

## &lt;중설&gt;

## UAE로 취업한 한인 의료직 종사자의 임상 경험

염진영<sup>1)</sup>·김정수<sup>2)</sup><sup>1)</sup>클리블랜드 클리닉 아부다비 심장혈관유닛·<sup>2)</sup>동남보건대학교 방사선과

## Korean Migrant Health Professionals with Clinical Experience in UAE Hospitals

Youm Jin-Young<sup>1)</sup>·Kim Jung-Soo<sup>2)</sup><sup>1)</sup>Heart and Vascular Institute of Cleveland Clinic Abu Dhabi<sup>2)</sup>Department of Radiological Technology, Dongnam Health University

**Abstract** This study was intended as an investigation of the meaning of clinical experience for approach was used to investigate clinical experience for Korean health professionals, A total of 10 health professional immigrants working in UAE hospitals were selected who has experience in Korea over 2 years and UAE for 1 year. Data were collected through in-depth interviews, participant observation and questionnaire. The findings were created with four essential themes; struggling to adapt at workplace at the beginning, feeling frustrated to communicate with different languages, professional reputations as a specialist, a variety of opportunities for self-development supported from hospitals and caring system of staff's health. The results indicate that the Korean health professionals were able to develop capabilities and competency with clinical experience in UAE hospitals. The results of this study suggest that lived experimental evidence for Korean migrants of health professionals. A further direction of this study, will be expected to provide more experimental information for health professional immigrants to middle east.

**Key Words :** Korean Migrant, Health Professionals, Clinical Experience, Uae

**중심 단어 :** 취업 이주, 의료직 종사자, 임상 경험, 아랍에미리트

## I. 서 론

아랍에미리트는 중동 지역의 대표적인 산유국 중의 하나로, 단시간에 급격히 경제적으로 성장하여 중동 지역에서 가장 높은 인구 증가율을 보이는 국가이다[1,2]. 오일머니로 경제적으로 부를 축적하여 급부상하면서 건강사회학적 측면에서는 비만과 당뇨 등의 각종 대사성 질환이 증가하고 있으며[3-5], 그와 연관된 심혈관계 질환의 높은 유병율이 사회적인 문제로 대두되고 있다[6-8]. 이에 따라 아랍에미리트 내 전문 의료직 종사자의 수요가 사회적으로 급증하고 있지만, 의료 서비스의 자국 내 수요가 아랍에미리트 자국 내의 현지 의료인력으로 충족되지 않고 있으며[9], 해외에

서 전문 의료인력 유입을 국가가 적극적으로 추진하고 있다 [10]. 이에 중동 지역으로 취업 이주하는 해외 의료직 종사자의 중동 진출이 활발하게 이루어지고 있으며, 주요 노동력은 인도, 파키스탄, 필리핀 등의 아시아 국가와 이집트, 팔레스타인, 요르단 등의 인근 아랍 국가로부터 이주한 자들이다[11]. 한국에서는 2014년 12월에 서울대학교병원에서 라스 알 카이마 주의 정부 산하 병원에 약 250명의 한인 의료직 종사자들을 송출하였고, 2015년 2월에 서울성모병원에서 아부다비 주에 헬스케어센터를 건립하여 위탁 경영의 형태로 약 20명의 한인 의료직 종사자들을 송출하였고, 이것이 민간 의료 진출의 첫 사례가 되어 한인 의료직 종사자들의 공식적인 중동 진출의 교두보를 마련하였다. 해외로

Corresponding author: Jung-Soo Kim, Department of Radiological Technology, Dongnam Health University, 50, Cheoncheon-ro 74-gil, Jangan-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, 16328, Korea / Tel: +82-10-4385-0158 / E-mail: essencekim@dongnam.ac.kr

Received 03 July 2018; Revised 12 August 2018; Accepted 22 August 2018

Copyright ©2018 by The Korean Journal of Radiological Science and Technology

이주한 의료직 종사자들이 낯선 문화와 익숙하지 않은 환경에서 성공적으로 적응하는 데에는 다양한 변수들이 영향을 미치는데, 방사선사 해외취업 및 국내 연계교육에 대한 연구 등을 통해 일부 정보를 수집할 수 있지만[12], 한인 의료직 종사자들이 중동 지역으로 이주한 후 새로운 임상 환경에서 어떤 경험을 하고 있는지에 대한 구체적인 연구가 없어 아랍에미리트 내의 한인 의료직 종사자들을 다각도로 이해하기에는 부족한 실정이다. 본 연구에서는 아랍에미리트 내 병원으로 취업 이주한 한인 의료직 종사자들이 새로운 임상 현장에서 겪게 되는 경험에 대해 해석학적 현상학 방법을 통하여 그 경험의 의미를 소개하고자 한다.

## II. 아랍에미리트 병원 내 임상 경험의 사례 연구

본 연구자는 2015년 3월에 아랍에미리트로 취업 이주하여 3년간 임상에서 근무해왔고, 2016년 6월부터 아랍에미리트 보건의료분야의 취업 멘토로 활동하며 해외취업을 준비하는 국내 청년들에게 한인 의료직 종사자들의 임상 경험을 전달하면서, 추후 중동 지역으로 취업을 희망하는 의료직 종사자들에게 도움이 되는 자료가 필요하다고 보았다. 이에 본 연구는 아랍에미리트 병원에서 근무하는 한인 의료직 종사자의 임상 경험의 의미를 탐구하기 위해 van Manen의 해석학적 현상학 접근법을 적용한 질적 연구를 바탕으로 한다[13].

### 1. 연구 설계 및 연구 참여자

연구 참여자는 아랍에미리트 병원에 소속되어 있는 의료직 종사자로 방사선사 5명과 간호사 5명, 총 10명을 대상으로 하였다. 이들은 한국에서 최소 2년 이상 임상에서 충분한 실무경험을 쌓은 후, 아랍에미리트로 이주한지 1년 이상

이 된 자로 목적적 표본 추출법을 통해 참여자를 선정하였다[13]. 참여자들의 성별 분포는 남성 2명과 여성 8명으로, 기혼 4명과 미혼 6명이었으며, 평균 나이는 36.2세(29~46세), 입국 당시 평균 나이는 31.8세(25~37세)였다. 학력은 전문학사 1명, 학사 7명, 석사 2명이었으며, 한국에서의 임상 경력은 평균 8년 9개월(2년~13년 5개월)이었고, 아랍에미리트에서의 임상 경력은 평균 3.7년(1년~6년 10개월)이었다. 취업 형태는 모두 전일제로 근무하고 있었으며, 근무부서는 영상의학과 4명, 핵의학과 1명, 중환자실 2명, 수술실 2명, 내시경실 1명이었다.

### 2. 자료 수집과 분석과정

연구 자료는 2018년 1월부터 2018년 5월까지 참여자들의 자발적인 동의하에 개인면담과 참여관찰, 설문을 진행하였으며, 이메일과 전화, 메신저 등을 통해 자료가 수집되었고 개인 정보를 코드화하여 익명성과 비밀유지를 위해 노력하였다. 면담은 업무 종료 후 근무지 내 휴게소, 병원 근처 카페의 편안한 분위기에서 실시하였으며(Table 1), 1회 면담에 소요된 시간은 최소 30분에서 최대 2시간 30분, 평균 1시간 20분이 소요되었고, 참여자 2인에 대해서는 하루를 같이 동행하면서 참여자의 일상을 그대로 관찰하여 연구의 민감도를 높이고자 하였다. 자료 분석은 van Manen의 해석학적 현상학 방법에 따라 순환 분석하였고, Lincoln과 Guba가 제시한 신빙성(credibility), 적용성(transferability), 일관성(dependability), 확증성(confirmability)의 관점에서 연구의 질을 확보하고자 하였다[14]. 한국과 아랍에미리트에서 임상 실무를 충분히 경험한 참여자들을 대상으로 하여 신빙성을 높이고, 결과가 참여자들의 경험을 충실히 반영했는지 3명의 참여자에게 재확인(member check) 하였으며, 동료 연구자와 검토(peer review)하여 결과의 타당성을 높이고자 하였

**Table 1** Contents of in-depth interview with korean migrant health professionals

Representative questions mentioned in the interviews
How long have you been working in your professional field of UAE hospitals?
How many years experiences did you have in Korea before coming to UAE?
Which department do you work in the UAE hospital?
Have you ever experienced something difficult when you work in the UAE hospital?
Have you ever come into any conflict with your colleagues under multi-cultural working environment?
Have you ever had communication problems with your colleagues or patients?
What is your view regarding your roles and responsibilities in your department?
What kind of beneficial opportunities dose your hospital provide for staff members?

다. 적용성을 확보하기 위해 새로운 내용이 나오지 않을 때까지 자료를 수집하고, 참여관찰을 통해 현장 그대로 이해하려고 노력하였다. 일관성을 확보하기 위해 해석학적 현상학 방법에 따라 분석하였으며, 연구자의 가정이 결과에 선입견으로 개입되지 않도록 노력하여 확증성을 갖추고자 하였다.

### III. 아랍에미리트 병원 내 임상 경험의 특성

수집된 자료를 바탕으로 해석학적 현상학 분석을 한 결과, 최종적으로 시간성, 신체성, 관계성, 공간성의 관점에서 4 지의 주제를 도출하였다(Table 2).

#### 1. 시간성 - 한인 네트워크 부재에 따른 초기 업무 적응의 어려움

참여자들은 입사 초기에 한국과 다른 업무 환경에서 새로운 시스템을 배우고 적응하는데 어려움을 경험하였다. 아랍에미리트 병원에서 함께 근무하는 동료들의 대다수는 인도와 필리핀 국적자이고, 이들은 한인 의료직 종사자들이 아랍에미리트에 진출하기 전부터 오랜 기간 수많은 인적 네트워크와 기반을 쌓아왔기 때문에, 업무적으로 문제나 어려움 발생 시, 같은 국적의 동료들로부터 정보와 도움을 받고 대처할 수 있는 여러 네트워크가 존재한다.

##### 1) 사례-1

“신규직원 오리엔테이션 교육부터 시작해서 여러 가지 패스해야 하는 인증교육들이 너무 힘들었습니다. 아랍에미리트에서 규모가 큰 병원은 대부분 국제의료기관평가위원회(JCI, joint commission international) 인증을 받은 병원들이 많기 때문에 근무하면서 신경써야 하는 부분들이 좀 까다로운데, 제가 근무하고 있는 병원에는 한국인이 거의 없다보니, 모르는게 생겨도 편하게 자세히 물어볼 사람이

없는 것이 아쉽습니다. 그런데 다른 인도, 필리핀 동료들은 같은 국적의 동료들이 어느 부서에나 다 있으니 모국어로 소통하면서 금방 척척 도움 받고 안되는게 없어 보였습니다. 저는 처음에 낯선 곳에서 업무를 배우는데 고생했습니다(Figure 1).”



Fig. 1 Conferences with various staff

#### 2. 신체성 - 다양한 언어 사용 환경과 의사소통의 갈등

참여자들은 다양한 국적의 동료들과 여러 가지 방식의 영어 발음을 들으면서 정확한 의사소통을 하는데 업무적으로 갈등을 경험하고, 영어로 소통되지 않는 아랍에미리트 현지 환자들과 소통하는 어려움으로 인해 신체적인 스트레스를 경험하기도 하였다.

##### 1) 사례-1

“미국이나 영국처럼 네이티브 동료들이 말하는 영어 발음은 그래도 우리가 익숙하게 들었던 발음입니다. 그런데 네이티브가 아닌 동료들이 말하는 영어는 알아듣기가 너무 힘들었습니다. 인도, 필리핀 영어 발음도 처음에는 무척 특이했습니다. 저도 영어가 완벽한게 아닌데 정확히 이해를 못하니 같은 말 다시 물어보는 것도 한두 번이지 자주 물어 보

Table 2 Lived experience of korean migrant health professionals working in UAE hospitals

Themes	Essential themes
Responsibilities to complete accreditation and learn new system Not enough Korean network to ask some advice	Struggling to adapt at workplace at the beginning
Difficult communication with multiple accents of English Language barrier with local Arabic who is unable to speak English	Feeling frustrated to communicate with different languages
Self-confidence of as a specialist in one's field Rights to choose own work without any force	Professional reputation as a specialist
Developing professional competency with support from hospitals Paid sick-leave system for 15 days per year	A variety of opportunities for self- development and caring of staff's health

려니 괜히 위축되고, 자신있게 하는 업무인데도 영어 때문에 괜히 자신감도 잃는 것 같기도 했습니다.”

2) 사례-2

“환자들은 아랍 로컬들이 70% 이상인데, 그 중에 영어로 소통 안되는 아랍 환자들도 매우 많습니다. 업무에서 환자 협조가 중요한 순간에 환자가 영어를 못 알아듣고 제가 원하는 대로 잘 따라주지 않으니 환자들의 불만이 있었고, 저도 정신적으로 힘들었습니다. 아랍어 통역사가 있지만, 정작 제가 필요할 때 통역사 불러서 올 때까지 기다리다 보면, 제가 처리해야 되는 일이 계속 늦어지므로 제 업무를 정시에 마칠 수가 없었습니다. 이렇게 저만 늦어지다 보면, 같이 일하는 동료들하고 업무 퍼포먼스 측면에서 비교되기도 하였습니다.”

3. 관계성 - 자기 분야에 대한 전문성의 존중

참여자들은 한국에서 의사나 상사와의 관계가 권위적인 수직적 상하관계 하에 있다고 여겼으며, 본인의 의지와 무관하게 부서의 계획에 따라 본인의 업무가 변경되는 로테이션을 경험하기도 하였다. 그러나 아랍에미리트 내 병원에서는 본인의 주된 업무 경력에 따라 근무 부서가 정해지며 사회적으로 이직이 비교적 자유롭게 이루어지고 있어 본인이 원하는 업무를 선택할 여지가 있기 때문에 본인이 원하는 분야에서 전문성을 지속해 나아갈 수 있다.

1) 사례-1

“담당 의사들은 제가 시행한 검사에 대해서 그 결과를 직접 듣고 싶어합니다. 이전 검사와 결과가 현저하게 다른 특이한 케이스가 나오면, 자유로운 분위기에서 팀원들과 모여서 토론하기도 합니다(Figure 2). 제가 시행한 검사를 신뢰하고 제 소견을 중요하게 생각한다는 것에 한국과는 차이가 있습니다. 한국에서는 의사들하고 검사 결과에 대해서 디스커션을 해본 적이 없기 때문에 처음 이곳에서의 업무에 당황했습니다만, 지금은 제 분야의 전문성을 인정받는 느낌이 듭니다.”

2) 사례-2

“이곳은 제가 근무하고 싶은 부서에서 근무할 수 있는 선택을 존중해줍니다. 아랍에미리트는 경력직의 전문 분야를 우대하는 채용 시스템이어서 갑자기 경력과 무관한 다른 검사실로의 업무전환은 없습니다. 로테이션의 큰 압박 없이



Fig. 2 Discussion with colleagues and learning session



Fig. 3 Unique works with speciality and expertise

본인의 경력에 맞는 분야를 선택해서 그 분야에서 전문성을 계속 키워나갈 수 있는 점이 매우 좋습니다. 이직을 자주한다고 해서, 특별히 인사상의 불이익도 없으며, 이직하면서 전문성도 살리고 급여와 같은 근무조건을 협상할 수 있으니 오히려 이곳은 이직하는데 보다 적극적이기도 합니다(Figure 3).”

4. 공간성 - 자기계발의 기회제공 및 복지제도

참여자들은 병원에서 지원되는 각종 교육의 기회를 제공받고, 해외에서 개최되는 세계적인 컨퍼런스 등에 정해진 연차 이외의 보너스 휴가와 금전적 비용을 지원받아 참석하면서 자기 계발에 적극적으로 활용하여 업무 적응단계에서 자신의 입지를 공간적으로 구축해 나아가고, 본인의 갑작스러운 건강이상 징후 발생 시 활용할 수 있는 병가제도를 통해 직장이라는 공간에서 보호받는 안정성을 느끼기도 하였다.

1) 사례-1

“업무에 관련된 자격증을 취득을 위한 지원을 요청하면, 시험 접수비, 비행기표, 휴가에 심지어 일부 경비까지 모든

비용을 병원에서 지원해줍니다. 일반적으로 한국에서는 관리직급 이상의 경우에 해외 학회 참석할 수 있고, 경비 지원도 일부에 국한되는 경우가 많은데 이곳은 합당한 경우라면 직급과 무관하게 충분히 지원해주고 여러 가지 혜택을 받을 수 있으므로, 의료직 종사자들의 자기계발의 기회를 제공하고 동기를 부여하고 있으니 매우 합리적입니다.”

2) 사례-2

“오늘 출근하려고 아침에 눈을 떴는데, 몸이 아프거나 컨디션이 좋지 않으면 그날 바로 병가를 낼 수도 있습니다. 그리고 이러한 경우는 매우 자유롭습니다. 매니저에게 오늘 출근을 못할 거 같다고 얘기하고 그날은 충분한 휴식을 취할 수 있습니다. 물론 진료도 볼 수 있습니다. 연차 외에 1년에 15일 동안 유급으로 휴가를 신청할 수 있는데, 한국에서는 일부 병원에서만 가능한 상황이므로 이러한 부분에서 직원의 만족도가 매우 높습니다(Figure 4).”



Fig. 4 Strengthen teamwork through various welfare systems

IV. 고 찰

이번 연구는 국내 의료기관에 종사하는 방사선사들의 근무 만족도에 따른 이직률과의 상관관계에 관한 선행연구를 통해[15], 최근 이슈화되고 있는 해외 의료기관의 진출 정보를 제공하려는데 목적이 있다. 한인 의료직 종사자들은 아랍에미리트라는 새로운 임상 환경에 대한 기대를 갖고, 업무적으로 한국보다 더 나은 처우를 희망하며 이주하게 됐지만, 입사 초기 업무 적응 단계에서 다른 국적의 기존 구성원들에게 온전히 기대할 수 없는 현실적 어려움에 직면하며 구성원들과의 업무적 갈등을 경험하게 된다. Almutairi의 연구에

서도 구성원간의 다양성으로 인한 이질적인 차이는 구성원들간의 오해와 대립, 부정적인 태도, 자기민족 중심의 차별적인 대우와 선입견을 가져온다는 것이 제시되었으며[16], Alexis의 이주 간호사에 대한 기존 구성원들의 업무적 태도에 관한 연구에서도 이주 간호사가 존중받지 못하는 사례가 제시되기도 하였다[17]. 다양한 국적의 사람들과 익숙하지 않은 여러 가지 발음 방식의 영어로 의사소통하는 것, 언어 장벽으로 인해 동료와 긴밀한 협업관계를 형성하지 못해 발생하는 의사소통 문제는 의료 환경에서 개인의 실무능력에 영향을 미칠 수 있다[18]. 특히, 영어로 소통되지 않는 현지 아랍 환자들과 정확하게 의사소통해야 하는 업무 환경에서, 아랍문화에 익숙하지 않은 의료직 종사자들은 언어 또한 신체적인 업무 스트레스로 작용하게 되며, 이는 결국 환자가 경험하는 의료 서비스의 불만족으로 이어지게 되어 환자 케어에 부정적인 결과를 가져오기도 한다[19]. 한국의 의료종사문화는 직종간의 업무적인 상하관계가 존재하며[20], 조직 내에서 직급에 따른 유연하지 않은 문화 속에서 부서의 계획에 따라 본인이 담당해야 하는 업무가 정해지기 때문에, 일반적으로 본인이 원하는 고유의 업무를 지속하기가 어렵다. 그러나 경력과 전문성을 존중하는 업무 환경에서 자기계발의 기회를 적극적으로 찾아가면서 자아실현의 입지를 점차적으로 구축해 나아가고, 특히 자신의 건강 이상이나 응급이 발생하는 경우에 결근을 통보할 수 있는 유급 병가 제도를 활용하여, 보다 안정적인 직장생활을 영위하면서 업무에 대한 만족감을 갖게 된다. 본 연구는 아랍에미리트의 일부 병원에서 근무하는 의료직 종사자들의 경험을 근거로 하였다. 방사선사만을 대상으로 분석하지 않고 간호사를 함께 조사하였으며, 참여자 수도 적어 통계적으로 오차를 포함하고 있다. 또한 개인 면담과 설문 등 자료의 수집에서 일부 주관적 견해가 개입될 수 있으므로 연구의 결과를 일반화하기에는 제한이 있다. 그러나 아랍에미리트와 같은 중동지역의 한인 방사선사의 근무 환경과 이에 대한 만족도 등에 관한 실험적 연구가 부족한 상황에서 현지의 임상에서 체험한 경험적 정보를 제시하였다는데 의미가 있으며, 그동안 미국, 호주, 일본 등의 방사선사 해외 취업에 관한 정보 외에 중동지역의 취업에 관한 경험적 정보를 제공하는 측면에서 활용 가치가 있을 것으로 판단된다. 따라서 중동 지역으로 취업을 희망하는 의료직 종사자들에게 실무 적응을 위한 오리엔테이션 및 취업 이주 교육프로그램 개발 등의 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

## V. 결 론

아랍에미리트에서의 임상 실무경험은 초기 업무 적응 단계에서 조안을 구할 한인 네트워크가 부족하여 어려움에 직면하기도 하고, 다양한 국가의 사람들과 소통하면서 때로는 신체적으로 위축되어 자신감을 잃는 경험도 하게 되지만, 의사나 상사와의 동등한 수평적 관계를 통해 전문성을 존중 받고, 자기계발의 기회를 찾아가며 자신의 입지를 공간적으로 구축해 나가는 노력을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 추후 연구에서는 중동지역으로 취업 이주한 한인 의료직 종사자들을 대상으로 임상에서 발생하는 문제해결 능력과 전문성을 키워나가는 과정에 대한 심도 있는 연구가 필요하다고 보며, 한인 의료직 종사자의 성공적인 취업 이주 가이드라인을 제시할 수 있는 후속 연구를 제안한다.

## REFERENCES

- [1] Ala A. Social and health indicators for countries of the eastern mediterranean 2012. WHO: Regional office for the eastern mediterranean; 2012.
- [2] Oh SG, Kim DG, Kim HS, Jeon YJ, Bang TS. Plan of utilization for oil money in middle east. Samsung economic research institute; 2017.
- [3] Ng SW, Zaghoul S, Ali HI, Harrison G, Popkin BM. The prevalence and trends of overweight, obesity and nutrition-related non-communicable diseases in the arabian gulf states. *Obes Rev*, 2011;12(1):1-13.
- [4] Klautzer L, Becker J, Mattke S. The curse of wealth-middle eastern countries need to address the rapidly rising burden of diabetes. *Int J Health Policy Manag*, 2014;2:109-14.
- [5] Malik M, Bakir A, Abi Saab B, Roglic G, King H. Glucose intolerance and associated factors in the multi-ethnic population of the united arab emirates: results of a national survey. *Diabetes Res Clin Pract*, 2005;69:188-95.
- [6] Marble A. Coronary artery disease in the diabetic. *Diabetes*, 1955;4:290-7.
- [7] Majid E. Contributions of mean and shape of blood pressure distribution to worldwide trends and variations in raised blood pressure: a pooled analysis of 1018 population-based measurement studies with 88.6 million participants. *Int J Epidemiol*, 2018;47(3):872-83.
- [8] Chris van W, Faisal A, Taghreed F, Jinan U, Mona O, Mariam A, et al. Primary healthcare policy implementation in the eastern mediterranean region: experiences of six countries. *Eur J Gen Pract*, 2018;24(1):39-44.
- [9] Abdel-Razig S, Alameri H. Restructuring graduate medical education to meet the health care needs of emirati citizens. *J Grad Med Educ*, 2013;5:195-200.
- [10] Nabil S, Ibrahim M, Amal H, Salah E, Salah A, Paul Z, et al. Diabetes risk score in the united arab emirates: a screening tool for the early detection of type 2 diabetes mellitus. *BMJ Open Diab Res Care*, 2018;6:e000489. doi:10.1136/bmjdr-2017-000489.
- [11] Azizi M, Masoumi M, Geran OT, Elyasi F, Davis S. Depressive symptoms and their risk factors in mid-life women in the middle east: a systematic review. *Climacteric*. 2018;21(1):13-21.
- [12] Han EO, Kim BS. Requirements in the overseas employment and domestic connected education for radiological technologists: Refers to students enrolled in the department of radiation. *J Radiol Sci and Tech*. 2008;31(2):191-8.
- [13] van Manen M. Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy. Albany: state university of NY Press;1990.
- [14] Lincoln YS, Guba EG. Naturalistic inquiry. Newbury Park: Sage Press;1985.
- [15] Kim YR, Lee TY, Cheon HK. Factors affecting the turnover intention for radiologic technologists working in private clinic and university hospital in daejeon city. *J Radiol Sci and Tech*. 2009;32(4):371-80.
- [16] Almutairi AF, Rodney P. Critical cultural competence for culturally diverse workforces: toward equitable and peaceful health care. *Adv Nurs Sci*. 2013;36(3):200-12.
- [17] Alexis O. Overseas trained nurses' perception of UK nurses' caring attitudes: A qualitative study. *Int J Nurs Pract*. 2009;15(4):265-70.
- [18] Burner OY, Cunningham P, Hatter HS. Managing

- a multicultural nurse staff in a multicultural environment. *J Nurs Admin*. 1990;20(6):30-4.
- [19] Yateem S, Yateem N. The experience of overseas nurses caring for muslim patients in kingdom of saudi arabia and UAE: a qualitative study. *Int J Res Nurs*. 2014;5(1):17-24.
- [20] Kim JH, Lee JS. The experience of clinical nurses' interpersonal conflict. *J Qualt Res*. 2013;14(1):70-80.