

북한이탈주민의 직업문화충돌과 직업적응에 관한 연구

조인수^{1*}, 손민정², 최정은³

¹한국과학기술연구원, ²상담인적자원개발위원회, ³공공선연구소

A Study on the Vocational Culture Conflicts and Vocational Adaptation of North Korean Defectors

In-Soo Cho^{1*}, Min-Jeong Son², Jeong-Eun Choi³

¹Korea Institute of Science and Technology,

²Counseling Industrial Skills Council, ³Commongood Institute

요약 이 연구는 북한이탈주민이 탈북 후 우리나라에 입국하여 정착하는 과정에서 어떠한 경로로 직업문화충돌을 인식하고 극복하는지, 자신의 진로와 직업생활에 적응하는 형태 등을 분석하였다. 이 연구는 질적연구 중 사례연구방법으로 북한과 우리나라에서 직업경험이 있는 북한이탈주민으로 입국한 지 5년이 경과되고, 직업을 가진 13명을 선정하였다. 면담은 총 5개월(2017. 8.~12.)에 걸쳐 진행하였으며, 반구조화 질문지로 1인당 60~120분에 걸쳐 면담진행 및 녹취, 전사 후 주제를 분석하였다. 주제 분석 결과, 북한에서의 직업환경과 개인의 진로배경, 새로운 삶을 통한 성공요인, 취업을 향해 꾸준히 노력하는 자세, 남한생활 적응의 어려움, 직업안정성을 추구하거나 남한의 문화를 수용하고 진로타협을 표출하였다. 이 연구의 결과, 첫째, 북한과 남한에서 직업을 선택하는 과정이 의존적에서 자율성으로 전환된 환경으로 직업선택 과정에서의 어려움을 겪는다. 둘째, 북한에서 축적된 진로자본을 남한에서 직업시장 진입 시 활용할 수 없고, 의사소통의 어려움, 편견이나 직업정보 부족 등의 애로점을 토로하였다. 셋째, 북한이탈주민의 직업문화충돌에 대한 주요 문제는 이질적 문화에 대한 적응력 부족, 스트레스, 경제력의 소진 등이며, 대처하는 방법은 배타성, 문화학습의 통합 과정을 거친다. 넷째, 북한이탈주민은 직업적응에서 잦은 이직과 진로자본의 지속된 확장의 적응 등 부적응을 보였다. 다섯째, 북한이탈주민은 직업문화충돌을 개인별 특성에 따라 극복하고 적응하려고 하였다.

Abstract This study analyzed how North Korean defectors recognized and overcame conflict in the South Korean job culture during the course of entering and settling into South Korea, and the association between their old career and adaptation within their new careers. The study selected 13 employed participants who entered South Korea more than five years ago and experienced working. Interviews were conducted over the course of five years. The topics were analyzed after performing interviews 60 to 120 minutes long by recording and transcribing the recordings and using semi-structured questionnaires for the 13 people. The results reflected the job environment in North Korea, their career background, factors for a successful new life, their constant efforts for employment, the difficult adaption to South Korean life, pursuing job stability, accepting South Korean culture, and career compromises. The results of this study are as follows. First, they undergo difficulty in the course of selecting jobs due to the converted environment from passivity to autonomy. Second, they cannot use their previous job history and they complained about prejudice and the lack of job information. Third, major problems included their lack of adaptability, stress, and loss of economic power. The study suggests that these North Korean defectors undergo an integrated course of cultural learning. Fourth, they were hardly able to adapt. Fifth, they tried to overcome conflicts of job culture according to their personal characteristics.

Keywords : North Korean Defectors, Vocational Culture Conflict, Vocational Adaptation, Job Satisfaction, Interpersonal Relationship

This manuscript is a condensed, amendment, or supplement form of the Cho In-Soo's doctor's thesis form Kyunggi Univ.

*Corresponding Author : In-Soo-Cho(Korea Institute of Science and Technology)

email: chois8899@hanmail.net

Received August 23, 2019

Revised October 7, 2019

Accepted January 3, 2020

Published January 31, 2020

1. 서론

우리나라는 단일민족으로 5,000년 동안 살아왔으나, 산업인력의 부족으로 1990년대 후반부터 외국인 근로자가 유입되기 시작했고, 이 시기와 맞물려 1990년도 후반부터 한국사회에 대거 고용되고 있는 실정이다.

최근 '북한이탈주민 모자 아사 사건' 발생을 계기로 사각지대에 놓인 북한이탈주민들의 사회복지 문제가 사회적 관심으로 대두되었다. 이에 정부는 '기초생활보장 부양의무자 기준 완화를 검토하겠다'하고, 북한이탈주민 사각지대 발굴과 기관 간의 연계시스템을 점검'하겠다고 밝혔다.

특히 통일부는 북한이탈주민이 한국사회적응 시스템을 충분히 활용하도록 지원하고, 직업훈련을 통해 자립기반 조성 및 자활능력배양이 이루어질 수 있도록 정책을 강화하였다. 이러한 정책과 연계하여 북한이탈주민 정착 지원사무소 하나원은 다양한 직업체험프로그램 운영을 다각화하고, 북한과 남한의 문화 격차를 최소화함으로써 직업적응을 잘할 수 있도록 하는 진로교육에 역점을 두고 있다.

한편, 북한이탈주민은 제일 먼저 남한에 들어와 정착하는 과정에서 남한의 문화와 충돌을 경험한다. 문화충돌은 내부적으로는 이질적 목소리의 억압을, 외부적으로는 타 문화와의 충돌로 나타날 수밖에 없는 과정을 겪고, 극복하며 새로운 문화의 적응양식 등을 학습한다[1].

이러한 관점에서 북한이탈주민에 대한 직업경험과 선택, 진로정체성과 관련된 선행연구에서는 직업을 선택한 이유, 직업경험, 취업, 직업훈련 등에 관한 선행연구와 부적응과 관련한 고용관련 정착지원 정책, 취업과 직장유지를 어렵게 하는 요인 등이 있다. 또 사회적응에 대한 연구로 교육훈련과 취업, 문화변용과 사회적응, 진로정체성에 관한 고찰, 직업흥미 특성, 진로탐색 과정 등을 다룬 연구도 있다. 이와 같은 연구들은 북한이탈주민의 정착지원 방안, 부적응이나 취업부진현상, 정착지원 정책에 대한 구체적 통찰력과 정책적 지침을 제공하는 데는 기여하였다.

그러나 북한이탈주민이 자신의 진로(career)에 대해 남한에서 적응해 가는 과정에서 어떠한 경로로 문화충돌에 대해 인식하고 극복하는지, 직업에 적응해 나가는 단계에 대한 연구는 이루어지지 않았다. 따라서 이 연구에서는 북한주민이 직업문화충돌을 극복하는 형태와 직업생활 적응의 방법은 어떤 것인지에 대해서 분석해 보고자 한다.

이 연구는 북한이탈주민의 안정적 적응인 남한 정착을 돕고 직업문화충돌과 직업적응을 일련의 연속적 과정으로 살펴보고, 북한이탈주민의 직업적응 강화를 위한 기초 자료를 제공하는데 의의가 있다.

2. 이론적 배경

2.1 북한이탈주민

2.1.1 현황

북한이탈주민의 입국 현황을 보면, 2017. 12월 기준 입국자는 3만 1,339명이다. 1994년 이후 증가하여 2001년까지 입국한 북한이탈주민은 총 1,043명이며, 2005년 이후 지속해서 증가세를 유지하였다. 2017년에는 2000년도 초와 비슷한 현황을 보여주는데 이는 여성의 입국비율이 점차 증가하여 2002년을 기점으로 남성을 추월하였으며, 총 입국인원의 71%를 차지하는 것으로 나타났다[2].

북한지역을 탈출한 사람들에 대한 용어는 시기적으로 다르게 불리어 왔다. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」제정 이전에는 1945~1950년 한국전쟁 이전에 남한으로 이주한 사람들은 '월남인, 월남가족'으로 불리었으며, 1951. 1. 한국전쟁으로 대거 월남한 사람들은 통칭 '1.4 후퇴자'로 불리었다[3]. 그 이후는 '월남귀순 용사'라는 당시 이들의 출신 신분을 나타내는 용어가 사용되었다. 귀순이라는 용어는 1962. 4. 제정된 「국가유공자 및 월남 귀순자 특별원호법」에서는 월남 귀순자로 1993. 12.에 제정된 「귀순북한동포보호법」에서는 귀순 북한동포로 정의한 바 있고, 1997년 「북한이탈주민보호 및 정착지원에 관한 법률」이 개정부가 공식적으로 사용하는 용어는 북한이탈주민이 되었다[3].

2.1.2 북한의 직업

북한에서의 직업은 개별적인 노동의 일정한 분야를 맡아서 전문적으로 하는 일과 일의 종류를 뜻하며, 사회적 노동의 일정한 분야를 일컫는다. 따라서 북한에서의 노동은 사회적 의미로만 인정되며, 개인의 선택이 아닌 계획경제 아래에 배치되고 있다. 우리의 직업개념과 비교해 볼 때, 개인의 생계, 생활, 발전이라는 측면은 배제된 채 사회와 국가를 위한 사회적 역할분담이라는 측면에서 직업을 보는 사회 본위적 성격을 지니고 있다[3].

개인 입장의 직업선택은 각자의 자유의사가 아닌, 출

신성분이나 국가에 대한 충성도 또는 토대라고 불리는 가족적 배경이며, 안면관계, 뇌물수수에 따라 이루어진다는 면담결과도 있었다.

북한에서의 직업선택 문제를 「사회주의 노동법」에서는 '모든 근로자의 희망과 재능'에 따라 선택하는 것으로 되어 있지만 실제로는 국가에 대한 충성과 출신성분에 기초한 사회부문별 노동력 배치계획에 따라 대체로 선택이 아닌 배치의 개념으로 이루어지고 있다[3]. 따라서 북한 주민들은 직업선택은 각 개인의 출신 성분과 충성도에 의해 좌우되며 극소수를 제외하고는 '무리배치'를 통해 집단으로 직업이 정해지기도 한다. 또한, 북한인권정보센터의 북한이탈주민 직업실태조사 결과에 따르면 학생, 무직, 주부와 같이 직업을 갖지 않았던 사람들의 비율은 29%였고 직업보유자들 중 노동자, 농장원의 비율은 높으나 사무직과 관리직, 예술인과 체육인, 교원이나 의사 등의 전문직 종사자의 비율은 현저하게 낮았다[4].

2.1.3 북한이탈주민의 직업현황

북한이탈주민 취업자들 대부분의 경우가 일을 하는 이유가 생계 목적이 사실이지만, 직업을 갖고 일을 하는 이유와 목적도 다양하다. 북한이탈주민의 경제활동에 대한 관심이 높아지고 있는 가운데 북한이탈주민이 속해 있는 직업유형을 분류해 보면 서비스 분야 27.3%, 단순 노무 26.9%, 기능원 10.7%, 사무직 8.7%로 절반 이상이 단순 노무 및 서비스 분야에 속해 있는 것을 알 수 있다[5]. 한편, 북한 이탈주민의 안정적인 생활과 경제생활을 위해 가장 큰 문제는 직업이며, 자격증이나 교육경험은 취업에 큰 도움이 되지 않는다고 보았으며[6], 직업훈련이 형식적으로 이루어지고 있다고 보고하여[7], 정부는 북한이탈주민들이 취업을 수월하게 할 수 있도록 개개인의 능력과 적성에 맞는 직업훈련을 받을 수 있도록 지원하고 있다.

북한이탈주민 실태조사에 의하면 고용율의 경우 2011년 49.7%였던 것이 2016년에는 55%로 조금씩 상승하고 있다. 실업률의 경우에는 2011년 12.1%에서 2016년 5.1%로 상당부분 개선되었다. 2017년 북한이탈주민 사회통합조사에서는 직업선택 시 중요원인으로 "수입 37.2%, 안정성 25.2%, 적성/흥미 17%, 발전성/장래성 8.0%, 보람/자아성취 7.0%"로 나타나 다수의 북한이탈주민들이 경제적 상황만을 고려하여 직업을 선택하고 있다는 것을 보여준다[8].

북한이탈주민 취업자들의 구직현황을 보면 '온라인을 통하거나, 구직 신문이나 잡지를 통한 구직'이라는 응답

이 남성 37.4%, 여성 38.7%로 나타났으며, 친구나 동료, 친적을 통한 구직은 남성 17%, 여성 16.7%로 나타났다. '남북하나재단과 하나센터'는 남성 6.4%, 여성 7.4%이다[9]. '고용노동부 고용센터·고용복지플러스센터' 남성 2.5%, 여성 4.9%이며, '민간 취업알선 기관' 이용은 남성 4.2%, 여성 3.0%, '시청·군청·구청의 일자리센터'는 남성은 0.6%, 여성 2.0%, '사회복지기관'은 남성 0.3%, 여성 1.9%이다[9]. 신문이나 잡지, 온라인을 통한 구직활동, 또는 동료나 지인들을 통한 구직활동이 남녀 모두 비슷한 비율을 차지하지만, 반면 공공기관 이용률이 상대적으로 낮아 그만큼 자격을 갖춘 양질의 일자리 진입이 어렵거나 그에 따른 직업 전문성을 갖추지 못한 요인이라고 할 수 있다[9].

2.2 직업문화총론

2.2.1 조직문화

조직문화(organization culture)의 정의는 조직 혹은 조직 구성원들이 환경에 적응하여 성장함에 따라 확립되는 공유된 기본 가정이다[10].

조직문화란 사람들이 어떻게 행동해야 할지 알려주는 규칙체제로서 사람들이 효과적으로 일하도록 조직문화를 잘 결합할 때 조직발전을 이룰 수 있으며, 기업환경의 중요 요소로 기업환경, 가치, 영웅, 의식, 문화적 네트워크, 강한 조직문화는 행동하는 방법에 대해 비공식적으로 알려주고 그들의 행동에 자기존중감을 줌으로써 조직구성원의 행동양식을 인도해 준다고 제기하였다[11].

또한, 조직문화가 조직의 장기적 성과에 중대한 영향을 미칠 수 있고 미래의 조직 성공 또는 실패를 가름하는 중요한 요소가 될 수 있다고 주장한다[12].

2.2.2 문화학습, 문화습득, 문화통합

문화를 특정 집단의 사람들이 함께 만들고 공유하고 물려주는 것이며, 문화를 학습한다는 것은 다른 사람들과 효율적인 대화 및 상호작용을 위해 특정문화와 보편문화의 지식, 기술 그리고 태도를 형성하는 과정이라 하였다[13]. 또한, 초기 문화학습의 개념적 모델은 앞서 문화의 종류에서 문화의 외면적인 면에 초점을 맞추어 문화를 비교적 변하지 않고 정적인 실체로 보았다[14].

문화습득의 개념은 초기의 모델과 비교하여 특정문화로부터 보편문화, 절대문화에서 다양한 문화, 특정 언어 문화에서 총체적인 언어의 문화 문화편견에서 문화 일반화, 문화절대성에서 문화다양성, 문화를 언어와의 분리에서 언어와의 통합으로 관점의 이동을 그 특징으로 한다[15].

문화통합은 다양한 하위문화들을 인정과 수용으로 우리에게 필요한 것은 다양성의 이해와 문화적 상대주의의 강제되어야 한다. 따라서 남북한이 문화통합을 논의하거나 민족문화의 동질성을 논의하기 위해서는 우선적으로 남한의 '한국문화'와 북한의 '조선문화'가 남북으로 분단되어 공존하고 있다는 사실을 인정해야 한다는 의미이다 [16].

2.2.3 문화충돌

문화충돌은 상이한 가치나 정치체제가 서로 맞서서 접촉과 교류가 완벽하게 차단된 채 자신의 가치나 정치체제가 강요된 상황에서 생활한 두 문화가 접촉하면서 나타나는 사회 심리적 현상으로 나타난다. 문화충돌은 '문화적 차이에서 오는 감정적 문제, 인지적 갈등과정'이라고 정의하며, 일상생활 속에서도 사람들이 어느 정도 겪을 수 있는 것이 문화충돌이다[17].

또한, 사람들이 새로운 문화에서 일할 때 다양한 경험을 할 수 있다고 하였다. 무엇을 해야 할지에 대한 혼란, 좌절감, 부적절한 사회적 행동, 공동 사업자에 다가가지 못하고 일을 성사시키지 못함, 고립감, 우울함 등과 같은 기대하지 않는 일들이 발생할 수 있다[18]. 새로운 문화에 대한 이러한 경험은 적응과정을 거쳐 빨리 해소될 수 있다고 생각하지만 사실은 효과적인 대책이 없을 때 오래 유지되어 불쾌감이 깊어질 수도 있다.

2.2.4 직업문화충돌

직업문화충돌은 직업과 문화충돌의 합성어이다. 직업이란 재화와 용역을 생산하기 위하여 수행되는 일의 체계 내에서 특정한 한 단위로서 한 사람이 수행하는 임무와 작업으로 이루어진다[19].

직업은 생계의 유지와 사회적 역할분담 및 자기실현을 목표로 하는 어느 정도의 계속적 노동이나 일을 일컬으며, 어떠한 일을 하든지 자기가 하는 일에 전력을 다하는 것이 하늘의 뜻을 따르는 것으로 생각하는 천직관(天職觀)에 그 의미를 두고 있다[20].

문화충돌을 새로운 문화 환경에서 필요한 기능이나 지식을 갖지 못할 때 경험한 좌절감이라 하였고, 문화충돌 발생의 원인도 언급하였다. 언어, 사회관계, 습관, 건강 등은 문화 충돌을 일으킬 수 있는 요소다. 또한, 사람들이 새로운 문화 환경에 들어가 가시적인 차이(복장, 음식 등)뿐만 아니라 깊이 있는 차이(가치관, 사고방식, 습관)가 더 많다[21].

이러한 초기의 논의들은 직업가치나 태도 등이 새로운 환경에서 거주지와 생업을 찾는 물질적 차원의 적응과 현지 언어와 문화를 학습하는 정신적 차원의 적응을 수반하며, 문화충돌은 이주민의 생활과 의식은 사회적응과 문화변용의 반복된 과정이며 그 결과이다[22].

따라서 이 연구에서는 한 개인이 새로운 문화권에서 언어나 조직문화, 사회관습 등의 차이로 직업을 선택할 때 발생하는 경제적 보상, 자기실현 측면에서의 갈등으로 빚어지는 각각의 직업적 충돌을 직업문화충돌로 기술하였다.

2.3 직업적응

직업적응은 개인에게 주어진 작업환경에서 관계를 유지하고 원하는 바를 이루려는 지속적이고 유기적인 과정을 말한다. 즉, 심리학적 측면에서 근로자가 주어진 작업환경에서 직업적응을 위하여 자기의 욕구를 충족시키고 맡은 바 임무를 수행하는 과정으로 역할기대, 인간관계, 개인적 욕구, 지역사회 측면에서 느끼는 만족의 정도이다. 따라서 직업적응은 직업준비의 과정으로 직업에 대한 의미, 가치, 요구 등을 학습하고, 직업태도, 성격, 행동 등을 수정 개발하여, 작업환경에서 관계 유지 및 원하는 것을 성취하기 위한 지속적인 활동 과정으로 직업발달 수준을 높이는 데 필요한 기능을 개발하는 과정으로 볼 수 있다[23].

Dawis와 Lofquist(1984), Weiss(1968)는 직업적응을 개인의 욕구 및 능력과 환경의 요구조건을 연결해 직무만족, 직업유지 등으로 설명하며, 개인의 욕구, 환경의 요구, 강화요인 간 관계 속에서 환경의 강화요인에 의해 개인의 욕구가 충족되고, 환경의 요구조건에 개인의 능력이나 기술이 충족되면 적응이 가능하다[24].

이러한 과정에서 개인은 직장 환경에서 필요로 하는 능력과 특정 기술을 갖추고, 직장에서는 지위, 임금, 대인관계와 같은 특정한 보상물을 제공한다. 즉, 근로자 개인이 작업환경 속에서 만족을 느낀다면 현재 상황을 유지하고자 하겠지만, 사회적, 환경적 지원과 지지가 없다면 만족을 느끼지 못하고 다른 곳으로 이직을 생각하게 된다[24].

2.4 선행연구 분석

2.4.1 북한이탈주민의 직업

북한이탈주민 연구는 북한이탈주민의 탈북현상이 증가하기 시작한 1990년대 중반 이후부터 시작되었다. 북

한이탈주민의 입국 후 국내에서의 적응과정과 문제, 탈북 과정과 제3국에서의 체류과정의 실태, 남한주민과의 관계 등에 관한 연구들로 시작되었다. 이들의 경제활동이 높아지고 있는 가운데 직업경험 관련 연구는 북한이탈주민이 일을 하는 목적과 직업을 가진 이유에 대해 관심을 가질 필요가 있다. 북한이탈주민 대부분의 경우 호구지책인 생계를 목적으로 일을 하고 있지만, 그 외에도 일하는 이유와 목적은 매우 다양하다.

2.4.2 직업문화충돌

북한이탈주민에 있어서 문화충돌은 남한사회에서 접하는 새로운 광경, 소리, 맛 등을 환상적으로 받아들이며 꿈꾸며 남한사회의 부정적인 측면을 인식하지 못하는 특징이 있다. 적응단계에서 남한사회의 부정적인 부분을 인식하고 적응하려는 과정과 회복단계를 접하며 그 문화에 필요한 단계를 거치며 적응해 나간다.

한국사회에서 문화충돌은 적응을 위한 과정이지만 문화적으로 이질감을 가진 개인들에게는 매우 심각하게 여겨지기도 한다. 이들은 자신이 태어나고 자란 지역을 떠나 그동안 배우고 익힌 문화적 가치관과는 매우 다른 장소로 이동함으로써 새로운 생활환경에 처하기 때문이다[25].

북한이탈주민의 직업문화충돌 구성요소를 보면, 자율성, 배타성, 문화학습·통합으로 자율성은 자신의 규칙이나 법칙을 따르는 것으로 자기통제나 결정을 의미[26], 스스로 결정하는 것이나 스스로 선택하고 결정하는 것에 있어서 판단과 결정 과정이 이성애 의해 결정된다는 것이다. 또한, 스스로 결정하는 경우 자기 마음대로 아무렇게 결정하는 것이 아니라 지적이고 합리적인 사고와 올바른 가치판단에 의해 결정해야 하는 것으로 자기통제가 수반, 책임이 수반되지 않는 행동은 자율적 행위로서 타당성이 없는 것, 자율성은 개인의 맥락이 핵심적이지만 특정 대상들과의 상호작용을 통해 얻는다[27].

배타성은 내집단 구성원들끼리만이 함께 하는 폐쇄적인 인간관계를 주로 하면서 외부집단과의 관계를 꺼리게 되는 것[28], 한국인에게 연고를 중심으로 하는 공동체는 구성원들에게 단결력과 심리적 안정감을 주지만 공동체 외부에는 폐쇄성을 지니면서 한국사회에 심각한 병리현상을 초래하고 있다[28].

2.4.3 직업적응

북한이탈주민의 직업적응에 관련하여 다루어진 연구는 직업훈련 및 교육프로그램, 대인관계 및 사회적지지, 직업의식 및 직업가치, 월수입 및 물질적지지, 진로장벽, 자기 효능감 및 적응유연성, 체류 기간에 따른 변화, 취업장려금 제도 등이 있다[29]. 직업훈련 및 교육훈련프로그램을 통한 직업적응은 실제 취업 여부와 관계가 적으며, 남자의 경우 주로 공업 기술, 중장비 과목을 수강하였으며, 여성은 회계, 요리, 미용, 요양보호사 등 상대적으로 질 낮은 일자리에 진입하였다. 북한이탈주민을 위한 직업교육훈련이 수당과 장려금 수급을 통해 임시방편적 생계를 위해 배우는 시간이었으며, 체제와 이념이 다른 체제에서 살아온 그들에게 남한사회의 사회문화적응을 위한 교육과 직업훈련 방안이 필요하다[30].

3. 연구방법

3.1 연구 설계

이 연구는 질적연구 중 사례연구방법으로 심층면담을 통해 실시하였다. 면담은 참여자의 적극적인 협조와 쌍방향 의사소통이 가능하며, 개별화된 방법으로 좋은 자료 획득이 가능하다.

사례연구는 시간의 경과에 따라 하나의 경계를 가진 체계를 탐색하고 다양한 정보원천들을 포함한 깊이 있는 자료를 수집하여 사례에 대해 기술을 하는 것이라 정의된다[31].

이 연구의 연구방법은 귀납적으로 구성해 가는 델파이 기법으로 질적 분석방법을 사용하였다. 반구조화된 12개의 항목이 도출되는 개념도는 Table 1.과 같으며, 문장이나 문맥에서 의미를 부여하고 면담이나 문헌 분석, 현상을 관찰하는 등 방대한 자료를 통하여 설명, 해석하는 주관적 연구방법이다.

이를 바탕으로 질문지 작성을 위하여 5명의 대표집단과 유사한 참여자를 선정하여 1인당 60분~120분에 걸쳐 면담 후 진술문을 분석하여 반구조화 된 질문지를 만들었다. 선행연구를 바탕으로 작성된 반구조화 질문지로 1차면담을 진행하였다. 사전검사의 대표집단과는 자연스러운 면담을 위하여 사전에 전화나 문자 메시지로 친숙도를 높였다.

Table 1. Conceptual diagram of research promotion

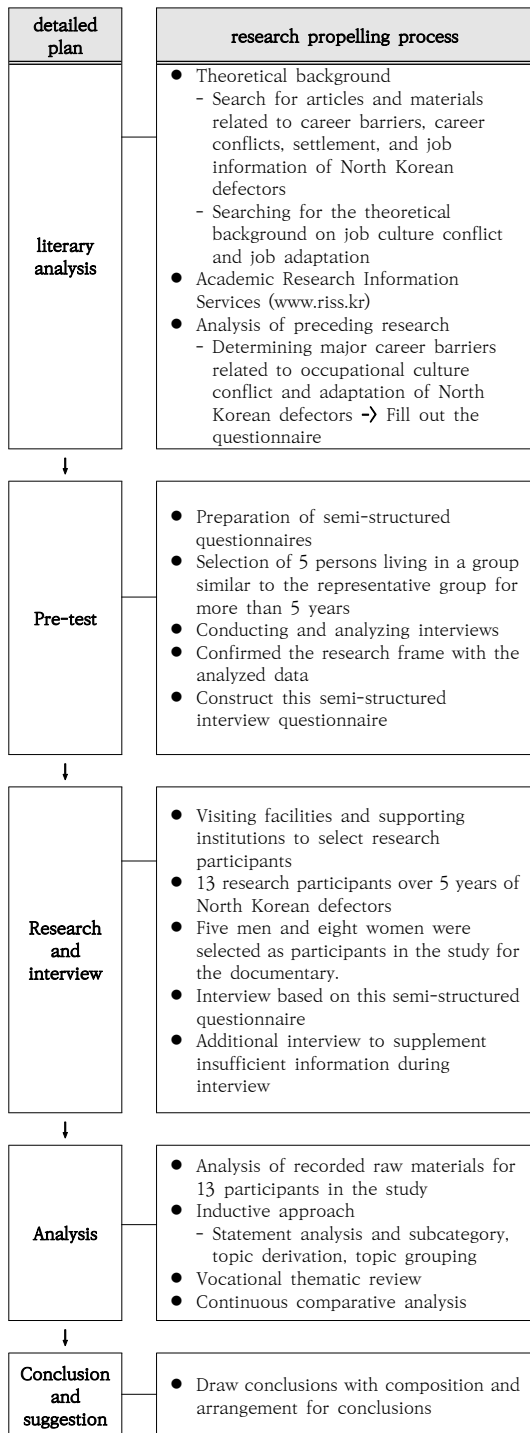


Table 2. General information of participants

No	Gender	Entry year	Age	Current education	Pre-entry occupation	Current job
1	F	2007	45	G	Railway announcement	Welfare center
2	F	2003	57	C	Air Force	Cleaning service
3	F	2013	38	G	Teacher	Teacher
4	F	2008	46	G	Post office clerk	Counselor
5	F	2005	59	C	Fppd establishment	Dining room management
6	F	2003	55	C	Air Force	Dining room management
7	F	2011	46	G	Chief of the book	Counselor
8	F	2007	55	G	Trader	Federation
9	M	2005	58	H	Army service	Vehicles driving
10	M	2005	51	H	Railway landline	Manufacturing job
11	M	2007	51	H	Coal mine	Manufacturing job
12	M	2008	41	H	Storm troops	Manufacturing job
13	M	2004	53	C	Trading Company	Self employment

주: Current education (G: Graduate School, C: College graduation, H: High school graduate)

또한, 연구결과의 신뢰성 확보를 위한 동료 연구자 감사(peer review)를 직접심리 전공교수 1인, 질적연구 경험이 있는 박사 2인에게 자문을 구하였고, 그 과정을 통해 타당도를 검토 받고, 내용을 수정 및 보완하였다.

3.2 연구대상

이 연구에서는 연구의 특성상 연구의 넓이와 깊이를 동시에 확보하기 위해 13명의 연구참여자를 확보하였다.

이 연구의 연구참여자는 눈덩이 표집방법 및 의도적 표집방법으로 북한을 떠나 남한에 입국하여 하나원 교육을 수료하고, 스스로 경제활동을 시작한 성인으로, 자신이 경험한 북한에서의 직업과 남한의 직업세계에 대하여 풍부한 자료를 제공 해 줄 수 있는 사람으로 기준을 정하였다.

연구참여자 선정기준은 질적연구의 표본 추출을 위해서 연구주제에 대한 가장 좋은 정보를 제공해 줄 수 있는 연구참여자를 선택하는 '적절성'과 연구 현상에 대한 충분하고 풍부한 설명을 위한 자료가 포화상태에 이를 때까지 수집해야 하는 '충분성'의 기준이 충족되어야 한다 [32].

이 연구는 '충분성'과 '적절성' 기준을 충족시키기 위하여 첫째, 남한에 입국한 지 5년이 경과되었으며, 계속하

여 한국에 살고 있는 성인, 둘째, 북한에서 직업경험이 있었고, 현재 직업생활을 하고 있는 자, 셋째, 남녀 구분 없이, 연구목적에 따라 충분한 기술이 가능하며, 마지막으로 자신의 경험을 연구자와 나누려는 의지를 가진 자로 정하였다. 남녀의 비율은 대한민국 입국인원 남녀의 비율 [2]을 고려하여 남성 5명, 여성 8명으로 하였으며 연구참여자의 일반적 특성은 Table 2.와 같다.

3.3 분석방법

이 연구는 2017년 8월부터 12월까지 5개월 걸쳐 면담을 통해 수집한 13명의 진술문을 녹취 및 전사하여 주제어를 분석하였다. 수집된 내용은 음성녹음 1,625분 분량이며, 전사분량은 A4용지 기준으로 1인당 38~89쪽으로 연구참여자 13명의 전체 전사분량은 760쪽에 이른다.

면담진행시 오류를 제거하기 위해 사전검사를 하였고, 면담과정에서 보완해야 할 문항에 대해연구주제를 포괄적으로 다룰 수 있도록 특성과 반응 등에 따라 질문을 추가하거나 수정하였다. 본 면담에서는 Table 3.과 같이 반구조화한 질문지를 사용하였다.

Table 3. Questions of job-culture breakdown and job adaptation process

Step	list of questions
Personal information	Sex, Age, Education, Marital Status, Entry Year, Working Period, Income level, South Korea residence period
	1. How did you feel when you were looking for a job in South Korea?
	2. What was the difficulty in choosing a job or a work-place?
	3. Where did you find information about your job or job?
	4. What was the difference between South and North Korean occupational ethics?
	5. What was the most difficult part of working in South Korea?
	6. Are you satisfied with your career? What parts are you satisfied with?
	7. What are the requirements for working life in South Korea?
	8. What is your job ethics in South Korea?
	9. How did you overcome the difficulties of clashes in your job culture?
	10. Are you satisfied with your current job? What parts are you satisfied with?
	11. What do you most want to know about South Korea's job?
	12. What is your future career plan?
Discussion ends	After that, it ends with inquiry about whether it is possible to make a wired inquiry and a thank you.

면담은 연구참여자의 주거지 부근 스타디움 또는 연구참여자의 집과 공개되지 않은 장소에서 1:1 면담으로 진행하였다. 반구조화 질문지로 면담과정을 구조화하고 1인당 60~120분에 걸쳐 면담하였다. 면담시 맥락상 중요한 의미의 진술이나 분위기, 표정, 태도 등 비언어적 표현은 별도 메모하였다.

연구참여자가 진술한 언어 그대로 녹취된 내용을 기록하였고, 수집된 자료는 면담이 끝난 뒤 바로 전사를 시작 및 녹음내용을 반복적으로 청취하며, 비교·분석 하였다.

주된 주제어 분석방법은 출단위 분석방법으로 요약 내용과 하위범주 등을 서로 유사한 내용을 중심으로 여러

Table 4. Quantitative Statistics for 12 Items

Area	Concept	Meaning unit
North Korean Defectors	Realistic state	Sex, age, education, marital status, entry year, working period, income level, South Korea residence period
	an invisible thing	an unobtrusive feeling, an unobservable indicator, difficulty in choosing a profession.
Vocational Culture Conflicts	Adapt to change	Self-choice in a satisfying life in South Korea, change in quality of life, strengthen one's capacity
	Occupational culture	Changes in Thinking in the Environment and the Newly Meeting Environment, It's a changeable environment, Abandon the past that cannot be reversed, distorted belief, Passive career choice, career choice limit, Career nothingness plan, Expectations proportional disappointment, Leaving the job market
	heterogeneity	
Job adaptation	Cultural learning and integration	How to get job information and find a job, Invisible conflict, Accepting, Environments that depend on the outcome of your efforts, Quality of life in South Korea better than in the past, Adapting to institutional changes
	Career choice	
	Take advantage of your own abilities	Human Capital Strengthening, Maintaining support system, Vocational training, Get a certificate, Maintain your studies by going to university
	Career Capital	
Job adaptation	Job satisfaction	Work ethic in South Korea, Horizontal relationships, Fair compensation system, Career achievement, Confidence, Economic independence
	human relationship	The most difficult thing at work, Influence of people around me
	Career Barrier	Psychological exhaustion, Health conditions, Psychological exhaustion, Health conditions, Job Abandonment Psychology, Misfit, Difficulty collecting job information, Difficulty collecting job information, Absence of career capital, Loss of competence, Identity confusion

번 읽으며 직업문화충돌, 직업적응 간의 관계를 비교하고, 주제어들의 공통점과 연관성을 찾는 작업을 반복하였다. 면담 시 연구 참여자의 표정들을 떠올리며 연상되는 짧은 문장이나 생각, 개념들을 메모하였고, 주제어를 도출할 때는 요약과 하위범주를 꼼꼼하게 작성하였고, 진술된 문장들을 텍스트로 분리해 가며 12개 항목에 대한 핵심의미와 구조를 Table 4와 같이 파악하였다.

분석의 신뢰성과 타당성 확보를 위해 첫째, 자료의 주관적 판단과 해석을 최소화 하였다. 둘째, 참여자 확인 및 외부 감사 과정을 거쳤다. 또한 연구의 윤리적 고려를 위해 연구 참여자에게 연구 목적과 정보를 미리 제공하고 비밀보장에 대해 익명으로 처리할 것을 약속하고 연구 참여 동의서를 제출 받았다.

이 연구는 면담과정을 통해 수집된 각 사례를 개별적으로 분석하는 것이 적합하였기에 질적연구 중 사례연구 방법을 채택하였다. 특히 사례연구는 현상을 현실적인 맥락에서 조사하는 경험적 탐구로, 현상과 맥락의 경계가 명확하게 구분되지 않을 때 유용하게 사용할 수 있고, 다양한 증거를 이용하는 탐구방법이므로 이 연구에 적합한 접근으로 판단하였다[33].

4. 연구결과

4.1 북한의 직업환경

이 연구는 북한이탈주민의 북한 직업환경과 연관된 주제어로 분류된 주제어는 북한에서의 일 경험, 자신의 정체성 등으로 우리나라에 입국 전 환경과 자신이 가지고 있던 가치, 정체성 등을 볼 수 있었다. 전체 주제 분석 결과는 Table 5와 같다.

연구 참여자들의 공통적인 특징은 장기적 안목으로 자신의 진로자본의 확장을 위해 꾸준히 노력하였다는 점이며, 차이점은 자격증 취득, 학업참여 등 계획된 진로자본을 취득한 경우와 그렇지 못한 경우에 직업적응에서 차이를 보였다는 점이다.

4.1.1 북한에서의 일 경험

북한에서는 대학졸업과 동시에 직업 활동에 참여한다. 본인의 의지와는 무관한 진로의사결정 체계 하에서 국가에서 지정하는 대로 일자리를 배치 받는다. 한 독립된 개인으로서 어떠한 마음으로 직업을 대해야하는지에 대한 생각을 정립해 볼 기회가 부족하다[5]. 또한, 졸업한 전공으로 멀리 발령이 나기도 하지만 [사례4, 7]은 원하는 곳

Table 5. Subject analysis results

Sub ject	Sub category	Central concept	Case
North Korea's working environment	Work experience	Under the influence of parents, Worked as a bunch, Move up to the same job, Popular Occupation, Job placement complaints, Working hours, Salary, Discontinued job readiness for military service, No freedom of choice	3,4,5,7,8,9, 10,11, 12,13
	One's own identity	North Korean separatists, Pride and joy	1,6,7,8,9
Vocational Culture Conflicts	Autonomy	Careers in South Korea are chosen according to their abilities and tastes, Self-directed professional life	2,3,5,9, 13
	Exclusion	Experience of iscrimination and exclusion, Invisible inside, Potential exclusion	1,5,10, 13
	Cultural learning, integration	Professional Ethics, The pay gap is a fair distribution, Basic Recipients, Retirement Preparation, Volunteer, Accomplished, Job selection freedom	1,2,3,4,5, 7,8,9,10, 12,13
Job adaptation	Career Capital	Knowledge and skills, Get a certificate, Graduate admissions	1,2,3,4, 6,9
	Job satisfaction	Self-directed, Hope, Interest and aptitude	1,3,6,9, 11
	human relationship	Mentor, Job adaptation, Positive impact	1,3,6,7
	Career Barrier	Failure to acquire skills, The efforts of the South Koreans, Rejected by prejudice, Loss of health	1,2,3,4,5 7,9,10, 11,12,13

에서 직업을 갖기 위해 부모의 영향력이 행사된 사례이다.

북한은 무조건 배치하잖아요. 부모님 뺨이 있으면 거기로 안 갈수도 있어요. 부모님 뺨이 있단가. 돈이 좀 있으면 가능해요. [사례4]

사실 사범대학을 나오면 교원이 되거든요. 고등중학교 교원이나 대학교 교수를 해야 되는데 우리 아버지가 교원은 너무 힘들니까. 아이들이랑 부대끼는 힘들었고, 저희 아버지가 그 높은 곳에 있었어요. [사례7]

북한에서는 여성도 경제활동여성에 활발하게 참여한다. '전 인민의 노동계급화'의 가장 중요한 목적 중, 여성의 노동계급화 전략과 각종 근로단체를 통한 전 인민의

노동조직화에서도 증명된다[34]. [사례5]는 무리배치를 한꺼번에 받아서 많은 사람이 함께 직업생활을 하였고, 다양한 경로를 통해 무역업을 한 ([사례8] 참조) 등이 있었다.

학교에서 졸업할 때 한 학급에서 몇 명이라는 게 있는데 그걸 광산이면 광산으로 무리배치 하거든요. 그런데 저는 어머니 혼자서 계셔서 우리 고장애다가 떨귀 놔 줘서 직업을 찾은 게 양정사업소예요. 거기 가라고 해서 거기서 일했죠. [사례5]

북한에서는 무역상을 했죠. 중국에 나가는 사람들의 물건을 대 주는 역할을 계속 했어요. 약초라든가 광물이라든가. 기차 뺑통 안에다 중국 돈 한 3~40만원 어치 물건을. . 3, 40만원이 여긴 억 단위죠. [사례8]

북한의 인기직업은 러시아나 중국과 교류를 할 수 있는 무역업이 인기직업으로 꼽힌다. 조선노동당 시당 소속으로 다른 나라의 생필품과 북한의 물자를 교환해 오는 일을 하기도 한다. 무역실무자, 외국인대상 백화점판매원 및 식당접객원 등 북한의 개방화에 맞물려 부수입을 기대할 수 있는 직업은 전망의 대상이다[34]. 이들은 무역 일꾼으로 불리기도 하는데 국경 근처를 오가며 새로운 문물을 받아들이고 외화를 벌 기회도 있고([사례9, 13] 참조), 이러한 사실은 보편적으로 알려진 사실이며, 중국에서 직업을 가질 기회도 있었다.

여기로 말하면 무역업인데 외화별이사업소라는 걸 들어 보셨는지 몰라. 생활이 곤란해지고 하니까 중국을 많이 다니게 된 거죠. [사례9]

외화별이. 당의 소속으로 석탄하고 해산물 팔아가지고 차하고 화물차, 생필품을 많이 들여왔거든요. [사례13]

북한에서의 직업은 국가에서 배치하는 것에 따라야 하는 실정이므로, [사례11]은 자신에게 배치된 직업에 불만을 지녔고, 다양한 방법을 통해서 이직을 통한 원하는 바를 이루고자 했으나 북한 구조상, '하나는 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여'라는 집단주의 원칙에서 노동의 목적은 사회와 인민집단의 목적과 이익을 위한 것이어야 한다[34]. 따라서 개인의 선택은 여의치 않았으며, 노동의 의무와 관련하여 당의 배치에 따라 일을 하므로([사례12] 참조), 이들에게는 직업선택의 자유가 없었다.

북한에서는 10년쯤 탄광 일을 했어요. 원해서 한 건 아니죠. 군대에서 제대되면서 집단적으로 배치 됐어요. 백도 없고, 운도 나빠서. 백이 있으면 좋은 곳으로 배치 받고... 중간에도 백고 막 이리지만 포기하고 그냥 살았죠. [사례11]

저기도 뭐 한 달에 얼마라는 여기로 말하면 월급이라는 건 있지만 우린 그런 건 없어요. 식량을 그냥 좀 배급을 주니까 다닌 거죠. [사례12]

북한은 취업을 중요하게 생각하지 않는다. 자기의 의사와 관계없이 직업을 배치 받는다는 단점은 있지만 경쟁사회가 아니기 때문에 취업이 안 된다는 걱정은 하지 않는 것으로 북한주민들은 '직업을 선택한다'는 말보다 '직장을 배치 받는다'는 말을 사용한다고 하는데, 이것은 직업선택의 주체가 개인 자신이 아니고 타인이라는 것을 의미한다[34]. 따라서 북한에서는 취업에 대한 어려움을 느끼지 않는다. 우리나라는 개인의 능력이 증시되지만 북한은 개인의 능력, 적성보다는 부모의 직업 즉, 토대에 따라 직업이 결정되고, 사회적 출신성분 등이 중요시되고 있다. [사례3, 7]은 이러한 구조 속에서 직업을 통한 자기 성취에 어려움이 있었다.

북한은 경쟁사회가 아니어서 공부와 관계없이 모두 발령이 나거든요. 어디든지 일을 할 수 있기 때문에 취업에 대해서 걱정을 안 해요. 좋은데 배치해달라고 그 뒷공작으로 뇌물을 많이 받거든요. [사례3]

제 꿈은 량강도 김정일의 고향집 강사였어요. 그런데 거기가 백두산 산골에 있잖아요. 우리 아버지가 거기 있다가 무슨 일이 생기면 꼭 짚 못하고 죽는다고. 안 된다고 해서 못 갔어요. 저는 고향집 강사를 하고 싶었어요. [사례7]

4.1.2 자신의 정체성

탈북의 어려움을 극복하고 남한으로 입국했기 때문에 북한이탈주민은 탈북자들의 정착을 돕고, 버팀목이 되는 것에 누구보다도 보람과 자부심을 느끼고 있다. 북한이탈주민은 북한 사회 내에서 살아가는 동안 형성된 가족의 특성, 행동양식, 가치관 태도 등을 그대로 간직한 채 남한 사회에 이주해 온 사람들이며, 이들은 남한에서 새로운 사회화를 경험하고 남한사회에 적응해 간다고 하였고 [35], 북한에서 형성하였던 가치관과 남한의 가치관의 혼동으로 뿌리가 흔들림을 느끼며 뿌리의 상실감을 느끼기

도 한다고 하였다[36]. 이와 같은 북한이탈주민[사례1, 6, 7]들은, 북한에서 가지고 있던 사회적 관계망 상실을 극복 해 내고 남한 생활에 적응하려고 노력하였고, 다른 탈주민이 자신의 도움으로 빨리 남한생활에 정착을 하길 바라는 마음을 나타냈다.

한국에 와서 북한사람들을 교육을 시키는 데에 새로운 비전을 가지고 큰 의미를 두었으면 좋겠어요. [사례1]

비영리법인하고 복지법인을 가지고 정부에서 예비 사회적 기업을 만들어 준 때가 있어요. 내가 한 60명을만두 공장, 예술단을 만들어 가지고 운영했죠. 남한사람 40프로 북한사람 60프로... [사례6]

북한에서도 노력은 했지만, 오직 저 개인을 위한 거니까 가치 없이 그냥 혼자 잘 먹고 잘살려고 불법을 하고 근데 여기서는 내가 내 삶이 의미를 찾으며 삶을 사는 거 같아서. [사례7]

4.2 직업문화충돌

4.2.1 자율성

자율성은 스스로 선택하고 결정하며, 지적이고 올바른 가치판단과 합리적인 사고에 의하여야 한다. 북한에서의 직업경험은 자신들의 꿈과는 무관한 직업현장에 배치되어 의욕은 떨어졌고, 하루하루를 보내는 식이었다. 당장 북한 내부적으로 보급이 끊기다보니 직장에는 형식적으로 출근 도장만 찍고, 각자 생계를 위해 부업을 하는 경우가 많다[5]. 반면, 남한의 직업은 자기의 취향과 능력에 따라 선택한다([사례2, 3, 5] 참조).

남한 근로자들은 버는 것만큼 가져가는데 북한은 그계 없잖아요. 하루 딱 12시간 하면 딱 끝나고 그저 또 다른 일을 할 수 있고 다르죠. [사례2]

북한에 있을 때는 무의식적으로 배치해 주는 대로 일을 했잖아요. 그런데 여기는 내가 고를 수가 있어요. 아무래도 다르지요 근본적으로... [사례3]

우리가 여기 남한에 나오니까 자유롭잖아요. 그니까 내가 일을 하거나 안하거나 누가 나를 일하라고 통제하는 사람도, 공부하라고 시키는 사람도 없고, 누가 나를 '어떻게 살아라.'고 끌어주는 사람도 없어요. [사례5]

북한이탈주민은 배치에 따른 직업생활과 달리 남한에

와서 자기 주도적으로 직업을 선택하는 일이 다름을 인지하였다. [사례3]은 우리나라는 장점과 단점을 파악하여 북한과는 달리 스스로 자신의 진로를 선택하였고, [사례9]는 퇴직 후 소장에게서 재출근 하라고 부름을 받았지만 자신의 의지대로 가지 않았다. 자신의 진로선택에 있어 개인이 스스로 자기결정과 자기책임을 지는 권리를 행사하고, 자기통제가 수반되어야 한다[26]. 이와 같이 북한이탈주민 일부는 남한에서 자율적으로 자신의 진로를 선택하는 모습을 발견하였다.

한국에 오면 선택의 폭이 넓고, 저도 4년 동안에 직업을 세 번을 바꿨잖아요. 하고 싶은 일도 많고 또 그렇게 할 수 있는 조건도 되고, 노력도 하게 되고 해서 장단점이 다 있죠. [사례3]

거기 사람들은 내가 일하는 거 보고 상당히 마음에 들었나 봐요. 근데 그분들도 옆에 회사에서 일하다가이쪽에서 일하니까 배 아프겠지요. 다시 오라든지 어렵다니 하는데 앞으로 어떤 사람들하고 해도 그렇게 하면 안 된다고 말했어요. [사례9]

4.2.2 배타성

북한에서의 직업경험은 조직 내에서 서로 협력보다는 감시하는 체제에 익숙해 있었다. 한국사회에서는 북한이탈주민에 대한 동질감과 이질감, 처우에서 특수성과 보편성, 방향에서 인도적 견해와 냉소적 견해의 대립의 양립적으로 존재한다[37]. [사례10, 13]은 북한이탈주민이라는 이유로 직장에서 차별과 따돌림을 경험하였고, 자신의 조직 상사의 태도와 속을 내 보이지 않는 모습에서 어려움을 겪기도 하였다. 이는 우리나라에 와서 남한주민들과 생활하면서 잠재된 배타적 성향이 표현된 것이라 할 수 있다.

북한사람이라 만만히 보고 휴일에도 월급제 체계에서 일을 시킨다. 외국인 노동자보다 못한 대우를 해? '아, 이것 봐라.' 뭐 북한사람이라고 우습게보네. [사례10]

그분은 대화를 하다가 마음에 안 들면 그냥 얘기를 안 해버려요. 얘기를 해줬으면 내가 더 빨랐을 텐데. 그래서 눈치도 빨라졌는지도 모르고. [사례13]

북한의 사회주의 체제 환경에서 오랫동안 생활한 북한이탈주민들이 중요하게 생각하는 것은 '수입'이다. 일선 현장에서도 취업 전문상담사로서 가장 많이 물어보는 부

분은 근무시간, 직원복지, 보람과 의미도 아닌 월급이 어느 정도인지에 대한 관심이 높았다[5]. 이런 상황에서 [사례5, 10]의 경우, 자본주의의 경제력의 중요성을 깨닫게 되었다.

대한민국은 열심히만 하면 다 내 것이 되는데. 내가 노력한 만큼 노력의 대가가 차려지는데 왜 안 좋겠어요. 이래서 자본주의가 좋구나. [사례5]

1년 정도 쯤 지나 사람들하고 대상도 하고 일하고 하면서 좀 스트레스도 받고 어 글치 않네. 살기가? 좀 그래도 별게 되면 제겨되는 세상이나깐 돈 버는 재미로 지금 까지 오게 된 거죠. [사례10]

4.2.3 문화학습·통합

북한에서는 직업윤리는 존재하지 않았으며, 노동자들은 물론 관리자들에게도 제대로 된 급여가 지급되지 않기 때문에 뇌물이 횡행하기도 하였다. [사례8, 12]는 북한과 다른 환경에서 남한 적응의 과정으로 생각하고 직업윤리에 적용하려고 노력하였다. 이는 생계보장을 최적화할 수 있는 지점에서 도덕규범과 실천행위를 조율하며 이들만의 독특한 생계윤리를 생성해 왔다는 연구와 일치하였다[38].

북한 같은 경우에는 당 간부라든가 지역법관이라든가 이런 사람들도 자기가 일한 만큼의 공정한 대가를 받고 하는 게 아니라 다 무보수 같은 일이나까 뇌물을 받아서 생계를 유지하는 이런 쪽 이란 말이에요. [사례8]

북한은 학교 때는 도덕 이런 거 가지고 엄청 배워줘요. 근데 정작 사회에 나오면 다 허물어지는 거죠. 여기와는 많이 다르죠. 회사에서 자리를 안 지키는 것 등 금방 온 사람들이 조금 주의해야 할 필요성이 있지 않나 그럴 때가 좀 있더라고요. [사례12]

[사례8, 10]은 남한의 직업문화를 배우는 과정에서 급여차이는 차별이 아니라 차이라는 것을 알게 되었고, 남한주민도 구직의 어려움을 똑같이 겪고 있다는 것을 느꼈다([사례4] 참조). 북한사람들은 자본주의가 무엇인지 정확히 알기보다 중국에서의 생활을 통해 자본주의에 대해 어렵듯이 알게 되고 이를 바탕으로 남한에서 살아가게 된다[39]. 이러한 인식은 잔업이나 특근으로 더 많은 급여를 받았거나 자영업자로 성공한 사람들에 의해서 두드러지게 나타났다.

북한이탈주민만 취업이 어려운 게 아니라 여기나 우리나라 구직활동에 시간이 걸리는 사람은 다 똑같네. 그래서 그걸 느꼈죠. 가정환경이나 욕구나 동기가 똑같아... [사례4]

내가 여기 오자마자 식당에서 일했는데, 금방 들어온 사람들에게는 일을 더 혹독하게 시킨단 말이에요. 내 북한 사람이니까 혹독하게 시키는구나. 하는 편견이 있었는데, 새로 들어온 사람도 저렇게 시키네. 내가 좀 더 오래 근무 해 봤더니 그때 느낀단 말이에요. [사례8]

북한은 내가 일 하기 싫든가 무슨 일이 생기면 상사들과 인적관계가 좋든가 하게 되면 관계없는데 여기는 마음가짐을 바로 가져야지. 아니더라고. [사례10]

[사례10]은 북한에서 가졌던 직업이나 일이 남한의 기술격자로 무용지물이라는 것을 인정하였다. [사례13]의 경우, 계산기학과(전산학)에서 컴퓨터를 배웠지만 전공과 관련 없이 배치되었다. 북한이탈주민 스스로 진로를 결정할 수 있다는 믿음과 자기존중감을 높일 수 있도록 남한이기 때문에 누릴 수 있는 기회라는 긍정적 사고로 전환시킬 수 있도록 지원해야 한다[40]. 이러한 경험은 직업선택의 자유, 소중함을 깨닫게 하는 계기가 되었다.

현재 하는 일은 북한에서 생각했던 일하고는 차이가 있죠. 통신 중대가 무슨 일을 하나면 여기 한국에도 아마 60년대, 70년대까지만 해도 있었을 거예요. 무선이 나오면서 다 없어졌잖아요. [사례10]

북한에서 배워 온 거는 여기서는 잼도 못해요. 그때 DOS 쓸 땐데 저희는 윈도우는 아무것도 모르니까 [사례13]

[사례8, 9]는 직업선택에서 부적응했던 과거를 받아들이고 직업시장을 이해하게 되었다. 남한사회에 적응하고 보상을 얻기 위해서는 누구보다 스스로의 노력이 필요하다는 것을 인정하였다.

처음에 인쇄업을 할 때 영업하는 쪽이 어려움이 없었고고는 말 못하죠. 내가 영업을 하면서 보니까 이거는 우리가 정말 설 자리가 없구나. 그리고 우리는 인맥이 없잖아요. [사례8]

성질나서 참고참고 하다가 한바탕 씹하는 거죠. 이만저만해서 무시하고 일도 안 주고, 나도 성질이라는 게 있

잖아요. 몇 번 참고 몇 번 대했는데 내가 이해시키려 해도 되는 게 아니죠. 그래서 비슷한 사람들하고 일하는 게 좋겠다 싶어서 옮겼어요. [사례9]

연구참여자들은 미래를 위한 준비가 무엇인지 계획하였고, 미리 준비해야 성공할 수 있다는 것을 알게 되었다. [사례4, 5]에 의하면 일자리는 많이 있지만, 고용안정이 보장되지 않는 곳이었다. 이와 같은 사례는 시간이 지날수록 달라지는 자신의 모습에서 의미를 찾고 버티며 견디겠다는 의지와 자신의 한계를 돌아보며 다음 단계로 나아가는 태도로 삼겠다고 한다는 연구에서도 찾아 볼 수 있었다[29].

센터에서 일 해 보니까 역시 한 해라도 더 한 사람은 일터에서의 노하우가 있어가지고 역시 실패를 줄이고 모 든데서 역시 경력을 무시 못 하고. 역시 경력을 위주로 구별을 하는 걸 생각해 보라고... [사례4]

여러 곳을 다니다가 내 가게를 개업 하니깐 남의 집 가서 일하는 거보다 훨씬 낫죠. 이 나이에 월보레 60인데 남의 집 가서 일 하자니까 엄청 힘들더라고요. [사례5]

김성연(2017)의 연구에서는 미래의 목표를 구체화시켜가는 것은 현실에 뿌리를 두고 철저한 준비가 필요한 일이라는 점을 강조하였으며, 북한이탈주민들은 노년에 사회의 저소득층으로 전락되지 않도록 준비하는 프로그램의 도입이 필요하다[41]. [사례5]는 북한이탈주민의 미래 준비를 위해 개인연금과 실비보험에 가입하기도 하였고, 안정적인 노후를 위하여 개인연금이 필요한 것을 알게 되었다. 북한에서의 의존적 관습대로 답습하고자 하는 경우의 은퇴 후 기초생활수급자로 생활하려는 계획을 세우는 사람과[사례10] 참조), [사례2, 5, 9]는 자신의 노후는 자신이 책임지겠다는 마음을 가진 사람들로 나누어진다. 하지만 개인연금을 시작할 계획을 가지고 있으나 현실적으로 실천할 수 없었으며 북한에서의 기아를 돌아보며 노후에 대하여 두려움을 느끼고 있다는 연구에서도 찾아볼 수 있다[41].

생활하다 보니깐 남한 사람들도 그렇게 많이 노력하고 공부하는 그런 모습을 봤어요. 남한사람들도 12시간 일하는 사람도 있어요. 그래서 저도 자격증 이것저것 따고 준비하고 있어요. [사례2]

내가 지금 연금을 붓고 있거든요. 노년준비를 해야 되는

그게 노년 준비죠. 이제 연금을 붓고 들어가고 있으니깐 노후에 그냥 그저 뭐 내가 어디다 손 안 벌리고 먹고 살 수 있어야 되는 그게 꿈이죠. [사례5]

젊었을 때는 꿈과 희망이 있었고 목적도 있고 달성하고자 노력도 많이 했는데.. 내가 꼬박꼬박 수입을 많이 벌었으면 뒤에 오는 사람들 밥도 한 그릇 사 줄 줄도 알고 그렇게 돼야죠. [사례9]

차라리 기초생활수급자애다가 노령연금이라는 게 또 나오잖아요. 나이 먹으면 오히려 이거 국민연금 받는 돈보다 그 돈이 많더라고요. 내 생각에는 우리 탈북자들 가족, 친척 없는 사람들 많잖아요. 그니까 노후대책 신경 쓰는 사람들 많거든요. [사례10]

연구참여자들은 은퇴준비를 하고 진로자본을 늘리면서 새로운 직업가치를 추구하게 되었다. 연구참여자들은 자신의 직장에서 자존심과 유능감을 내세우며 일하는 태도를 보였고, [사례1, 5]는 자신보다는 어려운 이웃들을 위해 일 하겠다는 직업가치관이 생겨나기도 하였다. 또한, [사례9]의 경우 운수업자로 성공하여 정착하기도 하였다. 이러한 성취감은 사회적 인정과 그들의 자존감 상승, 직업에 새로운 가치가 생성되었다. 북한이탈주민의 남한사회 적응을 위한 전제조건으로 안정적인 일자리와 정상적인 수입으로 가능해진다는 연구와 북한에서 보다 남한에 입국해서 내재적 직업가치 보다 외재적 직업가치를 중요시하게 되는 것으로 나타났다는 연구를 지지하였다[42].

북한주민을 어떻게 해서나 그 분들한테 도움을 주고 그런 쪽으로 이제 일을 해야 되겠다는 생각 밖에 없죠. 그게 성공적으로 정착이 될 거고, 그만한 일을 하다보면 많은 사람을 도울거고 그렇죠. 뭐. [사례1]

저보다 어려운 사람들이 많다는 걸 식당을 하면서 제일 많이 느꼈어요. 주변에 혼자 사는 사람들도 많아요. 장애인도 있고, 소통하면서 우리가 이렇게 모든 사람들이 아파하는 마음도 알게 되고. [사례5]

제주도에서 오는 농수산물 이런 걸 인천 이한테 배달하고 상하차 하고 공항에서 한 8개월 해 가지고 돈 좀 모아서 차사고 한 거지요. 하나원에서 막 들어와서 나오는 사람들한테 아버지 역할을 하면 될 거 같은데... 그런 건 얼마든지 도울 수 있는데 충족하지 못할까봐 걱정이 되는 거지. [사례9]

4.3 직업적응

4.3.1 진로자본

연구참여자들은 끊임없는 도전을 통해 전문직 직업을 갖거나 창업을 통해 성공하기도 하였다. 북한이주민의 잠재 능력이나 강점을 중심으로 남한 사회에서의 적응을 보는 관점이 요구된다[43]. 실제 자신이 갖고 있던 장점을 살려 자기계발과 남한사회에서 필요한 지식, 기술을 습득하기 위해 자격증 취득, 대학원 입학 등 미래 준비에 도전하기도 하였다(사례1, 3, 4, 6 참조).

진로자본 축적으로 직업적응을 해 나가는 연구참여자들의 특징은 첫째, 북한에서 거주시 고학력 수준으로 안정적인 직장을 선택하여 직업생활을 하였다. 둘째, 남한 사회에 적응하기 위해 북한에서 축적된 진로자본을 활용하였다. 셋째, 합리적인 진로선택을 통해 자격증 취득 등 자존감을 높이는데 노력을 함으로써 직업적응이 높게 나타난 것으로 보인다.

석사를 딱 졸업하니까 이제처럼 배짱이 생기고, 더 큰데로 나가야 되겠다는 생각이 들어서 박사과정을 준비하고 있어요. 난 박사 안하리라고는 생각 안했어요. [사례1]

저희가 공부하는 기관이 있거든요. 자격증 취득하는 기관이. 거의 1년 동안 공부를 해서 취득하는 자격증이에요. 통역사 자격증도 따어요. [사례3]

우리 언니도 그래요. '어, 년 왜 자꾸 공부를 하나, 대학원 졸업해도 취업을 못하는 사람들이 디디고 깔렸어. 그 사람들이 자기한테 맞는 공부를 안 해서 그런거야. 내가 지금 하는 거는 이 길을 그냥 가겠는데 필요한 전문지식 때문에 스펙을 가져가는 거지. [사례4]

남한에서 살기 위해서 자격을 갖추기 위해 사이버대학 3학년 공부를 하고 있고, 2004년도쯤 똥가 배우고 싶어서 요리학원을 다녀서 조리사 자격증도 따어요. [사례6]

나이가 진로자본을 축적하는 과정에서 한국시장경제의 논리를 이해하고 수용하는 모습을 보였으며, 직업의식과 소명을 비치기도 하였다. 특히 장기적 목표의식을 가지고 진로개혁을 해가는 모습이 드러났다(사례1, 3, 4 참조).

교육이 되어야만 일도 할 수 있고 욕망만 있어서는 안

되잖아요. 그리고 이곳을 잘 알 수 있도록 정착도우미 같은 게 많이 필요한 거 같아요. 우리 사람들이 남한에 와서 안정적으로 정착할 수 있게 돕는 일을 하고 싶어요.[사례1]

정직원은 아니고 그냥 무기 계약직인데 무기 계약직이 어도 월급은 적게 오르는 거 같더라고요. 돈을 바라면 안 되고, 그냥 사명감 같은 게 조금 있고, 북한에서 하던 교사직을 좀 더 활용한다는 마음으로..[사례3]

제가 해보니까 7년 후에 있을 일을 준비해서 스펙을 쌓아가는 거예요. 그러니 실패를 하는 거죠. 근데 제가 지금 하는 공부는 이 분야의 10년의 후를 봐가지고 공부를 하는 거예요.[사례4]

4.3.2 직무만족

연구참여자 중 대다수는 피해의식에서 벗어나 긍정적으로 의미가 있는 적응 전략을 구상하며 남한생활 만족도를 높였다. 남북하나재단의 2014년 북한이탈주민 실태조사 결과 남한생활 만족도가 67.6%로 나타난다[44]. 이로 인해 [사례5]은 남한 주민들에게 신뢰를 얻었고, 자기주도적인 일을 선도적으로 수행함으로 만족감을 높였다. [사례3, 6]은 자신의 성공이 북한이탈주민들에게는 희망이 된다는 것을 알아차리고 노력하는 모습도 보이고 있었고, 긍정적인 직업적응은 직무만족으로 이어졌다.

학교 코디로 가게 되었어요. 직업이 맞지 않아서 옮겨 오게 됐고 현재 직업에는 만족하고 있어요. 교육개발원이나 하나재단에서 나오는 돈을 쪼개서 예산안 잡고 기안 올리고 애들한테 매일 사랑과자 사줄 때 마다 너무 행복해요. [사례3]

하나원에 선배와의 만남 가거든요. 성공이 막 어찌고 서로 이런 말을 막 했어요. 내가 성공이라는 게 방대한 생각할 게 아니다. 내가 하고자 하는 일을 했고 어떤 목표를 하고 그 일로 인해서 행복하고 즐거우면 그게 성공이지. 행복하고 그러면 그게 성공이라고...[사례6]

연구참여자들은 남한에서 성실한 자세로 적응 해 나갔다. 그들에게 있어서 남한은 도전할 기회가 열린 사회였다. 직무만족에 영향을 미치는 것으로 알려진 주요 요인들은 직무내용 및 성취감, 장래성, 보수 및 인사, 근로조건, 감독체계, 대인관계 등이다[45]. 북한이탈주민들은 노력을 하면 인젠가는 기술향상이나 능력 면에서 인정을 받을 기회를 기대하였다(사례1, 11) 참조).

한국에서는 자기가 노력한 만큼 열매가 있으니깐, 일을 하면서 일한 것만큼 그 보장을 받는 다는 것은 인식을 하고 있죠. [사례1]

제가 하고 있는 현재 있는 상황에서 최선을 다해서 최고의 기술을 연마해서 앞으로 나가려고 생각하고 있어요. 기회가 오겠죠. [사례11]

북한에서의 경험이 활용되지 않은 것이 일반적이지만 자신의 경력을 활용한 경우도 있었다. [사례3]은 북한에서의 교사 경험을 살려 통일교육 교사와 중국체류 시의 익힌 중국어 실력을 살려 중국어가이드로 일 하였다. 또한, [사례9]는 북한에서 운수 관련 일을 하던 것을 기초로 화물운송을 하는 회사를 창업하였다. 그런 경험은 자신이 하는 일의 직업적응으로 이어져 만족감을 훨씬 높였다.

관광통역은 중국어로 했어요. 웬만한 사람들이 4~5년 썩 해도 못하는 걸 저희는 역사랑 관광학개론 이런 것들이 어차피 한국어니깐 저한테는 좀 쉬워서 중국어도 기초가 있어서 쉬웠어요. [사례3]

북한에서 올 때 원대한 포부를 가지고 있는 건 없어요. 내 취미가 운전이 좋아서 내 발로 화물차를 사서 시작을 한 거고 운전이 싫증을 느끼고 그만두겠다는 생각은 없어요. 더 번창하려고 욕심이 생기는 거예요. [사례9]

4.3.3 대인관계

[사례1, 3, 7]은 가족 및 남한 주민들의 배척과 동시에 지지를 받기도 하였다. 남북하나재단에서의 공식적인 지원과 개인차원에서 많은 지원을 받았다. 직장 및 학교에서 우호적으로 지지하는 남한주민과 북한 선배 멘토를 통하여 남한사회는 물론 직업에 성공적으로 적응하게 됐다. 이와 같이 대인관계 잘 유지하는 사람은 직업적응과 일상생활에도 긍정적인 영향을 받은 것으로 표현되었다.

신랑을 잘 만났죠. 신랑이 번 돈으로 공부만 한 가죠. 신랑 옆에 주위 언니들도 다 말해요. 내가 저 신랑을 만났으니깐 이렇게 살지 안 그러면 툭가난지도 옛날이라잖아요. [사례1]

코딩일 할 때는 그래도 코딩 경력이 오래된 선배님이 인도를 해 주셨죠. 이 분이 초창기에 통일부랑 또 교육부에서 코딩을 개척하신 분이예요. [사례3]

탈북자라는 걸 숨길 수도 없고, 쑥덕거리며 내소리하고 점심시간에 누가 밥 같이 먹자고 하는 사람도 없더라고요. 동기 언니들한테 제가 다가가서 막 이렇게 힘든 무거운 거 들고 가면 '언니, 제가 들게요. 그 다음부터 이것도 물어도 보고 그러면 또 제가 이야기해주고 그때부터 언니들이랑 친해지면서 직장생활이 그나마 괜찮더라고요. [사례7]

4.3.4. 진로장벽

연구참여자들의 직업적응은 긍정과 부정적인 면으로 나누는데, 이러한 직업적응은 직업문화충돌의 연관 선상으로 볼 수 있다. 연구참여자들은 남한사회에 대해 희망과 불신을 동시에 가지기도 하였다. 또한, 한곳에 정착하지 못하고 여러 현장을 전전하는 경험을 하기도 하였다 ([사례11, 12] 참조). [사례10]은 남한에 입국하여 하나원 교육이 끝나고 조급한 마음에 기술을 습득하지 않고 직업을 구한 것에 대한 후회를 토로하였고, 이는 노동시장의 제약과 낮은 기대에서 북한이탈주민이 유의하게 높게 지각한다고 연구한[3]의 연구가 설명력이 높음을 알 수 있다.

그 당시 한국물정도 모르고 사장이 뭐 어찌고저찌고 그러더라고, 근데 주변 사람들은 자꾸 듣지 말라고 그러는데 그걸 어떻게 안 들어요. 돈이 들어오는데... 3년 반하고 다 풀긴 다음에 알겠더라고 나중에 한 2년 지나니까, '야 이진 아니네. [사례10]

들어와서 제일 먼저 한 일은 떡볶이 공장, 거기서 좀 하다가. 1년을 했었나? 그 다음에 2009년도 그때 저기 시화공단에서 변압기 코일 또 감는 거 있어요. 거기서 또 3년 하다가. 3년 다니는 동안에 불편하다는 것이 월급을 받을 때 항상 조마조마해서 월급을 못 받을까봐 그것이 그러지. 회사가 안정적이진 않았어요. 육체적으로도 힘들죠. [사례11]

뭐 매일 뭐. 한 달에 뭐 한 20일 가던 식으로 해서 그냥 또 그렇게 하다가 회사일이 있으면 회사에 들어가서 일하고. 그냥 이것저것 그냥. 용역일도 뭐 회사에서 일하다가 맘 같지 않으면 그만두고 또 용역일도 좀 한 달이든 두 달이든 하다가. 그리고 또 무슨 회사생활하고. 그냥. 하여튼 여기저기 많이 다닌 거 같아요. [사례12]

북한이탈주민은 자신이 조선족으로 가장하여 북한이탈주민임을 밝히지 못한 경우도 있었고([사례1], 참조). 북한에서의 기아와 고통, 탈북과정의 불안과 중국 체류시

불안 등으로 인해 체력이 소진되었다([사례5] 참조). 그 때문에 장시간 일을 하기 힘들었고, 이러한 과정에서 코리안 드림이 좌절되는 경험을 하기도 하였다. 이와 같은 진로장벽 해소를 위해 북한이탈주민이 겪는 여러 가지 어려움과 파생되는 문제점, 이러한 문제를 원만히 해결하기 위해 정부도 새로운 관점에서 제도적인 정비가 필요하다고 제안하였다[36].

내가 북한사람인 줄도 모르고 처음에 내가 들어가 일을 할 때는 교표인 줄 알았어요. 그때는 북한에서 왔다고 이야기 하지도 못하고.. 그때 당시는 오히려 교포들을 쓰면 썼지 북한 사람들은 잘 안 써 줬어요. [사례1]

힘들었죠. 그동안에 처음에 나와 가지고 많은 사람들이 다 오는데 왜 내 자식들만 이렇게 됐나. 가슴 아팠죠. 그렇게 해서 잡혀간 사람들이 있죠. 아이들 걱정과 스트레스로 건강이 안 좋아졌나 봐요. 계속 일 하면서리 아마 피곤했는지 코피 계속 나는 거야 일하다가 쓰러져서. 병원에 갔다 왔지. [사례5]

[사례4, 5, 10]은 남한생활 적응을 위하여 자신의 일 자리를 찾으려고 전단지를 보고 들어갔으나 식당에서조차 거부당한 아픔이 있었다. 노동자들을 고용할 때, 출신 국가나 인종에 따라서 고용 상에서 차별이 일어나며 실령 고용되었더라도 승진의 기회가 적게 주어진다고 하였다[46]. 이와 같이 북한이탈주민은 고용에 있어 불공정한 대우와 차별을 경험했다고 토로하였다.

주방서빙구함, 막 이렇게 식당, 상가에 써 붙였어요. 그래서 제가 들어가서 '여기 사람 구합니까.' 했더니 '교포요?' 물어 보는 거예요. '아니, 저 북한이탈주민 인데요.' 그러니까 '없어. 없어' 바로 그냥 막 이러면서 쫓는 거예요. [사례4]

처음에 일을 찾아 갈 때는, 전단지 붙인 거 보고 식당에 가서 했죠. 북한사람 이라니까 조금 좀 꺼려하더라고요. [사례5]

나이개지고 서니 말하는 때가 많고 또 북한에서 왔단니까. '북한 분 안 받습니다.' 하면서 말도 더 안 하고 전화 딱 끊어 버리더라고요. [사례10]

북한이탈주민들이 남한에 와서 놀란 것은 남한사람들의 일 하는 자세였다. [사례13]은 자영업자는 물론 밤낮 없이 일하는 근로자들을 본 후에 많은 것을 느꼈다([사례

2, 3] 참조). 그로 인해 남한사람들을 도저히 따라갈 수 없다는 자기 존중감 저하로 이어졌다. 북한출신 근로자 스스로 장기적인 측면에서 직업적인 경쟁력을 갖출 수 있도록 자기의 업무능력 계발에 힘을 써야 함에도 불구하고 자신의 나이 등을 핑계로 현실에 안주하려는 태도를 보이는 것에 대해 부정적으로 인식하였다는 연구를 뒷받침 한다[46].

남한 사람들도 12시간 낮에 일하고 또, 밤에 12시간 청소하는 사람도 있어요. 한국 사람들도 그렇게 열심히 하는데 우리 설 자리가 어디 있지? [사례2]

퇴근하고 저녁에 학원을 다니는데 스펙과 실력을 쌓으려고 엄청 노력을 많이 하시고 공부도 많이 하고, 남한 분들이 더 대단하시더라고요. 직업이 있는데도 새로운 걸 배우려고 오신 분들도 있고, 자기계발을 위해 시간과 자금을 투자해서... [사례3]

확실히 나는 한국 사람들이 참 부지런하다는 거는 많이 느꼈어요. 일에서만큼은 정말 대단하고, 어, 너무 무섭더라고요. [사례13]

일부 연구참여자들은 하나원에서 나오자마자 잔업과, 주말근무까지 자청하여 브로커 비용을 변제했고, [사례7, 10]의 경우는 체력을 돌보지 않고 없이 일에 매달려 건강이 상실되는 경험을 하기도 하였다. 남한 적응에 관한 문제의 원인을 체력 등이 뒷받침되지 않기 때문이라는 연구[22]에서 밝힌 바와 같이 연구참여자들은 육체적으로 소진되고, 건강 상실로 회의감을 느끼거나 계속 일을 하기 어려움은 직업적응에 있어서 진로장벽으로 이어졌다.

단시간 일하면서 건강도 챙기라고 하는데 경제적으로 압박을 받고 있으니.. 내가 한국에 왜 왔는지? '이게 뭐지? 이걸 돈 버는 기계잖아.' 막 이런 생각이 들더라고요. 그동안 브로커비 다 갚고, 북한에 돈 보내고 그랬거든요. [사례7]

거기서부터 허리가 병이 오더라고요. 몸으로 하는 일 하니까 나이가 들면서 기술이 없기 때문에 어차피 그런 회사 밖에 택할 수가 없었어요. [사례10]

5. 논의 및 결론

이 연구는 사례연구 방법으로 총 13명을 면담하여 자

료를 수집하였고, 개인 진로배경과 직업문화충돌, 직업적응으로 분석하였다.

첫째, 북한이탈주민들의 진로배경을 분석 해 보면, 북한의 직업환경은 국가에서 직업을 배치하는 시스템에 따라 자신의 꿈을 포기하는 사례와 부모의 영향에 따라 직업이 결정되는 환경으로 인한 개인의 직업선택에서 자율성이 배제되었다.

개인의 진로배경 중 자신이 가지고 있는 성공요인이나 직업자부심, 직업관 등으로 북한이탈주민은 새로운 삶을 구상하거나 지속해서 취업을 향해 노력하는 자세, 새로운 꿈을 만들고 노력하는 자세, 포기하지 않는 도전정신을 배움 등으로 나타났다.

둘째, 직업문화충돌로 분류된 구성요소 중 자율성에서는 직업안정성을 추구하거나 북한 경력을 살릴 수 있는 북한 진로연계, 성실히 일하는 자세와 책임감, 의도하지 않은 남한정착이었지만 남한에서의 생활도 나쁘지 않은 것으로 나타난 것은 자기주도적 직업선택의 자유 등이었다. 배타성으로 분류된 주제어는 부당한 처우, 부적응, 실망감, 왜곡된 신념 등으로 표현되었고, 좋지 못한 편견과 정착의 어려움, 허무감, 두려움 등도 남한생활 적응의 어려움으로 작용됐다.

그런 반면에 남한의 공정한 보상체계를 믿었고, 일자리 선택권이 확장되어 어디든지 마음만 먹으면 일자리는 많이 있다는 긍정적인 표현과 자기성장 추구를 위하여 끊임없이 노력하는 주제어가 나타나기도 하였다. 또한 남한의 문화를 수용하고 미래설계나 은퇴를 준비하였고, 남한의 직업현장의 근무환경이나 남북한의 교육격차를 인정하고, 시대 흐름에 편승, 직업시장을 이해하는 진로타협으로 표현되었다.

셋째, 직업적응에 관해서는 남한에서의 직업적응을 위해 진학, 자격증 취득, 지지체계 확충, 가족지지 등이 진로자본에 영향이 있다는 것을 인식하였다. 직무만족에서는 직업 자부심, 남한에서의 생활수준 향상, 자신의 적극적인 자세, 자기효능감 상승 등의 요인으로 탐구되었다. 대인관계에서 주로 나온 주제어가 긍정적이지 못한 것은 직업적응에 장애요인으로 인식될 수 있다. 직장상사나 동료들과 인간관계를 형성하는 것 자체를 소홀히 하는 것으로 나타났다. 진로장벽은 차별과 편견, 건강저하, 뒷세 부리는 동료, 북한 학력 연계 불가, 의사소통장애 등이 나왔고, 북한과의 기술격차, 직장문화 중 보고체계, 스마트폰 문화 등이 주제어로 나타났다.

넷째, 사회주의체제에서 성장기를 거치면서 개인의 특성에 맞는 진로자본을 축적하지 못한 북한이탈주민들의

진로장벽은 자기탐색 부분에서도 높은 점에 주목할 필요가 있다. 자신의 흥미, 적성, 욕구, 가치관 등 진로 관련 자기탐색을 하기 이전에 사회체제에 순응하는 것을 당연한 과업으로 여기고 있는 북한이탈주민에게 우선적으로 필요한 것은 자신이 가진 잠재력을 찾는 것이다. 즉, 이들은 진로발달과정에서 성장기와 탐색기를 원활하게 형성하지 못함으로 인해 자신의 욕구를 반영한 진로개척전략이 미흡할 수밖에 없다. 이에 자신의 자원(학력, 연령, 경력, 흥미, 적성 등)이 장기적으로 어떻게 보완하고 개발될 수 있는지 진로로드맵을 구체화하는 지원이 요구된다. 이는 북한이탈주민의 특수 상황으로 인해 맞춤형 양방향 직업훈련 및 교육을 통해 가능하며, 개별적 접근이 효과적일 것이라고 사료된다.

이와 같은 연구결과에 따라 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 북한이탈주민은 북한과 남한에서 직업을 선택하는 과정이 타율성에서 자율성으로 전환된 환경으로 직업선택 과정에서의 어려움을 겪는다.

북한에서의 직업선택은 대부분 학교 졸업이나 군대제대 후, 본인의 의사결정 없이 당에서 지시하는 대로 취업하는 상황을 맞는다. 북한은 국가에 의해 자신의 흥미나 적성이 반영되지 않고, 개인의 자율성을 억압하고 잠재능력을 발휘하는데 부정적 영향을 주었다.

한편, 남한에서의 직업선택은 스스로가 진로를 결정했기 때문에 자신의 선택이 합당한지 불안해하며 직업생활을 견디지 못하고 어려움을 토로하는 사례와 직업선택의 어려움을 해소하기 위한 협동농장 체제를 요구하기도 하였다.

둘째, 북한이탈주민은 남한에서의 직업시장 진입 시 기술차이, 환경차이, 제도차이로 북한에서의 진로자본을 활용하기 어려웠다. 편견이나 의사소통의 어려움, 직업정보 부재 등의 애로점을 제시하였다.

북한이탈주민은 북한에서의 모든 경력은 북한이탈주민은 축적된 기술 없이 직업시장에 진입하였고, 북한사람에 대한 편견으로 식당에서 조차 거부당하고 실망감을 품었다고 진술하였다.

셋째, 북한이탈주민이 직업문화충돌에 대한 주요 문제는 이질적 문화에 대한 적응력 부족, 스트레스, 경제력의 소진 등이며, 대처하는 방법은 배타성, 문화학습의 통합 과정을 거친다.

북한이탈주민은 북한에서 우리와 다른 환경에서 성장하고 생활하였기 때문에 우리나라에 입국 한 후 문화충돌을 겪을 수밖에 없었다. 북한이탈주민은 남한의 이질적 문화를 받아들이는 과정에서 스트레스와 정신적인 불편

함, 모든 것이 무상으로 공급되는 체제에서 생활에서 남한의 경제문제에 부딪혔을 때 대처능력이 없음을 호소하였다.

넷째, 북한이탈주민의 직업적응은 자격증 취득, 학업 수행 등 계획된 진로자본을 획득 후 직업을 찾고 적응한 사례와 계획 없이 일을 한 사례는 직업적응에서 확연한 차이를 보인다. 직장적응을 잘 하고 있는 사람들은 자신의 진로자본의 확장을 위해 꾸준히 노력하는 점이다. 특히 진로관심이 두드러지게 높았으며, 미래 자신의 모습이 어떻게 변화해 갈지 미래를 꿈꾸며 끊임없이 도전하여 전문적인 일을 하며 안정된 직업을 추구하는 경향성이 있었다.

다섯째, 북한이탈주민은 직업문화충돌을 개인별 특성에 따라 극복하고 적응하려고 하였다.

북한이탈주민은 다양한 연령대와 학력 등을 가지고 남한에 입국하였다. 나이가 많고, 학력이 높을수록 직업에 대한 목표나 포부, 기대치가 높아 문화충돌을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 특히 북한이탈주민은 북한 학력이 높을수록 문화학습-통합에 수용적인 태도를 보였으며, 높은 목표를 세워 자신을 발전시켜 직업에 적응하려는 자세를 나타냈다. 또한, 북한이탈주민의 직업적응을 위하여 하나원 퇴소 후 일과 후 또는 주말을 이용한 교육프로그램 개설로 직업활동과 동시에 부족한 부분의 전문성 강화를 위한 양 방향적 교육 프로그램의 필요성에 대한 요구도가 높았다.

References

- [1] J. O. LEE, "Eine philosophische Untersuchung zur Narrativität im Phänomen der Kulturkonflikt", *Chul Hak Sa Sang, Journal of Philosophical Ideas*, Vol.02, pp. 347-375, 2008.
- [2] Unification Ministry, Unification White Paper, 2017.
- [3] Y. S. Jeon, *Development of Career Barriers Inventory for Female North Korean Defectors*, Korea University of Technology and Education, 2010.
- [4] K. H. Chae, "The Adaptation Status of North Korean Defectors to South Korean Society and Its Effect on their Problem Solving Ability", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No. 10, pp.524-530. 2017.
DOI : <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.524>
- [5] S. Y. Yoo, "Proposal for Improvement of Recognition of Employment and Job Market of North Korean Defectors", *The Korean Association for Local Governmnet Studies*, Vol.2017, No.3, pp.11-19, 2017.
- [6] E. J. Lee, "A qualitative study on female North Korean defectors' experience of vocational education and job-seeking strategies", *Korea Institute of Exhibition Industry convergene*, Vol. 27, No.. 2017. 1, pp.173-189.
DOI : <http://dx.doi.org/10.17548/ksaf.2017.01.27.173>
- [7] M. K. Park, *A study of community resettlement assistance policy for North Korean defectors*, Busan University, 2009.
- [8] O. H. Heo, "Study experience of elderly North Korean defectors on job choice and process", *Comprehensive Journal of Social Welfare*. Vol.1, No.1, pp.27-49.
- [9] M. H. Kim, *A Qualitative Case Study on the Occupational Experiences of Female North Korean Defectors*, Yonsei University, 2019.
- [10] Schein, E. "Organization culture and leadership: A yanmic View", San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
- [11] Deal, T.E. & Kennedy, "Corporate culteres: The Rites and Rituals of Corporate Life.", Addison Wesley Publishing Company, Reading, 126, 1982.
- [12] Kotter, J.P. & Heskett, J.L. "Corporation Culture and Performance. The Free Press, New York., 1992.
- [13] R. M. Paige, "Internationalizing Educational Administration", *Educational Administration Quarterly*, Vol.35, No.4, pp500-517, 1999.
DOI: <http://doi.org/10.1177/0013161X99354005>
- [14] G. A. Brooks, "Muscular efficiency during steady-rate exercise: effects of speed and work rate", *Journal of Applied Physiology*, Vol. 38, pp. 1132-1139, 1975.
DOI: <http://doi.org/10.1152/jappl.1975.38.6.1132>
- [15] H. Y. Jeon, *The Effects of Telecollaborative Video conferencing on Elementary school Students' Intercultural Communicative Competence: A Study of Korean-Taiwanese Telecollaboration*, Master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies, 2013.
- [16] J. M. Ham, *A preliminary study on developing national culture contents for its integration in the event of national unification*, Master's thesis, Daejin University, 2013.
- [17] J. H. Han, *The Influence of Cultural Collision after M&A on Organization Commitment*, Master's thesis, The Catholic University of Korea, 2015.
- [18] E. Marx, "Breaking though Culture Shock: What you Need to Succeed in International Busines, Nicholas Brealey Publishing, pp.5-10. 2011.
- [19] B. S. Kim, *Vocational terminology dictionary*, Public Administration Kyunggi University, 2008.
- [20] B. S. Kim, "Human and Occupation", Sigma Press, 2009.
- [21] D. Elber, "Cross-Cultural Connections. IVP Academic, p.43.
- [22] I. J. Yoon, "The Actual Condition and Analysis of North Korean defectors: An Integrated Model of

- North Korean Refugees and Social Adaptation”, *Tongil Nonchong*, Vol. No. 18, 2000.
- [23] D. Y. Kim, *A study o the effectiveness of the vocational training program for persons with disabilities*, Daegu, University, 2003.
- [24] B. H. Kang, *The affect of living and working abilities of reemployed injured workers on work adjustment: mediating effect of self-efficacy*, Master’s thesis, Seoul Women’s University, 2017.
- [25] Z G. Zhao, *Relationship between Culture Shock and Mental Health of Chinese Students Studying in Korea*, Master’s thesis, WonKwang University, 2009.
- [26] I. O. Yang, *The Analysis of Latent Profile based on The Autonomy and Parental Psychological Control in the Adolescents*, Ph.D dissertation, Dankook University, 2016.
- [27] A. Y. Kim & M. H. Lee, “Structural Relationships Among Adolescents’ Psychological Need Satisfaction, Depressive Tendency, and School Adjustment in Middle- and Highschool”, *The Korean Journal of Educational Psychology*, Vol.22(2), pp.423-441, 2008.
- [28] Y. C. Lee & S. W. Kwon, “An Approach to Social Pathology in Korean Society from the Confucian Perspective - From Closed Society to Open One”, *Korea Studies Advancement Center*, Vol.20, pp.465-496, 2012.
- [29] S. Y. Kim, Phenomenological study on the occupational adaptation experience of middle-aged defection men, Master’s thesis, Korea Counselling Graduate University, 2017.
- [30] E. S. Cho, “Research on Developing a Model of Self-supporting Vocational Education and Training for North Korean Defectors”, KRIVET, 2012.
- [31] J. W. Creswell, “Qualitative Inquiry and Research Design : Choosing among Five Approaches”, Hakjisa, 2010.
- [32] J. W. Creswell, “Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches”, 2017..
- [33] R. K. Yin, “Case study research : design and methods”, HanKyungsa, 2011.
- [34] D. K. Kim, “North and South occupation”, Human Resources Development Service of Korea, Work Information Center, 2001.
- [35] H. K. Chang & Y. R. Kim, “A Study on Family Stability and Social Adjustment of North Korean Refugees and Women’s Role”, *KWDI*, Vol.60, pp.175-199, 2001.
- [36] E. S. Park, “A Study on the Actual Conditions of North Korean Defectors and Policy for Supporting Settlement in South Korea”, *The Korean Association for Policy Studies*, Vol. No.2, 2008.
- [37] J. Y. Lee, *A Study on North Korean Immigrant Women’s Learning Experiences for Life Adaptation - Focusing on the initial intensive education programs at community adaptation education Center*, Master’s thesis, Kongju National University, 2012.
- [38] N. H. Shin, “The Deep Reading on the Female North Korean Defectors’ Oral Life History : on the Focusing the Important Life Accidents and Positions of the Social Conflict Division”, *The Review of Korean Cultural Studies*, Vol.50. pp.153-182. 2015.
DOI : <http://dx.doi.org/10.17329/kcbook.2015.50.50.006>
- [39] Y. N. Kim, “Narrative Inquiry about entering process South Korea, NIS investigation course and Hanawon center curriculum of North Korean defectors”, *Journal of Human Rights & Law-related Education*, Vol.9, No.2 pp.33-64, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15738/kjell.16.3.201609.537>
- [40] Y. S. Jeon & H. Y. Kang, “Career Barriers, Career Decisions Making Self-Efficacy and Career Decisions Making Levels for North Korean females Refugees: Compared with South Korean females”, *The Korean Journal of Woman Psychology*, Vol.14, No.3, pp.409-425, 2009.
- [41] O. H. Heo, *Qualitative Research regarding perception on old age of North Korean defectors*, Master’s thesis, Seoul Christian University, 2015.
- [42] J. R. Park, *Study on Female New Residence Seekers’ Work Values and Career Decision-making Process*, Ph.D. dissertation, Ewha Womans University, 2005.
- [43] S. Y. Park, “Reconstruction of Life History of Female North Korean Defector Exodus from Self-Reliance(Juche) Ideology to the Illusion of Capitalism”, *Korean Journal of Qualitative Research in Social Welfare*, Vol. 1(2), pp.5-30, 2017.
- [44] Y. S. Shim, *A Study on the Characteristics of South Korean Perceptions towards North Korean Refugees*, Master’s thesis, Sungkyul University, 2016.
- [45] K. J. Kim, *A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Workers with Disabilities*, Ph.D dissertation, Injae University, 2011.
- [46] J. T. Kim, *A Study on the Life and Barriers of North Korean Refugees in South Korean Workplace*, Ph.D dissertation, Kyungnam University, 2014.

조인수(In-Soo Cho)

[정회원]



- 2011년 2월 : 경기대학교 사회복지 대학원 (사회복지정책학 석사)
- 2018년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 박사
- 1985년 9월 ~ 현재 : 한국과학기술연구원 관리원

〈관심분야〉

직업, 진로, 퇴직 및 생애설계준비, 북한이탈주민

손 민 정(Min-Jeong Son)

[정회원]



- 2005년 8월 : 경기대학교 행정대학원 직업학 석사
- 2009년 3월 ~ 2017년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 박사
- 2000년 9월 ~ 2009년 7월 : 고용노동부직업상담원 및 직업상담서기보
- 2013년 3월 ~ 2014년 12월 : 강남대학교취업정보센터 산학협력중점교수
- 2015년 8월 ~ 2016년 10월 : (사)한국직업상담협회 사무국장
- 2016년 10월 ~ 현재 : 상담인적자원개발위원회 팀장

<관심분야>

진로교육, 직업심리, 직업상담, 직업정보

최 정 은(Jeong-Eun Choi)

[정회원]



- 2006년 8월 : 중앙대학교 신문방송 대학원 PR전공 석사
- 2018년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 박사
- 2000년 2월 ~ 2010년 3월 : 한국YWCA연합회 팀장
- 2014년 ~ 현재 : 공공선연구소 대표, 늘기쁜협동조합 사무총장
- 한국장애인고용공단 구직역량 집단프로그램 전문 강사 등

<관심분야>

직업, 진로, 장애인, 북한이탈주민, 다문화여성 등