

HEMŞİRELİK İMAJINA ÇOCUK SAĞLIĞI VE HASTALIKLARI HEMŞİRELİĞİ AÇISINDAN BAKIŞ

AN OVERVIEW OF THE NURSING IDEA FOR CHILDREN'S HEALTH AND DISEASE NURSING

Dilara Keklik ¹, Şenay Çetinkaya¹

¹ Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Özet

İmaj, bir kişi, kurum, marka, obje ya da düşüncenin zihinlerde isteyerek ya da istemeyerek bırakmış olduğu fikir ve izlenimlerdir. Profesyonel kimlik kavramı ise hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değerler ve inançlar olarak da tanımlanmaktadır. Profesyonelliğin en önemli ölçütü işini en iyi şekilde yapabilmektir. Hemşirenin profesyonel nitelikleri hemşire imajına katkı veren niteliklerdir. Literatürde hemşirelik imajı ile ilgili yaşanan sorunların ve hemşire yetersizliğinin temel nedeninin hemşirelerin profesyonel kimlikleri ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu derlemede hemşirelik imajı, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği açısından değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: İmaj, hemşirelik, profesyonel kimlik.

Abstract

Image is ideas and impressions which a person, situation, brand, object or idea remains willingly or unwillingly. Professional identity concept is defined as guiding interactions, actions and thinking style of nurse and patient. The most important criteria of professionalism is doing the best of own's work. Professional qualities of nurses are qualities which contribute to image of nurse. It is stated that problems which related to image and the basic reason of incompetency of nurse are directly related to professional identities of nurses. In this review, nursing image will be evaluated in terms of child health and diseases nursing.

Key Words: Image, nursing, professional identity.

Geliş tarihi/Received: 12.04.2019 | **Kabul tarihi/Accepted:** 13.05.2019

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Şenay ÇETİNKAYA

Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Adana

Telefon/Phone: +90 322 388 64 84

E-posta/E-mail: scetinkaya@cu.edu.tr

* Bu derleme, Uluslararası Hipokrat Tıp ve Sağlık Bilimleri Kongresi (The Ankara Hotel-Ankara, 1-3 Mart 2019) 'de sözel bildiri olarak sunuldu, bir kısmı tam metin olarak yayınlandı.

GİRİŞ

Meslek kavramı, uzun yıllardan beri çalışılan ve üzerinde çeşitli tartışmaların yapıldığı, teorilerin geliştirildiği, bireysel ve toplumsal boyutlardaki etkilerinin incelendiği, toplumsal iş bölümünde ve istihdam politikalarında önemli yer tutan bir konudur (1). Yaşamın büyük bir bölümü uğraş alanıyla ilgili etkinliklerle geçmektedir. Uğraş alanları ile ilgili etkinlikler “iş” ve “meslek” boyutlarında ifade edilmektedir. Türk Dil Kurumu’na göre İş, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma”; meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır (2-4).

Yeryüzünde insanın var oluşuyla birlikte her geçen gün artan nüfus ve gelişen toplumun beklentilerine yanıt vermeye çalışan iş alanları giderek özel uzmanlık alanlarının da ortaya çıkmasına yol açmıştır. Uzmanlaşma sayesinde de iş, uğraş ya da görev profesyonel bir statü kazanmaktadır (5). Profesyonellik kavramı, günümüzde çağdaş toplumların en çok önem verdiği konulardan biridir. Gökçora (6) ve Yıldırım (7)’a göre profesyonellik

belirli bir alanda “yüksek oranda uzmanlık, bilgi, beceri, tutum ve davranış biçimi” iken; Batlaş (6)’a göre “çeşitli yetkinlikleri içeren bir tutum, bir bakış açısı ve bir davranış biçimi” olarak tanımlanmıştır (6-8). Toplum tarafından kabul edilen ve gerçekleştirilmesi beklenen iş (görev) ne kadar karmaşıkça profesyonelleşme o kadar önemli olmaktadır. Bir işin profesyoneli olabilmek için bir mesleği düzenli ve en az hata ile yapmayı sürdürmek gerekmektedir. Profesyonelliğin en önemli ölçütü, işin gerektirdiklerini en mükemmel şekilde gerçekleştirebilmektir (6). Profesyonel kişi ise “bir alanı meslek olarak seçen bu alanda derinleşen ve o alandaki bilgi ve deneyimi ile hayat kazanan kişi” veya “işini iyi bilen ve bunu çevresine kanıtlamış olan, bilgi düzeyini sürekli güncel tutan kişidir” denmektedir (8-10). Mesleki profesyonellik ise kişisel profesyonelliği kurumsal profesyonelliğe dönüştürmektir. Çünkü “bir mesleğin standartlarının oluşturulmasında ve kaliteli hizmet sunulmasında mesleki profesyonellik oldukça önemlidir (11).

Profesyonelliğin değerlendirilmesinde temel alınan altı kriter vardır:

- Bireysel sorumluluğun olması
- Bilgi bütünü temelinde öğrenilmiş olması
- Kuramsal bilginin yeniden üretilebilir olması

- Eğitimsel bir disiplin doğrultusunda tekniklerin öğretilerilebilir olması
- Örgütlenmesinin çok iyi yapılmış olması
- Alturizm (özgecilik) yoluyla üyelerin birbirlerine yardım etmeye eğilimli ve toplum yararına çalışmaya istekli olmasıdır (12).

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Sadece sağlıklı çocuk alanı göz önüne alındığında bile 0-18 yaş çocuğunun sağlıklı büyüme ve gelişmesi için yapılması gerekenler açısından durum açıktır. Toplum tarafından kabul edilen ve gerçekleştirilmesi beklenen iş (görev) oldukça fazladır ve profesyonelleşme çok önemli olmaktadır. Bu bağlamda Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği alanında uzmanlaşma önemlidir. Bu bağlamda kriterler göz önüne alındığında literatürde meslek imajını Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği açısından değerlendiren çalışmaya rastlanmadığı için bu derleme yazılmıştır.

Hemşirelik ve Profesyonellik

Dünya nüfusunun çok hızlı artmasıyla birlikte sağlık hizmetlerine olan talebin artması, yaşam süresinin uzaması, kronik hastalıkların artması, hospitalizasyon sürecinin kısalması, evde bakım hizmetlerinin artması, sağlık bakım

hizmetinde maliyetlerin azaltılma isteği ve bilimsel gelişmelerin ilerlemesi hemşirelik mesleğinin profesyonel olarak uygulanmasını gerektirmektedir. Profesyonel hemşirelik eğitimi, kültürel ve mesleki bilgi, klinik ve kavramsal beceri ve bireyin değerler sistemi üzerine odaklanır (13). Hemşireliğin profesyonel meslek grupları arasında yer alması, kendini var edebilmesi bir süreç sonucunda olmuştur. Hemşirelikte profesyonellik ilk olarak Miller, Adams ve Beck (14) tarafından tanımlanmıştır. Bunlar; eğitimsel hazırlık, yayın, araştırma, mesleki organizasyonlar ve örgüt, toplumsal hizmet, yeterlik ve sürekli eğitim, hemşirelik kodları, teori, otonomidir (5,14). Hemşirelik, sağlığın ve bireyse yeterliliklerin geliştirilmesi ve korunması; hastalık ve yaralanmaların önlenmesi; insan yanıtlarının tanılanması ve sağaltımı; bireyin, ailenin, toplum gruplarının ve toplumun bakımının savunulması olarak tanımlanır. Bu genel tanımda görüldüğü gibi, hemşirelik araştırmaları sağlığı korumak, geliştirmek ve hastalıkları yönetmek için insan tepkilerini anlamaya odaklıdır. Bu bağlamda hemşirelik araştırmaları “hemşirelik bakımı ile ilgili sorunlara yanıt aramak ve hemşirelik uygulamalarını geliştirmek için yapılan araştırmalar” olarak nitelendirilebilir. Ayrıca hemşirelik

uygulamalarında bilimsel bilgilerin kullanılması ile hemşirelik profesyonellik anlamında güç kazanmaktadır (15). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) ve Amerikan Hemşirelik Akademisi tarafından oluşturulan ve tüm dünyada ortak bir dil oluşturmayı hedefleyen rehberdeki 12 temel standart; sosyal adalet, eleştirel bakış, kültürel farkındalık, kültüre dayalı bakım, kültüre dayalı sağlık bakım sistemleri ve organizasyonları, hasta savunuculuğu ve güçlendirme, multikültürel iş gücü, eğitim ve öğretimde kültüre dayalı bakım, kültürlerarası iletişim, kültürlerarası liderlik, politika geliştirme, kanıta dayalı uygulamalar ve araştırmalardır (16).

Profesyonel Kimlik

“Profesyonel kimlik kavramı” literatürde farklı şekillerde ve farklı terimlerle tanımlanmıştır. “Profesyonizm” (Professionalism), “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. Profesyonel kimlik, hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değerler ve

inançlar olarak da tanımlanmaktadır (17). Literatürde 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 yer tutmaktadır. Bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmasında ve topluma nitelikli hizmet sunmasında, meslek üyelerinin profesyonel kimliklerinin güçlü olması gerektiği vurgulanmaktadır (14,18)

Profesyonellik ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda; yüksek eğitim düzeyi ile iş memnuniyetinin profesyonellik algısını olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır (19,20). İş memnuniyetinin profesyonel davranışlar üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, iş doyumunu ile profesyonel davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada, özellikle özel hastanede ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin diğer hastanelerde çalışan hemşirelere göre profesyonellik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (18). Hemşirelerin profesyonellik algılarında etkili olan bir diğer değişkenin de mesleki deneyim olduğu belirtilmiştir (20,21). Hemşirelerin eğitim durumu, çalışma pozisyonu,

çalıştığı birim, mesleki deneyim, çalışma biçimi, hemşirelikte isteyerek çalışma, yeniden hemşireliği seçme, profesyonel olduğunu düşünme, kurum dışı bilimsel etkinliklere katılma, mesleki yayınları takip etme ve mesleği sevme durumları ile meslekte profesyonel tutum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$) (20).

Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla Goriş ve ark (2014) tarafından yapılan çalışmada; 40 yaş ve üstü gruptakilerin, erkeklerin, bekâr olanların, yüksek lisans yapanların, idari görevi olanların, dernek üyeliği bulunanların, bilimsel toplantılara katılanların ve profesyonel değerler konusunda eğitim alanların profesyonel değerler ölçeği puanları daha yüksek bulunmuş fakat istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmamıştır ($p > 0.05$) (23). Klinik hemşirelerinin, hemşirelik mesleğinin konumunu nasıl algıladığına ilişkin yapılan bir metodolojik çalışma sonuçları; hemşirelerin, hemşireliğin değerini ve onun hastalara ve topluma olan katkılarını anlamaya ihtiyaçları olduğunu gösterdi (24).

Hemşirelik İmajının Kısa Bir Tarihçesi

Hemşirelik vizyonu 19. yüzyılda anne izi taşıyan bir imaj olan anne şefkati olarak görülmekteydi. 20. yüzyıl

ilerledikçe hemşireler doktorların sadık ve kahraman yardımcıları olarak tasvir edildi. İkinci Dünya savaşından sonra hemşireler uzman doktorlarla uyumlu çalışan yardımcı olarak anıldılar. Yirminci yüzyılın son yıllarında bazı medya hemşireleri yetkin profesyoneller olarak tanıtmıştır. Ayrıca, hemşirelerin yetenekli, doktorlar için güvenilir yardımcı olduğu, en çok önem taşıyan işe sahip olan meslek grubu olarak görüldüğü bir çoğunun kadın olduğu ifadesi en olumlu görülenidir. (25).

İmaj kavramı, bir kimsenin, bir topluluğun veya bir kurumun başkalarında yaratmak istediği ya da bıraktığı izlenim olarak tanımlanmaktadır (26). Literatürde hemşirelik imajı ile ilgili yaşanan sorunların temel nedeninin hemşirelerin profesyonel kimlikleri ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir (17). Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları hemşirelerinin imajı da genel olarak hemşirelik imajından etkilenmektedir.

Profesyonel kimliğin kişilerarası, sosyal ve tarihsel boyutlarında hemşirelik imajından bahsedilebilir. Hemşirenin profesyonel nitelikleri hemşire imajına katkı veren niteliklerdir. Hemşirelik imajına katkı veren nitelikler; iletişim, meslekten memnuniyet, liderlik, sorumluluk, esneklik, yaratıcılık, profesyonel uygulama, 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, şefkat, yetenek, yeterlilik, güven, cesaret, kendini tanıma, vicdan, bağlılık ve profesyonel bilgidir (23-25).

Hemşirelik mesleğini açıklayan 42 kelimeyi ve ifadeyi içeren araştırmacılar tarafından geliştirilen “Nursing Desired Brand Image Scale” isimli ölçekle bir araştırma yapılmış. İlk 5’teki ifade, hemşirelik mesleği için geçerli tanımlayıcılar; savunucular (%48), yardımsever/merhamet sahibi (%33), kritik düşünenler (%32), hasta merkezli/odaklı (%25) ve sağlık bakım ekibinin temel üyeleri’dir şeklinde belirtilmiştir. Daha az seçilen ya da hiç seçilmeyen kelime ve ifadeler ise; güçlü/karar vericiler, özerk, araştırmacılar ve sağlık uzmanlarıdır (%0-2). Günümüzde daha çok seçilen marka ifadeleri, hasta merkezlilik, savunuculuk, bütüncül bakım ve hemşireliğin bakım verme üzerine olduğudur. Hemşirelerin dörtte 3’ü hemşirelerin tutarlı bir marka imajının olup olmadığı sorulduğunda “hayır” cevabını vermiştir (27).

Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırıldığı bir çalışma sonucunda Türk ve Amerikan hemşireleri karşılaştırılmıştır. İstenmeyen işler kapsamında Amerikan hemşireleri ile

Türk hemşireleri arasında sıralama değişmekle birlikte oldukça benzer yaklaşım görülmektedir. Amerikan hemşirelerinde, hasta evraklarını tasniflemek ve teslim etmek, teşhis raporları dosyalarını sınıflandırmak ve hastaneye girişte ve taburcu oluştta tıbbi kayıtların toplanması iken Türk hemşirelerde, yatak yapmak, ziyaretçileri selamlamak ve onlara yolu tarif etmek ve hasta evraklarını tasniflemek ve teslim etmek olarak belirlenmiştir (28).

Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleki algılamalarına yönelik nitel bir çalışmada, mesleki algıya dair kavramsal modeli oluşturan üçana kategori imaj, figür ve çalışma yaşamıdır. Çalışmanın bulguları hemşirelik öğrencilerinin meslek algılarını “imaj, figür ve çalışma yaşamı” olarak şekillendirmeleri konusunda yol göstermektedir (29).

Hemşirelerin benlik kavramı ve mesleki kimliklerini geliştirmeyi etkileyen hemşirelerin gerçek kamu imajını ve diğer faktörleri tartışmak amacıyla 1997-2010 yılları arasında yayınlanan 1216 çalışmadan kriterlere uyan 18 tanesi seçilmiştir. Hemşirelerin benlik kavramlarını ve mesleki kimliklerini kamu imajından, çalışma ortamından, iş değerlerinden, eğitimdenegeleneksel, sosyal ve kültürel değerlerden aldıkları sonucuna varılmıştır (30).

Son sınıf hemşirelik öğrencileri ve en fazla 21 yıllık hemşirelik deneyimine sahip 13 kişi ile yapılan görüşme sonucunda; hemşirelerin, hemşirelik mesleğini, hemşirenin rolü, hemşirelik bilgisi, hemşirelerin tutumu olarak algıladığı belirlenmiştir. Hemşirelerin tutumu anlamlı ölçüde katılımcıların hemşirelik imajı ile ilgili algılarını etkilemiştir. Kariyerleri boyunca ilerledikçe, hemşirelerin meslekle ilgili olumsuz algılarının çalışma ortamından ve diğerleriyle etkileşimlerinden etkilendiği belirlenmiştir (31).

Hemşirelik bölümünde okuyan lisans öğrencileriyle hemşirelik mesleğini nasıl algıladıkları üzerine yapılan bir çalışmada; öğrencilerin hemşireliği, hemşirenin özellikleri, hemşirenin iş kapsamı, hemşirelik işinin doğası ve hemşirelikteki kariyer imkanları yoluyla algıladıkları belirlenmiştir. Öğrencilere göre, hemşirelik; bilgiyle birlikte uygun tutum ve davranış, teorik yeterlilik ve iyi bir eğitim gerektirmektedir (32).

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliğinin Amaçları ve Felsefesi

Çocuk sağlığı hemşireliğinin amacı; çocuğun ve adölesanın aile ve toplum içinde fiziksel, entelektüel, duygusal ve sosyal yönden gelişimini/olgunlaşmasını sağlamaktır.

Günümüzde majör hemşirelik amaçları içinde çocuk ve aile sağlığının en üst düzeyde geliştirilmesi ve sürdürülmesi ile birlikte eğitim, danışmanlık, destek olma ve hasta haklarını savunma yaygın hale gelmiştir. Çocuk sağlığı hemşireliğinin majör felsefi görüşleri şunları içerir (33,34):

- Çocuk sağlığı hemşireliği aile merkezlidir.
- Çocuk sağlığı hemşireliği toplum merkezlidir.
- Çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği araştırma odaklıdır.
- Çocuk sağlığı hemşiresi çocuğun ve tüm aile üyelerinin haklarını koruyan bir avukat rolündedir.
- Çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde eğitim ve danışmanlık verilirken bağımsız hemşirelik rolleri kullanılır.
- Çocuğun sağlık düzeyinin geliştirilmesi hemşirenin önemli bir rolüdür.
- Çocuk hasta olduğunda ya da sağlık bakımına gereksinim duyduğunda büyümesini, gelişmesini ve yaşamını kolaylaştırmak
- Uygulamada bakımın kalitesini sürekli geliştirmek (33,34).

Hemşirenin profesyonel nitelikleri hemşire imajına katkı veren niteliklerdir. Hemşirelerin sahip olduğu profesyonel değerler ise, sağlıklı/hasta bireylerle,

meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleriyle ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerine yol göstermekte ve hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliğinin amacı, felsefesi ve çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşiresinin rolü bu yönlerden hemşireliğin meslek imajıyla ve profesyonellikle örtüşmektedir (12, 34-39).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliğinin amacı, felsefesi ve çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşiresinin rolü hemşireliğin meslek imajıyla ve profesyonellikle örtüşmektedir. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği geniş ve özel bir alanı kapsadığından uzmanlaşma önemlidir. İster yenidoğan alanında olsun, ister çocuk yoğun bakım

alanında sonuçta hepsinin ortak çatısının Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Çocukların gelişim dönemleri ve onlarla nasıl iletişim kurulması gerektiği, mesleki imajın olumlu olması açısından son derece önemlidir. Çocukları sevenlerin bu alanda çalışmaları, bilgili ve tecrübeli olmaları gerekmektedir. Yöneticilerin bunu dikkate almaları da son derece önemlidir. Mesleki bilgilerin güncellenmesi, uygulama alanıyla ilgili araştırmaların yapılması, araştırma sonuçlarının bilimsel ortamlarda sunulması, dinleyici olarakta olsa bu tür ortamlara katılımın desteklenmesi mesleki imaja katkı sağlayacaktır. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği alanında çalışanların bağımsız rolleri oldukça fazladır ve otonomi için bu rolleri yerine getirmesi elzemdir.

KAYNAKLAR

1. Seçer Ş. Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 2009;7(1);35-56.
2. Korkmaz F, Görgülü S. Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 2010; 1-17.
3. Özgür G, Gümüş AB, Gürdağ Ş. Hastanede çalışan hemşirelerde ruhsal belirtilerin incelenmesi. Düşünen Adam

- Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 2011; 24: 296-305.
4. TDK, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=c om_gts&arama=gts&kelime=i%C5%9F (Erişim tarihi: 24 Mart 2019)
 5. Öner Altınok H, Üstün B. Profesyonellik: Kavram analizi. DEU HYO Ed, 2014; 7(2):151-155.
 6. Gökçora İH. Profesyonelliğe saygı. Üniversite ve Toplum, 2005; 5(3):1-4.
 7. Yıldırım A. Meslekleşme süreci ve hemşirelik. Hemşirelik Forumu, 2001; 4(1):23-25.
 8. Batlaş A. Başarı için pasaport: profesyonel davranış. Kaynak Dergisi, 2003; 14: 9-12.
 9. Gökçora İH. Toplumsal yaşamımızda ve Türk bilim dünyasında “Profesyonel ve Profesyonellik” kavramlarına değin. Bilgi Dünyası. 2005; 6(2): 237-250.
 10. Philips S, Lawin R. Help needed now-from Professional nursing associations. Journal of Professional Nursing, 2004; 4(1): 279-280.
 11. Kacaroglu VA. Hemşirelikte profesyonellik. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2010; 261-264.
 12. Flexner A. Is social work a profession? Version of record. Research on Social Work Practice, 2001; 11(2):152-165.
 13. Atalay M, Tel H. Gelecek yüzyılda hemşirelikte lisans eğitiminin vizyonu. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 1999; 3(2): 47-54.
 14. Miller BK, Adams D, Beck L. A behavioral inventory for professionalism. Journal of Professional Nursing, 1993;9(2):290-295
 15. Erdoğan S. Hemşirelikte Araştırma: Süreç, uygulama ve kritik. İçinde: Erdoğan S, Nahcivan N, Esin N. Edt. Araştırmaya Giriş ve Araştırma Süreci, İstanbul: Nobel Kitabevi. 2014.p.3-27.
 16. Douglas MK. Standarts of practice for culturally competent nursing care. Journal of Transcultural Nursing, 2011;22(4):317-333
 17. Fagermoen S. Professional identity: Values embedded in meaningful nursing practice. Journal of Advanced Nursing, 1997; 25(3): 434-441.
 18. Sabancıoğulları S, Doğan S. Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 2012; 15(4): 275-282.
 19. Hwang JL, Lou F, Han SS, et al. Professionalism: the majör factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. International Journal of Nursing Studies, 2009; 56(3): 313-318.
 20. Ertürk C, Özmen D. Hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayan değişkenlerin belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 2018;11(3):191-199.
 21. Fantahun A, Demessie A, Gebrekirstos K, Zemene A, Yetayeh G. A crosssectionalstudy on factors influencing professionalism in nursing among nurses in Mekelle Public Hospitals, North

- Ethiopia, 2012. BMC Nursing, 2014; 13(10):2-7.
22. Çelik S, Hisar F. The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. International Journal of Nursing Practice, 2012; 18(2): 180-187.
23. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 2014; 5(3): 133-142.
24. Ha EH. How clinical nurses in South Korea perceive the status of the nursing profession: A Q-methodological approach. International Journal of Nursing Practice, 2017; 23(2): 1-8.
25. Summers S, Summers HJ. Nurses and Nursing: The person and the Profession (e book). In: Luanaigh PO. Eds. Understanding Nursing and Nurses, New York: Saunders Co. 2017.p. 1-3.
26. Emiroğlu N. Sağlık personelinin ve toplumun hemşirelik imajı. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2000; 1: 9-18.
27. Arthur D, 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): 380-388.
28. Karadağ G, Sertbaş G, Güner İC, Taşdemir HS, Özdemir N. Hemşirelerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi, 2002; 5(6): 8-15.
29. Öhlen J, Segesten K. The professional identity of the nurse: Concept analysis and development. Journal of Advanced Nursing, 1998; 28(4): 720-727.
30. Hoeve Y, Jansen G. The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. Journal of Advanced Nursing, 2013; 70(2): 295-309.
31. Emeghebo L. The image of nursing as perceived by nurses. Nurse Education Today, 2012; 32(6):49-53.
32. Glerean N, Hupli M, Talman K, Haavisto E. Perception of nursing profession - focus group interview among applicants to nursing education. Scand J Caring Sci, 2019, doi: 10.1111/scs.12635
33. The honor of Society of Nursing Erişim: <http://www.nursingsociety.org/connect-engage/meetings-events/creating-healthy-work-environments> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2019).
34. Özata M, Aslan Ş. Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010; 1(4): 9-15

35. Özmen D, Çetinkaya A. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleki algılamalarına yönelik nitel bir çalışma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2016; 18(1): 40-52.
36. Kılıçarslan Törüner E, Büyükgönenç L. *Çocuk Sağlığı Temel Hemşirelik Yaklaşımları*. 3. Baskı, Ankara: Gökçe Ofset; 2012.p. 185-207.
37. Çavuşoğlu H. *Çocuk Sağlığı Hemşireliği*. 8. Baskı, Ankara: Sistem Ofset Basımevi; 2008.p.17-71.
38. Rassin M. Nurses' Professional and personal values. *Nurs Ethics*, 2008; 15: 614-630.
39. Sellman D. Professional values and nursing. *Med Health Care Philos*, 2011; 14: 203-2.