RCPHN
Research in Community and Public Health Nursing

Original Article

pISSN 2983-0648 · eISSN 2288-4203
Res Community Public Health Nurs 2023;34(2):108-116
https://doi.org/10.12799/rcphn.2022.00150

한국 사업장에서 근무하는 베트남 근로자의 일 적응 경험: 구성주의 근거이론

전혜정[1], 이가언[2]

[1]부산여자대학교 간호학과 조교수, [2]동아대학교 간호학부 교수

Work Adaptation Experience of Vietnamese Workers in Korean Workplaces: Constructivist Grounded Theory

HyeJung Jun[1], GaEon Lee[2]

[1]Assistant professor, Department of Nursing, Busan Women's College, Busan, Korea
[2]Professor, College of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study is to find a nursing intervention plan by classifying the body pain areas of the Korean aged and analyzing related factors.
Methods: This study performed the latent class analysis, cross-analysis, and one-way ANOVA using the SPSS 25.0, M-plus 7.0 program on 4,388 older adults aged 65 or over using the data from the 2020 Aging Research Panel.
Results: As a result of the Latent Class Analysis, participants divided into four groups. Group 1 was the 'shoulder and low back pain group' with high shoulder and back pain, group 2 was the 'upper body pain group' with severe pain in the arms, wrists and fingers and chest, group 3 was the 'lower pain focused group' with high pain in the legs and knees, and finally, group 4 was the 'general low pain group' with low pain overall. The result of the study shows that the group that did not exercise regularly, the female group, and the low socioeconomic status group have more pain in general. The upper body central pain group showed a low level of life satisfaction.
Conclusion: This study discusses various nursing interventions for the prevention of chronic pain, especially for the aged female group who has diverse body pain areas, the aged with low socioeconomic status, and the aged who do not exercise.

Keywords: Transients, Qualitative Research, Grounded Theory, Social Adjustment, Work

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 외국인 근로자는 1980년대 후반부터 국내 근로자들이 기피하는 사업장에 노동력을 대체할 목적으로 유입되었다[1]. 정부는 외국인 근로자를 부당한 근로조건으로부터 보호하기 위해 2003년 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률을 제정하여 2004년 고용허가제를 도입하였다[2]. 고용허가제로 입국하는 외국인 근로자는 2022년 12월 기준 268,413명으로 그 중 베트남 외국인 근로자의 비율이 약 18%로 중국 국적 다음으로 가장 많은 수를 차지하고 있으며[3], 이들은 타국가 출신 근로자에 비해 온순함과 성실함, 업무수행 속도 등으로 인해 국내 사용자들이 가장 선호하는 것으로 나타났다[4].

고용허가제로 입국하는 근로자의 75%가 작업환경이 위험하고

주요어: 외국인근로자, 질적연구, 근거이론, 사회적 적응, 일
Received: July 8, 2022; **Revised:** April 4, 2023; **Accepted:** April 6, 2023
Corresponding author: GaEon Lee
College of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan, Korea
Tel: +82-51-240-2885 Fax: +82-51-240-2920 E-mail: gelee@dau.ac.kr

© 2023 Korean Academy of Community Health Nursing
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License (http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0) which allows readers to disseminate and reuse the article, as well as share and reuse the scientific material. It does not permit the creation of derivative works without specific permission.

열악한 영세사업장에서 단순기능업무에 종사하는 것으로 확인되었다[2]. 이들은 국내 체류기간이나 사업장 변경에 제한이 있으며[5] 내국인과 달리 본인 스스로 직장을 선택할 수 있는 권리가 인정되지 않으며 가족을 동반하지 못하는 것을 원칙으로 한다[2].

외국인 근로자들은 본국과는 다른 나라에서 문화적 스트레스와 생소한 업무수행으로 인한 압박감에 시달리며 경험해 보지 못한 일을 단기간에 익혀야 하는 부담감이 높다[6]. 더욱이 이주한 국가의 사업장에 효율적으로 적응하지 못하는 경우 신체적 건강문제[7]와 정신적 문제[8] 뿐만 아니라 조직의 성과에도 부정적인 영향을 미친다[9]. 외국인 근로자들의 산업재해율은 0.87%로 국내 근로자의 0.49%에 비해 2배정도 높았으며, 의사소통의 어려움으로 체계적이고 주기적인 교육을 받지 못하고 문화적 차이로 재해 위험에 노출되는 빈도가 높았다. 또한 베트남 외국인 근로자들은 경제적 어려움과 불법 체류 비율이 타 국적 근로자에 비해 높았으며 적응과정에서도 어려움이 많은 것으로 보고된다[10]. 따라서 외국인 근로자들이 사업장에 건강하게 적응하는 것은 근로자 개인뿐만 아니라 한국의 사업장과 우리 사회에서 건강한 구성원으로 자리매김하는데 직결되는 과제라고 볼 수 있다. 기존의 연구들은 출신 국가를 고려하지 않고 외국인 근로자 전체를 접근하였으나 이들의 사회문화적 배경이 달라 국적별로 근로자를 대상으로 연구가 필요할 것이다.

국외 선행연구에서는 외국인 근로자의 직장경험에 관한 연구[11], 이주여성의 일 적응경험[12], 이주노동자의 고용에 대한 질적연구[13] 등 다수가 있다. 그러나 이들 연구 결과는 그 맥락적 배경이 우리 사회와는 달라 그대로 적용하는 데는 제한이 있을 것이다.

국내 선행연구를 살펴보면, 이주 남성 근로자들의 체험에 관한 연구[14]와 이주노동자의 삶의 생애사적 연구[15], 한국 사회 적응에 관한 연구[16]가 있다. 그러나 이들 연구는 대부분 사업장과 한국 사회에서 경험한 차별, 편견, 인권과 문화 부적응 등에 중점을 두고 있어, 외국인 근로자들이 한국의 사업장에서 하는 일에 어떻게 적응해 나가는지를 파악하기에는 제한이 있다. 따라서 외국인 근로자들이 한국의 사업장에서 일과 관련하여 무엇을 경험하는지 또 시간이 지나면서 어떻게 변화하는지를 통합적으로 이해할 수 있는 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 고정된 틀이 없는 유연함과 열린 결말을 가진 상호작용적 과정과 해석학적으로 편안함을 가진 Charmaz [17,18]의 구성주의 근거이론방법을 적용하여 베트남 근로자들이 한국의 사업장에서의 일 적응 경험을 생생하게 탐색하기 위하여 시도되었다. 이러한 연구를 바탕으로 외국인 근로자들을 고용하고 있는 사업장의 사업주와 보건관리자는 이들의 사업장 업무적응과 안전보건과 같은 작업환경 개선대책을 마련하고 건강을 보호할 수 있도록 노력해야 한다. 따라서 추후 외국인 근로자들의 산업보건정책 수립 시 근거자료가 될 것이다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 베트남 외국인 근로자들이 한국 사업장에서 일을 어떻게 적응해 가는지를 구성주의적 접근으로 파악하기 위함이다.

연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 베트남 외국인 근로자들이 한국 사업장에서 일을 어떻게 적응해 가는지를 구성주의 접근으로 파악하기 위한 질적 연구이다.

2. 연구 참여자

본 연구의 참여자는 B광역시와 인근 중소도시에 거주하고 있는 자로 50인 미만의 소규모 제조업 사업장에서 근무하는 베트남 국적의 합법 체류 남성 근로자이다. 외국인 근로자들이 국적별로 다양한 특성을 가지고 있어 구체적으로 이해하기에 한계가 있어 베트남 외국인 근로자로 선정하였으며, 한국어로 의사소통에 어려움이 없으며 본 연구의 목적과 방법에 대한 설명을 듣고 자의로 면담 참여에 서면으로 동의한 자로 거주기간이 최소 1년 이상에서 최대 4년 10개월 미만인 자이다. 이는 최소 1년 이상이 경과해야 업무적응과 한국어를 구사할 수 있을 것이라 판단하였기 때문이다[19]. 연구 참여자 모집을 위해 연구자는 B광역시 소재의 종교기관에서 운영하는 외국인 근로자센터를 직접 방문하여 기관장에게 연구의 취지를 설명한 후 기관장으로부터 참여자 선정요건에 부합한 자를 소개받아 연구 참여에 동의하는 자와 기참여자로부터 소개받은 자를 대상으로 하였다. 참여자의 변이를 고려하여 연령, 교육 년수, 체류 기간, 이직 횟수, 직장에서의 위치 등 다양하게 참여자들을 선정하였다. 분석이 진행되면서 교회나 외국인지원센터 등을 적극적으로 활용하는 자와 한국어 실력이 높은 자들이 일에 원활하게 적응하는 것으로 보여 그렇지 않은 사람을 의도적으로 포함시켰으며, 16번째 참여자와의 면담에서는 새로운 범주의 속성이 나타나지 않아 자료수집을 종료하였다.

3. 자료수집과정

자료수집은 2018년 9월부터 2019년 3월까지 참여자와의 면대면으로 개인면담을 하였다. 면담시에는 참여자들과의 원활한 면담을 위해 한국어와 베트남어에 능통한 통역자를 동반하였으며, 참여자가 외국인이라 상황에 맞지 않는 단어를 구사할 때에는 통역자를 통해 자국의 언어로 질문하여 단어의 뜻을 재확인하였다. 면담을 통해 풍부한 자료를 얻기 위해 노력하였으며, 면담과정에서 그들만의 언어를 이해하려고 하였다. 면담 횟수는 1회에서 최대 4회로 총 33회, 시간은 약 60분에서 180분가량 소요되었다. 장소와 시간은 참여자가 직접 결정하도록 하였으며, 종교기관에서 운영하는 상담실이나 참여자가 원하는 조용한 카페에서 실시하였다.

면담 진행은 일상적인 대화를 시작으로 라포를 형성하였고 서서히 본 연구를 위한 개인면담을 하였다. 면담하는 동안 참여자의 말을 섣불리 차단하거나 판단하지 않고 억지로 정보를 얻어내기보다는 평온한 상태에서 이야기가 나오도록 경청하려고 노력하였다. 면담 시에는 '한국 사업장에서 일하시면서 경험하신 것을 이야기해 주시겠습니까?'를 주질문으로 하였다. 그러나 상황에 따라 '한국에서 일하시게 된 계기를 이야기해 주시겠습니까?', '한국 사업장에서 어떻게 일을 익혀 나갔습니까?', '일하시면서 보람이나 힘든 점을 이야기해 주시겠습니까?', '한국에서의 일이 귀하에게 주는 의미는 무엇입니까?' 등의 질문을 하였다.

연구자는 개인면담이 이루어지는 동안 연구 참여자의 동의를 얻어 모든 대화 내용을 녹음하였으며 면담이 끝난 당일 녹음자료를 참여자가 표현한 언어 그대로 필사하였다. 원자료의 정확성을 위해 녹취록을 여러 번 반복해서 들으면서 필사와 현장 노트를 정리하면서 기억의 손실을 최대한 방지하였다. 면담하는 동안 참여자의 비언어적 태도와 분위기, 연구자가 느낌 등의 내용을 분석노트에 기록하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서 자료 분석은 자료수집과 동시에 이루어졌으며, Charmaz [17]의 초기코딩, 초점코딩, 범주화 과정으로 진행하였다. 분석과정에서 지속적인 비교분석과 이론적 표집을 하였으며, 연구과정 내내 메모를 작성하여 자료수집과 자료 분석에 활용하였다.

초기코딩에서 연구자는 원자료를 수차례 반복해서 읽고 참여자의 경험 의미를 이해하고자 노력하였다. 연구자는 자료 속에 숨어있는 행위를 찾아내어 코드로 구성하였다. 이때 연구자는 참여자의 경험과정과 행위를 명사나 동명사로 명명하고 가능한 동명사 형태로 명명화하는 작업을 하면서 짧은 코드로 구성하였다. 또한, 연구자는 한줄씩 읽어가면서 기록된 자료의 줄마다 이름을 붙이는 줄코딩(Line-by-Line)을 하였다.

초점코딩에서 연구자는 자료를 코딩한 후 코딩과 자료를 끊임없이 서로 비교하고 자료와 자료를 비교하면서 가장 빈번하게 나타나는 코드와 드물지만, 연구주제를 잘 드러낼 수 있는 코드들을 초점코딩하여 잠정적 범주로 가늠하였다.

범주화는 초점코딩에서 잠정적인 범주로 여겨진 것을 이론적인 형태로 범주화하였다. 초기코딩에서 분해되었던 자료를 재조합하는 과정으로 범주들을 속성과 차원에 따라 하위 범주들과 연결하고 범주의 속성과 차원을 구체화하고 범주와 다른 범주들과 체계적으로 연결하고 범주들을 정련화하는 절차를 거쳤다.

자료수집부터 작성해온 메모를 토대로 참여자마다 맥락과 시간, 관계의 변화에 따라 도형을 이용하였다. 범주와 범주를 연결하고 범주와 하위 범주가 어떻게 연결되는지 확인하면서 수없이 많은 집락과 도면화를 작성하는 절차를 거쳤다. 본 연구자는 하나의 코드에서 집락을 시작한 후 코드 간의 관계를 집락하고 그런 다음 코드와 범주간의 관계를 집락하면서 다른 범주와 잘 연결되는지 비교하면서 배치하고 도면화 하였다. 자료에 적합한 해석 아이디어를 통해 잠정적인 분석 범주를 도출하였으며, 잠정적인 범주에서 최종 범주들을 개발하기 위해서 수없이 많은 집락화와 도면화 절차를 거쳤다.

5. 연구의 엄밀성 확보와 연구자의 준비

본 연구의 질 확보를 위하여 Charmaz [17]가 제시한 신빙성(Credibility), 독창성(Originality), 반향성(Resonance), 유용성(Usefulness)의 기준을 따르고자 노력하였다.

첫째, 신빙성은 연구상황이나 주제에 대해 친밀한 익숙함을 얻어내고, 주장을 뒷받침해 주는 자료는 충분한지, 수집된 자료는 연구자의 주장 및 분석과 논리적으로 강고하게 연결되어 있는가를 말한다. 본 연구의 연구자는 초기 코딩에서 구성한 범주를 중심으로 이야기를 구성하여 신빙성을 충족하였다.

둘째, 독창성은 연구자의 범주가 신선하면서 새로운 통찰을 제공했는지, 분석이 자료에 대해 새롭게 정제된 개념을 제공하는가에 말한다. 외국인 근로자들의 일 적응과정에 대한 연구가 전무한 상태에서 한국 사업장에서 일 적응과정을 추적하고 그에 따른 맥락을 밝혀냈다는 점에서 다른 연구와는 차별성을 갖고자 하였다.

셋째 반향성은 범주가 연구하려는 경험을 충분히 묘사하는지, 연구자의 근거이론은 참여자나 특정 상황을 공유하는 사람들에게 의미를 부여하고 있는지, 연구자의 분석은 그들의 삶과 세계에 보다 깊은 통찰을 제공하고 있는가를 말한다. 연구자는 참여자가 아닌 3명의 베트남 외국인 근로자에게 연구 결과를 보여주어 그들로부터 자신의 경험을 그대로 기술한 결과라는 평가를 받아 연구의 반향성을 높였다.

넷째, 유용성은 연구자의 분석이 또다른 실체적 영역에 관한 후속연구를 불러오는지, 연구자의 결과물이 지식에 기여하는 바가 어느 정도이며 보다 나은 세계를 만드는데 얼마나 기여하는가를 말한다. 본 연구는 외국인 근로자로 하여금 일 적응과정에서 충분히 공유하고 해석할 수 있으며 이 연구를 근거로 하여 차후 외국인 근로자들의 직무 스트레스 도구개발 등 후속연구도 가능하다는 점에서 유용성이 확보되었다.

본 연구자는 상급종합병원 건강검진센터에서 10여년 근무하면서 다양한 국적의 외국인 근로자들을 접하면서 이들이 일터에 적응하기 위해 어려움을 겪는다는 것을 알게 되었다. 연구자는 질적 연구방법 및 근거이론적 연구에 대한 지식과 실무를 익히기 위해 관련 전문서적을 탐독하였으며, 베트남 외국인 근로자들을 대상으로 2편의 조사연구를 수행한 바 있다[5,8]

또한 연구자료에 대하여 친밀한 익숙함을 확보하기 위하여 베트남 외국인 근로자들이 근무하는 고무제조업체와 주물공장을 3차례 방문하였으며 그들이 처한 작업환경과 하는 업무, 타인과의 소통에 대해 관찰하였다. 또한 자료수집 이전에 외국인 근로자 3인을 면담하여 면담기법을 연습하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 동아대학교 기관생명윤리위원회에서 2018년 5월 31일 연구심의 승인을 받고 수행하였다(2-1040709-AB-N-01-201805-HR-003-02). 연구 참여자의 권리를 보호하기 위하여 연구자는 통역자를 통해 연구의 목적, 방법, 비밀보장과 익명서, 연구 참여의 이익과 불이익, 자발적 참여 등에 대해 베트남어로 충분히 설명한 후 참여자로부터 베트남어로 번역된 참여 동의서를 받았다. 수집된 자료는 연구자가 부여한 코드 번호를 붙여 사용하였으며, 개인정보 보호를 위하여 녹음된 내용과 모든 자료는 연구자가 직접 보관하며 보관 기관이 끝나면 녹음된 전자파일은 영구 삭제토록 할 것임을 알려주었다. 필사 시 연구 참여자의 이름과 그 밖의 개인정보는 기록하지 않았으며, 면담이 끝난 후에 감사의 표시로 소정의 답례품을 전달하였다.

연구결과

본 연구는 베트남 외국인 근로자 16명이 참여하였다. 참여자의 연령은 평균 33.7세로 20대가 6명, 30대가 8명, 40대가 2명으로 26세에서 43세의 분포를 보였다. 결혼 상태는 기혼 9명, 미혼 7명이었고, 교육 정도는 고등학교 졸업 9명, 전문대학 졸업 4명, 대학 졸업이 3명이었다. 한국의 사업장에서 이직을 한 번도 하지 않는 사람이 6명, 1회 5명, 2회가 3명, 3회가 2명이었으며, 근무 기간은 평균 32.7개월이었으며, 도장, 용접과 프레스 등의 제조업 업무에 종사하였다.

본 연구는 Charmaz의 구성주의 근거이론 방법으로 분석하였으며, 초기코딩에서는 원자료를 수차례 읽고 자료 속에 숨어 있는 행위나 의미있는 부분을 명사나 동명사로 줄코딩을 하여 260개의 코드로 구성하였으며, 초점코딩에서는 코드와 코드 간의 관계를 비교하여 유사한 코드끼리 묶어 가장 주제를 잘 드러낼 수 있는 코드를 구성하여 46개의 잠정적 범주를 구성하였다. 범주화에서는 분해되었던 자료를 재조합하고 범주의 속성과 차원을 구체화하고 정련화 과정을 거쳐 최종 4개의 범주를 도출하였다. 베트남 외국인 근로자의 한국 사업장 일 적응 경험은 '낯선 세계와 직면하기', '온몸으로 분투하기', '도약의 발판 구축하기', '새로운 세상에 스며들기'의 4개의 주요 범주이다. 4개의 범주는 시간이 지나면서 또한 새로운 문제를 직면할 때 마다 순차적으로 진행되면서 순환이 된다. 또한, 선 범주는 후범주의 결과를 유발하는 배경으로 작용한다. 낯선 세계와 직면하기는 첫번째 나타나는 단계로 근로자들이 한국과 사업장이라는 이질적인 사회와 낯선 환경에서 두려움과 위축감과 같은 정서적 반응을 강하게 보이는 시기이다. 이때 이들은 모국에 있는 가족들의 끊임없는 격려와 한국 사업장에서 모국인의 존재를 확인하면서 두려운 마음을 떨쳐내고 마음을 다잡는다. 다음 단계로 온몸으로 분투하기는 총체적으로 고충을 겪는 가장 힘든 시기로 업무와 한국말을 동시에 해결해야 하는 과제와 분투한다. 이들은 장시간 노동으로 인해 온몸의 고통을 호소하기도 하며 알아들을 수 없는 한국말로 인해 마음이 참담하지만 몸짓으로 따라하면서 일을 배우기 시작한다. 도약의 발판 구축하기는 사업장에서 본격적으로 업무를 혼자 해내며 자신이 하는 업무에 적응하면서 사람들과의 관계에 눈을 돌리는 시기이다. 참여자들은 수차례 실수를 반복하는 시행착오를 경험하고 한국인 상사에게 지원을 받으면서 이제는 스스로 일을 해낸다. 마지막 단계인 새로운 세상에 스며들기는 한국말과 업무를 꾸준히 갈고 닦아 자신의 일터에서 전문가가 되며 타국 근로자와 관계를 구축하고, 사업장뿐만 아니라 한국 사회와 미래에 자리를 잡아가는 시기이다. 참여자들은 한국어자격증과 업무 관련 자격증을 취득하면서 회사에 능력을 인정을 받고 미래를 위한 새로운 도전을 계획한다. 이 모든 단계에서 참여자 개인의 역량과 동질집단인 가족, 모국친구의 조력과 더불어 한국 사업장의 실제적인 도움에 영향을 받는다.

1. 낯선 세계와 직면하기

참여자들이 한국에 입국하여 근로계약을 체결한 사업장 환경을 처음 접하는 시기까지의 경험에 대한 것으로 참여자들은 모국과 다른 이질 사회와 마주하면서 강한 위축감을 드러낸다. 이러한 위축감은 '낯선 한국환경', '생소한 작업환경과 당황스러운 소통방식'과 '혼자라는 두려움'과 관련이 있다. 참여자들은 낯선 나라의 외관이나 기후와 같은 물리적 환경에 압도되어 주눅이 든다. 작업장에 들어서자 처음 보는 수많은 기계와 굉음에 몸과 마음이 움츠러들면서 기계 앞에 다가서기가 두렵다. 알아듣지 못하는 한국말과 작업장에서의 소통방식에 당혹스럽다. 쉼 없이 일하고 있는 자신에게 더 빨리빨리 하라고 재촉하는 한국인 상사의 큰 목소리에 마음이 다급해진다. 이러한 이질적인 상황은 참여자들을 위축하게 만들며, 더욱이 힘들 때 당장 달려올 가족도 없이 낯선 곳에서 오롯이 견뎌야 한다는 생각에 두렵다. 본국과 다른 타국에서 아는 사람 한 명 없이 혼자라는 사실은 위축감을 가중시킨다.

그럼에도 불구하고 참여자들은 모국에 있는 가족과의 소통과 응원, 사업장에서 모국인의 존재를 확인하면서 안도감을 느끼며, 입국 전 모국에서 수집하였던 한국관련 정보가 위축된 마음을 완화시킨다. 참여자들은 모국에서 인터넷을 통해 한국생활과 한국문화를 미리 접하며 다양한 방법으로 한국이라는 나라에 대해 알아가고자 노력하였다. 이질스런 나라에서 동질집단인 모국의 가족과 만나거나 자신을 마중 나온 한국인 상사를 통해 회사내 모국 사람이 있다는 소식에 온몸에 긴장이 풀리며 회사 상사 옆에 서 있는 모국 사람을 보는 순간 두려움이 사라진다. 또한, 참여자들은 힘들어 매순간 포기하고 싶은 마음이지만 가족들을 생각하면서 힘을 내기도 하며, 모국인의 존재를 확인하면서 두려움을 이겨내고 마음을 다잡기 시작한다.

"회사가 크고 기계가 만아. 츠엄에는 기계 보고 만이 무서버서요. 나는 이런 기계를 츠엄 바서요. 기계를 모라서 무서버서요. 사장님

빠리빠리 일하라고...."(참여자 10)

"차장님 차 타고 회사에 와서요. 차장님 차타고 오면서 회사에 베트남 사람 있을까 생각하고 업서면 걱정도 해서요. 회사 와설때 베트남사람 이서요. 베트남 사람보고 마음이 노이고 기분이 조아서요."(참여자 4)

2. 온몸으로 분투하기

온몸으로 분투하기는 참여자들이 한국 사업장에서 처음 일을 시작하면서 한국말과 업무에 대한 이중 장벽에 부딪히면서 극한의 고통을 경험하는 가장 힘든 시기로 이를 극복하기 위하여 온몸으로 몸부림치는 시기이다.

참여자들은 알아듣지 못하는 한국말로 인해 암담한 마음이다. 한국인 동료의 입을 뚫어지게 쳐다보면서 한국말을 이해하기 위해 노력하지만 알아들을 수가 없어 제대로 업무를 할 수 있을까 걱정이 된다. 한국인 직장상사의 행동을 눈으로 지켜보면서 몸짓으로 업무를 배운다. 하지만 서툰 업무로 인해 자신이 실수할 때마다 표정이 달라지는 한국인 상사의 얼굴을 보면 온몸이 긴장된다. 모국 사람이 모국어로 설명해 주지만 처음 해보는 일이라 오히려 모국어보다 몸짓언어가 더 도움이 된다.

또한, 참여자들은 익숙하지 않는 일을 같은 자세로 장시간 해야만 하는 고된 작업방식으로 온몸의 통증을 유발하며 불면, 이명, 근육통과 체중감소 등을 호소하기도 한다. 일이 너무 힘들어 회사를 그만두고 싶지만 마음대로 회사를 떠날 수 없는 제도적 구속과 회사 내에서 도움을 받거나 마음을 소통할 수 있는 모국인이 없는 상황이 불안하며 이는 더욱 고통을 가중시킨다.

극심한 고통에 처한 참여자들에게 모국에서 업무에 대한 사전경력과 한국에서 모국집단의 도움, 자원활용능력은 고통을 완화시킨다. 모국에서 여러 지역을 돌아다니면서 다양한 업무 경험과 이주경험은 한국 사업장에서 심리적 압박감을 덜어주며, 모국사람들의 도움은 낯선 타국의 일터 생활에 총체적인 어려움에서도 큰 힘이 된다. 또한, 다른 국적의 근로자들 보다 많은 수를 차지하는 모국집단을 보면서 자신을 보호해 주는 뒷심이 되는 것 같아 마음이 든든하다. 또한, 참여자들은 한국말과 업무를 배우기 위해 모국에 있는 전문가에게 도움을 요청하기도 하고 한국의 근로자지원기관이나 한국교회와 같은 유관기관을 방문하여 다양한 자원을 활용하면서 배우며, 모국 사람을 만나 정보를 교환하면서 서로에게 격려와 용기를 얻기도 한다. 낯선 타국에서 가족을 생각하면서 그리운 마음을 달래며 부모님 목소리를 듣고 또다시 힘을 내어 심리적 안정을 찾는다.

참여자들은 일이 너무 힘들어 그만두고 싶지만 가족들에게 내색하지 못하고 혼자 삭이며 억누르면서 참아낸다. 또한, 자신에게만 업무를 떠미는 타국 근로자와 갈등을 겪으며 거리 두기를 한다. 일부 근로자들은 고된 노동으로 인해 신체적 고통과 통증으로 버티지 못하고 회사를 떠나기도 하지만, 대부분의 참여자들은 가족들에게 경제적, 정신적으로 도움을 주고 싶은 마음에 힘든 상황에도 불구하고 끝까지 참고 견디며 버텨낸다.

"츠음에 반장님 말을 잘 몬 아라 드러요. 무슨 말 하는지 모라서요. 너무 힘드고 답답해서요. 무슨 말하는지 아라드지 모해서 기분이 안 조아서요. 한국말 몰라 일 몬해서요. 속상해서요. 사람들 입모양만 쳐다 바서요."(참여자 1)

"그냥 지켜 보아서요. 대리님이 신발, 안경, 마스크 하면 아라요, 물건 보이고 가르키면서 행동하면서 가르쳐 주어써요... 대리님이 물건 들고 행동하면 이해가. (웃음) 12시 밥 머거러 가야대. 1시 일하러 가야대. 7시 마쳐. 시계 보고 행동으로 가르쳐 주어써. 12시 되면 손가락으로 시계 가리치면서 밥 먹는 행동을 해서요. (웃음)"(참여자 5)

"가족들 생각하면서 참아서. 가족들 걱정할까바 힘드지만 참아서. 가족들한테 힘이 되고 시퍼."(참여자 13)

3. 도약의 발판 구축하기

이 범주는 참여자들이 사업장에서 숱한 시행착오 속에서 혼자 업무를 해내며 일터에서 홀로서기를 하는 경험에 대한 것이다. 참여자들은 끊임없이 실수를 하면서 한국말과 업무를 배워 나가기 시작한다. 한국인 직장상사의 행동을 따라 업무를 해 보지만 쉽지가 않고 실수가 반복된다. 하지만 포기하지 않고 한국인 상사에게 매번 확인받고 잘못된 부분을 수정하고 반복하면서 배운다. 또한 기계를 작동하거나 물건을 만들기 위해서는 한국말이 절대 필요함을 인식하면서 한국어를 배우며 일터에서 한국인 근로자와 교류하기 시작한다.

참여자들은 힘든 상황에도 버티면서 일을 배우고 스스로 하게 되는 것은 가족의 행복이라는 동기가 작용하며, 이 시기에 한국인 상사가 체계적인 방식으로 업무를 가르쳐 줄 때 도움이 되며, 한국인 상사의 관심과 배려는 이들이 일터에 적응해 나가는데 도움이 된다. 모국에서의 기계공부나 한국어 공부와 같은 사전학습은 일을 배울 때 두려움을 떨칠 수 있으며 자신감이 생긴다.

참여자들은 끊임없는 노력을 통해 이제는 업무지시만 듣고도 스스로 해낼 수 있는 단계가 되었다. 이제는 일터에서도 어느 정도 적응을 하여 가족들에 대한 그리움은 마음에 담아두고 감정적으로도 홀로서기를 한다.

"도장공이 옆에서 가르쳐 주어써. 베트남 사람이 그냥 이 기계 3번 칠해, 여기는 4번 칠해, 이러케 가르쳐 주어서요. 잘몬 되면 다시 다 닦아내고 다시 칠해. 츠음에는 일 만이 잘못해서 닦아내고 다시 칠하고 해서. 실수만아 .(웃음).(중략) '저 한국말 아라 드러요. 정확하게 말해주세요.' 회사 와서 6개월 지나서 제가 이야기 해서요"(참여자 5)

"제품 끝나면 다른 금형 해. 내가 금형 바꾸고 일했어. 사무실에서 업무지시 보고 2호기, 3호기 이 소재 끝나고 다른 금형 바꾸고. 사무실에 종이 주면 내가 금형 바꾸고 물건 만들어. 도면 보면 알

수 이서.... "(참여자 9)

4. 새로운 세상에 스며들기

이 범주는 참여자들이 사업장에서 하는 업무와 한국말에 익숙하게 되면서 사업장과 한국 사회와 나아가 미래 자신의 삶에서 자리를 잡아가는 경험에 대한 것이다. 일부 참여자들은 한국생활에 익숙해지면 더 배우기보다는 현재의 삶에 안주하는 모습을 보이며, 반면 다른 참여자들은 업무와 한국말을 끊임없이 연마하며 발전을 위해 도약한다.

참여자들은 사업장에서 전문가 되어 모국인과 타국인 심지어 한국인까지 업무를 가르치기도 하고, 전문자격증이나 한국어 자격증을 취득하여 회사에서 능력을 인정받아 보상을 받기도 한다. 성취욕구가 강한 참여자들은 미래에 대한 꿈을 펼치기 위해 노력하며 이들은 미래의 꿈이 있기에 참고 견딜 수 있다. 또한, 누구보다도 끈기 있게 한국말과 업무를 배우기 위해 적극적으로 행동하며 포기하지 않고 끈질기게 노력한다.

참여자들은 외국인이지만 한국인 동료들과 차별없이 대해주는 회사 분위기에 사업장을 떠나지 않고 계속 일을 하고 싶다는 마음을 가진다. 이들에게 사업주는 그들이 한국의 사업장에서 일을 배우고 한국 사회에 정착할 수 있도록 힘을 주는 든든한 지지자이자 한국 사회에서 버텨낼 수 있는 마음의 안식처이다.

참여자들은 고통스러운 날들을 견디면서 이제는 전문가가 되어 어느덧 회사에 소속감을 느끼면서 이방 사회에 구성원으로 스며들면서 새로운 꿈을 가지면서 비전을 품기 시작한다. 이들은 사업장에서 반장이 되기도 하고 회사에서 정신적 물질적으로 보상을 받으면서 인정받기 시작한다. 또한, 한국의 사업장에서 만난 타국 근로자와 관계를 구축하기도 하고 자신을 챙겨주고 가족처럼 보살펴 주는 한국인을 마음에 품으며, 한국의 사업장에서 자리를 잡으면서 또다른 미래를 계획한다.

"잘해 주요. 외국인인데 돈 업다고 빌려다라고 하니 사장님 뭐할 건데 해서요. '비자 바꾸려면 돈 이서야 해요'라고 해서요. 사장님 내말 드고 그냥 가서요. 이트 뒤에 나 부러서요. 통장에 4천만원 너어 줄게. 사장님 4000만원 빌려주. 어떻게 갚을래?라고 무러 바서요. '월급에서 100만원 까라' 해서요. 1년 전에 빌러 주서요. "(참여자 5)

"사장님이 우리 아프면 병원 데려다주고 수술하면 사모님이 직접 간병해 주어요. 사장님, 사모님 진짜 우리한테 잘해 주. 사모님도 우리한테 필요한 것 챙겨 주. 다른 외국 사람도 입원하면 다 챙겨 주.(중략) 내가 비자 바꿀 수 이서면 한국이름 되면 사장님 성, 이름으로 할거에요. 사장님 만이 도와주서. 사장님 업스면 저 한국 업서요."(참여자 16)

"꿈이 커져서요. 다른 나라 호주, 영어 사용하는 나라 미국에 가서 살고 시퍼요."(참여자 5)

논의

본 연구는 구성주의 근거이론 방법을 적용하여 베트남 외국인 근로자의 한국 사업장 일 적응 경험을 탐색하기 위해 시도하였다. 연구결과 베트남 외국인 근로자의 사업장 일 적응 경험은 4개의 주요 범주 '낯선 세계와 직면하기', '온몸으로 분투하기', '도약의 발판 구축하기', '새로운 세상에 스며들기'로 도출되었다.

'낯선 세계와 직면하기'는 본 연구에서 참여자들은 본국과 다른 이질적인 환경에 직면하면서 심리적으로 매우 위축된 상황에서 본국의 가족들과 소통하고 모국인 존재를 확인함으로써 자신의 이질성을 희석시켜 한국사회에 안도하는 것으로 볼 수 있다. 이는 본국에 가족과 친구들을 남긴 채 타국으로 이주하면서 상실감을 느끼고 좌절감이나 우울, 불안, 적대감을 느끼게 된다는 연구결과[20-24]와 유사하다. 이러는 결과는 결혼이민자들의 한국생활 적응이나 취업적응과정, 외국인 근로자들의 적응관련 연구에서 밝혀졌듯이 이주초기에 볼 수 있는 공통적인 현상으로 모국인들의 지지가 매우 중요하다고 본다. 따라서 외국인 근로자들은 입국 초기에 가족이나 모국인 지지체계의 구축이 권장되며, 동일한 사업장 내에 모국인을 배치하는 것과 같은 적극적인 개입이 필요하겠다.

또한, 참여자들에게 사전정보는 두려움과 위축감을 완화하는 요인으로 나타났다. 모국에서 인터넷 등 다양한 매체를 활용하여 한국 사업장의 근로환경과 한국문화를 미리 접한 경험이 한국생활에 도움이 될 것이라 사료된다. 따라서 외국인 근로자들은 취업하기 전 본국에서 이주 국가에 대한 풍부한 사전정보는 이주국에서의 업무와 적응에 도움이 될 것이다.

'온몸으로 분투하기'에서 참여자들은 업무와 한국말을 동시에 배워야 하는 이중적 과제로 인한 압박감으로 극한의 고통에 시달리는 가장 힘든 시기이다. 이는 외국인 근로자들이 처음 업무를 접하거나 생소한 언어에 직면했을 때 스트레스와 좌절감을 느끼는 것으로 나타난 연구결과[23,24]와 유사하다. 외국인 근로자들은 서툰 언어와 문화적 차이로 인해 의사소통이 원활하지 못하고 숙련되지 못한 작업과정으로 인해 내국인보다 산업재해위험 노출정도가 높았다[3]. 따라서 외국인 근로자들은 업무에 투입하기 전에 직무와 관련된 기본적인 한국어 교육과 작업과 관련된 특화된 안전보건교육프로그램이 필요하다. 또한, 정신적, 육체적으로 가장 힘든 시기로 근골격계 질환 및 스트레스가 높을 수 있으므로 보건관리자들의 지속적인 관리가 필요하다.

이 시기에 영향을 미치는 맥락으로 '사전경험'과 '자원 활용능력'으로 확인되었다. 선행연구에서[25] 외국인 근로자들은 모국에서 직무에 대한 사전경험이 많을수록 이해력이 높았으며, 작업에 대한 심리적 압박감이 낮았다. 따라서 외국인 근로자들은 모국에서의 직업 경력이나 이주경험과 같은 사전경험이 업무의 전문성을 높일 수 있으므로 이들의 직업경력 등을 고려하여 작업에 배치하는 것이 필요하다고 사료된다. 또한, 본 연구에서 참여자들은 업무와 한국말

을 배우기 위해 외국인 지원센터나 한국어 교실 등의 자원을 활용하는 것으로 나타났다. 이는 외국인 근로자들이 한국어 교실이나 종교기관 및 기타 기관을 통해 한국어를 배우며 한국의 법과 제도에 대한 정보를 획득하는 것으로 나타난 연구결과[16]와 유사하였다. 따라서 참여자들이 한국어를 배우지 않으면 업무를 할 수 없는 구조이므로 사업장 내에서 한국어를 배울 수 있는 여건마련이 필요하다고 본다.

'도약의 발판 구축하기'에서는 참여자들이 사업장에서 숱한 시행착오 속에서 혼자 업무를 수행하며 사업장에서 홀로서기를 하는 경험에 대한 것이다. 외국인 근로자들의 업무 수행과정을 확인한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만, 직장 경력이 많을수록 수행도가 높은 것으로 보고된 점을 감안할 때[5] 여러가지 경험들이 외국인 근로자들의 업무에 도움이 되었을 것이라 판단된다.

본 연구결과 촉진조건으로 드러난 한국인 상사의 작업훈련 지원과 관심, 사전학습과 일의 동기는 이들이 업무를 터득하면서 혼자 업무를 해내는데 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 직장 상사의 지지가 외국인 근로자들의 일적응에 가장 큰 영향력으로 확인된 연구결과[5,26]와 맥을 같이 한다. 이러한 결과는 외국인 근로자의 경우 상사로부터 가장 직접적인 업무지시를 받는 위치에 있어 상사의 지원이 매우 중요할 것으로 보인다. 따라서 외국인 근로자들은 직장상사의 작업훈련방식과 태도가 중요한 요인이므로 이들이 사업장에서 업무를 배울 때 필요한 지원과 도움을 줄 수 있는 한국인 멘토가 필요하다고 사료된다. 본 연구에서 참여자들의 사전학습은 업무를 배우는 중요한 요인이다. 외국인 근로자를 대상으로 한 선행연구[5]에서도 사전학습이 업무능력과 산업재해 발생[27]에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하다. 따라서 외국인 근로자들을 현장에 투입하기 전에 업무와 관련된 체계적인 교육을 일정기간동안 시행하는 것이 도움이 될 것이다. 또한 이들에게 실질적인 지원을 하기 위해서는 안전작업방법 등이 포함된 외국어로 된 동영상 업무매뉴얼 개발이 필요하다고 사료된다.

'새로운 세상에 스며들기'에서는 외국인 근로자들은 한국의 사업장뿐만 아니라 한국 사회와 나아가서는 자신의 미래 삶에 자리를 잡아가는 시기이다. 이는 북한이탈주민을 대상으로 한 선행연구[28]에서도 완전한 직업적응을 견딤과 배움의 과정을 통해 조직 구성원으로 소속되고 직장의 기대를 충족하며 진정한 실무자로 자리매김하는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하다. 따라서 외국인 근로자들을 고용 시 교육이나 훈련에 일정 정도 자격을 갖춘 외국은 근로자들을 활용할 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

한편 참여자들은 이 범주에서 중요한 요인으로 자신의 성취 욕구와 끈기였다. 이 두 가지 조건은 결국 사업장에서 전문가로서 위치를 차지하며 이는 결국 자신감을 확보하는 바탕이 된다고 본다. 본 연구의 결과를 근거로 하여 일정한 정도의 직업 능력과 한국어 능력을 갖춘 우수한 외국인 근로자들을 한국에서 다치지 않고 건강하고 안정적으로 재정착을 할 수 있는 기반 마련이 필요하다고 사료된다.

이처럼 본 연구에서 베트남 외국인 근로자의 사업장 일 적응 경험을 심층적으로 제시한 것과 이들에게 사용된 전략들을 단계적으로 보여준 것은 추후 외국인 근로자들이 한국 사업장에서 건강하게 적응할 수 있도록 참여와 실습형으로 보완한 안전보건 정보자료로 사업장의 현장 교육 강화, 안전작업 방법 등을 담은 매뉴얼과 외국어 동영상을 개발하여 언어와 업무적응 뿐만 아니라 보건교육을 제공할 수 있는 기초자료가 될 수 있어 그 의의가 크다고 본다.

본 연구는 아래와 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구의 참여자들은 고용허가제로 입국하여 합법적으로 체류중인 자로 제한하였기에 법적 신분이나 체류 기간을 다양하게 표집하지 않았다. 둘째, 다양한 특성별로 베트남 외국인 근로자를 표집하기 위해 노력했음에도 불구하고 업무 적응과정에서 중도 포기하여 본국으로 되돌아간 자들은 연구 참여자에 포함되지 않았다. 셋째, 참여자들이 외국인 근로자들이라 한국어로 의사소통의 어려움으로 인해 풍부한 표현을 끌어내는 데 있어 제약이 있었을 것이다. 따라서 추후 이러한 한계점을 고려한 연구가 이루어져야 할 것이다.

결론

베트남 외국인 근로자의 한국 사업장에서 일 경험은 '낯선 세계와 직면하기', '온몸으로 분투하기', '도약의 발판 구축하기'와 '새로운 세상에 스며들기'의 4개 범주로 도출되었다. 참여자들은 타국에서 이질스런 사회와 낯선 환경으로 두렵고 위축되지만 모국 친구와 가족들의 지지 속에서 한국어와 업무를 배우기 위해 필사적인 노력을 하였다. 그러나 익숙하지 않는 업무와 장시간 노동으로 온몸의 고통을 느끼는 것으로 나타났다. 숱한 시행착오 속에서 혼자 업무를 해내면서 한국 사업장에서 발판을 마련하고 한국사회에 스며드는 것으로 파악되었다. 이때 한국 상사의 작업훈련 지원이나 관심 및 배려가 이들이 한국 사업장에서 홀로서기를 할 수 있는 원동력이다. 또한, 한국어 자격증과 업무관련 자격증 취득은 한국사회에 자리를 잡을 수 있는 촉진 요인이었다. 따라서 본 연구는 베트남 외국인 근로자의 사업장 일 경험에 대한 심층적이고 총체적인 이해를 제공함으로써 외국인 근로자의 일 적응과정의 체계 마련에 근거를 제공한 것에 의의를 둔다.

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 외국인 근로자들의 업무 적응과정에서 중요한 요인인 한국어 교육을 사업장 내에서 진행할 수 있도록 제도적 지원과 이에 대한 한국어 교육프로그램 개발이 필요하다. 둘째, 외국인 근로자들을 작업현장에 투입하기 전에 직무와 관련된 체계적인 교육을 일정기간 시행할 수 있는 작업훈련지원 프로그램 개발과 적용이 필요하다. 셋째, 외국인 근로자들의 사업장 업무 적응과정의 각 단계에 따라 맞춤식 훈련프로그램과 매뉴얼이 개발되어야 할 것이다.

https://doi.org/10.12799/rcphn.2022.00150

ORCID

HyeJung Jun, https://orcid.org/0000-0001-7932-219X
GaEon Lee, https://orcid.org/0000-0003-3891-1320

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Funding

None.

Authors' contributions

Jun, Hyejung contributed to conceptualization, data curation, formal analysis, funding acquisition, methodology, project administration, visualization, writing - original draft, review & editing, investigation, resources, software, and validation. Lee, Gaeon contributed to conceptualization, formal analysis, funding acquisition, methodology, project administration, visualization, investigation, resources, supervision, and validation.

Data availability

Please contact the corresponding author for data availability.

Acknowledgments

This article is a condensed form of the first author's doctoral dissertation from Dong-A University.

References

1. Ha YM, Park KS, Cho JE. Factors influencing on problem drinking in foreign workers for drinking motives, acculturative stress. Journal of Digital Convergence. 2018;16(2):225-234. https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.225
2. Chung MJ, Kim SY. Exploration of the possibility of inclusion in social cooperation policy subjects due to changes in employment policy of foreign workers: focusing to employment policy of short-term circulation principle of foreign workers. The Korean Governance Review. 2020;27(1):57-92. http://doi.org/10.17089/kgr.2020.27.1.003
3. Ministry of Justice Republic of Korea. Immigration policy statistics reports [Internet]. Gwacheon: Ministry of Justice Republic of Korea; 2022 [cited 2022 Nov 25]. Available from: https://www.immigration. go.kr/immigration/index.do
4. Lee KJ. Labor productivity Worker's highest employment preference Vietnam NO. 1. SeoulShinmun. 2009 Oct 23;Sect.01.
5. Kwon JW, Kim HC, Sun J, Kim JW. Cross-cultural adjustment of foreign workers in Korea. Journal of International Trade and Industry Studies. 2012;17(2):161-183.
6. Jeon HJ, Lee GE, Yu JO. Validation of a path model of Vietnamese migrant workers' occupational stress. Research in Community and Public Health Nursing. 2018;29(4):404-413. https://doi.org/10.12799/jkachn.2018.29.4.404
7. Yi KH, Cho HH. The survey study on working conditions and industrial safety & health of foreign workers. Journal of the Korea Safety Management & Science. 2012;14(1):53-63. https://doi.org/10.12812/ksms.2012.14.1.053
8. Jeon HJ, Lee GE. Acculturative stress and depression of Vietnamese immigrant workers in Korea. Research in Community and Public Health Nursing. 2015;26(4):380-389. https://doi.org/10.12799/jkachn.2015.26.4.380
9. Lee BI. A Comparative study on health status and health determinants of foreign workers and native workers. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2014;23(3):180-188. https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.180
10. Kim NK, Lim CW. The correlation between human captial and labor status of returning Vietnaese migrants: Focusing on the labor migrants in Korea. The Southeast Asian Review. 2015;25(1):201-234. Nursing. http://doi.org/10.21652/kaseas.25.1.201502.201
11. De Castro AB, Fujishiro K, Sweitzer E, Oliva J. How immigrant workers experience workplace problems: A qualitative study. Archives of Environmental & Occupational Health. 2006;61(6):249-258. https://doi.org/10.3200/AEOH.61.6.249-258
12. Eggerth DE, DeLaney SC, Flynn MA, Jacobson CJ. Work experiences of Latina immigrants: A qualitative study. Journal of Career Development. 2012;39(1):13-30. https://doi.org/10.1177/0894845311417130
13. Porthé V, Ahonen E, Vázquez ML, Pope C, Agudelo AA, García AM, et al. Extending a model of precarious employment: A qualitative study of immigrant workers in Spain. American Journal of Industrial Medicine. 2010;53(4):417-424. https://doi.org/10.1002/ajim.20781

14. Lee DN. A phenomenological study on male immigrant laborers' lived-experiences [dissertation]. [Gwangju]: Chosun University; 2012. 142 p.
15. Shin HR. Migration experiences and identity of the foreign worker-student: Focusing on the analysis of a Nepalese migrant worker-student's life history. Multicultural Education Studies. 2016;9(2):115-145. http://doi.org/10.14328/MES.2016.6.30.115
16. Rhew HO, Lee HC. The narrative inquiry on the Indonesian workers. Multiculture & Peace. 2012;6(1):146-167. http://doi.org/10.22446/mnpisk.2012.6.1.006
17. Charmaz K. Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2006. 177 p.
18. Charmaz K. Grounded theory in global perspective: Reviews by international researchers. Qualitative Inquiry. 2014;20(9):1074-1084. https://doi.org/10.1177/1077800414545235
19. Shim MS, Park JH. An exploratory study on the lives of foreign workers after the COVID-19 epidemic. Journal of Wellness. 2021;16(3):49-59. https://doi.org/10.21097/ksw.2021.08.16.3.49
20. Aalto AM, Heponiemi T, Keskimäki I, Kuusio H, Hietapakka L, Lämsä R, et al. Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. European Journal of Public Health. 2014;24(3):445-451. https://doi.org/10.1093/eurpub/cku021
21. Borrayo EA, Guarnaccia CA. Differences in Mexican-born and U.S-born women of Mexican descent regarding factors related to breast cancer screening behaviors. Health Care for Women International. 2000;21(7):599-613. https://doi.org/10.1080/07399330050151842
22. Font A, Moncada S, Benavides FG. The relationship between immigration and mental health: What is the role of workplace psychosocial factors. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2012;85(7):801-806. https://doi.org/10.1007/s00420-011-0724-6
23. Okamoto K, Teo STT. Convergence and divergence of role stress experience of locally hired Japanese and non-Japanese host country staff: A qualitative study. The International Journal of Human Resource Management. 2011;22(1):218-231. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538984
24. Rosenbusch K, Cerny II LJ, Earnest DR. The impact of stressors during international assignments. Cross Cultural Management: An International Journal. 2015;22(3):405-430. https://doi.org/10.1108/CCM-09-2013-0134
25. Yang IS, Min MS. Economic activities of women marriage immigrants in Korea and their employment policies. Seoul: Korea Women's Development Institute, 2010 December. Report No.: 10-27-04.
26. Wang X, Sangalang PJ. Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration. 2009;22(3):243-254. https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2005.tb00369.x
27. Kim HS, Chung JJ. Dilemma of migrant workers' occupational safety and health(OSH) and workplace change in the manufacturing industry. Korean Journal of Labor Studies. 2015;21(2):261-301. http://doi.org/10.17005/kals.2015.21.2.261
28. Oh EK. The major appeals and multicultural counseling direction of the North Korean defector: A qualitative analysis. The Journal of Christianity and National Reunification. 2021;12(2):103-134. https://doi.org/10.22998/nrjcnr.2021.12.2.103