

북한이탈여성의 직장 내 대인관계 경험에 관한 포토보이스 연구*

정 미 선† 조 항‡

인제대학교

본 연구는 포토보이스 방법론을 적용하여 북한이탈여성들이 직장 내에서 대인관계를 어떻게 경험하고 인식하는지를 심층적으로 탐색하는 데 목적이 있다. 참여자들이 직접 촬영한 사진과 이에 대한 서사 구성과정을 통해, 대인관계 경험에 담긴 감정과 의미를 시각적·서사적으로 재구성하고자 하였다. 연구참여자는 수도권에 거주하며 직장에 재직 중인 북한이탈여성 4명으로, 포토보이스 오리엔테이션과 심층 인터뷰를 통해 자료를 수집하였다. 자료분석 결과, 총 3개의 대주제(‘적응과 성장의 힘이 되는 직장 내 대인관계’, ‘관계 형성을 방해하는 요인’, ‘관계 형성을 돕는 요인’), 6개의 하위주제(‘있는 그대로 봐 주는 편안한 관계’, ‘하나 되는 동등한 관계와 성장’, ‘너무 버거운 관계와 환경’, ‘관계를 가로막는 38선’, ‘다가가기 위한 노력과 보람’, ‘함께 하는 관계’), 그리고 25개의 의미 단위가 도출되었다. 연구결과, 첫째, 직장 내에서 정서적 지지와 회복력을 제공하는 대인관계는 북한이탈여성의 문화 적응과 안정적 정착을 촉진했다. 둘째, 편견·차별, 부담스러운 시선, 기술 사용의 어려움 등은 관계 형성을 방해해 심리적 위축과 소외감을 심화시켰다. 셋째, 먼저 다가가려는 노력과 자발적 태도는 관계 구축의 핵심 요인으로, 직무 만족도와 직장 적응을 높였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구는 북한이탈여성이 남한 사회에 성공적으로 적응하고 건강한 대인관계를 형성할 수 있도록 상담·정책적 지원방안을 제안하고, 후속 연구의 방향을 제시하였다.

주제어 : 북한이탈여성, 직장 생활, 대인관계, 북한이탈주민 상담, 포토보이스

* 본 논문은 주저자의 석사학위논문의 내용을 수정·보완하여 작성하였음.

† 주저자: 정미선, 인제대학교 교육대학원 상담심리전공 석사졸업 E-mail: jabout22@naver.com

‡ 교신저자: 조항, 인제대학교 상담심리치료학과 부교수, (50834) 경상남도 김해시 인제로 197

E-mail: hangjo@inje.ac.kr

 Copyright © 2025, The Korean Society for Woman Psychology. This is an Open Access article This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -NonCommercial Licenses (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

최근 남한 사회에 정착하는 북한이탈주민의 수는 지속적으로 증가하여, 2023년 기준 약 3만 4천 명에 달한다(통일부, 2025). 이러한 증가 추세에 따라 북한이탈주민의 성공적인 남한 사회 정착과 통합은 중요한 사회적 과제이자 정책적 관심사로 주목받고 있다. 그러나 북한이탈주민은 남한 사회에 적응하는 과정에서 정치·사회·문화적 배경의 차이로 인해 언어, 직업, 교육, 사회관계 등 다양한 영역에서 적응의 어려움을 자주 겪는다. 특히, 이들은 정체성 혼란, 차별 경험, 심리적 불안과 경제적 어려움 등 복합적인 심리사회적 위기에 직면할 뿐만 아니라(엄태완, 2011; 이기영, 2005), 법적으로는 대한민국 국민임에도 불구하고 ‘남한 내 북한 출신’으로 인식되는 이중적 정체성 때문에 심리적 안정성이 흔들리며, 사회적 소수자로서 겪는 편견과 차별 경험은 그들의 안정적인 대인관계 형성을 방해하게 된다(오영훈, 박미은, 2011; 정병호, 전우택, 정진경, 2006). 이러한 부적응 경험은 궁극적으로 그들의 고용 불안정, 낮은 소득, 심리적 고통, 사회적 고립으로 이어질 수 있어 북한이탈주민의 적응을 지원하기 위한 기초연구가 시급하다.

특히, 북한이탈여성은 전체 북한이탈주민 중 약 72.1%를 차지하며(통일부, 2025), 북한이탈남성에 비해 더욱 취약한 위치에 놓여 있다. 구체적으로 북한이탈여성은 성별에 따른 역할 기대, 탈북과정에서 겪는 트라우마, 내재된 가부장적 문화 잔재 등의 복합적 요인으로 인해 남성 북한이탈주민보다 더 큰 어려움을 겪는 경향이 있다(김미령, 2005; 류진아, 오은경, 2021; 이영선 외, 2011; 이은주, 2017; 조아람 외, 2013). 북한이탈여성의 경제활동 참여율과 노동시장 지속성 역시 북한이탈남성에 비해

현저히 낮아 노동시장에서도 취약한 위치에 머무르고 있다(정진화 외, 2013). 이러한 낮은 고용률, 높은 실업률, 빈번한 이직은 직장 내 대인관계의 어려움과 밀접하게 연관되며, 이는 북한이탈여성의 직장 적응 및 경제적 독립을 저해하는 주요 장애 요인으로 작용한다(박현정, 2021; 심양섭, 2016).

직장은 북한이탈여성이 남한 사회의 구성원으로서 경제활동을 수행하고 사회적 관계를 형성하는 주요한 공간이다. 그러나 북한이탈여성의 직장 내 경험, 특히 대인관계에 관한 연구는 여전히 부족한 실정이다. 엄동욱(2008)은 직장 내 대인관계에 대한 만족도가 근무기간과 직무 성과에 직접 연관된다고 보고하며, 직장 내 대인관계 질의 중요성을 강조하였다. 그러나 기존 연구들(김기창, 2025; 이재민, 황선영, 2008; 이지영, 최경원, 2021)은 주로 북한이탈주민의 일반적인 적응 문제나 직장적응실태에 초점을 맞추고 있을 뿐, 직장 내에서 발생하는 미묘하고 복합적인 대인관계의 역동을 심층적으로 다루지 못했다. 다시 말해, 북한이탈여성의 직장 내 대인관계 경험은 이들의 사회 적응과 삶의 질 향상에 결정적인 영향을 미치는 중요한 주제임에도 불구하고, 자본주의 조직문화와 관련된 현실적인 맥락에서 구체적으로 조명한 연구가 부족하다. 따라서 북한이탈여성을 둘러싼 다양한 맥락 속에서 그들이 어떻게 직장 내 대인관계를 인식하고 경험하는지를 탐구하는 심층적 질적 연구가 필요하다.

북한이탈여성의 직장 내 대인관계 경험은 단순히 개인의 성격이나 기술 부족으로만 설명할 수 없는 복합적 문제이다. 이들이 마주하는 남한 사회의 직장문화, 위계질서, 의사소통 방식 등은 북한 사회와 상이하므로, 북한

이탈여성들의 직장적응과정에서 혼란과 어려움을 초래할 수 있다. 따라서 이러한 맥락에서 북한이탈여성이 직장 내에서 겪는 미시적 사회적인 사회적 상호작용과 대인관계의 특성을 심층적으로 탐색할 필요가 있다. 이러한 미시적 접근은 기존의 거시적 연구로는 파악하기 어려웠던 북한이탈여성의 미묘한 인식, 구체적인 어려움, 그리고 이들이 직장에서 필요로 하는 지원과 요구를 더욱 세밀하게 조명할 수 있을 것이다.

이를 위해 본 연구는 참여자 중심 질적 연구방법인 포토보이스(photovoice)을 적용해 북한이탈여성의 직장 내 대인관계를 심층적으로 탐색하고자 한다. 포토보이스는 연구참여자가 직접 사진을 촬영한 뒤, 이를 바탕으로 자신의 경험과 인식을 시각적·언어적으로 표현하도록 하는 방법론이다(오영범, 2023; Wang & Burris, 1997). 이러한 접근은 참여자의 주체적인 목소리를 담아낼 수 있는 동시에, 언어적 표현이 어렵거나 내면의 복잡한 감정을 말로 표현하기 어려운 경우에도 효과적인 자료수집수단이 될 수 있다(Mitchell, 2011; Wang & Redwood-Jones, 2001). 특히 북한이탈여성의 경우, 문화적 차이, 심리적 위축 등으로 인해 전통적인 인터뷰만으로는 그들의 직장 내 대인관계 경험을 충분히 드러내기 어려울 수 있다. 포토보이스는 이러한 한계를 보완하여 북한이탈여성이 직장 내 대인관계를 어떻게 인식하고 경험하는지를 시각적으로 포착하고, 그들의 복합적·다층적 경험을 생생하게 조명하는데 적합하며, 본 연구의 중요성을 더욱 부각할 수 있다.

본 연구는 포토보이스 방법을 통해 북한이탈여성의 직장 내 대인관계에 대한 심층적인 이해를 도출함으로써, 이들의 직업적응을 지

원하고 안정적인 직장생활을 영위할 수 있도록 돕는 실질적인 방안을 모색하는 데 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 특히, 본 연구 과정에서 드러난 이들의 어려움과 요구는 직업 훈련 프로그램, 직장 내 멘토링 제도, 직장 문화 교육 프로그램 등을 개발하고 개선하는데 활용되어, 궁극적으로는 북한이탈여성의 성공적인 사회 적응과 삶의 질 향상에 기여할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 포토보이스 방법론을 적용하여 북한이탈여성들이 직장 내에서 대인관계를 어떻게 경험하고 인식하는지를 심층적으로 탐색하고자 한다. 이에 본 연구는 북한이탈여성의 직장 적응을 지원하는 상담 및 정책적 개입의 기초자료를 제공하고, 나아가 북한이탈주민이 남한 사회에서 안정적으로 정착할 수 있도록 돕는 실천적 방안을 마련하는 데 기여하고자 한다. 이러한 목적에 따른 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제

북한이탈여성이 남한 직장에서 경험하는 대인관계의 특징은 무엇인가?

북한이탈여성이 직장 내 대인관계에서 겪는 어려움의 속성은 무엇인가?

북한이탈여성이 직장 내 대인관계를 형성하고 유지하기 위해 시도하는 방식은 무엇인가?

이론적 배경

북한이탈주민의 개념 및 현황

「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한

법률」 제2조 제1호에 따르면, ‘북한이탈주민’은 군사분계선 이북 지역에 주소, 직계가족, 배우자, 직장 등을 두고 있는 사람으로서 북한을 벗어난 후 외국 국적을 취득하지 아니한 사람을 의미한다. 이들은 한국 사회에서 다문화 구성원으로 분류되지만, 일반적인 외국인 이주민과는 상이한 특수성을 지닌다. 다문화 이주민이 국제결혼, 경제적 목적, 학업 등의 이유로 자발적 이주를 선택하는 반면, 북한이탈주민은 정치적 억압과 생존의 위협으로 인해 탈북이라는 비자발적인 선택을 하게 되며, 입국 이후에도 하나원에서의 사회적응 교육과 거주지 배정 등 국가 주도의 정착 절차를 필수적으로 거친다(통일부, 2023).

북한이탈주민은 북한 체제의 억압적 환경, 탈북과정에서의 생명 위협, 제3국 체류 중의 인권침해, 남한 정착 과정에서의 문화적 충격 등 다양한 트라우마를 경험한다(오은경, 2021; 윤여상 외, 2007; 임선영, 2020). 이러한 경험은 정신건강에 부정적인 영향을 미치며, 대인관계 형성에도 심각한 장애 요인으로 작용한다. 특히 이들은 남한 사회 내에서 자신이 북한 출신이라는 이유로 차별과 편견을 경험한다고 느끼는 경향이 강하며, 이로 인해 신뢰 관계를 형성하는 데 어려움을 겪는다(김수임 외, 2023). 결과적으로 이들은 타인을 지나치게 경계하거나 반대로 과도하게 신뢰하는 극단적인 양상을 보일 수 있다. 또한, 북한에 남겨진 가족에 대한 죄책감, 제3국 체류 중의 정체성 혼란, 남한 사회의 무관심과 편견 등은 이들에게 심리적 상실감과 소외감을 유발하며, 정착 과정에서 무기력감과 좌절을 심화시킨다.

북한이탈여성의 특성과 대인관계

전체 북한이탈주민 중 여성이 차지하는 비율은 약 72%에 이르며(통일부, 2023), 이에 따라 북한이탈여성의 특성을 심층적으로 이해하는 것이 중요하다. 북한이탈여성은 북한의 가부장적 사회 구조 속에서 남성 중심의 유교적 가치관을 내면화하며 성장하였다(조아람 외, 2013). 또한, 사회주의 체제의 폐쇄성과 계층 고착 구조 속에서 출신 성분에 따라 삶의 가능성이 제한되는 경험을 하였다(류진아, 오은경, 2021).

북한을 탈출한 여성들은 대부분 제 3국인 중국, 캄보디아, 베트남, 태국 등을 경유하며 평균 2년 이상의 체류 기간을 가진다. 이 과정에서 강제 결혼, 성매매, 인신매매, 성폭력 등 중대한 인권침해를 경험하는 경우가 많으며, 이는 심리적 외상으로 지속된다(류진아, 오은경, 2021; 이영선 외, 2011). 남한 입국 이후에도 문화적 차이, 정착 과정에서의 심리적 불안, 경제적 어려움 등으로 인해 우울, 불안, 신체화 증상 등 다양한 심리적 문제를 경험한다(장혜경, 김영란, 2000). 일부 연구에서는 하나원에서의 초기적응 교육을 통해 ‘인간다운 삶’과 자유를 처음 경험하며 긍정적인 변화를 보였다는 점도 보고되었다(김미영, 변은경, 2019). 그러나 여전히 많은 북한이탈여성들이 남한 사회에서 ‘이방인’으로서의 정체성을 경험하며 심리적 소외를 느끼고 있다(신하영, 김영지, 2019).

북한이탈여성의 직장생활

직장생활은 북한이탈여성에게 단순한 생계 수단을 넘어 사회 정착과 통합, 정체성 재구

성의 중요한 장으로 기능한다. 그러나 북한이탈여성들은 남한 고용시장에 대한 준비 부족과 제약으로 인해 취업단계에서부터 어려움을 경험할 뿐만 아니라(전영숙, 강혜영, 2009), 직장에서 문화적 충돌, 언어 및 소통의 어려움, 직무 능력에 대한 편견 등의 문제로 인해 높은 이직률을 보이고 있다(박현정, 2021; 심양섭, 2016; 이병철, 2021). 이직의 주요 요인 중 하나로 ‘직장 내 대인관계의 어려움’이 지목되며, 이는 이들의 근속 여부에 결정적인 영향을 미친다. 직장 내에서의 대인관계 만족도가 경제적 안정성과 심리적 적응에 중요한 자원임(엄동욱, 2008)을 고려할 때 북한이탈여성의 직장 내 대인관계의 질이 그들의 직장 적응의 핵심적 요소일 수 있다. 반면, 편견과 차별, 북한 출신이라는 이유로 겪는 무시와 배제의 경험은 이들에게 상대적 박탈감과 좌절감을 유발하고, 대인관계에서 양극단의 태도를 나타내게 만든다(김수임 외, 2023). 이와 같은 대인관계의 문제는 직무만족도를 저하할 뿐만 아니라 전반적인 사회 정착에도 부정적인 영향을 미친다.

그럼에도 불구하고 북한이탈여성들은 직장 내 원활한 관계 형성을 위해 다양한 노력을 기울인다. 예를 들어, 남들이 기피하는 일을 자발적으로 맡거나, 더 열심히 일함으로써 주변과의 관계를 개선하고자 하는 경향을 보인다. 이러한 태도는 소속감 형성과 직장 내 유대 강화에 긍정적으로 작용하며, 결과적으로 남한 사회 내 안정적인 정착에 기여한다(김미영, 변은경, 2019).

방 법

포토보이스(photovoice)

본 연구는 북한이탈여성의 직장 내 대인관계 경험을 심층적으로 탐색하기 위하여 참여적 시각 기반 질적 연구방법인 포토보이스(photovoice)를 활용하였다. 포토보이스는 참여자가 사진을 촬영하고 그에 관한 이야기를 나누는 과정을 통해 자신의 경험을 표현하며, 사회적 맥락에서 이를 재구성하고 공유할 수 있도록 돕는 방법론이다(Wang & Burris, 1997). 이는 ‘사진(photo)’과 ‘목소리(voice)’의 합성어로, 참여자의 시선에서 삶의 경험과 의미를 시각화하고 언어화함으로써 사회적 인식과 변화를 촉진하는 데 목적이 있다.

포토보이스는 참여자를 자신의 삶과 문제의 전문가로 간주하며, 연구자는 조력자와 옹호자로서의 역할을 수행한다(김민아 외, 2016; Ruby, 1991). 참여자는 직접 촬영한 사진을 기반으로 자신의 경험과 감정을 기술하고 해석함으로써, 연구 과정에서 단순한 응답자가 아닌 공동연구자의 역할을 수행하게 된다(홍지은, 최재섭, 2018). 포토보이스 방법은 특히 소외되거나 목소리가 충분히 반영되지 못한 집단의 내면 경험을 드러내는 데 효과적인 접근 방식으로 간주된다(백유나, 2020; 임지혜, 박봉수, 2016).

연구참여자

본 연구의 연구참여자는 총 4명의 북한이탈여성으로 구성되었다. 참여자 표집은 선행연구(김경오, 이규일, 2013; 임정아 외, 2017; 정동호, 임경원, 2019; 최재섭, 박병익, 2019; 최혜빈, 2021)를 참고하여 눈덩이 표집법(snowball sampling)을 활용하였다. 최초 참여자는 북한이

탈여성 지원 단체를 통해 접촉하였으며, 이후 이들의 네트워크를 통해 다른 참여자를 추천 받아 연구에 참여하도록 하였다. 동의절차는 연구의 목적과 내용을 참여자에게 충분히 설명하고, 자발적이고 서면으로 된 동의를 받은 후 연구를 진행하였다. 참여자들은 연구 참여, 사진 촬영, 자료 활용에 대한 모든 절차에 대해 자발적으로 동의하였다.

연구참여자 선정기준 및 그 근거는 다음과 같다. 첫째, 남한 거주 기간이 1년 이상 10년 이하인 북한이탈여성으로, 직장생활 경험이 있는 자를 대상으로 하였다. 이는 정경일(2002)의 연구에 따르면 북한이탈주민이 남북한 간의 언어 차이를 인식하지 않게 되기까지 평균적으로 1년 정도가 소요되며, 이 시점 이후에는 직장 경험을 통한 대인관계의 회고와 진술에 있어 적절한 표현 능력과 인지적 통합을 갖추었을 것으로 판단되기 때문이다. 본래 기준은 5년 이내였으나, 하나재단 관계자의 조언에 따라 실제 직장 경험을 가진 북한이탈 여성의 범위를 확대하여 10년 이내로 수정하였다. 둘째, 현재 직장에 재직 중이거나 과거 재직 경험이 있는 자로서, 직장 내 대인관계에 대한 경험을 공유할 수 있는 자를 포함하였다. 셋째, 사회활동이 활발한 20대에서 50대의 연령층으로, 자신의 대인관계 경험을 솔직하고 명료하게 진술할 수 있는 의사소통 능력을 갖춘 자를 연구참여자로 선정하였다. 각 연구참여자의 구체적인 특성은 다음과 같다.

연구참여자 A

참여자 A는 50대 여성으로, 고등학교 졸업 후 북한에서 약 10년간 재봉사로 근무하였다. 이후 단독으로 탈북하여 중국에 머무르면서 한국식당에서 2년간 근무하였고, 민박집을 7

년간 운영하며 생계를 유지하였다. 남한에 정착한 후 직장생활을 시작하였으나 세 차례의 강제 퇴사를 경험하며 불안감을 겪었다. 이러한 경험으로 인해 추가 해고에 대한 두려움이 컸으며, 남들이 기피하는 업무까지 자발적으로 맡아 업무에 최선을 다했다. 반복된 이직과 다양한 직무 경험을 통해 현재의 업무에 익숙해졌으며, 직장 내에서 신뢰할 수 있는 동료들 만나 안정적인 직장생활을 유지하고 있다.

연구참여자 B

참여자 B는 40대 여성으로, 최종 학력은 고등학교 졸업이며 현재 대학생 딸과 함께 남한에 거주하고 있다. 북한에서는 약 20년 동안 국가 업무와 장사 활동을 병행하며 생활하였다. 이후 남한의 사회 체제에 관한 정보를 접하고 직접 확인한 후 탈북을 결심하였다. 탈북과정은 제3국 대사관을 통한 남한 입국 경로를 거쳤으며, 남한 정착 후 문화유산 관리소에서 2년간 근무한 경험이 있다. 현재는 한 공기업에서 안정적으로 재직 중이다.

연구참여자 C

참여자 C는 30대 여성으로 현재 남한에서 단독 거주 중이다. 북한에서는 중·고등학교에서 약 7년간 수학 교사로 재직하였으며, 교회를 매개로 제3국을 거쳐 남한에 입국하였다. 남한 정착 이후 대학원에 진학하여 석사과정을 수료하였고, 이후 1년간 연구원으로서 프로젝트에 참여하였다. 또한, 방문 학습지 교사로 2년간 근무하였으며, 대기업 공단에서 6개월간 계약직으로 근무한 경력이 있다. 최근에는 연구소에서 1년 6개월간 근무하였고, 현재는 통합지원재단에서 직장생활을 이어가고

있다.

연구참여자 D

참여자 D는 20대 여성으로 현재 남한에서 독립하여 자취하며 직장생활을 하고 있다. 부모는 다른 지역에 거주 중이다. 16세에 탈북하여 남한에 입국하였으며, 이후 고등학교를 졸업하고 대학에 진학하였으나 현재는 휴학 상태로 일을 하고 있다. 첫 직장은 예술단체였으며, 해당 기관에서 약 8개월간 홍보 및 마케팅 업무를 수행하였다. 이 예술단체의 대표는 북한이탈주민 출신이었으나, 직원 대다수는 남한 출신이었다. 현재는 일반 기업의 행정 사무직으로 근무 중이다.

자료수집 및 분석

본 연구의 자료수집 및 분석 절차는 포토보이스가 적용된 선행 연구(김민아 외, 2016; 안희철 외, 2016; 허원빈 외, 2019)를 참고하여 설계되었다.

자료수집은 총 6회기로 구성되었으며, 1회당 토론 시간은 약 50분, 개인 인터뷰는 30분에서 1시간 내외로 실시되었다. 1회기에서는 사전 준비 및 오리엔테이션을 통해 포토보이스의 개념, 연구절차, 촬영 윤리에 대해 교육하였다. 2회기부터 5회기까지는 ‘직장에서의

관계 경험’, ‘어려움을 느낀 순간’, ‘성장 혹은 변화를 느낀 순간’ 등의 주제를 중심으로 사진 촬영과 포커스 그룹 토론 및 심층 개인 인터뷰를 병행하였다. 6회기에는 촬영된 모든 사진을 함께 리뷰하고 통합 발표 및 종합 평가를 실시하였다. 참여자들은 주어진 주제에 따라 자율적으로 사진을 촬영하였으며, 설명이 필요한 경우 비대면으로 추가 확인 절차를 거쳤다. 토론과 인터뷰 내용은 모두 녹음 후 전자하여 자료로 활용하였다. 본 연구의 포토보이스 절차는 선행 연구(김민아 외, 2016; 안희철 외, 2016; 허원빈 외, 2019)를 참고하여 설계하였다.

자료분석은 포토보이스 방법론에 따라 진행되었다. 참여자들이 촬영한 사진과 이에 대한 언어적 설명을 통합적으로 고려하여 분석하였다. 먼저 연구자는 참여자들의 사진 설명과 인터뷰 내용을 전사한 후 의미 단위를 추출하였다. 이후 반복비교분석 방법(consistent comparative method)을 활용하여 유사한 의미 단위들을 범주화하고, 상위 개념으로 통합하는 작업을 수행하였다. 도출된 의미 단위와 범주는 연구참여자와의 검토 과정을 통해 해석의 신뢰성과 타당성을 확보하였다. 마지막으로 상위 범주 간 관계를 분석하여 연구의 대주제와 하위주제를 구성하였다. 특히, 사진이 가진 시각적 상징성과 참여자의 언어적 해

표 1. 연구참여자 특성

	나이	학력	남한거주기간	직장경력	가족수
A	50대	고졸	9년	7년	4
B	40대	고졸	4년	4년	2
C	30대	대학원	7년	6년	1
D	20대	대학생(휴학)	7년	1년 6개월	4

석을 동시에 고려하여 분석하였다. 사진과 설명 간 일치성 또는 긴장 관계를 분석함으로써 심층적인 경험 구조를 파악하였으며, 참여자가 반복적으로 강조하거나 의미를 부여한 이미지 및 주제에 우선적으로 주목하였다. 이러한 분석 절차를 통해 단순한 진술을 넘어 참여자의 내면 경험과 인식의 다층적 의미를 심도 있게 탐색하고자 하였다.

연구절차

본 연구는 Latz(2018)가 제시한 포토보이스 연구의 기본 단계인 계획, 촬영, 토론, 발표를 기본 틀로 하였으나, 연구 목적과 참여자의 특성을 고려하여 일부 단계를 수정 및 보완하여 적용하였다. 전체 연구절차는 다음과 같이 진행되었다.

사전 준비 및 오리엔테이션

포토보이스 방법론은 참여자 주도형 연구로서 충분한 사전 준비와 교육이 필수적이다. 이에 본 연구에서는 오리엔테이션 시간을 마련하여 연구참여자들에게 연구주제와 포토보이스 방법론에 대한 자세한 설명과 이해를 돕기 위한 교육자료를 배포하였다.

사진 촬영 시 주의사항, 권리 및 책임, 연구 일정 등을 상세히 안내하였다. 또한, 포토보이스의 개념과 목적, 연구주제, 연구방법 및 윤리적 고려사항에 대하여 심도 있게 설명하였다. 연구 참여동의서와 사진 자료 활용 동의서를 확보하였으며, 개인정보 보호 및 저작권 문제 예방을 위한 촬영 가이드라인에 대해서도 교육하였다. 매회 워크숍 진행 시에는 녹취록 작성에 관한 별도의 서면 동의서를 추가로 받았다. 이와 같은 사전 준비과정을 통해

참여자들이 연구에 적극적으로 참여할 수 있는 환경을 조성하고, 연구 전반에 대한 신뢰성과 윤리성을 확보하고자 하였다.

래포(rapport) 형성

본 연구를 수행하기에 앞서 참여자 간 신뢰형성과 연구자-참여자 간 긍정적 관계 구축, 즉 래포 형성이 매우 중요하게 고려되었다. 연구자는 초기 모임에서 아이스브레이킹 활동과 자유로운 대화 시간을 마련하여 참여자 간 상호 신뢰 형성을 촉진하고, 연구자와 참여자 간의 관계를 원활히 하는 데 주력하였다. 포토보이스 활동이 진행되는 과정에서 서로의 느낌과 경험을 공유하며 참여 동기를 강화하는 것이 핵심적인 요소로 작용하였다. 참여자들이 자신이 경험한 대인관계를 대변할 수 있는 사진이나 그림을 찾아 촬영하도록 한 후, PHOTO 질문 기법을 활용하여 각 이미지의 의미와 관련 경험에 대해 토론하는 시간을 가졌다. 이 과정에서 유사한 사진과 상황을 공유함으로써 참여자들은 상호 간에 동질감을 느끼고, 이를 토대로 이해와 공감을 기반으로 친밀감을 형성하도록 유도하였다.

이와 같은 래포 형성 과정은 참여자 간 신뢰 구축과 심층적인 유대감 형성에 기여하였으나, 일부 참여자들은 깊은 개인적 경험을 공개적으로 나누는 데 부담을 느끼기도 하였다. 이럴 때 연구자는 개별 면담을 진행하여 참여자가 보다 편안한 환경에서 자신의 감정과 경험을 자유롭게 표현할 수 있도록 지원하였다. 개인 면담을 통한 심층적 대화는 참여자들의 진솔한 이야기 발현을 가능하게 하였으며, 연구자로서의 질적 깊이를 한층 강화하는데 중요한 역할을 하였다.

사진 촬영

참여자들은 자신의 일상생활과 주변 환경에서 자유롭게 사진을 촬영하며, 연구주제와의 연관성을 스스로 고민하고 재구성하는 자율적인 시간을 가졌다. 촬영 기간은 주제별로 약 1주일씩 배정되었으며, 총 4주간에 걸쳐 촬영 활동이 이루어졌다. 각 참여자는 주제별로 최소 3장 이상의 사진을 촬영하였고, 촬영된 사진과 관련된 소주제 및 구체적인 내용을 연구자와 함께 논의하면서 사진 작업이 체계적으로 진행되도록 하였다. 촬영된 사진은 카카오톡 플랫폼을 활용하여 참여자들이 연구자에게 직접 업로드하도록 하였다.

사진 공유 및 토론

참여자들은 촬영한 사진을 공유하며, 각 사진에 담긴 경험과 의미에 대해 논의하는 시간을 가졌다. 본 과정은 집단 토론 방식으로 진행되었으며, 연구자는 개방형 질문을 활용하여 참여자들의 경험과 인식을 심층적으로 탐색하였다. 이를 통해 참여자들의 내면적 생각과 감정을 보다 풍부하게 이해하고자 하였다.

주제별 사진 분류 및 심층 인터뷰

참여자들은 자율적으로 촬영한 사진을 발표하고 공유하는 시간을 가졌다. 이후 발표된 사진들 가운데 모든 참여자의 감정과 경험을

가장 잘 대변하는 사진을 선정하고, 이에 적절한 제목을 부여하는 과정을 진행하였다. 집단 토론 과정에서 도출된 주요 키워드와 의미를 바탕으로 사진들을 주제별로 분류하고, 의미 단위를 체계적으로 정리하였다. 또한, 각 참여자의 직장 내 대인관계 경험을 보다 심층적이고 구체적으로 이해하기 위해 추가적인 개별 심층 인터뷰를 실시하였으며, 이를 통해 풍부하고 세밀한 자료를 확보하였다.

결과 및 종합평가

연구의 마지막 단계에서는 참여자들이 함께 작업하여 재구성한 사진과 그에 담긴 스토리를 함께 확인하는 시간을 가졌다. 연구자는 이 과정을 통해 자발적으로 연구에 참여한 이들을 격려하고, 포토보이스 활동 전반에 대한 피드백을 제공하였다. 또한, 마무리 단계에서는 참여자 각자가 연구에 임하는 동안의 자세와 태도에 대해 성찰하고, 활동을 마친 후의 소감과 느낀 바를 자유롭게 표현하는 자기 평가 시간을 마련하였다.

참여자들은 포토보이스라는 생소한 방법론에 직접 참여하여 자신의 경험을 시각적, 언어적으로 표현한 것에 대해 의미를 부여하였으며, 이를 통해 자신의 삶을 되돌아보고 성찰할 기회를 얻었다. 이러한 과정은 단순한 연구 참여를 넘어, 개인적 성장과 사회적 실

표 2. 포토보이스 진행 일정

회차	주제	내용	시간
1	오리엔테이션	포토보이스 설명, 각 회기 주제에 따른 사진 촬영 안내	50분
2~5	집단활동	각 회기 주제별 사진 촬영, 사진 관련 이야기 공유	50분
	인터뷰	사진 관련 개별인터뷰	30분~1시간
6	마무리	평가회	50분

천으로 이어질 수 있는 계기를 제공하였다. 특히 포토보이스 활동을 통해 촬영된 사진은 온라인 공유 플랫폼(패들렛)을 통해 전시되어, 참여자들 간의 상호 공유와 확산의 장으로 활용되었다.

윤리적 고려

본 연구는 연구자소속 대학의 생명윤리심의위원회(IRB) 심의를 거쳐 승인(승인번호: 2023-12-037-006)을 받은 후 진행되었다. 연구의 윤리적 절차를 준수하기 위해, 참여자 면접에 앞서 연구자는 본인의 신원을 밝히고, 연구의 목적과 절차, 자료수집 및 활용 방식에 대해 상세히 설명하였다. 특히, 면담 과정에서 녹음이 이루어질 것과 토론 및 면담에 소요되는 예상 시간 등을 사전에 안내하였다.

연구 참여는 전적으로 자발적인 의사에 기반하여 이루어졌으며, 참여자는 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있고, 응답을 원하지 않는 질문에는 답변하지 않아도 됨을 분명히 고지하였다. 수집되는 모든 자료는 익명으로 처리되었으며, 참여자의 개인정보는 최소한으로 수집되었다. 또한, 모든 자료는 암호화된 파일로 안전하게 저장되었고, 연구 종료 후 3년간 보관한 뒤 폐기될 예정임을 안내하였다. 연구에 참여한 이들에게는 감사의 뜻으로, 회기별 토론 및 면담 종료 후 소정의 금전적 보상이 제공되었다. 이러한 일련의 윤리적 고려는 참여자의 권리와 안전을 보장하고, 연구의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위한 중요한 기반이 되었다.

연구의 타당성 및 신뢰성

질적 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 기준은 다양한 학자들에 의해 제시되고 있으나(이중은, 2008), 본 연구에서는 Guba와 Lincoln(1985)이 제안한 네 가지 평가 기준인 사실적 가치(true value), 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 바탕으로 연구의 질을 확보하고자 하였다.

첫째, 사실적 가치 확보를 위해, 연구자는 인터뷰 직후 참여자의 진술 내용을 요약하고 이를 참여자에게 공유하여 그 해석과 기술이 정확하게 전달되었는지 확인하였다(member checking). 이를 통해 연구자가 파악한 의미와 참여자의 실제 경험 사이에 불일치가 없는지를 점검하였다.

둘째, 적용성 확보를 위해, 자료의 포화(data saturation) 상태에 도달할 때까지 반복적인 심층 인터뷰 및 포토보이스 토론을 진행하였다. 새로운 주제나 의미가 더 이상 도출되지 않을 때까지 자료를 수집하고 분석함으로써, 연구 결과가 유사한 맥락에 있는 다른 참여자에게도 적용될 수 있도록 하였다.

셋째, 일관성을 확보하기 위해, 동일한 자료 수집 및 분석 절차를 여러 차례 반복 검토하였으며, 자료 간 비교 분석을 통해 주제도출의 일관성을 유지하고자 하였다. 연구자는 일정 기간을 두고 수차례 분석 내용을 재검토하며, 시간적 간격을 통한 자기성찰과 객관성을 확보하려는 노력을 기울였다.

넷째, 중립성 확보를 위해, 연구자는 연구참여 및 자료 해석에 있어 개인적 편견이나 선입견을 최대한 배제하고자 하였다. 이를 위해 질적 연구방법에 정통하고, 북한이탈주민 관련 현장 경험이 풍부한 전문가 및 관련 학

자에게 지속적으로 자문을 구하였다. 또한, 연구기간 동안 북한이탈주민의 자서전, 수기, 미간행 사례집 등 다양한 서사를 지속적으로 읽고 비교·참조함으로써 연구자의 해석을 풍부하게 하고, 현장 맥락에 대한 감수성을 유지하고자 하였다. 이와 같은 일련의 절차는 질적 연구의 신뢰도와 타당성을 강화하고, 연구결과의 정당성과 설득력을 확보하는 데 기여하였다.

결 과

본 연구는 포토보이스 방법을 활용하여 북한이탈여성들이 직장에서 경험하는 대인관계의 의미와 가치를 그들의 관점에서 탐색하였다. 그 결과, 본 연구에서는 다음과 같은 3개의 상위주제와 6개의 하위주제, 그리고 25개의 의미단위가 도출되었다(표 3 참조).

첫째, ‘적응과 성장의 힘이 되는 직장 내 대인관계’에서 참여자들은 직장 내 관계를 단순한 사회적 상호작용을 넘어 자신을 지지하고 성장시키는 자원으로 경험했다. 이들은 직장 내에서 “있는 그대로의 자신을 받아주는 관계”에서 안정감과 편안함을 느꼈으며, “동등한 동료로 존중받는 경험”을 통해 자존감을 회복하고 소속감과 희망을 얻었다고 진술하였다.

둘째, ‘직장 내 관계형성 방해요인’으로 참여자들은 “타인의 시선이 두렵고”, “과거를 들키면 거절당할까봐” 관계 맺기가 어렵다고 보고하였다. 실제로 “북한에서 왔다는 말 한마디로 분위기가 바뀌었다”, “같은 일을 해도 혼자 따로 있는 기분이었다”와 같은 진술은 편견과 소외감이 관계형성을 가로막는 핵심요인임을 보여준다.

셋째, ‘직장 내 관계형성 도움 요인’으로 참여자들은 동료의 선제적 관심과 자신의 적극적인 태도를 강조했다. “먼저 말을 걸어준 동료 덕분에 용기가 생겼다”, “힘들 때 같이 이야기해준 사람이 큰 힘이 됐다”는 진술은 정서적 지지가 관계를 여는 촉매임을 보여준다. 또한, “내가 먼저 다가가려고 노력했을 때 관계가 좋아졌다”, “밥을 같이 먹으면서 자연스럽게 가까워졌다”와 같은 경험은 비공식적 교류와 주도적 행동이 북한이탈여성의 직장 내 관계의 친밀감을 높이는 핵심 요인으로 도출되었다.

적응과 성장의 힘이 되는 직장 내 대인관계

연구참여자들은 낯선 사회 체제, 문화적 차이, 언어적 낯설음 등으로 인해 직장생활 전반에서 어려움을 경험하였으며 일부 참여자들은 “고향이 아닌 낯선 곳에서 일하고 있다는 사실만으로도 외로웠지만, 나를 있는 그대로 봐주고 말 걸어주는 동료가 있다는 것이 큰 힘이 되었다”라고 진술하며, 정서적 수용과 존중의 경험이 심리적 안정감 회복과 직장 내 적응을 촉진했음을 나타냈다. 다른 참여자는 “혼자서 버티는 것이 아니라 함께 일하고 있다는 느낌이 직장생활을 계속할 수 있게 해주었다”고 언급하였다.

있는 그대로 봐주는 편안한 관계

북한이탈여성들이 직장 내에서 경험하고자 하는 대인관계의 이상적 형태는 “있는 그대로 봐주는 편안한 관계”로 나타났다. 참여자들은 자신이 ‘북한에서 온 사람’, ‘북한이탈주민’, ‘경제적 부담을 주는 존재’라는 사회적 낙인으로 인식되기를 원치 않았으며, 대신에 ‘보통의

표 3. 포토보이스 활동에 따라 도출한 의미

상위주제	하위주제	의미 단위
적응과 성장의 힘이 되는 직장 내 대인관계	있는 그대로 봐 주는 편안한 관계	통하는 관계
		제일 친한 동무
		직장반 관계
	하나 되는 동등한 관계와 성장	줄
		소속과 연대
		새 삶
직장 내 관계 형성 방해 요인	너무 버거운 관계와 환경	벌써 핀 꽃
		앞과 뒤가 다른 얼굴
		남한 땅 이북 상처
		나만의 군사분계선
		호상비판
		또 다른 3국
	관계를 가로 막는 38선	속에 걸린 마음
		병어리 냉가슴
		공동경비구역
		끝낼 수 없는 버거움
		당원 같은 관계
		10년이면 강산도 변한다
		이북 길, 남한 길 그리고 또 다른 길
		버거운 새 물건
		형제 같은 정
다가가기 위한 노력과 보람	속 시원한 시간	
	소소한 행복과 평정	
	동무에	
	니 때문에 빨리 끝났다	
직장 내 관계 형성 도움 요인	함께 하는 관계	

동료’, ‘같이 일하는 사람’으로 인정받기를 희망하였다.

참여자 D는 대학을 휴학하고 직장생활을 시작한 이유에 대해 “소속감과 연대감을 느끼고 싶어서”라고 진술하였다. 구체적으로 “사회

생활은 곧 대인관계이며, 대인관계는 결국 대화”라고 강조하며, 소속감과 연대감을 형성하는 데 있어 상호 이해와 소통이 핵심적이라고 설명하였다.

또한, 참여자 A는 자신이 북한이탈주민임을

밝힌 후 경험한 “알 수 없는 수직관계”, “무시와 차별”로 인해 출신을 드러내는 데 큰 부담감을 느끼고 있었다. 그러나 직장 내 한 동료와의 관계를 통해 출신과 말투를 초월한 인정과 수용의 경험을 하게 되었다고 진술하였다. 구체적으로 “그 동료는 내 말투나 배경에 상관없이 나를 직장 동료로 대해줬고, 편견 없이 진심으로 대했다”며, 이를 통해 “있는 그대로의 나를 봐주는 편안한 관계”가 가능하다는 희망을 갖게 되었다고 보고하였다.



그림 1. 통하는 관계

사회생활이 무엇이냐고 묻는다면 한마디로 말해서, 대인관계라고 말할 수 있다. 또 대인관계가 무엇이냐고 물어본다면, 한마디로 요약해서 대화라고 말할 수 있을 것이다. 사회생활은 대화라고 불러도 크게 틀린 말은 아닐 것 같다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

“저는 사회생활이라는 말을 들었을 때 먼저 대인관계가 떠오르고 그 대인관계 안에서 소통이 가장 중요하다고 생각을 했어요... 저희가 대화를 이렇게 면대면으로 만나서 하는 경우도 있지만, 지금처럼 이

렇게 대화를 활용해서 하는 경우도 있잖아요. 대화를 통해서 오해가 쌓일 수가 있고 궁극중 해결도 할 수도 있고 그런 정말 인간관계에서 긍정적인 역할을 한다고 생각을 해서 전화기를 찍었어요.” (참여자 C)

참여자 D는 “사회생활은 곧 대화”라고 강조하며, 대화가 이루어질 수 있는 평등하고 안전한 분위기야말로 직장 내 대인관계의 출발점이라고 말한다. 전화기 사진을 촬영하며, “오해도 쌓이고 해소도 되는 매개”로서의 소통을 강조했다. 전화기라는 사물이 참여자 D에게는 단절을 연결로 바꾸고, 심리적 거리를 좁히며, 상호작용의 시작점이 되는 ‘관계적 통로’로 인식되고 있는 것으로 이해된다.



그림 2. 제일 친한 동무

회사에서 함께 어려움과 즐거움을 함께 나눌 수 있는 언니가 있어 회사생활에 많은 스트레스를 해소하게 됩니다. 각자 일터가 다르지만, 가끔 만나 서로의 애로와 생각을 듣고 나누는 언니가 있어 너무 즐겁습니다.

(2024년 4월 참여자 A의 포토보이스)

“그전에 누구와 친하지 못하니깐 마음이 답답하더라고요. 5개월 만에 이 언니하고 친해 가지고. 근데 이 언니도 나한테 자기 고향이 어디야 자기 조선족 아니야 이런 말을 왜 물어 안 보는지. 이 말투 조선족 이런 거를 굳이 또 캐묻지도 않으니깐 편한 거예요.”(참여자 A)

참여자 A는 직장 내에서 처음으로 “말투나 출신을 묻지 않은 언니”와의 관계를 통해 ‘편안함’을 경험했다고 말한다. 또 “왜 말투를 안 물어보지?”, “고향이 어딘지 왜 묻지 않지?”라는 당혹스러움 속에서, 오히려 그러한 무심함이 ‘존중’처럼 느껴졌고, 마음의 경계를 허물 수 있었다고 회상했다. 촬영한 사진은 바로 그 ‘제일 친한 동무’와의 모습이다. 이 사진은 단순한 친밀감을 넘어, 참여자가 정체성의 낙인 없이 타인과 관계 맺을 수 있었던 첫 경험을 상징적으로 포착한 장면으로 이해될 수 있다. 또한, ‘있는 그대로 봐주는 관계’는 참여자에게 심리적 수용과 정체성 인정을 동반한 의미 있는 관계로 경험되었으며, 이는 단순한 편안함을 넘어서 존재 자체가 안전하게 수용되는 경험의 상징으로 읽힌다.

하나 되는 동등한 관계와 성장

북한이탈여성들이 직장 내 대인관계를 통해 경험한 또 다른 핵심 주제는 “하나 되는 동등한 관계와 성장”이었다. 참여자들은 직장 내에서의 관계를 단순한 업무 협력의 차원을 넘어, 상호 존중과 인격적 평등에 기반한 관계로 인식하고 있었다.

참여자 D는 입사 8개월 차 신입사원으로, 직장 내 관계를 “컴퓨터 전원을 켜기 위해 여러 선이 함께 꽂혀야 하듯, 나도 동등한 하나

의 선으로서 존재하고 싶다”고 표현하였다. 이 관계를 통해 자신이 단순히 소속된 존재가 아니라 ‘기능하는 구성원’, ‘영향력을 미치는 존재’로 성장하고자 하는 욕구를 드러냈다. 이는 직장 내 수평적 관계에 대한 경험이 단순한 외형적 평등을 넘어, 구성원 각자의 역할과 기여가 존중받기를 바라는 참여자 D의 내적 동기와 연결되어 있는 것으로 이해될 수 있다.

한편, 참여자 B는 입사 초기 마우스 클릭조차 제대로 하지 못했던 시절을 회상하며, 동료들의 지속적인 도움과 지지를 통해 역량을 키우고 자격증도 취득하는 등 현실적인 성장을 이룬 경험을 공유하였다. “도움을 주고받으며 함께 성장할 수 있었고, 지금은 나도 다른 동료들과 다르지 않은 존재”라며, 현재는 상호 지원의 관계 안에서 상호존중과 상호기여가 실현되는 동등한 동료 관계를 경험하고 있다고 진술하였다. 또한, 참여자 B는 기술적 미숙함으로 인해 처음에는 관계에서도 위축되었지만, 동료들의 반복된 도움 속에서 자격증을 취득하고 자신감을 얻는 과정을 경험했다. 이러한 경험은 상호적인 지지와 인정이 개인의 내적 변화와 성장에 결정적인 촉진 요인으로 작용함을 보여주는 사례로 이해될 수 있다.



그림 3. 줄

직장 내에서의 나는 하나의 선이다. 선과 선이 모여 컴퓨터를 켜고, 불을 켜는 것처럼 나도 하나의 선으로 맡은 바를 다 하려고 노력한다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

“선이 컴퓨터나 전화기를 연결하는 선이잖아요. 보기에는 지저분해 보이는 선이지만, 사람들이 각자 자신의 의견을 낼 때처럼, 하나의 컴퓨터가 켜지는 것처럼, 컴퓨터가 켜지고 통화가 되는 전화기처럼 그렇게 제 역할을 할 수 있다고 생각을 했어요. 저 혼자서 컴퓨터를 켤 수 없는 것처럼, 저도 그중에 하나의 선이 되고자 하는 그런 바램을 나타낸 것 같아요. 여기서 한 선만 노란색이잖아요. 저는 혼자만 북한이탈 주민 여성이기도 하고 그래서 특이할 수도 있는데 저는 이 선을 보면서 이 선이 제일 중요해서 다른 색깔로 나타낸 건 아닐까 하는 생각을 했어요. 그래서 저도 그 노란 선처럼 팀에서 없어서는 안 될 특별한 사람이 되고자 노력해야겠다는 생각을 한 것 같아요.” (참여자 D)

참여자 D는 ‘줄’이 엉켜 있는 사진을 촬영하였다. “겉보기에는 복잡하고 뒤엉켜 있지만, 사실은 모든 선이 기능적으로 연결되어 있다”며, 이를 “나도 그 선 중 하나이고 싶다”는 바람으로 설명하였다. 또, 선 중 하나만 노란색으로 표현된 것을 보며, 자신이 북한이탈여성으로서 ‘다른 존재’일 수는 있지만, 그 차이가 배제나 무시가 아닌 ‘특별함’으로 의미화되기를 바란다고 진술하였다. 이는 참여자가 관계 속에서 배제되지 않고 인정받으며, 자신도 연결된 구성원 중 하나로 기여하고자 하는 상징

적 열망을 드러낸 것으로 이해하였다. 관계 안에서 동등한 존재로 기능하고자 하는 참여적 열망과 자신이 맡은 역할에 대한 책임감이 내포되어 있음을 시사한다. 실제로 참여자 D는 “혼자서는 컴퓨터를 켤 수 없다”고 말하며, 관계의 구조적 의존성을 인식하고 그 안에서 자신의 역할을 수행하려는 태도를 강조하였다.

직장 내 관계형성 방해요인

너무 버거운 관계와 환경

본 연구참여자들은 직장 내 대인관계에서 북한이탈주민이라는 출신 배경으로 인해 심각한 관계적 어려움을 경험하고 있음을 보고하였다. 이들은 북한이탈여성이라는 정체성으로 인해 겪는 편견과 사회적 낙인이 직장 내 관계형성에 본질적인 부담으로 작용한다고 진술하였다. 또한, 북한이탈여성들은 탈북과정에서 목숨을 건 위험과 심리적 외상을 겪었다. 참여자들은 이러한 부담과 어려움을 경험하면서 자신의 정체성을 숨기거나, 마음속에 ‘비밀번호’를 설정해 타인과의 교류를 제한하는 방어기제를 사용하고 있다고 진술하였다.



그림 4. 앞과 뒤가 다른 얼굴

온전한 자신을 감추고 사회적 가면을
써야 하는 관계.

(2024년 4월 참여자 C의 포토보이스)

“내 자아 그대로 분출 못 되고 내가 온전한 내로 표현하는 것과 대인관계에서 표현하는 나는 또 다른 ‘나’가 있거든요. 내 안에 가면이라는 생각이 떠올랐어요. 사람이 스트레스도 받고 온전한 내가 표현 못 되고 내가 아닌 또 다른 내가 표현돼야 되는 가면을 쓴 나의 모습이 생각났어요. 대인관계는 다 페르소나가 있다. 저는 이렇게 생각을 해요 그래서 참 대인관계가 그래서 힘들다 생각했어요” (참여자 C)

“저는 북한에서 왔다는 이유로 제 스스로가 가면을 썼던 적도 있어 그 가면 사진에 공감했던 것 같아요” (참여자 D)

참여자 C는 인간관계를 “가면을 쓰는 일”이라고 표현했다. 자신의 진짜 자아가 외부의 시선과 기대에 맞추어 억눌리며, “대인관계에서 표현되는 나는 온전한 내가 아니다”라고 말했다. 이 사진은 참여자가 인간관계 속에서 경험하는 사회적 정체성과 진정한 자아 사이의 단절을 시각적으로 표현한 장면으로 이해될 수 있다. 또한, 참여자 D도 “북한에서 왔다는 이유로 가면을 썼던 적이 있다”고 말하며, 정체성에 대한 내면의 갈등과 위장된 사회적 태도를 공유하였다.

“이 사진은 제가 복도를 봤는데 아무도 돌보지 않아서 화분이 썩어들어가고 있다고요. 사람이 돌보지 않아 가자고 상처 입었지만, 또 사람이 치유를 약을 주거나

물을 잘 주면 치유가 될 거니까. 근데 그런 말 있잖아요. 말로 한 상처는 아물지 않는다. 근데 제가 상처를 받아서 상대가 죄송합니다 해도 알겠다고 했지만 그게 미안하다는 한마디에 풀리지 않아요. 그냥 생각의 차이일 텐데 그걸 너무 편견에 북한에서 와서 그런 거다. 이렇게 하니깐 그 말에 상처를 받았던 게 사실 제가 그분이랑 얘기를 하다가 그분은 그런 의도가 아니었음을 알았어도 이 풀처럼 상처가 되었기에 이 사진을 찍었었어요. 이 화분이 스스로 극복을 했거나 누군가가 약을 줘가지고 치유가 되면 되게 기쁠 것 같아요. 나도 같이 치유되는 느낌요 근데 만약에 계속 썩어 있다면 또 그것도 불쌍하고 마음 아프겠죠.” (참여자 D)



그림 5. 남한 땅 이북 상처

일반적으로 상처는 자신의 자존감을 떨어뜨리는 외부에서 오는 말, 시선을 통해 경험하게 된다. 누구나 대화를 잘하고 싶어 하지만 의외로 대화를 부드럽게 잘하는 사람은 드물다. 피부에 난 상처는 시간이 가면 아물지만, 말로 인한 상처는 평생 아물지 않는다고 한다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

참여자 D는 화분이 썩은 모습을 촬영하며, 정서적 방치와 말로 인한 깊은 상처를 이야기했다. 비록 상대방이 의도하지 않았더라도, “북한에서 와서 그런 거 아니냐”는 말 한마디가 심각한 정서적 충격으로 다가왔다. 이 상처를 “화분이 썩은 것처럼 내 마음도 썩는다”고 표현하며, 사회적 편견과 타인의 무심한 언행이 북한이탈주민 정체성에 어떤 상처를 남기는지를 상징적으로 형상화했다. 또한, 상처의 회복은 “사람이 돌봐줄 때만 가능하다”라고 진술함으로써, 관계 회복과 돌봄의 필요성을 동시에 전달하고 있다.



그림 6. 나만의 군사분계선

직장에서는 공과 사를 반드시 구분해야 한다는 이야기를 자주 듣는다. 직장 동료를 친구로 생각하지 말고 적당히 사무적으로 대해야 한다고 생각한다. 직장 동료와 친구가 되기까지에는 문을 열기 위한 비밀번호가 필요하다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

“이거 비밀번호라고 돼 있는데 비밀번호는 일단 저만 알고 들어가는 거잖아요. 직장에서는 공적인 관계가 더 많으니까.

그래서 그들을 대할 때 비밀번호가 항상 있는 거예요. 제 마음을 열기 위해서. 근데 그 비밀번호는 저만 알고 들어갈 수 있는 그래서 저는 이걸 찍었어요. 저는 뭔가 직장 동료나 친구나 저랑 진짜 친구가 되기까지는 북한이탈주민이라는 걸 밝혀야 뭔가 마음이 편하더라고요. 저 스스로의 편견 때문에 저 스스로의 비밀번호를 항상 갖고 있다고 생각을 해요.” (참여자 D)

참여자 D는 직장 내 인간관계를 ‘비밀번호가 있는 문’에 비유했다. 마음을 열기 위해 자신만 아는 심리적 암호가 필요하다고 말하며, 이 ‘비밀번호’는 단지 상호 친밀감의 문제가 아니라, 자신의 출신을 밝힐 수 있을 때에만 가능한 일이며 스스로도 “편견을 예상하기 때문에 비밀번호를 설정하고 있다”고 고백하였다. 이 사진 속 비밀번호 입력화면은 타인과의 관계보다는 내면의 불안과 마주하는 심리적 긴장 상태를 상징적으로 표현한 것으로 이해될 수 있다. 특히 그 비밀번호로 잠긴 문은 단절과 접근의 경계이자, 사회적 배제 경험이 내면화된 결과로 심리적 거리 두기를 나타내는 상징적 장치로 해석된다.



그림 7. 호상비판

함께 일하는 선생님들과 호흡이 맞지 않아 일은 해야 하는데 너무 힘들었어요. 그래도 일을 해야 한다는 강박감에 거의 언덕을 오르듯 숨 가쁘게 반년 동안 일을 기계적으로 출근했었습니다.

(2024년 4월 참여자 A의 포토보이스)

“언덕을 올라가듯이 어렵다는 거지요. 나는 항상 일하면서 대인관계가 힘들어요. 한국 사회에서 직장에 들어가면 북한이탈주민이라는 게 알려지면 눈에 보이지 않는 건물 같은 게 벽 같은 게 조금 있어요. 그러면 이제 살짝 북한이탈주민이면 상하 수직관계가 조금 생성돼요. 똑같은 위치인데도 그리고 ‘내가 북한이탈주민이다’ 하면 그 순간부터요. 하물며 우리 인간관계에서도 어저께 내하고 똑같은 친구였는데도 내가 북한이탈주민인 거 모를 때 하고 알 때 하고 태도가 약간 달라져 가지고 나는 이런 걸 많이 경험했기 때문에. 항상 힘들었어요. 나는 직장에서의 대인관계는 언덕을 오르듯이 진짜 힘들게 이어져 나가요 5개월 동안 그 압박감이 대인관계가, 같이 일하는 선생님 관계가 나를 조금 무시하는 것 같기도 하고.” (참여자 A)

참여자 A는 언덕 사진을 통해 직장 내 대인관계가 벽처럼 느껴졌던 경험을 공유했다. 특히, 한국 사회에서 자신이 ‘북한이탈주민’임이 알려지는 순간, 관계는 눈에 보이지 않는 수직구조로 바뀌었다고 강조했다. 참여자 A가 경험한 ‘호상비판’은 북한에서 익숙했던 제도였지만, 남한의 직장에서 비공식적으로 반복되며 북한이탈주민이라는 이유로 비난의 대상이 되거나 소외되는 경험으로 작용했다. 구체

적으로 “기계처럼 언덕을 올라가듯” 출근했다고 표현하며, 정서적 소외와 업무 수행 사이의 단절을 호소했다. ‘호상비판’의 본래 의미는 개인이 인지하지 못한 잘못을 바로잡아 주고, 동일한 결함이 반복되지 않도록 하기 위한 긍정적인 의도의 비판 행위를 뜻하지만, 실제 북한 사회에서 ‘호상비판’은 한 사람을 집단의 공개적인 비판 대상으로 삼을 때 사용한다고 하였다. 참여자 A는 ‘호상비판’이라는 제목의 사진 속 언덕을 촬영하며, 그 언덕이 자신에게 심리적 거리감, 부담감, 위계적 압력, 그리고 정서적 압박을 동시에 상징하는 공간이라고 진술하였다. 참여자 A는 이 시기를 “숨 가쁜 반년”이라 표현하였으며, 이는 단순히 노동의 강도 때문이 아니라, 관계 속에서 인정받지 못하고 정서적으로 고립되었다는 경험을 반영한 것으로 보인다.

관계를 가로막는 38선

참여자들은 직장 내에서 타인과의 관계를 형성하고 유지하는 과정에서 심리적 장벽과 보이지 않는 경계를 자주 경험한다고 보고하였다. 연구참여자 C는 이와 같은 경험을 “무작정 수용해야 하는 상황”, “억지로 받아들이는 억지스러운 기분”이라고 표현하며, 일방적인 적응을 강요받는 현실 속에서의 감정적 불편함을 드러냈다. 참여자 D는 “그 선을 함부로 넘을 수 없다”고 느꼈고, “각자마다 사정과 비밀이 있어서 쉽게 다가가지 못한다”, “그 벽을 허물지 않으면 상대방에게 다가갈 수 없다”고 진술하였다.

“.. 회사마다 다 칸막이가 있잖아요. 근데 그 선을 함부로 넘을 수 없는 걸 표현했던 것 같아요. 그 각자마다 사정과 비밀

이 있다고 생각을 했기 때문에 트러블이 생겼을 때도 상대한테 쉽게 다가 못 가고 그냥 객관적인 시선으로 보려고 하지만 그래도 그 틀 안에서는 그 안에서는 주관적으로 생각하는 걸 표현했어요. 각자만의 자리에서 주관적인 생각으로 그 사람 상대방에 대해 편견을 가지고 생각할 수도 있고 또 혹은 그 사람은 나쁘게 행동을 한 것도 자기주관적인 생각으로 좋게 생각하는 그런 일들이 일어나고 있는 것 같아요. 결국은 그래서 그 벽을 허물지 않으면 상대방한테 제가 쉽게 다가갈 수 없다고 생각을 해서 벽을 찍었던 것 같아요. 저한테는 뭔가 그 벽을 허물고 나가는 자체가 너무 힘들어요.”(참여자 D)



그림 8. 공동경비구역

직장생활을 처음 시작할 때 사람들 사이에 벽이 있다고 생각했다. 자기 자신의 벽부터 허물지 않으면 상대에게 다가갈 수가 없다. 사람과 트러블이 생길 때 객관적인 시선이 아닌 주관적인 시선으로 본다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

참여자 D는 사무실 칸막이 사진을 통해 직

장 내 인간관계를 ‘넘을 수 없는 선’에 비유했다. 사진 속 물리적 경계는 단순한 공간의 구분을 넘어서, 참여자가 경험하는 심리적·문화적 거리감을 상징적으로 드러내는 요소로 이해될 수 있다. 또한, “각자의 사정과 비밀이 있다”고 말하며, 누군가를 쉽게 판단하거나 다가가는 일이 얼마나 조심스러운지를 표현했다. 특히 북한이탈주민으로서 상대에게 다가가기 위해서는 먼저 자신의 벽을 허물어야 하는 이중 부담감을 느끼고 있었다. 참여자 D는 “객관적으로 보려고 하지만 결국은 주관적으로 바라보게 된다”고 말하며, 관계 속에서 자신 또한 편견의 프레임에 갇혀 있을 수 있음을 인정하였다. 제시한 사진은 직장 내에서 마주하는 심리적 경계, 상호 간의 불신, 그리고 자신을 검열하게 되는 내적 긴장을 드러내는 장면으로 설명되었다. 이 사진은 참여자 D의 내면 상태와 관계적 어려움이 단순한 개인 특성의 문제가 아니라, 상호작용이 이루어지는 구조적 맥락과 밀접하게 연결되어 있음을 상징적으로 보여주는 이미지로 이해될 수 있다.

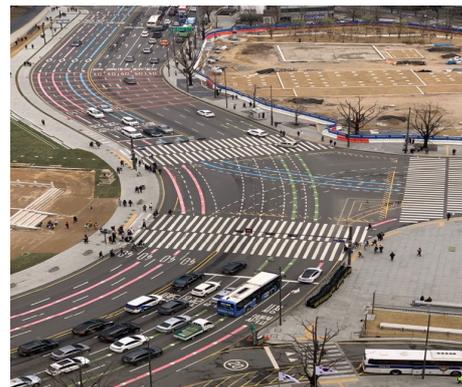


그림 9. 이북 길 남한 길 그리고 다른 길

회사 일을 하다 보면 마주하기 싫은 것이 의견 차이이다. 우리 모두의 생각이 같다

면 문제가 없지만, 사람들의 생각은 3차선 도로 그 이상이다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

“...뭔가 모든 생각이 같을 수는 없지만 그래도 너무 다르니까 그 사이에서 사실 북한이탈주민이어서 다를 수도 있고, 여성이어서 다를 수도 있고, 또 남자 직원분에서 다를 수도 있어서 그걸 어렵다고 생각했던 것 같아요. 근데 그게 당연히 제가 북한이탈민이라서 하는 생각일 수도 있고 사람마다 자기의 처한 특수한 상황에 따라 생각을 하니까.” (참여자 D)

참여자 D는 여러 방향으로 뻗은 도로를 촬영하며, 직장 내에서 자신이 느낀 의견의 불일치와 문화적 거리감을 설명했다. 또 “남과 북의 출신 차이, 성별 차이, 개인 상황의 차이”가 모두 관계의 장벽이 될 수 있으며, 이러한 차이는 본질적으로 ‘다른 길을 걷는 사람들’과 함께 일하는 느낌을 만든다고 진술했다. 참여자 D는 ‘다른 길’이라는 제목의 사진을 제시하며, “그게 내가 북한이탈주민이어서 그렇게 느끼는 걸 수도 있다”고 말하며, 자신의 위치와 인식에 대한 반성적 태도를 드러냈다. 이 사진은 문화적 충돌, 의사소통의 어려움, 그리고 관계 속에서의 거리감을 표현하고자 한 것으로 보인다.

직장 내 관계형성 도움 요인

다가가기 위한 노력과 보람

북한이탈여성들에게 직장 내 대인관계는 단순한 협업을 넘어, 익숙하지 않은 사회에 적응하고 정서적 안정을 얻는 데 핵심적인 자원

으로 인식되고 있었다. 참여자들은 초기에는 관계에 일정한 거리를 두거나 방어적으로 접근했지만, 상호 존중과 진정성 있는 소통을 경험하면서 관계 속에서 심리적 안정감과 지지, 내적 힘을 얻고 있다고 진술했다. 이러한 경험은 단절과 소외를 극복하고, 관계를 통해 회복과 성장을 할 수 있다는 인식하게 된 계기가 되었다. 또한, 참여자들은 사회적 지지가 스트레스 반응을 완화시키고 문제 해결 능력을 높이는 데 도움이 되었다고 보고하였다.

구체적으로 참여자 C는 직장 내 대인관계를 ‘적당한 거리’를 두고 유지하는 것이 중요하다고 느꼈으나, 이전 직장에서의 긍정적인 관계 경험을 통해 신뢰와 우정으로 발전한 관계가 정서적 자원으로 작용했다고 진술했다. 참여자 B는 동료들과 짧은 차담이 직무 스트레스 회복과 직장생활에 대한 자긍심 회복에 도움이 되었다고 언급하였다. 이처럼 직장 내 긍정적인 관계 경험은 북한이탈여성에게 단순한 친밀감을 넘어, 정서적 안정과 자기효능감, 직업 정체성 회복을 가능하게 하는 심리사회적 자원으로 기능하고 있었다.



그림 10. 형제 같은 정

짧다면 짧고 길다면 길 수 있는 회사생활이었지만 이직을 하는 동료들을 위해 그동안 쌓아온 우정을 작은 선물로 표현해주는 동료 관계.

(2024년 4월 참여자 C의 포토보이스)

“저한테는 살짝 이게 특별했던 게, 이 치약이고 이 핸드크림이 연구소 사람들이 사준 거예요. 새 이직하는 직장에 가서 계속 사용하면서 자기들을 생각해 달라. 너무 감동되는 거예요. 거기에서 짧은 시간이면 짧은 시간인데 그 시간 동안 내가 이 사람들하고의 관계가 나쁘지 않았구나! 그냥 잘 가세요. 이런 정도가 아니라 이 사람들이 이렇게 정말 속 깊이 생각을 하고 이런 의미를 두어서 이 작은 물건 하나하나에 어떤 자기들의 마음이나 어떤 생각을 담아서 선물을 해 주는 거에 제가 너무 감동을 받아 가지고. 그래서 직장 내에서 이런 대인관계가 우정으로 이렇게 나눠질 수도 있구나 생각했어요.” (참여자 C)

참여자 C는 짧은 회사생활 이후 이직하는 동료들에게 받은 작은 선물(치약, 핸드크림)을 통해 관계의 깊이와 따뜻함을 새롭게 인식하게 되었다. 그리고 선물 자체보다, “자신을 기억해 달라”는 동료들의 메시지에 감동을 받았다고 보고하였다. 이 장면은, 직장 내 관계가 단순한 기능적 협업에서 벗어나 정서적 유대와 상호 인정의 관계로 확장되는 전환점을 나타낸다. 특히 선물이라는 사소한 행위는, 참여자에게 자신의 존재 의미가 인정받고 있다는 감각을 제공하는 심리적 지지의 상징으로 작용한 것으로 해석될 수 있다. 참여자에게 이 경험은 “직장에서도 우정이 가능하다”는 가능

성의 증거가 되었고, 이 경험은 참여자 C가 이후의 인간관계에서도 더 개방적이고 긍정적인 태도를 유지할 수 있게 해 주는 심리적 자원으로 작용한 것으로 해석된다. 아울러, 해당 사진은 관계형성의 전환점을 상징적으로 담아내며, 정서적 거리의 변화와 상호 신뢰 형성의 시작을 시각적으로 포착한 장면으로 이해될 수 있다.



그림 11. 속 시원한 시간

.. 나는 주말이 바쁘고 평일의 회사 일은 피로 회복의 순간들이다. 커피와 함께 회사 분들과 소통의 시간들이.. 이북의 사회주의 세상을 맛볼 대로 맛본 나로써 전혀 다른 세상을 사는 것 같다.

(2024년 4월 참여자 B의 포토보이스)

“.. 저 여기서 적용 기능사 국가자격증 공부했거든요. 퇴근 후에 공부하고 있다 보면은 근무하는 분들이 와서 ‘이건 이거야’ 알려도 주고 이런 거예요. 너무 고맙고 힘이 나요 그래서 저도 능히 할 수 있다는 마음이 들어요. 나한테 너무 많은 변화를 가져다줬어요” (참여자 B)

참여자 B는 직장 동료들과의 차 마시는 시간을 스트레스를 해소하고 소속감을 회복하는 자원으로 인식했다. 남한의 회사문화가 북한과는 매우 다르다고 말하며, “함께 대화할 수 있는 존재가 있다는 것 자체가 큰 위안이 되었다”고 진술하였다. 커피는 단순한 음료가 아니라, 낯선 환경 속에서도 관계를 형성하고 정서적 지지를 경험할 수 있도록 돕는 상징적인 매개체로 작용한 것으로 이해된다. 특히 퇴근 후 자격증 공부를 할 때, 동료들이 다가와 조용히 도와주는 경험은 자신에게 “나도 능히 할 수 있다”는 자기효능감을 북돋는 계기가 되었다. 이 경험은 사회적 지지가 단순한 정서적 안정에 그치지 않고, 참여자의 자기 성장을 촉진하는 동기로 작용할 수 있음을 시사하는 장면으로 이해된다. 사진 속 상호작용은 심리적 회복과 더불어 관계 안에서의 자기효능감과 동기 형성이 어떻게 이루어지는지를 상징적으로 드러낸다.

함께 하는 관계

북한이탈여성들이 직장이라는 낯선 공간에 정착해가는 과정에서, ‘같이 일하는 동료’로 자리매김하려는 노력은 단순히 적응을 넘어 주체적인 관계형성과 유대감의 실천으로 나타났다. 그들은 적극적으로 다가가고, 돕고, 함께 하며 ‘함께 일하는 사람’이라는 동등한 정체성을 획득해 나갔다. 이러한 상호작용은 감정적 교류나 개인적 친분을 넘어서, 서로를 지지하고 연결하는 사회적 의미망을 구성하는 방식으로 작동하였다.

참여자 C는 야근을 함께 하거나 일을 다 끝내지 못한 동료를 도와 같이 퇴근하는 경험에서 큰 뿌듯함과 삶의 만족감을 느꼈다고 보고하였다. 참여자 D는 업무 시작 전 동료들과

나누는 커피 한 잔의 시간이 하루를 긍정적으로 시작할 수 있게 해 주는 심리적 기반이 되었다고 진술하였다. 이러한 일상의 소소한 순간들이 소속감과 연대감을 형성하는 데 있어 작지만 중요한 정서적 기제로 작용하고 있음을 시사한다.

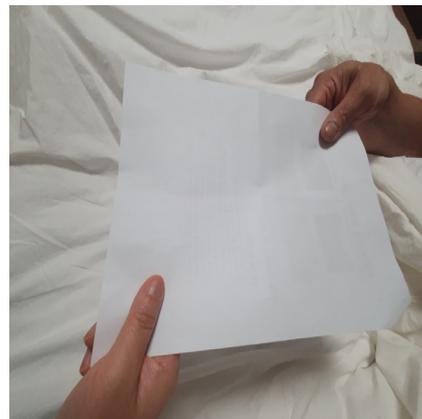


그림 12. 니 때문에 빨리 끝났다

많은 업무로 늦게까지 야근을 마무리할 수 있는 상황에서 부담 없이 도와주고, 도움을 받아 효율적으로 빠른 시간 내 업무를 끝낼 수 있는 동료 관계.

(2024년 4월 참여자 C의 포토보이스)

“그 직장이 바쁜 연구소예요. 3개월 동안 진짜 계속 야근을 했고. 중간에 또 야근을 하고. 각자 자기 맡은 업무가 있고 그런데 내 것만 하고 나는 끝 하고 나 퇴근 이렇게 하는 게 아니라 ‘퇴근 언제 해요 같이 도와드릴까요?’ 그러면 한 20~30분이라도 줄여서 같이 퇴근할 수 있다든가 이런 게 서로서로 됐었어요. 이러한 관계가 있어 힘든 일들도 해나갈 수 있었던 거 같아요.” (참여자 C)

참여자 C는 야근 후 짝은 직장 풍경을 통해 함께 퇴근하기 위한 협력의 감정, 즉 ‘동무애’를 공유했다. 각자의 업무가 명확히 나뉘어 있음에도 불구하고, “도와드릴까요?”라는 말 한마디가 노동의 피로를 나누고 관계를 부드럽게 만들어주는 경험이었음을 강조했다. 참여자 C는 “함께 마무리하고 같이 퇴근했다”는 경험이 단순한 협력이 아니라 정서적인 만족과 안정감을 주는 시간이었다고 진술했다. 이 사진은 일방적인 ‘도움’의 장면이 아니라, 관계 속에서 평등하게 연결되고 있다는 감각을 시각적으로 보여주는 순간으로 이해될 수 있다. 이러한 경험은 공동체적 리듬과 상호배려 속에서 형성된 정서적 연대를 상징적으로 드러낸다.



그림 13. 동무애

월요일 아침, 상사분께서 커피 한잔하라고 하셨다. 출근 후 아침에 마시는 커피 한잔. 일종의 의식이였다. 상사분은 커피 한 잔을 타 놓고 오늘 하루 무사하길 바란다고, 처리 해야 할 일을 부드럽게 차질없이 진행하길 바란다고 말씀해 주셨다.

(2024년 4월 참여자 D의 포토보이스)

“.. 저는 제가 흡연자는 아니니까 커피를 마시면서 대인관계 형성을 한다고 생각을 했어요. 처음에는 커피를 딱 처음 입사를 했을 때는 커피를 안 좋아하는데 일단 따라갔었어요. 커피 마실 때만 할 수 있는 재밌는 이야기들이 있다고 생각을 해서 따라갔는데 이때 커피 사주신 상사분이 커피 한 잔 마시고 그냥 오늘 하루 잘 났으면 좋겠다고 얘기를 해 주시는 거예요. 커피 한 잔으로 일이 다 해결될 수 없지만 그래도 하루가 잘 될 것 같은 기대 그 모두가 그런 생각을 하고 있는 것 같아요. 혹시 일을 하다가 상처받은 마음은 뭔가 치유될 것 같고 그런 생각을 했던 것 같아요. 저도 연차가 쌓인다면 누군가 힘들 때 그냥 여러 말하는 것보다 커피 한 잔 사주면서 그냥 위로를 전해줄 수 있는 그런 어른이 되고 싶은 것 같아요.” (참여자 D)

참여자 D는 월요일 아침 직장 상사가 건넨 ‘커피 한 잔’의 경험을 통해, 그 작은 행위가 자신에게 얼마나 큰 위로가 되었는지를 사진과 말로 표현했다. “오늘 하루 무사하길 바란다”는 말 한마디와 따뜻한 음료는 단지 상사의 업무지시가 아니라, 정서적 지지와 돌봄으로 다가왔다. 참여자 D는 처음에는 커피를 좋아하지 않았지만, 그 공간에 참여하고자 노력했고, 그 안에서 자신도 누군가의 일상에 보탬이 되는 존재가 되고 싶다는 바람을 품게 되었다고 진술했다. 이 장면은 참여자 D가 관계 속에서 경험한 지지를, 타인에게도 전하고자 하는 태도와 자기 역할에 대한 책임감을 상징적으로 드러낸 것으로 이해된다. 사진 속 커피는 단순한 음료를 넘어, 정서적 연결을 가능케 하는 매개체이자, 안부를 나누는 상징

적 행위, 그리고 일상 속 관계를 지속시키는 의례로 기능하고 있었다.

논 의

본 연구는 북한이탈여성이 직장생활에서 경험하는 대인관계를 탐색하고자 하였다. 이를 위해 포토보이스 방법론을 적용하여 그들이 직장에서 맺는 대인관계의 의미는 무엇이며 그 경험은 어떠한지 살펴보았다. 연구결과, 북한이탈여성의 직장 안에서의 대인관계는 적응과 성장의 힘이 되는 직장 내 대인관계, 직장 내 관계형성 방해요인, 직장 내 관계형성 도움요인 세 가지 주제로 분류되었으며 하위주제로는 「있는 그대로 봐주는 편안한 관계」, 「하나 되는 동등한 관계와 성장」, 「너무 버거운 관계와 환경」, 「관계를 가로막는 38선」, 「다가가기 위한 노력과 보람」, 「함께하는 관계」로 해석되었으며 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 북한이탈여성들은 남한 사회에 적응하고 심리사회적으로 성장하는 데 도움이 되는 직장 내 대인관계를 ‘있는 그대로 봐주는 편안한 관계’ 및 ‘하나 되는 동등한 관계’로 진술하였다. 이들은 직장 내에서의 관계를 통해 ‘북에서 온 사람’이라는 낙인된 정체성을 넘어서 보편적인 사회 구성원으로 인식되고 수용되는 경험을 하였으며, 이는 심리적 안정과 소속감을 제공하는 정서적 자원으로 기능하였다. 이러한 관계는 직장 내에 국한되지 않고 지속되었으며, 위기 상황에서 상호지지와 회복력을 제공하는 비공식적 지원체계로 작용하였다. 이와 같은 관계는 북한이탈여성의 회복 탄력성을 강화하고 사회적 정

체성 확립 및 자기효능감 증진에 기여하며, 직무 만족, 삶의 질, 정신적 건강과 사회적 관계 강화를 돕는 핵심 자원으로 기능한다. 직장 내 정서적으로 안정된 관계는 이들에게 자아를 긍정적으로 인식할 수 있는 기회를 제공하며, 삶의 방향성 설정하는 과정에서 건강한 자기개념을 형성하는 데 영향을 준다. 특히 선물 교환, 함께하는 차담 시간, 퇴근길 동행 등의 일상적 상호작용은 단순한 감정 교류를 넘어 참여자들이 정서적 긴장을 완화하고, 사회적 연결감과 자긍심을 고양시키는 심리적 촉진 요소로 작용하고 있었다. 이는 직장 내 대인관계가 단지 협업이 아니라 존재 의미와 정체성을 회복하는 통로로 기능함을 시사한다. 이러한 결과는 기존 연구(김우현, 2023; 김명희, 김수찬, 2022; 김형빈, 2014; 이용희, 2020; 장희경 외, 2024; 최영선, 2020; 황현각, 김주일, 2020)와도 일치하며, 직장 내 대인관계가 심리적 안정뿐만 아니라 사회 정착과 주체적인 성장에 결정적인 역할을 한다는 점을 시사한다. 따라서 실천 현장에서는 안정적 관계형성을 위한 개입이 병행되어야 한다. 이를 위해 대인관계 기술훈련, 정서적 소통 촉진 프로그램, 집단 기반 상호지지 체계 구축 등이 고려될 수 있다. 아울러, 유사한 배경을 지닌 집단과의 교류 프로그램 운영, 관계 내 감정 조절과 회복적 상호작용을 지원하는 정서적 지원체계 마련, 직장 내 오해나 편견에 효과적으로 대응할 수 있는 상황별 대처전략 교육도 필요하다.

둘째, 연구참여자들은 대인관계 형성을 저해하는 주요 요인으로 ‘너무 버거운 관계와 환경’, ‘관계를 가로막는 38선’을 언급하였다. 이들은 북한이탈주민이라는 출신 배경으로 인해 직장 내에서 편견과 차별을 경험하였으며,

이는 심리적 부담과 관계 회피, 위축된 행동을 유발한다고 진술하였다. 또한, 언어와 문화적 차이, 컴퓨터 활용 및 외국어에 대한 낮은 숙련도는 의사소통을 어렵게 하여 대인관계를 경직시키는 구조적 제약으로 작용하였다. 이러한 방해요인은 단순한 개인의 적응력 부족 문제가 아닌, 남한 사회 내 구조적·문화적 특성과 인식 수준에서 기인하는 문제이다. 개인의 노력만으로는 극복이 어려운 부분이며, 직장 내에서의 수직적 위계 문화와 북한이탈주민에 대한 부정적 고정관념이 관계형성에 장애로 작용하고 있었다. ‘호상비판’, ‘다른 길’, ‘달한 문’ 등의 상징적 이미지와 진술은 북한이탈여성들이 경험하는 심리적 거리감, 위계적 압박, 문화적 이질성, 그리고 정서적 소외를 강하게 반영하고 있었다. 이는 관계에서의 배제 경험이 내면화되어 자기표현의 제약, 불신, 긴장으로 연결되는 과정을 시사하며, 심리적·사회적 통합을 어렵게 만드는 주요 요인으로 작용한다. 이와 같은 결과는 김미영과 변은경(2019), 김석향 외(2009), 정진화 외(2013)의 연구에서도 지적된 바 있으며, 직장 내 차별과 배제는 북한이탈여성의 심리적 안정성과 사회적 통합에 부정적인 영향을 미친다는 점을 뒷받침한다. 따라서 실천적 함의로는 ① 인식 개선을 위한 전 직원 교육 확대 ② 직장 내 수평적 의사소통 체계 구축 ③ 언어 및 디지털 리터러시 역량 강화 프로그램 운영 ④ 멘토링 및 정서 지원 시스템 구축 등이 요구된다. 또한, 심리적 지지체계 형성과 조직문화 개선을 위한 다각적인 노력이 병행되어야 한다.

셋째, 참여자들은 직장 내 긍정적인 대인관계를 형성하기 위해 ‘다가가기 위한 노력과 보람’, ‘함께하는 관계’를 중요한 요소로 진술

하였다. 이들은 먼저 다가가는 태도, 꺼리는 업무를 자발적으로 맡는 태도, 책임감 있는 업무 수행을 통해 동료들과의 신뢰를 구축하고 정서적 유대를 강화해나갔다. 이러한 실천은 유대감과 소속감을 경험하게 하였고, 직장 내에서 심리적 안정과 지속적인 관계 유지를 가능하게 했다. 이러한 실천은 사회적 자본 형성의 과정으로 해석된다. 신뢰, 상호지원, 협력에 기반한 사회적 자본은 직장 내 적응과 사회통합을 촉진하며, 개인의 자존감과 자기 효능감 증진에도 긍정적으로 작용한다. 일상 속에서 이루어지는 대화, 선물 교환, 동료와의 퇴근 시간 등은 심리적 안정과 연결감을 높이는 촉진 요소로 기능하였다. 연구참여자들은 이러한 관계를 통해 상호 돌봄, 정서적 지지, 사회적 연대감을 경험하였으며, 이는 공동체적 리듬 속에서 정서적 안정과 회복의 기반이 되었다. 단순한 업무 협력을 넘어 정서적 유대를 중심으로 관계가 지속되고 확장됨으로써, 북한이탈여성들이 직장 내에서 주체적이고 능동적인 구성원으로 자리매김하는 중요한 동력으로 작용하였다. 이는 직장 내에서 형성되는 대인관계가 이들의 사회적 정착과 심리적 적응을 촉진하는 핵심적 매개 요인임을 시사한다. 이와 같은 결과는 김명희, 김수찬(2022)의 연구와도 일치하며, 북한이탈여성이 직장 내에서 실천하는 관계형성 노력은 정서적 안정, 사회적 통합, 문화 적응의 핵심 자원으로 작용함을 보여준다. 실천적 함의로는 정기적인 팀워크 강화 활동, 신뢰 중심의 조직문화 구축, 대인관계 역량 향상을 위한 교육 프로그램 운영, 사회적 자본 형성을 위한 제도적 기반 마련이 필요하다. 더불어 직장 내 구성원 간 상호 존중의 문화를 조성하여 북한이탈여성의 관계 욕구와 성장 욕구를 충족시킬 수

있는 실천 환경이 마련되어야 할 것이다.

연구의 의의

첫째, 본 연구는 포토보이스 방법론을 활용하여 북한이탈여성들이 직장 내에서 경험하는 복합적이고 미묘한 대인관계의 실체를 심층적으로 탐색했다는 점에서 의의가 크다. 기존의 질적 연구들이 주로 심층 면담이나 서술적 인터뷰를 통해 대인관계 경험을 수집하는 데 반해, 언어적 표현에 제한이 있다는 한계가 있었다. 이에 반해 본 연구는 참여자들이 직접 촬영한 사진과 이에 대한 서사를 결합함으로써, 언어로는 충분히 포착하기 어려운 감정, 상징, 의미 등을 시각적으로 드러낼 수 있었다. 포토보이스는 참여자 주도의 경험 구성과 재해석을 가능하게 하여 기존 질적 연구보다 더욱 풍부하고 다층적인 자료수집을 가능케 하였다. 이를 통해 북한이탈여성들이 직장 내 대인관계에서 겪는 심리적 갈등과 내면적 성장 과정을 깊이 이해할 수 있었으며, 이는 향후 상담 개입 및 정책적 지원 방향 설계의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 포토보이스 과정은 단순한 자료수집을 넘어 연구참여자들의 심리적 변화를 촉진하는 계기로 작용하였다. 참여자들은 직장 내 일상과 대인관계 경험을 사진으로 기록하고, 이를 바탕으로 자신의 이야기를 서사화하는 과정을 통해 감정과 경험을 재인식하며 정서적 해소를 경험하였다. 예를 들어, 한 참여자는 “우리 북한이탈자들이 이런 이야기를 할 수 있어서 희열을 느꼈고, 나도 같이 연구에 참여하는 기분이었다. 내 마음속에 있던 얘기를 나누며 상담받은 듯한 느낌이었다”고 소회를 밝히며, 연구 참여 자체가 정서적 지지와 치

유의 경험이었음을 보여주었다. 이러한 반응은 포토보이스 방법이 참여자의 자기 이해, 자존감 향상, 정서적 치유를 유도할 수 있는 잠재력을 지님을 시사한다(Wang & Burris, 1997).

셋째, 본 연구는 포토보이스 방법론이 기존 질적 연구방법보다 참여자의 능동적 참여를 효과적으로 촉진하고, 개인 경험의 복잡성과 다층성을 더욱 풍부하게 재구성할 수 있음을 실증적으로 입증하였다. 참여자들은 단순한 정보 제공자가 아니라, 사진을 매개로 자신의 이야기를 구성하고 해석하는 주체로 연구 과정에 적극적으로 개입하였다. 이는 결과적으로 심층적이고 생생한 자료수집으로 이어졌다. 이러한 결과는 포토보이스가 북한이탈여성 연구뿐 아니라, 사회적 소수자 및 주변화된 집단의 직장·사회 적응 연구에도 적용 가능한 유효한 방법론임을 제시한다. 특히 본 연구는 북한이탈여성들에 대한 사회적 이해를 높이고, 이들의 사회통합과 직업적 성공을 지원하는 상담 개입 및 정책 개발의 학술적·실천적 기반을 제공했다는 점에서 중요한 의의가 있다.

연구의 제한점 및 제언

첫째, 본 연구의 참여자가 4명의 북한이탈여성으로 제한되어 이들의 직장 및 가정배경이 북한이탈여성 전체가 경험하는 대인관계의 복합적 양상을 충분히 반영하지 못하여, 연구 결과를 다양한 북한이탈여성 집단에 일반화하는 데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 직종, 고용형태, 가정상황 등 다양한 배경을 가진 참여자들을 포함함으로써 북한이탈여성의 직장 내 대인관계 경험을 보다 폭넓게 탐색할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 수도권 지역 거주자만을 대상으로 하여 지역적 특성을 반영하지 못했다. 지역별 사회·경제·문화적 환경 차이가 대인관계 형성에 영향을 미칠 수 있으므로, 다양한 지역 거주자를 포함한 후속 연구를 통해 지역적 차이에 따른 대인관계 형성 과정을 심층 분석할 필요가 있다. 포토보이스 방법을 활용하여 각 지역의 경험을 시각적으로 기록하고, 이를 기반으로 그룹 토론과 심층 인터뷰를 진행하면 보다 구체적이고 실효성 있는 지역 맞춤형 지원방안 도출이 가능할 것이다.

셋째, 북한 내 대인관계 경험과 탈북과정에서의 경험이 남한 사회 내 대인관계 형성에 미치는 영향에 대해 충분히 탐구하지 못했다. 북한의 집단주의 문화와 탈북과정에서의 생존 경험이 남한에서의 대인관계 방식에 중요한 영향을 미칠 수 있으므로, 향후 연구에서는 포토보이스와 심층 인터뷰를 병행하여 개인적 경험을 심층적으로 탐색하고, 대인관계 형성에 영향을 미치는 요인을 정교하게 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 김경오, 이규일 (2013). 은퇴한 여자 운동선수들의 사회적 장벽과 대안 모색: 포토보이스. *한국스포츠사회학회지*, 26(3), 25-52.
- 김기창 (2015). 북한이탈주민의 지역 사회 적응 경험에 관한 연구: 여성을 중심으로. *한국사회복지질적연구*, 9(1), 201-225.
- 김명희, 최수찬 (2022). 여성 북한이탈주민의 직업생활경험에 관한 연구. *통일전략*, 22(3), 63-110.
- 김미영, 변은경 (2019). 북한이탈주민의 남한 사회 적응 경험. *한국산학기술학회논문지*, 20(2), 593-604.
- 김미령 (2005). 북한이탈주민들이 인지한 적응의 어려움과 극복 자원이 우울 성향에 미치는 영향-남성과 여성의 비교. *정신보건과 사회사업*, 20, 95-124.
- 김민아, 이선희, 서진한, 송영매, 김정은 (2016). 당사자 렌즈로 바라본 “나의 삶”, *한국사회복지질적연구*, 10(2), 105-138.
- 김석향, 김미주, 최영실 (2009). 탈북 여성 실태조사 및 정착 지원 방안 연구. 서울: 여성부보고서.
- 김수임, 권보정, 이진현 (2023). 북한이탈주민 상담의 특징과 효과적인 상담 요인: 북한이탈주민 전문상담사의 경험을 중심으로. *학습자중심교과교육연구*, 23(10), 747-765.
- 김우현 (2023). 직장 내 대인관계에 관한 국내 연구 동향. *상담교육연구*, 6(1), 46-62.
- 김형빈, 이을진 (2014). 통일을 위한 한국 정부의 과제에 관한 연구. *통일전략*, 14(4), 9-44.
- 류진아, 오은경 (2021). 질적 메타분석을 통해 살펴본 북한이탈여성의 경험. *질적탐구*, 7(1), 35-69.
- 박현정 (2021). 취업 상담사 관점에서 본 초기 북한이탈주민의 취업 불안. *한국웰니스학회지*, 16(4), 323-331.
- 백유나 (2020). 미술교육에서 지속가능발전교육(ESD)의 방향 모색. 고려대학교 석사학위논문.
- 신하영, 김영지 (2019). 이주 관점의 북한이탈여성 정책 지원방안 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-155.
- 심양섭 (2016). 탈북여성의 취업을 저해하는 요인 연구: 이주민 편입 양태 이론과 관

- 련하여. *북한학보*, 41(2), 61-107.
- 엄태완 (2011). 남북통합 과정의 심리사회적 위기분석 - 북한이탈주민의 생애 위기에 대한 질적연구를 통해. *북한학연구*, 7(2), 5-35.
- 엄동욱 (2008). 대졸 신입사원의 조기 퇴사 실태와 원인: 기업 인적자원관리(HRM)에의 시사점을 중심으로. *한국직업능력연구*, 11(2), 237-260.
- 오영범 (2023). 국내 교육학 분야 포토보이스 동향분석. *학습자중심교과교육연구*, 23(9), 731-748.
- 오영훈, 박미은 (2011). 북한이탈주민의 복지 욕구와 지원 방안. *사회과학연구*, 20(1), 1-16.
- 오은경 (2021). 북한이탈주민 내담자들의 주호소 문제 유형 및 다문화 상담 접근 방향. *기독교와 통일*, 12(2), 103-133.
- 윤여상, 김현아, 한선영 (2007). 북한이탈주민의 외상 후 스트레스 증상 척도 개발 및 타당화 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 19(3), 693-718.
- 이기영 (2005). 북한이탈주민의 사회적응문제와 대응. *한국사회복지학회 춘계학술대회자료집*, 267-290.
- 이병철 (2021). 북한이탈여성의 일과 가족생활 경험 연구. 인천대학교 박사학위논문.
- 이영선, 구혜완, 한인영 (2011). 학술 논문 분석을 통해 본 북한이탈주민 여성의 특수성. *統一問題研究*, 23(2), 147-194.
- 이용희 (2020). 장마당 활성화가 북한 기업소에 미친 영향-탈북민의 인식을 바탕으로. *통일전략*, 20(3), 73-115.
- 이은주 (2017). 북한이탈여성들의 직업 교육 경험과 취업 전략에 관한 질적 연구: 서울시 거주자들을 중심으로. *한국과학예술융합연구*, 27, 173-189.
- 이재민, 황선영 (2008). 북한이탈주민의 남한사회 적응에 영향을 미치는 요인. *사회복지정책*, 33, 61-84.
- 이지영, 최경원 (2021). 북한이탈주민 직장적응 실태 분석과 제언. *대한정치학회보*, 29(1), 55-87.
- 임선영 (2020). 북한이탈주민의 외상 경험에 대한 통합적 관점을 위한 연구 고찰: 외상 후 성장을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 32(2), 1019-1041.
- 임정아, 진영선, 조아미 (2017). 포토보이스를 활용한 청소년 이미지에 관한 연구. *미래청소년학회지*, 14(4), 111-137.
- 임지혜, 박봉수 (2016). 지역사회 보육 공동체를 위한 다문화 프로그램 개발. *예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지*, 6(12), 263-270.
- 장혜경, 김영란 (2000). 북한이탈주민 가족의 가족 안정성 및 사회 적응과 여성의 역할. *한국여성정책연구원: 연구보고서*, 240-13, 1-252.
- 장희경, 이인아, 장은하, 홍석호, 장수미, 김현진 (2024). 독거 노인의 대인관계 및 사회적 지원 요인이 삶의 만족도에 미치는 영향: 연령집단 비교를 중심으로. *한국케어매니지먼트연구*, 50, 89-111.
- 전연숙, 강혜영 (2009). 탈북 여성이 지각한 진로 장벽, 진로 결정 자기효능감, 진로 결정 수준: 남한 여성과 비교를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 14(3), 409-425.
- 정경일 (2002). 북한이탈주민의 언어 적응실태. *사회언어학*, 10(2), 253-274.
- 정동호, 임경원 (2019). 지적장애 학생에게 들

- 어본 특수학교에서의 진로·직업 교육 경험: 포토보이스를 활용하여. *특수교육재활 과학연구*, 58(2), 289-322.
- 정병호, 전우택, 정진경 (2006). *웰컴 투 코리아: 북조선 사람들의 남한 삶*. 서울: 한양대학교 출판부, 87.
- 정진화, 손상희, 이주관 (2013). 여성 북한이탈 주민의 교육훈련과 취업. *통일정책연구*, 22(1), 267-296.
- 조아람, 유춘길, 박소임, 성유용, 서주희 (2013). 북한이탈 주민들의 병증 발생시기 인식에 대한 질적연구. *동의신경정신과학회지*, 24(4), 373-384.
- 최영선 (2020). 독거노인의 성의식과 삶의 만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개 효과. *한국웰니스학회지*, 15(2), 291-301.
- 최재섭, 박병익 (2019). 포토보이스를 활용한 대학 운동선수의 상해 경험 회복을 위한 인지 재구성. *한국스포츠학회지*, 17(2), 863-880.
- 최혜빈 (2021). 포토보이스를 활용한 부상 선수의 외상 후 성장 경험 탐색. *국민대학교 석사학위논문*.
- 통일부 (2025). 2025 북한이탈 주민 정착 지원 실무 편람. <https://www.unikorea.go.kr>
- 허원빈, 정하은 (2019). 포토보이스를 적용한 사회복지 관련 연구의 동향 분석. *보건사회연구*, 39(4), 320-355.
- 홍지은, 최재섭 (2018). 다양한 체육학 분야에서 포토보이스 연구방법 적용 가능성. *한국사회체육학회지*, 72, 321-339
- 황현각, 김주일 (2020). 정신장애인의 사회적 배제가 삶의 만족도에 미치는 영향: 대인관계능력의 매개효과를 중심으로. *한국케어매니지먼트연구*, 36, 93-118.
- Latz, A. O. (2018). *Photovoice research in education and beyond: A practical guide from theory and exhibition*. 김동렬 역 (2018). *포토보이스 연구방법: 참여적 행동연구*. 서울: 학지사.
- Mitchell, C. (2011). *Doing visual research*. SAGE.
- Ruby, J. (1991). Speaking for, speaking about, speaking with, or speaking alongside: An anthropological and documentary dilemma. *Visual Anthropology Review*, 7(2), 50-67.
- Wang, C. C., & Burris, M. A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health Education & Behavior*, 24(3), 369-378.
- Wang, C. C., & Redwood-Jones, Y. A. (2001). Photovoice ethics: Perspectives from Flint photovoice. *Health Education & Behavior*, 28(5), 560-572.

1차원고접수 : 2025. 05. 08.
 심사통과접수 : 2025. 06. 18.
 최종원고접수 : 2025. 06. 30.

Photovoice Study on Workplace Interpersonal Relationship Experiences of North Korean Female Defectors

Sun Mi Jung

Jo Hang

Inje University

This study aimed to explore how North Korean female defectors experience and perceive interpersonal relationships in the workplace by employing the Photovoice methodology. Through the process of capturing photographs and narrating their lived experiences, participants were able to express the emotions and meanings embedded in their interpersonal experiences in a visual and narrative form. Four North Korean female defectors residing and working in the Seoul metropolitan area participated in the study. Data were collected through a Photovoice orientation session and in-depth interviews. The analysis yielded three major themes-(1) workplace relationships as a source of adaptation and growth, (2) barriers to forming relationships, and (3) facilitators of relationship building-along with six subthemes and 25 meaning units. The findings revealed the following: First, emotionally supportive relationships in the workplace served as a channel for cultural adaptation and promoted a stable settlement in South Korean society. Second, barriers to forming workplace relationships included prejudice, discrimination, uncomfortable attention, and difficulties with modern technologies, all of which intensified psychological withdrawal and feelings of isolation. Third, efforts to actively engage with others and voluntary attitudes played a key role in forming workplace relationships and enhancing job satisfaction and adjustment. Based on these findings, the study offers suggestions for counseling and policy interventions to support the social integration and healthy interpersonal development of North Korean female defectors, and provides directions for future research.

Key words : North Korean defector women, workplace adaptation, Interpersonal relationships, North Korean defector counseling, photovoice