

DERLEME

PROFESYONEL KİMLİK GELİŞİMİ VE HEMŞİRELİK

Selma Sabancıoğulları*

Selma Doğan**

Alınış Tarihi: 29. 06. 2012

Kabul Tarihi: 16. 07. 2012

ÖZET

Son yıllarda, hemşirelerin profesyonel kimlikleri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Profesyonel kimlik hemşirelik uygulamalarında vazgeçilmez bir noktadır ve hemşireliğin meslekleşmesi için temel oluşturmaktadır. Profesyonel kimlik gelişimi okul eğitimi içerisinde önemli oranda tamamlanmakta ancak, çalışma yaşantısı içerisinde de devam etmektedir. Profesyonel kimlik gelişiminin yetersizliği, mesleki alanda söz sahibi olamama, mesleğin kabul gören standartlarını karşılama yetersizliği, hemşirelik rolünü başarılı bir şekilde yerine getirememe, öğrencilikten memuriyete geçişte sorunlar yaşama, mesleğin diğer üyeleri tarafından kabul görmeme ve meslekle bağlantı kurma yetersizliği gibi sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle, hemşire eğiticiler ve hemşire yöneticilerin, hemşirelerin profesyonel kimliğini geliştirmek için bu süreci etkin değerlendirmeleri gerektiği belirtilmektedir. Literatüre katkı sağlamak amacıyla bu makalede profesyonel kimlik, profesyonel kimliğin gelişim süreci, profesyonel kimliği oluşturan öğeler ve kimlik gelişimi için öneriler ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Benlik kavramı; hemşirelik; kimlik; profesyonel; profesyonel uygulama.

ABSTRACT

Professional Identity Development and Nursing

In recent years, a number of researches on professional identities of nurses have been carried out. Professional identity is an indispensable point in nursing practices, and it forms a basis for becoming a profession of nursing. Professional identity development is substantially completed in school education, but it also continues during the work life. Inadequacy of professional identity development causes some problems such as not being able to have a voice, inadequacy in meeting the accepted standards of the profession, not being able to implement the nursing role successfully, having troubles in transition from studentship to public service, not being recognized by other members of the profession and inadequacy of correlating with the occupation. Thus, it is stated that nurse educators and nurse managers should effectively evaluate this process to develop professional identities of nurses. With the purpose of contributing to literature, professional identity, development of the professional identity, elements forming the professional identity and suggestions for identity development was handled in this article.

Keywords: Self concept; nursing; identity; professional; professional practice.

GİRİŞ

Son yıllarda, hemşireliğin toplumsal imajı hakkındaki sürekli kaygılar ve hemşire yetersizliğine bağlı yaşanan sıkıntılar nedeniyle, uygulama alanındaki hemşirelerin profesyonel niteliklerini de içine alan profesyonel kimlikleri ve meslekten ayrılma durumları sık tartışılan konular arasında yer almaktadır (Arthur and Thorne 1998, Siebens, Casterlé, AbrahamI, Dierckx, Braes, Darras et al. 2006; Viegher, Milisen, Wouters, Scheepmans, Paquay, Debaille et al. 2011). Literatürde hemşirelik imajı ile ilgili yaşanan sorunların ve hemşire yetersizliğinin temel nedeninin hemşirelerin profesyonel kimlikleri ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir. Vliegher ve arkadaşları

(2011) hemşirelerin meslekten ayrılma nedeninin hemşirelerin profesyonel kimlikleri ile ilgili olabileceğini, hemşirelerin mesleğe bağlılıklarında, profesyonel kimliklerinin gelişmiş olmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Profesyonel kimliğin gelişimi her meslek için önemli bir süreçtir. Tarihsel olarak hemşireler, hemşireliğin tanımlanmasında ve diğer sağlık disiplinlerinden mesleği ayırtırmakta güçlük yaşamış ve hala da yaşamaktadırlar (Deppoliti 2008). Bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmasında ve topluma nitelikli hizmet sunmasında, meslek üyelerinin profesyonel kimliklerinin güçlü olması gerektiği vurgulanmaktadır (Strasen 1992).

*Cumhuriyet Üniversitesi Şişehri Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü (Yrd. Doç. Dr.) selma.ssabanci@gmail.com

**Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü (Prof. Dr.)

Hemşirelerin profesyonel kimliği doğrudan profesyonel uygulamalarını etkilemektedir. Bu nedenle hemşirelerin profesyonel kimliğinin yetersiz gelişmesi ya da gelişmemesi ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Bunlar mesleki alanda söz sahibi olamama, mesleğin kabul gören standartlarını karşılama yetersizliği, hemşirelik rolünü başarılı bir şekilde yerine getirememesi, öğrencilikten memuriyete geçişte sorunlar yaşama, mesleğin diğer üyeleri tarafından kabul görmeme ve meslekle bağlantı kurma yetersizliğidir (Costello 2004). Ayrıca profesyonel kimliği yetersiz olan bir kişinin hemşirelik uygulaması, hemşirelerin bireyler tarafından yalnızca tedavi sağlayan teknisyenler olarak algılanmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla hemşire ve hemşirelik mesleği, toplum, diğer sağlık profesyonelleri ve hemşireler tarafından olumsuz algılanmaktadır (Strasen 1992; Deppoliti 2008). Literatürde, olumlu bir profesyonel kimlik geliştirildiğinde ise meslekten doyum alma ve memnuniyetin arttığı, tükenmişliğin ve işten ayrılmaların azaldığı belirtilmektedir (Strasen 1992). Yanı sıra profesyonel kimliği güçlü olan meslek üyesinin, sağlık ekibinde etkili hizmet ve nitelikli hasta bakımı sunduğu, klinik uzmanlık geliştirmede yetkin olduğu ifade edilirken, işten ayrılmaların azalabileceği ve personel yetersizliği yaşanmayacağı da belirtilmektedir. Olumlu profesyonel kimlik, yüksek nitelikli bir hemşirelik bakımı verilmesine ve bireyler için bakımda memnuniyetin artmasına neden olacaktır (Deppoliti 2008; Gregg and Magilvy 2001; Siebens, Casterlé, AbrahamI, Dierckx, Braes, Darras et al. 2006). Ayrıca profesyonel kimliği güçlü meslek üyeleri; toplumda sağlık bakım ve politika ortamlarında mesleği güçlü bir şekilde temsil ederek çalışmalarını ile kendileri, meslektaşları, hastaları ve mesleklerini olumlu yönde etkileyecek değişiklikler yapabilirler (Strasen 1992). Bu bilgiler ışığında, profesyonel hemşirelik uygulamasının hemşirelerin profesyonel kimlikleri gelişmeden mümkün olmayacağı, bu sürecin hemşireliğin meslekleşmesi için temel oluşturduğu söylenebilir (Gregg and Magilvy 2001). Profesyonel kimlik, hemşirelerin davranışları ve uygulamalarında vazgeçilmez olması, hemşireliğin meslekleşmesi için temel oluşturması nedeniyle kavrama ilişkin bilgilerin sürekli yenilenmesi ve tartışılması önemlidir. Bu nedenle bu makalede profesyonel kimlik, profesyonel kimliğin gelişim süreci, profesyonel

kimliği oluşturan öğeler ve kimlik gelişimi için öneriler sunulmuştur.

Profesyonel Kimlik Nedir?

“Profesyonel kimlik kavramı” literatür de değişik yazarlar tarafından farklı şekillerde ve farklı terimlerle tanımlanmıştır. “Profesyonelizm” (Professionalizm), “mesleki kimlik” (profession identity), “profesyonel benlik imajı” (Professional self image), “profesyonel kimlik” (Professional identity) ve “profesyonel benlik kavramı” (Professional self concept) terimleri genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu terimlerin adı ve tanımları yazarların yorumuna göre değişmesine rağmen, kavramın genelde “meslekle bütünleşme” gibi çekirdek bir anlamı vardır ve meslek üyesinin mesleğin belirli özelliklerini, standartlarını ve becerilerini bilmesi, benimsemesi ve uygulamalarına yansıtması ile kendini göstermektedir (Fagermoen 1997). Fagermoen (1997)’e göre profesyonel kimlik, hemşire olarak davranmayı ve hemşire olmanın ne anlama geldiğini hemşirenin kendisinin kavramasıdır. Profesyonel kimlik, hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değerler ve inançlar olarak da tanımlanmaktadır (Fagermeon 1997). Gregg ve Magilvy (2001) profesyonel benlik kavramını “hemşirelerin temelde var olan kişisel benlik kavramları ile mesleğe girişle birlikte benimsemiş olduğu mesleki nitelikleri birbiriyle bütünleştirilmesi” olarak tanımlamaktadır. Bu bütünleşmenin olabilmesi için hemşirenin, mesleki sorumluluk algısının yüksek olması ve hemşireliği yaşamının önemli bir parçası haline getirmiş olması gerekir. Öhlen ve Segesten (1998) hemşireliği “beceri ve sorumlulukla uygulayabilen, kişisel kaynaklarının ve sınırlılıklarının farkında olmayı sürdürebilen bir kişi olmanın hissedilmesi, hemşirenin olumlu profesyonel kimliklerini geliştirebilmesi ile ilgilidir” şeklinde açıklamışlardır. Öhlen ve Segesten (1998)’e göre Leddy ve Pepper (1993) profesyonel kimliği; “Bir hemşire olarak rollerinden emin olma, rol deneyimlerinde yeterlilik hissetme ve mesleğe kendi ideolojik bağlılığını açıkça ifade etme”, Sttenbock- Hunt (1985) “Kendini bilgi ve sorumlulukla bir mesleği uygulayabilecek ve güçlerinin/ sınırlılıklarının farkında olan bir birey olarak hissetme.” ve Lindström (1985) “Mesleğin belirli ana normları dahil olmak üzere profesyonel yetki ve etik ilkelere sahip olma ve bunları

davranışlarda yansıtma” şeklinde tanımlanmışlardır.

Profesyonel kimlik gelişiminin büyük bir çoğunluğu, hemşirelerin hemşirelik okulunda aldıkları eğitim sırasında gerçekleşen profesyonel sosyalizasyon sürecinin önemli bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Meslek üyelerinin güçlendirilmesi, okul eğitiminden başlayarak öğrenci hemşirelerin profesyonel kimliklerinin geliştirilmesi ile mümkün olabilmektedir.

Profesyonel Kimliğin Gelişim Süreci

Hemşirelikte profesyonel kimliğin gelişmesi, öğrencinin hemşirelik eğitimine girmesi ile başlar ve çalışma yaşamı boyunca gelişmeye ve olgunlaşmaya devam eder. Profesyonel kimlik, profesyonel sosyalizasyon kavramı ile anlaşılabilir (Fagermoen 1997, Geoff 2005). Toplumun hemşireliğe bakış açısından etkilenmiş olarak hemşirelik eğitime başlayan öğrencilerin eğitimleri sırasında, hemşireliğe ilişkin başlangıçtaki algılarının, gerçek hemşirelik anlayışı ile yer değiştirmesi süreci başlamaktadır. Bu süreç öğrencinin hemşireliğe ilişkin bilgi, beceriler, tutumlar, değerler ve etik standartları içselleştirmesini ve onları davranışlarının bir parçası haline getirmesini gerektirir. İçselleştirme ve profesyonel kimlik gelişimi profesyonel sosyalizasyon olarak bilinir (Fagermoen 1997). Bu tanımlamaya göre, profesyonel kimlik oluşumu, profesyonel sosyalizasyonun sonuçlarından biridir (Gregg and Magilvy 2001; Mooney 2007). Profesyonel sosyalizasyon birincil ve ikincil sosyalizasyon olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. İlk sosyalizasyonun hemşireliğin formal eğitimi içine girildiğinde ve ikinci sosyalizasyonun ise mezunların çalışma ortamı içine girdiklerinde meydana geldiği ifade edilmektedir (Gregg and Magilvy 2001).

Birincil sosyalizasyon; Gregg and Magilvy (2001)'e göre Cohen (1981) hemşirelik eğitiminde profesyonel sosyalizasyonun gelişimsel olarak birbirini izleyen 4 aşamalı modelini tanımlamıştır.

1. *Aşama;* bireylerin dışsal kontrollere (öğretmenler, klinik eğiticiler, klinik hemşireler) tam güvendiği tek yönlü bağımlılık,

2. *Aşama;* negatif/bağımsızlık aşamasıdır. Bu aşamada öğrenciler bilişsel gelişimleri ile birlikte dış kontrollerden kendilerini kurtarmaya çalışırlar. Bu aşama sırasında öğrenciler kritik düşünme yeteneği geliştirirler.

3. *Aşama;* bağımlılık/karşılıklı bağımlılıktır. Bu aşama öğrencilerde diğerlerine karşı sorumluluk

hissetme ve empatinin başlaması ile karakterizedir. Bu aşamada öğrenciler öğrendiklerini ve düşündüklerini değerlendirmek için var olan kapasitelerini/güçlerini geliştirirler.

4. *Aşamada;* karşılıklı dayanışma aşamasıdır. Bağımsızlık ve karşılıklı bağımlılık arasındaki çatışma çözümlenir ve öğrenciler bağımsız uyum sağlama yeteneklerini geliştirirler. Bu aşamaya ulaştıktan sonra “bireyler yeni mesleki kişisel benliklerini gerçekleştirdikleri hissini hissederler”. Bu da ancak öğrencinin önceki rollerini yeni profesyonel rol içine entegre etmesi ile olur (Gregg and Magilvy 2001).

Hemşireler çalışmaya başladıktan sonra bu ortamda kurumun kendilerinden beklediği rol beklentileri ile kendi profesyonel rollerini, profesyonel değerlerini nasıl harekete geçirecekleri ile ilgili güçlükler yaşarlar. Deppoliti (2008)'nin belirttiğine göre Hinshaw (1974) yaşanan bu karmaşa durumunu “profesyonel ve bürokratik çatışma olarak isimlendirmektedir. Burada olması gereken hemşirelerin profesyonel rol ve bürokratik rol davranışlarını birbirine entegre edebilmeleridir. Bu anlamda hemşirelik okulları öğrencilerini mezun olmadan önce bu karmaşayı çözebilecek yeterlilikte yetiştirmelidirler. Literatürde okul eğitiminin profesyonel kimliğin gelişimi üzerine etkisini gösteren birkaç çalışma bulunmaktadır (Gray and Smith 1999; Spouse 2000; Gregg and Magilvy 2001). Spouse (2000) hemşirelik öğrencileri ile yaptığı izleme çalışmasında öğrencilerin profesyonel gelişimlerine en fazla katkı veren durumun bilgili ve deneyimli uygulayıcılardan etkili destek alma olduğunu saptamıştır. Bu çalışmada aynı zamanda öğrenciler, profesyonel rol ile bürokratik rol değişimlerinin ve çatışmaların yaşanmaması için önlemler alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Gray ve Smith (1999) yaptıkları çalışmada, profesyonel sosyalizasyonu olumlu hale getirmede iki önemli anahtar noktanın klinik öğreticiler ve öğrenme ortamı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu iki faktörün olumlu olmasının öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştırdığı ve profesyonel kimliklerinin gelişimine katkı sağladığı saptanmıştır. Gregg ve Magilvy (2001)'in hemşirelerin profesyonel kimliklerinin şekillenmesine katkı veren unsurları belirlemeye yönelik kalitatif olarak yaptığı çalışmada; mesleki eğitimden kazanılan öğrenmeler, hemşirelik değerlerini tanıma, çalışma deneyimleri, hemşirelik felsefesini kendi felsefesi ile bütünleştirme, mesleki sorumluluğa sahip olma ve kişisel benliği ile hemşireliği

bütünleştirmenin profesyonel kimliğin gelişmesinde etkili olduğu saptanmıştır. Çalışma sonuçları da profesyonel kimliğin gelişiminde eğitimin önemini göstermektedir.

Mezuniyet sonrası gerçekleşen *ikincil profesyonel sosyalizasyon ise*; Deppoliti'e (2008) göre Kramer (1974) tarafından resosyalizasyon olarak, 4 aşamada tanımlanmıştır.

1.aşama; beceri ve rutin ustalığı; Hemşireler bu aşamada mesleki becerileri konusunda yetersizlik hissederler ve özelleşmiş beceri ve tekniklerde yeterli hissetmek için kendilerine çözüm arayışı içine girerler. Bu aşamada yeni hemşireler beceri ve tekniklerinde ustalaşma üzerine odaklanırlar ve enerjilerini bu yönde harcarlar.

2.aşama; sosyal bütünleşme/entegrasyon; Bu aşamanın temel kaygısı sağlık ekibi ve diğer çalışanlarla birlikte çalışmadır. Yeni hemşire, hemşirelik bilgi ve becerileri ile kendini gruba kabul ettirme çabası içindedir.

3.aşama; ahlaki/moral hakların çiğnendiğinin düşünüldüğü aşama; Bu aşamada hemşireler eğitimsel süreçte öğrendikleri ve çalışma yaşantısı arasındaki uyumsuzlıkla nasıl hareket edeceklerini ve bu ortamda ortaya çıkan davranışları nasıl yöneteceklerinin bilinmezliğini yaşarlar. Bu aşamada yeni hemşireler ideal hemşirelik ve gerçek çalışma ortamındaki hemşirelik arasındaki uyumsuzlıkla gerçekleri görürler. Profesyonel eğitimde öğrendiklerini uygulamakta ve çalışma ortamındaki beklentileri karşılamakta zorlandıkları için eğitimleri sırasında çalışma ortamına yeterince hazırlanmadıklarını düşünürler. Kendilerini çalışma ortamına yeterince hazırlamadıkları için okula öfke duyarlar. Bu aşama öfke, engellenme ve şiddetli rahatsızlıkların yaşanmasına neden olur. Kramer bu dönemi "*gerçeklik şoku*" olarak isimlendirmektedir.

4. aşama; çatışma çözümlenmesi aşaması; Yeni hemşireler bu aşamada gerçeklik şokunu çözümlerler. Bu aşamada yeni mezun hemşireler ya çalışma ortamının davranışlarına ve değerlerine teslim olurlar ya da profesyonel ve bürokratik çalışma sisteminin değer ve davranışlarını birbirlerine entegre ederler. Profesyonel değerler ve bürokratik değerler arasındaki çatışmanın çözümlenmesi ile yeni hemşireler, hemşirelik içine sosyalle olmaktadır. Deppoliti (2008)'e göre Kramer (1974) ve Green (1988) bu sürecin çalışma yaşantısının ilk üçüncü ayında ("*gerçeklik şoku*" nun) meydana geldiğini ve altı ay gibi bir zaman diliminde uyumun büyük bir bölümünün tamamlandığını ifade etmektedirler. Literatürde

çalışma yaşantısının hemşirelerin profesyonel kimliği üzerine etkisini gösteren birkaç çalışma saptanmıştır (Green 1988; Money 2007). Green (1988) son sınıf 25 hemşirelik öğrencisi ile mezun olmadan 1 ay önce hemşirelerin rol algılamaları ve rol modelleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmada yeni mezun hemşirelerin rolü algılama oryantasyonları mezuniyet öncesinde profesyonel rol iken, çalışma ortamındaki modellerle etkileştikten sonra rol algılama oryantasyonlarının daha fazla bürokratik olduğu saptanmıştır. Yeni mezun hemşirelerin okuldaki rol modellerinin çoğunun, memurluğun ilk üç ayında çalışma ilişkili rol modelleri ile yer değiştirdiğini saptamıştır. Money (2007) İrlanda'da mezuniyet sonrasında çalışma yaşantısının 6. ve 10. aylarında olan 12 hemşire ile kalitatif yöntem kullanarak gerçekleştirdiği çalışmada; hemşirelerin mezuniyet sonrası çalışma ortamı ile karşılaştıklarında engellenmişlik, öfke, incinebilirlik, hayal kırıklığı ve güçsüzlük gibi duygular yaşadıklarını saptamıştır. Yeni mezun olmuş hemşireler olarak çalışmaya katılanlar çalıştıkları klinik rutinlerine uyum sağlamakta zorlandıklarını, çalıştıkları klinik alanlarda klinik düzeni üzerinde herhangi bir etki oluşturmak için gösterdikleri çabaların yetersiz olduğunu hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışma sonuçları hemşirelerin okul eğitimi sırasında oluşumu büyük oranda tamamlanan profesyonel kimliklerinin çalışma yaşantısı içinde de olumlu bir şekilde yeniden yapılandırılmasının önemini göstermektedir.

Dolayısıyla profesyonel kimlik gelişimi bu iki sosyalizasyon süreci içinde büyük oranda şekillenmekle birlikte meslek yaşamı süresince devam etmektedir. Ek olarak literatürde sosyalizasyon sürecinde önemli olan kişiler olarak öğretmen ve klinik eğiticilerden, öğrencilerin önemli derecede etkilendiklerini ve bu etkilenimin öğrencilerin profesyonel hemşireler olarak kendilerini algılamalarını etkileyebileceği belirtilmektedir (Gray and Smith 1999). Gregg ve Magilvy (2001) profesyonel kimliğin oluşum sürecinin anlaşılmasının hemşirelik uygulamasının geliştirilmesine katkı verebileceğini belirtmişlerdir. Meslek üyelerinin olumlu profesyonel kimlik geliştirmelerinde, okul eğitimi ve çalışma yaşantısı içindeki yılların eğiticiler, klinik uygulayıcılar ve hemşirelik yöneticileri açısından etkin olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Birincil ve ikincil sosyalizasyon sürecinde hemşirelerin

profesyonel kimliğinin gelişim süreci üç boyutta şekillenmektedir.

Profesyonel Kimliğin Boyutları

Kişisel Boyut: Bu boyutta profesyonel kimlik, hemşirelerin kişisel kimliğinin tamamlayıcı bir parçası olarak değerlendirilmektedir ve profesyonel kimliğin gelişmesi için kişisel kimliğin önceden var olması gereklidir. Dolayısıyla profesyonel kimlik, hemşirenin kişisel kimliği ile bağlantılıdır. Bundan dolayı, profesyonel kimlik, hemşirenin kendi benlik algısı içinde değerlendirilebilir (Öhlen and Segesten 1998). Özetle kişisel boyut hemşirenin kendisinin, kendi profesyonel kimliğine ilişkin bireysel algılarını içermektedir. Kişi hemşire olarak kendisini ve profesyonel niteliklerini nasıl değerlendirmektedir. Hemşirenin hemşireliğe ilişkin bilgi, beceriler, tutumlar, değerler ve etik standartları içselleştirmesini ve onları davranışlarının bir parçası haline getirmesi profesyonel kimliğin kişisel boyutunu göstermektedir. Profesyonel kimliğin ayırt edici özelliği hemşire olma duygusudur (Öhlen and Segesten 1998).

Kişilerarası Boyut: Bu boyutta vurgulanmak istenen nokta, profesyonel kimliğin, diğer hemşirelerle etkileşim içerisinde ve sosyalizasyon süreci içerisinde elde edildiği, hemşirelik mesleğinin bilgisi, becerileri, normları, değerleri ve kültürü içerisinde geliştiğidir. Hemşire sosyalizasyonu öğrenci, hemşire okulunda eğitim aldığı sürece ve klinikte hemşirelerle uygulama yaptıkça gerçekleşir (Öhlen and Segesten 1998). Profesyonel kimliğin kişiler arası boyutta iyi geliştiğinin göstergelerinden birisi hemşirenin rol sorumluluklarının farkında olmasıdır. Yapılan bir çalışmada hemşireler profesyonel kimliğin, hem objektif hem de subjektif bir parçadan oluştuğunu belirtmişlerdir. Subjektif parçası (kişisel boyut) kişinin kendisinin duygu ve deneyimleriydi ve bu objektif parça için temel oluşturmaktaydı. Objektif parça (kişilerarası boyut) ise kişinin hemşire olarak diğer insanlardaki imajıydı. Bu çalışma sonucuna göre hemşirelerin kendi meslektaşları, diğer profesyoneller tarafından nasıl görüldüğü ve kimliklerini nasıl yansıttıkları ile ilgili boyutu kişilerarası boyutu olduğu söylenebilir. Ekiple işbirliği için de çalışma isteği ise kişiler arası boyutta profesyonel kimliğin iyi geliştiğinin diğer göstergesidir. Kendisi ve diğerlerinin kaynakları ve sınırlılıklarına karşı toleranslı olabilmek yine profesyonel kimliğin kişilerarası

boyutunun diğer bir sonucudur (Öhlen and Segesten 1998).

Sosyal ve Tarihsel Boyutu:

Meslekleşme süreci içerisinde hemşirelik, cinsiyet ayrımı olan, normal değerinin altında bir meslek, kadınlık ve aile içinde kadın cinsiyetin bir parçası olarak görülmektedir. Hemşirelerin profesyonel kimliği, aynı zamanda insanların genelde hemşireler hakkındaki düşüncelerinden de etkilenmektedir (Öhlen and Segesten 1998). Toplum ve medyadaki hemşire ve hemşirelik mesleğine ilişkin olumsuz imaj algısı hemşirelerin profesyonel kimliğinin gelişmesini olumsuz etkilemektedir. Bir başka ifadeyle sosyal ve tarihsel boyutu, kadın cinsiyetin, dini özelliklerin ve tarihteki olayların hemşirelerin kimliğinin oluşumuna etkisi ve toplum tarafından hemşirelerin kimliğinin nasıl algılandığını gösteren şekli olarak ta ifade edebiliriz.

Profesyonel Kimliği Oluşturan Öğeler

Hemşirelik Felsefesi:

Felsefe, hemşirelik açısından benimsenen hemşirelik fonksiyonlarına işlenmesi ve hemşirelik bilimsel bilgisinin ortaya çıkarmasında gerekli olan bir değer sistemidir. Yaşamın amacı, insanın yapısı ve kaderi, yaşamdaki gerçekler felsefenin varoluş nedenini açıklarken, hemşirelik sürecindeki fonksiyonları yönlendirici ve bir anlam yükleyici özelliği ile felsefe hemşireliğin olmazsa olmazlarından. Atalay (1981)'a göre hemşirelik felsefesini benimsemiş bir hemşire; yaşamın korunması ve her insanın değer verilmesi gereken bir yapısının gerçeğinden yola çıkmalı, hemşirelik açısından varılması gereken hedeflerin bilincinde olmalı, mesleki değerlere inanmış ve bu değerlerin gerektirdiği gibi davranabilmeli, holizme inanıp insanı tüm yönleri ile ele alabilmelidir. Profesyonel kimliğin olumlu gelişmesinde holistik ve hümanistik hemşirelik felsefesine inanma ve onu mesleki özellik olarak içselleştirme önemlidir.

Profesyonel Değerler:

Değerler davranışa rehberlik eden ve bireyin kendini adadığı idealler ve inançlardır (Vezeau 2006). Profesyonel olmak bir takım değerlere sahip olmayı gerektirir. Bunlar kişisel ve mesleki değerlerdir. Mesleki değerler; o mesleğe özgü verilen eğitim yoluyla bireylere kazandırılır. Profesyonel değerler uygulamaların kaynağıdır. Bu değerler hastalarla, meslektaşlarla, diğer meslek grupları ve toplumla etkileşimlerde rehberlik eder. Hemşirelerin profesyonel kimliğinin olumlu gelişmesinde okul eğitimi sürecinde öğrenci hemşirelerin kendi kişisel ve

mesleki değerlerini birbiri ile bütünleştirebilmeleri önemlidir.

Profesyonel Hemşire Nitelikleri:

Hemşirenin profesyonel nitelikleri hemşire imajına katkı veren nitelikler olarak gösterilmektedir. Arthur (1992) profesyonel hemşire niteliklerini iletişim, meslekten memnuniyet, liderlik, sorumluluk, esneklik, yaratıcılık, profesyonel uygulama şeklinde ifade etmiştir. Karadağ, Hisar ve Elbaş (2004) tarafından yapılan çalışmada, profesyonel hemşire nitelikleri; yayın takip etme, mesleki örgütlere üye olma, otonomi kullanma, araştırma yapma, lisans düzeyinde teorik bilgi, etik kodlara bağlılık, topluma hizmet sunma, sürekli eğitim içinde olma şeklinde belirtilmiştir. Öhlen ve Segesten (1998)'e göre hemşirenin profesyonel nitelikleri şefkat, yetenek, yeterlilik, güven, cesaret, kendini tanıma, vicdan, bağlılık ve profesyonel bilgi olarak sayılmaktadır. Bu nitelikler doğrultusunda ülkemizde yapılan çalışmalarda hemşirelerin sorun çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu (Kelleci ve Gölbaşı 2004), otonomi kullanmada (Mollaoğlu, Kars ve Özkan 2005) ve bakımda yetkinlik içeren (Karadağ, Sertbaş, Güner, Taşdemir ve Özdemir 2002) niteliklerinin ise yetersiz olduğu bulunmuştur. Karadağ, Hisar ve Elbaş (2004) hemşirelerin profesyonel niteliklerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerin profesyonel nitelikler yönünden orta düzeyin altında olduklarını saptamışlardır. Bu çalışma sonuçları meslek üyeleri olarak hemşirelerin profesyonel niteliklerinin istendik düzeyde olmadığını göstermektedir.

Profesyonel niteliklerin yeterli olmaması, hemşirelik hizmetinin etkin sunulmasını, mesleğinin gelişimini, imajını ve toplumun nitelikli sağlık bakımı almasını etkilemektedir. Bunun için hemşirelerin profesyonel niteliklerini, dolayısıyla profesyonel kimliklerini geliştirmeye yönelik programların (eğitim ve mezuniyet sonrası) geliştirilmesine gereksinim bulunmaktadır.

Profesyonel Kimliği Geliştirme İle İlgili Modeller

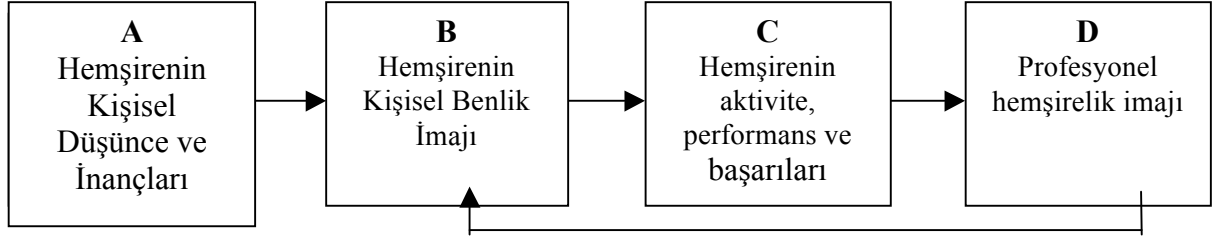
Literatürde hemşirelerin profesyonel niteliklerinin gelişimine katkı verecek olan profesyonel kimlik modellerinin, benlik gelişim modelleri temel alınarak geliştirildiği görülmektedir (Strasen 1992; Muscari, Archer and Harrington 1994; Roberts 2000). Literatürde hemşirelerin profesyonel kimlik gelişimi ilgili

modeller baskılanmış grup modeli, benlik imaj modeli ve Erikson'un gelişim modeli üzerine dayandırılan profesyonel kimlik gelişim modelleridir.

Baskılanmış grup modeli: Bu model, son 30 yıldır hemşirelerin davranışlarını açıklamak için kullanılmaktadır. Bu model kendi kaderlerini kontrol altına almada güçsüzlük yaşayan grupları açıklamaktadır. Model, baskılanmış grupların güçlenmesinin, baskılanmış grup döngüsünün anlaşılması ve gruptakilerin daha fazla pozitif benlik imajı geliştirilmesi ile mümkün olabileceğini ileri sürmektedir (Roberts 2000). Baskılanmış grup davranış modelini 1971'de Freire geliştirmiştir. Model diğer baskılanmış gruplar için geliştirilen modeller üzerine temellendirilmiştir. Modelin koşulsuz kabul, farkındalık, bağlanma, sentez ve politik eylem gibi beş aşaması vardır. Aşamalar hemşirelerin yardımcı statüsünden yenilenmiş profesyoneller olarak pozitif kimliklerinin nasıl ortaya çıktığını açıklamaktadır. Özetle bu model hemşirelerde pozitif benlik gelişim sürecinin anlaşılması için bilgi sunmaktadır. Model hemşirelerin olumlu profesyonel benliklerini güçlendirmelerine ve hemşirelerin değerini düşüren sistemi değiştirmek için hemşireleri bir arada birleştirmeye katkı vermektedir (Roberts 2000).

Benlik imaj modeli: Strasen (1992) tarafından geliştirilmiştir. Strasen (1992) benlik imajı modeli bilgilerini kullanarak, hemşirelerin profesyonel benlik kavramlarının geliştirilmesine yönelik olarak, hemşirelik mesleği için benlik imajı modelini geliştirmiştir. Benlik imajı modeline göre kişinin düşünceleri ve inançları kişinin benlik imajını belirler. Benlik imajı ise kişinin eylemlerini, performansını ve başarılarını etkiler. Her hemşirenin eylemleri ve başarıları profesyonel hemşirelik imajını etkiler. Profesyonel hemşirelik imajı ise hemşirenin benlik imajını olumlu ya da olumsuz etkiler (Şekil 1).

Profesyonel hemşirelik imajı modeline göre hemşirelik imajını düzelterek müdahalelerin çoğunun D noktasında odaklandığı, ancak D noktasına yapılan müdahalelerin hemşirelik imajını olumlu hale getirmede etkili olmayacağı ya da çok az bir değişim meydana getireceği belirtilmektedir. Çünkü böyle büyük bir insan grubunun imajını değiştirmek için yoğun, etkili eylem planı geliştirmek zordur. Bu modelde amaç A noktasında odaklanmaktadır.



Şekil.1. Hemşirelik Mesleği İçin Benlik İmaj Modeli (Strasen L 1992)

Hemşirelerin birey olarak düşünce ve inançlarının değişmesi önce hemşirelerin benlik imajlarının değişmesine sonrada mesleki performanslarının değişmesine neden olacaktır. Hemşirelerin benlik imajları geliştirilebilirse, mesleğin başarıları ve imajı da gelişebilir. Bu modelin problemin ele alınmasında daha gerçekçi bir yol olduğu söylenmektedir. Benlik imaj modelinin hemşirelerin başarılarını, performanslarını, düşüncelerini ve inançlarını etkileyen daha sonrada mesleğin bütün başarı ve performansını etkileyen faktörlerin kullanılmasında çok kullanışlı olduğu belirtilmektedir. Çünkü mesleğin imajı hemşirelerin inançları ve düşüncelerinden etkilenmektedir. Profesyonel benlik imajı modeli hemşirelerin kişisel benliklerini oluşturan düşünce ve inançlarının değiştirilmesini hedefleyen bir model olarak değerlendirilebilir (Strasen 1992).

Erikson'un gelişim modeli üzerine dayandırılan profesyonel kimlik gelişim modeli: Bu modele göre kişisel benliğin gelişimi gibi, profesyonel benlik gelişimi, gelişim evrelerindeki özel görevlerin başarılmasına odaklanır. Profesyonel gelişim modelindeki her bir evre, amaç ve görevleri E. Erikson'un yaşam siklusu evrelerinden uyarlanmıştır. Muscari, Archer ve Harrington (1996) bu evreleri aşağıdaki şekilde isimlendirmişlerdir. Profesyonel Gelişimin Evreleri; Profesyonel uyumun başlaması (Güven), Post oryantasyonun başlaması (Otonomi), Bağımsızlığa hareket etme (Girişkenlik), Ustalığın gelişmesi (Çalışkanlık), Kendi kimliğinin gelişmesi (Kimlik), Olgun profesyonel (Dostluk), Üretici profesyonel (Yaratıcılık), Yaşlı profesyonel (Bütünlük) şeklinde ifade edilmektedir. Bu modelde, her bir dönemde hemşirenin mesleki olarak geliştirmesi

gereken bilgi ve beceriler bulunmaktadır (Muscari, Archer and Harrington 1994).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Profesyonel kimlik hemşirelik uygulamalarında vazgeçilmez bir noktadır. Profesyonel hemşirelik uygulamasının hemşirelerin profesyonel kimlikleri gelişmeden mümkün olmayacağı, bu sürecin hemşireliğin meslekleşmesi için temel oluşturduğu söylenebilir (Gregg and Magilvy 2001). Profesyonelizme ulaşmanın yolu profesyonel kimliği geliştirmektir ve en son noktada profesyonelizm gerçekleşmektedir. Meslek üyelerinin olumlu profesyonel kimlik geliştirmelerinde, okul eğitimi ve çalışma yaşantısı içindeki yılların eğitimciler, klinik uygulayıcılar ve hemşirelik yöneticileri açısından etkin olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Başarılı profesyonel uygulama için eğitimciler, eğitim sürecinin içinde bu sürecin değerini arttıracak çeşitli müfredat programları ve eğitimsel stratejiler kullanarak profesyonel kimliğin gelişmesini kolaylaştırmak için çaba sarf etmelidirler (Ülker, Kocaman ve Özkan 2006; Arthur and Thorne 1998). Ülker, Kocaman ve Özkan (2006) hemşire eğitimcilerin hedefinin, profesyonel kimliği güçlü, bağımsız, bilgiye dayalı karar veren, çağdaş hemşireler yetiştirmek olduğunu belirtmişlerdir. Yönetici hemşireler ise personel gelişimi ve değerlendirmesi için, çalışan hemşirelerin profesyonel kimlik düzeylerini ve etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışarak, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin profesyonel kimliğini geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenleyebilirler. Çalışma ortamlarında işe yeni başlayan hemşirelere olumlu profesyonel rol modelleri sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Arthur D and Thorne S.** Professional Self-Concept of Nurses: A Comparative Study of Four Strata of Nursing Students in a Canadian University. *Nurse Education Today* 1998;18(5):380-8.
- Arthur D.** Measuring The Professional Self-Concept of Nurses: A Critical Review. *Journal of Advanced Nursing* 1992;17(6):712-9.
- Atalay M.** Hemşireliğin Felsefesi ve Tanımı. *Türk Hemşireler Dergisi* 1981;31(4):13-6.
- Costello CY.** Changing Clothes: Gender Inequality and Professional Socialization. *National Women's Studies Association Journal* 2004;16(2):138-55.
- Deppoliti D.** Exploration How New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2008;39(6):255-62.
- Fagermoen S.** Professional Identity: Values Embedded in Meaningful Nursing Practice. *Journal of Advanced Nursing* 1997;25(3):434-41.
- Geoff P.** Professional Socialisation of Valuers: What The Literature and Professional Bodies Offers. *International Education Journal* 2005;5(5):105-16.
- Gray M and Smith LN.** The Professional Socialization of Diploma of Higher Education in Nursing Students (Project 2000): A Longitudinal Qualitative Study. *Journal of Advanced Nursing* 1999;29(3):639-47.
- Green GJ.** Relationships Between Role Models and Role Perceptions of New Graduates. *Nursing Research* 1988;37(4):245-8.
- Gregg MF and Magilvy JK.** Professional Identity of Japanese Nurses: Bonding into Nursing. *Nursing&Health Sciences* 2001;3(1):47-55.
- Karadağ A, Hisar F, Elbaş NÖ.** Hemşirelikte Profesyonelliğe İlişkin Davranışsal Envanter. *Hemşirelik Forumu* 2004;7(4):14-22.
- Karadağ G, Serbaş G, Güner İC, Taşdemir HS, Özdemir N.** Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi* 2002;5(6):8-15.
- Kelleci M, Gölbaş Z.** Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004;8(2):1-8.
- Mollaoglu M, Kars T, Özkan F.** Hemşirelerde Tükenme ve Otonomi Düzeylerinin İncelenmesi. *Toplum ve Hekim* 2005;20(4):259-66.
- Money M.** Professional Socialization: The Key to Survival as a Newly Qualified Nurse. *International Journal of Nursing Practice* 2007;13(2):75-80.
- Muscari ME, Archer KE, Harrington TL.** Developing Your Professional Identity. *Nursing* 1994;24(10):96-100.
- Öhlen J and Segesten K.** The Professional Identity of The Nurse: Concept Analysis and Development. *Journal of Advanced Nursing* 1998;28(4):720-7.
- Roberts SJ.** Development of a Positive Professional Identity: Liberating Oneself From The Oppressor Within. *Advances Nursing Science* 2000;22(4):71-82.
- Siebens K, Casterlé DB, Abraham I, Dierckx K, Braes T, Darras E et al.** The Professional Self-Image of Nurses in Belgian Hospitals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies* 2006;43(1):71-82.
- Spouse J.** An Impossible Dream? Images of Nursing Held By Pre-Registration Students and Their Effect on Sustaining Motivation to Become Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2000;32(3):730-9.
- Strasen L.** Gender Socialization and the Image of Professional Nursing. *The Image of Professional Nursing; Strategies for Action.* 1nd ed. Philadelphia: J.B.Lippincott Company; 1992. p.1-63.
- Ülker S, Kocaman G, Özkan Ö.** Türkiye'de Hemşirelik Eğitim Sorunları ve Çözüm Arayışları. *Hemşirelik ve Türk Hemşireliği Birliği Kanun Tasarısı; Türkiye de Hemşirelik Eğitim Sorunları; 1980 Sonrası Türkiye de Sağlık Politikaları.* 12 Mayıs 2006 Dünya Hemşireler Günü. Özel Baskı. Ankara; 2006. p.123-53.
- Vezeau TM.** Teaching Professional Values in a BSN Program. *International Journal of Nursing Education Scholarship* 2006;3(1):25.
- Vliegheer K, Milisen K, Wouters R, Scheepmans K, Paquay L, Debaillie R et al.** The Professional Self-Image of Registered Home Nurses in Flanders (Belgium): A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Applied Nursing Research* 2011;24(1):29-36.