

# WBTT 이론의 제안:

## 가해자의 특성과 피해자의 트라우마 간 관계

최화복  
송곡대학교 간호학과

### AIMS

- 직장 내 괴롭힘은 피해자의 심리적 외상(psychological trauma), 즉 트라우마를 유발하며, 이는 자기 비하, 통제감 상실, 불안, 우울, 번 아웃 및 직무 수행 저하로 이어져 결국 개인과 조직 전반에 영향을 미친다.
- 기존 연구가 주로 발생 빈도와 정신 건강 수준에 초점을 맞추어 온 점을 고려하여, 본 연구는 가해자의 특성과 피해자의 트라우마 간 관계를 확인하고 직장 내 괴롭힘이 트라우마로 이어지는 기전을 규명하고자 했다.

### METHODS

- 연구 설계는 문헌 고찰에 기반한 개념적 연구로, 최근 10년간 발표된 학술 데이터 베이스에 게재된 논문 중 영어 또는 한국어로 작성된 질적·양적·혼합연구 및 개념 분석연구를 포함했으며, 비정규 문헌은 제외했다.
- 문헌 고찰은 PubMed, CINAHL, Scopus, Web of Science 및 Google Scholar를 활용하여 SPIDER 전략에 따라 수행되었으며, 자료 분석에는 Braun과 Clarke(2013)의 주제분석 방법이 적용되었다.

### RESULTS

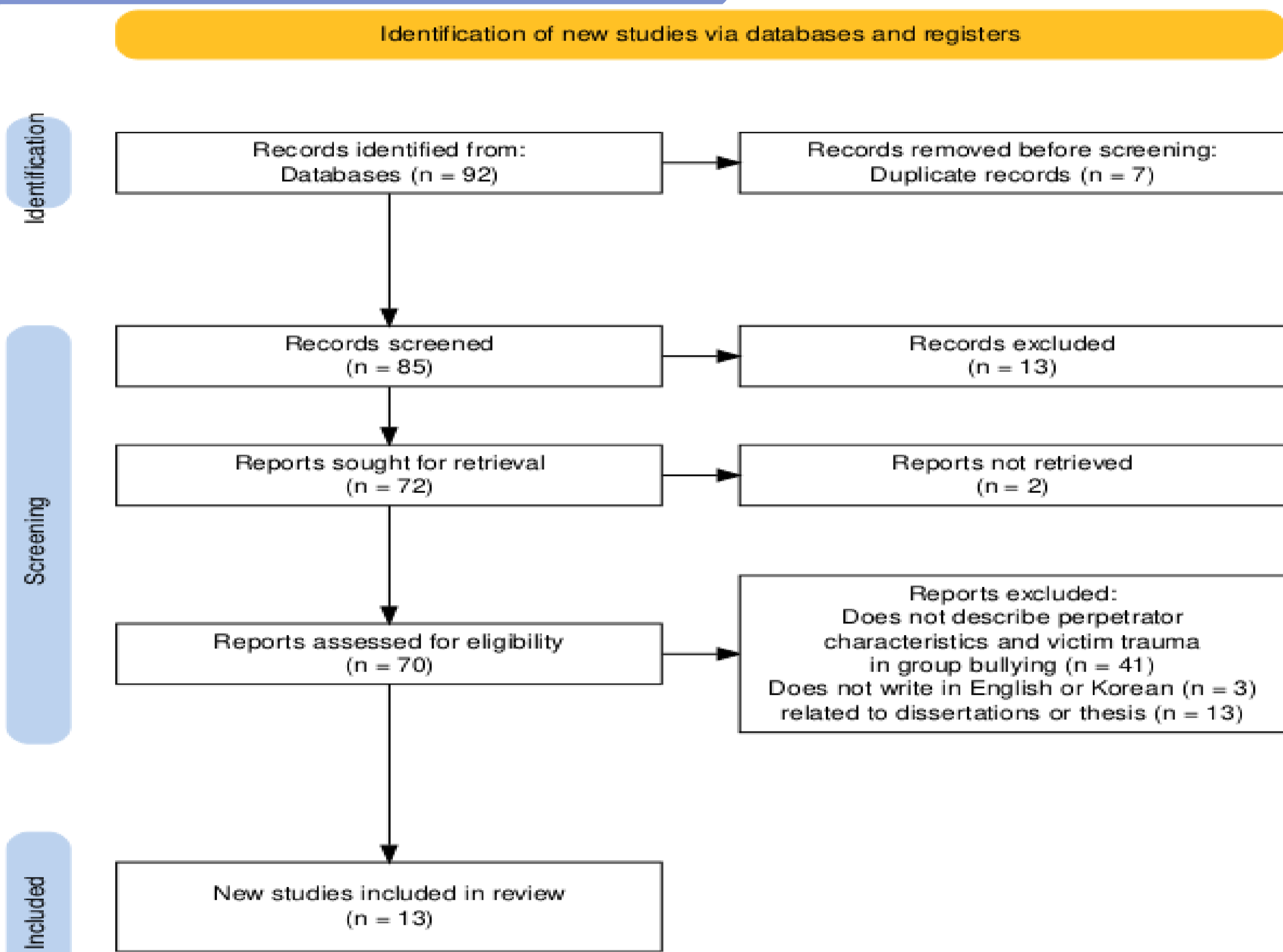


Figure 1. PRISMA flow diagram

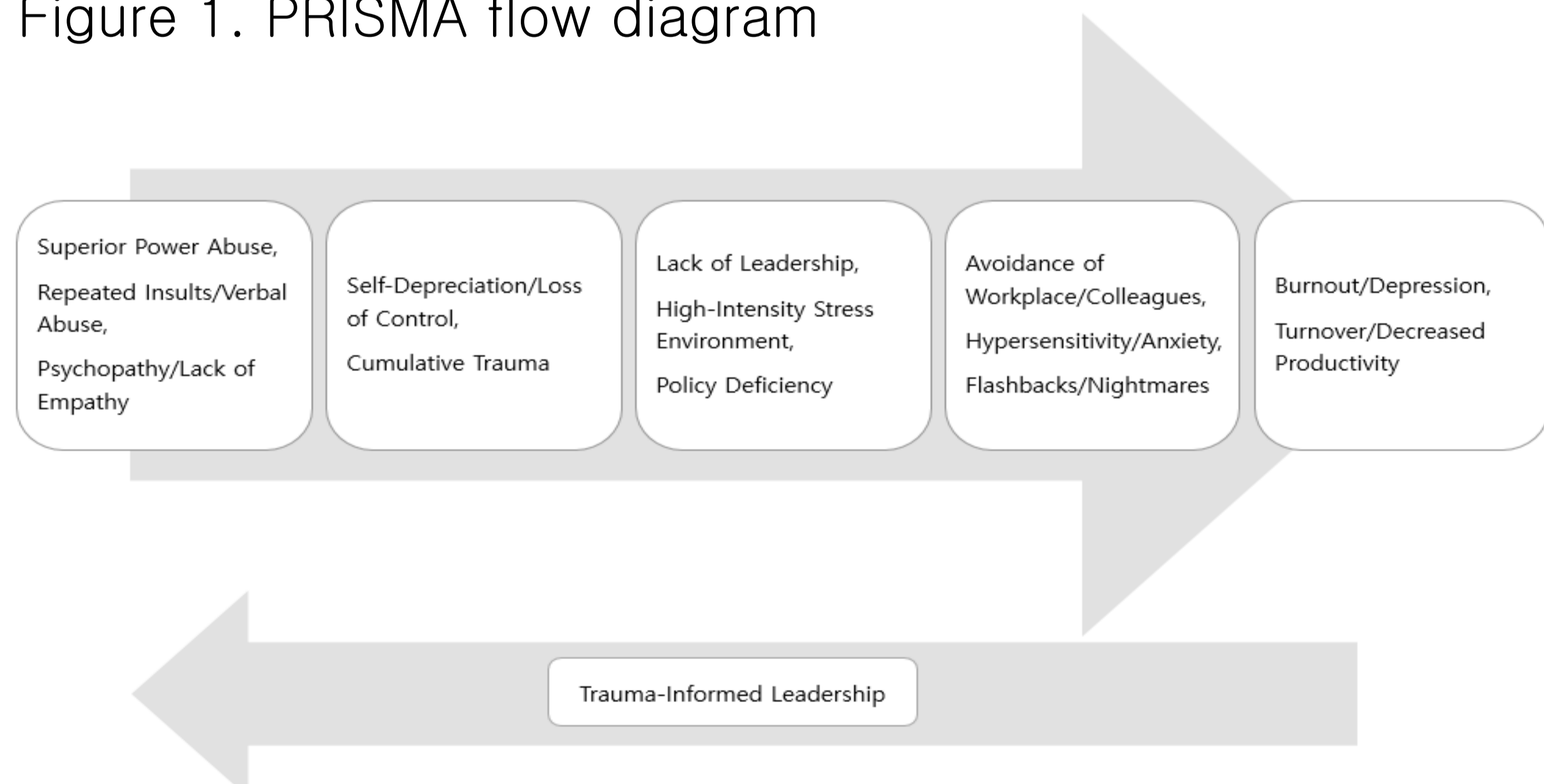


Figure 2: Workplace Bullying-Trauma Theory (WBTT)

Table 1. Key Elements Description Table

Category	Key Element	Description
Perpetrator Characteristics	Abuse of power by superiors	Perpetrators abusing their position or power to cause psychological and professional harm to the victim (Simpson et al., 2023)
	Repeated humiliation/verbal abuse	Continuous and repeated use of humiliating or violent language that weakens the victim's self-esteem and causes psychological trauma (Yang et al., 2025)
	Psychopathy/lack of empathy	Individuals with psychopathic traits or a lack of empathy tend to justify and intensify bullying behavior (Lee et al., 2020)
Mediating Factors	Self-deprecation/loss of control	Victims who engage in self-deprecation or lose their sense of control experience amplified psychological trauma (Wang et al., 2022)
	Cumulative trauma	Repeated exposure to trauma causes cumulative damage, leading to more severe psychological consequences for victims (Wang et al., 2022)
Victim's Psychological Responses	Avoidance of work/colleagues	Victims of bullying tend to avoid their workplace and colleagues, leading to isolation and stress (Fond et al., 2022)
	Irritability/anxiety	Repeated bullying at work manifests as irritability or anxiety, negatively affecting the victim's job performance (Aristidou et al., 2020)
	Nightmares/flashbacks	Psychological trauma causes victims to experience nightmares or flashbacks, severely impacting their daily lives (Lee et al., 2020)
Organizational Factors	Lack of policies	The absence of clear responses or prevention measures for workplace bullying results in victims being unprotected (Hurley et al., 2016)
	Leadership gaps	The lack or weakness of leadership hinders the resolution of bullying issues and prevents victims from receiving support (Hurley et al., 2016)
	High-stress environment	Excessive workloads or stressful environments exacerbate psychological trauma and anxiety symptoms (Wolf et al., 2020)
Outcomes	Burnout/depression	Workplace bullying and stress result in physical and mental exhaustion, leading to burnout and depression (Fond et al., 2022)
	Turnover/reduced productivity	Workplace bullying increases turnover rates and decreases organizational productivity (Wolf et al., 2020)
Mitigation & Moderation	Trauma-informed leadership	A leadership style that helps manage and understand trauma within the organization. It provides psychological support for victim recovery (Tsai & Chou, 2023)

### CONCLUSIONS

- 직장 내 괴롭힘-트라우마 이론(WBTT)이 도출되었다. 괴롭힘은 상급자의 권력 남용, 반복적 모욕·언어 폭력, 사이코패시, 공감 결여로 발생했고(가해자 특성), 이는 피해자에게 자기 비하, 통제감 상실, 누적 트라우마를 유발하여(매개 요인) 직장·동료 회피, 과민, 불안, 악몽, 플래시백을 일으켰다(심리적 반응). 정책 결여, 리더십 공백, 고강도 스트레스 환경은 요인 간 관계를 강화했으며(조직 요인), 장기적으로 피해자의 번 아웃, 우울, 이직, 생산성 저하로 이어졌고(결과), 트라우마 기반 리더십이 이런 악순환을 보완했다(완화 요인)
- 본 연구는 직장 내 괴롭힘의 구체적 경로를 제시했다는 점에서 기존 연구와 차별성을 가지며, 개념적 연구로서 향후 실증적 연구를 통한 모델 검증을 제안한다.