

## 산업안전보건 분야에서 심리학은 어떤 역할을 해야 하는가: 직업건강심리학과 산업안전보건법을 중심으로

김 경 우<sup>†</sup>

이 지 동

한국산업안전보건공단

지속적인 산업재해 감소 노력에도 불구하고 대한민국은 매일 약 5.2명의 근로자가 산업재해로 사망하는 심각한 사회적 문제를 가지고 있으며 현재 산업재해는 정체상황을 겪고 있다. 특히, 그간 산업안전보건 전문가들이 초점을 맞추어 왔던 기계기구 또는 물리화학적 요인 뿐 아니라 최근에는 인간행동 역시 중요한 산업재해 발생 원인으로 고려되고 있다는 점은 심리학의 필요성과 그 역할에 대한 고민으로 이어진다. 이에 본 연구는 선행연구를 통해 산업안전보건 분야와 심리학의 현재를 확인하고, 내 산업안전보건법에서 심리학의 적용 가능성, 직업건강심리학을 중심으로 해외의 산업안전보건 분야와 심리학의 접목 사례 소개, 그리고 산업안전보건 실태조사 분석을 통해 국내 산업현장의 심리사회적 위험에 대한 관심을 알아보았다. 산업안전보건 실태조사 분석 결과, 사업장의 규모가 클수록 산업현장의 심리적 접근에 대한 요구는 높았다. 또한 다른 안전보건문제에 비해 심리사회적 위험의 해결은 더 어려운 것으로 나타났으나 직업환경/예방의학 의사, 간호사, 안전보건전문가 대비 심리학자의 전문인력 활용 현황은 낮은 것으로 나타났다. 이에 산업현장에 심리학자가 접근할 수 있는 법적 근거 마련, 기존 산업안전보건 전문가들과의 협업 방안, 한국심리학회와 심리학 관련 학과 차원의 노력 필요성 등을 제언하였다. 직업건강심리학을 통해 산업안전보건 분야에 심리학이 주체가 될 수 있는 방법을 찾을 수 있기를 기대한다.

주요어 : 직업건강심리학, 산업안전보건법, 산업재해, 안전보건전문가

<sup>†</sup> 교신저자: 김경우, 한국산업안전보건공단, 차장, 울산광역시 중구 중가로 400, Tel: 052-703-0702  
E-mail: kyungw@kosha.or.kr

과거와 비교한다면 산업재해는 상당히 줄어든 것이 사실이나 언론에서 확인할 수 있듯이 여전히 우리나라는 영국, 독일, 미국 등에 비해 최대 열 배 이상 높은 산업재해가 발생하고 있다(한국경제, 2021. 8. 22.). 구체적으로는 약 5.2명의 근로자가 매일 산업현장에서 사망하고 있는 수준인데(김경우, 박정근, 이관형, 2018) 이는 심각한 사회문제 중 하나이다. 그동안 산업안전보건 분야의 전문가들이 산업안전보건법을 중심으로 산업재해를 줄이기 위한 다양한 예방활동을 펼쳐왔다(강성규, 2012). 특히, 최근 정부는 2022년까지 사고사망만인율 절반 감축<sup>1)</sup>이라는 목표를 두고 산업재해 감소에 총력을 다 하고 있다. 그러나 한 편으로는 산업재해가 단순히 기계기구 또는 물리화학적 요소에 의해서만 발생하는 것이 아니며 인간의 다양한 행동 역시 하나의 원인으로 간주되고 있다는(이창훈, 조운호, 2020) 사실을 고려해 볼 때, 산업재해 문제와 관련한 심리학의 역할은 무엇인지 고민이 필요하다.

이에 본 연구는 산업안전보건 분야와 심리학의 현재를 살펴보고 직업건강심리학(occupational health psychology)을 중심으로 산업안전보건 분야와 심리학 간 관계와 우리나라 산업안전보건법 내에서 적용 가능한 심리학의 범위를 살펴보았다. 그리고 국내 산업안전보건 실태조사 자료 분석을 통해 산업현장의 심리사회적 접근에 대한 관심과 요구를 정리함으로써 산업재해 예방을 위한 심리학의 필요성과 역할에 대해 논하고자 한다.

1) 사고사망만인율이란 연간 노동자 1만명 당 발생하는 업무상 사고사망자의 비율을 의미(2018년 당시 사고사망만인율: 0.51).

## 산업안전보건이란 무엇을 의미하는 것인가

산업재해와 관련해서 가장 흔하게 언급되는 말이 산업안전보건이란 용어인데, 산업안전보건이란 정확히 무엇을 말하는 것인가? 구체적으로는 산업재해 예방이 목적인 산업안전보건법의 일부 내용들을 통해 개념을 살펴볼 수 있다.

법 제38조(안전조치)에서는 ‘기계·기구 등의 설비에 의한 위험, 폭발성·발화성 및 인화성 물질에 의한 위험, 전기·열·그 외 에너지에 의한 위험, 굴착·채석·하역·벌목·운송·조작·운반·해체·중량물 취급 등 불량한 작업방법에 의한 위험, 그리고 추락·붕괴·떨어지거나 날아올 위험 등이 있는 장소’에 대한 산업재해 예방 조치를 언급하고 있다. 법 제39조(보건조치)에서는 ‘원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트·산소결핍·병원체, 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압, 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기, 계측감시·컴퓨터 단말기 조작·정밀공작 등의 작업, 단순반복 작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업 등에 의한 건강장애와 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장애’를 언급하고 있다.

시행규칙에는 이상의 내용과 관련된 세부 조치사항들이 조문별로 설명되어 있으나 기본적으로 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진하고자 하는 것이 곧 산업안전보건의 전반적인 분야를 의미한다는 것을 법 제1조(목적)를 통해 확인할 수 있다. 강성규(2012)는 ‘occupational safety and health’라

는 영문 용어로 통칭되는 ‘산업안전보건’이라는 용어의 개념이 산업 중심에서 일하는 근로자 중심으로 확대됨에 따라 ‘직업안전건강’이라는 용어가 더 적합함을 언급하기도 하였다.

그렇다면 심리학에서 산업안전보건이란 무엇인가? 산업안전보건과 관련된 용어는 산업 및 조직 심리학 분야에서 찾아볼 수 있다. 근로자의 능력에 영향을 미치는 물리적 작업환경에 사회심리적 요인의 중요성을 발견한 호손(Hawthorne) 연구는 기존 인사선발 분야에서 조직역할까지 산업심리학의 분야를 넓히게 된 계기로 언급된다(Roethlisberger & Dickson 1939).

오원철 등(1996)의 개론서에서는 작업자의 생산성과 안전을 증진시키기 위한 기계나 정비설비 등에 관심을 가지는 공학심리학을 언급하고 있다. 양운, 이재식, 신강현(2008)은 물리적 작업조건(작업장소, 작업장 설계, 조도, 소음, 색채, 온도 등), 작업스케줄(근무시간, 휴식, 교대근무 등)을 심리사회적 문제(직무단순화, 피로, 차별, 지루함과 단조로움 등)와 다루고 있으며 작업장 안전, 폭력 및 건강의 문제를 함께 언급하고 있다. 특히, 최근 이순열(2018)은 위험의 특성과 위험감수성 등을 중심으로 하는 안전심리에 대한 직접적인 언급을 하고 있으며 이러한 추세를 반영한 안전심리학(이순열, 이순철, 박길수, 2018) 서적이 출간되기도 하였다.

Hofmann, Burke와 Zohar(2017)는 산업안전보건 분야는 법률, 공학, 의학, 공중보건, 경영, 그리고 심리학까지 포함하는 다학제적 분야임을 인정해야만 한다고 했다. 산업안전에 대한 지난 100년 간 연구결과를 정리한 선행연구는 직무설계와 개인행동에 대한 초기 연구들이 공학심리학의 초석이 된 것을 시작으로 작업장에서 안전을 예측할 수 있는 개인차, 최일

선 관리감독자의 중요성, 안전훈련과 안전문화 및 안전분위기의 중요성 등에 대한 부분까지 발전하였음을 언급한 바 있다. 또한 1970년대 미국산업안전보건법(occupational safety and health act)은 근로자 안전보전에 영향을 미치는 개인차, 직무스트레스와 근로자 건강, 산업안전보건을 개선하기 위한 심리적 전략에 대한 연구와 활동 역할을 미국 국립산업안전보건연구원(National Institute for Occupational Safety and Health, 이하 NIOSH)에 부여하였다(Cohen & Margolis, 1973).

이러한 국내의 선행연구를 통한 산업안전보건 분야의 심리학 적용 사례를 고려해 볼 때, 결국 심리학에서 산업안전보건이란 직장생활의 질을 개선하고 근로자의 안전, 보건, 그리고 웰빙을 보호하고 증진하기 위한 심리학의 적용이라는 NIOSH의 직업건강심리학에 대한 정의(Schaufeli, 2004)와 그 의미가 상당히 일치된다고 할 수 있다.

## 산업안전보건법과 심리학적 접근 가능성

산업안전보건법은 산업재해예방 활동의 근간이 되는 법이므로, 이 법과 심리학과 의 연관성을 검토해보는 것도 상당히 의미가 있다. 몇 가지 의미있는 조항들을 찾을 수 있다.

첫째, 법 제5조(사업주 등의 의무 등)에서 사업주는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선 이행을 명시하고 있다. 즉, 정신적 스트레스와 같은 근로자의 심리사회적 요소를 함께 다룰 것을 사업주 등의 의무로 강조하고 있다는 점에서 심리학이 이 법

에 기본적으로 관여할 가능성이 있다는 점을 확인할 수 있다.

둘째, 법 제5조의 정신적 스트레스와 관련한 구체적인 예방 조치가 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)에 언급되고 있다. 사업주는 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선 대책을 마련하여 시행할 것, 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것, 작업과 휴식시간을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것, 근로시간 외의 근로자 활동에 대해 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것, 건강진단 결과·상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것, 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것이 세부 내용이다. 임상, 건강, 상담 등 다양한 심리학 분야에서 주요하게 다루어왔던 정신건강 문제를 산업현장에서 다룰 수 있는 근거이다.

셋째, 최근 국내에서 사회적 이슈가 되었던 고객의 폭언과 같은 감정노동에 따른 문제(박은정, 2016)와 관련해서는 법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)와 시행령 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)에서 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원을 하도록 하고 있다. 또한 시행규칙 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)에서는 고객응대업무 매뉴얼 마련 및 건강장해 예방 관련 교육, 또는 필요한 조치를 하도록 하

고 있다. 이 역시 심리상담 등을 전공한 심리학 전문가들의 산업현장 접근이 가능한 법적 근거이다.

넷째, 법 제36조(위험성평가의 실시)와 관련된 내용인데, 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는지 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지 평가하도록 되어 있다. 여기에 언급되어 있는 ‘근로자의 작업행동’ 또는 ‘그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인’이라는 문구를 기반으로 다양한 안전행동 관련 심리사회적 요인들을 고민해 볼 수 있다.

통상적인 물리적, 화학적, 생물학적 안전보건에 대한 위험성 평가 이후 산업현장의 심리사회적 위험을 측정하는 방법으로 심리사회적 위험성 평가가 활용되고 있다(Rick & Briner, 2000; Fernandes, Figueiredo, Ribeiro, Neves, & Vicente, 2020). 심리사회적 위험성 평가 도구는 설문조사 형태로 구성되어 사업장의 심리사회적 유해요인을 확인하고 이러한 유해요인 노출과 관련된 잠재적 위험성에 대해 평가할 수 있다. 관련 도구로는 영국산업안전보건청(Health and Safety Executive, 이하 HSE)의 측정도구, 유럽인 심리사회적 위험관리 체계(European psychosocial risk management framework, PRIMA-EF), 심리사회적 위험 관리에 대한 기준(Standard for psychosocial risk management) 등이 있으며 산업안전보건 감독관, 사업장의 관리자 및 근로자에 의해 이용되고 있다(Kyaw-Myint, Strazdins, Clements, Butterworth, & Gallagher, 2017).

마지막으로 산업안전보건법에서 명시된 자격 중 하나인 산업안전지도사 및 산업보건지

도사의 시험자격 요건(시행령 제103조, 자격시험의 실시 등)에 공통적으로 산업심리학을 포함하고 있다. 지도사는 사업장의 안전보건 분야 지도 및 자문과 같은 컨설팅 업무를 사업주와 계약에 의해 수행하는 전문가이며 기술사와 더불어 정부에서 인정하는 최고 수준의 국가 자격증으로 취득되고 있다(원정일, 박중태, 2005). 뿐만 아니라 산업안전보건법 상 안전보건 관련 전문가(안전관리자, 보건관리자)가 필수적으로 갖추어야 하는 자격 시험인 산업안전기사, 인간공학기사, 산업위생기사 등에도 심리학이 포함되어 있다.

이외에도 법 제37조(안전보건표지의 설치·부착)와 관련해서는 안전보건표지의 디자인과 근로자 인지 문제를 인지심리학적 관점에서 다루어 볼 수 있다. 또한 법 제56조(중대재해 원인조사 등)와 관련해서 사망사고와 같은 중대재해 발생에 따른 주변 근로자의 직·간접적인 트라우마 문제를 임상 및 상담심리학적 관점에서 접근이 가능하다. 산업 및 조직 심리학적 관점에서는 기계적·물리적·화학적 관점의 사고 원인을 넘어서 사업장 안전문화, 안전분위기와 같은 포괄적이고 조직적인 관점에서 사고의 원인을 확인해 볼 수 있다.

### 산업안전보건과 심리학의 현재

산업안전보건과 심리학의 관련 연구 현황을 알아보기 위해 국내 학술데이터베이스(DB pia)를 기반으로 최근 한국심리학회에서 출간된 산업안전보건 주제의 연구와 산업안전보건 분야의 주요 학회에서 출간된 심리학 관련 주제의 연구를 검색하였다(검색기간: 2010~2020년, 키워드: 산업안전보건, 심리, 안전행동, 안전문

화, 안전분위기 등의 조합). 특히, 산업안전보건 분야는 매년 개최되는 산업안전보건강조주간 행사(법 제5조, 산업안전 및 보건 의식을 북돋우기 위한 시책 마련에 근거)에 참석하는 주요 학회(한국안전학회/한국산업보건학회/한국직업건강간호학회/대한직업환경의학회)를 선정하여 검색을 하였다. 심리학 분야에서는 한국심리학회의 모든 하위 영역을 검색하였다. 직무스트레스 관련 연구의 경우, 최근 5년간 출간된 논문 수만 해도 1,549건(DB pia 검색 결과)으로 나타났다. 업종 및 직종, 산업안전보건법 등과 같이 산업안전보건의 관점을 반영한 연구도 있으나, 다양한 학문분야에서 일반적인 관점의 직무스트레스 주제의 연구도 상당수인 관계로 검색 시 양쪽 모두에서 일반적인 직무스트레스 관련 연구는 제외하였다.

검색결과를 표 1에 제시하였다. 심리학 분야에서 총 48건의 연구가 검색되었으며, 산업

표 1. 산업안전보건 학회지와 한국심리학회의 관련 논문 검색 결과

구분	학회지	검색 건수	실제 관련
심리학	상담 및 심리치료	12	0
	건강	8	2
	일반	11	3
	사회 및 성격	3	0
	산업 및 조직	14	7
	계	48	12
산업 안전 보건	한국안전학회	20	17
	한국산업보건학회	2	0
	대한직업환경의학회	21	5
	한국직업건강간호학회	25	15
계	68	37	

안전보건 분야에서 총 68건의 연구가 검색되었다. 검색된 연구의 세부 내용을 검토한 결과, 심리학 분야에서는 12건의 연구(심리학 일반 3건, 산업 및 조직 7건, 건강 2건)가 실제 산업안전보건 분야와 연관되는 연구인 것으로 확인되었다. 주요 주제로는 안전행동 및 안전분위기(정세운, 고도원, 김병직, 2016; 이종환, 이종구, 석동현, 2011; 오세진, 이재희, 문광수, 2011; 오세진, 이재희, 이계훈, 문광수, 2012; 이범진, 박세영, 2013; 정지희, 박영석, 2014; 정하진, 이수란, 손영수, 2015)가 다수를 차지하고 있었으며 그 이외에 세월호 참사(이순열, 2015), 규칙준수와 강화효과(이재희, 오세진, 2012), 비행안전 관련 심리적 특성(최정열, 2014), 그리고 근골격계질환 관련 심리적 특성(김경우, 정봉교, 2012)과 산업재해 트라우마(임종민, 장문선, 김경우, 2020) 관련 연구가 있었다.

이에 반해 산업안전보건 분야에서는 실제 심리학 주제와 관련이 있는 연구가 37건(한국 안전학회 17건, 한국직업건강간호학회 15건, 대한직업환경의학학회 5건)으로 확인되었다(부록 참고). 두 분야에서 실제 종사 중인 전공 인력 현황 등은 고려하지 않고, 단순한 출간 논문의 비교만으로 여러 의미를 추정하기는 어렵다. 그러나 이공계열 전공자 중심의 산업안전보건 분야에 비해 심리학 전공자가 대다수인 심리학 분야에서 산업안전보건 관련 심리학 주제의 연구 출간이 매우 부족한 상태임을 단적으로 확인할 수 있다.

몇 가지 추정 가능한 원인이 있는데, 첫째는 산업현장 안전보건 문제가 심리학의 주제 중 하나임에도 불구하고 국내에서 심층적인 교육과정이 있는 대학을 찾아보기 어렵다는 점을 들 수 있다. 이는 최근 한국심리학회 홈

페이지에서 제공하고 있는 국내외 심리학과 교과과정 현황(한국심리학회, n.d.)에서도 확인할 수 있는데, ‘심리학과’, ‘심리’가 포함된 학과 또는 전공(65개) 중에서 산업안전보건을 중점적으로 다루는 전공과목을 찾아보기 어렵다. 이는 산업현장에서 안전보건 분야에 종사하는 심리학 전문가의 부재와도 연관될 수 있다.

둘째는 전문 자격과 관련된 문제점을 들 수 있다. 사업장의 안전보건관리자(법 제17조, 제18조) 역할 수행을 위한 필수자격(시행령 제17조, 제21조)인 산업안전기사, 산업위생기사, 인간공학기사 등에는 심리학이 자격시험의 일부로 포함되어 있을 뿐 아니라 근로자 안전관리 및 건강증진을 위해 함께 다루어야 할 분야로 언급하고 있다. 일례로 산업안전보건기준에 관한 규칙 제3편 제12장(근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방)에 법적 근거를 두고 있는 인간공학(ergonomics)은 심리학 주제를 인간공학기술사와 같은 최상위 수준의 국가시험의 주요한 과목으로 다루고 있다(기도형 등, 2006). 그러나 정작 근로자 안전보건과 관련된 심리적 요인을 다루는 데 주제적 성격을 가져야 할 심리학 전공자는 이 분야에 대한 경험이 부족한 경우가 많아 자격 취득이 쉽지 않다. 이러한 자격이 없는 상태에서는 결국 객체적 성격의 산업안전보건 분야의 전문가들이 산업현장에서 더 많은 심리학 주제를 다룰 수밖에 없다.

셋째는 이미 많은 심리학 전문가들이 언급한 내용인데 여전히 심리학이 현장 실용연구보다는 통제된 이론연구에 더 큰 관심을 두고 있다는 점이다(박영옥, 박상희, 2020). 산업안전보건 연구는 그 특성상 다양한 자료들이 산업현장 기반으로 수집되는 사례가 많은데 이러한 현장연구들은 심리학 연구논문 투고과정

에서 방법론적 제한점에 대한 문제를 제기 받을 가능성이 상대적으로 크다.

이러한 원인들은 심리학 입장에서 유쾌한 것은 아니다. 그러나 산업안전보건 분야에서 출간되는 심리학 주제의 연구 숫자가 보여주듯이 최근 산업안전보건 분야에서 심리학의 중요성에 대한 인식과 요구가 증가하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 원인 중 하나는 대한민국의 산업재해가 현재 정체기에 있다는 점을 언급할 수 있다(강성규, 권오준, 김영선, 이경용, 최성원, 2010). 즉, 전통적으로 산업안전보건 분야에서 산업재해를 예방하기 위해 해 오던 기술적, 물리적, 또는 환경적 접근이 한계점에 봉착해 있고, 그 결과 여러 언론에서 지적하듯이 산업재해 감소 효과가 나타나지 않고 있다는 것이다. 이는 사고와 연관된 인간행동으로 산업재해 예방 활동의 관심이 이어지는 결과를 만들고 있다.

## 직업건강심리학과 산업안전보건의 관계

### 직업건강심리학이란

미국 직업건강심리학 태동을 중심으로 선진 외국도 유사한 상황을 겪은 것으로 선행연구들은 설명하고 있다. 미국은 1960~70년대 사업장 복지 운동의 발달로 인해 근로자 지원, 스트레스 관리, 그리고 건강증진 프로그램 등에서 심리학자의 참여를 이끌어내기 시작했다. 사업장 보건관리를 전담하고 있는 기존 산업보건 전문가들이 신체적, 생물학적, 화학적 유해인자를 중재해 왔으나, 20세기 후반에 스트레스와 같은 새로운 유해인자에 직면하면서 행동과학 분야의 전문가가 필요하게 된 것이

다(Gebhardt & Crump, 1990; Glasgow & Terborg, 1988).

그러나 이 문제를 다루기 위해서는 기존 산업보건 분야와 심리학 분야 간의 인식차이를 넘어서고자 하는 노력이 필요했다. 1992년 NIOSH와 미국심리학회(American Psychological Association, 이하 APA)는 심리학자들에게 산업보건 분야의 연구와 실무에 대한 훈련을 시작하고 새로운 학문분야를 만들기 위한 협의를 했다. 그 결과 근로자의 안전과 건강을 위협하는 조직적 요인을 고려한 지식과 전문기술을 발달시킬 수 있는 응용 심리학으로써 직업건강심리학이 시작되었다(Steven & Joseph, 1999).

일반적인 정의에 따르면 직업건강심리학은 행동 및 사회과학적 이론, 원리, 근거가 근로자의 건강, 안전, 그리고 웰빙을 보호, 증진하고 개선되는데 활용되는 연구와 실용 분야로 언급되고 있다(Cunningham & Black, 2021). 특히, 근로자의 건강, 안전, 웰빙의 궁극적 목표가 건강관련 증상의 개선 뿐 아니라, 근로자가 더 잘 지내기 위한 정서적, 사회적, 그리고 인지적 방식의 긍정적이고 적응적인 기능에 있다는 점을 고려하면 직업건강심리학 분야의 연구자 및 실무자들의 초점은 사업장의 경험, 작업과정의 노출, 그리고 여기에 연관되는 환경적 요인들이 건강과 안전, 웰빙에 미치는 영향을 다루는 데 있다고 할 수 있다(Fredrickson, 1998; Ryff & Singer, 1998). 이러한 직업건강심리학의 정의처럼 직업건강심리학회지(Journal of Occupational Health Psychology)에 게재된 연구주제는 직업적 스트레스와 같은 산업보건 영역을 넘어서 작업장 안전, 일과 가족, 근로자 실수 등을 폭넓게 포함하고 있다(Tetrick, 2017).

### 직업건강심리학 전문가의 역할 및 교육과정

산업현장의 안전보건 문제는 다양한 업종과 직종만큼이나 광범위하며, 복잡하고 다면적이다. Adkins(1999)는 직업건강심리학 전문가가 산업현장에 영향을 미치기 위해서 다학제적 관점에서 생각하고 일하는 방법을 학습할 필요가 있다고 하였다. 또한 산업안전보건 문제를 해결할 수 있는 능력은 결국 기존 산업안전보건 전문가와 어떻게 협력하고 조정할 수 있는가에 달려있다는 점을 언급하였다. 예를 들어, 산업역학전문가(epidemiologist)는 건강관련 현상을 모니터링하고 설명할 수 있지만 근로자가 건강하지 않은 방식으로 행동하는 이유를 설명하는 데 어려움이 있을 수 있다. 산업위생전문가(industrial hygienist)의 경우, 작업환경의 심각한 유해물질 노출 위험 식별이 가능하지만 직업건강심리학 전문가의 도움을 통해 심리사회적으로, 그리고 행동적으로 보다 효율적인 중재방안의 설계, 실행 그리고 평가가 가능하다(Cunningham & Black, 2021).

90년대 중반까지는 심리학 분야(산업 및 조직, 건강, 임상, 사회 등) 또는 연관되는 전문 분야(공중보건, 인간요인, 역학, 사회학, 산업위생 등)에서 석사 또는 박사학위 취득이 일반적이었다(Houdmont, Leka, & Bulger, 2008). 그러나 90년대 후반 이후 다학제적 전문성 함양 노력의 일환으로 APA와 NIOSH는 상호협력을 통해 직업건강심리학을 위한 대학원 수준의 교육 프로그램들을 개발하고 지원하였다. 이 과정에는 행동 및 사회과학 연구 방법, 통계분석, 응용 심리학 이론, 그리고 실행을 위한 경험적 연구 등이 포함된 바 있다(Adkins, 1999; Quick, 1999a, 1999b).

특히, 이러한 교육 및 훈련과정은 기본적으로

로 두 영역간의 교차학문적 훈련이 부재하다는 점에 착안한 것으로 현재 직업건강심리학 교육과정은 주로 대학원 석사 및 박사, 그리고 박사후 과정 수준에서 이루어지고 있다. 표준화된 공통 교육과정은 없으나 주로 산업 및 조직 심리학, 임상 및 사회 심리학을 포함하여 생물 심리학, 산업의학, 산업간호, 독성학, 경제학, 경영 및 조직 이론, 노동관계, 그리고 근로자 보상 및 산업안전보건규정과 같은 법적 주제들을 포함하고 있다(Schneider, Camara, Tetrick, & Stenberg, 1999; Westlander, 1994).

관련 교육기회를 제공하고 있는 대학에 대한 정보는 미국 직업건강심리학회(The society for Occupational Health Psychology, 이하 SOHP)와 유럽 직업건강심리학회(The European Academy of Occupational Health Psychology, 이하 EAOHP) 홈페이지에서 확인할 수 있다(The society for Occupational Health Psychology, n.d.; The European Academy of Occupational Health Psychology, n.d.).

### 직업건강심리학 관련 기관 및 학회

직업건강심리학과 직접 관련있는 미국내 기관은 앞에서 언급한 APA와 NIOSH이다. 특히, NIOSH는 미국질병통제예방센터(American Center for Disease Control, CDC) 산하 기관으로 직업건강심리학과 연관된 정부 기금지원 연구와 실행의 중심에 있다고 할 수 있다. 한 가지 인상적인 사례는 NIOSH 연구 방향의 핵심인 미국 국가산업안전보건연구계획(National Occupational Research Agenda, 이하 NORA)이다. Sauter, Murphy와 Hurrell(1990)은 NORA의 초기 버전이 광범위한 심리학 커뮤니티와 공유된



결과이며 그 배경이 ‘근로자의 심리적 건강을 보호하고 조장하기 위한 종합적인 국가 전략’이라는 점이 언급하였다.

관련 학회로는 SOHP, EAOHP이 있으며, APA, NIOSH, SOHP, EAOHP를 중심으로 국제학술대회(Work, Stress, and Health/European Academy of Occupational Health Psychology/Asia Pacific for Psychosocial Factors at Work Conference) 및 관련 학술지(Journal of Occupational Health Psychology) 발간을 통해 산업안전보건 분야에서 심리학자들의 경험과 방법을 공유하고 있다(Cunningham & Black, 2021).

특히, 이러한 활동에는 직업건강심리학 국제조정모임(International Coordinating Group for Occupational Health Psychology, ICG OHP)을 중심으로 국가 간 문화적 차이를 뛰어넘고 협력하려는 노력이 있었다(Houdmont & Leka, 2010). 이 모임은 2000년부터 활동을 시작하였으며 APA, NIOSH, SOHP, EAOHP 뿐만 아니라, 영국 HSE, 유럽산업안전보건청(European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), 라틴아메리칸 심리사회 연구자 네트워크(Latin-American network of Psychosocial Researchers), 일본산업안전보건연구원(National Institute of Occupational Safety and Health, Japan, JNIOH), 그리고 한국산업안전보건공단(Korea Occupational Safety and Health Agency, KOSHA) 등 산업안전보건을 주도하는 각 국가 기관의 심리학자들이 중심이 되어 직업건강심리학 전문가 및 기관을 국제적 네트워크로 연결하는 역할을 하고 있다(The international coordinating group-occupational health psychology, n.d.).

한국에서는 한국심리학회와 미국의 APA, SOHP, 유럽의 EAOHP 기능과 유사하게 산업

안전보건과 관련하여 건강, 임상, 상담, 인지, 산업 및 조직 등 다양한 심리학 분야를 함께 다룰 수 있을 것이다. 그런 점에서 한국심리학회의 역할에 대한 고민 역시 필요해 보인다.

## 산업현장의 심리사회적 위험에 대한 관심

선행연구를 중심으로 산업안전보건 분야의 심리학에 대한 관심과 함께 직업건강심리학을 통한 국외 사례를 살펴보았다. 국내 사례는 산업현장의 심리사회적 위험에 대한 요구 및 심리학자의 필요성을 산업안전보건 실태조사(Korea Occupational Safety and Health Survey) 분석을 통해 확인해 보고자 한다.

산업안전보건 실태조사는 과거 산업안전보건 동향조사에 그 기반을 두고 있는데 산업안전보건 동향조사는 유럽의 새로운 위험에 대한 유럽인 기업조사(The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, 이하 ESENER)의 문항을 활용하여 개발되었다(김영선, 2015). 조사연혁에 따르면 2015년까지 제 8차 산업안전보건 동향조사가 진행되었으며 2018년부터 국가승인통계지정과 함께 산업안전보건 실태조사로 그 명칭이 변경되었다. 이 조사의 목적은 다양한 업종 및 직종의 사업장 안전보건 현황을 심층적으로 조사함으로써 산업안전보건 정책지원, 예방대책 마련에 필요한 기초자료 제공, 산업안전보건에 대한 지표 생산, 그리고 산업안전보건 사업의 우선순위 설정 등에 활용하는데 있다(고진주, 장은혜, 김태한, 2018).

심리사회적 위험에 대한 유럽 ESENER 결과에서는 사업장의 규모가 클수록 심리사회적

위험에 대한 관심이 지속적으로 증가하고 있다고 하였다. 특히, 유럽 ESENER 조사에 응답한 관리자의 42%는 심리사회적 위험을 다루는 것이 더 어렵다고 응답했다. 또한 심리사회적 위험을 다루기 위해 외부 자원의 정보 또는 지원을 이용한 비율이 높은 것으로 나타났다(38%). 사업장에서 심리사회적 위험을 다룰 수 있도록 하는 중요한 요인으로는 법적 의무 이행, 노동자 대표의 요청, 고객의 요구 사항 또는 조직 평판에 대한 걱정 순으로 보고되었다(Houdmont, Leka, & Sinclair, 2012).

산업안전보건 실태조사는 연구자, 정책입안자, 또는 사업장 담당자의 관심 분야에 따라 분석이 가능하도록 원시자료를 제공하고 있다(한국산업안전보건공단, n.d.). 본 연구에서는 산업안전보건 실태조사의 심리사회적 위험 관련 문항을 중심으로 산업현장의 심리사회적 위험 요인 및 심리학자의 요구 수준 등에 대한 자료분석을 실시하였다. 최근 조사는 2021년에 실시된 바 있으나 연구 진행 시점에서

최종 정제된 원시자료가 제공되지 않은 관계로 본 연구에서는 2018년 조사 자료를 활용하였다.

연구대상

2018년 한국에서 수행된 제9차 산업안전보건 실태조사 원시자료를 활용하였다. 2018년 2월 기준 산업재해보험가입 사업장으로 상시근로자 50인 이상 사업장, 건설업의 경우 공사금액 120억 이상 건설현장에 해당하는 총 11,905개의 사업장이 조사에 참여하였다.

측정도구

산업안전보건 실태조사의 일부 문항은 ESENER의 심리사회적 요인과 관련된 문항을 한국어로 번안해서 사용하고 있는데, 이 문항 중 일부를 분석에 활용하였다. 세부 분석문항은 표 2와 같다.

표 2. 산업안전보건 실태조사의 심리사회적 위험요인 관련 분석문항

분석문항	문항 (응답방법)
(1) 심리사회적 위험 요인의 존재 여부 (있음/없음)	
(2) 다른 안전보건 문제에 비해 심리사회적 위험 해결은 어려운가 (더 어렵다/차이가 없다/쉽다)	
(3) 안전보건 전문인력 활용 현황 (직업환경, 예방의학 전공의사 및 간호사/안전보건전문가/심리학자/인간공학전문가)	
(4) 심리사회적 위험 예방활동의 이유 (법적의무 이행/근로자 대표 요청/생산성 및 품질저하 방지/고객요구나 조직 평판 관리/높은 결근 비율 예방/고용노동부 감독 압력)	
(5) 심리사회적 위험 예방활동의 효과성 (전혀 효과적이지 않다/효과적이지 않다/효과적이다/매우 효과적이다)	

## 분석방법

산업현장의 주요 업종(제조업, 건설업, 서비스업)과 규모(제조업, 서비스업: 100~299인, 300~499인, 500~1,000인, 1,000인 이상 / 건설업: 120~500억 미만, 500~1,000억 미만, 1,000억 이상)를 중심으로 분석을 진행하였다. 먼저 분석문항(1), 분석문항(2)에 대한 교차분석을 실시하였다. 분석문항(3)은 각 업종별 전문인력의 활용 빈도를 분석하였다. 이때 전문인력이 사업장 내부인력에서 활용되는지, 사업장의 외부인력에서 활용되는지, 또는 내외부 인력 모두에서 활용되고 있는지 여부를 구분하여 분석하였다. 마지막으로 표 2에 제시된 분석문항(4)의 항목을 6개 집단(법적의무 이행, 근로자 대표 요청, 생산성 및 품질저하 방지, 고객요구나 조직 평판 관리, 높은 결근 비율 예방, 고용노동부 감독 압력)으로 구분하고, 각 집단에 대한 효과성을 알아보기 위해 분석문항(5)의 응답결과를 4점 척도로 구분하여[전혀 효과적이지 않다(1) ~ 매우 효과적이다(4)] 변량분석을 실시하였다. 자료 분석에는 SPSS 27 버전(IBM)이 활용되었다.

## 결 과

분석문항(1)과 관련하여 업종 및 규모별 심리사회적 위험 요인의 존재 여부를 확인한 결과, 전체 업종의 24.1%가 심리사회적 위험 요인이 존재한다고 응답하였다. 제조업, 건설업, 그리고 서비스업의 비율에 차이가 있었으며 가장 많은 응답을 한 업종은 서비스업(36%)으로 확인되었다( $x^2 = 310.106, df = 2, p < .001$ ). 또한 제조업에서 규모에 따라 심리사회

적 위험 요인의 존재 여부에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $x^2 = 23.403, df = 4, p < .001$ ), 서비스업( $x^2 = 19.338, df = 4, p < .001$ ), 건설업( $x^2 = 12.877, df = 2, p < .001$ )에서도 유의미한 결과가 나타났다.

분석문항(2)와 관련해서 우선 업종 및 규모별 심리사회적 위험 해결의 어려운 정도에 대한 빈도와 비율을 확인한 결과, 전체 업종에서는 응답자의 59.6%가 심리사회적 위험 해결이 다른 안전보건 문제에 비해 더 어렵다고 인식하는 것으로 나타났다. 업종별로는 건설업(64.6%), 제조업(62.3%), 서비스업(54.6%) 순으로 나타났다. 교차분석에서는 제조업에서는 규모에 따라 심리사회적 위험 해결의 어려운 정도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $x^2 = 24.091, df = 4, p < .001$ ), 서비스업에서는 유의수준( $p < .1$ )에서 유의미한 차이가 나타났다. 반면 건설업에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 분석문항(1)과 분석문항(2)의 결과를 표 3에 나타내었다.

분석문항(3)과 관련한 안전보건 분야 전문인력 활용에서는 직업환경/예방의학 전공의사 및 간호사(66.9%), 안전보건 전문가(66.1%)의 활용비율은 높게 나타났으나 심리학자(20.8%)와 인간공학전문가(21.4%)의 활용비율은 상대적으로 낮게 나타났다. 안전보건전문가의 경우 내부 전문가를 활용하는 비율(58%)이 높았으나, 의사 및 간호사(68%), 심리학자(54%)의 경우에는 외부 전문가 활용비율이 상대적으로 높았다. 인간공학전문가의 경우 내부(48%)와 외부(48%)의 차이가 없었다. 결과를 표 4에 나타내었다.

마지막으로 분석문항(4)와 분석문항(5)에 대한 변량분석 결과(표 5), 예방활동 이유에 따른 그 효과성에 유의미한 차이가 있는 것으로

표 3. 분석문항(1)과 분석문항(2)에 대한 업종 및 규모 교차분석 결과

업종 및 규모	분석문항(1)		$\chi^2$	분석문항(2)			$\chi^2$	
	없음	있음		어렵다	차이가 없다	쉽다		
제조업	1,000인 이상	34(68%)	16(32%)	23.40***	41(82%)	8(16%)	1(2%)	24.09**
	500~1,000인	36(85.7%)	6(14.3%)		27(64.3%)	14(33.3%)	1(2.4%)	
	300~499인	72(88.9%)	9(11.1%)		56(69.1%)	23(28.4%)	2(2.5%)	
	100~299인	536(84.8%)	96(15.2%)		424(67.1%)	188(29.7%)	20(3.2%)	
	50~99인	1,077(89%)	133(11%)		707(58.4%)	459(37.9%)	44(3.6%)	
	전체	1,755(87.1%)	260(12.9%)		1,255(62.3%)	692(34.3%)	68(3.4%)	
서비스업	1,000인 이상	24(42.1%)	33(57.9%)	19.34***	38(66.7%)	18(31.6%)	1(1.8%)	15.21†
	500~1,000인	29(53.7%)	25(46.3%)		35(64.8%)	17(31.5%)	2(3.7%)	
	300~499인	59(56.2%)	46(43.8%)		59(56.2%)	39(37.1%)	7(6.7%)	
	100~299인	432(641.%)	242(35.9%)		389(57.7%)	260(38.6%)	25(3.7%)	
	50~99인	835(66%)	430(34%)		656(51.9%)	560(44.3%)	49(3.9%)	
	전체	1,379(64%)	776(36%)		1,177(54.6%)	894(41.5%)	84(3.9%)	
건설업	1,000억 이상	216(72.2%)	83(27.8%)	12.88***	205(68.6%)	15(5%)	79(26.4%)	6.30
	500~1,000억 미만	189(78.4%)	52(21.6%)		311(61.1%)	24(4.7%)	174(34.2%)	
	120~500억 미만	422(82.9%)	87(17.1%)		162(67.2%)	10(4.1%)	69(28.6%)	
	전체	827(78.8%)	222(21.2%)		678(64.6%)	322(30.7%)	49(4.7%)	
	전체	3,961(75.9%)	1,258(24.1%)		3,110(59.6%)	1,908(36.6%)	201(3.9%)	

†  $p < .1$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

나타났다( $F = 11.189$ ,  $df = 5$ ,  $p < .001$ ). 사후 분석 결과, 고용노동부 감독의 압력(2.49)보다 법적 의무 이행(2.81), 높은 결근 비율 예방(2.86)에 유의미한 효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 국내 산업안전보건 실태조사의 심리 사회적 위험요인 관련 분석 결과는 앞에서 Houdmont, Leka와 Sinclair(2012)가 언급한 결과와 유사하게 국내 사업장 역시 심리 사회적 위험 요인을 다루는 것이 어렵다고 보고 하였으

며, 관련 전문가 역시 외부활용 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히, 안전보건전문가는 내부활용 비율이 높았으나, 관련 법적 근거가 부재한 심리학자의 경우에는 외부 전문가 활용 비율이 높았다. 의사 및 간호사의 경우에는 법적 근거에도 불구하고 높은 인건비 문제가 외부 전문가 활용비율을 높이는 한 요인으로 추정된다. 심리 사회적 위험 예방 활동의 이유와 관련해서는 선행연구와 순서에서는 차이가 있으나 근로자 또는 근로자 대표의 요청

표 4. 분석문항(3)에 대한 업종별 내외부 전문인력 활용 현황

	직업환경/예방의학 전공의사 및 간호사			안전보건전문가			심리학자			인간공학전문가		
	내부	외부	모두	내부	외부	모두	내부	외부	모두	내부	외부	모두
	517 (33%)			751 (47%)			125 (8%)			192 (12%)		
건설업	164	317	36	607	101	43	76	46	3	148	41	3
	1,295 (40%)			1,078 (33%)			490 (15%)			380 (12%)		
서비스업	559	664	72	655	340	84	255	211	24	188	168	24
	1,679 (39%)			1,619 (38%)			471 (11%)			545 (13%)		
제조업	214	1409	56	732	778	109	131	328	12	201	325	19
	3,491 (66.9%)			3,448 (66.1%)			1,086 (20.8%)			1,117 (21.4%)		
전체	937	2,390	164	1,994	1,219	235	462	585	39	537	534	46
	(27%)	(68%)	(5%)	(58%)	(35%)	(7%)	(43%)	(54%)	(4%)	(48%)	(48%)	(4%)

표 5. 분석문항(4)와 분석문항(5)에 대한 변량분석 결과

구분	Mean(SD)	df	F	$\eta^2$
법적 의무 이행 (n=2021)	2.81(.49)			
근로자 또는 근로자 대표의 요청 (n=917)	2.88(.45)			
제품의 생산성 또는 품질 저하 방지 (n=917)	2.87(.43)			
고객의 요구나 조직 평판도 관리 차원 (n=374)	2.89(.50)	5	11.19***	.012
높은 결근 비율 예방 (n=268)	2.86(.49)			
고용노동부 감독의 압력 (n=61)	2.49(.54)			

\*\*\*  $p < .001$

이 상대적으로 높은 이유로 확인이 되었다.

## 논 의

본 연구는 산업안전보건 개념을 시작으로 산업안전보건법과 심리학적 접근 가능성, 산업안전보건 분야와 심리학 분야의 선행연구를 검토하고 국외 직업건강심리학 태동과 산업안전보건 협업 사례를 소개하였다. 그리고 산업안전보건 실태조사를 통해 국내 사업장의 심리사회적 위험에 대한 관심을 살펴보았다. 미국 직업건강심리학의 태동 사례에서 알 수 있듯이(Gebhardt & Crump, 1990; Glasgow & Terborgn, 1988) 효과적인 산업재해 예방 활동을 위해서는 기존 산업안전보건 관점에 심리학적 개입 노력이 더해질 필요가 있다. 특히, 산업안전보건 실태조사 분석에서 알 수 있듯이 사업장 규모가 클수록 심리사회적 위험요인은 더욱 부각되고 있었으며, 이를 해결하는 것은 다른 안전보건 문제에 비해 더 어렵게 느끼고 있었다. 이에 산업안전보건 분야의 심리학 역할에 대해 몇 가지 제언을 하자면 다음과 같다.

첫째, 우선은 산업안전보건법에 심리학에 대한 근거가 명시될 수 있는 노력을 기울일 필요가 있다. 이는 최근 한국심리학회 차원의 심리학자 관련 법안 입법 노력(박중규, 2019. 8.)과도 동일한 맥락이다. 법적 근거가 부재한 상황에서는 심리학자의 산업현장 접근 기회조차 마련하기가 쉽지 않다. 미국 직업건강심리학이 산업안전보건연구에 관여하게 된 중요한 계기 중 하나는 미국산업안전보건법의 규정이다. Steven과 Joseph(2017)은 NIOSH 설립 근거인 1970년대 미국산업안전보건법에서 심

리적, 행동적, 동기적 요인에 대한 연구를 포함해야 한다고 명시한 규정 덕분에 심리학과 직업의학, 산업위생 및 기타 관련 분야의 전문가 간 협업이 가능했다는 점을 언급했다. 현재 법 제5조(사업주의 의무 등)에 근로자 정신건강에 대한 언급이 일부 있으나, 심리와 연관되는 구체적인 근거가 명시되어 있다고는 보기 어렵다. 또한 앞에서 Sauter, Murphy와 Hurrell(1990)이 언급한 구체적인 사례도 아직은 찾아보기 힘들다. 산업안전보건 실태조사에서 업종별 내외부 전문인력 활용 분석 결과에서 직업환경/예방의학 전공의사 및 간호사, 안전보건전문가의 활용비율이 높은 것은 결국 이 자격들이 법에서 언급되고 있기 때문이다. 심리학이 위의 자격취득에 필요한 관련 과목으로 언급되고 있으나 산업현장에 접근할 수 있는 보다 직접적인 법적 근거 마련을 위한 노력이 필요하다.

둘째, Adkins(1999), Cunningham과 Black(2021)이 언급했듯이 산업안전, 산업위생, 직업의학, 인간공학 등 산업안전보건 분야의 기존 전문가들과 원활한 협력 방안을 찾을 필요가 있다. 한 편으로는 첫 번째 제언을 위해 선행되어야 할 일이기도 하다. 우선적으로는 현행 법 내에서 심리학이 관여할 수 있는 주제에 참여 기회를 높여야 할 것이다. 앞에서 몇 가지 가능한 주제를 살펴보았으나, 근로자 정신건강과 같은 전통적인 산업보건의 주제 뿐 아니라 안전행동, 안전참여, 안전준수, 안전문화 및 안전분위기 등 산업안전에 대한 주제까지 아우르며 선행연구들을 더욱 확장할 수 있는 포괄적인 심리학적 관점의 접근 시도가 필요하다.

앞의 언급한 위험성 평가와 관련해서 정진우(2014)는 다양한 산업현장의 위험요인들에

대해 국제기준에 부합하면서도 표준적인 기준을 제시하고자 하는 위험성 평가의 도입 목적을 고려해 볼 때 직무스트레스 등의 새로운 유해위험요인에 대한 위험성평가 기법 역시 각 업종특성에 맞게 개발 및 보급될 필요성이 있다고 하였다. 심리사회적 관점의 위험성 평가가 현재 법에서 언급하고 있는 위험성 평가의 한 축으로 작동될 수 있는 여지가 있을 것으로 기대된다. 또한 최근에는 직장 폭력, 갑질, 감정노동, 직장 내 신구세대 갈등 등 한국 사회의 새로운 심리사회적 주제들이 산업현장에서 그대로 나타나고 있는 추세이다. 기존 법의 범위 내에서 적용 범위를 확장해 나가면서 산업현장의 새로운 주제들을 다루기 위해서는 산업안전보건 분야 전문가들과 협업이 필수적이다. 협업을 통해 심리적 개입 효과를 입증할 수 있어야 하고 그 결과를 보여줄 수 있는 방법을 찾아야 한다.

마지막으로는 한국심리학회뿐만 아니라 국내 심리학 관련 학과 차원의 노력도 필요하다. 시대적 변화와 요구이기도 했으나 두 분야 간의 요구가 맞아떨어진 미국 직업건강심리학의 태동 과정은 상당히 흥미롭다(Steven & Joseph, 1999). 그리고 다학제적 전문성 함양을 위한 교육과정(Adkins, 1999; Quick, 1999a, 1999b) 등에 주목할 필요가 있다. 국내에서도 산업안전보건에 중점을 둔 심리학 교과목의 개설, 정기적인 관련 워크숍 및 세미나 개설, 산업현장 연구 지원, 그리고 가능하다면 직업건강심리학 관련 연구회 등을 위한 노력이 필요하다. 이러한 노력이 Cunningham과 Black(2012), Houdmont와 Leka(2010)가 언급한 국제적 수준의 직업건강심리학 관련 학술활동과 전문가 모임으로 연결될 수 있을 것이다. 무엇보다도 지금 산업현장에서 일하고 있는 심리학자들이

함께 할 수 있는 구심점이 필요하며 그 역할과 방법을 한국심리학회와 심리학 관련 학과들이 고민할 필요가 있다.

아직 직업건강심리학은 국내에서 생소한 분야이다. 그러나 한편으로는 “실행 없이는 연구도 없고, 연구 없이는 실행도 없다(No research without action, no action without research)”라는 응용연구와 중재방안의 개척 연구자의 주장에 주목할 필요가 있다(Marrow, 1967). 산업현장 안전보건문제에 있어 심리학에 대한 요구는 분명하다. 심리학이 산업안전보건 분야의 주체가 될 수 있는 방법을 직업건강심리학을 통해 찾을 수 있기를 희망한다.

## 참고문헌

- 강성규, 권오준, 김영선, 이경용, 최성원 (2010). 산업재해 정체 원인분석 및 대책연구. 인천: 산업안전보건연구원.  
<https://www.kosha.or.kr/kosha/researchField/researchReportSearch.do?mode=view&articleNo=63117&article.offset=690&articleLimit=10>
- 강성규 (2012). 강성규가 들려주는 안전보건 이야기. 파주: 이담북스.
- 고진주, 장은혜, 김태한 (2018). 2018 산업안전보건 실태조사. 울산: 산업안전보건연구원.  
<https://www.kosha.or.kr/kosha/data/actualconditionData.do?mode=view&articleNo=405083&article.offset=0&articleLimit=10#/list>
- 기도형, 이경태, 박재희, 최경임 (2006). 산업안전보건관리자를 위한 인간공학. 서울: 한경사.
- 김경우, 박정근, 이관형 (2018). 중대재해 경험에 따른 주변 노동자의 심리적 외상 연구.

- 울산: 산업안전보건연구원.  
<https://www.kosha.or.kr/oshri/publication/researchReportSearch.do?mode=view&articleNo=408231>
- 김경우, 정봉교 (2012). 차량정비원의 스트레스 강인성, 긍정적 자동사고 및 근골격계 통증간의 관계. 한국심리학회지: 건강, 17(4), 1,013-1,025.  
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2012.17.4.014>
- 김영선 (2015). 2015년도 산업안전보건 동향조사. 울산: 산업안전보건연구원.  
<https://www.kosha.or.kr/kosha/researchField/researchReportSearch.do?mode=view&articleNo=63501&article.offset=250&articleLimit=10>
- 박영옥, 박상희 (2020). 심리학을 활용한 공공정책의 개발과 적용 방안. 한국심리학회지: 일반, 39(1), 27-55.  
<https://doi.org/10.22257/kjp.2020.3.39.1.27>
- 박은정 (2016). 감정노동과 노동법. 노동정책연구, 16(3), 55-85.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07025129>
- 박중규 (2019.8.). 심리사법 제정을 위한 활동보고. 2019년 한국심리학회 연차학술대회자료집, 서울.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09222061>
- 신인재 (2013). 독일, 영국과 한국, 일본 등 아시아 국가 간의 위험성 평가 제도 비교연구. 한국산업안전학회지, 28(1), 151-157.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE10059237>
- 양 윤, 이재식, 신강현 (2008). 일과 심리학. 서울: 박학사.
- 오세진, 이재희, 문광수 (2011). 조직몰입이 안전행동에 미치는 효과: 안전 분위기의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 51-73.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.24.1.201102.51>
- 오세진, 이재희, 이계훈, 문광수 (2012). 행동주의 기반 안전관리(BBS) 프로그램이 안전분위기와 안전행동에 미치는 효과: 현장 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 349-372.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.25.2.201205.349>
- 오원철, 유태용, 이창후, 박세영, 이순묵, 전경구, 서용원, 김상기, 곽원섭, 한덕웅, 김정남, 양윤, 탁진국, 이정모, 김준곤 (1996). 산업 및 조직심리학. 서울: 박영사.
- 원정일, 박종태 (2005). 산업안전·위생지도사 제도 및 운영에 대한 인식도 조사연구. 한국산업위생학회지, 15(3), 192-201.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09642723>
- 이법진, 박세영 (2013). 물리적 환경과 안전행동 간의 관계: 조직몰입의 매개효과와 안전 분위기의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(4), 555-577.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.26.4.201311.555>
- 이순열 (2015). 한국사회의 위험에 대한 심리학적 접근과 제안: 세월호 참사를 중심으로. 한국심리학회지: 일반, 34(3), 709-739.  
<https://doi.org/10.22257/kjp.2015.09.34.3.709>
- 이순열 (2018). 산업심리학의 이해. 파주: 한국학술정보.
- 이순열, 이순철, 박길수 (2018). 안전심리학. 서울: 학지사.
- 이재희, 오세진 (2012). 규칙준수 행동에 대한 정적강화와 부적강화의 상대적 효과 비교. 한국심리학회지: 일반, 31(4), 1043-1057.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09642723>



- eId=NODE06368291
- 이종환, 이종구, 석동헌 (2011). 조직 안전풍토의 하위요인 확인 및 안전행동과의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(3), 627-650.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.24.3.201108.627>
- 이창훈, 조운호 (2020). 사업장의 위험기계·기구현황이 산업재해에 미치는 영향: 근로자 안전 행동수준의 매개효과. *한국데이터정보과학회지*, 31(6), 1,037-1,047.  
<https://doi.org/10.7465/jkdi.2020.31.6.1037>
- 임종민, 장문선, 김경우 (2020). 산업현장 중대재해 경험 근로자의 심리적 외상과 안전분위기, 안전사고, 안전행동에 관한 연구. *한국심리학회지: 건강*, 25(6), 1,077-1,095.  
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2020.25.6.002>
- 정세운, 고도원, 김병직 (2016). “부담스러운 작업, 안전을 해친다.”: 작업 부담이 직무스트레스를 매개로 안전 행동에 미치는 영향, 그리고 변혁적 리더십과 안전 분위기의 조절 효과. *한국심리학회지: 일반*, 35(1), 13-42.  
<https://doi.org/10.22257/kjp.2016.03.35.1.13>
- 정지희, 박영석 (2014). 성취 목표 지향성과 안전 분위기가 안전 및 불안전 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(2), 367-388.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.27.2.201405.367>
- 정진우 (2014). 위험성평가 해설. 서울: 중앙경제.
- 정하진, 이수란, 손영우 (2015). 변혁적 안전리더십이 안전행동에 미치는 영향: 안전분위기, 안전동기의 매개효과와 리더에 대한 신뢰의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(2), 249-274.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.28.2.201505.249>
- 최정열 (2014). 비행안전에 영향을 미치는 조종사의 심리적 특성에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 1-20.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.27.1.201402.1>
- 한국산업안전보건공단 (n.d.). 산업안전보건 실태조사 원시자료.  
<https://oshri.kosha.or.kr/oshri/researchField/trendsSurvey.do>
- 한국심리학회 (n.d.). 국내외 심리학과 교과과정 현황 자료 공유.  
[https://www.koreanpsychology.or.kr/user/sub03\\_3.asp](https://www.koreanpsychology.or.kr/user/sub03_3.asp)
- Adkins, J. A. (1999). Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology-Research and Practice*, 30(2), 129-137.  
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.129>
- Cohen, A. & Margolis, B. (1973). Initial psychological research related to the occupational safety and health act of 1970. *American Psychologist*, 28(7), 600-606.  
<https://doi.org/10.1037/h0034997>
- Cunningham C. J. L., & Black, K. J. (2021). *Essentials of Occupational Health Psychology(Chapter 1. understanding the psychology of occupational health)*. New York: Taylor and Francis (Routledge).
- Fernandes, A., Figueiredo, M., Ribeiro, J., Neves, J., & Vicente, H. (2020). Psychosocial Risks Assessment in Cryopreservation Laboratories. *Safety and Health at Work*, 11(4), 431-442.  
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.003>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3),

- 300-319.  
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Gebhardt, D. L., & Crump, C. E. (1990). Employee fitness and wellness programs in the workplace. *American Psychologist*, 45, 262-272.  
<https://doi.org/10.1037//0003-066x.45.2.262>
- Glasgow, R. E., & Terborg, J. R. (1988). Occupational health promotion programs to reduce cardiovascular risk. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 365-373.  
<https://doi.org/10.1037//0022-006x.56.3.365>
- Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375-388.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000114>
- Houdmont, J. & Leka, S. (2010). *Occupational health psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Houdmont, J., Leka, S., & Bulger, C. A. (2008). *The definition of curriculum areas in occupational health psychology*. In *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*. Nottingham: Nottingham University Press.
- Houdmont, J. Leka, S., & Sinclair, R. (2012). *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice (Vol.2)*. Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd.
- The international coordinating group-occupational health psychology (ICG-OHP). The international coordinating group-occupational health psychology.  
<http://www.icg-ohp.org>
- Kyaw-Myint, S. M., Strazdins, L., Clements, M., Butterworth, P., & Gallagher, L. (2017). A method of identifying health-based benchmarks for psychosocial risks at work: A tool for risk assessment. *Safety Science*, 93, 143-151.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.016>
- Marrow, A. J. (1967). Events leading to the establishment of the National Training Laboratories. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 3(2), 144-150.  
<https://doi.org/10.1177/002188636700300204>
- Quick, J. C. (1999a). Occupational health psychology: Historical roots and future directions. *Health Psychology*, 18(1), 82-88.  
<https://doi.org/10.1037//0278-6133.18.1.82>
- Quick, J. C. (1999b). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 125-128.  
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.123>
- Rick, J. & Briner, R. B. (2000). Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310-314.  
<https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.310>
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.  
[https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J.,

- Jr. (1990). Prevention of work-related psychological disorders. A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45(10), 1146-1158.  
<https://doi.org/10.1037//0003-066x.45.10.1146>
- Schaufeli, W. (2004). The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 502-517.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00184.x>
- Schneider, D. L., Camara, W. L., Tetrick, L. E., & Stenberg, C. R. (1999). Training in occupational health psychology: Initial efforts and alternative models. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 138-142.  
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.138>
- Steven, L. S., & Joseph, J. H. Jr. (1999). Occupational health psychology: origins, content, and direction. *Professional Psychology: research and practice*, 30(2), 117-122.  
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.117>
- 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.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000088>
- Tetrick, L. E. (2017). Trends in measurement models and methods in understanding occupational health psychology. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 337-340.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000076>
- The society for Occupational Health Psychology (n.d.). Graduate training in OHP.  
<https://sohp-online.org/resources/graduate-training-in-ohp>
- The European Academy of Occupational Health Psychology (n.d.). Education and training in OHP.  
<https://eaohp.org/education-and-training.html>
- Westlander, G. (1994). Training of psychologists in occupational health work: Ten years of course development-experience and future perspective. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(2), 189-202.  
<https://doi.org/10.1080/13594329408410483>

1차원고접수 : 2021. 12. 29.

2차원고접수 : 2022. 02. 10.

최종게재결정 : 2022. 03. 11.

**Which role does psychology do in the field of  
occupational safety and health:  
centered on occupational health psychology and  
occupational safety and health act**

**Kyung Woo Kim**

**Ji Dong Lee**

Korea Occupational Safety and Health Agency

Korea has a serious social problem in that about 5.2 workers die every day because of occupational accidents despite continuous efforts to reduce occupational accidents. And the occupational accidents are stagnant currently. In particular, the fact that not only machinery or physicochemical factors, which occupational safety and health (OHS) experts have been focusing on, but also human behaviors are also being considered as important causes of occupational accidents in recent years leads to concerns about the necessity of psychology and its role. Therefore, this study tried to identify the current status of OHS field and psychology field through literature. After then, the applicability of psychology to the domestic occupational safety and health act, the introduction for cases of occupational health psychology (OHP) in advanced foreign countries such as how to connect between OHS and psychology, and the interest of psychosocial risks in workplace through the analysis of Korea Occupational Safety and Health survey (KOSH) were conducted. As a result of KOSH survey analysis, the larger the size, the higher the demand for psychological approaches at workplace and it was found that the solution of psychosocial risks was more difficult than other safety and health problems. It was also found that the utilization of professional manpower by psychologists compared to occupational medicine doctor, preventive medicine doctor, nurse, or occupational safety and health experts was low. In this regard, preparing the relevant legal basis to involve psychologists in the workplace, the collaboration between existing OHS experts and psychologists, and the necessity of efforts at the level of the Korean Psychological Association and the department related to psychology in the universities were suggested. It is expected that psychology will find a way to become a subject in occupational safety and health field through OHP.

*Key words* : occupational health psychology, occupational safety and health act, occupational accident, safety and health expert

부 록

산업안전보건 분야의 심리학 관련 선행연구 현황

구분	연도	논문명	저자
한국 안전 학회	2010	구체적 피드백과 포괄적 피드백이 건설 현장 근로자들의 안전 행동에 미치는 상대적 효과 검증	이계훈, 오세진
	2012	자기-관리 기법이 건설 현장 일선 관리자들의 안전 관리 행동에 미치는 영향	이계훈, 이재희, 문광수, 오세진
	2013	교육과 차량 내 정보 제공 장비가 에코 드라이빙 행동과 운전자 작업부하에 미치는 영향에 대한 검증	이계훈, 오세진
	2013	관리자의 안전 리더십과 조직 내 안전 분위기가 근로자의 안전행동에 미치는 효과	문광수, 이재희, 오세진
	2014	국내 건설현장 근로자의 불안정한 행동 분석	한인혜 외 5명
	2015	조직의 안전행동에 따른 연구원의 안전의식 수준 및 안전문화 향상 정도에 관한 연구	이수경, 박창복, 윤여송
	2015	화학산업 작업자의 안전행동과 안전분위기의 상관관계	백종배, 엄민용, 김지선
	2015	고용주의 안전 의무 불이행과 심리적 계약 위반이 근로자의 안전행동과 이직의도에 미치는 효과	황경인, 문광수, 오세진
	2016	대학생의 개인 심리 특성이 안전행동에 미치는 영향 탐색	배성아, 노수림, 옥승용
	2016	원전 인적오류 예방을 위한 안전 역량, 행동 지표 및 측정 방법 개발: 예비 연구	문광수, 김사길, 이용희, 장통일
	2017	물리적 환경 위험도가 작업자의 안전행동에 미치는 영향, 직무 스트레스의 매개 효과 및 지각된 통제의 조절 효과	김병직, 지원구, 전상길
	2018	행동기반안전관리 프로그램이 안전행동, 안전 분위기 및 만족도에 미치는 영향	양정모, 권영국
	2018	행동기반 안전관리(Behavior Based Safety: BBS) 프로그램이 버스 기사 및 승객의 안전행동에 미치는 효과 검증: 현장 사례 연구	노가은, 오세진, 문광수
	2018	안전 리더십 코칭 프로그램이 건설 현장 근로자들의 안전 행동에 미치는 효과: 행동기반 안전관리(Behavior Based Safety: BBS)를 중심으로	이지동, 오세진, 문광수
	2018	조선업 작업자의 자아상태, 안전 및 불안행동, 산업재해 간의 구조관계 분석	정인석, 정대겸
	2018	긍정적/교정적 피드백 제공비율이 안전행동 및 피드백 수용도에 미치는 효과	임성준, 오세진
	2018	안전 리더십이 안전 행동, 안전 분위기, 사고에 미치는 효과: 메타 분석	문광수

산업안전보건 분야의 심리학 관련 선행연구 현황

(계속)

구분	연도	논문명	저자
대한 직업 환경의 학회	2010	간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도	남웅, 김지원, 김용규 외 2명
	2012	직무스트레스, 사회심리적 건강수준과 프리젠테즘 및 결근의 관련성: 철도 근로자를 중심으로	유인실, 정대순, 김인아 외 2명
	2012	노사분규 사업장 근로자의 직무스트레스와 다면적인성검사2의 특성	최창기, 이철갑, 송한수 외 3명
	2012	여성 소방관의 문제음주 실태 및 관련 요인	유승원, 김규상, 박정일 외 1명
	2016	The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces	Yun-Sik Cho, 외 4명
한국 직업 건강 간호 학회	2010	조선족 근로자의 직업 관련성 사회 심리적 요인, 문화적응 요인과 직업 관련성 근골격계 질환의 관계	김선정, 안현미, 이현경
	2011	사회심리적 작업환경이 문제음주에 미치는 영향: 연령차이	전경숙, 최은숙
	2013	사무직 근로자의 사회심리적 업무환경과 자기효능감이 정신건강에 미치는 영향	전경자, 최은숙, 박미진
	2014	일개 종합병원 간호사의 사회심리적 업무환경과 주관적 건강	최은숙, 이양선
	2015	일개 종합병원 간호사의 스트레스, 우울, 수면장애, 소진에 대한 사회심리적 업무환경의 효과	이양선, 최은숙
	2015	대인서비스 종사자의 심리사회적 작업조건과 심리적 건강수준에 관한 성별 비교	이복임
	2016	한국 근로자의 심리·사회적 근로환경이 주관적 건강에 미치는 영향	최은숙, 전경숙
	2016	미용사의 정신건강 및 프리젠테즘에 영향 미치는 물리적·심리사회적 작업환경요인	이진화, 이복임
	2017	심리·사회적 근로환경이 간호사의 우울에 미치는 영향	최은숙, 전경숙
	2018	수간호사의 진성리더십과 동료지지가 간호사의 심리적 안녕감에 미치는 영향	조정화, 유정희, 서가원
	2018	지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향: 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과	장유민, 박주영
	2019	전담간호사의 직무 스트레스, 감정노동과 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향	홍보람, 김경미
	2019	교대근로자의 심리적 안녕감, 피로 및 자기효능감이 건강증진행위에 미치는 영향	박진웅, 권명진
	2019	심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계가 군병원 종사자의 혁신행동에 미치는 영향	우정희, 박주영, 김혜원
	2020	한국인 중산층 근로자의 사회심리적 요인에 따른 우울경험: 생애주기 별 비교분석	강보라, 오희영, 서영주 외 2명