



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**TÜRKİYE’DE ECZACILIK İSTİHDAM ALANLARININ
İNCELENMESİ VE SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER
KURAMI TEMELLİ BİREYSEL VE GRUP
MÜDAHALESİ: ANKARA ÜNİVERSİTESİ ECZACILIK
FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

Mehmet Barlas UZUN

**ECZACILIK İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY**

ANKARA

2019

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE ECZACILIK İSTİHDAM ALANLARININ
İNCELENMESİ VE SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER
KURAMI TEMELLİ BİREYSEL VE GRUP
MÜDAHALESİ: ANKARA ÜNİVERSİTESİ ECZACILIK
FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

Mehmet Barlas UZUN

**ECZACILIK İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ**

DANIŞMAN

Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY

**Bu araştırma Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Müdürlüğü’nün
16L0237005 proje numarası ile desteklenmiştir**

ANKARA

2019

Etik Beyan

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doktora Tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususun doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

KABUL ve ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalında
Mehmet Barlas UZUN tarafından hazırlanan
“Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer
Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık
Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri
tarafından
DOKTORA TEZİ olarak OY BİRLİĞİ / OY
ÇOKLUĞU ile kabul/ret edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 26.03.2019

İmza
Prof. Dr. Sevgi ŞAR
Ankara Üniversitesi
Jüri Başkanı

İmza
Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY
Ankara Üniversitesi
Üye

İmza
Prof. Dr. Selen YEĞENOĞLU
Hacettepe Üniversitesi
Üye

İmza
Prof. Dr. R. Tamay BAŞAĞAÇ GÜL
Ankara Üniversitesi
Üye

İmza
Dr. Öğr. Üyesi Nazlı ŞENCAN
Acıbadem Mehmet Ali
Aydınlar Üniversitesi
Raportör

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	iix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	111
1.1. Türkiye’de Eczacılık İstihdamının Güncel Durumu	111
1.2. Kariyer Nedir?	12
1.3. Eczacılık Alanında Yapılan Kariyer ile İlgili Çalışmalar	13
1.3.1. Eczacılık Öğrencilerine Uygulanan Kariyer Müdahalesi Çalışmaları	14
1.3.2. Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri ve Bu Tercihleri Etkileyen Faktörlerle İlgili Çalışmalar	17
1.3.3. Eczacılık ile İlgili Mesleki Kariyer Bilgisi Sağlayan Çalışmalar	22
1.3.4. Eczacılık Mesleğini Tanıtma Amaçlı Çalışmalar	26
1.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Ana Yapıları	26
1.4.1. Özyetkinlik Kavramı	27
1.4.2. Sonuç Beklentileri	29
1.4.3. Kişisel Hedefler	29
1.4.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın Mesleki İlgi, Seçim ve Performans Modelleri	30
1.4.4.1 İlgi Geliştirme Modeli	30
1.4.4.2 Seçim Modeli	32
1.4.4.3 Performans Modeli	33
1.5. Araştırmanın Amacı	34
1.6. Araştırmanın Önkoşulları ve Kısıtları	34
2. GEREÇ VE YÖNTEM	36
2.1. Farklı Eczacılık İstihdam Alanlarına Ait İş Analizleri	36
2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Kuramsal Temelleri ve Planlaması	38
2.2.1. Araştırma Modeli	39
2.2.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	39
2.2.3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Form	40
2.2.4. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği	41
2.2.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Ana Yapılarının Müdahaledeki Yeri	41
2.2.5.1. Özyetkinlik Kavramı	41
2.2.5.2. Sonuç Beklentileri	43
2.2.5.3. Hedefler	43
2.2.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Planlanması	43
2.2.7 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalesinde Yer Alan Egzersizler ve Yöntemler	46
2.2.7.1. Kişisel Hedefler Belirleme Egzersizi	46
2.2.7.2. Holland Mesleki Tercih Envanterinin Öğrencilere Uygulanması	46

2.2.7.3. Mesleki Değerleri Egzersizi	47
2.2.7.4. Geçmiş Başarımlar Egzersizi	48
2.2.7.5. Karar Verme Egzersizi: Kuvvet alanı Analizi	48
2.2.7.6. Rol Model Görüşmesi Egzersizi	49
2.2.7.7. Özgeçmiş Hazırlama Egzersizi	49
2.2.7.8. Örnek İş Görüşmesi Egzersizi	50
2.3. Verilerin Çözümlemesi	50
3. BULGULAR	52
3.1. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği'ne Ait Bulgular	52
3.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu'na Ait Bulgular	54
3.3. Türkiye'de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesine Ait Bulgular	57
3.3.1. Eczane Eczacılığı	58
3.3.2. Hastane Eczacılığı	61
3.3.3. Akademik Eczacılık	62
3.3.3.1. Araştırma Görevlisi	62
3.3.4. İlaç Sanayi Eczacılığı	65
3.3.4.1. Bölgesel Medikal Uzmanı	65
3.3.4.2. Halkla İlişkiler ve Medya Uzmanı	67
3.3.4.3. Kurumsal Marka Yöneticisi	69
3.3.4.4. Medikal Müdür	71
3.3.5. Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Eczacılığı	72
3.3.5.1. SGK Sağlık Ödeme Sunucusu	72
3.3.6. Klinik Eczacılık	74
3.3.7. Ecza Deposu Mesul Müdürlüğü	75
4. TARTIŞMA	78
4.1. Türkiye'de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi	78
4.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Etkinliğinin Değerlendirilmesi	86
4.2.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Düzeyi ile İlgili Bulguların Tartışılması	86
4.2.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Düzeyi ile İlgili Bulguların Tartışılması	89
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	91
ÖZET	92
SUMMARY	93
KAYNAKLAR	94
EKLER	104
Ek-1	104
Ek-2	105
Ek-3	107
Ek-4	133
Ek-5	134
EK-6	136
ÖZGEÇMİŞ	137

ÖNSÖZ

Kendisi de kariyer seçimlerinde zorlanmış biri olarak, araştırma görevlisi olarak geçirdiğim sürede öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar almakta zorlandıklarını ve karar verdiklerinde de çevrelerinden genellikle yeteri kadar destek alamadıklarını gözlemledim. Özellikle serbest eczacılık yapmayı sınırlandıran kanun ve yeni açılan çok sayıdaki eczacılık fakültesi ile birlikte kendilerine uygun bir kariyer seçmekte zorlanacaklarını düşündüğüm öğrencilere doğru bir şekilde yardımcı olma isteği bu tez çalışmasını yapmak istememdeki en büyük nedendi. Bu tez çalışması ile birlikte eczacılıktan yeni mezun olacak bir öğrencinin başarılı bir kariyere ulaşmak için atması gereken adımları belirlemekte kendi kendisine yetebilmesini hedefledim. Bu amaçla, kariyer sürecinde bireylerin kendi yetkinliklerine vurgu yapan sosyal bilişsel kariyer kuramını kullandım. Tezimin bir diğer basamağında ise Türkiye’de farklı alanlarda çalışan eczacıların yaptıkları işleri inceledim. Böylelikle hem bu iş sahalarındaki ihtiyaçları belirlemek hem de yeni mezunların elinde yapabilecekleri işler ile ilgili bir kaynak olmasını hedefledim. Tezimde gerçekleştirdiğim bu kariyer müdahalesi bana, öğrencilerin eğitim-öğretim ile ilgili sorunlarının yanında başarılı olmalarını etkileyebilecek çok farklı sorunların olabileceğini gösterdi ve bu sorunların çözümüne küçük de olsa katkı yapabilmek beni mutlu etti.

Tez konusunun bulunması, tez çalışmasının planlanması ve sonlandırılıp rapor haline getirilmesinde pek çok kişi yaptıkları destekler ve katkılar ile bana yardımcı oldu. Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’ne ilk girdiğim andan itibaren desteğini benden esirgemeyen, teşvikleri ve yol göstericiliği ile her zaman bana yeni kapılar açan, bana duyduğu güvenle her zaman daha iyisi için beni teşvik eden tez danışmanım, Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı öğretim üyesi değerli hocam Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY’a teşekkür ederim. Tez verilerimin istatistiksel değerlendirilmesi sırasında benimle yoğun bir şekilde çalışan, araştırmacı yönü ile hep takdir ettiğim İstatistikçi Mehmet Uğur PEKER’e teşekkürü bir borç bilirim. Tez çalışması kapsamında kullandığım ölçekleri Türkçeleştiren ve bu ölçekleri kullanmama izin veren, titiz çalışmaları ile Türkiye’de

yapılan kariyer çalışmalarına büyük katkılar yapan Doç. Dr. Erkan Işık'a teşekkür ederim. Eğitim süresince bana kendilerini içtenlikle açan, kariyer ile ilgili sorunlarını paylaşan ve bu sorunları çözmek için uyguladığım eğitimi kullanan tez çalışmasının tüm katılımcı öğrencilerine yürekten teşekkür etmek istiyorum. Bu süreçte kendilerinden çok şey öğrendiğimi belirtmek isterim. AÜEF Eczacılık İşletmeciliği öğretim üyesi Prof. Dr. Sevgi ŞAR'a doktora çalışmalarım boyunca gösterdiği anlayış ve her alanda öğrettikleri için teşekkürü bir borç bilirim. İş arkadaşlarım Dr. Ecz. Miray ARSLAN, Dr. Ecz. Nilay TARHAN ve Ecz. Yağmur KILIÇDAĞI'na gösterdikleri yakınlık ve arkadaşlıkları için teşekkür ederim. Doktoraya başladığım günden itibaren çalışma arkadaşım olan, ister iş hayatımda olsun, ister sosyal hayatımda olsun benden desteğini esirgemeyen, değerli dostum Gizem GÜLPINAR'a sonsuz teşekkür ederim. Hayatımın her aşamasında benden desteklerini esirgemeyen sevgili annem Mediha UZUN'a, babam Ali UZUN'a ve ablam Arzu UZUN'a sonsuz teşekkür ederim. Tüm bu süreçte yanımda olan, iş hayatımda ve sosyal hayatımdaki desteğiyle beni yalnız bırakmayan, sevgili eşim İpek Pınar UZUN'a teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

SBKK	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
KKYBÖ-KF	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu
MSBÖ	Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği
TEB	Türk Eczacıları Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APhA	The American Pharmacists Association
MBA	İşletme Yüksek Lisansı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Temel kariyer ilgisinin zamanla nasıl geliştiğinin modeli (Lent, 2013, s:115-146)	31
Şekil 1.2. Kariyer İle İlgili Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Bağlamsal ve Deneyimsel Faktörler Modeli (Lent, 2013, s:115-146)	33
Şekil 1.3. Görev Performans Modeli (Lent ve ark, 2002)	34
Şekil 2.1. Cohen's d etki büyüklüğü formülü	51



ÇİZELGELER

Çizelge 1.1. Türkiye’de Eczacı Dağılımı (TEB, 2018)	11
Çizelge 1.2. Eczacılık Alanında Yapılan Kariyer İle İlgili Çalışmaların Sınıflandırılması	14
Çizelge 1.3. Eczacılık Öğrencilerine Uygulanan Kariyer Müdahaleleri İle İlgili Çalışmalar	15
Çizelge 1.4. Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri ve Bu Tercihlerini Etkileyen Faktörler İle İlgili Çalışmalar	17
Çizelge 1.5. Mesleki Kariyer Bilgisi Sağlayan Çalışmalar	23
Çizelge 1.6. Eczacılık Mesleğini Tanıtma Amaçlı Çalışmalar	26
Çizelge 2.1. Araştırma modeli	39
Çizelge 2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale Haftalık Planı	45
Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılanların Kariyer Tercihleri	52
Çizelge 3.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Ön test-Son test)	53
Çizelge 3.3. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Ön test-Son test)	53
Çizelge 3.4. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Son test-İzleme testi)	54
Çizelge 3.5. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Son test-İzleme testi)	54
Çizelge 3.6. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Ön test-Son test)	55
Çizelge 3.7. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Ön test-Son test)	56
Çizelge 3.8. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Son test-İzleme testi)	56
Çizelge 3.9. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Son test-İzleme testi)	57

1. GİRİŞ

1.1. Türkiye’de Eczacılık İstihdamının Güncel Durumu

Türkiye’de eczacı ve eczacılık kavramları, Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Yönetmelik ile tanımlanmıştır. Yönetmeliğe göre eczacı, eczacılık fakültesi veya eczacılık mektebinden mezun olmuş ya da kanuna göre yabancı okullardaki eğitiminin yeterliliğini ispat ve tescil ettirmiş, eczacılık faaliyetlerini yürütmeye yetkili sağlık meslek mensubu olarak tanımlanmaktadır. Eczacılık ise, hastalıkların teşhis ve tedavisi ile hastalıklardan korunmada kullanılan tabii ve sentetik kaynaklı ilaç hammaddelerinden değişik farmasötik tipte ilaçların hazırlanması ve hastaya sunulması; ilacın analizlerinin yapılması, farmakolojik etkisinin devamlılığı, emniyeti, etkinliği ve maliyeti bakımından gözetimi; ilaçla ilgili standardizasyon ve kalite güvenliğinin sağlanması ve ilaç kullanımına bağlı sorunlar hakkında hastaların bilgilendirilmesi ve çıkan sorunların bildiriminin yapılmasına ilişkin faaliyetleri yürüten sağlık hizmeti şeklinde tanımlanmıştır (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Yönetmelik, 2014).

Türkiye’de eczacılık istihdamının güncel durumunu takip etmek Sağlık Bakanlığı’na ait iş gücü raporları ve Türk Eczacıları Birliği’nin eczacı profili çalışmaları ile mümkündür. Sağlık Bakanlığı’nın 2023 Yılı Sağlık İş Gücü Hedefleri ve Sağlık Eğitimi Raporu’na göre Türkiye’de 15 Mart 2014’te aktif çalışan eczacı sayısı 26.642’dir. Aynı raporda, Türkiye’de eczacı istihdamının % 92,3’ü özel sektörde, % 6,6’sı Sağlık Bakanlığı’nda ve % 1,1’inin üniversitelerde istihdam olduğu görülmektedir. Türk Eczacıları Birliği’nin 2018 yılı Sağlık, İlaç ve Eczacılık İstatistikleri Yıllığı’na göre ise Türk Eczacıları Birliği’ne üye 34870 eczacı bulunurken, üye eczacıların 29155’i aktif olarak çalışmaktadır. Türk Eczacıları Birliği’nin (TEB) raporuna göre eczacıların farklı çalışma alanlarına göre dağılımı Çizelge 1.1’de gösterilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014; TEB, 2018).

Çizelge 1.1. Türkiye’de Eczacı Dağılımı (TEB, 2018)

Branş	Üye Sayısı	Yüzde (Toplam Çalışan Sayısı Üzerinden Hesaplanmıştır)
Eczane Sahibi	25896	%88,8
Kamu Eczacısı (Hastane)	675	%2,32
Kamu Eczacısı (Diğer)	616	%2,11
Akademisyen (Özel)	43	%0,15
Akademisyen (Kamu)	225	%0,77
Depo Mesul Müdürü	626	%2,15
Eczane Mesul Müdürü	136	%0,47

Çizelge 1.1. Devam

Branş	Üye Sayısı	Yüzde (Toplam Çalışan Sayısı Üzerinden Hesaplanmıştır)
İkinci Eczacı	312	%1,07
Yardımcı Eczacı	13	%0,05
Özel Hastane Eczacısı	581	%1,99
Özel Sektör Eczacısı	92	%0,32
Çalışmayan	5655	-
Çalışan	29155	%100
Toplam	34870	-

Türk Eczacıları Birliği'nin raporuna göre birliğe üye eczacıların, %94,85'i özel sektörde, %4,43'ü kamuda, %0,92'si üniversitelerde akademisyen olarak çalışmaktadır. Sağlık Bakanlığı ve Türk Eczacıları Birliği'nin raporları karşılaştırıldığında aradaki dört yıl içinde özel sektörde çalışan eczacı yüzdesinde %2,55'lik bir artış göze çarpmaktadır.

Sağlık Bakanlığı, 2023 Yılı Sağlık İş Gücü Hedefleri ve Sağlık Eğitimi Raporu'na göre ülkemizde 2023 yılında yaklaşık 31.300 eczacı istihdam olacaktır. Ancak, üniversite kontenjanlarındaki mevcut durum devam ederse, 2023 yılında 39.400 eczacı mesleğini uygulamaya hazır bulunacaktır. Bu durumda oluşacak istihdam fazlası eczacı sayısı yaklaşık 9.000 olacaktır. Sağlık Bakanlığı raporu Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi öğrenci kontenjanlarına göre güncellenirse, istihdam fazlası eczacı sayısı yaklaşık 14.000 olacaktır. Bu nedenle, yaklaşık 14.000 eczacının kariyer seçeneklerini iyi değerlendirmeleri, istihdam edilebilmek ve istihdam oldukları alanda mutlu olabilmek için gerekli adımları atabilmeleri için akademinin öncülüğünde gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Ancak Türkiye'de eczacıların istihdamı ile sayısal verilerin dışında herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014).

1.2. Kariyer Nedir?

Bu tez çalışmasının temel kavramlarından birini oluşturan, Latince ve Fransızca'dan türetilen kariyer kavramı, geçmişte bir yol ya da parkuru; insanlar, atlar, gök cisimlerinin hareketi ya da hareket biçimini ifade etmek için kullanılmıştır. Erken 19. yüzyıla gelindiğinde, kariyer bugünkü bazı anlamlarını almıştır ve o zamandan beri Batı toplumunda kullanılmaktadır (Collin, 2006, s:60-63).

Kariyer, Kuzgun'a (Kuzgun, 1999) göre bireyin yaşadığı olaylar ve yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle meslek rollerindeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır. Kariyer süreklilik arz eden dinamik bir süreç olup, yaşam boyu devam eder ve bir meslek seçmekle ya da bir mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi ve sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır.

Günümüz koşullarında iş dünyası çok hızlı bir değişim geçirmektedir. Bireyler iş hayatlarında yeni bilgiler, beceriler ve stratejilere gereksinim duyarken, sosyo-ekonomik ve demografik değişiklikler ile katı rekabet koşulları çalışanların kariyer gelişiminde hayal kırıklığına ve durgunluğa yol açmaktadır. Bu durum, çalışanları bilinçli bir kariyer seçiminden çok gönülsüz, zorunlu bir tercih yapmaya sevk etmektedir (Bhatt, 2000; Carson ve ark., 1996). Eczacılık istihdamı ile ilgili veriler ışığında eczacılık fakültesi öğrencilerinin de mezuniyet sonrası katı rekabet koşulları ile karşılaşacağı öngörülebilir. Bu nedenle, eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyer süreçlerini yönetmelerine yardımcı olmak ve yaşam boyu mezunlarla iletişim kurmak eczacılık fakülteleri için önemli bir rol haline gelmektedir. Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, iş bulmak, istihdam alanlarına ait bilgilerin elde edilmesi ve mesleki hayata uyum sağlama açısından önemli bir yer tutmasının yanında, bireyin kendini gösterebileceği, kendini rahat hissedebileceği ve gerekli iş doyumunu yaşayabileceği istihdam alanlarını tanıması açısından da son derece önemlidir. Bu açıdan, nitelikli insan kaynaklarının yetiştirildiği kurumlar olarak üniversiteler mevcut öğrencilerinin ve mezunlarının kariyer süreçleri yönetmelerine yardımcı olmalıdır (Damar ve ark., 2015).

1.3. Eczacılık Alanında Yapılan Kariyer İle İlgili Çalışmalar

Bu bölümde eczacılık alanında yapılan kariyer ile ilgili çalışmalar özetlenmiştir. Çalışmalara Google Akademik, Pub Med ve Science Direct veri tabanları “career (kariyer)” ve “pharmacy (eczacılık)” kelimeleri birlikte taranarak ulaşılmıştır. 1990 yılından sonra gerçekleştirilen ve tam metnine ulaşılabilen çalışmalar incelenerek özetlenmiştir. Ulaşılan 72 çalışma içerik ve amaçları açısından sınıflandırılarak incelenmiştir (Çizelge 1.2).

Çizelge 1.2. Eczacılık Alanında Yapılan Kariyer İle İlgili Çalışmaların Sınıflandırılması

Çalışma Amaç ve İçerikleri	Çalışma Sayısı
Eczacılık Öğrencilerine Uygulanan Kariyer Müdahalesi Çalışmaları	13
Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri ve Bu Tercihlerini Etkileyen Faktörler İle İlgili Çalışmalar	28
Eczacılık İle İlgili Mesleki Kariyer Bilgisi Sağlayan Çalışmalar	28
Eczacılık Mesleğini Tanıtma Amaçlı Çalışmalar	3

1.3.1. Eczacılık Öğrencilerine Uygulanan Kariyer Müdahalesi Çalışmaları

Eczacılık öğrencilerine uygulanan 13 kariyer müdahalesi çalışmasına rastlanmıştır. Çalışmaların pek çoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların yöntemleri incelendiğinde, çoğu müdahalenin ders olarak ya da belirli bir dersin bir parçası olarak uygulandığı gözlenmiştir. Bunun yanında çalıştay, toplantı ya da interaktif oturum şeklinde yapılandırılmış çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışmaların çoğu mesleki kariyer bilgisi bileşenine sahipken, bu bileşen hakkındaki bilgiyi kimi çalışmalarda öğrencilerin kendileri edinmiş ve çalışmaya katılan diğer öğrencilerle paylaşmış, kimi çalışmalarda da bilgi doğrudan çalışmayı gerçekleştirenler tarafından öğrencilere aktarılmıştır. Çalışmalardan sadece birinde özgeçmiş yazma, bağlantı kurma gibi mesleki bilginin dışında kariyer yönetimi ile ilgili farklı becerilerin hedef alındığı görülmüştür. Çalışmaların tamamı eczacılık öğrencileri üzerinde gerçekleştirilirken, çalışmalar genellikle ölçme aracı olarak katılımcı değerlendirmesi içermektedir. Bazı çalışmalar, katılımcıların çalışma öncesi ve sonrası bilgi düzeylerini ölçen ölçme araçları kullanmıştır. Çalışmaların sonucunda genellikle öğrencilerin ilgili alanla ait deneyim ve bilgi kazandığı gözlenmiştir. Herhangi bir kariyer kuramını temel alarak oluşturulan bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Çalışmalara ait künyeler, çalışmaların nasıl gerçekleştirildiği, çalışmalara ait bileşenler, evren ve örneklem, çalışmalarda kullanılan ölçme araçları ve çalışma sonucunda ulaşılan bulgular Çizelge 1.3'te ayrıntılı bir şekilde özetlenmiştir.

Çizelge 1.3. Eczacılık Öğrencilerine Uygulanan Kariyer Müdahaleleri İle İlgili Çalışmalar

Araştırmacı/Yıl	Ülke	Dizayn	Bileşenler	Evren/Örneklem	Ölçme aracı	Bulgular
Sholy ve Zeenny, 2013	Lübnan	Ders (30 saat)	28 kariyer alanından biri ile ilgili ödev (alan hakkında literatür incelemesi, alanda çalışan biri ile görüşme)	Birinci yıldaki eczacılık fakültesi öğrencileri, 74 öğrenci	13 sorudan oluşan sunumun değerlendirilmesini sağlayan bir anket	Öğrenciler araştırdıkları alan ile ilgili bilgi sahibi oldu ve bu bilgiyi sunum yaparak arkadaşları ile paylaştı.
Banks ve ark, 2009	ABD	Araştırma Projesi (3 ay)	Literatür tarama, laboratuvar deneyimi, sunum	1-4 yıl eczacılık fakültesi öğrencilerinden seçilenler, 29 öğrenci	Öğrencilerin araştırma projesinin kazandırdıklarını değerlendirdikleri 5'li likert tipi bir anket	Öğrenciler eczacılık bilimleri alanlarında araştırma deneyimi kazandı.
Spooner ve Kennedy, 2017	ABD	Ders (Haftalık 2 saat, 1 dönem)	Akademik eczacılık hakkında bilgi, akademik eczacılıktaki kariyer fırsatları hakkında bilgi	İkinci yıldaki eczacılık fakültesi öğrencileri, 12 öğrenci	Öğrenci/eğitici değerlendirmesi, Dersten 1-2 yıl sonra takip anketi	Öğrenciler eczacılık bilimleri alanlarında araştırma deneyimi kazandı, öğrenciler akademik eczacılık alanındaki kariyer fırsatları hakkında bilgi sahibi oldu.
Baia ve Strang, 2012	ABD	Ders (15 hafta, 3 kredi; %90 internet üzerinden, %10 yüz yüze)	Eğitsel tasarım ve uygulamaların tanımlanması; özellikle eczacılık ile ilgili yüksek öğretimde öğretimi geliştirmek, uygulamak ve değerlendirmeye yönelik uygulamalar	3. 4. 5. yıl eczacılık fakültesi öğrencileri, 26 öğrenci	Ön-Son Değerlendirme (teorik kavramlar, öğrenme hedefleri, öğretme stratejileri-teknolojileri, değerlendirme stratejileri)	Öğrenciler akademik eczacılık alanında eğitici olmak hakkında deneyim kazandı.
Medina ve ark, 2018	ABD	Çalıştay/Atölye (1yıl, 2 kredi)	Özgeçmiş yazma, bağlantı kurma, telefon görüşmesi, yeni mezun paneli görüşmesi	4. yıl eczacılık fakültesi öğrencileri, 91 öğrenci	Çalıştay hakkında 20 sorudan oluşan 5'li likert tipi bir değerlendirme anketi	Öğrenciler kariyer gelişimi ile ilgili 6 alanda (özgeçmiş, işletmede yemek-görgü kuralları, küçük görüşme/ağ kurma, telefon görüşmeleri ve teşekkür kartları) deneyim kazandı.
Ray ve ark, 2018	ABD	Toplantı (160 dakika)	Klinik eczacılık hakkında mesleki bilgi toplantısı	3. yıl eczacılık fakültesi öğrencileri, 19 öğrenci	Öğrencilerin klinik eczacılık konusundaki farkındalığı ve bilgisini ölçen bir ön-son test	Öğrencilerin klinik eczacılık konusundaki farkındalığı arttı.
Steinberg ve Cooper, 2015	İngiltere	Seçmeli Ders	Onkoloji eczacılığı ve uygulamaları hakkında bilgi	Eczacılık fakültesi öğrencileri (onkoloji modülü), 45 öğrenci	Öğrencilerin onkoloji eczacılığı hakkındaki bilgilerini ve onkoloji eczacılığı alanında çalışma isteklerini ölçen bir ön-son test	Öğrenciler onkoloji eczacılığı kariyeri hakkında derinlemesine bilgi sahibi oldu.
Dettra ve ark, 2018	ABD	Seçmeli Ders (3 kredi)	Ayaktan bakım eczacılığı ve uygulamaları hakkında bilgi	Eczacılık fakültesi 3. sınıf öğrencileri, 14 öğrenci	Öğrencilerin ayaktan bakım eczacılığı hakkındaki bilgilerini ve ayaktan bakım eczacılığı alanında bir kariyer için isteklerini ölçen bir test	Öğrenciler ayaktan bakım eczacılığı kariyeri hakkında derinlemesine bilgi sahibi oldu.

Çizelge 1.3. Devam

Araştırmacı/Yıl	Ülke	Dizayn	Bileşenler	Evren/Örneklem	Ölçme aracı	Bulgular
Linn ve ark, 2017	ABD	Üç saatlik interaktif kariyer geliştirme laboratuvarı	APhA Eczacılar için Kariyer Yolu Değerlendirme Programı Çevrimiçi Değerlendirme Aracı öğrencilerin mesleğin belirli alanlarında var olabilecek kariyer basamaklarını derinlemesine anlamaları sağlamak amacıyla tartışıldı.	Mezun sınıfında bulunan eczacılık fakültesi öğrencileri, 124 öğrenci	APhA Eczacılar için Kariyer Yolu Değerlendirme Programı Çevrimiçi Değerlendirme Aracı	Öğrencilerin mesleğin belirli alanlarında var olabilecek kariyer basamaklarını derinlemesine anlamalarını sağlamaları için kullanabilecekleri bir araç tanıtıldı.
Sierra ve Adams, 2017	ABD	Walmart Bursları Programı	Walmart Bursları Programı	Walmart Bursları Programına katılan eczacılık fakültesi öğrencileri, 509 bursiyer öğrenci	Programı katılımcıların değerlendirdiği bir anket	Akademik eczacılık alanında kariyer yapmak isteyenlerin ilgisini artırmak başarılı bir program geliştirildi.
Overholser ve ark, 2010	ABD	Seçmeli Ders (2 kredi/saat)	Klinik eczacılık araştırmaları ile ilgili kavramlar hakkında bilgi verilmesi ve temel uygulama becerilerinin geliştirilmesi	2. ve 3. sınıf eczacılık fakültesi öğrencileri, 37 öğrenci	Öğrencilerin klinik araştırma yöntemleri hakkındaki bilgilerini ve klinik araştırmada lisansüstü eğitim isteklerini ölçen bir test	Dersi tamamlayan öğrenciler, klinik araştırma alanında bir kariyere, ders almayanlara göre daha fazla ilgi gösterdi.
Gee ve ark, 2018	ABD	Bireysel Gelişim Planı (IDP) oryantasyon oturumu	Kariyer planlama aracı olarak Bireysel Gelişim Planının (IDP) öğrencilere uygulanması	1. sınıf eczacılık fakültesi öğrencileri, 104 öğrenci	Bireysel Gelişim Planı (IDP)	Öğrencilerin kendi becerilerini değerlendirecekleri, kariyer hedeflerini tanımlayacakları ve hedefleri için kişiselleştirilmiş planları geliştirecekleri bir araç oluşturuldu.
Ray ve ark, 2013	ABD	Akademik öğrenme deneyimi (24 aylık boylamsal)	Didaktik dersler, büyük grup takım tabanlı öğrenme, küçük grup kolaylaştırma eğitimi, seçmeli ders koordinasyonu ve ileri eczane uygulama deneyimi	Akredite hastane eğitimi alan eczacılık fakültesi öğrencileri	Restirak değerlendirmesi (akredite hastane eğitimi alan eczacılık fakültesi öğrencilerin değerlendirilmesini sağlayan çevrimiçi bir araç)	Akredite hastane eğitimi alan eczacılık fakültesi öğrencilerinin boylamsal bir akademik deneyime sahip olmaları, akademik pozisyonların taleplerini anlamalarını sağlandı.

1.3.2. Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri ve Bu Tercihlerini Etkileyen Faktörler İle İlgili Çalışmalar

Eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini ve bu tercihleri etkileyen faktörleri araştıran 28 çalışmayla karşılaşılmıştır. Pek çok farklı ülkede gerçekleştirilen çalışmalara rastlanırken, çalışmaların çoğunluğu ABD ve Birleşik Krallık'ta gerçekleştirilmiştir. Çalışmalar genellikle eczacılık fakültesi öğrencilerini evren olarak seçerken, çalışmaların bir kısmına eczacılık fakültesi yeni mezunları, akredite hastanelerde eğitim alan eczacılık öğrencileri, eczacılık ve İşletme yüksek lisansı (MBA) derecesi sahip eczacılar gibi farklı gruplar da çalışmalarda yer aşmıştır. Çalışmaların amaçların incelendiğinde, pek çoğunun eczacılık fakültesini tercih nedenleri ve/veya eczacılık fakültesi sonrası tercih edilen mesleki kariyer alanlarını ve bu alanları tercih nedenlerini araştırmaktadır. Ayrıca, zorunlu hizmetin kariyer tercihleri üzerindeki etkisi, akademik eczacılığı tercih nedenleri, eczacılık eğitime harcanan masrafların kariyer tercihleri üzerindeki etkisi, eczacılık ve MBA çift derecesine sahip eczacıların kariyer memnuniyetleri araştırılan diğer konulardır. Çalışmalarda elde edilen sonuçlar ise ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Çalışmaları gerçekleştiren araştırmacıların, çalışmaların gerçekleştirildiği ülkeler, çalışmaların amaçları, çalışma evreni ve çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlar Çizelge 1.4'te özetlenmiştir.

Çizelge 1.4. Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri ve Bu Tercihlerini Etkileyen Faktörler İle İlgili Çalışmalar

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Eiland ve ark, 2010	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin akademik eczacılık alanını tercih etme nedenleri ve bu nedenlerin fakülte üyelerinin düşünceleri ile karşılaştırılmak.	Eczacılık fakültesi öğrencileri (PharmD)	Akademik Eczacılık Tercih nedenleri: 1. Öğretim sorumlulukları 2. İş-yaşam dengesi Akademik Eczacılık Tercih etmeme nedeni: 1. Hasta ile temas azlığı
Siracuse ve ark, 2004	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin ilgi duydukları kariyer alanını tercih nedenlerini belirlemek.	4.yıl eczacılık fakültesi öğrencileri	En çok tercih edilen alanlar: 1. Doğrudan hasta bakımı 2. Dolaylı hasta bakımı 3. İlaç dağıtım yönetimi Önemli tercih nedenleri: 1. Kariyer bağlılığı 2. Eğitim deneyimleri
Willis, Shann, 2006	İngiltere	Eczacılık Fakültesi üçüncü sınıf öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirlemek.	3. Sınıf eczacılık fakültesi öğrencileri	Kariyer tercihleri: 1. Hastane eczacılığı 2. Eczane eczacılığı (Çalışan) 3. Yurtdışı 4. Eczane eczacılığı (Sahiplik) 5. Kararsız 6. Birincil Bakım Hizmetleri

Çizelge 1.4. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Eunyoung Kim, 2013	Güney Kore	2 yıl eczacılığa hazırlık sınıfında okuyan öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek.	Eczacılık Eğitimi Uygunluğu Testi'ne girecek öğrenciler	Eczacılığı kariyer olarak tercih etme nedenleri: 1. İş güvenliği 2. Eczacılık mesleğine ilgi
Mazen El-Hammadi, 2013	Suriye	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin kısa ve uzun vadeli kariyer tercihlerini araştırmak ve bu seçimleri etkileyen faktörleri değerlendirmek.	Son sınıf eczacılık fakültesi öğrencileri	En çok tercih edilen çalışma alanları: 1. Eczane eczacılığı 2. İlaç endüstrisi 3. Tıbbi pazarlama Tercihleri etkileyen önemli nedenler: 1. Kişisel tatmin 2. Gelir 3. Finansman yetenekleri
Capstick ve ark, 2007	Yeni Zellanda	Eczacılık fakültesi öğrencilerin eczacılık fakültesini tercih etme nedenleri ve mezuniyet sonrası kariyer tercihleri hakkında bilgi edinmek.	2. Sınıf eczacılık fakültesi öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih nedenleri: 1. İyi bir iletişimci olmak 2. İngilizceyi iyi anlamak 3. İlk yılda sağlık bilimlerinden yüksek notlar almak Eczacılık uygulamaları hakkındaki ilgiler: 1. Hastaları dinlemek 2. İnsanlar ile hastalıkları hakkında görüşmek 3. İlaç reçeteleme Mezuniyet sonrası mesleki kariyerden beklentiler: 1. Düzenli bir iş 2. Güvenilir istihdam Kariyer tercihleri: 1. Yurtdışında çalışmak 2. Kendi işinin sahibi olmak
Shen ve ark, 2014	Avustralya	Eczacılık fakültesi son sınıf öğrencilerinin eczacılık mesleğini seçme nedenleri, bu tercih hakkındaki memnuniyetleri ve mezuniyet sonrası kariyer tercihleri ve beklentilerini belirlemek.	Eczacılık fakültesi son sınıf öğrencileri	Eczacılığı tercih etme nedenleri: 1. Sağlık alanına ilgi 2. Sağlıkla ilgili mesleklerin iyi meslekler olduğunu düşüncesi 3. Eczacılığın iyi bir meslek olduğu düşüncesi Kariyer tercihleri: 1. Eczane eczacılığı 2. Hastane eczacılığı 3. Eczane eczacılığı (Sahiplik) Kariyer tercihlerini etkileyen nedenler: 1. Eğitim tecrübeleri 2. Staj tecrübeleri 3. Eczacılıktaki değişim
Migliore ve ark, 2013	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin (PharmD) mezuniyet sonrası eğitim derecesi alma isteklerini değerlendirmek	Eczacılık fakültesi öğrencileri (PharmD)	Katılımcıların önemli bir kısmı mezuniyet sonrası ek bir derece istemektedir. Ek derece isteyen öğrencilerin önemli bir kısmı işletme yüksek lisanına (MBA) ilgi duymaktadır.
Besier ve Jang, 1992	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin mezuniyet sonrası çalışma alanlarını tercih etme nedenlerini araştırmak.	Eczacılık fakültesi son sınıf öğrencileri	Tercih nedenleri: 1. Tatmin edici ve kendini gerçekleştirebileceği bir pozisyon 2. Ücret 3. Kazanılan yetenek ve eğitimin kullanılabileceği bir alan

Çizelge 1.4. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Bucci ve ark, 1995	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin ek eğitim alma tercihlerini etkileyen faktörleri araştırmak.	Akredite olmuş hastanelerde eğitim alan eczacılık fakültesi öğrencileri	Ek eğitim alma tercihlerini etkileyen faktörler: 1. Bilgi ve tecrübe kazanma 2. Eczacılar için gelecekteki yeni ve zorlu rollere hazır olma 3. Uzmanlık eğitimi isteği
Silverthorne ve ark, 2003	Birleşik Krallık	Eczacılık fakültesi lisans öğrencilerinin kariyer seçimini etkileyen faktörleri belirlemek.	Eczacılık fakültesi 3.yıl öğrencileri (M.Pharm)	Kariyer tercihleri: 1. Kararsız 2. Eczane eczacılığı 3. Hastane eczacılığı Kariyer tercihlerini etkileyen faktörler: 1. Klinik eczacılık uygulaması 2. Geçmiş iş deneyimi 4. Eczane eczacılığı eğiticileri
Savage ve ark, 2009	Birleşik Krallık	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin kısa ve uzun vadeli kariyer hedeflerini ve bu hedefleri etkileyen faktörleri belirlemek.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Kariyer tercihleri: 1. Eczane eczacılığı (Zincir) 2. Eczane eczacılığı (Bağımsız) 3. Klinik eczacılık Kariyer tercihlerini etkileyen faktörler: 1. Çalışma ortamı 2. Faydalar (Tatil, sağlık güvencesi vb.) 3. Esnek çalışma takvimi
Hanna ve ark, 2015	Birleşik Krallık	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin neden eczacılık mesleğini seçtiklerini ve kısa-uzun vadede çalışmak istediklerini alanları belirlemek.	Eczacılık fakültesi birinci sınıf öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Üniversite öncesinde alınan eğitim tecrübesi 2. İnsanların sağlığını ve refahını iyileştirme isteği 3. Sağlık sektöründe çalışma isteği Kısa dönem kariyer tercihleri 1. Hastane eczacılığı 2. Eczane eczacılığı (Çalışan) 3. Eczane eczacılığı (Sahiplik) Uzun dönem kariyer tercihleri 1. Hastane eczacılığı 2. Eczane eczacılığı (Sahiplik) 4. İlaç endüstrisi
Hasan ve ark, 2010	Malezya	4 yıllık zorunlu hizmet varlığında, eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri belirlemek ve değerlendirmek.	Eczacılık fakültesi 4.yıl öğrencileri (BPharm)	Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Eczacılaşa olan ilgi 2. Aile 3. İş fırsatları Çalışma alanı tercihi: 1. Hastane eczacılığı 2. Eczane eczacılığı 3. Özel sağlık sektörü Kamuyu tercih edenlerin tercihlerini etkileyen faktörler: 1. Gelir 2. Kendini geliştirme fırsatları 3. Uzun süre iş güvenliği Özel sektörü tercih edenlerin tercihlerini etkileyen faktörler 1. Gelir 2. Yükselme şansı Zorunlu görevlerin olmaması

Çizelge 1.4. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Stroschein ve ark, 2017	Polonya	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin eczacılık mesleğini tercih etme motivasyonlarını incelemek.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih etme motivasyonları: 1. Özgeci motivasyonlar 2. Tesadüfi motivasyonlar 4. Araçsal motivasyonlar
Awad ve ark, 2017	Kuveyt	Eczacılık fakültesi öğrencilerini eczacılık mesleğini seçmekte motive eden faktörleri, kariyer isteklerini ve mevcut eczacılık müfredatındaki öğrenme deneyimlerine ilişkin algılarını belirlemek.	Eczacılık fakültesi 2., 3., 4., 5. Sınıf öğrencileri	Mezuniyet sonrası kariyer tercihleri: 1. Hastane eczacılığı 2. Lisansüstü eğitim için hazırlanma 3. Eczane eczacılığı (Çalışan) Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Tıp programına kabul edilmeme 2. Hasta insanlara yardım etmek 3. Saygın bir mesleğe sahip olmak Eczacılık eğitiminin öğrencilere kazandırdıkları: 1. Problem çözme yeteneği 2. Takım üyesi olarak çalışma yeteneği 5. Analitik yetenekler
Caroline ve ark, 2009	Birleşik Krallık	Eczacılık fakültesi öğrencileri ve mezunlarının kariyer kararlarını etkileyen faktörleri belirlemek.	Eczacılık fakültesi öğrencileri ve mezunları	Kariyer kararlarını etkileyen, etkileşim halindeki faktörler: 1. Kişisel deneyim 2. Kişisel özellikler 3. Araçsal faktörler 4. Sosyal faktörler
Davey ve ark, 2006	Avustralya	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin eczacılık mesleğini kariyer olarak seçme nedenlerini anlamak.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Gelecekteki istihdam olanakları 2. Sağlık hizmetlerine katkı yapma arzusu 5. Eczacılık derecesi sahibi olmak
İngiltere Kraliyet Eczacılık Topluluğu, 2006	Birleşik Krallık	Birleşik Krallık'taki lisans eczacılığı eğitimi alan öğrencilerin kariyer istekleri, motivasyonları ve beklentileri hakkında temel bir anlayış oluşturmak.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Finansal ödüller 2. Akademik tercihler Kişisel kariyer hedefleri
Hickerson ve ark, 2017	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin lisansüstü hastane eğitimi başvurusunda bulunma niyetleri ile ilişkili faktörleri planlı davranış teorisini kullanarak incelemek.	Eczacılık fakültesi 2. ve 3. sınıf öğrencileri	4. Tutum, subjektif normlar ve algılanan davranış kontrolü lisansüstü hastane eğitimi için başvuruda bulunma niyetinin önemli belirleyicileridir.
Ubaka ve ark, 2013	Nijerya	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin fakülte sonrasındaki kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri belirlemek.	Eczacılık fakültesi 4. Sınıf ve son sınıf öğrencileri	Kariyer tercihleri üzerinde etkili faktörler: 1. İlerleme fırsatları 2. Ücret 3. İş ortamı Kariyer tercihleri: 1. Hastane eczacılığı 2. Eczane eczacılığı 3. İlaç endüstrisi

Çizelge 1.4. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Hagemeier ve ark, 2018	ABD	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin kişisel finans algılarının, öngörülen öğrenci kredisinin borçluluk derecelerinin ve demografik özelliklerinin mezuniyet sonrası kariyer niyetlerini öngörme derecesini değerlendirmek.	Eczacılık fakültesi 3. ve 4. sınıf öğrencileri	3. Öğrenci kredisi borçluluğu, lisansüstü eğitim almayı planlamanın önemli bir belirleyicisi değilken, borç etkisi ve baskısı algıları ile lisansüstü eğitimin sürdürülmesi arasında önemli bir ilişki bulunmuştur.
Hagemeier ve ark, 2013	ABD	Genç eczacılık fakültesi üyelerinin, lisansüstü eğitime devam etme kararı ve akademik bir kariyer de dahil olmak üzere, geçmiş öğrenci-danışman ilişkilerinin kariyer kararlarındaki etkileriyle ilgili algılarını değerlendirmek.	Genç eczacılık fakülte üyeleri	3. Ankete katılanların yaklaşık% 80'i, öğretim üyelerinden gelen teşviklerin, seçtikleri yüksek lisans eğitim yollarını takip etme kararlarında en azından orta derecede etkili olduğunu belirtmiştir.
Alhaddad, 2018	Suudi Arabistan	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin eczacılık mesleğini tercih etme nedenlerini, seçimlerine ilişkin memnuniyet düzeylerini ve gelecekteki kariyer planlarını değerlendirmek.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Eczacılık mesleğini tercih etme nedenleri: 1. Sağlıkla ilgili bir meslekte çalışma isteği 2. İstihdam olanakları 3. Aile Kariyer tercihleri: 1. Klinik eczacılık 2. Kuveyt dışında çalışma 3. Akademik eczacılık
Sheaffer ve ark, 2008	ABD	Akademik eczacılık kariyer seçimi ile ilgili değişkenleri tanımlamak.	Eczacılık fakültesi son sınıf öğrencileri, mesleki hayatta 5. yılını doldurmamış akademisyenler ve klinik eczacılar	Akademik eczacılık kariyer seçimi ile ilgili pozitif değişkenler: 1. Fakülte pozisyonlarının özerkliği 2. Fakülte pozisyonlarının kişisel esnekliği 3. Eczacılığın geleceğini şekillendirebilmek Akademik eczacılık kariyer seçimi ile ilgili negatif değişkenler: 1. Ücret 3. Hibe için proje yazmaya katılım
James ve ark, 2018	Sierra Leone	Eczacılık fakültesi öğrencilerinin eczacılık alanında çalışma motivasyonlarını, tutumlarını ve gelecekteki kariyer niyetlerini değerlendirmek.	Eczacılık fakültesi öğrencileri	Motivasyonlar: 1. Eğitimle ilgili motivasyon: öğretmenler 2. Kişisel motivasyonlar: Arkadaşlar ve aile 3. Kariyer ile ilgili motivasyonlar: Sağlık alanında kendi sahibi olduğu bir işte çalışma Kariyer tercihleri: 1. İlaç üretiminde çalışmak 3. Hastane eczacılığı
Willis ve ark, 2006	Birleşik Krallık	Katılımcıların mesleki farkındalıklarını araştırmak.	Eczacılık fakültesi 3. Sınıf öğrencileri	Dış Motivasyonlar: 1. Bilime dayalı bir eğitim 2. Meslek itibarı 3. Ücret İç Motivasyonlar: Kişisel nitelikler, deneyimler, niyetler ve insanlara yardım etmek isteme gibi değerler

Çizelge 1.4. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Evren	Sonuç
Chumney ve ark, 2008	ABD	Eczacılık fakültesi mezunlarından, PharmD/MBA derecesi programını tamamlayanların akademik deneyimini, memnuniyetini ve programın öğrencilerin kariyer seçimi üzerindeki uzun vadeli etkisini değerlendirmek.	Çift derece sahibi eczacılık fakültesi mezunları	İkili programı tamamlayan eczacılar, hem eczacılık hem de işletme müfredatlarındaki meslektaşlarına göre akademik olarak daha başarılı olmuşlardır ve mezun olduklarında ortalama iş maaşları daha yüksektir.

1.3.3. Eczacılık İle İlgili Mesleki Kariyer Bilgisi Sağlayan Çalışmalar

Mesleki kariyer bilgisi sağlayan 28 çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaların 26'sı ABD'de gerçekleştirilirken, diğer iki çalışmanın birisi Suudi Arabistan ve bir diğeri Avustralya'da gerçekleştirilmiştir. Mesleki kariyer bilgisi sağlayan çalışmalarının çoğunun akademik eczacılık alanı ile ilgili olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında klinik eczacılık, çift dereceye sahip eczacılar, eczacılık kariyerinin ekonomik çıktıları, kariyer araçları oluşturma gibi farklı alanlarda çalışmalar da yapılmıştır. Çalışmaların dizaynına bakıldığında derleme, anket çalışmaları, uzman görüşleri, vaka çalışmaları gibi farklı yöntemlerle karşılaşılmaktadır. Çalışmalara ait sonuçlar genellikle mesleki kariyer bilgisi ve bu bilginin eczacılık fakültesi öğrencilerine nasıl ulaştırılabileceği ile ilgili tavsiyeler içermektedir. Çalışmalara ait künyeler, çalışmaların amaçları, dizaynları ve sonuçları Çizelge 1.5'te özetlenmiştir.

Çizelge 1.5. Mesleki Kariyer Bilgisi Sağlayan Çalışmalar

Araştırmacı	Ülke	Amaç/İçerik	Dizayn	Sonuç
Draugalis ve ark, 2006	ABD	Akademik Eczacılıkta Kariyer: Fırsatlar, Zorluklar ve Ödüller	Derleme	Yeni öğretim üyeleri akademik ortam hakkında bilgi edinerek, danışmanlık ilişkileri oluşturarak ve akademinin beklentilerini anlayarak başarı şanslarını artırabilirler.
MacLaughlin ve ark, 2009	ABD	Akademik eczacılık kılavuzu	Derleme	Akademisyen adaylarının, bir kurumun farklı bileşenlerini sistematik olarak analiz etmeleri ve eczacılık akademisinin bir parçası olarak uzun süreli başarı için hangi alanın kendileri için daha iyi bir eşleşme olduğunu belirlemeleri gerekir.
Adel H. Karara, 2013	ABD	Klinik farmakoloji kariyerinin ana hatlarını çizmek ve klinik farmakoloji kariyeri isteyen eczacılar için gerekli becerileri tanımlamak.	Klinik farmakoloji kariyerinin 2 yılını doldurmuş, 3 eczacı ile vaka çalışması	Ek eğitime ihtiyaç duyulan alanlar: 1. Klinik çalışmaların tasarımı 2. Ekip üyeleriyle iletişim 3. İleri farmakokinetik / farmakodinamik analiz ve yorumlama 4. Dozaj formları ve biyoyararlanım sorunları 5. Metabolizma ve taşıyıcılar ile ilgili konular
Schommer ve ark, 2003	ABD	Gelecekteki eczacılara elde edilen verilerin ve bilgilerin gözden geçirilmesiyle bilinçli kariyer seçimleri yapma fırsatı vermek.	Kariyer Yollarını Değerlendirme Programı'ndan elde edilen veriler, açılımcı faktör analizi ile incelenmiştir.	Faktör analizi sonuçları: 1. Gelecekteki yenilik ve iş doyumu 2. Bilgiyi eczacılık uygulamalarına çevirmek 3. İlişkiler 4. İş yoğunluğu/yükü 5. Ücret dışı faydalar 6. Özgürlük Her faktör ile 17 farklı çalışma alanının arasındaki ilişki belirlenmiştir.
Sweet ve ark, 2015	ABD	2013 yılı eczacılık mezunlarının kariyer planlarını karakterize etmek.	Eczacılık fakültesi (PharmD) mezunlarına uygulanan kesitsel bir anket	Mezuniyet sonrası kariyer planı yapılırken dikkat edilen faktörler: 1. Ek mesleki gelişim için fırsat 2. Uygulama alanı 3. Coğrafi tercihler
Daly ve ark, 2017	ABD	Eczacılık ve MBA derecelerine sahip olanları giriş seviyesi ve güncel durumları boyunca karakterize etmek ve derecelerine yönelik tutumlarını ve algılarını tanımlamak.	Kesitsel bir anket	Katılımcıların çoğu, eczacılık ve MBA çift derecesinin kariyer gelişiminde onlara yardımcı olduğuna ve iş piyasasında onları daha rekabetçi hale getirdiğine inanmaktadır.
Blackmer ve ark, 2018 (4 çalışma serisi)	ABD	Klinik eczacılık akademik kariyer geçişleri: Sahadan bakış açıları	Klinik eczacılık akademik kariyeri alanında çalışan 6 eczacının deneyimleri	Paylaşılan tecrübe alanları: 1. Geribildirim, değerlendirme ve ilerlemeyi anlama 2. Çaba dağılımını anlama ve dengeleme 3. Ne zaman ve nasıl evet deneceğini öğrenme
Amie D. Brooks, 2009	ABD	Akademik eczacılığı kariyer olarak tercih etmek isteyen öğrenciler için fırsatlar ve kaynaklar hakkında bilgi vermek.	Derleme	Öğrencilerin "Akademi sizin için uygun mu?" sorusuna cevap vermelerine yönelik bilgiler sağlanmıştır.

Çizelge 1.5. Devam

Araştırmacı	Ülke	Amaç/İçerik	Dizayn	Sonuç
Vuernick ve Kennedy, 2017	ABD	Akademik eczacılıkta kariyer tanıtımı için öğrenci organizasyonları oluşturma hakkında inceleme	Uzman Görüşü	AACP öğrenci bölümlerinin oluşturulmasının, eczacılık fakültesi öğrencilerini akademik eczacılık alanında kariyer yapmaya teşvik etmek için değerli bir yol olduğu düşünülmektedir.
DiPiro, 2012	ABD	Çift derece ve kariyer yolları hakkında uzman görüşü	Editör Görüşü	Eczacılık fakülteleri, öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak ve kariyer fırsatlarını genişletmek için çift derece programları oluşturmalıdır.
Burns ve ark, 2015	ABD	Eczacılık eğitiminin / kariyerinin ekonomik değerini ve farklı eğitim programlarının kariyer kazancı üzerindeki etkilerini değerlendirmek	Markov modellemesi kullanılarak yapılan ekonomik analiz	Ortalama olarak, eczane eczacılarının en yüksek net kariyer kazancını elde ettiği gözlenmiştir.
Zgarrick ve Franks, 2013	ABD	Kariyer geçişleri hakkında öğrencilere rehberlik etmek.	Uzman Görüşü	Bireyselleştirilmiş bir şekilde kilit kariyer geçiş noktalarında öğrencilere rehberlik edilmelidir.
Al Ghazzawi ve ark, 2017	Suudi Arabistan	Eczacılık fakültesi kadın öğrencilerinin kariyer beklentilerini ve ilaç endüstrisinde istihdam için uzun vadeli beklentilerini anlamak.	Prospektif anket	Çalışma alanı tercihleri: 1. Hastane eczacılığı 2. Akademik eczacılık Eğitim eksikliği, iş istikrarı, dini ve kültürel kısıtlar kadın mezunların özellikle endüstri alanına katılma kararını etkiliyor gibi görünmektedir.
Schommer ve ark, 2013	ABD	Amerikan Eczacıları Birliği (APhA) Eczacıları için Kariyer Yolu Değerlendirme Programı'na yanıt veren eczacılar tarafından bildirilen 28 farklı kariyer alanıyla ilgili iş faktörlerini tanımlamak.	Eczacı Profil Anketi'nden elde edilen verilerin faktör analizi	Katılımcıların çalışma ortamı profilleri için belirlenen on altı temel faktör: hasta bakımı, klinik bilginin uygulanması, yenilikçilik, stres, araştırma, yönetim sorumluluğu, iş programı esnekliği, iş pozisyonu esnekliği, kendini gerçekleştirme, coğrafi konum ve iş arkadaşı ilişkisinin devamlılığı.
Payakachat ve ark, 2011	ABD	Eczacılar (eğitime katkı sağlayan) arasında iş ve kariyer memnuniyetinin algılanan faydasını incelemek ve memnuniyeti etkileyebilecek diğer faktörleri araştırmak.	Kesitsel anket	Aktif bir öncü olmak iş tatmini ile ilgiliyken kariyer tatmini ile ilgisi yoktur. Eğitime katkı sağlayarak, faydaya sahip olma algısı, sürekli gelişimin devam etmesi ve işyerinde profesyonel olarak zorlanmak da iş ve kariyer memnuniyetinin artmasıyla ilişkilendirilmiştir.
Hagemeier ve Murawski, 2012	ABD	ABD'deki eczacılar (PharmD) ile genç eczane fakültesi üyelerinin; akredite hastane eğitimi, burs ve eczacılık okullarındaki lisansüstü eğitim seçeneklerine maruz kalmalarına ilişkin algılarını belirlemek.	Anket	Fakülte üyeleri, öğrencilerin burs fırsatları ve lisansüstü eğitimi hakkındaki farkındalıklarının, akredite hastane eğitimi farkındalıklarına göre daha az olduğunu algılamaktadır.
Haines ve ark, 2017	ABD	ABD'deki eczacılık okulları tarafından öğrencileri akademik eczacılığa hazırlamak için kullanılan yöntemleri belirlemek.	Anket	Gelişmiş eczacılık uygulama deneyimleri, sunulan en yaygın eğitim yöntemidir.
Osborne ve ark, 2018	ABD	Öğrenci odaklı araştırmalardan elde edilen bilimsel çıktıları değerlendirmek ve bu çıktıların lisansüstü eğitim yerleştirme oranları, eczacılık fakültesi atamaları ve yaşam boyu yayınlar üzerindeki etkilerini araştırmak.	Eczacılık fakültesi mezunlarının (PharmD) retrospektif analizi	Lisans eğitiminde araştırmalara katılımın; yüksek lisans eğitimi, uzmanlık eğitimi ve fakülte atama olasılığını ve de yaşam boyu yayın oranını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir.

Çizelge 1.5. Devam

Griffin ve ark, 2014	ABD	Yarı zamanlı ve klinik fakülte pozisyonlarını incelemek.	3 farklı alternatif fakülte pozisyonunun tasarımı ve uygulaması tanımlanmış, bölüm başkanı ve fakülte bakış açıları paylaşılmıştır.	Yarı zamanlı ve klinik fakülte pozisyonları idari destek, önceden planlama ve iş yükü ayarlamaları ile başarılı olabilir.
Kirschbaum ve ark, 2016	Avustralya	Kırsal geçmişin eczacılık öğrencilerinin kırsal uygulama yapma niyetleri üzerindeki etkilerini açıklamak.	Kesitsel anket çalışması	Kırsal bir geçmişe sahip öğrencilerin mezun olduktan sonra kırsal kesimde çalışma ihtimallerinin daha fazla olduğu bulunmuştur.
Bodenberga ve ark, 2018	ABD	Geleneksel bir şekilde rotasyonları planlanan öğrencilere kıyasla, Blok Çizelgeleme ve Kurumsal İzleme programları ile seçilen öğrencilerin ek faydalar algılayıp algılamadıklarını belirlemek.	Anket	Geleneksel olarak programlanmış rotasyon öğrencilerine kıyasla, blok programlı ve kurumsal takip öğrencileri fayda algıladılar.
Brazeau ve ark, 2009	ABD	Eczacılık fakültesi mezunlarını geleneksel ve yeni ortaya çıkan kariyer fırsatlarına hazırlamak.	Müfredat Değişim Materyali	Eczacılık fakültesi öğrencilerini kariyer fırsatlarına hazırlamak için Müfredat Değişim Materyali hazırlandı.
White ve ark, 2014	ABD	Eczacıların ve eczacılık fakültesi öğrencilerinin akademik kariyer algıları hakkında bilgi sahibi olmak.	Anket	Katılımcılar tarafından, öğrencilerle etkileşime girme ve esnek çalışma saatleri, akademik kariyerin pozitif yönleri olarak algılanırken, akademik politikalar, coğrafi konum ve ücret akademik kariyerin negatif yönleri olarak belirtildi.
Brazeau ve Woodward, 2012	ABD	Fakülte kariyer gelişim stratejilerini yeniden düşünmek.	Uzman Görüşü	Akademisyenler, eczacılık fakültesi üyelerinin akademik kariyerleri boyunca ihtiyaç ve motivasyonlarını hedefleyen fakülte kariyer gelişim programlarını geliştirmek için lider rolünü üstlenmelidir.
Lindfelt ve ark, 2018	ABD	Kariyer değişikliği niyetine ilişkin faktörleri incelemek ve Sınır Geçiş Teorisi'nin bu gözlemlere uyup uymadığını belirlemek	İnternet tabanlı ulusal bir anket	Akademi'de kalma niyetinin belirlenmesinde iş-yaşam dengesi önemli bir belirleyicisidir.
Haines ve ark, 2017	ABD	Eczacılık öğrencilerini akademik kariyere hazırlamak için eczacılık fakülteleri tarafından kullanılmak üzere bir akademik araç seti sağlamak.	Akademik eczacılık ile ilgilenen eczacılık fakültesi öğrencileri için akademik bir araç geliştirildi.	Eczacılık öğrencilerini akademinin öğretim, burs ve hizmet ayağıyla tanıştırmak, akademinin gelecekteki başarısı için kritik öneme sahiptir.
Mehvar, 2017	ABD	Akademik eczacılık burs programları hakkında bilgi sağlamak.	Uzman görüşü	Akademisyenler burs programlarını takip etmeli ve ister eğitim olsun ister araştırma olsun bu programlara katılmakta akademisyenler öncü olmalıdır.
Schommer ve ark, 2008	ABD	Kariyer Yolu Değerlendirme Programı, 2007 Eczacı ve Eczacılık Bilimi Profili Araştırması'na katılan eczacıların çalışma profillerinin altında yatan faktör yapısını araştırmak.	Katılımcı çalışma profillerini temsil eden temel yapıları (faktörleri) tanımlamak için açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır.	Elde Edilen Faktörler: Hasta bakımı, Bilginin uygulanması, Kendini Gerçekleştirme, Araştırma, Yönetim Sorumluluğu, İş Esnekliği, Dinamik Çalışma Takvimi, Güvenlik, Stres, Coğrafi konum

1.3.4. Eczacılık Mesleğini Tanıtma Amaçlı Çalışmalar

Eczacılık mesleğini tanıtma amaçlı üç çalışma ile karşılaşmıştır. Çalışmalardan ikisi lise öğrencilerine eczacılık mesleği hakkında deneyim kazandırmak amacıyla gerçekleştirilirken, bir çalışma da lise kariyer danışmanlarının eczacılık mesleği ve eğitimi hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmaları yürütenler, çalışmaların hangi ülkede yapıldığı, çalışmaların amaçları, dizaynları ve çalışmaların önemli sonuçları Çizelge 1.6'da özetlenmiştir.

Çizelge 1.6. Eczacılık Mesleğini Tanıtma Amaçlı Çalışmalar

Araştırmacı	Ülke	Amaç	Dizayn	Sonuç
Goldsmith ve ark, 2014	Birleşik Krallık	Yedinci sınıf öğrencileri için eczacılık ve sağlık meslek kariyerlerini tanıtan aktif ve uygulamalı bir programın sağlık alanına ilgiyi artırıp artırmadığını test etmek.	Laboratuvar aktivitesi ve eczacılık öğrenci ve de eğitimcileri ile görüşme içeren bir günlük interaktif bir program	Katılan 7. Sınıf öğrencilerinin eczacılık ve asistan hekimlik ile ilgili bilgileri arttığı, sağlık alanındaki kariyerlerle ilgili deneyim kazandıkları gözlenmiştir.
Aspden ve ark, 2015	Yeni Zelanda	Yeni Zelanda'daki lise kariyer danışmanlarının eczacılık mesleği hakkında bildiklerini, bu bilgileri nasıl elde ettiklerini ve lise öğrencilerinin eczacılık mesleğini tercih etme kararlarını araştırmak.	Lise danışmanlarına uygulanan kesitsel bir anket	Lise kariyer danışmanlarının, eczacıların mesleki rolleri hakkında sınırlı bilgilerinin olduğu gözlenmiştir.
Langridge ve ark, 2007	ABD	5 haftalık Kariyer Araştırmacıları Programı'nın lise öğrencilerinin eczacılık mesleğinin özelliklerine, eczacıların görevlerine ve eğitimine ilişkin algıları üzerindeki etkisini belirlemek.	5 haftalık kariyer programı, ön test-son test	5 haftalık bir kariyer programı, lise öğrencilerine, eczacılık fakültesine girmeden önce eczacıların rolleri, görevleri ve eğitimleri hakkındaki algılarının daha gerçekçi olmasını sağlamıştır.

1.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Ana Yapıları

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuram'ından yola çıkarak, Robert W. Lent, Steven D. Brown ve Gail Hackett tarafından geliştirilmiş oldukça yeni bir kuramdır. SBKK, kariyer gelişiminin kişisel

belirleyicilerini kavramlaştırmak için Sosyal Bilişsel Kuram'dan üç merkezi değişkeni alır: (1) öz-yetkinlik, (2) sonuç beklentileri, (3) kişisel hedefler. Bu üç değişken kariyer gelişiminin temel taşları olarak görülmektedir (Bandura, 1997; Lent 2013, s:115-146).

1.4.1. Özyetkinlik Kavramı

Öz-yetkinlik kavramının mesleki davranışa uygulanabilirliği ilk kez Hackett ve Betz tarafından önerilmiştir ve SBKK'na ait üç ana özellikten kariyer literatüründe en çok ilgi çeken olmuştur (Betz ve Hackett, 2006). Öz-yetkinlik beklentileri Albert Bandura tarafından, bir bireyin verilen bir görevi ya da davranışı başarılı bir şekilde yerine getirebilme yeteneğiyle ilgili kendi inançları olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1997). Genel öz-yetkinlik, bireyin yeni görevlerin üstesinden gelmesi gereken, stresli veya zorlu bir durumla karşılaşıldığında sıkıntı ile başa çıkmak için sahip olduğu yeterlilik inancıdır. Genel öz-yetkinlik ile kişilik, iyilik hali, stres, sosyal ilişkiler ve başarılar arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; en yüksek pozitif ilişkiler iyimserlik, öz-denetim ve benlik saygısı ile genel yetkinlik arasında bulunurken, en yüksek negatif ilişki genel yetkinlik ile depresyon ve anksiyete arasında bulunmuştur (Kuzgun, 1999). SBKK bakışında, öz-yetkinlik bütün, sabit ve bağlamından ayrı olarak ele alınan bir özellik değildir. Bunun yerine belirli bir performansa özgü inançların dinamik bir setini içeren ve diğer insanlar, davranış ve de çevresel etkenler ile kompleks bir yoldan etkileşim içinde olan bir kavramdır. Bu kişinin bilgisayar kullanmak, dans etmek, dil öğrenmek ve sosyal ilişkiler kurmak gibi özel alanlara ait öz yetkinlik inancı olarak örneklenebilir (Lent, 2013, s:115-146).

İnsanların kendi yetkinlikleri hakkındaki inançları dört ana yolla geliştirilebilir. Güçlü bir yetkinlik duygusunu yaratmanın en etkin yolu deneyimden geçmektedir. Başarılar, kişinin öz-yetkinliği hakkında güçlü bir inanç kazanmasını sağlamaktadır. Hatalar, yetkinlik duygusu sağlam bir şekilde oluşmadan önce gerçekleşirse, öz-yetkinlik duygusunu zayıflatmaktadır (Bandura, 1997).

Yetkinliğin öz inançlarını oluşturmak ve güçlendirmenin ikinci yolu ise, sosyal modeller tarafından sağlanan temsili deneyimlerden geçmektedir. Kendine benzer özellikler taşıyan bireylerin yeterli düzeyde çaba göstermesi sonucu başarılı

olduklarını görmek, gözlemcilerin başarılı olmak ve benzer faaliyetlerde ustalaşmak için gerekli kapasiteye sahip oldukları inancını yükseltmektedir. Aynı şekilde, yüksek çabalara rağmen diğerlerinin başarısız olduğunu görmek, gözlemcilerin kendi yetkinliklerini sorgulamalarına ve çabalarını azaltmalarına neden olmaktadır. Algılanan öz-yeterlik üzerindeki modelleme etkisi, modellerle algılanan benzerlik arttıkça güçlenmektedir. Benzerlik ne kadar yüksek kabul edilirse, modellerin başarı ve başarısızlıkları o derece ikna edici olmaktadır. Eğer insanlar modelleri kendilerinden çok farklı görürlerse, algıladıkları öz-yetkinlikleri modellerin davranışları ve bu davranışların sonuçlarından yeteri kadar etkilenmemektedir (Betz, 2007).

Sözel ikna, bireylerin başarılı olmak için gerekenlere sahip olduklarına dair inançlarını güçlendirmek için üçüncü yoldur. Sözel olarak ikna edilen insanlar, kendilerine verilen faaliyetlerde ustalaşmak için daha çok çaba sarf etmekte ve kendilerinden şüphe duyduklarında ya da kişisel eksiklikleri nedeniyle problem yaşadıklarında kolayca vazgeçmemektedir. Algılanan öz-yetkinlik üzerindeki ikna edici konuşmalar, insanları başarılı olmak için yeterince denemelerine cesaretlendirmekte ve becerilerin gelişimi de öz-yetkinlik duygusunu geliştirmektedir (Lent, 2013, s:115-146).

Öz-yetkinlik inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu ise, bireylerin stres reaksiyonlarını azaltarak, olumsuz duygusal eğilimlerini ve fiziksel durumlarını değiştirmek için çabada bulunmaktır. Bireyler kendi yeteneklerini yargılamak konusunda kısmen bedensel ve duygusal durumlarına güvenir. Bu durum bireylerin, stres reaksiyonlarını ve gerginlikleri kötü performansa karşı bir zayıflık işareti olarak görmelerine neden olur. Güç ve dayanıklılık isteyen etkinliklerde, bireyler fiziksel halsizlik belirtileri olarak yorgunlukları, ağrıları ve sancıları hakkında değerlendirmede bulunur. Ruh hali de insanların kendileri hakkındaki öz-yetkinlik yargılarını etkilemektedir. Pozitif ruh hali algılanan öz-yetkinliğini arttırırken, karamsar ruh hali öz-yetkinliğin azalmasına neden olmaktadır (Bandura, 1997; Lent, 2013, s:115-146).

1.4.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri, belirli davranışlar gösterildiğinde ortaya çıkacak sonuçlar veya çıktılarla ilgili kişisel inançları göstermektedir. Öz-yetkinlik inançları bir bireyin kapasitesi ile ilgiliyken (Bunu yapabilir miyim?), sonuç beklentileri belirli davranışların sonuçlarının düşünülmesi ile ilgilidir (Eğer bunu yaparsam ne olur?). Sonuç beklentileri; dışarıdan gelen destek (başarılı performans için elde edilen maddi ödüller), kişisel olarak yönetilen sonuçlar (zorlu bir görevde başarılı olduktan sonra kişinin kendisiyle gurur duyması gibi) ve belirli bir aktiviteyi gerçekleştirme süreci sonucu oluşan çıktılar (görevin kendisinin bitmesi) gibi yanıt sonuçları ile ilgili inançların çeşitli türlerini içermektedir (Lent, 2013, s:115-146).

Bununla birlikte sonuç beklentileri, öz-yetkinliğin oluşmasında da etkili olan öğrenme deneyimleri ile oluşur. Örneğin, belirli kariyer eylemlerine ilişkin sonuç beklentileri; bireylerin geçmişte gerçekleştirdikleri benzer eylemlerinden aldıkları sonuç değerlendirmeleri, başka bireyler tarafından alınan sonuçların gözlenmesi, kendi ürettiği sonuçlara (kendini onaylama gibi) ve başkaları tarafından oluşturulan tepkilere verilen önem, eylem süresince gösterilen fiziksel ipuçları (duygusal uyarılmanın seviyesi ya da iyi refah hali gibi) sonucunda oluşur. Çıktıların bireyin performansına bağlı olduğu durumlarda sonuç beklentileri de öz-yetkinlikten etkilenecektir (Diegelman ve Subich, 2001).

1.4.3. Kişisel Hedefler

Hedefler ise, belirli bir faaliyete girişim veya belirli bir gelecek çıktısını gerçekleştirmek için olan kararlılık olarak tanımlanmaktadır. Kişisel hedefler belirlemek, dışarıdan destek olmadan uzun süreler için bile, bireylere davranışlarını organize etmekte ve korumakta yardımcı olur. Böylece hedefler, bireylerin kendi rehberlikleri veya kişisel gelişimleri aracılığıyla uygulayabilecekleri kritik bir mekanizma oluşturmaktadır. Çevresel olaylar ve kişisel geçmiş, şüphesiz davranışı şekillendirse de, davranış tamamen spesifik olmayan tarihin cilveleri, genler veya diğer istemsiz faktörler tarafından belirlenmez; aynı zamanda kısmen bireylerin kendi

hedefleri ve hedeflerle ilişkili diğer sosyal bilişsel faktörler tarafından harekete geçirilir (Lent, 2013, s:115-146).

SBKK, davranışın öz denetiminde; hedefler, öz-yetkinlik ve sonuç beklentileri arasında karmaşık bir etkileşim öne sürmektedir. Örneğin, öz-yetkinlik ve sonuç beklentileri, bir bireyin seçtiği ve peşinden gitmek için çaba harcadığı hedefleri etkilemektedir. Kişisel hedefler de, öz-yetkinlik gelişimini ve sonuç beklentilerini etkilemektedir (Örneğin, hedefe başarı ile ulaşma öz-yetkinliğini artırır). Hedef yapısı aynı zamanda, tüm kariyer seçme ve karar verme kuramlarında önemli bir rol oynamaktadır (Lent, 2013, s:115-146).

1.4.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın Mesleki İlgi, Seçim ve Performans Modelleri

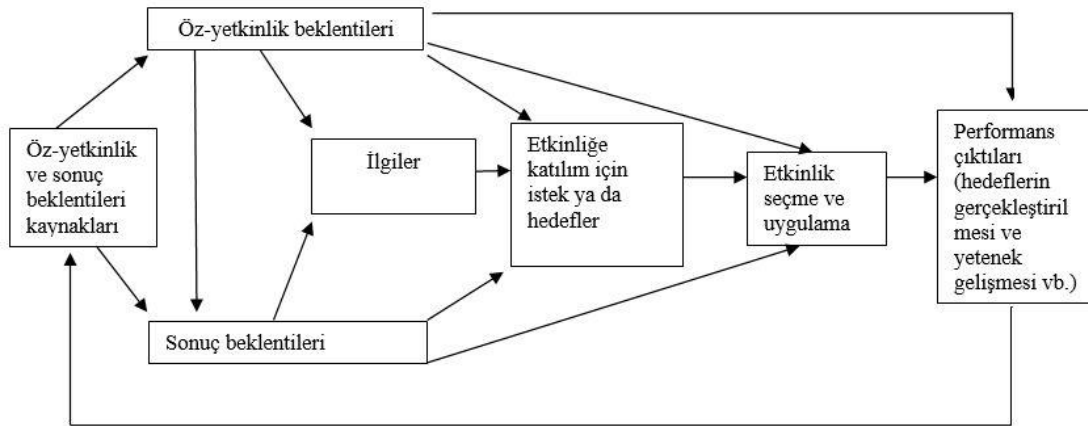
SBKK kariyer ilgisi, seçimi ve performansını birbirine bağlı üç modelle açıklamaktadır. SBKK'ya göre "kariyer gelişim süreci" kavramsal ve gelişimsel olarak eğitimsel ilgiler, seçimler ve performans ile ilişkilidir ve aynı zamanda öğrencilerin okul hayatından iş hayatına geçişiyle de ilgilenmektedir (Lent, 2013, s:115-146).

1.4.4.1 İlgi Geliştirme Modeli

İlgiler, daima kariyer seçiminin önemli bir belirleyicisi olarak görülmüştür. SBKK'nın ilgi modeli, kariyer ilgilerinin ortaya çıkmasında hem deneyimsel hem de bilişsel faktörlerin önemine vurgu yapmaktadır. İster çocuk olsun, ister genç, bireylerin çevresi, mesleki davranış ile ilgisi olan el sanatları, müzik, spor, matematik ve mekanik görevler gibi geniş bir dizi etkinlik sunma potansiyeline sahiptir. Bireyler, doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kaldıkları çeşitli etkinliklerin yanında, belirli etkinlikleri takip etme ve belirli performans seviyelerini yakalama konusunda zorluk çekmektedir. Böylelikle tekrarlanan etkinlik uygulamaları, modellemeler ve kendileri için önemli insanlardan aldıkları geri dönüşler ile bireylerin belirli davranışları

pekişmekte ve kimi becerileri daha fazla gelişmektedir (Betsworth ve Fouad, 1997; Lent, 2013, s:115-146).

Şekil.1'deki, SBBK ilgi modeline göre öz-yetkinlik ve sonuç beklentileri, kariyer ilgilerinin oluşmasında doğrudan ve dikkate değer bir etki taşımaktadır. SBKK göre bireyler, kendilerini yeterli hissettikleri ve gerçekleştirdiklerinde değerli sonuçlar alacaklarını düşündükleri etkinliklere karşı ilgi geliştirirken, öz-yetkinliklerinin az olduğu ve olumsuz sonuç bekledikleri etkinliklere karşı ilgi oluşturmakta zorlanmaktadır. Bir diğer deyişle bireyler, kendilerini yeterli hissettikleri ve olumlu sonuç bekledikleri bir etkinliğe karşı ilgi geliştirdikçe, o etkinlikteki gelişimlerini sürdürmek ve başarılarını arttırmak için hedefler oluşturmaktadır. Daha sonra ise, bu etkinlikten alınan performans (ödülleri, notlar, tatmin vb.), önemli bir geri-besleme döngüsü oluşturarak, öz-yetkinlik ve sonuç beklentilerini, buna bağlı olarak da ilgileri güçlendirmekte ya da tekrar şekillendirmektedir (Lent, 2013, s:115-146).



Şekil.1.1. Temel kariyer ilgisinin zamanla nasıl geliştiğinin modeli (Lent, 2013, s:115-146)

SBKK, temel sürecin yaşam boyunca sürekli hareket halinde olduğunu saymaktadır ve bu süreç boyunca bireyler, kariyer ilgilerinin karakteristik desenlerini oluşturmaktadır. Mesleki ilgiler gençlik yıllarının başında ve erken yetişkinlikte durağan ve dengeli bir hale gelse de, ilgilerin değişmesi ya da büyümesi kuramsal olarak hayatın her anında olasıdır. Özellikle yeniden iş yapılandırma, çocuk sahibi olma ya da teknolojik gelişmeler gibi bireylerin yaşamlarında ya da çevresel koşullarında büyük değişimler yaşanması, bireyleri yeni etkinliklere katılma ve yeni yetenekler geliştirme konusunda cesaretlendirmektedir. Elbette ki, ilgilerin büyümesi

yeni bir işe gönüllü olmak gibi bireysel nedenlere de dayanabilir. Her durumda yeni ilgilerin ortaya çıkması, basit bir maruz kalma ve geçmiş deneyimlerden daha çok insanların kendi yeterliliklerini (öz-yetkinliklerini) nasıl okuduklarına ve olası hedef beklentilerinin olumlu olmasına bağlı olmaktadır (Hansen, 1994, s:293-316).

Bazı kariyer kuramları, kariyer ilgilerini, kişisel eğilim ve yeteneklerin ya da çalışma değerlerinin bir sonucu olarak değerlendirmektedir. SBKK yeteneklerin ve değerlerin, mesleki ilgi oluşmasında önemli bir yerleri olduğunu kabul etse de, bunu öz-yetkinlik ve hedef beklentileri aracılığıyla yaptıklarını belirtmektedir. Örneğin, yetenekler kariyer ilgilerini doğrudan etkilemek yerine öz-yetkinlik inançlarını etkilemektedir (Larson ve ark., 2002; Lent, 2013, s:115-146).

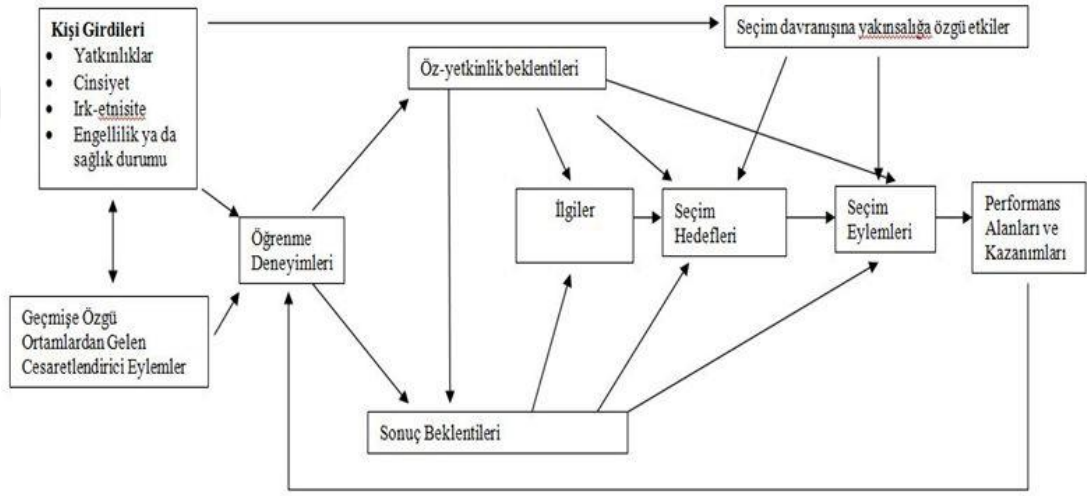
Sosyal bilişsel değişkenler ne bir vakumun içinde doğmakta, ne de mesleki ilgileri ve diğer değişkenleri kendi başına belirlemektedir. SBKK cinsiyet, ırk-etnik köken, fiziksel sağlık ya da engeller, genetik yolla sahip olunan yetenekler ve sosyo-ekonomik şartlar gibi pek çok durumu karmaşık bir şekilde sosyal bilişsel değişkenler ve kariyer gelişim süreci ile ilişkili olarak görmektedir (Lent, 2013, s:115-146).

Özetle, SBKK'nın ilgi modeli, öz-yetkinlik inançlarının ve sonuç beklentilerinin ortak bir işlevidir; bireyler belirli bir kariyer veya akademik alana ancak başarılı olacaklarını ve istedikleri sonuçlara ulaşacaklarını düşündüklerinde yönelmektedir. Yetenekler ve geçmiş deneyimler, kariyer ilgisini bireylerin öz-yetkinlikleri ve sonuç beklentileri aracılığıyla etkilemektedir. Bununla birlikte bireyler; ırk-etnisite, cinsiyet gibi bireysel özellikleri nedeniyle yoksunluk yaşadıkları durumlarda bazı kariyer seçeneklerine, deneyim eksiklikleri sonucu kendilerini yeterli hissetmeyip ilgi göstermeyebilmektedir (Schauba ve Tokar, 2005).

1.4.4.2 Seçim Modeli

SBKK'nın kariyer seçim modeline göre, ilgiler bireylerin yaptıkları seçimlerle ve bu seçimler için aldıkları eylemlerle ilişkilidir (Şekil.2). Bir diğer deyişle, diğer şartlar eşit olduğunda bireyler ilgi duydukları mesleği seçecektir. Model ayrıca, seçimlerin bireylere özgü etkilerden ve bireysel değişkenlerden de etkilendiğini

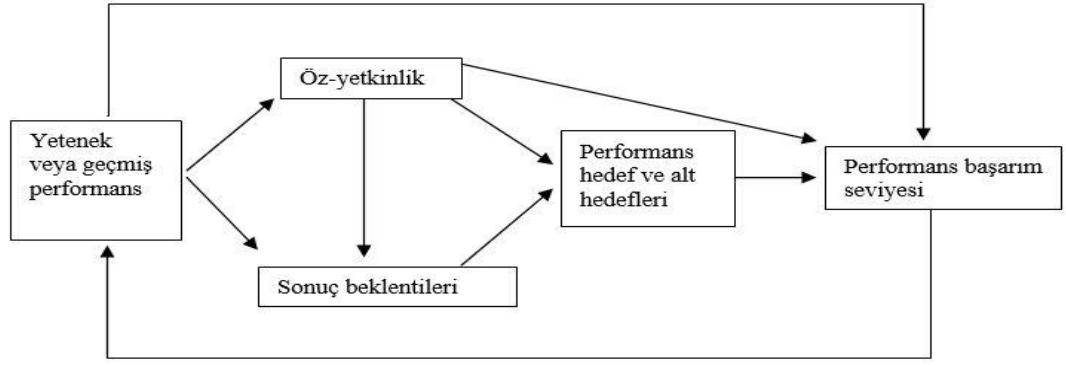
belirtmektedir. Örneğin bireyler, ilgilendikleri kariyer için çevrelerinde yeterli desteği almayacaklarını ve bu kariyeri seçtiklerinde belirgin engellerle karşılaşacaklarını düşündüklerinde, genellikle kariyer seçiminde ilgilerinden vazgeçmektedir. Bireyler ilgilerinden yetersiz seçenekler, aşılması zor engeller ya da eksik çevre desteği nedeniyle vazgeçtiğinde, seçimleri iş uygunluğu, öz-yetkinlik inançları ve sonuç beklentilerine uygun olmaktadır. Diğer bir deyişle bireyler, ilgilerinin peşinden gidemediklerinde yeterli sonuçları elde edebilecekleri, kendilerini yeterli hissettikleri daha az ilgilerini çeken alanlara yönelmektedir (Blanco, 2011; Lent, 2013, s:115-146).



Şekil.1.2. Kariyer İle İlgili Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Bağlamsal ve Deneyimsel Faktörler Modeli (Lent, 2013, s:115-146)

1.4.4.3 Performans Modeli

SBKK göre, mesleki ve akademik performans ve devamlılık, yetenek, öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve performans hedefleri tarafından önemli ölçüde etkilenmektedir (Şekil.3). Yetenekler, öz-yetkinlik inancı, sonuç beklentileri ve performans hedefleri, kişinin hem akademik ve mesleki başarısını hem de karşılaştığı engeller karşısındaki devam etme direncini etkilemektedir. Yani yeteneklerini olduğundan üstün gören bireyler başarısızlığı uğrarken, yeteneklerini küçük gören bireyler seçtikleri alanda tatmin duygusu yaşayamamaktadır (Brown ve ark., 2008; Brown ve ark., 2011; Lent, 2013, s:115-146).



Şekil.1.3. Görev Performans Modeli (Lent ve ark, 2002)

1.5. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; Türkiye’de farklı eczacılık istihdam alanlarının incelenmesi ve eczacılık öğrencilerine yönelik “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” geliştirilmesi ve müdahalenin eczacılık fakültesi öğrencileri üzerinde etkili olup olmadığının saptanmasıdır.

Ülkemizde ve dünyada eczacılık fakültesi öğrencileri üzerine uygulanan kariyer kuramı temelli bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.6. Araştırmanın Önkoşulları ve Kısıtları

Bu çalışma Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi, 2017-2018 güz yarıyılı 4. sınıf öğrencilerinden gönüllü olanlarla yürütülmüştür. Öğrencilere 5 haftalık süreç anlatılmış, 30 gönüllü öğrencinin araştırmaya katılması sağlanmıştır. Çalışmaya katılan 30 öğrenciden 23’ü çalışmayı tamamlamış, 7’si çalışmayı kişisel mazeretleri nedeniyle yarıda kesmiştir. Çalışmayı tamamlayan öğrencilerin 21’i kadın, 2’si erkektir. Bu durum çalışma sonuçlarını erkekler için genellemeyi güçleştirmektedir.

Proje başlangıcında ön görülen bireysel müdahale yeterli sayıda gönüllü öğrenci olmadığından ve aynı sınıfta bulunan gönüllü öğrencilerin ders programlarının

akışması nedeniyle gerçekleştirilememiştir. Bu durum bireysel oturumun uygulanmasının ekonomik ve zamansal açıdan mümkün olmadığını göstermiştir. Bu nedenle bireysel müdahaleden vazgeçilmiştir.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Farklı Eczacılık İstihdam Alanlarına Ait İş Analizleri

Eczacılık mesleğinin farklı istihdam alanlarına ait temel özellikleri belirlemek üzere, araştırmanın ilk kısmında farklı eczacılık alanlarında istihdam olan eczacılardan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan eczacılar Türkiye’de faaliyet göstermektedir. Araştırmaya serbest eczanede, hastane eczanesinde, üniversitede akademisyen olarak, ilaç sanayinde, ecza depolarında, düzenleyici ve denetleyici kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan eczacılar dahil edilmiştir. Araştırmaya yukarıda bahsedilen her alandan, en az gönüllü üç eczacı katılmıştır.

Araştırmaya katılan klinik eczacılar Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde uzmanlık eğitimine devam etmektedir. Uzmanlık eğitimini tamamlamış herhangi bir klinik eczacıya ulaşamadığından, araştırmaya uzmanlık eğitimine devam eden klinik eczacılar dahil edilmiştir.

Araştırmaya Türkiye’nin farklı illerinden eczacılar katılmıştır. Araştırmaya katılan eczane eczacıları Sakarya, Eskişehir, İzmir, İstanbul, Ankara ve Diyarbakır illerinde eczacılık yapmaktadır. Araştırmada yer alan ilaç sanayi eczacıları, Türkiye’de ilaç sanayi İstanbul ve Ankara illerinde yoğunlaştığından, bu illerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan hastane eczacıları Ankara, Antalya ve Denizli’de görev yaparken, akademisyen olarak araştırmaya katılan eczacılar Ankara, İzmir ve Eskişehir’de, ecza deposu mesul müdürü eczacılar ve düzenleyici ve denetleyici kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan eczacılar Ankara ilinde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan eczacıların bir kısmını Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi kariyer günlerine davet edilen eczacılar oluştururken, bir kısmı da görüşülen eczacılardan alınan bilgilerle ulaşılan eczacılardır. Araştırmaya katılan diğer eczacılara ise internet üzerinde bulunan bilgilerinden hareketle ulaşılmış, kendileri ile iletişime geçilmiş ve çalışmaya katılmaya gönüllü olanlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşmeler başlamadan önce soruların anlaşılabilirliğini test etmek üzere iki eczacı ile hazırlanan sorular üzerinden pilot çalışma yürütülmüştür. Tüm görüşmeler yüz yüze ve 2017-2018 yılları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Görüşmeler sonucu alınan veriler kendini tekrar etmeye başladıklarında görüşmelere son verilmiştir.

Yüz yüze görüşmeler tez sahibi tarafından yürütülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmede kullanılan sorular aşağıda belirtilmiştir:

1. İşinizin adı nedir? İşinizi nasıl tanımlarsınız? İşinizin doğasından kısaca bahsedebilir misiniz?
2. İşinize ait sizden istenen temel görev ve sorumluluklardan bahsedebilir misiniz?
3. İşiniz sizden nasıl bir fiziksel gereksinim (uzun süre ayakta kalma, masa başında çalışma vb.) istemektedir? İşiniz özel bir kıyafet ile çalışmayı gerektiriyor mu?
4. İşinizin istediği analitik ve sosyal beceriler sizce nelerdir? Bahsedebilir misiniz?
5. İş yerinize ait çevresel koşulları (bina, çalışma ortamı vb.) nasıl değerlendirirsiniz?
6. İşiniz eczacılık lisans eğitiminden başka hangi ekstra eğitimleri gerektirmektedir? Mevcut pozisyonunuzda çalışmak isteyen birisine hangi eğitimleri önerirsiniz?
7. İş yerinize ait ast-üst ilişkilerinden bahsedebilir misiniz?
8. Aldığınız ücreti, yaptığınız işi de düşünerek değerlendirebilir misiniz? Aldığınız ücret size yaşamak istediğiniz hayat şartlarını sağlıyor mu?
9. İşinizde uygulanan mesai politikasından bahsedebilir misiniz? Ekstra mesai yapıyor musunuz? Ekstra mesainiz ücretlendiriyor mu? Vardiyalı bir işiniz mi var? İşiniz nöbet tutmayı gerektiriyor mu? Nöbet için ücret alıyor musunuz?
10. İşiniz size gelecekte ne tür kariyer fırsatları sunuyor? Kısaca bahsedebilir misiniz?

Görüşme kayıtları incelenerek tematik analiz yapılmış ve farklı eczacılık istihdam alanlarına ait temel özellikler belirlenmiştir. Tematik analizler tez sahibi tarafından görüşmelerde kullanılan sorular üzerinden gidilerek gerçekleştirilmiş ve araştırma projesine dahil olan diğer araştırmacı ve tez danışmanı tarafından kontrol edilmiştir.

2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Kuramsal Temelleri ve Planlanması

Araştırmanın ikinci kısmında, Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi lisans öğrencilerine “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” programı uygulanmıştır. Çalışmaya 2017-2018 eğitim öğretim güz yarıyılında dördüncü sınıfta olan gönüllü öğrenciler dâhil edilmiştir. Gönüllü olan öğrencilere 5 hafta süren “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” programı uygulanmıştır.

Araştırma için etik kurul izni Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu’ndan 12.11.2015 tarih ve 316 sayılı Etik Kurul raporu ile alınmıştır (Ek-1). Araştırmaya ait Etik Kurul izni 2015 yılında alınmasıyla birlikte; araştırmanın bir proje olarak planlanması ve Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Müdürlüğü tarafından projeye ait desteğin 2016 yılı sonunda onaylanması ve de öğrencilere ait eğitim-öğretim programının kariyer müdahalesini uygulamak için uygunluğunun sağlanması gerekliliği nedeniyle kariyer müdahalesi 2017-2018 güz döneminde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilere 2017-2018 güz dönemi, Eczacılık Mevzuatı ve İşletmeciliği dersinde, dersin hocasından izin alınarak ulaşılmıştır. Bir ders öncesinde öğrencilerle 10 dakikalık bir toplantı gerçekleştirilmiş ve araştırmanın amacı ve içeriği tanıtılmıştır. Öğrencilere araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esaslı olduğu açıklanmış ve çalışmanın eğitim-öğretim hayatlarını (devamlılık, ders notu vb.) etkilemeyeceğinin özellikle altı çizilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler, araştırma süreci hakkında ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmiş ve gönüllü olan öğrenciler aydınlatılmış onam formunu imzalayarak çalışmaya dahil edilmiştir. Gönüllü öğrencilere imzalatılmış aydınlatılmış onam formu örneği Ek-2’de, kariyer

müdahalesinin oturumlarına ait öğrenim hedeflerinin, egzersizlerin ve kavramsal açıklamaların ayrıntılı bir şekilde ortaya konduğu eğitici rehberi EK-3’de yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Türkçe için geçerlilik ve güvenilirlik testleri Doç. Dr. Erkan Işık tarafından yapılmıştır. Ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmıştır (Ek-4).

2.2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada deney ve kontrol grupları yer almaktadır. Her iki gruba ait veriler “Ön Test Son Test İzleme Testi Modeli” ile incelenmiştir. Bu modelin varsayımı, deney grubunun son test puanlarının ön test puanlarından daha büyük olması halinde, bu artışın bağımsız değişkenin etkisi ile oluştuğudur.

Araştırma modeli Çizelge 2.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 2.1. Araştırma modeli

Gruplar	Ön test	Bağımsız değişken	Son test	İzleme Testi
Deney	KKYBÖ-KF	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Müdahalesi	KKYBÖ-KF	KKYBÖ-KF
	MSBÖ		MSBÖ	MSBÖ
Kontrol	KKYBÖ-KF		KKYBÖ-KF	KKYBÖ-KF
	MSBÖ		MSBÖ	MSBÖ

Çalışmanın bağımsız değişkeni öğrencilere uygulanan eğitim programı iken, bağımlı değişkenleri Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu ve Mesleki Sonuç Beklentisi ölçekleridir.

2.2.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Türkiye’de yer alan 2017-2018 güz yarıyılında dördüncü sınıf olan eczacılık fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğrencilerin tamamı Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde eğitim görmektedir. Bu durumun temel nedeni, her hafta gerçekleşecek oturumlara öğrencilerin katılımının

sağlanması gerekliliğidir. Çalışmaya katılan tüm öğrencilerin aktif bir şekilde müdahaleden faydalanması ve müdahalenin sağlıklı bir şekilde yürütmesi amacıyla alanda uzman bir psikolog ile görüşülerek her oturuma katılacak öğrenci sayısı 15 ile sınırlandırılmıştır. Haftalık ders programının uygunluğu da incelenerek, çalışmanın 15'er kişilik iki farklı grupta, iki oturum şeklinde gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi 2017-2018 güz yarıyılı dördüncü sınıf öğrencilerinden 2'si erkek, 21'i kadın olan gönüllü 23 öğrenci ile iki grup halinde gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta 30 olan gönüllü sayısı çalışmanın çeşitli aşamalarında kişisel mazeretlerle ayrılanlar ile 23'e düşmüştür.

Program, 22 Kasım 2017 tarihinde başlamış ve 28 Aralık 2017 tarihinde öğrencilere son test uygulanmış ve 12 Haziran 2018 tarihinde öğrencilere izleme testi gerçekleştirilmesi ile sona ermiştir.

2.2.3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Form

Araştırmada kullanılan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu (KKYB-KF), Betz ve ark. (1996) tarafından geliştirilmiştir (Ek-5). KKYB-KF eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili karar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

KKYB-KF, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Öğrenciler, KKYB-KF'unda yer alan ifadelerle, Hiç Güvenmiyorum (1), Güvenmiyorum (2), Çok Az Güveniyorum (3), Güveniyorum (4), Çok Güveniyorum (5) şeklinde cevap vermektedir. 25 maddeden oluşan ölçeğin maddeleri toplamından bir toplam puan elde edilmektedir ve yüksek puanlar yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğini göstermektedir.

KKYB-KF, Türkçe için geçerlilik ve güvenilirlik testleri Doç. Dr. Erkan Işık tarafından yapılmıştır. Işık, KKYB-KF'nun iç tutarlık katsayısını .88 olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

2.2.4. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği

Araştırmada kullanılacak Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) (Ek-6) (McWhirter ve ark., 2010), bireylerin kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde etmeyi düşündükleri uzun süreli sonuçlara ilişkin inançlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçekte bulunan maddeler dörtlü bir şekilde; tamamıyla katılıyorum (4), katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekle elde edilen puanın yüksek olması, mesleki sonuç beklentisinin yüksek olduğunu göstermektedir.

MSBÖ'nün, Türkçe için geçerlilik ve güvenilirlik testleri Doç. Dr. Erkan Işık tarafından yapılmıştır. Işık, MSBÖ'nün Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

2.2.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Ana Yapılarının Müdahaledeki Yeri

Kariyer müdahalesi planlanırken, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)'nın ana yapılarının müdahalenin ana çatısını oluşturması planlanmıştır. Bu amaçla kuram ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş ve yazarların önerileri de dikkate alınarak müdahale hazırlanmıştır. Sosyal Bilişsel Kuram'dan üç merkezi değişkeni olan (1) öz-yetkinlik, (2) sonuç beklentileri, (3) kişisel hedefler ile ilgili egzersizlerin çalışmada yer alması amaçlanmıştır (Bandura, 1997; Lent 2013, s:115-146).

2.2.5.1. Özyetkinlik Kavramı

Öz-yetkinlik kuramının mesleki davranışa uygulanabilirliği ilk kez Hackett ve Betz tarafından önerilmiştir ve bu üç özellikten kariyer literatüründe en çok ilgi çekeni olmuştur (Betz ve Hackett, 2006). SBKK bakışında, öz-yetkinlik belirli bir performansa özgü inançların dinamik bir setini içeren ve diğer insanlar, davranış ve çevresel etkenler ile kompleks bir yoldan etkileşim içinde olan bir kavramdır (Lent, 2013, s:115-146). Bu nedenle müdahale hazırlanırken, başarılı bir özgeçmiş hazırlama

ve iş görüşmesi gerçekleştirme gibi özel alanlara ait öz yetkinlik inancını arttırmaya yönelik egzersizler çalışmaya dahil edilmiştir.

Güçlü bir yetkinlik duygusunu yaratmanın en etkin yolu geçmiş deneyimlerden geçmektedir. Başarılar, kişinin öz-yetkinliği hakkında güçlü bir inanç kazanmasını sağlamaktadır (Bandura, 1997). Bu nedenle çalışmaya geçmiş başarılar ile ilgili bir egzersiz eklenmiş ve tüm oturumlarda öğrencilerin geçmiş başarıları hakkında konuşmaları cesaretlendirilmiştir.

Yetkinliğin öz inançlarını oluşturmak ve güçlendirmenin ikinci yolu ise, rol modeller tarafından sağlanan temsili deneyimlerden geçmektedir. Kendine benzer özellikler taşıyan bireylerin yeterli düzeyde çaba göstermesi sonucu başarılı olduklarını görmek, gözlemcinin başarılı olmak ve benzer faaliyetlerde ustalaşmak için gerekli kapasiteye sahip oldukları hakkındaki inançlarını yükseltmektedir (Betz, 2007). Bu sebeple çalışmada öğrencilerin kendileri için seçtikleri bir rol model ile görüşme yapmaları istenmiştir. Ayrıca öğrencilerden rol modelleri ile yaptıkları görüşmeden sonra, çalışma süresince ve sonrasında rol modelleri ile görüşmeye ve gelecekte tercih etmeyi düşündükleri kariyer ile ilgili bilgi almaya devam etmeleri istenmiştir.

Sözel ikna, bireylerin başarılı olmak için gerekenlere sahip olduklarına dair inançlarını güçlendirmek için üçüncü yoldur. Sözel olarak ikna edilen insanlar, kendilerine verilen faaliyetlerde ustalaşmak için daha çok çaba sarf etmekte ve kendilerinden şüphe duyduklarında ya da kişisel eksiklikleri nedeniyle problem yaşadıklarında kolayca vazgeçmemektedir (Lent, 2013, s:115-146). Bu nedenle müdahale boyunca öğrencilerin kendilerinden duydukları endişeler giderilmeye çalışılmış, grup içinde kendini ifade etmekten çekinen öğrenciler cesaretlendirilerek diğer grup arkadaşlarının desteklerini almaları sağlanmıştır.

Öz-yetkinlik inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu ise, bireylerin stres reaksiyonlarını azaltmak ve olumsuz duygusal eğilimlerini ve fiziksel durumlarını değiştirmek için çabada bulunmaktır (Bandura, 1997; Lent, 2013, s:115-146). Özellikle eczacılık öğrencilerine özel bir durum olan serbest eczane açmanın sınırlandırılmasının yarattığı duygusal baskıyı azaltmak için konu müdahalede ele alınmış, öğrencilerin eğitici ve grup desteğinden öte aile ve yakın arkadaşları gibi

duygusal sıkıntıları ile ilgili destek alabileceği diğer kaynaklar müdahale içinde öğrencilere açıklanmıştır.

2.2.5.2. Sonuç Beklentileri

Müdahalede yer alan bir diğer SBKK yapısı ise sonuç beklentileridir. Sonuç beklentileri, belirli davranışlar gösterildiğinde ortaya çıkacak sonuçlar veya çıktılarla ilgili kişisel inançları göstermektedir (Lent, 2013, s:115-146). Müdahale oturumlarında öğrencilerin kariyerleri hakkında sonuç beklentilerini paylaşmaları istenmiş ve bu sonuç beklentilerine ulaşmak için yapmaları gerekenler grup olarak tartışılmıştır.

2.2.5.3. Hedefler

Müdahalede yer alan bir diğer SBKK yapısı olan hedefler, belirli bir faaliyete girişim veya belirli bir gelecek çıktısını gerçekleştirmek için olan kararlılık olarak tanımlanmaktadır. Kişisel hedefler belirlemek, dışarıdan destek olmadan uzun süreler için bireylere davranışlarını organize etmekte ve korumakta yardımcı olur (Lent, 2013, s:115-146). Bu nedenle müdahalede öğrencilerin kariyer hedefler ile ilgili tartışılmış ve öğrencilerin ulaşabilecekleri hedefler belirleyecekleri egzersizler müdahaleye eklenmiştir.

2.2.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Planlanması

Müdahale planlanırken kariyer ile ilgili yapılan pek çok çalışma incelenerek Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı bileşenleri ile birlikte diğer kariyer çalışmalarında ele alınan konular da göz önünde bulundurulmuştur. Brown ve Krane'nin kariyer müdahaleleri hakkında yaptıkları meta analizler incelenerek (Brown ve Krane, 2000), bir kariyer müdahalesinin başarısını arttıran aşağıdaki beş başlık da dikkate alınmıştır.

1. Çalışma kitapları ve yazılı alıştırmalar: Katılımcıların amaçlarını, gelecek planlarını ve mesleki analizlerini vb. yazmalarını gerektiren çalışma kitaplarının, kayıtların ve diğer yazılı materyallerin kullanılması,
2. Bireyselleştirilmiş yorumlar ve geribildirim: Müdahale formatına bakılmaksızın test sonuçları, hedefler, gelecek planları vb. hakkında kişiselleştirilmiş geri bildirim alma fırsatlarının sağlanması,
3. Mesleki bilgi: İş dünyası ve özel kariyer seçenekleri hakkında bilgi toplamak için oturum içi fırsatların sağlanması,
4. Modelleme: Kariyer bulma, karar alma, kariyer uygulamaları vb. alanlarda rol modellere maruz kalma,
5. Seçimler için sosyal-çevresel destek geliştirilmesine dikkat etmek: Katılımcıların meslek seçimlerini ve planlarını anlamalarına veya desteklemelerine yardımcı olacak etkinlikler.

Daha sonra bu beş başlık Brown ve arkadaşları tarafından tekrar rafine edilmiştir (Brown ve ark., 2003). Kariyer müdahalesi hazırlanırken yenilenen, aşağıda yer alan başlıklar da göz önünde bulundurulmuştur.

1. Danışanların gelecekleri için yazılı hedefler geliştirmelerine, akılcı uygulama hedefleri ve kişiselleştirilmiş danışman girdileriyle birlikte verilen müdahale sonrası kariyer çalışmalarına yardımcı olmak,
2. Danışanlara, mesleki bilgileri toplamak ve bu bilgileri analiz etmeleri için oturum içinde fırsatlar sunmak,
3. Danışanların, oturum dışında mesleki bilgileri aramalarını ve kullanmalarını teşvik etmek (Örneğin, yazılı uygulamalar yoluyla),
4. Danışanlara, yazılı olarak, mesleklerde veya ilgi alanlarında karşılaştırma yapmak ve (özellikle) farklı seçenekler için mevcut desteği değerlendirmek için fırsatlar sunmak,
5. Danışanların sorunlu değerlendirme sonuçları için bireysel danışmanlık hizmeti sunmak,
6. Danışanlara, kariyer keşfi ve seçim yapma zorluklarıyla başarılı bir şekilde başa çıkan modelleri göstermek.

Çizelge 2.2’de görüldüğü gibi, eğitim programı beş hafta olacak şekilde düzenlenmiştir. Eğitimin uzunluğu, kariyer müdahaleleri ile ilgili literatür taranarak, müdahalelerin etkinliğinin dört ve beş hafta sonunda düşüşe geçmesi nedeniyle (Brown ve Ryan Krane, 2000), beş hafta olarak belirlenmiştir.

Oturumlar 90 dakika olarak planlanmış ve yaklaşık 90 dakika ile 120 dakika arasında sürmüştür. Müdahale oturumları Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi 80.Yıl Salonu’nda, Perşembe günü saat 16.00-18.00 ve Cuma günü saat 13.00-15.00 arasında gerçekleştirilmiştir. Oturumlarda öğrenciler U-düzeninde oturmuş, böylelikle araştırmacı ve öğrenciler arasındaki ve de öğrencilerin kendi aralarındaki etkileşimin maksimum düzeyde gerçekleşmesi hedeflenmiştir.

Çizelge 2.2. “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” Haftalık Planı

Hafta	İçerik	Egzersizler
	Ön Test	
1.Hafta	Tanışma, Programın Amacının ve Zaman Çizelgesinin Tanıtılması	Bana Öykünü Anlat
	İş, Meslek ve Kariyer Arasındaki Farkların Tartışılması ve Açıklanması	“İnsanlar neden çalışır? Tartışma
	Hedefler ve Temel Özelliklerinin Tartışılması ve Açıklanması	Kişisel Hedefler Belirleme
2. Hafta	Yetenek, İlgi, Değer, Beceri ve Kişilik Tipleri Kavramlarının Tartışılması ve Açıklanması	Holland Mesleki Tercih Envanterinin Öğrencilere Uygulanması
	İlgi, Değer ve Beceriler ile Eczacılık İstihdam Alanlarının Eşleştirilmesi	Holland’ın Mesleki Tipleri ile Eczacılık İstihdam Alanlarının Eşleştirilmesi
	Yetenek ve Becerilerini Geliştirmeleri İçin Hangi Kaynaklardan Yararlanılabileceğinin Tartışılması	Mesleki Değerler Envanterinin Öğrencilere Uygulanması
3.Hafta	Bir İşi Tercih Ederken Dikkat Edilmesi Gereken Konular Hakkında Tartışma	Rol Model Görüşmesi
	Bir İş Tercih Ederken Önceliklerini Belirlemeleri Hakkında Tartışma	Karar Verme Egzersizi: Kuvvet Alanı Analizi
	Karar Anlarında Kullanılan Teknikler Üzerine Tartışma	
4.Hafta	Bir İş Başvurusuna Hazırlanırken Dikkat Edilmesi Gereken Konuların Tartışılması	CV Hazırlama
	Öz Geçmiş ve İş Başvuru Formu Doldururken Nelere Dikkat Edilmesi Gerektiğinin Tartışılması	
5. Hafta	Programın Genel Değerlendirmesinin Yapılması	Örnek İş Görüşmesi
	Son Test	
	İzleme Testi	

Eğitim sürecinin işleyişi, eğitimcilere yönelik hazırlanan rehberlerde açıklanmıştır (Ek-3). Eğitici rehberinde, oturumların öğrenim hedefleri, oturumlarda kullanılan öğretim teknikleri, oturum hedeflerinin ve süreçlerin nasıl yürütüldüğünün açık bir şekilde ortaya konmuştur. Eğitici rehberlerine ek olarak, eğitim programına katılacak gönüllü öğrenciler için de öğrenci rehberleri hazırlanmıştır. Öğrenci rehberlerinde oturumların amaç ve hedefleri, oturumun içerikleri hakkındaki kavramsal bilgiler, eğitim ortamında ve evde yapılacak egzersizler yer almaktadır. Öğrenci rehberleri, her oturum öncesi öğrencilere dağıtılmıştır.

2.2.7. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalesinde Yer Alan Egzersizler ve Yöntemler

2.2.7.1. Kişisel Hedefler Belirleme Egzersizi

Daha önce de belirtildiği gibi, kişisel hedefler belirlemek, dışarıdan destek olmadan uzun süreler için bile, bireylere davranışlarını organize etmekte ve korumakta yardımcı olur. Bireylerin gayret gerektiren, özel hedefler belirlediklerinde üstü kapalı ve genel hedeflere göre daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Gollwitzer, 1999). Bu nedenle, bu egzersizde öğrencilerden, kişisel bir kariyer hedefi belirleyerek, bu hedefe ulaşmak için öncelikle hangi alt hedeflere ulaşılması gerektiğini, hangi kaynaklara ihtiyaç duyulduğunu, hangi tarihte bu hedefe ulaşılacağını ve bu hedeflere ulaştıkça kişinin kendini nasıl ödüllendireceğini belirlemeleri istenmiştir. Öğrenciler tarafından yazılı olarak belirlenen hedefler, müdahale süresince çeşitli aşamalarda tartışılmıştır.

2.2.7.2. Holland Mesleki Tercih Envanterinin Öğrencilere Uygulanması

İlgiler, daima kariyer seçiminin önemli bir belirleyicisi olarak görülmüştür (Hansen, 2013, s:387-416). Sosyal bilişsel kariyer kuramında da önemli yer tutan ilgiler hakkında öncelikle öğrenciler ile tartışılmış ve Milli Eğitim Bakanlığı'na ait bir okul sayfasından alınan Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri öğrencilere

uygulanmıştır (Kağıthane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 2017). Öğrencilerden envanteri doldurarak, Holland'ın 6 kişilik tipi olan; gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel tiplerden kendilerinde baskın olan ilk üç tipi belirlemeleri sağlanmıştır. Daha sonra iş analizi kısmında incelenen eczacılığın yedi temel alanında (eczane eczacılığı, hastane eczacılığı, sanayi eczacılığı, akademik eczacılık, kamu eczacılığı, klinik eczacılık ve ecza deposu mesul müdürlüğü) başarılı bir kariyere sahip olabilmek için hangi tiplerin önemli olduğu üzerinde tartışılmıştır.

2.2.7.3. Mesleki Değerler Egzersizi

Mesleki değerler, mesleki davranışlara etki eden inançlar ya da prensiplerdir. Değerler davranışların arzulanan son durumları ile ilgilidir ve bu nedenle bireylerin seçimlerinde kılavuz görevi görürler. Değerlerin bir diğer önemli özelliği kavram ve zaman içinde sabit kalmalarıdır. Mesleki değerler bireylerin tercih ettikleri kariyerden alacakları iş doyumunun üzerinde önemli ölçüde etkilidir (Rounds ve Jin, 2013, s: 417-447).

Mesleki değerler egzersizi öğrencilerin, kariyerlerinde önem verdikleri değerleri görmeleri ve bu değerlerin mesleki hayatlarına nasıl etkileri olduğunu görmelerini sağlamak amacıyla programa eklenmiştir. Mesleki değerler egzersizi Amerika Birleşik Devletleri'nin meslekler ile ilgili temel bilgiyi sağlayan The Occupational Information Network'ten alınmıştır (O*NET Resource Center 2017).

Egzersizde, öğrencilerden her biri farklı mesleki değerlerle ilgili 20 cümleyi okumaları istenir. Sonra öğrenciler, önemli olduğunu düşündükleri cümleleri işaretler ve kendileri en önemli olacağını düşündükleri 3 değer hakkında karar verir. Daha sonra oturumda, öğrenciler ile birlikte bu değerlerin mesleki hayatlarında neyi ifade ettiği üzerinde ayrıntılı bir biçimde tartışılır.

2.2.7.4. Geçmiş Başarımlar Egzersizi

Bu egzersizde öğrencilerden geçmişteki başarılarını ve bu başarılarla ilişkilendirdikleri kişilik tiplerini ve değerleri yazmaları istenir. Bir sonraki oturumda öğrencilerden geçmiş başarımlarını paylaşmaları istenir. Grup halinde gelecekte karşılaşılabilecek durumlarda geçmiş başarımlardan elde edilen tecrübelerin nasıl kullanılabileceği tartışılır.

2.2.7.5. Karar Verme Egzersizi: Kuvvet Alanı Analizi

Karar verme farklı seçeneklerin içinden bir inanç ya da eylemin seçilmesiyle sonlanan bilişsel bir süreç olarak tanımlanır. Her karar verme sürecinin bir son seçimi olsa da bu seçim her zaman eyleme dönüşmeyebilir. Bu egzersiz ile öğrencilerin önemli kararlar alırken kullanabilecekleri bir yöntem öğrenmeleri amaçlanmıştır.

Kuvvet alanı analizi, Kurt Lewin tarafından geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Kuvvet alanı analizi tekniği insanların tutum ve tepkilerinin önemli olduğu karar durumlarda etkili bir araç olarak kullanılabilir (Gökçe, 2005).

Egzersizde, öncelikle öğrencilerden kariyerleri ile ilgili karar vermeleri gereken bir durumu belirlemeleri istenir. Daha sonra bu kararın karşısında kalan güçler ve yanında yer alan güçler belirlenerek, bu güçlerin etki büyüklükleri de düşünülerek 1 ile 5 arasında puanlanır. Puanlar kararın karşısında kalan güçler ve kararı destekleyen güçler için ayrı ayrı toplandıktan sonra, toplam puanlar birbiriyle karşılaştırılarak kararın olası sonucunun olumlu veya olumsuz olması hakkında ön bilgiye sahip olunur. Daha sonra kararın karşısında yer alan güçlerin etki büyüklüğünün nasıl azaltılabileceği ya da kararın yanında yer alan güçlerin etki büyüklüğünün nasıl arttırılabileceği konusunda stratejiler geliştirilir ve tartışılır.

2.2.7.6. Rol Model Görüşmesi Egzersizi

Yetkinliğin öz inançlarını oluşturmak ve güçlendirmenin bir yolu sosyal modeller tarafından sağlanan temsili deneyimlerden geçmektedir. Bu egzersizin amacı, öğrencilerin kendilerine benzer özellikler taşıyan bireylerin yeterli düzeyde çaba göstermesi sonucu başarılı olduklarını görmelerini sağlayarak, öğrencilerin başarılı olmak ve benzer faaliyetlerde ustalaşmak için gerekli kapasiteye sahip oldukları hakkındaki inançlarını yükseltmektedir. Algılanan öz-yeterlik üzerindeki modelleme etkisi, modellerle algılanan benzerlik arttıkça güçlenmektedir (Betz, 2007). Bu nedenle öğrencilerden kendilerine benzer gördükleri rol modeller ile görüşmeleri istenmiştir.

Egzersizde, öğrencilerden gelecekte çalışmak istedikleri eczacılığın istihdam alanlarından bir tanesinde çalışan, kendilerine benzer özellikler taşıdıklarını düşündükleri bir eczacı ile örnek bir görüşme gerçekleştirmeleri istenir. Görüşmede öğrenciler çalışmanın ilk kısmında yer alan iş analizinde kullanılan soru bataryasını kullanır. Öğrencilerden rol modelleri ile görüşme sırasında ses kaydı almaları ve daha sonra bu ses kaydını diyalog halinde kağıda dökmeleri istenir. Görüşmelerden elde edilen veriler, bir sonraki oturumda paylaşılır ve farklı eczacılık istihdam alanlarına ait veriler tüm grup üyeleriyle birlikte tartışılır.

2.2.7.7. Özgeçmiş Hazırlama Egzersizi

Özgeçmiş, gelecekteki işverenlere işe başvuracakların çalışma geçmişine genel bir bakış sağlamak için kullanılan ve işe başvuranın akademik ve mesleki başarılarının da bir kaydını içeren 1-2 sayfalık kısa bir belgedir (Jome ve Phillips, 2013, s: 595-621).

Bu egzersizde önce öğrencilerle özgeçmiş hazırlanırken dikkat edilmesi gereken hususlar tartışılır. Öğrencilere örnek bir özgeçmiş verilerek, öğrencilerden bu özgeçmiş de inceleyerek bir sonraki oturum için kendilerine ait bir özgeçmiş hazırlamaları istenir. Bir sonraki oturumda öğrencilerin hazırladıkları özgeçmişlerin

şekil ve içerikleri incelenerek, özgeçmişlerin daha etkin ve göze çarpıcı olarak nasıl hazırlanabileceği grup halinde tartışılır.

2.2.7.8. Örnek Bir İş Görüşmesi Egzersizi

Bu egzersizin amacı, öğrencilerin örnek bir iş görüşmesi yaparak, iş görüşmelerinde sık sorulan soruları tanımaları ve iş görüşmesi konusunda bir deneyim kazanmalarınıdır. Oturuma daha önceden davet edilen bir insan kaynakları uzmanı ile birlikte öğrencilerin hazırladıkları özgeçmişler incelenir ve aralarından rastgele seçilen bazıları ile örnek bir iş görüşmesi gerçekleştirilir. Örnek iş görüşmeleri bittikten sonra, insan kaynakları uzmanı ile birlikte iş görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken hususlar tartışılır.

2.3. Verilerin Çözümlemesi

Deney ve kontrol gruplarından elde edilen ön-test ve son-test ile son-test ve izleme testi puanlarının karşılaştırılmasında Kovaryans Analizi (ANCOVA) tekniği ile incelenmesi düşünülmüştür, ancak varyansların homojenliği sağlanamadığından test puanlarının karşılaştırılmasında bağımlı örneklem t-testi kullanılmıştır. Bağımlı örneklem t-testi, $n > 30$ ya da, dağılımın normalliği koşulunu sağlamak kaydıyla, iki ilişkili grubun aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını sınamak amacıyla kullanılan bir tekniktir.

Örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlı olması bağımlı ve bağımsız değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunun göstergesi değildir. Yani p değeri gruplar arası farkın büyüklüğü hakkında bilgi vermez, bu nedenle iki grup arasındaki farkın önemliliğini açıklamak için etki büyüklüğü hesaplanır (Kılıç, 2013). Bu nedenle, gerçekleştirilen bir hipotez testini etki büyüklüğü hesaplaması takip etmelidir (Özsoy ve Özsoy, 2013). Cohen'den aktaran Özsoy ve Özsoy (2013)'a göre etki büyüklüğünü hesaplamak için iki örneklem grubunun ortalamaları farkının standart sapmaya bölümü olarak ifade edilen bir formül kullanılır (Şekil 2.1).

$$d_{cohen} = \frac{\overline{X_D} - \overline{X_K}}{\sigma_{ortak}}$$

D: Son test, K: Ön test

Şekil 2.1. Cohen's d etki büyüklüğü formülü

Cohen genel bir öneri olmak üzere, Şekil 2.1'deki formüle göre hesaplanan d değerinin 0,2'den küçük olması durumunda, etki büyüklüğünün zayıf, 0.5 olması durumunda orta ve 0,8'den büyük olması durumunda ise kuvvetli olarak tanımlanabileceğini söylemektedir (Kılıç, 2013).

Bu nedenle müdahale programın etkinliğinin gösterilebilmesi adına deney ve kontrol grubuna ait ön-test ve son-test ile son-test ve izleme testi için etki büyüklüğü Cohen'in d testi ile hesaplanmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmanın deney grubu 2'si kadın 21'i erkek toplam 23 kişiden oluşmaktadır. Çalışmanın kontrol grubunda ise 21'i erkek, 83'ü kadın toplam 109 kişi yer almıştır. Araştırmaya katılanların gelecekteki kariyer tercih durumları ile ilgili bilgiler Çizelge 3.1'de yer almaktadır.

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılanların Kariyer Tercihleri

Çalışmaya Katılma Durumu	N	Çalışma Öncesi		Çalışma Sonrası	
		Kariyer Tercihi Belirli	Kararsız	Kariyer Tercihi Belirli	Kararsız
Katıldı	23	12 (%52)	11 (%28)	21(%91)	2 (%9)
Katılmadı	109	53 (%48)	56 (%52)	58 (%53)	51 (%47)

3.1. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği'ne Ait Bulgular

Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .848 bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapan Işık (2010), ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısını .83 bulmuştur.

Eğitim programı uygulanmadan önce Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği deney ve kontrol grubu öğrencilerine uygulanmıştır (ön test). Eğitim programı uygulandıktan sonra, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği deney ve kontrol grubu öğrencilerine tekrar uygulanmıştır (son test). Ön test ve son testten elde edilen veriler, eğitim programının etkisini ölçmek amacıyla analiz edilmiştir. Bu analiz ile aşağıdaki soruya cevap aranmıştır:

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği ile puanlanan öğrencilerin ön test ve son test puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?

Ön test ve son test puanlarına ilişkin istatistikler Çizelge 3.2 ve 3.3’de gösterilmiştir. Bu verilere göre deney grubu ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin ön test puanı ve son test puanı ortalamaları incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu fark etki büyüklüğü açısından Cohen’in d testi ile incelenmiş ve deney grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün kuvvetli olduğu ($>0,8$), kontrol grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün zayıf olduğu ($\sim 0,2$) bulunmuştur.

Çizelge 3.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Ön test-Son test)

Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri					
Çalışmaya Katılma Durumu		Aritmetik ortalama	N	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Katıldı	MSBÖ ilk test	36,83	23	3,525	,735
	MSBÖ son test	40,17	23	3,537	,738
Katılmadı	MSBÖ ilk test	37,50	109	4,350	,417
	MSBÖ son test	37,95	109	4,259	,408

Çizelge 3.3. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Ön test-Son test)

Çalışmaya Katılma Durumu		Eşleştirilmiş Farklar					t	df	Sig. (2-tailed)	Cohen'd
		Ortalamalar farkı	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	%95 güvenle farkların sınırları					
					Alt	Üst				
Katıldı	MSBÖ ilk test MSBÖ son test	-3,348	3,366	,702	-4,803	-1,892	-4,770	22	,000	-0,995
Katılmadı	MSBÖ ilk test MSBÖ son test	-,450	1,686	,161	-,770	-,129	-2,784	108	,006	-0,267

Eğitim programı uygulandıktan 6 ay sonra Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği deney ve kontrol grubu öğrencilerine uygulanmıştır (izleme testi). Son test ve izleme testinden elde edilen veriler, eğitim programının etkisini ölçmek amacıyla analiz edilmiştir. Bu analiz ile cevabı aranan soru aşağıdaki gibidir:

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği ile puanlanan öğrencilerin son test ve izleme testi puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?

Son test ve izleme testi puanlarına ilişkin istatistikler Çizelge 3.4 ve 3.5’te gösterilmiştir. Bu verilere göre son test ve izleme testi puanları ortalamaları incelendiğinde deney grubunda bulunan öğrencilerin ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Kontrol grubu öğrencilerinin sonuçlarında herhangi bir fark gözlenmemiştir. Deney grubunda bulunan fark etki büyüklüğü açısından Cohen’in d testi ile incelenmiş ve etki büyüklüğünün kuvvetli olduğu ($>0,8$) belirlenmiştir.

Çizelge 3.4. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Son test-İzleme testi)

Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri					
Çalışmaya Katılma Durumu		Aritmetik ortalama	N	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Katıldı	MSBÖ son test	40,17	23	3,537	,738
	MSBÖ izleme testi	41,13	23	2,959	,617
Katılmadı	MSBÖ son test	37,95	109	4,259	,408
	MSBÖ izleme testi	38,07	109	4,262	,408

Çizelge 3.5. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Son test-İzleme testi)

Çalışmaya Katılma Durumu		Eşleştirilmiş Farklar					t	df	Sig. (2-tailed)	Cohen'd
		Ortalamalar farkı	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	%95 güvenle farkların sınırları					
					Alt	Üst				
Katıldı	MSBÖ son test MSBÖ izleme testi	-,957	,825	,172	-1,313	-,600	-5,564	22	,000	-1,160
Katılmadı	MSBÖ son test MSBÖ izleme testi	-,119	1,393	,133	-,384	-,129	-,894	108	,373	-0,086

3.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu’na Ait Bulgular

Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .945 bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye’de geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapan Işık (2010), ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısını .88 bulmuştur.

Eğitim programı uygulanmadan önce Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu deney ve kontrol grubu öğrencilerine uygulanmıştır (ön test). Eğitim programı uygulandıktan sonra, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu deney ve kontrol grubu öğrencilerine tekrar uygulanmıştır (son test). Ön test ve son testten elde edilen veriler, eğitim programının etkisini ölçmek amacıyla analiz edilmiştir. Bu analiz ile cevabı aranan soru aşağıdaki gibidir:

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu ile puanlanan öğrencilerin ön test ve son test puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?

Ön test ve son test puanlarına ilişkin istatistikler Çizelge 3.6 ve 3.7’de gösterilmiştir. Bu verilere göre deney grubu ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin ön test puanı ve son test puanı ortalamaları incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu fark etki büyüklüğü açısından Cohen’in d testi ile incelenmiş ve deney grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün kuvvetli olduğu ($>0,8$), kontrol grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün orta olduğu ($\sim 0,5$) bulunmuştur.

Çizelge 3.6. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Ön test-Son test)

Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri					
Çalışmaya Katılma Durumu		Aritmetik ortalama	N	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Katıldı	KKYB ilk test	89,30	23	13,556	2,827
	KKYB son test	101,30	23	9,842	2,052
Katılmadı	KKYB ilk test	89,52	109	14,266	1,366
	KKYB son test	91,30	109	13,907	1,332

Çizelge 3.7. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Ön test-Son test)

Çalışmaya Katılma Durumu		Eşleştirilmiş Farklar					t	df	Sig. (2-tailed)	Cohen'd
		Ortalamalar farkı	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	%95 güvenle farkların sınırları					
					Alt	Üst				
Katıldı	KKYB ilk test KKYB son test	-12,000	12,681	2,644	-17,484	6,516	-4,538	22	,000	-0,946
Katılmadı	KKYB ilk test KKYB son test	-1,780	2,833	,271	-2,318	1,242	-6,559	108	,000	-0,628

Eğitim programı uygulandıktan 6 ay sonra Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu deney ve kontrol grubu öğrencilerine uygulanmıştır (izleme testi). Son test ve izleme testinden elde edilen veriler, eğitim programının etkisini ölçmek amacıyla analiz edilmiştir. Bu analiz ile cevabı aranan soru aşağıdaki gibidir:

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu ile puanlanan öğrencilerin son test ve izleme testi puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?

Son test ve izleme testi puanlarına ilişkin istatistikler Çizelge 3.8 ve 3.9'de gösterilmiştir. Bu verilere göre son test ve izleme testi puanları ortalamaları incelendiğinde deney grubunda ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu fark etki büyüklüğü açısından Cohen'in d testi ile incelenmiş ve deney grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün kuvvetli olduğu ($>0,8$), kontrol grubuna ait sonuçlardaki etki büyüklüğünün zayıf olduğu ($\sim 0,2$) bulunmuştur.

Çizelge 3.8. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri (Son test-İzleme testi)

Eşleştirilmiş Örneklem İstatistikleri					
Çalışmaya Katılma Durumu		Aritmetik ortalama	N	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Katıldı	KKYB son test	101,30	23	9,842	2,052
	KKYB izleme testi	102,52	23	9,380	1,956
Katılmadı	KKYB son test	91,30	109	13,907	1,332
	KKYB izleme testi	91,88	109	13,482	1,291

Çizelge 3.9. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu Eşleştirilmiş Örneklem t Testi İstatistikleri (Son test-İzleme testi)

Çalışmaya Katılma Durumu		Eşleştirilmiş Farklar					t	df	Sig. (2-tailed)	Cohen'd
		Ortalamalar farkı	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	%95 güvenle farkların sınırları					
					Alt	Üst				
Katıldı	KKYB son test KKYB izleme testi	-1,217	1,043	,217	-1,668	-,767	-5,600	22	,000	-1,168
Katılmadı	KKYB son test KKYB izleme testi	-,578	2,114	,202	-,979	-,177	-2,855	108	,005	-,0273

Yukarıdaki bulgular ışığında, öğrencilerin ön test ve son testte almış oldukları toplam puanlar karşılaştırıldığında oluşan anlamlı farklılık, öğrencilerin ölçek puanlarında bir gelişme olduğunu göstermektedir. Değişimin etki büyüklüğü incelendiğinde, deney grubuna ait etki büyüklüğünün kuvvetli, kontrol grubuna ait etki büyüklüğünün ise zayıf olduğu gözlenmiştir. Bu da “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” programının etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

3.3 Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesine Ait Bulgular

Türkiye’de farklı eczacılık istihdam alanlarına ait bulgular yedi temel istihdam temelinde incelenmiştir:

1. Eczane Eczacılığı
2. Hastane Eczacılığı
3. Akademik Eczacılık
4. İlaç Sanayi Eczacılığı
5. Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Eczacılığı
6. Klinik Eczacılık
7. Ecza Deposu Mesul Müdürlüğü

Farklı alanlara ait bulgular aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Eczane Eczacılığı

1. Eczane eczacıları işlerini, hastalara ilaçlarını güvenli bir şekilde ulaştırmak, hastaların ilaçlarla ilgili ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlara cevap vermek, hastaların ilaçlarını doğru şekilde kullandığına emin olmak olarak tanımlamaktadır.
2. Eczane eczacıları görev ve sorumluluklarını:
 - Hekim tarafından reçete edilen ilaçları hastaya doğru ve güvenilir bir şekilde sunmak,
 - İlaçların doğru kullanımını hastalara aktarmak ve hasta tarafından bu bilginin anlaşıldığından emin olmak,
 - Hastaları hastalıkları hakkında bilgilendirmek,
 - Hastaları kullandıkları ilaçların yan etkileri, yan etki gözlenmesi durumunda yapmaları gerekenler hakkında bilgilendirmek,
 - Hastaları ilaç-ilaç, ilaç-besin etkileşimleri hakkında bilgilendirmek.
 - Hekim tarafından reçete edilen majistral ilaçları doğru ve güvenilir bir şekilde hazırlamak, etiketlemek, hastaya sunmak ve saklama koşulları hakkında hastayı bilgilendirmek,
 - Hastaları ilaçların saklanması gereken koşullar hakkında bilgilendirmek,
 - İlaç dışı sağlık ürünleri, besin takviyeleri vb. ürünleri güvenilir bir şekilde temin etmek ve hastaya uygun olan ürünler hakkında hastayı bilgilendirmek ve bu ürünleri güvenilir bir şekilde hastaya sunmak,
 - MEdula provizyon tarafından karşılanan ilaçların, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği'ne uygunluğunu kontrol etmek,
 - Herhangi bir yan etki durumunda Türkiye Farmakovijilans Merkezi'ne bildirim yapmak,
 - İlaçların eczanede doğru şekilde saklandığından emin olmak, son kullanma tarihi ve stok takibi yapmak,
 - Eksik ilaçların siparişini vermek,
 - Eczane personeli eğitmek ve takip etmek,
 - Renkli reçete sistemine girilen ilaçların takibini yapmak,

- Eczaneyi işletmek ve yönetmek,

şeklinde belirtmiştir.

3. Eczane eczacıları genellikle rahat koşullarda çalıştıklarını belirtse de zaman zaman eczanelerde yoğunlukların yaşandığını ve uzun süre ayakta kaldıklarını söylemiştir. Ayrıca reçete kontrol etme ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na fatura kesme dönemlerinde uzun süre masa başında kalabildiklerini ifade eden eczane eczacıları, kanun gereği eczanede beyaz önlük giyme ve isimlik takmak zorunda oldukları ifade etmiştir. Bunun dışında kıyafet zorunluluğu olmayan eczane eczacıları, konumları gereği temiz, şık ve bakımlı giyinmeye özen gösterdiklerini belirtmiştir.
4. Eczane eczacıları iletişimin, bir eczane eczacısının sahip olması gereken en önemli sosyal beceri olduğunu düşünmektedir. Hastalara karşı hoşgörölü ve güler yüzlü olmak, gerekli ilgiyi göstermek, açık ve anlaşılır bir dil kullanmak ve hastalara empati göstermek eczane eczacılarının üstünde durduğu diğer önemli sosyal becerilerdir. Eczanede karşılaşılan sorunları pratik bir şekilde çözmek, hızlı ve kesin kararlar verebilmek, finansal yönetim becerisine sahip olmak ve mesleki olarak sürekli kendini geliştirmek eczane eczacıları tarafından ifade edilen analitik becerilerdir.
5. Eczane olacak yerlerin fiziki şartları kanun ile belirlendiğinden genellikle eczane eczacıları iyi fiziki koşullarda, temiz ve ferah ortamlarda çalıştıklarını düşünmektedir.
6. Eczane eczacılarının tamamı, lisans eğitimi dışında iletişim becerileri ile ilgili eğitim almanın eczanede çok faydalı olacağını düşünmektedir. Bunun yanında finans yönetimi, muhasebe, hukuk, akıcı ve güzel konuşma, insan kaynakları yönetimi, bilişim konuları da eczane eczacıları tarafından lisans eğitimi dışında eğitim alınması gereken diğer alanlar olarak belirtilmiştir. Ayrıca, odalar, üniversiteler ya da meslek örgütü ve odaları tarafından sağlanan meslek içi eğitimler de eczane eczacılarının sürekli kendini geliştirmek için gerekli gördüğü eğitimlerdir. Eczane eczacılarından bazıları hastalara güvenilir bilgileri sunmak adına sadece ilaçla ilgili değil; ilaç dışı ürünler, aromaterapi,

fitoterapi, homeopati, kozmetik gibi konularda da eczacıların ek eğitimler almaları gerektiğini belirtmiştir.

7. Eczane eczacılarının neredeyse tamamı az sayıda personel ile çalıştıklarından çalışma ortamlarından ast ve üst ilişkisinden daha çok bir ekip ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Kendilerini ekip lideri olarak ifade eden eczane eczacıları çalışanları ile saygı ve güven çerçevesinde bir ilişki kurmaya çalıştıklarından bahsetmiştir. Tüm bunların yanında eczanenin tüm sorumluluğunun eczacıya ait olduğu eczane eczacıları tarafından belirtilmiştir. Bu nedenle güvenilir eleman bulmakta zorlandıklarını ifade eden bazı eczane eczacıları, iki yıllık eczane teknikerliği okullarının bu ihtiyacı karşılamakta yetersiz kaldığını belirtmiştir.
8. Eczane eczacılarının çoğu sürekli düşen ilaç fiyatları ve günümüz ekonomik koşulları nedeniyle ekonomik zorluklar yaşadıklarını belirtmiştir. Bazı eczacılar yeterli kazançla sahip olsalar da yeterli zamana sahip olmadıklarından yaşamak istedikleri hayatı yaşayamadıklarını, sosyal ve kültürel yaşam anlamında eksik kaldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca bazı eczacılar, ülkemizde eğitilmiş insanın eğitiminin karşılığı olan maddi kazancı elde edemediğini belirtmiştir.
9. Eczanelerin mesai saatleri ecza odaları tarafından belirlendiğinden, tüm eczane eczacıları bu çalışma saatlerine uymaktadır. Belirli aralıklarda nöbet tutan eczane eczacıları nöbet ile ilgili ek bir ücret almazken, nöbette sattıkları ilaç ve ilaç dışı ürünleri nöbetteki tek kazançları olarak ifade etmiştir.
10. Eczane eczacılarının tamamı mevcut pozisyonlarının kariyerlerinde gelebilecekleri son nokta olduğunu düşünmektedir. Mevcut kariyerlerine değer katmak adına bazı eczacılar akademik gelişimin sürdürebileceğini ifade etse de, bunun için yeterli zamanlarının olmadığını düşünmektedir.

3.3.2. Hastane Eczacılığı

1. Hastane eczacılarının neredeyse tamamı yaptıkları işin eczacılığın tıbbi yönlerinden daha çok hastane eczanesinin muhasebe ve depoculuk işleri ile ilgili olduğunu ifade etmiştir.
2. Hastane eczacıları görev ve sorumluluklarını:
 - İlaç ihalelerini takip etmek ve ilaç ihalelerine girmek,
 - İlaç siparişi vermek,
 - Hastanedeki klinikler/servislerle hastane eczanesi arasındaki ilaç alışverişini sağlamak,
 - Hastane eczanesindeki malzeme stoğunu yönetmek,

olarak ifade etmiştir.

3. Hastane eczacıları zaman zaman depo ile ilgili işleri yaparken fiziksel yorgunluk yaşadıklarını ayrıca nöbetlerin de zaman zaman yorucu olabildiğini belirtmiştir. Çalıştıkları ortamın güneş ışığı almamasının da fiziksel ve zihinsel açıdan zorlayıcı olabildiğinden bahseden hastane eczacıları iş yerinde rahat giyindiklerini, beyaz önlük giymeleri gerektiğini ancak zaman zaman depoda çalışırken bunun temizlik açısından mümkün olmadığını ifade etmiştir.
4. Hastane eczacıları doğrudan hastalarla iletişim kurmasalar da diğer sağlık çalışanları ile iyi iletişim kurmanın önemli olduğunu ifade etmiştir. Bunun dışında hastane eczanesinde kullanılan diğer becerileri eczacılık fakültesinde zaten kazandıklarını ifade etmiştir.
5. Hastane eczacıları genelde hastaneye gelen ilaçların taşınmasının kolay olması açısından hastane eczanesinin eksi birinci katta konumlandığını, bu nedenle de diğer sağlık çalışanlarından kopuk bir şekilde, yapay ışıklandırma altında güneş görmeyen yerlerde çalıştıklarını ve sıklıkla bu durumun psikolojilerini olumsuz etkilediğini, ayrıca havalandırmanın da genellikle yetersiz olduğunu söylemiştir.
6. Hastane eczacıları lisans eğitimi dışında hastane yönetimi, işletme ve muhasebe alanlarında alınacak ekstra eğitimlerin hastane eczanesinde faydalı olacağını düşünmektedir. Ayrıca bazı eczacılar iletişim eğitiminin de diğer

sağlık çalışanları ile sağlıklı iletişim kurmak adına önemli olduğunu belirtmiştir.

7. Hastane eczacıları ast üst ilişkilerinin, işlerini iyi yaptıkları sürece iyi olduğunu belirtmiş, ancak bunun hastane yönetimindeki kişilerin kişisel özellikleri ile doğrudan ilgili olduğunu ve her an değişebileceğini ifade etmiştir.
8. Hastane eczacılarının çoğunluğu aldıkları ücretin yaptıkları iş için yeterli düzeyde olmadığını ifade etmiştir. Ücret açısından hastane eczacıları devlet bazında hekimlerle eş tutulmayı istemektedir.
9. Hastane eczacıları belirli mesai saatleri arasında çalıştıklarını ve ayda ortalama olarak beş ya da altı kez ücretli nöbete kaldıklarını belirtmiştir. Hastane eczacılarının çoğu ekstra mesaiye kalmadıklarını, ekstra işlerini nöbetlerde hallettiklerini ifade etmiştir.
10. Hastane eczacıları gelecekte kariyerlerini düşündüklerinde, pozisyonlarının değişmeyeceğini düşünmektedir. Hastane eczacıları, kariyerlerinde yükselmenin ancak hastanelerdeki idari pozisyonlara geçmeleri ile mümkün olduğunu ancak bunun da mesleki gelişim ile ilgili olmadığını, daha çok siyasi ilişkilerle ilgili olduğunu ifade etmiştir.

3.3.3. Akademik Eczacılık

3.3.3.1. Araştırma Görevlisi

1. Araştırma görevlileri işlerini, bilimsel araştırmalar gerçekleştirmek ve lisans öğrencilerine ait eğitim-öğretim görevlerine destek olmak olarak tanımlamaktadır.
2. Araştırma görevlileri temel görev ve sorumluluklarını üç kısımda toplamaktadır:
 - a. *Araştırma sorumlulukları:* Araştırma görevlilerinin temel sorumluluklarının başında bilimsel araştırmalar gerçekleştirmek gelmektedir. Bilimsel araştırmalarının bir bölümünü akademik olarak yükselmelerini sağlayan, belirli zaman dilimlerinde gerçekleştirmeleri

gereken yüksek lisans tezi, doktora tezi gibi sorumluluklardan oluştuğunu belirten araştırma görevlileri; görevlerinin bir kısmının da hem akademik yükselmelerinde etkili olan hem de kariyer gelişimlerinde önemli yer tutan zorunlu olmayan bilimsel projelerde yer alma, araştırma ve geliştirme çalışmalarından oluştuğunu ifade etmiştir.

- b. *Eğitim-öğretim sorumlulukları:* Araştırma görevlileri, öğrencilerin eğitim-öğretimlerine destek olmanın temel sorumluluklarından bir diğeri olduğunu ifade etmiştir. Araştırma görevlileri, öğrencilerin eğitim-öğretimine; akademisyenlere derslerde destek olarak, sınavlarda görev alarak vb. dolaylı yoldan destek olurken, pratik lisans eğitimine laboratuvarlarda hazır bulunarak ve bitirme projelerinde öğrencilere yardımcı olarak vb. doğrudan destek verdiklerini belirtmiştir.
- c. *İdari sorumluluklar:* Araştırma görevlileri, görev tanımları gereği fakültede eğitim-öğretim ve araştırma görevlerinin yanında idari görevlerde yaptıklarını ifade etmiştir. İdari görevlerin kendilerine fakülte yönetimi ve/veya anabilim dalı tarafından verildiğini belirten araştırma görevlileri aynı zamanda farklı anabilim dallarına ait sınavlarda gözetmenlik yapmak, bilimsel olan ve/veya olmayan toplantılarda görev almak vb. farklı görevlerinin de olduğunu söylemiştir. İdari görev ve sorumluluklarının çokluğundan bahseden araştırma görevlileri, bu durumun zaman zaman araştırma ve eğitim sorumluluklarına yeteri kadar zaman ayıramamalarına neden olduğunu söylemiştir.

- 3. Araştırma görevlileri genellikle rahat fiziksel koşullarında çalıştıklarını ifade etse de özellikle deney yaparken laboratuvarda uzun süre ayakta kaldıkları ve de araştırmalarını rapor haline getirirken uzun süre masa başında bulunduklarını dile getirmiştir. Resmi bir kıyafet zorunluluğu olmayan araştırma görevlileri, iş yerinde rahat giyinebildiklerini, bu konuda toleransın yüksek olduğunu dile getirmiştir. Araştırma görevlileri laboratuvar çalışması yaparken, yapılan çalışmaya ve iş güvenliğine uygun olarak önlük, kapalı ayakkabı, koruyucu gözlük ve maske giymelerinin gerektiğini söylemiştir.

4. Genel olarak araştırma görevlileri, yaptıkları işin bilimsel ilgi ve merak gerektirdiğini ifade etmiştir. Yeterli bilimsel ilgi ve meraktan yoksun kişilerin bu alanda sıkılacaklarını ve yaptıkları işin angaryaya dönüşeceğini belirtmişlerdir. Ayrıca hem öğrencilerle hem de diğer akademisyenlerle yoğun bir ilişki içinde olduklarından, iletişim kabiliyeti yüksek ve uyumlu kişilerin bu alanda daha başarılı olacağını düşünmektedirler.
5. Araştırma görevlileri çalıştıkları iş yerinin iyi çevresel koşullara sahip olduğunu düşünmektedir. Araştırma laboratuvarlarının koşullarının iyi olduğunu belirten araştırma görevlilerinin bazıları, zaman zaman zararlı kimyasallarla çalışırken laboratuvara ait havalandırma koşullarının yetersiz kaldığını belirtmiştir. Genellikle çalışma odalarından memnun olan araştırma görevlileri, işe yeni başlayanların sıklıkla daha kısıtlı koşullara sahip odalarda (penceresiz, daha dar vb.) sahip olduğunu zamanla kıdemleri arttıkça bu şartların iyileştiğini belirtmiştir.
6. Araştırma görevlilerinin tamamı lisans eğitiminin dışında yeterli bir yabancı dil eğitimine sahip olmanın araştırma görevlisi olarak çalışırken büyük bir fayda sağlayacağını düşünmektedir. Ayrıca araştırma görevlileri, lisans eğitimi dışında öğrencilerin ilgi duydukları alanlarda gönüllü olarak laboratuvarla ya da herhangi bir projede çalışmalarının araştırma görevlisi kariyerine yardımcı olacak faaliyetlerden olduğunu belirtmişlerdir.
7. Araştırma görevlilerinin çoğunluğu çalıştıkları ortamda bir usta-çırak hiyerarşisi olduğunu belirtmiştir. Yeni olanların bu durumdan daha çok etkilendiğini ifade eden araştırma görevlileri; danışman, anabilim dalı başkanı, diğer anabilim dalı akademisyenleri ve idare gibi pek çok üste karşı sorumlu olmanın zaman zaman baskı altında hissetmelerine neden olduğunu söylemiştir. Aynı zamanda bu durumun farklı anabilim dalları ve danışmanlardan da kaynaklı değişkenlik gösterdiği araştırma görevlileri tarafından belirtilmiştir.
8. Araştırma görevlilerinin tamamı, yaptıkları iş göz önünde bulundurulduğunda aldıkları ücreti Türkiye koşullarında yeterli bulmaktadır. Ancak araştırma görevlilerinin çoğunluğu aldıkları ücretin yaşamak istedikleri hayat için yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

9. Araştırma görevlilerinin çoğunluğu belirli mesai saatlerinde çalışsalar da bu konu hakkında esnek bir tutum olduğunu belirtmiştir. Araştırma görevlileri araştırma ve eğitimle ilgili işlerini yürütebilmek için sıklıkla ekstra mesai yaptıklarını, ancak bu ekstra mesai için ücret almadıklarını ifade etmiştir.
10. Araştırma görevlileri yaptıkları işin pek çok yükselme fırsatı sunan iyi bir kariyer olduğunu düşünmektedir. Özellikle Türkiye’de açılan yeni eczacılık fakülteleri ile birlikte mevcut iş imkanlarının arttığını düşünen araştırma görevlileri, ayrıca sanayide de doktoralı mezunların daha iyi pozisyonlarda çalışabileceğini düşünmektedir.

3.3.4. İlaç Sanayi Eczacılığı

3.3.4.1. Bölgesel Medikal Uzmanı

1. Pozisyon hakkında görüşülen eczacı tarafından, bölgesel medikal uzmanı, medikal ürün bölümünde ürünlerin medikal bilgilerinden sorumlu kişi olarak tanımlanmıştır.
2. Bölgesel medikal uzmanı eczacı sorumluluklarını:
 - Türkiye’deki hekimleri düzenli olarak ziyaret etmek, ürünlerin açıklamaları hakkında hekimleri bilgilendirmek,
 - Pazar araştırması yapmak,
 - Ürünlerle ilgili yayın ve makaleleri takip etmek, ürün ve rakip firmalar hakkında bilgi ve gelişmeleri meslektaşlarla paylaşmak,
 - Tıbbi delegeler ve hekimler için atölyeler ve eğitimler düzenlemek, seminer etkinlikleri hazırlamak,
 - Eğitim materyallerinin yönetmeliğe uygunluğunu kontrol etmek,olarak ifade etmiştir.
3. Bölgesel medikal uzmanı eczacı, pozisyonu gereği uzun süre ayakta kalmasının gerektiğini, uzun süreli seyahatlere çıktığını ve zaman zaman seyahat saatleri nedeniyle uykusuz kaldığını belirtmiştir. İş gereği şık ve

bakımlı giyinmesi gerektiğinden bahseden eczacı, dışarıda firmayı temsil ettiğinden giyimine özellikle dikkat ettiğini ifade etmiştir.

4. Bölgesel medikal uzmanı eczacı, işinde başarılı olmak için iyi iletişim kurmanın, bilgili ve özgüveni yüksek ve sosyal olmanın önemli sosyal beceriler olduğundan bahsetmiştir. Ayrıca rakamlarla ilgili doğru analizlerde bulunmak ve stratejik düşünebilmek eczacı tarafından ifade edilen analitik becerilerdir.
5. Bölgesel medikal uzmanı eczacı işi gereği sabit bir çevresel ortamının bulunmadığını; hastanelerin, eğitim yapılan yerlerin ve sahanın çok farklı koşullara sahip olabildiğini ve zaman zaman çok soğuklarda sahada olmanın çok zorlu olduğundan bahsetmiştir.
6. İyi bir seviyede İngilizce bilmenin işinin olmazsa olmazı olduğu ifade eden bölgesel medikal uzmanı eczacı, sürekli öğrenmeye devam etmenin de işinin değişmez bir parçası olduğunu söylemiştir. Medikal uzman olarak çalışmak isteyen birine eczacı farmakoloji, klinik eczacılık ve işletme alanlarında lisans üstü eğitim almayı tavsiye etmiştir. Bunun yanında eczacı beden dili, diksiyon, stres yönetimi ve zaman yönetimi gibi eğitimlerin de medikal uzmanı olmak isteyen birisinin başarılı olmasında etkili olabilecek eğitimler olduğunu belirtmiştir.
7. Bölgesel medikal uzmanı olan eczacı, firmasının örgütsel yapısı gereği biriminde bir direktör ve üç medikal uzman olarak çalıştıklarını ve çalışmalarını direktöre raporladıklarını ifade etmiştir.
8. Bölgesel medikal uzmanı eczacı, başka meslek grupları ile karşılaştırıldığında aldığı ücretin tatmin edici olduğunu söylemiştir.
9. Bölgesel medikal uzmanı eczacı, vardiyalı bir işinin olmadığını ancak şehir dışı ve yurtdışı seyahatlerinde mesai saatleri dışında da çalıştığını belirtmiş, bunun için ek bir ücret almadığını söylemiştir.
10. Bölgesel medikal uzmanı eczacı, eğer gerekli gelişimleri gösterirse kariyerine medikal müdür ya da ürün müdürü olarak devam edebileceğini ifade etmiştir.

3.3.4.2. Halkla İlişkiler ve Medya Uzmanı

1. Pozisyon hakkında görüşülen eczacı, halkla ilişkiler ve medya uzmanı olarak çalıştığını belirtmiştir.
2. Halkla ilişkiler uzmanı eczacı görev ve sorumluluklarını:
 - Hasta danışmanlığı materyalleri üretmek,
 - Doğru ve dürüst tutarlı bilgileri; hastayı yanıltmayan ve eczacıların gelişmesine katkıda bulunacak mesleki içerikleri eczacılara ve halka ulaştırmak,
 - Güncel teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmadan, bunları da kendi kitle iletişim araçlarımıza eklemek,

olarak ifade etmiştir.

3. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı, pozisyonun içeriği açısından çok fazla fiziksel yorgunluk yaşamadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, daha çok zihinsel yorgunluk yaşadığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak çok fazla etkileşim içinde bulunduğunu; dergiler, yayınlar ve web sayfalarının içeriklerini değerlendirmek zorunda olduğunu, bu durumun çok fazla kişiyle etkileşim içinde olmayı gerektirdiğini ve bu içeriklerin özetlenmesi ve anlaşılır hale getirilmesinin zihinsel olarak yorucu bir süreç olduğunu ifade etmiştir. İşi gereği kot pantolon, açık renk ayakkabı gibi bazı kıyafetlerini giyemediğini belirten eczacı, bunun doğrudan kendi firmasıyla ilgili olmadığını plaza hayatı gereği şık ve bakımlı giyinmesi gerektiğinden bahsetmiştir.
4. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı yayıncılık ve medya sektöründe çalışmak isteyen bir eczacının öncelikle çok iyi bir Türkçeye sahip olması gerektiğini söylemiştir. Bunun yanında doğru yabancı kaynakları ve görselleri taramak, mesleki trendleri takip etmek için çok iyi düzeyde mesleki İngilizceye de sahip olunması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca bilgisayar becerisinin, birikimlerinin belirli bir düzeyde olmasının ve bu becerilerin geliştirilebilmesinin gerektiğini söylemiştir. Son olarak da medya alanında çalışmak isteyen bir eczacının sosyallikten de kaçınmayan birisi olması

gerektiğini, içine kapanık birisinin medya sektöründe başarılı olmasının imkansız olduğunu ifade etmiştir.

5. İşine ait çevresel koşulları, halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı, gayet modern, temiz ve kurumsal bir ortam olarak ifade etmiştir. Bunun yanında çok fazla etkileşim içinde, gürültülü ve desibeli yüksek bir ortam da çalıştığını ve bazen odaklı bir şekilde çalışmak için kulaklık takmak zorunda kaldığını belirtmiştir.
6. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı, Türk Eczacıları Birliği'nin yarattığı pek çok gündemi anlamak ve yorumlamak ve de eczane eczacısının gözünden birçok şeyi anlayabilmek için eczane eczacılığı geçmişinin önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca herhangi bir akademik alanda çalışmış olmanın da akademik eczacılığı tanımak açısından önemli olduğunu ifade eden halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı, biraz da deneyimin uzun vadede daha başarılı olmak için önemli olduğunu, bu nedenle bir ilaç firması deneyiminin de medya alanında başarılı olmak için gerekli olduğunu söylemiştir.
7. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı, kurumsal bir şirkette çalışsa dahi, şirketteki ilişkilerin Türkiye'nin gelenekselliklerinden etkilendiğini belirtmiştir. Türk insanın gelenekselliklere çok kolay kaydığını, özellikle ikili ilişkilerin çok samimi olmasının çalışmaları ve projeleri baltalayabildiğini o nedenle iş ilişkilerine biraz daha batısal yaklaşılması gerektiğini, mesafeyi kendisinin koruduğunu ve elemanları arasındaki mesafeyi de kendisinin dengelediğini, kimseyle ne çok samimi ne de çok mesafeli olmadığını ifade etmiştir.
8. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı aldığı ücretin Türkiye şartları açısından tatmin edici olduğunu ancak İstanbul şartlarını düşündüğünde zaman zaman yetersiz kaldığını belirtmiştir.
9. Halkla ilişkiler ve medya uzmanı eczacı vardiyalı bir çalışma saatinin olmadığını, belirli mesai saatleri içinde çalıştığını ancak özellikle yönetici pozisyonunda olması nedeniyle çalışma saatlerinin esnek olduğunu

belirtmiştir. Ekstra mesainin zaman zaman işlerin iyi ve hatasız olması için gerekliliği olduğunu ifade eden eczacı, ekstra mesai için herhangi bir ücret almadığını söylemiştir.

10. Halkla İlişkiler ve medya uzmanı eczacı, gelecekteki kariyerini yönetici pozisyonunda olması nedeniyle firma ile birlikte değerlendirmiştir. Kariyerinin, sadece yayıncılık ile sınırlı kalmayacağını belirten eczacı, e-ticaret ve bilişim alanında yenilikçi çok fazla değişik projelere gireceklerini belirtmiştir.

3.3.4.3. Kurumsal Marka Yöneticisi

1. Pozisyon hakkında görüşülen eczacı, kurumsal marka yöneticisi olarak çalıştığını belirtmiştir.
2. Kurumsal marka yöneticisi eczacı görev ve sorumluluklarını:
 - Kurum itibarının yönetimi,
 - Firma bilinirliğinin artırılması,
 - Marka kimliğinin ve imajının belirlenmesi,
 - Marka stratejisinin konumlandırılması,
 - Yurtdışı pazarlarında stratejilerin belirlenmesi, marka bilinirliğinin artırılması,

olarak ifade etmiştir.

3. Kurumsal marka yöneticisi eczacı zaman zaman işi gereği seyahatlere çıktığını, uçak saatlerinin erken olabildiğini ve bu durumun fiziksel olarak zorlayıcı olabildiğinden bahsetmiştir. Eczacı işi gereği herhangi bir kıyafet zorunluluğunun olmadığını ancak bir kurumsal marka yöneticisi olarak şık ve bakımlı giyinmesi gerektiğini ifade etmiştir.
4. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, kurumsal marka yöneticisi olarak çalışmak isteyen bir eczacının her kültürden ve konumdan insanla iletişim kurması nedeniyle öncelikle insan ilişkilerinde iyi olması gerektiğini belirtmiştir. Eczacı sektör bilgisi, pazarlama bilgisi, alanla ilgili mevzuata da hakim

olunması gerektiğini ve istekliliğin önemli olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca İngilizcenin işinin olmazsa olmazı olduğunu da söylemiştir.

5. İşine ait çevresel koşulları değerlendiren kurumsal marka yöneticisi eczacı, çalışma ortamının huzurlu olduğunu ve her türlü konfora sahip olduğunu, dolayısıyla çalışma ortamından memnun olduğunu belirtmiştir.
6. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, kendi pozisyonunda çalışmak isteyen bir eczacıya işletme yüksek lisansının, pazarlama ve marka yönetimi ile ilgili eğitimlerin faydalı olacağını belirtmiştir. Bu tür eğitimlere katılan eczacıların, ilaç firmalarının kurumsal ilişkiler ya da halkla ilişkiler bölümlerinde de çalışabileceğini ifade eden kurumsal marka yöneticisi eczacı, bu eğitimlerin üniversitelere ait sertifikalı programlardan alınmasının faydalı olacağını söylemiştir.
7. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, özel sektörde çalışan herkesin iş odaklı olduğunu bu nedenle de tüm ilişkilerin saygı çerçevesinde olması gerektiğini ifade etmiştir.
8. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, iyi bir gelirin olduğunu, Türkiye şartları için iyi bir ücret aldığını belirtmiştir.
9. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, vardiyalı bir çalışma düzeninin olmadığını belirli mesai saatleri içerisinde çalıştığını ifade etmiştir. Bunun yanında mesai saatlerinin esnek olduğunu, seyahatlerde bu saatlerin bir miktar uzayabildiğini ancak seyahat dönüşü bunun telafi edildiğini belirtmiştir.
10. Kurumsal marka yöneticisi eczacı, eczacılık fakültesini bitirdikten sonra kariyerine öncelikle bir ilaç firmasında satış temsilcisi olarak başladığını daha sonra ürün müdürlüğü pozisyonuna geçtiğini söylemiştir. İlerleyen süreçte yurtdışında işletme eğitimi aldığını ve Türkiye'ye geri döndüğünde bir süre daha ürün müdürlüğü yaptıktan sonra sırasıyla satış pazarlama müdürlüğü, yeni pazarlar direktörü olarak çalıştığını ve son olarak kurumsal marka yöneticisi olduğunu ifade etmiştir. Eczacılar için ilaç sektöründe çok farklı kariyer imkanlarının olduğu belirten eczacı, ilaç firmalarının genellikle kurumsal pazarlama ve halkla ilişkiler bölümlerinde çok fazla eczacı çalışmadığını bu nedenle bu alanlarda kendini geliştiren eczacıların güzel bir kariyer imkanına sahip olduğunu belirtmiştir.

3.3.4.4. Medikal Müdür

1. Görüşülen eczacı tarafından, pozisyonunu medikal müdür olarak tanımlamıştır.
2. Medikal müdürü eczacı görev ve sorumluluklarını:
 - Hekimlere firmanın ilaçları hakkında bilimsel bilgileri sağlamak,
 - Alandaki firma çalışanlarının medikal eğitimlerini sağlamak; firma çalışanlarını ürün bilgileri ve klinik çalışmalar hakkında eğitmek,
 - Medikal anlamda yeni projeler yaratmak ve hastalıkla ilgili bu projelerin farkındalığını arttırmak,

olarak ifade etmiştir.

3. Medikal müdürü eczacı, işinin zihnen ve bedenen zinde olmayı gerektirdiğini, özel sektörde sürekli zinde olmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Görüşülen eczacı, ofiste iş yerine uygun rahat bir giyim tarzı olduğunu, hekimlerle görüşmelerde ise dikkat çekmeyecek şekilde şık, temiz ve resmi kıyafetler giyilmesi gerektiğini söylemiştir.
4. Medikal müdürü eczacı, işinin öncelikle çok iyi bir iletişim becerisi gerektirdiğini, ürünü hakkında çok bilgili olsanız dahi iyi bir iletişim becerisi olmadan sektörde başarılı olmanın mümkün olmadığını belirtmiştir. Ürünlerin belirli bir yerde konumlandırılabilmesi ve bu konuma ulaşılabilmesi için stratejiler belirleyebilmek gerektiğini, bu nedenle de analitik düşünmenin de önemli olduğunu ifade etmiştir.
5. İşine ait çevresel koşulları değerlendiren medikal müdürü eczacı, çalışma ortamının rahat bir ortam olduğunu ve çalışma ortamından memnun olduğunu belirtmiştir.
6. Medikal müdürü eczacı, eczacılık lisans eğitiminin yanında kişinin kendi yeteneklerini güçlendirecek eğitimler alması gerektiğini ifade etmiştir. Medikal alanda ilerlemek isteyenlere, literatür okuma becerilerini geliştirmelerini ve klinik çalışmalar ile ilgili eğitimlere katılmalarını öneren medikal müdürü eczacı, ayrıca özel sektöre girmek isteyen her eczacının satış ve pazarlama ile ilgili eğitimlere katılması gerektiğini ifade etmiştir.

7. Medikal müdürü eczacı, çalıştığı kurumda ast üst ilişkilerinin saygı çerçevesinde ve rahat bir şekilde yürütüldüğünü ifade etmiştir.
8. Medikal müdürü eczacı, yerli bir firmada çalıştığını ve bunu da göz önünde bulundurduğunda aldığı ücretin yeterli olduğunu ve istediği yaşam standartlarını kendine sağladığını belirtmiştir.
9. Belirli mesai saatlerinde çalıştığını ve esnek bir çalışma ortamı olduğunu ifade eden medikal müdürü eczacı, vardiyalı çalışmadığını belirtmiştir.
10. Medikal müdürü eczacı farklı firmalarda farklı alanlarda çalıştığını, pazarlama alanında kariyerine devam etmek istediğini belirtmiştir. Daha önce eczane eczacılığı da yapmış olan eczacı, özel sektördeki kariyerlerin daha dinamik olduğunu hareketli yaşamı, kendini geliştirmeyi ve başkalarına bilgi vermeyi sevenlerin bu alanlarda başarılı olacağını ifade etmiştir.

3.3.5. Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Eczacılığı

3.3.5.1. SGK Sağlık Ödeme Sunucusu

1. Görüşülen eczacılar, pozisyonlarını SGK sağlık ödeme sunucusu olarak belirtmiş ve yaptıkları işi Türkiye’deki tüm Suriyeli mülteci reçetelerini SUT ve Geçici Koruma Kapsamı Protokolü’ne uyguladığının incelenmesi olarak ifade etmiştir.
2. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar görev ve sorumluluklarını:
 - İncelemesi gereken reçeteleri aylık olarak zamanında değerlendirmek,
 - Reçetelerde ciddi tutarlar varsa reçeteyi daha dikkatli bir şekilde incelemek ve kesinti varsa kaçırmamak,
 - Reçetede kesinti olduğu saptanırsa, gereklerini belirterek işlem yapmak,olarak ifade etmiştir.
3. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar çalışırken genellikle fiziksel ve zihinsel olarak yorgunluk yaşamadıklarını belirtmiştir. Eczacılar sadece

zaman zaman kolileri açarken fiziksel yorgunluk yaşadıklarından, bazen de uzun süre masa başında kaldıklarından bahsetmiştir. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar, devlette çalışan her memur gibi Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik’e uygun giyindiklerini belirtmiştir.

4. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar, her reçetede baktıkları kriterlerin hemen hemen aynı olmasına rağmen çok sayıda reçeteyi incelediklerini, bu nedenle çalıştıkları pozisyonda sahip olunması gereken en önemli özelliğin dikkatli olmak olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iyi iletişim becerilerinin, itiraz komisyonunda eczane eczacıları ile yapılan görüşmelerde önem kazandığını söylemiştir.
5. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar çalışma ortamlarının çok rahat olduğunu; 7, 8 ve 13 kişilik odalarda çalıştıklarını ve çalışma ortamlarında havalandırma ve ışık gibi şartların da ideal olduğunu belirtmiştir.
6. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar lisans eğitiminin SGK sağlık ödeme sunucusu pozisyonu için yeterli olduğunu, alınacak ekstra bir eğitimin yaptıkları işe herhangi bir katkısı olmayacağını düşünmektedir.
7. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar çalıştıkları kurumda, ast üst ilişkilerinde saygının önemli olduğunu, sınırların belirli olduğunu ve bu sınırların hissedilebilir olduğunu ifade etmiştir.
8. SGK Sağlık Ödeme Sunucusu eczacılar aldıkları ücretin yaptıkları iş için uygun olduğunu belirtmiştir. Ancak aynı zamanda SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar aldıkları ücretin istedikleri yaşam şartlarını sağlamadığını düşünmektedir.
9. SGK sağlık ödeme sunucusu eczacılar işlerinde vardiya kavramı olmadığını, belirli mesai saatleri içinde çalıştıklarını ve ekstra mesaiye kalmadıklarını ifade etmiştir.
10. SGK Sağlık Ödeme Sunucusu eczacılar, gelecekte kariyerlerinde herhangi bir değişiklik olmayacağını düşünmektedir. Ayrıca, eczacılar genel olarak sözleşmeli kadroda bulunduklarını ve kadroya geçerek, kadrolu memurların haklarından yararlanmak istediklerini ifade etmiştir.

3.3.6. Klinik Eczacılık

1. Görüşülen eczacılar yaptıkları işi klinik eczacılık olarak adlandırmıştır ve yaptıkları işin doğasını hastanın yaşam kalitesini arttırmak üzere ilaç ile ilgili tüm faktörleri yönetmek olarak belirtmiştir.
2. Klinik eczacılar görev ve sorumluluklarını:
 - Hastanın yaşam kalitesini arttırmak üzere ilaç ile ilgili tüm faktörleri yönetmek,
 - Uzman hekim vizitelerine katılarak, hastaların ilaç ile ilgili tüm süreçlerini yönetmek ve hekimlere ilaç kullanımı hakkında gerekli tavsiyeleri vermek,
 - Hekimlere hastaların ilaç kullanımı ile ilgili problemleri hakkında bilgi vermek, hekimlerin bu problemler hakkında aldıkları olumlu ya da olumsuz kararları belgelemek,
 - İlaçların hastalar tarafından doğru kullanıp kullanılmadığını kontrol etmek,
 - İlacın dozu, kullanım zamanı ve etkileşimleri hakkında hekimlere tavsiyelerde bulunmak,olarak ifade etmiştir.
3. Klinik eczacılar, vizitelere katıldıkları için uzun süre ayakta kalabildiklerini ancak çok fazla fiziksel yorgunluk yaşamadıklarını ifade etmiştir. Klinik eczacılar, beyaz önlük giymek dışında herhangi bir kıyafet zorunluluklarının olmadığını belirtmiştir.
4. Klinik eczacılar, bir müdahaleyi uygun bir dille ifade edince hekimlerin de kayıtsız kalamadığını bu nedenle iletişimin klinik eczacılık için en önemli özellik olduğunu ifade etmiştir. Görüşülen klinik eczacıların çoğu, stajyerler, internler, uzman hekimler, hastalar ve hasta yakınları gibi pek çok kişi ile etkileşim halinde olduklarından, sosyal ilişkileri güçlü olan insanların klinik eczacılıkta daha başarılı olacağını ifade etmiştir.
5. Klinik eczacılar uzun süre kendilerine ait bir oda olmadan çalıştıklarını, sonrasında bazı anabilim dallarının bünyesinde kendilerine odalar verildiğini

ve bu odaların genellikle kişi sayısı fazla olması nedeniyle, çalışmaya pek uygun olmadığını belirtmiştir. Klinik eczacıların çoğu, hastanede sadece klinik eczacılara ait bir oda olması gerektiğini de ayrıca ifade etmiştir.

6. Klinik eczacılar lisans eğitiminin yanında özellikle iletişim ile ilgili bir eğitimin klinik eczacılıkta eczacılara faydalı olacağını belirtmiştir. Klinik eczacılar tarafından özellikle hastalarla iyi iletişim kurmanın öneminin altı çizilmiştir.
7. Klinik eczacılar, yaptıkları müdahaleleri genellikle tedavi hakkındaki son kararı verecek olan uzman hekimlerle konuştuklarını belirtmiştir. Eczacılar, bazı anabilim dallarının iletişime çok açık, bazılarının ise iletişime kapalı olduğunu belirtmiştir. Klinik eczacılar genellikle uzman hekimlerle iyi ilişkiler kursalar da zaman zaman gösterişçi tutumlarla da karşılaştıklarını ve verdikleri önerilerin kabul edilmediği bazı anabilim dalları olduğunu da ifade etmiştir.
8. Klinik eczacılar, yaptıkları işi ve verdikleri emeği düşündüklerinde aldıkları ücretin yetersiz olduğundan bahsetmiştir. Buna rağmen aldıkları ücretin ülke şartlarında yeterli olduğunu da belirten klinik eczacılar, aldıkları ücretin kendileri için yeterli yaşam standardını sağladığını ifade etmiştir.
9. Klinik eczacılar genellikle belirli mesai saatleri içinde çalıştıklarını ancak bazı anabilim dallarında vizitelerin mesai şartlarının dışına da sarkabildiğini bu nedenle zaman zaman ekstra mesai yapmak durumunda kaldıklarını, ancak bu ekstra mesai için ücret almadıklarını belirtmiştir.
10. Klinik eczacılar, Türkiye’de klinik eczacılık alanının çok yeni olduğunu ve bu nedenle gelecek kaygılarının olmadığını belirtmiştir. Ancak görüşülen klinik eczacıların çoğu hekimlerin hastaların ilaçlarla tedavisinde söz sahibi olacak klinik eczacılara bakış açıları nedeniyle gelecekte işlerini etkin olarak yapabilme konusunda çekincelerini ifade etmiştir.

3.3.7. Ecza Deposu Mesul Müdürlüğü

1. Görüşülen eczacılar çalıştıkları pozisyonu ecza deposu mesul müdürlüğü olarak belirtmiştir. Ecza deposu mesul müdürleri işlerinin doğasını, ilacın ecza

deposuna girdiği andan eczaneye ulaştırılana kadar olan süreçte; iyi depoculuk, iyi muhafaza ve dağıtım uygulamalarına uygun olarak eczanelere ulaştırılması adına her türlü kalite sürecinin yönetilmesi olarak tanımlamıştır.

2. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar görev ve sorumlulukları:

- İlaçların İyi Dağıtım Uygulamaları kapsamında ilaçların eczanelere ulaşması için gerekli süreçleri yönetmek,
- İlacın İyi Dağıtım Uygulamaları kapsamında ilaçların eczanelere ulaştırılması için eczane personelinin eğitmek,
- Uyuşturucu ve psikotrop ilaçlar ile soğuk zincir ilaçları gibi özel özen ve dikkat gerektiren ilaçlara personelin gerekli özen ve dikkati göstermesini sağlamak,
- Ecza deposunun kalite sürecini yönetmek,

olarak ifade etmiştir.

3. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar, her gün belirli bir tempo ile tam zamanlı ve aktif olarak çalıştıklarını ve zaman zaman fiziksel yorgunluk yaşadıklarını belirtmiştir. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar, iş yerlerinde herhangi bir kıyafet zorunluluğu olmadığını ve temiz, şık ve çalışma ortamına uygun giyinmenin önemli olduğunu ifade etmiştir.

4. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar çalıştıkları ortamda yönetici ve eğitimci pozisyonunda olduklarında yönetim becerilerinin yaptıkları iş için önemli olduğunu belirtmiştir. Eczacılar, ecza deposunda sık sık anlık problemler ve anlık sıkıntılarla karşılaştığını bu nedenle analitik düşünerek pratik çözümler üretmenin önemli olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca görüşülen eczacılar, ecza deposu personelinin eğitim düzeylerinin çok farklılık gösterdiğini bu nedenle çalışanlara doğru bilgileri aktarırken iletişim becerilerinin önem kazandığından bahsetmiştir.

5. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar, çalışma ortamlarının rahat olduğunu, Sağlık Bakanlığı düzenlemeleri gereğince hepsinin kendi odalarının olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında eczacılar, ecza deposunda işlerin düzgün yürütülmesi adına sürekli aktif olduklarını ve ecza deposunun diğer çalışma ortamlarında da sürekli bulunduklarını belirtmiştir.

6. Görüşülen eczacılar lisans eğitiminin yanında iletişim becerileri, lojistik ve kalite üzerine eğitim almalarının ecza deposu mesul müdürlüğü kariyeri düşünen eczacılara faydalı olacağını düşünmektedir.
7. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar, çalıştıkları kurumlarda ast ve üst ilişkilerinin çok iyi olduğunu ve çalıştıkları ortamın bu anlamda kendilerini mutlu ettiğini ifade etmiştir.
8. Aldıkları ücretin yaptıkları işe uygun olduğunu ifade eden ecza deposu mesul müdürü eczacılar, bu ücretten memnun olduklarını belirtmiştir.
9. Ecza deposu mesul müdürü eczacılar yaptıkları işte vardiya kavramı olmadığını, belirli mesai saatleri içinde çalıştıklarını belirtmiştir. Zaman zaman toplantılar ve eğitimler için fazla mesaiye kalabildiklerini ancak bu fazla mesai için ekstra ücret almadıklarını belirtmiştir.
10. Ecza deposu mesul müdürü eczacılara gelecekteki kariyer olanakları sorulduğunda, eczacılar çalıştıkları kurumlarda genel müdürlüğe kadar bulunan çeşitli üst pozisyonlara gelecekte ulaşabileceklerini düşünmektedir ve bu anlamda yaptıkları işin onlara yeterli kariyer imkanlarını sunduğunu ifade etmiştir.

4. TARTIŞMA

Günümüz iş dünyası küreselleşmenin ve yenilikçi teknolojilerin etkisiyle giderek daha rekabetçi hale gelmiş ve sürekli değişen ihtiyaçlara ayak uydurabilmek için çalışanların yeni yetkinlikler geliştirmeleri gerekliliğini doğurmuştur. Günümüzde sabit bir yolda, düzgün bir şekilde ilerleyen kariyerler yerini daha dinamik geçişlerin yaşandığı kariyerlere bırakmıştır. Artık kariyer gelişimi belirli bir çalışma alanı seçmekten çıkmış ve yaşam boyu planlanması gereken bir sürece dönüşmüştür. Türkiye’de eczacılık mesleği özelinde düşünüldüğünde eczane sayılarının sınırlandırılması, klinik eczacılık uzmanlık alanının oluşması, ikinci eczacılık ve yardımcı eczacılık kavramları gibi mevzuat değişikliklerinin de etkisiyle gelecekte eczacılık fakültesi mezunlarını da daha dinamik bir kariyer sürecinin beklediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Araştırmanın tartışma kısmını oluşturan bu bölümde; esnekliğin, aktif olmanın ve uyum sağlamanın önem kazandığı günümüz iş yaşamında, eczacılık fakültesi öğrencilerinin bu özellikleri kazanmasının amaçlandığı bu çalışmada elde edilen veriler tartışılacaktır.

4.1.Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi

Eczacılık uygulamaları artan sağlık harcamaları ile başa çıkmak isteyen ülkelerin uyguladığı farklı yasal düzenlemeler nedeniyle ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle genel manada bir eczacılık tanımından ve eczacılara ait görev ve sorumluluklardan bahsetmek mümkün değildir (Morgall J, Bissell P, 2004). Ülkemizde yasa ile belirlenen bir eczacı tanımı olsa da tüm eczacılık alanlarına ait farklı görev ve sorumluluklarının mevzuat ile ortaya konması ile mümkün değildir. Alan yazın tarandığında günümüz itibari ile Türkiye’de farklı eczacılık alanlarında çalışan eczacıların yaptıkları işlerin doğasını, bu işlerde eczacılara ait görev ve sorumlulukları, işin eczacılardan istediği becerileri, işe ait çalışma ortamını, eczacıların yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri kazançları konu edinen bir çalışma

ile karşılaşmamıştır. Bu nedenle araştırmanın bu kısmında öncelikle farklı alanlarda çalışan eczacıların yaptıkları işler analiz edilmiştir. Bu sayede kariyer müdahalelerinin kritik bileşenlerinden biri olan mesleki bilgi de elde edilmiştir (Brown ve Krane, 2000).

Araştırmada yedi temel eczacılık istihdam alanı (eczane eczacılığı, hastane eczacılığı, akademisyenlik, ilaç sanayi eczacılığı, düzenleyici ve denetleyici kurum eczacılığı, klinik eczacılık ve ecza deposu mesul müdürlüğü) incelenmiştir.

İlk olarak çalışmaya katılan eczacılardan işlerini tanımlamaları ve yaptıkları işlere ait görev ve sorumluluklarını belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler ışığında Türkiye’de eczacıların çok farklı dinamiklere sahip çalışma alanlarında görevlerini yaptıkları göze çarpmıştır.

Eczane eczacıların görev ve sorumluluklarının önemli bir kısmının hastaların ilaç kullanımı ile ilgili olduğu gözlenirse de Türkiye’de sağlık sağlayıcısı olan SGK karşı olan görev ve sorumlulukları da dikkat çekmektedir.

Hastane eczacılarının neredeyse tüm görev ve sorumlulukları hastane eczanesine ait depoculuk görevleri oluşturmaktadır. Hastane eczacılarının hastalarla etkileşiminin olmaması görüşmelerde göze çarpmıştır. Karaca ve Kıran (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da Türkiye’de hastane eczacıları tarafından gerçekleştirilen görevler arasında doğrudan hasta bakımı ile ilgili bir görev yer almadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Türkiye’de hastane eczacılarının ilaçla tedavi sürecine aktif olarak katılmalarının sağlanması üzerinde durulması gereken önemli bir olgudur. Görüşülen hastane eczacıları da bu konu üzerinde durmuş ve mesleki bilgilerini hastane ortamında yeterince kullanmadıklarını ifade etmiştir.

Akademik alanda çalışan eczacılar görev ve sorumluluklarını eğitim sorumlulukları, akademik sorumluluklar ve idari sorumluluklar olarak üç farklı alanda toplamıştır. Görüşülen araştırma görevlisi eczacılar zaman zaman eğitim sorumlulukları ve idari sorumluluklar nedeniyle akademik sorumluluklarına yeterince zaman ayıramadıklarını ifade etmiştir. Ülkemizde yapılan farklı çalışmalarda da araştırma görevlilerinin akademik işlerine yeteri kadar zaman ayıramadığı gözlenmiştir (Bakioğlu ve Yaman, 2004). Özellikle akademik yükselmenin giderek

zorlaştığı ülkemizde bu durumun araştırma görevlileri üzerinde baskı oluşturduğunu görmek şaşırtıcı değildir. Giderek artan eczacılık fakültesi sayısı da göze alındığında, araştırma görevlilerinin üzerindeki bu baskının azaltılması için akademik kadroların planlanmasında bu durumun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Klinik eczacılara ait görev ve sorumluluklarının neredeyse tamamının farmasötik bakım ile ilgili olması göze çarpmaktadır. Farklı ülkelerdeki klinik eczacılık uygulamaları ile paralellik gösteren bu durum ülkemiz açısından sevindiricidir (American College of Clinical Pharmacy 2014). Eczacılık fakültesi öğrencileri her ne kadar uzmanlık eğitimi sonucunda klinik eczacı olabilse de lisans eğitiminde de farmasötik bakıma gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

Ecza deposu mesul müdürü eczacılar görev ve sorumluluklarını mevzuat çerçevesinde ecza depolarını yönetmek olarak ifade etmiştir. Bu nedenle, bu alana yönelecek eczacılık fakültesi öğrencilerinin ilgili mevzuata yeterince hakim olması için lisans eğitiminde bu konuların ele alınması gereklidir. Ayrıca görüşülen ecza deposu mesul müdürü eczacılar depo personelinin eğitimini de önemli bir görev ve sorumluluk olarak ifade etmiştir. Buradan anlaşılabileceği gibi ecza deposu mesul müdürü eczacılar, insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinden biri olan eğitim ve geliştirme gibi personel ile doğrudan ilgili (Bingöl, 2016, s: 277-332) pek çok yönetim faaliyetinde bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışma alanına yönelecek eczacılar kendilerini bir işletme yöneticisi olarak geliştirecek eğitim ve faaliyetlere katılmalıdır.

İstihdam alanlarına ait fiziksel gereksinimler sorgulandığında farklı alanlarda çalışan tüm eczacılar fiziksel olarak çalışma ortamlarında genellikle rahatsızlık çekmediklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte eczane eczacıları günün belirli saatlerinde uzun süre ayakta kaldıklarını ve dönem dönem masa başında uzun süre geçirdiklerini ifade etmiştir. Aynı şekilde akademik alanda ve düzenleyici ve denetleyici kurumlarda çalışan eczacılar da uzun süre masa başında geçirmek zorunda kaldıkları zamanlar olduğunu belirtmiştir. İlaç sanayinde çalışan eczacılar ise sık sık seyahate çıkmak durumunda kaldıklarını ve bunun fiziksel olarak yorucu olabildiğinden bahsetmiştir. Ayrıca hastane eczacıları ve eczane eczacılar nöbetlerin de fiziksel olarak yorucu olduğundan bahsetmiştir. İşe ait fiziksel gereksinimleri sorgulandığı bu soruya en çarpıcı yanıt hastane eczacılarından gelmiştir. Hastanelerin

bodrum katlarında çalışan hastane eczacıları güneş görmeden yapay ışıklandırma altında çalışmak zorunda olduklarını ve zaman zaman havalandırmanın da yetersiz kaldığını belirtmiştir. Bu durumun fiziksel ve zihinsel olarak yorucu olduğundan bahseden hastane eczacıları, çalışma ortamları depresif olarak tanımlamıştır. Bu nedenle üzerinde durulması ve çözüme ulaştırılması gereken bir sorun olarak göze çarpan bu durum kamu eczacılarının problemlerinin ele alındığı farklı toplantılarda da dile getirilmiştir (Kamu Eczacıları Çalıştay Sonuç Raporu 2015).

Görüşülen eczacıların bir kısmı kıyafet ile ilgili bir düzenlemeye tabi olsa da tüm eczacılar çalışma ortamlarının genellikle esnek kıyafet kodlarına sahip olduğunu ifade etmiştir. Farklı alanlar da çalışan tüm eczacılar, mesleki kimliklerini doğru bir şekilde temsil etmek adına şık ve temiz giyinmek gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca akademik eczacılar laboratuvarda geçirdikleri zamanlarda iş güvenliğine uygun giyindiklerini belirtmiş, eczane eczacıları ve hastane eczacıları ise iş ortamında mevzuata uygun bir şekilde beyaz önlük giydiklerini ifade etmiştir (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Yönetmelik 2014).

Farklı alanlarda çalışan eczacılara, çalıştıkları işin gerektirdiği sosyal ve analitik beceriler sorulduğunda, iletişim becerilerinin tüm alanlarda vurgulanan ortak bir beceri olması göze çarpmaktadır. Bu durumla birlikte farklı alanlardaki eczacılar farklı gruplarla iletişim kurduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Eczane eczacıları daha çok hastalar ile iletişim kurarken, akademik eczacılar öğrenciler ve diğer akademisyenler ile iletişim kurmaktadır. Hastane eczacıları ve klinik eczacılar diğer sağlık çalışanları ile iletişim kurarken düzenleyici ve denetleyici kurum eczacıları, eczane eczacıları ile iletişim kurmaktadır. Ecza deposu mesul müdürleri depo çalışanları ile iletişim kurarken, ilaç sanayinde çalışan eczacılar ise hem kurum içindeki diğer çalışanlarla, hem hekimler gibi diğer sağlık profesyonelleri, hem de firmanın etkileşim halinde bulunduğu yerli ve yabancı müşterilerle iletişim kurmaktadır. Bu nedenle eczacılık eğitim programları, gelecekteki eczacıların mesleki rollerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli iletişim becerilerini kazanmalarına yardımcı olmalıdır (Good Pharmacy Education Practice 2000). Ayrıca, iletişim sadece eczacı ve hasta arasında gerçekleşen bir süreç olarak düşünülmemeli ve diğer paydaşlarla olan iletişim süreçleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Eczane eczacıları, iletişim becerilerinin yanında eczane eczacısının sahip olması gereken diğer becerileri hastalara karşı hoş görülme ve güler yüzlü olmak, açık ve anlaşılır bir dil kullanmak olduğunu belirtmiştir. Ayrıca hastalara karşı empati göstermenin de önemli olduğundan bahseden eczane eczacılarının hastalarla yoğun etkileşim içinde bulunmalarının hızlı ve kesin kararlar almalarını gerektirdiğinden bahsetmiştir. Dünya Sağlık Örgütü de eczacıların bakım sağlayıcı ve iletişimci rollerinde bu özelliklere yer vermiştir (Developing Pharmacy Practice A Focus on Patient Care 2006). Bu nedenle insanlarla sosyal etkileşimden keyif almalarının eczane eczacılığı kariyerini tercih edecek öğrencilere önemli bir kolaylık sağlayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Eczane eczacıları tarafından ifade edilen bir diğer önemli beceri ise finansal yönetim becerisidir. Türkiye’de kendi işletmelerinin aynı zamanda sahipleri de olan eczane eczacıları eczane de işlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için finansal kaynakların yönetiminin işlerinin olmazsa olması olarak ifade etmiştir.

Hastane eczacıları iletişim dışında işlerinin gerektirdiği herhangi farklı bir beceriden bahsetmezken, akademik alanda çalışan eczacılar bilimsel ilgi ve merakın işlerinin olmazsa olmazı olduğunu ifade etmiştir. Özel bir alana ilginin bu alandaki yaratıcılığı arttırdığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Hagtvedt ve ark., 2019). Bu nedenle araştırma ilgisi ve merakı olan öğrencilerin yönelmek istedikleri bilimsel alanı seçerken bu durumu göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

İlaç sanayinde çalışan eczacılar pek çok farklı sosyal ve analitik beceriden bahsetmiştir. Özellikle stratejik düşünmenin işlerinde önemli olduğunu düşünen ilaç sanayi eczacıları; rakamları doğru analiz etmenin, iyi bir bilgisayar kullanım becerisinin, sektöre ait güncel bilgilere sahip olmanın ve pazarlama becerisinin işlerinin önemli bir parçası olduğunu ifade etmiştir. İlaç sanayi eczacılığı için gerekli yetkinlikleri belirlemek amacıyla Avrupa Birliği’nde gerçekleştirilen bir çalışmada da, bir ilaç sanayi eczacısının mevzuat, kalite yönetim sistemleri, matematik ve istatistik, farmasötik kimya, farmasötik formülasyon, farmasötik mikrobiyoloji, analiz, tıbbi ürünleri araştırma gibi pek çok farklı alana ait yetkinlik sahibi olması gerektiği belirlenmiştir (Identifying and Defining Competences for Industrial Pharmacists 2011). Bu nedenle öğrencileri ilaç sanayi kariyerine hazırlarken eczacılık

fakültelerinin bu becerileri de göz önünde bulundurmaları ve eğitim içeriğini buna uygun hazırlamaları gerekmektedir.

Farklı alanlarda çalışan tüm eczacılar genellikle çalışma ortamlarını rahat ve kendilerine uygun olarak ifade etse de daha önceki paragraflarda da belirtildiği gibi hastane eczacıları bodrum katlarında güneşsiz, yapay ışıklandırılma altında çalışmaktan rahatsız olmaktadır. Bu sorunun fiziksel ve zihinsel olarak da hastane eczacılarını etkilediği göz önünde bulundurulduğunda, farklı toplantılarda da ifade edilen bu sorunun meslek örgütü gündeminde de ele alınması gerekmektedir (Kamu Eczacıları Çalıştayı Sonuç Raporu 2015).

Daha önceki paragraflarda da belirtildiği gibi farklı alanda çalışan tüm eczacılar iletişim becerilerinin önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle tüm eczacılar iletişim eğitiminin lisans eğitiminin yanında alınması gereken bir eğitim olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle iletişim eğitiminin lisans eğitiminin içinde yer alması gerekmektedir (Good Pharmacy Education Practice 2000). Mezuniyet Öncesi Eczacılık Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı'nda da sıkça tekrar edilen iletişim becerilerinin, eczacılık fakültesi öğrencilerine aktarılması gerekmektedir (Mezuniyet Öncesi Eczacılık Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı 2015). Bu nedenle eczacılık fakültelerinin iletişim eğitimini müfredatlarına eklemeleri önemlidir. Ayrıca iletişim eğitimi sadece hastalarla sınırlı kalmamalı, diğer sağlık çalışanları gibi eczacıların gelecekteki iş ortamlarında sıklıkla iletişim kurdukları diğer paydaşlara yaklaşımları da içermelidir.

İletişim eğitiminin yanında eczane eczacıları; finans yönetimi, mevzuat, insan kaynakları yönetimi, bilişim sistemleri ve akıcı ve güzel konuşma gibi alanlarda da eğitim almanın eczane eczacılığı kariyerinde eczacılara yardımcı olacağını düşünmektedir. Eczacıların lisans eğitiminin yanında faydalı olacağını düşündükleri eğitim alanlarına bakıldığında neredeyse tamamının sosyal bilimler alanında olduğu görülmektedir. Bu durum Mezuniyet Öncesi Eczacılık Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı'nda da önemli yer tutan sosyal ve davranışsal bilimlere ait disiplinlerin eczacılık eğitiminde daha fazla yer almaları gerektiğini göstermektedir (Mezuniyet Öncesi Eczacılık Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı 2015). Eczane eczacıları

ayrıca meslek örgütleri tarafından sağlanan meslek içi eğitimlerin de öneminde bahsetmiş ve hastalara iyi bir hizmet sunmak için sürekli gelişimin altını çizmiştir.

Eczane eczacıları gibi hastane eczacıları da finans yönetimi ve işletme alanlarında alınacak eğitimlerin hastane eczacılığı kariyerinde etkili olacağını düşünmektedir. Düzenleyici ve denetleyici sağlık kurumlarında görev yapan eczacılar ise lisans eğitiminin yaptıkları iş için yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Akademik alanda çalışan eczacıların tamamı, iyi bir akademik kariyer için yeterli düzeyde İngilizce bilmenin öneminin altını çizmiştir. Bu nedenle akademik alanda çalışmayı düşünen eczacılık fakültesi öğrencilerinin aynı zamanda yabancı dil alanında kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca akademik alanda çalışan eczacılar, çalışmak istedikleri alanları deneyimlemek adına öğrencilerin ilgi duydukları alanlarda gönüllü olarak çalışmalarının, öğrencilere tecrübe sağlayacağını ifade etmiştir. SBKK'da ifade edildiği gibi farklı alanları deneyimlemek öğrencilere bu alanlardaki performansları hakkında bilgi verecek ve bu performanslar da başarılı olacaklarını düşünecekleri alanlara ilgi geliştirmelerini sağlayacaktır (Lent 2013, s:115-146).

Akademik alanda çalışan eczacılar gibi ilaç sanayinde görev yapan eczacılarda iyi bir İngilizceye sahip olmanın ilaç sanayinde çalışmak isteyen öğrenciler için önemli olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında çalışmak istedikleri alana göre; klinik eczacılık, farmakoloji ve işletme gibi alanlarda lisans üstü eğitim almalarının eczacılık fakültesi öğrencilerine fayda sağlayacağını belirten ilaç sanayi eczacıları, ayrıca stres ve zaman yönetimi, pazarlama, marka yönetimi, klinik araştırmalar gibi alanlarda sertifika eğitimlerine katılmalarının da eczacılık fakültesi öğrencilerine ilaç sanayi kariyerinde yardımcı olacağını düşünmektedir. Farklı çalışmalarda da ifade edildiği (Identifying and Defining Competences for Industrial Pharmacists 2011) gibi ilaç sanayi sunduğu farklı kariyer fırsatları için farklı eğitim gereklilikleri isteyen bir alandır. Bu nedenle eczacılık fakültesi öğrencilerinin çalışmak istedikleri alana özgü eğitim faaliyetlerinde bulunmaları gerekmektedir.

Farklı alanlarda çalışan tüm eczacılar işlerindeki ast ve üst ilişkilerinin genellikle saygı çerçevesinde ilerlediğini belirtmiştir. Eczane eczacıları, eczanede bir takım olarak çalıştıklarını ifade ederken, akademik alanda çalışan eczacılar genellikle

işlerinde bir usta çırak ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca akademik alanda çalışan araştırma görevlisi eczacılar işlerinde danışmanları, anabilim dalı ve fakülte yönetimi gibi çok farklı kişilere karşı sorumlulukları olduğunu ve zaman zaman bunun yorucu olabildiğini söylemiştir.

Genellikle farklı alanlarda çalışan tüm eczacılar aldıkları ücretin yaptıkları iş düşünüldüğünde zaman zaman yetersiz kalsa da ülke şartları göz önünde bulundurulduğunda yeterli olduğunu düşünmektedir. Ancak eczane eczacıları zaman zaman devletin ödeme politikalarının giderek sıkılaşması nedeniyle, aldıkları eğitimin karşılığını ücret olarak alamadıklarını ifade etmiştir. Eczane eczacılarının verdikleri farmasötik bakım hizmetlerinin ücretlendirilmesi durumunda bu çıkmazın aşılmasının kolaylaşacağı düşünülebilir. Eczane eczacılarının verdikleri hizmetlerin ücretlendirilmesi için oluşturulan yaklaşımlardan biri de zaman temelli ücretlendirmedir (Gregorio ve ark., 2016). Böylelikle hem eczane eczacılarının hastaların sağlığına yaptığı katkılara ayırdıkları zaman belirlenip kolaylıkla ücretlendirme yapılabilir, hem de eczane eczacılarının hastaların sağlıklarına yaptıkları katkılar arttırılabilir.

Farklı alanda çalışan tüm eczacılar belirli mesai saatleri içerisinde hizmet vermektedir. İşlerinde vardiya kavramı bulunmayan eczacıların ekstra mesai saatleri de ücretlendirilmemektedir. Eczane eczacıları ve hastane eczacıları zaman zaman nöbet tutarken, hastane eczacılarının tuttukları nöbetler ücretlendirilmektedir. Eczane eczacıları nöbet için herhangi bir ücret almamaktadır.

Özellikle ilaç sanayi, ecza deposu gibi özel sektörde çalışan eczacılar mesleki hayatlarında kariyer açısından pek çok yükselme fırsatı olduğunu ifade etmiştir. Akademisyen eczacılar da gelecekte pek çok yükselme fırsatları olduğunu belirtmiştir. Ancak özellikle hastane eczacılığı, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda çalışan eczacılar ve eczane eczacıları mevcut kariyerlerinin gelecekte de değişmeyeceğini düşünmektedir. Bu durumu ifade ederken zaman zaman eczacılar iş doyumlarının bu durumdan etkilediğini söylemiştir. Klinik eczacılar ise Türkiye’de klinik eczacılığın çok yeni olduğunu bu nedenle gelecekteki kariyerleri hakkında tam olarak bilgi sahibi olmadıklarını belirtmiştir.

4.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Müdahalenin Etkinliğinin Değerlendirilmesi

Eczacılık alanında yapılan kariyer ile ilgili çalışmalar giriş kısmında incelenmiş ve yapılan çalışmaların eczacılık mesleğini tanıtmak, eczacılık öğrencilerinin kariyer ilgilerini belirlemek ve eczacılık öğrencilerine mesleki bilgi sağlamak alanlarında kaldığı gözlenmiştir. Tüm bu kavramları kariyer danışmanlığı ilkeleri çerçevesinde ele alan ve bir kariyer kuramına bağlı kalarak hazırlanan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu kısmında SBKK temelli müdahalenin, eczacılık fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerini nasıl etkilediği tartışılacaktır.

4.2.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Düzeyi ile İlgili Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden, SBKK temelli müdahalenin, eczacılık fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerini, etki düzeyi kuvvetli olacak şekilde, anlamlı düzeyde arttırdığı gözlenmiştir.

Kariyer öz-yetkinlik kavramı, Betz ve Hackett tarafından 1981 yılında ortaya atıldıktan sonra yaşam boyunca kariyer gelişim sürecinin anlaşılması ve değerlendirilmesi için önemli bir kavram olmuştur. Kariyer öz-yetkinlik kavramının farklı etnik kökenler, farklı cinsiyetler, farklı eğitim düzeyleri gibi pek çok farklı özelliğe sahip bireyler üzerinde başarı ile uygulandığı gözlenmiştir. (Gainor, 2006).

İlgili alan yazın tarandığında kariyer kararı beklentisi ile kariyer kararsızlığı arasında güçlü bir negatif ilişki olduğu gözlenmiştir (Choi ve ark., 2012). Çalışmamızda da kariyer müdahalesine katılan 23 öğrencinin 11'i müdahale öncesinde kariyeri hakkında kararsızken, müdahale sonrasında kariyeri hakkında kararsız kalan öğrenci sayısı 2'ye düşmüştür. Bu durum bize kariyer kararı yetkinlik beklentisindeki artışın kariyer kararsızlığını azalttığını göstermektedir.

İlgili alan yazın tarandığında, çalışmaların uzunluğunun 10 oturumluk uzun süreli programlardan, 2 oturumluk kariyer programlarına kadar farklı uzunluklarda olduğu gözlenmiştir (Breeding 2008; Fouad ve ark., 2009; Foltz ve Luzzo, 1998; Krieschok ve ark., 2000).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisini geliştirmekte başarı gösteren tüm bu çalışmalarda yer alan ortak noktalardan birisi öz-yetkinliği geliştirmek için Albert Bandura (Bandura, 1997) tarafından önerilen dört bilgi kaynağından en az birini içermeleridir. Bir diğer nokta ise, Brown ve Krane'e göre (Brown ve Krane, 2000) bir kariyer müdahalesinin başarılı olabilmesi içermesi gereken beş başlıktan bir kaçına da yer vermeleridir.

Hazırlanan SBKK müdahalesinde de bu kriterler göz önüne alınmış ve seçilen egzersizler de bu özelliklere uygun olarak seçilmiştir. Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin sıklıkla tek başına kullanıldığı ifade eden Betz (2007), teorik temellerden kopmanın sakıncaları olabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle müdahale hazırlanırken sadece öz-yetkinlik ele alınmamış, SBKK'nın diğer bileşenlerine de gereken önem verilmiştir.

Müdahalede yer verilen egzersizlerden birisi geçmişteki başarılarla odaklanan yazılı bir egzersizdir. Bu egzersiz ile öğrencilerin gelecekteki başarıları için kendilerine duydukları özgüvenin artırılması amaçlanmış ve bu amaçla öğrencilerin geçmişteki başarılarını arkadaşları ile uygulama esnasında paylaşmaları da istenmiştir. Bu tartışmalar esnasında, Bandura (1997) tarafından da belirtilen, başarının genellikle sürekli bir çaba gerektirdiğinin altı çizilmiş ve öğrencilerin program sonunda ulaşmak istedikleri hedefleri belirlemeleri istenmiştir. Oturumlarda öğrencilerin ulaşmak istedikleri hedeflere ulaşmaları için yapmaları gerekenler de tartışılmıştır. Öğrencilerden “en iyisini yap” gibi genel hedeflerden daha çok “İngilizcemi B1 seviyesine ulaştırmak istiyorum” gibi özel hedefler belirlemeleri istenmiş, bu hedefler için belirli tarihler atanmış ve gelişim takip edilerek öğrencilerin motivasyonları da yüksek tutulmaya çalışılmıştır.

Öz-yetkinliği geliştirmenin yöntemlerinden biri olan rol modeller de müdahalenin içinde yer almıştır. Rol modeller, bireylere kendilerini geliştirirken, hayata dair yeni bir rol öğrenirken, hedefler belirlerken ve yeni beceriler edinirken, bu

istenen rollerde yaşıyan veya istenen nitelikleri sergileyen bireylerdir (Gibson, 2004). Rol model egzersizinde öncelikle, öğrencilerden gelecekteki kariyer hedeflerini düşünerek bir rol model belirlemeleri istenmiştir. Daha sonra öğrencilerin rol modelleri ile farklı eczacılık istihdam alanlarını inceleyen çalışmadaki soruları kullanarak bir görüşme yapmaları istenmiş ve böylelikle Brown ve ark.'a göre (2003) bir kariyer müdahalesinin olmazsa olmazı olan mesleki bilgilere de ulaşmaları hedeflenmiştir. Her bir öğrencinin edindikleri mesleki bilgileri müdahalede paylaşması sağlanarak, tüm grubun mesleki bilgisi de zenginleştirilmiştir.

Öğrencilere kariyer müdahalesinin her aşamasında geri bildirimler verilerek, Bandura'ya göre (1997), öz-yetkinliği geliştirmenin yollarından biri olan sosyal ikna yöntemi kullanılmıştır. Öğrencilere verilen her egzersiz hem oturum içinde hem de zaman zaman oturum dışında tartışılarak, öğrenciler gösterdikleri çabalar için takdir edilmiş ve olumlu geri bildirimlerle yeterince çabaladıklarında yapabilecekleri hakkında öğrencilerle konuşulmuştur. Ayrıca karar verme egzersizi müdahale esnasında gerçekleştirilmiş; öğrencilerin karar vermek istedikleri durumları arkadaşlarıyla paylaşmaları sağlanmış ve arkadaşlarının da sundukları çözüm önerileri ile öğrencilerin hedeflerine ulaşmaları için yapmaları gerekenler konusunda kafalarındaki soru işaretlerinin giderilmesi amaçlanmıştır. Hayal kırıklığı yaratacak, gerçekçi olmayan geri bildirimlerden kaçınılarak, öğrencilerin yetkinlik ve sonuç beklentilerinin düşmemesine özen gösterilmiştir (Bandura, 1997).

Bireylerin fiziksel ve ruhsal durumlarının kişisel performanslarını etkileyeceğini söyleyen Bandura (1997), bireylerin üzerindeki fiziksel ve ruhsal baskıyı azaltmanın öz-yetkinliği güçlendirici bir diğer basamak olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle müdahale boyunca, öğrencilerin mevzuat nedeniyle eczane açamayacakları düşüncesi ile sıklıkla ifade ettikleri, üzerlerinde oluşan stresi azaltmaya yönelik egzersizler ve çabalar da müdahalede yer almıştır. CV hazırlanması ve örnek bir iş görüşmesi egzersizleri ile öğrencilerin üzerindeki kariyer baskısı hafifletilmeye çalışılmıştır.

SBKK temelli müdahalenin, eczacılık fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerini, etki düzeyi kuvvetli olacak şekilde anlamlı düzeyde arttırmasının başlıca nedeninin, öz-yetkinliği güçlendirici dört

kaynağın da etkin bir şekilde müdahale içinde yer alması olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmamızda Brown ve ark.'ları (2003) tarafından ifade edilen bir kariyer müdahalesinin kritik bileşenleri de dikkate alınmıştır.

4.2.2 Mesleki Sonuç Beklentisi Düzeyi ile İlgili Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden, SBKK temelli müdahalenin, eczacılık fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi düzeylerini etki düzeyi kuvvetli olacak şekilde anlamlı düzeyde arttırdığı gözlenmiştir.

İlgili alan yazın tarandığında, bireylerin herhangi bir alandaki sonuç beklentisini arttırmaya yönelik az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan bir kısmı tez çalışması sonuçları ile uyum gösterirken (Digelman ve Subich, 2001; Işık, 2010), tez çalışması sonuçları ile uyum göstermeyen bir çalışma (Guillen, 2007) ile de karşılaşmıştır.

Işık'a (2010) göre üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentilerinin artmasında, öz-yetkinliği artırıcı kaynaklardan biri olan sözel ikna etkilidir. Çünkü sözel ikna genellikle bireyleri bir görevi yerine getirdiklerinde elde edebilecekleriyle ilgilidir. Işık (2010) çalışmasına öğrencilerin gelecekte sahip olmak istedikleri kariyer sonucunda elde edebilecekleri sonuçlar üzerine egzersizler eklemiştir ve öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin artmasında bu egzersizlerin etkisi olduğunu düşünmektedir.

Diegelman ve Subich (2001), öğrencilerinin psikoloji kariyerleri ile ilgili sonuç beklentilerini arttırmayı amaçlayan çalışmalarında 25'er dakikalık sunum ve tartışma oturumlarından yararlanmış ve uygulama sonucunda öğrencilerin psikoloji kariyerleri ile ilgili sonuç beklentilerinde artış gözlenmiştir.

Guillen (2007) ise üniversite öğrencilerin mesleki sonuç beklentisini arttırmaya yönelik hazırladığı programın, mesleki sonuç beklentisini arttırmada etkili olmadığını bulmuştur. Araştırmacıya göre programın etkili olmamasının nedeni, sonuç beklentisini arttırmaya yönelik kaynaklardan sadece sözel iknayı kullanmasıdır. Bu

nedenle hazırlanan kariyer müdahalesine dört bilgilendirici kaynağa da yönelik egzersizler eklenmiştir.

Müdahale boyunca, özellikle mevzuattaki son değişiklikler ile eczane açamayacağını düşünen öğrencilerin kariyerleri hakkında kaygıları olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle mesleki sonuç beklentilerini arttırmak üzere sözel iknanın yanında, rol modellerden Brown ve ark.'larının (2003) önerdiği farklı çalışma alanlarına ait özel kariyer bilgisi sağlanması ile öğrencilerin kaygıları giderilmeye çalışılmıştır. Özellikle öğrencilerin rol model ile yaptıkları görüşmelerden sonra, oturumlarda bu kaygılarının azaldığı gözlenmiştir. Mesleki sonuç beklentisini arttırmakta tüm bu bileşenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde uzun süre serbest eczacılık alanına sıkışıp kalan eczacılık istihdamı, yeni mevzuat düzenlemeleri ile birlikte diğer alanlara doğru genişleme çabası içindedir. Ancak artan fakülte ve kontenjan sayısı sonucunda oluşacak mezun sayısının bu genişlemeden çok daha fazla olduğu söylenebilir. Ne yazık ki bu durum mezun olacak eczacıların kariyerleri hakkında karamsarlığa düşerek doğru kararlar vermelerine engel olabilmektedir.

Dünya'daki eczacıların genel istihdam durumlarına bakıldığında, benzer durumlarla karşılaşan pek çok ülke olduğu görülmektedir. Bu durum eczacılık mesleğini küresel anlamda etkileyebilir. Bu nedenle eczacılık istihdamının geleceğini planlamak sadece ülkemize değil, dünyanın büyük bir kısmına ait bir problemdir. Bu problemin ülkemiz adına çözülmesi için bir çaba olan bu tezin, eczacılık fakültesi öğrencilerine ve mezunlarına yardımcı olması ve bu alanda yeni çalışmaları da tetiklemesi umut edilmektedir.

ÖZET

Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama

Bu araştırma ile Türkiye’de eczacılık istihdam alanlarının incelenmesi ve eczacılık fakültesi öğrencilerine yönelik “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” geliştirilmesi ve bu müdahalenin etkinliğinin saptanması amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik iki farklı araştırma gerçekleştirilmiştir. İlkinde Türkiye’de bulunan farklı eczacılık istihdam alanlarını incelenmiş, ikincisinde ise “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bir Müdahale” geliştirilerek, öğrenciler üzerinde denenip, etkinliği değerlendirilmiştir. Araştırmanın ilk kısmında farklı eczacılık alanlarında istihdam olan eczacılardan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Görüşme kayıtları incelenerek tematik analiz yapılmış ve farklı eczacılık istihdam alanlarına ait temel özellikler belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci kısmında, gönüllü öğrencilere 5 haftalık bir eğitim programı uygulanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni öğrencilere uygulanan eğitim programı iken, bağımlı değişkenleri Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu ve Mesleki Sonuç Beklentisi ölçekleridir. Araştırmada deney ve kontrol grupları yer almaktadır. Her iki gruba ait veriler “Ön Test Son Test İzleme Testi Modeli” ile incelenmiştir. Eğitim programı tez sahibi tarafından Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde yürütülmüştür. Eğitim programını uygulamadan önce ve sonra, ön test, son test ve izleme testi olarak, deney ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu ve Mesleki Sonuç Beklentisi ölçeklerini doldurması sağlanmıştır. Ön test, son test ve izleme testinden elde edilen veriler, eğitim programının öğrencilerin kariyer kararı yetkinliklerini ve mesleki sonuç beklentilerini geliştirip geliştirmediğini anlamak amacıyla analiz edilmiştir. Buna göre, öğrencilerin ön test ve son testte almış oldukları toplam puanlar karşılaştırıldığında oluşan anlamlı farklılık, eğitim programının etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Anahtar Sözcükler: kariyer yönetimi, sosyal bilişsel kariyer kuramı, eczacılık öğrencisi, eczacılık istihdam alanları, iş analizi

SUMMARY

Exploring of Pharmaceutical Employment Areas in Turkey and Social Cognitive Career Theory Based Individual and Group Intervention: An Application on Ankara University Faculty of Pharmacy Students

The aims of this study are to explore the pharmaceutical employment areas in Turkey and to develop a “Social Cognitive Career Theory Based Intervention” for pharmacy students and to determine the impact of this intervention. Two different researches have been conducted towards this aim. In the first study, different employment fields for pharmacy students in Turkey examined. In the second study a "Social Cognitive Career Theory Based Intervention" developed, tested on volunteer students and the effectiveness was evaluated. In the first part of the study, data were collected from pharmacists employed in different areas using a semi-structured face-to-face interview technique. The thematic analysis was conducted by examining the interview records and basic characteristics of different pharmacy employment areas were determined.

In the second part of the study, a 5-week intervention was applied to volunteer students. While the independent variable of the study is the intervention applied to the students, the dependent variables are the Career Decision Self-Efficacy Scale and Vocational Outcome Expectations scales. Experimental and control groups are included in the research. The data for both groups were analyzed with "Pre-test, Post Test, Monitoring Test Model". The intervention was conducted by the thesis owner at the Faculty of Pharmacy of Ankara University. Before and after applying the intervention program, students in the experimental and control groups were provided to fill the Career Decision Self-Efficacy Scale and Vocational Outcome Expectations scales. The data obtained from the pre-test, post-test and follow-up tests were analyzed to understand whether the training program improved students' career decision self-efficacy and vocational outcome expectations. According to analysis, when the total scores of the students are compared between the pre-test and the post-test, the meaningful difference is revealed that the training program is effective.

Key words: career management, social cognitive career theory, pharmacy student, pharmacy employment areas, job analysis

KAYNAKLAR

- 2023 YILI SAĞLIK İŞ GÜCÜ HEDEFLERİ VE SAĞLIK EĞİTİMİ (2014). T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim: [https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/2912,2023saglikegitimibaski-webpdf.pdf?0&_tag1=F5D3B4615C9B33C44FD202329148FB0FA3778B85]. Erişim Tarihi: 12.12.2017.
- AL GHAZZAWI WF, ABUZAIID A, AL-SHAREEF OA, AL-SAYAGH SM (2017). Female pharmacists' career perceptions in Saudi Arabia: A survey at an academic center in Jeddah. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(9)**: 1022-1030.
- ALHADDAD MS (2018). Undergraduate pharmacy students' motivations, satisfaction levels, and future career plans. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, **13(3)**: 247-253.
- ASPDEN T, COOPER R, LIU Y, MAROWA M, RUBIO C, WATERHOUSE EJ, SHERIDAN J (2015). What Secondary School Career Advisors in New Zealand Know about Pharmacy and How that Knowledge Affects Student Career Choices. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **79(1)**: Article 07.
- AWAD A, AL-HAQAN A, MOREAU P (2017). Motivations, career aspiration, and learning experience of students in the pharmacy program at Kuwait University: A tool to guide curriculum development. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **9**: 332-338.
- BAIA P, STRANG A (2012). An Elective Course to Promote Academic Pharmacy as a Career. *American journal of pharmaceutical education*, **76(2)**: Article 30.
- BAKİOĞLU A, YAMAN E (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, **20**:1-20.
- BANDURA A (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. Worth Publishers, New York.
- BANKS ML, HAYNES K, SPRAGUE JE (2009). model for motivating PharmD students to pursue a PhD degree. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **1**: 93-97.
- BESIER JL JANG R (1992). Factors affecting practice-area choices by pharmacy students in the Midwest. *American Journal of Hospital Pharmacy*, **49**: 598-602.
- BETSWORTH DG, FOUAD NA (1997). Vocational Interests: A Look at the Past 70 Years and A Glance at the Future. *Career Development Quarterly*, **46**: 23-47 Doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00689.x.
- BETZ NE (2007). Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*, **15 (4)**: 403-422. Doi: 10.1177/1069072707305759.
- BETZ NE, HACKETT G (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, **28 (5)**: 399-410. Doi: 10.1037/0022-0167.28.5.399

- BETZ NE, KLEIN KL, TAYLOR KM (1996). Evaluation of A Short-Form of Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, **4**: 47-57. Doi: 10.1177/106907279600400103.
- BHATT GD (2000). Information dynamics, learning and knowledge creation in organizations. *The Learning Organisation*, **7(2)**: 89-98. Doi: 10.1108/09696470010316288.
- BİNGÖL D (2016). Eğitim ve Geliştirme. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım AŞ. 277-332.
- BLACKMER AB, THOMPSON AM, JEFFRES MN, GLODE AE, MAHYARI N, THOMPSON M (2018). Clinical pharmacy academic career transitions: Viewpoints from the field Part 1: Understanding feedback, evaluation, and advancement. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(10)**: 123–127.
- BLANCO Á (2011). Applying Social Cognitive Career Theory to Predict Interests and Choice Goals in Statistics Among Spanish Psychology Students. *Journal of Vocational Behavior*, **78 (1)**: 49-58. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.07.003.
- BODENBERG M, LINN B, SPRUNGER T, SHEPLER B (2018). Preceptor perceptions of block scheduling and institutional track programs to prepare APPE students for residency or hospital careers. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **10**: 997-1003.
- BRAZEAU GA, MEYER SM, BELSEY M, BEDNARCZYK EM, BILIC S, BULLOCK J, DELANDER GE, FIESE EF, GIROUX SL, MCNATTY D, NEMIRE R, PRESCOTT WA, TRAYNOR AP (2009). Preparing pharmacy graduates for traditional and emerging career opportunities. *American journal of pharmaceutical education*, **73(8)**: Article 157.
- BRAZEAU GA, WOODWARD JM (2012). Rethinking faculty career development strategies. *American journal of pharmaceutical education*, **76(10)**: Article 185.
- BREEDING RR (2008). Empowerment as a Function of Contextual Self-Understanding: The Effect of Work Interest Profiling on Career Decision Self-Efficacy and Work Locus Control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, **51**: 96-106. Doi: 10.1177/0034355207311346.
- BROOKS AD (2009). Considering academic pharmacy as a career: opportunities and resources for students, residents, and fellows. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(1)**: 2-9.
- BROWN SD, KRANE NER (2000). Four (or Five) Sessions and A Cloud of Dust: Old Assumptions and New Observations About Career Counseling. *Handbook of Career Counseling*. Ed: BROWN SB, LENT RW. John Wiley, Newyork.
- BROWN SD, KRANE NER, BRECHEISEN J, CASTELINO P, BUDISIN I, MILLER M, EDENS L (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, **62**: 411-428.
- BROWN SD, LENT RW, TELANDER K, TRAMAYNE S (2011). Social Cognitive Career Theory, Conscientiousness, and Work Performance: A Meta-Analytic Path Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **79**: 81-90. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.009.

- BROWN SD, TRAMAYNE S, HOXHA D, TELANDER K, FAN X, LENT RW (2008). Social Cognitive Predictors of College Students' Academic Performance and Persistence: A Meta-Analytic Path Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **72**: 298-308. Doi: 10.1016/j.jvb.2007.09.003.
- BUCCI KK, KNAPP KK, OHRI LK, BROOKS PJ (1995). Factors motivating pharmacy students to pursue residency and fellowship training. *American Journal of Health-System Pharmacy*, **52**: 2696-2701.
- CAPSTICK S, GREEN JA, BERESFORD R (2007). Choosing a course of study and career in pharmacy—student attitudes and intentions across three years at a New Zealand School of Pharmacy. *Pharmacy Education*, **7(4)**: 359–373.
- CARSON KD, CARSON PP, PHILIPS JS, ROE CW (1996). A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal Of Career Development*, **22(4)**: 273-286. Doi: 10.1177/089484539602200405.
- CHISHOLM-BURNS MA, GATWOOD J, SPIVEY CA (2015). Economic Analysis of Obtaining a PharmD Degree and Career as a Pharmacist. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **79(8)**: Article 117.
- CHOI BY, PARK H, YANG E, LEE SK, LEE Y, LEE SM (2012). Understanding Career Decision Self-Efficacy: A Meta-Analytic Approach. *Journal of Career Development*, **39(5)**: 443–460.
- CHUMNEY ECG, RAGUCCI KR, JONES KJ (2008). Impact of a Dual PharmD/MBA Degree on Graduates' Academic Performance, Career Opportunities, and Earning Potential. *American journal of pharmaceutical education*, **72(2)**: Article 26.
- COLLIN A (2006). Common Elements In Constructs of Career. Encyclopedia of Career Development. Ed: GREENHAUS JH, CALLANAN GA. Sage Publications, London. 60-63.
- DALY CJ, TIERNEY SL, O'BRIEN E, FIEBELKORN KD, JACOBS DM (2017). Career Progression of the Pharmacy/MBA Professional: Characterization and Perceptions of the Combined Degree. *American journal of pharmaceutical education*, **81(4)**: Article 72.
- DAMAR M, DERELİ Y, DİCLE Z (2015). deüKariyeriM: Üniversiteler İçin Bir Kariyer Yönetim Sistemi. Bilişim Teknolojileri Dergisi, **8(2)**: 89-98.
- DAVEY A, EVANS AM, STUPANS I (2006). Pharmacy: Factors that influence the choice of career and study options. *Pharmacy Education*, **6(01)**: 1–6.
- DETTA J, LEGARI C, KARUNATHILAKE A, RICHARDS JP (2018). Influence of an ambulatory care elective on career interest and perception of ambulatory care practice. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **10**: 382-388.
- DEVELOPING PHARMACY PRACTICE A FOCUS ON PATIENT CARE (2006). World Health Organization Department of Medicines Policy and Standards. Erişim: [https://www.who.int/medicines/publications/WHO_PSM_PAR_2006.5.pdf?ua=1] . Erişim Tarihi: 12.08.2018

- DIEGELMAN NM, SUBICH LM (2001). Academic and Vocational Interests as a Function of Outcome Expectancies in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, **59** (3): 394–405. Doi: 10.1006/jvbe.2001.1802.
- DIPIRO JT (2012). Dual Degrees and Career Paths. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **76**(8): Article 141.
- DRAUGALIS JR, DIPIRO JT, ZEOLLA MM, SCHWINGHAMMER TL (2006). A career in academic pharmacy: opportunities, challenges, and rewards. *American journal of pharmaceutical education*, **70**(1): Article 17.
- ECZACILAR VE ECZANELER HAKKINDA YÖNETMELİK (2014). Resmî Gazete Tarihi: 12.04.2014. Resmî Gazete Sayısı: 28970. Erişim: [http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatIliski=0&MevzuatKod=7.5.19569&sourceXmlSearch=]. Erişim Tarihi: 02.04.2017
- EILAND LS, FLOWERS SK, ANDURKAR SV, O'BROCTA R, PRABHU S, MEDON PJ (2010). A comparative study of student and faculty perspectives regarding career opportunities in pharmacy academia. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **2**: 39–51.
- EL-HAMMADI M (2013). Career preferences of Syrian students and their attitudes toward a number of practice areas: Will community pharmacy continue to dominate the profession? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **5**: 373-380.
- FOLTZ BM, LUZZO, DA (1998). Increasing The Career Decision-Making Self-Efficacy of Nontraditional College Students. *Journal of College Counseling*, **1**: 35- 44. Doi: 10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122.x.
- FOUAD NA., COTTER E, KANTAMNENI N(2009). The Effectiveness of A Career Course on Career Decision-Making. *Journal of Career Assessment*, **17**: 338-347. Doi: 10.1177/1069072708330678.
- GAINOR KA (2006). Twenty-Five Years of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice. *Journal of Career Assessment*, **14**: 161-178.
- GEE D, SCHULTE M, MATSUMOTO RR (2018). Use of the Individual Development Plan (IDP) as a Career Planning Tool to Track Accreditation Standards in a Doctor of Pharmacy Program. *American journal of pharmaceutical education*. Erişim: [https://www.ajpe.org/doi/pdf/10.5688/ajpe6825]. Erişim Tarihi: [12.12.2018]
- GIBSON DE (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, **65**: 134-156.
- GOLDSMITH CA, TRAN TT, TRAN L (2014). An Educational Program for Underserved Middle School Students to Encourage Pursuit of Pharmacy and Other Health Science Careers. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **78**(9): Article 167.
- GOOD PHARMACY EDUCATION PRACTICE (2000). International Pharmaceutical Federation. Erişim: [https://fip.org/www/uploads/database_file.php?id=188&table_id=]. Erişim Tarihi: 19.03.2018

- GREGORIO J, CAVACO AM, LAPAO LV (2017). How to best manage time interaction with patients? Community pharmacist workload and service provision analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, **13**: 133-147.
- GREGÓRIO J, RUSSO G, LAPAO LV (2016). Pharmaceutical services cost analysis using time-driven activity-based costing: A contribution to improve community pharmacies' management. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, **12(3)**: 475-485.
- GRIFFIN B, VEST K, POHL S, MAZAN J, WINKLER S (2014). Part-time and Job-Share Careers Among Pharmacy Practice Faculty Members. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **78(3)**: Article 49.
- GUILLEN AL (2007). Effectiveness of an outcome expectation intervention for college students. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Wisconsin-Milwaukee Üniversitesi, Milwaukee.
- HAGEMEIER NE, GENTRY CK, BYRD DC, CROSS LB, ROSE D, ANSARI N, SUBEDI P, BRANHAM T (2017). Student Pharmacists' Personal Finance Perceptions, Projected Indebtedness Upon Graduation, and Career Decision-making. *American journal of pharmaceutical education*. Erişim: [https://www.ajpe.org/doi/pdf/10.5688/ajpe6722]. Erişim Tarihi [03.08.2018]
- HAGEMEIER NE, MURAWSKI MM (2012). Junior pharmacy faculty members' perceptions of their exposure to postgraduate training and academic careers during pharmacy school. *American journal of pharmaceutical education*, **76(3)**: Article 39.
- HAGEMEIER NE, MURAWSKI MM, POPOVICH NG (2013). The influence of faculty mentors on junior pharmacy faculty members' career decisions. *American journal of pharmaceutical education*, **77(3)**: Article 51.
- HAGTVEDT LP, DOSSINGER K, HARRISON SH, HUANGC L (2019). Curiosity made the cat more creative: Specific curiosity as a driver of creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **150**: 1-13.
- HAINES SL, DY-BOARMAN EA, CLIFFORD KM, SUMMA MA, WILLSON MN, BOYLE JA, PEETERS MJ (2017). Methods Used by Colleges and Schools of Pharmacy to Prepare Student Pharmacists for Careers in Academia. *American journal of pharmaceutical education*, **81(1)**: Article 6.
- HAINES SL, SUMMA MA, PEETERS MJ, DY-BOARMAN EA, BOYLE JA, CLIFFORD KM, WILLSON MN (2017). Toolkit for US colleges/schools of pharmacy to prepare learners for careers in academia. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **9**: 750-762.
- HANNA, LA, ASKIN F, HALL, M (2016). First-Year Pharmacy Students' Views on Their Chosen Professional Career. *American journal of pharmaceutical education*, **80(9)**: Article 150.
- HANSEN JC (1994). The Measurement of Vocational Interests. Personnel Selection And Classification. Ed: RUMSEY MG, WALKER CB, HARRIS JH. Routledge, New Jersey. 1994: 293-316.

- HASAN SS, KWAI CHONG DW, AHMADI K., SE WP, HASSALI MA, HATA EM, HADI MA, SRIDHAR SB, AHMED SI, YEAN LB, EFENDIE B (2010). Influences on Malaysian pharmacy students' career preferences. *American journal of pharmaceutical education*, **74(9)**: Article 166.
- HICKERSON SC, FLEMING ML, SAWANT RV, ORDONEZ ND, SANSGIRY SS (2017). Predicting pharmacy students' intention to apply for a residency: A systematic theory of planned behavior approach. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(9)**: 12-19.
- IDENTIFYING AND DEFINING COMPETENCES FOR INDUSTRIAL PHARMACISTS (2011). Pharmine: Pharmacy Education in Europe. Erişim: [https://www.pharmine.org/wp-content/uploads/2014/05/WP5-Final-report-identifying-and-defining-competences-for-industrial-pharmacists.pdf]. Erişim Tarihi: 09.10.2018
- IşIK E (2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup M¼dahalesinin ¼niversite ¼ğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklent¼ D¼zeylerine Etkisi. (Doktora Tezi). ¼ukurova ¼niversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼. Adana.
- JAMES PB, BATEMA MNP, BAH AJ, BREWAH TS, KELLA AT, LAHAI M , JAMSHED SQ (2018). Was Pharmacy Their Preferred Choice? Assessing Pharmacy Students' Motivation to Study Pharmacy, Attitudes and Future Career Intentions in Sierra Leone. *Health Professions Education*, **(4)**: 139–148.
- JEFFRES MN, BLACKMER AB, THOMPSON AM, GLODE AE, MAHYARI N, THOMPSON M (2018). Clinical pharmacy academic career transitions: Viewpoints from the field part 3: Learning when and how to say yes. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(10)**: 133–136.
- JOME LM, PHILIPS SD (2013). Interventions to Aid Job Finding and Choice Implementation. Career Development and Counseling. Ed: BROWN SD, LENT RW. John Wiley&Sons, New Jersey. 595-621.
- KAMU ECZACILARI ¼ALIřTAYI SONU¼ RAPORU (2015). T¼rk Eczacıları Birliği II. B¼lge Ankara Eczacı Odası. Erişim [http://www.aeo.org.tr/Files/Yayinlar/13-Kamu-Eczacilari-Calistayi-Sonuc-Raporu.pdf]. Erişim Tarihi: 11.09.2017
- KARACA EG, KIRAB B (2016). Kamu Hastanesi Eczacılarının Meslek Sorunları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, **20**: 191-198.
- KARARA AH (2013). Career path and skill set for PharmDs as successful clinical pharmacology scientists: A case study and perspective of a former industry scientist. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(5)**: 331–339.
- KILI¼ S (2014). Etki B¼y¼kl¼ę¼. *Journal of Mood Disorders*, **4(1)**:44-6. Doi: 10.5455/jmood.20140228012836.
- KIM E, GHIMIRE S (2013). Career Perspectives of Future Graduates of the Newly Implemented 6-year Pharmacy Educational System in South Korea. *American journal of pharmaceutical education*, **77(2)**: Article 37.

- KIRSCHBAUM M, KHALIL H, TALYOR S, PAGE AT (2016). Pharmacy students' rural career intentions: Perspectives on rural background and placements. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **8**: 615–621.
- KRIESHOK TS, ULVEN JC, HECOX JL, WETTERSTEN K (2000). Resume Therapy And Vocational Test Feedback: Tailoring Interventions To Self-Efficacy Outcomes. *Journal of Career Assessment*, **8(3)**: 267-281. Doi: 10.1177/106907270000800305.
- KUZGUN Y (1999). İstihdam Hizmetleri İçin İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi. Ankara: Siyasal Yayıncılık. 3.
- LANGRIDGE SM, STENSLAND SL, WARHOLAK TL, MATTINGLY L (2008). Impact of the Career Explorers program on high school students' perceptions of the pharmacy profession. *American journal of pharmaceutical education*, **72(3)**: Article 68.
- LARSON LM, ROTTINGHAUS PJ, BORGENTH FH (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, **61**: 217-239. Doi: 10.1006/jvbe.2001.1854.
- LENT RW (2013). Social Cognitive Career Theory. Career Development and Counseling. Ed: BROWN SD, LENT RW. John Wiley&Sons, New Jersey. 115-146.
- LINDFELT T, IP EJ, GOMEZ A, BARNETT MJ (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, **14**: 387-390.
- LINN BA, BURTON SJ, SHEPLER BM (2017). Integrating parts of the APhA Career Pathway Evaluation Program for pharmacy professionals into a career development lab. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **9**: 311-316.
- MACLAUGHLIN E, HAASE MR, IRONS BK, MCCALL KL, SLEEPER RB, PATRY RA, RAEHL CL (2009). Assessing an academic pharmacy position: guidelines for evaluating an institution and roles for new faculty. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(1)**: 17–24
- MCWHIRTER EH, RASHEED S, CROTHERS M (2000). The Effects of High School Career Education on Social-Cognitive Variables. *Journal of Counseling Psychology*, **47**: 330-341. Doi: 10.1037/0022-0167.47.3.330.
- MEDINA MS, SCHWIER NC, MILLER JL, MILLER MM, SKREPNEK GH (2018). Career Skills Assessment in a Doctor of Pharmacy Curriculum. *American journal of pharmaceutical education*, **82(7)**: Article 6300.
- MEHVAR R (2017). Why Every Aspect of an Academic Pharmacy Career Should Be Viewed Through the Lens of Scholarship. *American journal of pharmaceutical education*, **81(1)**: Article 2.
- MEZUNİYET ÖNCESİ ECZACILIK EĞİTİMİ ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM PROGRAMI (2015). ECZDEK Konseyi. Erişim: [http://www.pharmacy.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/70/2017/07/eczcep-2015.pdf]. Erişim Tarihi: 19.10.2018

- MIGLIORE MM, COSTANTINO RC, CAMPAGNA NA, ALBERS, DS (2013). Educational and career goals of pharmacy students upon graduation. *American journal of pharmaceutical education*, **77(9)**: Article 187.
- MORGALL J, BISSELL P (2004). Theories of professions and the pharmacist. *International journal of pharmacy practice*, **12**: 107-114.
- OSBORNE KW, WOODS KM, MAXWELL WD, MCGEE K, BOOKSTAVAR PB (2018). Outcomes of Student-Driven, Faculty-Mentored Research and Impact on Postgraduate Training and Career Selection. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **82(4)**: Article 6246.
- OVERHOLSER BR, FOSTER DR, HENRY JR, PLAKE KS, SOWINSKI KM (2010). The influence of an elective introductory clinical research course on pharmacy student interest in pursuing research-based careers. *American journal of pharmaceutical education*, **74(9)**: Article 165.
- ÖZSOY S, ÖZSOY G (2013). Eğitim araştırmalarında etki büyüklüğü raporlanması. *Elementary Education Online*, **12(2)**: 334-346.
- PAYAKACHAT N, OUNPRASEUTH S, RAGLAND D, MURAWSKI MM (2011). Job and career satisfaction among pharmacy preceptors. *American journal of pharmaceutical education*, **75(8)**: Article 153.
- RAY S, TICCIONI A, MUELLER R, BATTAGLIA J (2018). Design and short-term impact of an event to promote careers in clinical pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **10**: 389-395.
- RAY SM, WHEELER JS, BYRD DC (2013). A longitudinal learning experience to prepare residents for a career in academia. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **5**: 645-650.
- ROUNDS J, JIN J (2013). Nature, Importance, and Assessment of Needs and Values. Career Development and Counseling. Ed: BROWN SD, LENT RW. John Wiley&Sons, New Jersey. 417-447.
- SAĞLIK, İLAÇ VE ECZACILIK İSTATİSTİKLERİ YILLIĞI (2018). Türk Eczacıları Birliği. Erişim: [http://dergi.tebeczane.net/public_html/kitaplar/seiy_2018/html5/index.html?&locale=TRK&pn=3]. Erişim Tarihi: 15.12.2018
- SAVAGE LM, BEALL JW, WOOLLEY TW (2009). Factors that influence the career goals of pharmacy students. *American journal of pharmaceutical education*, **73(2)**: Article 28.
- SCHAUBA M, TOKAR DM (2005). The Role of Personality and Learning Experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, **66**: 304-325. Doi: 10.1016/j.jvb.2004.09.005.
- SCHOMMER JC, BROWN LM, MILLONIG MK, SOGOL EM (2003). Career Pathways Evaluation Program: 2002 Pharmacist Profile Survey. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **67(3)**: Article 79.

- SCHOMMER JC, BROWN LM, SOGOL EM (2008). Work profiles identified from the 2007 Pharmacist and Pharmaceutical Scientist Career Pathway Profile Survey. *American journal of pharmaceutical education*, **72(1)**: Article 02.
- SCHOMMER JC, SOGOL EM, BROWN L M (2013). Identifying work setting profile factors from the Career Pathway Evaluation Program. *American journal of pharmaceutical education*, **77(9)**: Article 194.
- SHEAFFER EA, BROWN BK, BYRD DC, GUPCHUP GV, MARK SM, MOBLEY SMITH, MA, ROSPOND RM (2008). Variables impacting an academic pharmacy career choice. *American journal of pharmaceutical education*, **72(3)**: Article 49.
- SHEN G, FOIS R, NISSEN L, SAINI B (2014). Course experiences, satisfaction and career intent of final year pre-registration Australian pharmacy students. *Pharmacy Practice*, **12(2)**: 392.
- SHOLY L, ZEENNY R (2013). A Career Exploration Assignment for First-Year Pharmacy Students. *American journal of pharmaceutical education*, **77(9)**: Article 195.
- SIERRA CM, ADAMS J (2017). The Influence of an Academic Pharmacy Mentorship Program on Mentees' Commitment to Pursue an Academic Career. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **81(1)**: Article 3.
- SILVERTHORNE J, PRICE G, HANNING L, SCANLAN J, CANTRILL J (2003). Factors that Influence the Career Choices of Pharmacy Undergraduates. *Pharmacy Education*, **3(3)**: 161–167.
- SIRACUSE MV, SCHONDELMAYER SW, HADSALL RS, SCHOMMER JC (2004). Assessing Career Aspirations of Pharmacy Students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **68(3)**: Article 75.
- SPOONER JJ, KENNEDY DR (2017). An Elective Course to Foster Interest in Academic Pharmacy Career Opportunities. *American journal of pharmaceutical education*, **81(1)**: Article 13.
- STANDARDS OF PRACTICE FOR CLINICAL PHARMACISTS (2014). American College of Clinical Pharmacy. Erişim: [https://www.accp.com/docs/positions/guidelines/standardsofpractice.pdf]. Erişim Tarihi: 09.03.2017
- STEINBERG M, COOPER M (2015). Impact of an oncology pharmacy elective course on guiding Doctor of Pharmacy students toward specializing in oncology pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **7**: 621-626.
- STROSCHEIN MJ, KURCZEWSKA U, MICHALAK DO (2017). Motivations Surrounding The Pursuit of a Pharmacy Career - The Case Of Polish Students. *Acta Poloniae Pharmaceutica - Drug Research*, **74(3)**: 1001-1010.
- SWEET BV, KELLEY KA, JANKE KK, KUBA SE, PLAKE KS, STANKE LD, YEE GC (2015). Career Placement of Doctor of Pharmacy Graduates at Eight U.S. Midwestern Schools. *American journal of pharmaceutical education*, **79(6)**: Article 88.

- THOMPSON AM, BLACKMER AB, JEFFRES MN, GLODE AE, MAHYARI N, THOMPSON M (2018). Clinical pharmacy academic career transitions: Viewpoints from the field Part 2: Understanding and balancing the distribution of effort. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **(10)**: 128–132.
- UBAKA CM, OCHIE UM, ADIBE MO (2013). Student pharmacists' career choices: a survey of three Nigerian schools of pharmacy. *Pharmacy Practice*, **11(3)**: 149-155.
- VUERNICK EL, KENNEDY DR (2017). Creating Student Organizations to Promote Careers in Academic Pharmacy. *American journal of pharmaceutical education*, **81(7)**: Article 6209.
- WHITE C, LOUIS B, JOYNER P, TOWNSEND-HOWELL D, SIMMONS-YON A, GRIFFIN L (2014). Pursuing a career in academia: Perceptions of pharmacists and student pharmacists. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, **6**: 449–454.
- WILLIS SC, SHANN P, HASSELL K (2006). Career choices, working patterns and the future pharmacy workforce. *The Pharmaceutical Journal*, **277**: 137.
- WILLIS SC, SHANN P, HASSELL K (2006). Who will be tomorrow's pharmacists and why did they study pharmacy? *The Pharmaceutical Journal*, **277**: 107.
- WILLIS SC, SHANN P, HASSELL K (2009). Pharmacy career deciding: making choice a “good fit”. *Journal of Health Organization and Management*, **23(1)**: 85-102.
- WILSON K, JESSON J, LANGLEY C, HATFIELD K, CLARKE L (2006). Pharmacy Undergraduate Students: Career Choices & Expectations Across A Four-Year Degree Programme. *Royal Pharmaceutical Society of Great Britain*. Erişim: [https://pharmacyresearchuk.org/wp-content/uploads/2012/11/Pharmacy_undergraduate_students_career_choices_and_expectations.pdf]. Erişim Tarihi: [04.02.2016]
- ZGARRICK DP, FRANKS AS (2013). Faculty Career Transitions: Guidance for What's Next. *American Journal of Pharmaceutical Education*, **77(2)**: Article 22.

EKLER

Ek-1



T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 12/11/2015

Toplantı Sayısı : 20

Karar Sayısı : 316

316- Üniversitemiz Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinden **Mehmet Barlas Uzun'un** "Türkiye'de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı çalışması ile ilgili 05/10/2015 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinden **Mehmet Barlas Uzun'un** "Türkiye'de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı çalışmasının, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
12/11/2015

Prof.Dr.Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Bu katıldığınız çalışma Ankara Üniversitesi Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda doktora tez kapsamında yapılan bir araştırma olup, araştırmanın adı “Türkiye’de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi Ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel Ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama”dır. Bu araştırma, Türkiye’de eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarını yaparken yararlanabilecekleri bir eğitim programı hazırlamak ve Türkiye’de bulunan eczacılık istihdam alanlarını ve bu alanların özelliklerinin belirlenmek amacıyla planlanmıştır.

Araştırmada sizin ile ilgili bilgiler araştırmacılar tarafından hazırlanan anketler ile toplanacaktır. Bu araştırmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılamayacaktır. Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Size ait tüm bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Çalışmaya Katılma Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve sözlü olarak dinledim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Bu koşullar altında, söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın büyük bir gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

Bu araştırmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılamayacaktır. Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Size ait tüm bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Bu formun imzalı bir kopyası bana verilecektir.

Gönüllünün;

Adı-Soyadı:

Tarih ve İmza:

Açıklamaları yapan araştırmacının,

Adı-Soyadı:

Görevi:

Adresi:

Tarih ve İmza:



EĞİTİCİ REHBERİ

1. OTURUM

Hedefler:

1. Öğrencilerin ve müdahaleyi gerçekleştiren eğiticinin tanışması, öğrencilere program amacı ve zaman çizelgesi hakkında bilgi verilmesi,
2. Öğrencilerin insanların çalışma nedenleri, çalışmanın hayatımızdaki yeri hakkında tartışması ve bilgi sahibi olması,
3. İş, meslek, kariyer kavramlarının tanımlanması, bu kavramların aralarındaki farklar hakkında tartışılması ve iş, meslek ve kariyer kavramlarının hayatımızdaki öneminin anlaşılması,
4. Hedef kavramının ve temel özelliklerinin tartışılması, öğrencilerin program sonucunda ulaşmak istedikleri hedefleri belirlemeleri.

Materyaller:

1. Slayt Programın Tanıtılması
2. Slayt İnsanlar neden çalışır?
3. Slayt Çalışmak, İş, Meslek ve Kariyer Arasındaki Farklar
4. Slayt Hedefler ve Temel Özellikleri
5. Program Sonu Hedefleri Formu

SÜRECİ

1. Grubun birbiri ile tanışması ve grup üyelerinin birbirine ısınması için “bana öykünü anlat” egzersizi uygulanır.
2. Program tanıtım slaytı incelenir, programın öğrencilere kazandıracakları açıklanır ve programın ne olup ne olmadığına dair slayt incelenerek, öğrencilerden geri bildirim alınır.
3. “İnsanlar neden çalışır? Çalışmak hayatımızda nasıl bir rol oynar?” sorularıyla birlikte bir tartışma başlatılır. Bu tartışmadan sonra çalışmak,

iş, meslek ve kariyer arasındaki farklar ile ilgili slayt incelenir ve öğrencilerden geri bildirim alınır.

4. Kişisel hedefler ve temel özellikleriyle ilgili slayt incelenir ve öğrencilere hali hazırda herhangi bir hedefleri olup olmadığı hakkında sorular sorulur. Bu hedeflere ulaşmak için öğrencilerin ne gibi eylemler yaptıklarıyla ilgili konuşulur. Daha sonra bu program sonunda ulaşmak istedikleri hedefi, bu hedefe ulaşmak için almaları gereken eylemleri, kullanılması gereken kaynakları ve zaman çizelgesini içeren tabloyu doldurmaları istenir.
5. Öğrencilerden, ilk oturuma ilişkin duygu, düşünce ve kazanımlarını kısaca yazılı olarak değerlendirmeleri istenerek oturum sonlandırılır.

Egzersiz: Bana Öykünü Anlat

Amaç: Tanışma, Gruba Isınma

Süre: 15 dakika

Katılımcılardan “Eczacılık fakültesini seçmeye şu şekilde karar verdim.....” şeklinde hikayeleri dinlenir.

Katılımcılara eczacılık fakültesini seçtikten sonra hayatlarından nasıl değişiklikler olduğuna dair sorular sorulur.

Slayt: Programın Tanıtılması

Bu program size:

1. Kariyerinizi planlamanıza yardım edecek bilgileri,
2. Akranlarınızla kariyer tercihleriniz ve kararlarınız hakkında tartışma ortamını,
3. Karar vermenize yardımcı olacak egzersiz ve kaynakları,
4. Türkiye’deki eczacılık istihdam alanları hakkında bilgileri

sağlayacaktır.

Slayt: Program:

Nedir?	Ne Değildir?
Kariyer kararlarınızda yardım edecek bilgileri sağlayacak bir süreç	Kariyer kararları sizin yerinize verecek bir program değil
Eczacılık kariyer seçenekleri için yararlı bir bilgi kaynağı	Size uygun bir alanı belirleyecek bir araç değil
Kariyer tercihlerinizi yaparken size yardımcı olacak egzersizleri içeren bir program	Kariyer memnuniyeti için kestirme bir yol değil
Sizin tarafınızdan yönetilen bir süreç	Sizin yerinize kararları verecek bir araç/danışman değil
Etkileşimli bir çalıştay	Anlatımlı bir ders değil
Hayat boyu devam eden çabaya katkı sağlayacak bir program	Hızlı bir düzeltme değil

Tartışma:

“İnsanlar neden çalışır? Çalışmak hayatımızda nasıl bir rol oynar? Çalışmanın diğer hayat rolleri ile ilişkisi nedir?” sorularıyla birlikte bir tartışma başlatılır. Bu tartışmadan hareketle kariyer, iş ve meslek tanımları ve farkları kavranır. (15 dk)

Slayt: Çalışmak, İş, Meslek Ve Kariyer Arasındaki Fark?

Çalışma pek çok toplumda hayatın okul bitiminden emekliliğe kadar olan bölümüyle ilişkilidir. İnsanların her zaman olmasa da genellikle ücret karşılığında hizmet ya da mal ürettiği süreç olarak tanımlanabilen çalışma, aynı zamanda kişinin ücret ya da gönüllülük temelli gerçekleştirdiği belirli faaliyetleri (gönüllü çalışmak vb.) de işaret etmektedir. İş ise, bu süreçte belirli bir zaman aralığında sahip olunan belirli bir çalışma pozisyonudur (Örneğin, bir ilaç fabrikasında 5 yıldır farmakovijilans sorumlusu olmak vb.).

İş ve kariyer kavramları, bazen birbirlerinin yerine kullanılsa da kariyer, mesleki yaşamınızın tüm ilerlemesidir. Psikologlar kariyer kelimesini, sıklıkla kişinin çalışma hayatı boyunca sahip olduğu işler koleksiyonu olarak tanımlar. Buna rağmen kariyer

kelimesi, daha kısıtlı olarak kişinin bir iş ailesine ait olması olarak da kullanılmaktadır (Örnek, eczacılık-mühendislik vb.).

Meslek ise, kişinin hayatını kazanmak için eğitimle sahip olduğu şeyi ifade etmektedir. Kariyer ve mesleğin tanımı hakkında alanda bazı tartışmalar olsa da iki kavram için de kesin bir tanıma ulaşmak şu anda mümkün değildir.

Slayt: Kişisel Hedefler

Hedef, belirli bir faaliyete girişim veya belirli bir gelecek çıktısını gerçekleştirmek için olan kararlılık olarak tanımlanabilir. Kişisel hedefler belirlemek, dışarıdan destek olmadan da bireylere davranışlarını organize etmekte ve korumakta yardımcı olur.

Hedefler nasıl olmalıdır?

Akla uygun olmalıdır: Kelimelere dökülebilmelidir.

Kabul edilebilir olmalıdır: Kişinin değerleri ile çatışmamalıdır.

Ulaşılabilir olmalıdır: Bir plan uygulanarak ulaşılabilirdir.

Yönetilebilir olmalıdır: Başkalarına bağlı olmamalıdır, kişinin kendi kontrolünde uygulanabilir bir plan olmalıdır.

Değerlendirilebilir olmalıdır: Değerlendirme için bir yöntem bulunmalıdır.

Arzulanmalıdır: Gerçekten gerçekleştirmek istediğiniz bir hedef olmalıdır.

Büyüme (Gelişme) üretmelidir: Pozitif kişisel gelişim ve değişim için kişiyi cesaretlendirmelidir.

Egzersiz: Kişisel Hedefler Belirleme

Amaç: Kişisel bir kariyer hedefi belirleyerek, bu hedefe ulaşmak için öncelikle hangi hedeflere ulaşılması gerektiğini, hangi kaynaklara ihtiyaç duyulduğunu, hangi tarihte bu hedefe ulaşılacağını ve bu hedeflere ulaştıkça kişinin kendini nasıl ödüllendireceğini belirlemek.

Bu programın sonunda ulaşmak istediğim hedef:

Bu hedefe ulaşmak için yapmam gerekenler	Hangi tarihte yapmış olacağım	Hangi kaynakları kullanacağım	Başarımı nasıl ödüllendireceğim

KARİYER, İŞ, MESLEK

“İnsanlar neden çalışır? Çalışmak hayatımızda nasıl bir rol oynar? Çalışmanın diğer hayat rolleri ile ilişkisi nedir?”

İlk başta bu sorular mantıksız gelebilir. İnsanlar çalışırlar, çünkü çalışmak zorundadırlar değil mi? Masaya yemek koymak ve kafalarının üzerinde bir çatı olması için işin sağladığı paraya ihtiyaçları vardır. Bu pek çok yetişkin için doğru olabilir, fakat hayatta kalmak için çalışmak, tüm hikayeyi açığa kavuşturmaz, en azından herkes için.

“Yaşamak İçin Çalışmak ya da Çalışmak İçin Yaşamak?” İşin İnsanın Hayatındaki Farklı Roller

İhtiyaçların Karşılanması İçin Çalışma

Bu soruyu cevaplamak için kullanılabilecek bir bakış açısı, Abraham Maslow’un (1943) İhtiyaçlar Teorisi’nden geçmektedir. Maslow’un piramitinin en altında temel hayatta kalma ihtiyaçları yer alırken, en üstte kendini gerçekleştirme bulunur.

Öyleyse yüksek ihtiyaçlarını karşılamak için çalışanlar, sadece yaşamak için çalışan fakir insanlardan saygın ve yüce mi? Maslow'un teorisini çalışmak için sahip olunan motivasyon ile ilişkilendirirken dikkat etmemiz gereken nokta, insanların neden çalıştıklarını hiyerarşik bir sıraya koymamak olmalıdır.

Bireyin Toplumdaki Kimliği Olarak Çalışma

İş, aynı zamanda insanların toplumdaki imajının bir ifadesidir. Bir kişinin mesleği, aynı zamanda onun sosyal adresinin (eğitim, sosyal sınıf, prestij vb.) de kısaltılmış bir anlatımıdır.

Bireysel Kimlik Veya Kendini Ortaya Koyma

Sanatçılar kadar açık bir şekilde olmasa da yaptığımız iş aslında kendimizi ortaya koymanın bir aracıdır.

Normatif Bir Beklenti, Grup Kimliği ve Sosyal Katkı Olarak Çalışma

Bazı topluluklarda çalışma bireyden çok grubun (aile, aşiret, toplum vb.) ihtiyaçları doğrultusunda şekillenebilir. Çalışmanın bu fonksiyonları Maslow'un güvenlik, sosyallik, saygınlık ve gerçekleştirme ihtiyaçları ile ilgilidir.

Bunun yanında, eğer yapabiliyorsa bir kişinin çalışması gerektiği pek çok toplumda kabul gören toplumsal bir normdur. Toplumumuzda da belirli bir yaşa gelmiş bireylerin “bir baltaya sap olması” gerektiği düşünülür ve çalışmayan insanlar “tembel” ve “aylak” olarak görülür. Çalışmanın normatif yönü, Maslow'un sosyal aidiyet ihtiyacı ile ilişkilendirilebilir.

Varoluşsal Bir Cevap ve Akıl Sağlığını Korumaya Yardım Etmek İçin Çalışma

Ünlü filozof Kierkegaard, çalışmanın insanların öz bilincinden, özellikle kendi ölümlülüğünden kaçışa yardımcı olduğundan bahseder. Bu durum bazılarımızın neden bu kadar işe bağımlı olduğunu ve pek çoğumuzun işten ayrıldığında ya da emekli olduğunda neden depresif hissettiğimizi açıklayabilir.

Çalışmanın pek çok sebebi bulunsa da tüm bu sebepler iki felsefi yaklaşıma indirgenebilir. Hedonik görüşte, insanlar olabildiğince bireysel zevk yaşamak ve acıdan kaçınmak için motive edilir. Bu yaklaşım, Maslow'un hayatta kalma, güvenlik

ve gerçekleştirme (ve belki de sevgi ve aidiyet) ihtiyaçlarının kapsamaktadır. Ödemonik yaklaşımda ise, insanlar mutlu bir hayattan öte “iyi bir hayat” yaşamaya motive edilirler. İyi bir şeyler yapmak, iyi hissetmenin üstünde tutulur. Böylelikle insan çalışarak bir amacı, anlamı olan ve topluma katkı sağlayan bir yaşama sahip olur. Ödemonik yaklaşım, Maslow’un estetik ve bilişsel ihtiyaçları (bilgelik, iyilik, adalet vb.) ve kendini gerçekleştirmesini (ya da bireyin kendi işsel potansiyelini açığa çıkarması) kapsar.

Diğer Hayat Rollerine Karşı çalışmak

Çalışma herkes için hayatın en değerli rolü olmasa da, ortalama olarak günde 8 saat çalışan birisinin hayatının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Her ne kadar pek çok yetişkin erkek öncelikle sahip olduğu işi çerçevesinde sosyalleşse de, kadınlar annelik, eş olma gibi diğer hayat rolleri ile de sosyalleşmektedir.

Diğer hayat rollerimiz ile çatışmayacak bir kariyer planlamak, hem kadın ve erkek eşitliğine katkı sağlayacak, hem de hayatta edinmek istediğimiz diğer rollerin (ebeveynlik, gönüllülük vb.) de işimize bağlı kalmadan gelişmesini sağlayacaktır.

2. OTURUM

Hedefler:

1. Öğrencilerin yetenek, ilgi, değer, beceri ve kişilik tipleri kavramları hakkında bilgi edinmesi,
2. Öğrencilere yetenek, ilgi, değer ve becerileri hakkında düşünmeleri sağlayacak egzersizlerin uygulanarak, kendi yetenek, ilgi ve becerileri hakkında farkındalık kazanmalarının sağlanması,
3. Öğrencilerin sahip oldukları ilgi, değer ve becerileri ile eczacılık istihdam alanlarını eşleştirmeleri,
4. Öğrencilerin yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeleri için hangi kaynaklardan yararlanabilecekleri konusunda bilgi sahibi olmaları.

Materyaller

1. Slayt Holland'ın Tipleri
2. Holland Mesleki Tercih Envanteri
3. Slayt Yetenek, Beceri, İlgi, Mesleki Değerler Kavramları
4. Mesleki Değerler Envanteri

SÜREÇ

1. Öğrencilere bir önceki oturum hatırlatılır.
2. Öğrencilere yetenek, ilgi, değer, beceri ve kişilik tipleri kavramları hakkında bilgi verilir.
3. Öğrencilere farklı eczacılık istihdam alanlarının, hangi yetenek, ilgi, değer, beceri ve kişilik tipleri ile ilişkili olabileceği sorulur ve farklı eczacılık istihdam alanlarında başarılı bir kariyere sahip olmak için hangi yetenek, ilgi, değer, beceri ve kişilik tiplerinin etkili olabileceği üzerinde tartışılır.
4. Öğrencilere, Holland'ın mesleki tercih envanteri dağıtılır ve hangi kişilik tiplerinin öğrencilerde baskın olduğu belirlenir. Öğrencilerden geçmiş başarımlarını düşünerek bunları baskın oldukları kişilik tipleri ile eşleştirmeye çalışmaları istenir.

5. Öğrencilere mesleki değerler envanteri dağıtılır ve hangi değerlere daha çok önem verdikleri belirlenir. Gelecekteki çalışma hayatlarını bu değerleri tarafından nasıl etkileneceği tartışılır.
6. Ev ödevi olarak öğrencilerden geçmişteki başarılarını ve bu başarılarla ilişkilendirdikleri kişilik tiplerini ve değerleri yazmaları istenir.

YETENEK

Yetenek, belirli bir eylem veya görevi gerçekleştirmek için sahip olunması gereken, öğrenilmiş veya doğuştan var olan fiziksel veya zihinsel kapasitedir.

BECERİLER

Beceriler uygulamalarla veya tekrar eden kullanımla edinilen yeterlik, yetkinlik ve maharetleri temsil eder. Becerileri etki alanları genel olabileceği gibi (kişiler arası iletişim, liderlik), alana özgü de olabilir (NMR analizi yapmak). Kariyer danışmanlığında becerilerin tahmini; alternatif kariyerlerin, mesleki gerekliliklerin, kişisel-gelişimin, eğitim ihtiyaçlarının ve eğitim planlamasının değerlendirilmesinde yardımcı olabilir.

İLGİ

İlgiler daima kariyer seçiminin önemli bir belirleyicisi olarak görülmüştür. İster çocuk olsun, ister genç, bireylerin çevresi, mesleki davranış ile ilgisi olan el sanatları, müzik, spor, matematik ve mekanik görevler gibi geniş bir dizi etkinlik sunma potansiyeline sahiptir.

Bireyler, kendilerini yeterli hissettikleri ve gerçekleştirdiklerinde değerli sonuçlar alacaklarını düşündükleri etkinliklere karşı ilgi geliştirirken, kendilerini yetersiz hissettikleri ve olumsuz sonuç bekledikleri olan etkinliklere karşı ilgi oluşturmakta zorlanmaktadır. Bireyler, bir etkinliğe karşı ilgi geliştirdikçe, o etkinlikteki gelişimlerini sürdürmek ve başarılarını arttırmak için hedefler oluşturmaktadır. Daha sonra ise, bu etkinlikten alınan performans (ödülleri, notlar, tatmin vb.) önemli bir geri-besleme döngüsü oluşturarak, ilgileri güçlendirmekte ya da tekrar şekillendirmektedir.

Mesleki ilgiler gençlik yıllarının başında ve erken yetişkinlikte durağan ve dengeli bir hale gelse de, ilgilerin değişmesi ya da büyümesi kuramsal olarak hayatın her anında olasıdır. Özellikle yeniden iş yapılandırma, çocuk sahibi olma ya da teknolojik gelişmeler gibi bireylerin yaşamlarında ya da çevresel koşullarında büyük değişimler yaşanması, bireyleri yeni etkinliklere katılma ve yeni yetenekler geliştirme konusunda cesaretlendirmektedir. Elbette ki, ilgilerin büyümesi yeni bir işe gönüllü olmak gibi bireysel nedenlere de dayanabilir. Her durumda yeni ilgilerin ortaya çıkması, basit bir maruz kalma ve geçmiş deneyimlerden daha çok insanların kendi yeterliliklerini nasıl okuduklarına ve olası hedef beklentilerinin olumlu yönde olmasına bağlı olmaktadır.

MESLEKİ DEĞERLER

Mesleki davranışlara etki eden iş ile ilgili inançlar ya da prensiplerdir. Değerler inançtır (1), davranışların arzulanan son durumları ile ilgilidir (2), inançların veya olayların seçimi ve değerlendirilmesine kılavuzdur (3), kavram ve zaman içinde sabit kalır (4) ve önem ilgisine göre sıralanmıştır (5). Değerler bu nedenle, geniş hedefleri temsil eden, kişisel özellikler gibi zaman ve kavramların sabit motivasyonel yapılardır.

HOLLAND'IN 6 KİŞİLİK TİPİ			
KİŞİLİK TİPİ	BELİRGİN ÖZELLİKLERİ	BASKIN TALEPLER/ETKİNLİKLER	TİPİK MESLEKLER
GERÇEKÇİ	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, antisosyal, uyumlu, içten, doğal, sabırlı, iç görüleri ve başarıma güdöleri fazla	*Kas etkinliği, motor koordinasyonu gerektiren işler *Açık havadaki işler, mekanik, sistematik çalışmalar *Nesneler, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler	Otomobil tamircisi-her çeşit araç teknisyeni, elektrikçi, mühendis, ziraat ile ilgili meslekler, beden eğitimi öğretmeni
ARAŞTIRICI	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, popüler olmaktan hoşlanmayan	*Analitik gözlem yapma *Sistematik deneysel çalışma *Fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları araştırma	Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronom, antropolog, tıp teknisyeni
ARTİSTİK	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan, duyarlı ve etkileyici	*Estetik faaliyetler yapar *Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler *Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma *Bağımsız yaratıcı çalışmalar	Yazar, ressam, aktör, tiyatro sanatçısı, müzisyen, kompozitör, dekoratör ve mimar
SOSYAL	Yardımcı, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	*İnsanlarla birlikteliği saptayan aktiviteler *Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek *Başkalarını ikna etme, yönlendirme	Sosyal hizmet uzmanı, rehabilitasyon danışmanı, psikolog, psikolojik danışman, halkla ilişkiler uzmanı, üniversite öğretim üyesi, öğretmen
GİRİŞİMCİ	Dışa dönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	*Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler *Sosyal eğlendirici etkinlikler *Organize edilmiş çalışmalar	Satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menejer, politikacı, avukat
GELENEKSEL	Dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, özdenetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	*Sistemli kurallara bağılı aktiviteler *Nesnelerle ilgili sistematik çalışmalar *Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma	Banka veznedarı, kütüphaneci, daktilograf, postacı, muhasebeci, kitapçı, finans elemanı

Egzersiz. HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ

AÇIKLAMA: Her maddeyi okuyun ve size uygun yanıtı (x) biçiminde işaretleyin.

NO	MADDELER	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	()	()	()
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	()	()	()
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	()	()	()
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	()	()	()
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	()	()	()
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	()	()	()
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	()	()	()
8.	Bir bilim müzesini incelemek	()	()	()
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	()	()	()
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	()	()	()
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	()	()	()
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	()	()	()
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	()	()	()
14.	Bir oyun için takım oluşturma	()	()	()
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	()	()	()
16.	Bir toplantıyı yönetmek	()	()	()
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	()	()	()
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	()	()	()
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	()	()	()
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	()	()	()
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	()	()	()
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	()	()	()
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	()	()	()
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	()	()	()
25.	Planlar ve grafikler yapmak	()	()	()
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	()	()	()

27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	()	()	()
28.	Telefonla iş idare etmek	()	()	()
29.	Acil durumlarda insanlara yardım etmek	()	()	()
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	()	()	()
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	()	()	()
32.	Filmler için konu müziği bestelemek	()	()	()
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	()	()	()
34.	Biyoloji çalışmak	()	()	()
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	()	()	()
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	()	()	()
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	()	()	()
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek	()	()	()
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	()	()	()
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	()	()	()
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	()	()	()
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	()	()	()
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	()	()	()
44.	Bir bandoda çalmak	()	()	()
45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak	()	()	()
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	()	()	()
47.	Depremin nedenlerini araştırmak	()	()	()
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	()	()	()
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	()	()	()
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	()	()	()
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	()	()	()
52.	Mobilya yapmak	()	()	()
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	()	()	()
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	()	()	()
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	()	()	()
56.	İl genel meclisinde çalışmak	()	()	()
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	()	()	()
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	()	()	()
59.	Elektronik alet çalıştırmak	()	()	()
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	()	()	()
61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	()	()	()
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	()	()	()
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	()	()	()

64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	()	()	()
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	()	()	()
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	()	()	()
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	()	()	()
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	()	()	()
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	()	()	()
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	()	()	()
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	()	()	()
72.	Metal bir heykel tasarlamak	()	()	()
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	()	()	()
74.	Kısa hikayeler yazmak	()	()	()
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	()	()	()
76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	()	()	()
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	()	()	()
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	()	()	()
79.	Aylık bütçe planı yapmak	()	()	()
80.	Bir havuz veya gölde yabancı hayatı araştırmak	()	()	()
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	()	()	()
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	()	()	()
83.	İş gezilerine çıkmak	()	()	()
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	()	()	()
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	()	()	()
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	()	()	()
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	()	()	()
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	()	()	()
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	()	()	()
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	()	()	()

HOLLAND MESLEK TERCİHİ PUANLAMA CETVELİ AÇIKLAMA:

Her kategorinin kapsamına giren sorulara verdiğiniz cevapları işaretleyin ve her kategoride toplam puanları altına yazınız. En yüksek “**Hoşlanırım**” yanıtı ait olduğunuz kişilik tipini gösterir. En yüksek “**Hoşlanmam**” yanıtı ise uzak olduğunuz kişilik tipini gösterir. Yüksek puanlar daha çok “**Farketmez**”de yoğunlaşmışsa kişilik tipi hala belirginleşmemiştir.

	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
ARAŞTIRICI 1,3,4,8,11,17,22,34 39,41,47,48,68,71,80			
TOPLAM			
ARTİSTİK 6,10,14,31,32,42,44,45 50,62,72,74,77,78,81			
TOPLAM			
SOSYAL 2,21,29,37,49,55,58,60 64,65,66,73,87,88,90			
TOPLAM			
GİRİŞİMCİ 7,15,16,18,20,28,33,35 51,56,63,67,75,83,85			
TOPLAM			
GELENEKSEL 5,12,23,24,27,30,36,43 46,57,69,76,86,89			
TOPLAM			
GERÇEKÇİ 9,13,19,25,26,38,40,52 53,54,59,61,70,82,84			
TOPLAM			

Egzersiz. Mesleki Değerler Envanteri

Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. Önemli olduğunu düşündüğünüz cümleleri işaretleyiniz. Sizin için en önemli olacağını düşündüğünüz 3 değer hakkında karar verin ve aşağıdaki kutuya yazınız.

Başarı: Bu çalışma değerini içeren işler, belirli sonuçlar üretir. Çalışan bir görevin tamamlandığından emin olur. İş, çalışanların en güçlü yeteneklerini kullanmalarına olanak verir ve iş bittiğinde çalışanlarda başarı hissi oluşturur.

1. Yeteneklerini kullanmak: Bireysel yeteneklerimi kullandığım bir iş istiyorum.
2. Başarmak: Başarı hissine ulaştığım bir iş hoşuma gider.

Rahatlık: Güvenlik ve iyi çalışma koşulları değerleri ile ilgilidir.

3. Etkinlik: Her zaman meşgul olduğum bir iş istiyorum.
4. Bağımsızlık: İşimi yalnız yapabildiğim bir iş istiyorum.
5. Çeşitlilik: Her gün yapmak için farklı bir şeylere sahip olduğum bir iş istiyorum.
6. Tazminat: Pek çok çalışanla kıyaslandığımda yüksek ödeme aldığım bir iş istiyorum.
7. Güvenlik: İşimden olmayacağımı bildiğim bir iş istiyorum.
8. Çalışma Koşulları: İyi çalışma koşullarına sahip bir iş istiyorum.

Statü: Bu değeri sağlayan işler pek çok yükselme, liderlik rolleri, başkalarından saygı ve hayranlık alma fırsatına sahiptir.

9. İlerleme: Yüксеlebildiğim bir iş istiyorum.
10. Tanınma: Yaptığım işin takdir edildiği bir iş istiyorum.

11. Yetki: Diğer çalışanlara yön verdiğim bir iş istiyorum.

12. Sosyal Statü: Çalıştığım insanlar ve toplum tarafından saygı duyulan bir işte çalışmak istiyorum.

Özgecilik (Fedakarlık): Bu değeri sağlayan işler çalışma arkadaşları ile dostane ilişkilerin kurulduğu, rekabetçi olmayan bir çalışma ortamında, başkalarına hizmet verme fırsatı sağlar.

13. Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşlarımla kolay geçinebildiğim bir iş istiyorum.

14. Sosyal Hizmet: Diğer insanlar için bir şeyler yaptığım bir iş istiyorum.

15. Ahlaki Değerler: Doğru ve yanlış olarak düşündüğüm şeylere karşı gelmek zorunda kalmayacağım bir iş istiyorum.

Güvenlik: Bu değeri sağlayan işlerin, çalışanlara destek olan yöneticileri vardır. Bu da öngörülebilir ve istikrarlı bir çalışma ortamı sağlar.

16. Şirket Politikaları: Çalıştığım şirket tarafından adil muamele gördüğüm bir iş istiyorum.

17. Süpervizyon/İnsan İlişkileri: Süpervizörümün yönetim karşısında beni desteklediği bir iş istiyorum.

Özerlik: Bu değeri sağlayan işlerde çalışan kişiler, kendi başına çalışabilme ve karar alabilme fırsatına sahip olmaktadır.

18. Yaratıcılık: Kendi fikirlerimi deneyebildiğim bir iş istiyorum.

19. Sorumluluk: Kendi kararlarımı alabildiğim bir iş istiyorum.

20. Özerklik: Çoğunlukla kendi başıma çalışabildiğim bir iş istiyorum.

En yüksek 3 Çalışma Değerim:

- 1.
- 2.
- 3.

Ev Ödevi: Bugün tartıştığımız ilgi, yetenek, beceri, değer ve kişilik tipleri konularını ve egzersizlerini de dikkate alarak, geçmiş yaşadığınız başarıları ve bu başarı ile ilgili olabilecek ilgi, değer, beceri, yetenek ve kişilik tiplerini yazınız.



3. OTURUM

Hedefler

1. Öğrencilerin bir iş tercih ederken dikkat etmeleri gereken konular hakkında bilgi sahibi olmaları,
2. Öğrencilerin sahip olmak istedikleri iş hakkındaki kendi önceliklerini belirlemeleri,
3. Karar verme sürecinin tartışılması ve öğrencilerin daha önce verdikleri kararların nasıl verdikleri üzerine düşünmeleri,
4. Bireylerin verdikleri kararlardan kendilerinin sorumlu olduklarının ve iyi kararların, kararın altında yatan nedenlerin iyi anlaşılması ile verilebileceğinin anlaşılması,
5. Öğrencilerin önemli karar anlarında kullanmak üzere bir tekniği öğrenmeleri ve uygulamaları.

Egzersiz:

Oturumda, eczacılığın istihdam alanlarından bir tanesinde çalışan, rol model olabilecek bir eczacı ile örnek bir görüşme gerçekleştirilir ve hakkında bilgi alınmak isteyen işle ilgili hangi soruların sorulması gerektiği tartışılır.

Sorular:

1. İşinizin adı nedir, birkaç cümle ile işinizi ve doğasını tanımlayabilir misiniz?
2. İşinizde yerine getirmeniz gereken temel görevler ve sorumluluklar nelerdir?
3. İşinizin fiziksel gereksinimleri nelerdir? (Uzun süre ayakta kalma, uzun süre masa başında çalışma, tempo vb.)
4. İş yerinizde özel bir kıyafet giymeniz gerekiyor mu?
5. Özel bir kıyafet haricinde, iş yerinizde bir kıyafet kodu var mı?
6. Vardiyalı mı çalışıyorsunuz? Mesai saatleri dışında çalışmak zorunda kalıyor musunuz? Bu çalışma için ekstra bir ücret alıyor musunuz?
7. İşinizin gerektirdiği analitik/sosyal beceriler nelerdir?
8. İş yerinizde sahip olduğunuz çevresel koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? (Kendinize ait odanız var mı? Odanız güneş alıyor mu? Vb. vb.)

9. Yaptığınız iş eczacılık diploması dışında herhangi bir eğitim gerektiriyor mu? Ya da alanınızda çalışacak birisine ek bir eğitim tavsiye eder misiniz? Ederseniz bu ne olur?
10. İş yerinizde üstlerinizle olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız? Yaptığınız işte kendinizi ne kadar özgür hissediyorsunuz?
11. İş yerinizde astlarınızla olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?
12. Yaptığınız işi düşündüğünüzde sizce aldığınız ücret yeterli mi? Aldığınız ücret ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?
13. Son olarak, yaptığınız işte geleceğinizi düşündüğünüzde sizce nasıl bir kariyere sahip olacaksınız?

KARAR VERME

Psikolojide, karar verme farklı seçeneklerin içinden bir inanç ya da eylemin seçilmesiyle sonlanan bilişsel bir süreç olarak tanımlanır. Her karar verme sürecinin bir son seçimi olsa da bu seçim her zaman eyleme dönüşmeyebilir.

Aldığınız kararlar hakkında rahat davranabilmek için karar verme konusunda kendinize güvenmeniz gerekmektedir. Karar vermekle ilgili kesin bir doğru yoktur ve herkesin kendisine uygun farklı yöntemleri vardır. Örneğin iyi bir karar olduğunu düşündüğünüz, önemli bir bireysel kararınızı ele alalım;

Nasıl hareket etmiştiniz? Hangi yaklaşım/yaklaşımları kullanmıştınız?

Aşağıdaki tanımları inceleyin ve hangisinin sizi yansıttığını düşünün. Aldığınız karara uygun olarak farklı bir stil seçebilirsiniz:

Mantıklı: Sistematik bir yaklaşımla, artı ve eksileri (lehte ve alehte olanları) değerlendirir. Bu önceliklerinizin ne olduğu konusunda size yardımcı olabilir.

Konuşkan: Bir şeyleri açıkça fark etmeden önce, düşünceleriniz hakkında başka biriyle konuşabilirsiniz. Sizi iyi tanıyan ya da tarafsız birisiyle konuşmak, sorunları açıklığa kavuşturmakta size yardımcı olabilir. Alacağınız kararı daha önceden almış olan birisiyle konuşmak da size yardımcı olacaktır.

Sezgisel: İçinizden gelen ses ile devam edebilirsiniz. Geçmişte güvenilir değil miydi? Hiç yanıldınız mı? Eğer bazen yanlış yapmak konusunda rahatsızsanız, bu çok da önemli olmayabilir.

Kararsız: Bir karara ulaşmadan önce, düşüncelerin üzerinde bir süre kafa yorarlardan mısınız? Belki yoluna devam etmek için biraz kanıt topluyorsunuzdur? Kararlarınızı alırken acele etmeden araştırma yapmak faydalı olurken, karar almayı ertelediğinize emin olun.

Deneyen: Bir şeyi tamamen kabullenmek için belki önce denemeniz gerekiyordur. İşle ilgili bir miktar deneyim edinmek ve işte çalışanlarla konuşmak bunu sağlayabilir. Eğer yaklaşımınız buysa, fikir değiştirmek konusunda rahat olabilirsiniz ve deneyim, size faydalı bir anlayış kazandırabilir.

Daha az etkili bazı düşünme stilleri:

Düşüncesiz: Şimdi karar ver, sonra düşün. Bakmadan üzerinden atla.

Kadercı: “Her şey olacağına varır”. Çevre veya kadere bırak.

Geciktiren: “Daha sonra düşünürüm”.

Donup kalan: “Bu kararla yüzleşemem”.

Karar verirken nelerden/kimlerden yararlanabiliriz?

Geçmiş başarılar: Önemli kararlar verirken kullandığınız kendinize ait yönteminiz olabilir. Eğer geçmişte kullandığınız ve başarılı kararlar vermenize yarayan bir yöntem varsa, onu kullanmaya devam edebilirsiniz.

Güvenilir yol göstericiler: İster aile üyeleriniz olsun, ister arkadaşlarınızdan birisi, isterse tamamen başka birisi olsun, eğer güvendiğiniz yol göstericiler varsa, onların desteğini kullanabilirsiniz.

Uzman görüşü: Seçenekleriniz konusunda uzman biriyle konuşmak, kararlarınızı almakta size yardımcı olabilir ve iyi hissettirebilir.

Düşüncelerinizi yazıya dökmek: Pek çok insan ister artılar/eksiler şeklinde olsun, ister daha basit bir şekilde olsun, seçeneklerini yazıya dökmeyi bir beyin fırtınası yöntemi olarak rahatlatıcı bulur.

Egzersiz: Kuvvet Alanı Analizi

Analiz nasıl kullanılır?

Önce almanız gereken kararı, boş bir kağıdın ortasına yazın. Daha sonra kararınızı destekleyen güçleri kağıdın soluna, kararınızın karşısında olan güçleri kağıdın sağına sıralayın.

Bunu yaparken aşağıdaki soruları düşünün:

- Kararımdan ne gibi bir fayda sağlayacağım?
- Kararımı kimler destekler? Kimler karşısında durur? Neden?
- Kararımı uygulamak ne kadar zor? Gerekli zaman ve kaynağa sahip miyim?
- Kararımı aldığım anda karşılaşacağım riskler neler olabilir?

İpucu: Kararınızı etkileyecek olabildiğince çok faktör belirlemek önemlidir. Gerekli olduğunda aileniz, arkadaşlarınız, çalışma arkadaşlarınız ve uzmanlara danışmaktan çekinmeyin.

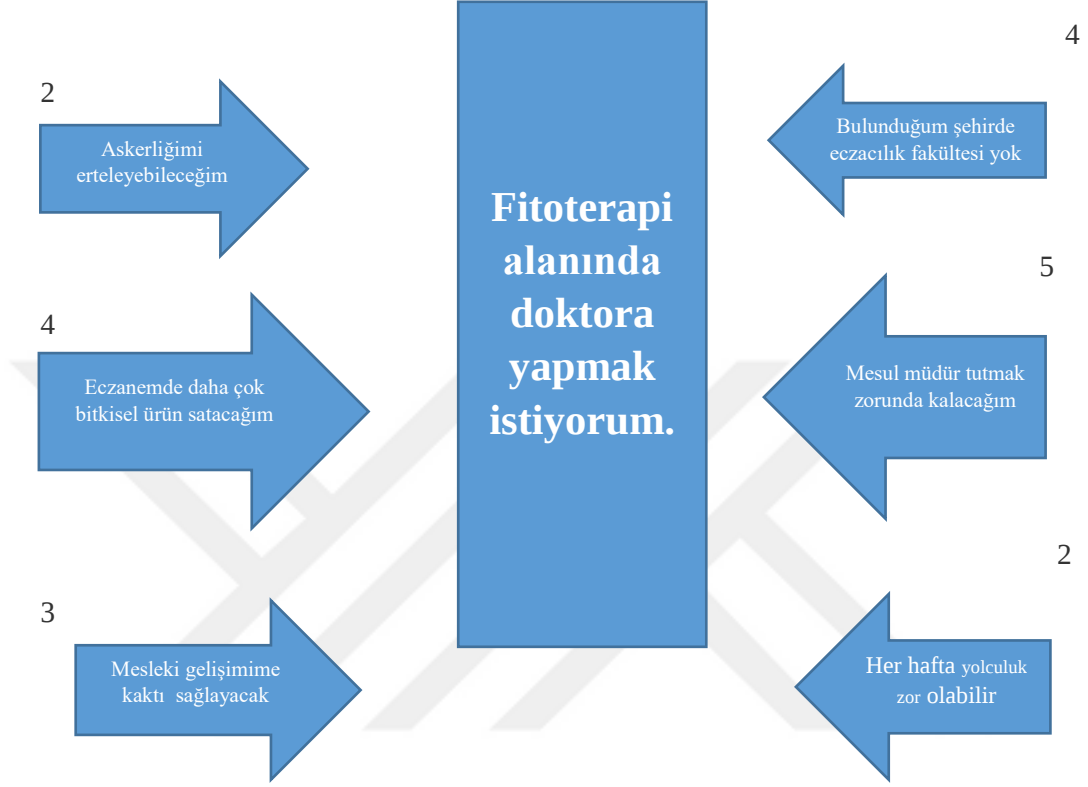
Daha sonra tüm güçler için 1'den (*zayıf*), 5'e (*güçlü*) kadar bir skor belirleyin ve her sütundaki skorları toplayın.

Her kuvvetin etkisinin görsel temsili için, etrafına bir ok çizin. Etkisi büyük olan kuvvetler için büyük oklar, küçük olan kuvvetler içinse küçük oklar kullanın.

Örnek Uygulama

Kararı Destekleyen Güçler

Kararın Karşısındaki Güçler



Toplam: 10

Toplam: 11

Örnek üzerinden devam edecek olursak:

1. Eczanede daha çok bitkisel ürün satmanın etkinliği, çalışanlarımı da bu konuda eğitirsem artabilir.
2. Eczane çalışma saatleri dışında ders saatleri olan bir doktora programına başvurursam mesul müdür tutmak zorunda kalmayabilirim.

4. ve 5. OTURUM

Hedefler

1. Öğrencilerin bir iş başvurusuna hazırlanırken nelere dikkat etmeleri konusunda bilgi edinmesi,
2. Öğrencilerin iş ilanlarını incelerken nelere dikkat etmeleri konusunda bilgi edinmesi
3. Öğrencilerin öz geçmiş ve iş başvuru formu doldururken nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda bilgi edinmesi,
4. Öğrencilerin örnek bir iş görüşmesi yaparak, iş görüşmelerinde sık sorulan soruları tanımaları ve iş görüşmesi konusunda bir deneyim kazanmaları.

Başvuru Formları ve Görüşmeler

Bir işe başvurduğunuzda, genellikle bir başvuru formu doldurursunuz ve bunun değerlendirilmesi sonucunda bir görüşmeye davet edilebilirsiniz.

Başvuru formlarında yer alan bilgiler, herkesin aynı şekilde değerlendirilmesi için standart hale getirilmiştir ve iş görüşmeleri, sizin iş için gerekli davranış, motivasyon ve yeteneğe sahip olup olmadığınızı belirlemek üzere yapılır.

Herhangi Bir İşe Başvururken:

Pozisyon Analizi

Tanımlanan bir pozisyona başvurmadan önce:

1. Pozisyon için gerekli eğitim, nitelik, beceri, deneyim ve kişisel özelliklere sahip olduğunuzdan,
2. Pozisyonun sizin hedefleriniz ve değerlerinize uygun olduğundan,
3. Pozisyon hakkında daha fazla soru sormanız gerekip gerekmediğinden emin olun.

Eğer pozisyon ile sizin ihtiyaçlarınız, değerleriniz, yetenekleriniz arasında bir uyum olduğunu düşünüyorsanız, başvuru formunu doldurmaktan çekinmeyin.

Başvuru Formları

CV'nizi hazırlamak için yaptığınız çalışma, her türlü iş başvurusu formunu doldurmanıza da yardımcı olacaktır. Herhangi bir iş başvuru formunu doldururken;

1. Talimatları dikkatli bir şekilde izlediğinizden,
2. Sizden istenen her bilgiyi sağladığınızdan,
3. Yaptığınız işlere özel örnekler verdiğinizden (istenen bir kriteri nasıl sağladığınız sorulduğunda, başvurunuz istenen kriteri ne kadar yakından karşıladığınıza göre değerlendirilecektir),
4. “Katkıda bulunuldu”, “içinde yer alındı” gibi belirsiz bir dil yerine, “yönetildi”, “anlaşma sağlandı”, “revize edildi” gibi eyleme dayalı etkin bir dil kullandığınızdan,
5. İş ile ilgili değerleri anladığınızı ve bu değerleri günlük çalışmada nasıl kullanacağınızı ifade ettiğinizden,
6. Öncelikle bir karalama veya kopya üzerinde çalışıp, cevaplarınızdan emin olduktan sonra gerçek başvuru formunu doldurduğunuzdan emin olun.

Görüşmeler

Bir iş görüşmesini kendinizi tanıtmak için bir fırsat olarak görebilirsiniz. Şansınızı arttırmak için:

1. Görüşmenin yapılacağı yeri önceden kontrol ederek, buraya nasıl ve ne kadar zamanda ulaşacağınızı hesaplayın. Büyük iş yerlerinin karmaşık yerler olduğunu unutmayın ve görüşmenin tam olarak nerede yapılacağını önceden öğrenin.
2. Görüşmenin sizin için avantaj olduğunu unutmayın. Başvuru formunuz beğenildi ve kendiniz hakkınızda daha çok bilgi vermek için görüşmeye davet edildiniz.
3. Size sorulan soruları dikkatli bir şekilde dinleyin ve olabildiğince açık bir şekilde cevaplayın.
4. Görüşmeye gittiğiniz yerin (şirket, hastane, üniversite vb.) değerlerini anladığınızı ve bu değerleri günlük çalışmada nasıl kullanacağınızı ifade etmeye hazır olun.

5. Acele etmeyin. Cevaplarınız üzerine düşünün. Eğer soru ile ilgili anlamadığınız bir şey olursa, açıklama için soru sormaktan çekinmeyin.
6. Sormak istediğiniz soruları düşünün ve görüşmenin sonunda sormayı geciktirmeyin.



Ek-4

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği – Kısa Formu ve Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği’nin Türkçe Formu İçin Yapılan İzin Yazışması



Ek-5

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Aşağıda kariyer kararlarına ilişkin çeşitli görevler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve her bir görevi yerine getirmede kendinize ne ölçüde güvendiğinizi aşağıdaki 5 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katkılarınız için hepinize teşekkürler.

1-----2-----3-----4-----5

Hiç Güvenmiyorum Güvenmiyorum Çok Az Güveniyorum Güveniyorum Çok Güveniyorum

1. İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi toplamak için interneti kullanabilme	1	2	3	4	5
2. İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme	1	2	3	4	5
3. Önünüzdeki 5 yıla ilişkin hedeflerinizle ilgili bir plan yapabilme	1	2	3	4	5
4. Seçtiğiniz alanda akademik sorunlar yaşarsanız atmanız gereken adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
5. Yeteneklerinizi doğru bir şekilde değerlendirebilme	1	2	3	4	5
6. İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme	1	2	3	4	5
7. Seçtiğiniz bölümün eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyacınız olan adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
8. Bazen başarısızlık ve ümitsizlik yaşarsanız bile bölümünüzde ya da kariyer hedefinizde ısrarla çalışmaya devam edebilme	1	2	3	4	5
9. İdealinizdeki işin ne olabileceğini belirleyebilme	1	2	3	4	5
10. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde bir meslekte olabilecek değişimlerle ilgili bilgi edinebilme	1	2	3	4	5
11. Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
12. İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme	1	2	3	4	5

13. Seçtiğiniz bölüm sizi tatmin etmezse bölüm değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
14. Bir işte en çok neye değer verdiğinizize karar verebilme	1	2	3	4	5
15. Bir işi yapan insanların yıllık ortalama kazançlarını öğrenebilme	1	2	3	4	5
16. Mesleki kariyeriniz konusunda bir karar verme ve bir daha bunun hakkında doğru muydu, yanlış mıydı diye düşünmeme	1	2	3	4	5
17. Girdiğiniz iş sizi tatmin etmezse iş değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
18. Mesleki kariyer hedefleriniz için nelerden vazgeçmeye hazır olduğunuzun ya da hazır olmadığınızın farkında olabilme	1	2	3	4	5
19. İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma	1	2	3	4	5
20. İlgilerinize uygun bir bölüm ya da kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
21. Mesleki kariyer alternatiflerinizle ilgili iş bulabileceğiniz kurumları belirleyebilme	1	2	3	4	5
22. Yaşamak istediğiniz yaşam stilini belirleyebilme	1	2	3	4	5
23. Mezuniyet sonrası yüksek lisans, doktora, ya da uzmanlık eğitimi alabileceğiniz okullar hakkında bilgi toplayabilme	1	2	3	4	5
24. Başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirebilme	1	2	3	4	5
25. Seçtiğiniz bölüm ya da kariyerde başarılı olamazsanız, alternatif bir bölüm ya da kariyer belirleyebilme	1	2	3	4	5

Ek-6

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği

Aşağıda, seçilen bir kariyer sonucu kişinin elde edilebileceği sonuçlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her bir ifadeyi okuyunuz ve her bir ifadeye kendinizle ilgili olarak ne düzeyde katıldığınızı 4 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katılarınız için hepinize teşekkürler.

1-----2-----3-----4

Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum
Tamamıyla Katılıyorum

1. Yaptığım kariyer planı beni tatmin edecek bir sonuca götürecektir.	1	2	3	4
2. Seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım.	1	2	3	4
3. Geleceğim iyi olacak.	1	2	3	4
4. Seçtiğim kariyerde/meslekte becerilerimi kullanabileceğim.	1	2	3	4
5. Kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda kontrol benim elimdedir.	1	2	3	4
6. Kendime iyi bir gelecek sağlayabileceğim.	1	2	3	4
7. Seçtiğim kariyer doğrultusunda istediğim işe girebileceğim.	1	2	3	4
8. Seçtiğim kariyer/meslek bana ihtiyacım olan geliri sağlayacak.	1	2	3	4
9. Toplumumuzda saygı duyulan bir kariyerim/mesleğim olacak.	1	2	3	4
10. Kariyer/meslek hedeflerime ulaşacağım.	1	2	3	4
11. Ailem kariyer/meslek seçimimi onaylayacaktır.	1	2	3	4
12. Seçtiğim kariyer/meslek istediğim yaşam tarzını sürdürmemi sağlayacak.	1	2	3	4

ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı: Mehmet Barlas
Soyadı: UZUN
Doğum yeri ve tarihi: Uşakbükü-06/04/1984
Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti
Medeni durumu: Evli
Askerlik durumu: Tecilli
İletişim adresi ve telefonu: (Ev) İlkadım Mah. Yeşilvadi Cad. No: 10/6 Çankaya-
Ankara
0506 2750631 (cep)

II- Eğitim

2012 -Halen Ankara Üniversitesi Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı
(Doktora Eğitimi)

2007 - 2012 Anadolu Üniversitesi Eczacılık Fakültesi (Lisans Eğitimi)

1999 - 2002 Eskişehir Fatih Fen Lisesi (Lise)

Yabancı Diller: İngilizce (İleri Seviye)

III- Unvanları

2012- Eczacı

IV- Mesleki Deneyimi

2012 – 2018 devam ediyor Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Eczacılık
İşletmeciliği Araştırma Görevlisi

V- Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

Ankara Eczacı Odası

Türkiye Biyoetik Derneği

Tarım ve Gıda Etiği Derneği

VI- Bilimsel İlgi Alanları

1- Ulusal dergilerde yayımlanmış makaleler:

Uzun MB, Gülpınar G, Özçelikay G. Türk Eczacılığına Önemli Katkısı Olan Bir Asker: Prof.Dr. Gen. Enver İzgü, Türkiye Klinikleri J Med Ethics, 2016; 24(1): 30-4

Gülpınar G, **Uzun MB**, Yalın NY. Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarının serbest eczacıların iş doyumuna üzerine etkisi: kalitatif bir çalışma. Turkish Journal of Bioethics, 2015; 2(1), 36-46.

Gülpınar G, **Uzun MB**, Özçelikay G. Views of the academic members in Ankara University Faculty of Pharmacy about pharmacy ethics education. Türkiye Klinikleri J Pharm Sci, 2015, 4(1), 1-8.

2- Uluslararası dergilerde yayımlanmış makaleler:

Uzun MB, Gülpınar G, Özçelikay G. The Situation Of Curriculums of Faculty Of Pharmacies In Turkey. Marmara Pharmaceutical Journal, 2017; 21(24530): 183-189

3- Ulusal sempozyum / kongre / konferans / kurultay bildirileri:

Dolu S, Gülpınar G, **Uzun MB**, Özçelikay G. Türkiye’de Eczanelerde İlaç Dışı Ürünlerin Satışında Eczacının Etik Sorumluluğu. 13. Türkiye Eczacılık Kongresi, 21-24 Aralık, İstanbul, Türkiye

Uzun MB, Gülpınar G, Kılıcdağı Y, Özçelikay G, Ankara University Faculty of Pharmacy Graduates Opinions About Undergraduate Education. 22nd EAFP CONFERENCE 12 - 13 - 14 May 2016 Faculty of Pharmacy - University Paris-Sud · France POSTGRADUATE STUDIES IN PHARMACY EDUCATION.

Uzun MB, Gülpınar G, Özçelikay G. Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi 1.Sınıf Öğrencilerinin Meslek Tercihine Etki Eden Faktörler ve Eczacılık Mesleğinin Geleceği Hakkındaki Düşünceleri, I. Ulusal Eczacılık Eğitimi ve Akreditasyon Kongresi, 9-10 Mayıs 2016, Hacettepe Kültür Merkezi, Ankara.

Gülpınar G, **Uzun MB**, Özçelikay G (2015). The Comparison of Two Methods Used In Ethics Courses In Ankara University Faculty Of Pharmacy. ISOPS 11th International Symposium on Pharmaceutical Sciences, June 9-12, Ankara

Uzun MB, Gülpınar G, Özçelikay G (2015). The effects of Social Security Institution implementations on community pharmacists' job satisfaction: a qualitative study. ISOPS 11th International Symposium on Pharmaceutical Sciences, June 9-12, Ankara

Süzen B, **Uzun MB**, Gülpınar G, Özçelikay G (2015). Drug Labeling Systems In Public Hospitals. ISOPS11th- International Symposium on Pharmaceutical Sciences, June 9-12, Ankara

Uzun MB, Gülpınar G, Özçelikay G (2015). Farmakogenomi ve geleceği: İlaç ve genin kesiştiği noktada ortaya çıkabilecek etik sorunlar. VII. Türkiye Biyoetik Derneği Uluslararası Kongresi, 9-12 Nisan, Ankara

Aykaç G, **Uzun MB**, Gülbin Özçelikay (2015). Eczacı Meslek Hakkı ve Etik. 6. Tıp Etiği ve Tıp Hukuku Sempozyumu. 23-26 Eylül, Van.

Uzun MB, Aykaç G, Özçelikay G. (2015). Hasta Güvenliği Açısından E-Reçete. 6. Tıp Etiği ve Tıp Hukuku Sempozyumu. 23-26 Eylül, Van.

VII- Bilimsel Etkinlikleri

1- Ödüller

13. Türkiye Eczacılık Kongresi, 21-24 Aralık, İstanbul, Türkiye, Poster İkincilik Ödülü

2- Proje:

Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Koordinatörlüğü BAP doktora tez projesi

VIII- Diğer Bilgiler

1- Eğitim programı haricinde aldığı kurslar ve Katıldığı eğitim seminerleri

Etkili İletişim Becerileri Eğitimi- Atölye Tempo. 14-15, 21-22 Temmuz 2016, Ankara

Joint American University of Sovereign Nations- Turkish Bioethics Association

Intensive Bioethics Course, 5-6th. June, 2016, Ankara

Geliştirilmiş Eğitim Programı Eğitimi- Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi, 4-6 Ocak 2016, Ankara

Bilimsel Proje Yazma Eğitimi- Ankara Eczacı Odası. 20-22 Şubat 2015, Ankara

2- Organizasyonunda katkıda bulunduğu bilimsel toplantılar