“Karşılıklı konuşmada sorunlar daha rahat halledilebileceği gibi elektronik ortamda yanlış anlaşılmalara olabilir.”* [E5, 25, 2].

Araştırma görevlileri sadece elektronik ortam kullanılarak yapılacak danışmanlığın verimi düşüreceğini belirtmiştir.

“Tamamen elektronik ortamda danışmanlık bence çuvallar, iş götürmez.” [K3, 28, 1]. *“Birebir çalışmak gibi olmaz. Takıldın anında bir sorun olacak, bir şey paylaşmalısın, aklına bir şey gelecek gideceksin, tartışacaksın orada farklı bir düşüncen olacak sürekli yazışarak olmaz tam verim elde edemezsin bence verim düşer gibi geliyor bana.”* [K7, 40, 1]. *“...İki hoca da titizlenir hangisine göre yapacağım diye insan düşünürdü.”* [K9, 25, 1]. *“Verimli olmaz bence.”* [K4, 23, 2].

4.16 DANIŞMANLIĞIN FAYDALI YÖNLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlığın faydaları ile ilgili araştırma görevlisi görüşleri Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Danışmanlığın Faydaları ile İlgili Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Tecrübelerden yararlanma</i>	[E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [K3,28, 1], [E8, 29, 3], [K12, 28, 2],[K13, 23, 2], [E5, 25, 2], [K4, 23, 2], [E2, 25, 1]	9
<i>Üniversiteyi geliştirme</i>	[E6, 26, 1], [K3, 28, 1], [K14, 40, 2]	3
<i>İş etiğini aktarma</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Danışanın kişisel gelişimi</i>	[E10, 25, 1], [K13, 23, 2], [K3, 28, 1], [E1, 25, 1]	4
<i>Danışmana haz verme</i>	[E6, 26, 1], [K3, 28, 1], [K14, 40, 2], [K4, 23, 2]	4
<i>Misyonerlik</i>	[K7, 40, 1]	1
<i>Kaynaklara daha rahat ulaşabilme</i>	[K3,28,1]	1

Tablo 32 incelendiğinde araştırma görevlileri, danışmanın tecrübelerinden faydalanma, üniversiteyi geliştirme, iş etiğinin aktarılması, danışanın kişisel gelişimine katkı sağlama, danışmana haz verme ve kaynaklara rahat ulaşım sebepleri ile danışmanlık sürecini faydalı bulduklarını belirtmişlerdir. Danışmanlığın faydaları ile ilgili araştırma görevlisi görüşlerinden yapılan birebir alıntılar aşağıda verilmiştir.

Danışmanlarının tecrübelerinden ve yönlendirmelerinden çok faydalandığımı belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Ben mesleğe başladığım 3 ay ne yapacağımı bilmiyordum. Birileri benim elimden tutup bak bu iş böyle yapılır diye gösteren birisi mentor.” [E1, 25, 1]. *“Öğrenciye hocasının faydası ona bilgi vermesi, iyiyi, doğruyu güzeli öğretmesi yapılan ilmi bilimsel çalışmalarda ona rehberlik etmesi bu anlamda zaten son derece kutsal da bir meslek öğretmenlik gibi.”* [E6, 26, 1]. *“Yazmamda ve okumamda gelişme oldu ki ben yazıp okuyarak işinde kendini gerçekleştirebilecek bir insanım bu yönde bana çok fazla yararı oldu.”* [K3, 28, 1]. *“Eski kazanmış oldukları o bilimsel deneyim veya o kabiliyetleri bize aktarmaları kesinlikle bu olur çünkü en başta hiçbir şey*

bilmiyorduk.” [E8, 29, 3]. “Hocayla birlikte çalışıyorsanız hoca sizi adım adım ilerletiyorsa, gelişiminizi görüp ona göre size eğitim veriyorsa bu çok güzel bir şey... Burada her şeyi birebir işin içinde öğreniyorsunuz, işin mutfağında öğreniyorsunuz. Ben tamamen usta-çırak ilişkisi çok hoşuma giden bir ifade tamamen öyle görüyorum her şeyi içinde yaparak, yaşayarak öğreniyorsunuz.” [K12, 28, 2]. “Sonuçta sen bu alana adımını atıyorsun ve ne olacak bilmiyorsun, deryada balık gibisin belki ama sana rehberlik eden, yol gösteren, neyi nasıl yapacağını gösteren birisi var tabi ki bu çok inanılmaz derecede yararlı bir şey çünkü onun tecrübeleri var, senden çok çok önde birisi.” [K13, 23, 2]. “Sizin geçmekte olduğunuz yoldan sizden önce geçmiş birisinden yardım almak çok faydalı olur. Bu durum edinilmiş tecrübeden faydalanmaktır. Aksi ise tecrübeyi tecrübe etmektir. Süreç doğasına uygun sağlıklı bir şekilde işletilirse herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum.” [E5, 25, 2]. “Karşınızda sizden daha tecrübeli, muhtemel sizin yaşadıklarınızı çok çok önceden yaşamış, sonuçlarını bilen, ileri görüşlü birisi oluyor ve o noktada size nasıl davranmanız gerektiği hakkında bilgi veriyor.” [K4, 23, 2]. “Bir gün öğrencinin biri bir haylazlık yapıyor okulda işte diyor ki sen niye haylazlık yapıyorsun öğretmenine Fatih senin bu yaşında İstanbul’u fethetti. Öğrenci de diyor ki Fatih Fatih idi ama onun da Akşemsettin gibi hocası vardı. Onun için hocanın yanında olması bile yeter.” [E2, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlık sisteminin üniversiteyi geliştirdiğini düşünmektedir.

“Teorik olarak baktığımızda üniversitenin amacı öğretmek mentorun yaptığı da öğretmek. Üniversite amacına mentorluk sayesinde erişiyor.” [E6, 26, 1]. “Hepimiz kurumun altındayız. Kurum bir ağaç biz de dallarıyız. Hoca gövdedir ben de dalarından biriyim. Dallar ağacı oluşturan şeylerden biri ben olmazsam bir dal eksik kalır. Kurumu geliştiriyoruz biz de, meyve alacağız inşallah.” [K3, 28, 1]. “...Okullar, üniversiteler bilginin üretildiği, bilginin var olduğu, geliştirildiği yerlerse bu ancak bunun en önemli araçlarından birisi mentorluk kurumudur.” [K14, 40, 2].

Bir araştırma görevlisi, araştırma görevlilerinin iş etiğini anlaması açısından danışmanların önemli olduğunu belirtmiştir.

“...İşin etiğini, ahlakını bir kenara koyamayız o yüzden ahlaki anlamda, ahlaki boyut başta olmak üzere akademik anlamda gelişimini sağlamadığı için bence mentor fazlasıyla elzem...” [E10, 25, 1].

Araştırma görevlilerinin kişisel gelişimi üzerinde danışmanların faydası olduğunu belirten araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“...O sadece bana akademik anlamda bir başarı verseydi ben sadece akademik başarısından bahseder diğer yanlarına değinmezdim dolayısıyla bu bende ahlaki anlamda, kişilikle olan bir insana özenme anlamında, güven duyulan bir insanın idol olarak görülmesi anlamındaki açlığımı dizginlemezdi yani ben yine onu akademik anlamda çok başarılı bir hoca olarak görür ama yine kişilik anlamında başka bir yere yönelir, başka birilerini örnek alma çabası içerisine girerdim, o anlamda, ahlaki anlamda başka bir mentor arardım...” [E10, 25, 1]. *“...Gerçekten bir mentorluk ilişkisi varsa arada bir usta-çırak ilişkisi varsa kişisel gelişim anlamında da illa ki faydası, yararı olacaktır.”* [K13, 23, 2]. *“Benim kişisel olarak kazancım hocamın disiplininin yararlanmak, çalışma şeklimi değiştirmek ve bir adım öne geçmek oldu.”* [K3, 28, 1]. *“İnsanın şekillenmesi açısından mentorluk çok önemli.”* [E1, 25, 1].

Danışmanların bilgilerini paylaşarak kendilerini canlı tuttuğunu ve öğretmekten haz duyduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Eğer hiçbir şey anlatmazsa o bilgiler onda kalır yavaş yavaş da erir. İş biraz da anlatmaya bağlı o anlamda bence mentorluğun en iyi, en önemli tarafıdır anlatmak.” [E6, 26, 1]. *“Hocama da yararı şu hayatta her şeyi mutlu olma adına yapıyoruz öğretme de insana bir haz veriyor hoca da öğrettiğinde haz alıyor.”* [K3, 28, 1]. *“...Ne kadar çok kendi edindiğim kişisel tecrübelerim olur, akademik birikimlerim olur, yaşadığım her türlü yaşanmışlıkların hepsi, danışmanlık sürecinde bana danışan kişiye uygun bir şekilde aktarmam şarttır, gereklidir o açıdan hem mentoru geliştircidir bu mentorluk süreci bence çünkü insan öğretirken de birçok şeyi öğrenir aslında ve pekiştirir, öğretirken kendi yanlışlarını, doğrularını daha çok görür zaten karşısındaki için geliştircidir, şarttır. Kendisi için de geliştircidir, çok güzeldir.”* [K14, 40, 2]. *“Hoca da bana o yolu gösterdiği konularda kendisini iyi hissediyordur herhalde. Ben ona öğrettim şimdi o başkalarına öğretiyor ben olsam bana kendimi çok iyi hissettirir bu, hocaya da iyi hissettirdiğini düşünüyorum.”* [K4, 23, 2].

Bir araştırma görevlisinin, danışmanlığın misyonerlik rolünün olduğunu düşünmesi dikkat çekicidir.

“...Mentorluk sanki bir tür misyonerlik gibi sonuçta bir şeyi, inandığın bir şey var bu bilimsel olabilir, bununla beraber görüş şekli birçok şey olabilir ve bunu yayıyorsun. Misyonerlik gibi gerçekten öyle çok kısa zaman içerisinde çok fazla kişiye seslenebiliyorsun, öğrencilerine ondan sonra çalıştığın kişilere fikirlerini yayıyorsun,

fikirlerini yayabilirsin, bilimsel anlamda onları geliştirebilirsin yani mentorluk önemli bir şey ama herkes mentor olmalı mı o da ayrı bir şey.” [K7, 40, 1].

Bir araştırma görevlisi, danışmanının kaynak bulmada kendisine yardımcı olduğunu belirtmiştir.

“ Bulamadığım kitabı hocada bulduğum zaman o bile yarar ya da hocanın bulamadığı bir kitabın bende rastgele olması bile bir şey düşünme farklılıklarını, yeni kapıları açmak bile yararlı.” [K3, 28, 1].

4.17 DANIŞMANLIK SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLARA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlık sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33. Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Uygun danışman bulma</i>	[K12, 28, 2], [K14, 40, 2]	2
<i>Zaman</i>	[K9, 25, 1], [E5, 25, 2], [K14, 40, 2], [K4, 23, 2]	4
<i>Uzaklık</i>	[K7, 40, 1], [E5, 25, 2], [K4, 23, 2]	3
<i>Geri plana atılma</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Danışmandan kaynaklı</i>	[E2, 25, 1], [K3, 28, 1], [E11, 27, 1]	3
<i>Yalnız kalma</i>	[K3,28,1], [K7, 40, 1]	2
<i>İşlerle alakalı</i>	[E1, 25, 1], [E10, 25, 1]	2
<i>Yeni bir danışmana alışma</i>	[E11, 27, 1]	1
<i>Belirsizlikler</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Danışan fikirlerinin önemsenmeyişi</i>	[K13, 23, 2]	1
<i>Eğitim harici konular</i>	[E6, 26, 1]	1

Tablo 33 incelendiğinde araştırma görevlileri en çok zaman, uzaklık ve danışmandan kaynaklı zorluklarla karşılaşabileceğini düşünmektedir.

Araştırma görevlileri kendilerine uygun danışman bulmanın zorluğunu ve gönüllü seçimin olmayışının sıkıntılara sebep olduğunu belirtmişlerdir.

“Kendinize uygun hocayı bulmak, en önemlisi o...30-40 tane arkadaşımı sayabilirim araştırma görevlisi, danışman hocam çok iyi, gerçekten onunla olduğum için çok şanslıyım, her şeyi öğreniyorum diyen 3 kişiden fazla değildir... Baştan seçim ve

süreçte ona göre başta içinize sinerek olduysa bir şeyler devamında da öyle gidiyor ama içinize sinmeyerek olduysa yeri geliyor tezden tiksiniyorsunuz, kendi tezinizden bile tiksinebilirsiniz veya alandan tiksinebilirsiniz çünkü gözünüzde alanın hocası o, tezi onunla yapıyorsunuz, çalışmayı onunla yapıyorsunuz.” [K12, 28, 2]. “Zorluklar yine birebir gönüllü, seçimin olmayışından kaynaklı.” [K14, 40, 2].

Danışmanları ile görüşmelerinde zaman konusunda sıkıntılar yaşadıklarını belirten araştırma görevlileri vardır.

“Bazen daha çok yardıma ihtiyacımız oluyor ama işte ayıracak zamanı olmuyor hocanızın.” [K9, 25, 1]. “İki kişinin zamanının olmaması, yakınsın zamanın yok bir de böyle bir sıkıntı olabilir. Hoca çok yoğun ulaşamıyorsun bir türlü, ulaşıyorsun zaman ayıramıyor sıkıntı.” [E5, 25, 2]. “...Hiçbir zaman danışmanlık süreci gel bu bir saat içinde görüşelimle benim anlayışım bitmiyor, bitmemesi gerekiyor. Yeri geliyor 3 saat, 5 saat; 1 saat ayırmanız gereken vakti 5 saat ayırmış olabiliyorsunuz yeri geliyor kendinizi erteleyebiliyorsunuz çok öyle örnekler gördüğüm için söyleyebiliyorum. Bakıyorsunuz hoca o kadar çok vaktini ayırmış ki kendi işlerini unutmuş bunların hepsi fedakarlık kendi gelişimine, puan açısından baktığınız zaman bir faydası yok ama tabi ki insan her öğrendiği şeyle gelişir bu ayrı bir şey ama pragmatik açıdan düşündüğünüz zaman ona öyle bir faydası yok ama yine de hocanın vakit ayırması gerekiyor. “ [K14, 40, 2]. “Çok yoğun bir hocaysa size vakit ayıramayabilir o da çok büyük bir sıkıntı. Mesela bazı arkadaşlardan duyuyoruz yazdıklarımı okumadı, okuyamadı bile falan gibi o hoş olmuyor.” [K4, 23, 2].

Danışmanları ile aynı yerde çalışmayan araştırma görevlileri, danışmanlarına uzak olmalarını bir zorluk olarak görmektedirler.

“Uzakta oluşum bir zorluk, uzaktasınız her an hocam ben geldim gibi bir şey olmadı olmadığı için bunun dezavantajları çok oldu, sonuçta çok daha fazla yayın, çok daha fazla çalışma yapılabilirdi ve ben hep uzakta kaldım birçok şeye ondan sonra beraber aynı yerde olsaydık birçok şeyden faydalanabilirdim” [K7, 40, 1]. “Mesela birisi İstanbul’da bu zordur yani külfet, git gel sıkıntı.” [E5, 25, 2]. “Mesafe. Normal olanı öğrencisinin yakınında olur o benim özel durumumla alakalı.” [K4, 23, 2]

Danışmanı ile aynı ortamda çalışan bir araştırma görevlisi yapılan işlerde geri plana atıldığını belirtmiştir.

“Eğer mentorunuzla aynı yerde çalışıyorsanız sen nasıl olsa hep buradasın diye diğer öğrencilerden daha geri plana atılabiliyorsunuz yani diyelim hepinizin aynı anda savunmaya girmesi lazım ya da hepinizin aynı anda rapor teslim etmesi lazım ya sen hep buradasın seninkine yarın da bakarız falan gibi bir durum oluyor.” [K9, 25, 1].

Araştırma görevlileri, danışmanlardan kaynaklı zorluklar olduğunu düşünmektedir.

“Eğer hocanız zorsa gerçekten zorlanırsınız çünkü istediği şeylerin sınırı olmayabilir bazen veya sınırı olsa da baya bir üsteleyip sizi zorlayabilir.” [E2, 25, 1]. *“Hocamın çok bilgi yüklemesi.”* [K3, 28, 1]. *“...Mentorunuz iyiyse ilerliyor iyi değilse sizi başka bir üniversiteye, başka bir yere sevk edebiliyor.”* [E11, 27, 1].

Araştırma görevlileri zaman zaman yalnız kaldıklarını düşünmektedir.

“Bazen bir cam fanusun içindeymiş gibi olabiliyoruz. Başkalarının sorunlarını duymuyoruz... Bazen bu çalışma ortamında yaşananlar insanı yalnızlaştırıyor, ben bu şekilde olmasını istemiyorum dediğim zamanları da biliyorum, daha iyi çalışma koşulları aradığım zaman da oluyor aramadığım zaman da oluyor iyi ki buradayım dediğim zaman da oluyor günden güne değişiklik gösteren bir şey bu.” [K3, 28, 1]. *“...Yalnız kalıyorsunuz yalnız kalmak hoş olmuyor tabi ki bir çalışma ortamında, bu ekip çalışması bir anlamda, ekip çalışmasında yalnız kaldığında üretemiyorsun. Biliyor olabilirsin ama sonuçta tecrüben yok onun gibi bir şey.”* [K7, 40, 1].

Araştırma görevlileri verilen işlerle alakalı zorluklar olduğunu belirtmiştir.

“Zorluk şöyle bir sürü angarya iş yapıyorsunuz, bunu severek yaptığınız zaman sıkıntı olmuyor ama ben başka bir hocayla çalışıyor olsaydım ve şu andaki hocamın verdiği aynı işleri vermiş olsaydı bunları bir yük olarak görüp zorluk çekebilirdim ama şu andaki hocamın verdiği işleri ben bir yük olarak görmüyorum o yönden de çok zorluk çekmiyorum.” [E1, 25, 1]. *“...bir başarıyı elde edebilmek için çok fazla çabalamak gerekiyor kimi az, kimi çok. Bir menteye de bekleyen böyle bir durum söz konusu dolayısıyla mentor da menteden böyle bir yol izlemesi gerektiğini istediğinde bu mente için ilk aşamada bir kaygı ya da bir korku, böyle bir çabanın gösterilmesi adına gözünü korkutan bir durum oluşturabilir.”* [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi alışma sürecinin zor olduğunu belirtmiştir.

“İlk alışma evresi zorluktur. Ben farklı bir ortamdaki o ortama geliyorum, o ortamda kendisiyle tanışıyorum, farklı bir mentordan geliyorum, farklı bir insanla tanışıyorum...” [E11, 27, 1].

Bir araştırma görevlisi çalışmada yaşanan belirsizlikler ve danışacak kişileri bulmada zorluklar yaşandığını belirtmiştir.

“Kesinlikle çalışmalardaki belirsizlikler en büyük sıkıntı ve bunu danışacak bir kişi bulamamam benim karşılaştığım sıkıntılar bunlar...yenilikçi bir şey istiyorsanız zaten olmayan bir şey çalışmanız lazım ama çevrenizde kesinlikle bu şekilde o çalıştığınız konularda kesinlikle bilgisi olan kişilerin olması lazım ve kanaatimce danışacak bir kişi bulamıyorsanız o konuya girmek kesinlikle. Danışacağınız veya o konuda problemini çözmeye çalışacağınız kimseyi bulamıyorsunuz kendi başınıza literatürden çıkarmaya veya yurtdışındaki hocalarla irtibata geçmeye çalışıyorsunuz.” [E8, 29, 3].

Danışman ile araştırma görevlileri arasında karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı bir ilişki olduğunu düşünen bir araştırma görevlisi bulunmaktadır.

“Danışmanlar kesinlikle asistanlardan faydalanyor, karşılıklı çıkar ilişkisi var eğer yükselmeye muhtaçsa kesinlikle asistan istiyorlar ama yükselmeye muhtaç değilse mesela profesörse örnek veriyorum bir yük olarak görüyor herkes öyle değildir tabi ki de kendi bölümümde gördüğüm bu şekilde yani yükselmeye muhtaç olanlar asistan istiyor, istemeyenler ise muhtaç olmayanlar ise yük olarak görüyor yani kendisine.” [E8, 29, 3].

Bir mente fikirlerinin mentorlarca önemsenmemesinin zorluklara sebep olabileceği belirtilmiştir.

“Menten görüşlerini danışman önemsemiyorsa mentoru bu bir zorluktur ya da aynı dili konuşmuyorlarsa akademik anlamda..” [K13, 23, 2].

Bir araştırma görevlisi, danışmanlık sürecinde yaşanan zorlukların eğitim harici konularda olmasını üzücü bulmaktadır.

“Zorlukların eğitim ve öğrenme alanında olmasını arzu ederiz yoksa eğitimini güzelce tamamlamış, bütün birikimleri sağlamış bir öğrencinin hocalık yolunda sıkıntılarla karşılaşması üzücü.” [E6, 26, 1].

4.18 DANIŞMANLIK SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR İÇİN YAPILABİLECEKLERE YÖNELİK ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlık sürecinde karşılaşılan zorlukların aşılması konusuna ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34. Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar İçin Yapılabilecekler Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Danışanlar daha çok çalışmalı</i>	[E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [E6, 26, 1], [E8, 29, 3]	4
<i>Sınırlar korunmalı</i>	[K3,28,1]	1
<i>Daha fazla serbestlik</i>	[K3,28,1], [E10, 25, 1]	2
<i>Doktora bitene kadar ses çıkartılmamalı</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Danışman ile danışan saygı ve sevgi içerisinde birlikte hareket etmeli</i>	[K9, 25, 1], [E11, 27, 1], [E5, 25,2]	3
<i>Danışmana seçme özgürlüğünün verilmesi</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Danışman ve danışanın birbirini tanıması</i>	[K12, 28, 2], [K14, 40, 2]	2
<i>Elektronik mentorluk</i>	[K4, 23, 2]	1
<i>Hiçbir şey yapılamaz</i>	[E5, 25, 2]	1

Tablo 34 incelendiğinde araştırma görevlileri en çok daha çok çalışmalarını gerektiğini düşünmektedir. Zorlukların aşılması konusuna ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerinden yapılan birebir alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlileri zorlukların üstesinden gelmek için daha çok çalışmalarını gerektiğini düşünmektedirler.

“Zorlukların üstesinden gelmek için daha çok çalışacaksın bu işten kaçmak yok, kaçabilecek bir yerin yok çünkü. Ben bu hocayı istemiyorum bana başka bir hoca verin diyemezsin zaten.” [E1, 25, 1]. “Zorlukların üstesinden gelmek için sabretmek gerekiyor ve biraz fazla çalışmak gerekiyor çünkü çalışmanın gerçekten sınırı yok.” [E2, 25, 1]. “Üniversitenin yöntemi ile ilgili karşılaşılabilecek zorluklarda bizim yapabileceğimiz bir şey yok ama öğrencinin yaşadığı zorluklar tatlı zorluklar. Öğrencinin kendini yetiştirmek için biraz daha gayret etmesi gerekiyor.” [E6, 26, 1]. “Bilimsel olarak kesinlikle çalışılacak konuda literatüre hakim olmak lazım yani

literatürde ne var ne yok her şeyi taramak lazım gerek araştırma görevlisi gerek doktora öğrencisi fark etmez lisansüstü eğitim yapan, eğitim yapmaya çalışan kimse konuyla alakalı literatürde her şeye hakim olmalı ki yeni bir şey koyması lazım üstüne...” [E8, 29, 3].

Bir araştırma görevlisi kişisel sınırların korunması ile zorlukların üstesinden gelinebileceğini belirtmiştir.

“İnsanların sınırının olması gerekiyor ve kimsenin bu kişisel sınırı zorlamaması ve zorlatmaması gerekiyor. Bunu zorladığımızda zaten sıkıntı çıkıyor diye düşünüyorum, özel hayatıma müdahaleymiş gibi gelebiliyor ya da kişisel bütünlüğüme, benim düşünüş tarzıma müdahaleymiş gibi gelebiliyor.” [K3, 28, 1].

Araştırma görevlileri kendilerine daha fazla serbestlik vermesi gerektiğini düşünmektedir.

...Hoca eğer kendi bildiği gibi olmasını istiyorsa zaten bir adım ileri olmuyor o, ilerleme olmaz o zaman, gelişme söz konusu olmaz. Gelişme olması için birazcık hocanın öğrenciyi serbest bırakması gerekiyor.” [K3, 28, 1]. “...Baskıcı olmayan, özgür, fikirlerine saygı duyan, gerçekten yönlendirme içerisinde olan ve mentenin istediği şeyleri göz önünde bulunduran, kendi istediklerini değil de onun istediklerini göz önünde bulundurup, ona göre bir elbise ona göre bir kıyafet kesip, dikip, üstüne giydirmesi gerekir.” [E10, 25, 1].

Bir araştırma görevlisinin doktora bitene kadar danışmanlara ses çıkarılmaması gerektiğini düşünmesi dikkat çekicidir.

“...Danışmanla olan sıkıntı kesinlikle danışmanın kişiliğine bağlı yani onu hiçbir zaman aşamaya da bilirsiniz. Ya hocanın suyundan gideceksin ya da ses çıkarmayacaksın, köle gibi doktora bitinceye kadar ses çıkarmayacaksın çünkü orada sizin de çıkar ilişkiniz var. Doktora diplomasını alınca da ilişkiyi keseceksin.” [E8, 29, 3].

Danışmanları ile ilişkilerinde saygı sevgi çerçevesinde birlikte hareket etmenin önemli olduğunu düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Konuşmak, gidip açık açık benim derdim bu demek başka da bir şey olmaz herhalde.” [K9, 25, 1]. “Öncelikle iki kişi arasındaki diyalogun, saygı, sevginin karşılıklı olmasını beklerim. Ondan sonra hep birlikte hareket etmek, ben değil de biz bilinci ile ortaya çıkmak insanı daha çok birbirine yakınlaştıracak diye

düşünüyorum.” [E11, 27, 1]. “Saygı sevgi içtenlik samimiyetle problemlerin üstesinden gelinir.” [E5, 25, 2].

Danışman ve araştırma görevlilerine seçme özgürlüğü verilmesi gerektiğini belirten araştırma görevlileri vardır.

“...Herkes özerk olmalı, herkes danışmanını seçebilmeli aynı şekilde danışman da öğrenciyi seçebilmeli. Danışman için de geçerli o öğrenciyle çalışmak istemeyebilir. Karşılıklı aynı evlilik gibi gönüllülük ilkesi olması gerekiyor, şu an olan sistem görücü gibi.” [K12, 28, 2].

Danışmanlarını ve kendilerini iyi tanımaları gerektiğini düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Öncelikle kişinin hocayı tanıması gerekiyor, hocanın çalışma alanlarını, kişiliğini, kendisini tanıması gerekir.” [K12, 28, 2]. “Birbirlerini çok daha iyi tanıyıp, vakit ayırmalarını.” [K14, 40, 2].

Danışmanı ile farklı şehirlerde yaşayan bir araştırma görevlisi, danışmanı ile elektronik ortamda görüşebildiğini belirtmiştir.

“Biz hocamla uzak olduğumuz için ya telefon ya mailler ya da geldiği zaman ya da ben gittiğim zaman yüz yüze görüşme. Mesafe olduğu zaman bu şekilde elektronik posta yoluyla ya da telefonla görüşmekten başka çareniz olmuyor.” [K4, 23, 2].

Bir araştırma görevlisi zorlukların üstesinden gelebilmek için yapılabilecek bir şey olmadığını düşünmektedir.

“Yapacak bir şey yok her şey katlanacaksınız hocam her şey 4 - 4 lük olmuyor maalesef.” [E5, 25, 2].

4.19 DANIŞMANLARI İLE YAŞADIKLARI SIKINTILARA İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanları ile yaşadıkları sıkıntılarla ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35. Danışmanları ile Yaşadıkları Sıkıntılarla İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
Zamansızlık	[E1, 25, 1], [E2, 25, 1], [E5,25,2]	3
İletişimsizlik	[K14, 40, 2]	1
Arada kalma	[K4, 23, 2]	1

<i>Stres altında olma</i>	[E6, 26, 1]	1
<i>Kapı çalmadan odaya girme</i>	[K3,28,1]	1
<i>Farklı algılanmak</i>	[K3,28,1]	1
<i>Aşırı iş yükü</i>	[K3,28,1]	1
<i>Aynı yerde çalışma</i>	[K7, 40, 1]	1
<i>Menteye karşı söylenen sivri laflar</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Hoşgörülü olduğu için mentoru ile sıkıntı yaşamama</i>	[K9, 25, 1]	1
<i>Stres anlarındaki sorunları sıkıntı olarak algılamama</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Hiç sıkıntı yaşamadım</i>	[E11, 27, 1], [K12, 28, 2], [K13, 23, 2]	3

Tablo 35 incelendiğinde danışmanı ile hiç sıkıntı yaşamayan araştırma görevlilerinin yanı sıra danışmanları ile çeşitli sıkıntılar yaşayan araştırma görevlilerinin bulunduğu görülmektedir. Danışmanlarla sıkıntı yaşanmasının en çok karşılaşılan nedeni zamansızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Danışmanları ile yaşadıkları sıkıntılara ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda verilmiştir.

Araştırma görevlileri danışmanlarına istedikleri zaman ulaşma konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir.

“En büyük sıkıntım benim iletişimsizlik oldu. İhtiyacım olduğu zaman, takıldığım yerlerde ona ulaşamadım ama ona ulaşamayınca hocamın yetiştirdiği başka bir hocaya ulaştığım için çözdüm. İdari görevi olduğu için hocamla rahat rahat görüşemiyoruz.” [E1, 25, 1]. *“Sıkıntı çok görmedim ama biraz fazla yoğun.”* [E2, 25, 1]. *“Hocanın vakti yoktu hocam ya ... falan gelecek misiniz dedim benim de vaktim yoktu ya dedi gelemeyeceğim vaktim yok Serdivan AVM’de buluşalım. O vakitte çıkamıyorum fakülteden zar zor vakit ayarladım, can havliyle attım kendimi Serdivan AVM’ye.”* [E5, 25, 2].

Danışmanı ile iletişimsizliği yüzünden doktora yeterlilik sınavına girmeyi erteleyen bir araştırma görevlisi bunun sıkıntılı bir durum olduğunu düşünmektedir.

“Geçen dönem yurtdışına gideceğini söyledi ama ben bu dönem aradığımda ben sana öyle bir şey söylemedim dedi... hocam olur mu dedim, ondan dolayı biz yeterliliğe başvurmadık ya dedim, sonuçta bu resmi bir süreç, aramızda söz verilmiş bir şey değil ve ben başvurmadım bunun için dedim hocaya hani hatırladınız mı dedim... Evet bu benden kaynaklanmış bir iletişim bozukluğu olsa bile öğrencim neden bu dönem

yeterlilik sınavına girmiyor diye en azından beni bir defa araması gerekmez miydi?”
[K14, 40, 2].

Fakültenin verdiği görevler ve danışmanı arasında kalan bir araştırma görevlisi bunun sıkıntı oluşturduğunu belirtmiştir.

“Fakülteden verilmiş bir görev mesela onu sen yapmayacaktın diyor ben de.. ben kendim yapmak istemedim verildi hocam görev falan diyorum. Bu tarz şeylerle kendini meşgul etme tarzında şeyler söylüyor Ama sonuçta o verilen şeyi ben almış değilim bana verilen bir görev ama hoca o şekilde böyle çok fazla akademik şeylerin dışında işlerle ilgilenmemi istemiyordu.” [K4, 23, 2].

Danışmanı ile farklı cinsiyetlere sahip bir araştırma görevlisi danışmanının bazı durumlarda aşırı stres yapmasının sıkıntı oluşturabildiğini düşünmektedir.

“Ben fitrat olarak sakınım, kadınlar bazı konularda her konuda değil tabi bazı yerlerde daha çok stres yapabiliyorlar o konularda biraz sıkıntı yaşayabiliyorduk. Hocamız olmaması gereken yerde fazla stres yapıyordu bunu bana yansıtıyordu. Ama bu olumsuz bir taraf değil, kadın olmanın verdiği bazı çıkışlar olabiliyordu.” [E6, 26, 1].

Bir araştırma görevlisi odasının kapısını çalmadan giren danışmanının bu davranışına alıştığını belirtmiştir.

“Mesela az önce girdi şu yapılacak bu yapılacak dedi kapıyı çalmadan girdi bazen olabiliyor böyle görmezden gelebiliyoruz böyle şeyleri.” [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi, danışmanı tarafından farklı algılanmasının sıkıntı oluşturduğunu düşünmektedir.

“Çalışmıyorsun demesi benim için bir sorun çalıştığım halde çalışmıyormuşum gibi farklı algılanmak beni rahatsız ediyor. Aslında emeklerim görülüyor ama eksik görülüyor sonradan gerçekten çok çalıştın diyor ama bunu çok sonra söylüyor. Bazen motivasyon kırıcı olabiliyor.” [K3, 28, 1].

İş yükünün fazla olmasından kaynaklanan sıkıntılar olduğunu belirten bir araştırma görevlisi vardır.

“İş yükünün fazla olması stres yüklüyor tahammül sınırları ondan zorlanıyor.” [K3, 28, 1].

Danışmanı ile farklı yerlerde çalışan bir araştırma görevlisi aynı ortamda olmanın sıkıntılara neden olabileceğini düşünmektedir.

“Biz çok sık görüşmediğimiz için ben buradaki mentorumla daha çok yaşamışım aynı ortamda ne kadar çok sık görüşürsen o kadar çok sorun çıkıyor mutlaka yani o az görüşmeyle ilgili yani aynı ortamda sürekli sabahtan akşama kadar olunca büyük olasılıkla bana bir sürü angarya işini de verecekti belki de çünkü kendisinin bilgisayar, teknolojiyle çok fazla yakından ilgisi yok oradaki mentorumun öyle olunca bütün işler belki bana kalacaktı ama ben onların hiçbirini yaşamadım.” [K7, 40, 1].

Bir araştırma görevlisi, danışmanına çok kırgın olduğunu belirtmiştir.

“Sıkıntı çok yaşadım. Kendi danışmanıma karşı bir saygısızlık yapmamaya çalıştım ama çok sivri laflar oldu benim çok kırıldığım durumlar oldu. Karşısına çekip beni fırçalamaya çalıştığı zamanlar da oldu, gözümün önünde yalan attığı da oldu onları da gördüm onları da gördüm çünkü ben diğer eski asistanlarıyla neler yaşadığını hemen hemen hepsini, her şeyi biliyordum ama o benim bildiğimi bilmiyor.” [E8, 29, 3].

Danışmanı ile uyuşmadığı noktalar olduğunu fakat danışmanın hoşgörülü olduğunu belirten bir araştırma görevlisi vardır.

“Bazen uyuşmadığımız konular oluyor ama bir sıkıntımız olmadı şimdilik yani ben hata yaptığımda hoca hoşgörmüştür... hoca bana hep söylüyor önüme yazılı metin koy anlamıyorum diye ben yine elimde flashla gittim, dedi ki hani bir metin olunca bütün halinde görebiliyorum benim için incelemesi daha kolay oluyor sen metin haline getir, tamam deyip çıktım yani.” [K9, 25, 1].

Bir araştırma görevlisi, danışmanı ile stresli zamanlar yaşadığı olumsuzlukları sıkıntı olarak nitelendirmemektedir.

“...Mesela sorular yetişmiyor olabiliyor, hocanın o gün iki, üç tane şeyi olabiliyor işte neden daha önce söylemediniz gibi ikazlar, uyarılar olabiliyor o anda bizim de belki stresli halimizden dolayı canımızı sıkılıyor olabilir ama bu eğer gerçekten sıkıntı olmuş olsaydı bir saat sonra da aynı sinir ve sertlikle hocanın tavrının devam etmiş olması gerekirdi ama bir saat sonra ya da yarım saat sonra, beş dakika, on dakika sonra bile keza oluyor konu kapanmış, çok güler yüzlü bir şekilde sanki az önce o sertlikte ve tavırda olan kişi o değil de işte çikolata aldım hep birlikte yiyelim diyor.” [E10, 25, 1].

Danışmanı ile hiç sıkıntı yaşamayan araştırma görevlileri bulunmaktadır.

“Hayır. Cep telefonuyla diyelim Senatoda bir görüşmesi vardır ya kendisi bana dönmüştür ya ben ona dönmüşümdür saygı dediğimiz şey sevgiyi getiriyor bu şekilde.” [E11, 27, 1]. *“Hocayla yaşadığım bir sıkıntı olmadı.”* [K12, 28, 2]. *“Yok ben yaşamadım şimdiye kadar... herkes ne istediğini bildikten sonra, birbirine saygılı olduktan sonra sorun yaşanmıyor.”* [K13, 23, 2].

4.20 DANIŞMANLARI İLE DOKTORA SONRASI İLİŞKİLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanları ile doktora sonrası ilişkilerine yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36. Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerine Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Görüşecekler</i>	[E2, 25, 1], [E1, 25, 1], [K9, 25, 1], [K7, 40, 1], [K3, 28, 1], [E10, 25, 1], [E11, 27, 1], [K13, 23, 2], [K12, 28, 2], [K4, 23, 2], [E5, 25, 2]	12
<i>Görüşmeyecekler</i>	[E8, 29, 3], [K14, 40, 2]	2

Araştırma sonuçlarına göre 12 araştırma görevlisi doktora sonrasında danışmanları ile ilişkilerinin devam edeceğini, 2 araştırma görevlisi ise ilişkilerine devam etmeyeceğini düşünmektedir. Durumla ilgili birebir alıntılar aşağıda verilmiştir.

Araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra danışmanlarının sadece iş anlamında değil hatırlamak için de arayacaklarını düşünmektedir.

“Halini hatırlamak isterim hocamın veya işle alakalı takıldığım bir durum olur veya görüşüne başvurmak istediğim bir durum olur illa ki aramak isterim ama sadece iş için değil başka zaman da aramak isterim.” [E2, 25, 1]. *“Tabi ki o kişi bana emek vermiş onun sayesinde biz de bir yerlere geldiysek onun etkisi de çok büyük illa ki hem akademik anlamda sürmesini isterim hem de kişisel anlamda ziyarettir vs aynı yerde olmasak bile bir şekilde aradaki iletişim sürer diye düşünüyorum.”* [K13, 23, 2].

Araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra da danışmanlarına danışacaklarını, onların fikirlerinden yararlanacaklarını düşünmektedirler.

“Doktoram bittikten sonra görüşürüm yani şimdiki kadar sık olmasa da görüşürüm yine danışacağım biri olur benim için yani bir de diyorum belki doktoram bittikten

sonra farklı bir alanda, farklı bir bakış açısıyla çalışmak isteyeceğim ama onun da görüşlerini alırım her zaman.” [K9, 25, 1]. “Ben profesörde de olsam hocamın daha fazla bilgili olduğuna eminim yani hem bilgi olarak danışmak isterim hem kişilik olarak danışmak isterim. “ [E1, 25, 1].

Bir mente doktorası bittikten sonra mentoru ile iş dışında da görüşebileceğini belirtmiştir.

“Dışarıda görüştüğüm için kendisiyle yine ailesiyle görüşürüz gibime geliyor da daha az herhalde görüşürüm... Doktora sonrasında da görüşürüz çünkü kendisi kendi doktora hocasıyla sık görüşüyor.” [K3, 28, 1].

Bir araştırma görevlisi doktorası bittikten sonra ilişkisinin devam edeceğini hatta şu anda kuruma bağlılığının danışmanına bağlılığından ileri geldiğini belirtmiştir.

“...Her zaman hocanın benim için çok değerli bir yeri var şurada kalmam hatta şu da önemli bir şey olarak belki geçebilir bu kuruma bağlılığım sadece hocaya bağlılığımdan ibaret yani hocaya bağlılığım kuruma bağlılığım eşdeğer.” [K12, 28, 2].

Danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlileri danışmanları ile doktora sonrası görüşmeyeceklerini belirtmesi dikkat çekicidir.

*“Kesinlikle düşünmüyorum zaten gerisini kapatınca söyleyeyim.” [E8, 29, 3].
“Herhalde olmaz gibi çünkü başka bir danışman hoca atayacağım gibi geliyor ve daha çok işi onunla götüreceğim gibi geliyor.” [K14, 40, 2].*

Bir araştırma görevlisi doktorası bittikten sonra danışmanını araması danışmanı tarafından yanlış anlaşılmıştır.

“...Mesela ben değil de A şahsını söyleyeyim... Danışmanı aramazsın aramazsın işin düştüğünde ararsın dedi. Ama dedik ya orada niyet, niyetin halisse işi düştüğünde değil, arıyor yardım eder mi, öyle de düşünebilirsin, düşünmeye de bilirsin orada niyetine bağlı öyle düşünmemek gerekiyor. Sonuçta vakti olmamıştır aramamıştır, bugün ihtiyacı vardır aramıştır.” [E5, 25, 2].

4.21 DANIŞMANLARI İLE DOKTORA SONRASI İLİŞKİLERİNİN ŞEKLİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanları ile doktora sonrası ilişkilerinin şekline yönelik araştırma görevlisi görüşleri Tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37. Danışmanları ile Doktora Sonrası İlişkilerinin Şekline Yönelik Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Ailemden biri</i>	[E6, 26, 1]	1
<i>Baba-evlat</i>	[E11, 27, 1], [E10, 25, 1], [E5,25,2]	3
<i>Hoca-öğrenci</i>	[K9, 25, 1], [K4, 23, 2], [K12, 28, 2], [E6, 26, 1],[E1,25,1],[E2,25,1]	5
<i>İki meslektaş</i>	[K7, 40, 1]	1

Tablo 37 incelendiğinde araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra da danışmanları ile hoca-öğrenci ilişkisi (n=5) içerisinde olacaklarını düşünmektedir. Bu düşüncenin yanı sıra baba-evlat (n=3), iki meslektaş (n=1) olarak görüşeceklerini düşünenler de bulunmaktadır. Araştırma görevlileri doktora sonrasında danışmanları ile ilişkilerinin şekline yönelik görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra danışmanları ile ilişkilerinin saygı çerçevesi içerisinde hem danışman-danışan ilişkisi hem de aileden biri şeklinde devam edeceğini düşünmektedir.

“İlişkimiz yine belli bir saygı çerçevesinde olur. Hem hocam hem de ailemden biriymiş gibi saygı çerçevesinde görüşmelerimizi sürdürürüz. Hocam bana geliştigimi, yükseldigimi hissettirir zaten yine kendisi benim hocam olarak saygı çerçevesinde bir ilişkimiz olur.” [E6, 26, 1].

Danışmanları ile ilişkilerinin baba-evlat, abi-kardeş şeklinde devam edeceğini düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Bir baba- evlat, bir abi-kardeş, bir yakın çerçeve içerisinde görüşürüm çünkü bunu da aksatmamam için hala cep telefonuyla görüştüğüm bir mentorum daha var yani karşımda, hala görüşüyorum ve hala arıyorum ve vefalı bir mentemsiniz diye bana telefonda da söylüyor hakikaten.” [E11, 27, 1]. *“...Daha bir baba oğul, babacan bir durum herhalde söz konusu olur. Yani gördüğüm o, zaten öyle bir yapısı var, babacan bir yapısı var böyle koruyup kollayan, gözeten, bir mentordan ziyade böyle bir abi gibi bir baba gibi duran bir yapısı var genel itibariyle.”* [E10, 25, 1]. *“Baba evlat gibi oluruz herhalde”* [E5, 25,2].

Doktorası biten bir araştırma görevlisinin danışmanı ile ilişkisinin iki meslektaş olarak devam ettiğini belirtmesi dikkat çekicidir.

“Doktora bittikten sonra tam mente gibi değil sonuçta benim meslektaşım, beraber çalışıyoruz o beni öyle görüyor, tabi şunun getirdiği bir şey var şunu yap bunu yap şunu şöyle yap şeylerim geliyor tabi ki de. Şunu yapalım bunu yapalım, şunu sen yaz gönder, bunu ben sana göndereyim düzenle bunları gibi şeyler tabi ki de geliyor yani ben de yazıyorum en azından daha rahat bir şekilde siz de şunlara bir bakın hemen deyip o tür bir trafik bir iletişim şeyine giriyoruz daha meslektaş gibi bizim öyle ya. Daha önce hoca öğrenci ilişkisi sonra meslektaş gibi oldu.” [K7, 40, 1].

Araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra danışmanları ile ilişkilerinin hoca-öğrenci şeklinde devam edeceğini düşünmektedir.

“Ne kadar ünvan alırsanız alın o sizin hocanız olarak kalıyor gözlemediğim öyle diyeyim ama benim ilişkim nasıl olur bilmiyorum onu zaman gösterecek.” [K9, 25, 1]
“Mentorluk şeklinde devam eder herhalde çünkü bizim yeni doktorası bitmiş olan kişileri görüyorum yine hocanın danışmanlığında olanlar yine hala ilk danıştıkları kişi hoca.” [K4, 23, 2]. “Her zaman hocam olur. Ben her zaman ona bir şeyler danışırım, her zaman hocamdır meslektaş olarak görmüyorum.” [K12, 28, 2]. “Sadece iş içinde değil iş dışında da görüşebileceğim birisi olurdu yine hoca öğrenci gibi olurduk.” [E2, 25, 1]. “Zamanında hocamın asistanlığını yapmış şu anda doçent, yardımcı doçent olan hocalarımız var bölümdeki onlar hocamı yine hocaları gibi görüp ona şekilde ilişkileri, ben de öyle olacağını düşünüyorum tabi ki meslektaş olacağız ama saygıdan dolayı her zaman hocamdır.” [E1, 25, 1].

Dokorasını bitirmiş bir araştırma görevlisinin, çevresinde doktorasını bitirdikten sonra danışmanını kötüleyen, karalayan kişilerin olduğunu belirtmesi dikkat çekicidir.

“...Ben öyle insanlar tanıyorum ki danışmanı onu bir yere getirdi, doktorası bittikten sonra danışmanın yüzüne bile bakmadı hatta karalayıp da onu kötüleyip de, o zaten hiçbir şeyden anlamıyor en iyisi benim deyip evet burada da var bölümde ve bunları gördüm ben.” [K7, 40, 1].

4.22 DANIŞMANLIĞIN ÖZENDİRİLMESİ İÇİN YAPILABİLECEKLERE İLİŞKİN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ GÖRÜŞLERİ

Danışmanlığın özendirilmesi için yapılabilecekler ile ilişkin araştırma görevlisi görüşleri Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Danışmanlığın Özendirilmesi İçin Yapılabilecekler ile İlişkin Araştırma Görevlisi Görüşleri

Kategoriler	Katılımcılar	N
<i>Danışmanlık içten gelerek yapılır</i>	[E2, 25, 1], [K4, 23, 2]	2
<i>Maddi açıdan desteklenmeli</i>	[K3,28,1], [K13, 23, 2], [E6, 26, 1], [E10, 25, 1], [E5, 25, 2], [K14, 40, 2]	6
<i>Puan verilebilir</i>	[K12, 28, 2]	1
<i>Danışmanların iş yükü azaltılmalı</i>	[K3,28,1], [K9, 25, 1], [E10, 25, 1], [K12, 28, 2], [E5, 25,2]	5
<i>Kütüphane ve araştırma olanakları artırılmalı</i>	[K9, 25, 1], [E6, 26, 1], [E5, 25, 2]	3
<i>Araştırmacı ve okutman görev tanımları ayrılmalı</i>	[K7, 40, 1]	1
<i>İyi mentor örnekleri paylaşılmalı</i>	[K9, 25, 1], [E11, 27, 1]	2
<i>Danışmanlar yurtdışına gönderilmeli</i>	[E10, 25, 1]	1
<i>Danışmanlık sistemi denetlenmeli</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Danışmana ekstra projeler verilmeli</i>	[E1, 25, 1], [E6, 26, 1]	2
<i>Sosyal/sportif olanaklar artırılmalı</i>	[E10, 25, 1], [E5, 25, 2]	2
<i>Danışman-danışan ilişkisi belirli bir plan dahilinde yapılmalı</i>	[E6, 26, 1]	1
<i>Her öğretim elemanına araştırma görevlisi verilmemeli</i>	[E8, 29, 3]	1
<i>Hiçbir şekilde teşvik edilemez</i>	[K14, 40, 2]	1

Tablo 38 incelendiğinde araştırma görevlilerinin yarıya yakını danışmanların maddi açıdan desteklenmesinin danışmanlık için özendirici bir pekiştirici olduğunu düşünmektedir.

Araştırma görevlileri, danışmanlığın kişinin içinden gelerek yaptığı bir şey olduğunu düşünmektedir.

“Bence insanın içinde olacak, istediği kadar dış etkenler de olsa bir insan bir insana bir şeyler anlatmak istiyorsa, öğretmek istiyorsa mentorumuz illa ki onu bir şekilde o arkadaşa kazandırır.” [E2, 25, 1]. *“Ben bunun maddi olarak bir getiriyle ödüllendirilmesini falan..o olayı çirkinleştirir bence. Şimdi kalkıp ödül mü verilsin? Hayır. Ben karşıyım böyle şeylere kişinin kendisinde bitiyor çünkü gönlünde olmasa ve isteyerek yapmazsa olmaz zaten. Bizim ilişkimiz yeri geliyor baba-kız oluyoruz, yeri geliyor abi-kardeş oluyoruz. Bizim kültürümüzde ödül sistemi işe yaramaz.”* [K4, 23, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanların maddi açıdan desteklenmesi gerektiğini düşünmektedir.

“Akademik olarak onlara daha fazla para verilmeli. Akademisyenler Türkiye’de az maaş alıyorlar... Sürekli ben kafamda maddiyatla ilgili şeyler düşündüğüm zaman o olmuyor, birazcık daha esnek olmalı diye düşünüyorum yoksa kesinlikle bu elitist, burjuva bakış açısıyla değil ben bilim adamıyım ben akademisyenim yüksek maaş almalyım şeklinde kesinlikle değil bilim üretiyorsak, felsefe üretiyorsak, sanat üretiyorsak daha rahat ortamlarda üretilmesi gereken şeyler bunlar.” [K3, 28, 1]. *“Bu anlamda maddi şeyler her zaman için daha destekleyici olduğu için maddi anlamda desteklenmeli ödül vs o tarz şeyler olabilir”* [K13, 23, 2]. *“Bütün üniversite personelinin aldığı ücretler diğer devlet memurlarının aldığı ücretlerden düşük o konuda iyileştirmeler yapılmalı.”* [E6, 26, 1]. *“Ücret anlamında daha tatmin edici bir ücret olabilir tabi ki”* [E10, 25, 1]. *“Maddi bir iyileştirme olabilir.”* [E5, 25, 2]. *“Maddi olarak bir getirisi olmuyor çok fazla hocaya, bu artırılırsa teşvik edici olabilir.”* [K14, 40, 2].

Bir araştırma görevlisi, yetiştirdiği araştırma görevlileri için danışmanlara puan verilmesinin olumlu olacağını belirtmiştir.

“Hocalara belki artı puan olabilir akademik yükseltmede” [K12, 28, 2].

Araştırma görevlileri, danışmanların iş yüklerinin azaltılması gerektiğini düşünmektedir.

“Bence akademisyenlerin iş yükü çok fazla ikinci öğretim var, bütünleme var, yaz okulu var.” [K3, 28, 1]. *“Hayatta bir çok şey imkan meselesidir. Akademide ise bu imkan genellikle zamandır. Yani yoğunluk başlı başına bir imkansızlıktır. Bu durumda mentorların iş yükü hafifletilmeli ancak bu hafifletme onlara başka herhangi bir*

kayıpta (ekonomik) getirmemelidir.” [E5, 25, 2]. “Hocaların üzerindeki fazlalık ders yükü kaldırılabilir. Mesela ben üniversitelerin ikinci öğretimlerinin kapanması taraftarıyım kesinlikle.” [K9, 25, 1]. “...Yoğunluğunun azaltılması ya da gereksiz yoğunluğun yüklenmemesi” [E10, 25, 1]. “Hocanın yükü azaltılabilir. Hocanın idari yükleri, idari görevleri veya bürokrasi işleri, lisans derslerinin yükü biraz daha hafifletilip de hoca örneğin benim gibi beş tane daha öğrenci yetiştirse Türkiye'nin farklı yerlerine gittiğini düşündüğümüzde bu öğrencilerin de daha faydalı olacağını düşünüyorum.” [K12, 28, 2].

Bir araştırma görevlisi üniversitelerin araştırma olanaklarının artırılması gerektiğini düşünmektedir.

“...Araştırma imkanları daha fazla olmalı. Mesela biz hani İstanbul, Ankara ya da İzmir'de çalışmıyoruz bizim en büyük sıkıntımız kaynak sıkıntısı. Üniversitelerin buna eğilmesi lazım aslında. Çok büyük bir kütüphaneleri olmalı bence ve en azından temel kaynakları n bulunabileceği, 24 saat açık kütüphanelerin olması gerekiyor.” [K9, 25, 1]. “Sunulan ortamlarla alakalı, bilimsel araştırma destekleri biraz daha arttırılabilir, daha çok bilimsel ya da sosyal destekler sunulabilir.” [E6, 26, 1]. “Kaynak noktasında data baselere ulaşımın sağlanması gerekiyor hiç yoktan, kütüphanesinin zengin olması gerekiyor, çalışma ortamını oluşturabilmesi gerekiyor.” [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisi üniversitelerde araştırmacı (researcher) ve okutman (lecturer) ayrımlarının yapılması gerektiğini belirtmiştir.

“Avrupa' da var bu bir researcher vardır bir de lecturer vardır bu ayrılmalı bir researcher iyi bir lecturer olamayabilir, iyi bir lecturer kötü bir researcher da olabilir. Biz bunları birleştirmişiz bir şey yapmaya çalışmışiz ortaya ne çıkmış iyi araştırma yapan ama ağzı laf yapmayan, tek kelime öğrencilere hiçbir şey vermeyen, vermek istemeyen, zaman kaybı olarak gören, eğitimle hiç ilgisi olmayan akademisyenler yetiştirmişiz veya hiç araştırma yapmayan ya da çok fazla zamanı olmayan çünkü onun yerine eğitime daha çok ağırlık verip de öğrencilerin yetişmesi konusunda kendini yoran, kitap hazırlayan bunun için zamanının çoğunu buna harcayan akademisyenler yetiştirmişiz. Şimdi ikisi de kötü, ayrılması gerekiyor, karman çorman bir şeyiz biz gerçeği söylemek gerekirse.” [K7, 40, 1].

Araştırma görevlileri, iyi mentor örneklerinin çoğalmasının ve güzel örneklerin paylaşılmasının özendirici bir durum olabileceğini düşünmektedir.

“Aslında en iyisi iyi mentorların çıkmasından oluyor, onun dışında özendirilebileceğini pek sanmıyorum. Ne kadar reklam yaparsanız yapın şu iyidir bu iyidir dersiniz deyin insanları görüp onlar gibi olmak ya da olmamak istiyorsunuz, onların davrandığı gibi davranmak ya da onların yaptığı hataları yapmamak istiyorsunuz.” [K9, 25, 1]. *“Akşemsedin- Fatih gibi, Osman Gazi-Şeyh Edebali arasındaki o diyalogu eğer okumamışlarsa okumalarını öneririm. Onları okuduktan sonra mentesine anlatmalarını beklerim ve onları da öncelikle bir mente ve mentor şeklinde anlatmalarını daha sonra tüm akademik çevre içerisinde bunu bir örnek teşkil etmesini beklerim.”* [E11, 27, 1].

Bir araştırma görevlileri, danışmanlara ekstra projeler verilerek onların özendirilebileceğini belirtmiştir.

“Asistan hocanın yükünü azaltan bir kişilik. Hocanın yükü olmalı ki azaltacak adama ihtiyaç duysun. Hocalara Tübitak, proje gibi işler olursa bu işin içinden tek başın kalkamayacağı için yanına bir mente almak isteyecektir ve bu işte araştırma görevlisi gibi maaşı olan, sürekli kadroda olan, sürekli okulda olacak bir olursa daha çok işine yarar tabii ki. Yüksek lisans öğrencisi bir gün gelir bir gün gelmez ama bir araştırma görevlisi olsa bu şekilde olabilir özendirme belki.” [E1, 25, 1]. *“Hocaların kendilerini geliştirmeleri açısından üniversite ve YÖK’ün de performansa dayalı bir sistem geliştirmesi gerekir bence. Hocadan ekstra bildiri, makale istemezseniz ya da sempozyuma, bildiriye gitmesini hedeflemezseniz hocalar da daha az bilgi birikimi edinmiş olur.”* [E6, 26, 1].

Danışmanlara sağlanan sosyal ve sportif olanakların artırılmasının iyi olacağını düşünen araştırma görevlileri vardır.

“Mesela yoğunluğu fazla olduğu için daha fazla sosyal aktiviteye yönlendiren şeyler olabilir. İnsanlar spor yaptıkça, sosyal faaliyetlere katıldıkça doğa yürüyüşleri olabilir, yüzme olabilir, bu sahaların sağlanması olabilir bunlar insanları rahatlatır, negatif enerjilerini atmalarına yardımcı olur, daha sağlıklı düşüncelerini sağlar bütün mentorlar için bu olabilir. Her bölümün kendisine ait, belli bir zaman çerçevesinde tüm bölümle birlikte olabilir ya da mentor-mente ikilisi için sağlanabilecek sosyal faaliyetler, gezi imkanları olabilir.” [E10, 25, 1]. *“Oturup rahat konuşabileceğin, muhabbet edebileceğin, sohbet edebileceğin, rahatlayabileceğin, deşarj olabileceğin bir şeyin olması gerekir.”* [E5, 25, 2].

Bir araştırma görevlisi, mentorların belirli sürelerle yurtdışına gönderilmesini danışmanlığın gelişimi açısından faydalı bulmaktadır.

“Belli sürelerde yurt dışı belki iyi olabilir yani yurt dışına gidip orada da belli imkanlar dahilinde bir ay, iki ay, üç ay kalsa etse bunlar da etkili olur herhalde çünkü oradaki sahayı da, oradaki atmosferi de, oradaki mentor-mente ilişkilerini de görmesi mantıklı olabilir yani biz bir tek kendi ortaya koyduğumuz değerler ve bu değerler çerçevesinde bir danışman-danışan ilişkisi çiziyoruz etrafımızda... ordaki danışman-danışan ilişkisini belki çok daha farklı şeyler vardır, çok daha güzel şeyler vardır ya da çok daha kötü şeyler de olabilir. Onları da izleyerek bir şeylere varılabilir.” [E10, 25, 1].

Zamanı danışman tarafından planlanmış danışman-danışan görüşmelerinin yapılması gerekliliği bir araştırma görevlisi tarafından belirtilmiştir.

“Danışmanın öğrenciye zaman ayırması bir plan çerçevesinde olmalı, bu zamanı danışmanın kendisi ayarlamalı. Ona göre o zaman zarflarında görüşülmeli.” [E6, 26, 1].

Üniversitedeki her öğretim üyesine asistan verilmemesi gerektiğini belirtmesi bir araştırma görevlisinin bu düşüncesi dikkat çekicidir.

“Her hocaya araştırma görevlisi verilmemesi lazım kanaatimce” [E8, 29, 3].

Bir araştırma görevlisinin, danışmanlığın denetlenebileceği bir sistemin geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

“Bu mentorluğu ya da danışmanlığı denetleyen bir mekanizma yok Türkiye’de bunlar teftişlerle, müfettişlerle yapılabilir, denetlenebilir. Yeterliliği yoksa adamın bir şekilde doçent olmuş olabilir çünkü asistanı üzerinden geçinerek doçent olan çok adam biliyorum yani. Bunları gidip tespit edilebilir, yeni asistan verilmeyebilir. Bunları denetlenebilecek bir mekanizma şu anda yok, hocaları tartan bir mekanizma yok ki ya da yaptırım olabilir.” [E8, 29, 3].

Emekliliği gelmiş bir danışmana sahip bir araştırma görevlisinin, danışmanını hiç bir şeyin teşvik etmeyeceğini düşünmektedir.

“Benim kendi hocam açısından artık pek bir faydası olabileceğini düşünmüyorum çünkü hocanın emeklilik yaşı gelmiş, zaten akademik hayatla çok içli dışlı olan bir insan değil...” [K14, 40, 2].

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularının alanyazınla karşılaştırılması sonucu elde edilen yorumlardan hareketle oluşturulan tartışma ile araştırmanın sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

5.1 TARTIŞMA

Araştırma bulgularında araştırma görevlilerinin bir danışmada aradığı özelliklerin başında danışmanın alanına hakim ve tecrübeli olması gelmektedir. Bunun yanı sıra bir danışmanın cana yakın, danışanına yardımcı olan, mütevazı, empati kurabilen, meraklı, bildiklerini aktarabilen, danışanına zaman ayıran ve onu sahiplenen, meraklı ve paylaşımcı bir kişilik olması da araştırma görevlilerinin bir danışmada olmasını istediği özelliklerdir. Araştırma görevlileri ayrıca bir danışmanın kendini geliştirmesi gerektiğini düşünmektedirler. Araştırma görevlileri, danışmanların danışanlarını geliştirmesinden mutluluk duyduklarını belirtmiştir. Mertz'in (2004) mentoru yol gösterici ve hamilik eden; Kalin, Barney ve Irwin'in (2009) tevazu sahibi; Brocbank ve McGill'in (2006) empati yapabilen kişi olarak belirtmeleri ayrıca Sezgin'in (2003) Öğretim Üyelerinin Yetiştiricilik Rollerini adlı çalışmasında araştırma görevlilerinin algılarına göre, "Tez danışmanı öğretim üyeleri, akademik bilgi ve deneyimlerini büyük ölçüde menteleri ile paylaşmaktadır." sonucu ile bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Darwin ve Palmer (2009) çalışmalarında mentelerin mentorları ile ayda bir kez toplanması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın bulgularında danışmanı ile her gün görüşen araştırma görevlilerinin olmasının yanı sıra danışmanı ile ayda bir görüşen araştırma görevlilerinin bulunduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra danışmanını mentoru olarak

görmeyen bir araştırma görevlisinin danışmanı ile üç/dört ayda bir telefonla görüşmesi mentorluk ilişkisinde görüşmenin önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu, danışmanları ile önceden belirledikleri bir görüşme saatinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Boyle ve Boice (1998) mentorluk programlarının başarıya ulaşamama sebepleri ile ilgili yaptıkları araştırmalarında mentor-mente ilişkisinin sistematik bir düzene oturtulmadığı, akışına bırakılmış bir şekilde yürütülmeye çalışılan bir mentorluk programının başarıya ulaşamayacağı sonucuna varmışlardır. Bu yönüyle danışmanlık ilişkisinin mentorluk programlarında olduğu gibi sistematik bir düzende yapılması gerektiğini söyleyebiliriz.

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin tamamı ihtiyaç duyduklarında mentorlarına ulaşabildiklerini belirtmişlerdir. İnfomal mentorlukta mentor ile mente arasındaki iletişim ihtiyaç duyulan zamanlarda düzensiz bir şekilde gerçekleşmektedir (Singh, Bains ve Vinnicombe, 2002; Wareing, 2011). Bu yönüyle mentorların araştırma görevlilerine infomal mentorluk yaptıklarını söyleyebiliriz.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri danışman-danışan eşleşmesinde önemli olan faktörleri karşılıklı iletişim, frekans uyumu, saygı, güven, danışman ve araştırma görevlisinin birbirini iyi tanması, araştırma görevlisinin ne istediğini bilmesi, araştırma görevlisine yeterli zamanın ayrılması, danışmanın fikirlere açık olması, araştırma görevlisinin bir birey olarak kabul edilmesi, araştırma görevlisinin çok yönlü gelişiminin sağlanması olarak görmektedir. Mentorluk sürecinde karşılıklı saygı ve güvene dayalı bir ilişkinin olması gerekir (Kram, 1985; Portner, 2005). Conway (2002) mentor-mente eşleşmesinde beklentilerin ve iletişimin önemli olduğunu; Ehrich ve diğerleri (2004) mentor-mente buluşmalarında zaman azlığının problemlere sebep olduğunu belirtmiştir. Holloway'e (2001) göre mentor açık fikirli, güvenilir, nazik, sır tutabilen biri olmalıdır. Bu çalışmada ulaşılan bulgularda danışman-danışman eşleşmesinde aranan özellikler ile mente-mentor eşleşmesinde aranan özelliklerin birbiri ile örtüştüğü görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre düşünce, kişilik ve kültürel yapılarının birbirine benzemesinin eşleşmede önemli olduğunu düşünen araştırma görevlileri olduğu gibi bunun önemli olmadığını düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Bu durum, Conway (2002) ve Megginson (2006) mentenin kültürel altyapısının eşleşmeyi etkileyebildiğini; Campbell ve Campbell (2007) kültürel yapının mentorluk ilişkisi üzerinde anlamlı bir fark

oluşturmadığını; Zachary ve Fischler (2009) mentor ile mentenin kimyalarının uymasının eşleşmede önemli olduğu düşünceleri ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırmamıza katılan bir araştırma görevlisi eşleşmede cinsiyet faktörünün önemli olmadığını düşünmektedir. Bu, Campbell ve Campbell'in (2007), 339 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada cinsiyetin mentorluk ilişkisinde anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu ile benzerlik gösterirken; Playko'nun (1995) mentor mente eşleşmesinde cinsiyet faktörünün etkili olduğu sonucu ile farklılık göstermektedir. Daresh ve Playko (1989) eşleşme ile ilgili ayrıca mentor mente eşleşmesinde kişilik yapılarının, mesleki tecrübelerin, hedeflerin ve her iki tarafın da ihtiyaçlarının önemli olduğunu da belirtmiştir (akt. Dodson, 2006).

Araştırma bulgularına göre aynı mentora sahip iki mentenin benzer durumlara ilişkin algılarının farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu bulgu Yaman'ın (2010) çalışmasında ortaya çıkan "Her birey olayları ve durumları kendince anlamlandırır ve ona göre hareket eder." sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırma bulgularına göre menteler mentor seçme özgürlüklerinin olmasını istemektedir. Araştırma görevlileri mentorlarını kendileri seçmeleri halinde mentor-mente uyumunun yakalanacağını, ilişkinin samimi olacağını, akademik anlamda daha çok verim elde edileceğini, mentorlarını kendileri seçmeyenlerin sıkıntı yaşabileceğini belirtmiştir. Aydın'a (2014) göre mentorluk sürecinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için gönüllülük ilkesi en önemli ve temel ilkesi olduğu için mentelerin mentorlarını seçmelerine izin verilmeli, dayatma ya da zorlama yoluna gidilmemelidir. Diğer yandan Playko'ya (1995) göre mentor seçiminde yaşanan sıkıntılardan dolayı mentorluk süreci kısa sürede sona erebilmektedir.

Araştırma bulgularına göre danışmanını mentorlu olarak görmeyen bir araştırma görevlisi ortak çalışmalar yapmadığını, danışmanı tarafından bu durumun engellendiğini belirtmiştir. Bu bulgu Bakioğlu ve Yaman'ın (2004) üniversite ortamında kariyer gelişimi için disiplinler arası çalışma imkânı bulma konusundaki katılımcı görüşleri incelendiğinde, % 64'ü bu duruma çok az ve kısmen katılmıştır sonucu ile benzerlik göstermektedir. Üniversite kültürünün takım çalışmasını destekleyen yanları olmalıdır. Konuları, kişilikleri, tarzları uyum sağladığı için ekip olarak çalışma üretenler, engellenmeye çalışılmamalıdır. Bu tür ekip çalışmalarında araştırma görevlileri önemli yeterlikler edinmekte ve öğretim üyeliğine daha sağlıklı hazırlanmaktadırlar (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Aydın, 2014).

Mentorluk tanımı gereği içerisinde rehber olmayı barındıran bir kavramdır. Mentorluk sürecinde mentor ve mente saygı çerçevesinde fikir paylaşımı yapar. Araştırma bulgularımıza göre araştırma görevlileri mentorları ile saygıya dayalı, farklı fikirlere açık, mentorlarının

rehberlik ettiği, mentorları tarafından ezilmedikleri, şeffaf, zaman konusunda sorun yaşamayacakları bir ilişkinin olmasını istemektedirler. Sezgin (2003) araştırma görevlilerinin tez danışmanları hakkındaki algıları üzerine yaptığı çalışmasında, mentorlarının kendilerine daha fazla zaman ayırması ve daha fazla ilgilenmesi gerektiğini düşünen araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Noe (1988) "Mentorluk fonksiyonları ölçeği"nde mentor ile yemeğe çıkmak, iş dışında aktivitelerde bulunmak maddelerini ölçeğine almıştır. Bu maddeler mentorluğun arkadaşlık boyutunu oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına bakıldığında araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun mentorları ile iş ortamı dışında ailecek görüşülebileceğini, mentorları ile yemeğe gidebileceklerini, sanatsal ve sportif etkinliklere katılabileceklerini, okulda görüşemedikleri konuları görüşebileceklerini düşünmektedir. Ancak mentor ile iş dışında görüşülmesini uygun bulmayan araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Yaş farkının çok olması ve cinsiyet farklılığı sebepleri ile mentor ile iş dışında görüşemeyeceğini düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır. Özkalp ve diğerleri (2006) mentorluğun arkadaşlık fonksiyonunu oluşturan bu faktörlerin yaş ve cinsiyet farklılığına göre değiştiğini çalışmalarında ortaya koymuşlardır.

Pakistan'da üç üniversitede 849 mente ve 129 mentor üzerinde mentorluk ile ilgili yapılan bir araştırma mentor mente ilişkisinde bir denge gözetilmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Mentorluk ilişkisinin arkadaşça ve babacan olmasının akademik araştırma sürecini yavaşlattığı belirtilmiştir (Kiani ve Jumani, 2010). Bu araştırmanın bulgularına göre araştırma görevlileri mentorları ile görüşmelerinde sınırlar olmasını, saygının görüşmelerde korunması gerektiğini, ne çok arkadaşça, ne de resmi bir görüşmeden yana olduklarını ve görüşmelerdeki resmiyetin yere ve zamana göre değiştiğini belirtmişlerdir. Anafarta (2002) ise mentorluk ilişkisinin anne - baba ve çocuk, yaşlı deneyimli bir üst ile deneyimsiz genç bir ast arasındaki ilişkiye benzetilebileceğini belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu danışmanları ile arkadaşça, rahat bir ortamda görüşmenin saygıyı götürebileceğini, suistimal edilebileceği, akademik çalışmanın olumsuz etkilenebileceği, kıskançlığa neden olabileceği, objektifliğe gölge düşürebileceği, danışmanın zor durumda kalabileceği gibi dezavantajlarının olabileceğini düşünmektedir. Ancak mentor ile arkadaşça görüşmenin avantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri (n=4) de bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında mentor mentenin güvenilir bir arkadaşı olmalıdır (Abraham – Flippo, 1991; akt. Alayoğlu, 2012) fikrine araştırma görevlilerinin tamamının katılmadığı görülmektedir.

Mentorluğun hem mesleki bilgi, norm ve davranışlar, hem de rol model olmak, danışmanlık yapmak ve sosyalleştirmek gibi psikososyal fonksiyonları vardır (Koçel, 2007). Araştırma bulgularımıza göre araştırma görevlileri mentorlarının çalışma disiplinini, bilimsel delillere dayalı konuşmalarını, sevecenliğini, kişiliklerini, insanlarla iletişimini, mütevaziliğini, mesleklerine olan sevgilerini örnek almaktadırlar. Aydın (2014) araştırmasında "Kariyerim mentorumla benzer konuma geldiğimde, onun gibi olmaya çalışacağım" ifadesine olumlu yanıt veren katılımcı oranının %59 olması bu araştırma ile benzerlik göstermektedir. Araştırmamızın bulguları arasında "mentorumu ister istemez örnek alıyorum" ifadesi yer almaktadır. Nitekim Yaman (2010) çalışmasında kişilerin bir süre sonra benimsemeseler bile otoriteyi sorgulamadan örnek aldıklarını belirtmesi dikkat çekicidir.

Üniversite düşünen, üreten, özgür eserler yaratabilen beyinleri barındırmaktadır, barındırmalıdır. Bu tür özgür çalışma yapanların unvanları çeşitlilik gösterebilir, yaş ve kıdemleri farklı olabilir. Yetişme, özgür ortamlarda baskısız durumlarda motivasyon yaratarak emir vermeksizin gerçekleşmektedir. Baskı; taklit ve onay getirir, onaylamakta orijinallik yoktur, teyit vardır, aynı oluş vardır, aynı olunca da 'özgün' çalışma ortaya ne yazık ki çıkmayacaktır (Bakioğlu ve Yaman, 2004). Bu değerlendirme araştırmada "mentorunun kopyası olmak istemem çünkü ben farklıyım, farklı bir kişiliğim" görüşü ile paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri makale yazma, çeviri yapma, idari işler, laboratuvar, ders programı yapmak, derse girme, bölümdeki diğer araştırma görevlilerinin liderliğini yapma gibi sorumlulukları olduğunu belirtmiştir. İş yükü gereğinden fazla olan araştırma görevlileri mentorlarını severlerse yaptıkları işi bir yük olarak görmemektedir ancak üniversite tarafından yapılması gereken evrak işlerini yapan araştırma görevlileri bu durumdan memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Araştırma bulgularımıza göre araştırma görevlileri danışmanlarının kendilerine güvendiği için sorumluluk verdiğini (n=5), danışmanın güveninin verdiği işe göre değiştiğini (n=1) ve sorumluluk vermesinin araştırma görevlisine güvendiği anlamına gelmeyeceğini (n=2) belirtmişlerdir. Bu süreçlerin mentorluğun aşamalarına tekabül ettiği görülmektedir. Ahilikteki çırak, kalfa ve ustalık dönemlerinde olduğu gibi mentor mentesinin yapabileceği işleri anlamak için menteye iş vermesi ona güvendiği anlamına gelmeyebilir. Ancak ilişki ilerleyip mentor mentesini tanıdıkça ona yapabileceği işlerde güvenir, mentorluğun son aşamasında ise mentor mentesine güvenir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri danışmanlarından en çok düzeltmeye yönelik, kırıcı olmayan eleştiriler aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca olumsuz, kırıcı eleştiriler alan, sözel eleştiri almayan araştırma görevlileri olduğu gibi işlerini güzel yaptığında mentorun tarafından takdir edilen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Nitekim Sezgin (2003) tez danışmanı öğretim üyelerinin yüzleştircilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin olarak araştırma görevlilerinin algıları adlı araştırmasında "hatalarımı yapıcı bir biçimde ifade eder" en yüksek düzeylerde gerçekleştirilen yüzleştircilik davranışları olduğunu göstermiştir. Sezgin, Kılınç ve Kavgacı (2012) tez öğrencilerinin danışmanlarından hızlı ve etkili, açık ve anlaşılır, samimi ve öğretici geri bildirim ve düzeltme beklediklerini belirtmiştir. Mentorluk bağlamında Alonso, Castaño, Calles ve Sánchez-Herrero (2010) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre mentelerin kariyer planları ve kişisel gelişimleri için mentorları tarafından geribildirim aldıkları belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin bağımsızlığını kazanması için danışmanı tarafından teşvik edildiği, gerekmedikçe araştırma görevlilerinin işine müdahale edilmediği, araştırma görevlisinden tek başına özgün bir makale yazması istendiği, araştırma görevlisinin zorlandığı, tek başına derse girmesinin istendiği, yapmak istediklerinin engellenmediği görülmektedir. Nitekim mentorluğun kariyer fonksiyonlarından bir tanesi menteye zorlu görevler verip onun bağımsızlığa ulaşmasını destekleyen zorlu görevler fonksiyonudur (Noe, 1988). Danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlileri bu fonksiyonu geliştirmek için danışmanlarının hiçbir şey yapmadığını düşünmektedir. Sezgin (2003) tez danışmanı öğretim üyelerinin yetişenin vizyonunu destekleme rollerine ilişkin araştırma görevlilerinin algıları adlı çalışmasında, bu yetiştiricilik rolünün diğer yetiştiricilik rollerine göre daha düşük düzeyde gerçekleştirildiğini göstermiştir. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, "bağımsız ve yetkin bir birey olarak çalışmayı destekleme" davranışı, bu rolde, danışmanlar tarafından en yüksek düzeyde gerçekleştirilen yetiştiricilik davranışı olmuştur.

Araştırma bulgularımıza göre danışmanlar, araştırma görevlilerinin kişisel gelişimine, iş disiplini edinmelerine, altyapı oluşturmalarına, iş içinde eğitime katkı sağlamıştır ancak danışmanın geciktirici etkisi olduğunu, kişisel gelişimine katkısı olmadığı da araştırma görevlileri tarafından ifade edilmiştir. Bu çalışmaya benzer sonuçlar yükseköğretimde mentorluğun kariyer gelişimine (Burke ve McKeen, 1994; Higgins, 2000); kişisel tatmin ve gelişime (Ehrich ve diğerleri, 2004) etki ettiğini şeklindedir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu danışman ile danışanın önceden birbirini tanınmasının ilişkiye katkısı olduğunu düşünmekteyken, diğer kısmı bunun

ilişkiye olumsuz yansıtacağını düşündüğünü belirtmiştir. Mentorluğun aşamaları düşünüldüğünde mentor ile mente birbirini önceden tanınması mentorluğun ilk aşama olan tanıma aşamasının hızlı geçilip mentorluk sürecinin hız kazanmasına yardımcı olacaktır (Mumford, 1995).

Mentorluğun psikososyal destek fonksiyonlarından bir tanesi de kuruma yeni gelen mentelere oryantasyon yapılmasıdır (Godshalk ve Sosik, 2002). Mentorlar mentelerin eğitim ile ilgili konuların yanı sıra kişisel, mesleki ve kariyer gelişimi ile de ilgilenmeli, menteyi mesleki ve akademik sosyal çevrenin içerisine dahil ederek kendi alanında yetkin kişilerle tanışmasını sağlamalıdır (Aydın, 2014). Bu çalışmanın bulgularına göre danışmanlar, araştırma görevlilerini bölümdeki kişilerle tanıştırmaya, üniversitenin işleyişini anlatmaya, oryantasyon, tavsiyelerde bulunma şeklinde araştırma görevlilerine yardımcı olmuşlardır. Ancak danışmanın bu süreçte kendisine yardımcı olmadığını düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır.

İş görenler örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derece güçlenir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır (Başaran, 1982: 241). Yaman (2010) örgütsel aidiyet hissetmeyen kişilerin bu durumdan olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Mentelerin kendilerini üniversiteye ait hissetmelerinde mentorların payı büyüktür. Bir araştırma görevlisi kuruma bağlılığının danışmanına bağlılığından ileri geldiğini belirtmiştir. Danışmanını mentor olarak görmeyen bir araştırma görevlisi çocuğu olduğunda danışmanın tebriğe gelmemesinden üzüntü duyduğunu ifade etmiştir. Güney (2006) doğum, ölüm, nişan, düğün ve yeni bir statüye yükselme gibi durumlarda bilgilendirmenin, örgüt kültürüne etkisinin büyük olacağını, mutluluk ve örgütsel birliğe katkı sağlayacağına dikkat çekmektedir.

Mentorluğun faydalarından biri de mentor sayesinde yeni kapılar açılması, yeni kilit kişilerle tanışılmasıdır. Bu çalışmanın bulgularına göre danışmanları ile akademik ortamlarda bulunan araştırma görevlileri danışmanlarının kendilerini bu ortamlardaki akademisyenlerle tanıştırdığını ve danışmanların dikkat edilmesi gereken noktalara vurgu yaptığını düşünmektedirler. Darwin ve Palmer (2009) menteler mentorluğun kariyerleri için faydalı olacağını, yeni bakış açıları edineceklerini, dikkat edilmesi gerekenler konusunda bilinçlenme sağlayacaklarını ve mentorları sayesinde iletişim kurabilecekleri yeni kişilere ulaşabileceklerini belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularımıza göre araştırma görevlilerinin her konuda danışmanlarına yardımcı olduklarını, bölüm ile danışman arasındaki iletişimi sağladıklarını, akademik işlerde ve evrak

işlerinde yardımcı olduklarını, fikir paylaşımında bulunarak danışmanlarına yardımcı olduklarını düşündükleri görülmektedir. Bu araştırmada “Bölümün yarı sekreteri gibiyim, kimsenin evrak işlerini gönüllü yaptığını düşünmüyorum.” şeklinde görüş belirten bir araştırma görevlisinin bu düşüncesi Bakioğlu ve Yaman’ın (2004) araştırma görevliliğinin görev tanımının açık ve anlaşılır olması; sekreterlik gibi işlerin yapılmamasını gerektirecek düzenlemelerle yeniden gözden geçirilmelidir önerisinin ne kadar yerinde bir tespit olduğunu göstermektedir.

Mentorlar sürece gönüllü katılmaz, karşılıklı saygı olmaz ve mente, mentora ihtiyaç duyduğunda ulaşamazsa mentorluk programı etkili olmayacaktır (Mertz, 2004). Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu danışmanlarına gönüllü yardım ettiğini düşünmektedir. Ancak bu durumun yapılan işe ve zamana göre değiştiği ve yardımları zorunluluktan yaptığını düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Bayar ve Bayar (2012) akademisyenler tarafından üretilen metaforlara ilişkin yaptıkları çalışmalarında araştırma görevlileri için köle, amele, emir eri, esir metaforlarını kullanmışlardır. Benzer şekilde bir araştırma görevlisinin “Ben danışmanım kölesi değilim, yardımları gönüllü yapacak zevki bırakmadı bende” demesi bu araştırmada dikkat çekici bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Menteler akranları ile fikir ve bilgi paylaşımında bulunur, düşünceleri tartışabilirler ve bu paylaşımdan zevk duyarlar ve bu durum mentorluğun doğasından gelen bir durumdur (Ehrich ve diğerleri, 2004). Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri birbirlerine iş içinde ve dışında yardımcı olduklarını, tecrübelerinden yaralandıklarını, yeniliklerden haberdar ettiklerini, ders çalıştıklarını, yemeğe çıktıklarını, sorunlarını şaka yollu hallettiklerini, özel günlerde birbirlerinin yanında olduklarını, birbirlerine saygılı davrandıklarını belirtmişlerdir. Ancak aralarının iyi olmadığını belirten ve sıkıntı yaşadığı araştırma görevlileri olan araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Oysa araştırmalar akran mentorluğu alan üniversite öğrencilerinin başarılarında artış olduğunu ortaya çıkarmıştır (Sanchez, Bauer ve Paronto, 2006). Lisans öğrencilerine yapılan akran mentorluğu öğrencilerin sosyalleşmesine, üniversiteye alışmasına ve başarılarının artmasına olanak tanır (Holland, Major ve Orvis, 2012); üniversitelere yeni atanan öğretim üyelerine akranları tarafından mentorluk yapılabilir (Savage, Karp ve Logue, 2004).

Çoklu mentorluk, farklı becerilere sahip mentorlar ile menteye katkı sağlar (Burlew, 1991). Birden çok mentoru bulmak zordur. Farklı çalışma stili ve kişiliğe sahip çoklu mentorlar zaman ve duygusal enerji gerektirir. Ancak birden çok mentor menteye farklı roller

kazandırır, mente birden fazla destek alır ve tecrübelerden yararlanır (Janasz ve Sullivan, 2004). Araştırma bulgularına göre çoklu mentorluğu avantajlı bulan araştırma görevlileri olduğu gibi dezavantajlı bulan araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Üniversitelerde mentorluk sayesinde araştırmalardaki çeşitlilik artacaktır (Bryant-Shanklin ve Brumage, 2011). Araştırma görevlileri hocalar arasında çatışma yaşanmaması ve mentorların farklı illerde olması durumlarında çoklu mentorluğu avantajlı görmekte aksi hallerde çoklu mentorluğun iş yüklerini artıracığı, çok mentor arasında dengeyi kurmanın zor olacağını ve usta çırak ilişkisinin tek mentor ile olacağına inançları sebebiyle çoklu mentorluğu avantajlı görmemektedir.

Araştırma bulgularına göre e-mentorluğun zaman ve mekandan bağımsız olması, erişilebilir olması ve teknolojinin gelişmesi ile avantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır. E-mentorun ana mentorun yerini alamayacağı, yüz yüze etkileşimdeki etkiyi oluşturamayacağı, iletişim eksikliğine yol açacağı, samimiyet eksikliğine neden olacağı, güven vermeyeceği, yanlış anlaşılmalara neden olacağı ve verimi düşüreceği için dezavantajlı olduğunu düşünen araştırma görevlileri bulunmaktadır. Watson'a (2006) göre mentorluktaki en büyük problem yer ve zaman bulmadaki güçlüklerdir. Elektronik mentorluk geleneksel yüz yüze yapılan mentorluklara göre zaman ve mekan açısından büyük bir esneklik sağlamaktadır. E-mentorluğun eksik yönleri ise kişiler arasında soğukluk oluşturabileceği ve iletişim bozukluklarına yol açabileceği, yüz yüze mentorluğa göre ilişkinin yavaş gelişebileceği, sistemi kullanmanın teknik beceri gerektirdiği, teknik aksaklıkların yaşanabileceği ve gizlilik sorununa neden olabileceği görüşler arasındadır (Ensher, Heun ve Blanchard, 2003). Hassen (2001) mentorluğu bir öğretene ile bir öğrenen arasında birebir ve yüz yüze gerçekleşen bir ilişki olduğunu belirtmiştir (akt. Aydın, 2014). Sezgin ve diğerleri (2012) yüksek lisans tez öğrencileri üzerine yaptığı araştırmasında öğrencilerin telefon, mail, yüz yüze iletişim şekillerinin hepsini kullandığını ancak en çok yüz yüze iletişimi tercih ettiklerini ve bunun nedeninin yüz yüze iletişim ile danışmanlardan daha çok faydalanabilme düşüncesi olduğunu belirtmiştir.

Mentorluğun menteye, mentora ve kuruma pek çok faydası bulunmaktadır. Desteğin eksik olduğu programlar ise korkunç sonuçlarla bitebilmektedir (Daresh, 2004). Darwin ve Palmer'in (2009) öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan menteler yeteneklerinin gelişmesi, iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi, dikkat edilmesi gerekenler konusunda bilinçlenme sağladıklarını, Mathews'a (2006) göre kurum performansının iyileşmesi ve verimliliğin artması konularında mentorluğun faydalı olduğunu

belirtmiştir. Bu araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri danışmanlığı, danışmanın tecrübelerinden faydalanma, iş etiğinin aktarılması, araştırma görevlisinin kişisel gelişimine katkı sağlama, danışmana haz verme, üniversiteyi geliştirme ve kaynaklara rahat ulaşım sebepleri ile faydalı bulduklarını belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri kendilerine uygun danışmanı bulamama, zaman, uzaklık, geri plana atılma, yalnız kalma, belirsizlikler, yeni bir mentora alışma, mentordan kaynaklı sıkıntılar, işlerle alakalı sıkıntılar, eğitim harici konularda zorluklar yaşanabildiğini belirtmişlerdir. Nitekim Ehrich ve diğerleri (2004) ve Adedokun ve diğerleri (2010) mentor-mente buluşmalarında zaman azlığının problemlere sebep olduğunu; Bernier, Larose ve Soucy (2005) yeni bir ortama alışmaya çalışan mentelerin yalnızlık konusunda baş etmeyi mentor buluşmaları yardımıyla öğrenebileceğini; Jiang, Patterson, Chandler ve Chan (2009) mentor ve mentenin bakış açısı farklılıklarından kaynaklı iletişim problemlerinin ilişkide sıkıntılara neden olabileceğini araştırmalarında ortaya koymuşlardır.

Kişisel sınırların, sorumlulukların, birlikte yapılacak çalışmaların ve karşılıklı beklentilerin mentorluk sürecinde konuşulması gerekir (Zachary ve Fischler, 2009). Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri danışmanlık sürecinde yaşanan zorlukların çözümü için şunları önermişlerdir: araştırma görevlilerinin daha çok çalışması, sınırların korunması, doktora bitene kadar ses çıkartılmaması, danışman ile araştırma görevlisinin birlikte hareket etmesi, danışman ve araştırma görevlilerine daha çok özgürlük verilmesi, danışman ve araştırma görevlilerinin birbirini iyi tanıması ve e-mentorluk. Sorunların çözümü için bir şey yapılamayacağı da görüşler arasındadır. Araştırma bulgularına göre bir araştırma görevlisi danışmanı hoşgörülü olduğu için sorunların ortaya çıkmadan önlendiği belirtmiştir. Nitekim Yaman (2007) farklılara hoşgörüsüyle bakma ilkelerini ve şeffaf bir denetim anlayışını benimseyen bir yönetim anlayışının önemine dikkat çekmiştir.

Mentorlar mentelerine destek olur ve onları yönlendirir. Ancak mentorlar mentelerle ilgili beklentilerini çok yüksek tutarsa mente bunun üzerinden kalkamayacağını düşünür (Kiani ve Jumani, 2010) bu da mente açısından sıkıntıya sebep olur. Bu çalışmanın bulgularına göre danışmanı ile hiç sıkıntı yaşamayan, danışmanı hoşgörülü olduğu için sıkıntı yaşamayan araştırma görevlileri vardır. Araştırma bulgularına göre mentorlarla yaşanan sıkıntılar zamansızlık, iletişimsizlik, arada kalma, stres altında olma, kapıyı çalmadan araştırma görevlisinin odasına girme, araştırma görevlisinin danışmanı tarafından farklı algılanması, danışmanın araştırma görevlisine aşırı iş vermesi, danışman ile aynı ortamda çalışma, danışmanın kırıcı davranışları olarak gözlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlileri hariç diğer araştırma görevlileri danışmanları ile doktoraları bittikten sonra da görüşeceklerini belirtmiştir. Bu görüşmelerin hal hatır sorma, iş anlamında danışma, iş dışında görüşme şeklinde olacağını belirtmişlerdir.

Kram (1983) mentorluğun dört aşaması olduğunu, bu aşamalardan sonuncusunun ilişkiyi yeniden tanımlama aşaması olduğunu belirtmiştir. Doktorası biten araştırma görevlileri mentorları ile ilişkilerini yeniden tanımlamalıdır. Çünkü onlar da artık mentor olabilecek seviyeye ulaşmış, mentorları ile gerçek anlamda meslektaş olmuşlardır. Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra danışmanları ile hoca-öğrenci, aileden biri, baba-evlat ve iki meslektaş olarak görüşeceklerini düşünmektedirler.

Araştırma bulgularına göre araştırma görevlileri danışmanlara maddi açıdan destek sağlanarak, iş yükü azaltılarak, puan verilerek, yurtdışına gönderilerek, ekstra projeler verilerek, sanatsal/sportif olanaklarının artırılarak, ilişkinin belirli bir plan dahilinde yapılarak, her öğretim görevlisine araştırma görevlisi verilmeyerek, araştırmacı ve okutman görev tanımlarının ayrılarak mentorluğun özendirilebileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra danışmanlığın içten gelerek yapılan bir süreç olduğunu, o yüzden özendirilmesine gerek olmadığını düşünen araştırma görevlileri olduğu gibi danışmanlığın hiçbir şekilde teşvik edilemeyeceğini düşünen araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Nitekim Başaran (1982), örgütün işgörenleri işe bağlamak için ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yolları izlediğini ancak her örgütün iş görenleri tutmak için gösterdiği çabanın aynı olmadığını belirtmiştir. Yaman (2010) araştırmasına katılan öğretim üyeleri çalıştıkları üniversiteleri fabrika ve hızlı büyüyen bir çocuğa benzeterek iş yüklerinin fazla oluşunu dile getirmişlerdir. Ayrıca lisansüstü eğitimlerini Türkiye dışında tamamlayan öğretim elemanlarının kültür düzeylerinin, Türkiye’de tamamlayanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiş ve farklı kültürleri tanımanın, öğretim elemanları için önemli bir değer olduğu sonucuna varılmıştır. Houston Üniversitesinde (2013) mentorluğun özendirilmesi için yılın mentoru, yaşam boyu mentorluk gibi ödüller ve para ödülleri verilmektedir. Araştırma görevlilerinin bilimsel araştırma yapabilmesi için Batı üniversitelerinde uygulanan sistem esas alınmalıdır. Öğretim elemanlığının temel vasıflarını oluşturan ‘araştırma’ ve ‘öğreticilik’ boyutlarında yapılanmaya gidilerek araştırma görevlisi hangi boyuta daha uygunsa mesleğinin ilk yıllarından başlayarak o kulvarda akademik olarak ilerlemesinin sağlanması, insan kaynağını verimli kullanmak adına yararlı olacaktır (Bakioğlu ve Yaman, 2004).

5.2 SONUÇLAR

Araştırma sonuçlarımıza göre Türkiye’de danışmanlık olarak isimlendirdiğimiz süreçte bir takım eksiklikler olduğu belirlenmiştir. Mentorluk adı verilen ve kişilerin mesleki ve kişisel gelişimlerine dayalı mentorluk sisteminin üniversitelere kazandırılmasının eksikliklerin giderilmesinde yerinde bir çözüm olacağı görüşüne varılmıştır. Araştırma görevlisi yetiştirilmesi sürecinde, araştırma görevlilerinin bölüm araştırma görevlisi olarak atandığı bu sebeple danışmanların araştırma görevlileri ile birebir ilişkilerinde kopukluklar olduğu, danışman ve araştırma görevlisinin birbirlerini yeterince tanıyamadığı gözlenmiştir.

Araştırma sonuçlarımıza göre danışmanını mentoru olarak gören ve görmeyen araştırma görevlileri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlilerinden kendisini kuruma ait hissetmeyen, doktora seviyesinde olup hiç akademik yayını olmayan, doktora aşamasındaki zorluklara göğüs germekte zorlanan, ne yapacağını, hangi aşamalardan geçeceğini bilmeyen araştırma görevlileri bulunmaktadır. Bu kişiler, kendilerine yol gösterecek başka kişiler arayışı içerisinde. Bu noktada akademik camiada geleceğin bilim insanlarının yetişmesi için mentorluk bir ihtiyaç, bir zorunluluktur.

Danışmanını mentoru olarak görmeyen araştırma görevlilerinin ortak noktaları danışman seçimlerini kendilerinin yapamamış olması, danışmanları ile önceden belirlenmiş görüşme saatlerinin olmaması, mentorları ile bilimsel bir etkinliğe katılmamaları, danışmanlarının farklı fikirlere açık olmadığını düşünmeleri, araştırma görevlilerinin bağımsızlığını kazanması için danışmanın bir şey yapmadığını düşünmeleri, birden çok mentora sahip olmaları durumunda arada kalacaklarını düşünmeleri, doktora sonrasında danışmanları ile görüşmeyeceklerini düşünmeleri şeklindedir.

Mentorluğun en kritik başlangıç aşaması mentor mente eşleşmesidir bu aşama şansa bırakılamayacak kadar önemli bir aşamadır ancak ülkemizde bazı üniversitelerde danışman seçme özgürlüğü araştırma görevlilerine ya hiç verilmemekte ya da sadece formaliteden bir seçim yaptırılmaktadır. Danışmanını kendi seçmeyen fakat buna rağmen danışmanını mentoru olarak gören araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Bu kişilerin mentorlarının ortak özelliği mentorun hoşgörülü olması ve mentesine saygılı davranmasıdır.

Üniversitede görev yapan öğretim üyelerinin görev yükleri çok fazladır. Bu yüzden araştırma görevlilerine istenilen zamanı ayırmakta zorluk çekmektedirler. Özellikle idari yükü olan mentorlara sahip mentelerin en büyük sıkıntısı zaman problemidir. Mentelerin olaylara bakış

açısı da önemlidir. Bir durumu bir mente sıkıntı olarak algılamak, diğer bir mente sıkıntı olarak algılamayabilmektedir.

Araştırma görevlileri mentorların farklı fikirlere ve yeniliklere açık olması, mentorların mentelere rehberlik etmesi, mentorun iş içinde ve dışında danışılacak bir kişi olması gerektiğini belirtmektedirler. Araştırma görevlileri kendilerinden çok daha tecrübeli bir kişinin rehberliğinde kendilerini geliştirebileceklerini, mentorların menteleri yetiştirirken haz alacağını ve üniversitenin de bu ilişkiden fayda sağlayacağını belirterek mentorluğun sadece araştırma görevlileri için değil mentorlar ve üniversiteler açısından da faydalı bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Mentorluk ilişkisinde unutulmaması gereken hem mentorun hem de mentenin kişisel sınırlarına girilmemesi ve karşılıklı saygının her zaman korunması gerektiğidir. Araştırma görevlileri sınırlar korunmadığında ilişkinin suistimal edileceğini, mentorun objektif davranamayacağını belirtmiştir.

Mentorluk sürecinde mentorun maddi olarak desteklenmesi ve mentora puan gibi akademik anlamda katkı sağlayacak bir ödül sisteminin mentorluğun özendirilmesi açısından faydalı olabileceğini belirtmişlerdir.

5.3 ÖNERİLER

5.3.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Araştırma sonucuna göre üniversitelerde yapılan danışmanlığın belirli bir düzende yapılmadığı görülmüştür. Halbuki araştırma görevlilerinin yetiştirilebilmesi belirli bir sistematiği gerektiren bir süreçtir. Süreç danışman-danışan eşleşmesi ile başlar. Eşlemenin uygun olmaması hem danışman hem de araştırma görevlisi için sürecin aksamasına neden olur ya da sürecin sonlandırılmasını gerektirebilir. Bu sebeple üniversitelerde danışman seçim işlemlerinde hem danışman hem de araştırma görevlisinin fikirlerinin alınması gerekmektedir. Bu işlem formaliteden ibaret olmamalı, danışman ve araştırma görevlilerine seçim özgürlüğü verilmelidir. İyi başlayan bir sürecin devamı karşılıklı saygı ve hoşgörüyeye dayalı bir şekilde ilerlerse karşılıklı güven oluşacak ve kişiler birbirlerinin gelişiminde rol oynamaya başlayacaktır.

Araştırma görevlileri ile danışmanlar arasındaki iletişim kuvvetli olmalıdır, bir sorun olduğu zaman birbirlerine bunu açıkça ve saygı sınırları içerisinde ifade ederlerse mentorluk ilişkisi

sağlıklı bir şekilde yürüyecektir. Araştırma görevlileri danışmanlarını hem mesleki hem de kişisel anlamda örnek almaktadır. Bu sebeple danışmanlar ile iş dışında da çeşitli etkinliklerde bir araya gelmeleri faydalı olabilir. Araştırma görevlileri akran mentorluğundan da oldukça yararlanmaktadırlar. Üniversitenin akranları belirli periyotlarla bir araya getirecek sosyal ve akademik etkinlikler düzenlemesi yerinde olacaktır. Mentorlar çalıştıkları araştırma görevlilerini iyi tanımalı, onların kapasitelerine dair fikir sahibi olmalıdır. Araştırma görevlileri yetersiz oldukları konularda aşırı iş yüküne maruz kaldıklarında işi başaramadıkları duygusuna kapılmakta bu da bir süre sonra öğrenilmiş çaresizliğe neden olabilmektedir. Bu sebeple danışman, karşısındaki kişinin sınırlarını bilip onun yapamayacağı işler vermemelidir. Danışmanlar karşısındaki kişilerin eksiklerini kırııcı olmayan, yapıcı bir dille eleştirmeli, dönüt verdikten sonra mutlaka düzeltme yapılmalıdır. Araştırma görevlileri kuruma ilk atandıklarında işe ve çevreye uyum konusunda mentorlarından az destek gördüklerini belirtmiştir unutulmamalıdır ki bir ortama uyum sağlanmadan verimli çalışma ve akademik anlamda üretim yapmak zordur. Oryantasyon konusunda mentelere daha çok destek verilmelidir.

Araştırma görevlileri ve danışmanların elektronik ortamda bir araya geldikleri bir web sayfası hazırlanıp burada danışman ve araştırma görevlilerinin tecrübelerini paylaşması sağlanabilir. Danışmanlık sürecini aksatan en önemli sebeplerden birisi zaman sıkıntısı yaşanmasıdır bu sebeple danışmanlık yapan öğretim üyelerinin ders yükleri hafifletilmelidir. Doktora bittikten sonra danışmanlık süreci yeniden tanımlanmalı ilişkinin ne düzeyde olacağı kararlaştırılmalıdır. Akademik anlamda yayın yapmaya devam edilecekse bu süreç planlanmalıdır.

Bulgular ve literatür değerlendirildiğinde, araştırma görevlisi yetiştirme sürecinde üniversitelerde yapılan danışmanlık sürecinin mentorluk sistemi şeklinde uygulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Geleceğin bilim insanlarının yetiştirilmesi süreci önemli bir süreçtir ve bu süreç için üniversitelerde mentorluk programlarının uygulanması Türkiye’de kaliteli bilim insanlarının yetişmesinde önemli katkılar sağlayacaktır.

5.3.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Sakarya Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi’nin beş fakültesinde yapılan bu çalışma daha da genişletilerek yeni bir mentorluk ölçeği geliştirilebilir ya da nitel desenli araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırma sadece üniversitedeki araştırma görevlileri üzerine yapılmış olup danışman görüşlerine yer verilmemiştir. Çalışmanın hem danışman hem de araştırma görevlilerini kapsayacak şekilde genişletilmesi Türkiye’de mentorluğun gelişimi açısından faydalı olacaktır.

Mentorluk üniversitelerin gelişimini sağlayabilecek, üniversite kültürünü gelecekteki öğrencilere aktarabilecek bir sistemdir. Avrupa, Amerika ve Asya’da lisans ve yüksek lisans öğrencileri ile mentora özel programlar yapılmakta mentorluk programları ile üniversiteler halkla iç içe olmaktadır. Gelecekte lisans ve lisansüstü öğrenciler için bir model program hazırlanıp işlerliği test edilebilir.

Üniversiteler özellikle akran mentorluk programlarını desteklenmeli böylece üzerinde gereğinden fazla yük olan mentorların yükü hafifletilmelidir. Mentorların özendirilmesi de sistem için önemlidir. Mentorluk yapabilecek kişilerin listesi eğitim öğretim yılı başında ilan edilir, mentorluk için bazı kriterler konulursa mentorluk prestijli bir duruma getirilebilir. Yıl sonunda da yılın mentoru seçilir ya da kriterleri sağlamada en başarılı olan mentorlar puan, para gibi ödüllerle desteklenirse mentorluk yapmak isteyen öğretim görevlisi sayısında artış yaşanabilir. Tabi ki önemli olan mentorların niceliğinden çok niteliğidir. Bu sebeple mentor olmak isteyen öğretim görevlileri mentorluk seminerleri ile bu konuda desteklenebilir. Her kişinin öğrenci yetiştirme tarzı farklıdır bu sebeple üniversite bünyelerinde kişisel mentorluk programları hazırlayabilecek donanımlı kişiler istihdam edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2005). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 95-106.
- Adams, K. (2002). *What Colleges and Universities Want in New Faculty?* (7). Washington DC: Association of American Colleges and Universities.
- Adedokun, O.A., Dyehouse, M., Bessenbacher, A. ve Burgess, W.D. (30 Nisan - 4 Mayıs 2010). Faculty Perceptions of Benefits and Challenges of UR 1, Annual Meeting of the American Educational Research Association. *Discovery Learning Research Center Purdue University*.
- Akin, L., Hilbun, J. (2007). E-mentoring in Three Voices. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 10 (1), <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/spring101/akin101.htm> adresinden erişildi.
- Akkuş, O. (12-13 Ekim 2004). Ahilik Teşkilatlarına Tarihsel Bir Perspektiften Bakış. *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Akyüz, Y. (1989). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara.
- Aladağ, M., Tezer, E. (2007). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Akran Danışmanlığı Programı İçin İhtiyaç Taraması Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, (8) 2, H. Yılmaz (Editör), 19-35.
- Alayoğlu, N. (2012). Üstatlık: Kadim Bir Eğitim ve Kariyer Geliştirme, *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (2), 103-130.
- Allen, T. D., Eby L. T. (2010). *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach* (First Published). Blackwell Publishing LTD.
- Allen, T. D. ve Poteet, M. L. (1999). Developing Effective Mentoring Relationships: Strategies From the Mentor's Viewpoint. *The Career Development Quarterly*, 48 (1), 59-73.
- Alonso, M. A., Castaño, G., Calles, A. M. ve Sánchez-Herrero, S. (2010). Assessment of the Efficacy of a Peer Mentoring Program in a University Setting. *The Spanish Journal of Psychology*, 13 (2), 685-696.

- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 115- 128.
- Anderson, E. M., Shannon, L. A. (2003). *Mentoring Beginning Teachers: Program Handbook*, The Alberta Teachers' Association.
- Armstrong, S. J., Allinson, C.W. ve Hayes, J. (2002). Formal Mentoring Systems: An Examination of the Effects of Mentor/Protégé Cognitive Styles on the Mentoring Process. *Journal of Management Studies* 39 (8), 0022-2380.
- Arslanoğlu, İ. (1986). Ahilikte Eğitim ve Mesleki Kontrol. *Milli Eğitim ve Kültür Dergisi*, 37-39.
- Aydın, B. E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Gelişimi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde Denetim*, Ankara: Pegema Yayıncılık
- Aydın Tükeltürk, Ş., Balcı, M. (2014). Üniversitelerde Mentorluğun Kurumsallaştırılması Süreci, Önemi ve Kazanımları: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üzerine Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 6 (1). ISSN: 1309 -8039.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde Denetim*, Ankara: Pegema Yayıncılık
- Aydoğdu Demirkan F. (2004). *Koçluk*. Yayınlanmamış Dönem Projesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Bakioğlu, A. (2013). *Eğitimde Mentorluk* (2.Basım). Ankara: Nobel Yayınları
- Bakioğlu, A., Gürdal, A. (2001). Lisansüstü Tezlerde Danışman ve Öğrencilerin Rol Algıları: Yönetim İçin Göstergeler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (21), 9-18.
- Bakioğlu, A. Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (20), 1-20.
- Balcı, M. (2013). Otel İşletmelerinde Mentorluk Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Baltaş, A. (2007). Başarılı İnsanlara Koçluk. http://www.baltasbaltas.com/web/makaleler/k_1.htm adresinden erişildi. Erişim tarihi: 12.05. 2011.
- Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda Duygu Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ., E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bayar, S.A., Bayar, V. (2012). Akademisyen ve Öğrencilerin Araştırma Görevliliğine İlişkin Metaforik Algıları. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1 (1), 26-48.
- Bayram, M. (1991). *Ahi Evran ve Ahi Teşkilatı'nın Kuruluşu*. Konya: Damla Matbaacılık.
- Belcher, D. (1994). The Apprenticeship Approach to Advanced Academic Literacy: Graduate Students and Their Mentors. *English for Specific Purposes*, 13(1), 23-34.
- Bell, C.R. (2000). The Mentor as Partner: How to Make the Caged Bird Sign Again. *Training & Development*, 54(2), 52-56.
- Bernier, A., Larose, S. ve Soucy, N. (2005). Academic Mentoring in College: The Interactive Role of Student's and Mentor's Interpersonal Dispositions. *Research in Higher Education*, 46 (1), 29-51. DOI: 10.1007/s 11162-004-6288-5
- Bilgiç, N., Günay, T. (2013). Ergenlerin Sigara Bırakma Konusunda Desteklenmesinde Bir Yöntem: Akran Eğitimi. *Türk Toraks Dergisi*, 14 (3). DOI: 10.5152/ttd.2013.27.
- Black, L.L., Suarez, E. C. ve Medina, S. (2004). Helping Students Help Themselves: Strategies for Successful Mentoring Relationships. *Counselor Education & Supervision*. 44, 44-55.
- Bouquillon, E. A., Sosik, J. J. ve Lee, D. (2007). It's Only a Phase: Examining Trust, Identification and Mentoring Functions Received Across the Mentoring Phases. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13 (2), 239-258.
- Booth, W. C. (1994). Beyond Knowledge and Inquiry Love, or, Who Mentors the Mentors, *Acedeme*, 80 (6), 29- 45.
- Boyle, P., Boice, B. (1998). Systematic Mentoring for New Faculty Teachers and Graduate Teaching Assistants. *Innovative Higher Education*, 22(3), 157-179.
- Bozeman, B., Feeney M. K. (2007). Toward a Useful Theory of Mentoring: A Conceptual Analysis and Critique. *Administration & Society*, 39 (6), 719-739.

- Bozeman, B., Feeney, M.K. (2008). Mentor Matching A “Goodness of Fit” Model. *Administration & Society*, 40 (5), 465-482. DOI: 10.1177/0095399708320184
- Boylea, F., Kwonb, J., Rossc, C. ve Simpsond, O. (2010). Student–Student Mentoring for Retention and Engagement in Distance Education. *Open Learning*, 25 (2), 115-130. DOI: 10.1080/02680511003787370
- Brady, J., Lee, J. W. ve Russell, R. (25-29 November 2007). Peer-to-Peer: An E-Mentoring Approach to Developing Community, Mutual Engagement and Professional Identity for Pre-service Teachers. *Australian Association for Research in Education (AARE) Conference Fremantle*. Western Australia.
- Bresser, F., Wilson, C.(2010). *What is Coaching?.Excellence in Coaching: The Industry Guide*. (Second Edition). London: Kogan Page.
- Brockbank, A., McGill, I. (2006). *Facilitating Reflective Learning in Higher Education*. (Second Edition). Berkshire: Open University Press.
- Brown, M. C., Davis, G. L. ve McClendon, S. A. (2010). Mentoring Graduate Students of Color: Myths, Models, and Modes. *Peabody Journal of Education*, 74 (2), 105-118.
- Bryant-Shanklin, M., Brumage, N. W. (2011). Collaborative Responsive EducationMentoring: Mentoring For Professional Development In Higher Education. *Florida Journal of Educational Administration and Policy*, 5 (1), 42-53.
- Burgess, L. (1994). Mentoring Without the Blindfold. *Employment Relations Today*, 21, 439-445.
- Burke, R.J., McKeen, C.A. ve McKenna, K. (1994). Benefits of Mentoring in Organizations: *The Mentor’s Perspective*. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (3), 23-32.
- Burlew, L.D. (1991). Multiple Mentor Model: A Conceptual Framework. *Journal of Career Development*, 17 (3), 213-221.
- Campbell, T.A., Campbell, D.E. (2007). Outcomes of Mentoring At-Risk College Students: Gender and Ethnic Matching Effects. *Mentoring and Tutoring* 15 (2), 135–148.
- Ceylan, C. (2004). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım - Kariyere Uyarlı Mentorluk. *İş Güç Dergisi*, 6(1). <http://www.isguc.org/index.php?cilt=6&sayi=1> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 03.03.2013.

- Chao, G.T. (1997). Mentoring Phases and Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 51, 15–28.
- Clutterbuck, D. (2004). *Everyone Needs a Mentor* (4. Baskı). London: CIPD House
- Coles, A. (2011). The Role of Mentoring in College Access and Success. Research to Practice Brief. *Institute for Higher Education Policy*, file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrator/Belgelerim/Downloads/MentoringRole.pdf adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 05.08.2013.
- Connor, M., Pokora, J. (2012). *Coaching And Mentoring At Work: Developing Effective Practice* (Second Edition). McGraw-Hill Education: England.
- Conway, C. (2002). Perceptions of Beginning Teachers, Their Mentors, and Administrators Regarding Preservice Music Teacher Preparation. *Journal of Research in Music Education*, 50 (3). 120-36.
- Crisp, G., Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007, *Research in Higher Education*, 50 (5), 525–545. DOI 10.1007/s11162-009-9130-2.
- Crow, G.M, Matthews, L.J. (1998). *Finding One's Way: How Mentoring Can Lead to Dynamic Leadership*. California: Corwin Press.
- Çınar, Z. (2010). Coaching ve Mentoring. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi* 1(1), 1-25. <http://www.makaleler.com/insan-kaynaklari-makaleleri/coaching-ve-mentoring.htm> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 06.08.2013.
- Çimer, A., Çimer, S. (16-18 Eylül 2002). Öğretmen Adaylarının Okullardaki Uygulama Öğretmenlerinin Özellikleri Hakkındaki Görüşleri. *5.Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Bildiri Kitabı*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Damaş, G. (2010). *Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daresh, J. (2004). Mentoring School Leaders: Professional Promise or Predictable Problems?. *Educational Administration Quarterly*, 40 (4), 495-517.

- Darwin A., Palmer E. (2009). Mentoring Circles in Higher Education. *Higher Education Research & Development*, 28 (2), 125–136.
- Davidson, M. M., Heppner, M. J. (August, 2006). Mentors and Mentees: The Reciprocity of Mentoring. *Understudied Aspects of Mentorship: Feminist and Multicultural Perspectives*. Symposium presented at the annual meeting of the American Psychological Association, New Orleans, LA.
- Demirel, Ö. (2009). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme* (On ikinci Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Disbennett-Lee, R. (2003). Introduction to Professional Business and Personal Coaching. http://www.coachlee.com/articles/article_07.htm adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi:07.08.2013.
- Dodson, R.,B. (2006). *The Effectiveness of Principal Training and Formal Principal Mentoring Programs*. Unpublished doctoral dissertation. East Tennessee State University.
- Educause Mentoring Company. (2013). <http://www.educause.edu/careers/special-topic-programs/mentoring/about-mentoring/types-mentoring-functions> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 02.03.2013.
- Ehrich, L.C, Hansford, B. (1999). Mentoring: Pros and Cons for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37 (3), 92-107.
- Ehrich, L.C., Hansford, B. ve Tennent, L. (2004). Formal Mentoring Programs in Education and Other Professions: A Review of the Literature. *Educational Administration Quarterly*, 40 (4), 518-540. DOI: 10.1177/0013161X04267118
- Ensher, E.A., Heun, J. ve Blanchard, A. (2003). Online Mentoring and Computer-Mediated Communication: New Directions in Research. *Journal of Vocational Behaviour*. 63 (2), 264-288.
- Erbaşı, A.(2012). Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarına İlgili Uygulamalar. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (2), 1321-1331.
- Erdem, A.R. (2005). Üniversitenin Var Oluş Nedeni (Üniversitenin Misyonu). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. www.pauegitimdergi.pau.edu.tr adresinden erişildi. Erişim tarihi: 20.04.2013.

- Erginer, A. (4-7 February 2009). A Relational Analysis Between Mentorship and Akhi Organization, *Procedia Social and Behavioral Sciences, New Trends and Issues in Educational Sciences*, World Conference on Educational Sciences, Nicosia, North Cyprus.
- Essack, S., Juwah, C. (2007). Peer Facilitated Mentoring in Higher Education: Enhancing the Quality of Learning for First-Year Students. *International Online Journal of Learning and Teaching in Higher Education*, 1 (1), 48-67.
- Fletcher, S., Mullen, A.C. (2012). SAGE Handbook of Mentoring and Coaching in Education, London: SAGE Publications Ltd.
- Franchise Growth Partners (2011). <http://franchisegrowthpartners.com/mentoring> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 05.04.2014.
- Fullerton, H. (1998). Facets of Mentoring in Higher Education. 2. Seda Paper 103. Birmingham. www.opengrey.eu adresinden erişilmiştir.
- Gaia, A.C., Cortis, D.P., Tatum, H.E. ve Allen, J. (2003). The GTA Mentoring Program: An Interdisciplinary Approach to Developing Future Faculty as Teacher-Scholars. *College Teaching*, 51 (2), 61-65, DOI:10.1080/87567550309596413
- Galbraith, M.W. (2003). Mentoring Toward Self-Directedness. *Adult Learning*, 14 (9), 9-11. DOI: 10.1177/104515950301400403
- Garvey, B., Stokes, P. ve Megginson, D. (2009). *Coaching and Mentoring: Theory and Practice* (First Published). London: Sage Publications.
- Gaye, L., Cullen, D.L. (1995). Empowering the Faculty Mentoring Redirected and Renewed. ASHE-ERIC Higher Education Report 3. Washington, D.C.: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development.
- Gibb, S. (1994). Evaluating Mentoring. *Education + Training*, 36 (5), 32-39.
- Gilman, D. (2006). *The Power of Peer Mentoring*. Wisconsin Healthy & Ready to Work: A Series of Materials Supporting Youth with Special Health Care Needs <http://www.waisman.wisc.edu/wrc/pdf/pubs/PPM.pdf> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 02.02.2014.
- Ginac Group (2012). What is Career Coaching. <http://www.ginacgroup.com/what-is-career-coaching> adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 4.8.2013

- Godshalk, V., M. Sosik, J. J. (2002). Aiming for Career Success: The Role of Learning Goal Orientation in Mentoring Relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 417–437.
- Goldman, M. (1997). Perspectives on Telementoring and Mentor Center. *National School Network Telementoring and Mentor Center*. <http://nsn.bbn.com/telementorwrkshp/goldman.html> adresinden erişilmiştir.
- Goldrick, L., Osta, D., Barlin, D., Burn, J. (2012). Review of State Policies on Teacher Induction. <http://newteachercentre.org> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 20.01.2014.
- González, C. (2001). Undergraduate Research, Graduate Mentoring, and the University's Mission. *Science*, 293 (5535), 1624-1626. DOI: 10.1126/science.1062714
- Guetzloe E. (1997). The Power of Positive Relationships: Mentoring Programs in the School and Community, *Preventing School Failure*, 41 (3), 100-104.
- Güney, R. (2006). *Hiyerarşik Ortamlarda İletişim: Bir Kamu Kurumu Betimlemesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hale, R. (2000). To Match or Mis-Match? The Dynamics of Mentoring as a Route to Personal and Organisational Learning. *Career Development International*, 5(4/5), 223-234.
- Hansen, C. (2000). Virtual Mentoring: A Real-World Case Study. <http://www.usask.ca/education/coursework/802papers/hansen/hansen.htm> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 12.10.2013.
- Harnish, D.H., Wilda, L.A. (1993). Peer Mentoring in Higher Education: A Professional Strategy for Faculty. *Community College Journal of Research and Practice*. 17 (3), 271-282.
- Hasselbring, T. S., Williams Glaser, C. H. (2000). Use of Computer Technology to Help Students with Special Needs. *The Future of Children – Children and Computer Technology*, 10 (2), 102–122.
- Higgins, M.C. (2000). The More, the Merrier? Multiple Developmental Relationships and Work Satisfaction. *Journal of Management Development*, 19 (4), 277 – 296.

- Hite L.M. (1985). Female Doctoral Students: Their Perceptions and Concerns. *Journal of College Student Personnel*, 26, 18-22.
- Hoa, N. T. M. (2008), Mentoring Beginning EFL Teachers at Tertiary Level in Vietnam. *The Asian EFL Journal*, 10 (1), 111- 132.
- Holland, J.M., Majorand,D.A. ve Orvis, K.A. (2012). Understanding How Peer Mentoring and Capitalization Link STEM Students to Their Majors. *The National Career Development Association*, 60 (4), 343-354. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2012.00026.x
- Holloway, J.H. (2001). Who is Teaching Our Children?. *Educational Leadership*, 58 (1), 1–3.
- Hopkins-Thompson, P.A.(2000). Colleagues Helping Colleagues: Mentoring and Coaching. *NASSP Bulletin*, 84 (617), 29-36.
- Ilgaz, G. (2012). Koçluk Nedir? Ne Değildir?.<http://gokceilgaz.com/tag/erickson-coaching/> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 23.07.2013.
- Inzer L.D., Crawford, C. B. (2005). A Review of Formal and Informal Mentoring: Processes, Problems, and Design. *Journal of Leadership Education* 4 (1), 31-50.
- Jaeschke, A.M. (2012). Proactive Peer and Undergraduate Mentoring Program (PPUMP). *Association of Applied Sport Psychology*.
<http://www.appliedsportpsych.org/Students/PPUMP> ErişimTarihi:29.07.2013
- Janasz, S. C., Sullivan, S.E. (2004). Multiple Mentoring in Academe: Developing the Professional Network. *Journal of Vocational Behavior* 64, 263–283.
- Jiang,B., Patterson,J., Chandler, M. ve Chan, T. K. (2009). Practicum Experience in Educational Leadership Program: Perspectives of Supervisors. *Mentors and Candidates. Educational Administration: Theory and Practice*, 15 (57), 77-108.
- Johnson, K.F. (2008). *Being an Effective Mentor: How to Help Beginning Teachers Succeed*. (Second Edition). California: Corwin Press.
- Jonas, M. (1996). Mentoring the Mentor: A Challenge for Staff Development. *Journal of Staff Development*, 17(4), 2-5.
- Kalin,M., Barney, D.T, Irwin,R.T. (2009). Complexity Thinking Mentorship: An Emergent Pedagogy of Graduate Research Development. *Mentoring and Tutoring Partnership in Learning*, 17(4), 353-367.

- Kappel, E. S. (2008). Qualities of a Good Mentor. *Oceanography*, 21 (1), http://www.tos.org/oceanography/archive/21-1_kappel.html adresinden erişilmiştir.
- Karasoy, Y. (2003). Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14, 1-15.
- Karcher, M.J, Nakkula, M.J, Harris, J. (2005). Developmental Mentoring Match Characteristics: Correspondence between Mentors' and Mentees' Assessments of Relationship Quality. *Journal of Primary Prevention*, 26 (2), 93-110.
- Kayadibi, F. (2000). Anadolu Selçuklular Döneminde Ahi Teşkilatında Eğitim, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 26, 177-188.
- Kiani, A., Jumani, N.B. (2010). Mentoring Model for Research Asistant in Higher Education in Pakistan. *International Journal of Academic Research*, 2 (5), 414-430.
- Kiraz, E. (2002). Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesi Mesleki Gelişiminde Uygulama Öğretmenlerinin İşlevi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1 (2), 183-196.
- Kocabaş, İ., Yirci, R. (2010). The Importance of Mentoring for School Principals: A Conceptual Analysis. <http://cnx.org/content/m34197/latest/> adresinden erişilmiştir.
- Kocabaş, İ.,Yirci,R. (2011). *Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk, Mentorluğun Eğitimde Kullanılması* (1.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık
- Kochan, F.K. (2002). *Perspectives in Mentoring: The Organizational and Human Dimensions of Successful Mentoring Programs and Relationships*. USA: Information Age Publishing.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Koki, S. (1994). The Role of Teacher Mentoring in Educational Reform. *Pacific Resources for Education and Learning*, Prel Briefing Paper, 1-6.
- Kram, K.E. (1983). Phases of the Mentor Relationships, *Academy of Management Journal*, 26 (4), 608-625.
- Kram, K.E. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. *Administrative Science Quarterly*, 30(3), 454-456.
- Kram, K.E. (1988). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. England: University Press of America.

- Kuyper-Rushing, L. (2001). A Formal Mentoring Program in a University Library: Components of a Successful Experiment. *The Journal of Academic Librarianship*, 27 (6) , 440–446.
- Limeric University, Master's in Education (Mentoring) Faculty of Education & Health Science (2013). <http://www2.ul.ie/pdf/810355504.pdf> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 22.10.2013.
- Long, J. (2009). Assisting Beginning Teachers and School Communities to Grow Through Extended and Collaborative Mentoring Experiences. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning.* , 17 (4), 317-327. DOI: 10.1080/13611260903284390
- Long, C.J., Fish,J., Kuhn, L., Sowders, J. (2010). Mentoring Undergraduates: Professors Strategically Guiding the Next Generation of Professionals, 14 (1). <http://hdl.handle.net/2027/spo.4919087.0014.104> adresinden erişilmiştir.
- Luecke, R. (2011). *İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar (4. Baskı)*. (Çev. Ü. Şensoy). Harvard Business Press, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Malachowski, M. (1996). The Mentoring Role in Undergraduate Research Projects, *Council on Undergraduate Research Quarterly*, 17, 91-106.
- Management Mentors Danışmanlık Şirketi. (2013). Management Mentors, Definition of Mentoring, Benefits of Mentoring, & Other FAQ. <http://www.managementmentors.com/resources/corporate-mentoring-programs-faq/#Q10> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 10.10.2012.
- Maxwell, J., A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. (Third Edition). London: Sage Publications Inc.
- Mathews, P. (2006). The Role of Mentoring in Promoting Organizational Competitiveness. *Business Journal Incorporating Journal of Global*, 16(2), 158 – 169. DOI: 10.1108/10595420610760743
- McCarthy, G. (2013). David Clutterbuck, Mentoring and Coaching: A Commentary. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8 (1), 199-200.
- McCarty, G. (2014). Coaching and Mentoring for Business. ro.uow.edu.au/gsbpapers adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 05.05.2013.

- Meggison, D. (1988). Instructor, Coach, Mentor: Three Ways of Helping for Managers. *Management Learning*, 19 (33), 33-46. DOI:10.1177/135050768801900105.
- Meggison, D. (2006). *Mentoring in Action: A Practical Guide*. (Second Edition). London: Kogan Page.
- Mertz, N. T. (2004). What's a Mentor, Anyway?. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 541-560.
- Mickley, G.A., Kenmuir, C. ve Remmers-Roeber, D. (2003).Mentoring Undergraduate Students in Neuroscience Research: A Model System at Baldwin Wallace College. *The Journal of Undergraduate Neuroscience Education*, 1(2), 28-35.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1998). Öğretmen Adaylarının Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge. Tebliğler Dergisi, (Sayı:2493)
- Monaghan, J., Lunt, N. (1992). Mentoring: Person, Process, Practice and Problems. *British Journal of Educational Studies*, 40(3), 248-263.
- Mullen, C.A. (2000). Constructing Co-Mentoring Partnerships: Walkways We Must Travel. *Theory Into Practice*, 39 (1), 4-11. DOI: 10.1207/s15430421tip3901_2
- Mumford, A. (1995). Learning Styles and Mentoring. *Industrial & Commercial Training*, 27 (8), 4-7.
- Noe, R.A. (1988). An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Odell, S.J., Ferraro, D.P. (1992). Teacher Mentoring and Teacher Retention. *Journal of Teacher Education*,43(3), 200-204.
- O'Neill, D. K., Wagner, R., Gomez, L. M. (1996). Online Mentors: Experimenting in Science Class. *Educational Leadership*, 54 (3), 39-42.
- Özdemir, T. Y. (2012). *İl Eğitim Denetmen ve Yardımcılarının Mesleki Gelişimlerini Devam Ettirmede E-Mentorluk Modeli*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Özkalp, E., Kirel,Ç., Sungur, Z. ve Cengiz, A.A. (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentorun Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 55-70.
- Özkalp, E., Kirel,Ç., Sungur, Z. ve Özdemir, A. (2007). Yöneticiler Mentorluk Fonksiyonları Açısından Kendilerini Nasıl Değerlendiriyorlar? Bir işletme incelemesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Parker, P., Hall, D.T., Kram, K.E. (2008). Peer Coaching: A Relational Process for Accelerating Career Learning. *Academy of Management Learning and Education*, 7(4), 487–503.
- Parsloe E., Leedham P. (2009). *Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning*. (Second Edition), London: Kogan Page.
- Parsloe, E. (1999). *The Manager as Coach and Mentor*. London: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Passmore, J. (2010). *Excellence in Coaching: The Industry Guide* (Second Edititon). London: Kogan Page.
- Passmore, J., Peterson, D. B. ve Freire, T. (2013). *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (First Published), A John Wiley & Sons, Ltd. Publication.
- Penn University Graduate Student Centre. *Mentoring Programme*. (2008). <http://www.gsc.upenn.edu/mentoring/> ErişimTarihi:29.07.2013
- Pita, M., Ramirez, C., Joacin, N., Prentice,S.ve Clarke,C. (2013). Five Effective Strategies for Mentoring Undergraduates: Students' Perspectives. *Council on Undergraduate Research Uarterly*. 33 (3), 11-15.
- Playko, M. A. (1995). Mentoring for Educational Leaders: A Practitioner's Perspective. *Journal of Educational Administration*, 33, 84-92.
- Polater, S. (2003). Mentor-Akıl Hocası, Liderlik, http://www.polater.com.tr/devam.php?sub_page1&page=bilgi_agaci&new_page=adresinden_erişilmiştir. Erişim tarihi: 13.10.2012.

- Portner, H. (2005). *Teacher Mentoring and Induction: The State of the Art and Beyond*. Corwin Press.
- Ragins, B.R., Cotton, J.L., Miller, J.S. (2000). Marginal Mentoring: The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes, *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177-1194.
- Ragins, B.L., Scandura, T.A. (1999). Burden or Blessing? Expected Costs and Benefits of Being a Mentor. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 493-509.
- Roberts, A. (2000). Mentoring Revisited: A Phenomenological Reading of the Literature. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 8 (2), 145-170. DOI:10.1080/713685524
- Rose, G.L. (2005). Group Differences in Graduate Students' Concepts of The Ideal Mentor. *Research in Higher Education*, 46 (1), 53-80.
- Salford University. (2013). <http://www.hr.salford.ac.uk/employee-development-section/mentoring> adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 29.07.2013
- Sanchez, R. J., Bauer, T. N., ve Paronto, M. E. (2006). Peer-Mentoring Freshman: Implications for Satisfaction, Commitment, and Retention to Graduation. *Academy of Management Learning & Education*, 5 (1), 25-37.
- Sands, R.G., Parson L.A. ve Duane J. (1991). Faculty Mentoring Faculty in a Public University. *The Journal of Higher Education*, 62 (2), 174-193.
- Savage, H. E., Karp, R. S., Logue, R. (2004). Faculty Mentorship At Colleges and Universities. *College Teaching*, 52 (1), 21-24. DOI: 10.3200/CTCH.52.1.2124.
- Schlee, R.P. (2000). Mentoring and the Professional Development of Business Students. *Journal of Management Education*, 24(3), 322-337.
- Sezgin, F. (2003). Öğretim Üyelerinin Yetiştiricilik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 33 (2), 132-159.
- Sezgin, F., Kılınç, A.Ç., Kavgacı, H. (2012). Yüksek Lisans Öğrencilerinin İyi Bir Tez Danışmanından Beklentilerine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5 (3), 129-148.

- Shannon, A. G. (1995). Research Degree Supervision: More Mentor than Master. *Australian Universities' Review*, 2, 12-15.
- Sherman, R., Voight J., Tibbetts, J., Dobbins, D., Evans, A. ve Weidler, D., (2000). Adult Educators' Guide to Designing Instructor Mentoring. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED454410.pdf> adresinden erişildi.
- Silverman, D. (2011). *Qualitative Research*. (Third Edition). London: Sage Publications Inc.
- Singh, V., Bains, D. ve Vinnicombe S. (2002). Informal Mentoring as an Organisational Resource. *Long Range Planning*, 35. 389–405.
- Skiffington, S., Zeus, P. (2000). *The Complete Guide to Coaching at Work*. London: McGraw Hill.
- Solak, F. (2006). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Fonksiyonları ve Bugünkü Kurumlar. İktisat, Tarih ve Zihniyet Dünyamız, E. Erken (Editör). İstanbul: MÜSİAD Yayınları
- Sosik, J. J., Lee, D. (2005). Context and Mentoring: Examining Formal and Informal Relationships in High Tech Firms and K- 12 Schools. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (2), 94-108. DOI: 10.1177/107179190501200208
- Sönmez, V. (2008). *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı* (14.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Speizer, J.J. (1981). Role Models, Mentors, and Sponsors: The Elusive Concepts. *Chicago Journals*, 6(4), 692-712.
- Starcevich, M. M. (2007). Coach, Mentor: Is There a Difference? Center for Coaching and Mentoring. <http://www.coachingandmentoring.com>. Erişim tarihi: 06.05.2013
- Stone, F. (2004). *The Mentoring Advantage: Creating The Next Generation of Leaders*. Chicago: Dearborn Trade Publishing.
- Şimşek, M. (2002). *TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması, Ahilik*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tenenbaum, H.R., Crosby, F.J. ve Gliner, M.D.(2001). Mentoring Relationships in Graduate School. *Journal of Vocational Behavior* 59, 326–341.
- Tokgöz, Z. (2012). Geçmişten Gelen Işık Ahi Evran ve Ahilik Sistemi (1.Baskı). Ankara.
- Topkaya, E.Z., Yalın, M.(2006).Uygulama Öğretmenliğine İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 1(1-2),14-24.

- Tourigny, L., Pulich, M. (2005). A Critical Examination of Formal and Informal Mentoring Among Nurses. *The Health Care Manager*, 24 (1), 68-76.
- UCSF Mentoring Toolkit (2007). Adapted from the Faculty Mentoring Facilitator Toolkit July 2007. <http://abog.ucsf.edu/ABOG/3363-DSY/version/default/part/AttachmentData/data/> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi: 10.10.2013.
- University of Houston Honour College, Mentoring Programme (2013). <http://uh.edu/honors/undergraduate-research/faculty-mentoring-award/index.php> ErişimTarihi:28.07.2013
- University of Into. (2013). *Mentoring Programme*, <http://www.intouniversity.org/undergrad-mentoring> ErişimTarihi:29.07.2013
- University of Wolverhampton Business School (2009). A Managers' & Mentors Handbook on Mentoring
- Uyar, D. (2013). Koçluk ve Mentorluk Süreci. http://www.navitas-tr.com/makale.php?mak_id=5 adresinden erişilmiştir. Erişim tarihi:3.8.2013
- Waldeck, J. H., Orrego, W.O., Plax, T. G. ve Plax, P. (1997). Graduate student/faculty mentoring relationships: Who gets mentored, how it happens, and to what end. *Communication Quarterly*, 45 (3),93-109. DOI: 10.1080/01463379709370054.
- Wareing, I. (2011). Australian Institute of Building Surveyors <http://aibs.businesscatalyst.com/announcements/formal-v-informal-mentoring> whats the difference adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 04.02.2013.
- Waterman, S.E.S. (2011). *Using a Complexity-Based Perspective to Better Understand the Relationships Among Mentoring, School Conflicts, and Novice Retention*. Unpublished doctoral dissertation. The University of North Carolina.
- Watson, J. (2006). Caring Theory as an Ethical Guide to Administrative and Clinical Practices. *Nursing Administration Quarterly*, 30, 48–55.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose*. (Fourth Edition). London: Nicholas Brealey Publishing.

- Wilson A.J.S. (2006). A Comparison of the Perceived Performance of Mentoring Functions of National Board-Certified and Non-National Board-Certified Teachers with Their Protégés. Unpublished doctoral dissertation. The University of South Florida.
- Woo, J. (2005). Learning And Development - Mentoring Methods To Raise Leaders, <http://www.humanresourcesonline.net/news/4147> adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 03.02.2013.
- Wright, C.A., Wright, S.D. (1987). The Role of Mentors in Career Development of Young Professionals. *Family Relations*, 36 (2), 204-208.
- Yalçın, İ. (2006). 21. Yüzyılda Psikolojik Danışman. Ankara University, *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 39 (1), 117-133. DOI: 10.1501/Egifak_0000000125
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*. 10 (1) 547-578.
- Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim* (5.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, R.W.,Cates, C.M. (2005). Playfull Communication in Mentoring. *College Student Journal*. 39 (4). DOI: 01463934
- Yurtseven, N. (2010). *Mentorluk Hizmetlerinin Yabancı Diller Yüksekokulu'nda Okuyan Öğrencilerin Akademik Başarıları, Öz Yeterlilik Alguları ve Kaynakları Yönetme Stratejileri Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zachary ,L.J., Fischler L.A. (2009). *Mentee's Guide: Making Mentoring Work for You* (First Eddition). San Francisco: Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.

Zerzan J.T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R.,S. ve Rigotti, N. (2009). Making the Most of Mentors: A Guide for Mentees, *Academic Medicine*, 84 (1), 140-144. DOI: 10.1097/ACM.0b013e3181906e8f

EKLER

EK- 1. GÖRÜŞME FORMU

Tarih:

Saat (Başlangıç/Bitiş):

Giriş

Merhaba ben Elif GÜVEN, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma görevlilerinin mentorluk algısı ile ilgili bir araştırma yapmaktayım. Görüş ve deneyimleriniz yalnızca araştırma amacıyla kullanılacak ve kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. İzin verirsiniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanabiliriz hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim.

Mentorluk genel anlamıyla tecrübeli bir kişi olarak, mesleğinde acemi sayılan bir kişiye hayatındaki bir sonraki adımı atmasını sağlayan kişidir (Bakioğlu, 2013).

Bu araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederim. Görüşmeye başlamadan önce sormak istediğiniz soru ya da belirtmek istediğiniz herhangi bir düşünceniz var mı? İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

Elif GÜVEN

elifguven85@hotmail.com

Danışman:

Doç. Dr. Erkan YAMAN

eyaman@sau.edu.tr

Giriş Soruları

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Kıdeminiz:

Yüksek lisans ders aşamasında

Yüksek lisans tez aşamasında

Doktora ders aşamasında

Doktora tez aşamasında

Danışmanınızın ünvanı:

GÖRÜŞME SORULARI

1. Danışmanınızın sahip olduğu ve sahip olması gereken özellikler nelerdir?
2. Danışmanınızla haftada, ayda kaç kez görüşürsünüz? Bu görüşmelerin tarihi, günü, saati önceden belli midir? Bu görüşmeler ihtiyaç duyduğunuz zamanlarda mı yapılır? İhtiyaç duyduğunuzda danışmanunuza ulaşabilir misiniz?
3. Danışman-araştırma görevlisi eşleşmesinde dikkat edilmesi gereken özellikler nelerdir?

Danışmanınız ile aranızdaki ilişkinin kendiliğinden mi başlamasını isterdiniz yoksa önceden belirlenmiş resmi bir program çerçevesinde mi olmasını isterdiniz? Neden?

4. Danışmanınız ile nasıl bir ilişkinizin olmasını isterdiniz?

Danışman ile araştırma görevlisi iş dışında da görüşmeli mi? Görüşmeli ise bu süre içerisinde neler yapabilirler?

Danışmanınız ile resmi bir ortamda, ast üst ilişkisi içerisinde mi görüşmek isterdiniz yoksa arkadaşça bir şekilde daha az resmi bir ortamda mı görüşmek isterdiniz? Rahat bir ortamda, arkadaşça görüşmenin dezavantajları sizce ne olabilir? Bu görüşmelerin sınırları ne olmalıdır?

5. Danışmanınızı örnek alır mısınız? Danışmanunuzun hangi özelliklerini kendinize örnek alırsınız?
6. Danışmanınız size sorumluluk verir mi? Veriyorsa hangi tür işler için, nasıl sorumluluklar verir? Danışmanınız yaptığınız çalışmalar ve iş performansınız hakkında size geri bildirimde bulunur mu? Verdiği işleri yaptığınızda ya da danışmanınızın istediği gibi yapamadığınızda size nasıl davranır? Sizin o işi yapabileceğinize olan inancı tam mıdır?
7. Danışman, araştırma görevlisinin kendi ayakları üzerinde durmasını destekler mi? Danışman, araştırma görevlisinin bağımsızlığını kazanması için ona nasıl yardımcı olur?
8. Danışmanınızın mesleki ve kişisel gelişiminize nasıl bir etkisi oldu?

Alt soru: Danışman ile araştırma görevlisinin birbirini iyi tanmasının ilişkiye yansımaları nasıl olur?

Alt soru: Kuruma ilk atandığınızda danışmanunuz ortama ve işe uyum sağlamanızda size nasıl yardımcı oldu?

Alt soru: Danışmanınız ile birlikte sempozyum, konferans gibi akademik etkinliklere katılır mısınız? Katılıyorsanız bu ortamlarda danışmanunuz size nasıl rehberlik eder?

9. Siz danışmanınıza yardımcı olur musunuz? Yardımcı oluyorsanız hangi konularda, nasıl yardımcı olursunuz? Bu yardımları gönüllü mü yaparsınız, kendinizi zorunlu hissettiğiniz için mi yaparsınız?
10. Diğer araştırma görevlileri ile ilişkiniz nasıldır? Birbirinizle bilgi alışverişinde bulunur musunuz? Birbirinizi destekler misiniz? Birbirinize nasıl yardımcı olursunuz?
11. Birden çok danışmanınız olsaydı bunun ne gibi avantajı, dezavantajı olurdu, açıklar mısınız?
12. Elektronik bir ortamda yapılan danışmanlık üniversitede nasıl işler? Bu sistemin iyi yönlerini ve eksik kalan yönlerini açıklar mısınız?
13. Danışmanlığın faydalı yönlerini açıklar mısınız? Danışmanlık sürecinde karşılaşılan zorluklar sizce nelerdir? Bu zorlukların üstesinden gelmek için neler tavsiye edersiniz?
14. Danışmanınız ile herhangi bir sıkıntı yaşadınız mı? Yaşadınız ise bunu bir örnek olayla anlatabilir misiniz?
15. Doktoranız bittikten sonra danışmanınızla ilişkinizin devam edeceğini düşünüyor musunuz? Düşünmüyorsanız nedenini açıklar mısınız? Düşünüyorsanız, danışmanunuzun sizinle ilişkisinin ne düzeyde, nasıl olacağını düşünüyorsunuz?
16. Danışmanın danışmanlık görevini daha iyi yapabilmesi için neler yapılabilir? Sizce bu kişiler nasıl desteklenmeli ve danışmanlık yapmak için nasıl özendirilmelidir.

ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİSİ

Elif Güven, 1985 yılında Ankara'da doğdu. İlköğrenimini Denizli Atatürk İlköğretim Okulunda, ortaöğrenimini Denizli Türk Eğitim Vakfı Anadolu Lisesinde tamamladı. 2008 yılında Ege Üniversitesi Matematik bölümünden mezun oldu. 2010 yılında Ege Üniversitesi Ortaöğretim Matematik Alanı Eğitiminde tezsiz yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2010 yılından itibaren Sakarya ili Pamukova ilçesi Hürriyet Anadolu Lisesi'nde görev yapmaktadır.

Eposta:elifguven85@hotmail.com