



**GELECEĞİN ECZACILARINA YÖN VEREN KARIYER ZİRVESİ  
SONUÇ BİLDİRGESİ VE ETKİ ANALİZ RAPORU**



**GELECEĞİN ECZACILARINA YÖN VEREN KARIYER ZİRVESİ  
SONUÇ BİLDİRGESİ VE ETKİ ANALİZ RAPORU**

## ÖNSÖZ

Eczacılık mesleği, yalnızca bugünün sağlık hizmetlerine katkı sunan bir meslek alanı değil; aynı zamanda geleceğin sağlık sistemini şekillendirecek bilimsel, toplumsal ve mesleki sorumlulukları da içinde barındıran köklü bir yapıdır. Bu nedenle eczacılık öğrencilerinin ve genç eczacıların kariyer yolculuklarında yalnız bırakılmaması, mesleğimizin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Ankara Eczacı Odası olarak, genç meslektaşlarımızın kariyer kararlarını yalnızca bireysel çabalarla, belirsizliklerle veya sınırlı temaslara şekillendirmesini yeterli görmüyoruz. Meslek örgütlerinin asli sorumluluklarından birinin de genç eczacı adaylarına yol göstermek, farklı kariyer alanlarını görünür kılmak ve mesleğin geleceğine ilişkin daha bilinçli bir yön duygusu kazandırmak olduğuna inanıyoruz.

Bu anlayışla hayata geçirilen “Geleceğin Eczacılarına Yön Veren Kariyer Zirvesi”, klasik bir bilgilendirme etkinliğinin ötesine geçerek; öğrenciler, yeni mezunlar ve alanında deneyimli eczacıları aynı zeminde buluşturan güçlü bir mesleki rehberlik modeli ortaya koymuştur. Zirvede eczacılığın kamu, hastane, akademi, endüstri, serbest eczacılık ve farklı kurumsal alanlardaki temsilcileri genç meslektaşlarımızla doğrudan temas kurmuş; kariyer seçenekleri yalnızca anlatılmamış, deneyim aktarımı yoluyla görünür hâle getirilmiştir.

Elinizdeki bu rapor, söz konusu organizasyonun yalnızca gerçekleşmiş bir etkinlik olarak değil; ölçülebilir çıktılar, öncesi-sonrası değerlendirmeleri ve geleceğe dönük önerileriyle kurumsal bir kariyer rehberliği modeli olarak değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Raporun ortaya koyduğu veriler, genç eczacıların kariyer planlamasında rehberlik, mentörlük, doğru bilgiye erişim ve meslek örgütü desteğine duyduğu ihtiyacı açık biçimde göstermektedir.

Ankara Eczacı Odası olarak hedefimiz, bu zirveyi tek seferlik bir organizasyon olarak değil; her yıl gelişen, veriye dayalı biçimde güçlenen ve genç meslektaşlarımızın kariyer yolculuğına sürdürülebilir katkı sunan bir yapı hâline getirmektir. Çünkü inanıyoruz ki eczacılık mesleğinin geleceği, yalnızca bireysel başarılarla değil; dayanışma, kurumsal rehberlik ve ortak mesleki akılla şekillenecektir.

Bu çalışmanın hayata geçirilmesinde emek veren Genç Eczacılar Konseyimize, katkı sunan tüm meslektaşlarımıza, konuşmacılarımıza, öğrencilerimize ve organizasyonda görev alan herkese teşekkür eder; raporun eczacılık mesleğinin geleceğine yönelik çalışmalara katkı sunmasını dilerim.

**Uzm. Ecz. C. Cem Abbasoğlu**  
Ankara Eczacı Odası Başkanı

### Yayına Hazırlayanlar:

Ecz. Ahmet ÇAKAN  
Ankara Eczacı Odası Genel Sekreteri

Ecz. Berke Mert ERTÜRK  
Ankara Eczacı Odası Genç Eczacılar Konseyi Başkanı

### Ankara Eczacı Odası 2026, Ankara

**Adres** : Olgunlar Cad. No: 32 Kızılay/Ankara  
**Telefon** : 0312 425 07 08  
**Faks** : 0312 425 42 96  
**E-posta** : aeo@aeo.org.tr  
**Web** : www.aeo.org.tr

## GELECEĞİN ECZACILARINA YÖN VEREN KARIYER ZİRVESİ SONUÇ BİLDİRGESİ VE ETKİ ANALİZ RAPORU

Geleceğin Eczacılarına Yön Veren Kariyer Zirvesi, Ankara Eczacı Odası tarafından eczacılık öğrencilerinin ve yeni mezun eczacıların kariyer karar süreçlerinde ihtiyaç duydukları bilgiye, deneyime ve yönlendirmeye doğrudan erişimini sağlamak amacıyla planlanmış kapsamlı bir mesleki rehberlik organizasyonudur. Zirve, 6 Aralık 2025 tarihinde Ankara'da Limak Ambassade Otel'de gerçekleştirilmiş; eczacılığın kamu, özel sektör, akademi, hastane, endüstri ve serbest alanlardaki farklı çalışma biçimlerini temsil eden meslek mensupları ile kariyer yolunun başındaki katılımcıları aynı zeminde buluşturmuştur.



Etkinliğe 350 öğrenci ve yeni mezun katılımcı katılmıştır. Eczacılığın farklı alanlarında aktif görev yapan alanda uzman 37 eczacı, zirvede konuşmacı/masa yürütücüsü olarak yer almıştır. Bu yapı, etkinliğin yalnızca teorik bilgi aktarımıyla sınırlı kalmamasını; doğrudan saha deneyimine dayalı, gerçekçi ve karşılaştırmalı bir öğrenme ortamı sunmasını sağlamıştır.

Zirvede yer alan eczacılar; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun reçete inceleme, itiraz ve kontrol birimlerinde görev yapan eczacılar, ithal ilaç birimlerinde çalışan eczacılar, kamu ve özel hastanelerde görev yapan hastane eczacıları, şehir hastanelerinde görevli eczacılar, akademisyen eczacılar, ecza deposu ve eczacı kooperatiflerinde yöneticilik yapan eczacılar,

Ankara İl Sağlık Müdürlüğü ve Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'nun farklı dairelerinde görev yapan eczacılar, Devlet Malzeme Ofisi'nde görev yapan eczacı, klinik eczacı, toplum eczacıları, hukuk alanında uzmanlaşmış avukat eczacılar ile ilaç endüstrisinde farmakovijilans, medikal, MSL, Ar-Ge, ruhsatlandırma ve satış-pazarlama alanlarında çalışan eczacılardan oluşmuştur. Bu geniş yelpaze, eczacılık mesleğinin sahip olduğu kariyer çeşitliliğini bütüncül biçimde temsil etmiştir.



Kariyer Zirvesi, klasik panel veya konferans formatlarından farklı olarak eş zamanlı ve rotasyon esaslı masa sistemi ile kurgulanmıştır. Program kapsamında eczacılığın farklı alanlarını temsil eden masalar aynı anda oturumlara başlamış; her masada görevli eczacılar, kendi mesleki alanlarına ilişkin deneyimlerini 8 dakikalık süreler içerisinde katılımcılarla paylaşmıştır. Süre sonunda katılımcılar saat yönünde bir sonraki masaya geçerek eczacılığın farklı bir alanını doğrudan o alanda çalışan bir meslek mensubundan dinleme imkânı bulmuştur. Bu rotasyon, tüm katılımcılar bütün masaları gezdiğinde tamamlanmıştır.

Anlatım bütünlüğünün korunması amacıyla oturumlar sırasında sözlü soru-cevap yapılmamış; bunun yerine her masaya özel oluşturulan QR kod sistemi aracılığıyla katılımcıların sorularını dijital ortamda iletmeleri sağlanmıştır. Bu yöntem, hem konuşmacıların deneyim aktarımının bölünmemesini hem de katılımcıların merak ettikleri konulara sistematik biçimde yanıt verilmesini mümkün kılmıştır.



Bu model sayesinde Kariyer Zirvesi, kariyer yönlendirmesini soyut tavsiyelerden çıkararak; doğrudan temas, karşılaştırmalı gözlem ve gerçek deneyim aktarımı temelli bir öğrenme sürecine dönüştürmüştür. Zirve, meslek örgütünün kariyer alanındaki sorumluluğunu uygulamaya geçirilmiş bir rehberlik modeli olarak görünür kılmıştır.

Elde edilen çıktılar, kariyer yönlendirmesinin bireysel çabalarla sınırlı kalamayacak kadar kapsamlı ve stratejik bir alan olduğunu göstermiştir. Aşağıda yer alan vizyon bildirgesi, Ankara Eczacı Odası'nın bu alandaki kurumsal duruşunun ilkesel çerçevesini ortaya koymaktadır.

## VİZYON BİLDİRGESİ

Eczacılık mesleği yalnızca bilimsel bilgi ve teknik uygulamalarla değil, yön duygusuyla sürdürülebilir. Bu yön duygusu bireysel çabalarla sınırlı kaldığında kırılma riski taşımaktadır; meslek örgütlerinin rehberliğiyle desteklendiğinde ise güçlenmektedir. Ankara Eczacı Odası, eczacılık öğrencilerinin ve genç eczacıların kariyer yolculuğunda yalnız olmadıklarını hissettirmeyi, bu yolculuğa yön veren kurumsal bir yapı olmayı temel sorumluluklarından biri olarak görmektedir.

“Geleceğin Eczacılarına Yön Veren Kariyer Zirvesi”, bu sorumluluğun uygulamaya geçirilmiş hâlidir. Zirve, kariyer kararını bireysel kaygılarla şekillenen bir belirsizlik alanı olmaktan çıkararak; bilgiye dayalı, karşılaştırmalı ve bilinçli tercihlerle yönetilebilen bir sürece dönüştürmeyi hedeflemiştir. Bu yaklaşım, eczacılık mesleğinin geleceğinin yalnızca bireysel başarılarla değil, kolektif bilinç ve kurumsal rehberlikle inşa edilebileceği anlayışına dayanmaktadır.

Ankara Eczacı Odası, kariyer yönlendirmesini geçici bir destek alanı olarak değil; meslek örgütlerinin doğal ve vazgeçilmez bir görevi olarak kabul etmektedir. Çünkü kariyer kararları, mesleğin niteliğini, dağılımını ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Bu kararların sağlıklı biçimde alınabilmesi, meslek örgütlerinin bilgi birikimi, deneyimi ve yönlendirici gücüyle mümkündür.

Bu vizyon doğrultusunda Kariyer Zirvesi, yalnızca bugünün öğrencilerine hitap eden bir etkinlik değil; eczacılık mesleğinin yarınını planlayan **sürdürülebilir bir rehberlik modelidir**. Her yıl yinelenmesi hedeflenen bu yapı, değişen mesleki koşullara uyum sağlayan, öğrencilerin ve genç eczacıların ihtiyaçlarını gözetken ve kariyer yolculuğunu süreklilik içinde destekleyen bir mekanizma olarak tasarlanmıştır.

Ankara Eczacı Odası'nın vizyonu açıktır: Eczacılık mesleğinin geleceği, yönünü kaybetmiş bireysel tercihlerle değil; **meslek örgütünün rehberliği, yönlendirmesi ve teşviğiyle** şekillenecektir. Geleceğin Eczacılarına Yön Veren Kariyer Zirvesi, bu vizyonun yalnızca ifadesi değil, **hayata geçmiş hâlidir**.



## ETKİ ANALİZİ – ETKİNLİK ÖNCESİ

### KATILIMCI PROFİLİ

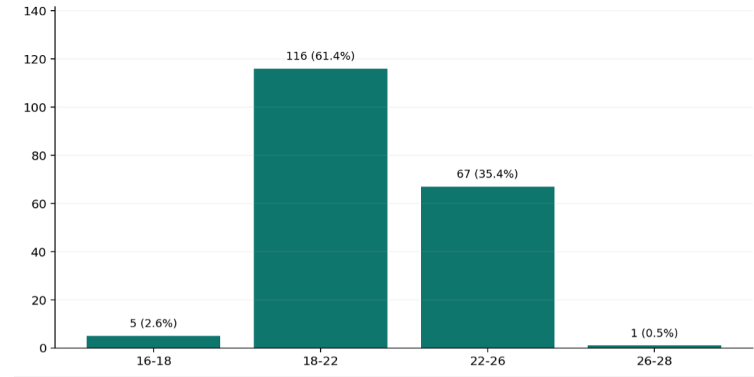
Ankara Eczacı Odası tarafından düzenlenen Kariyer Zirvesi'nde alanında uzman 37 eczacı ile 350 öğrenci ve yeni mezun katılımcı katılmıştır. Etkinlik öncesinde uygulanan anket çalışması, zirveye katılan kitlenin kariyer algısı, beklentileri ve yönelimlerine ilişkin ön ölçüm niteliği taşımaktadır. Bu raporda yer alan öncesi bulgular, anketi yanıtlayan katılımcı örneklemini üzerinden değerlendirilmiştir.



Grafik 1. Etkinlik öncesi anket çalışmasına toplam N=189 katılımcı yanıt vermiştir.

### YAŞ DAĞILIMI

Öncesi anket verileri, katılımcı kitlenin büyük ölçüde lisans eğitimi çağındaki öğrencilerden oluştuğunu göstermektedir. Yaş dağılımı, kariyer karar sürecinin henüz erken ve orta aşamalarında bulunan bir gruba temas edildiğini ortaya koymakta; bu durum, kariyer yönlendirmesine yönelik müdahalelerin etki potansiyelinin yüksek olduğunu düşündürmektedir. Ham veri kontrolünde yaş dağılımının grafikte uyumlu olduğu görülmüş, çoklu işaretleme içeren sınırlı yanıtlar dağılım yorumunda veri bütünlüğü korunarak değerlendirilmiştir.



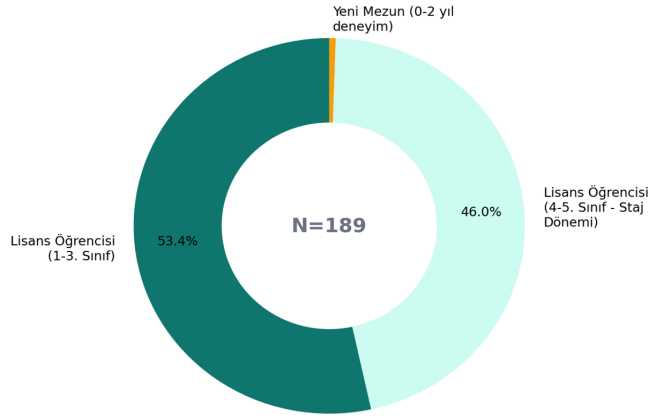
Grafik 2. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde;

- 18–22 yaş aralığının yaklaşık %61,4,
- 22–26 yaş aralığının yaklaşık %35,4,
- 16–18 yaş aralığının yaklaşık %2,6,
- 26–28 yaş aralığının yaklaşık %0,5

oranında temsil edildiği görülmektedir.

### EĞİTİM DURUMU VE MEZUNİYET AŞAMASI

Öncesi anket, katılımcıların büyük çoğunluğunun henüz mezuniyet aşamasına gelmemiş eczacılık fakültesi öğrencilerinden oluştuğunu göstermektedir. Bu bulgu, kariyer kararlarının mezuniyet sonrasında değil; mezuniyete yaklaşırken ve staj sürecinde şekillenmeye başladığını ortaya koymaktadır.



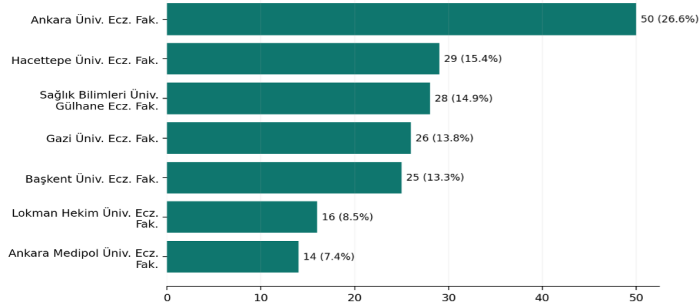
Grafik 3. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde;

- 1–3. sınıf lisans öğrencilerinin %53,4,
- 4–5. sınıf / staj dönemindeki öğrencilerin %46,0,
- yeni mezunların %0,5 oranında yer aldığı görülmektedir.

Bu dağılım, öncesi anketin esas olarak öğrenci kariyer karar sürecini temsil ettiğini göstermektedir.

## ÜNİVERSİTE DAĞILIMI

Katılımcı profili, Ankara merkezli eczacılık fakültelerinin ağırlıkta olduğu bir dağılım sergilemektedir. Bu durum, Ankara Eczacı Odası'nın mesleki rehberlik rolünü bölgesel ölçekte doğrudan hedef kitleye temas edecek biçimde yerine getirdiğini göstermesi açısından önemlidir.

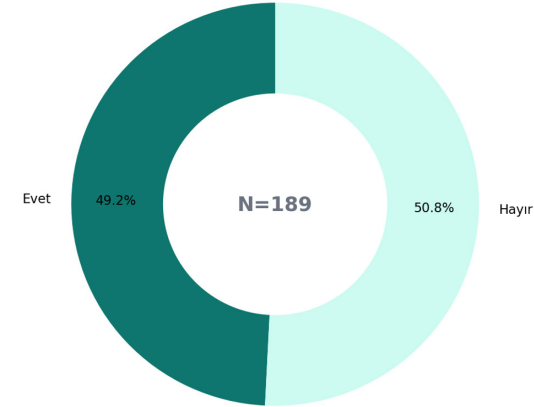


Grafik 4. Katılımcıların üniversite dağılımı incelendiğinde;

- Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %26,5,
- Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %15,3,
- Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Eczacılık Fakültesi %14,8,
- Gazi Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %13,8,
- Başkent Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %13,2,
- Lokman Hekim Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %8,5,
- Ankara Medipol Üniversitesi Eczacılık Fakültesi %7,4 oranlarıyla öne çıkmaktadır.

## KARİYER PLANINA SAHİP OLMA VE PLANIN NETLİK DÜZEYİ

Kariyer planına sahip olma durumunu ölçen sorular, katılımcıların kariyer konusunu önemsediklerini; ancak bu önemin çoğu zaman net, yazılı ve adım adım tanımlanmış bir plana dönüşmediğini göstermektedir. Öğrenciler kariyerlerine ilişkin düşüncelerini ifade etmekle birlikte, bu düşüncenin somut bir yol haritası ile desteklenmediği görülmektedir.

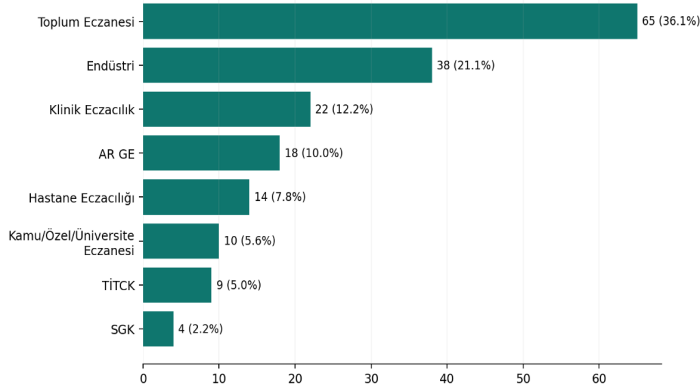


Grafik 5. Etkinlik öncesi veriler, katılımcıların %49,2'sinin bireysel kariyer planlamasını yaptığını, %50,8'inin ise henüz yapmadığını göstermektedir.

## KARİYER HEDEFİNİN BELİRLİLİĞİ

Kariyer hedefinin netliğini ölçen sorular, katılımcıların “ne yapmak istedikleri” konusunda genel bir fikre sahip olduklarını; ancak bu fikri hangi alan, hangi kurum ve hangi koşullarda hayata geçireceklerine dair yeterli açıklığa sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır.

Bu durum, kariyer hedefinin çoğu katılımcı için niyet düzeyinde kaldığını, stratejik planlama düzeyine henüz ulaşmadığını göstermektedir.

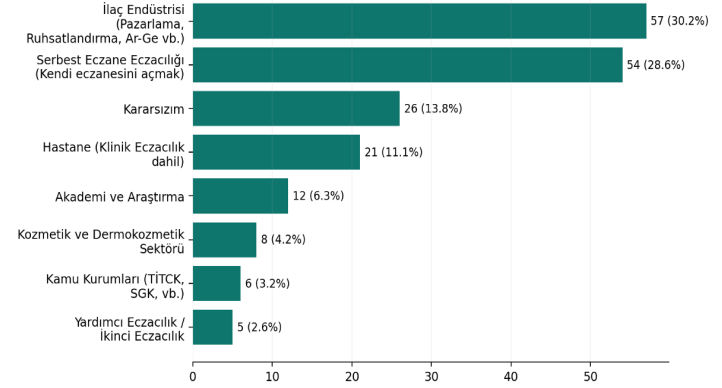


**Grafik 6.** Kariyer planlamasına sahip olunan alanlar incelendiğinde; toplum eczanesi %36,1, endüstri %21,1 ve klinik eczacılık %12,2 ile öne çıkmaktadır. Bu bulgu, kariyer planını belirli bir alan üzerinden ifade eden katılımcı yanıtları temelinde değerlendirilmiştir.

## SERBEST ECZACILIĞA (ECZANE AÇMAYA) YÖNELİK TUTUM

Serbest eczacılığa ilişkin sorular, eczane açma fikrinin katılımcılar açısından tek ve homojen bir anlam taşımadığını ortaya koymaktadır. Eczane açma isteği, bazı katılımcılar için bilinçli ve istekli bir kariyer hedefi iken; önemli bir kesim için bilinen ve geleneksel bir yol olması nedeniyle tercih edilen varsayılan bir seçenek olarak öne çıkmaktadır.

Bu durum, serbest eczacılığın öğrenciler nezdinde her zaman güçlü bir mesleki motivasyondan ziyade, belirsizlik ortamında güvenli görülen bir tercih olarak değerlendirilebildiğini göstermektedir.

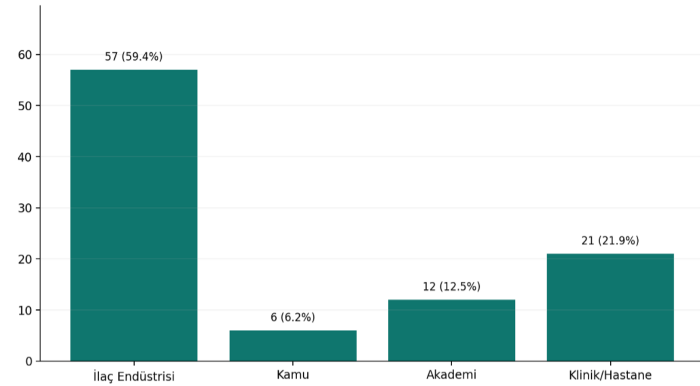


**Grafik 7.** Etkinlik öncesinde katılımcıların kariyer hedefleri incelendiğinde, %28,6'sının serbest eczacılığı öncelikli kariyer hedefi olarak belirttiği görülmektedir.

## ECZACILIĞIN DİĞER KARİYER ALANLARINA YÖNELİM

(İlaç Endüstrisi, Kamu, Akademi, Klinik Eczacılık)

Etkinlik öncesi anket verileri, katılımcıların serbest eczacılığın yanı sıra eczacılığın diğer kariyer alanlarına da belirgin bir ilgi ve yönelim gösterdiğini ortaya koymaktadır. İlaç endüstrisi, kamu kurumları, akademi ve klinik eczacılık gibi alanlar, öğrencilerin kariyer değerlendirmelerinde önemli yer tutmaktadır.



**Grafik 8.** Serbest eczacılık, kozmetik/dermokozmetik, yardımcı/ikinci eczacılık ve kararsızlık yanıtları dışında kalan dört temel kariyer alanı birlikte değerlendirildiğinde;

- %59,4'ünün ilaç endüstrisini,
- %6,2'sinin kamu alanını,
- %12,5'inin akademiyi,
- %21,9'unun klinik/hastane alanını

öncelikli kariyer hedefi olarak ifade edildiği görülmektedir. Bu oranlar, ilgili dört ana alanın kendi içindeki dağılımını göstermektedir.

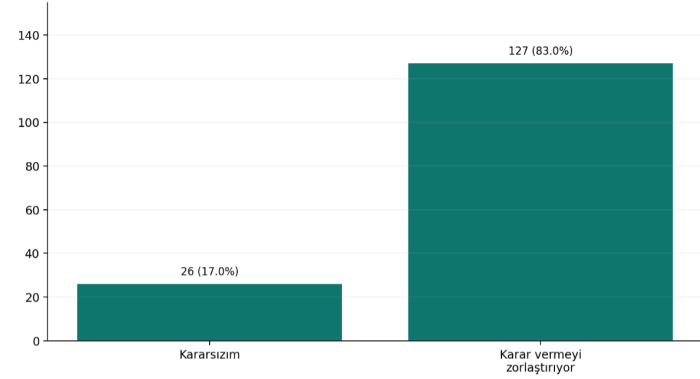
Bu dağılım, kariyer tercihlerinin tek bir alanda yoğunlaşmadığını; öğrencilerin kariyer kararlarını çoklu seçenekler ve olasılıklar üzerinden değerlendirdiğini göstermektedir.



## KARİYER KARARSIZLIĞI VE KARAR ERTELEME DAVRANIŞI

Etkinlik öncesi anket bulguları, katılımcıların kariyer karar sürecinde yalnızca kararsız olmadıklarını; aynı zamanda karar vermeyi bilinçli ya da bilinçsiz biçimde ertelediklerini göstermektedir. Kariyer kararsızlığı, çoğu katılımcı için geçici bir tereddüt değil, sürece yayılmış bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu erteleme davranışı, bilgi eksikliğinden ziyade yanlış karar verme korkusu ile ilişkilidir. Katılımcılar, kariyer kararını geri dönüşü zor bir eşik olarak algılamakta; bu nedenle net bir tercih ortaya koymaktan kaçınmaktadır. Bu durum, kariyer planlamasının ilerlemesini yavaşlatmakta ve belirsizliğin kalıcı hale gelmesine neden olmaktadır.

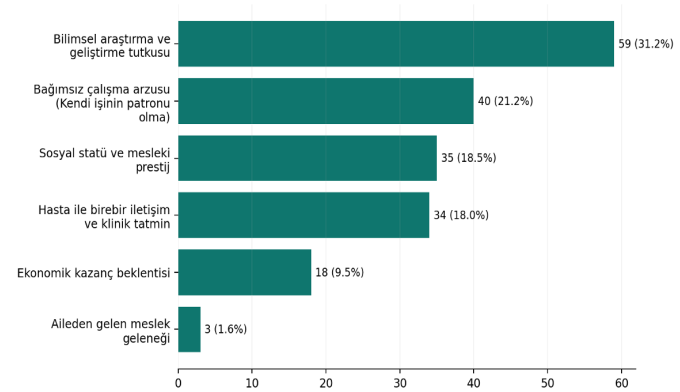


**Grafik 9.** Kariyer karar süreci incelendiğinde, katılımcıların %13,8'inin mezuniyet sonrası kariyer hedefi konusunda kararsız olduğunu, %66,1'inin ise birden fazla kariyer alanının varlığının karar verme sürecini zorlaştırdığını belirttiği görülmektedir.

## KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Öncesi ankette yer alan kariyer kararını etkileyen faktörlere ilişkin sorular, öğrencilerin tercihlerinin yalnızca kişisel ilgiye dayanmadığını; çok sayıda dışsal etkenle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu faktörler arasında ekonomik koşullar, istihdam olanakları, rekabet düzeyi ve mesleğin geleceğine ilişkin algılar öne çıkmaktadır.

Katılımcıların önemli bir bölümü, kariyer tercihlerini değerlendirirken “hangi alan bana daha uygun?” sorusundan çok, “hangi alan daha sürdürülebilir?” sorusunu önceliklendirmektedir. Bu yaklaşım, kariyer kararlarının vizyon temelli değil, güvenlik temelli bir çerçevede ele alındığını göstermektedir.

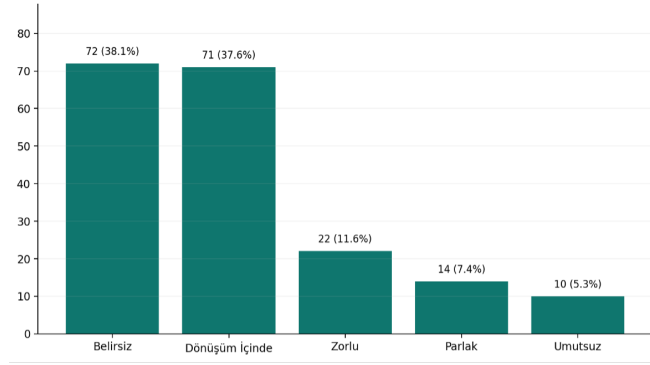


**Grafik 10.** Kariyer seçimini etkileyen faktörler incelendiğinde, ekonomik koşulların, istihdam güvencesinin ve mesleğin geleceğine ilişkin algının katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından belirleyici faktörler olarak ifade edildiği görülmektedir.

## MESLEĞİN GELECEĞİNE İLİŞKİN ALGI VE KAYGI DÜZEYİ

Mesleğin geleceğine yönelik algıyı ölçen sorular, eczacılık öğrencilerinin önemli bir bölümünde belirsizlik ve güvensizlik duygusunun baskın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu algı, yalnızca bireysel kariyer beklentileriyle sınırlı kalmamakta; eczacılık mesleğinin genel sürdürülebilirliğine dair kaygıları da içermektedir.

Katılımcılar, serbest eczacılığın ekonomik sürdürülebilirliği, eczacı istihdamı ve sektörel rekabet gibi başlıklarda endişe taşımakta; bu endişeler kariyer planlarını doğrudan etkilemektedir. Mesleğin geleceğine yönelik olumsuz algı, kariyer kararlarını daha temkinli ve savunmacı hale getirmektedir.

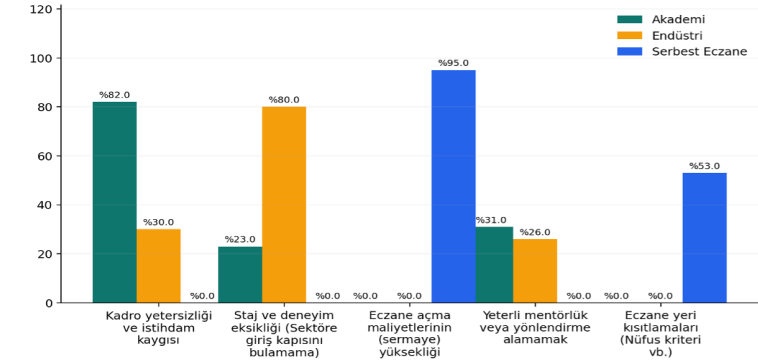


**Grafik 11.** Mesleğin geleceğine ilişkin algı incelendiğinde, katılımcıların %38,1'i geleceği belirsiz, %37,6'sı ise dönüşüm içinde görmektedir.

## TEHDİT ALGISI: REKABET, EKONOMİK RİSK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Tehdit algısına ilişkin sorular, kariyer karar sürecinin arka planında güçlü bir risk farkındalığı bulunduğunu göstermektedir. Katılımcılar, rekabet koşullarını, ekonomik dalgalanmaları ve mesleki sürdürülebilirliği kariyer planlarının önündeki başlıca tehditler olarak tanımlamaktadır.

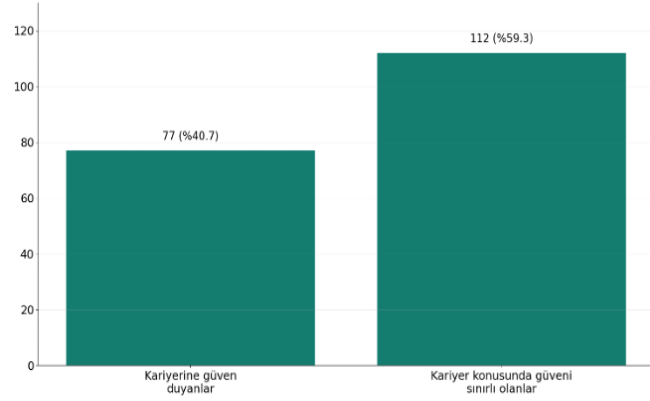
Bu tehdit algısı, öğrencilerin kariyer kararlarını proaktif bir biçimde şekillendirmek yerine, olası zararları minimize etmeye yönelik tercihler yapmasına yol açmaktadır. Kariyer seçimi, bu bağlamda bir gelişim alanı olmaktan çok, korunması gereken bir pozisyon olarak değerlendirilmektedir.



**Grafik 12.** Tehdit algısına ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıların büyük bir bölümünün rekabet ve ekonomik riskleri kariyer kararlarını etkileyen temel tehditler olarak gördüğü anlaşılmaktadır.

## ÖZ YETERLİLİK VE KENDİNE GÜVEN ALGISI

Öncesi ankette yer alan öz yeterlilik ve kendine güvene ilişkin sorular, öğrencilerin mesleki bilgi eksikliğinden ziyade kendilerini doğru alanda konumlandırma konusunda güvensizlik yaşadıklarını göstermektedir. Katılımcılar, hangi alanda başarılı olabileceklerini net biçimde değerlendiremediklerini ifade etmektedir. Bu güvensizlik durumu, bireysel yetersizlik algısından çok, rehberlik ve karşılaştırma eksikliği ile ilişkilidir. Öğrenciler, kendi yetkinliklerini farklı kariyer alanlarıyla eşleştirebilecekleri bir çerçeveden yoksun kalmaktadır.

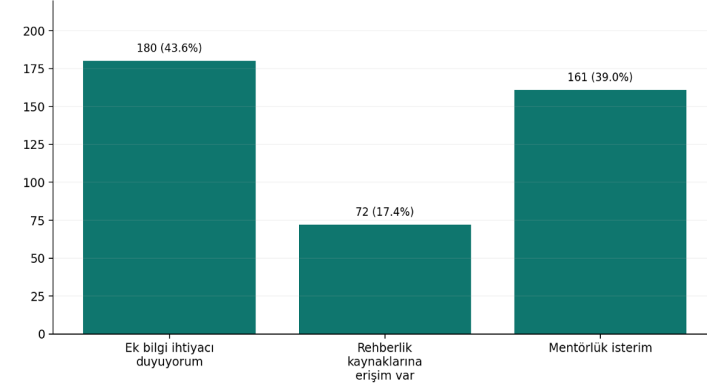


**Grafik 13.** Kendine güven algısı incelendiğinde, katılımcıların %59,3'ü kariyer konusunda kendine güveninin sınırlı olduğunu ifade etmektedir.

## BİLGİ, REHBERLİK VE KURUMSAL DESTEK İHTİYACI

Bilgi ve rehberlik ihtiyacını ölçen sorular, kariyer planlamasının bireysel çabalarla sürdürülebilecek bir alan olmaktan çıktığını açıkça ortaya koymaktadır. Katılımcılar, kariyerle ilgili bilgiye erişmek istediklerini; ancak bu bilginin nasıl yapılandırılacağı ve karar sürecine nasıl entegre edileceği konusunda kurumsal desteğe ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedir.

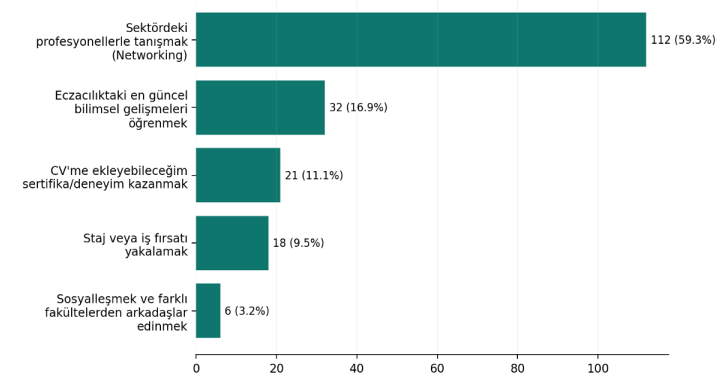
Bu bulgu, kariyer planlamasında meslek örgütlerinin rehberlik edici rolünün önemini vurgulamakta ve Kariyer Zirvesi'nin neden yalnızca bilgilendirici değil, yönlendirici bir etkinlik olarak kurgulandığını açıklamaktadır.



**Grafik 14.** Katılımcıların kariyer konusunda ek bilgi ve rehberliğe ihtiyaç duyma durumları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun bu yönde beklenti taşıdığı görülmektedir.

## ETKİNLİKTEN BEKLENTİLER (ÖNCESİ)

Öncesi ankette yer alan beklenti soruları, katılımcıların Kariyer Zirvesi'ni yalnızca bir bilgilendirme etkinliği olarak değil; kariyer karar sürecinde yön bulmalarına yardımcı olacak bir araç olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Beklentiler; farklı kariyer alanlarını tanıma, karar sürecinde netlik kazanma ve mesleki yol haritası oluşturma başlıklarında yoğunlaşmaktadır.



**Grafik 15.** Katılımcıların etkinlikten beklentilerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yönlendirme ve netlik beklentisinin öne çıktığı görülmektedir.

## ÖNCESİ ANKET – GENEL DEĞERLENDİRME

Etkinlik öncesi anket bulguları, eczacılık öğrencileri için kariyer seçiminin bireysel bir tercih olmaktan ziyade, çok boyutlu ve yapısal bir problem alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Belirsizlik, kaygı, tehdit algısı ve rehberlik eksikliği, kariyer karar sürecini baskılayan temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu çerçevede, Ankara Eczacı Odası tarafından düzenlenen Kariyer Zirvesi; eczacılık öğrencilerinin kariyer karar sürecinde ihtiyaç duyduğu rehberlik, bilgi ve karşılaştırma ortamını sağlamaya yönelik stratejik ve yerinde bir kurumsal müdahale olarak konumlanmaktadır.



## ETKİ ANALİZİ – ETKİNLİK SONRASI

**Metodolojik Not:** Öncesi ve sonrası anketler birebir eşleştirilmiş katılımcı takibi şeklinde uygulanmamıştır. Bu nedenle karşılaştırmalı bulgular, aynı kişilerin bireysel değişimini değil; etkinliğe katılan grubun genel eğilimlerindeki dönüşümü göstermektedir. Yorumlar bu sınırlılık dikkate alınarak grup düzeyinde ve betimleyici bir etki değerlendirmesi çerçevesinde yapılmıştır.

## ETKİNLİK SONRASI DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ

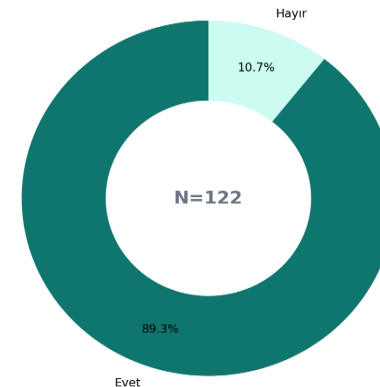
Kariyer Zirvesi sonrasında uygulanan anket çalışması, etkinliğin katılımcılar üzerindeki etkisini yalnızca memnuniyet düzeyinde ölçmeyi değil; kariyer karar sürecinde meydana gelen algısal, bilişsel ve davranışsal yönelim değişimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle sonrası anket, bir sonuç ölçümünden ziyade, öncesi anketle tanımlanan problemlere verilen kurumsal müdahalenin karşılığını değerlendiren bir araç niteliği taşımaktadır.

Sonrası bulgular, katılımcıların kariyerle ilgili sorulara yaklaşım biçiminde belirgin bir değişim yaşandığını göstermektedir. Bu değişim, ani ve kesin kararlar almaktan çok, karar sürecinin daha yönetilebilir ve yapılandırılabilir hale gelmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

## KARİYER PLANINA SAHİP OLMA ALGISINDAKİ DÖNÜŞÜM

Etkinlik sonrası anket verileri, katılımcıların kariyer planına sahip olma algılarında niteliksel bir dönüşüm yaşandığını ortaya koymaktadır. Öncesi ankette kariyer planı kavramı çoğunlukla “ileride düşünülmesi gereken bir konu” olarak değerlendirilirken, etkinlik sonrasında bu kavram somut adımlar ve olası senaryolar üzerinden ele alınmaya başlanmıştır.

Katılımcılar, etkinlik sonrası dönemde kariyer planlarını tek bir hedef üzerinden değil; kısa, orta ve uzun vadeli seçenekler üzerinden değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Bu durum, kariyer planlamasının katılımcılar açısından ilk kez zaman eksenli ve aşamalı bir süreç olarak kavramsallaştırıldığını göstermektedir.

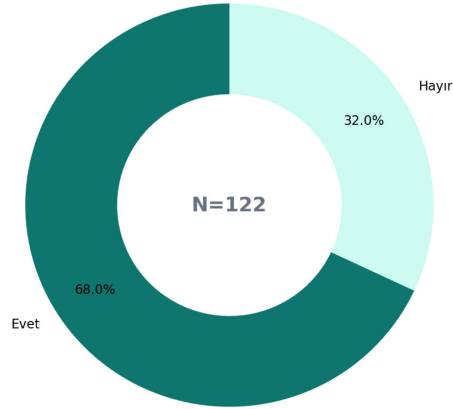


**Grafik 16.** Etkinlik sonrası değerlendirmede 119/122 katılımcı (%97,5), Kariyer Zirvesi'nin kariyer planlamasına olumlu katkı sağladığını belirtmiştir. Bu sonuç, kariyer planlamasının etkinlik sonrasında daha somut ve işlenebilir bir çerçevede ele alınmaya başladığını göstermektedir.

## KARİYER HEDEFİNİN NETLİĞİ: BELİRSİZLİKTEN TANIMLI ALANLARA GEÇİŞ

Sonrası anket bulguları, kariyer hedefinin netliğine ilişkin algının güçlendiğini göstermektedir. Öncesi dönemde katılımcılar kariyer hedeflerini çoğunlukla genel ifadelerle tanımlarken, etkinlik sonrasında bu tanımlar eczacılığın belirli alanları ve kariyer yolları üzerinden yapılmaya başlanmıştır.

Bu değişim, katılımcıların kariyer seçeneklerini yalnızca isim olarak değil; erişim koşulları, gerekli yetkinlikler ve kişisel uygunluk kriterleri üzerinden değerlendirmeye başladıklarını göstermektedir. Kariyer hedefi, soyut bir niyet olmaktan çıkarak, üzerinde düşünülebilen ve karşılaştırılabilen bir yapıya dönüşmüştür.

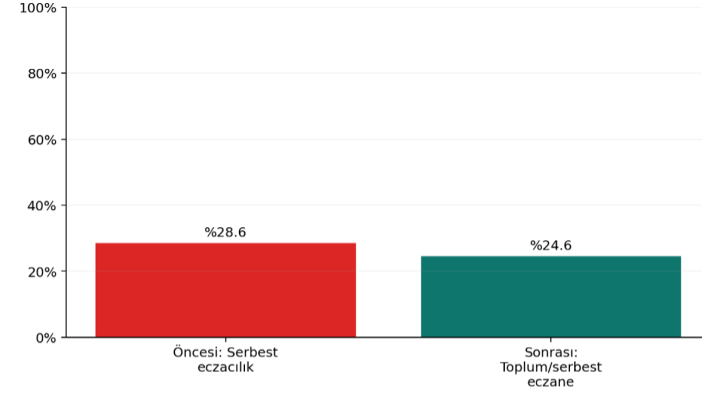


**Grafik 17.** Etkinlik sonrasında 83/122 katılımcı (%68,0), kariyer hedefini daha net tanımlayabildiğini ifade etmiştir.

## SERBEST ECZACILIĞA YÖNELİK ALGININ YENİDEN ÇERÇEVELENMESİ

Etkinlik sonrası anket, serbest eczacılığa ilişkin algının daha gerçekçi ve dengeli bir çerçevede ele alınmaya başlandığını göstermektedir. Eczane açma fikri, etkinlik öncesinde bazı katılımcılar için idealize edilmiş bir hedef, bazıları için ise zorunlu bir seçenek olarak algılanırken; etkinlik sonrasında avantajları, riskleri ve sürdürülebilirlik koşulları birlikte değerlendirilen bir kariyer alanı olarak ele alınmaktadır.

Bu durum, serbest eczacılığın cazibesinin azaldığı anlamına gelmemekte; aksine bu alanın bilgiye dayalı bir farkındalıkla yeniden konumlandırıldığını göstermektedir. Katılımcılar, eczane açma kararının yalnızca mezuniyet sonrası bir refleks değil, stratejik bir planlama gerektirdiğini daha net biçimde ifade etmektedir.

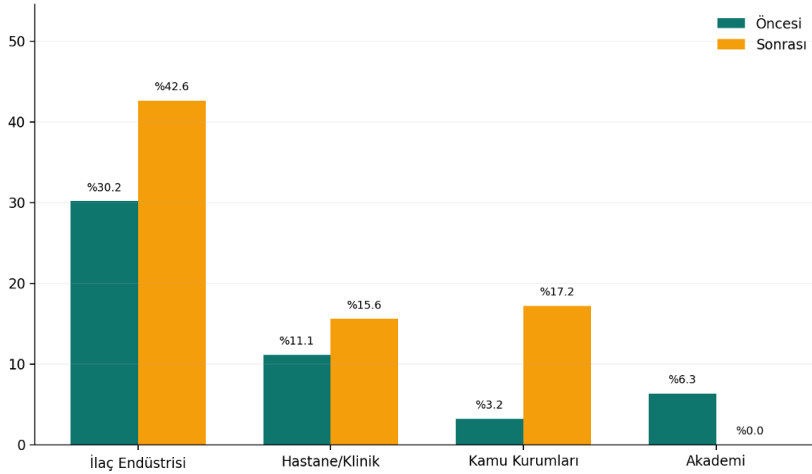


**Grafik 18.** Etkinlik sonrası serbest eczacılığı kariyer hedefi olarak ifade eden katılımcı oranının yeniden dağıldığı ve daha dengeli bir yapı sergilediği görülmektedir.

## ECZACILIĞIN DİĞER KARIYER ALANLARINA YÖNELİK FARKINDALIK ARTIŞI

Sonrası anket verileri, ilaç endüstrisi, kamu, akademi ve klinik eczacılık gibi eczacılığın diğer kariyer alanlarına yönelik farkındalık düzeyinde belirgin bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu alanlar, etkinlik öncesinde çoğunlukla belirsiz ve uzak seçenekler olarak değerlendirilirken, etkinlik sonrasında ulaşılabilir ve planlanabilir kariyer yolları olarak algılanmaya başlanmıştır.

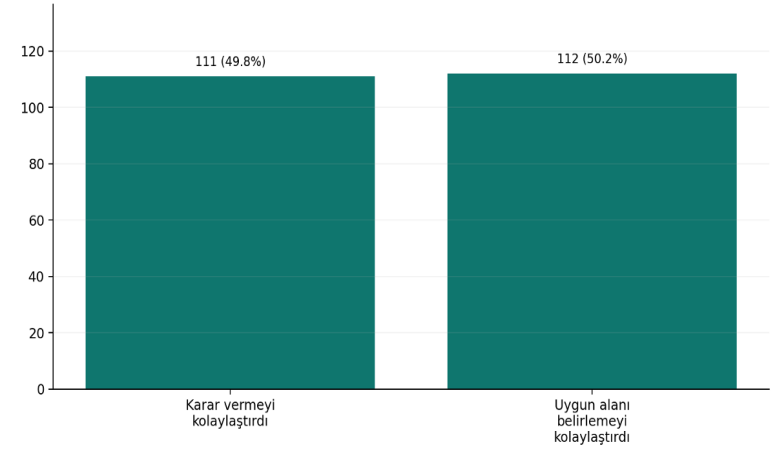
Katılımcılar, bu alanlara giriş koşulları, gerekli eğitim ve sertifikasyon süreçleri ile kariyer ilerleme basamakları konusunda daha somut bilgiye sahip olduklarını ifade etmektedir. Bu durum, Kariyer Zirvesi'nde yer alan alan bazlı oturumların ve deneyim paylaşımının etkisini açıkça göstermektedir.



**Grafik 19.** Etkinlik sonrası kariyer hedeflerine ilişkin dağılım incelendiğinde, eczacılığın farklı alanları arasında daha dengeli ve bilinçli bir yönelim oluştuğu görülmektedir.

## KARIYER KARARSIZLIĞINDA NİTEL AZALMA

Etkinlik sonrası değerlendirme, kariyer kararsızlığının yalnızca sayısal olarak azalmasından çok, katılımcıların karar verme biçiminde niteliksel bir dönüşüm yaşandığını göstermektedir. Katılımcılar, etkinlik öncesinde kariyer seçeneklerini belirsiz ve dağınık biçimde değerlendirirken; etkinlik sonrasında hangi alanlara yakın olduklarını, hangi alanları elemek istediklerini ve karar süreçlerini hangi ölçütlere göre sürdüreceklerini daha net ifade edebilmiştir. Bu durum, kariyer kararının ertelenen ve baskı oluşturan bir sorun olmaktan çıkarak, daha yönetilebilir ve yapılandırılabilir bir sürece dönüştüğünü göstermektedir.

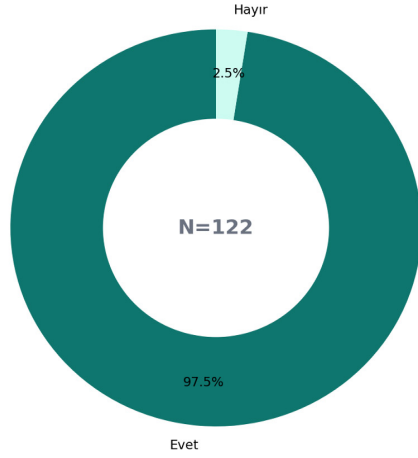


**Grafik 20.** Kariyer kararsızlığına ilişkin bulgular, etkinlik sonrasında kararsızlığın tamamen ortadan kalkmasından ziyade, karar sürecinin daha tanımlı ve yönetilebilir hale geldiğini göstermektedir.

## MESLEĞİN GELECEĞİNE İLİŞKİN ALGININ DENGELENMESİ

Sonrası anket bulguları, mesleğin geleceğine ilişkin kaygıların tamamen ortadan kalkmadığını; ancak daha dengeleyici ve gerçekçi bir çerçeveye oturduğunu göstermektedir. Katılımcılar, mesleğin karşı karşıya olduğu riskleri kabul etmekle birlikte, bu risklerin yönetilebilir olduğunu daha net görmektedir.

Bu durum, kariyer kararlarının aşırı kaygı üzerinden değil, bilgi ve farkındalık temelinde şekillenmeye başladığını göstermektedir.

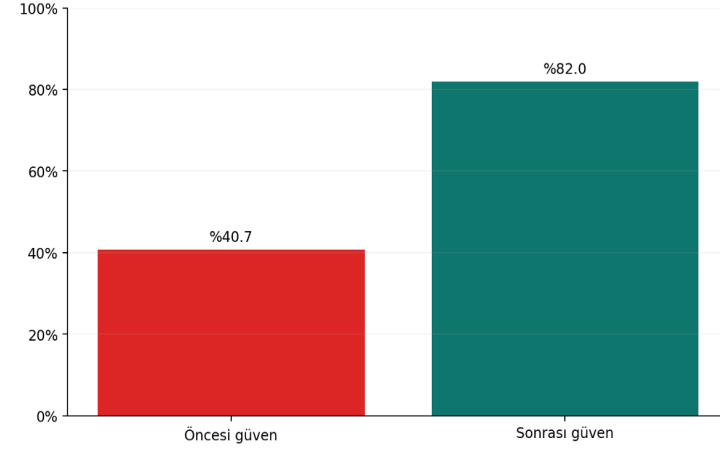


Grafik 21. Mesleğin geleceğine ilişkin kaygı düzeylerinde sınırlı ancak dikkat çekici bir düşüş olduğu görülmektedir.

## ÖZ YETERLİLİK VE KENDİNE GÜVEN ALGISINDAKİ GÜÇLENME

Etkinlik sonrası anket, katılımcıların kariyerlerine ilişkin öz yeterlilik ve kendine güven algılarında belirgin bir güçlenme olduğunu ortaya koymaktadır. Bu güçlenme, mutlak bir özgüvenden ziyade, gerçekçi bir öz değerlendirme şeklinde kendini göstermektedir.

Katılımcılar, hangi alanlarda güçlü olduklarını ve hangi alanlarda gelişime ihtiyaç duyduklarını daha net tanımlayabilmektedir. Bu durum, kariyer planlamasının sağlıklı bir zemine oturduğunu göstermektedir.



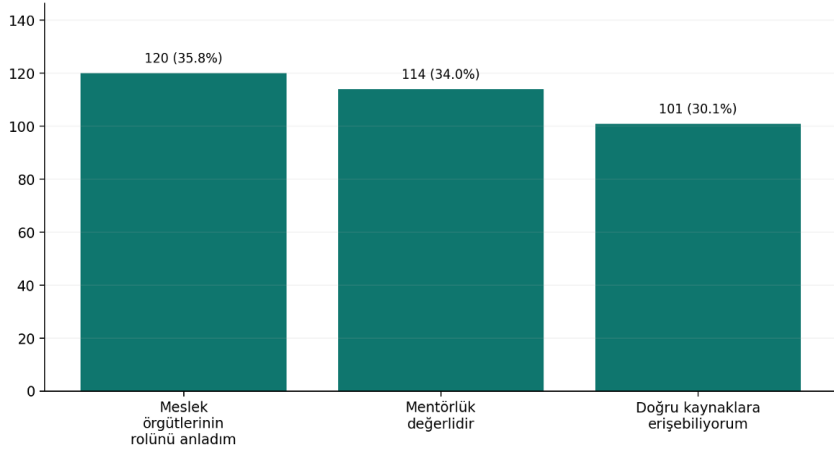
Grafik 22. Etkinlik sonrasında 100/122 katılımcı (%82,0), kariyer sürecinde kendini daha güvenli hissettiğini belirtmiştir.



## KURUMSAL REHBERLİK ALGISININ GÜÇLENMESİ

Sonrası anket verileri, katılımcıların kariyer planlamasında kurumsal rehberliğin rolünü daha net biçimde fark ettiklerini göstermektedir. Kariyer Zirvesi, katılımcılar tarafından yalnızca bir etkinlik değil, meslek örgütünün yönlendirici rolünü somutlaştıran bir yapı olarak değerlendirilmiştir.

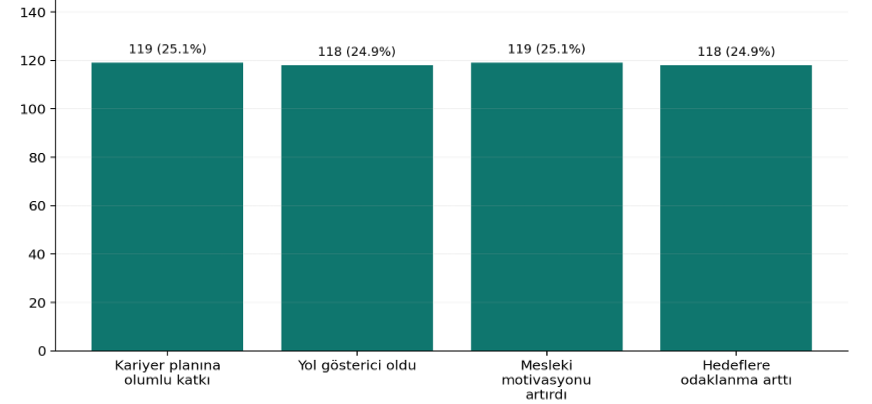
Bu algı değişimi, Ankara Eczacı Odası'nın mesleki rehberlik fonksiyonunun katılımcılar nezdinde karşılık bulduğunu göstermesi açısından önemlidir.



**Grafik 23.** Katılımcıların 120/122'si (%98,4), Kariyer Zirvesi sonrasında meslek örgütünün kariyer gelişimindeki rolünü daha iyi anladığını ifade etmiştir.

## ETKİNLİK MEMNUNİYETİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ALGISI

Sonrası anket bulguları, katılımcıların Kariyer Zirvesi'ne yönelik memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu ve benzer etkinliklerin devam etmesi yönünde güçlü bir beklenti oluştuğunu göstermektedir. Bu durum, Kariyer Zirvesi'nin tek seferlik bir etkinlik değil, sürdürülebilir bir mesleki rehberlik modeli olarak algılandığını ortaya koymaktadır.



**Grafik 24.** Katılımcıların büyük bir bölümü, benzer etkinliklere yeniden katılmak istediğini ve başkalarına önereceğini belirtmiştir.



## EK ANALİZLER VE GENİŞLETİLMİŞ DEĞERLENDİRME

Bu bölüm, öncesi ve sonrası anketlerden elde edilen ham verilerin daha ayrıntılı okunmasına dayalı olarak hazırlanmıştır. Amaç, mevcut raporda özet düzeyde sunulan bulguları genişletmek; kariyer farkındalığı, karar verme davranışı, rehberlik ihtiyacı ve kurumsal etki boyutlarını daha derinlikli biçimde ortaya koymaktır. Aşağıdaki alt başlıklarda yalnızca oranlar değil, bu oranların meslek eğitimi ve genç eczacıların kariyer yolculuğu açısından ne anlama geldiği de yorumlanmıştır.

Ek analizler özellikle dört eksene odaklanmaktadır: birincisi, katılımcıların etkinlik öncesindeki yapısal ihtiyaçları; ikincisi, etkinlik sonrasındaki bilişsel ve davranışsal dönüşüm; üçüncüsü, eczacılık içindeki farklı kariyer alanlarına yönelik yönelimlerin ayrıntılı kırılımı; dördüncüsü ise Ankara Eczacı Odası açısından bu modelin neden sürdürülebilir bir mesleki rehberlik mekanizması olarak değerlendirilmesi gerektiğidir.

### 1. YÖNTEM VE ANALİTİK ÇERÇEVE

Bu çalışma, ön test–son test mantığıyla kurgulanmış betimleyici bir etki değerlendirme yaklaşımına dayanmaktadır. Etkinlik öncesi form, katılımcıların kariyer planı, mesleki yönelimleri, rehberlik ihtiyacı, algı düzeyi ve beklentilerini görünür kılmak amacıyla uygulanmıştır. Etkinlik sonrası form ise, zirvenin bilgi düzeyi, karar verme kolaylığı, yön duygusu, mesleki motivasyon ve kurumsal rehberlik algısı üzerindeki etkisini değerlendirmek için kullanılmıştır.

Öncesi ankete toplam 189 kişi, sonrası ankete ise 122 kişi yanıt vermiştir. Anketler tam eşleştirilmiş bireysel izlem tasarımında uygulanmamıştır. Bu nedenle öncesi ve sonrası bulgular, tek tek aynı katılımcıların bireysel değişimini değil, etkinliğe katılan grubun genel eğilimlerindeki dönüşümü göstermektedir. Bu metodolojik sınırlılık dikkate alınarak, karşılaştırmalı yorumlar birey düzeyinde kesin nedensellik iddiası taşımayacak şekilde; grup düzeyindeki eğilim, yönelim ve algı değişimleri üzerinden yapılmıştır. Bununla birlikte, öncesi ve sonrası veriler birlikte değerlendirildiğinde, zirvenin kariyer farkındalığı, karar verme kolaylığı, öz güven ve kurumsal rehberlik algısı üzerinde güçlü bir etki oluşturduğuna işaret eden tutarlı bir örüntü ortaya çıkmaktadır.

Anketlerde çoktan seçmeli, tek seçimli, çoklu seçimli ve açık uçlu soru yapıları bir arada kullanılmıştır. Bu karma yapı sayesinde hem nicel eğilimler hem de katılımcıların kendi ifadelerine dayanan nitel temalar bir araya getirilebilmiştir. Bu raporda sayısal göstergeler mümkün olduğunca karşılaştırmalı biçimde yorumlanmış; açık uçlu yanıtlar ise ana temalar altında gruplanarak sentezlenmiştir.

Gösterge	Öncesi	Sonrası	Yorum
Yanıtlayıcı sayısı	N=189	N=122	İki aşamalı değerlendirme uygulanmıştır.
Veri yapısı	İhtiyaç ve beklenti odaklı	Etki ve dönüşüm odaklı	Karşılaştırmalı okuma imkânı vermektedir.
Soru tipi	Tek seçimli, çoklu seçimli, açık uçlu	Tek seçimli, açık uçlu	Nicel ve nitel veriler birlikte kullanılmıştır.
Sınırlılık	Birebir eşleştirilmiş izlem yok	Birebir eşleştirilmiş izlem yok	Değişim grup düzeyinde yorumlanmıştır.



## 2. YÖNETİCİ ÖZETİ VE ÖNE ÇIKAN GÖSTERGELER

Raporun tamamı incelendiğinde, Kariyer Zirvesi'nin yalnızca yüksek katımlı bir organizasyon olmadığı; bilgi düzeyi, kariyer yönelimi, öz güven, karar verme kolaylığı ve kurumsal rehberlik algısı üzerinde güçlü bir etki oluşturduğu görülmektedir. Özellikle etkinlik öncesindeki yönsüzlük ve rehberlik ihtiyacı ile etkinlik sonrasındaki netlik ve motivasyon artışı yan yana okunduğunda, bu modelin meslek örgütü temelli bir kariyer müdahalesi olarak işlediği anlaşılmaktadır.

Temel gösterge	Sonuç
Toplam yapı	350 öğrenci ve yeni mezun katılımcı, alanında uzman 37 eczacı, 25 alan, 33 masa
Öncesi anket	N=189
Sonrası anket	N=122
Kariyer planlamasına olumlu katkı	119/122 (%97,5)
Bilgi düzeyi artışı	120/122 (%98,4)
Daha net kariyer hedefi	83/122 (%68,0)
Kariyer planında değişiklik	82/122 (%67,2)
Uygun alanı belirlemeyi kolaylaştırma	112/122 (%91,8)
Mesleki motivasyon artışı	119/122 (%97,5)

## 3. ÖNCESİ-SONRASI DOĞRUDAN KARŞILAŞTIRMALI GÖSTERGELER

Elimizdeki öncesi ve sonrası formlar tamamen aynı maddeleri içermemekle birlikte, bazı göstergeler aynı temayı farklı zamanlarda ölçmektedir. Bu nedenle birebir madde eşitliği aranmaksızın; kariyer planı, güven, yönlendirme kaynaklarına erişim, kurumsal rehberlik değeri ve karar verme kolaylığı gibi ortak temalar üzerinden karşılaştırmalı bir gösterge seti oluşturulmuştur. Bu karşılaştırmalar, bireysel takip sonucu olarak değil, aynı etkinlik kitesinin öncesi ve sonrası eğilimlerini birlikte okumaya imkân veren betimleyici göstergeler olarak değerlendirilmelidir.

Gösterge	Öncesi	Sonrası
Bireysel kariyer planı	Kariyer planı yaptığını belirtenler: 93/189 (%49,2)	Zirvenin kariyer planlamasına olumlu katkı sağladığını belirtenler: 119/122 (%97,5)
Kariyer güveni	Kariyerine güven duyduğunu belirtenler: 77/189 (%40,7)	Zirve sonrası daha güvenli hissettiğini belirtenler: 100/122 (%82,0)
Karar verme kolaylığı	Çok sayıda alanın karar vermeyi zorlaştırdığını söyleyenler: 125/189 (%66,1)	Alan çeşitliliğinin karar vermeyi kolaylaştırdığını söyleyenler: 108/122 (%88,5)
Rehberlik kaynaklarına erişim	Yeterli rehberlik kaynağına erişebildiğini söyleyenler: 72/189 (%38,1)	Doğru yönlendirme kaynaklarına daha rahat eriştiğini söyleyenler: 101/122 (%82,8)
Kurumsal yönlendirme algısı	Meslek örgütlerinin yönlendirmesini önemli bulanlar: 175/189 (%92,6)	Meslek örgütünün kariyer gelişimindeki rolünü daha iyi anladığını söyleyenler: 120/122 (%98,4)

Bu karşılaştırma, etkinlikten önce zaten farkında olunan bazı ihtiyaçların, etkinlik sonrasında daha somut ve işlenmiş bir hâle geldiğini göstermektedir. Özellikle kariyer planlamasına olumlu katkı, doğru yönlendirme kaynaklarına erişim ve kendine uygun alanı belirleme göstergeleri, zirvenin yalnızca bilgi aktarmadığını; katılımcıların karar süreçlerine müdahil olduğunu ortaya koymaktadır.

## 4. KATILIMCI PROFİLİNİN AYRINTILI YORUMU

Katılımcı profilinin önemli bir bölümü lisans öğrencilerinden oluşmaktadır ve yeni mezun oranı sınırlıdır. Bu durum, kariyer rehberliği ihtiyacının esas olarak mezuniyet öncesi dönemde yoğunlaştığını göstermektedir. Kariyer kararı, mezun olduktan sonra değil; çoğu durumda fakülte eğitiminin son iki yılında veya daha erken dönemde şekillenmektedir.

Eğitim aşaması	Kariyer planı yaptığını söyleyenler	Kariyerine güven duyduğunu söyleyenler
Lisans Öğrencisi (1-3. Sınıf)	%43,6	%45,5
Lisans Öğrencisi (4-5. Sınıf - Staj Dönemi)	%55,2	%34,5

Sınıf düzeyi ilerledikçe kariyer planı yapmış olma oranı artmakla birlikte, dikkat çekici biçimde kariyere güven duygusu aynı hızda artmamaktadır. Özellikle 4-5. sınıf/staj dönemindeki öğrencilerde plan yapmış olma artarken güvenin düşmesi, mezuniyet eşiğine yaklaşıldıkça gerçeklik baskısının arttığını düşündürmektedir. Bu bulgu, rehberlik ihtiyacının en yoğun olduğu dönemin mezuniyet öncesi son yıllar olduğunu göstermektedir.

Üniversite dağılımının Ankara merkezli olması, Ankara Eczacı Odası'nın bölgesel ölçekte doğrudan hedef kitleye temas eden bir kapasite geliştirdiğini göstermektedir. Bu durum, modelin başka illere aktarılabilirliği açısından da önemlidir; çünkü yerel meslek örgütü alt yapısı ile kariyer rehberliği arasında doğrudan bir bağ kurulabildiğini göstermektedir.

## 5. MENTÖRLÜK VE REHBERLİK İHTİYACININ DERİNLEMESİNE ANALİZİ

Öncesi verilerde en güçlü sinyallerden biri mentörlük talebidir. Katılımcıların 161'i (%85,2) yapılandırılmış bir mentörlük programına kesin olarak katılmak istediğini, 28'i (%14,8) ise içeriğine bağlı olarak katılabileceğini belirtmiştir. Yani örneklemin tamamı, farklı derecelerde de olsa bir rehberlik mekanizmasına açıktır. Bu sonuç, Kariyer Zirvesi'nin neden yalnızca tanıtıcı değil, yönlendirici bir yapı olarak tasarlandığını açıklamaktadır.

Mentörden beklenen ana destek alanı	n	%
Kariyer planlaması ve hedef belirleme	66	%34,9
Sektörel ağ (network) kurma	60	%31,7
Staj ve iş bulma süreçlerinde referans olma	55	%29,1
Akademik ve bilimsel gelişim tavsiyeleri	8	%4,2

Mentörden beklenen desteğin ilk sırasında kariyer planlaması ve hedef belirleme, hemen ardından sektörel ağ kurma ve staj/iş süreçlerinde referans olma gelmektedir. Bu dağılım, genç eczacıların yalnızca bilgiye değil; aynı zamanda erişim, temas ve rol model desteğine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Dolayısıyla zirvenin en önemli kazanımlarından biri, kariyer bilgisini soyut düzeyde bırakmayıp bunu uzman temasına dönüştürmesidir.

Etkinlik sonrasında da bu ihtiyaç değerini korumuştur: katılımcıların 114/122'si (%93,4) kariyeri için mentörlük ve rehberlik desteğini değerli bulduğunu ifade etmiştir. Bu durum, zirve sonrası kazanımın yalnızca anlık memnuniyet değil, daha kalıcı bir destek mekanizması talebi olduğunu göstermektedir.

## 6. ECZACILIKTA KARIYER YÖNELİMLERİ: TEMEL ALANLAR VE İÇ KIRILIMLAR

Öncesi ankette mezuniyet sonrası kariyer hedeflerinde ilaç endüstrisi ve serbest eczane eczacılığı ilk sıralarda yer almaktadır. Ancak bu iki alanın niteliği farklıdır. Serbest eczacılık daha çok bilinen ve geleneksel bir yol olarak öne çıkarken, ilaç endüstrisi daha çok potansiyel ve merak alanı olarak görünmektedir. Bu nedenle endüstriye olan ilginin kendi alt kırılımlarıyla birlikte okunması önem taşımaktadır.

İlaç endüstrisi içinde ilgi duyulan bölüm	n	%
Ar-Ge ve Üretim: (Laboratuvar, formülasyon, kalite kontrol)	70	%37,0
Farmakovijilans: (İlaç güvenliği, yan etki takibi, analiz)	30	%15,9
Pazarlama ve Satış: (İletişim, strateji, saha çalışması)	27	%14,3
Medikal Departman: (Bilimsel danışmanlık, doktor iletişimi)	25	%13,2
Klinik Araştırmalar (CRA): (Hastane süreçleri, veri takibi, seyahat)	23	%12,2
Ruhsatlandırma ve Pazar Erişim: (Yasal süreçler, bürokrasi, detaycılık)	14	%7,4
Zirve sonrası kendine en yakın görülen alan	n	%
İlaç Endüstrisi	52	%42,6
Toplum Eczanesi/Serbest Eczane	30	%24,6
Kamu, özel ve üniversite hastaneleri	19	%15,6
Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu	9	%7,4
Sosyal Güvenlik Kurumu SSGM (Reçete Kontrol)	6	%4,9
İl Sağlık Müdürlüğü	3	%2,5
TÜBİTAK	2	%1,6
Türk Eczacıları Birliği Yurtdışı İlaç Birimi	1	%0,8

Bu dağılım, endüstri denildiğinde katılımcıların aklına yalnızca farmakovijilansın gelmediğini; Ar-Ge, üretim, medikal, klinik araştırmalar, ruhsatlandırma ve pazara erişim gibi çok farklı departmanların da ilgi çektiğini göstermektedir. Kariyer Zirvesi'nin en güçlü yönlerinden biri, tam da bu çeşitliliği görünür kılmasıdır. Endüstriyi tek bir kapıdan değil, çoklu uzmanlık kümeleri üzerinden anlatması, genç eczacıların kendilerini daha isabetli konumlandırabilmesini sağlamaktadır.

Sonrası verilerde ilaç endüstrisinin ilk sırada yer almaya devam etmesi, zirvenin bu alana ilgiyi daha da görünür kıldığını göstermektedir. Bununla birlikte toplum eczanesi, hastane, TİTCK ve SGK gibi alanların da görünür kalması, etkinliğin tek bir yönlendirme yapmadığını; katılımcıların çoklu seçenekler arasında daha bilinçli tercihler yapmasına olanak sağladığını düşündürmektedir.

## 7. SERBEST ECZACILIK, İŞLETME YETKİNLİĞİ VE EKONOMİK BARIYERLER

Serbest eczaneden uzaklaştıran temel faktör	n	%
Eczane açma maliyetlerinin (sermaye) yüksekliği	95	%50,3
Eczane yeri kısıtlamaları (Nüfus kriteri vb.)	53	%28,0
Mesleğin ticari boyutunun bilimsel boyutunun önüne geçmesi	18	%9,5
Yardımcı eczacılık yapma zorunluluğu	9	%4,8
Karlılık oranlarının düşmesi ve ekonomik belirsizlik	8	%4,2
Nöbetler ve çalışma saatlerinin yoğunluğu	4	%2,1
Mesai saatleri ve eczanede geçirilen süre	1	%0,5
Hepsi	1	%0,5
Eczane işletmeye dair finansal yeterlilik algısı	n	%
Kısmen, ama profesyonel desteğe ihtiyacım olacak.	105	%55,6
Hayır, fakültede buna dair hiçbir şey öğretilmedi.	57	%30,2
Evet, bu konuda kendimi geliştirdim / aileden öğrendim.	27	%14,3
Sürdürülebilirlik için öne çıkan ilaç dışı gelir modeli	n	%
Dermokozmetik Danışmanlığı: Cilt analizi ve üst segment ürün satışı.	126	%66,7
Besin Destekleri ve Fitoterapi: Vitamin ve sporcu sağlığı ürünleri.	42	%22,2
Klinik Hizmetler: (Yasal olursa) Aşılama, tansiyon/şeker takibi hizmet bedeli.	21	%11,1

Serbest eczacılığa yönelik ilgi devam etmekle birlikte, bu alanın önündeki ekonomik ve yapısal bariyerler çok belirgindir. Özellikle yüksek başlangıç sermayesi, yer kısıtları ve sürdürülebilirlik kaygısı, serbest eczacılığı arzulanan ama aynı zamanda çekinilen bir alan hâline getirmektedir. Bu nedenle serbest eczacılık, yalnızca mesleki tercih değil, aynı zamanda ekonomik kapasite ve risk yönetimi meselesi olarak görülmektedir.

Bu üç veri birlikte okunduğunda önemli bir tablo ortaya çıkmaktadır: Katılımcılar serbest eczacılığın geleceğinde ilaca ek hizmet ve ürün gelirlerinin kritik olacağını görmekte, ancak bunu yönetecek finansal bilgi konusunda kendilerini büyük ölçüde yeterli hissetmemektedir. Dolayısıyla kariyer rehberliği, yalnızca alan seçimine değil, seçilen alanın gerektirdiği işletme ve finansal yetkinliklere de odaklanmalıdır.

## 8. KATILIM ENGELLERİ, İLETİŞİM KANALLARI VE MESLEKİ GELİŞİM EKOSİSTEMİ

Öncesi anket, mesleki gelişim etkinliklerine katılımın yalnızca ilgi meselesi olmadığını; zaman, ekonomik koşullar, duyuru erişimi ve içerik uygunluğu gibi yapısal faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, iyi tasarlanmış bir etkinliğin içeriği kadar duyuru ve erişim stratejisinin de önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Etkinliklerden haberdar olma kanalı	n	%
WhatsApp / Telegram Öğrenci Grupları	89	%47,1
Instagram (Eczacılık sayfaları ve influencer'ları)	61	%32,3
LinkedIn	18	%9,5
Fakülte Duyuru Panoları / Web Sitesi	11	%5,8
Eczacı Odaları İlanları ve Sayfaları	8	%4,2
E-posta Bültenleri	1	%0,5
Twitter (X)	1	%0,5
Mevcut iletişim kanallarının etkililiği	n	%
Etkili ancak bilgi kirliliği var.	109	%57,7
Çok etkili, hiçbir şeyi kaçırmiyorum.	49	%25,9
Yetersiz, çoğu fırsat tarihi geçtikten sonra görüyorum.	31	%16,4
Bu tür etkinliklere katılmadaki birincil motivasyon	n	%
Sektördeki profesyonellerle tanışmak (Networking)	112	%59,3
Eczacılıktaki en güncel bilimsel gelişmeleri öğrenmek	32	%16,9
CV'ye ekleyebileceğim sertifika/deneyim kazanmak	21	%11,1
Staj veya iş fırsatı yakalamak	18	%9,5
Sosyalleşmek ve farklı fakültelerden arkadaşlar edinmek	6	%3,2

WhatsApp/Telegram grupları ile Instagram'ın öne çıkması, kariyer iletişiminin klasik e-posta veya web sitesi tabanlı modellerden ziyade anlık ve sosyal kanallar üzerinden işlediğini göstermektedir. Buna karşılık katılımcıların önemli bir kısmının mevcut kanalları 'etkili ancak bilgi kirliliği var' şeklinde tanımlaması, iletişim stratejisinin daha rafine hale getirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu bulgu, kariyer rehberliği çalışmalarında iletişim stratejisinin yalnızca duyuru yapmakla sınırlı kalmaması; hedef kitleye uygun, güvenilir, sadeleştirilmiş ve tekrarlı bir bilgilendirme modeliyle desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

## 9. GELECEĞİN ECZACILIĞINA İLİŞKİN BEKLENTİLER: YAPAY ZEKÂ, BİLİM KARŞITLIĞI VE YURTDIŞI EĞİLİMLERİ

10 yıl sonra mesleğin ana omurgası olarak görülen alan	n	%
Biyoteknolojik ilaç üretimi ve Ar-Ge	83	%43,9
Klinik danışmanlık ve hasta takibi (Hizmet odaklı yapı)	57	%30,2
Dijital sağlık danışmanlığı ve tele-eczacılık	39	%20,6
İlaç tedariki ve lojistiği (Geleneksel yapı)	10	%5,3
Yapay zekâya yönelik baskın yaklaşım	n	%
Araç: Eczacının yerini almayacak ama eczacının en büyük asistanı olacak.	122	%64,6
Nötr: Çok abartılıyor, insan faktörü her zaman ana belirleyici kalacak.	32	%16,9
Fırsat: Yeni iş alanları (yapay zekâ eğitmeni eczacı vb.) yaratacak.	19	%10,1
Tehdit: Mesleğimizi elimizden alacak, istihdam azalacak.	16	%8,5
Yurtdışı kariyer eğilimi / itici güç	n	%
Planlamıyorum: Kariyerimi Türkiye'de kurmak istiyorum.	66	%34,9
Ekonomik Kaygılar: Türkiye'deki maaş/kazanç beklentisinin düşüklüğü.	42	%22,2
Hayat Tarzı ve Sosyal Standartlar: Daha sakin ve öngörülebilir bir yaşam isteği.	36	%19,0
Akademik/Bilimsel İmkanlar: Yurtdışındaki araştırma bütçelerinin fazlalığı.	29	%15,3
Çalışma Koşulları: Türkiye'deki yoğun mesai, nöbetler ve şiddet riski.	16	%8,5
Bilim karşıtlığı ve yanlış sağlık bilgisinde eczacının rolü	n	%
Aktif Müdahale: Sosyal medyada içerik üreterek doğruları anlatmalı.	123	%65,1
Yasal Süreç: Yanlış bilgi verenleri meslek odalarına şikayet etmeli.	40	%21,2

Bu veriler, genç eczacıların mesleği yalnızca bugünkü iş alanlarıyla değil, geleceğe dönük yapısal dönüşümler üzerinden düşündüğünü göstermektedir. Biyoteknoloji ve Ar-Ge'nin öne çıkması, yapay zekânın büyük ölçüde fırsat veya yardımcı araç olarak görülmesi ve yanlış sağlık bilgisinde aktif rol talebinin baskın olması, yeni kuşağın daha girişimci, daha görünür ve daha müdahil bir eczacılık tasavvuruna sahip olduğunu düşündürmektedir.



## 10. AÇIK UÇLU YANITLARIN TEMATİK ANALİZİ

Açık uçlu yanıtlar, nicel verilerin arka planını anlamak açısından önemli bir derinlik sunmaktadır. Yanıtlar tematik olarak incelendiğinde sekiz baskın tema öne çıkmaktadır: görünmeyen alanların görünür hâle gelmesi; tek alana sıkışmış kariyer algısının kırılması; network ve rol model ihtiyacı; mezuniyet öncesi yön­süzlük; karar erteleme davranışı; mesleğin geleceğine dair kaygı; kurumsal rehberlik beklentisi; etkinliğin tekrar edilmesi talebi.

- Görünmeyen alanların görünür olması: Özellikle SGK, İbn-i Sina İthal İlaç Birimi, Devlet Malzeme Ofisi ve kamu kurumlarındaki eczacı rolleri gibi daha az bilinen kariyer yollarının fark edilmesi sık vurgulanmıştır.
- Tek alan algısının kırılması: Katılımcılar, eczacılığın yalnızca toplum eczanesi veya tek bir endüstri departmanından ibaret olmadığını görmeyen karar sürecini rahatlatmıştı ifade etmiştir.
- Network ve rol model ihtiyacı: Uzmanlarla doğrudan temas, yalnızca bilgi almak değil, gelecekte başvurulabilecek bir temas ağı geliştirmek açısından da önemli görülmüştür.

- Karar netliği ve eleme etkisi: Yanıtların bir kısmında, zirvenin yalnızca uygun alanı bulmaya değil, katılımcılar için uygun olmayan alanları eleme sürecine de yardımcı olduğu belirtilmiştir.
- Tekrar talebi ve derinleştirme isteği: Klinik eczacılık, işe alım süreçleri, staj fırsatları, mentörlük ve endüstrinin alt birimleri gibi başlıkların gelecek etkinliklerde daha ayrıntılı ele alınması istenmiştir.

Bu nitel temalar, zirvenin etkisinin sadece 'beğeni' seviyesinde olmadığını; katılımcıların zihinsel haritasını yeniden düzenleyen bir yönlendirici işlev gördüğünü göstermektedir. Başka bir deyişle, zirve bilgi aktarımının ötesine geçmiş; yön, temas ve değerlendirme kapasitesi üretmiştir.



## 11. KURUMSAL DEĞER VE SÜRDÜRÜLEBİLİR MODEL ÖNERİSİ

Bu etkinlikten çıkan en güçlü sonuçlardan biri, kariyer rehberliğinin eczacılık fakültesi eğitiminin doğal uzantısı olarak, ancak meslek örgütü altyapısı ile daha etkili biçimde yürütülebileceğidir. Ankara Eczacı Odası burada yalnızca organizasyon yapan bir kurum olarak değil; genç eczacıların yön bulma sürecine aktif şekilde temas eden, alan uzmanlarını erişilebilir kılan ve kariyer bilgisini kurumsal düzeyde dolaşıma sokan bir rehberlik aktörü olarak konumlanmaktadır.

- Yıllık tekrar eden Kariyer Zirvesi modeli
- Zirve sonrası yapılandırılmış mentörlük modülü
- Alan bazlı mini buluşmalar ve soru-cevap oturumları

- Staj rehberliği ve fırsat yönlendirme modülü
- Kariyer veri bankası ve kaynak havuzu oluşturulması
- Öncesi-sonrası izlem ile kurumsal etki göstergelerinin yıllık takibi

Bu model, yalnızca bugünün ihtiyaçlarını karşılamaz; aynı zamanda gelecek yıllarda ölçülebilir bir mesleki yönlendirme mekanizmasına dönüşebilir. Bu açıdan Kariyer Zirvesi, tek seferlik bir etkinlikten çok, Ankara Eczacı Odası bünyesinde kurumsallaşabilecek sürdürülebilir bir kariyer rehberliği altyapısının prototipi olarak görülmelidir.

## 12. SINIRLILIKLAR VE GELECEK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu raporun en önemli sınırlılığı, öncesi ve sonrası anketlerin birebir eşleştirilmiş izlem mantığında uygulanmamış olmasıdır. Dolayısıyla mevcut değerlendirme, tek tek bireylerin değişimini değil, etkinliğe katılan grubun öncesi ve sonrası eğilimlerini göstermektedir. Ayrıca bazı göstergeler algısal değişimi ölçmekte; davranışsal ve uzun dönemli çıktılar için daha ileri izlem çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sınırlılıklar, bulguların değerini azaltmamakta; aksine gelecek yıllarda aynı form setiyle daha güçlü, izlenebilir ve karşılaştırılabilir bir veri altyapısı kurulması için yol göstermektedir.

- 3 ay ve 6 ay sonra izlem anketi ile uzun dönem etki takibi yapılabilir.
- Katılımcıların gerçek kariyer kararları ile zirve sonrası yönelimleri eşleştirilebilir.
- Mentörlük modülünün etkisi ayrı bir program değerlendirmesiyle ölçülebilir.
- Fakülte bazlı ve sınıf bazlı farklılıklar daha ayrıntılı istatistiksel analizlerle derinleştirilebilir.
- İleri yıllarda aynı form seti kullanılarak yıllar arası karşılaştırmalı veri tabanı oluşturulabilir.



## EK 1. ÖNCESİ ANKETİN TEMATİK SORU HARİTASI

Öncesi form, yalnızca genel memnuniyet veya ilgi düzeyini değil; katılımcıların kariyer yönelimi, kendilik algısı, mentörlük ihtiyacı, geleceğe bakışı ve yapısal bariyerlerini görünür kılacak şekilde kurgulanmıştır. Aşağıdaki tematik harita, öncesi anketin hangi kuramsal alanları ölçtüğünü göstermektedir.

Tema	Ölçülen başlıklar
Demografik yapı	Yaş, eğitim durumu, üniversite
Kariyer yönelimi	Mezuniyet sonrası hedef alan, kariyer planı, kariyer netliği
Bariyerler	Akademi, endüstri ve serbest eczacılığa yönelim önündeki engeller
Rehberlik ihtiyacı	Mentörlük isteği, mentörden beklenen destek, rehberlik kaynaklarına erişim
Mesleki gelecek algısı	10 yıl sonra mesleğin omurgası, tek kelimelik gelecek tanımı, AI görüşü
Yetkinlik ihtiyacı	Sertifika/eğitim talepleri, profesyonel yaşam becerileri, finansal yeterlilik
Etkinlik ekosistemi	Katılım engelleri, iletişim kanalları, mevcut organizasyonlardan memnuniyet

## EK 2. SONRASI ANKETİN TEMATİK SORU HARİTASI

Sonrası form, zirvenin etkisini yalnızca memnuniyet temelinde değil; karar netliği, öz güven, yön bulma kapasitesi, kurumsal rehberlik algısı ve mesleki motivasyon üzerinden ölçmektedir. Aşağıdaki tematik harita, sonrası anketin ana ölçüm eksenlerini göstermektedir.

Tema	Ölçülen başlıklar
Doğrudan etki	Kariyer planlamasına katkı, bilgi düzeyi artışı, yeni bakış açısı
Karar süreci	Mevcut planı güncelleme, daha net hedef, uygun alanı belirleme, soruların yanıtlanması
Psikolojik etki	Kendine güven, mesleki motivasyon, odaklanma
Kurumsal etki	Meslek örgütünün rolünü anlama, rehberlik desteğinin değeri
Sürdürülebilirlik	Tekrar katılım ve öneri isteği, gelecek zirve içerik talepleri
Nitel geri bildirim	En değerli kazanım, kariyer planındaki değişiklik gerekçesi, gelecek zirve önerileri

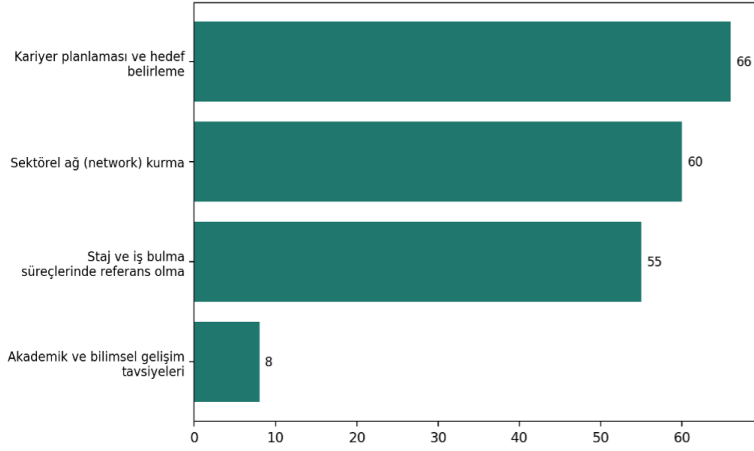
## EK GRAFİK AÇIKLAMALARI VE TAMAMLAYICI BULGULAR

Bu tamamlayıcı bölüm, öncesi ve sonrası veri setlerinde yer alan bazı başlıkları grafik açıklamaları ve ek göstergeler üzerinden ayrıntılandırmak amacıyla hazırlanmıştır. Amaç, Kariyer Zirvesi'nin genel etkisini tekrar etmekten çok; katılımcı ihtiyaçlarının niteliğini, karar süreçlerinde etkili olan faktörleri ve gelecekte kurulabilecek mentörlük ve rehberlik mekanizmalarının kapsamını daha görünür hâle getirmektir.



## 1. KARIYER PLANLAMASINDA REHBERLİK VE MENTÖRLÜK İHTİYACININ DERİNLEMESİNE GÖRÜNÜMÜ

Öncesi ankette mentörlük ihtiyacı son derece belirgin görünmektedir. Toplam 189 öncesi katılımcısının 161'i yapılandırılmış bir mentörlük programına kesin olarak katılmak istediğini belirtmiştir. Bir mentörden beklenen destek türleri incelendiğinde, talebin kariyer planlaması ve hedef belirleme, sektörel ağ kurma ve staj veya iş bulma süreçlerinde referans olma başlıklarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu dağılım, genç eczacı adaylarının yalnızca bilgi değil; ilişki ağı, rol modeli ve karar desteği de aradığını göstermektedir.

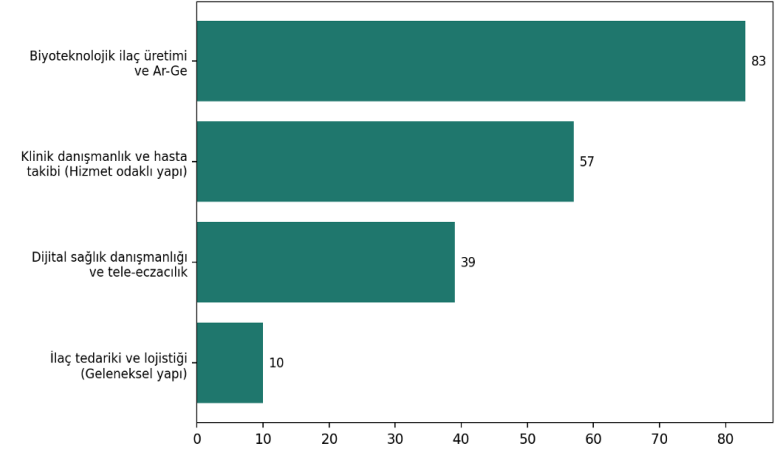


Grafik 25. Mentörden beklenen destek alanlarının dağılımı.

Sonrası ankette de bu ihtiyaç doğrulanmıştır. Katılımcıların 114'ü mentörlük ve rehberlik desteğini kariyeri için değerli bulduğunu ifade etmiş, 101 katılımcı ise zirve sonrasında doğru yönlendirme kaynaklarına daha rahat erişebildiğini belirtmiştir. Bu veri, zirvenin tek günlük bir organizasyon olmanın ötesinde, yıl içine yayılan bir mentörlük modeline dönüşme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

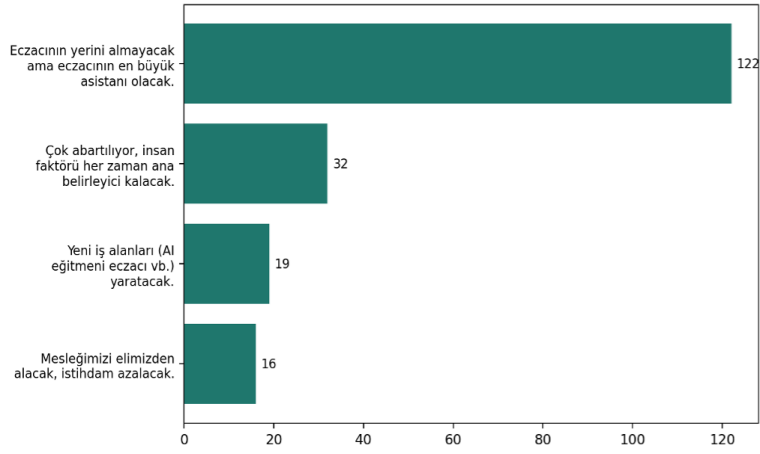
## 2. GELECEĞİN ECZACILIĞINA İLİŞKİN BEKLENTİLER VE MESLEKİ YÖNELİM UFKU

Katılımcıların eczacılık mesleğinin geleceğine ilişkin algıları incelendiğinde, mesleğin ana omurgasının klasik dağıtım yapısından çok biyoteknolojik üretim, Ar-Ge ve klinik hizmetler etrafında kurgulandığı görülmektedir. Klinik danışmanlık ve hasta takibi ile dijital sağlık ve tele-eczacılık da güçlü biçimde öne çıkmaktadır. Bu dağılım, öğrencilerin geleceği yalnızca toplum eczanesi ekseninde değil; teknoloji ve uzmanlaşma ekseninde düşündüğünü göstermektedir.



Grafik 26. On yıl sonra eczacılık mesleğinin ana omurgasına ilişkin beklenti dağılımı.

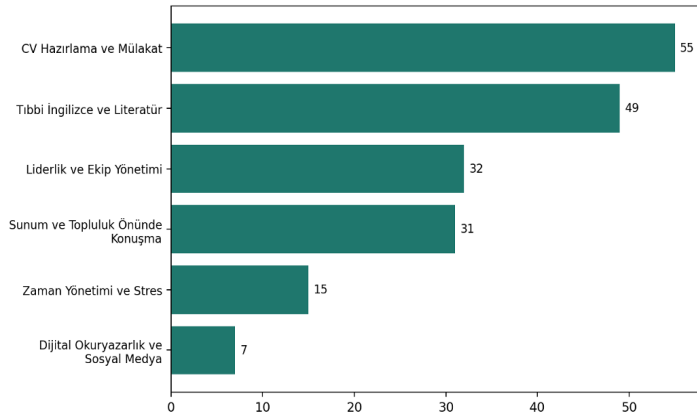
Aynı çerçevede yapay zekâya ilişkin yaklaşım da dikkat çekicidir. Katılımcıların çoğunluğu yapay zekâyı bir tehditten çok, eczacının yerini almayacak ama eczacının en güçlü asistanlarından biri olacak bir araç olarak değerlendirmiştir. Bu bulgu, geleceğin eczacısının teknolojiye direnç gösteren değil; teknolojiyi iş süreçlerine entegre etmeyi öğrenmek isteyen bir profil çizdiğini ortaya koymaktadır.



Grafik 27. Yapay zekâya ilişkin algının dağılımı.

### 3. EĞİTİM, SERTİFİKA VE YETKİNLİK İHTİYAÇLARININ AYRINTILI PROFİLİ

Öncesi anket, öğrencilerin mesleki teknik bilginin ötesinde belirli alanlarda yapılandırılmış kısa eğitim ve sertifika beklentisi taşıdığını ortaya koymaktadır. Dermokozmetik ve cilt analizi ile klinik araştırmalar ve CRA (Clinical Research Associate) içerikleri öne çıkmakta; eczane işletmeciliği, finans, liderlik ve dijital sağlık başlıkları da dikkate değer bir ilgi görmektedir. Profesyonel hayata hazırlıkta en çok ihtiyaç duyulan yetkinlikler ise CV hazırlama ve mülakat teknikleri ile tıbbi İngilizce ve literatür tarama başlıklarında yoğunlaşmaktadır.

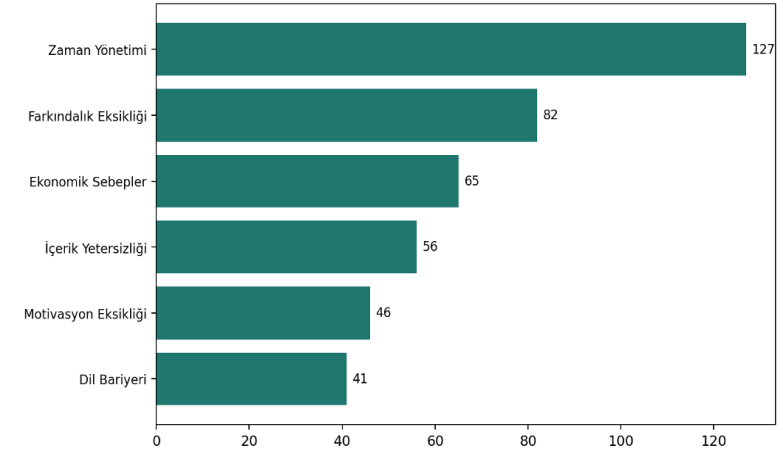


Grafik 28. Profesyonel hayata hazırlık için talep edilen ek yetkinlik eğitimleri.

Yetkinlik Başlığı	n	%
CV hazırlama ve mülakat teknikleri	55	%29,1
Tıbbi İngilizce ve literatür tarama	49	%25,9
Liderlik ve ekip yönetimi	32	%16,9
Sunum ve topluluk önünde konuşma	31	%16,4
Zaman yönetimi ve stres ile başa çıkma	15	%7,9
Dijital okuryazarlık ve sosyal medya yönetimi	7	%3,7

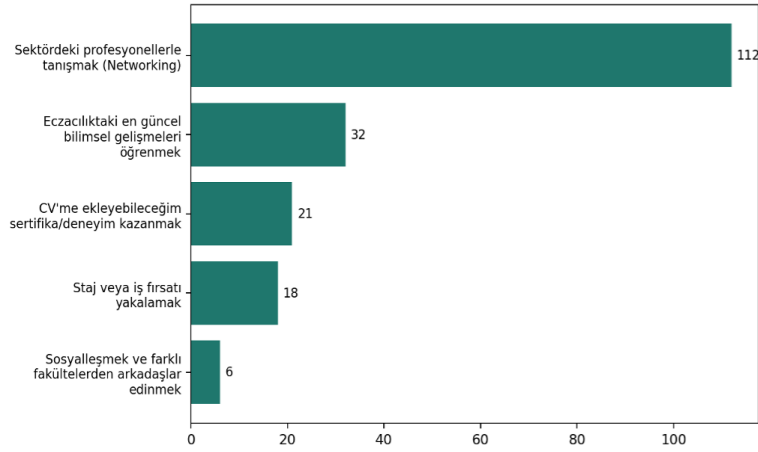
### 4. ETKİNLİKLERE KATILIMI ENGELLEYEN FAKTÖRLER VE İLETİŞİM EKOSİSTEMİ

Öncesi veri seti, mesleki gelişim etkinliklerine katılımı sınırlayan başlıca etkenlerin zaman yönetimi, farkındalık eksikliği ve ekonomik nedenler olduğunu göstermektedir. İçerik yetersizliği ve motivasyon eksikliği de anlamlı düzeyde bariyer oluşturmaktadır. Bu bulgu, etkinlik tasarımının yalnızca içerik zenginliğiyle değil; zamanlama, duyuru stratejisi ve erişilebilirlik planlamasıyla birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.



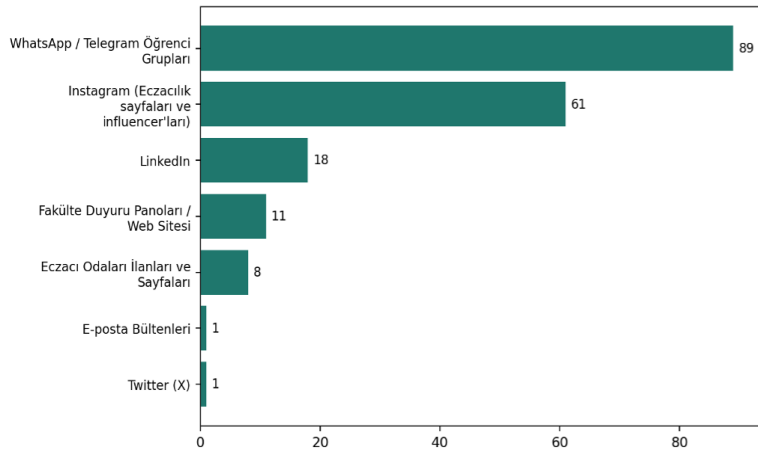
Grafik 29. Mesleki gelişim etkinliklerine katılımı engelleyen başlıca faktörler.

Katılım motivasyonunda ilk sırayı profesyonellerle tanışma ve network kurma beklentisi almaktadır. Öğrencilerin bu tür etkinliklere yalnızca bilgi edinmek için değil, mesleki temas kurmak ve kendilerine rol model bulmak için geldiği anlaşılmaktadır.



Grafik 30. Çalıştay ve topluluklara katılımın birincil motivasyonları.

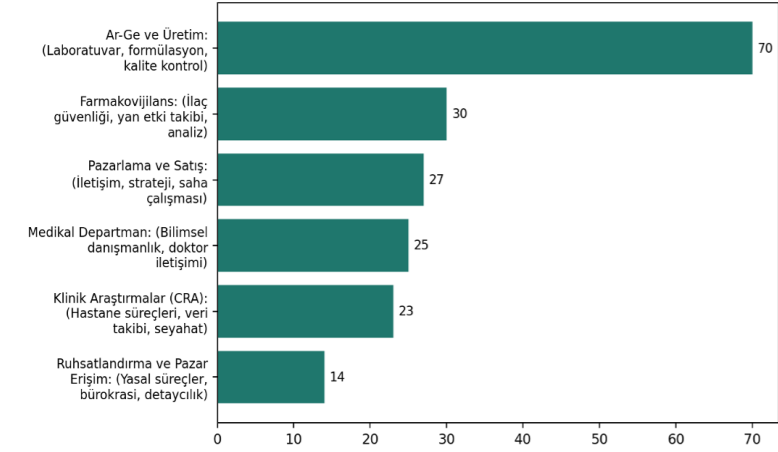
İletişim kanalları açısından en baskın mecra WhatsApp veya Telegram öğrenci gruplarıdır; bunu Instagram izlemektedir. Ancak mevcut iletişim kanallarının etkili olsa da bilgi kirliliği yarattığı da önemli bir bulgudur.



Grafik 31. Mesleki gelişmelerden haberdar olmada en sık kullanılan kanallar.

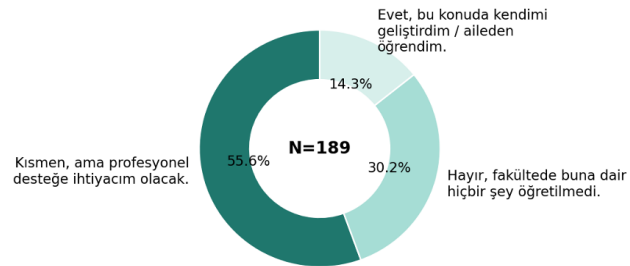
## 5. KARIYER ALANI KIRILIMLARI: ENDÜSTRİ, SERBEST ECZACILIK VE FİNANSAL YETERLİLİK

İlaç endüstrisine yönelmek isteyen katılımcıların kendi iç tercihleri incelendiğinde, en yüksek ilgi Ar-Ge ve üretim alanındadır. Farmakovijilans, pazarlama ve satış, medikal departman ve klinik araştırmalar da güçlü biçimde öne çıkmaktadır. Bu sonuç, endüstrinin katılımcılar tarafından tek bir departmandan ibaret görülmediğini; çok katmanlı bir kariyer alanı olarak algılandığını göstermektedir.



Grafik 32. İlaç endüstrisi içinde en çok ilgi gören departmanların dağılımı.

Serbest eczacılıkta ise temel kırılma noktalarından biri finansal hazırlık düzeyidir. Katılımcıların çoğu, mezuniyet sonrasında bir eczaneyi yönetebilecek finansal bilgiye kısmen sahip olduğunu; ancak profesyonel desteğe ihtiyaç duyacağını belirtmiştir. Kayda değer bir grup ise fakülte eğitiminin bu başlıkta yetersiz olduğunu ifade etmiştir.



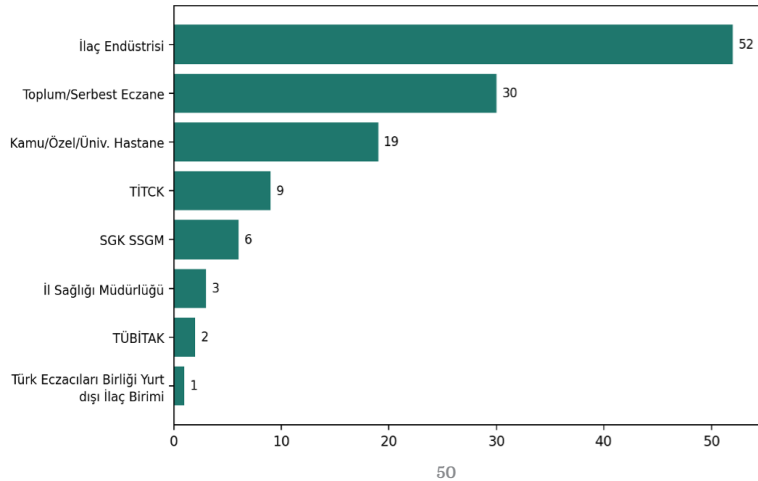
Grafik 33. Eczane yönetimine ilişkin finansal bilgi özgüveni.

## 6. SONRASI ANKETTEN ELDE EDİLEN EK ETKİ GÖSTERGELERİ

Sonrası ankette elde edilen veriler, ana raporda yer alan bulgulara ek olarak birkaç kritik değişkeni daha görünür kılmaktadır. Katılımcıların 120'si kariyer planlaması için öğrenci döneminde harekete geçmenin önemli olduğunu belirtmiş; 108'i zirve sonrasında eczacılığın farklı alanlarına dair temel düzeyde bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Yine 118 katılımcı kariyer hedeflerine daha fazla odaklanabileceğini, 110 katılımcı ise merak ettiği soruların çoğunun yanıtladığını belirtmiştir.

Ek Etki Göstergesi	n	%
Kariyer planlaması için öğrenci döneminde harekete geçmek önemlidir	120	%98,4
Eczacılığın tüm alanlarına dair temel düzeyde bilgi sahibiyim	108	%88,5
Doğru yönlendirme kaynaklarına daha rahat erişebiliyorum	101	%82,8
Kendimi daha güvenli hissediyorum	100	%82,0
Kariyer hedeflerime daha fazla odaklanabilirim	118	%96,7
Merak ettiğim soruların çoğu yanıtlandı	110	%90,2
Yeni bir bakış açısı kazandım	120	%98,4
Trend ve yeniliklere ilgim arttı	115	%94,3

Etkinlik sonrası kendine yakın görülen alan dağılımında ilaç endüstrisi ilk sıraya yerleşmekte; onu toplum/serbest eczane ve hastane alanı izlemektedir. Bu tablo, zirvenin katılımcıları tek bir kariyer şablonuna yönlentmediğini; aksine çoklu kariyer seçeneklerini daha planlanabilir hale getirdiğini düşündürmektedir.



## 7. AÇIK UÇLU YANITLARIN TEMATİK OKUMASI

Açık uçlu yanıtlarda en sık tekrar eden temalar; farklı alanları aynı gün içinde tanıma, görünmeyen alanların görünür hâle gelmesi, network kurma ve kariyer hedefinde netleşme olarak öne çıkmıştır. Katılımcılar, özellikle farklı eczacılarla doğrudan temasın ve alanlar arası karşılaştırma yapabilmenin değerini vurgulamıştır. Gelecek zirvelere ilişkin taleplerde ise staj fırsatları, klinik eczacılık, işe alım süreçleri, mentörlük ve endüstriye daha geniş yer verilmesi başlıkları öne çıkmaktadır.

Örnek katılımcı ifadeleri arasında “Farklı sektörler hakkında bilgi almak”, “Farklı eczacılarla tanışma imkanı ve bilgi sahibi olmak”, “Aklımda olan daha da netleşti”, “Seçeneklerim ikiye düştü daha netleşti”, “Staj fırsatları” ve “Klinik eczacılık” gibi yanıtlar bulunmaktadır. Bu tematik çerçeve, zirvenin yalnızca bilgi verme işlevi görmediğini; aynı zamanda görünürlük sağlayan, özgüveni destekleyen ve araştırma isteğini tetikleyen bir deneyim alanı oluşturduğunu göstermektedir.

## 8. GELİŞTİRME ALANLARI VE SONRAKİ DÖNEM İÇİN ÖNERİLER

Veri setinin bütüncül değerlendirmesi, Kariyer Zirvesi'nin bir sonraki aşamada üç eksenle güçlendirilebileceğini göstermektedir. Birinci eksen, zirve sonrası mentörlük ve takip mekanizmasının kurulmasıdır. İkinci eksen, öğrencilerin en çok ihtiyaç duyduğu CV, mülakat, tıbbi İngilizce, finansal okuryazarlık ve staj fırsatları başlıklarında kısa modüler eğitimlerin yıl içine yayılmasıdır. Üçüncü eksen ise duyuru ve erişim stratejisinin WhatsApp/Telegram ve Instagram gibi fiilen kullanılan kanallarla daha planlı, sadeleştirilmiş ve hedef kitleye uygun biçimde yürütülmesidir.

Bu doğrultuda Kariyer Zirvesi, tek günlük bir temas alanı olmanın ötesine geçerek, öğrenci ve yeni mezun eczacıların kariyer karar süreçlerine uzunlamasına eşlik eden bir kurumsal rehberlik modeline dönüşebilir. Elde edilen veriler, böyle bir dönüşüm için hem güçlü bir ihtiyaç hem de güçlü bir kabul zemini bulunduğunu göstermektedir. Bu nedenle zirve sonrası mentörlük, modüler eğitim ve izlem mekanizmaları, etkinliğin kurumsal değerini artıracak tamamlayıcı adımlar olarak değerlendirilmelidir.

## SONRASI ANKET – GENEL DEĞERLENDİRME

Etkinlik sonrası anket bulguları, Kariyer Zirvesi'nin eczacılık öğrencilerinin kariyer algısı, yönelimleri ve karar süreçleri üzerinde çok boyutlu ve anlamlı bir etki yarattığını göstermektedir. Belirsizlik tamamen ortadan kalkmamış olmakla birlikte, katılımcıların kariyer karar sürecine daha bilinçli, dengeli ve yapılandırılmış bir perspektiften yaklaştıkları görülmektedir. Bu bulgular, bireysel düzeyde eşleştirilmiş değişim sonucu olarak değil, etkinliğe katılan grubun genel eğilimindeki dönüşüm olarak yorumlanmalıdır.

Bu sonuçlar, Ankara Eczacı Odası tarafından düzenlenen Kariyer Zirvesi'nin, eczacılık öğrencilerinin kariyer karar sürecine yönelik etkili, yerinde, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir kurumsal müdahale olduğunu ortaya koymaktadır.

## SONUÇ BİLDİRGESİ VE KARŞILAŞTIRMALI SENTEZ

Kariyer Zirvesi, Ankara Eczacı Odası tarafından eczacılık öğrencilerinin ve genç eczacıların kariyer karar süreçlerinde yaşadığı belirsizliklere, yönsüzlüğe ve gelecek kaygılarına yanıt vermek amacıyla planlanmış bütüncül bir mesleki rehberlik ve yönlendirme çalışmasıdır. Etkinlik öncesinde ve sonrasında uygulanan anketler, birebir kişi takibine dayalı bir panel veri seti oluşturmamakla birlikte, bu çalışmanın yalnızca bilgilendirici bir etkinlik olmanın ötesinde, meslek örgütünün kariyer alanındaki yönlendirici ve teşvik edici rolünün somut bir karşılığını ortaya koyduğunu göstermektedir.

Etkinlik öncesi veriler, kariyer kararının öğrenciler açısından çoğu zaman bireysel çabayla çözülmeye çalışılan, ertelenen ve baskı yaratan bir süreç olarak deneyimlendiğini göstermektedir. Bu süreçte öğrenciler, akademik eğitim sürecinde edindikleri bilgi ile mezuniyet sonrası kariyer gerçekliği arasında ciddi bir boşluk yaşamakta; bu boşluğu dolduracak sistematik bir rehberlik mekanizmasına erişmekte zorlanmaktadır. Kariyer seçimi, bu nedenle, keşif ve gelişim alanı olmaktan çok, hata yapma riskinin yüksek olduğu bir eşik olarak algılanmaktadır.

Kariyer Zirvesi sonrasında elde edilen bulgular, bu algının belirgin biçimde değiştiğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar, kariyer kararını artık yalnız başlarına taşımaları gereken bir yük olarak değil, meslek örgütünün rehberliğiyle anlamlandırılabilen ve yönetilebilen bir süreç olarak değerlendirmeye başlamıştır. Bu dönüşüm, meslek örgütünün kariyer yönlendirmesindeki rolünün ne denli kritik olduğunu açık biçimde göstermektedir.

Kariyer tercihlerine ilişkin karşılaştırmalı değerlendirme, bu etkinin en somut biçimde gözlemlendiği alanlardan biridir. Etkinlik öncesinde serbest eczacılık, birçok katılımcı için bilinçli bir tercihten ziyade, bilinen ve geleneksel bir yol olması nedeniyle öne çıkan bir seçenek olarak görülmüştür. Eczacılığın diğer alanları ise çoğunlukla ilgi duyulan ancak erişim koşulları ve gereklilikleri yeterince bilinmeyen kariyer yolları olarak algılanmıştır. Etkinlik sonrasında ise katılımcılar, bu alanları meslek örgütü çatısı altında sunulan bilgi, deneyim paylaşımı ve örnekler aracılığıyla karşılaştırmalı ve gerçekçi bir zeminde değerlendirme imkânı bulmuştur.

Bu durum, kariyer tercihlerinde bir yönlendirme dayatması değil; bilinçli tercih yapabilme kapasitesinin teşvik edilmesi olarak değerlendirilmelidir. Meslek örgütünün rolü, belirli bir kariyer yolunu işaret etmekten ziyade, eczacılık öğrencilerinin kendi potansiyellerini farklı alanlarla eşleştirebilecekleri bir çerçeve sunmak olmuştur. Kariyer Zirvesi, bu yönüyle, meslek örgütünün kariyer alanındaki teşvik edici fonksiyonunun etkili bir örneğini oluşturmuştur.

Kariyer kararsızlığına ilişkin bulgular da bu çerçeveyi desteklemektedir. Etkinlik öncesinde kararsızlık, çoğu katılımcı için sürece yayılmış ve karar erteleme davranışıyla birlikte ilerleyen bir problem alanı olarak ortaya çıkmıştır. Etkinlik sonrası veriler, bu kararsızlığın tamamen ortadan kalkmadığını; ancak meslek örgütünün rehberliğiyle daha yönetilebilir bir nitelik kazandığını göstermektedir. Katılımcılar artık hangi seçenekler arasında kaldıklarını ve bu karar sürecinde hangi bilgiye ihtiyaç duyduklarını daha net ifade edebilmektedir.

Mesleğin geleceğine ilişkin algıda gözlemlenen değişim de bu bağlamda önemlidir. Etkinlik öncesinde mesleğin geleceği çoğunlukla bireysel kaygılar ve tehdit algıları üzerinden değerlendirilirken, etkinlik sonrasında bu değerlendirme kolektif bir perspektife evrilmiştir. Meslek örgütünün sunduğu çerçeve, katılımcıların mesleki riskleri yalnızca bireysel bir sorun olarak değil, birlikte ele alınabilecek ve yönetilebilecek yapısal konular olarak görmelerini sağlamıştır. Bu durum, meslek örgütünün kariyer yönlendirmesinin yalnızca bireysel değil, mesleğin bütününe dair bir bilinç oluşturma işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır.

Etkinliğin bir diğere önemli çıktısı, öz yeterlilik ve kendine güven algısındaki güçlenmedir. Katılımcılar, Kariyer Zirvesi aracılığıyla yalnızca yeni bilgiler edinmemiş; aynı zamanda meslek örgütü tarafından desteklendiklerini ve bu süreçte yalnız olmadıklarını hissetmiştir. Bu algı, kariyer karar sürecinde güven duygusunu güçlendiren temel unsurlardan biridir. Ankara Eczacı Odası, bu süreçte yalnızca temsil eden bir yapı değil, aktif biçimde yönlendiren, teşvik eden ve yol açan bir kurum olarak konumlanmıştır.

Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, Kariyer Zirvesi'nin eczacılık öğrencilerinin kariyer karar sürecine yönelik etkili ve sürdürülebilir bir kurumsal müdahale olduğu açıkça görülmektedir. Zirve, meslek örgütünün kariyer yönlendirme ve teşvik rolünün ne denli hayati olduğunu somut biçimde ortaya koymuş; kariyer kararını bireysel belirsizlik alanından çıkararak, kurumsal rehberlik eşliğinde yürütülen ölçülebilir ve geliştirilebilir bir sürece dönüştürmüştür.

Bu nedenle Kariyer Zirvesi'nin her yıl düzenlenmesi, yalnızca bir etkinlik takvimi meselesi değil, meslek örgütünün sorumluluk alanının doğal bir uzantısıdır. Kariyer kararları, değişen mesleki koşullar ve sektörel dinamiklerle birlikte sürekli yeniden şekillenmektedir. Meslek örgütünün bu dönüşümü düzenli olarak izleyen, yorumlayan ve üyeleriyle paylaşan bir yapı kurması, eczacılık mesleğinin geleceği açısından kritik önemdedir. Kariyer Zirvesi, bu sürekliliği sağlayabilecek güçlü bir zemin sunmaktadır.

Sonuç olarak "Geleceğin Eczacılarına Yön Veren Kariyer Zirvesi", Ankara Eczacı Odası'nın eczacılık öğrencilerine ve genç eczacılara verdiği güçlü bir kurumsal taahhüdün somut ifadesidir. Bu zirve, kariyer yolculuğunun bireysel bir belirsizlik alanı olmadığını; meslek örgütünün rehberliği, yönlendirmesi ve teşvikiyle birlikte şekillenmesi gereken kolektif bir süreç olduğunu açık biçimde ortaya koymuştur. Ankara Eczacı Odası, bu etkinlik aracılığıyla yalnızca bugünün kariyer sorularına yanıt vermekle kalmamış; geleceğin eczacılarının meslekle kuracağı ilişkiye yön veren bir sorumluluk üstlenmiştir. Bu sonuçlar, kariyer rehberliğinin genç eczacılar için dönemsel bir destek değil, meslek örgütleri tarafından sahiplenilmesi gereken stratejik ve sürekli bir sorumluluk olduğunu göstermektedir. Kariyer Zirvesi, bu yönüyle bir etkinlikten öte, Ankara Eczacı Odası'nın eczacılığın geleceğine dair aktif, bilinçli, ölçülebilir ve vizyoner duruşunun ifadesidir.





