

일반 논문

50-60대 북한이주남성들의 일경험에 관한 질적사례연구 : 일의 심리학 이론을 중심으로

전주람 (주저자, 서울시립대) · 신윤정 (교신저자, 서울대)

국문요약

이 연구는 한국사회에 거주하는 북한이주남성들의 일경험이 어떠한지 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory : PWT)을 바탕으로 탐색하였다. 이를 위해 북한이주 남성 4명을 연구참여자로 모집하여 일경험에 관해 개별 심층면담을 진행하였으며, 면담 내용은 질적사례 연구방법론을 사용하여 분석하였다. 그 결과, 첫 번째로 이들이 일을 유지하고 지속하게끔 만드는 동기로는 생계 유지, 가족을 돌보고자 하는 가장으로서의 책임감, 사회적 관계에서 자신의 존재감 확인, 그리고 자율적인 자신의 미래 설계가 보고되었다. 두 번째로 이들의 일경험을 지속하는 데 방해되는 요인들로는 북한사람에 대한 미묘한 차별, 자신의 신체적 질병 및 심리적 취약함, 그리고 일관련 정보의 부족과 자격증 취득의 필요성 등의 문화적 차이가 꼽혔다. 마지막으로 그럼에도 불구하고 일경험을 지속시키는 데 도움이 되는 요인들로는 개인의 심리내적자원을 활용하고, 과거의 직간접적인 일경험에 기반하여 진로를 선택하며, 일전환 시기 등 필요시 적절하게 제공된 정부 보조금인 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구 결과가 북한이주남성들의 진로선택 및 결정과정에 시사하는 바와 진로상담적 함의, 연구의 제한점 및 의의, 후속연구의 방향을 제언하였다.

주제어: 북한이주남성, 일경험, 일, 일의 심리학 이론, 질적사례연구

I. 서론

일은 인간의 생계유지, 사회적 연결 및 자아실현을 도모한다는 점에서 개인의 생애에 중요한 역할¹⁾을 한다. 특히 북한이주민들에게²⁾ 일은 남한사회에서 안정적으로 적응하기 위한 필수적인 요소이자 사회경제적인 지위를 보장해주며 남한 동료들과의 상호작용을 통해 남한사회를 알아가게 하는 주요한 동력이다. 하지만 자신의 의지, 재능 및 선택이 인정되지 못했던 북한체제의 경험으로 인하여 남한사회에서 일의 흥미, 자신의 욕구 이해, 일동기부여와 일유지를 해나가는 데 어려움을 겪는다. 그중에서도 ‘남성’이라는 성별 특성을 고려해볼 때, 여성들에 비해 단신탈북 비율이 높고, 대한민국 정착 과정 중 취업곤란에서 오는 좌절감이 높은 것³⁾으로 보고된 바 있다. 그리고 북한이주남성들은 일의 선택과 유지, 심리적 지지망의 부재, 일 공간에서 소통의 어려움 및 차별 등으로 일적응과 관련된 과제⁴⁾를 안고 있는 것으로 밝혀졌다.

이러한 현실은 북한이주남성들이 가지는 일경험과 의미의 세계에 관

1) 안진아, 「사회계층 및 학벌에 따른 제약과 관찮은 일간 관계: 일 자유의지와 진로적응성의 매개효과」 『상담학연구』 제20권 (2019), 133~153쪽.

2) 법적 용어가 북한이탈주민임에도 불구하고 ‘탈출’의 의미에 관해 연구참여자들이 부정적으로 받아들인다는 현장경험을 토대로 하여 본고에서는 ‘북한이주민’이라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다.

3) 서승희, 『북한이탈주민의 성별에 따른 사회 적응 능력 연구』 (서울: 서울대학교 아시아태평양 교육 연구단, 2002).

4) 김성연·김현주, 「북한이탈 중년남성의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구」 『한국사회복지질적연구』 제13권 (2019), 151~175쪽.

한 질문으로 이어진다. 심리 및 상담관련 분야에서는 그간 인간의 진로 탐색관련 요인 및 경로를 파악하고자 홀랜드의 개인환경 적합성이론, 사회인지진로이론 및 구성주의 진로이론을 중심으로 개인의 흥미와 재능, 효능감 및 진로적응 등 개인 내적인 변인들에 주목⁵⁾하여 왔다. 하지만 북한이주민들의 경우 그들이 살아온 북한의 사회경제 및 문화적 배경이 남한과 상이하므로 단순히 진로경험에서 심리 내적인 면에만 국한하여 탐색하는 것은 한계점이 있다. 따라서 북한이주민들의 일경험을 탐색함에 있어, 개인의 내적인 요인뿐만 아니라 사회구조적 배경과 문화적인 환경같은 맥락적 요인을 함께 고려하여 이해할 필요가 있다. 이에 본 연구는 Duffy et al(2016)이 제안한 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory: PWT)에 주목하여 북한이주남성들의 일경험에 관해 탐색하고자 한다.

일의 심리학 이론이란 현실경제와 기존 진로이론의 한계에 대한 인식을 바탕으로 최근 새롭게 제시된 진로상담 및 발달 분야 내 이론을 말한다. 기존 진로이론에서 강조하던 진로 흥미, 적성 및 효능감 등의 개인 내적변인들을 최우선적으로 고려할 수 없는 조건을 가진 개인들의 진로 발달 과정을 이해하는 데 초점을 둔다. 더 나아가 개인의 외적인 환경적 제약요인들이 있음에도 일로서 최소한의 요건을 갖춘 괜찮은 일을 획득해 가는 과정을 규명하고자 고안된 이론⁶⁾이다. 여기에서 괜찮은 일(decent work)이란 우수하거나 좋은(good) 일이 아니며, 받아들일만한 정도의 그럭저럭한 수준의 일자리⁷⁾를 뜻한다. 따라서 일의 심리학 이론

5) Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L., "The psychology of working theory." *Journal of Counseling Psychology*, vol. 63, (2016), pp. 127~148.

6) 안진아·장애경, 「일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안」 『상담학연구』 제20권 (2019), 207~227쪽.

7) Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L., "The psychology of working theory." *Journal of Counseling Psychology*, vol. 63, (2016), pp. 127~148.

(PWT)에서 괜찮은 일의 개념은 방하남과 이상호(2006)의 좋은 일자리와는 개념적으로 구분된다.

원래 괜찮은 일은 근로조건이 불안정한 노동시장이 증가하면서 비정규직, 임시직, 저임금 일자리 등의 빈도가 점점 증가한⁸⁾ 사회구조적 배경 하에 UN산하기구인 국제노동기구(International Labor Organization: ILO)에서 국가 단위의 고용의 질 확인을 위해 만든 지표이다.⁹⁾ 기존의 일자리에 대한 평가 지표로는 주로 고용률이 사용되었으나, 이는 고용 여부만 알려줄 뿐 고용의 질 파악이 어려운 지표라는 한계가 지적되었다. 이에 괜찮은 일 지표는 실제 비정규직, 저임금 및 임시직 일자리가 증가하는 현상을 고려할 때, 최소한의 조건을 갖춘 일자리 기준을 제안하고자 개발되었다. 국내에서 방하남(2007)은 이를 발전시켜 월평균 임금수준, 사회적 위세 및 직무만족도가 좋은 일자리를 구성하는 세 요인이라 제안한 바 있으며, 방하남 외(2011)는 미시적 수준의 즉 개인적 수준의 ‘좋은 일자리’ 지표로서 직무특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계의 여섯 가지의 구성요인을 제안한 바 있다.

그러나 진로상담 및 직업심리학 분야 내에서는 기존의 괜찮은 일 개념조차 직무만족, 직업-환경 간 적합성 등 임금노동을 전제로 한 기준이 반영되고 있음에 주목하였다. 이에 임금 및 비임금 노동을 모두 아우르는 개념으로서 괜찮은 일을 정의하고, 괜찮은 일을 핵심 개념으로 하는 일의 심리학 이론(Duffy et al., 2016)이 등장하였다. 국내에서는 안진아와 정애경(2019)이 일의 심리학 이론의 국내 진로상담 적용 방안을 소개하면서, 이 개념이 경력단절, 재취업준비, 실직, 혹은 무보수 돌봄 및 가사

8) Standing, G. (2009). “Work after globalization: Building occupational citizenship,” (Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar, 2009).

9) 안진아·장애경, 「일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안」 『상담학연구』 제20권 (2019), 207~227쪽.

노동을 하는 전업주부 등 보다 다양한 상황에 처한 경우에도 적용 가능한 이론임을 강조한 바 있다. 즉, 일의 심리학 이론은 기존의 직무만족 혹은 개인과 직업 환경 간의 적합성 등 임금 노동을 제공하는 조직 혹은 직업 시장의 중심에서 벗어나, 괜찮은 일을 확보하는 데 영향을 미치는 사회, 경제, 문화적인 환경적인 맥락요인, 이러한 환경적 요인과 괜찮은 일간의 관계에 영향을 미치는 심리 경제적 매개·조절요인, 괜찮은 일의 결과 변인을 종합적으로 고려하는 이론이라고 할 수 있다.

특히 일의 심리학 이론에서는 사회경제적 자원에 대한 접근성 혹은 민족성, 성적 지향, 성별 등의 다양한 사회정체성으로 인한 사회적 소외 즉 주변화된 경험들이 괜찮은 일 경험을 하는 데 영향을 미치는 핵심 변인이다(Duffy et al., 2016). 이와 더불어, 괜찮은 일 획득을 통해 충족되는 욕구 또한 전통적인 진로이론 등에서 중시한 자기실현 외에도 생존, 사회적 인정, 및 자기 결정 욕구 등의 다양한 욕구가 존재하며, 이러한 욕구들이 충족될 때 이들의 심리적인 안녕감 및 일에 대한 충만감을 경험할 수 있음을 제안하였다. 이러한 이론적 모형은 사회적 약자이자 소수자로 살아가는 북한이주남성들이 일경험에서 어떠한 진로장벽을 경험하는지, 아울러 제약된 개인 내외적 조건임에도 불구하고 어떠한 자원을 활용하여 일을 유지해나가는지 이해하는 유용¹⁰⁾한 틀이라 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 한국사회에 거주하는 북한이주남성들의 일경험을 일의 심리학 이론(PWT)을 바탕으로 탐색하여 이들의 생생한 목소리를 담아보고자 한다. 북한이주남성들이 남한에서 일을 선택하고 및 유지과정을 살펴보는 본 연구 결과는 향후 진로상담, 연구 및 관련 정책 방향 마련에 기초가 될 수 있을 것이다.

¹⁰⁾ Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L., "The psychology of working theory." *Journal of Counseling Psychology*, vol. 63, (2016), pp. 127~148.

II. 선행연구

북한이주민들의 국내입국 추세를 성별로 보면 여성의 경우 2001년 45.8%, 2002년 55.3%로 전체 이주민 중 80.7%(2019년 기준)를 넘어섰다. 그러나 2020년 68.6%(남성 72명, 여성 157명), 2021년 39.6%(남성 29명, 여성 19명)로 여성의 비율이 급감한 것을 알 수 있다.¹¹⁾ 최근 코로나 시국에 전체 입남 숫자가 급격히 줄어든 특징을 제외하면 여성들이 절대적으로 많은 수를 차지하고 있다. 이러한 현상은 연구 영역에서도 북한이주 여성이 주된 대상으로 연구되어 왔다는 사실과 연결된다. 이에 정착 기간에 따른 적응변화를 고려한 북한이주남성의 적응과 취업문제에 관련한 연구가 필요함이 지적된 바 있다.¹²⁾ 북한이주민들에게 취업은 초기정착, 안정적인 정착 및 세대를 통한 사회이동 전 과정에서 가장 기초적이며 핵심적인 영향력을 지닌 변수이다. 잘 알려진 바와 같이 지금까지 북한이주민들의 안정적인 적응과 정착을 위해 공공임대주택 알선, 직업훈련장려금, 취업장려금, 고용지원금 지급 및 직업훈련 프로그램 제공 등 정책적 노력을 기울여 왔다.¹³⁾ 하지만 남북하나재단(2020)에 따르면 북한이주민들의 정착실태가 경제활동 참가율 62.1%, 고용률 58.2%, 실업률 6.3% 순으로 나타났고, 월평균 임금은 204.7만 원으로 일반 국민들보다 여전히 낮은 수준인 것으로 나타났다.¹⁴⁾

11) 통일부 (2021), <<https://unikorea.go.kr>>.

12) 금명자, 「한국심리학회지 북한 및 북한이탈주민 관련 연구 동향 = 한국심리학회지 게재논문 분석(2000~2013)」 『한국심리학회지 : 일반』 제20권 (2015), 541~563쪽.

13) 이진석, 「북한이탈주민의 취업지원제도 개선에 관한 연구」 『통일전략』 제20권 (2020), 117~157쪽.

14) 남북하나재단, 『2019 북한이탈주민 정착실태조사』(서울: 남북하나재단).

중년기 남성은 신체적 변화로 인해 나이들을 인식하며, 가족관계의 어려움, 직장생활의 이탈에 대한 두려움, 노년이 되어가는 사실에 대해 부담감을 지닌다.¹⁵⁾ 동시에 지나온 삶을 평가하고 새로운 삶의 방향과 보다 나은 일상의 만족감과 안녕감을 지향하게 된다. 일의 영역에서는 대체로 경제적 안정을 이루고 사회적 소속감을 확보하려 한다.¹⁶⁾ 에릭슨의 심리사회적 발달단계에 따르면 이 시기에 중년남성들은 일을 통해 자신의 가치감을 확인하는 것이 중요하며 그렇지 못한 경우 침체감을 경험한다고 설명한 바 있다. 하지만 이주민이라는 특수한 상황은 한 국가에서 지속적으로 정형화된 일적응 및 발달과정을 경험하는 경우와는 다른 고유한 일세계를 경험하게 한다.¹⁷⁾ 이들은 북한에서 70년대의 3대혁명소조운동, 80년대의 3대혁명 붉은기쟁취운동 등의 독특한 문화적 경험을 한 세대로¹⁸⁾ 개인의 재능, 성격, 적성 등이 고려되지 않은 채 정부의 정

15) 김경은·곽금주·민하영·최지영, 「한국 직장 남성의 중년에 대한 인식」 『인간 발달연구』 제18권 (2011), 135~155쪽.

16) 박은선, 「중년 남성의 나이들에 대한 해석학적 현상학 연구」 (이화여자대학교 심리학과 박사학위논문, 2014).

17) 김성연·김현주, 「북한이탈 중년남성의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구」 『한국사회복지질적연구』 제13권 (2019), 151~175쪽.

18) 이철우, 「북한이탈중년남성의 사회적 자본 형성에 관한 연구」 (북한대학원대학교 사회문화인론 박사학위논문, 2013). 위에서 제시한 3대혁명 소조운동이란 북한에서 추진한 것으로, 과학자·기술자·청년들이 수십 명 단위의 소조를 만들어 생산 현장에 들어가 3대 혁명 과제를 실현하자는 운동이다. 김일성은 1973년 2월에 3대혁명소조운동을 발기했다. 이에 따라 당과 정권기관의 젊은 일꾼들, 대학 졸업반 학생들을 중심으로 수만 명의 젊은 엘리트가 사상, 기술, 문화혁명을 추동하는 3대혁명소조라는 이름으로 공장, 기업소, 협동농장에 파견되었다. 3대혁명소조는 대체로 20~30명을 한 조로 해서 현장에 파견되었으며 대규모 사업장에는 50명 정도가 파견되었다(이종석, 2011). 또한 3대혁명 붉은기쟁취운동이란 1975년 12월부터 시작된 대중적 사상개조운동·기술혁신운동·문화개조운동이다. 즉 사회주의의 완전승리와 온 사회의 주체사상화를 위한 기본과업으로 제시된 3대혁명을 대중 속에서 강력하게 추진하기 위해 제창된 운동을 말한다(한국사사전편찬회, 2005).

책 상황에 따라 직업이 정해졌던 경우가 많다. 이에, 북한이주남성들의 경우 입남 후 중년기 발달과업과 동시에 청년기 과업을 수행해야 하는 이중과제를 지닌다.¹⁹⁾ 따라서 새로운 문화로 이주한 북한이주 중장년 남성과 같은 경우, 이들의 직업 적응 활동을 경제체제로의 문화적응 관점으로 이해할 필요가 있다.²⁰⁾

북한이주남성의 특징에 관한 보고를 살펴보면, 그들은 직설적이고 자존심이 강하며 참을성이 부족하고 실패나 좌절에 큰 절망과 우울감에 빠지는 경향이 있다.²¹⁾ 북한이주남성들의 초기 심리적 적응 수준에 영향을 미치는 요인에 관해 연구한 최영아 외(2009)에 따르면 탈북남성들이 불안관련 장애와 조증, 정신분열증, 경계선적 정신장애, 반사회적 정신장애, 자살 충동, 스트레스 수준이 높고, 음주나 약물 남용 등의 방법으로 현실을 회피하는 경향이 있다고 밝혔다. 이러한 심리적 어려움과 더불어, 노동경험에서도 북한이주남성들이 일용직이나 단순노동에 종사하는 비율이 높고 직업적으로 만족도가 떨어지는 편이다.²²⁾ 탈북남성과 여성이 인지한 적응의 어려움과 극복 자원을 비교분석한 김미령(2005)은 탈북남성이 여성보다 직업과 구직에 있어 더 큰 어려움을 겪는다고 하였다. 탈북 중년남성의 직업적응을 살펴본 김성연(2017)은 이들의 잦은 이직을 취업준비에 대한 인식부족, 지원정책의 한계, 통제와 간섭에 대한 불편함, 성과에 대한 획일화된 평가 기준이 복합적으로 작용한 결과라

19) 김성연·김현주, 「북한이탈 주민의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구중년 남성의 경험을 중심으로」 『한국사회복지질적연구학회』 제13권 (2019), 151~175쪽.

20) Lent, R. W. Brown, S. D. and Hackett, G. "Social cognitive career Theory," In D. Brown and Associates, Career choice and development (4th ed). (SanFrancisco; Jossey-Bass, 2002).

21) 김성연·김현주, 「북한이탈 주민의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구중년 남성의 경험을 중심으로」 『한국사회복지질적연구학회』 제13권 (2019), 151~175쪽.

22) 김성훈·이윤호·최재용, 「북한이탈주민 범죄의 실태와 원인에 대한 이론적 고찰」 『통일과 평화』 제7권 (2015), 49~94쪽.

설명한 바 있다.

북한이주남성들의 일과 관련된 방해요인들을 몇몇 선행연구를 통해 찾아볼 수 있었다. 또한 노정화와 김현주(2018)에 따르면 북한이주 중년 남성들은 생산성과 직업적 성취를 뒷받침할 수 있는 가족원의 유대감이 제한되고 남한문화에 대한 적응의 차이를 경험함으로써 직업에 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 사회관계망이 가족 탈북자들의 경우 가족으로 한정되는 경우가 많고, 혹은 이주과정에서 가족관계 응집력이 약화되거나 사회적 소외감, 편견 및 차별을 경험하게 되는데 이는 일관련 주요 방해요소로 꼽혔다. 남한사람들의 편견과 차별이 또한 이들의 일 경험을 어렵게 하는 요인으로 지속적으로 보고된 바 있다. 북한이주민을 바라보는 냉소적인 시선은 그들이 직장에서 오래 버티지 못하도록 만드는 주범이자, 잠재력을 발휘해나가는 데 걸림돌²³⁾이 된다. 이는 Marx(1995)가 대부분의 사람들이 새로운 문화에서 일할 때 무엇을 해야 하는지에 대한 혼란, 좌절감, 부적절한 사회적 행동 및 고립감, 우울 등과 같은 어려움을 경험한다고 보고한 바와 일맥상통한다. 이처럼 북한이주남성들은 문화적 차이에서 발생할 수 있는 인지, 감정적 혹은 갈등과정이라는 문화충돌을 경험하게 된다.

하지만 북한이주민들이 일선택 및 유지과정에서 활용하는 개인내·외적 자원들 또한 찾아볼 수 있다. 조인수(2018)는 남한에서 대인관계, 사회적 지지, 인적 네트워크 등 사회적 연결망 구축이 북한이주민들의 직업적응에 도움이 된다고 했다. 즉 얼마나 지지받고 있는가가 중요했는데 연구에 참여한 참여자들은 가족, 대학원 교수, 선배 멘토 등을 통해 지지받았던 것으로 보고되었다. 현상학적 방법론을 활용해 네 명의 중년 북

23) 전주람·신윤정, 「북한이주민들이 남한사회에서 직장 유지경험에 대한 질적사례연구」 『통일과 평화』 제11권 (2019), 351~398쪽.

한이주남성의 삶을 살펴본 김성연과 김현주(2019)는 적극성과 고통을 통해 변화되는 자신을 성찰함으로써 보다 주체적인 삶에 대한 꿈을 실현해 감을 기술한 바 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구에서는 질적연구방법론 중에서도 Robert(2014)가 언급한 바와 같이 이슈에 관해 거의 알려진 바가 없거나, 복잡한 사회현상을 이해하는데 전체적이고 의미 있는 특징들을 밝히는 유용한 질적사례 연구방법론²⁴⁾을 택하였다. 본 연구의 연구참여자들은 북한이주남성들과 라포형성이 된 현장 복지 전문가들로부터 참여자 추천을 받는 세평적 사례선택(reputational case selection) 방식과, 또 다른 참여자를 소개받는 눈덩이 표집 방식(snowball sampling)을 활용하였다. 이를 위해 서울 소재 OO종합사회복지관과 협력하여 해당 지역에 거주하면서 일경험이 있는 북한이주남성 2인을 추천받고 그들을 중심으로 연구참여자를 소개받는 방식으로 최종 연구참여자를 선정하였다. 학력, 경제적 계층 등 표집에 제한을 두지는 않았다. 하지만 연구의 주제인 일경험에 관한 자신의 인식을 충분히 표현할 수 있는 참여자로, 적어도 북한과 남한에서 각 한 가지 이상 노동의 경험이 있는 50~60대 남성이어야 한다는 조건을 기준으로 선정

²⁴⁾ 전주람·신윤정, 「북한이주민들이 남한사회에서 직장 유지경험에 대한 질적사례연구」 『통일과 평화』 제11권 (2019), 351~398쪽.

하여 면담을 진행하였다. 그 결과 최종적으로 선정된 연구참여자는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구참여자들의 일반적 특성

	연령대 및 고향	북한에서의 직업	남한에서 직업경험	현재 직업	가족원수	미래 희망직업
참 1	50대 중반 (청진)	제지공장 수송반 트랙터 운전	도시락 납품회사, 생필품 도매업	봉사단체 에서 활동	4인 (단신탈북 후, 아내와 자녀 둘 입남 성공.)	사회복지 관련업무
참 2	60대 초반 (장진)	부품 수리업 쇠깍는 일 중앙당 생산기업소	일용직 노동, 핸드폰 부품회사, 마트, 물건납품, 패스트푸드, 배달	학교 청소업	2인 (북한에서 결혼한 전처와 이혼, 아들은 한국거주·독립, 한국에서 조손족과 재혼.)	현재직업 유지희망
참 3	60대 초반 (무산)	광산 (철광 캐는 일) 굴착기	일용직 노동, 굴착기수리	건물 관리	1인 (아내는 중국에서 팔려갔을 것이라 추측되며 현재 소식 모름, 딸은 출가함, 아들은 독립함.)	탁구장 운영
참 4	60대 중반 (황해도)	선전대(노래)	일용직 노동, E호텔 관리	기계 관리	2인 (아내와 자녀 두 명은 북한에 거주함, 남한에서 탈북여성과 재혼함.)	현재직업 유지희망

2. 자료수집

본 연구에서는 북한이주남성을 대상으로 일경험이 어떠한지 탐구하고자 2021년 3월부터 4월까지 약 2달간 서울에 거주 중인 연구참여자 4명에게 연구목적과 참여방법을 자세히 설명하고 동의를 구한 후 질적사례 연구방법론을 활용하여 총 2회 개별 인터뷰를 하였다. 면접 시간은 회당 2시간 실시하였다. 인터뷰 질문은 반구조화된 형태로 질문지를 준비하여 진행하였고, 일 경험에 관한 참여자들의 인식을 끌어내는 데 목표로 삼고 구체적으로 다음과 같이 질문하였다(<표 2>). 연구참여자들의 인터뷰 내용은 모두 전사하였다. 이후 심층분석을 위해 본 연구에서는 8단계

절차로 이루어지는 Downe-Wamboldt(1992)의 주제 분석을 참고하여 진행하였다. 이 연구에서는 크게 네 가지 단계를 거쳤다. 우선 연구참여자들의 원자료를 반복하여 읽으며 의미 있는 진술 확인 및 의미 단위의 선정을 통해 전체적인 내용을 파악하였다. 다음으로 연구참여자들의 의미 있는 진술을 분석하면서 개념화하였다. 다음으로 도출된 주제를 정의하고 검증하는 단계인데, 분석된 하위범주 내용에 관하여 반복적으로 연구자 간 검토 및 협의를 거쳐 개념화된 주제를 기술하였다. 마지막 단계에서는 연구 결과의 타당성과 신뢰성을 확인하는 과정으로 연구 결과가 사실적이며 타당한지 여부에 대해 연구 과정을 점검하고 연구 결과에 대한 질적 연구의 경험이 충분한 가족학 전공자 1인과 자료를 공유하며 재분석 및 확인을 해나갔다.

〈표 2〉 북한이주남성 대상 심층개별면담에서의 연구내용과 면접질문 내용

	일경험에 관한 주된 질문내용
1회기 북한이주남성들의 일에 대한 개인적 특성, 기대 및 영향을 미치는 환경 요인 탐색 (약 120분)	<ul style="list-style-type: none"> · 일에 대한 흥미, 희망 및 선호와 이유 · 스스로 지각하는 ‘괜찮은 일’ 하는 데 영향을 미친 강점과 장애물 · 여가 활동과 사회적 관계 · 자신이 원하는 일에 대한 가족, 친구, 사회 동료 등의 지지 정도 · 자신이 원하는 일에 대한 탐색 및 선택에 영향을 미치는 환경의 특성 · 일경험에서 긍정적인 경험, 또는 부정적인 경험과 그 이유 · 일상적인 하루 패턴: 독립적·의존적, 체계적·임의적 등 · 남한 사회에 적응하는 데 도움이 되었거나 도움이 되지 않았던 일 경험
2회기 북한이주남성들의 정체성과 일경험의 방해요인, 자분에 관한 탐색 (약 120분)	<ul style="list-style-type: none"> · 북한이주민이라는 배경 때문에 경험한 편견, 고정관념 유무 및 내용 · 북한이주민이라는 배경이 내가 앞으로 하고 싶은 일경험에 미치는 영향 · 일 미결정 상태이거나 직업 결정에서 어려움이 있었던 경험과 그 이유 · 일 방해요인을 극복하는 데 도움이 되었던 개인 내·외적 자원

〈표 2〉와 같이, 첫 번째 단계에서는 복지 실무담당자를 통해 연구의 목적 및 면담방식 안내, 공식적인 동의절차를 거쳤다. 두 번째 단계에서는 연구참여자를 집단면담하여 연구개괄 및 질문내용에 관하여 자세히 설명하였다. 질문지를 미리 배부함으로써 북한과 제3국, 남한에 입국하여 어떠한 일경험을 했는지 생각하는 기회를 갖도록 안내하였다. 세 번째 단계에서 연구자는 연구참여자 개인당 2회 인터뷰를 반구조화된 면담 방식으로 진행하였고, 각 회기별 소요시간은 평균 약 2시간이었다. 인터뷰는 참여자가 방문 경험이 있는 거주지 부근 서울 소재 OO종합사회복지관 내 교육실에서 실시하였다. 개별 심층면담은 Seidman(2013)이 언급한 세 단계로 진행하였다. 첫 번째 인터뷰에서는 연구참여자의 생애사에 초점을 두고 탈북하게 된 동기, 가족탈북 여부 및 북한의 잔여가족, 일경험 내용에 관한 전반적인 내용을 탐색했다. 이와 더불어 경험한 직업종류, 거주지역, 고향, 나이 등 인구사회학적 정보를 중심으로 면담을 진행하였다. 아울러 자신이 흥미를 갖고 있는 일과 직업, 스스로 인식하는 일선택 및 유지에서의 강점 및 장애물, 가족, 친구 등 심리사회 및 경제적 지지 정도, 자신이 원하는 일에 대한 탐색과 선택에 영향을 미치는 환경적 특성, 일경험에서 즐거웠던 점과 힘들었던 점 등 일과 직업에 대한 흥미, 희망과 선호 이유에 초점을 두어 살펴보았다. 그리고 두 번째 인터뷰에서는 북한이주민이라는 배경 때문에 경험한 편견, 고정관념 정도, 북한이주민이라는 배경이 미래 자신이 하고 싶은 일, 일경험에 미치는 개인 내·외적 영향요인, 일 미결정 상태이거나 결정에서 어려움을 느끼고 있다면 그 이유 등에 관한 북한이주남성들의 정체성과 직업 진로간의 관계에 관해 이야기를 나누고 인터뷰 참여에 관해 느낀점을 말한 후 마무리하였다.

3. 자료분석과 기술

본 연구에서 심층개별면담을 통해 자료를 분석한 결과, 총 3개의 대주제가 도출되었고, 11개의 하위범주로 나누어볼 수 있었다. 매 회기가 종료된 후, 연구참여자들이 제출한 사진과 녹취한 전체 연구진행 과정을 전사하여 분석하였다. 연구참여자들의 이야기가 담긴 전사기록을 반복적으로 읽어 내려가면서 텍스트의 내용을 숙지 한 뒤, Downe-Wamboldt (1992)의 주제 분석 방법에 따라 연구참여자들의 일경험과 관련된 주제를 범주화하여 의미를 도출하였다. 텍스트 분석은 워드파일을 활용하여 공동연구자와 함께 분석 내용을 공유하고 논의하는 과정을 반복하였다. 둘째 연구참여자들의 의미 있는 진술을 맥락 내에서 분석하면서 개념화하였다. 마지막으로 도출된 주제를 범주화하여 정의하고 검증하는 단계로 개념화된 자료를 반복하여 읽으며 연구자 간 협의를 거쳐 최종적으로 하위범주 및 주요개념을 확정하였다.

4. 연구의 엄격성과 윤리적 문제

본 연구에서 연구의 엄격성은 Padgett(2001)이 제시한 내용 중에서 연구동료집단의 조언 및 확인, 연구참여자 검토기법 두 가지 방법을 활용하였다. 무엇보다 질적연구의 대표적인 특징으로 연구자와 연구참여자와의 관계형성은 매우 중요하다. 따라서 연구참여자의 거짓 정보의 제공, 혹은 의도적인 왜곡 해석을 최소화하기 위해 사전 연락 및 인터뷰 전 집단면담 1회를 통해 신뢰형성에 주력하였다(연구참여자 전원과 연구참여자 1명과 복지전문가 1인이 참석한 집단면담 1회). 그리고 연구 동료집단의 조언 및 지지이다. 어떤 연구든지 연구자 한 사람에게 의해 해석이 치중되고 왜곡될 수 있는 여지가 많다. 때문에 본 연구에서는 연구자의 판단

오류를 제어할 수 있는 중재자로서의 역할을 수행할 동료 연구자를 동반하여 분석을 수행하였다. 동료 연구자는 하위범주에 관해 검토하고 피드백 하는 과정을 거쳤다. 마지막으로 연구참여자를 통한 재확인 과정을 통해 증언록의 해석과 코딩의 관련성 여부를 확인하였다. 연구참여자 전원에게 하위범주로 추출된 내용을 요약해주는 방식으로 자신이 말한 내용과 의도가 일치되는지, 혹은 언급한 내용 중 수정을 원하는 내용이 있는지에 관해 공유 및 피드백 받는 과정을 거쳤다.

IV. 연구결과

질적 사례 연구방법론을 활용하여 네 명의 북한이주남성들의 일경험을 탐색한 결과, 연구참여자들이 언급한 직업 경험의 내용은 ‘일선택 동기’, ‘일탐색 및 유지에 방해가 된 요인’, ‘일선택 및 유지에 도움이 된 자본’ 3개의 대주제와 11개의 하위주제로 도출되었다.

1. 일선택 동기

1) 생존을 위한 의무적 행위

연구참여자들은 자신의 생명을 유지하고 기본적인 의식주 생활을 해 나가기 위한 생계형 수단으로 직업을 선택하였다. 예컨대 연구참여자 4는 입남 전 경유국이었던 러시아에서 극도로 추운 겨울을 보내게 되는데, 오갈 데 없는 처지에 운이 좋게도 한 교회 목사의 집에 취업하여 집수리를 해주는 일을 맡아 숙식을 해결할 수 있었다. 연구참여자 1 역시 남한 정착 초기 자신의 성격적 특성 및 재능을 고려하여 일을 선택할 겨를이

〈표 3〉 연구참여자들의 일경험 구성요소

소주제 (11)	대주제 (3)
<ul style="list-style-type: none"> · 생존을 위한 의무적 행위 · 가족상봉 및 돌봄에 대한 가장(家長)의 책임 · 사회적 인정을 통한 존재감 확인 · 자율적인 미래 설계 경험 및 만족 	일선택 동기
<ul style="list-style-type: none"> · 북한사람에 대한 미묘한 차별 · 신체적 질병 및 심리적 취약 · 일 문화 차이로 인한 자격제도 등 일 관련 정보의 부족 	일선택 및 일유지에 방해가 된 요인
<ul style="list-style-type: none"> · 일선택 및 일유지를 위한 사회적 관계망 · 개인의 심리내적자원 활용 · 과거 직·간접적인 일경험 기반 진로선택 · 다양한 정부 보조금 혜택 	일선택 및 일유지에 도움이 된 자원

없었다. 그는 도시락 납품회사, 중국 도자기 납품업, 벽지 도배 등 닥치는 대로 돈이 되는 일이라면 어디든 취업했었다. 연구참여자 2가 말한 대로 연구참여자들은 ‘나는 돈을 벌어야 된다, 내 앞에 일만 착실하게 하자. 성실하게 하자’(참 2)라고 되뇌며 직업선택의 동기가 일차적으로 자신의 생존과 밀접하게 연관되어 있음을 표현한 바 있다. 즉 연구참여자들이 직업을 선택하고 일해야만 했던 이유는 제3국과 한국에서 살아남기 위해서였다.

여기 와서 단지 나는 돈을 벌어야 된다. 내 앞에 일만 착실히 하자. 성실하게 하자. 그거 뿐이에요 힘이 들고 안 들고 따지지 않고 일이라면 그냥 다했지. 돈 벌수 있는 건 다 했지. 차 엔진. 차 폐차시키면 엔진은 다 빼놔요. 뺀 엔진에서 뭐 브로서도 뭐고 부품도 다 빼는 거죠. 엔진을 다 분해해야 돼요. 분해해서 알루미늄이고 뭐고 다 나가는 겁니다. 그거 까는 짓을 했습니다. (참 2)

완전 생존이죠. 러시아에서 1년 있었어요. 그 주인이 고려인이니까. 사정을 잘 아니까 잘 해줬지. 거기 6개월 있으면서 한국으로 가려고 목사를 만났어요. 한국 가려고 목사를 계속 만나려고 했었어요. 그래서 알게 된 사람이 목사네 집을 수리해 달라고 하더라구요. 3개월 동안 그 집을 수리해줬어요. 3개월 끝나니까 천달러 주더라구요. 지금으로 말하면 인테리어지. 한 1천 달러 주더라구요. 지금 돈으로 백만원 정도 되죠. 어쨌든 방도 주고 먹음 거도 주고. 뭐 돈 벌려고 간 게 아니라 겨울에 갈 데가 없으니까. 거기 얼어 죽어요. 평균 영하 60도 거든. 보통이 20도 15도예요. 제일 추운 날은 평균 영하 30도. 벌목하는데 영하 40도 50도 얼음이 막 나온다니까. 얼어 죽어요. 그 당시 한 달에 돈 100만원씩 주면서 먹고 재워준 게 난 고마운 게지. (참 4)

2) 가족상봉 및 돌봄에 대한 가장(家長)의 책임

연구참여자들은 일을 통해 북한의 잔여 가족을 입남시키기 위한 돈을 모으거나(참 1, 2, 3), 혹은 가족 탈북한 경우 남한에 함께 온 자녀를 돌보고(참 1), 새로 배우자를 만난 경우 남편으로서 아내를 책임져야 한다는 인식(참 2, 4) 등 가장의 책임감을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 예컨대 참여자 1은 단신 탈북 후 북한에 있는 가족(아내와 자녀 두 명)을 한국으로 데려와야 한다는 책임감과 의무감으로 고된 일을 마다하지 않았다. 그 결과 브로커 비용을 모두 충당할만한 돈을 모았고 가족들은 태국을 거쳐 한국으로 입남하는 데 성공하였다. 연구참여자 1은 가족과 만나기 위한 투철한 신념으로 ‘닥치는 대로 일용직 노동부터 도배 및 자동차 수리 등 돈이 되는 일은 모조리 다 했었다고 회상했다. 물론 가족을 모두 데려온 이후에도 연구참여자 1은 북한에 계신 장모님께 1년에 100만원씩 10년 동안 용돈을 보내드렸다. 그리고 연구참여자 3역시 탈북과정에서 아내를 잃어버리는 아픔을 겪지만 딸을 돌봐야 하는 아버지로서의 역할을 수행하며, 그녀가 출가하기 전까지 가장으로서 기본적인 안정된 생활을 위해 최선을 다했었다. 이처럼 참여자들은 저마다 자신들이 돌봐야 하는 가족원의 대상은 달랐지만 공통적으로 가장으로서 책임감을 강하

게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

절실했죠. 와이프 하고 애들 데려와야 한다는 간절함이 있어가지고요. 10년 동안 북한에 계신 장모님한테 매년 돈을 보냈어요. 브로커들이 수수료 30% 떼고 가는 거예요. 난 1년에 100만원씩 보냈어요. 30프로 떼면 70만원이잖아요. 그 이후엔 힘들어 못 보낸다 딱 차단했지만. 지금 한 70살 넘었을 거예요. 처제가 같이 살아요. 옛날엔 200만원이었지 지금은 3천만원해요. 북한 가족 데려오려면요, 닥치는 대로 일하는 거 밖에 없죠. (참 1)

아들이 좀 빨랑빨랑하고 똑똑해. 아들은 중국에 2번 갔다 왔어. 우리 아들이 먼저 중국에 가 있고 난 딸 데리고 같이 갔지. 어쩔 수 없어. 교회 도움으로. 아내는 나 찾으러 중국갔는데 여자들 뻘하지. 북한에서부터 약속하고 넘어온 거 자체가 인신매매야. 누구한테 팔려간 거 뻘하잖아요. 이제 이런 얘기 그만해요. 내가 먼저 오고 그 다음에 아들이랑 딸이랑 오고 그런 거죠. 가족들 데리고 오려면 돈이 있어야죠. (참 3)

부인은 여기 와서 1년 있다 만났어요 16년 살았죠. 본처보다 더 오래 살았어요. 북한사람이에요. 동질감이 있는 거지. 애들은 북한에 있어요. 85년 생. 저는 58년생. 우리 딸이 85년생이고 이제 36살인가 됐죠. 애들 데려오면서 돈이 또 나가고. 한명당 천만원씩은 들어요. 딸이 중국에 체포됐을 때 선교사가 경찰한테 돈줘야한다고 했는데. 가짜 신분증 만들어야 한다고 했고. 그 거도 장로한테 사기당한 거예요. 사기 안 당했으면 더 벌었죠. 100만원이면 70-80프로는 저축하는 거예요. 대체로 사람들 카드 쓰잖아요. 카드 한 30만원 정도밖에 안 나가요. 한달에. 여기서 지금 2백도 못 받아요. 그리고 내가 사용하는 관리비, 핸드폰, 적금, 보험은 나가고 최소로 쓰는 거죠. (참 4)

3) 사회적 인정을 통한 존재감 확인

연구참여자들은 일경험에서 직장상사, 관리 고객 및 주변 지인 등으로부터 사회적 인정을 경험하며 존재감을 확인하는 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 1은 자신이 속한 봉사센터에서 한부모 가족에게 물품을

종종 전달해주는데, 가끔 감사의 메시지를 받는 경험을 통해 수익이 없는 자원봉사 일일지라도 자신의 일의 가치를 확인하고 의미를 부여해나갔다. 또한 연구참여자 3은 굴착기 수리를 의뢰한 고객으로부터 사과 한 박스를 받게 된 적이 있다. 그는 고객의 따뜻한 마음을 통해 지방까지 먼 길을 운전하며 갔던 자신에게 큰 위로가 되었음을 기억하였다. 이처럼 연구참여자들은 자신이 일을 하는 과정에서 누군가로부터 인정받는 지지와 격려 경험을 통해 자신의 존재감을 확인해나간 것이라 해석된다.

봉사일 해요. 생필품 같은 게 나올 때 있어요. 가끔 한부모 가정에 가져다 주거든요. 이렇게 항상 감사의 문자를 보내주세요. 감사하죠. 빈말이래도 그렇게 감사하다고 문자 보내고, 북에서 온 사람들 그런 거 없어요. 돈을 몇 억을 벌어도, 마음 편하게 봉사하고, 알바같은 거 들어오면 하고, 돈 많이 받겠어요? 주는 대로 몇 만원 받고 사는 거죠. 가끔 서너시간 일하기도 하고, 제가 2014년도부터 지금까지 해오는 게 봉사예요. 봉사로 시작해서 봉사로 끝나요. 000에서도 제가 롤모델이에요. (참 1)

지방 굴착기 고치러 다닐 때. 시골 과수원 같은 데 고쳐주러 가면 사과 한 박스씩 주고 팔 수 있는 건 아니어도 깨끗해. 어떤 사람들 수고했다고 토끼도 잡아주고, 난 월급으로 받았지. 사람이 뭐 재미로 일해요. 상가 그쪽 다니면 편의점에서 들어와 커피 한 잔 마시라 하고, 친하게 지내는 사람들이요. 상가 사람들 주변 사람들 좋아요. (참 3)

사람이 첫째로 중요해요. 제가 생각할 때 이 세상에서 나에게 행복을 주는 사람도 가까운 데 있고 슬픔을 주는 사람도 가까운 데 있다. 북한말로 그래요. 충신도 내 곁에 있고 간신도 내 곁에 있고. 모든 게 주변 사람 때문에 행복하고 슬프고 그런 거예요. 북한도 저렇게 멀리 있으니까 골머리가 아픈 거죠. 아프리카 이런 데 있어봐 신경도 안 쓰지. 내 주위 사람들을 내 편으로 만든다 그거예요. 소장을 떠나서. 지금에 와서는 아무 소리 못해요. 내가 일을 잘하니까. 일하면서 일 못했니 그런 소리 못들어봤어요. 노가다할 때 경

춘선 할 때 사장이 뭐 사러가자 가면 너 열심히 하니깐 쉬다가자 그래요. (참 3)

4) 자율적인 미래 설계 경험 및 만족

연구참여자들은 자신의 욕구에 부합하는 일을 선택함으로써 보다 나은 윤택한 삶을 누리고자 희망하는 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 1은 열심히 일하고 절약한 덕분에 기존에 살았던 오래된 낡은 임대아파트에서 쾌적한 아파트로 이사할 수 있었고, 머지않아 사회복지 자격에 도전하여 향후 통일 이후 자신의 고향에 가서 사회복지시설을 운영해보고 싶다는 포부도 밝혔다. 연구참여자 2는 경제적으로 안정되는 머지않은 미래에, 남한에서 새로 만난 조선족 아내와 산, 바다 등 가보지 못한 한국의 멋진 풍경을 보러 여행을 떠나고 싶다고 얘기했다. 일만 하는 일상에서 벗어나 여가와 일이 공존하는 일상을 꿈꾸었다. 그리고 연구참여자 3은 현재 일하는 건물 관리직에서 벗어나 자신만의 탁구장을 운영하며 고객에게 탁구를 가르쳐주고 소소한 이야기를 나누는 보다 여유로운 일상을 기대하였다.

일하면서 쓴맛 단맛 다 겪어보고, 감사하죠. 내가 태어난 고향인데 자존감이라는 게 있잖아요. 북한에 살았다는 게 뭐 잘못된 것도 아니고, 여기 형편이 낫다고 해도 내가 태어난 곳이 거긴데요. 사회복지 공부해서 나중에 북한 고향에 가서 사회복지센터 운영하고 싶어요.(참 1)

저는 새벽잠이 없어서 4시 반에 일어나요. 10시나 잠들어요. 원래 북한에서도 그랬어요. 그렇게 일찍 일어나서 뭐 할 일 있겠어요? 그냥 눈이 떠져요. 잠이 안와요. 원래 낮잠 없어요. 6시 반에 학교 가서 일하는거죠. 일하는 데 힘든 건 없어요. 저 혼자서 복도 계단을 하니깐, 혼자 청소하는 거예요. 오늘은 계단을 해야겠다. 2주에 1번씩 계단을 닦자. 누가 이래라 저래라 하는 사람이 없어요. 제가 알아서 하는 거예요. 잘 맞아요. 욕심 없어요. 나중에 부인이랑 여행이나 다니면 좋겠어요. 집사람 데리고, 바닷가나 산이나 1박 2일

로 조금씩 다니고 하면 좋죠. 내가 무슨 욕심을 가질 수가 없죠. 실현하기가 힘들잖아요. (참 2)

좋지요. 마음이 즐겁고. 난 탁구치면서. 탁구 운동이 좋은 게 절대 치매 안 와요. 고난이도 운동이에요. 머리도 써야 되고. 축구도 내가 좋아하는데 육체가 한계가 있고. 직원도 봐주는 사람 1명 있어야겠지! (참 3)

2. 일선택 및 일유지에 방해가 된 요인

1) 북한사람에 대한 미묘한 차별

연구참여자들은 일선택 및 일유지과정에서 북한출신이라는 이유만으로 미묘한 차별과 편견을 경험했던 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 2는 북한사람이라는 이유로 직장에서 남한사람과 차별된 급여를 받았고, 강한 북한말투 때문에 직장 동료들로부터 따가운 시선을 느꼈던 경험을 얘기했다. 또한 연구참여자 4 역시 직장에서 북한사람이기 때문에 무시당하는 등 불편한 시선을 경험한 적이 있다고 증언하며, 북한사람에 대한 부정적인 인식이 남한사회 전반에 깔려있다고 했다. 그래서 대중매체를 활용하여 국민의 인식을 긍정적으로 전환시키는 것이 필요하다고 조언하였다. 이처럼 연구참여자들은 직장에서 자신의 능력 정도에 따른 평가가 아닌 ‘북한 사람’이라는 태그로 인해 이방인 취급을 당했던 경험을 얘기하며 직장생활에서 근본적으로 가장 불편한 방해요인 중 차별을 언급했다.

신문 봤어요. OO시장 신문보고 전화했어요. 성북구 근처였는데 150만원 주겠다는 거예요. 북에서 핸드폰 제조업체랑 비슷한거예요. 근데 그 회사까지 가는데 멀기도 했고. 돈도 별로 많이 안 준다고 하고. 돈이라면 한국사람하고 북한사람 똑같이 줘야는데 차이가 있었어요. 평양말씨도 서울 오면 좀 달랐구요.(참 2)

탈북민이 한국사람은 아니잖아요. 신분증은 가졌지만 태어난 곳은 아니에요. 그러니까 이방인 취급을 받는 거잖아요. 특히 젊은 애들. 이방인 취급을 빨리 개선하려면 방송에서 교육사업이 이루어 줘야 되는 거예요. TV를 부모들이 많이 보잖아요. 사고방식을 바꾸는 판결문을 만들어서 알려줘야 돼요. 연예인 뜨는 이유가 티비 때문이잖아요. 영향력이 크잖아요. 방송을 통해서 인식개선을 하는 게 필요해요. TV 통해 바뀌는 게 많습시다. 북한에 관해 모르는 걸 알려줘야 합니다.(참 4)

2) 신체적 질병 및 심리적 취약

연구참여자들은 신체적 질병에 시달리거나(참 1, 2, 4) 심리적으로 취약한 상태를 경험하여 일선택 및 유지과정에 영향을 준 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 1은 도배지를 옮기는 과정에서 허리를 다쳐 허리 수술을 했으며 더 이상 무거운 건 들지 못하는 신체적 상태가 되었다. 아울러 심리적으로도 북한에서 아버지 분신 사건과 어린 나이에 간병했던 일은 좋아하던 공부와 글쓰기 중단으로 이어졌고, 인터뷰 때도 이로 인해 수면장애를 앓고 있다고 보고하였다. 또한 연구참여자 2는 패스트푸드 업체에서 배달업무를 했고, 오토바이 운전면허 없이 배달일을 했다. 운이 나쁘게도 교통사고를 당했고 다행히 보험금으로 병원비는 충당하였으나 약 1달간 일을 멈춰야 했다. 이후 그는 투석선고를 받고 일주일에 3일 투석을 해야만 했다. 이처럼 연구참여자들은 대부분 열악한 직장 환경에서 고된 일을 했고, 직간접적으로 탈북과정에서 경험한 여러 외상 사건으로 심리적 고통도 겪었다. 결국 그들은 자신의 심신상태를 고려하며 직업을 선택하였다.

OO시장 신문 뒤쳐가지고 OO벽지 회사갔고요. 거기서 4~5년 일했어요. 140만원에 들어가서 180만원 월급받고 나왔어요. 거기서 허리다쳐서 디스크 수술했고요. 더 이상 무거운 걸 드는 일을 못해서 나왔죠. 허리 디스크 협착이 와가지고요. 벽지 일 마치고 다음에 OO자원봉사센터 간 거예요. 두 번 시

술받고 괜찮아졌긴해요. 꼬리뼈로 레이저로 수술했어요. 염증 낫 걸 제거하고. 뼈와 뼈 사이에 윤활류라는 거 있잖아요. 대한민국 의술이 좋아요. 마취하니까 별로 안 아팠어요 수면장애도 있어요 약먹어요. 수면유도제니까 먹으면 좀 낫죠. 부모 못 데려온 사람들 그 가슴이 어떻겠어요. 하루하루 살아가는 게 고통이고 행복할 수가 없죠. 정신적 고통이 커요. 내가 원하는 만큼 얼마든지 할 수 있는 나라고, 끝도 없이 일할 수 있는데 몸이 되는 만큼 하고 살아야죠. (참 1)

오토바이 탈 줄을 몰랐어요. 못 배웠으니까. 배달하려면 오토바이를 타야 하잖아요. 근데 그냥 돈벌어야 하니까 탈 줄 안다고 하니까 면허 없이 시켜 주더라고요. 자동차 면허증은 있으니까. 엑셀 나가고 브레이크 나가고 금방 배웠어요. 한 2시간 배웠나. 한번 배달 끝날 적에 2013년도인가 발목이 한번 복사뼈 부서졌어요. 딱 OO빌딩 앞에 가려고 신호 떨어져 싹 나갔는데 2월이라 살얼음이 얼어가지고. 차가 우회전 차야. 차가 크지는 않았어. 차가 들어오면 서야하는데 못 선 거지. 사람 본능이 내가 멈출려고 했지. 후다닥 급브레이크 확 잡은 거지. 그러다보니까 앞바퀴가 굴러서 어떻게 하다 미끄러졌어. 쪽 밀고 나갔지. 뼈가 부러졌으니까 보름 동안 일 못했지. 한 달 쉬었죠. 보험에서 2천 해줬어요 2015년도 그때부터 일 못하고 있었지. 병원에 가니까 피검사를 한번 했는데 당장 큰 병원 가야 된다고 해요. 그니까 감기인가 뭐 때문에 갔다가 알게 됐어요. 당장 투석하라 그러더라고요.(참 2)

60세가 넘으니까 몸의 변화를 느껴요. 그 전에는 힘든거 몰랐어요. 그럴 때는 그저 기도하죠. 왜 나한테 이런 시련을 주는지. 나중에 탁구장 차리려고 해요. 고저 회원들한테 잘 해주고, 이게 내 휴식공간도 될 수 있게요. 내 건강을 되찾는 그런 장소랄까요. 돈을 떠나서 그저 밥 굶지 않는 정도로만 운영되면 되겠지 그런 생각이예요. (참 3)

3) 일 문화 차이로 인한 자격제도 등 일 관련 정보의 부족

연구참여자들은 남한사회에서 일선택 및 일유지과정에서 일 문화 차이로 인한 자격제도 등 일 관련 정보가 부족하다고 느꼈다. 이것이 일정

힘을 지속하는 데 방해되는 요인들이라 했다. 연구참여자 1이 언급한 바와 같이 한국문화를 배운다고 할지라도 오래된 문화적 차이는 어디에 취업하든지 상관없이 완전히 해소되기는 어렵다. 연구참여자 3은 북한 무산광산에서 굴착기 수리하는 일에 뛰어난 능력이 있었지만 한국에서는 자격증이 없어 그가 지닌 능력을 발휘하기 어려웠다. 또한 연구참여자 4는 목수였던 아버지의 손재주를 물려받아 찬장, 계단, 장롱 등 많은 것들을 직접 손으로 만들 수 있는 능력이 있었지만 한국에서는 자격증이 있어야만 회사에 취업할 수 있었다. 연구참여자 3의 증언에 따르면 북한에서는 ‘자격증같은건 필요 없었다’고 얘기했다. 북한에서는 직무에 배치되는 경우가 많고 일하면서 사람들을 통해 자연스럽게 실력을 키우는 경우가 많았던 것으로 이해된다. 이와 같은 일 문화 차이로 인한 자격제도 등 일 관련 정보의 부족은 연구참여자들이 직업을 찾고 선택하는 과정에 주된 방해요소라고 정리해볼 수 있다.

장애물이라면 우리가 아무리 여기 와서 문화를 배운다고 해도 북한에 있을 때의 그런 문화와 경험 그런 게 다 없어진다고 말할 수 없죠. 북한과의 문화적 차이랄까요. 그걸 완전 해소시킬 수는 없는 거죠. 문화적 차이가 완전히 해소는 안 되잖아요. 그건 어디 취업하든지 같아요. 그걸 뛰어넘기가 어려워요.(참 1) 탈북자 남자가 20프로 밖에 안돼요. 북한사람은 한국에 대해 잘 몰라요. 어디 가야 뭐가 있는지 잘 몰라요. 어디 좋은 데가 있는지도 잘 모르고. 직장도 인터넷 찾아보면 되겠지만. 뭘 찾아봐야 하는지 어떻게 뭐부터 해야 하는지 잘 몰라요. (참 4)

무산광산²⁵⁾ 아세요? 철광석 하는 데거든요. 아시아에서 큰 광산이라고 해

²⁵⁾ 무산광산(茂山鑛山)은 함경북도 무산군 무산을 창렬동을 중심으로 동면 강선동·풍산동, 풍계면 용천동 일대에 걸쳐 있는 철광산이다. 무산에서 동쪽으로 5km 정도 떨어져 있는 무산철산역 부근에 있는 높이 953m의 산이 철광맥으로 얽혀 있을 정도로 규모가 크다. 1916년에 발견되었는데 본격적인 개발은 1935년

요. 매장량은 2백억톤 돼요. 철광 캐는 거예요. 집단 배치 받아서 고향에도 못 가고 굴착기 했어요. 거긴 전기식이고 여긴 유압식. 여긴 기름이고 거긴 전기고 달라요. 굴착기라는 게 엄청 커요. 자격증 같은 거 그런 거 거긴 필요 없어요. 같이 일하면서 자연스럽게 배우게 돼요. 이게 내 밥벌이고. 여기처럼 자격증 그런 거 너무 크게 신경 안 써요. 운전 자격이나 크게 따져요. 여러 가지 일을 해봤어요. 근테 여긴 다르죠. (참 3)

2005년 1월에 나왔지. 그때 직업을 알선해주고 이런 체계가 없었어요. 무엇을 잘 하는지 어떻게 해야 하는지 아무도 알려주는 사람이 없는 거예요. 난 무슨 손재주라도 있으니까 뭐라도 하고 먹고 살았지. 다른 사람들은 아무 것도 없는 거야. 거기서 해봤자 장사질이나 하고 직장이나 다니고. 여기량은 실정이 안 맞는거지. 모든 걸 다시 시작해야는거죠. 한국사람도 똑같잖아요. 시골에서 올라오면. 대학에 가든지 자기 진로에 맞는 뭘을 찾아야 되잖아요. (참 4)

3. 일선택 및 일유지에 도움이 된 자본

1) 일선택 및 일유지를 위한 사회적 관계망

연구참여자들은 일선택 및 일유지과정에서 자신을 현실적, 심리적으로 지지해주는 사회적 관계망이 큰 자본이 된 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 3은 자신을 좋게 봐준 집주인으로부터 공단을 소개받아 취업할 수 있었고, 연구참여자 4는 호텔을 운영하는 북한 고향 사람을 만나 호텔에서 6년 동안 일할 수 있었다. 이 사람들은 연구참여자들에게 매우 고마운 사람으로 회상되었고, 종종 건설현장에서 일용직 근로자로 일하거나 건물 관리인으로 일했던 때 열악한 노동 환경에서 보다 나은

부터였다. 매장량이 17억 톤이나 되고, 노두(露頭 : 땅 위에 드러난 부분) 길이가 243m에 이를 뿐 아니라 광석의 채굴과 수송을 하는 데 편리한 무산이 가까이 있는 유리한 입지조건을 갖춘 세계적인 큰 철산이다(한국민족문화대백과, 2021).

급여조건의 직장환경으로 이끌어준 지지자로 인식하였다. 이처럼 연구 참여자들은 자신의 주변 사람들로부터 인간관계를 통해 우연이든 그렇지 않은 일자리를 얻게 되는 경험을 했고, 보다 나은 일을 할 수 있는 환경은 곧 그들의 생계에 보탬이 되는 일이었다.

OO아시죠. 거기 갔다가 사장님을 만난 거야. 그 집주인이지. 그분이 날 잘 봐주신거예요. OO가서 일해 그랬어요. 소개해준거죠. 그 전에는 노가다 건설현장 두루 다녔지. 뭐할까 고민할 찰나였어요. 고마운 분 만난 거지. 5년 정도 일했어요. OO공단 2천평인데 부자지. 천억대 가는 부자야. 그때 내가 겪은 게. 전국 다 다녀봤어요. 전국 AS한다고 강원도, 춘천, 천안, 진주 다 안 간데 없이 간 거예요. 한국에 고마운 사람들 많은 거야. (참 3)

250만원 준데요. 거기 좀 다니다가 호텔 회장을 만나게 됐지. 북한 고향 사람이더라구요. OO에 호텔이 있었어요. 거기 와서 일하라는 거예요. 6년 있었지. 내가 떠나지 않는 이상 날 버리지 않는다 그런 믿음은 있었어요. 고향 사람이니까. 잘 해줬어요. 근데 호텔 문닫으면서 나온거지. 사드할 때. 중국 손님들이 안 왔잖아요. 그래서 망했어요. (참 4)

2) 개인의 심리내적자원 활용

연구참여자들은 일 선택 및 유지과정에서 자신의 여러 심리내적자원을 활용한 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 1은 자신의 열정과 자신감을 충분히 발휘하여 시간 때우는 식의 북한식 근무 태도에서 벗어나 남한문화에서 자신의 능력을 힘껏 발휘했다고 하였고, 연구참여자 2의 경우 남한 출신 사람들과 동등한 출발선에 설 수 없었던 자신의 현실적 한계를 수용하였다. 그리고 연구참여자 4는 자신의 적극적인 성격을 발휘해 지역 내 사회복지사를 직접 찾아가 직장에 관한 정보를 찾아달라고 요청한 결과 취업할 수 있었다. 이처럼 연구참여자들은 개인이 지닌 열정, 자신감, 적극성, 수용능력 및 내려놓음 등 개인이 보유한 심리내적인

자원을 일선택 및 유지과정에서 활용하며 남한의 직장생활에 적응해나갔다.

한 마디로 말하자면 열정! 자신감 이게 필요한 거 같아요. 그게 바로 북한에서 생각했던 것과 다른 점이예요. 거기서는 일을 할 때 시간만 때우면 됐거든요. 그리고 내 일이 아니니까 건성건성하게 되고, 북한은 사회주의고, 마인드가 틀린 거죠. 사회주의는 얼렁뚱땅해도 돼요. 여긴 그게 안 통하잖아요. 북한식으로 일하는 사람은 얼마 못 가요. 열정이 있어야 되고, 노력해야 되죠. 여기 문화를 알기 위해 열심히 노력해야 하죠. 로마에 가면 로마법을 따르라는 법이 있잖아요. 대한민국 왔으면 여기 문화에 맞추려고 노력해야 된다고 생각해요. 한 마디로 말하자면 저장하지만 성공이랄까요. 그래야 성공할 수 있어요.(참 1)

여기 남한사람 따라가려면 가랑이 찢어져. 무조건 게임한다고 되는 게 아니잖아요.(참 2) 노가다가 힘들지만 배우는 게 많아요. 건설은 어떻게 하고 있구나. 어떻게 돌아가고 있구나. 이런걸다 배우는 거지. 뭐 학교에만 가지 배우는 게 아니예요. 이론적으로 아무리 배워도 현장 감각이 없으면 아무 것도 못해요. 아, 그리고 사회복지사에게 무조건 매달려요. 거기 취업 담당자가 따로 있어요. 자꾸 가서 매달리는 거야. 그 사람들 귀찮지. 자꾸 찾아가는 거야. 그럼 여기 가보세요 저기 가보세요 그래요. 그래서 경비로 들어왔는데, 여기 와서 1년 하나까 손재간이 있다고 기계실로 불러줬어요. (참 4)

아무 재간이 없으니까. 실제 뭘 할 수 있어야지. 철도 공사 일용직 일하다가 한국 사람한테 사기당했어요. 처음에 10만원 주겠다고 했는데 8만원 밖에 안 줬어요. 속은 거죠. 거짓말했으니까 나 일 못하겠다 하고 나왔어요. 내가 데리고 갔던 사람 다 데리고 나왔지. 그랬더니 한 번만 봐달라. 난 마음 떠났으니 다른 사람 찾아보라고 했어요. 내가 그거 아니라도 먹고 살죠. 내가 손과 발이 있는 이상 당신 같은 사람한테 머리 굽히지 않는다고 생각해요. 그분께 부자되시라고 하고 나왔죠! (참 4)

3) 과거 직·간접적인 일경험 기반 진로선택

연구참여자들은 일선택 및 일유지경험에서 부모의 일하는 모습을 보는 등 대리 경험을 통해 혹은 이전 직장이나 교육경험 중 성취 경험을 바탕으로 자신의 강점을 인식하고 집중함으로써 어떠한 일이 자신에게 적합한지 발견하였다. 예컨대 연구참여자 1의 경우 체계적인 조직생활이 자신의 성격에 적합하다고 판단했고, 연구참여자 2는 북한 중앙당에 선발되어 기업실태조사 등 관리감독 역할을 했었던 탓에 타인의 지시가 있는 일보다는 자신이 스스로 진두지휘 해나가는 일이 적합하다고 얘기했다. 그리고 연구참여자 4는 목수였던 아버지의 손감각을 재능으로 물려받아 장판마루를 깔거나, 찬장과 테이블, 계단, 이불장 등을 손으로 만드는 재능을 발휘하고 있다. 이처럼 연구참여자들은 자신이 지닌 강점을 인식하고 진로선택과정에서 자신의 강점이 반영된 일을 찾아 나가는 것으로 나타났다.

저는 체계적으로 하는 게 좋아요. 사람이 그런 직업 가진다는 거 자체가 좋은 거고요. 어떤 조직에 들어가서 움직이고 하는거 잘 맞아요. 그래서 나중에 사회복지사 자격을 취득하면 조직에 들어가려고 합니다. (참 1) 학교 가서 일하고 일하는 데 힘든 건 없어요. 저 혼자서 복도 계단을 하니까요. 혼자 청소하는 거예요. 누가 이래라 저래라 하는 사람이 없어요. 제가 알아서 하는 거예요. 잘 맞아요. 방학 때 창틀 닦아주고, 잘하자면 끝이 없고, 하루에 두 시간 반 정도 적절하게 조절해가지고 하는거죠. 내 몸에 맞게 계획을 짜 가지고 일하는 거죠. (참 2)

장판 강화마루 깔고, 찬장해주고. 테이블 만들어주고. 계단도 만들어주고 그런 거 다 했어요. 이불장도 만들어주고. 지금으로 치면 불박이장이야. 눈으로 보면 한다니까! 손으로 감각이 있어요. 학교 다닐 때 공부하기 싫어 했어요. 아버지가 목수였어요. 우리 아버지가 목형공있잖아요. 큰 공장가면 목형을 한다고, 처음에 마스터하는 사람 있지. 그 형틀을 만드는 사람이야.

나무 갖고 하는 건 다 잘해요. 김일성 건설할 때도 대청군에서 총 책임자로 동원돼서 갔었어요. (참 4)

4) 다양한 정부 보조금 혜택

연구참여자들은 국민연금, 기초생활 수급, 장애인 연금 등 정부보조금이 일의 선택 및 유지과정에서 중요한 경제적 자본이 된 것으로 나타났다. 예컨대 연구참여자 1의 경우 기초생활수급자로 등록되어 4인 가족 기준 월 180만원의 수급비를 받는데, 수급비 외에도 쌀을 저렴하게 구입하고 병원비를 내지 않는 혜택을 받고 있었다. 이는 연구참여자 1이 급여가 없는 봉사센터에서 무보수의 봉사 업무를 지속할 수 있게 해주는 데 큰 역할을 하고 있다. 또한 연구참여자 2는 신장투석을 해야 하는 상황에서 장애인연금을 받고 있었는데, 이러한 신체적 여건은 그가 고등학교 청소업무를 하루 중 4시간 정도만 일하며 병원에 다닐 수 있는 경제적 토대를 마련해주었다. 그리고 연구참여자 4의 경우 호텔폐업으로 일 자리를 잃게 되었을 때 실업급여를 받으며 다시 재취업하기까지 생활비로 든든한 생활자금이 되었음을 얘기했다. 이처럼 연구참여자들은 자신이 처한 환경에서 일선택 및 유지의 과정에서 여러 정부보조금 혜택을 경험하며 현재의 일을 유지하거나, 또는 실업 상태에서 재취업의 준비기간 동안 생활비를 충당하는 등 일선택 및 유지의 과정에 유익한 자본이 되었던 것으로 보인다.

나라에서 180만원 나와요. 쌀도 몇 천원 안해요. 나라비에서. 10키로에 몇 천원 안해요. 기초생활수급자로 되어 있으니까 그런 거예요. 탈북자가 아니라 수급자라 나오는 거예요. 병원비도 나오고요. 잘되어 있어요. 근데 정보를 안 알려주잖아요. 정보를 자기가 알아야돼요. 뭘 알아야 찾아먹죠.(참 1)

일하는 돈으로는 기초생활이 안 되지. 장애인연금 나와요. 투석을 하고 있잖아요. 32만원 나와요. 병원비는 무료구요. 배달일하고 그 전에 판거 일하면 9년째가 되더라구요. 작년 신청하니까 국민연금에서 한달에 44만원 나와요. 내가 부었으니까. 합치면 70만원 좀 더되고 보탬이 되죠.(참 2) 호텔 문닫고 6개월인가 놀았지. 국가보조금 타는 거 있지. 고용노동부 실업급여 타고. 좀 쉬어가면서 생활에 보태고 했어요. (참 4)

V. 결론 및 논의

이 연구에서는 50-60대 북한이주남성들의 일경험의 내용을 탐색하기 위해 질적사례 연구방법론을 활용하여 연구참여자들의 목소리를 듣고, 그 내용과 의미에 관해 살펴보았다. 여기에서는 본 연구에 참여한 북한이주남성들의 일경험으로 도출된 내용에 관해 Duffy 외(2016)가 제안한 일의 심리학 이론(PWT)을 적용하여 통합적으로 몇 가지 논의해보고자 한다.

첫 번째로 연구참여자들은 생계유지, 가족을 돌봐야 한다는 가장으로서의 책임감, 사회적 관계를 통한 자신의 존재감 확인 및 자율적인 자신의 미래 설계가 일의 주된 동기요인인 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 연구참여자들은 남한 사회에서 기본적인 의식주 해결을 위해 고된 일일지라도 유지하며 돈을 벌어야만 했고, 남한 또는 북한의 잔여가족을 돌봐야 한다는 가장으로서의 강한 책임감이 드러났다. 그들은 일을 통해 새롭게 형성된 사회적 네트워크를 경험하며, 그 안에서 자신의 존재감을 확인해 나갔다. 또한, 연구참여자들은 북한사회의 직업 생활과는 달리 자율적으로 직업을 찾고 자신의 미래를 설계할 수 있다는 측면에서 여러 고난에도 불구하고 보다 나은 미래를 향한 꿈을 형성해나갔다. 예컨대

북한이나 제3국에 거주하는 잔여가족을 반드시 만나겠다는 기대감을 갖고, 남한에서 함께 거주하는 가족들이 경제적으로 풍요롭고 보다 많은 배움의 기회를 통해 성장하도록 지원하는 등 더 나은 세상을 경험해나갈 수 있도록 가장으로서 최선을 다하였다.

이러한 결과는 소수의 몇몇 연구자들이 보고²⁶⁾한 내용과 일치되는 맥락이다. 선행연구에 따르면 한국사회로 이주한 북한이주남성들은 다양한 좌절과 갈등을 겪지만, 자녀들의 미래를 위해서 가장으로서의 역할을 다하기 위해 노력한다고 보고된 바 있다. 즉 그들은 일의 선택 및 유지과정에서 의식적, 무의식적으로 가족의 기대에 부응하고자 하였다. 이러한 사실은 한국출신 가장들이 보여왔던 가장으로서 경제적 책임을 져야한다는 도구적 역할이라는 점에서는 유사하지만, 탈북이라는 특수한 사건을 경험한 연구참여자들의 경우 남성이라는 신분에 북한이주민이라는 정체성이 부가되어 이중억압으로 인해 일선택 및 유지과정에서 심리적 압박감, 스트레스 등을 겪는다고 볼 수 있다. 이는 과도한 도배일로 인해 허리협착증 수술을 하거나(참 1), 혹은 쉽 없이 생계를 위해 일하다가 무리한 탓에 신장투석을 평생 해야 하는 지경에 이르고(참 2), 불안, 우울 등 심리적 문제로 수면장애(참 3, 4) 등을 겪었다는 증언이 그들의 이중고를 잘 증명해준다.

이러한 과정에서 연구참여자들은 처음부터 모든 것을 시작해야 하기에 최선을 다해야한다는 신념을 지니고 있었다. 이것이 일용직, 납품 및 도배, 목공일 등 다양한 일참여로 이어졌다. 그들은 자신들에게 주어진 일자리의 기회에 적극적으로 참여하였으며 다양한 현장의 경험들을 해

26) 김경미·김미영, 「북한이탈 남성주민의 남한 사회에서의 적응경험」 『한국간호과학회』 제43권 (2013), 431~441쪽. 또한 김성연·김현주, 「북한이탈 중년남성의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구」 『한국사회복지질적연구』 제13권 (2019), 151~175쪽.

나갔다. 이는 북한사회에서 러시아, 중국 등 제3국을 거쳐 한국으로 오게 되면서 가장이자 자기존재로서의 정체성을 확보하는 일이었다. 특히 한국사회에서의 여러 일경험은 자율적이고 주도적인 자아를 형성해나가는 과정이기도 하였다. 그들은 자신의 발전과 성장을 새롭게 경험하고 타인의 인정과 적절한 보상 경험 등을 통해 자신이 무엇을 원하는지, 또한 어떠한 삶을 살아가야 하는지 등을 성찰해나갈 수 있었다. 연구참여자들은 일경험을 통해 사회적 네트워크를 형성하고 정서 및 관계적 경험뿐만 아니라 한국사회에서 필요한 정보들을 공유하는 등의 경험을 통해 새로운 정체성을 형성하며 자신의 존재감을 확인해나갔다. 이러한 사회적 네트워크는 북한이주민들이 기능적으로 건강하게 일상을 영위하는데 중요한 심리적 지지체계가 된다는 점에서 매우 중요하다. 이러한 결과는 PWT이론에서 설명하는 바와 같이 한국사회에서 소수자로 살아가는 북한이주남성들이 이주자로서 의식주의 기본적인 욕구충족과 가족을 돌보는 책임감을 수행하면서도 자신의 현실적 한계를 수용하면서 자신에게 적합한 직업가치를 찾고 자신의 재능과 신체적 여건을 고려한 현실적인 일을 자율적으로 찾아간다는 점에서 의의가 있다.

두 번째로 연구참여자들은 일의 선택 및 일유지과정에서 자신의 신체적 질병 및 심리적 취약함이 방해요인이었으나, 이러한 상황에도 개인의 심리내적자원을 활용하고 성격적 강점에 집중하는 특성을 보이며 상황적 제약을 극복해나갔다. 이러한 결과는 PWT이론에서 설명한 조절변인으로 제시되었던 적극적인 성격이라는 개인의 요소에서 범위가 확장된 결과이다. 본 연구에 참여한 연구참여자들은 신장투석(참 2), 무거운 물건을 드는 일로 인한 허리협착증(참 1), 수면장애(참 1), 우울(참 3, 참 4), 소외감(참 4) 등 신체 및 심리적 문제가 있었다. 이는 탈북이라는 특수한 경험에서 가족간의 이별(참 3, 4), 또는 아내와 아들 등 북한의 잔여가족과 반드시 만나야 한다는 생각에 전념하면서(참 1, 참 2) 브로커 비용을

마련해야 한다는 중압감이 컸고, 이로 인해 우울, 과민한, 수면장애, 소외 및 죄책감 등 심리적 문제에 취약했던 것으로 판단된다.

연구참여자들은 자신의 신체적 질병과 심리적 문제를 극복하기 위해 열정과 자신감(참 1), 적극성(참 4), 내려놓음(참 2, 3), 남한문화에 순응하는 태도(참 1) 및 북한사람으로서의 자존심(참 4) 등 여러 개인의 심리 내적자원을 활용한 것으로 드러났다. 이러한 요소들은 그들이 주어진 환경에서 주도성을 발휘하여 일을 선택하고 유지해나가는 데 도움이 되었을 뿐만 아니라 일유지에 기본적으로 필요한 정신건강의 수준을 확보해 나갈 수 있도록 하는 근간이 되었다. 예컨대 연구참여자 1은 소외된 자들을 돌보는 봉사가 경제적 보상을 주지 않을지라도 자신의 적성에 맞다고 인식하였다. 또한 일주일에 세 번이나 신장투석을 하러 가야하는 연구참여자 2는 오전만 근무하므로 제한된 수업에 맞게 생활하는 절약정신을 보이고 자신의 신체적 상태를 수용하며 욕심을 내려놓은 자세를 선택하였다. 그러면서도 고등학교 청소업무를 단독으로 도맡아 하므로 청소의 영역과 정리방식을 주도적이고 자율적으로 세울 수가 있어서 자신의 직업에 만족하였다. 또한 연구참여자 3은 북한 무산광산의 일경험을 토대로 기계를 다루거나 수리하는 재능이 있음을 발견하였고, 연구참여자 4는 장판마루를 깔고, 찬장과 테이블, 계단, 이불장 등을 만들고 고칠 수 있는 뛰어난 손재주에 자긍심을 보였다. 이처럼 자신의 성격적 강점이 무엇인지 알아차리고 자신의 일경험에 접목시키는 과정을 통해 그들은 자신이 한국사회에서 어떻게 살아야 하는지 생존방식을 터득했다.

긍정심리학자 셸리그만(Seligman)은 성격강점을 발휘하고 사는 것은 진정한 행복을 이루는 데 큰 기여를 한다고 주장한 바 있다.²⁷⁾ 성격강점

27) Seligman, M. E, "Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy," (New York: Oxford University Press, 2002).

이란 개인이 보유하고 있는 긍정적 특질로, 개인의 심리적 강점과 탁월성²⁸⁾이라 정의된 바 있다. 이러한 긍정심리학의 흐름과 더불어 조직 연구에서도 긍정 조직학 연구자들을 중심으로 조직에서의 성격강점에 대한 연구가 이루어지고 있다. Peterson과 Park(2006)를 포함한 여러 긍정 조직 연구자들은 개인들이 일경험에서 자신의 강점을 발견하고 활용하는 것이 조직 구성원과 조직의 행복과 생산성을 이루게 하는 데 원동력이 될 수 있다고 제안하였고, 이는 일의 심리학(PWT) 이론과도 일맥상통하다.

실제로 연구참여자들의 신체적 질병 및 심리적 취약함은 일세계에서 제약요인으로 나타나기도 했지만 자신의 강점인식 및 활용을 통해, 현재 하는 일을 괜찮은 일로 인식하며 만족감을 경험하는 심리적 안녕으로 연결될 수 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 자신의 심리자원을 파악하고 성격적 강점을 이해하고 일과 연관시켜 살아가는 것이 다른 문화를 경험하는 초기 정착이 과업인 이주민들의 삶에서 매우 중요함을 시사한다. 따라서 신체적, 심리적 취약함을 경험하는 북한이주남성들의 취업 경로와 교육 및 상담적 개입조치에서 그들이 지닌 강점을 발굴하고 활용할 수 있도록 가이드하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있겠다.

세 번째로 연구참여자들은 일경험에서 북한사람에 대한 미묘한 차별의 경험 및 일관련 정보의 부족과 남한의 자격증 제도 등 문화적 차이의 한계를 경험하였지만, 사회·관계·경제적 지지체계를 자본으로 활용하여 극복해나간 것으로 나타났다. 이러한 결과는 PWT이론에서 설명한 조절변인으로 제시되었던 사회적 지지와 경제상의 내용과 일치되는 맥락이다. 연구참여자들은 북한사람이라는 정체성을 갖고 남한사회에서 새롭게 정착하며 사회전반에 깔린 북한과 북한사람에 대한 미묘한 차별을

28) 권석만, 『긍정심리학: 행복의 과학적 탐구』 (서울: 학지사, 2008).

경험하였다. 그들은 모두 북한식 억양으로 인한 불편감을 경험하였고 중년 이후에 한국에 입국하였으므로 습관화된 언어패턴이 고정화되어 바뀌기 어렵다고 증언하였다. 뿐만 아니라 철도 공사 일용직에서 남한출신 동료들과 차별화된 급여를 받는(참 4) 등 급여에서도 차별을 경험한 참여자가 있었다.

아울러 연구참여자들에게 일의 선택과 유지과정에서 가장 큰 어려움으로 나타난 점은 남한의 자격증 제도로의 적응 과정이었다. 연구참여자들의 증언에 따르면, 북한에서는 자격증이 없더라도 자신이 맡은 업무를 충분히 할 능력이 보유되면 일하는 데 크게 문제가 되지 않는 것으로 보아 한국사회만큼 자격증 취득이 중요하지는 않은 것으로 이해된다. 이러한 자격증제도에 관한 문화적 인식 차이는 연구참여자들이 일자리를 찾는 과정에서 새로운 진로 경험을 하게 하였는데, 한 예로 참여자 2의 경우 북한 대학에서 공부를 했음에도 한국에서 다시 자동차과에 입학하여 학업을 수행(참 2)해야 했다. 따라서 연구참여자들은 북한에서 경험한 일의 능력이 인정받지 않는 상황을 경험함으로써 ‘북한사람’이라는 정체성의 혼란과 새롭게 학습을 시작하고 일자리를 구해야 하는 과정에서 심리적 압박감을 경험하는 것으로 이해된다. 따라서 북한이주민들이 북한사람이라는 사실과 북한에서의 일경험 및 능력이 쓸모없게 됨으로써 발생할 수 있는 사회구조적 문제에 관해 적극적으로 논의되어야 할 필요가 있다. 북한이주민들이 북한에서 일경험이 있고 충분한 업무수행 능력이 있는 경우, 남한 사회의 자격 제도에 대한 정보를 주고 새롭게 능력을 발휘할 수 있는 직업의 장으로의 연계도 필요하고, 그 과정이 남한사회와 매우 다른 구조와 방식을 지닌 경우 그들의 교육경험에 맞는 자격을 취득하거나 특별, 임시 자격 및 면허를 부여하고 일을 하면서 정규 자격을 취득하거나 면허로 변경할 수 있는 식의 제도를 마련할 필요도 있겠다.

이러한 심리적, 문화적 차이로 인한 일제약 환경은 사회관계적, 경제

적 지지체계로 인하여 일적응 및 유지를 가능하게 하였다. 예컨대 직장 상사의 인정과 소개로 보다 나은 급여조건 of 직장에 취업하거나(참 3), 한부모 가족에게 물품을 전달해주고 감사의 문자 메시지(참 1), 상사의 인정(참 4) 등 긍정언어적 보상을 받는 등 주변으로부터 현실적인 취업 안내와 심리적 지지를 경험한 것으로 나타났다. 이러한 사회관계적 지지는 선행연구에서 보고된 바와 같이 전환적 직업선택과 유지 등의 상황에서 진로장벽에 대한 부정적인 인식을 완화하고 자기 효능감이나 결과기대를 향상시키는 데 도움²⁹⁾이 된다. 뿐만 아니라 사회적으로 낮은 계층에 속하거나 사회적 소외를 경험하는 소수인종들의 진로발달에 보호요인으로 작용³⁰⁾하는 것으로 알려져 있다. 즉 사회연결망(social networks)은 이주자들의 이주결정, 이주경로 선택은 물론 정착국에서의 적응에도 중요한 역할을 하는 기제로 잘 알려져 있는 중요한 변수다.³¹⁾ 본 연구에 참여한 연구참여자들에게 사회관계적 지지는 일을 유지하고 의미를 찾아나가며 종종 힘든 여건을 극복하는 데 중요한 심리적 동력이 되었다고 해석된다.

그리고 연구참여자들의 일 선택 및 유지과정에서 직업 선택 및 전환의 과정에서 정부 보조금 혜택은 중요한 자본이었다. 그들은 실직이라는 실업 상황, 또는 비자발적 퇴직으로 재취업의 준비과정에서 정부보조금을

29) Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Hui, K., & Lim, R. H., "Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity." *Journal of Vocational Behavior*, vol. 86, (2015), pp. 77-85.

30) Navarro, R. L., Flores, L. Y., Lee, H.-S., & Gonzalez, R., "Testing a longitudinal social cognitive model of intended persistence with engineering students across gender and race/ethnicity." *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, (2014), pp. 146-155.

31) 이진석, 「북한이탈주민의 취업지원제도 개선에 관한 연구」 『통일전략』 제20권 (2020), 117-157쪽.

통해 기본적인 생활 유지에 도움을 받으며 그들이 소속된 직장을 지속하거나, 새로운 일자리를 찾을 수 있게 하였다. 결국 경제적 보조금을 통해 연구참여자들은 보다 자신의 욕구가 반영된 혹은 주도적인 결정에 따른 괜찮은 일을 하며 살아갈 수 있었다. PWT이론에 따르면 ‘괜찮은 일’이란 타인이나 사회와 연결되며, 자기 자신을 실현할 수 있는 중요한 수단³²⁾이라고 정의된다. 연구에 참여한 연구참여자들 역시 정부 보조금 혜택은 그들이 지닌 일가치에 부합한 일을 지속하거나(참 1, 참 2), 직업 전환기에 새로운 일자리를 찾을 수 있는 기회를 획득(참 3, 4)함으로써 현실적 도움이 된 것으로 보인다.

종합해 보면, 본 연구 결과에서 일의 선택과 유지의 경험을 해오고 있는 북한이주남성들이 사회적 소수자이자 신체적, 심리적, 관계 및 경제적 제약을 경험함에도 불구하고, 미래 설계를 위한 주도적인 개인 및 가정으로서 가족 돌봄의 역할과 책임감을 지니며, 자신의 심리내·외적 자본 및 강점들을 활용함으로써 상황적 제약을 극복해나감을 확인할 수 있었다. 본 결과는 일의 심리학 이론이 제안한 바와 같이, 자신의 심리내적 자원인 열정, 적극적인 성격, 내려놓음 등의 자원과 더불어 신체적, 심리적 및 경제적 제약이나 북한사람들에 대한 미묘한 차별과 고정관념과 같은 맥락적 장벽이 경험되는 상황임에도 불구하고 개인의 심리내적자원 뿐만 아니라 사회적 관계망을 통한 지지체계를 발굴하고 정부에서 제공하는 경제적 지지체계를 활용함으로써 괜찮은 일을 지속하고 일상에 만족한다는 점을 확인하는 것이다. 이와 더불어, 이러한 북한이주남성들의 일경험은 일의 심리학 이론이 제안한 바와 같이, 남한에서 기본적인 생계를 유지하게 도와줌으로써 생존의 욕구가 충족될 뿐만 아니라 타국의

32) 안진아·장애경, 「일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안」 『상담학연구』 제20권 (2019), 207~227쪽.

잔여 가족과 상봉하게 하거나 타국 및 한국의 가족을 경제적으로 돌봄으로써 가족의 기본적인 생계를 책임지고자 하는 가장으로서의 욕구를 채워주었다. 그러면서도 사회연결망을 통해, 타인과의 관계 맺음을 통해 자신의 존재감을 확인하고 고된 일 가운데 관계를 통한 소소한 일상의 즐거움을 경험하는 즐거움과 관계적 욕구도 충족되고 있음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 본 연구 결과가 북한이주남성들의 일선택 및 유지과정에 시사하는 바와 상담적 함의, 연구의 제한점 및 후속연구의 방향을 제안하면 다음과 같다. 취업을 희망하는 북한이주남성들에게 실질적으로 도움이 되는 체계적인 심리상담, 교육 및 코칭 가이드라인이 필요하다. 이러한 상담 및 교육 매뉴얼 개발은 PWT에 기반한 개인 내·외적 변수들을 통합적으로 고려하여 만드는 것이 그들의 구직활동, 취업 성공 및 유지에 큰 도움을 줄 수 있을 것이라고 판단된다. 앞서 연구결과로 도출된 주요 변인에서 알 수 있듯이, 개인의 강점 개발, 각종 정보를 유용하게 얻을 수 있는 사회연결망 형성 등 북한이주민이라는 특수한 위치에서 발생할 수 있는 사회적 맥락을 고려한 전문상담사와 교육자가 하나센터에 배치되어, 사례를 관리할 필요가 있다. 이는 북한이주민들이 직업의 안정성을 확보하고 노동시장에서 적극적인 경제활동이 가능하면서 자신의 일에 만족하는 괜찮은 일을 통해 성장하는 이주자로 살아갈 수 있도록 할 것이다. 아울러 북한이주남성들의 심리적 특수성을 고려한 프로그램 운영의 유연성, 취업지원제도의 체계화와 전문화를 통해 직무기초능력 향상 상담 및 프로그램 개발이 필수적일 것이다.

본 연구의 향후 연구의 방향을 두 가지로 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 북한이주남성들의 일경험 관련 연구에서는 탈북 시기, 제3국 경유국 거주 기간, 남한 입국 시기를 고려한 다양한 계층 표집에 관한 연구가 필요하며, 고난의 행군 시기를 겪었는지, 또한 북한에서 계층이 어떠한지

지 등 연령, 계층, 경제적 여건 등을 고려한 연구가 다양하게 진행될 필요가 있다. 아울러 연구방법론 측면에서도 사실에 관해 잘 밝혀지지 않은 질적연구를 시작으로 일반화가 가능한 양적연구, 혼합연구의 적극적인 시도가 필요하다. 아울러 앞선 연구에서 지적된 바³³⁾와 같이 일의 심리학 이론과 관련하여 북한이주민남성들이 인식하는 ‘괜찮은 일’과 관련된 개인 및 환경 변인들의 검증이 성별로 차별화시켜 검증하거나, 혹은 괜찮은 일 관련 척도를 개발하여 일 선택, 적응 및 유지와 관련한 구체적인 실천적, 정책적 자료의 기초 토대를 마련하는 것이 중요하겠다.

둘째, 괜찮은 일은 개인이 소속된 환경과 문화 혹은 개인의 상황에 따라 그 구성요소와 특성이 상이할 수 있으나(Duglass et al., 2017), 대체로 주관적 만족과 더불어 환경의 경제·구조·관계·물리·환경적 여건이 적정 수준을 충족하는, 즉 수용하거나 받아들일 수 있을 정도의 일을 의미한다. 즉, 좋은 일(good work)과는 구분되는 개념으로 국제노동기구(International Labor Organization, 2012)의 기준에 따르면, 대인관계 및 육체적인 상황 모두 안전한 근무상태, 자유시간과 휴식을 보장하는 근무시간, 가족 및 사회적 가치에 부합하는 조직의 가치, 적절한 보상, 그리고 건강보험이 괜찮은 일의 5가지 특징이다. 하지만, 국가 단위의 의료건강보험이 비교적 안정적인 국내의 경우는 의료보험 외의 복리후생이 괜찮은 일의 속성으로 고려될 필요가 있으며, 학벌과 스펙 경쟁과 더불어 고용불안정성을 안고 있는 국내의 직업시장 특성을 고려하면 가족 및 사회적 가치에 부합하는 조직의 가치가 국내에서도 괜찮은 일의 특성일지는 미지수이다. 이와 더불어, 실제 소속된 국가, 문화, 사회적인 배경 및 직종과 직무 등에 따라 괜찮은 일의 속성이 달라질 수 있으며 객관적인 수

33) 전주람·신윤정, 「북한이주민들이 남한사회에서 직장 유지경험에 대한 질적사례연구」 『통일과 평화』 제11권 (2019), 351~398쪽.

준을 모두 충족시키지 않아도 개인의 일경험을 통한 주관적인 만족 수준에 따라 괜찮은 일로 이해될 수 있다. 즉, 국제노동기구의 괜찮은 일 개념은 여전히 전통적인 직업시장 중심의 관점이라 개인의 일경험이 담기지 못했다는 제한점이 존재한다. 따라서 괜찮은 일의 개념과 조건은 문화마다 상이하며 보다 정교하게 개인의 특성이 고려된 일경험을 포함하는 괜찮은 일의 개념 설정, 표준화된 척도개발 등 보다 진전된 연구의 시도가 필요하겠다.

구체적으로 본 연구 결과를 토대로 생각해보면 북한이주남성들의 경우는 현재 하고 있는 자신의 일을 지속하면서 심리·관계적 및 존재감 확인 등의 욕구가 충족되고 있다고 보고하였고, 이로 인해 일상에 만족하며 현재 하고 있는 일을 괜찮은 일로 지각하고 있었다. 즉 괜찮은 일의 객관적인 요소(안전한 직무환경, 자유시간과 충분한 휴식 보장, 가족과 사회적 가치에 부합하는 기업가치, 일에 대한 적절한 보상, 복리후생 제도)³⁴⁾들이 모두 충족되지 않아도 괜찮은 일이라고 지각하고 있었다. 이에 향후 북한이주남성을 비롯 북한이주민의 일경험에 관한 연구를 수행시, 괜찮은 일의 객관적인 조건 뿐 아니라 주관적인 조건, 즉 개인적 만족을 야기하는 조건 및 주관적으로 보고한 괜찮은 일에 대한 개념 형성에 영향을 미치는 여러 변인에 관해 탐구할 필요가 있겠다. 본 연구에서는 아직 연구의 영역에서 미흡한 북한이주남성의 일 경험이라는 측면에

³⁴⁾ Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R., "The development and initial validation of the Decent Work Scale." *Journal of Counseling Psychology*, vol. 64, (2017), pp. 206-221. Duffy 외(2017)는 ILO에서 제시하는 괜찮은 일 기준을 참고하여 개인의 심리사회적 일경험을 측정하는 괜찮은 일 척도(Decent Work Scale; DWS)를 개발하였다. 괜찮은 일 척도는 5개의 하위척도(총 15문항)로 구성되어 있다. 다섯 개의 하위요인은 '물리적으로나 관계적으로 안전한 직무환경', '자유시간과 충분한 휴식을 보장하는 근무시간', '가족 및 사회적 가치에 부합하는 기업의 가치', '적절한 보상(임금)', '건강보험을 비롯한 복리후생' 제공으로 알려져 있다.

주목했다. 그들의 일의 동기, 제약 조건 및 자본 등을 통합적으로 탐색하고 향후 연구의 방향을 제언하였다는 점에서 의의가 있겠다.

■ 접수: 2021년 10월 31일 / 심사: 2022년 6월 17일 / 게재 확정: 2022년 6월 17일

【참고문헌】

- 권석만, 『긍정심리학: 행복의 과학적 탐구』, 서울: 학지사, 2008.
- 남북하나재단, 『2019 북한이탈주민 정착실태조사』, 서울: 남북하나재단, 2020.
- 방하남, 『고용의 질 : 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』, 서울: 한국노동연구원, 2007.
- 방하남 외, 『한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구』, 서울: 한국노동연구원, 2011.
- 서승희, 『북한이탈주민의 성별에 따른 사회 적응 능력 연구』, 서울: 서울대학교 아시아태평양 교육 연구단, 2002.
- 이종석, 『북한의 역사』, 역사비평사 2011.
- 한국사사전편집회, 『한국 근현대사사전』, 가람기획 2005.
- Ekusabeth Marx, "Breaking though Culture Shock: What you Need to Succeed in International Business," (Nicholas Brealey Publishing, 1999).
- Lent, R. W. Brown, S. D. and Hackett, G, "Social cognitive career Theory," (SanFrancisco; Jossey-Bass, 2002).
- Padgett, D. K. "Qualitative Methods in Social Work Research: Challenges and Rewards," (London: Sage, 2008).
- Seidman, Irving, "Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences," (Teachers College Press: New York, 2013).
- Seligman, M. E, "Positive psychology, positive prevention, and positive therapy." (New York: Oxford University Press, 2002).
- Standing, G, "Work after globalization: Building occupational citizenship," (Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar, 2009).
- Robert K. Yin, "Case Study Research Design and Methods," (Thousand Oaks, CA: Sage, 2014).
- 금명자, 「한국심리학회지의 북한 및 북한이탈주민 관련 연구 동향 : 한국심리학회지 게재논문 분석(2000~2013)」 『한국심리학회지 : 일반』 제34권 2호, 2015,

541~563쪽.

- 김경미·김미영, 「북한이탈 남성주민의 남한 사회에서의 적응경험」 『한국간호과 학회』 제43권 3호, 2013, 431~441쪽.
- 김정은·곽금주·민하영·최지영, 「한국 직장 남성의 중년에 대한 인식」 『인간발 달연구』 제18권 3호, 2011, 135~155쪽.
- 김미령, 「북한이탈 주민들이 인지한 적응의 어려움과 극복자원이 우울성향에 미치는 영향-남성과 여성의 비교」 『정신건강과 사회복지』 제20권 2호, 2013, 95~124쪽.
- 김선화, 「북한이탈주민 취업지원 정책 연구 : 정착 장려금 제도를 중심으로.」 (서울여자대학교 대학원 박사학위논문, 2011).
- 김성연, 「북한이탈 중년남성의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구」 (한국상담대학원대학교 석사학위논문, 2017).
- 김성연·김현주, 「북한이탈 중년남성의 직업적응 경험에 대한 현상학적 연구」 『한국사회복지질적연구』 제13권 1호, 2019, 151~175쪽.
- 김성훈·이운호·최재용, 「북한이탈주민 범죄의 실태와 원인에 대한 이론적 고찰」 『통일과 평화』 제7권 1호, 2015, 49~94쪽.
- 노정화·김현주, 「북한이탈주민의 부부관계 변화과정: 북한이탈여성의 경험을 중심으로」 『한국가족사회복지학회 학술발표논문집』, 2017, 142~144쪽.
- 박은선, 「중년 남성의 나이들에 대한 해석학적 현상학 연구」 (이화여자대학교 심리학과 박사학위논문, 2014).
- 방하남·이상호, 「좋은 일자리의 개념 구성 및 결정요인의 분석」 『한국사회학』 제40권 1호, 2006, 93~128쪽.
- 안연진, 「북한이탈주민가족의 가족문화특성에 관한 질적연구」 (가톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 2002).
- 안진아, 「사회계층 및 학벌에 따른 제약과 관찮은 일간 관계: 일 자유의지와 진로 적응성의 매개효과」 『상담학연구』 제20권 5호, 2019, 133~153쪽.
- 안진아·장애경, 「일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안」 『상담학연구』 제20권 2호, 2019, 207~227쪽.
- 이진석, 「북한이탈주민의 취업지원제도 개선에 관한 연구」 『통일전략』 제20권 3호, 2020, 117~157쪽.
- 이철우, 「북한이탈중년남성의 사회적 자본 형성에 관한 연구」 (북한대학원대학교 박사학위논문, 2013).

전주람 · 신윤정, 「북한이주민들이 남한사회에서 직장 유지경험에 대한 질적사례 연구」 『통일과 평화』 제11권 2호, 2019, 351~398쪽.

조인수, 「북한이탈주민의 직업문화충돌과 직업적응과의 관계 분석」 (경기대학교 대학원 박사학위논문, 2018).

최영아 · 이주용 · 김정규, 「남성북한이탈주민의 초기 심리적 적응수준에 영향을 미치는 요인연구」 『통일정책연구』 제18권 2호, 2009, 215~248쪽.

Downe-Wamboldt, B. "Content Analysis: Method, Applications, and Issues" *Health Care for Women International*, vol. 13, (1992), pp. 313~321.

Duffy, R. D. Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. "The psychology of working theory" *Journal of Counseling Psychology*, vol. 63, (2016), pp. 127~148.

Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. "Examining the Psychology of Working Theory: Decent work among sexual minorities." *Journal of Counseling Psychology*, vol. 64, (2017), pp. 550~559.

Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Hui, K., & Lim, R. H. "Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity." *Journal of Vocational Behavior*, vol. 86, (2015), pp. 77~85.

Navarro, R. L., Flores, L. Y., Lee, H.-S., & Gonzalez, R. "Testing a longitudinal social cognitive model of intended persistence with engineering students across gender and race/ethnicity." *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, (2014), pp. 146~155.

Peterson, C., & Park, N. "Character strengths in organizations." *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, (2006), pp. 1149~1154.

「한국민족문화대백과 홈페이지」(온라인), 2021년 10월 31일,

〈<http://encykorea.aks.ac.kr>〉.

「통일부 홈페이지」(온라인), 2021년 10월 20일, 〈<https://unikorea.go.kr>〉

A Qualitative Case Study on the Work Experiences of North Korean Male Immigrants in their 50s and 60s: Focusing on the Psychology of Working Theory

Jun, Joo-Ram (University of Seoul)

Shin, Yun-Jeong (Seoul National University)

Abstract

The purpose of this study is to explore the work experiences of North Korean male immigrants living in South Korea based on the Psychology of Working Theory (PWT). To this end, four North Korean male immigrants were recruited and individual in-depth interviews were conducted on their work experiences. The contents of the interviews were analyzed by using a qualitative case study methodology. The results are as follows. First, the motives to maintain and continue their work include making for living, taking responsibility as the breadwinner, affirming their sense of presence within social relations, and designing their own future autonomously. Second, the barriers to their job selection and maintenance include microaggression against North Koreans, their own physical and psychological vulnerabilities, and lack of job-related information such as the importance of getting certain certificates or licenses. Lastly, the factors that helped them sustain their work experience include using individual's intrapersonal resources, choosing a career based on past vicarious and direct

work experience, and government subsidies. Followed by the results of this study, its implications, limitations and future direction for follow-up studies on North Korean male immigrants are discussed.

Key words: North Korean Male Immigrants, Job Experience, Work, Psychology of Working Theory, Qualitative Case Study Methodology

전주람 (Jun, Joo-Ram)

성균관대학교에서 가족학(가족관계 및 교육, 가족문화)으로 박사학위를 최종 취득하였다. 서울시립대학교 교육대학원에서 교수학습·상담심리 연구교수로 2017년 7월부터 2019년 6월까지 재직했으며, 현재는 서울시립대학교 교육대학원에서 <부모교육과 가족관계>, <심리검사를 활용한 심리치료>, <심리학의 이해>를 가르치고 있다. 아울러 서울가정법원에 속한 상담위원으로 2014년부터 최근까지 활동 중이며, 2022년부터는 통일부 통일교육위원으로 활동하고 있다. 지속적인 연구 관심사로는 가족관계, 부부회복, 문화갈등, 남북사회문화 등이 있다. 최근 논문과 저서로는 『북한이주여성들의 일경험과 그 의미에 관한 연구: 일의 심리학 이론을 중심으로』(2022), 『절박한 삶』(공저, 2021년 서울대학교 다양성위원회 선정도서)이 있다.

신윤정 (Shin, Yun-Jeong)

서울대학교 교육학과 교육상담전공 부교수로 재직 중이며, 진로상담 및 교육, 직업심리학, 학교상담 및 사회정의옹호 철학에 기반한 상담 개입이 주요 연구 관심사이다. 최근 논문으로는 『종교간 대화 준비도 척도 타당화』(2022), 『북한이주여성들의 일경험과 그 의미에 관한 연구: 일의 심리학 이론을 중심으로』(2022), 및 『Korean College students' attitudes toward disability and inclusive education: Latent profile analysis』(2022)가 있다.