

Araştırma makalesi / Research article • DOI: 10.48071/sbuhemsirelik.1489483

Doğum ve Kadın Sağlığı Hizmeti Sunan Profesyonellerde Kültürel Yeterlilik Düzeyi ile İş Tatmini Düzeyi Arasındaki İlişki

The Relationship Between Cultural Competence Level and Job Satisfaction Level among Professionals Providing Maternity and Women's Health Services

Ayla Güllü¹ , Süheyla Aslan¹ , Nihal Aloğlu² **Yazarların ORCID numaraları / ORCID IDs of the authors:**A.G. 0000-0003-1241-9370; S.A. 0000-0001-8121-2336;
N.A. 0000-0003-4162-2845¹Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hatay, Türkiye²Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye**Sorumlu yazar / Corresponding author:** Ayla GÜLLÜ

E-posta: aylgll@hotmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt: 24.05.2024**Kabul tarihi / Date of acceptance:** 09.02.2025**Atıf / Citation:** Güllü, A., Aslan, S., ve Aloğlu, N. (2025). Doğum ve kadın sağlığı hizmeti sunan profesyonellerde kültürel yeterlilik düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki. *SBÜ Hemşirelik Dergisi*, 7(1), 53-60. doi: 10.48071/sbuhemsirelik.1489483**ÖZ****Giriş:** Kültürel ve etnik açıdan farklı hastalara etkili bir bakımın sağlanması kültürel yeterliliği gerektirmektedir.**Amaç:** Bu çalışmada doğum ve kadın sağlığı kliniklerinde hizmet veren hemşire ve ebelerin kültürel yeterlilik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.**Yöntem:** Bu çalışma kesitsel tipte tasarlandı. Çalışmanın örneklemi doğumhane ve kadın sağlığı kliniklerinde çalışan toplam 92 ebe ve hemşire oluşturdu. Ölçüm araçları olarak 'Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği' ve 'İş Tatmini Ölçeği' kullanıldı.**Bulgular:** Katılımcıların çoğunun (%48,7) 18 - 30 yaş aralığında olduğu bulundu. %90,2'si hiç yurtdışında bulunmadığını ve %56,5'i yabancı bir dil bilmediğini ifade etti. Katılımcıların Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği toplam puanları sırasıyla 53,27 ± 12,34 ve 17,84 ± 4,35 olarak bulundu. Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır (p > 0.05).**Sonuç:** Doğum ve kadın sağlığı kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin kültürel yeterlilik düzeylerinin ölçek puanına oranla ortalamasının altında olduğu, iş tatmini düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu tespit edildi. Yurtdışında bulunmuş olmanın kültürel yeterliliği artırdığı tespit edildi. Bununla birlikte kültürel yeterlilik ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmadı. Okullarda akademik eğitimlerle, sağlık kurumlarında hizmet içi eğitimlerle kültürel yeterlilik konusunda güncel bir bilinç ve tutum geliştirilmesi önerilmektedir.**Anahtar Kelimeler:** Ebe; hemşire; iş tatmini; kültürel yeterlilik.**ABSTRACT****Introduction:** Providing effective care to culturally and ethnically diverse patients requires cultural competence.**Objective:** The aim of this study was to examine the relationship between the cultural competence levels and job satisfaction levels of nurses and midwives serving in maternity and women's health clinics.**Method:** This study was designed as a cross-sectional study. A total of 92 midwives and nurses working in maternity and women's health clinics constituted the sample of the study. Health Professionals Cultural Competence Scale and Job Satisfaction Scale were used as measurement tools.**Results:** Most of the participants (48.7%) were between the ages of 18 - 30 years. 90.2% stated that they had never been abroad and 56.5% did not speak a foreign language. The mean total scores of the Cultural Competence Scale and Job Satisfaction Scale were 53.27 ± 12.34 and 17.84 ± 4.35, respectively. No statistically significant relationship was found between the Health Professionals Cultural Competence Scale and the Job Satisfaction Scale variable (p > 0.05).**Conclusion:** It was determined that the cultural competence levels of midwives and nurses working in maternity and women's health clinics were below average compared to the scale score, and their job satisfaction levels were above average. Having worked abroad was found to increase cultural competence. However, no significant relationship was found between cultural competence and job satisfaction. It is recommended to develop a current awareness and attitude about cultural competence through academic trainings in schools and in-service trainings in health institutions.**Keywords:** Cultural competence; job satisfaction; midwife; nurse.Bu eser, Creative Commons Atıf-Gayri
Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile
lisanslanmıştır.

Giriş

Son yıllardaki küreselleşme eğilimi ve bölgeler arası artan göçle birlikte ülkelerde çok kültürlülük hızla artmaktadır. Kültürel çeşitlilik ülkelerin toplumsal yönünü zenginleştirirken, göçmenlere ve göç alan toplumlara yeni fırsatlarla birlikte yeni zorluklar sunmaktadır (Antón-Solanas ve ark., 2021). Zorluklar arasında ırkçılık, dil engelleri, kültürel yanlış anlamalar, eşitsizlikler ve göç yaşayanların sağlık ve sosyal hizmetlere erişememesi gibi durumlar yer almaktadır (DiMeo ve ark., 2023; Shorey, Ng ve Downe, 2021). Bununla birlikte sağlık profesyonelleri dünyada hızla artan göç nedeniyle, etnik ve kültürel açıdan farklı hasta popülasyonlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Jager ve ark., 2021). Kültürel çeşitlilik kaliteli sağlık bakımının önünde büyük bir engel oluşturabilmektedir (Sharifi, Adib-Hajbaghery ve Najafi, 2019). Dünyada insan hareketliliğinin artması ve sağlık hizmetlerinin küreselleşmesi, sağlık hizmeti sunucularını nitelikli ve kaliteli hizmet sunma yolunda akredite olmaya yöneltmiştir (Liu, Gill ve Li, 2021). Kültürel ve etnik açıdan farklı hastalara etkili bir bakımın sağlanması kültürel yeterliliği gerektirmektedir (Shorey ve ark., 2021). Kültürel yeterlilik, sağlık çalışanlarının farklı kültürel gruplardaki bireylere onlar tarafından kabul edilebilecek bir hizmet sunmaları için gerekli bilgi, anlayış ve becerilere sahip olma yetkinliği olarak tanımlanmaktadır (Giger ve ark., 2007). Kültürel yeterlilik, farklı etnik-kültürler için sağlık bakım hizmetlerini daha kabul edilebilir ve etkili hale getirmeyi aynı zamanda gereksiz hizmet kullanımını azaltarak sağlık ve sosyal hizmetlerin verimliliğini artırmayı hedeflemektedir (Tanrıverdi, 2017). Bir süreç olarak kültürel yeterlilik, farklı kültürlere duyarlılığı, farkındalığı, ilgiyi ve saygıyı içermektedir (Marja ve Suvi, 2021). Sağlık profesyonellerinin, hastaların bireysel ihtiyaçlarına kültürel açıdan duyarlı olmaları ve herkese kültürel açıdan güvenli ve adil bakımı sağlayabilmeleri için uygulamalarını bu yönde uyarlamaları gerekmektedir (Antón-Solanas ve ark., 2021).

Göçmen kadınlar, küresel olarak savunmasız bir grubu temsil etmektedirler (Heslehurst, Brown, Pemu, Coleman ve Rankin, 2018). Göçmen kadınlar ile sağlık hizmeti sağlayıcıları arasındaki farklı kültürel inanç, davranış ve beklentiler, yanlış anlamaları ve yanlış iletişimlerini artırabilmektedir. Bu sorunlar doğum bakımı hizmetlerinin yetersiz kullanılmasına yol açabilmektedir (Tobin ve Murphy-Lawless, 2014). Göçmen kadınların gebelik komplikasyonları, anne ve yenidoğan ölümleri ve erken doğum dahil olmak üzere olumsuz perinatal sonuçlar yaşama risklerinin yüksek olduğu ve perinatal sağlık hizmetlerinden düşük memnuniyet duydukları bildirilmiştir (Heslehurst ve ark., 2018; Pangas ve ark., 2019; Rogers, Ao, & Henry, 2023). Doğum ve kadın sağlığına yönelik klinikler göçmen kadınlara yoğun hizmet veren, kültürel yeterliliğin gerekli olduğu özel klinikler arasında bulunmaktadır.

Farklı kültürden gelen bireylerin kültürel özelliklerine yönelik nitelikli bakım hizmeti sunulması ve iş tatmini sağlık çıktılarının iyileştirilmesinde önemli olan faktörlerdir. Geleneksel olarak iş tatmini, bireyin işiyle ilgili sahip olduğu algı olarak tanımlanmaktadır (Niskala ve ark., 2020). Düşük iş tatmininde hizmet sunumunun kalitesinin olumsuz yönde etkilendiği bildirilmiştir (Lu, Zhao, & While, 2019; Scanlan, Devine, & Watkins, 2021). Bu nedenle doğum ve kadın sağlığı hizmeti sunan profesyonellerin kültürel yeterlilikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi sağlık sunumunun

iyileştirilmesinde yol gösterici bir faktör olabilir. Bildiğimiz kadarıyla ülkemizde doğum ve kadın sağlığı hizmeti sunan profesyonellerin kültürel yeterlilik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma literatürde henüz bulunmamaktadır.

Amaç

Bu çalışmada doğum ve kadın sağlığı hizmeti sunan profesyonellerin kültürel yeterlilik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma Soruları

1. Doğum ve kadın sağlığı kliniklerinde çalışan hemşire ve ebelerin kültürel yeterlilik ve iş tatmini düzeyleri nasıldır?
2. Doğum ve kadın sağlığı kliniklerinde çalışan hemşire ve ebelerin kültürel yeterlilik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Tasarımı

Bu çalışma kesitsel tipte tasarlandı.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Bu çalışma göçmen popülasyonu olan bir şehirdeki iki kamu hastanesinin doğumhane ve kadın sağlığına yönelik yataklı kliniklerinde çalışan sağlık profesyonelleri ile Aralık 2023 –Şubat 2024 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı iki kamu hastanesinin doğumhane ve kadın sağlığına yönelik yataklı kliniklerinde hizmet veren toplam 117 hemşire ve ebe oluşturdu. Dahil edilme kriterleri; 18 yaş ve üstü olmak ve doğumhane ve kadın doğum servislerinde aktif olarak çalışıyor olmak şeklinde belirlendi. Araştırmanın yapıldığı hastanelerden birinci kurumda ilgili birimlerde çalışan toplam 75 ebe ve hemşire bulunduğu tespit edildi. İkinci kurumda ise ilgili birimlerde çalışan toplam 42 ebe ve hemşire bulunduğu tespit edildi. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan ve katılım kriterlerini taşıyan toplam 92 ebe ve hemşire ile araştırma gerçekleştirildi.

Veri Toplama Araçları

Veriler üç tip form kullanılarak toplandı. Verilerin toplanmasında 'Kişisel Bilgi Formu', 'Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği' ve 'İş Tatmini Ölçeği'nden yararlanıldı.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan bu form katılımcıların bazı tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik toplam sekiz sorudan oluşmuştur (Dobrowolska ve ark., 2020).

Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği (Cross-Cultural Competence of Healthcare Professionals (CCCHP)): Bernhard ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiş olan Sağlık Profesyonellerinin Kültürlerarası Yeterliliği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması Çınar, Şengül ve Bulut (2020) tarafından yapılmıştır. Bernhard ve arkadaşları (2015) ölçeğin toplam puanı için iç tutarlılık güvenilirliğini 0,87 olarak bulmuşlardır. Çınar ve arkadaşları (2020) ölçeğin kapsam geçerlik indeksini 0,87, Cronbach alpha değerini

0,85 olarak saptamıştır. Türkçe'ye uyarlanan 20 maddelik ölçek; kültürlerarası uyum, kültürlerarası tutum, kültürlerarası empati ve kültürlerarası farkındalık olmak üzere 4 alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Puanlar katılımcı sayısı ile oranlanıp ortalamalar alındığında 1 ile 5 arasındaki puanlar değerlendirildiğinde 3 puan ve üstü kültürlerarası yeterlilik düzeyinin olumlu yönde iyi olduğunu göstermektedir. Ölçekte ters maddeler bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 20 ile 100 arasındadır (Bernhard ve ark., 2015; Çınar, Şengül ve Bulut, 2020). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,82 olarak belirlenmiştir.

İş Tatmini Ölçeği (Job Satisfaction Scale (JSS)): Bu ölçek Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından beş maddelik kısa formu oluşturulmuştur. İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanan beş maddelik kısa formunun psikometrik özellikleri değerlendirildiğinde, çalışan bireylerin işlerine yönelik memnuniyet algısını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin iç tutarlık güvenilirliğinin (Cronbach alpha = 0,85) de yüksek olduğu bulunmuştur. İki adet ters madde içeren beş maddelik bu ölçek, 10'lu likert veya 5'li likert tipi derecelendirme üzerinden değerlendirilebilmektedir (Keser ve Öngen Bilir, 2019). Bu çalışmada 5'li likert üzerinden derecelendirme yapılmıştır (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,77 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için bir üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan Etik Kurul onayı alındı (Tarih: 15.12.2023 Sayı: 2023-43 Karar No:2). Araştırmanın yapıldığı kurumlardan kurum izni alındı. Araştırmada kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinde mail yoluyla izin alındı. Katılımcılara araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verildi. Katılımcıların onayları araştırmaya ilişkin açıklama metnini okumaları ve yazılı ve sözlü onay vermeleri yoluyla alındı. Araştırmada Helsinki Deklarasyonu ilkelerine, araştırma ve yayın etiğine uyuldu.

Verilerin Toplanması

Çalışmaya katılmaya gönüllü olan ve katılım kriterlerini taşıyan toplam 92 ebe ve hemşire araştırma formlarını yanıtladı. Çalışmada evrenin yaklaşık %79'una ulaşıldı. Veriler araştırmacının uyguladığı yüz yüze anket formu aracılığıyla elde edildi. Araştırma formlarının tamamlanması her bir katılımcı için yaklaşık 20 - 30 dakika sürdü.

Verilerin Değerlendirilmesi

Analizler SPSS (IBM SPSS for Windows, ver.26) istatistik paket programı kullanılarak yapıldı. Sayısal verilerin normallik varsayımlarına Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri ile bakıldı. Verilerin normal dağıldığı tespit edildiğinden dolayı, iki değişkenin analizi için t testi, ikiden fazla değişkenin analizi için One way ANOVA testi kullanıldı. Üç ve daha fazla gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde post-hoc LSD ve Tamhane's T2 testi kullanıldı. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi uygulandı. Bulgular %95 güven aralığında ve p<0,05 düzeyinde değerlendirildi.

Bulgular

Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulgular

Tablo 1'de çalışmaya katılan ebe ve hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri verildi. Katılımcıların çoğunun (% 48,7) 18-30 yaş aralığında olduğu bulundu. Katılımcıların % 75'inin evli, yine % 75'inin lisans ve üstü eğitim mezunu olduğu belirlendi. Katılımcıların % 53,3'ünün doğumhanede çalıştığı, yine katılımcıların %35,9'unun 1-5 yıl mesleki deneyimi bulunduğu belirlendi. Katılımcıların % 90,2'sinin hiç yurtdışında bulunmadığı, %56,5'inin yabancı bir dil bilmediği belirlendi (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri (n=92)

Değişkenler	n	%
Yaş		
18-30	44	48,7
31-40	24	26,1
41 ve üzeri	24	26,1
Medeni durum		
Evli	69	75,0
Bekar	23	25,0
Öğrenim durumu		
Lise-Önlisans	23	25,0
Lisans ve üstü	69	75,0
Çalışılan klinik		
Doğumhane	49	53,3
Servis	43	46,7
Çalışma yılı		
1-5 yıl	33	35,9
6-10 yıl	15	16,3
11-15 yıl	18	19,6
16 yıl ve üzeri	26	28,3
Yabancı dil bilme durumu		
Hayır	52	56,5
Evet	40	43,5
İngilizce	26	28,3
Arapça	12	13,0
Almanca	2	2,2
Yurtdışında bulunma durumu		
Evet	9	9,8
Hayır	83	90,2

n:sayı; %: yüzde

Ölçüm Araçlarına Ait Betimsel İstatistikler

Katılımcıların Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği'nden (CCCHP) aldıkları toplam puan $53,27 \pm 12,34$ (20-100), ortalama puan $2,66 \pm 0,61$ (1-5), İş Tatmini Ölçeği'nden (JSS) aldıkları toplam puan $17,84 \pm 4,35$ (5-25), ortalama puan $3,56 \pm 0,87$ (1 - 5) olarak saptandı (Tablo 2).

Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımları

Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği (CCCHP) toplam puanları değişkenlere göre incelendiğinde; yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan klinik ve yabancı dil bilme değişkenlerinin kültürel yeterlilik toplam puanlarını anlamlı olarak etkilemediği görüldü ($p > 0,05$). 11 - 15 yıl arasında mesleki deneyimi olan katılımcıların CCCHP toplam puanları, 1 - 5 yıl, 6 - 10 yıl, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyimi bulunan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek bulundu ($F= 6,560$, $p= 0,001$). Yurtdışında bulunmuş olan katılımcıların CCCHP toplam puanları anlamlı olarak daha yüksek bulundu ($t= 2,285$, $p= 0,025$). İş Tatmini Ölçeği (JSS) toplam puanları incelendiğinde, 31-40 yaş ($20,00 \pm 3,57$) ile 41 ve üzeri yaş aralığında olan ($19,16 \pm 4,88$) katılımcıların JSS toplam puanlarının, 18 - 30 yaş aralığında olan ($15,95 \pm 3,64$) katılımcılardan daha yüksek olduğu bulundu ($F=9,767$, $p=0,001$). Evli olan katılımcıların ($18,94 \pm 4,18$) JSS toplam puanları bekar olan katılımcılardan ($14,56 \pm 3,02$) yüksek bulundu ($t=4,617$, $p=0,000$). Lise-önlisans mezunu olan katılımcıların JSS toplam puanlarının ($19,95 \pm 3,64$), lisans ve üstü mezunu olan katılımcılardan ($17,14 \pm 4,36$) daha yüksek olduğu bulundu ($t=2,779$, $p=0,000$). Doğumhanede çalışan katılımcıların JSS toplam puanları ($18,83 \pm 4,53$), serviste çalışanlardan ($16,72 \pm 3,88$) daha yüksek bulundu ($t=2,384$, $p=0,019$). 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimi olan katılımcıların ($20,38 \pm 4,60$) JSS toplam puanları 1 - 5 yıl ($15,36 \pm 3,68$), ve 6 - 10 yıl arası ($17,20 \pm 3,89$) çalışma deneyimi olan katılımcılardan daha yüksek bulundu ($F = 9,259$, $p = 0,001$). Yabancı dil bilen katılımcıların JSS toplam puanları ($16,37 \pm 4,65$) yabancı dil bilmeyenlere göre ($18,98 \pm 3,77$) düşük bulundu ($p = 0,004$). Yurt dışında bulunma durumu JSS toplam puanlarını anlamlı olarak etkilemedi ($p > 0,05$) (Tablo 3).

Tablo 2: Ölçüm Araçlarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Ölçüm Aracı	Madde Sayısı	Ort. $\pm$ SS	Mevcut Min - Maks Puan	Alınabilecek Min - Maks Puan
Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği	20	$53,27 \pm 12,34$	26 - 90	20 - 100
Kültürlerarası uyum alt boyutu	8	$18,90 \pm 7,69$	8 - 38	8 - 40
Kültürlerarası tutum alt boyutu	5	$14,40 \pm 4,11$	7 - 22	5 - 25
Kültürlerarası empati alt boyutu	3	$8,71 \pm 2,34$	4 - 15	3 - 15
Kültürlerarası alt boyutu	4	$11,25 \pm 3,91$	4 - 20	4 - 20
İş Tatmini Ölçeği	5	$17,84 \pm 4,35$	6 - 25	5 - 25

Ort: Ortalama; SS: Standart sapma; Min: Minimum; Maks: Maksimum

Tablo 3: Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Değişkenlere Göre Dağılımları (n=92)

Değişkenler	Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği Ort $\pm$ SS	İş Tatmini Ölçeği Ort $\pm$ SS
Yaş		
18 - 30 (1)	$55,54 \pm 9,85$	$15,95 \pm 3,64$
31 - 40 (2)	$53,20 \pm 17,20$	$20,00 \pm 3,57$
41 ve üzeri (3)	$49,16 \pm 9,88$	$19,16 \pm 4,88$
F	2,126†	9,767
p	0,125	0,001*
Post-hoc		$2 > 1, 3 > 1^{**}$
Medeni durum		
Evli	$53,50 \pm 13,38$	$18,94 \pm 4,18$
Bekar	$52,56 \pm 8,68$	$14,56 \pm 3,02$
t	0,315‡	4,617
p	0,753	0,001*
Öğrenim durumu		
Lise-Önlisans	$51,78 \pm 9,94$	$19,95 \pm 3,64$
Lisans ve üstü	$53,76 \pm 13,06$	$17,14 \pm 4,36$
t	0,666‡	2,779
p	0,507	0,007*
Çalışılan klinik		
Doğumhane	$51,46 \pm 13,48$	$18,83 \pm 4,53$
Servis	$55,32 \pm 10,67$	$16,72 \pm 3,88$
t	1,506‡	2,384
p	0,136	0,019*
Çalışma yılı		
1-5 yıl (1)	$54,93 \pm 9,76$	$15,36 \pm 3,68$
6-10 yıl (2)	$47,06 \pm 11,22$	$17,20 \pm 3,89$
11-15 yıl (3)	$61,88 \pm 14,64$	$19,27 \pm 2,82$
16 yıl ve üzeri (4)	$48,76 \pm 10,71$	$20,38 \pm 4,60$
F	6,560†	9,259
p	0,001	0,001*
Post-hoc	$3 > 1, 2, 4^*$	$3 > 1, 4 > 1, 4 > 2^*$
Yabancı dil bilme durumu		
Evet	$54,30 \pm 13,46$	$16,37 \pm 4,65$
Hayır	$52,48 \pm 11,47$	$18,98 \pm 3,77$
t	0,699‡	2,964
p	0,486	0,004*
Yurtdışında bulunma durumu		
Evet	$62,00 \pm 11,51$	$17,00 \pm 5,80$
Hayır	$52,32 \pm 12,11$	$17,93 \pm 4,20$
t	2,285‡	0,613
p	0,025	0,542

† t: t testi; ‡ F: ANOVA; * post-hoc LSD; ** post-hoc Tamhane's T2; \ p < 0.05

Tablo 4: Kültürel Yeterlilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Değişkenler	Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği	Kültürlerarası uyum alt boyutu	Kültürlerarası tutum alt boyutu	Kültürlerarası empati alt boyutu	Kültürlerarası farkındalık alt boyutu
İş Tatmini Ölçeği	r -,040 p ,707	-,160 ,127	,191 ,068	,066 ,534	-,051 ,632

p < 0.05; r: Pearson korelasyon analizi

Kültürel Yeterlilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Sağlık Profesyonelleri Kültürel Yeterlilik Ölçeği (CCCHP) ile İş Tatmini Ölçeği (JSS) arasındaki ilişki incelendi. JSS ile CCCHP değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, zayıf düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulundu ($r = -0,040$; $p = 0,707$) (Tablo 4).

Tartışma

Son 20 yıldır dünyanın farklı ülkelerinden değişik nedenlerden dolayı göç alan ülkemizde kültürel farklılıkların artması sonucu sağlık profesyonellerinin kültürel yeterlilik düzeyleri önemli hale gelmiştir. Bu çalışmada göçmen kadınların en sık başvurdukları doğumhane ve kadın sağlığı servislerinde çalışan ebe ve hemşirelerin kültürel yeterlilik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların kültürel yeterlilik düzeylerinin ölçek puanına oranla ortalamanın altında olduğu, iş tatmini düzeylerinin ise ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde doğum ve yenidoğan hemşireleri ile daha önce yapılmış olan bir çalışmada hemşirelerin kültürel yeterliliklerinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Heitzler, 2017). Yine bir çalışmada hemşirelerin yeni doğum yapmış kadınların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak uygun kültürel yeterliliğe sahip olmadıkları (Coutinho ve ark., 2019), emziren annelere bakım veren sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada ise çalışanların çoğunun (%77) kültürel yeterlilik puanına sahip olmadıkları belirlenmiştir (Noble, Noble ve Hand, 2009). Yapılan bu çalışmanın literatürü desteklediği görülmüştür. Shorey ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada ise doğum sağlığı hizmeti sunan çalışanların çoğunun güçlü bir şekilde kültürel yeterliliğe sahip olmayı istedikleri belirtilmiştir (Shorey ve ark., 2021). Farklı hasta gruplarına hizmet veren hemşirelerle yapılan çeşitli çalışmalarda hemşirelerin kültürel yeterlilik düzeylerinin düşük-orta arasında değiştiği belirlenmiştir (Cerveny ve ark., 2020; Cicolini ve ark., 2015; Osmaneovic, Großschädl ve Lohrmann, 2023; Soleimani ve Yarahmadi, 2023). Bir çalışmada hemşirelerin hastaların kültürel yönlerinden daha çok biyolojik faktörlere ve hastalıklarına odaklandıkları ve kültürel bakım konusunda bilgi almaya istekli oldukları belirtilmiştir (Geleta, Radie ve Aleri, 2021). Bu sonuçlar doğrultusunda genel olarak ebe ve hemşirelerin kültürel yeterliliğe yönelik eğitim ihtiyaçlarının olduğu ve kültürel yeterliliğin artırılmasına yönelik güncel faaliyetlerin düzenlenmesi gerektiği düşünülmüştür. Literatürde iletişim becerileri ve kültürel çeşitlilik eğitiminin, etik kurallara uymanın ve kültürel zekanın kültürel yeterliliği artırmada etkili olacağından bahsedilmiştir (Majda, Bodys-Cupak, Zalewska-Puchała ve Barzykowski, 2021; Osmaneovic ve ark., 2023; Sadeghi, Azizi, Tapak ve Oshvandi, 2022; Zeidani ve ark., 2023). Önyargının azaltılması, diğer kültürlere yönelik hoşgörü, hastaların ihtiyaçlarına uyum sağlama gibi faktörler de kültürel yeterliliği etkilemektedir

(Majda ve ark., 2021). Bu noktada kültürel olarak yeterli bakımın sağlanması için hazırlanan eğitim programlarının yalnızca bilgi ve beceriyi değil aynı zamanda tutumları da geliştirecek şekilde tasarlanmış olması gerekmektedir.

Çok kültürlü bir ülkede yaşamak, ikinci bir dil konuşmak ve başka ülkeleri ziyaret etmek gibi farklı yollarla kültürel çeşitliliğe maruz kalmak, kültürel yeterliliğin gelişimini etkileyebilmektedir (Dobrowolska ve ark., 2020). Bu çalışmada yurtdışında bulunmuş olmanın kültürel yeterliliği olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Çeşitli çalışmalarda da yurt dışında bulunma durumunun kültürel yeterliliği olumlu etkilediği, yurt dışı deneyimine sahip olmanın kültürel zekanın gelişiminde faydalı olabileceği belirtilmiştir (Coşkun Erçelik, Çamlıca ve Özkan, 2022; Majda ve ark., 2021). Yurt dışında bulunmak farklı kültürlere karşı empati ve hoşgörü yeteneğini artırarak kültürel yeterliliğin gelişimini etkiliyor olabilir. Ancak bu konuda yurt dışında bulunma süresi ve yurtdışında bulunma amacının da önem taşıdığı düşünülmektedir. Çünkü yurt dışında mesleğini icra etmiş olmak ve yurt dışında gezi amaçlı bulunmuş olmak kültürel yeterlilik açısından farklılık gösterebilecek etkenler olabilir.

Yaptığımız bu çalışmada, 11 - 15 yıl mesleki deneyimi olan katılımcıların kendilerine göre daha az (1 - 5 yıl ve 6 - 10 yıl) ya da daha fazla (16 yıl ve üzeri) çalışma yılı olan meslektaşlarından daha yüksek kültürel yeterlilik puanına sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışma deneyimi arttıkça çalışanların farklı kültürlerle daha fazla karşılaşarak kültürel yeterliliklerinin görece olarak artması beklenirken bir çalışmada da meslekte çalışma yılının kültürel yeterliliği etkilemediği bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise meslekte çalışma süresi daha kısa olanların kültürel yeterliliğinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kıvrak, Oruçoğlu ve Köse, 2023; Yılmaz ve Tanrıverdi, 2023). Bazı çalışmalarda farklı kültürlere yönelik hizmet sunma eğitimi alan sağlık profesyonellerinin kültürel yeterliliğinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Gozum, Tuzcu ve Yurt, 2020; Yılmaz ve Tanrıverdi, 2023). Bununla birlikte bir çalışmada hemşirelerin kültürel açıdan yetkin bakım sunmasının politika eksikliği, hemşire kadrosuyla ilgili faktörler ve eğitimle ilgili faktörlerin eksikliğinden etkilendiği belirtilmiştir (Abubakari, Gross ve Asamoah, 2024). Bu veriler ışığında kültürel yeterlilik için uzun süreli ve mesleki deneyimsel kültürel karşılaşmalara ihtiyaç duyulduğu, bunun yanında kültürel yeterlilik eğitiminin ve kişisel farkındalığın kültürel yeterliliği etkileyebileceği düşünülmüştür.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların iş tatmini düzeyinin ölçek puanına oranla ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Kadın hastalıkları ve doğum servislerinde çalışan sağlık profesyonelleri ile yapılan bazı çalışmalarda iş tatmini düzeyinin bu çalışmada olduğu gibi ortalamanın üstünde olduğu (Akgün, Çakır ve Bekar, 2023; Wiegers, Hermus, Verhoeven, Rijnders ve van der Pal-de Bruin,

2018), bir çalışmada ise önemli ölçüde düşük olduğu bulunmuştur (Kebede ve ark., 2024).

Bu çalışmada 31 - 40 yaş ile 41 ve üzeri yaş aralığında olan katılımcıların iş tatmini düzeyleri 18 - 30 yaş aralığında olan katılımcılardan yüksek bulunmuştur. Çalışmamızın bu sonucu, daha ileri yaşın daha fazla iş tatmini ile ilişkili olduğunu tespit eden literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermiştir (Karaferis, Aletras ve Niakas, 2023; Li ve ark., 2022; Makholwa, Tlou ve Dlungwane, 2023). Genel olarak daha ileri yaşta olan çalışanların daha deneyimli olmaları çalışma koşullarına daha rahat uyum sağlamalarına dolayısıyla daha yüksek iş tatmini düzeyine neden olabilir, diğer yandan daha genç çalışanların işgücüne daha fazla katkıda bulunmaları iş tatmini düzeylerini olumsuz etkiliyor olabilir. Ancak bir çalışmada ise daha genç çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kurtović ve Bilješko Štrus, 2023).

Bu çalışmada evli olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin bekar olan katılımcılardan yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer bir çalışmada da evli bireylerin bekar olanlara göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları bulunmuştur (Kurtović ve Bilješko Štrus, 2023). Yine bu çalışmada lise-önlisans mezunu olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin lisans ve üstü mezunu olan katılımcılardan yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç daha düşük bir diploma derecesine sahip olanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu saptayan çalışmaları desteklemiştir (Li ve ark., 2022; Zikusooka, Elci ve Özdemir, 2021). Daha yüksek diploma derecesine sahip olanların kariyer hedeflerinin ve beklentilerinin yüksek olmasının iş tatminini etkileyebileceği düşünülmüştür.

Yaptığımız bu çalışmada 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimi olan katılımcıların iş tatmini düzeyleri 1 - 5 yıl ve 6 - 10 yıl arası çalışma deneyimi olan katılımcılardan yüksek bulunarak artan deneyimle birlikte iş tatmininin arttığı tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada da yıl olarak daha yüksek kıdeme sahip olan katılımcılar işlerinden daha fazla memnunken daha az kıdeme sahip olanların daha az memnun oldukları bulunmuştur (Kalinowska ve Marcinowicz, 2020). Ancak başka bir çalışmada ise kariyerlerinin erken veya orta aşamalarında olanların daha yüksek iş tatmini bildirme eğiliminde oldukları saptanmıştır (Kurtović ve Bilješko Štrus, 2023).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın küçük bir örneklem grubunda kesitsel tipte yapılmış olması sınırlılığını oluşturmaktadır bu nedenle sonuçlar genele yorumlanamayabilir. Katılımcıların kültürel yeterliliğe yönelik eğitim alıp almadıkları bilgisinin yer almaması ve yurt dışında bulunma süresi ile yurtdışında bulunma amaçlarının belirlenmemiş olması çalışmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

Sonuç

Doğum ve kadın sağlığı kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin kültürel yeterlilik düzeylerinin ölçek puanına oranla ortalamanın altında olduğu, iş tatmini düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Okullarda akademik eğitimlerle, kurumlarda hizmet içi eğitimlerle kültürel yeterlilik konusunda bilinç ve tutum geliştirilmesi önerilmektedir. Yurt dışında bulunmak kültürel yeterliliğin artmasında önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların bu yönde desteklenmeleri önerilebilir. Bu çalışmada

kültürel yeterlilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu konuda daha geniş örneklem gruplarıyla daha ileri çalışmaların yapılması önerilmektedir. Dünyada ve ülkemizdeki göç hareketlerinin bu kadar yoğun olmasından dolayı konu üzerinde yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Etik Kurul: Bu çalışma için etik kurul onayı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 15.12.2023 ve Sayı No: 2023-43/2).

Yazarların Katkı Düzeyleri: Çalışma Fikri (Konsepti) ve Tasarımı – AG, SA, NA; Veri Toplama / Literatür Tarama – AG, SA, NA; Verilerin Analizi ve Yorumlanması – AG; Makalenin Hazırlanması – AG, SA, NA; Yayınlanacak Son Haline Onay Verilmesi – AG, SA, NA.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını açıklamışlardır.

Kaynaklar

- Abubakari, A.K., Gross, J., & Asamoah, E. (2024). Barriers to delivery of culturally competent care among nurses: A multi-center cross-sectional study in a resource-limited setting. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 20:100705. doi: 10.1016/j.ijans.2024.100705
- Akgün, Ö., Çakır, D., & Bekar, M. (2023). The Evaluation of Job Satisfaction in Healthcare Professionals Working in Obstetrics and Gynecology Services, *TOGÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3(3):319-30.
- Antón-Solanas, I., Tambo-Lizalde, E., Hamam-Alcober, N., Vanceulebroeck, V., Dehaes, S., Kalkan, I., ... Huércanos-Esparza, I. (2021). Nursing students' experience of learning cultural competence. *PLoS One*. 16(12):e0259802. doi: 10.1371/journal.pone.0259802
- Bernhard, G., Knibbe, R.A., von Wolff, A., Dingoyan, D., Schulz, H., & Mösko, M. (2015). Development and psychometric evaluation of an instrument to assess Cross-Cultural Competence of Healthcare Professionals (CCCHP). *PLoS One*. 10(12):e0144049. doi: 10.1371/journal.pone.0144049
- Cerveny, M., Dimunová, L., Della Pelle, C., Papp, K., Siaki, L.L.A., Kilíková, M., & Nagórska, M. (2020). Self-reported cultural competence of nurses providing nursing care in Slovakia. *J Nurs Scholarsh*. 52(6):705-712. doi: 10.1111/jnu.12601
- Cicolini, G., Della Pelle, C., Comparcini, D., Tomietto, M., Cerratti, F., Schim, S.M., ...Simonetti, V. (2015). Cultural competence among Italian nurses: A multicentric survey. *J Nurs Scholarsh*. 47(6):536-43. doi: 10.1111/jnu.12165
- Coşkun Erçelik, H., Çamlıca, T., & Özkan, A. (2022). An evaluation of Turkish nurses' cultural intelligence levels and intercultural communication apprehension. *J Transcult Nurs*. 33(4):550-559. doi: 10.1177/10436596221086600
- Coutinho, E., Amaral, S., Parreira, M.V.B.C., Chaves, C.B., Amaral, O., & Nelas, P. (2019). Nurses- puerperal mothers interaction: searching for cultural care. *Rev Bras Enferm*. 72(4):910-917. doi: 10.1590/0034-7167-2018-0216
- Çınar, F., Şengül, H., & Bulut, A. (2020). The validity and reliability study of Turkish form of the Cross-Cultural Competence of Healthcare Professionals. *Türkiye Klinikleri J Health Sci*. 5(3):561-70 doi: 10.5336/healthsci.2019-70854
- DiMeo, A., Karlage, A., Schoenherr, K., Spigel, L., Chakraborty, S., Bazan, M., & Molina, R.L. (2023). Cultural brokering in pregnancy care: A critical review. *Int J Gynaecol Obstet*. 163(2):357-366. doi: 10.1002/ijgo.15063
- Dobrowolska, B., Gutysz-Wojnicka, A., Ozga, D., Barkestad, E., Benbenishty, J., Breznik, K., ...Blackwood, B. (2020). European intensive care nurses' cultural competency: An international cross-sectional survey. *Intensive Crit Care Nurs*. 60:102892. doi: 10.1016/j.iccn.2020.102892
- Geleta, B.A., Radie, Y.T., & Areri, H.A. (2021). Exploring cultural competence of nurses and associated barriers in Ethiopian tertiary hospitals: A qualitative study. *Appl Nurs Res*. 62:151511. doi: 10.1016/j.apnr.2021.151511
- Giger, J., Davidhizar, R.E., Purnell, L., Harden, J.T., Phillips, J., & Strickland, O. (2007). American academy of nursing expert panel report: Developing cultural competence to eliminate health disparities in ethnic minorities and other vulnerable populations. *Journal of Transcultural Nursin*, 18(2), 95-102
- Gozum, S., Tuzcu, A., & Yurt, S. (2020). Developing a cultural competency scale for primary health care professionals. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 40(2): 429-450. doi:10.26650/SP2019-0043
- Heitzler, E.T. (2017). Cultural competence of obstetric and neonatal nurses. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs*. 46(3):423-433. doi: 10.1016/j.jogn.2016.11.015
- Heslehurst, N., Brown, H., Pemu, A., Coleman, H., & Rankin, J. (2018). Perinatal health outcomes and care among asylum seekers and refugees: a systematic review of systematic reviews. *BMC Med*. 16(1):89. doi: 10.1186/s12916-018-1064-0
- Jager, M., den Boeft, A., Versteeg-Pieterse, A., Leij-Halfwerk, S., Pelgrim, T., van der Sande, R., & van den Muijsenbergh, M. (2021). Observing cultural competence of healthcare professionals: A systematic review of observational assessment instruments. *Patient Educ Couns*. 104(4):750-759. doi: 10.1016/j.pec.2020.10.010
- Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nurs Open*. 7(6):1680-1690. doi: 10.1002/nop.2.550
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2023). Job satisfaction of primary healthcare professionals: a cross-sectional survey in Greece. *Acta Biomed*. 94(3):e2023077. doi: 10.23750/abm.v94i3.13878
- Kebede, B.F., Gebire Mariam, T., Genie, Y.D., Biyazin, T., & Hiwot, A.Y. (2024). Job satisfaction and associated factors among midwives, southwest, Ethiopia. *International Journal of Healthcare Management*, 1-9. doi: 10.1080/20479700.2024.2353500
- Keser, A., & Öngen Bilir, B. (2019). Turkish reliability and validity study of Job Satisfaction Scale. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3):229-39
- Kıvrak, G., Oruçoğlu, H., & Köse, S. (2023). Farklı kültürden hastalara bakım veren pediatri hemşirelerinin kültürlerarası yeterliliğinin bakım verici tutumları ile ilişkisi. *Journal of Infant, Child and Adolescent Health*, 3(2):89-97. doi: 10.5281/zenodo.8300755
- Kurtović, B., & Bilješko Štrus, I. (2023). Job Satisfaction and Associated Factors among Scrub Nurses: Beyond the Surface. *Int J Environ Res Public Health*. 20(24):7159. doi: 10.3390/ijerph20247159
- Li, K., Chen, H., Tan, Z., Yin, X., Gong, Y., Jiang, N., & Yang, F. (2022). Job satisfaction and its related factors among emergency department physicians in China. *Front Public Health*. 10:925686. doi: 10.3389/fpubh.2022.925686
- Liu, J., Gill, E., & Li, S. (2021). Revisiting cultural competence. *Clin Teach*, 18(2):191-197. doi: 10.1111/tct.13269
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*, 94:21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- Majda, A., Bodys-Cupak, I.E., Zalewska-Puchała, J., & Barzykowski, K. (2021). Cultural competence and cultural intelligence of healthcare professionals providing emergency medical services. *Int J Environ Res Public Health*. 18(21):11547. doi: 10.3390/ijerph182111547
- Makhholwa, N., Tlou, B., & Dlungwane, T.P. (2023). Job satisfaction among rehabilitation professionals employed in public health facilities in KwaZulu-Natal. *Afr Health Sci*. 23(2):764-772. doi: 10.4314/ahs.v23i2.87
- Marja, S.L., & Suvi, A. (2021). Cultural competence learning of the health care students using simulation pedagogy: An integrative review. *Nurse Educ Pract*, 52:103044. doi: 10.1016/j.nepr.2021.103044
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A.M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. 76(7):1498-1508. doi: 10.1111/jan.14342
- Noble, L.M., Noble, A., & Hand, I.L. (2009). Cultural competence of healthcare professionals caring for breastfeeding mothers in urban areas. *Breastfeed Med*. 4(4):221-4. doi: 10.1089/bfm.2009.0020

- Osmanovic, S., Großschädl, F., & Lohrmann, C. (2023). Cultural competence among nursing students and nurses working in acute care settings: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 23(1):105. doi: 10.1186/s12913-023-09103-5
- Pangas, J., Ogunsiji, O., Elmir, R., Raman, S., Liamputtong, P., Burns, E., ... Schmied, V. (2019). Refugee women's experiences negotiating motherhood and maternity care in a new country: A meta-ethnographic review. *Int J Nurs Stud.* 90:31-45. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.10.005
- Rogers, H.J., Ao, C.S.E.H., & Henry, A. (2023). Perspectives of women and partners from migrant and refugee backgrounds accessing the Cross Cultural Worker Service in maternity and early childhood services-a survey study. *BMC Health Serv Res.* 23(1):1233. doi: 10.1186/s12913-023-10194-3
- Sadeghi, N., Azizi, A., Tapak, L., & Oshvandi, K. (2022). Relationship between nurses' cultural competence and observance of ethical codes. *Nurs Ethic.* 29(4):962-972. doi: 10.1177/09697330211072365
- Scanlan, L.M., Devine, S.G., & Watkins, D.L. (2021). Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams. *J Ment Health.* 30(1):80-87. doi: 10.1080/09638237.2019.1644489
- Sharifi, N., Adib-Hajbaghery, M., & Najafi, M. (2019). Cultural competence in nursing: A concept analysis. *Int J Nurs Stud.* 99:103386. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.103386
- Shorey, S., Ng, E.D., & Downe, S. (2021). Cultural competence and experiences of maternity health care providers on care for migrant women: A qualitative meta-synthesis. *Birth.* 48(4):458-469. doi: 10.1111/birt.12581
- Soleimani, M., & Yarahmadi, S. (2023). Cultural competence in critical care nurses and its relationships with empathy, job conflict, and work engagement: a cross-sectional descriptive study. *BMC Nurs.* 22(1):113. doi: 10.1186/s12912-023-01285-x
- Tanriverdi, G. (2017). Approaches and Recommendations for Improving The Cultural Competence in Nursing. *Florence Nightingale Journal of Nursing.* 25(3): 227-236. doi: 10.17672/fnfn.343261
- Tobin, C.L., & Murphy-Lawless, J. (2014). Irish midwives' experiences of providing maternity care to non-Irish women seeking asylum. *Int J Womens Health.* 6(1):159-169.
- Toh, R.K.C., & Shorey, S. (2023). Experiences and needs of women from ethnic minorities in maternity healthcare: A qualitative systematic review and meta-aggregation. *Women Birth.* 36(1):30-38. doi: 10.1016/j.wombi.2022.06.003
- Wiegers, T.A., Hermus, M.A., Verhoeven, C.J., Rijnders, M.E., & van der Pal-de Bruin, K.M. (2018). Job satisfaction of maternity care providers in the Netherlands: Does working in or with a birth centre influence job satisfaction? *Eur J Midwifery.* 2:11. doi: 10.18332/ejm/94279
- Yılmaz, E.H., & Tanriverdi, G. (2023). Birinci basamak sağlık çalışanlarında kültürel yeterlilik ve ilişkili faktörler. *Journal of Health Sciences.* 32(1): 13-23. doi: 10.34108/eujhs.1107065
- Zeidani, A., Soltanian, M., Edraki, M., & Mirshah, E. (2023). The effect of the communication skills training on the sensitivity and cultural competence of the nurses in the pediatric wards: A quasi-experimental study. *J Educ Health Promot.* 12:212. doi: 10.4103/jehp.jehp_898
- Zikusooka, M., Elci, O.C., & Özdemir, H. (2021). Job satisfaction among Syrian healthcare workers in refugee health centres. *Hum Resour Health.* 19(1):140. doi: 10.1186/s12960-021-00685-x