

**T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MENTORLUK YETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN
İNCELENMESİ**

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Programı

Yüksek Lisans Tezi

Hatice ÇAMVEREN

DANIŞMAN

Yard. Doç. Dr. Fahriye VATAN

İZMİR

2016

T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MENTORLUK YETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN
İNCELENMESİ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Programı

Yüksek Lisans Tezi

Hatice ÇAMVEREN

DANIŞMAN

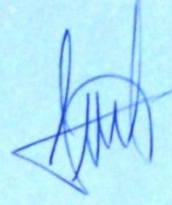
Yard. Doç. Dr. Fahriye VATAN

İZMİR

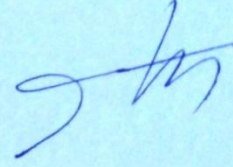
2016

TEZ DEĞERLENDİRME KURULU ÜYELERİ

Başkan: Yard. Doç. Dr. Fahriye VATAN
(Danışman)



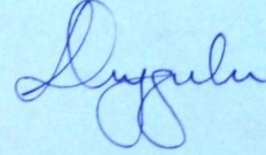
Üye:.....Prof. Dr. Ayla Bayık TEMEL



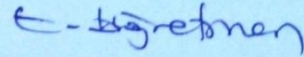
Üye:.....Doç. Dr. Fatma ORGUN



Üye:.....Doç. Dr. Sergül DUYGULU



Üye:.....Doç. Dr. Tuncay ÖĞRETMEN



Yüksek Lisans Tezinin Kabul Edildiği Tarih:29.06.2016....

ÖNSÖZ

Tüm yüksek lisans eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen çok değerli danışmanım olan mentor

hocam Yard. Doç. Dr. Fahriye VATAN'a

Yüksek lisans tezimin aşamalarında bana rehberlik eden, deneyimlerini benimle paylaşan değerli hocalarım, Prof. Dr. Ayla Bayık TEMEL, Doç. Dr. Sergül

DUYGULU ve Doç. Dr. Fatma ORGUN'a,

Araştırmanın yürütülmesine olanak sağlayan kurum yöneticilerine,

Tezime gönülden katılmayı kabul eden, Öğretim Elemanları'na,

Araştırmanın her aşamasında bilginin paylaştıkça çoğaldığını belirten istatistik

analizlerinde katkı sağlayan hocam, Prof. Dr. Ahmet Gül'e

İstatistik analizlerinde yardımcı olan değerli hocam, Doç. Dr. Tuncay

Öğretmen'e,

Beni manevi yönden destekleyen, bana güçlü olduğumu hissettiren değerli

arkadaşım Ar. Gör. Hale Sezer'e,

Eğitimim boyunca tüm süreçlerde yanımda olan, beni daima destekleyen çok

kıymetli Aileme,

ÇOK TEŞEKKÜR EDERİM.

İZMİR

Hatice ÇAMVEREN

29/06/2016

ÖZET

MENTORLUK YETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN İNCELENMESİ

Metodolojik çalışma, Fleming ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'ni (Mentoring Competency Assesment-MCA) Türkçe'ye uyarlamak üzere geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı olan tüm fakülte ve yüksekokullarda görev yapan 161 danışan ve 165 mentor ile yüzyüze görüşülerek Kasım 2015-Kasım 2016 tarihleri arasında yürütülmüştür. Veriler, Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Özdeğerlendirme ve Danışanın Değerlendirmesi) kullanılarak toplanmıştır. Araştırma verilerinin geçerliğinin değerlendirmesinde dil geçerliliği, kapsam geçerliliği, yapı geçerliği ve güvenilirliğin değerlendirilmesinde ise iç tutarlılık ve test-tekrar test analizi kullanılmıştır.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği' nin dil geçerliği için Türkçe'ye çevirisi ve geri çevirisi yapılmıştır. Kapsam geçerliğinin sağlanmasında 11 uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Kapsam Geçerlik İndeksi danışan formu için .82, mentor formu için .84 bulunmuştur. Yapı geçerliğinin sağlanmasında Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Yapılan bu analizde Mentorun Özdeğerlendirmesi Formu'nda uyum indeksleri, $\chi^2=549.18$, $X^2/sd= 1.93$, $RMSEA=0.075$, $CFI=0.95$, $NNFI=0.94$ ve $NFI=0.91$ ve Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu'nda ise $\chi^2=621.56$, $X^2/sd=2.19$, $RMSEA=0.086$, $CFI=0.98$, $NNFI=0.99$ ve $NFI=0.97$ olarak bulunmuştur. Güvenirliğin sağlanmasında ölçeğin genelinin Cronbach α güvenirlilik katsayısı danışan formu için .92, mentor formu için ise .98 olarak bulunmuştur. Ölçeğin zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için iki-üç hafta ara ile yapılan test-tekrar test analizinde Intra Class Korelasyon katsayısına bakılmıştır. Bu analize göre yüksek düzeyde, pozitif, anlamlı bir uyum olduğu belirlenmiştir ($r=.97$, $p=0.0001$).

Sonuç olarak, "Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği", orijinal ölçekle benzer bir yapıya sahip ve Türk Toplumunu için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Anahtar Kelimeler: Mentor; Danışan; Geçerlik; Güvenirlilik; Mentorluk Yetkinliği

ABSTRACT

TURKISH VERSION OF MENTORING COMPETENCY ASSESSMENT SCALE: RELIABILITY AND VALIDITY STUDY

This methodological study; was performed in order to determine the validity and reliability of the “Mentoring Competency Assessment Scale (Mentoring Competency Assessment-MCA)” developed by Michael Fleming and his colleagues (2013) as adapted to Turkish society.

The research was carried out by face-to-face interview between November 2015 and November 2016 with 161 mentees and 165 mentors working at all faculties and colleges in Ege University-Health Sciences Institute. Data were collected using the “Mentoring Competence Assessment Scale”(Self-Assessment and Mentee’s Assessment). Language validity, content validity and construct validity were used in evaluation of the validity of the research data, and internal consistency and test-retest analysis were used in evaluation of the reliability of the data.

Turkish translation and back translation was made for the language validity of the Mentoring Competency Assessment Scale and eleven experts were consulted to ensure content validity of the scale. The Content Validity Index was found to be .82 for the mentee form and .84 for the mentor form. Confirmatory Factor Analysis was used to define the Construct Validity. In this analysis, it was found that the conformity indices in the Mentor’s Self-evaluation form were $\chi^2=549.18$, $X^2/sd=1.93$, $RMSEA=0.075$, $CFI=0.95$, $NNFI=0.94$ and $NFI=0.91$, and those in the Mentee’s Mentor Evaluation Form were $\chi^2=621.56$, $X^2/sd=2.19$, $RMSEA=0.086$, $CFI=0.98$, $NNFI=0.99$ and $NFI=0.97$. The Cronbach’s alpha reliability coefficient was found to be .92 for the mentee’s form and .98 for the mentor’s form. The inter-class correlation coefficient was examined to assess the stability of the scale over time in test-retest analysis carried out at an interval of two to three weeks. In this analysis a high level positive significant correlation, was determined.

In conclusion, the “Mentoring Competency Assessment Scale” has a similar construction to the original scale and is a valid and reliable measuring instrument for Turkish society.

Keywords: Mentor; Mentee; Validity; Reliability; Mentoring Competency

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
KISALTMALAR	XI
BÖLÜM I	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Karşılaşılan Güçlükler.....	5
1.7. Tanımlar	6
BÖLÜM III	7
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Mentorluk	7
2.1.1. Mentorluk, Mentor ve Danışan Kavramları	7
2.1.2. Mentorluk Türleri.....	8
2.1.2.1. Formal Mentorluk	8
2.1.2.2. İnformal Mentorluk.....	8
2.1.2.3. Alternatif Mentorluk Türleri	8
2.1.3. Mentorluk Süreci.....	9
2.1.4. Mentorluk Fonksiyonları.....	10
2.1.5. Mentorun Özellikleri.....	11

2.1.6.	Danışanın Özellikleri	11
2.1.7.	Mentorluğun Benzer Kavramlarla İlişkileri	12
2.1.7.1.	Mentorluk ve Koçluk	12
2.1.7.2.	Mentorluk ve Danışmanlık.....	13
2.2.	Yükseköğretimde Mentorluk.....	13
2.2.1.	Yükseköğretimde Mentorluğun Danışana Sağlayacağı Yararlar	13
2.2.2.	Yükseköğretimde Mentorluğun Mentora Sağlayacağı Yararlar	14
2.2.3.	Yükseköğretimde Mentorluğun Kuruma Sağlayacağı Yararlar.....	14
2.2.4.	Yükseköğretimde Mentorlukla İlgili Çalışmalar	15
2.3.	Mentorluk Yetkinliği Kavramı ve Modeli	17
2.4.	Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	18
2.4.1.	Ölçeğin Psikolinguistik Özelliklerinin İncelenmesi	19
2.4.2.	Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	19
2.4.2.1.	Geçerlik Analizleri	19
2.4.2.2.	Güvenirlik Analizleri	21
BÖLÜM III		23
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....		23
3.5.	Veri Toplama Gereçleri.....	24
3.5.1.	Tanıtıcı Bilgilere Yönelik Soru Formu	24
3.5.2.	Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirmesi Formu (Ek I) ve Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu (Ek II)	24
3.6.	Verilerin Analizi ve Değerlendirme Teknikleri	27
3.7.	Araştırmanın Süresi ve Olanaklar	28
3.8.	Araştırmanın Etiği	29
BÖLÜM IV.....		30
4. BULGULAR.....		30
4.1.	Mentorların ve Danışanların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	30
4.2.	Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	33
4.2.1.	Ölçeğin Geçerlik Analizi Bulguları	33
4.2.1.1.	İçerik ve Kapsam Geçerliği.....	33

4.2.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Mentorlar için).....	37
4.2.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Danışanlar için)	39
4.2.2. Ölçeğin Güvenirlik Analizi Bulguları	41
4.2.2.1. İç Tutarlılık Katsayısı.....	41
4.2.2.2. Test Tekrar Test Analizleri	41
BÖLÜM IV.....	45
5. TARTIŞMA.....	43
5.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	43
5.1.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Kapsam Geçerliğinin İncelenmesi	43
5.1.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi	44
5.1.2.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizinin İncelenmesi	44
5.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirliğinin İncelenmesi.....	46
5.2.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin İç Tutarlılık Analizinin İncelenmesi	46
5.2.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Test-Tekrar Test Güvenirliğinin Korelasyon Analizleri ile İncelenmesi	47
BÖLÜM IV.....	48
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	48
6.1. Sonuçlar.....	48
6.1.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerlik Analizi Sonuçları	48
6.1.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Sonuçları	48
6.2. Öneriler.....	49
KAYNAKLAR.....	54
EKLER.....	55
Ek I: Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği- Mentorun Özdeğerlendirme	

Formu.....	56
Ek II: Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği- Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu.....	58
Ek III Mentoring Competency Assessment- Mentor Self Assessment	59
Ek IV Mentoring Competency Assessment-Mentee Assessment of a Mentor	60
Ek V: Mentoring Competency Assesment-MCA-Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği İçin Micheal Flemin'den Alınan İzin.....	62
Ek VI: Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Etik Kurul İzni.....	63
Ek VII: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi İzni	64
Ek VIII: Ege Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi İzni.....	65
Ek IX: Ege Üniversitesi Eczacılık Fakültesi İzni.....	66
Ek X: Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi İzni	67
Ek XI: Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu İzni	68
Ek XII: Ege Üniversitesi Madde Bağımlılığı, Toksikoloji ve İlaç Bilimleri Enstitüsü İzni.....	69
Ek XIII: Ege Üniversitesi İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu İzni	70
Ek XIV: Dokuz Eylül Hemşirelik Fakültesi İzni	71
Ek XV: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İzni.....	72
Ek XVI: Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi İzni.....	73
Ek XVII: Ölçeğin Kapsam Geçerliğinde Görüş Alınan Uzmanlar.....	74
ÖZGEÇMİŞ	75

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil.1.Mentorluk Yetkinliği Modeli	17
Şekil.2.Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirmesine İlişkin Path Diagramı	37
Şekil.3.Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği -Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Path Diagramı.....	39



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Mentorluk Sürecinin Aşamaları.....	10
Tablo 2. Mentorluğun Fonksiyonları	10
Tablo 3. Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Farklılıklar.....	12
Tablo 4. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirilme Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerlerinin Dağılımı (25).....	26
Tablo 5. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerliliğinin Belirlenmesinde Kullanılan Yöntemler ve Analizler	27
Tablo 6. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirliğinin Belirlenmesinde Kullanılan Yöntemler ve Analizler	27
Tablo 7. Araştırma Sürecinin Zaman Çizelgesi	28
Tablo 8. Mentorların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (n:165).....	30
Tablo 9. Danışanların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (n:161)	32
Tablo 10. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu'na Yönelik Uzman Görüşlerinin Kapsam Geçerlilik Oranlarının Dağılımı.....	35
Tablo 11. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Özdeğerlendirme Formu'na Yönelik Uzman Görüşlerinin Kapsam Geçerlilik Oranlarının Dağılımı.....	36
Tablo 12. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Mentorun Özdeğerlendirmesi'ne ilişkin Regresyon ve t Değerlerinin Dağılımı	38
Tablo 13. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Regresyon ve t Değerlerinin Dağılımı	40
Tablo 14. Mentor ve Danışanlar İçin Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayılarının Dağılımı	41
Tablo 15. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi	42
Tablo 16. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Mentorun Özdeğerlendirmesi'ne ilişkin Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi	42

KISALTMALAR

CVI: Content Validity Indeks (Kapsam Geçerlik İndeksi)

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

DFA: Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

MCA: Mentoring Competency Assesment Scale (Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği)

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

KGO: Kapsam Geçerlilik Oranı

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)

LISREL: Linear Structural Equations Model Language (Doğrusal Yapısal Eşitlik Modeli Dili)

RMSEA: Kök Artık Kareler Ortalaması Uyum İndeksi (Root Mean Square Error of Approximation)

CFI: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, Normed Coefficient, Bentler-Boneet)

NNFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı

Küreselleşmenin yaşandığı, bilgi ve teknolojilerin sürekli olarak değiştiği, rekabetin ve rakiplerin hızla büyüdüğü, yönetim ve yönetici anlayışlarının değiştiği günümüzde, üniversitelerin oluşan rekabet ve değişim ortamının dışında kalmaları mümkün değildir (1,2). Üniversiteler geleceğe yön veren, bilimsel, sanatsal ve teknolojik faaliyetlerin yürütüldüğü bunun yanı sıra ön lisanstan doktora seviyesine kadar eğitim vererek öğrenci yetiştiren kurumlardır (3). Bu kurumlarda öğrencilerin alanında istihdam edilmesi için kalite geliştirme çalışmalarında bulunmak ve insan kaynaklarını daha yetkin kılmak adına yeniden yapılandırma ve uygulamalar gerekmektedir. Bu yeniden yapılanma süreci içerisinde yurtdışında birçok üniversitede var olan mentorluk faaliyetlerinin ülkemizdeki yükseköğretim kurumlarında yaygınlaşması beklenmektedir.

Mentorluk faaliyetleri yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetiminin yeni bir fonksiyonu olarak düşünülmelidir. Özellikle son 15 yıl içinde teknolojinin ilerlemesi, bilişim uygulamalarının ve eğitilmiş nitelikli çalışanların artması, bir yandan bilgisi ve beklentisi artmış personel, öte yandan yoğun rekabetle başa çıkma mücadeleleri, yöneticilerin rolünde büyük farklılıklar yaratmıştır. Yöneticinin emir verme ve kontrol etme yerine destekleme ve yol gösterme yetkinliklerinin ön plana çıkması 20. Yüzyılda çok popüler olan “Motivasyon” kavramının yeni nesil işgücünü harekete geçirmede yetersiz kaldığı ve bunun ötesinde mentorluk uygulamalarının daha çok yaygınlaştığı görülmektedir (4).

Mentorluk farklı alanlarda (işletme, psikoloji, sağlık, müzik eğitimi vs.) kullanıldığı gibi eğitimde de kullanılmaktadır. Modern çağla birlikte mentorluğun eğitim yönetiminde, denetiminde ve iş başında yetiştirme alanlarında anlamı ve önemi gitgide artmaktadır (5). Dünyada birçok ülkede üniversitelerde formal mentorluk programı uygulandığı görülmektedir. West Chester Üniversitesinde, 2008–2011 yılları arasında başarıya ulaşmak için dört yıl formal mentorluk programı uygulanmış ve bunun sonucunda mentor ve danışanların üniversitenin kültürü ve beklentilerini benimsedikleri, memnuniyetlerinin arttığı ve elde tutmada önemli olduğu sonucuna varılmıştır (6). Yurtdışındaki üniversitelere bakıldığında, araştırma görevlisi yetiştiren programlar ve araştırma görevlileri ile sadece üniversitede değil, kurum dışında da onların gelişimlerine yardımcı olan bir sistem bulunmaktadır. Bu sisteme “mentorluk”, araştırma görevlilerini yetiştiren kişilere de “mentor” adı verilmektedir (7). Ülkemizde de araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde “mentorluk” adı altında olmasa dahi “danışmanlık” adı altında uygulanmaya çalışılmakta (5) ve her araştırma görevlisine bir danışman öğretim elemanı atanmaktadır. Araştırma görevlileri ile danışmanları arasındaki ilişki basit bir danışmanlık ilişkisinden ibaret olmamalıdır (7). Bu ilişki liderlik becerilerini geliştiren, kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlayan,

birbirlerini geliştirme ve güçlendirmeye odaklı etkileşim ve ilişkiler bütünü olmalıdır (8). Bu mentorluk ilişkisinin oluşması için mentorun yetkin olması oldukça önem kazanmaktadır. Eğitimin kalitesinin artması için öncelikle üniversitelerde mentorluk kültürünün yerleşmesi ve öğretim üyelerinin belirli mentorluk yetkinliklerine sahip olması gerekmektedir.

Mentorluğu açıklayan, mentor ve danışan ilişkilerini tanımlayan temel teoriler sosyal öğrenme teorisi, dönüşümcü liderlik teorisi ve lider-üye etkileşim teorisidir. Bu teoriler temel alınarak alanyazında mentorluğun birçok açıdan tanımı yapılmıştır (9). Mentorluk sosyal psikoloji, yönetim, eğitim ve insan kaynakları gelişimi gibi farklı alanlarda farklı amaçlara hizmet edeceği için farklı şekillerde tanımlanmaktadır (10). Mentorluk en genel tanımıyla, daha az deneyimli ya da bilgili danışanın kişisel ve mesleki gelişimi adına öğretmen, rol model, danışman gibi davranan daha bilgili ya da deneyimli mentor arasındaki kişisel bir ilişkidir (11).

Yükseköğretimde mentorluk, “deneyimli bir öğretim elemanının işe yeni başlayan bir öğretim elemanına kariyer gelişimi ve araştırma konularında rehberlik ederek süreç içerisinde onu desteklediği birebir ilişki” şeklinde tanımlanmaktadır (12). Üniversitede öğretim elemanları, daha az deneyimli olan öğretim elemanlarının kariyer ve psikososyal gelişimi için rol model olarak algılanma olasılığı yüksek bir grubu oluşturmaktadır. Öğretim elemanları danışmanlık yaparken daha az deneyimli öğretim elemanlarına bilerek ya da bilmeyerek kariyer ve psikososyal gelişimleri ile ilgili yönlendirmeler yapmaktadır. Bu sebeple öğretim elemanlarının belli mentorluk yetkinliklerine sahip olması ve danışanlarına nasıl bir rol model olduklarının farkında olarak mentorluk yapmaları gerektiği düşünülmektedir.

Yetkinlik, “insanların bir işi yapmak için ihtiyaç duyduğu yetenek, güç, yetki, beceri ve bilgi gibi özelliklere sahip olma durumu” olarak tanımlanmaktadır (4). Ancak yetkinlik kavramının tanımı üzerinde alanyazında bir uzlaşma yoktur. Genel olarak mentorluk yetkinliği “mükemmel performansın elde edilmesinde ayırt edici olan bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (13). Mentorun yetkinliğini açıklamak için entegre kavramsal bir model oluşturulmuştur. Bu modelde, mentorluk yetkinliğini sürdürme ve başarmada, iyi bir mentorun gerekli yetkinlikler, yetenekler ve erdemlerin bir dengesini göstermesi gerektiği açıklanmıştır (14).

Yetkin mentorlar, özelde yeni araştırmacıların öğretimi ve genelde üniversiteler için çok önemlidir. Araştırma görevlileri için yol gösterme ve rehberlik, akademik yükselmeleri için son derece önemlidir. Araştırma görevlileri için kendilerinden önce bu deneyimleri yaşamış ve başarmış olan mentorların geribildirimleri, sadece nasıl başardıklarını değil bu süreçte yeni yöntemlerden de bahsetmeleri faydalı olacaktır. Aynı zamanda mentorluk, danışanların liderlik gelişimi ve kariyer gelişiminin devam etmesi ve hemşirelik fakültelerinde nitelikli öğretim elemanlarının elde tutulması için önemlidir. Ayrıca mentorluk,

danışanın liderlik becerilerini geliştirmenin yanı sıra araştırma, öğretim ve eğitim becerilerinin gelişimini, akademik toplum içerisine katılımını ve eğitmen rolüne uyumunu kapsar (15,16).

Genellikle mentorluğun doğal bir beceri olduğu varsayılır ancak Hennissen, Crasborn, Brouwer, Korthagen ve Bergen (2008) ve Wang and Odell (2002) gibi araştırmacılar her bireyin mentorluk becerilerinin hazırlıklarla gelişip şekillenebilir olduğuna ve doğal bir beceri olmadığına inanmaktadırlar. Mentorluk becerisinin gelişmesi için yapılan bu hazırlıklar, mentorluk bilgisinin gelişmesi, mentorluk beceri ve tekniklerinin öğrenilmesine yardım edebilir (17,18). Bu açıdan mentorluğun hedefleri, geleceğin öğretim üyelerinin nitelikli yetiştirilmesiyle ilgilidir. Bu nedenle öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliğinin belirlenmesi önemlidir ve gerekmektedir (19).

Ülkemizde alanyazındaki mentorluk sürecini değerlendirmesi konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında süreci değerlendiren birkaç ölçek belirlenmiştir (20, 22, 23).

Johns Hopkins Üniversitesi'nde Berk ve arkadaşları (2005) mentorluk etkinliği açısından araçların gelişimi konusunda bir metodoloji raporu hazırlamışlar ve iki araç geliştirmişlerdir. Bu araçlardan biri, öğrencinin ilişkiyi tanımladığı bir ankettir. Diğerinin etkinliğini puanlayan 'Mentorluk Etkililik Ölçeği (Mentorship Effectiveness Scale)' dir. Bu ölçekle mentorun etkililiği sadece danışan bakışıyla değerlendirilmektedir (20).

Özkalp, Kirel, Sungur ve Cengiz (2006), Noe (1988) tarafından geliştirilen 'Mentorluk İlişkileri Ölçeği (Mentorship Scale)' nin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Bu çalışmada mentorluk ilişkileri tanımlanmıştır ve mentorun etkililiği danışan bakışıyla değerlendirilmektedir (21,22).

Ülkemizde sağlık bilimlerinde yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlilerinin daha nitelikli yetiştirilebilmesi için formal mentorluk programları bulunmamaktadır. Yapılan ölçekler incelendiğinde de; ya var olan mentorluk ilişkileri ya da mentorun etkililiğin danışanın bakışıyla değerlendirildiği görülmektedir. Öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliğini özdeğerlendirmesini ve danışmanı olduğu öğretim elemanlarının da değerlendirmesini içeren geçerli ve güvenilir bir araç bulunmamaktadır. Üniversite kurumlarına formal mentorluk sistemlerinin getirilmesi için yapılacak ilk adım olarak, öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliklerinin hem danışanların hem de mentorların kendi bakışıyla nasıl değerlendirdiklerinin bilinmesidir.

Bu sebeple araştırmada Fleming ve ark. (2013) tarafından geliştirilen 'Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Mentoring Competency Assessment-MCA)' nin Türk toplumuna uyarlanması için geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması amacıyla gerekli sistematik hazırlık çalışmaları yürütülmüştür. Ayrıca önceki araştırmalardan farklı olarak araştırmacı mentorun yetkinliği, hem kendisi tarafından hem de danışmanı olduğu araştırma görevlisi tarafından değerlendirilmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Fleming ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen ‘Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği’ni Türkçeye uyarlamak üzere geçerlik ve güvenilirliğini test etmektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorular yanıtlanmaya çalışılmıştır:

1. “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği” (Mentoring Competency Assesment-MCA) ülkemizde Sağlık Bilimleri alanı için geçerli bir ölçme aracı mıdır?
2. “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği” (Mentoring Competency Assesment-MCA) ülkemizde Sağlık Bilimleri alanı için güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
3. ‘Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği’nin faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapısı özgün ölçekteki 6 faktörlü yapı ile uyum göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Mentorluk uygulamalarının temel amacı bireylere kişisel gelişim hedefleri doğrultusunda bilgi ve yeteneklerini geliştirme imkânı sunmaktır (23). Bu gelişimde önemli rollerden birisi mentora düşmektedir. Çünkü yeni işe başlayan öğretim elemanları üniversitenin kültürüne, politika ve prosedürlerine, eğitim müfredatına alışık değildir. Bu süreçte öğretim elemanlarının uyumlarının daha hızlı olması ve daha yüksek başarılarla ulaşmaları deneyimli öğretim üyeleri sayesinde gerçekleşecektir (24).

Üniversitelerde yetkin mentorların olmasının, danışanların akademik başarısının ve kariyer gelişiminde verimliliğinin artması, kişisel beceri gelişiminin artması, sosyal ağ kurmasının sağlanması, kimlik gelişiminin sağlanması ve mesleğinde güvende olma hissini oluşması gibi birçok faydaları vardır. Ayrıca yetkin mentorlar, danışanın eğitim çevresine uyumunu sağlaması ile genel stresinin azalmasının yanı sıra iş ve aile rolleri arasında çatışmayı azaltması ve kurumdaki memnuniyetinin artması açısından da son derece önemlidir (16).

Fleming ve arkadaşları tarafından (2013) geliştirilen mentorların yetkinliğini belirlemeye yönelik “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme (Mentoring Competency Assesment) Ölçeği” aşağıdaki faydaları bakımından önemlidir (25):

- Mentorların ihtiyacı olan alanlar ve güçlü yönleri hakkında doğrudan geri bildirim sağlar.
- Öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliklerinin belirlenmesi sonucunda, gelecekte üniversitelerde yapılması planlanan formal mentorluk programlarında, mentorların ihtiyacı olan eğitim programlarının içeriğinin oluşmasında faydalıdır.

- Mentor ve danışana eş zamanlı uygulanması sonucunda mentorun yetkinliği hakkında farklı düşünceler ortaya çıkacaktır. Çünkü her mentorluk ilişkisi aynı ihtiyaca sahip değildir. Bu yüzden mentor ve danışana her ilişkide ortaya çıkan ihtiyaçlar ve fikir ayrılıkları için karşılıklı olarak tartışma imkanı sunacaktır.
- Mentorların kendi yetkinliklerini değerlendirmesi, özdeğerlendirme yapmasını sağlayacaktır.

Günümüzde yüksek öğretim kurumlarının ve/veya programlarının performans standartları yönünden kendi kendilerini değerlendirmelerine ve aynı zamanda yetkili akreditasyon kuruluşlarınca dış değerlendirme yapılmasına imkan veren bir sistem olan akreditasyon çalışmaları artmaktadır (26). Bu sebeple üniversitelerde sistematik yaklaşımlarla standardizasyon ve kalitede mükemmelliği sağlama amacıyla da mentorluk fonksiyonlarını yerine getiren yetkin öğretim elemanlarının olmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde, öğretim üyeleri anahtar rolü olan kişilerdir. Alan yazında Türkiye’deki üniversitelerde araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi ile ilgili sistematik bir program yoktur. İleride yapılması planlanan programlar için mentorluk yetkinliğinin değerlendirilmesini sağlamak üzere geliştirilecek olan bu ölçeğin faydalı olacağı ve hemşirelik alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Fleming ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen, “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği” (Mentoring Competency Assessment-MCA) ülkemizde Sağlık Bilimleri alanında akademisyenlerin mentorluk yetkinliğini değerlendiren en uygun bir ölçek olarak kabul edilmektedir. Katılımcıların bu ölçeği kendilerini yansıtacak şekilde doldurduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma sadece Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ne bağlı bölümlerde çalışmakta olan akademisyenlerle sınırlıdır. Ölçme aracı, mentorluk yetkinliğini 6 yetkinlik alanında ölçmesi ile sınırlıdır. Kesitsel çalışma olması sebebiyle 2015-2016 yılları arasında yürütülmesi ile sınırlıdır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler olasılıksız örnekleme yöntemi nedeniyle ancak gruba genellenebilir.

1.6. Karşılaşılan Güçlükler

Veri toplama zamanının Ocak ve Şubat aylarını içermesi sebebiyle birçok akademisyenin izin kullanımını nedeniyle evrene tam olarak ulaşamamaya sebep olmuştur. Hastanede çalışan doktorların iş

yüklerinin çok fazla olması ve hastanedeki hasta yoğunluğu sebebiyle veri toplama açısından güçlük yaşanmıştır.

1.7. Tanımlar

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 yardımcılarıdır (27).

Mentorluk; kişisel ve profesyonel gelişime yardımcı olmak üzere, deneyimlerini, uzmanlıklarını ve düşüncelerini birbirine aktaran iki kişi arasındaki bir yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir (9).

Yetkinlik; Bireyin iş performansını etkileyecek bilgi, tutum ve becerilerdir (13).

Mentorluk Yetkinliği: Mükemmel performansın elde edilmesinde ayırt edici olan bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlanmaktadır (14).

Mentor: Tecrübesiz bireylere yol gösteren, tecrübeli bireylerdir (5)

Danışan: Deneyimli bir çalışan ya da yöneticinin gelişmesi için yardım edip yol gösterdiği daha az deneyimli çalışandır (9).

Ölçek Uyarlaması: Bir kültürde geliştirilen ölçeğin farklı dil ve kültürlerde uygulanabilir olması için yapılan sistematik hazırlıklar aşamasıdır (28).

Geçerlik: Testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derecede doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır (29).

Güvenirlilik: Bir ölçme aracının hatalardan arınmış olarak ölçüm yapabilme yeteneğidir (29).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mentorluk

Mentorlukla ilgili daha önce yapılan araştırmalarda mentorluğun alinyazında 50'den fazla tanımı olması karmaşıklığa sebep olmuştur. Araştırmalarda yer alan tanımlar araştırmanın disiplinini yansıtır (23). Genel anlamı ile mentorluk, bir kişinin bilgi ve deneyimini bir diğer kişinin gelişimini destekleyecek şekilde kullanılmasını içeren bir gelişim ve paylaşım sürecidir. Bu süreç bireylere iş ve sosyal hayatlarına ilişkin tavsiye vermeyi ve danışmanlık yapmayı, psikolojik destek olmayı, rol modelliği yapmayı, bireyin entelektüel kazanımlarını artırmayı içermektedir (30).

Ulusal alanyazına bakıldığında mentor ve mentorluk ilişkisinde bulunan kişi için ortak bir kavram birliği bulunmamaktadır. Mentorlukta daha az deneyimli olan kişi yerine, “mentee”, “üstad”, “hizmet alan” ifadeleri kullanılmaktadır (5,31,33).Uluslararası alanyazının da ise daha az deneyimli kişi yerine “mentee”, “danışan”, “çırak” gibi ifadelerin yanı sıra “protege” teriminin de kullanıldığı görülmektedir (8). Bu çalışmada daha deneyimli öğretim üyeleri için “mentor” ve daha az deneyimli araştırma görevlileri için ise “danışan” terimi kullanılmaktadır.

2.1.1. Mentorluk, Mentor ve Danışan Kavramları

Mentorluk, mentor ve danışan arasında şekillenen ilişkiden ve bu ilişki içerisindeki ulaşılması gereken amaçlar ve ihtiyaçlardan oluşan karmaşık bir süreç olarak tanımlanır (34). Mentor terimi ilk defa Fransa'da 14. Louis'in torununa öğreticilik yapan Fenelon tarafından 1699 yılında kaleme aldığı “Telamak'ın Maceraları” romanında kullanılmıştır. Bu nedenle mentorluk ile ilgili ilk yazılı kayıt Yunan mitolojisine dayandırılmaktadır (35,36). İsmi bu şekilde mitolojiden alan mentorluk, eğitim, öğrenim ve gelişimi amaçlayan bir karşılıklı bir ilişkidir (8).

Mentorluk kavramı ilk olarak Levinson (1986) tarafından tanımlanmıştır. Levinson vd. (1986) mentorluk ilişkisinde, deneyimli bir bireyin daha az deneyimli bireye duygusal destek ve moral sağladığına odaklanmıştır. Ayrıca daha az deneyimli bireyin kendi vizyonunu oluşturmasında mesleki gelişimi için çok önemli olduğunu belirtmiştir (37). Daha sonraki mentorluk araştırmalarında mentorluğun aşamaları ve fonksiyonları oluşturulmuştur (38,39). Bu bağlamda, ilk olarak Kram (1985) “Mentoring at work” araştırmasında mentorluk ilişkisi sürecindeki önemli bileşenleri tanımlamıştır. Böylece mentorluk; ilişkisel (danışan ve mentor arasında bağlantıların olduğu), gelişimsel (ihtiyaçların tanımlanması ve ilişki rehberinin gelişimi) ve kavramsal (ilişkinin nasıl olacağına ve olan şeylere rehberlik eden kavramlar) olarak adlandırılan 3 bileşenden oluşur (34,39,40).

Mentor teriminin sözlük anlamı, “akıl hocası” dır (41). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre ‘yönder’ kelimesi ile kullanılmaktadır (42). Mentor tarafından yetiştirilen bireyi ifade etmek için en yaygın olarak kullanılan terim danışandır. Danışan terimi mentor ve danışanın konumu ve yaşına bakılmaksızın, mentorluk ilişkisinde öğrenen rolünde olabilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (30).

2.1.2. Mentorluk Türleri

Mentorluk formal ve informal mentorluk olarak iki türde sınıflandırılmaktadır. Hem formal hem de informal mentorluğun amacı, süresi ve yoğunluğuna göre çeşitlenebilen karmaşık ve dinamik bir süreçtir (43).

2.1.2.1. Formal Mentorluk

Kurumun gereksinimleri doğrultusunda oluşan, her iki tarafın da kurum tarafından belirlendiği, mentor ve danışanın belli bir amacı gerçekleştirmek için eşleştiği, üretkenliği ölçülebilir ve başlangıcı ve bitişi belli olan bir süreçtir. Mentorluk ilişkisi eşleştirme, danışanın davranışlarının değerlendirilmesi ve mentorluk düzeyinin belirlenmesinden sorumlu olan bir program yöneticisi tarafından başlatılır. Bu mentorluk türünde taraflar karşılıklı bir sözleşme imzalar. Formal mentorluk programları insan kaynakları birimi tarafından planlanır, yapılandırılır ve koordine edilir. Bu programlarda mentor ile danışan için planlı bir eşleşme yapılır, kurum desteği sağlanır ve hedefler açık bir şekilde ortaya konur (43)

2.1.2.2. İnfomal Mentorluk

Danışanın kendi için rol model olan mentorunu seçmesiyle ortaya çıkan geleneksel bir türdür. Karşılıklı isteğe dayalı bir ilişki olması nedeniyle hem mentor hem de danışanı memnun eder. Danışan destek ve rehberlik alır, mentor da örgütteki tanınma ve tatmin hissini kazanır. Mentor üç yıldan altı yıla kadar süren zamanda daha fazla psikososyal destek ve ilişki sağlama eğilimindedir. Bu süreç, danışanın kariyeri ile ilgili bir konuda danışacak ya da deneyimlerinden yararlanabileceği birini aramasıyla ortaya çıkar, mentorun yönlendirmesi ile devam eder ve uzun sürer. Formal sistemin bir parçası değildir (22,37).

2.1.2.3. Alternatif Mentorluk Türleri

Alanyazında var olan diğer alternatif mentorluk türleri aşağıdaki gibi belirtilmektedir (36):

- **Birebir Mentorluk:** Birebir mentorluk klasik ve en temel mentorluk modelidir; daha deneyimli bir mentorun bilgi ve tecrubesini genç bir kişi olan danışanı ile paylaşmasıdır. Özellikle iş dünyasında yeni yöneticilerin yetiştirilmesinde tercih edilen bir yaklaşımdır.
- **E-Mentorluk:** Formal olmayan bir öğrenme yaklaşımı olan e-mentorluk sürecinin merkezinde, kullanılan çevrimiçi etkileşim araçları bulunmaktadır. E-mentorluk sürecinde, mentor ve danışanların hazırlığı, eşleştirmenin yapılması ile tüm etkileşim sürecinin eşgüdümlemesi için kullanılan farklı yazılım ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Gelişen bilişim teknolojileriyle özellikle mentorluğun yer, zaman ve mekandan bağımsız olarak gerçekleştirilmesi e-mentorluk olarak karşımıza çıkmaktadır. İnternet e-posta, twitter vb. iletişim araçları ile zaman ve mekan sınırlılığını kaldırdığı için çok tercih edilir olmuştur. Dolayısıyla elektronik mentorluk ile erişilebilirlik sorunu çözülmektedir.
- **Akran Mentorluğu:** Akran mentorluğu benzer koşullara sahip akranların öğrenme sürecinde birbirine destek olmasını kapsar. Eğitim kurumlarında yaygın uygulamaları ile karşılaşılmaktadır.
- **Grup/Takım Mentorluğu:** Takım veya grup mentorluğu farklı özelliklere sahip en az 3-4 kişinin etkileşimde bulunduğu süreçtir, etkileşimi ve paylaşımı arttırmak açısından tercih edilmektedir.
- **Ters Yönde Mentorluk:** Ters yönde mentorlukta deneyimli olan yaşlı değil gençtir, özellikle son dönemde yeni nesil bilgiye daha kolay ulaşabilmekte ve bilgisayar ve teknolojinin kullanımında yaşlılardan tecrübeli olabilmektedirler.
- **Kendi Kendine Mentorluk:** Kendi Kendine mentorluk ise, kişinin belli hedefler doğrultusunda bireysel olarak süreci yürütmesidir.

2.1.3. Mentorluk Süreci

Mentor ile danışan arasındaki ilişki düzenli bir gelişim izler. Mentorluk süreci ve ilişkileri belirli basamaklardan geçerek gelişir. Bunlar; başlangıç, yetiştirme, ayrılık, yeniden tanımlama aşamalarıdır (38,39). Mentorluk sürecinin bu aşamalarının açıklamaları Tablo 1’ de görülmektedir.

Tablo 1. Mentorluk Sürecinin Aşamaları

Başlangıç	Mentorluk ilişkisi altı aydan bir yıla kadar süren bir zamanda başlar ve her iki taraf için de önemli aşamadır.
Yetiştirme	Mentorluk ilişkisi bu aşamada iki yıldan beş yıla kadar süren bir zamanda psikososyal ve kariyer fonksiyonların kapsamında büyük bir gelişme sağlar.
Ayrılık	Duygusal bir deneyim içerisinde ya da formal bir görev ilişkisi içerisinde önemli bir değişimden sonra altı aydan iki yıla kadar süren bir zamandır.
Yeniden Tanımlama	Ayrılma aşamasından sonra tanımlanamayan bir aşamada ilişki sonlanır ya da farklı bir şekil alır.

“Tablo 1’de belirtilen mentorluk sürecinin aşamaları Kram (1985)’dan alıntılanmıştır”.

2.1.4. Mentorluk Fonksiyonları

Mentorlukla ilgili en ayrıntılı ve sistematik araştırmalar, Kram tarafından gerçekleştirilmiştir. Kram (1983), mentorluğun iki önemli fonksiyonunu kariyer ve psikososyal fonksiyonlar olarak ortaya koymuştur. Mentorun yerine getirdiği kariyerle ilgili fonksiyonlar arasında destek olma, kendini ifade etme ve görünür kılma, bilgilendirme, becerileri geliştirecek görevler ve koruma sayılmaktadır. Bu fonksiyonlar danışanların kurumu tanıma, kurumsal yaşamın gerekliliklerini yerine getirme ve danışanın gelecekteki başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Mentorun aynı zamanda psiko-sosyal birtakım fonksiyonları da mevcuttur. Bu fonksiyonlar rol model oluşturma, danışanın örgüt içinde kabulü ve benimsenmesini sağlama, danışmanlık ve arkadaşlık olarak adlandırılmaktadır. Bu fonksiyonlar ise danışanın kendine güveninin artmasında, kişiliğinin gelişiminde, iş doyumunun artmasında ve iş rollerini etkili bir biçimde yerine getirmesinde önem taşır (38,44,45). Aşağıda Tablo 2’de mentorluğun fonksiyonları özetlenmiştir.

Tablo 2. Mentorluğun Fonksiyonları

Kariyer Fonksiyonları	Psikososyal Fonksiyonları
Destek	Rol model olma
Kendini ifade etme & görünür kılma	Kabul ve benimseme
Koçluk	Danışmanlık
Koruma	Arkadaşlık
Beceri geliştirecek görevler verme	

“Tablo 2’de belirtilen mentorluk sürecinin aşamaları Kram, (1983)’dan alıntılanmıştır”.

Mentorluğun yukarıda bahsedilen önemli fonksiyonlarının yanısıra önemli rolleri de vardır. Uluslararası Kariyer Sistemleri' nin kurucularından Beverly Kaye, mentorun rolünü İngilizce sözcüklerin baş harflerinden sıralama yaparak şu şekilde tanımlamıştır (46):

M (model) model oluşturmaktır. Model; mentorun ilişkide bulunacağı danışanları için rol modeli olma görevini yansıtmaktadır.

E (encouragement) teşvik etmektir. Mentorun danışanlarının sürekli olarak gelişimleri ve risk almaları için güdülenmesini içerir.

N (nurture) yetiştirmektir. Yetiştirme, mentorun sorumlu olduğu danışanın yetenek ve becerilerini geliştirmeyi kendine amaç edinmelidir.

T (teacher) öğretmektir. Diğer bir ifade ediliş şekli de koçluktur. Mentor danışanına yapıcı geri bildirim vermekle görevlidir.

O (organization) örgütseldir. Örgüt için mentor danışana karşı, kurumda siyasal görüşlere karışmamak üzere rehberlik etmekle yükümlüdür.

R (reality) gerçekliktir. Gerçeklik mentorun en önemli sorumluluğu olabilir. Kurumun kültür yapısını danışanın daha iyi anlaması için gerektiğinde eylem planları yaparak yardımcı olmasıdır.

2.1.5. Mentorun Özellikleri

Mentorluğun tanımı, danışanın özelliklerine ve bilimler arasında farklılıklar gösterse de mentorun sahip olması gereken temel özellikler değişmemektedir. Mentor öncelikle kendini öğrencisini geliştirmeye adanmıştır. Bunu yaparken sabırlı, anlayışlı, destekleyici, cesaretlendirici olmalı, bilgilerini sürekli güncellemeli ve iletişim becerilerini etkili bir şekilde kullanmalıdır (31).

İyi bir mentor, danışanı eleştirmemelidir, eleştirilen danışan savunmaya geçer ve bu durum onun ilerlemesini engeller. Mentor katıldığı bilimsel etkinliklerle ilgili olarak danışanına geribildirimde bulunmalı, farklı düşündüğü konularda da yargılayıcı olmayan ancak açık iletişimde bulunan bir tutum içinde olmalıdır. Danışanına karşı ilgisiz olma, ruh halinin sürekli değişkenliği, otoriter yönetim anlayışına sahip olma, danışanına ayırması gereken zamanı ayırmama gibi özellikler iyi bir mentor için söz konusu olmamalıdır (47).

2.1.6. Danışanın Özellikleri

Mentorla çalışan kişinin böyle bir ilişkiden en yüksek faydayı sağlayabilmesi için iletişim becerilerinin yüksek olması, yeni deneyimler kazanmaya, öğrenmeye ve kendini geliştirmeye ilgi duyması, zaman ayırması ve çaba göstermesi gerekir. Mentorluk ilişkisinin verimli geçmesi için danışanın sorumluluk alabilmesi, planlanan uygulamalara uyabilmesi, yeni fikirlere açık olması, mentoru

ile etkili bir iletişim içerisinde olması ve mentoruna geri bildirim vermesi gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (48).

2.1.7. Mentorluğun Benzer Kavramlarla İlişkileri

Mentorluk rolü; koçluk, danışmanlık ve destekleyicilik rollerini kapsayıcı niteliktedir. Koç olarak mentorlar, yetiştirilen kişilerin becerilerini geliştirir. Danışman olarak mentorlar, yetiştirilen kişileri destekler ve özgüvenlerini artırır. Destekleyici olarak mentorlar, yetiştirilen kişi adına aktif bir şekilde aracılık yapar, çeşitli teşviklerden yararlanmaları için inisiyatif kullanır. Mentorluk sürecinde bilgi paylaşımı ve mentorun deneyimleri daha ağırlıklı olarak ön plandadır (4).

2.1.7.1. Mentorluk ve Koçluk

Mentorluk bir usta-çırak ilişkisidir. Koçluk ise mentorluğa göre daha ticari bir aktivitedir (49). Aşağıdaki Tablo 3’ de Koçluk ve mentorluk arasındaki farklılıklar gösterilmektedir (50).

Tablo 3. Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Farklılıklar

	Koçluk	Mentorluk
Başlıca Amaçlar	Uygunsuz davranışları düzeltmek, performansı iyileştirmek ve çalışanın yeni sorumluluklar almak için gereksinim duyduğu becerileri kazandırmak.	Destek alan kişiyi desteklemek ve kişisel gelişimine rehberlik etmek.
Mentorluk İnişiyatifi	Koç öğrenmeyi yönlendirir ve talimat verir.	Mentorluk yapılan kişi öğrendiği şeylerden kendi sorumludur.
Gönüllülük	Astın koçluğu kabullenme anlaşması esas olmakla birlikte, mutlaka gönüllü olmak zorunda değildir.	Mentor da destek alan da gönüllüdür.
Odak	Somut sorunlar ve öğrenme fırsatlarına odaklanır.	Uzun vadeli kişisel kariyer gelişimine odaklanır.
Roller	Uygun bir geribildirim ve telkin ağırlıktadır.	Dinleme, rol modeli sunma, öneride bulunma ve bağlantı sağlama ağırlıktadır.
Süre	Genellikle kısa vadeli gereksinimler üzerinde yoğunlaşır. Arada bir “gerektiğinde” başvurur.	Koç, koçluk yaptığı kişinin uzun vadeli amiridir.
İlişki	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.

“Tablo 3’ de belirtilen mentorluk ve koçluk arasındaki farklılıklar Luecke (2007)’ den alıntılanmıştır”.

Koçluk ve mentorluk özelliklerine sahip bireyler, dinleme, gözden geçirme, soru sorma, empati, özetleme yapma, iyi düşünme ve geri bildirim verme becerilerine sahip olmalıdır (51). Ayrıca ikili bir ilişki olması, karşılıklı güvene dayalı olması kişileri teşvik etmesi, öğrenme sürecini hızlandırması ve danışanın gelişiminin takip edilmesi açısından da benzer özelliklere sahiptir (49).

2.1.7.2. Mentorluk ve Danışmanlık

Mentorluk, danışmanlığı da içerisinde barındıran daha kapsamlı bir süreçtir. Danışmanlık bilgi verme ve öğreneni yönlendirmeye odaklı kısa dönemli bir süreç olarak belirtilirken, mentorluk ise bilgi vermeden çok karşılıklı mentor ve danışan etkileşimini içeren birebir uzun süreli bir ilişkidir (52). Levinson (1986), “danışman” ya da “guru” kavramlarının ustalıkla birebir özdeşleştiğini ancak böylesi bir kullanımın yanıltıcı olabileceğini, mentor kelimesinin sadece öğretmen, danışman ya da destekleyici kişi gibi dar bir anlama sığdırılmayacağını bu nedenle bu kavramlarının hepsini içine alan mentor kelimesinin kullanımında ısrarcı olduğunu belirtmiştir (37).

2.2. Yükseköğretimde Mentorluk

Ülkemizde 2547 sayılı Yükseköğretim kanunu’ na göre, yükseköğretim kurumları, çağdaş uygarlık ve eğitim - öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak, eğitim teknolojilerini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmakla görevlidir. Yükseköğretim kurumlarında öğretim üyeleri, ilgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmekle yükümlüdür (27).

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 (53). Dünyada birçok ülkede üniversitelerde formal mentorluk programı uygulandığı görülmektedir (6).

Bu bölümde yükseköğretimde mentorluk uygulamalarının mentörlere, danışanlara ve kuruma sağlayacağı yararlar üç kısımda incelenecektir.

2.2.1. Yükseköğretimde Mentorluğun Danışana Sağlayacağı Yararlar

Eğitimde mentorluğun danışana sağlayacağı yararlar şunlardır (54):

- Araştırma aktiviteleri, konferans sunumları, yayın, pedagojik becerilerinde ilerlemesine destek olmak,
- Kariyerinin zor dönemlerinde stresle baş etmesi için kaynak sağlamak ve onu eylem planı hazırlamasını sağlayarak olabilecek engeller tarafından oluşabilecek stresi daha az hissetmesini sağlamak,
- Mentorlarının bağlantıları ve deneyimleri sayesinde danışanın meslekteki konumunu ilerletmesini sağlayan yönlerini geliştirmek ve bu olumlu yönlerini zenginleştirmek,
- Alanında uzman diğer mentorlarla yapıcı iletişim kurması ve işbirlikçi aktivitelere katılımları sayesinde danışanı alanında ilerlemeye güdülemek ve danışanın kendine güveninin gelişmesine katkıda bulunmaktır. Ayrıca, akademik ortamda kariyere kendini adama, yükseköğretim kurumuna bağlılık ve adanmışlık, daha uzun süre görevde kalma, daha etkin öğretim ve üniversite hizmeti, bölüme, kuruma ve mesleğe daha çabuk adapte olma, daha çok bilimsel yayın yapma ve daha yüksek oranlı terfi başarısı, yükseköğretim kurumlarında mentorluk sürecinin danışana sağlayacağı faydalar arasındadır (16).

2.2.2. Yükseköğretimde Mentorluğun Mentora Sağlayacağı Yararlar

Yükseköğretimde mentorluğun mentora sağlayacağı yararlar kişisel memnuniyet, yaratıcılık, iletişim, alanında bilgileri yenileme, arkadaşlık ve destek, mesleki itibar olarak belirtilmektedir. Mentorlar danışanlarının gelişimi ve başarılı olması açısından mutluluk duymaktadırlar ve danışanların gelişimi arttıkça onların fikirlerinden faydalanmak mentora ilham vermektedir. Ayrıca mentorlar danışanlarını farklı uzmanlık alanlarındaki mentorlarla tanıştırlar ve danışanlarına bu tür iletişim ortamlarının oluşturulması için imkan tanırlarsa kendi iletişim ağlarını da geliştireceklerdir. Danışanların bu farklı iletişim ağları sayesinde çeşitli bilimsel etkinliklerine katılımını teşvik ederlerse alanlarındaki bilgileri taze tutarak çağdaş fikirlerini sürekli olarak güncel tutacaklardır. Mentorluk ilişkilerinin sonunda da güzel bir arkadaşlık kurulmuş olacaktır. Sonuç olarak danışan başarılı oldukça ve kendini sürekli geliştirdikçe mentoru da bölümdeki meslektaşları tarafından takdir edilerek itibarını devam ettirecektir (16).

2.2.3. Yükseköğretimde Mentorluğun Kuruma Sağlayacağı Yararlar

Yükseköğretimde mentorluğun kuruma sağlayacağı yararlar; kurumun stratejilerine ve vizyonuna ulaşmasının sağlanması, kurumun esnek ve gelişen çağdaş yaklaşımlara daha hızlı uyum sağlayabilmesi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kurumdaki çalışanlarının iş doyumlarının artması ve yetkinliklerinin

gelişmesi kurumun da itibarının artmasını sağlayacaktır Bunlara ilaveten danışanlarla yöneticiler arasında ilişkileri iyileştirmesi, performans sorunlarının tanımlanmasını ve giderilmesini kolaylaştırması, iş ortamında güven duygusu geliştirdiği için performans ve verimlilik artışı sağlaması, yeni yeteneklerin doğru bir biçimde seçilmesini ve geliştirilmesini sağlaması, geleceğin liderlerinin yetiştirilmesi, çalışanların örgüte bağlılığını ve motivasyonlarını arttırması, örgüt içi iletişimi ve bilgilerin örgüt içindeki akışını arttırması ve işe yeni başlayanların örgüt politikalarını anlamaları ve bu yönde çalışmaları sağlanır (49).

2.2.4. Yükseköğretimde Mentorlukla İlgili Çalışmalar

Dünyada birçok ülkede, üniversitelerde formal mentorluk programı uygulandığı görülmektedir. Bean ve arkadaşları (2014) West Chester Üniversitesinde, 2008–2011 yılları arasında başarıya ulaşmak için dört yıl formal mentorluk programı uygulamışlar ve bunun sonucunda mentor ve danışanların üniversitenin kültürü ve beklentilerini benimsedikleri, memnuniyetlerinin arttığı ve elde tutmada önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Formal mentorluk programı uygulayan üniversitelerden bazıları, City University of New York, Hunter; Emory University; Johns Hopkins University School of Nursing; Marquette University; Penn State College of Education; Stanford Medical School; University of California, San Diego; University of California, San Francisco; University of Hawaii, Manoa; University of Oregon; University of Michigan; Shippensburg University of Pennsylvania; and Yale Graduate School of Arts and Sciences.' dir. Bunlardan bazıları örneğin Johns Hopkins University School of Nursing, Penn State College of Education, and Stanford Medical School üniversite içerisinde bulunan okullara ya da liselere özeldir. Bazı programlar ise örneğin University of St Thomas, Purdue University, Fitchburg State College and Florida A & M University, and Yale Graduate School of Arts and Sciences, Women Mentoring Women Program cinsiyet, ırk eşitlik konularına özeldir (6).

Chung ve Kowalski, (2012) hemşirelik fakültesinde iş stresi, mentorluk, psikososyal güçlendirme ve iş tatminini araştırdığı çalışmasında; iş tatmini ve psikososyal güçlendirme, mentorluk kalitesi ve iş stresi arasında negatif bir ilişki bulmuşken, psikososyal güçlendirme, mentorluk kalitesi ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır (55).

Fowler ve O'Gorman' (2005) mentorlukla ilgili bir ölçek geliştirmek için yaptıkları çalışmada mentorluğun ayırıcı sekiz fonksiyonu olduğunu ortaya koymuştur. Mentor ve menteelerin ilişkileri içerisinde gerçekleşen mentorluk fonksiyonlarına ilişkin benzer algılara sahip olduğu bulunmuştur (45).

Avustralya, Finlandiya ve İsviçre'de işe yeni başlamış öğretmenlerde mentorluk uygulamalarının araştırıldığı başka bir çalışmada ise destekleyici ve işbirlikçi, kendini geliştirme ve gözetim olarak üç mentorluk yapısı gösterilmiştir (10).

Özkalp ve arkadaşlarının (2006), Anadolu Üniversitesinde Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı olan bölümlerde araştırma görevlilerinin danışmanları ile olan mentorluk ilişkilerini nasıl algıladıklarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda, mentor olarak danışmanın bir bilgi kaynağı ve yönlendirici olduğu, tecrübesini ve bilgisini paylaştığı, kişisel performansını arttırmaya yönelik usta-çırak ilişkisini yaşattığı ortaya çıkmıştır (21).

Vatan ve Bayık Temel (2009)'in "Hemşirelerde Liderlik Geliştirmede Formal Mentorluk Programı: Eylem Araştırması" isimli çalışmasında hemşirelerde liderlik becerilerinde olumlu değişimin yaratılmasında formal mentorluk programı etkili bulunmuştur. Bu programların mentorların ilişkisel iş öğrenimlerine, danışanların bireysel becerilerinin gelişimine daha fazla katkıda bulunarak bireysel öğrenmelerini sağladıkları saptanmıştır. Ayrıca danışanların, mentorlarının rollerinde danışman ve rol modeli rolünü daha fazla belirttikleri bulunmuştur (56).

Sezgin ve arkadaşlarının (2012), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde öğrenim görmekte olan yüksek lisans öğrencilerinin iyi bir tez danışmanından beklentilerini araştırdıkları nitel çalışmada, öğrencilerin danışmanlarının ilgili, duyarlı, teşvik edebilme, yönlendirme, destekleme, rol model olma ve farklı iletişim kanallarını kullanma gibi özelliklere sahip olmasını bekledikleri sonucuna varılmıştır (57).

Sezgin ve arkadaşlarının (2003), yapmış olduğu "Öğretim Üyelerinin Yetiştiricilik (Mentoring) Rollerini" isimli başka bir çalışmada ise araştırma görevlilerinin, tez danışmanlarının akademik kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştırdıklarını, vizyonlarını geliştirdiklerini ve desteklediklerini, danışmanlarını rol model aldıkları sonucuna ulaşılmıştır (58).

Altuntaş (2012), Türkiye'de akademisyen hemşireler arasında mentorluk ilişkilerini belirlemek amacıyla 10 hemşirelik okulunda mentor ve danışanların bakış açısını değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda mentorluk ilişkilerini değerlendirmede mentor ve danışanın çoğunlukla ilişkilerini öğrenci-öğretmen olarak değerlendirdikleri ve mentorların kendilerini daha pozitif değerlendirdikleri bulunmuştur (59).

Kılınç ve Alparıslan (2014)'in, yükseköğretimde mentor ve danışan bakış açılarını belirlemeye yönelik yaptığı nitel araştırmasında mentorluğun her iki grup tarafından da gerekli bir sistem olarak görüldüğü bulunmuştur. Öğrenciler mentorlerinde öncelikle iletişim özelliklerine, akademik yetkinliklere ve kişisel özelliklere dikkat etmekte, bununla birlikte profesyonel görünüme, sektör deneyimine ve karizma unsuruna önem vermektedir. Mentor olarak öğretim elemanları ise, analitik düşünme yeteneğine sahip, disiplinli, çalışkan, samimi, çıkarıcı olmayan, bireyleri danışan olarak tercih edeceklerini ifade etmektedirler. Ayrıca öğretim elemanları, iyi bir mentörde bulunması gereken özellikleri; özverili, tutarlı ve dürüst olmak, iletişim kurma becerisinin yüksek olması, mesleğe ve eğitimciliğe dair yetkinliklerinin fazla olması şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun yanında mentor olarak öğretim elemanları, mentorluk

sisteminin hem öğrenciye hem üniversiteye hem de öğretim elemanın gelişimine katkı sağlayacağı konusunda aynı fikirdedirler. (60).

Güven (2014)'in araştırma görevlilerinin danışmanları ile ilişkilerinin mentorluk bağlamında değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmasında üniversitelerde geleceğin bilim insanlarının gelişmesi için mentorluğa gereksinim olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca araştırma görevlileri mentorların farklı fikirlere ve yeniliklere açık olması, mentorların danışanlara rehberlik etmesi, mentorun kurumda ve kurum dışında danışılabilecek bir kişi olması gerektiğini belirtmektedirler (7).

2.3. Mentorluk Yetkinliği Kavramı ve Modeli

Mentorun yetkinliğini açıklamak için iyi bir mentorun sahip olması gereken önemli özellikleri göstermekte entegre kavramsal model bulunmaktadır. Bu modelde, iyi bir mentor, mentorluk yetkinliğini sürdürme ve başarmada gerekli yetkinlikler, yetenekler ile erdemlerin bir dengesini göstermektedir (13).



Şekil.1. Mentorluk Yetkinliği Modeli

“Şekil.1’ de gösterilen "Mentorluk Yetkinliği Modeli" Johnson (2003) çalışmasından alıntılanmıştır”.

Bu model, yukarda bahsedilen iyi bir mentorun önemli özellikleriyle birleşen üç boyutu entegre etmektedir ve hem mentor seçimine hem de eğitimine olan gereksinimi göstermektedir. Modelde gösterilen yetenekler, erdemler ve yetkinlikler aşağıdaki gibi açıklanmıştır (13):

Yetkinlik: Yetkinliklerden ayrı olarak tanımlanmaktadır. Yetkinlik “entegre derin bir kavramın ve başarılı uyum için iç bilişsel, duyuşsal ve diğer kaynakların göstergesidir”. Yetkinlikler ise özel beceriler, teknikler, tutumlar ve bilgilerdir.

Erdemler: Mentor erdemlerinden doğruluk, yardımseverlik ve sağduyu, yeterlilik için bir altyapı/temel olarak tanımlanır. Doğruluk, gücünü dürüstlük ve karşılıklılığından alan mentorluk ilişkilerinde, güven oluşturabilmeyi ve sürdürmeyi gösterir. Bir erdem olarak yardımseverlik, mentorun, mentorluk ilişkisi içinde ve dışında, başkalarına saygı ve empati göstermesi anlamındadır. Sağduyu karar verme yoluyla gösterilen mentorun uygunluğu ve amaçlılığını gösterir.

Yetenekler: Bilişsel, duygusal ve ilişkisel yetenekler de iyi bir mentorun temel özellikleriyle birleşmektedir. Bu yetenekler, geliştirilebilen ya da öğrenilebilen şeylerden ziyade bireylerin temel potansiyeli ya da kapasitesinden bahsettiğinden becerilerden ayrılır. Bilişsel yetenekler, deneysel ve teorik öğrenme için bir bağlılık ve merak duygusu içerir. Bu yetenekler, özelleştirilmiş bir alan ya da disiplinin ana konusu içerisinde gösterilen yetkinlik ve entellektüel yetenekler yoluyla gösterilebilir. Duygusal yetenekler, bireyin duygusal öz farkındalığı ve çabuk kavramasını yansıtır. Bu yetenekler, onların kendi duygusal sağlığını sürdürmesinde yatırım ve özyansıtma katılması yoluyla gösterilebilir. Son olarak, ilişkisel beceriler, empati kurma, saygı ve sevecenlik gösterme potansiyelini iletmeyi içerir. Güçlü ilişkisel yetenekleri olan mentorlar danışanın güveni artırır ve karşılıklılık ve işbirliğinin seviyesini uygun yetiştirir’.

Yetkinlikler: Modelin üçüncü boyutu mentorun yetkinlikleridir. Bunlar, mentorların eğitim ve öğretim yoluyla geliştirebildiği alanına özgü beceri, bilgi ve tekniklerdir. Öğretim yetkinlikleri, danışanlar tarafından sıklıkla deneyimlenen gelişimsel ihtiyaçlar ve geçişlerin ve yetişkin öğrenme süreçlerinin kavranmasını içerir. Mentorluk yetkinlikleri, mentorluk ilişkisinin kötü gitmesinin farkında olma, mentorun sorumlulukları ve rollerini kavrama ve bir mentorluk ilişkisi içerisinde ortaya çıkan zorluklarla baş etmek için beceriler, mentorluk ilişkisinin süreci ve yapısı içerisinde bilgi ve beceri gibi mentorluğun tüm teknik yönlerini kapsamaktadır. İletişim yetkinlikleri, mentorun kişilerarası iletişim kapasitesini ve kendi farkındalığı ile ilgilenir. Yetkinlikler, mentorluk ilişkisinde hem karşıt kültür hem de karşıt cinsiyet içinde iletişim içinde gösterilmelidir.

2.4. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Geçerlik ve güvenirlik, bir ölçme aracında bulunması gereken en önemli özelliklerdendir. Geçerlik, bir testin, ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır. Güvenirlik ise, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir (29). Uluslararası çalışmalarda geliştirilmiş bir ölçeği Türkçe’ ye kazandırarak kullanmanın, yeni bir ölçek hazırlamakla geçirilecek süreyi kısaltarak, araştırmacının alanındaki çalışmalara ayıracağı zamanı artırıp, iletişim kolaylığı ve karşılaştırılabilir bilgi sağlayacağı vurgulanmaktadır (61)

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için yapılan analizler iki grupta başlıklandırılmıştır.

2.4.1. Ölçeğin Psikolinguistik Özelliklerinin İncelenmesi

Veri toplama aracı olarak kullanılacak ölçek farklı bir dil ve kültürde geliştirilmişse bu aracın Türk dili ve kültürüne uyarlama çalışmalarının yapılması gerekir (61). Bu aşamada, Türk toplumuna uyarlamada dil geçerliliği için geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında orijinal ölçeğin kullanım izninin alınması ve çevirisinin yapılması gerekmektedir (28). Bir ölçeğin başka bir dile çevrilmesi, o ölçeğin doğasını değiştirir. Farkların en aza indirilmesi için ölçek maddelerinin titizlikle incelenmesi, çevrilen dilde anlamlı olması için gereken dönüştürmelerin yapılması ve çevrilen dili kullanan bireylerin normlarına göre standardize edilmesi, uyarlama işleminin temelini oluşturur (61).

Ölçek uyarlamasında dil geçerliği için hedef dildeki en uygun cümle yapısının, deyimlerin kullanılması, kültüre tamamen yabancı maddelerin değiştirilmesi gerekmektedir (61,62). Bu amaçla:

- Türkçe ve İngilizceyi iyi düzeyde bilen üç uzman tarafından İngilizceden Türkçeye çevirisinin yapılması,
- Türkçeye çevrildikten sonra ölçeğin araştırmacı tarafından düzenlenerek bir Türk Dili uzmanına, dilinin uygun olup olmadığının incelettirilmesi,
- Farklı bir dilbilimci uzman tarafından Türkçe ölçeğin İngilizce'ye geri çevirisi yapılmalıdır.

Yabancı dilden Türkçe'ye uyarlanmak istenen ölçeğin, her iki dili ve her iki kültürü iyi bilen bir çevirmen tarafından çevrilmesi gerekir. Ölçek örneklem grubuna uygulanmadan önce, örnekleme temsil eden küçük bir gruba uygulanmalıdır. Genellikle örneklemin %10'unu temsil eden sayıda katılımcıya uygulanması önerilir. Uygulama sırasında katılımcılar tarafından sorulan sorular yazılı olarak kayıt edilmelidir. Uygulama sonucunda verilen yanıtlar araştırmacılar tarafından değerlendirilerek, anlaşılmayan sorular tekrar değerlendirilir (28).

2.4.2. Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

2.4.2.1. Geçerlik Analizleri

Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derecede doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır. Geçerlik teknikleri için değişik sınıflandırmalardan bahsedilebilir. Bu sınıflandırmalardan en çok tercih edileni kapsam, ölçüt bağımlı ve yapı geçerliğidir (29).

2.4.2.1.1. Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliği, testi oluşturan maddelerin, ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesidir. Esasen 'test maddeleri ölçülmek istenen davranışı yansıtıyor mu?' sorusunun cevabı aranır. Burada her bir maddenin içerik ve nitelik olarak alınan davranışı ölçmede yeterli ve uygun bir soru olup olmadığına bakılır (29). Kapsam geçerliğini test etmenin

mantıksal yollarından biri uzman görüşüne başvurmaktır. Burada sözü edilen uzmanların, ilgili bilim alanında uzman ve ölçek sorusu hazırlama teknik ve yöntemlerini bilen kişilerden olması gereklidir. Uzmandan beklenen testin taslak formunda yer alan maddelerin kapsam geçerliği bakımından değerlendirilmesidir. Söz konusu uzman grubu en az 3 kişiden en fazla da 20 kişiden oluşur. Uzmanların öneri ve eleştirileri doğrultusunda ölçek yeniden yapılandırılır (61).

Ölçek maddelerin hem dil ve kültür eşdeğerliğini hem de içerik geçerliğini sayısal değerlerle kanıtlanması ve uzman görüşlerinin sağlıklı değerlendirilmesi için dereceleme ölçütü olarak Waltz ve Bausel (1981) tarafından geliştirilen Content Validity Index (CVI), Lawshe ve Davis teknikleri kullanılabilir. Ancak sıklıkla kullanılan kapsam geçerliliği indeksi (CVI)'dir Bu ölçütte uzmanlar her bir ölçek maddesini 1-4 arasında puanlayarak değerlendirir. Puanların değerleri:

1 puan: uygun değil,

2 puan: maddenin uygun şekilde getirilmesi gerekir,

3 puan: uygun ancak küçük değişiklik gereklidir,

4 puan: çok uygun şekilde belirtilmektedir.

Araştırmacı her uzmanın her madde için verdiği puanları değerlendirerek bir ve iki puan alan maddeleri çıkartır ya da yeniden düzenler. Eğer uzmanlar maddelerin %80'nini 3 ile 4 puan arasında değerlendirirlerse, CVI değeri 0.80 olarak belirlenir. Ölçeğin kapsam geçerliliği vardır diyebilmek için CVI değerinin 0.80 ve üzerinde olması gerekir (61).

2.4.2.1.2. Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği testin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir (29,61). Yapı testini incelemek amacı ile faktör analizi, küme analizi, iç tutarlık analizi ve hipotez testi tekniklerinden yararlanılabilir. Faktör analizi aynı yapı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Açımlayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür faktör analizi vardır (29).

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) başlı başına bir araştırma yöntemi olarak adlandırılan Yapısal Eşitlik Modellemesi'nin (YEM) bir türüdür. YEM, tarihsel bir gelişme göstermiştir; Regresyon analizi, PATH analizi, DFA ve en sonunda Yapısal Eşitlik Modellemeleri sırasına göre gelişmiştir. DFA, Karl Joreskog tarafından geliştirilmiştir ve 1969'da ilk makalesi yazılmıştır (63). Son yıllarda sosyal bilimler ve davranış bilimlerindeki önemi gittikçe artan yapısal eşitlik modellemeleri, oldukça fazla sayıdaki bilimsel araştırmada kullanılmaya başlamıştır. Başka bir dilde geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında sadece doğrulayıcı faktör analizi yapmak yeterli olabilir. DFA'de en yaygın kullanılan uyum indeksleri aşağıda belirtilmektedir (28):

- Ki kare (χ^2): Yapısal eşitlik modelinde tüm modelin uygunluğunu hesaplamak için hipotezi test eden geleneksel bir ölçümdür. Sıfır hipotezi anlamlılık testi olarak da bilinmektedir. $\chi^2 = 0$ ise model veriye mükemmel uyum sağlamaktadır. Bu oranın beşten küçük olması iyi uyum göstergesi olarak kabul edilir. Bu uyum istatistiği örneklem hacminden etkilenmekte ve örneklem sayısı arttıkça artmaktadır
- Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, YHOK (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA): Değerlerin 0.05' in altında olması iyi bir uyum değerini, 0.08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerini ifade eder.
- Karşılaştırmalı uyum indeksi (Comperative Fit İndeks, CFI): Sıfır bir aralığında yer alan karşılaştırmalı uyum indeksi için yüksek değerler iyi uyumu gösterir.
- Ölçeklendirilmemiş Uyum İndeksi (Non Normed Fit İndeks, NNFI): 0.95 ve üzeri iyi uyum gösterirken 0.90 üzerindeki değerler kabul edilebilir uyum göstergesidir
- Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit İndeks, NFI): Sıfır ile bir arasında değer alır ve bire yakın değerler iyi uyumu gösterir. 0.95 ve üzeri iyi uyum gösterirken 0.90 üzerindeki değerler kabul edilebilir uyum göstergesidir.

2.4.2.1.3. Görünüş Geçerliği

Geçerlikle ilgili olarak yukarıdaki sınıflamaların dışında kalan bir başka geçerlik tekniği “görünüş geçerliği” dir. Testin ismi, açıklamalar, soruların ve testin düzeni vb. faktörler cevaplayıcının testin genel olarak geçerliğine ilişkin bir görüş geliştirmesine sebep olur. Olumlu izlenimler testin sorularına güvenilir cevaplar almayı kolaylaştıracaktır. Testin görünümü ile ilgili olan bu geçerlik türü, uzman görüşü ile değerlendirilir (29).

2.4.2.2. Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik, tüm ölçme aracının taşıması gereken temel özelliktir ve bir ölçme aracının hatalardan arınık olarak ölçme yapabilme yeteneğidir. Aracın verilerinin doğru toplandığını ve yinelenabilir olduğunu bu özelliği belirler (61). Bireyin test maddelerine verdiği cevaplar arasında tutarlılık olarak tanımlanır. Testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (29). Başka bir deyişle bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir (64). Testin alınan ölçütleri karşılama düzeyini incelemek amacıyla kullanılan başlıca güvenilirlik türleri aşağıda açıklanmıştır.

2.4.2.2.1. Test Tekrar Test Yöntemi

Bir testin aynı gruba belli aralıklarla iki kez uygulanması ile elde edilen puanlar arasındaki korelasyon ile açıklanır (29). İki kez uygulanması arasında geçen bu süre, ölçülen özelliğin değişmesine yetmeyecek kadar uzun ve birinci uygulamadaki yanıtlarını anımsayacakları kadar kısa olmamalıdır. Bu zaman aralığı iki haftadan az, dört haftadan fazla olmamalıdır. Elde edilen korelasyon -1.00 ile +1.00 arasında bir değer alır. İki ölçüm arasında yapılan karşılaştırmada +1.00 değeri var ise pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki olduğunu, -1.00 değeri negatif yönlü çok güçlü bir ilişki olduğunu, 0.00 değeri ve yakın değerler ise bir ilişki olmadığını ya da zayıf ilişkiyi belirtir. Ölçeğin zamana karşı değişmez olduğunu belirlemede kullanılan korelasyon değerinin pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki göstermesi gerekir. Bir testin aynı bireylere, aynı koşullarda ancak belli bir zaman aralığı ile tekrar verilmesine dayanır. Bu yöntem test-tekrar test adı verilir. Korelasyon katsayısı örneklemin büyüklüğünden etkilenir ve küçük gruplarda hesaplandığında değişkenlik gösterir. Korelasyon katsayısı hesaplanırken grubun en az 30 kişiden oluşması gerekir (65).

2.4.2.2.2. İç Tutarlılık

İç tutarlılık” sık başvurulan bir güvenilirlik ölçütüdür. İç tutarlılığın dayandığı temel görüş, her ölçme aracının belli bir amacı gerçekleştirmek (bir bütün oluşturmak) üzere, birbirinden deneysel olarak bağımsız ünitelerden oluştuğu ve bunların bir bütün içinde bilinen ve birbirine eşit ağırlıklara sahip olduğu varsayımdır. İç tutarlılık yönteminde hesaplanan Cronbach Alpha değeri; bir ölçekteki soruların varyanslarının toplamı, genel varyansa bölünerek elde edilir. Alfa katsayısı ile bir ölçekteki soruların, belirli gruplar halinde, türdeş bir yapıyı oluşturup oluşturmadıkları belirlenmeye çalışılır ve 0 ile 1 arasında değer alır. Alfa değerinin negatif çıkması güvenilirliğin bozulduğu anlamına gelir Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı için aşağıdaki yorum yapılabilir (64):

- $0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği” nin Türkçe’ ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin çalışılması amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Kasım 2015-Kasım 2016 tarihleri arasında Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Madde Bağımlılığı, Toksikoloji ve İlaç Bilimleri Enstitüsü, İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu’nda yürütülmüştür. Araştırmanın test tekrar test uygulamaları ise Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi’ nde yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ne bağlı Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Madde Bağımlılığı, Toksikoloji ve İlaç Bilimleri Enstitüsü, İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu’ nde görev yapan öğretim üyeleri (680) ve araştırma görevlilerinin (715) tümü araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, yukarıda bahsedilen kurumlara bağlı olarak çalışan, kendilerine ulaşılabilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan, öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına mentor olarak en az 6 aydır danışmanlık yapan öğretim üyeleri, danışan olarak en az 6 ay danışmanı ile çalışan araştırma görevlileri dahil edilmiştir. Bahsedilen kurumlarda araştırmaya katılmayı kabul etmeyen öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri, 6 aydan az süre danışmanlık alan araştırma görevlileri ve 6 aydan az süredir danışmanlık veren öğretim üyeleri araştırma kapsamına dahil edilmemiştir.

Ölçek çalışmalarında faktör analizi yapabilmek için örneklem büyüklüğünün, madde sayısının 5-10 katından az olmaması beklenmektedir (29,65,66). Bu bilgiye dayanılarak araştırmada, örneklem sayısı ölçekteki madde sayısının (ölçekteki madde sayısı 26) en az 5 katı olarak belirlenmiştir. Görüşülen mentoarlardan 10 kişi örneklem seçim kriterlerine uymamış ve 33 kişi de araştırmaya katılmayı kabul etmemiştir. Görüşülen danışanlardan 37 kişi örneklem seçim kriterine uymamış ve 26 kişi de araştırmaya katılmayı kabul etmemiştir. Örneklem kriterlerine uyan ve çalışmayı kabul edenlerin sayısı 165 mentor ve 161 danışandır. Böylece örneklem büyüklüğünde madde sayısının yaklaşık olarak 6.5 katına ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Süresi

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği, mentorlar ve danışanlara araştırmacı tarafından elden dağıtılarak yüzyüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde örneklem seçim kriterlerine uygun, çalışmaya katılmaya gönüllü olan 30 mentor ve 32 danışan verileri ile test tekrar test analizleri yapılmıştır. Test tekrar test uygulamasında ilk test ve son test arasında 3 hafta zaman aralığı tanınmıştır. Test tekrar test verileri Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nden mail yoluyla elde edilmiş olup, tüm diğer katılımcılardan yüzyüze görüşülerek elde edilmiştir. Veri toplama formunun doldurulması 5-10 dakika zaman almaktadır.

3.5. Veri Toplama Gereçleri

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Mentorun Özdeğerlendirmesi ve Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi)’ ve araştırmacı tarafından oluşturulan mentor ve danışanın tanıtıcı özelliklerine ilişkin soru formlarıdır.

3.5.1. Tanıtıcı Bilgilere Yönelik Soru Formu

Bu soru formunda, mentor ve danışanın tanıtıcı bilgilerini içeren sorular yer almaktadır. Mentorun tanıtıcı özelliklerine ilişkin, mentorun yaşı, kurum adı, cinsiyeti, medeni durumu, akademik ünvanı, akademisyen olarak çalışma yılı, daha önce mentorlukla ilgili eğitim alma durumu, şu anda danışmanlık yaptığı araştırma görevlisi sayısı, lisansüstü eğitimde ne kadar zamandır danışman öğretim üyesi olarak görev yaptığı bilgilerini içeren toplam dokuz soru yer almaktadır (Ek I). Danışanın tanıtıcı özelliklerine ilişkin ise danışanın yaşı, kurum adı, cinsiyeti, medeni durumu, akademik ünvanı, akademisyen olarak çalışma yılı, şu andaki eğitim aşaması, lisansüstü eğitimde danışman öğretim üyesinin ne kadar zamandır bulunduğu bilgilerini içeren toplam sekiz soru yer almaktadır (Ek II).

3.5.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirmesi Formu (Ek I) ve Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu (Ek II)

“Mentoring Competency Assesment-MCA”ın geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Fleming ve arkadaşları (2013) tarafından 2009 yılında başlamıştır (Ek III- Ek IV) Bu amaçla Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 16 farklı üniversitede bir proje olarak, üç grup araştırmacı tarafından yürütülmüştür. İlk grup, araştırma metodolojisini geliştirmek için, mentor eğitimi ile ilgili workshoplara odaklanmıştır. İkinci grup, sözkonusu üniversitelerdeki projeden sorumlu araştırmacılar kendi kurumlarında mentor ve

danışan eşleşmesine odaklanmışlardır. Ortalama her bir üniversiteden 12-27 arasında veri gelmiş ve çalışmanın sonucunda 283 mentor ve danışan eşleştirilmiştir. Üçüncü grup ise ilk yazar Micheal Fleming liderliğinde çalışma grupları tarafından oluşturulan verilerin psikometrik özelliklerini incelemiştir (25).

MCA ölçeği, araştırmacı mentorların mentorluk yetkinliklerini belirlemek amacıyla, mentorun özdeğerlendirmesi ve danışanın mentorunu değerlendirmesi formu olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. MCA Ölçeği'nde 26 madde ve 6 alt boyut yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları; “etkili iletişimi sürdürme”, “beklentileri sıralama”, “kavrama gücünü değerlendirme”, “özgürlüğü teşvik etme”, “farklılıkları ele alma” başlıklarından oluşmaktadır. Aşağıda Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları ve ilgili maddeleri verilmiştir (25):

1.Etkili İletişimi Sürdürme: Bu alt boyut “aktif dinleme”, “yapıcı geribildirim sağlama”, “güvene dayalı bir ilişki kurma”, “farklı iletişim tekniklerini belirleme ve kullanma”, “danışanlar ile iletişimi geliştirmek için stratejiler kullanma”, “danışanların diğer mentorları ile etkili işbirliği yapma” olmak üzere 6 maddeden oluşmaktadır.

2.Beklentileri Sıralama: İkinci alt boyut “mentorluk ilişkisinden beklentilerini netleştirmek için danışanlarla çalışma”, “kendi beklentilerinizi danışanların beklentileri ile bağdaştırma”, “kişisel ve profesyonel farklılıkların beklentileri nasıl etkileyebileceğini dikkate alma”, “araştırma hedeflerini belirlemeleri için danışanlarla çalışma”, “araştırma hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak stratejiler geliştirmede danışanlara yardım etme” olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır.

3.Kavrama Gücünü Değerlendirme: Üçüncü alt boyut “danışanların bilimsel bilgi düzeylerini doğru olarak tahmin etme”, “danışanların araştırma yürütme becerilerini doğru olarak tahmin etme”, “danışanların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmak için stratejiler kullanma” olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır.

4.Özgürlüğü Teşvik Etme: Dördüncü alt boyut “danışanları motive etme”, “danışanların özgüvenini geliştirme”, “danışanların yaratıcılığını teşvik etme”, “danışanların profesyonel katkılarını kabul etme”, “profesyonel bağımsızlığa giden yolu belirlemede danışanlarla uzlaşma” olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır.

5.Farklılıkları Ele Alma: Beşinci alt boyut “mentor/danışan ilişkinize getirdiğiniz önyargı ve yanlılıkları dikkate alma”, “kendinizden farklı kişisel geçmişe sahip olan danışanlarla etkin şekilde çalışma” (yaş, ırk, cinsiyet, sınıf, bölge, kültür, din, aile yapısı vb.) olmak üzere 2 maddeden oluşmaktadır.

6.Mesleki Gelişimi Teşvik Etme: Altıncı alt boyut “danışanların etkin bir etkileşimde bulunmalarına yardımcı olma, danışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olma, danışanların özel yaşamları ile iş yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olma, rol modeli olarak kendi etkinizin farkında olma, danışanların kaynaklar bulmalarına yardımcı olma (ör;ödenekler) olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır.

Danışanın mentorunu değerlendirmesinde 14. madde mentorun özdeğerlendirmesinde olan maddeden farklı olarak “araştırmayı daha iyi kavramanız için stratejiler kullanılması” şeklinde belirtilmiştir.

Ölçekteki her bir madde likert tipi (1-7) ölçeklendirme ile puanlanmaktadır (1='hiçbir beceriye sahip değil', 4='orta derecede becerili', 7='aşırı derecede becerili). Ölçek puanlaması 1'den 7'ye kadar yapılıp ve puanlar toplanır. Ölçeğin tümünden alınacak olan en düşük puan 26 ve en yüksek puan 182'dir. Her bir alt boyutta madde sayısına göre en düşük ve en yüksek puanlar belirlenir. Alt boyutlardan alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar ise, “etkili iletişimi sürdürme” 6-42 , “beklentileri sıralama” 5-35, “kavrama gücünü değerlendirme” 3-21, “özgürlüğü teşvik etme” 5-35, “farklılıkları ele alma” 2-14, “mesleki gelişimi teşvik etme” 5-35 puan arasındadır.

Fleming ve ark. (2013) çalışmasında ‘Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirilme Ölçeği’ nin mentor ve danışana uygulanması sonucunda ölçeğin geneli ve 6 alt boyutu için elde ettikleri Cronbach Alfa değerleri ve alt boyutlarının madde sayıları Tablo 4’de gösterilmektedir. Buna göre Cronbach Alfa değerleri genel mentor formu için 0.91, danışan formu için 0.95 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarının Cronbach Alfa değerleri ise; mentor formu için 0.62-0.91 arasında, danışan formu için 0.59- 0.90 arasında değişmektedir (25).

Tablo 4. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirilme Ölçeği’nin Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerlerinin Dağılımı (25).

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
	Mentor	Danışan
Etkili iletişimi sürdürme (6 madde)	0.62	0.59
Beklentileri sıralama (5madde)	0.76	0.73
Kavrama gücünü değerlendirme (3 madde)	0.72	0.72
Farklılıkları ele alma (2 madde)	0.65	0.73
Özgürlüğü teşvik etme (5madde)	0.91	0.90
Mesleki gelişimi teşvik etme (5madde)	0.80	0.62
Genel	0.91	0.95

3.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirme Teknikleri

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türk toplumu için geçerlik güvenirliğinin belirlenmesinde aşağıdaki tablolarda belirtilen istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 5. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerliğinin Belirlenmesinde Kullanılan Yöntemler ve Analizler

Geçerlik Yöntemleri	Geçerlik Yöntemi İçin Kullanılan Analizler
Dil Geçerliği	Uzman Çevirisi ve Geri Çeviri Ön Uygulama
İçerik/Kapsam Geçerliği <ul style="list-style-type: none">• Uzman Görüşü• Yüzeysel Geçerlik	KGİ hesaplanması ve Kapsam Geçerlik Oranlarının hesaplanması (KGO) Örnekleme dahil edilmeyen 10 mentor ve 10 danışandan ön uygulama yapılarak ölçeğin okunabilirliği ve anlaşılabilirliği hakkında görüşlerinin alınması ve gerekli değişikliklerin yapılması
Yapı Geçerliği	Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 6. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirliğinin Belirlenmesinde Kullanılan Yöntemler ve Analizler

Güvenirlik Yöntemleri	Güvenirlik Yöntemi İçin Kullanılan Analizler
İç Tutarlılık	Cronbach Alpha Güvenirlik Analizi
Zamana Karşı Değişmezlik <ul style="list-style-type: none">• Test-Tekrar Test Yöntemi	Intra Class Korelasyon

Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde; Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 22) ve Linear Structural Equations Model Language (LISREL 8.7) paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırma kapsamına alınan mentor ve danışanların tanıtıcı bilgileri, sayı ve yüzde dağılımı, standart sapma, min-max değerleri, medyan kullanılarak gösterilmiştir. Ölçeğin geçerliliğine yönelik olarak; dil geçerliğinin sağlanması için uzman çevirisi ve geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca içerik/kapsam geçerliği, yapı geçerliği kullanılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. DFA'de modelin geçerliliğini değerlendirmek için Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness, χ^2), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak, Cronbach Alpha katsayısının belirlenmesi ve test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Süresi ve Olanaklar

Aşağıdaki tabloda verilen zaman çizelgesinde belirtildiği gibi Şubat 2015-Haziran 2015 tarihleri arasında araştırma konusu belirlenmiş ve gerekli hazırlıklar yapılmıştır Tez önerisi 07.07.2015 tarihinde sunulmuştur. Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra Aralık 2015-Mart 2016 tarihleri arasında veriler toplanmıştır. Nisan 2016-Mayıs 2016 tarihleri arasında ise verilerin değerlendirilmesi ve analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Sürecinin Zaman Çizelgesi

Literatür Tarama ve Tez Konusunun Belirlenmesi	Şubat 2015-Haziran 2015
Tez Öneri Hazırlanması ve Sunumu	Temmuz 2015
Etik Kurul ve Kurum İzinlerinin Alınması	Ağustos 2015- Aralık 2015
Veri Toplama	Aralık 2015-Mart 2016
Kurum İzinlerinin Alınması (Test Tekrar Test Uygulaması)	Nisan-Mayıs 2016
Veri Analizi	Nisan 2016
Rapor Yazımı ve Tez Bitirme Sınavı	Mart 2016-Haziran 2016

3.8. Araştırmanın Etiği

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve kullanılması için ölçeğin başyazarı Micheal Fleming'den mail yoluyla yazılı izin alınmıştır (Ek V). Araştırmanın yapılabilmesi için Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Bilimsel Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Ek VI) Çalışmanın yürütülebilmesi için Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı Tıp Fakültesi (Ek VII), Diş Hekimliği Fakültesi (Ek VIII), Eczacılık Fakültesi (Ek IX), Hemşirelik Fakültesi (Ek X), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Ek XI), Madde Bağımlılığı, Toksikoloji ve İlaç Bilimleri Enstitüsü (Ek XII), İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu (Ek XIII)'dan alınmıştır.

Katılımcılara araştırmanın amacı, yararları açıklanmış, gönüllülük ilkesine özen gösterilerek sözel onamları alınmıştır. Katılımcılar anket formlarını isim belirtmeksizin doldurmuşlardır. Öğretim Elemanlarının sözel onamları “ Bu çalışma “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türk toplumu için geçerlik ve güvenilirliğini incelemek amacıyla yapılmaktadır. Burada “mentorluk” kavramı ile kastedilen; deneyimli bir öğretim elemanının daha az deneyimli bir öğretim elemanına kariyer gelişimi ve araştırma konularında rehberlik ederek süreç içerisinde onu desteklediği birebir ilişkidir. Danışman öğretim üyesi “mentor”, araştırma görevlisi ise “danışan” olarak belirtilmiştir. Ankette yer alan bilgiler bilimsel bir çerçeve içinde değerlendirilecektir” şeklinde bilgilendirme yapılarak alınmıştır.

Ölçeğin zamana karşı değişmezliğini değerlendirmede ilk uygulamada katılımcıların bir takma ad kullanmaları istenmiş, ikinci uygulamada da aynı takma ad kullanılmıştır.

Araştırmanın test tekrar test uygulaması için Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi (Ek XIV) , İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi (Ek XV) ve Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nden (Ek XVI) gerekli izinler alınmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen araştırmanın bulguları yer almaktadır.

4.1. Mentorların ve Danışanların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan mentorlar ve danışanların tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 8. Mentorların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (n:165)

DEĞİŞKENLER	Sayı	Yüzde	Ort±Ss	Ortanca
Mentorun Çalıştığı Kurum Adı				
Tıp Fakültesi	41	24.85		
Hemşirelik Fakültesi	39	23.64		
İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu	6	3.64		
Madde Bağımlılığı ve İlaç Bilimleri Enstitüsü	1	0.61		
Eczacılık Fakültesi	32	19.39		
Diş Hekimliği Fakültesi	32	19.39		
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	14	8.48		
Yaş Grubu				
26-45 yaş	77	46.70	47.46±8.59	
46-65 yaş	88	53.30		
Cinsiyeti				
Kadın	118	71.52		
Erkek	47	28.48		
Medeni Durumu				
Evli	122	73.94		
Bekar	43	26.06		
Akademik Ünvanı				
Prof. Dr.	74	44.85		
Doç. Dr.	59	35.76		
Yard. Doç. Dr	32	19.39		
Daha Önce Mentorlukla İlgili Eğitim Alma Durumu				
Evet	36	21.82		
Hayır	129	78.18		
Toplam	165	100		
	Min	Max		
Akademisyen Olarak Çalışma Yılı	20	41	21.61±9.02	20
Danışmanlık Yaptığı Araştırma Görevlisi Sayısı	1	8	2.27±1.63	2
Lisansüstü Eğitim Döneminde Kaç Yıldır Danışman Öğretim Üyesi Olarak Görev Yaptığı	0,5	35	11.28±8.60	10

Tablo 8’de Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ne bağlı bölümlerde öğretim üyeliği yapan mentorların tanıtıcı özelliklerinin dağılımları yer almaktadır.

Öğretim üyelerinin %24.8’ini Tıp Fakültesi, %23.6’sını Hemşirelik Fakültesi, % 19.4’ünü Eczacılık Fakültesi, %19.4’ünü Diş Hekimliği Fakültesi, %8.5’ini Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, %3.6’sını Atatürk Sağlık Yüksek Okulu ve %0.61’ini de Madde Bağımlılığı ve İlaç Bilimleri Enstitüsü’nde görev yapmakta olan mentorlar oluşturmuştur. Mentorların %46.7’sinin 26-45 yaş, %53.3’ünün 46-65 yaş grubunda olduğu ve yaş ortalamalarının ise 47.46 ± 8.59 olduğu bulunmuştur. Mentorların %71.5’i kadın ve %28.5’i erkektir. Mentorların %74’ü evli, %26’sı ise bekar. Mentorların %44.8’i profesör, %35.8’i doçent ve %19.4’ü yardımcı doçenttir. Mentorların %78.2’si daha önce mentorlukla ilgili herhangi bir eğitim almamışlardır. Mentorların akademisyen olarak çalışma yılı ortalamaları $21,61 \pm 9.02$ (min:20, max:41)’dir. Mentorların danışmanlık yaptığı araştırma görevlilerin ortancası iki olup (min:1, max: 8) olarak bulunmuştur. Mentorların lisansüstü eğitimde danışman öğretim üyesi olarak ortalama çalışma süreleri 11.28 ± 8.2 (min:0.5, max: 35) yıldır.

Tablo 9. Danışanların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (n:161)

DEĞİŞKENLER	Sayı	Yüzde	Ort±Ss	Ortanca
Danışanın Çalıştığı Kurum Adı				
Tıp Fakültesi	42	26.09		
Hemşirelik Fakültesi	56	34.78		
İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu	8	4.97		
Madde Bağımlılığı ve İlaç Bilimleri Enstitüsü	3	1.86		
Eczacılık Fakültesi	19	11.8		
Diş Hekimliği Fakültesi	28	17.39		
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	5	3.11		
Yaş Grubu				
24-33 yaş	143	88.8	28.97±3.88	
34-43 yaş	18	11.2		
Cinsiyeti				
Kadın	115	71.43		
Erkek	46	28.57		
Medeni Durumu				
Evli	56	34.78		
Bekar	105	65.22		
Akademik Ünvanı				
Araştırma Görevlisi	126	78.26		
Araştırma Görevlisi Dr.	29	18.02		
Öğretim Görevlisi Dr.	3	1.86		
Diğer (Uzman)	3	1.86		
Şu Andaki Eğitim Aşaması				
Yüksek lisans ders	13	8.07		
Yüksek lisans tez	19	11.8		
Doktora ders	40	24.85		
Doktora tez	46	28.57		
Uzmanlık	43	26.71		
Toplam	161	100		
	Min	Max		
Akademisyen Olarak Çalışma Yılı	0.6	20	3.88±3.31	3
Danışanın Lisansüstü Eğitim Döneminde Kaç Yıldır Danışman Öğretim Üyesi Bulunduğu	0.5	19	3.64±2.56	3

Tablo 9’da Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ ne bağlı bölümlerde çalışan danışanların tanıtıcı özelliklerinin dağılımları yer almaktadır.

Danışanların %34.8’i Hemşirelik Fakültesi, %26.1’i Tıp Fakültesi, %11.8’i Eczacılık Fakültesi, %17.9’u Diş Hekimliği Fakültesi, %3.11’i Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, %4.97’si Atatürk Sağlık Yüksek Okulu ve %1.86’sı da Madde Bağımlılığı ve İlaç Bilimleri Enstitüsü’nde görev yapmaktadır. Danışanların % 71.4’ü kadın, %28.57’si erkek olup %65.2’si bekar ve %34.78’si evlidir. Danışanların %78.3’ü Araştırma Görevlisi, %18’i Araştırma Görevlisi Doktor, %1.9’u Öğretim Görevlisi Doktordur. Danışanların %28.6’sı doktora tez, %24.8’i doktora ders, %26.7’si uzmanlık, %11.8’i yüksek lisans tez, %8.1’i yüksek lisans ders aşamasındadır. Danışanların yaş ortalamaları 28.97±3.88 olup, akademisyen olarak ortalama çalışma süreleri 3.88±3.31 yıldır. Danışanların lisansüstü eğitim döneminde mentorunun bulunma süresi ortalama olarak 3.64±2.56 yıldır.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen bulgular, ölçeğin geçerlik analizi bulguları ve güvenilirlik analizi bulguları şeklinde iki ana başlık altında açıklanmıştır.

4.2.1. Ölçeğin Geçerlik Analizi Bulguları

Bu çalışmada, Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin geçerlik analizlerinde dil geçerliliği, içerik-kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği kullanılmıştır.

4.2.1.1. İçerik ve Kapsam Geçerliliği

Dil geçerliliği için, öncelikle ölçeği geliştiren yazarlardan ilk yazar olan Prof .Dr. Micheal Fleming ile elektronik posta yoluyla iletişim kurularak izin alınmıştır. Bununla birlikte ölçek maddelerinin Türkçeye çevirisi yapılırken, dildeki en uygun cümle yapısı göz önünde bulundurulmuştur. Bu amaçla mevcut ölçek en başta Türkçe ve İngilizceyi iyi bilen Hemşirelikte Öğretim ve Yönetim alanından 3 öğretim üyesi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye, eş zamanlı olarak İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında 2 dil bilimci öğretim üyesi tarafından da ayrı ayrı İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra araştırmacı tarafından bu çeviriler değerlendirilerek, ölçeğin Türkçe formu yeniden düzenlenmiştir. Bu süreçten sonra ölçeğin Türkçe formu İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında bir başka dil bilimci öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır. Bu son çeviri ise çevirinin nihai halini elde etmek amacıyla, araştırmacılar tarafından bir başka dil bilimci bir öğretim üyesi tarafından özgün dildeki aslı ile karşılaştırılarak, aslına uymayan maddelerin Türkçe ifadeleri yeniden gözden geçirilmiştir. Sonunda Türkçe taslak formu oluşturulan ölçek Sağlık Bilimleri alanında farklı uzmanlık alanları olan 11 uzman öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiş ve önerileri doğrultusunda orjinal ölçek maddelerinde anlam değişikliği yaratmayacak şekilde ölçeğe son şekli verilmiştir.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'ne ait kapsam geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla, mentorluk konusu ile ilgili çalışma yapmış ve bilgi sahibi olan toplam 11 öğretim üyesi uzmanlardan [Hemşirelikte Öğretim (n:2), Hemşirelikte Yönetim (n:3), Halk Sağlığı ve Hemşireliği (n:1), Psikiyatri Hemşireliği (n:1), İç Hastalıkları Hemşireliği (n:1), Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği (n:1), Tıbbi Biyokimya (n:1) ve Eczacılık (n:1)] hazırlanan uzman değerlendirme formu ile görüşler alınmıştır (Ek XVII). Bu ölçütte uzmanlar her bir ölçek maddesini Davis Tekniği Yöntemi ile 1-4 arasında puanlayarak değerlendirmişlerdir. Puanların değerleri;

1 puan: uygun değil,

2 puan: maddenin uygun şekilde getirilmesi gerekir

3 puan: uygun ancak küçük değişiklik gerekli

4 puan: çok uygun şeklindedir.

Uzmanlardan gelen görüşlerin değerlendirilmesinde, her bir maddeye ait Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) hesaplanmıştır. Ardından, hesaplanan KGO'larının ortalaması alınarak Kapsam Geçerliliği İndeksi (KGİ) belirlenmiştir. KGİ, her bir madde için uzmanların o maddeyi gerekli görüp görmediklerinin belirlenmesinde kullanılmaktadır (64). Bu değer, maddelerin uygunluk düzeyi için hesaplanmıştır. Aşağıdaki Tablo 10'da Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin danışanın mentorunu değerlendirmesi formu ve mentorun özdeğerlendirmesi formu, Tablo 11'de kapsam geçerlilik oranları görülmektedir.



Tablo 10. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu'na Yönelik Uzman Görüşlerinin Kapsam Geçerlilik Oranlarının Dağılımı

Madde No	KGO
1.Sizi aktif dinlemesi	0.818
2.Size yapıcı geribildirim sağlaması	0.818
3.Sizinle güvene dayalı ilişki kurması	0.818
4.Sizinle iletişimde farklı iletişim tekniklerini belirlemesi ve kullanması	0.636
5.Sizinle iletişimi geliştirmek için stratejiler kullanması	1.000
6.Birlikte çalıştığınız diğer mentorlar ile etkili işbirliği yapması	1.000
7. Mentorluk ilişkinizden beklentilerinizi netleştirmek için sizinle birlikte çalışması	0.818
8. Kendi beklentileri ile sizin beklentilerinizi bağdaştırması	0.636
9. Kişisel ve profesyonel farklılıkların beklentileri nasıl etkileyebileceğini dikkate alması	1.000
10. Araştırma hedeflerini belirlemek için sizinle birlikte çalışması	1.000
11. Araştırma hedeflerine ulaşmanızı sağlayacak stratejiler geliştirmenize yardımcı olması	0.636
12. Bilimsel bilgi düzeyinizi doğru olarak tahmin etmesi	0.818
13. Araştırma yürütme yeteneğinizi doğru olarak tahmin etmesi	0.818
14. Araştırmayı daha iyi kavramanız için stratejiler kullanması	0.636
15. Sizi motive etmesi	1.000
16. Özgüveninizi geliştirmesi	0.818
17. Yaratıcılığınızı teşvik etmesi	0.818
18. Profesyonel katkılarınızı kabul etmesi	0.636
19. Profesyonel bağımsızlığa giden yolu belirlemede sizinle uzlaşması	0.818
20. Mentor/danışan ilişkinize getirdiği önyargı ve yanlılıkları dikkate alması	0.636
21. Kendi kişisel geçmişinden farklı danışanlar ile etkin olarak çalışması (yaş, ırk, cinsiyet, sınıf, bölge, kültür, din, aile yapısı vb.)	0.818
22. Etkin bir etkileşimde bulunmanıza yardımcı olması	1.000
23. Kariyer hedeflerinizi belirlemenize yardımcı olması	1.000
24. Özel yaşamınız ile iş yaşamınızı dengelemenize yardımcı olması	0.818
25. Rol modeliniz olarak size olan etkisinin farkında olması	1.000
26. Kaynaklar bulmanıza yardımcı olması (ör, ödenekler)	0.636
KGİ	0.825

Tablo 11. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Özdeğerlendirme Formu'na Yönelik Uzman Görüşlerinin Kapsam Geçerlilik Oranlarının Dağılımı

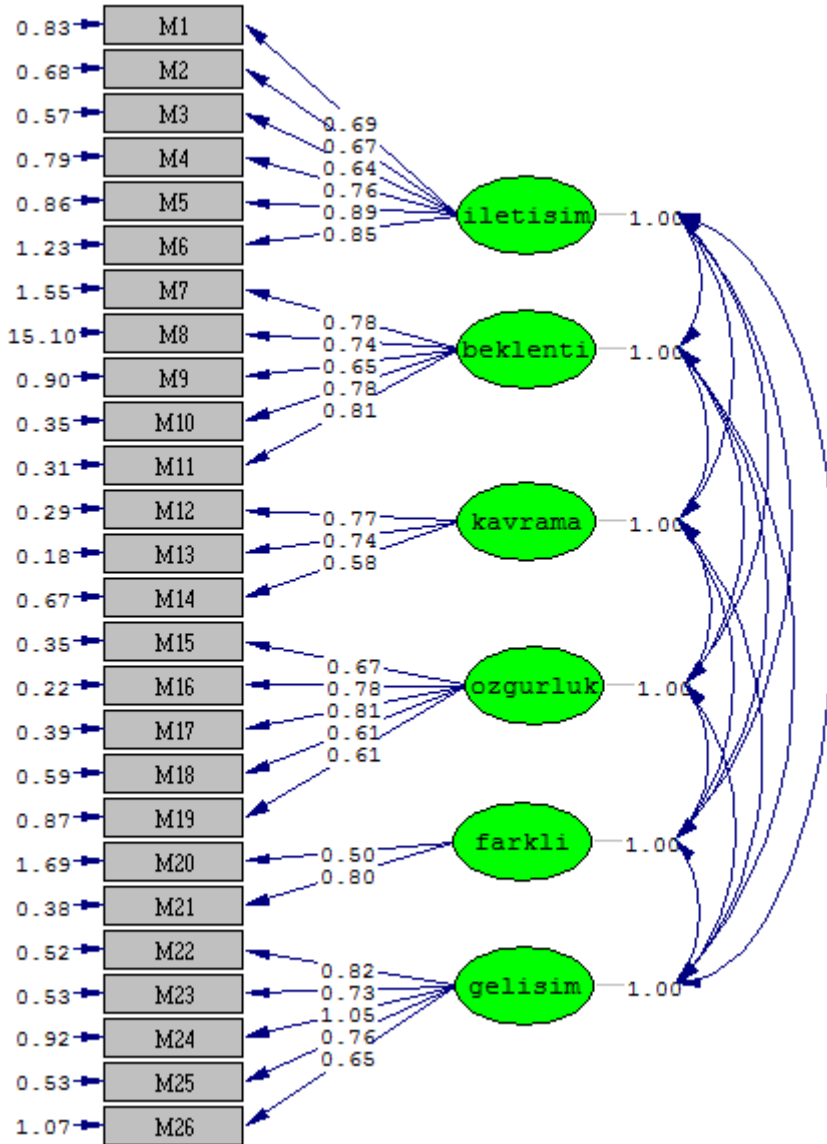
Madde No	KGO
1. Aktif dinleme	0.818
2. Yapıcı geribildirim sağlama	1.000
3. Güvene dayalı ilişki kurma	0.818
4. Farklı iletişim tekniklerini belirleme ve kullanma	0.636
5. Danışanlar ile iletişimi geliştirmek için stratejiler kullanma	1.000
6. Danışanların diğer mentorları ile etkili işbirliği yapma	0.818
7. Mentorluk ilişkisinden beklentilerini netleştirmek için danışanlarla çalışma	0.636
8. Kendi beklentilerinizi danışanların beklentileri ile bağdaştırma	0.636
9. Kişisel ve profesyonel farklılıkların beklentileri nasıl etkileyebileceğini dikkate alma	0.818
10. Araştırma hedeflerini belirlemeleri için danışanlarla çalışma	1.000
11. Araştırma hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak stratejiler geliştirmede danışanlara yardım etme	0.636
12. Danışanların bilimsel bilgi düzeylerini doğru olarak tahmin etme	1.000
13. Danışanların araştırma yürütme becerilerini doğru olarak tahmin etme	0.818
14. Danışanların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmak için stratejiler kullanma	1.000
15. Danışanları motive etme	1.000
16. Danışanların özgüvenini geliştirme	0.818
17. Danışanların yaratıcılığını teşvik etme	0.818
18. Danışanların profesyonel katkılarına kabul etme	0.636
19. Profesyonel bağımsızlığa giden yolu belirlemede danışanlarla uzlaşma	0.636
20. Mentor/danışan ilişkinize getirdiğiniz önyargı ve yanlılıkları dikkate alma	0.636
21. Kendinizden farklı kişisel geçmişe sahip olan danışanlarla etkin şekilde çalışma (yaş, ırk, cinsiyet, sınıf, bölge, kültür, din, aile yapısı vb.)	1.000
22. Danışanların etkin bir etkileşimde bulunmalarına yardımcı olma	0.818
23. Danışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olma	1.000
24. Danışanların özel yaşamları ile iş yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olma	1.000
25. Rol modeli olarak kendi etkinizin farkında olma	0.818
26. Danışanların kaynaklar bulmalarına yardımcı olma (ör; ödenekler)	1.000
KGİ	0.839

Tablo 10 incelendiğinde, danışanın mentorun yetkinliğini değerlendirmesinde uzman görüşleri sonucunda maddelerin hesaplanan KGO'larının 0.636-1.00 arasında değiştiği ve KGİ'nin 0.825 olduğu görülmektedir. Tablo 11 incelendiğinde, mentorun yetkinliğini özdeğerlendirmesinde uzman görüşleri sonucunda maddelerin hesaplanan KGO'larının 0.636-1.00 arasında değiştiği ve KGİ'nin 0.839 olduğu görülmektedir.

Oluşturulan Türkçe ölçek formundan hiçbir madde çıkarılmamış ve 10 öğretim üyesi ve 10 danışan ile yüzyüze görüşülerek pilot uygulama yapılmıştır. Mentor ve danışanların önerileri yazılı bir şekilde kayıt edilmiş ve bu doğrultuda ölçeğin görünüş geçerliğine ait veriler elde edilmiştir. Önerilenler doğrultusunda araştırmacı tarafından ölçek ifadelerinde anlam değişikliği olmayacak şekilde minör değişiklikler yapılarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

4.2.1.2. Doğrulatoryı Faktör Analizi (Mentorlar için)

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme (Mentorun Özdeğerlendirmesi) Ölçeği'nin yapı geğerliğinin belirlenmesinde DFA uygulanmıştır. Böylece ölçeğin 6 faktör ve 26 maddelik yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı değerlendirilmiştir. Uygulanan ilk DFA'da maddelerin t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiş, tüm maddelere ait t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, tüm maddeler ölçeekteki yerini korumuştur. Yapılan DFA analizi sonucunda oluşan Path diagramı şekil 2'de yer almaktadır.



Chi-square (χ^2)=549.18, df =284, p=0.000, RMSEA= 0.075

şekil.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirmesi'ne İlişkin Path Diagramı.

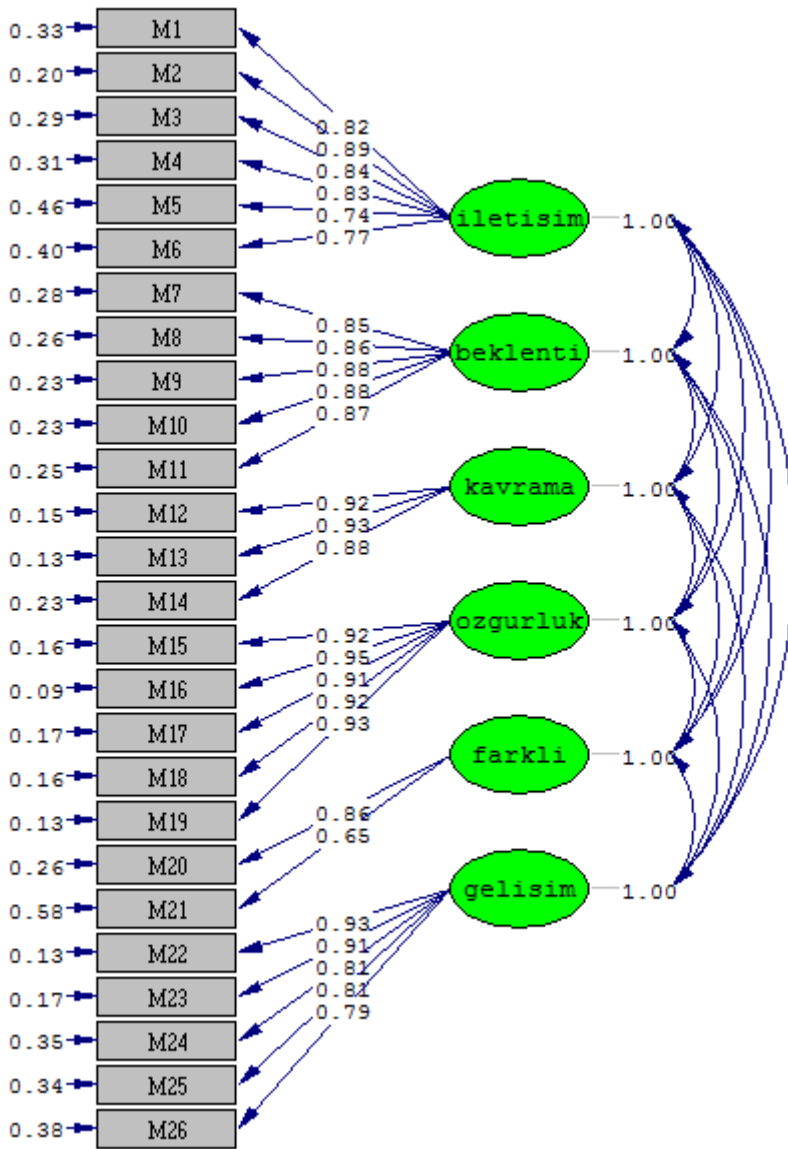
Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme (Mentorun Özdeğerlendirmesi) Ölçeği'ne ilişkin yapılan DFA'de Uyum indeksleri $\chi^2=549.18$, $X^2/sd=1.93$, $RMSEA=0.075$, $CFI=0.95$, $NNFI=0.94$ ve $NFI=0.91$ olarak bulunmuştur. Ayrıca DFA analizi sonucunda tüm maddelere ait regresyon değerleri (faktör yükleri) ve t değerlerine Tablo 12'de yer verilmiştir. Ölçeğin 6 alt boyutlarını içeren maddelere ait faktör yüklerine bakıldığında; etkili iletişimi sürdürme alt boyutunun (M1-M6) 0.69-0.89, beklentileri uyumlaştırma alt boyutunun (M7- M11) 0.65-0.81, kavrama gücünü değerlendirme alt boyutunun (M12-M14) 0.58-0.77, özgürlüğü teşvik etme alt boyutunun (M15-M19) 0.61-0.81, farklılıkları dikkate alma alt boyutunun (M20-M21) 0.50-0.80, mesleki gelişimi teşvik etme alt boyutunun (M22-M26) 0.65-1.05 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin hata varyansları şekil 2'deki madde kutucuklarının sol sütununda yer almaktadır.

Tablo 12. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Mentorun Özdeğerlendirmesi'ne ilişkin Regresyon ve t Değerlerinin Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Regresyon Değerleri	t değerleri
Etkili İletişimi Sürdürme	M1	0.69	7.92
	M2	0.67	8.36
	M3	0.64	8.62
	M4	0.76	8.59
	M5	0.89	9.40
	M6	0.85	7.95
Beklentileri Uyumlaştırma	M7	0.78	6.78
	M8	0.74	2.25
	M9	0.65	7.32
	M10	0.78	11.34
	M11	0.81	11.89
Kavrama Gücünü Değerlendirme	M12	0.77	11.69
	M13	0.74	12.54
	M14	0.58	7.51
Özgürlüğü Teşvik Etme	M15	0.67	10.86
	M16	0.78	13.13
	M17	0.81	11.66
	M18	0.61	8.43
	M19	0.61	7.18
Farklılıkları Dikkate Alma	M20	0.50	4.24
	M21	0.80	7.56
Mesleki Gelişimi Teşvik Etme	M22	0.82	10.85
	M23	0.73	9.93
	M24	1.05	10.60
	M25	0.76	10.39
	M26	0.65	6.97

4.2.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Danışanlar için)

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği -Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi'nin yapı geçerliğinin belirlenmesinde DFA uygulanmıştır. Böylece, ölçeğin 6 faktör ve 26 maddelik yapısının doğrulandığı değerlendirilmiştir. Uygulanan ilk DFA'da maddelerin t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiş ve tüm maddelere ait t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, tüm maddeler ölçekteki yerini korumuştur. Yapılan DFA analizi sonucunda oluşan Path diagramı Şekil 3'de yer almaktadır.



Chi-square (χ^2) = 621.56, df = 284, p = 0.000, RMSEA = 0.086

Şekil.3. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği -Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Path Diagramı.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği -Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine ilişkin yapılan DFA’da uyum indeksleri, $\chi^2=621.56$, $X^2/sd=2.19$, $RMSEA=0.086$, $CFI=0.98$, $NNFI=0.99$ ve $NFI=0.97$ olarak bulunmuştur. Ayrıca DFA analizi sonucunda tüm maddelere ait regresyon değerleri ve t değerlerine Tablo 13’de yer verilmiştir. Tablo 13 incelendiğinde, ölçeğin bütünündeki maddelere ait regresyon değerlerinin (faktör yüklerinin) 0.65-0.95 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin 6 alt boyutlarını içeren maddelere ait faktör yüklerine bakıldığında; etkili iletişimi sürdürme alt boyutunun (M1-M6) 0.77-0.89, beklentileri uyumlaştırma alt boyutunun (M7-M11) 0.85-0.88, kavrama gücünü değerlendirme alt boyutunun (M12-M14) 0.88-0.93, özgürlüğü teşvik etme alt boyutunun (M15-M19) 0.91-0.95, farklılıkları dikkate alma alt boyutunun (M20-M21) 0.65-0.86, mesleki gelişimi teşvik etme alt boyutunun (M22-M26) 0.79-0.93 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin hata varyansları şekil 3’deki madde kutucuklarının sol sütununda yer almaktadır.

Tablo 13. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Regresyon ve t Değerlerinin Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Regresyon Değerleri	t değerleri
Etkili İletişimi Sürdürme	M1	0.82	12.58
	M2	0.89	14.46
	M3	0.84	13.10
	M4	0.83	12.78
	M5	0.74	10.75
	M6	0.77	11.47
Beklentileri Uyumlaştırma	M7	0.85	13.24
	M8	0.86	13.55
	M9	0.88	14.09
	M10	0.88	13.97
	M11	0.87	13.79
Kavrama Gücünü Değerlendirme	M12	0.92	15.21
	M13	0.93	15.46
	M14	0.88	13.99
Özgürlüğü Teşvik Etme	M15	0.92	15.21
	M16	0.95	16.24
	M17	0.91	15.01
	M18	0.92	15.15
	M19	0.93	15.55
Farklılıkları Dikkate Alma	M20	0.86	12.58
	M21	0,65	8.83
Mesleki Gelişimi Teşvik Etme	M22	0.93	15.52
	M23	0.91	14.98
	M24	0.81	12.33
	M25	0.81	12.44
	M26	0.79	11.87

4.2.2. Ölçeğin Güvenirlik Analizi Bulguları

4.2.2.1. İç Tutarlılık Katsayısı

Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alfa hesaplanmıştır. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği ve alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Mentor ve Danışanlar İçin Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayılarının Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cronbach α Güvenirlik Katsayısı	
	Mentor	Danışan
Etkili iletişimi sürdürme (6 madde)	0.80	0.92
Beklentileri uyumlaştırma (5madde)	0.79	0.94
Kavrama gücünü değerlendirme (3 madde)	0.78	0.93
Özgürlüğü teşvik etme (5madde)	0.83	0.71
Farklılıkları dikkate alma (2 madde)	0.42	0.97
Mesleki gelişimi teşvik etme (5madde)	0.82	0.93
Genel	0.92	0.98

Mentorlar için, ölçeğin genelinin Cronbach Alfa değeri .92; etkili iletişimi sürdürme boyutunun .80; beklentileri uyumlaştırma boyutunun .79; kavrama gücünü değerlendirme boyutunun .78; özgürlüğü teşvik etme boyutunun .83; farklılıkları dikkate alma boyutunun .42; mesleki gelişimi teşvik etme boyutunun .82 olduğu belirlenmiştir. Danışanlar için, ölçeğin genelinin Cronbach Alfa değeri .98; etkili iletişimi sürdürme boyutunun .92; beklentileri sıralama boyutunun .94; kavrama gücünü değerlendirme boyutunun .93; özgürlüğü teşvik etme boyutunun .97; farklılıkları ele alma boyutunun .71; mesleki gelişimi teşvik etme boyutunun .93 olduğu belirlenmiştir (Tablo 14).

4.2.2.2. Test Tekrar Test Analizleri

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi ve Mentorun Özdeğerlendirmesi Formları’na ait test tekrar test güvenilirliğine ilişkin test-tekrar test puanı korelasyonları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği ve alt boyutlarının test-tekrar test güvenilirlik katsayısı Intraclass Correlation Coefficient-ICC (Intra Class Korelasyon) Analizi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 15. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesine İlişkin Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi

Alt Boyutlar	Intra Class Korelasyon	P
Etkili iletişimi sürdürme	0.938	0.0001
Beklentileri uyumlaştırma	0.936	0.0001
Kavrama gücünü değerlendirme	0.891	0.0001
Özgürlüğü teşvik etme	0.984	0.0001
Farklılıkları dikkate alma	0.89	0.0001
Mesleki gelişimi teşvik etme	0.945	0.0001
Toplam	0.971	0.0001

Tablo 15 incelendiğinde; danışanların test tekrar test güvenirliğinin belirlenmesinde, danışanların uyumu için ICC analizi kullanılmıştır. ICC değerlerinin ölçek toplamında maddeler arasında bakıldığında 0.97 ve alt boyutlarındaki korelasyon değerlerinin 0.89-0.98 arasında değiştiği ve pozitif yönde ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme-Mentorun Özdeğerlendirmesi'ne İlişkin Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi

Alt Boyutlar	Intra Class Korelasyon	P
Etkili iletişimi sürdürme	0.866	0.0001
Beklentileri uyumlaştırma	0.783	0.0001
Kavrama gücünü değerlendirme	0.688	0.011
Özgürlüğü teşvik etme	0.825	0.0001
Farklılıkları dikkate alma	0.791	0.0001
Mesleki gelişimi teşvik etme	0.759	0.0001
Toplam	0.898	0.0001

Tablo 16 incelendiğinde; mentorların test tekrar test güvenirliğinin belirlenmesinde, mentorların uyumu için ICC analizi kullanılmıştır. Korelasyon değerlerinin ölçek toplamında maddeler arasında bakıldığında 0.89 ve alt boyutlarındaki korelasyon değerlerinin 0.68-0.86 arasında değiştiği pozitif yönde ileri düzeyde anlamlı görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi ve Mentorun Özdeğerlendirmesi)' nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri bulguları tartışılmıştır.

5.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, doğru ve tam olarak ölçebilmesidir (29,67) Açıkça “Neyi”, “Ne kadar”, “İsabetli/doğru” olarak ölçtüğünü gösterir (28). Bu bölümde Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği bulguları tartışılmıştır.

5.1.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Kapsam Geçerliğinin İncelenmesi

İçerik geçerliği; ölçeğin, bütününe ve alt boyutlarının ölçülmek istenen alanı ölçüp ölçmediğini ve ölçülecek alan dışında farklı kavramları barındırıp barındırmadığını değerlendirmek amacıyla yapılır (61). Ölçülmek istenilen özellik ile ölçek maddeleri arasındaki bağlantı, ölçme aracının geçerliğine ilişkindir. Ölçek maddesinin ölçülmesi amaçlanan özelliği kapsama (kapsam geçerliği) ya da maddenin ilgili yapıyı yordama (yapı geçerliği) gücünü belirlemek amacıyla önsel çalışmalara ihtiyaç vardır (68). Uzman görüşleri üzerine yapılan çalışmalar özünde nitel bir çalışmadır. Kapsam Geçerlik Oran'ları (KGO) ve Kapsam Geçerlik İndeks'leri (KGI) uzman görüşlerine dayalı nitel çalışmaları, istatistiksel nicel çalışmalara dönüştürmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir (67). Bu araştırmada, Türkçe' ye çevrilen “Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği” maddelerinin dil ve kültüre uygunluğunu değerlendirmek için 11 öğretim üyesinden görüş alınmış ve uzmanların geribildirimleri doğrultusunda maddelerdeki bazı kelimelerde anlam bütünlüğünü bozmayacak şekilde minör değişiklikler yapılmıştır.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışan Formu'na ilişkin KGO'larına bakıldığında 0.63-1.00 aralıklarında olduğu belirlenmiştir (Tablo 10). Mentorun Özdeğerlendirmesi Formu'nda ise KGO'ları 0.63-1.00 aralıklarında olduğu görülmektedir (Tablo 11). Uzman sayısı 11 olması sebebiyle 0,59'ten büyük olan KGO değerine sahip maddelerin kapsam geçerliğinin sağlandığı sonucuna varılmaktadır (67). Bu sebeple maddelere ait KGO değerleri 0,59 un üstünde olduğu için tüm maddelerin kapsam dahilinde değerlendirilebileceği söylenebilir.

Kapsam ya da yapı geçerliği için ölçek maddesinin anlaşılabilir olması, hedef-kitleye uygunluğu, ölçeğin görünüş geçerliliğinde önemlidir (68). Bu sebeple ölçeğin dil geçerliliği yapıldıktan sonra,

örneklem grubuyla aynı özellikleri taşıyan 10 kişilik bir gruba pilot uygulama yapılarak ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiş, alınan geribildirimler yazılı olarak kaydedilmiştir ve daha sonra araştırmacılar tarafından maddelerdeki bazı kelimelerde anlam bütünlüğünü bozmayacak şekilde minör değişiklikler yapılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği' nin ülkemizde Sağlık Bilimleri alanına uygun olduğu, ölçülmek istenen alanı temsil ettiği ve kapsam geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

5.1.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi

Yapısal geçerliği, testin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir faktörü doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir (29). Bu bölümde yapı geçerliliği analizlerinden doğrulayıcı faktör analizi bulguları tartışılmıştır.

5.1.2.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizinin İncelenmesi

Ölçek uyarlama çalışmalarında, yapı geçerliliğinin incelenmesinde, ölçekteki maddelerin yapısı hakkında var olan bir hipotezi sınamak, uyarlanan ölçeğin faktör yapısını özgün ölçeğin faktör yapısı ile karşılaştırmak ve benzerlik ya da ayrılıklarını değerlendirebilmek için "DFA"nın kullanılması önerilir (28,61,69,70). DFA, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) modelinin doğal bir uzantısıdır (71). DFA özellikle gizil değişkenler ve ölçülen faktörler arasındaki ilişkilerin ölçüm modelleriyle ilgilenen Yapısal Eşitlik Modeli'nin (YEM) bir türüdür. YEM'de en yaygın olarak kullanılan hazır yazılımlar, AMOS; LISREL, MPLUS, TEDRAD vs. gibi programlardır (63). DFA, önceki araştırma kanıtları veya teori yoluyla sürdürülür, farklı grupların (cinsiyet, ırk, kültürler gibi demografik gruplar) çaprazlama ölçüm modellerinin değerlendirilmesi için oldukça kuvvetli bir analitik çerçeve sunmaktadır (63)

DFA yaparken bir sonraki aşama kestirim yöntemlerinin seçilmesidir. Bunun için birkaç kestirim yöntemleri kullanılmaktadır. Bunlardan biri de Maximum likelihood-ML (Maksimum Olabilirlik Tahmini)' dir. Bu kestirim yöntemlerini kullanmak için en yaygın kullanılan istatistiksel programlarından biri LISREL programıdır. LISREL programı ise yukarıda bahsedilen ML kestirim yöntemini standart yöntem olarak seçtiği gibi kullanıcının da veri türüne göre değişiklik yapmasına olanak tanımaktadır (72). Fleming ve arkadaşlarının geliştirdiği orijinal ölçekte DFA'de kestirim yöntemi olarak ML ve hazır yazılım programı olarak MPLUS kullanılmışken bu çalışmada ise LISREL 8.7 programı kullanılmıştır.

Mentorun Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirmesi Formu'na ilişkin yapılan DFA'de Uyum indeksleri $\chi^2=549.18$, $X^2/sd=1.93$, $RMSEA=0.075$, $CFI=0.95$, $NNFI=0.94$ ve $NFI=0.91$ olarak saptanmıştır. Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu'na ilişkin yapılan DFA'de uyum indeksleri incelendiğinde ise, $\chi^2=621.56$, $X^2/sd= 2.19$, $RMSEA=0.086$, $CFI=0.98$, $NNFI=0.99$ ve $NFI=0.97$ olarak saptanmıştır. Ölçek modelinde gözlenen değerlerin $X^2/d<3$; $0<RMSEA<0.05$; $0.97\leq NNFI\leq 1$; $0.97\leq CFI\leq 1$ ve $0.95\leq NFI\leq 1$ aralıklarında olması mükemmel uyumu; $4<X^2/d<5$; $0,05<RMSEA<0,08$; $0,95\leq NNFI\leq 0,97$; $0,95\leq CFI\leq 0,97$ ve $0,90\leq NFI\leq 0,95$ ise iyi uyumu göstermektedir (73). Orijinal ölçeğin mentor formunda yapılan DFA analizleri sonuçlarına bakıldığında $\chi^2=663.20$, $df:284$, $p<.001$, $RMSEA=0.069$, $CFI=0.85$ ve Tucker-Lewis Index (TLI)=0.83 olduğu saptanmıştır. Danışanlar tarafından tamamlanan formda ise $\chi^2=840.62$, $df:284$; $p<.001$, $RMSEA=0.080$, $CFI=0.87$ ve Tucker-Lewis Index (TLI)=0.85 olduğu saptanmıştır (25). Bu çalışmada Fleming ve ark tarafından (2013) geliştirilen ve geçerlik güvenirliği kanıtlanan Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin hem danışan hem de mentor formunda benzer sonuçlar verdiği görülmektedir.

Harrington'un (2009) aktardığına göre, faktör yüklerinin 0.30'un altında olmaması istenir. Faktör yüklerinin 0.71 ve üzeri mükemmel, 0.63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 güzel/kabul edilebilir ve 0.32'ninde zayıf olduğu belirtilmiştir. Bu işlemlerden sonra en son sonuç sayfası ve PATH diyagramı incelenerek modelin uyumuna karar verilir. Bu karar verme işlemi uyum iyiliği sonuçları, faktör yükleri ve t değeri gibi faktörler dikkate alınır (63). Mentorun Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nde gösterildiği gibi ölçeğin faktöryel yapısını gösteren modelin gözlenen değişkenleriyle faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren katsayılar incelendiğinde, tüm katsayıların yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Şekil 2-Şekil 3). Bu çalışmada, DFA ile hesaplanan uyum istatistikleri dikkate alındığında, ölçeğin, hem mentorun özdeğerlendirmesi hem de danışanın mentorunu değerlendirme formunda Fleming ve ark (2013) tarafından daha önce belirlenen 6 faktörlü yapısının toplanan verilerle genel olarak uyum sağladığına karar verilmiştir. Alt boyutlara düşen maddelerin yine ölçeğin orijinali ile uyumluluk gösterdiği görülmektedir. Buna göre danışan ve mentor için; 1., 2., 3., 4., 5., 6. maddeler 1. Faktörü (etkili iletişimi sürdürme), 7., 8., 9., 10., 11. maddeler 2. Faktörü (beklentileri uyumlaştırma), 12., 13., 14., 15., 16., maddeler 3. Faktörü (kavrama gücünü değerlendirme), 17., 18., 19. maddeler 4. Faktörü (özgürlüğü teşvik etme), 20., 21. maddeler 5. Faktörü (farklılıkları dikkate alma), 22., 23., 24., 25., 26. maddeler ise 6. Faktörü (gelişimi teşvik etme) oluşturmaktadır. Bu 6 faktör altında yer alan 26 maddenin de regresyon değerleri (faktör yükleri) 0.40'ın üzerinde olduğu için faktör analizi sonucunda tüm maddelerin ölçek dahilinde olacağı söylenebilir. Ayrıca DFA ile ölçülen uyum indeksleri sınırları gözönüne alındığında da modelin iyi düzeyde uyum verdiği söylenebilir.

Çapık (2014), DFA analizi sonucunda elde edilen t değerleri ile ilgili olarak, tablo t değeri 1.96'yı aşarsa 0.05, 2.56'yı aşarsa 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu belirtilmektedir (72). Bu çalışmada, DFA

analizi sonucunda elde edilen t değerlerine bakıldığında Mentor Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'ne ilişkin mentor formunda t değerlerinde sadece madde 8'in 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu ($t=2.25$) görülmektedir. Mentor ve Danışan Formu'ndaki diğer tüm maddelerin t değerlerine bakıldığında 2.56'dan büyük olduğu görülmektedir (Tablo 12-Tablo 13) Bu sebeple sonuçların genel olarak 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hata varyansı yüksek olan maddeler görülmemektedir (Şekil 2-Şekil 3). Bu nedenle maddelerin açıklayıcılık oranlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin DFA ile hesaplanan uyum istatistikleri dikkate alındığında, Micheal Fleming ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilmiş ölçeğin 6 faktörlü yapısının Türkçe versiyonu olarak oluşturulan mevcut ölçekle toplanmış verilerle genel olarak uyum sağladığına karar verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği ile ilgili faktör analizi sonuçları verilerin modelle uyumlu olduğunu, 6 faktörlü yapıyı doğruladığını, ölçeğin madde ve alt boyutlarının ölçekle ilişkili olduğunu, her bir alt boyuttaki maddelerin kendi faktörünü yeterli olarak tanımladığını göstermiştir. Bu sonuçlar Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin yapı geçerliliğini destekleyerek, ülkemizde Sağlık Bilimleri alanında kullanılabilecek geçerli bir araç olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirliğinin İncelenmesi

Güvenirlik; bir ölçme aracı olarak kullanılacak ölçeğin veya testin tam olarak istediği şeyi aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının ve tutarlılığının bir göstergesidir (29,64,67,74). Bu bölümde, Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin iç tutarlık analizi ve test tekrar test analizinin sonuçları tartışılmıştır.

5.2.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin İç Tutarlılık Analizinin İncelenmesi

Likert tipi ölçeklerde iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa katsayısı, maddelerin aynı özelliği ölçüp ölçmediğini, maddelerin ölçülmek istenen konuyla ilgili olup olmadığını gösterir. Bir ölçme aracında yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır (61,62). Alanyazında birçok kaynakta ölçek güvenilirliğini sınamak için kullanılan Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı'nın $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçeğin güvenilir olmadığı, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu belirtilmektedir (29,62,64,74,75).

Bu çalışmada Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin mentor ve danışan formunun genelinde bulunan Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları, Fleming ve arkadaşları (2013)'nin çalışmasında MCA'nın genelinde bulunan katsayılarla benzer şekilde yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ancak bu çalışmada sadece mentor formunda "Farklılıkları Dikkate Alma" ve "Özgürlüğü

Teşvik Etme” alt boyutlarında daha düşük bulunmuşken, diğer alt boyutlardaki tutarlılık katsayıları ölçek orijinali ile genel olarak karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mentor formunda “Farklılıkları Dikkate Alma” alt boyutunun güvenilirliğinin düşük olmasının sebebinin madde sayısının az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Danışan formunda ise sadece “Özgürlüğü Teşvik Etme” alt boyutunda düşük bulunmuşken, diğer alt boyutlardaki tutarlılık katsayıları ölçek orijinali ile karşılaştırıldığında genel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4-Tablo14). Bu sonuçlara göre araştırma için kullanılan ölçme aracının genel olarak güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

5.2.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Test-Tekrar Test Güvenirliğinin Korelasyon Analizleri ile İncelenmesi

Bir ölçüm aracının zamana karşı değişmez olduğunu (kararlılık gösterdiğini) belirlemek üzere hesaplanan korelasyon katsayısı +1'e ne kadar yakınsa güvenilirliğinin o kadar yüksek olduğu kabul edilir (61,64). Test-tekrar test puan ortalamaları arasındaki uyumluluk durumunun korelasyon analizi, değişmezlik özelliğinin değerlendirilmesi amacı ile gerçekleştirilmektedir (28,61,65). Bu testte birinci ölçüm ile ikinci ölçüm arasında en az dört hafta, en fazla altı hafta olması (28,61) ve testin en az 30 kişi ile yapılması önerilmektedir (65). Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Test tekrar test korelasyonlarının belirlenmesinde Intra Class Korelasyon (ICC) katsayısı analizi yapılmıştır ve güvenilir sonuçlar verdiği saptanmıştır (Tablo15-Tablo 16). Ölçeğin danışan ve mentor formu için test tekrar test güvenilirliğini sağladığı söylenebilir.

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması için yapılan; Cronbach Alpha katsayısı belirlenmesi ve zamana karşı değişmezlik analizleri sonucunda ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini incelemek amaçlı yapılan çalışmada genel olarak, Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe Formunun, akademisyen öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliğini hem kendileri hem de danışanları tarafından nasıl algılandığını ölçebilecek, yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu bulunmuştur.

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

6.1.1. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Geçerlik Analizi Sonuçları

- ✓ Ölçeğin içerik/kapsam geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuş, uzman görüşleri sonrasında tüm maddelerin Kapsam Geçerlik İndekslerine bakıldığında içerik geçerliği sağlanmıştır.
- ✓ Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin yapı geçerliğini belirlemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. DFA analizleri sonucunda toplanan veriler sonucunda oluşan modelin orijinal ölçeğin modeli ile uyum gösterdiği kanıtlanmıştır.

Tüm yapılan analizlerle ölçeğin; içerik, kapsam ve geçerliği sınanarak geçerli bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

6.1.2. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Sonuçları

- ✓ Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması için iç tutarlılık (Cronbach Alpha katsayısı) sonuçlarına göre Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı genelinde orijinal yapısına benzer şekilde yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin zaman karşı değişmezliğini belirlemek için iki ölçüm arasındaki Intra Class Korelasyon Katsayıları karşılaştırılmıştır ve test tekrar test güvenilirliğini sağladığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak, Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Mentorun Özdeğerlendirmesi-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi) ülkemizde Sağlık Bilimleri alanında kullanılabilecek geçerli bir

ölçme aracıdır. Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (Mentorun Özdeğerlendirmesi- Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi) ülkemizde Sağlık Bilimleri alanında kullanılabilecek güvenilir bir ölçme aracıdır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal ölçekle uyumunun iyi düzeyde olduğunu ve 6 faktörlü yapıyı doğruladığını göstermiştir.

6.2. Öneriler

- Mentorluk Yetkinliğini Ölçeği'nin akademik mentorların yetkinliklerinin tanımlanmasında kullanılması daha yetkin ve nitelikli genç akademisyenlerin yetiştirilmesi için etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.
- Türkiye' de akademisyenlerin mentor yetkinliklerine sahip olma açısından farkındalık oluşturması, mentorların hem kendilerini özdeğerlendirme yapıp hem de danışanın kendisini değerlendirmesi açısından iki boyutluda yetkinlikleri hakkında bilinç geliştirmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.
- Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında öğretim üyelerine yönelik mentorluk eğitim programları geliştirilerek akademik mentorların yetkinliklerinin eğitim öncesinde ve sonrasında değerlendirmesinde de kullanılabilir.
- Yükseköğretim kurumlarında performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesine ve kariyer gelişim programlarının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.
- Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini, daha geniş ve farklı örneklerde test eden çalışmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

1. Tunçay S. Eğitimde mentorluk uygulamaları üzerine bir araştırma. Trakya Üniversitesi; 2014.
2. Tükeltürk ŞA, Balcı M. Üniversitelerde mentorluğun kurumsallaştırılması süreci, önemi ve kazanımları; çanakkale onsekiz mart üniversitesi üzerine bir inceleme. Organ ve Yönetim Bilim Derg. 2014;6(1):137–55.
3. Bakioğlu A, Yaman E. Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: engeller ve çözümler. MÜAtatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilim Derg. 2004;(20):1–20.
4. Budak G. Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları; 2013. 1-632 p.
5. Bakioğlu A. Eğitimde Mentorluk. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti; 2015. 1-165 p.
6. Bean NM, Lucas L, Hyers LL. Mentoring in higher education should be the norm to assure success: lessons learned from the faculty mentoring program, west chester university, 2008-2011. Mentor Tutoring Partnersh Learn [Internet]. 2014;22(1):56–73. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13611267.2014.882606>
7. Güven E, Yaman E. Araştırma görevlilerinin danışanları ile ilişkilerinin mentorluk bağlamında değerlendirilmesi. Sakarya Üniversitesi; 2014.
8. Nickitas DM. Mentorship in nursing: an interview with connie vance. Nurs Econ [Internet]. 2014;32(2):65–9. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24834630>
9. Rajendran V. Protege predictors of successful mentoring: a review of current research outcomes of mentoring. Int J Manag Strateg [Internet]. 2012;3(4):1–19. Available from: <http://www.facultyjournal.com/>
10. Kemmis S, Heikkinen HLT, Fransson G, Aspfors J, Edwards-Groves C. Mentoring of new teachers as a contested practice: supervision, support and collaborative self-development. Teach Teach Educ. 2014;43:154–64.
11. Leavitt CC. Developing leaders through mentoring: a brief literature review. Capella University Ph.D. Candidate;
12. Sorcinelli MD, Yun J. From mentor to mentoring networks: mentoring in the new academy. Chang Mag High Learn. 2007;39(6):58–61.
13. Johnson WB. A framework for conceptualizing competence to mentor. Ethics Behav [Internet]. 2003;13(2):127–51. Available from: http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327019EB1302_02
14. Plamondon K, Canadian Coalition for Global Health Research (CCGHR). Module Two: Competency in Mentoring [Internet]. Canadian Institutes of Health Research. Canada; Available

from: www.ccghr.ca

15. Nick JM, Delahoyde TM, Del Prato D, Mitchell C, Ortiz J, Ottley C, et al. Best practices in academic mentoring: a model for excellence. *Nurs Res Pract*. 2012;1–9.
16. Johnson WB. On Being a Mentor. In: *A Guide for Higher Education Faculty*. New York, London: Psychology Press; 2007. p. 1–17.
17. Crasborn F, Hennissen P, Brouwer N, Korthagen F, Bergen T. Promoting versatility in mentor teachers' use of supervisory skills. *Teach Teach Educ*. 2008;24(3):499–514.
18. Wang J, Odell SJ. Mentoring learning to teach according to standards-based reform: a critical review. *Rev Educ Res*. 2002;72(3):481–546.
19. White S, Bloomfield D, Cornu R Le. Professional experience in new times: issues and responses to a changing education landscape. *Asia-Pacific J Teach Educ*. 2010;38(3):181–93.
20. Berk R a, Berg J, Mortimer R, Walton-Moss B, Yeo TP. Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships. *Acad Med*. 2005;80(1):66–71.
21. Özkalp E, Kirel Ç, Sungur Z, Cengiz AA. Örgütsel toplumsallaşma sürecinde mentorluk ve mentor'un yeri ve önemi: anadolu üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Sos Bilim Derg*. 2006;2:55–70.
22. Noe RA. An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Pers Psychol*. 1988;41:457–79.
23. Crisp G, Cruz I. Mentoring college students: a critical review of the literature between 1990 and 2007. *Res High Educ*. 2009;50(6):525–45.
24. Gut DM, Beam PC, Henning JE, Cochran DC, Knight RT. Teachers' perception of their mentoring role in three different clinical settings: student teaching, early field experiences, and entry year teaching. *Mentor Tutoring Partnersh Learn* [Internet]. 2014;22(3):240–63. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13611267.2014.926664>
25. Fleming M, House S, Hanson VS, Yu L, Garbutt J, McGee R, et al. The mentoring competency assessment: validation of a new instrument to evaluate skills of research mentors. *Acad Med*. 2013;88(7):2–16.
26. Aktan CC, Gencil U. Yüksek öğretimde akreditasyon. İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını. 2007;1–14.
27. 2547 sayılı yükseköğretim kanunu. 1981 p. 5347–94.
28. Erdoğan S, Nahcivan N, Esin Nihal M. Hemşirelikte Araştırma Süreç, Uygulama ve Kritik. İstanbul: Nobel Tıp Kütahaneleri Tic.Ltd.Şti; 2014. 1-401 p.
29. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı [Internet]. Ankara: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hşzm. Tic. Ltd. Şti; 2015. 1-213 p. Available from: www.pegem.net

30. Allen TD, Eby LT, Lentz E. Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: closing the gap between research and practice. *J Appl Psychol.* 2006;91(3):567–78.
31. Kocabaş I, Yirci R. Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk Mentorluğun Eğitimde Kullanılması. Ankara: Anı Yayıncılık; 2011. 1-142 p.
32. Uyar D. Koçluk ve Mentorluk Süreci [Internet]. 2013. Available from: <http://www.navitas-tr.com/makaledetay.php?id=1318487846&c=2>
33. Alayoğlu N. Üstatlık: kadim bir eğitim ve kariyer geliştirme yöntemi. *Amme İdare Derg.* 2012;45(2):103–31.
34. Ambrosetti AJ. Reconceptualising mentoring using triads in pre-service teacher education professional placements. Central Queensland University; 2012.
35. Mueller S. Electronic mentoring as an example for the use of information and communications technology in engineering education. *Eur J Eng Educ.* 2004;29(1):53–63.
36. Kuzu A, Kahraman M, Odabasi F. Mentorlukta yeni bir yaklaşım: e-mentorluk. *Anadolu Üniversitesi Sos Bilim Derg.* 2012;12(4):173–83.
37. Levinson DJ. A conception of adult development. *Am Psychol.* 1986;41(1):3–13.
38. Kram KE. Phases of the mentor relationship. *Acad Manag J.* 1983;26(4):608–25.
39. Kram KE. Improving the mentoring process. *Train Dev J.* 1985;40–3.
40. Lai E. Mentoring for in-service teachers in a distance teacher education programme-views of mentors, mentees and university teachers. In: *Mentoring for in-service teachers in a distance teacher education programme-views of mentors, mentees and university teachers* [Internet]. Parramatta: AARE Annual Conference; 2005. p. 1–14. Available from: <http://www.aare.edu.au/05pap/lai05100.pdf>
41. Bezmez S, Blakney R, Broxn C. Redhouse Yeni El Sözlüğü. İstanbul: SEV Yayıncılık Eğitim ve Ticaret A.Ş.; 2015. 1-702 p.
42. Kurumu TD. Büyük Türkçe Sözlük [Internet]. Türk Dil Kurumu. 2016. Available from: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.574fd88ed16997.73285954
43. Ehrich L, Tennent L, Hansford B. A review of mentoring in education: some lessons for nursing. *Contemp Nurse.* 2002;12(3):253–64.
44. Dreher GF, Ash R a. A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *J Appl Psychol.* 1990;75(5):539–46.
45. Fowler JL, O’Gorman JG. Mentoring functions: A contemporary view of the perceptions of mentees and mentors. *Br J Manag.* 2005;16(1):51–7.

46. Kaye B. Coaching and Mentoring: A Definition of Terms. In: Best Practices in Organization and Human Resources Development Handbook. 2000. p. 1–2.
47. Barker ER. Mentoring-A complex relationship. J Am Acad Nurse Pract. 2006;18:56–61.
48. Barutçugil İ. Stratejik Yönetim. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri LTD: ŞTİ; 2013. 1-665 p.
49. McCarthy G. “David Clutterbuck, mentoring and coaching”: Reply. Int J Sports Sci Coach [Internet]. 2013;8(1):245–54. Available from: <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2013-13364-036>
50. Luecke R. İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları; 2007. 1-175p
51. Brockbank A, McGill I. Facilitating Reflective Learning in Higher Education. England: Society for Research into Higher Education, Ltd.; 1998. 1-297 p.
52. Galbraith MW, James WB. Mentoring by the community college professor: one role among many. Community Coll J Res Pract. 2004;28(8):689–701.
53. Pita M, Ramirez C, Joacin N, Prentice S, Calrke C. Five effective strategies for mentoring undergraduates: students’ perspectives. Quartely Counc Undergrad Res. 2013;33(3):11–5.
54. McCune P. How to Mentor Graduate Students. A Guide for Faculty. Rackham Graduate School - University of Michigan; 2014. 1-47 p.
55. Chung CE, Kowalski S. Job sstress, mentoring, psychological empowerment, and job atisfaction among nursing faculty. J Nurs Educ. 2012;51(7):381–8.
56. Vatan F, Temel Bayık A. Hemşirelikte liderlik geliştirmede formal mentorluk programı: eylem araştırması. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2009.
57. Sezgin F, Kılınç AÇ, Kavgacı H. Yüksek lisans öğrencilerinin iyi bir tez danışmanından beklentilerine ilişkin nitel bir çalışma. Uşak Üniversitesi Sos Bilim Derg. 2012;5(3):129–48.
58. Sezgin F. Öğretim üyelerinin yetiştiricilik rolleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 2003;33:132–59.
59. Altuntas S. Mentorship relations among academician nurses in Turkey: An assessment from the viewpoints of mentors and mentees. Nurse Educ Today. 2012;32:652–6.
60. Kılınç U. Mentorship in higher education: A practice to determine the perspectives of mentors and mentees. Yuksekogretim Derg [Internet]. 2014; Available from: http://www.yuksekogretim.org/en/abstract_2015000001.asp
61. Gözüm S, Aksayan S. Kültürlerarası ölçek uyarlaması için bir rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Derg. 2003;1:3–14.
62. Tezbaşaran AA. Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu. Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu

Üçüncü Sürüm e-kitap. Merisn: Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü ,Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı; 2008. 1-65 p.

63. Yılmaz V, Çelik HE. Lısrrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I. Ankara: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hşzm. Tic. Ltd. Şti; 2009. 1-175 p.
64. Karagöz Y. SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik Tıp, Eczacılık, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri İçin. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti; 2014. 1-733 p.
65. Tavşancıl E. Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2002. 1-224 p.
66. Akgül A. Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbabası; 1997. 1-602 p.
67. Yurdağül H. Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. In: Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması [Internet]. Denizli: XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi; 2005. p. 1–6. Available from: <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/PamukkaleBildiri.pdf>
68. Mcgartland Rubio D, Berg-weger M, Tebb SS, Lee ES, Rauch S. Objectifying content calidity: Conducting a content validity study in social work research. Soc Work Res. 2003;27(2):94–104.
69. Can A. SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hşzm. Tic. Ltd. Şti; 2013. 1-351 p.
70. Yıldırım R, Yılmaz E. Okul yöneticilerinin mentorluk rollerinin okulun akademik başarısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi; 2013.
71. Lee Y-S. Structural Equation Modeling [Internet]. A Bayesian Approach. 2007. p. 1–427. Available from: https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=aqYbT-GCo6gC&oi=fnd&pg=PR7&dq=structural+equation+modeling+lee+2007&ots=64990GGIp1&sig=QhxIeXUjg2WMkcMDIfV5SsEZbMo&redir_esc=y#v=onepage&q=structural+equation+modeling+lee+2007&f=false
72. Çapık C. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilim Derg. 2014;17(3):196–205.
73. Kline RB. Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Vol. 77, Thrd Edition. New York, London: The Guilford Press; 2011. 688 p.
74. Ercan İ, Kan İ. Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Derg. 2004;30(3):211–6.
75. Aktürk Z, Acemioğlu H. Tıbbi araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik. Dicle Tıp Derg. 2012;39(2):316–9.

EKLER

EK I

Mentorun Tanıtıcı Bilgilerine Yönelik Soru Formu

1.Yaşınız:.....

2. Kurum Adı:.....

3.Cinsiyetiniz: 1 ()Kadın 2 () Erkek

4.Medeni Durumunuz: 1 ()Bekar 2 () Evli

5.Akademisyen olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

6.Akademik ünvanınız: 1 () Yard.Doç.Dr 2 () Doç.Dr 3 () Prof.Dr.

7.Daha önce mentorlukla ilgili bir eğitim aldınız mı? 1()Evet 2()Hayır

8.Şu an kaç araştırma görevlisine danışmanlık yapıyorsunuz?.....kişi

9.Lisansüstü eğitim döneminde ne kadar zamandır danışman öğretim üyesi olarak görev almaktasınız?.....

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Mentorun Özdeğerlendirme Formu

Aşağıda danışmanı olduğunuz araştırma görevli/görevlileri (danışan) ile ilişkilerinizde yetkinliklerinize yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda listelenen alanların her birinde genel olarak ne kadar yetenekli olduğunuzu derecelendiriniz.

Alan	Hiçbir Zaman	Nadiren	Fırsat buldukça	Bazen	Sıklıkla	Genellikle	Her zaman
1.Aktif dinleme	1	2	3	4	5	6	7
2.Yapıcı geribildirim sağlama	1	2	3	4	5	6	7
3.Güvene dayalı ilişki kurma	1	2	3	4	5	6	7
4.Farklı iletişim tekniklerini belirleme ve kullanma	1	2	3	4	5	6	7
5.Danışanlar ile iletişimi geliştirmek için stratejiler kullanma	1	2	3	4	5	6	7
6.Danışanların diğer mentorları ile etkili işbirliği yapma	1	2	3	4	5	6	7
7. Mentorluk ilişkisinden beklentilerini netleştirmek için danışanlarla çalışma	1	2	3	4	5	6	7
8. Kendi beklentilerinizi danışanların beklentileri ile bağdaştırma	1	2	3	4	5	6	7
9. Kişisel ve profesyonel farklılıkların beklentileri nasıl etkileyebileceğini dikkate alma	1	2	3	4	5	6	7
10. Araştırma hedeflerini belirlemeleri için danışanlarla çalışma	1	2	3	4	5	6	7
11. Araştırma hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak stratejiler geliştirmede danışanlara yardım etme	1	2	3	4	5	6	7
12. Danışanların bilimsel bilgi düzeylerini doğru olarak tahmin etme	1	2	3	4	5	6	7
13. Danışanların araştırma yürütme becerilerini doğru olarak tahmin etme	1	2	3	4	5	6	7
14. Danışanların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmak için stratejiler kullanma	1	2	3	4	5	6	7
15. Danışanları motive etme	1	2	3	4	5	6	7
16. Danışanların özgüvenini geliştirme	1	2	3	4	5	6	7
17.Danışanların yaratıcılığını teşvik etme	1	2	3	4	5	6	7
18. Danışanların profesyonel katkılarına kabul etme	1	2	3	4	5	6	7
19. Profesyonel bağımsızlığa giden yolu belirlemede danışanlarla uzlaşma	1	2	3	4	5	6	7
20. Mentor/danışan ilişkinize getirdiğiniz önyargı ve yanlılıkları dikkate alma	1	2	3	4	5	6	7
21. Kendinizden farklı kişisel geçmişe sahip olan danışanlarla etkin şekilde çalışma (yaş, ırk, cinsiyet, sınıf, bölge, kültür, din, aile yapısı vb.)	1	2	3	4	5	6	7
22. Danışanların etkin bir etkileşimde bulunmalarına yardımcı olma	1	2	3	4	5	6	7
23. Danışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olma	1	2	3	4	5	6	7
24. Danışanların özel yaşamları ile iş yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olma	1	2	3	4	5	6	7
25. Rol modeli olarak kendi etkinizin farkında olma	1	2	3	4	5	6	7
26. Danışanların kaynaklar bulmalarına yardımcı olma (ör;ödenekler)	1	2	3	4	5	6	7

Ek II.

Danışanın Tanıtıcı Bilgilerine Yönelik Soru Formu

1.Yaşınız:

2. Kurum Adı:.....

3.Cinsiyetiniz: 1 ()Kadın 2 () Erkek

4.Medeni Durumunuz: 1 ()Bekar 2 () Evli

5. Akademik Ünvanınız: 1 ()Ar Gör 2 () Ar Gör Dr. 3() Öğr. Gör. Dr. 4 ()Diğer.....

6. Akademisyen olarak ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?.....

7.Şu andaki eğitim aşamanız?

1.() Yüksek lisans (ders) 2. () Yüksek lisans(tez) 3. () Doktora(ders) 4. () Doktora(tez) 5. ()Uzmanlık 6. Diğer.....

8. Lisansüstü eğitim döneminizde ne kadar zamandır danışman öğretim üyeniz bulunmaktadır?.....

Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği-Danışanın Mentorunu Değerlendirmesi Formu

Aşağıda danışmanınız olan öğretim üyesinin (mentorunuzun) yetkinliklerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda listelenen her alanda mentorunuzun ne kadar yetenekli olduğunu derecelendiriniz.

Alan	Hiçbir Zaman	Nadiren	Fırsat buldukça	Bazen	Sıklıkla	Genellikle	Her zaman
1.Sizi aktif dinlemesi	1	2	3	4	5	6	7
2.Size yapıcı geribildirim sağlaması	1	2	3	4	5	6	7
3.Sizinle güvene dayalı ilişki kurması	1	2	3	4	5	6	7
4.Sizinle iletişimde farklı iletişim tekniklerini belirlemesi ve kullanması	1	2	3	4	5	6	7
5.Sizinle iletişimi geliştirmek için stratejiler kullanması	1	2	3	4	5	6	7
6.Birlikte çalıştığınız diğer mentorlar ile etkili işbirliği yapması	1	2	3	4	5	6	7
7. Mentorluk ilişkinizden beklentilerinizi netleştirmek için sizinle birlikte çalışması	1	2	3	4	5	6	7
8. Kendi beklentileri ile sizin beklentilerinizi bağdaştırması	1	2	3	4	5	6	7
9. Kişisel ve profesyonel farklılıkların beklentileri nasıl etkileyebileceğini dikkate alması	1	2	3	4	5	6	7
10. Araştırma hedeflerini belirlemek için sizinle birlikte çalışması	1	2	3	4	5	6	7
11. Araştırma hedeflerine ulaşmanızı sağlayacak stratejiler geliştirmenize yardımcı olması	1	2	3	4	5	6	7
12. Bilimsel bilgi düzeyinizi doğru olarak tahmin etmesi	1	2	3	4	5	6	7
13. Araştırma yürütme yeteneğinizi doğru olarak tahmin etmesi	1	2	3	4	5	6	7
14. Araştırmayı daha iyi kavramanız için stratejiler kullanması	1	2	3	4	5	6	7
15. Sizi motive etmesi	1	2	3	4	5	6	7
16. Özgüveninizi geliştirmesi	1	2	3	4	5	6	7
17. Yaratıcılığınızı teşvik etmesi	1	2	3	4	5	6	7
18. Profesyonel katkılarınızı kabul etmesi	1	2	3	4	5	6	7
19. Profesyonel bağımsızlığa giden yolu belirlemede sizinle uzlaşması	1	2	3	4	5	6	7
20. Mentor/danışan ilişkinize getirdiği önyargı ve yanlışlıkları dikkate alması	1	2	3	4	5	6	7
21. Kendi kişisel geçmişinden farklı danışanlar ile etkin olarak çalışması (yaş, ırk, cinsiyet, sınıf, bölge, kültür, din,	1	2	3	4	5	6	7
22. Etkin bir etkileşimde bulunmanıza yardımcı olması	1	2	3	4	5	6	7
23. Kariyer hedeflerinizi belirlemenize yardımcı olması	1	2	3	4	5	6	7
24. Özel yaşamınız ile iş yaşamınızı dengelemenize yardımcı olması	1	2	3	4	5	6	7
25. Rol modeliniz olarak size olan etkisinin farkında olması	1	2	3	4	5	6	7
26. Kaynaklar bulmanıza yardımcı olması (ör, ödenekler)	1	2	3	4	5	6	7

Ek III. Mentoring Competency Assessment- Mentor Self Assessment

Mentoring-Competency-Assessment →
 Mentor-Self-Assessment¶
 Feinberg-School-of-Medicine¶



Please rate how skilled you believe you are in each of the areas listed below. Please consider your skills generally and not just with one particular mentee. ¶

#	Area	Not at all			Mod-erately			Out-standing
1	Active listening	1	2	3	4	5	6	7
2	Providing constructive feedback	1	2	3	4	5	6	7
3	Establishing a relationship based on trust	1	2	3	4	5	6	7
4	Identifying and accommodating different communication styles	1	2	3	4	5	6	7
5	Employing strategies to improve communication with mentees	1	2	3	4	5	6	7
6	Coordinating effectively with your mentees other mentors	1	2	3	4	5	6	7
7	Working with mentees to set clear expectations of the mentoring relationship	1	2	3	4	5	6	7
8	Aligning your expectations with your mentees'	1	2	3	4	5	6	7
9	Considering how personal and professional differences may impact expectations	1	2	3	4	5	6	7
10	Working with mentees to set research goals	1	2	3	4	5	6	7
11	Helping mentees develop strategies to meet goals	1	2	3	4	5	6	7
12	Accurately estimating your mentees' level of scientific knowledge	1	2	3	4	5	6	7
13	Accurately estimating your mentees' ability to conduct research	1	2	3	4	5	6	7
14	Employing strategies to enhance your mentees' knowledge and abilities	1	2	3	4	5	6	7
15	Motivating your mentees	1	2	3	4	5	6	7
16	Building mentees' confidence	1	2	3	4	5	6	7
17	Stimulating your mentees' creativity	1	2	3	4	5	6	7
18	Acknowledging your mentees' professional contributions	1	2	3	4	5	6	7
19	Negotiating a path to professional independence with your mentees	1	2	3	4	5	6	7
20	Taking into account the biases and prejudices you bring to the mentor/mentee relationship	1	2	3	4	5	6	7
21	Working effectively with mentees whose personal background is different from your own(age, race, gender,	1	2	3	4	5	6	7
22	Helping your mentees network effectively	1	2	3	4	5	6	7
23	Helping your mentees' set career goals	1	2	3	4	5	6	7
24	Helping your mentees balance work with their personal life	1	2	3	4	5	6	7
25	Understanding your impact as a role model	1	2	3	4	5	6	7
26	Helping your mentees acquire resources (e.g. grants)	1	2	3	4	5	6	7

Ek IV Mentoring Competency Assessment-Mentee Assessment of a Mentor

Mentoring Competency Assessment
Mentee Assessment of a Mentor →
Feinberg School of Medicine



Please rate how skilled your primary mentor is in each of the areas listed below.

#	Area	Not at all			Moderately			Outstanding
1	Active listening	1	2	3	4	5	6	7
2	Providing you constructive feedback	1	2	3	4	5	6	7
3	Establishing a relationship based on trust with you	1	2	3	4	5	6	7
4	Identifying and accommodating different communication styles	1	2	3	4	5	6	7
5	Employing strategies to improve communication with you	1	2	3	4	5	6	7
6	Coordinating effectively with other mentors with whom you work	1	2	3	4	5	6	7
7	Working with you to set clear expectations of the mentoring relationship	1	2	3	4	5	6	7
8	Aligning his/her expectations with your own	1	2	3	4	5	6	7
9	Considering how personal and professional differences may impact expectations	1	2	3	4	5	6	7
10	Working with you to set research goals	1	2	3	4	5	6	7
11	Helping you develop strategies to meet research	1	2	3	4	5	6	7
12	Accurately estimating your level of scientific knowledge	1	2	3	4	5	6	7
13	Accurately estimating your ability to conduct research	1	2	3	4	5	6	7
14	Employing strategies to enhance your understanding of the research	1	2	3	4	5	6	7
15	Motivating you	1	2	3	4	5	6	7
16	Building your confidence	1	2	3	4	5	6	7
17	Stimulating your creativity	1	2	3	4	5	6	7
18	Acknowledging your professional contributions	1	2	3	4	5	6	7
19	Negotiating a path to professional independence with you	1	2	3	4	5	6	7
20	Taking into account the biases and prejudices s/he brings to your mentor/mentee relationship	1	2	3	4	5	6	7
21	Working effectively with mentees whose personal background is different from his/her own (age, race, gender, class, region, culture, religion, family composition, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
22	Helping you network effectively	1	2	3	4	5	6	7
23	Helping you to set career goals	1	2	3	4	5	6	7
24	Helping you balance work with your personal life	1	2	3	4	5	6	7
25	Understanding his/her impact as a role model for you	1	2	3	4	5	6	7
26	Helping you acquire resources (e.g. grants)	1	2	3	4	5	6	7

The Mentoring Competency Instrument

3 ileti

hatice çamveren <haticecamveren@gmail.com>
Alıcı: m-fleming@northwestern.edu

21 Nisan 2015 22:02

Dear Dr. Michael Fleming

I am writing to you from Turkey.

My name is Hatice.I am working Faculty of Nursing as Research Assistant .I read your letter that is about the mentoring when I was investigating on web page I want to design a study about "mentoring in nursing instructors" and wish to use "The Mentoring Competency ".Do you help to us for give permission this instrument for use and send me these instrument and information about it.Iam planing validation of these scale for Turkish population

I lookforward to hearing from you

Best regards

-

Arş. Gör. Hatice ÇAMVEREN
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Hemşirelik Fakültesi
Ege Üniversitesi
35100 Bornova/İZMİR
Tel:0232 3115547
Fax:0232 3886374

Hatice ÇAMVEREN
Res. Asst., RN
Nursing Administration Department
Faculty of Nursing
Ege University
35100 Bornova-İZMİR/TURKEY
Work Tel: +90232 3115578
Fax +90232 3886374

Michael F Fleming <m-fleming@northwestern.edu>
Alıcı: hatice çamveren <haticecamveren@gmail.com>

28 Nisan 2015 20:28

Yes you have my permission to the use the MCA for education or research.

My staff person will send send the instrument

Good luck

Mentoring Competency Assessment

3 ileti

Tara Spears <tara.spears@northwestern.edu>

28 Nisan 2015 21:53

Alici: "halicecamveren@gmail.com" <halicecamveren@gmail.com>

Cc: Michael F Fleming <m-fleming@northwestern.edu>

Hello Hatice,

I am reaching out on behalf of Dr. Fleming regarding the Mentoring Competency Assessment. I have attached the Mentoring Competency Assessment publication that appeared in the *Journal of Academic Medicine*. Additionally, I have attached the mentee and mentor assessment tools.

If you have any additional questions, please let me know.

All of the best,

Tara

Tara Spears

Mentor Development Program Coordinator

Education and Career Development


NUCATS Institute

312-503-2253


750 N. Lake Shore Drive

11th Floor

3 eklenti

 **MCA_Mentor Self Assessment.docx**
51K

 **MCA_Mentee Assessment of Mentor.docx**
56K

 **2013 Fleming House Shewakramani Yu Garbutt McGee Kroenke Abedin Rubio The Mentoring Competency Assessment .pdf**
289K



**EGE ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
(BİLİMSEL ETİK KURULU)**

SAYI : 2015/113
KONU : Araştırma Kararı

Bornova /İZMİR
01.10.2015

E.Ü. HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakültemiz Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yard.Doç.Dr.Fahriye VATAN'ın sorumluluğunda Kasım 2015 – Kasım 2016 tarihleri arasında yapılması planlanan "Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu araştırması 01.10.2015 tarihinde Bilimsel Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve "Araştırmanın Yürütülmesi Uygun" bulunmuştur.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Doç.Dr.Esra ENGİN
Bilimsel Etik Kurulu Başkanı



T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

SAYI: 34012036-3924
KONU : Uygulama İzni

14.12/2015

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim dalınız yüksek lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in yüksek lisans tezinin anket çalışmaları ile ilgili Ege Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Biriminin 07.12.2015 tarih ve 19257 sayılı yazısı ilişikte sunulmuştur.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Varol PABUÇÇUOĞLU
Müdür

EK:

1- Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Biriminin yazısı.

Ege Üniversitesi Kampüsü 35100 Bornova /İZMİR
Tel: 311 24 99 Fax: 3114486
E-mail: sagbilens@mail.ege.edu.tr



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

SAYI : 65234543- 39 - 3208

Bornova/İZMİR
18 / 11 / 2015

KONU: Hatice ÇAMVEREN

EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: 10.11.2015 tarih ve 34012036-3484 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in "Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans Tez Araştırmasının yürütülmesi Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.
Gereği için bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Necdet ERDİLEK
Dekan Vekili



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Eczacılık Fakültesi Dekanlığı
Özlük İşleri Bürosu

SAYI :98254872-903-99- 2046
KONU :Hatice ÇAMVEREN

Bornova/İZMİR
17.11.2015

E. Ü. SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 10.11.2015 tarih ve 34012036-3484 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirttiğiniz üzere Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in "Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirilme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili olarak Fakültemizde anket çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Ulvi ZEYBEK
Dekan



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

SAYI :22992853- 3064

16/11/2015

KONU: Arş. Gör. HATİCE ÇAMVEREN

EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10.11.2015 gün ve 34012036 – 3404 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN' in " Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirme Ölçeğinin Türkiyeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezini Fakültemizde uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Ayfer KARADAKOVAN

Dekan

YAZIŞMA ADRESİ
Ege Üniversitesi
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı
35100 Bornova - İZMİR

TELEFONLAR
311 55 00 (Santral) - 551A - 5622 - 5553
Dekan Hatları: 311 55 44
FAKS : (312) 388 03 74



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : 76003659 - 3187
KONU :

18.11.2015

E.Ü.SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 10.11.2015 tarih ve 34012036/3484 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in "Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinin uygulaması ile ilgili çalışmayı yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. S. Rana VAROL
Yüksekokul Müdürü



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
MADDE BAĞIMLILIĞI, TOKSİKOLOJİ VE İLAÇ BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : 35089067/442
KONU : Hatice ÇAMVEREN

20.11.2015

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

İlgi: 3484 sayılı 10.11.2015 tarihli yazımız

İlmişirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in "Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirme Ölçeği'nin Türkiye'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinin uygulaması ile ilgili konu Enstitümüz tarafından uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederiz.

Prof. Dr. Hakan COŞKUNOL
Müdür



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İZMİR ATATÜRK SAĞLIK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : 81071450- 1875

13/11/2015

KONU : Hatice ÇAMVEREN

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi: 10.11.2015 tarih ve 34012036-3484 sayılı yazımız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in "Mentorluk Yetkinliğinin Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenliğinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinin uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Prof.Dr.Esin ÇEBER TURFAN
Müdür V.



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI



Sayı : 91829616/804-1714
Konu : Hatice ÇAMVEREN
yükseklisans tez çalışması


05/11/2015

EĞE ÜNİVERSİTESİ
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi: 21.10.2015 tarih ve 34012036-3232 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksekisans programı öğrencilerinden Hatice ÇAMVEREN tarafından yapılması planlanan "Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" isimli yüksekisans tez çalışmasının Fakültemizde yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Doç.Dr.Neslihan GÜNÜŞEN
Dekan V.



T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Hemşirelik Bölüm Başkanlığı

Sayı : 85780184 -302.14.03-1600030626
Konu : Tez Araştırma İzni.

22/06/2016

T.C. EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi : 27.04.2016 tarih ve 75885935-100 sayılı yazınıza istinaden.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksekisans öğrencisi Hatice ÇAMVEREN'in, "Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu tez araştırmasını bölümümüz öğretim üyeleri üzerinde yapması; Eğitim öğretimi aksatmayacak ve gönüllülük esasına dayalı olmak şartı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Yasemin TOKEM
Bölüm Başkanı

EK : 27.04.2016 tarih ve 75885935-100 sayılı yazı.pdf

EK XVI. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi İzni



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

2016/2017 Akademik Yılı
T.C. Ege Üniversitesi
ege.edu.tr
T.C.

Sayı: 51986023-900/527
Konu: Hatice Çamveren

29/04/2016

T.C.Ege Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Enstitü Sekreterliği'ne

İlgi : 26.04.2016 tarih ve 100 sayılı yazınız

İlgi yazınıza istinaden Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice Çamveren'in ilgede bahsi geçen tez çalışmasını 27 Nisan-12 Mayıs 2016 tarihleri arasında Fakültemizde yapması uygun bulunmuştur.
Gereği için bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Doç.Dr. SERGÜL DUYGULU
Dekan V.

Fakülte Sekreteri : S. ÖZDEMİR (Paraf)



EK XVII. Ölçeğin Kapsam Geçerliliğinde Görüş Alınan Uzmanlar

UZMANLAR	UZMANLARIN BÖLÜMLERİ
Prof. Dr. Arzum Erdem GÜRSAN	Ege Üniversitesi Temel Eczacılık Bölümü Analitik Kimya Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Ferhan SAĞIN	Ege Üniversitesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Ayla BAYIK TEMEL	Ege Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Emekli Öğretim Üyesi Hemşirelik Eğitim Programlarını Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği Başkan Yardımcısı
Doç. Dr. Gönül ÖZGÜR	Ege Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Sergül DUYGULU	Hacettepe Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER	Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Selmin ŞENOL	Ege Üniversitesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Fatma ORGUN	Ege Üniversitesi Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Yard. Doç. Dr. Nilay ÖZKÜTÜK	Ege Üniversitesi Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Yard. Doç. Dr. Nazmiye ÇIRAYGÜNDÜZOĞLU	Ege Üniversitesi İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Toplam Uzman Sayısı=11	

ÖZGEÇMİŞ

Kayseri’de 1988 yılında doğdu. İlkokulu Vali Şenol Engin İlköğretim Okulu ve lise eğitimini İçel Sağlık Meslek Lisesinde Ebelik bölümünden mezun olarak tamamladı. Mezun olduğu 2006 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü’nde öğrenimine başladı. Hemşirelik bölümünden 2011 yılında mezun olduktan sonra 2011-2012 yılları arasında 9 ay Ankara Özel Güven Hastanesi’nde yenidoğan yoğun bakımda hemşire olarak görev yaptı.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Kapsamında 2013 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Öğretim Programı’na atandı. Bu program kapsamında 2014 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı’nda göreve başladı. Halen Ege Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı’nda araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Ar. Gör. Hatice ÇAMVEREN

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

haticecamveren@gmail.com