

중대재해 트라우마 심리지원 과정에 대한 현상학적 연구: 중간관리자의 직무 경험을 중심으로*

이 미 선	류 연 이	양 선 희	김 은 영 [†]
소매틱공간	대구근로자	위드의원	경북대학교
심리상담연구소 소장	건강센터	원장	교수
경북대학교 연구원	대리		

본 논문은 중간관리자의 직무 경험을 중심으로 중대재해 심리지원 과정을 현상학적으로 분석하였다. 여기에서 직무 경험은 중대재해 발생 후 사고 대응과 심리지원 매개 역할에 중점을 두고 있다. 산업안전과 보건관리 직무를 수행하는 5명의 중간관리자들이 면담에 참여하였다. Giorgi의 현상학적 접근에 따라 자료수집과 분석이 이루어졌고, 총 8개의 경험 의미와 2개의 본질적 구조가 도출되었다. 경험 의미는 ‘재해 발생 직후의 과부하: 권한을 넘어서 보호막 없는 과중한 책임’, ‘재해 대응 이후 압도되고 소진된 자신을 발견’, ‘일상화된 과각성’, ‘중간관리자로서의 내적 갈등: 무력감과 죄책감 속 역할 갈등’, ‘중간관리자로서의 역할 갈등: 다중적 역할의 요구’, ‘조직이 변화해야: 재해복구의 심리적 안전기지로’, ‘사회가 변화해야: 중처법의 한계를 넘어서’, ‘힘든 현재를 버티려면: 작은 성취와 지지 체계를 버팀목 삼아 나아가기’로 나타났다. 본 연구는 중간관리자가 재해지원 과정에서 경험하는 심리적 부담과 정체성의 위기, 그리고 조직과 사회가 요구하는 다중 역할 속에서의 내적 갈등을 조명하였다. 마지막으로, 중간관리자에 대한 법적·제도적 보호 방안, 산업재해 트라우마에 대한 예방적 개입의 제도화, EAP 및 트라우마 전문 상담의 필요성 등 실천적 정책적 시사점을 제안하였다.

주요어 : 중대재해 트라우마, 중간관리자, 현상학, 심리지원서비스, 근로자지원프로그램(EAP)

* 본 연구는 이미선(2024)의 경북대학교 박사학위논문 ‘중대재해 트라우마 심리지원 과정에서 중간관리자 의 경험에 관한 현상학적 연구’ 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 김은영, (41566) 대구광역시 북구 대학로80 경북대학교 사범대학 821호

Tel : 053-950-5809 E-mail : hyunhuk@knu.ac.kr

 Copyright ©2025, The Korean Counseling Psychological Association
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://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.

2022년 1월 27일부터 시행된 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 중처법)은 산업재해로부터 근로자의 생명과 안전을 보호하고 안전한 작업환경을 조성하기 위해, 사업주 및 경영책임자의 책임을 명확히 하고자 제정되었다(고용노동부, 2022). 중대재해는 산업안전보건법(이하 산안법)과 중처법에서 각각 정의된다(산안법 제2조 제2호, 중처법 제2조 제2호). 두 법은 ‘사망자가 1명 이상 발생한 경우’를 공통 요건으로 하나, 부상자 요건에서는 차이를 보인다. 중처법은 중대재해 발생 시 안전 보건 확보 의무를 다하지 않은 경영책임자에게 형사책임을 물을 수 있도록 규정하며, 이를 통해 기업의 사고예방 책임 강화를 기대하였다(선담은, 2023; 장현은, 2023). 그러나 법 시행 이후에도 산업재해 사고사망자는 줄지 않고, 2022년 기준 사고사망자 수는 전년보다 46명 증가한 874명, 근로자 만 명당 사고사망률은 0.43‰로 여전히 OECD 평균(0.29‰)을 상회하는 수준에 머물렀다(고용노동부, 2023).

한국의 산업재해 사망률은 독일, 영국, 일본 등 주요 선진국에 비해 2~3배 높은 수준이며 ‘산업재해 후진국’이라는 오명을 벗지 못하고 있다(박선영, 2020; 심재진, 2016; 이달희, 2016). 특히 전체 사망자의 약 80%, 재해자의 약 70%는 50인 미만 사업장에서 발생하고 있으며, 이는 열악한 작업환경과 하청·도급 구조의 구조적 문제가 복합적으로 작용하고 있기 때문인 것으로 드러났다(고용노동부, 2023).

이에 따라 정부는 2022년에 고위험 소규모 사업장과 하도급 사업장을 중심으로 한 ‘중대재해 감축 로드맵’을 발표하고, 2024년 1월부터 중처법의 적용 대상을 5인 이상 50인 미만 사업장으로 확대하였으며(고용노동부, 2022), 현재 이를 이행 중이다. 그러나 현장에서는

여전히 중처법의 실효성에 의문을 제기하고 있으며, 일부 중소기업은 법 적용 유예나 헌법소원을 제기하는 등 강한 저항을 보이고 있다(고정훈, 2024).

이처럼 법과 제도가 마련되었음에도, 실제 산업현장에서 그 취지와 목적이 제대로 구현되지 않는다면 근본적인 변화는 기대하기 어렵다. 더욱이 산업재해는 물리적 손상이나 사망뿐만 아니라 현장 근로자들에게 심각한 심리적 충격을 유발할 수 있다는 점에서, 심리적 후속 개입이 매우 중요하다(양선희, 2018; Bui et al., 2010; Mason et al., 2002). 실제로 산업재해를 직접 또는 간접적으로 목격한 근로자들은 PTSD·파각성·수면장애·회피 행동 등의 외상 반응을 경험하게 된다. 이러한 외상 반응은 근로자의 근무 기피·결근·이직·동료 갈등 등 조직 전반에 영향을 미칠 수 있으며 또 다른 산업재해로 이어질 위험성을 가진다(DeFraia, 2016; Garen, 2021; Lexi, 2021; Schabracq et al., 2003).

그러나 국내 산업재해 대응은 주로 원인조사, 재발방지 대책 마련, 법적 책임 추궁에 우선순위를 두면서 심리적 외상에 대한 조직 차원의 개입은 상대적으로 소홀히 이루어져 왔다(김경우, 2018; Kang et al., 2017). 특히 근로자의 심리적 어려움은 개인의 내면적 취약성으로 간주되거나, 조직 내에서 공개적으로 논의하기 어려운 문제로 인식되는 경향이 있다(이미선, 김은영, 2023). 이러한 조직 문화는 근로자 개인의 심리적 회복을 저해할 뿐 아니라, 전체 조직의 기능 저하로 이어질 가능성 이 있다.

이러한 한계를 보완하기 위해 미국을 비롯한 주요 선진국에서는 근로자지원프로그램 (Employee Assistance Program [EAP]), 위기개입상

담(Critical Incident Stress Management [CISM]), 심리적 응급처치(Psychological First Aid [PFA])와 같은 조직 차원의 개입 모델을 운영해 왔다. 각 모델은 지원의 시기, 대상, 접근 방식에서 차별성을 지니며 다양한 조직 기반의 심리개입 체계를 다층적으로 확립하고 있다(Benedek et al., 2006; Terblanche & Van Wyk, 2014; Uhernik & Husson, 2009). 특히 CISM은 트라우마 경험자들이 사건 직후 심리적 반응을 표현하고 공유하며, 필요한 서비스를 제공받을 수 있도록 돋는 구조화된 위기 개입 프로그램으로, 그 효과가 입증되었다(Everly et al., 2002; Flannery & Everly, 2004). 이는 사고 직후 체계적 심리개입의 운영이 근로자의 회복과 조직의 안정에 기여할 수 있음을 시사한다. 그러나 국내 산업현장에서는 이러한 개입이 제도적으로 정착되지 못하고 있다.

이러한 상황을 개선하기 위해 2018년부터 고용노동부 산하 안전보건공단은 근로자건강센터 내에 직업트라우마센터를 설치·운영하여, 중대재해 이후 직·간접 피해자에게 정부 지원형 EAP와 CISM을 제공하고 있다(고용노동부, 2018). 해당 센터는 심리적 응급처치, PDS (Posttraumatic Diagnostic Scale) 검사, 개별상담, 집단 프로그램 등을 통해 근로자의 회복과 복귀를 지원한다.

이 과정에서 중간관리자는 외상 사건을 인지하고 지원 대상자를 파악하며, 상담자와의 일정 조율 및 참여 연계를 수행하는 주요 매개자로 기능한다(김선경 외, 2017; 이미선, 김은영, 2023). 일반적으로 EAP 체계에서는 인사 관리나 직원복지 담당자가 이러한 역할을 맡지만(김선경 외, 2017), 중대재해 상황에서는 안전보건관리책임자, 관리감독자, 노동조합 안전보건 담당자 등 안전보건 실무자가 주로 수

행한다(이미선, 김은영, 2023). 이들은 위기개입 과정에서 신속한 대응을 이끄는 핵심 주체이면서도, 동시에 현장 관리와 경영진의 요구 사이에서 상충되는 기대를 조율해야 하는 구조적 긴장 속에 놓인다(박명진, 2011; 임종민 외, 2020; 최수찬 외, 2017; Ruzek et al., 2007).

중대재해 발생 후 사업장 단위 개입 과정을 살펴본 연구(이미선, 김은영, 2023)에 따르면, 심리지원 전 과정에는 여러 장벽이 존재하였다. 첫째, 사고 발생 직후 신청이나 의뢰가 지연되는 1차 장벽, 둘째, 사업장 내 심리지원 체계의 미비로 인해 발생하는 2차 장벽, 셋째, 심리지원이 초기 종결되거나 중단되는 3차 장벽이 확인되었다. 이러한 장벽들은 중간관리자의 역할에 따라 완화되거나 오히려 강화될 수 있으며, 조직과 심리지원 사이의 가교 역할을 한다는 점에서 중요하다.

그러나 이들 중간관리자는 사고 대응 담당자로서 사고 현장을 직접 목격하거나 관련 보고를 접하는 위치에 놓이게 되며, 그 과정에서 사고 관련 정보에 반복적으로 노출된다. 동시에 이들은 피해자를 지원하는 돌봄 제공자이자 조직의 업무수행자로서 두 역할 사이의 갈등을 조율해야 하는 위치에 놓여 있었다. 이로 인해 직접 피해자가 아님에도 불구하고 대리외상(vicarious trauma)과 공감피로(compassion fatigue)에 노출될 수 있다(심재범, 2020; McCann & Pearlman, 1990; Pearlman & Saakvitne, 1995; Stamm, 2010). 이러한 경험은 이차외상스트레스(secondary traumatic stress) 개념과도 맞닿아 있으며, 상담자뿐 아니라 재해 현장에 긴밀히 관여하는 관리자에게도 나타날 수 있다. 특히 안전보건관리자, 관리감독자, 노동조합의 안전보건 담당자 등은 타인의 안전과 복지를 책임지는 직무 특성상 자기 돌봄(self-care)에 소

흘해지기 쉽고, 이로 인해 정서적 소진으로 이어질 가능성이 크다(김혜진 외, 2015; Bell et al., 2003). 또한, 조직 내 트라우마 상담 필요성에 대한 인식부족과 내부 지지 체계의 부재는 중간관리자의 업무 부담을 가중시키며, 결국 중대재해 이후 심리지원 개입의 지연 또는 중단이라는 주요 요인으로 작용한다(김경우, 2018; 이미선, 김은영, 2023).

이러한 필요성에도 불구하고 산업재해 관련 국내연구는 대부분 산재 피해자, 장애인의 직업복귀, PTSD 개입 효과 등에 집중되어 왔으며(신지은, 박부진, 2014; 심재범, 2020; 이미나 외, 2018; 이해경, 서경현, 2014; 임종민 외, 2020; 장순영, 2019), 조직 단위에서 중간관리자의 역할과 심리지원 프로세스를 심층적으로 조명한 연구는 극히 제한적이다(왕은자, 김계현, 2010; Kang et al., 2017). 이처럼 연구의 필요성이 높음에도 관련 연구가 활발히 진행되지 못하는 이유는 사업장의 협조를 얻기 어렵고, 조직 단위 접근 시 연구참여자의 개방적 태도를 확보하는 데 한계가 있기 때문이다(김경우, 2018). 따라서 이러한 복합성 맥락을 충분히 이해하기 위해서는 조직 내 트라우마 상담 과정 전반을 다룬 심층적 연구가 요구되며, 참여자의 실제 경험을 면밀히 듣고 분석하는 질적연구가 필요하다(박영옥, 박상희, 2020; Cialdini, 2009). 질적연구 중에서도 연구참여자의 주관적 경험에 초점을 맞추어 본질적 의미를 탐색하는 데에는 현상학적 연구 방법이 특히 유효하다. 이 접근은 주체의 살아있는 생활 세계를 포착할 수 있다는 점에서 의의가 있으며, 현상학적 연구 중에서도 Giorgi(2009)의 방법은 참여자의 생생한 진술을 토대로 경험에 내재된 본질적 의미 구조를 밝힐 수 있도록 한다. 이러한 방식은 인간 경험의 의미

를 심층적으로 탐구하고자 하는 상담심리학적 관점과도 맞닿아 있다(이정빈, 2018).

지금까지의 EAP 관련 질적연구는 상담자나 내담자의 경험에 주로 초점을 맞추어 이루어져 왔으며, 조직 구조나 개입 과정에서 조직이 실제로 경험하는 바에 주목한 연구는 매우 부족하다(왕은자, 김계현, 2010). 특히 중처법과 같은 제도적 장치와 트라우마 심리지원 체계가 존재함에도 불구하고, 현장에서는 왜 그 것이 효과적으로 작동되지 못하는지에 대한 탐색이 부족한 상황이다. 이러한 한계를 보완하기 위해서는 중대재해 심리지원 과정에 실질적으로 관여하는 중간관리자의 경험을 현상학적으로 탐색하는 연구가 필요하다. 중간관리자는 직접적 피해자이자 조력자로서의 이중적 위치에 놓여 있다. 이들의 경험은 개인적 차원의 내적 갈등뿐 아니라 조직 차원의 구조적 한계와 제도적 공백을 드러내는 중요한 단서가 되기 때문이다.

따라서 본 연구는 중간관리자의 직무 경험을 중심으로 중대재해 심리지원 과정에서 어떠한 심리적 부담과 이차외상, 내적 갈등을 경험하는지를 현상학적으로 탐색하고자 한다. 여기에서 직무 경험이란 중대재해 발생 직후 사고 대응과 심리지원 매개 업무를 의미한다. 일반적으로 사업장에서 사고 대응은 재해 직후 피해자 응급처치, 유가족 응대, 작업장 복구 등 다양한 역할을 포함한다. 이와 같은 분석을 통해, 본 연구는 중간관리자의 직무 경험을 통해 드러나는 조직 차원의 심리지원 체계의 한계와 보완 과제를 규명하고, 향후 실효성 있는 지원체계 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

중대재해 발생 상황에서 사고 대응을 담당

하고 심리지원을 매개하는 중간관리자의 직무 경험은 어떠한가?

방법

연구방법

본 연구는 중대재해 트라우마 심리지원 과정에서 중간관리자의 경험을 탐색하기 위하여 Giorgi(2009)의 기술적 현상학(descriptive phenomenology)을 연구 방법으로 선택하였다. Giorgi의 접근방식은 Husserl의 현상학에 기반하고 있으며, 인간의 의식과 경험을 있는 그대로 기술함으로써 현상의 본질을 드러내는 데 목적이 있다(Giorgi, 1985/2004, 2006; Husserl, 1991/2008). 이러한 접근은 연구참여자의 생생한 진술을 중심으로 그들이 체험한 현상을 체계적으로 분석하고자 하는 본 연구의 목적에 부합한다.

Husserl은 자연과학적 실증주의의 한계를 넘어, 인간 경험의 본질을 탐구하기 위해 ‘판단 중지(bracketing)’와 ‘자유변형(free variation)’의 절차를 제안하였다. 이를 통해 연구자는 자신의 선이해나 편견을 유보하고, 연구참여자의 체험에 몰입함으로써 그 의미 구조에 접근할 수 있다(박인철, 2013; 이남인, 2014). Giorgi (2009)는 이러한 Husserl의 철학을 바탕으로, 심리학적 현상을 기술적으로 탐구하는 절차를 제시하며 인간 과학으로서의 타당성을 강조하였다.

Giorgi의 현상학은 네 가지 분석 절차로 구성된다. 첫째, 전체 진술을 반복적으로 읽으며 체험의 맥락을 파악하고, 둘째, 의미 단위로 구분한 뒤, 셋째, 심리학적 관점에서 의미를

변환하고, 넷째, 변환된 의미를 종합하여 체험의 본질 구조를 구성한다(Giorgi, 1975, 2006, 2009). 이 과정에서 연구자는 경험의 구체성을 유지하면서도, 참여자 간 공통적으로 드러나는 본질을 도출하게 된다.

현상학적 연구는 연구참여자의 생활 세계에 기반하여 개인적 체험의 의미를 탐색하고자 하며, 경험의 ‘무엇’과 ‘어떻게’에 주목한다 (Smith et al., 2009/2015; van Manen, 1990). 기술적 현상학은 ‘바로 거기에 있는 것’을 기술하는 것을 중시하며 해석보다는 체험 자체의 구조에 대한 충실한 기술을 지향한다는 점에서 해석학적 현상학과 구별된다(이정빈, 2018).

따라서 본 연구에서는 Giorgi의 방법론을 바탕으로 중간관리자들이 중대재해 심리지원 과정에서 경험한 심리적·관계적·제도적 체험을 구체적으로 기술하고 그 경험의 본질 구조를 도출하고자 하였다.

연구참여자

본 연구의 연구참여자는 중대재해 사고 대응 및 심리지원 업무에 실질적으로 관여한 중간관리자로서, 해당 현상에 대해 심도 있는 경험을 지닌 인물들로 선정하였다. 이는 현상학적 연구에서 참여자는 해당 현상에 대해 성찰적 서술이 가능한 자이어야 하기 때문이다(유기웅 외, 2018). 본 연구자는 목적 표집(purposive sampling) 중에서도 세평적 사례 선택(reputational case selection) 방식을 활용하였다. 이는 관련 분야에 대한 풍부한 경험을 가진 전문가의 추천을 바탕으로 연구참여자를 선정하는 방식으로, 본 연구에서는 직업트라우마센터 실무자들의 자문을 바탕으로 이루어졌다. 이 과정에서 추천자의 자격을 직업트라우마센

터 근무경력 3년 이상으로 제한하여, 연구참여자의 선정이 경험과 전문성을 기반으로 이루어지도록 하였다.

참여자 선정 과정은 질적연구 전문가의 자문을 얻어 진행되었다. 연구자는 재외상 방지를 위해 최소 6개월 이전의 사고 대응 경험자로 연구참여자 기준을 설정하였다. 그 결과 전국의 직업트라우마센터로부터 총 8명이 추천되었으며, 아직 등의 사유로 참여가 어려운 3명을 제외한 5명의 중간관리자가 연구에 참여하였다. 현상학적 연구에서 참여자 수는 현상에 대한 경험의 깊이와 풍부한 진술 가능성에 따라 결정되며, 명확한 기준은 존재하지 않는다. 그러나 일반적으로 Creswell과 Poth (2018/2021)는 5명에서 25명의 참여자가 적절하다고 보았고, IPA에서는 3명에서 6명을 권장하고 있어, 본 연구의 참여자 수는 타당한 수준으로 판단된다.

연구참여자 5인은 산업안전, 보건관리, 노동조합 안전보건관리 등의 직무를 수행하며 중대재해 발생 시 실질적인 심리지원 및 대응을 경험한 중간관리자들이다. 이들은 각기 다른

산업 현장(제조업, 건설업, 하청업체 등)에서 근무하며, 중소·중견·대기업 및 협력사, 하청업체 등 다양한 조직 구조 속에서 역할을 수행하였다. 표 1은 참여자의 주요 배경정보를 요약한 것이다.

자료수집 방법과 분석절차

본 연구의 자료 수집은 2023년 12월부터 2024년 4월까지 약 5개월간 진행되었으며, 중대재해 트라우마 심리지원 과정에서 중간관리자의 실제 경험을 심층적으로 탐색하기 위해 개별 심층 면담을 중심으로 이루어졌다. 특히 직무 경험으로서 사고 대응과 심리지원 매개 역할을 어떻게 수행했는지를 중점적으로 살펴보았다. 면담은 참여자의 편의를 고려하여 사업장 내 회의실이나 인근 스터디카페 등에서 대면으로 진행되었으며, 필요 시 화상회의, 전화, 전자메일 등을 통한 비대면 방식을 병행하였다.

연구자는 산업재해 심리지원 현장에서 상담자로 활동한 경험이 있어, 이러한 선이해가

표 1. 연구참여자 일반 현황

연번	성별	연령	직급	중간관리자		현, 근무기간 (총경력)	사업장 규모(명)
				역할	기간		
1	여	50대	책임	보건 총괄	20년	25년(30년)	700
2	여	50대	선임	보건 총괄	27년	27년(30년)	3,000 (협력사 포함)
3	남	40대	팀장	안전 총괄	8년	18년(22년)	450 (협력사 포함)
4	남	50대	국장	노조 집행부-관리 (노동 안전보건 겸직)	12년	26년(35년)	400
5	남	40대	부장	노조 집행부-관리 (노동 안전보건부장)	8년	14년(20년)	2,500 (하청업체만)

분석 과정에 개입할 수 있음을 인식하였다. 선이해의 내용은 중대재해가 조직 시스템과 구성원 모두에게 큰 충격과 손실을 주며, 특히 사고 처리를 맡는 관리자가 과도한 업무 부담과 외상에 노출된다는 점이었다. 이러한 맥락에서 관리자가 심리지원 중간관리자 역할을 수행할 경우 다양한 어려움이 발생할 수 있음을 예측하였다. 이에 연구자는 연구일지를 작성하며 자기 성찰을 기록하고, 동료 연구자와의 검토를 통해 편향을 최소화하고자 하였다.

연구자는 대학원 과정에서 질적연구 관련 과목 및 워크숍에 참여하였으며, Giorgi의 기술 현상학 심화 워크숍을 이수하였고, 질적연구를 직접 수행한 경험을 보유하고 있어 연구 수행에 필요한 역량을 갖추었다. 자료분석 과정에서는 질적연구 경험이 풍부한 상담전공 교수 1인과 기업상담 경력과 다수의 질적연구 경험을 갖춘 상담전공 교수 1인을 포함하여, 중대재해 현장 전문가인 의학박사 1인 및 상담전공 석사 1인으로부터 자문을 받아 분석의 타당성을 확보하였다.

Seidman(2006/2009)은 심층면담을 통해 참여자의 경험과 의미를 탐색하기 위해 3단계 구조를 제안하였으며, 이는 삶의 맥락, 경험의 구체적 서술, 경험의 의미에 초점을 두었다. 본 연구에서는 이 구조를 적용하여, 1차 면담에서는 중간관리자로 성장한 배경과 맥락을, 2차 면담에서는 중대재해 및 심리지원 경험의 구체적 내용을, 3차 면담에서는 해당 경험이 지닌 의미와 연구 참여에 따른 성장을 중심으로 탐색하였다. 또한 민병오와 조대현(2014)의 질문 과정을 참조하여 “중대재해 발생 상황에서 사고 대응을 담당하고 심리지원을 매개하는 중간관리자의 직무 경험은 어떠한가?”의

주요 질문을 중심으로 필요에 따라 촉진 질문을 사용하였다. 한 회기의 면담은 약 90분 정도 소요되었으며, 풍부한 진술을 이끌어내기 위해 반구조화된 질문을 활용하여 유연하게 대화를 이어갔다. 면담 전 녹음에 대한 동의를 얻고 전 과정을 기록하였으며, 참여자의 비언어적 표현은 별도로 메모하여 분석 자료로 활용하였다. 일부 참여자는 자발적으로 추가 면담에 응하였으며, 한 참여자는 중단된 면담을 3개월 후 전화와 이메일을 통해 보완하였다. 또한, 면담 도중 급성 스트레스 반응이 발생할 경우를 대비해 직업트라우마센터와 연계할 수 있는 절차를 마련하였다.

수집된 면담 자료는 삼각검증(triangulation)을 위해 트라우마 상담 전문가와 관련 연구자에게 공유되었으며, 의미 있는 발화들이 대체로 일치함을 확인한 뒤 분석 대상으로 확정하였다. 분석은 Giorgi(2009)의 현상학적 심리학 방법에 따라 수행되었다. 먼저 참여자의 진술을 반복 정독하며 전체 맥락을 파악한 후, 의미가 전환되는 지점을 기준으로 의미 단위를 구분하였다. 이후 상상적 변형(imaginative variation)을 활용해 중심의미(focal meaning)를 도출하고, 참여자의 일상 언어를 학문적 용어로 전환하여 그 안에 담긴 심리학적 의미를 재구성하였다.

예컨대 초기에는 ‘충격이 가시기도 전에’로 명명되었던 구성요소가 분석 과정에서 ‘사건 발생 후 대처’으로, 이후 ‘과부하에 따른 소진’으로 수정되었다. 최종적으로는 ‘고강도 업무와 경계 없는 사고 대응 업무’, ‘조직을 대신한 방패막이 및 혼자 애쓰는’ 하위 구성요소를 반영하여 ‘재해 발생 직후의 과부하’라는 주제에 ‘권한을 넘어선 보호막 없는 과중한 책임’을 부제로 포함하여 구성요소로 최종 확

정하였다. 이러한 과정을 통해 참여자의 경험을 보다 본질적으로 드러낼 수 있도록 하였다.

최종적으로 연구자는 참여자 진술을 구조화 하여 8개의 본질적 주제(구성요소), 29개의 드러난 주제(하위 구성요소), 113개의 의미 단위로 정리하였다. 분석 전 과정에서 현상학적 환원 태도를 유지하며, 개인의 선입견이나 이론적 지식을 배제하기 위해 ‘괄호 치기(bracketing)’를 실천하며 연구자의 선입견과 이론적 지식의 영향을 최소화하고자 하였다. 에티(etic)과 에믹(emic) 관점을 오가며 참여자의 경험 의미를 충실히 기술하였다. 그리고 반복 검토를 통해 주제와 진술 간의 적절성을 확인하여, 중대재해 심리지원 과정에서 중간 관리자가 경험하는 심리·조직적 의미를 입체적으로 제시하고자 하였다.

연구의 엄격성

본 연구는 질적연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해 Guba와 Lincoln(1989)의 진정성 준거와 Tong 등(2007)의 질적연구 보고 통합기준(COREQ)을 토대로 연구 전 과정을 설계·수행하였다. 연구자는 COREQ의 32개 항목을 반영하여 성찰, 연구 설계, 자료 수집 및 분석, 결과 제시에 이르기까지 일관되고 투명한 절차를 유지함으로써 연구의 신뢰성을 확보하고자 하였다. 특히, Guba와 Lincoln이 제시한 다섯 가지 진정성 준거(공정성, 존재론적 진정성, 교육적 진정성, 촉매적 진정성, 전략적 진정성)를 기준으로, 연구참여자의 목소리를 충실히 반영하였다. 또한 참여자들이 연구 참여를 통해 자기 인식과 환경 이해의 폭을 확장하고, 나아가 조직적 변화의 촉진 요인으로 작용할 수 있도록 면담과 분석을 설계하였다.

공정성에서는 참여자와의 충분한 검토와 상호 피드백을 통해 연구자의 해석이 참여자의 의도와 다를 경우, 동등한 입장에서 토론을 통해 합의점을 도출하고자 하였다. 존재론적 진정성은 참여자들이 연구 과정에서 자기 삶의 환경과 이해의 폭을 확장하는 것을 목표로 하였다. 실제로 한 참여자는 면담 과정을 통해 자신의 직업을 천직으로 인식하게 되는 경험을 보고하였다. 교육적 진정성은 존재론적 진정성을 넘어, 연구참여자 자신뿐 아니라 가족·동료·조직·사회에 대한 이해의 폭을 넓히는 것을 목표로 한다. 예컨대 한 참여자는 자신의 직무 순위 때문에 트라우마 심리지원을 지연시킨 사실을 반성하며, 신속한 개입의 필요성을 새롭게 인식하게 되었다. 촉매적 진정성은 참여자가 환경을 변화시킬 힘을 기르고 이를 행동으로 옮길 수 있는지를 확인하는데 초점을 두었다. 면담 과정에서 일부 참여자는 트라우마 심리지원의 중요성을 깨닫고, 조직 내 개선 방안을 모색하는 모습을 보였다. 전략적 진정성은 즉각적인 행동으로 이어지지 않더라도 잠재적 변화를 인식하는 것을 의미한다. 실제로 일부 참여자는 조직 내 사건을 구술하는 데 어려움이 있었음에도, 유사한 경험을 겪는 타인을 위해 연구에 참여하였다는 점에서 전략적 진정성이 확인되었다.

아울러, 타당성 확보를 위한 삼각검증을 실시하여 다양한 자료원과 연구자의 관점을 통합하였고, 질적연구 전문가와 자문자와의 논의를 통해 자료 분석의 객관성과 타당성을 높였다. 무엇보다 연구에서 진술한 내용이 실제 경험의 의미를 잘 담아내고 있는지를 확인하는 절차를 반복하였다. 연구윤리 측면에서는 생명윤리 심의 위원회(KNU-2023-0612, KNU-2024-0260)의 승인을 받은 후 연구를 진

행하였다. 참여자에게는 연구 목적, 절차, 자발적 참여와 철회 가능성, 비밀보장 및 익명성, 녹음 등의 윤리 사항을 충분히 설명하고 서면 동의를 받았다. 면담 후에는 자료를 열람·수정할 기회를 제공하였으며, 자료는 익명처리와 보안설정을 통해 보호하였다. 면담 진행 중에는 참여자의 신체적·정신적 상태를 고려하여 면담을 중단하거나 보류하는 등 심리적 안정감을 우선으로 하였고, 면담 종료 후에도 정기적으로 연락을 취하며 연구 참여자의 적응 상태를 점검하고 지원하고자 하였다. 참여자의 시간과 노력에 대한 존중 차원에서 연구 참여로부터 얻을 수 있는 긍정적 경험을 고려하였으며, 이를 통해 연구참여자들이 향후 연구에도 적극적으로 참여할 수 있는 기반을 마련하고자 하였다. 이러한 다각적인 윤리적 고려와 질적연구의 엄격성 확보 노력은 본 연구의 타당성과 학문적 기여도를 높이는 데 기초가 되었다.

결과

본 연구는 Giorgi(2006, 2017)의 현상학적 연구방법의 절차에 따라 연구참여자 5명에게서 얻은 전체 자료에서 의미 있는 주제를 도출하였다. 연구자는 의미 단위로 도출된 113개의 문장을 바탕으로 29개 하위구성요소를 추출하였고, 하위구성요소들의 공통된 내용이나 진술을 찾아 표 2와 같이 8개의 상위구성요소로 묶었으며, 이를 다시 2개의 범주로 도출하였다. 두 가지 범주와 하위구성요소는 다음과 같다.

첫 번째 범주인 ‘재해 현장의 복구자로 외상을 겪는 삶’에서는 재해 발생 직후의 과부

하, 재해 대응 이후 압도와 소진, 일상화된 과각성, 중간관리자로서의 내적 갈등이 도출되었다. 두 번째 범주인 ‘안전을 열망하며 버티는 삶’에서는 다중 역할 요구로 인한 갈등, 조직의 심리적 안전기지 필요, 사회 변화에 대한 인식, 작은 성취와 지지 체계에 의한 베풀을 확인하였다.

재해 현장의 복구자로 외상을 겪는 삶

재해 발생 직후의 과부하: 권한을 넘어선 보호막 없는 과중한 책임

중대재해가 발생하면 회사는 소방서, 경찰서, 고용노동관서, 지자체 등에 신속히 신고하고, 고용노동부는 사고와 동일한 작업 공정에 대해 작업 중지를 명령한다(산안법 제55조). 이 과정에서 연구참여자들은 재해 처리, 작업 중지 해제 및 후속 조치 등 고강도 업무에 깊이 관여하게 된다. 특히 업무 경계가 불분명한 재해 대응 과정에는 트라우마 심리지원 업무도 포함되어, 기존 업무와 새롭게 부과된 업무 간 혼란이 발생하기도 한다. 사고 수습 중 유가족을 대면하거나 사고 책임자로 지목되는 상황은 권한과 책임의 모호성에서 비롯된 심리적 부담으로 작용하며, 이와 같은 어려움을 나눌 대상 또한 매우 제한적이었다. 이에 따라 연구참여자들은 보호막 없는 과중한 책임감을 짊어지게 되었다.

사망 사고 있으면 다 갔었거든요. 유가족들이 ‘이 회사는 사람이 다쳐서 중환자실에 있는데 회사 사람들이 안 나오냐’ 원망하고 간호사가 무슨 힘이 있겠어요?
... 회사에 들어가서 유가족 이야기를 했더니 ‘네가 우리 회사 대표다.’ 뭐지? 진

표 2. 구성요소 및 범주

하위 구성요소	상위구성요소	범주
중대재해 대응의 고강도 업무		
경계를 알 수 없는 재해 대응 업무	재해 발생 직후의 과부하:	
조직을 대신한 방패막이	권한을 넘어서 보호막 없는 과중한 책임	
의지할 곳 없고 혼자 애쓰는		
이중 노출에 따른 취약성		
부유하는 상태로 활동	재해 대응 이후 압도되고 소진된 자신을 발견	
혼돈이 지난 뒤의 소진과 무기력		재해 현장의 복구자로 외상을 겪는 삶
축가을 곤두세우는		
각성과 그 후유 반응	일상화된 과각성	
열어지지만 없어지지 않는		
외상을 경험하는 피해자임에도		
가해자의 자리에 서서	중간관리자로서의 내적 갈등:	
긴 상황 속에서 갈등과 해결	무력감과 죄책감 속 역할 갈등	
역할 딜레마에서 무력감으로		
보호자의 역할까지		
안전 교육자의 역할까지	중간관리자로서의 역할 갈등: 다중적 역할의 요구	
현실의 모순에 맞서는 투쟁자로서의 역할까지		
중대재해 발생에 따른 상담 필요성 인식		
필요한 시기에 개입하는 심리지원	조직이 변화해야: 재해복구의 심리적	
상담 장소의 편의성 대 편안함	안전기지로	
상담을 위한 조직 차원의 준비		안전을 열망하며 버티는 삶
조직 내 심리지원 연계 관리자의 적절성		
반푼수, 반쪽짜리 법		
인식 개선 없이 법만 뿌려진	사회가 변화해야: 중처법의 한계를 넘어서	
노동 현장의 소리에 귀 기울여야		
욕하지만 도움은 되는 법		
동료 간의 지지 체계	힘든 현재를 버티려면: 작은 성취와 지지 체계를	
든든한 조직적 지원 체계		
제도적 지원 체계의 필요성	버팀목 삼아 나아가기	

짜 자기는 책임 안 지려고 하는거구나. 진짜 방패막이가 안 돼 주네요. 생각해 보니까 다 그랬어요. 진짜 한 번도 방패 가 돼 준 적이 없어요. (참여자 1)

저희가 작업 중지 해제 및 심의가 제일 바쁘기 때문에 그게 안 되면 조업이 안 되니까, 그것 때문에. 아마 그때는 거의 12시 막 퇴근 없이 그냥 그렇게 한 2주 정도를 했던 것 같아요. ... 참고인 조사도 노동부 조사실이 따로 있어요. 빈방에 딱 둘만 앉혀 놓고 시작하니까 완전 취조받는 느낌이었어요. (참여자 3)

이런 큰일이 생길 때마다 이렇게 기회하거나 몸받이나 뭘해야 되는거는 저인 것 같아요. 폭탄받이하는거죠. ... 상담(지원연계)도 제가 하지 않으면 아무도 안 해요. 일이니까 제가 해야 했습니다. (참여자 2)

재발 방지 대책, 개선 대책 수립하라는 것뿐만 아니라 비정규직 노동자들의 의견을 수렴할 수 있는 참여를 보장하라는 요구 등. ... 고용노동부랑 싸우고, 원청이랑 싸우고, 안 받아주면 집회도 하고 농성도 했어요. (참여자 5)

중대재해 발생 직후, 참여자들은 사고 현장에서 조직과 구성원을 보호하기 위해 본래 역할을 넘어서는 과중한 업무를 수행해야 했다. 이 과정에서 스스로 방패가 되어야 한다는 압박감을 느꼈으며, 이는 개인의 자발적 대응 의지와 조직 내 명확한 지침 및 지원 체계 부재가 함께 작용한 결과였다. 권한과 자원이

충분히 확보되지 않은 상태에서도 핵심 업무를 수행해야 했으며, 반복적인 사고 대응 과정에서 내적 부담과 업무 과중을 경험하였다.

재해 대응 이후 압도되고 소진된 자신을 발견

사고 현장을 수습하는 과정에서 연구참여자들은 재해자 및 유가족과 직접 접촉하며 강한 심리적 외상을 경험한다. 일부 참여자들은 현실감이 왜곡된 상태에 놓였으며, 사고 조치가 공식적으로 완료된 이후에야 비로소 자신이 겪은 심리적 충격을 직면할 수 있었다. 이러한 과정은 중간관리자가 재해 대응 이후 압도감과 심리적 소진에 직면하는 경험으로 이어졌다.

지게차 사고 현장은 오징어처럼 짓눌린 몸이었어요. 그런데 충격도 없더라고요. (의사가) 그게 수면 밑에 가라앉은 거래요. ... 사고 이후 몇 달 동안 계속 매달리니까 사람이 봉 뜨더라고요. 다른 일이 안 들어와요. ... 9월 사고 이후 12월쯤 뼈가 부러졌어요. 이제서야 내가 상태가 안 좋았구나 싶었죠. (참여자 1)

재해자 눈을 보면 안 되거든요. 보게 되면 그게 오래 가거든요. 진짜 거의 한 달 넘게 그 눈빛만 기억납니다. 얼굴도 기억 안 나오고... 휴가 중이었는데 연락 받고 가족 놔두고 운전했죠. 어떻게 있는지 모르겠어요. (참여자 3)

내가 목격했고 CPR했고 사망했다는 걸 119대원한테 전달했고... 경찰 들어오고 노동부 들어오고... 상황이 마무리될 때까

지 저는 계속 거기에 노출되어 있고... 돌 아가신 분을 보는 순간, 그냥 그 게임은 끝났다고 보면 됩니다. ... 그걸 전담하는 테 보호장치가 없어요. 베이스가 없다고요. (참여자 2)

현장을 제가 갔으니까... 워낙 겪어본 세월이 많아서 별로 이런 시체에 대해... 사실 무덤덤합니다. (참여자 4)

사고 현장에서의 외상 경험은 참여자들에게 즉각적인 심리적 충격으로 작용하였지만, 그들은 이를 인식하거나 표현하기보다는 억압하고 업무 수행에 매달리려는 모습을 보였다. 무력감, 죄책감, 분노, 두려움 등 복합적인 감정은 수면 아래에서 억제되었으며, 이러한 외상 반응은 업무 수행 과정 전반에 잠재적인 영향을 미쳤다. 일상 속에서 점진적으로 축적된 외상 경험은 궁극적으로 감정적 탈진과 신체적 소진으로 이어지는 경향을 보였다. 정서적 반응을 직면하거나 표출하기보다는 분노나 피로로 대체하는 방식으로 나타나는 경향도 관찰되었으며, 이러한 경험은 점차 일에 대한 회의감과 무기력감으로 확대되기도 하였다.

일상화된 과각성

재해 이후에도 사고가 재발할지 모른다는 불안감은 일상생활 전반에 만연하였다. 참여자들은 일상 속에서도 높은 경계 상태를 유지하며 각성 반응을 경험하였고, 이는 사고 기억이 지속적으로 떠올라 과각성이 장기간 유지되는 결과를 낳았다. 이러한 만성적 긴장 상태는 신체적·정신적 피로로 이어져 수면장애 등의 후유증으로 나타났다.

하인리히 법칙이라고, 경미한 아차 사고들이 계속 자주 발생되면 이게 촉이 서거든요. 실제로 그런 촉이 발동되면 한 두 달 이내에 중대재해가 발생하더라고요. 그래서 그런 조바심, 초조함, 그런 것들이 있어요. ... 새벽 3시부터 6시, 그때가 굉장히 취약한 것 같아요. 새벽에 깨면 '또 사고 난 거 아닐까?'부터 떠올라요. ... 어느 순간부터 그 시간대에 잠을 깨요. 그리고 나면 잠을 잘 수가 없어요. (참여자 5)

수면장애가 생기니까 꿈을 많이 꾸거나 식은땀을 흘리거나... 집에서 가끔 소맥 해보려고 술도 사 들어가 보기도 하고... 근무 중에 그 사람 이름 맨 처음 봤을 때 그냥 갑자기 속이 메슥거리면서 눈물이 이렇게 주르르 흘러버려요. 마음은 '울면 안 돼' 하는데 그냥 흐르고 있으니까 감당이 안 되죠. ... 색깔이 옅어지는 거지 없어지는 건 아니거든요. 정신 병원에 가든 아니면 회사를 때려치우든 될 했겠죠. 굳은 살이 박인 상태라고는 보는데, 그래도 사람인지라... (참여자 2)

나중에 1년 정도 지나고 나서도 계속 머릿속에 각인이 되니 그게 좀 겁이 나더라고요. ... 한동안은 그 작업장을 지나갈 때마다 각인이 되더라고요. 나도 모르게 움찔움찔하거든요. 몇 년이 지날지, 몇십 년이 지나도 사고에 대한 부분은 아무래도 적응이 되지 않더라고요. (참여자 3)

사건이 제법 흐른 지금도 사고 현장을

가면 안타까운 생각이 납니다. 기억이 지워지지 않는 게 가장 큰 문제고, 자본주의라는 체계에 대한 거부감이 커지는 것도 또 하나의 반응이겠죠. (참여자 4)

재해 수습이 끝난 이후에도 참여자들은 사고가 언제 다시 발생할지 모른다는 불확실성 속에서 불안함을 경험하고 있었다. 이러한 불안은 일상생활에서도 지속되었으며, 주변 자극에 과도하게 반응하는 경향을 보였다. 일상적인 소음, 장비 소리, 알림음과 같은 자극도 경계심을 유발하는 요인이 되었고, 그로 인한 수면 장애나 긴장 상태를 반복적인 음주 행동으로 완화하려는 시도가 관찰되었다. 참여자들은 이러한 상태가 자신에게 일시적일지, 혹은 지속될지 판단하지 못한 채 긴장 상태를 유지하며 살아가고 있었으며, 업무 외 시간에서도 이완이 어려운 상태를 경험하였다.

중간관리자로서의 내적 갈등: 무력감과 죄책감 속 역할 갈등

중대재해 대응 과정에서 참여자들은 직접 재해자가 아니지만, 사고 발생과 대응 업무로 인해 심리적 고통을 겪는 직간접 피해자임에도 불구하고 재해자의 관점에서는 회사나 조합을 대표하는 가해자로 인식되기도 하였다. 또한 회사와 근로자, 조합원 간의 갈등과 여러 상황에서 비롯된 딜레마 속에서 자율성이 제한된 위치에서 역할을 수행하며 내적 갈등과 무력감을 경험하였다. 권한과 책임이 모호한 상태에서 대립되는 양측을 조율해야 하는 위치에 놓이는 경험은 심리적 갈등을 더욱 심화시키는 요소로 작용하였다.

저도 상담받았어요. 저도 그때 정말 스

트레스 많이 받아가지고 정말 상담이 필요하다고 느꼈죠. (상담사) 선생님이 '이리 오세요. 제가 안아드릴게요.' 하니까 '따뜻하네! 좋네(웃음)' 아무 기대감도 없이 안아주잖아요. 아무것도 1도 바라는 것 없이 안아주시니까. (참여자 1)

근로자들이 가족이잖아요. 가족… 어제 입사한 사람이, 모르는 사람이 그냥 간 것도 아니고 하니까. 진짜 우리 가족이, 내 부모가, 형제자매가 간 것처럼 좀 그렇습니다. … 상담받을 때도, 저희 같은 실무진인 담당자는 (상담 후속 결わり) 쓸 수도 없고, 그런 결과가 나온다면 '당연히 이런 일은 이겨내야 되는 거 아닌가?'라고 하니까 말을 못 하게 돼요. 혼자 우는 사람도 안 있겠습니까? … 유가족이 사고처리 전담자에게 쏟는 사업주를 향한 정신적, 물질적 보상 요구를 전적으로 받아내며, (저는) 괴롭고 한계에 부딪힙니다. (참여자 2)

중대재해 나면 가장 많이 물어보는 게 안전관리자 도의적 책임이 있지 않냐, 경찰도 그렇고 다 물어봐요. … '도의적으로 책임 있지 않습니까?'라고 하면 '네'라고 해버리는 순간 피의자가 되어버리는 거예요. (참여자 3)

노동조합 말 꺼내자마자 바로 욕설이… 저는 죄도 없는데 위로하려고 갔다가 10분 동안 고개만 숙였어요. 결국 죄송하다는 말밖에 할 수 없었죠. … 장례식장에서 상주하면서 유족들 위로하고, 장례 과정은 항상 어렵습니다. 아무리 많

이 경험해도 발전하지 않아요. (참여자 4)

월급 받고 앉아 있다 보면 이렇게 중간 역할이 참 힘들어요. ... 자꾸 회사 쪽으로 팔이 굽는 것 같아요. 윗사람들 시키는 대로 일해야 하는 것처럼. (참여자 1)

동료를 잊은 상실의 순간에도 참여자들은 피해자의 유가족 앞에서 고개를 숙여야 하는 사람으로 자리하게 되었고, 그 경험은 슬픔을 넘어 자책과 죄책감으로 이어졌다. 또한 실질적인 의사결정 권한이 없음에도 불구하고 중간관리자로서 책임을 져야 하는 위치에 서야 했으며, 사고의 원인 규명이나 대외적 대응에 있어 중심 역할을 수행해야 했다. 이 과정에서 참여자들은 조직 내부에서 실질적인 영향력을 행사하기 어려운 상황임에도 불구하고 양측을 조율해야 하는 중재자의 위치에 서게 되었고, 이는 권한과 책임의 불균형에서 비롯된 구조적 모순을 드러난다. 이러한 구조는 참여자들에게 도덕적 갈등과 심리적 고립감을 강화하는 방향으로 작용하였다.

안전을 열망하며 버티는 삶

중간관리자로서의 역할 갈등: 다중적 역할의 요구

참여자들은 본래 업무를 넘어 근로자 보호자, 안전 교육자, 그리고 때로는 투쟁자로서 다중적 역할을 수행하며 그에 따른 복합적인 역할 요구를 경험하였다. 이러한 역할들은 각기 다른 성격을 지녀 역할 간 상호 긴장 관계를 형성하였고, 참여자들은 그 속에서 균형을 맞추는 데 어려움을 겪었다. 그 결과, 근로자

의 권리 증진과 안전 의식 개선을 위한 활동 속에서 개인적·조직적 갈등이 중첩되었다.

회사에 상담사분들이 오시면 근로자들에 대한 정보를 주는 거죠. 이분은 이런 일이 몇 번째 있는 분이고 집안에 이런 저런 일로 좀 힘드신 분이라서 본인은 괜찮다 하더라도 상담이 필요하실 거다. (참여자 1)

응급환자 대응 일차 의료를 다 하고, 환자가 후송되어 병원에 가면 현장에서도 나가지만 저희 부서에는 제가 나가서 거점 역할을 하죠. 저는 들어주는 사람이고. ... 사망자를 데리고 나가는 그 상황에서, 제가 또 유가족을 이렇게 케어해야 되는 상황이 됐었으니까. 그 모든 것들이 아주 힘들었죠. (참여자 2)

재해자의 경우는 부서 이동을 요청하는 경우는 없습니다. 그러기 전에 노조에서 먼저 재해자의 장애 정도를 보아서 전환 배치를 진행합니다. ... 중대재해가 난 게 다 휴일이에요. 15년간을 떠들어서 교대제 바꿔야 한다. 휴일 근로 없애야 된다. 줄여야 된다. 이제 최근에 바뀌었는데 많이들 지금 좋아해요. (참여자 4)

저희 핵심은 그렇습니다. ‘안전은 겁을 먹고 자란다’와 ‘안전만큼은 이기주의자가 돼야 한다.’는 나만 생각해야 된다. (참여자 3)

우리가 아프다, 무섭다, 두렵다는 이런 것들을 표현해야 하잖아요. 근데 그런 표

현을 잘하지 못한다는 문제가 하나 있고, ... 재해자의 전환 배치에 대해 주변 동료들을 계속 설득했죠. '쟤는 왜 보직 좋은 테서 일하냐?' 이런 걸 보더라도 감수성이 되게 부족한 거죠... 주변 사람들의 인식을 바꾸는 것이 필요했죠. (참여자 5)

'네가 뭔데 (고용노동부에 사고) 신고 했어?' 이런 소리를 누가 할지 안할지 모르지만 생각할 수 있는거죠. ... 제 생각엔 비밀이 없다고 생각되니까 하고 나서는 이제 후회는 안 하는데, 오랜 경험상 비밀은 없고 순리대로 가야 한다. ... 저도 법 안에서 보호받아야 되는 사람이니까요. (참여자 1)

유가족과 합의 및 보상이 돈이 덜 듭니다. 죽은 자는 말이 없기 때문에 유족들한테 돈 몇 푼 줘여주고 입막음시키고 정리하는 거예요. '공장 문 닫을 수 있다.' 위기감을 (노동자들에게) 전가시키는 거죠. 제대로 못 싸우고. 쉬쉬하고 덮는 거예요. 적당히 하자. '적당히'가 어디 있나? 노동자 생명과 안전이 우선이지. (참여자 5)

근로자의 안전과 권리를 보호하기 위해 참여자들은 본래 맡은 관리 업무 외에도 근로자 보호자, 안전 교육자, 상담·정서적 지지 제공자, 그리고 때로는 노조와 함께 안전 문제를 제기하는 '투쟁자'의 역할까지 수행하며 다중적 역할 요구에 직면하고 있었다. 안전을 위한 목소리를 내는 과정에서 이들은 위험요인 보고, 재해자 전환배치 조정, 유가족 지원, 동료 설득 등 다양한 실천을 혼자 떠맡고 있다

는 느낌을 경험했으며, 실제로 연대가 필요함에도 이를 단독으로 감당해야 하는 상황이 반복되었다. 참여자들은 이러한 활동이 안전문화를 위해 필수적이라고 인식하고 있었으나, 다수가 함께하지 않을 때 이러한 역할들은 정서적 고립감과 심리적 소진을 가져올 수 있다는 한계를 지적하였다. 이에 따라 이들의 다중적 역할 수행은 개인의 의지뿐 아니라 조직의 실질적 지지, 공식적·비공식적 연대의 존재, 그리고 문제 제기에 대한 안전한 환경이 마련되어 있는지 여부에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다.

조직이 변화해야: 재해복구의 심리적 안전 기지로

심리지원 과정에서 참여자들은 트라우마 상담의 필요성과 시기적 적절성, 그리고 상담장소 선택의 중요성을 인식하였다. 특히 안전하고 신뢰할 수 있는 조직 내 환경 조성 및 조직 차원의 적극적 지원이 필수적임을 경험하였다. 또한 상담자와 근로자 사이에서 중간 관리자가 중개자 역할을 수행할 때 발생하는 한계도 인지하였으며, 이에 대한 조직적 논의와 지원 필요성이 부각되었다.

내 동료가 다치다 보면 나도 다칠 수 있다고 생각하세요. ... 나는 아무 트라우마가 없다고 생각했는데, 얘기를 꺼내다 보니 트라우마가 있었다고 하시는 분도 있고요. ... (재해자) 배우자분이 평평 우셨어요. 누구 하나 괜찮냐고 말해주지 않았는데 트라우마센터 선생님이 그렇게 물으니까 북받쳐서... 정말 이게(상담이) 필요하구나 싶었죠. ... 저희 직원들은 외부로 보내면 참여율이 너무 떨어지거든

요. 상담에서 뭐라고 시작할지 모르고 회사에서 사고가 있어서 왔다는 그런 말을 못 하겠대요. 조금 무리해서라도 회사 내에서 하는게 도움이 되시는 것 같아요. (참여자 1)

과거엔 시간이 약이라 생각했지만, 이번엔 시간으로 안 되더라. 치료 약이 있어야 하더라. 왜냐하면 현장 설비작업에 사람들이 갈 수가 없으니까. ... 충격을 받은 사람이 회복되려면 상당한 시간이 필요한데 설비 앞에서 머뭇거리다가 또 이차 사고 나면 무서우니까. 사용자 입장에서는 새 사람 뽑으면 된다는 식으로 말해요. ... 피상담자조차도 '(회사에) 찍힌다. 그러면 길게 봐서 손해다'라는 생각이 들죠. ... 우리나라 모든 기업이 공개되는 거를 싫어하고 (공개됨으로써) 회사에 어떤 피해가 오지 않느냐는거죠. 이렇게 상담받게 해주는 기업이 과연 얼마나 될까 하는 생각도 합니다. (참여자 4)

회사라는 틀이 너무 딱딱하고, 회사 내 상담이 노출될 수 있다는 불신과 불이익이 올 수 있다는 불안감도 있습니다. 회사 안에서 하기가 만만치는 않을 거예요. ... 이윤 중심의 회사 논리 안에서는 트라우마나 심리상태는 '비용'이 돼버려요. 법적으로 명문화되지 않으면 형식화될 겁니다. (참여자 5)

사실 상담은 2일 이내에 해야 효과가 큰 것 같아요. 그때가 제일 힘들었고, 잠도 못 자고... 그 시점에 받았다면 회복이 더 빨랐을 거예요. ... 상담 받으러 오

려면 보호구도 다 벗고 와야 하고... 끝나면 또 현장으로 돌아가야 되는데, ... 상담받는다고 그러면 '왜 받아?' 이런 말들을 듣기 싫을 수 있으니까 환경의 변화를 좀 주는게 필요하지 않을까. (참여자 3)

공문이 나갈 때 사고 대응에 노출된 직원은 담당자에서 배제하라는 문구가 있어야 한다고 생각해요. 포함은 될 수 있지만 꼭 담당자일 필요는 없는 거잖아요. 그리고 건강상태 확인을 위한 보수 교육처럼, 정신건강을 점검할 수 있는 제도도 필요합니다. (참여자 2)

사고 이후 트라우마 심리지원이 제공되었으나, 참여자들은 지원 시점과 방식에 따라 그 효과에 회의적인 반응을 보였다. 사고 직후 즉시 개입이 이루어지지 않은 경우에는 급성기 대응이 지연되어 회복이 늦춰졌다고 인식하였다. 또한 상담이 제공된 시점에도 장소나 환경에 따라 충분한 안정감을 얻기 어려웠고, 특히 회사 내 공간에서의 상담은 비밀보장과 신뢰 형성에 한계가 있다는 점이 지적되었다. 더불어 중간관리자가 사고 대응과 상담 연결을 동시에 담당할 때, 필요한 지원이 적시에 제공되기 어려웠다는 경험도 보고되었다.

사회가 변화해야: 중처법의 한계를 넘어서

중처법의 시행은 산업현장의 변화를 기대하게 했으나, 실제 현장에서는 법의 취지가 온전히 실현되지 못하고 있다. 사용자와 경영책임자의 책임 회피, 법 적용 기준의 모호성, 현장 인식 부족 등이 지적되었으며, 안전보건 실천보다는 처벌 회피에 초점이 맞춰진 경향

이 나타났다. 그럼에도 불구하고 참여자들은 법 시행이 미진한 부분이 있더라도 점진적인 개선 가능성을 기대하며, 사회적·조직적 인식 전환과 법적 보완의 필요성을 강조하였다.

지금 얘기 들어보니까 이제 안전 CEO 인가, CEO인데 안전 CEO랍니다. 이들이 이제 사업주들이고 경영책임자라고 합니다. 사업주라 했지만, 사업주로서의 어떤 역량이 없는 분인데 그냥 유치만 해놓는 분도 있어서 거기다 콤마하고 경영책임자라고 명시하는, 경영에 실질적인 영향을 받는 사람이 아닌 안전 CEO, 안전실장 여러 용어가 있더라고요. (참여자 3)

처음에는 법이 엄청 강했죠. 원래는 중대재해 기업처벌법이었죠. 좋게 발의해서 점점 누더기처럼 되다가 지금은 반푼수가 돼 있는, 최고 경영자를 처벌할 수 있도록 만들어 놓고 단서 조항을 달아 책임을 면하게 하는. ... 중대재해처벌법이 근로자 입장에서 어떻게 안전을 요구하고 일할 것인가를 생각했지만, 사용자들은 어떻게 피해갈 것인가, 조직도에서 최고 경영자가 빠져나오고 최고 안전관리자는 월급제 사장을 앓히죠. (참여자 4)

굳이 일 안하던 것도 아닌데 왜 굳이 또 했나? 좋은 의미로 만든 법인 것 같은데... 근데 그 소수 사업장에 가보면 일할 사람이 없으세요. ... 기본적으로 그런 법보다 우리나라가 문제 아닌가요? 밴드에도 1차 밴드 2차 밴드 3차 밴드 이렇게 만들어 놓고는 나라가 문제지. (참여자 1)

하청 비정규직 노동자나 외주업체 노동자들이 참여하지 않고 간접적인 사람들(원청)이 남의 다리 긁는 식으로 해봤자 그게 개선이 얼마나 될 거고, 그 효과들이 얼마나 있겠냐는 거죠. ... 50인 미만 사업장 보류라든지 하면 안 되고, 그나마 그게 반쪽짜리 법이라도 더 확장해서 가야 된다는 거고, 산업안전보건법도 중대재해처벌법과 연동해서 그 법에 맞게끔 취지에 맞게끔 개정이 되는 게 맞는 거죠. (참여자 5)

지도 조언을 제대로 했냐 안 했느냐가 가장 중요한 거니까, 그게 나중에 어떤 자리가 됐을 때 나를 지켜주고 회사를 지켜주는 건 그거밖에 없더라고요. ... 좀 속된 말로 욕하면서 (안전의 지도 조언에 대한 추진력에서는) 도움은 된다고 밀할 수 있어요. 사업주 경각심은 늘었지만 내가 만약 중대재해가 발생했을 때, 그 처리 과정을 해보니까 진짜 너무너무 힘들더라고요. 효과는 확실히 있는데 조치는 힘들다. 이게 맞는 것 같아요. (참여자 3)

중처법이 도입되었음에도 불구하고, 참여자들은 현장에서 실질적인 변화가 이루어지지 않는 현실에 대해 실망감을 드러냈다. 일부는 이를 '반푼수 법' 혹은 '반쪽짜리 법'이라 지칭하며, 법적 한계로 인한 무력감을 토로하였다. 법 적용의 모호성과 책임 주체의 회피 가능성은 제도의 실효성에 대한 회의로 이어졌고, 조직 내부에서는 여전히 책임 소재를 명확히 하지 않는 분위기가 지속되었다. 이러한 환경은 예방 중심의 안전문화 정착보다는 사고 발생 후의 책임 회피에 초점을 두는 경향

을 강화하였다. 이에 따라 참여자들은 제도가 실제 효과를 가지기 위해서는 보다 명확한 기준 설정과 적용 대상의 확대가 필요하다고 인식하고 있었다.

힘든 현재를 버티려면: 작은 성취와 지지 체계를 버팀목 삼아 나아가기

사고 현장 수습과 복구 과정에서 참여자들은 다양한 업무 부담과 심리적 외상에 노출되었음에도 불구하고, 근로자의 건강 및 안전 관리, 조직 문제 개선, 사고 대응 등의 고유 역할을 지속적으로 수행하였다. 이러한 역할 수행은 동료 간 지지, 조직 및 제도적 지원 체계에 의해 뒷받침되었으며, 이 과정에서 역할 정체성과 일의 가치를 재확인하는 경험으로 이어졌다. 다만, 외상 노출 가능성으로 인해 자신과 동료 근로자를 보호하기 위한 추가적인 제도적 지원과 보호 장치가 절실히 요구되었다.

신입사원한테 하는 얘기가 다치면 안 된다. 현장 가면 절대로 너 스스로 위험한 데 가면 안 되고, 순회할 때도 통행으로 다니고, 무슨 일이 생기면 중지시키고 사람들 나와서 안전하게 하는 거다. ... 경영자가 안전에 대한 생각을 많이 해야지 안전관리자도 그만큼 영향력이 있어요. 저희는 안전에서 안 된다고 하면 작업이 중지돼요. 그 힘을 실어주시니까 우리가 여기 있는 거죠. (참여자 3)

잘못된 것을 개정했을 때 조합원들이 고맙다고 인사할 때, 그때가 가장 큰 보람인 것 같아요. ... 신입사원들만 있는 안전보건팀에 과중한 심리지원 업무까지

맡길 수 없어, 제가 맡게 됐습니다. ... 정년퇴직자를 별도 팀으로 운영하자, 안전보건 업무를 계속할 수 있도록 하자고 계속 제안하고 있습니다. 그들은 경험과 지식이 있는 사람들니까. (참여자 4)

산재로 장애를 얻은 분이 복귀 후 '컨베이어벨트만 보면 숨이 가빠지고 식은땀이 난다'고 했어요. 대의원과 함께 보직을 변경시켰고, 상담도 병행했죠. 지금은 굉장히 밝아졌어요. ... 트라우마가 안 좋은 기억과 회상들이 살처럼 붙는 건데, 어떤 활동을 하느냐에 따라 바뀌는 것 같아요. 중대재해를 겪은 동지들과 함께 대응하면서 제 안의 트라우마가 쌓이고 도 또 치유되는 거죠. (참여자 5)

공문이 나갈 때 사고 대응에 노출된 직원은 담당자에서 배제하라는 문구가 있어야 한다고 생각해요. 포함은 될 수 있지만 꼭 담당자일 필요는 없는 거잖아요. 그리고 건강상태 확인을 위한 보수 교육처럼, 정신건강을 점검할 수 있는 제도도 필요합니다. (참여자 2)

반복되는 사고 대응과 외상 경험 속에서도 이들이 업무를 지속할 수 있었던 배경에는 다양한 형태의 지지 지원이 존재하였다. 동료와의 정서적 연대, 비공식적인 상담과 조언, 신뢰할 수 있는 상급자의 존재 등이 완충 지원으로 작용하였으며, 이러한 지지 체계가 있을 때 업무 수행의 지속 가능성이 높아지는 경향을 보였다. 반면 지지 체계가 부재하거나 약화될 경우 역할 수행에 대한 부담이 증가하였고, 중간관리자의 안전과 심리적 안정을 위한

제도적 보호 장치가 여전히 미흡함도 확인되었다. 참여자들은 자신뿐 아니라 동료 근로자들을 위한 보호망의 필요성을 인식하였으며, 이를 제도적으로 보완해야 한다고 판단하였다.

논 의

본 연구는 중대재해 발생 상황에서 사고 대응과 심리지원을 매개하는 중간관리자의 심리적 부담과 역할 갈등을 심층적으로 탐색하였다. 참여자들은 사고 직후부터 현장 대응, 유가족 응대, 조직 내외로 소통창구 역할까지 다양한 역할을 수행하며, 직접 외상뿐 아니라 반복적인 대리외상에도 노출되었다. 특히 이들은 상담 전문가가 아님에도 불구하고 심리지원 연계까지 도맡아야 했으며, 조직의 요구와 근로자 보호 사이에서 감정을 억제한 채 내적 갈등을 지속적으로 경험하였다.

참여자들의 진술은 이들이 겪은 심리적 고립과 도덕적 갈등을 생생하게 드러낸다. “사망 사고 있으면 다 갔었거든요. 유가족들이 ‘왜 아무도 안 나오나?’고 원망하고…”라는 진술은 사고 직후 중간관리자가 조직을 대표해 현장 앞에 나서며 경험했던 부담을 보여준다. “진짜 한 번도 방패가 돼 준 적이 없어요.”라는 표현은 조직 내에서 정서적 지지 없이 책임만을 떠안는 구조를 반영하며, “노동부 조사실에 딱 둘만 앉혀 놓고 시작하니까 완전 취조받는 느낌이었어요.”라는 진술은 제도적 보호 없이 책임이 전가되는 현실을 드러낸다.

이들은 사고 이후에도 과각성 상태를 지속적으로 경험하였으며, “새벽 3시에 깨면 또 사고 난 거 아닐까부터 떠올라요.”, “작업장을

지나갈 때마다 움찔움찔한다.”라는 표현이 그들의 외상 반응을 보여준다. 일부는 “정신병원에 가든, 회사를 때려치우든 했겠죠.”라고 말하며 심리적 한계에 도달한 상태를 호소하였다. 또한 “상담도 제가 하지 않으면 아무도 안 해요. 일이니까 제가 해야 했습니다.”라는 진술은 심리지원이 구조적으로 중간관리자에게 전가되고 있음을 보여준다.

이러한 경험은 중간관리자가 사건의 직접적 피해자가 아님에도 불구하고, 사고로 인한 충격과 지원 과정에서 이차적 외상을 동시에 겪는다는 점을 보여준다. 그럼에도 이들은 재해 이후 현장의 회복과 근로자의 안전을 위해 다양한 역할을 감내하였고, 안전한 일터에 대한 갈망을 내면에 유지하고 있었다. 이들의 경험은 ‘재해 현장의 복구자로 외상을 겪는 삶’과 ‘안전을 열망하며 버티는 삶’이라는 두 축의 본질적 경험 구조로 구성되며, 이는 결국 ‘비극적 산업현장에서 안전을 갈망하는 견디는 삶’이라는 실존적 경험으로 수렴된다.

중간관리자가 경험한 심리적 부담은 단순한 정서적 피로를 넘어 다양한 구조적 요인에 의해 심화되었다. 이들은 조직과 근로자 사이에서 상충된 역할을 수행하며 정체성의 혼란과 윤리적 갈등을 겪었고, 감정을 표현하거나 공유할 수 있는 안전한 공간 없이 정서적 억제를 지속해야 했다. 이러한 심리적 고립은 외상 기억의 지속과 수면장애, 정서적 둔감화로 이어졌으며, 반복적인 사고 노출과 타인의 고통을 경청하는 과정에서 이차외상이 누적되었다. 더불어 사고 이후의 조사와 책임 전가 과정에서 중간관리자는 제도적 보호 없이 법적·도덕적 책임을 떠안으며, 조직 내에서 심리적 방패막이로 기능해야 하는 현실에 직면하였다.

본 연구 결과는 산업현장에서 심리지원 체계가 여전히 제도적으로 미비하며, 상담 전문가가 아닌 중간관리자에게 과도한 부담이 전가되는 구조적 한계를 드러낸다. 특히 이러한 구조적 한계는 상담심리학에서 다루어 온 대리외상, 이차적 외상, 도덕적 갈등, 심리적 고립과 맞닿아 있으며, 연구에서 드러난 중간관리자의 경험은 상담심리학이 조직적 맥락에서의 심리 개입 모델을 발전시킬 수 있는 실천적 근거를 제공한다.

특히 사고 직후 적절한 심리개입이 이루어지지 않으면, 중간관리자는 자신이 경험한 외상뿐 아니라 타인의 외상까지 함께 떠안는 구조적 부담을 겪게 된다. 이 과정에서 나타난 심리적 부하는 정서적 둔감화, 업무 회피, 내적 갈등, 도덕적 딜레마, 직무 무력감으로 구체화되며, 이는 중간관리자의 자기효능감 저하와 조직 내 회복력 감소로 이어질 수 있다 (Friedman, 2000; Maslach & Leiter, 2000).

이러한 진단을 바탕으로, 본 연구는 중간관리자의 심리적 부담 완화와 조직 내 심리지원 체계 강화를 위한 구조적·제도적 개선 방향을 제언한다. 우선, 중간관리자의 심리적 안전을 보장하기 위해 정기적 심리평가 체계 구축과 더불어, 소진 예방 교육, 트라우마 인식 및 대처 훈련, EAP 연계 등 체계적 교육 프로그램이 필요하다. 이러한 프로그램은 중간관리자가 사고 대응 과정에서 직면하는 과중한 책임과 감정적 부하를 경감하는 동시에, 외상 반응을 조기에 인식하고 적절히 대응할 수 있는 역량을 배양하는 것을 목표로 한다. 특히 사고 직후의 심리적 반응과 외상 후 회복 과정에 대한 사례 중심 학습을 포함함으로써, 이들이 실질적인 심리지원 역할을 수행하면서 겪을 수 있는 내적 갈등과 도덕적 충돌을 미

리 대비할 수 있도록 해야 한다.

또한 심리지원 체계는 EAP, CISM, PFA와 같은 다양한 접근방식을 상황에 맞게 통합적으로 활용할 필요가 있다. EAP는 장기적·조직적 차원의 지원을 제공하며, CISM은 위기 직후 집단 개입과 사건 스트레스 관리에 효과적이고, PFA는 초기 단계에서 정서적 안정과 기본적 지지를 제공한다. 이들 각각의 접근법은 목적과 개입 메커니즘, 시기와 범위가 상이하므로, 중간관리자의 직무 환경과 사고 특성을 고려한 통합적 적용이 중요하다. 예를 들어, 사고 직후에는 PFA를 통해 정서적 안정과 기본적 지원을 제공하고, 사고 수습 이후에는 CISM을 통해 집단 수준의 회복을 도모하며, 장기적으로는 EAP를 통해 지속적 심리지원과 소진 예방을 병행함으로써 중간관리자가 겪는 심리적 부담을 체계적으로 완화할 수 있다.

제도적 차원에서는 심리지원 전문 인력의 배치가 필수적으로 확보되어야 한다. 참여자들은 상담 전문가의 전문성과 조직 구성원과의 관계성이 지원 효과에 결정적임을 강조하였다. 상담자의 임의 배치나 비전문가에 의한 심리지원은 오히려 불신과 저항을 유발하며, 중간관리자의 부담을 가중시키는 요인으로 작용한다. 현재 국내 산업안전보건 관련 법령에서는 전문 인력 배치에 대한 명확한 규정이 부족하여 서비스의 일관성과 전문성이 확보되기 어렵다. 반면 미국의 산업안전보건법 (OSHA)은 심리적, 행동적, 동기적 요인을 고려하도록 명시하며, 관련 자격을 갖춘 심리상담 전문가를 필수 인력으로 제도화하였다 (Steven & Joseph, 2017). 이러한 사례는 법적 근거 마련이 상담 전문 인력의 제도적 장착과 실질적 역할 수행에 필수적임을 보여준다.

마지막으로, 조직 문화 차원에서도 심리지원에 대한 신뢰와 접근성이 확보되어야 한다. 참여자들은 조직 내 상담에 대한 불신, 비밀 보장에 대한 불확실성, 조직의 지지 부족 등을 이유로 상담 개입이 실질적으로 어려웠다고 보고하였다(변시영, 윤아롬, 2021). 조직은 상담 필요성을 구성원 모두가 내재화할 수 있는 환경을 조성하고, 상담 접근성과 신뢰를 보장하는 문화 형성을 선행해야 한다. 이는 심리지원의 실효성을 높이는 동시에, 중간관리자가 경험하는 심리적 부담과 역할 갈등을 완화하는 기반이 된다.

본 연구는 중처법 시행 이후 산업현장에서 중간관리자가 경험하는 이중 외상과 제도적 한계를 심층적으로 탐색하였다는 점에서 학문적 및 실천적 의의를 지닌다. 본 연구에서 나타난 중간관리자의 경험은 단순한 개인의 정서적 반응을 넘어, 조직 구조와 제도적 맥락 속에서 발생하는 심리적 고통의 본질을 보여주며, 이는 상담심리학이 산업현장이라는 특수한 환경에서 실천적 개입을 확장할 수 있는 근거를 제공한다.

향후 연구는 중간관리자의 역할 세분화 및 상담자의 조직 내 심리적 옹호자 기능, 기업 내 위험 정보 공유 및 조직 투명성 확보, 그리고 사회적 참여 촉진 등 제도적·사회적 차원에서의 개입 효과를 평가하고 개선하는 방향으로 이어져야 할 것이다. 특히 정신건강 전문 인력의 법적 배치 근거 마련과 중간관리자가 겪는 이차외상 문제는 산업현장의 안전문화와 심리지원 체계를 근본적으로 강화하기 위한 핵심 주제로 지속적인 탐색이 요구될 것이다.

더 나아가, 본 연구는 상담심리학이 개인의 내면을 중심으로 한 전통적 개입을 넘어, 조직과 사회 구조 속에서 발생하는 심리적 현상을 포착하고 대응할 수 있는 학문적 정체성을 확장할 수 있음을 보여주었다. 이는 상담심리학의 실천적·사회적 기여를 강화하는 중요한 근거가 되며, 산업현장이라는 복합적 맥락에서의 심리 개입 모델 개발을 위한 실증적 토대를 제공한다.

결론적으로, 본 연구는 중간관리자가 경험하는 이중 외상과 제도적 한계를 심층적으로 조명함으로써, 상담심리학이 단순한 개인 중심 개입을 넘어 조직과 사회 차원의 구조적 개입으로 실천 영역을 확장해야 함을 실증적으로 시사한다. 이와 함께, 중대재해 대응 체계의 구조적 개선과 심리지원 전문 인력 배치, 법적·제도적 보완, 조직 문화 개선 등 실질적 제언을 통해 산업현장의 안전문화와 지속 가능한 심리지원 체계 구축에 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고용노동부 (2018. 5. 30.). 직업적 트라우마 전문상담센터 대구서 시범 운영. 대한민국 정책브리핑.
<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148851129>
- 고용노동부 (2022). 2021년 산업재해 현황분석.
- 고용노동부 (2023). 2022. 12월말 산업재해 발생현황.
https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20230100992
- 고정훈 (2024. 3. 29.). 추적 60분 ‘안전하게 일하고 싶다’-일터에서 죽는 사람들. KBS.
<https://vod.kbs.co.kr/index.html?source=episode>

- &sname=vod&stype=vod&program_code=T202
3-0193&program_id=PS-2024036913-01-000-
broadcast_complete_yn=&local_station_code=0
0§ion_code=05
- 김경우 (2018). 중대재해 경험에 따른 주변 노동자의 심리적 외상 연구. 산업안전보건 연구원.
- 김선경, 김수임, 김하나 (2017). 중소기업 EAP 담당자의 상담운영 경험에 관한 현상학적 연구. 상담학연구, 18(3), 351-374.
- 김혜진, 노은영, 권세원 (2015). 사회복지사의 클라이언트 자살경험에 관한 현상학적 연구. 정신보건과사회사업, 43(4), 88-115.
- 민병오, 조대현 (2014). 포커스그룹: 응용조사 실행 방법. 명인문화사.
- 박명진 (2011). 근로자지원프로그램(EAP)의 활성화 방안에 대한 탐색적 접근. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박선영 (2020). 주요 국가간 산업재해율 변화 추이 비교분석. 안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 박영옥, 박상희 (2020). 심리학을 활용한 공공 정책의 개발과 적용 방안. 한국심리학회지: 일반, 39(1), 27-55.
- 박인철 (2013). 에드문트 후설: 엄밀한 학문성에 의한 철학의 개혁. 살림.
- 변시영, 윤아름 (2021). 기업 내 상담자의 비성적(非性的) 다중관계 경험과 대처방식. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 33(3), 883-919.
- 선담은 (2023. 9. 7.). 국힘, 50인 미만 사업장 중대재해법 시행 2년 유예 추진. 한겨레. <https://www.hani.co.kr/arti/politics/assembly/1107539.html>
- 신지은, 박부진 (2014). 마음챙김을 기반으로 한 표현예술치료가 산재환자의 PTSD 증상 감소에 미치는 효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(3), 683-713.
- 심재범 (2020). 안전/보건관리자의 외상사건 경험이 외상후 스트레스 장애에 미치는 영향에 있어 심리적 스트레스의 매개효과와 사회적지지의 조절된 매개효과. 인제대학교 박사학위논문.
- 심재진 (2016). 산업안전보건법의 집행 체계와 방식: 영국의 사례와 시사점. 법과기업연구, 6(3), 37-67.
- 양선희 (2018). 제언-산업재해 트라우마 관리의 중요성. 월간산업보건, 2-5.
- 왕은자, 김계현 (2010). 기업상담 효과에 대한 세 관련 주체(내담자, 관리, 상담자)의 인식 비교 분석. 상담학연구, 11(2), 641-656.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2018). 질적 연구방법의 이해 (개정판). 박영사.
- 이남인 (2014). 현상학과 질적연구. 한길.
- 이달휴 (2016). 산업재해의 예방과 산업안전보건법의 현장 친화력 제고방안. 사회법연구, 28, 61-92.
- 이미나, 장은진, 이미영 (2018). 직업재해 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 환자들이 경험하는 심리적 어려움과 대처방식에 대한 개념도 연구. 사회과학과학연구, 29(2), 3-24.
- 이미선, 김은영 (2023). 국내 산업재해 트라우마 심리지원의 현황과 과제: D지역 직업 트라우마센터 운영 사례를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 35(4), 1517-1541.
- 이정빈 (2018). 질적 연구방법과 상담심리학. 학지사.
- 이해경, 서경현 (2014). 신체손상을 입은 산업 재해 환자가 경험하는 심리적 문제에 관

- 한 질적 연구. *한국심리학회지: 건강*, 19(1), 431-442.
- 임종민, 장문선, 김경우 (2020). 산업현장 중대재해 경험 근로자의 심리적 외상과 안전분위기, 안전사고, 안전행동에 관한 연구. *한국심리학회지: 건강*, 25(6), 1077-1095.
- 장순영 (2019). 근로자의 산업재해 경험과 직업재활에 관한 현상학적 분석. 경기대학교 박사학위논문.
- 장현은 (2023. 1. 19.). '중대재해법' 사업장에서 사망자 늘어난 4가지 이유. 한겨례. <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1076408.html>
- 최수찬, 우종민, 왕은자, 장승혁 (2017). 근로자 지원프로그램 EAP. 군자.
- Bell, H., Kulkarni, S., & Dalton, L. (2003). Organizational prevention of vicarious trauma. *Families in Society*, 84(4), 463-470.
- Benedek, D. M., Ursano, R. J., Fullerton, C. S., Vineburgh, N. T., & Gifford, R. K. (2006). Responding to workplace terrorism: Applying military models of behavioral health and public health response. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(3, 4), 21-33.
- Bui, E., Tremblay, L., Brunet, A., Rodgers, R., Jehel, L., Véry, E., Schmitt, L., Vautier, S., & Birmes, P. (2010). Course of posttraumatic stress symptoms over the 5 years following an industrial disaster: A structural equation modeling study. *Journal of Traumatic Stress*, 23(6), 759-766.
- Cialdini, R. B. (2009). We have to break up. *Perspectives on Psychological Science*, 4(1), 5-6.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). 질적 연구방법론: 다섯가지 접근 제4판 (조홍식, 정선옥, 김진숙, 권지성 공역). 학지사. (원본 출판 2018년).
- DeFraia, G. S. (2016). Workplace disruption following psychological trauma: Influence of incident severity level on organizations' post-incident response planning and execution. *International Journal of Occupational Environment Medicine*, 7(2), 75-86.
- Everly, G. S., Flannery, R. B., & Eyler, V. A. (2002). Critical incident stress management (CISM): A statistical review of the literature. *Psychiatry Quarterly*, 73(3), 171-182.
- Flannery, R. B., & Everly, G. S. (2004). Critical incident stress management (CISM): Updated review of findings, 1998-2002. *Aggression and Violent Behavior*, 9(4), 319-329.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Garen, S. (2021. 11. 10.). *Trauma at the workplace, what to do about it*, Forbes. <https://www.forbes.com/sites/onemind/2021/11/10/trauma-at-the-workplace-and-what-to-do-about-it/?sh=f75e3ae39e1c>에서 검색.
- Giorgi, A. (1975). Convergence and divergence of qualitative and quantitative methods in psychology. *Duquesne Studies in Phenomenological Psychology*, 2, 72-79.
- Giorgi, A. (2004). 현상학과 심리학 연구 (신경림, 장연집, 박인숙, 김미영, 정승은 공역). 현문사. (원본 출판 1985년).
- Giorgi, A. (2006). Concerning variations in the application of the phenomenological method. *The Humanistic Psychologist*, 34(4), 305-319.

- Giorgi, A. (2009). *The descriptive phenomenological method in psychology: A modified Husserlian approach*. Duquesne University Press.
- Giorgi, A. (2017). A response to the attempted critique of the scientific phenomenological method. *Journal of Phenomenological Psychology*, 48(1), 83-144.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Husserl, E. (2008). *엄밀한 학문으로서의 철학* (이종훈 역). 지만지. (원본 출판 1991년).
- Kang, D. M., Kim, S. Y., Kim, Y. J., & Kim, J. A. (2017). Psychological intervention for post-traumatic stress disorder among witnesses of a fatal industrial accident in a Workers' Health Center. *Safety and Health at Work*, 8(4), 410-412.
- Lexi, M. (2021, 4. 19.). *Why long-term workplace trauma is a real phenomenon*, BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210415-why-long-term-workplace-trauma-is-a-real-phenomenon>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Mason, S. J., Wardope, G., Turpin, G., & Rowlands, A. (2002). Outcomes after injury: A comparison workplace and nonworkplace injury. *Journal of Trauma-Injury Infection & Critical Care*, 53(1), 98-103.
- McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). *Psychological trauma and adult survivor theory: Therapy and transformation*. Brunner-Routledge.
- Pearlman, L. A., & Saakvitne, K. W. (1995). *Trauma and the therapist: Countertransference and vicarious traumatization in psychotherapy with incest survivors*. W. W. Norton.
- Ruzek, J. I., Brymer, M. J., Jacobs, A. K., Layne, C. M., Vernberg, E. M., & Watson, P. J. (2007). Psychological first aid. *Journal of Mental Health Counseling*, 29(1), 17-49.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology* (pp. 438-463). J. Wiley & Sons.
- Seidman, I. (2009). *질적 연구방법으로서의 면담* (박혜준, 이승연 공역). 학지사. (원본 출판 2006년).
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2015). *해석 현상학적 분석: 이론, 방법, 연구* (김미영, 이광석 공역). 하누리. (원본 출판 2009년).
- Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL manual* (2nd ed.). ID: ProQOL.org.
- Steven, L. S., & Joseph J. H. Jr. (2017). Occupational health contributions to the development and promise of occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 251-258.
- Terblanche, L., & Van Wyk, A. (2014). Critical incidents and critical incident stress management (CISM): An employee assistance programme (EAP) perspective. *Social Work*, 50(1), 19-37.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6),

이미선 등 / 중대재해 트라우마 심리지원 과정에 대한 현상학적 연구: 중간관리자의 직무 경험을 중심으로

349-357.

Uhernik, J. A., & Husson, M. A. (2009). Psychological first aid: An evidence informed approach for acute disaster behavioral health response. *Compelling Counseling Interventions: VISTAS*, 200(9), 271-280.

van Manen, M. A. (1990). Beyond assumptions: Shifting the limits of action research. *Theory into Practice*, 29(3), 152-157.

원고 접수일 : 2025. 08. 01

수정원고접수일 : 2025. 09. 02

게재 결정일 : 2025. 09. 24

A Phenomenological Study on Psychological Support Following Serious Industrial Accident Trauma: The Job Experiences of Middle Managers

Misun Lee	Yeonyi Ryu	Seonhee Yang	Eunyoung Kim
Director, Somatic Space Psychological Counseling- Research Institute	Assistant Manager, Daegu Worker- Health Center	Medical Director, With Medical Clinic	Professor, Kyungpook National University

This study phenomenologically explored the psychological support process following serious industrial accidents, focusing on the job experiences of middle managers. Here, job experience refers specifically to the roles of providing first aid and mediating psychological support mediation after a serious disaster. Five middle managers responsible for industrial safety and health participated in in-depth interviews. Data were collected and analyzed using Giorgi's phenomenological method, resulting in the identification of eight experiential meanings and two essential structures. The essential structures - 'living with trauma as a restorer of accident scenes' and 'enduring life with a longing for safety' - highlighted their ongoing distress and longing. The findings reveal the psychological burdens and identity crises faced by middle managers under the Serious Accidents Punishment Act. Practical implications include the need for institutional role clarification, legal protection, early preventive interventions, and the provision of Employee Assistance Programs and trauma-informed counseling to ensure recovery and sustainability in industrial settings.

Key words : serious industrial accident trauma, middle managers, phenomenological study, psychological support process, Employee Assistance Program (EAP)