



Cilt 1/ Sayı 2 / Nisan 2023

Derleme Makale

Hemşirelik ve Mesleki Kimlik Şefika Dilek GÜVEN¹

¹Dr. Öğr. Üyesi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra and Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Nevşehir, Türkiye. ORCID: 0000-0002-2761-4665.

*Corresponding author: sdguven@nevsehir.edu.tr

Güven, D.Ş. (2023). Hemşirelik ve Mesleki Kimlik. *Kapadokya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-97. Doi: <https://doi.org/10.58241/ksbd.9>

Gönderilme tarihi: 17.11.2022; Kabul tarihi: 10.01.2023; Yayın tarihi: 30.04.2023

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Nursing and Professional Identity

Abstract

The formation and development of professional identity takes place within the professional socialization process. Nursing students during their education; They learn the norms, values, behaviors, attitudes and culture of the profession they want to belong to. The process of creating identity as a member of a profession takes place before starting nursing studies, during education and after graduation, that is, throughout the lives of nurses. The education period is the key to the identity development process, and the factors affecting the professional identity in this process develop the professional identity and shape its continuous development. Understanding professional identity in nursing; Evaluating nursing education curricula, identifying opportunities for continuous development of values in nursing education and through the transition from student to professional nursing are crucial to how nurses form their professional identity and for the development of nursing as a profession through testing and strengthening it. In addition, understanding the professional identity is a guide in meeting the professionalization standards. Understanding professional identity in nursing will not only benefit nurses but also patients and other healthcare professionals by providing positive professional identity development.

Keywords: Nursing, Profession, Professional Identity.

Hemşirelik ve Mesleki Kimlik

Öz

Mesleki kimlik oluşumu ve gelişimi mesleki sosyalleşme süreci içerisinde gerçekleşmektedir. Hemşirelik öğrencileri eğitimleri süresince; ait olmayı istedikleri mesleğin normlarını, değerlerini, davranışlarını, tutumlarını ve kültürünü öğrenirler. Bir mesleğin üyesi olarak kimlik oluşturma süreci, hemşirelik çalışmalarına başlamadan önce eğitim sırasında ve mezun olduktan sonra hemşirelerin yaşamları boyunca gerçekleşir. Eğitim dönemi kimlik geliştirme sürecinin anahtarıdır ve bu süreçte mesleki kimliği etkileyen faktörler mesleki kimliği geliştirmekte ve sürekli gelişimini şekillendirmektedir. Hemşirelikte mesleki kimliği anlamak; hemşirelik eğitim müfredatlarını değerlendirmek, hemşirelik eğitiminde ve öğrencilikten profesyonel hemşireliğe geçiş boyunca değerlerin sürekli gelişimi için fırsatları belirlemek, hemşirelerin mesleki kimliklerini nasıl oluşturduklarına ve bunun test edilip güçlendirilmesi yoluyla hemşireliğin meslek olarak gelişimi için çok önemlidir. Ayrıca mesleki kimliği anlamak meslekleşme standartlarını karşılamada yol göstericidir. Hemşirelikte mesleki kimliği anlamak olumlu mesleki kimlik gelişimini sağlayarak yalnızca hemşirelere değil, aynı zamanda hastalara ve diğer sağlık çalışanlarına da yarar sağlayacaktır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, Meslek, Mesleki Kimlik.

GİRİŞ

Hemşirelik mesleki kimliği, "hemşirelik bilim ve sanatının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen temel değerlerin ve bakış açılarının içselleştirilmesini" içerir (National League for Nursing, 2017). Kişinin mesleki kimliği, genel kimliğinin bir bileşenidir ve "toplumdaki konumu", "başkalarıyla olan etkileşimleri" ve "deneyimlerin yorumlanması" ile güçlendirilir (Johnson vd., 2012).

Olumlu bir mesleki kimlik, bir hemşirenin faaliyet gösterme ve benlik kavramına bağlanma becerisi için temeldir; bu, hemşirelerin kendileri hakkında nasıl düşündükleri ve hissettiklerinin hasta bakımı, iş tatmini ve belirli bir görevde kalması kararları üzerinde bir etkiye sahip olabileceği anlamına gelir (Cowin vd., 2008). Ayrıca olumlu mesleki kimlik yalnızca hemşirelere değil, aynı zamanda hastalara ve diğer sağlık çalışanlarına da yarar sağlar (Kroger ve Marcia, 2011).

Hemşirelikte mesleki kimliği anlamak, hemşirelik eğitim müfredatlarını değerlendirmek, hemşirelik eğitiminde ve öğrenciden profesyonel hemşireye geçiş boyunca değerlerin sürekli gelişimi için fırsatları belirlemek için çok önemlidir (Hensel, 2014). Hemşirelerin mesleki kimliklerini nasıl oluşturduklarına ve bunun nasıl test edilip güçlendirilebileceğine dair araştırmalar hemşireliğin meslek olarak gelişimi için de çok önemlidir (Johnson vd., 2012). Mesleki kimliğin güçlendirilebilmesi, geliştirilebilmesi için mesleki kimliğin ne olduğu, nasıl oluşturulduğu, unsurlarının ve etkileyen faktörlerin tanımlanması ve ortak bir şekilde anlaşılması gereklidir. Bu nedenle bu makalede mesleki kimlik kavramı, mesleki kimlik oluşturma süreci, mesleki kimliği oluşturan unsurlar, mesleki kimliği etkileyen faktörler sunulmuş ve mesleki kimliği iyi gelişmiş bir hemşire örneği verilmiştir.

Mesleki Kimlik Kavramı

Gecas kimliği, bir kişiye kendisi ve diğerleri tarafından bağlanan çeşitli anlamlar olarak tanımlanmaktadır (Gecas, 1982). Lewellen kimliği, algılar üzerinden tanımlanmış ve üç farklı algının göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. Birincisi bireyin kendisini nasıl algıladığı, ikincisi bireyin toplum tarafından nasıl algılandığı, üçüncüsü de bireyin sosyal bilimci tarafından nasıl algılandığıdır (Lewellen, 2002). "Kimlik nedir?" sorusuna basit bir cevap "Sen kimsin?" sorusunun cevabıdır ya da kimliğim, kim olduğumu nasıl tanımladığımdır. Kimlik kelimesi ile ne kastedilene dair kısa bir açıklama yapıldığında genellikle bu "bir kişinin kimliği, kişinin kim olduğunu nasıl tanımladığıdır" olarak belirtilmektedir (Fearon, 1999).

Mesleki kimlik, mesleki bağlamımızda kendimizi nasıl algıladığımızı ve bunu başkalarına nasıl ilettiğimizi tanımlayan kavramdır (Neary, 2014). Sosyal veya rol kimliği olarak önemli olan mesleki kimlik; bireylerin kendilerine anlam vermelerinin anahtar bir yoludur ve aynı zamanda iş tutumlarını, duygularını ve davranışlarını şekillendirir (Siebert ve Siebert, 2005). Mesleki kimlik, çalışanların çalışma ortamlarında ve ötesinde tutumlarını, duygularını ve davranışlarını etkileyen önemli bir bilişsel mekanizmadır (Caza ve Creary, 2016).

Mesleki kimlik, bir bireyin profesyonel olarak kim olduğuna dair imajdır (Slay ve Smith, 2011), bireylerin mesleki yeterliliklerinde kendilerini tanımlamak için kullandıkları niteliklerin, inançların, değerlerin, güdülerin ve deneyimlerin toplamıdır (Caza ve Creary, 2016). Mesleki kimlik, bireyin genel kimliğinin bir bileşenidir. Mesleki kimlik mesleki, eğitimsel ve sosyal değerleri içerir ve esasen kişiyi profesyonel yapan ve bir mesleği diğerinden ayıran unsur olarak algılanır (Johnson vd., 2012). Hem kişisel hem de mesleki gelişimi içeren mesleki kimlik, "hemşirelik bilim ve sanatının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen temel değerlerin ve bakış açılarının içselleştirilmesini" içerir ve sosyal olarak yapılandırılır (National League for Nursing, 2017). Mesleki kimlik, hemşirelerin yaptıkları işte üstlendikleri rollerden türetilen ve algılanan bir benlik duygusu olarak tanımlanır; bir kişinin mesleki kimliğinin genel kimliğinin bir bileşeni olduğu ve "toplumdaki konumu", "başkalarıyla olan etkileşimleri" ve "deneyimlerin yorumlanması" ile güçlendirildiği belirtilmektedir (Johnson vd., 2012). Mesleki kimliğin, bireylerin kendilerine anlam vermelerinin anahtar bir yolu ve mesleki tutumları, duyguyu ve davranışları şekillendirdiğinden dolayı önemli olduğu vurgulamaktadır (Siebert ve Siebert, 2005).

Mesleki Kimlik Oluşturma Süreci

Mesleki kimlik oluşumu, genel bir kimlik oluşumu sürecini ifade eder ve öz kimliğin yeniden yapılanması ve dönüştürülmesinde yer alan özel kimlik çalışması etkinliklerini içerir (Alvesson ve Willmott, 2002). Bireyler sosyal bağlamda "yaparak, hareket ederek ve etkileşime girerek" mesleki kimlik oluşturma sürecinde aktif bir rol alırlar (Pratt, 2012). Dolayısıyla mesleki kimlik oluşumu ve gelişimi mesleki sosyalleşme süreci içerisinde gerçekleşmektedir. Kişinin mesleki bir rol için gerekli olan belirli bilgi ve becerileri edindiği sosyal öğrenme süreci olarak tanımlanan sosyalleşme, mesleki kimliği şekillendirmede önemli bir rol oynar. Sosyalleşme, bireylerin mesleki rollerinden beklenen normları, değerleri, davranışları ve tutumları içselleştirirken meslekleriyle özdeşleşmeye başladıkları kilit dönemdir. Rol kimliği perspektifinden bakıldığında sosyalleşme, bireylerin yeni mesleki rollerinin davranışsal beklentilerini öğrenmesine ve uygulamasına izin verir. Sosyal kimlik açısından bakıldığında, sosyalleşme kişinin meslek grubuna bağlanması için bir temel sağlar ve bunu grup üyeleri arasındaki sosyal bağlarla güçlendirir (Caza ve Creary, 2016).

Sosyalleşme esas olarak öğrenciler temel hemşirelik eğitimlerini alırken ortaya çıkar (Serra, 2008; Shinyashiki vd., 2006). Hemşirelik öğrencileri eğitimleri süresince; ait olmayı istedikleri mesleğin normlarını, değerlerini, davranışlarını, tutumlarını ve kültürünü öğrenirler. Bu nedenle sosyalleşmenin amacı, geleceğin hemşirelerinde mesleki bir kimlik geliştirmektir (Fagermoen, 1997).

Marañón ve Pera'nın belirttiğine göre Cohen (1988), tüm öğrencilerin profesyonel rollerinde "kendilerini rahat hissetmeleri" için 4 aşamalı bir modelden geçmek zorunda olduğunu belirtmektedir. İlk aşama temel teorik öğrenmeden oluşur. İkinci aşamada öğrenciler öğrendiklerini sorgulamaya ve bilgi, norm ve değerleri karşılaştırmaya başlarlar. Üçüncü aşamada öğrenciler, hem kişisel ihtiyaçlarını hem de mesleğinin taleplerini karşılayan bir mesleki rol modeli bulurlar. Dördüncü ve son aşamada öğrenciler, benlik kavramlarının bir parçasını oluşturan mesleki rollerinde kendilerini rahat hissederler (Marañón ve Pera, 2015).

Bir grubun üyesi olarak kimlik oluşturma süreci, hemşirelik çalışmalarına başlamadan önce, eğitim sırasında ve mezun olduktan sonra yani hemşirelerin yaşamları boyunca gerçekleşir. Eğitim dönemi kimlik geliştirme sürecinin anahtarıdır (Johnson vd., 2012). Hemşirelik mesleki kimliği, hemşirelik öğrencilerinin eğitimi sırasında eğitim gereksinimlerinin bir parçası olarak klinik uygulamalar sırasında kendilerini bir hemşire olarak tanımlamaya başladıkları sosyalleşme yoluyla oluşmaktadır (Walker vd., 2014; Brown vd., 2012). Klinik ortamlarda klinik hemşireleriyle sosyalleşerek ve etkileşime girerek, hemşirelik öğrencisinin aktif katılımıyla hemşirelik mesleğinin bilgi, beceri, değer ve kültürünü uygulayarak mesleki kimlik gelişir (Dinmohammadi vd., 2013; Trede vd., 2011).

Eğitim, hemşirelik öğrencilerinin profesyonel kimliğini şekillendirmede temel olarak tanımlanmıştır (Johnson vd., 2012). Hemşirelik eğitimi boyunca hemşirelik öğrencilerinin yerleştirildiği klinikler, mesleki kimliği geliştirmeye katkıda bulunan önemli bir faktördür. Öğrenciler kliniklerde aktif olarak etkileşime girdikleri ve öğrenmeleri üzerine düşündükleri öğrenme fırsatlarına maruz kalırlar. Bu durumlar mesleki sosyalleşme sürecini geliştirerek mesleki kimlik oluşumuna ve gelişimine yardım eder (Maginnis, 2018). Rol modelleme, hemşirelik öğrencilerinin mesleki kimlik geliştirmesi için önemli bir kavramdır. Öğrencilerin hemşirenin ne olduğuna ve nasıl davrandıklarına ilişkin algıları eğitim programına girdiklerinde başlar. Rol modelleme, mesleki sosyalleşmenin ayrılmaz bir yönüdür ve eğitim sürecinin her aşamasında ortaya çıkar. Bu, akademik eğitimcilerin ve klinik uygulama rol modellerinin önemini vurgulamaktadır (Baldwin vd., 2014).

Hemşirelik öğrencilerinde sosyalleşme ve mesleki kimlik duygusu geliştirme sorumluluğu eğitim kurumuna atfedilmektedir (Johnson vd., 2012; Walker vd., 2014). Hemşirelik eğitimi, hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleğine ait bilgi, beceri ve aidiyet duygusunu kazandıkları bu dönemde olduğu gibi, hemşirelik öğrencilerinde de mesleki kimlik geliştirmede kilit faktördür (Johnson vd., 2012; Shahidi vd., 2014).

Amerika Ulusal Hemşirelik Birliği, hemşirelerin mesleki kimlik oluşturma ihtiyacının var olduğunu ve mesleki kimliğin evrensel olarak tüm hemşirelik müfredatlarında olması gerektiğini belirtmiştir (Hensel, 2014).

Mesleki Kimliği Oluşturan Unsurlar

Mesleki kimliği oluşturan beş unsur tanımlanmaktadır; 1. eylemler ve davranışlar, 2. bilgi ve beceriler, 3. değerler, inançlar ve etik, 4. sosyalleşme, 5. grup ve kişisel kimlik (Fitzgerald, 2020). Eylemler ve davranışlarla özdeşleşme ne kadar güçlü olursa, mesleki kimlik de o kadar güçlü olmaktadır (Fitzgerald, 2020). Bilgi ve beceri mesleğin temelini oluşturur (van Oeffelt vd., 2018) ve mesleki kimlik, meslek mensuplarının bildikleriyle, bilgi ve becerileriyle gelişir (Dikmen vd., 2016; Worthington vd., 2013; Yazdannik, vd., 2012).

Mesleki kimlik temel değerlerin, ahlaki ilkelerin, öz farkındalığın ve öz düzenlemenin birleşimidir (Gregory ve Austin, 2019), kişisel ve mesleki değerlerin bütünleşmesidir (Kalet vd., 2017). Hemşirelerin profesyonel kimlik geliştirmek ve sürdürmek için mesleğin temel değerlerini ve inançlarını içselleştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Schmidt ve McArthur, 2018).

Profesyonel mesleklerde; meslekler ve toplum arasında bir sözleşme/anlaşma var olduğu belirtilmektedir (Haghighat vd., 2019). Dolayısıyla hemşirelik yönetmelikleri, standartları ve uygulamaları toplumun beklentilerden etkilenerek düzenlenir (Crigger ve Godfrey, 2014). Bu nedenle de mesleki kimlikler durağan değildir, onları çevreleyen politik, kültürel ve tarihsel gerçeklerden etkilenirler (Molleman ve Rink, 2015). Mesleki kimlik eğitim kurumlarında ve çalışma ortamlarında mesleki bağlamda iletişim ve etkileşimlerle gelişir (Goldie, 2012). Mesleki kimliğin gelişiminde mesleki sosyalleşmenin ve bu ortamların etkisi büyüktür.

Sağlık hizmetinin disiplinler arası doğası, sosyal kimlik teorisini profesyonel kimliğin gelişimi için yararlı bir çerçeve haline getirir. Her disiplin, hasta bakımında işbirliği yapan diğerlerinden etkilenir ve kendilerini diğerlerinden farklı kılar (Adams vd., 2006).

Mesleki kimlik aynı zamanda bir sosyal kimlik biçimidir, o gruptaki profesyoneller arasında mesleki idealler ve değerlerin paylaşılması yoluyla meslek üyelerinde mesleki ideal ve değerlerin yaratılmasına neden olur (Yazdannik, vd., 2012). Hemşirelik mesleği kimliği tecrübe ve sosyalleşme yoluyla gerçekleşmekte ve çeşitli mesleki deneyimlerle devam etmektedir (Rasmussen vd., 2018). Mesleki kimlik, diğer hemşirelerle etkileşim yoluyla ve hemşirelik mesleğinin bilgi, beceri, norm, değer ve kültürünün içselleştirilmesi yoluyla geliştirilmektedir. Hemşirenin mesleki kimliği, hemşirenin kişisel kimliği ile bağlantılıdır. Kişisel kimlik, hemşirenin kendisinin, kendi mesleki kimliğine ilişkin bireysel algılarını içermektedir (Öhlén ve Segesten, 1998).

Mesleki Kimliği Etkileyen Faktörler

Hemşirelikte mesleki kimliği etkileyen faktörler eksternal ve internal faktörler olmak üzere iki grupta verilmektedir. Eksternal faktörler; eğitim, öğrenme deneyimi, toplum ve aile (Guo vd., 2018; Hood vd., 2014; Hood vd., 2013; Koo ve Kim, 2016; ; Sun vd., 2016; Williams ve Webb, 2015; Worthington vd., 2013), internal faktörler; cinsiyet, bireysel özellikler, meslek seçimi ve çalışma ortamı (Guo vd., 2018; Hensel ve Laux, 2014; Hood vd., 2013; Koo ve Kim, 2016; Sun vd., 2016; Williams ve Webb, 2015; Worthington vd., 2013) olarak belirtilmektedir. Bu faktörler mesleki kimliği geliştirmekte ve sürekli gelişimini şekillendirmektedir.

Eksternal faktörler

Eğitim: Üniversite seviyesinde eğitim alanların mesleki kimliklerinin diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek olduğu (Hood vd., 2014), mesleki kimlik seviyesinin sınıf düzeyine göre farklılık gösterdiği (Koo ve Kim, 2016; Takase vd., 2019; Williams ve Webb, 2015), farklı üniversitelerden hemşirelik öğrencilerinin farklı mesleki kimlik seviyelerine sahip olduğu (Williams ve Webb, 2015) belirtilmektedir.

Öğrenme deneyimi: Multidisipliner öğrenme deneyimlerinin mesleki kimliği daha çok güçlendirdiği belirlenmiştir (Adams vd., 2006; Hood vd., 2013; Best ve Williams, 2019).

Toplum ve aile: Sosyal faktörlerin (Badiyepymaiejahromi vd., 2020; Deng vd., 2020; Guo vd., 2018; Sun vd., 2016), toplum imajının (Hensel ve Laux, 2014; Kell & Courts, 2007; ten Hoeve vd., 2014) ve aile gelirin (Koo ve Kim, 2016) mesleki kimliği etkilediği bulunmuştur.

İnternal faktörler

Cinsiyet: Kadınların erkeklere göre daha yüksek mesleki kimlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir (Hood vd., 2013; Worthington vd., 2013).

Bireysel özellikler: Rol stresi, mesleki benlik imajı, bakım karakterleri (Guo vd., 2018; Koo ve Kim, 2016; Sun vd., 2016) ahlaki yeterlilikler (Haghighat vd., 2020), profesyonel rol modele sahip olma, öğrenme motivasyonu (Takase vd., 2019) mesleki kimliği etkilemektedir. Rol stresi ile mesleki kimlik arasında negatif ilişki olduğu, olumlu mesleki benlik imajına sahip olan hemşirelerin daha yüksek mesleki kimlik düzeyine sahip olduğu (Sun vd., 2016), şefkatli bakım karakterine sahip olma ile mesleki kimlik arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir (Guo vd., 2018; Kelly, 1992).

Meslek seçimi ve çalışma ortamı: Kendi kararıyla meslek seçimi ve ilk tercihi hemşirelik olanların daha güçlü mesleki kimliğe sahip oldukları bulunmuştur (Poudel vd., 2018; Sun vd., 2016; Worthington vd., 2013). Klinik öğrenme ortamına aidiyet ve memnuniyet ile mesleki kimlik arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir (Ham vd., 2011; Poudel vd., 2018). Ayrıca iş deneyimi, ekip çalışması anlayışı ve meslek bilgisi de mesleki kimliği etkilemektedir (Adams vd., 2006).

Mesleki Kimliği İyi Gelişmiş Bir Hemşire Örneği

İyi gelişmiş bir mesleki kimliğe sahip hemşire kavramın tüm tanımlayıcı niteliklerine sahiptir. Mesleki kimliği iyi gelişmiş bir hemşireye örnek hemşire V.G. 5 yıllık hemşirelik mesleği deneyime sahiptir. V.G. işinin tüm işlevlerini yerine getirebiliyor ve hasta bakımında kendine güveniyor. V.G. hemşirelikte lisans programından mezun olmuş ve 2 ay sonra bir üniversite hastanesinde görevine başlamıştır. Şuanda çalıştığı klinikteki meslektaşları hasta bakımı hakkında sık sık V.G.'ye başvurumaktadırlar. V.G.; meslektaşları, diğer sağlık çalışanları ve hastaları tarafından mesleki olarak yüksek ahlak ve etik değerlere sahip olarak görülüyor, mesleğine ve hastalarına bağlı bir hemşire olarak tanımlanıyor. Meslektaşları, diğer sağlık çalışanları ve hastalarıyla ilişkileri iyi, onlar tarafından saygı görüyor ve övgü alıyor. V.G. her zaman hastalarına saygı gösterdiğini, onlara iyi bakım verdiğini, merhametini koruduğunu ve onların iyiliğini ön planda tuttuğunu belirtiyor. Hemşire olmaktan gurur duyduğunu, bir daha dünyaya gelse yine hemşire olacağını sık sık dile getiriyor ve hemşire olmayı meslek seçimi olarak yapmayı planlayan kişilere tavsiye ediyor. V.G. hem hastanede hem de hastane dışında hemşire olarak tanınmaktan hoşlanıyor, gurur duyuyor ve genellikle lise ve dengi okullarda meslek tanıtımı günlerinde yaptığı iş hakkında konuşmak için gönüllü oluyor (Johnson vd., 2012).

SONUÇ

Mesleki kimlik, hemşirelik mesleği için de önemlidir. Mesleki kimliğin tutarsız gelişimi meslek olarak gelişimi de riske atar.

Hemşirelik mesleki kimliğinin güçlendirilebilmesi, geliştirilebilmesi için mesleki kimliğin ne olduğu, nasıl oluşturulduğu, unsurlarının ve etkileyen faktörlerin tanımlanması ve ortak bir şekilde anlaşılması gereklidir. Ortak bir anlayışa ve ortak bir dile sahip olmak, araştırma ve eğitimde, kariyer eğitiminde ve sonuç olarak hasta sonuçlarını iyileştiren ve kişinin mesleğinden memnuniyetini artıran mesleki kimliğin sürekli gelişimine yardımcı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55-68. <https://doi.org/10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Badiyepymaiejahromi, Z., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Mehrabi, M. (2020). Factors affecting nursing students' professional self-concept in Iran: a qualitative study. *Prof Inferm*, 73(2). <https://www.profinf.net/pro3/index.php/IN/article/view/768>
- Baldwin, A., Mills, J., Birks, M., & Budden, L. (2014). Role modeling in undergraduate nursing education: An integrative literature review. *Nurse Educ Today*, 34(6), e18-e26. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.12.007>
- Best, S., & Williams, S. (2019). Professional identity in interprofessional teams: findings from a scoping review. *J Interprof Care*, 33(2), 170-181. <https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1536040>
- Brown, J., Stevens, J., & Kermode, S. (2012). Supporting student nurse professionalisation: the role of the clinical teacher. *Nurse Educ Today*, 32(5), 606-610. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.08.007>
- Caza, B. B., & Creary, S. J. (2016). The construction of professional identity [Electronic version]. *Retrieved*, 5(03), 2017. <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/878>
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *Int J Nurs Stud*, 45(10), 1449-1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. *J Prof Nurs*, 30(5), 376-382. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2014.03.004>

- Deng, Z., Liu, H., & Yao, Y. (2020). Investigation and Research on the Present Situation and Related Factors of Professional Identity of Nursing Master Graduates. *Open J Soc Sci*, 8(08), 209-214. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.88018>
- Dikmen, Y., Karataş, H., Arslan, G. G., & Ak, B. (2016). The level of professionalism of nurses working in a hospital in Turkey. *J Caring Sci*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.15171/jcs.2016.010>
- Dinmohammadi, M., Peyrovi, H., & Mehrdad, N. (2013). Concept analysis of professional socialization in nursing. *Nurs Forum*, 48(1), 6-34. <https://doi.org/10.1111/nuf.12006>
- Fagermoen, M. S. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *J Adv Nurs*, 25(3), 434-441. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025434.x>
- Fearon, J. D. (1999). What is identity (as we now use the word). *Unpublished manuscript, Stanford University, Stanford, Calif*, 1-43.
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nurs Forum*, 55(3): 447-472. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annu Rev Sociol*, 1-33. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.08.080182.000245>
- Goldie, J. (2012). The formation of professional identity in medical students: considerations for educators. *Med Teach*, 34(9), e641-e648. <https://doi.org/10.3109/0142159x.2012.687476>
- Gregory, P., & Austin, Z. (2019). Pharmacists' lack of profession-hood: professional identity formation and its implications for practice. *Can Pharm J*, 152(4), 251-256. <https://doi.org/10.1177/171516351984653>
- Guo, Y. J., Yang, L., Ji, H. X., & Zhao, Q. (2018). Caring characters and professional identity among graduate nursing students in China-A cross sectional study. *Nurse Educ Today*, 65, 150-155. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.02.039>
- Haghighat, S., Borhani, F., & Ranjbar, H. (2020). Is there a relationship between moral competencies and the formation of professional identity among nursing students?. *BMC Nurs*, 19(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00440-y>
- Haghighat, S., Borhani, F., Ranjbar, H., & Naseri, P. (2019). Evaluating the formation of professional identity in Iranian nursing students after implementation of a new curriculum. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 6(3), 138-143. https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_1_19

- Ham, Y. S., Kim, H. S., Cho, I. S., & Lim, J. Y. (2011). Affecting factors of nursing professionalism perceived by senior nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(3), 536-544. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.3.536>
- Hensel, D. (2014). Typologies of professional identity among graduating baccalaureate-prepared nurses. *J Nurs Scholarsh*, 46(2), 125-133. <https://doi.org/10.1111/jnu.12052>
- Hensel, D., & Laux, M. (2014). Longitudinal study of stress, self-care, and professional identity among nursing students. *Nurse Educ*, 39(5), 227-231. <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000057>
- Hoeve, Y. T., Jansen, G., & Roodbol, P. (2014). The nursing profession: Public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *J Adv Nurs*, 70(2), 295-309. <https://doi.org/10.1111/jan.12177>
- Hood, K., Cant, R., Baulch, J., Gilbee, A., Leech, M., Anderson, A., & Davies, K. (2014). Prior experience of interprofessional learning enhances undergraduate nursing and healthcare students' professional identity and attitudes to teamwork. *Nurse Educ Pract*, 14(2), 117-122. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2013.07.013>
- Hood, K., Cant, R., Leech, M., Baulch, J., & Gilbee, A. (2014). Trying on the professional self: nursing students' perceptions of learning about roles, identity and teamwork in an interprofessional clinical placement. *Appl Nurs Res*, 27(2), 109-114. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.07.003>
- Hosseini, S. L., Vahidi, M., Mahram, B., Namdar, A. H., & Zarghi, N. (2014). Professional identity development in nursing students: Eisner's evaluation model. *Research and Development in Medical Education*, 3(1): 37-43. <https://doi.org/10.5681/rdme.2014.009>
- Johnson, M., Cowin, L. S., Wilson, I., & Young, H. (2012). Professional identity and nursing: contemporary theoretical developments and future research challenges. *Int Nurs Rev*, 59(4), 562-569. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.01013.x>
- Kalet, A., Buckvar-Keltz, L., Harnik, V., Monson, V., Hubbard, S., Crowe, R., ... & Yingling, S. (2017). Measuring professional identity formation early in medical school. *Med Teach*, 39(3), 255-261. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1270437>
- Kelly, B. (1992). The professional self-concepts of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces. *J Nurs Educ*, 31(3), 121-125. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-19920301-08>
- Kelly, S., & Courts, N. (2007). The professional self-concept of new graduate nurses. *Nurse Education Pract*, 7(5), 332-337. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2006.10.004>

- Kroger, J., Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings and interpretations. İçinde S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L Vignoles (Ed.), *Handbook of Identity Theory and Research*, 31–53. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2
- Koo, H. Y., & Kim, E. J. (2016). Vocational identity and ego identity status in Korean nursing students. *Asian Nurs Res*, 10(1), 68-74. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2015.11.001>
- Lewellen, T. C. (2002). *The anthropology of globalization: Cultural anthropology enters the 21st century: cultural anthropology enters the 21st Century* (1st 2nd edition). Bergin & Garvey, London.
- Maginnis, C. (2018). A discussion of professional identity development in nursing students. *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 6(1), 91-97.
- Marañón, A. A., & Pera, M. P. I. (2015). Theory and practice in the construction of professional identity in nursing students: a qualitative study. *Nurse Educ Today*, 35(7), 859-863. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.03.014>
- Molleman, E., & Rink, F. (2015). The antecedents and consequences of a strong professional identity among medical specialists. *Social Theory & Health*, 13(1), 46-61. <https://doi.org/10.1057/sth.2014.16>
- National League for Nursing. (2017). NLN Program Outcomes and Competencies for Graduate Academic Nurse Educator Preparation September 2017. <http://www.nln.org/docs/default-source/professional-development-programs/program-outcomes-and-competencies2.pdf?sfvrsn=2>
- Neary, S. (2014). Professional identity: What I call myself defines who I am. 2(3), 14-15. Career Development Institute. <https://repository.derby.ac.uk/item/93z02/professional-identity-what-i-call-myself-defines-who-i-am>
- Öhlén, J., & Segesten, K. (1998). The professional identity of the nurse: concept analysis and development. *J Adv Nurs*, 28(4), 720-727. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00704.x>
- Pratt, M. G. (2012). Rethinking identity construction processes in organizations: Three questions to consider. İçinde M. Schultz, S. Maguire, A. Langley, & H. Tsoukas (Ed.), *Perspectives on Process Organization Studies: Constructing Identity In and Around Organization*, Oxford University Press, London, 21-49.
- Poudel, C., Ramjan, L., Everett, B., & Salamonson, Y. (2018). Exploring migration intention of nursing students in Nepal: A mixed-methods study. *Nurse Educ Pract*, 29, 95-102. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.11.012>
- Rasmussen P, Henderson A, Andrew N, Conroy T. (2018). Factors influencing registered nurses' perceptions of their professional identity: an integrative literature review. *J Contin Educ Nurs*. 2018; 49(5): 225-232. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180417-08>

- Serra, M. N. (2008). Learning to be a nurse. Professional identity in nursing students. *Sisifo Educational Sciences Journal*, 5, 65-76.
- Schmidt, B. J., & McArthur, E. C. (2018, January). Professional nursing values: A concept analysis. *Nurs Forum*, 53(1), 69-75. <https://doi.org/10.1111/nuf.12211>
- Shinyashiki, G. T., Mendes, I. A. C., Trevizan, M. A., & Day, R. A. (2006). Professional socialization: students becoming nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14, 601-607. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000400019>
- Siebert, D. C., & Siebert, C. F. (2005). The caregiver role identity scale: A validation study. *Soc Work*, 15(3), 204-212. <https://doi.org/10.1177/1049731504272>
- Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85-107. <https://doi.org/10.1177/0018726710384290>
- Sun, L., Gao, Y., Yang, J., Zang, X. Y., & Wang, Y. G. (2016). The impact of professional identity on role stress in nursing students: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*, 63, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.010>
- Takase, S., Tsuchiya, R., & Nishizawa, Y. (2019). The influence of personal characteristics and learning motivation on the professional identity of nursing students. *Hirosaki Medical Journal*, 69(1-4), 66-77. https://doi.org/10.32216/hirosakiigaku.69.1-4_66
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365-384. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>
- van Oeffelt, T. P., Ruijters, M. C., van Hees, A. A., & Simons, P. R. J. (2017). Professional identity, a neglected core concept of professional development. In *Identity as A Foundation for Human Resource Development*, 237-252. <https://doi.org/10.4324/9781315671482-16>
- Walker, S., Dwyer, T., Broadbent, M., Moxham, L., Sander, T., & Edwards, K. (2014). Constructing a nursing identity within the clinical environment: The student nurse experience. *Contemp Nurse*, 49(1), 103-112. <https://doi.org/10.1080/10376178.2014.11081960>
- Williams, B., & Webb, V. (2015). A national study of paramedic and nursing students' readiness for interprofessional learning (IPL): Results from nine universities. *Nurse Educ Today*, 35(9), e31-e37. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.05.007>
- Worthington, M., Salamonson, Y., Weaver, R., & Cleary, M. (2013). Predictive validity of the Macleod Clark Professional Identity Scale for undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*, 33(3), 187-191. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.01.012>

Yazdannik, A., Yekta, Z. P., & Soltani, A. (2012). Nursing professional identity: an infant or one with Alzheimer. *Iranian J Nurs Midwifery Res*, 17(2), 178-186.