

## 공공부문 근로자의 직무스트레스가 우울증상에 미치는 영향 -시설관리공단 근로자를 중심으로-

장기원\*, 이정민  
한국산업의료복지연구원

### The Influence of Public Sector Employees' Job Stress on Depressive Symptoms -for Employees at the Facility Management Corporation-

Ki-Won Jang\*, Jung-Min Lee  
Korea Foundation of Industrial Health Care and Welfare

**요약** 연구의 목적은 시설관리공단 근로자의 우울에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 검증하는 것이다. 지역시설관리공단에 근무하는 근로자 206명을 대상으로 설문조사를 시행했다. 연구척도는 직무스트레스 질문지, 우울 질문지를 사용하였다. 일반적 특성과 근로 특성에 따른 차이를 분석은 SPSS 통계 프로그램을 활용하였다. 그 결과 직무스트레스의 우울에 미치는 영향을 확인하였다. 직무스트레스가 높을수록 우울이 유의하게 증가하였고, 30대 연령이 50대 연령에 비해 우울증상이 높게 나타났으며, 건강하지 못한 상태에서 출근하는 프리젠티즘을 경험한 근로자가 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 이직의도가 있는 근로자가 우울증상이 더 높은 것으로 나타났으며, 코로나 19의 영향이 직장생활에 영향을 미쳤다고 보고한 근로자의 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 중 직무요구와 직업불안정이 우울에 미치는 유의미한 영향이 나타났다. 이런 결과를 통해 시설관리공단 근로자의 우울에 영향을 미치는 요인의 영향력을 감소시키기 위한 방안이 필요함을 논의하였으며, 우울문제에 대한 효과적인 대책마련을 위한 추후연구의 필요성을 함께 제안했다. 또한 근로자가 속해있는 조직에서 비합리적인 조치나 평가가 이루어질 때, 노력에 대한 대가가 부족할 때, 근로자는 정서적인 고통을 경험할 수 있으며, 이는 우울의 위험성을 높일 수 있다. 따라서 우울과 관련이 있는 공통된 요인으로 나타나고 있는 조직불공정성과 보상부적절에 대한 효과적인 관리대책이 필요하다.

**Abstract** The purpose of this study was to verify the job-related stress factors that affect depression in facility management corporation workers. A survey was conducted on 206 workers at the Regional Facilities Management Corporation. The research was conducted through job stress and depression questionnaires. The SPSS statistical program was used to analyze the differences according to general and work characteristics. As a result, the effect of job stress on depression was confirmed. Depression significantly increased with higher job stress. The depression symptoms were higher among those in their 30s compared to those in their 50s. It was found that workers intending to leave their jobs showed higher depressive symptoms, and these were also higher in workers who reported that COVID-19 had an impact on their work lives. Among the sub-factors, job stress, job demands, and job anxiety had a significant effect on depression. Based on these results, we discussed the need for a method to reduce the influence of the factors affecting depression in the facility management corporation workers, and also suggested the need for further research to prepare effective countermeasures for these issues. Also, when irrational measures or evaluations are carried out in the organization to which the worker belongs, or when the reward for effort is insufficient, the worker may experience emotional pain, which may increase the risk of depression. Therefore, effective management measures are needed to tackle organizational inequity and inadequate compensation, which are common factors related to depression.

**Keywords** : Facilities Management Corporation Employees, Job Stress, Job Demand, Job Insecurity, Depression

본 논문은 한국산업의료복지연구원 연구지원으로 수행되었음.

\*Corresponding Author : Ki-Won Jang(Korea Foundation of Industrial Health Care and Welfare)

email: psychang@hanmail.net

Received April 18, 2022

Revised May 25, 2022

Accepted July 7, 2022

Published July 31, 2022

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 필요성

공공 부문 근로자들은 공공시설관리 및 민원처리와 시민들에게 효율적인 공공서비스를 안정적으로 제공하기 위해 노력하고 있다. 사회적 거리두기와 같은 급변하는 사회변화에 대응하기 위해 공공 부문 근로자들에게도 사회적 안정성을 유지하기 위한 막중한 책임을 요구하고 있는 상태이다. 시설과 일터의 감염병 방역에도 노력을 기울여야 하고 질병이 퍼져나가지 않도록 예방해야 하는 노력과 함께 방역 지침을 유지하면서도 시민들에게 지속적으로 공공서비스를 제공할 수 있는 방식을 마련해야 하는 정신적으로 부담이 추가되는 상황에 처하게 되었다 [1].

특히, 시설관리 공무원들은 시민들의 시설이용 만족도를 높이기 위해서 시민의 의견을 수렴하고 요구사항을 경청해야한다. 이를 위해서 시설을 이용하는 시민회원이 요구하는 행정서비스를 높은 수준으로 유지해야 하고, 공무를 집행해야하는 높은 수준의 사명감과 윤리규범을 지켜하는 책임감이 강조되고 있다[2]. 행정서비스 제공을 강조하는 정책에서도 주민들의 만족을 최우선적으로 여기는 ‘고객제일주의’의 방향으로 정책목표가 제시되고 있어, 주민에게 직접 서비스를 제공해야 하는 시설관리 근로자들의 어려움이 높아지고 있다[3]. 다만, 경찰직, 세무직, 간호사 등과 같은 특수직에 대한 정신건강 연구에 비해 시설관리공단 근로자를 대상으로 한 연구는 미미한 상황이다.

경찰직 공무원과 세무 공무원을 대상으로 한 선행연구들[4,5]에 따르면, 직무에 있어서의 변화가 요구되는 상황에서는 직무스트레스가 유발될 수 있으며, 이는 궁극적으로 근로자에게 정신적인 고통을 가중시키고 다양한 정실질환에 대한 취약성을 증가시킬 수 있다. 직무스트레스의 증가는 최근 감염병 위험에 대한 두려움의 증가와 함께 근로자들의 정신건강을 위협할 수 있는 요인으로 판단된다. 직무에서 경험하는 높은 스트레스는 직장에서 업무효율을 저하시키고, 결근율을 증가시키며, 결과적으로 이직으로 이어질 수 있고, 이는 개인의 우울증상을 증가시키는 것과 같이 부정적인 정서를 일으켜, 정신질환의 발생률 증가와 신체적 질병을 일으키는 악영향을 미칠 수 있다[6]. 특히 대표적인 정신질환 중의 하나인 주요 우울증의 발병은 근로자들이 직장에서 경험하는 스트레스와 매우 높은 관련이 있는 것으로 보고되었으며 [7], 스트레스는 정서적인 소진에도 영향을 미치며, 소진

을 경험하는 근로자가 업무에 대한 부적응하게 되고 결국 이직을 결정하도록 하는 요인으로 보고되었다[8,9]. 또한 근로자의 업무와 관련된 질병들은 스트레스 및 우울과 연관성이 높은 것으로 보고되고 있으며, 스트레스가 해소되지 않고 지속되었을 때, 우울증상이 발생할 가능성도 함께 높아진다[7]. 또한 우울증상의 증가로 인해 근로자의 업무에 대한 집중력이 저하되는 심각한 문제로 발전된다[9]. 우울증과 같은 정신질환이 발생하는 데에는 개인이 직장상황에서 경험하게 되는 부정적인 자극과 생각이 일차로 영향을 미치며, 이로 인해 생겨나는 부정적인 감정을 적절한 방법으로 표현하지 않고, 회피하거나 억압할 때 부적응 증상이 더욱 심각해질 수 있다[10-12].

이 같은 선행연구 결과들을 종합해 보면, 직무스트레스는 우울에 영향을 미치는 예측요인으로 보고되고 있으며, 이를 검증하고 확인된 결과를 통해 추후 직무스트레스를 감소시키는 프로그램을 개발하는데 활용하는 것이 중요한 것으로 생각된다. 급격한 사회 변화로 인해 시설관리공단 근로자들의 직무스트레스가 증가하고 있으며, 이로 인해 우울증을 경험하는 근로자들의 수 또한 높아질 것으로 생각된다.

따라서 본 연구에서는 공공부문 근로자의 직무스트레스 요인과 우울의 수준을 파악하고 직무스트레스 요인이 우울 증상에 미치는 영향에 대해 확인하고자 한다. 본 연구를 통해 근로자의 직무스트레스를 경감시키고 나아가 우울증 예방 프로그램 개발에 도움이 되고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구대상 및 조사

본 연구는 서울 소재 1곳 시설관리공단에서 근무하고 있는 근로자를 대상으로 설문을 실시하였다. 조사기간은 2021년 7월22일부터 2021년 8월6일까지였으며, 대상자들은 사전에 기관에 방문한 연구자를 통하여 연구조사에 대해 사전에 설문내용에 대해 상세히 설명 받았다. 대상자의 연구 설명과 익명성과 기밀성을 보장한 동의서를 제공하였으며, 조사를 거절할 수 있는 권리와 중단에 따른 불이익이 없다는 점을 설명하였다. 자발적으로 참여한 206명이 수기 형태로 설문을 작성하였으며, 이중에서 기입누락이 있는 설문지 2부를 제외한 204부를 최종 분석하였다.

## 2.2 측정도구

### 2.2.1 직무 스트레스

우리나라 근로자들의 객관적이고 일반적인 직무스트레스를 평가하기 위하여 Korean Occupational Stress Scale (KOSS®19)[13]를 사용하였다. 총 19문항, 4점 Likert 척도로 평정하였으며, 하위요인으로 물리환경(physical environment, 2문항), 직무요구(job demand, 3문항), 직무자율성 결여(lack of job control, 2문항), 사회적 지지 부족(insufficient social support, 2문항), 직업불안(job insecurity, 2문항), 조직불공정성(organizational injustice, 4문항), 보상부적절(inappropriateness of reward, 2문항), 일-삶의 균형(work-life imbalance, 2문항)이 있다. 직무자율성 결여, 사회적지지 부족, 조직 불공정성, 보상부적, 일-삶의 균형 문항은 역 채점한다. 총 합산 점수가 높을수록 직무스트레스 위험성이 상승함을 의미한다.

### 2.2.2 우울

우울증상을 평가하기 위하여, Patient Health Questionnaire 9(PHQ-9)[14]를 사용하였다. 총 9문항, 4점 Likert 척도로 평정하였으며, 점수가 높을수록 우울 정도가 심각함을 의미한다. 0-4점 정상, 5-9점 경도, 10-14점 중등도, 15-19점 중증, 20-27점 심각함으로 평가한다.

### 2.2.3 프리젠티즘, 이직의도, COVID-19 영향

프리젠티즘은 “지난 1년간, 몸이 아파도 어쩔 수 없이 출근한 적이 있습니까?”를 묻는 것으로 1문항으로 구성되었으며, 유무로 표시하도록 하였다.

이직의도는 “지난 1년간, 직장을 그만두거나 이직할 생각을 한 적이 있습니까?”를 묻는 것으로 1문항으로 구성되었으며, 유무로 표시하도록 하였다.

COVID-19 영향은 “코로나 19 감염병 유행이 나의 직장생활에 영향을 미쳤다.”를 묻는 것으로 1문항으로 구성되었으며, 유무로 표시하도록 하였다.

## 2.3 통계분석

수집한 자료의 통계분석은 SPSS statistics 26.0 프로그램을 활용하였다. 인구통계학적 특성과 우울수준에 대한 기술통계와 일반적 특성에 따른 직무스트레스 및 우울의 차이에 대한 independent t-test, one-way

ANOVA를 시행했다. 직무스트레스의 각 요인과 우울의 관계성을 파악하기 위해 Pearson's 상관분석을 시행했다. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴보기 위해 선형 회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성(130명, 63.70%), 여성(74명, 36.30%)으로 나타났다. 연령은 40대(70명, 34.30%)가 가장 많았고, 20대(13명, 6.40%)가 가장 적은 수로 나타났다. 결혼여부는 기혼자(139명, 68.10%), 미혼자(65명, 31.90%)으로 나타났다. 현직종사기간은 1-5년(63명, 30.90%)이 가장 많았다. 고용형태는 정규직(102명, 50.00%)이 가장 많았고, 무기 계약직(91명, 44.60%), 계약/기간제(11명, 5.40%)순으로 나타났다. 프리젠티즘(128명, 62.70%)과 이직의도(129명, 63.20%)는 ‘아니오’로 응답한 수가 많았고, COVID-19 영향은 ‘예’(126명, 61.80%)로 응답한 수가 많았다. 이러한 결과를 Table 1에 제시하였다.

### 3.2 일반적 특성에 따른 우울의 차이

일반적 특성에 따라서 우울증상의 유의미한 차이가 나타났다. 연령에서 30대가 50대와 비교하여 우울증상( $F=3.06, p=0.02$ )이 더 높은 것으로 나타났다. 성별, 결혼여부, 현직종사기간, 고용형태에서는 우울증상의 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다만, 고용형태에 있어서 정규직과 무기 계약직의 우울증상을 계약/기간제와 비교하여 볼 때 계약/기간제 근로자가 더욱 늘어날 경우 차이( $F=2.74, p=0.07$ )가 나타날 수 있을 것으로 생각된다. 프리젠티즘을 유경험한 집단이 무경험 집단에 비교하여 우울증상( $t=4.89, p=0.00$ )이 더 높게 나타났다. 이직의도 유무에 대해 ‘예’라고 보고한 집단이 ‘아니오’라고 보고한 집단보다 우울증상( $t=5.73, p=0.03$ )이 더 높게 나타났다. COVID-19 영향에 대해 ‘예’라고 보고한 집단이 ‘아니오’라고 보고한 집단보다 우울증상( $t=2.56, p=0.01$ )이 더 높게 나타났다. 이러한 결과를 Table 1에 제시하였다.

Table 1. The Difference of depression by Demographic Characteristics (N=204)

Categories		N	%	Depression	
				M±SD	t/F(p)
Gender	Male	130	63.70	5.66±5.02	0.46 (0.64)
	Female	74	36.30	5.33±4.50	
Age group	20~29	13	6.40	6.85±5.05a	3.06 (0.02) a)b
	30~39	41	20.10	6.31±4.83	
	40~49	70	34.30	6.31±4.83	
	50~59	54	26.50	3.85±3.88b	
	60≤	26	12.70	4.84±5.46	
Marriage	no	65	31.90	5.96±4.37	0.71 (0.47)
	yes	139	68.10	5.41±5.00	
Working period (yrs)	<1	23	11.30	4.27±5.15	0.80 (0.53)
	1~5	63	30.90	6.00±5.05	
	6~10	43	21.10	5.09±4.86	
	11~14	46	22.50	6.02±4.48	
	15≤	29	14.20	5.79±4.62	
employment type	Full-time	102	50.00	5.86±4.32	2.74 (0.07)
	indefinite	91	44.60	4.93±5.29	
	Non-Standard	11	5.40	8.40±4.52	
Presenteeism	yes	76	37.30	7.56±5.35	4.89 (0.00)
	no	128	62.70	4.31±4.02	
Turnover intention	yes	75	36.80	7.89±4.94	5.73 (0.00)
	no	129	63.20	4.14±4.18	
COVID-19	yes	126	61.80	6.18±4.88	2.56 (0.01)
	no	78	38.20	4.40±4.52	

3.3 직무스트레스 하위요인과 우울 간의 상관관계

직무스트레스의 하위요인 중에서 직무자율성 결여는 우울과 유의한 상관이 나타나지 않았다. 나머지 하위요인인 물리환경(r= 0.27, p<0.01), 직무요구(r= 0.35, p<0.01), 사회적지지 부족(r= 0.21, p<0.01), 직업불안(r= 0.28, p<0.01), 조직불공정성(r= 0.37, p<0.01), 보상부적절(r= 0.39, p<0.01), 일-삶의 균형(r= 0.36, p<0.01)은 모두 우울과 유의미한 정적 상관이 나타났다. 이러한 결과를 Table 2에 제시하였다.

Table 2. Correlations of job stress and depression

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	.33 (.00)	1							
3	-.07 (.28)	-.11 (.10)	1						
4	.12 (.07)	.12 (.07)	.30 (.00)	1					
5	.36 (.00)	.25 (.00)	-.03 (.60)	.09 (.16)	1				
6	.25 (.00)	.34 (.00)	.27 (.00)	.42 (.00)	.18 (.00)	1			

7	.13 (.05)	.39 (.00)	.16 (.01)	.35 (.00)	.24 (.00)	.66 (.00)	1		
8	.21 (.00)	.41 (.00)	.09 (.19)	.20 (.00)	.18 (.01)	.61 (.00)	.65 (.00)	1	
9	.27 (.00)	.35 (.00)	.09 (.19)	.21 (.00)	.28 (.00)	.37 (.00)	.39 (.00)	.36 (.00)	1

1.physical environment, 2.job demand, 3.lack of job control, 4.insufficient social support, 5.job insecurity, 6.organizational injustice, 7.inappropriateness of reward, 8.work-life imbalance, 9.depression

3.4 직무스트레스 하위요인이 우울에 미치는 영향

직무스트레스의 하위요인인 직무요구( $\beta=0.15, p=0.03$ )와 직업불안( $\beta=0.13, p=0.04$ )은 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나머지 하위요인은 우울에 유의한 영향을 보이지 않았다. 이러한 결과를 Table 3에 제시하였다.

Table 3. The effect of job stress on depression (N=204)

	B	SE	$\beta$	t	p	VIF
physical environment	0.37	0.24	0.11	1.55	0.12	1.31
job demand	0.40	0.19	0.15	2.12	0.03	1.40
lack of job control	0.18	0.22	0.05	0.81	0.41	1.21
insufficient social support	0.22	0.32	0.04	0.69	0.48	1.32
job insecurity	0.56	0.27	0.13	2.04	0.04	1.21
organizational injustice	0.15	0.20	0.07	0.77	0.43	2.37
inappropriateness of reward	0.59	0.37	0.15	1.58	0.11	2.38
work-life imbalance	0.37	0.35	0.09	1.05	0.29	2.08
adj.R <sup>2</sup> =0.23, F=8.69 (p=0.00)						
Durbin-watson = 1.96						

4. 결론 및 논의

본 연구는 시설관리공단 근로자의 직무스트레스 요인과 우울의 수준을 파악하고 직무스트레스 요인이 우울 증상에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 시설관리공단 근로자의 일반적 특성에 따라서 우울증상의 유의미한 차이가 나타났다. 30대 연령이 50대 연령에 비해 우울증상이 높게 나타났고, 성별이나 결혼여부, 현직종사기간, 고용형태에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 선행연구에서는 행정직 근로자의 여성, 35-44세 연령, 미혼자에서 우울증의 보고율이 높았다는

결과가 보고되고 있다[15]. 본 연구에서도 연령에 따른 우울증상의 차이는 선행연구의 결과와 비슷한 결과가 나타나고 있으며, 성별과 결혼유무별 결과의 차이점은 연구과정의 차이에서 나타났을 가능성이 존재한다[15]. 다만, 관계중심적인 여성의 특성과 대인관계에서의 변화가 활발한 30-40대의 나이 대, 안정적인 관계인 혼인여부가 우울증상에 차이를 나타낼 수 있을 것으로 생각된다. 본 연구의 결과에서 고용형태에 있어서의 우울증상의 차이가 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 선행연구에서는 고용형태와 같은 근로조건이 스트레스와 정신건강에 영향을 미친다는 점이 보고되고 있으며[16], 다른 조건의 근로자에 비해 기간제 계약직 근로자의 우울 수준이 더 높게 나타난 연구결과[17]가 보고되고 있다. 본 연구집단에서는 계약/기간제 근로자의 수가 매우 적게 보고되고 있어, 고용형태에 따른 차이가 명확히 나타나지 않은 것으로 생각되며, 본 연구결과의 정규직과 무기 계약직의 우울증상과 계약/계약/기간제 근로자의 우울증상의 차이도 추후 연구에서는 선행연구들과 동일한 결과가 나타날 것으로 생각된다. 본 연구결과에서 건강하지 못한 상태에서 출근하는 프리젠티즘을 경험한 근로자가 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 선행연구[18]에서는 우울과 관절염 등의 주요한 건강문제가 관련성이 높은 것으로 보고하고 있어, 근로자의 프리젠티즘 경험과 우울증상이 관련성이 높다는 것을 예상할 수 있다. 본 연구결과는 이직의도가 있는 근로자가 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 이전 연구[19]에서는 이직의도가 직무스트레스와도 관련이 많으며, 우울과 높은 수준의 상관성이 있음이 조사되었다. 본 연구에서 코로나 19의 영향이 직장생활에 영향을 미쳤다고 보고한 근로자의 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 코로나 19로 인해 많은 근로자들이 많은 사회적 변화에 직면하게 되었고, 정신건강에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다 [20,21].

이상의 결과를 종합하여 볼 때, 프리젠티즘과 이직의도의 여부, 코로나 19바이러스를 경험한 근로자들은 우울증상을 경험할 가능성이 높은 것으로 생각된다. 다만 본 연구에서는 조사연구의 한계점으로 인해 프리젠티즘, 이직의도, COVID-19 영향, 각각의 요인에 대한 세분화되고 타당화된 검사도구를 사용하지 못하였다. 추후 연구를 통해 각 요인들에 대한 타당화된 척도를 사용한 연구가 필요하다.

둘째, 직무스트레스 하위요인과 우울 간의 관계성이 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 상관분석 결과에서 직

무자율성 결여 요인을 제외한 나머지 요인(물리환경, 직무요구, 사회적지지 부족, 직업불안, 조직불공정성, 보상부적절, 일-삶의 균형)에서 우울과 유의미한 정적 상관성이 나타났다. 이는 직무스트레스와 우울이 높은 정적 상관관계를 보인다고 조사된 선행연구 결과[13]와 일치한다. 본 연구에서는 직무스트레스 하위요인 중에서 직무요구, 조직불공정성, 보상부적절, 일-삶의 균형 요인의 상관성이 높게 나타났고, 이는 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 우울 간의 관계성이 높다고 보고된 선행연구결과[11]와 같은 맥락이라 하겠다. 특히, 근로자가 속해있는 조직에서 비합리적인 조치나 평가가 이루어질 때, 노력에 대한 대가가 부족할 때, 근로자는 정서적인 고통을 경험할 수 있으며, 이는 우울의 위험성을 높이는 것으로 생각할 수 있다. 따라서 우울과 관련이 있는 공통된 요인으로 나타나고 있는 조직불공정성(조직체계), 보상부적절에 대한 효과적인 관리대책이 필요하다.

셋째, 회귀분석 결과에서 직무스트레스의 하위요인 중에서 직무요구와 직업불안이 예측변인으로 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무요구는 시간적 압박, 업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담의 정도를 측정하고, 직업불안은 구직 기회의 불안, 고용 불안정성의 정도를 측정한다. 직무스트레스 하위요인과 우울간의 상관관계를 실시한 선행연구[13]에서는 사회적지지 부족을 제외한 모든 하위영역에서 우울과의 양의 상관관계가 나타나는 것으로 조사되었다. 본 연구에서는 상관분석에서는 직무자율성 결여를 제외한 모든 하위영역에서 우울과의 정적 상관성이 나타나고 있어 선행연구와 전체적인 맥락에서는 비슷한 결과를 보이고 있어, 직무스트레스와 우울 간의 관련성을 지지하고 있다. 이 같은 결과를 통해 직무스트레스가 높을수록 우울이 유의하게 증가함을 확인하였으며, 본 연구에서는 하위요인 중에서도 직무요구와 직업불안이 다른 요인들과 비교해 우울과 밀접한 관계성을 보이고 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공무원을 대상으로 한 선행연구[22]에서 직업안정성이 직업불안상태로 변화되었을 때 자기보고건강상태가 악화되고, 경미한 정신질환 상태가 증가된 것으로 조사됐다. 근로자가 직장에서 시간적 압박을 경험하고 업무량의 증가와 함께 현재 직장이 안정적이 못하다는 생각을 하게 될 때, 우울증상이 악화될 수 있는 것으로 생각된다. 따라서 향후 직무요구와 직업불안 요인에 대한 세부적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

이상의 논의를 종합해 볼 때, 시설관리공단 근로자의 직무요구와 직업불안을 관리하는 것이 우울을 예방하고

정신건강을 향상시키는데 효과적일 것으로 판단된다. 본 연구의 결과는 시설관리공단 근로자를 위한 직무스트레스 관리 프로그램을 개발하고 정신건강 예방교육과 심리 지원 프로그램의 개발에 활용될 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점으로는, 표집집단이 제한적이라는 것과 횡단조사를 시행했으며, 대상자들에 대한 다양한 특성과 혼입변인 통제가 제한적이었다는 점이 있다. 따라서 본 연구결과를 전체 시설관리공단 근로자의 특성으로 일반화하기에는 제한이 있으며, 추후 후속 연구를 통해 보완되어야 한다.

## References

- [1] H. J. Lee & E. Y. Kim. (2019). Factors influencing depressive symptoms in public and private sector employees. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(4), 242-252. DOI: <https://doi.org/10.5807/kiohn.2019.28.4.242>
- [2] J. G. Choi. (2011). Study on job stress of local government officials. Master's thesis, Graduate School of Policy Studies, Korea University, Seoul, Korea. Available From: <http://www.riss.kr/link?id=T12519568>
- [3] S. G. Kim. (2009). An exploratory study on the emotional labor in public sector: focused on street-level bureaucrats in the civil service system. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 13(1), 51-70. Available From: <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artilId=ARTO01345902>
- [4] H. Issever, K. Ozdilli, O. Altunkaynak, L. Onen & R. Disci. (2008). Depression in tax office workers in Istanbul and its affecting factors. *Indoor and Built Environment*, 17(5), 414-420. DOI: <https://doi.org/10.1177/1420326X08096609>
- [5] B. R. Gelderen, A. B. Bakker, E. A. Konijn & E. Demerouti. (2011). Daily suppression of discrete emotions during the work of police service workers and criminal investigation officers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 24(5), 515-537. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.560665>
- [6] W. H. Lee & C. J. Kim. (2006). The relationship between depression, perceived stress, fatigue and anger in clinical nurses. *J Korean Acad Nurs*, 36(6), 925-932. DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2006.36.6.925>
- [7] K. Park. (2010). The Moderating Effect of Metacognition and Mindfulness on the relation between Perceived Stress and Depression. *Korean journal of health psychology*. 15(4), 617-634. DOI: <https://doi.org/10.17315/kjhp.2010.15.4.003>
- [8] M. Karpansalo, J. Kauhanen, T. A. Lakka, P. Manninen, G. A. Kaplan & J. T. Salonen. (2005). Depression and early retirement: prospective population based study in middle aged men. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 70-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2003.010702>
- [9] M. Henderson, N. Glozier & K. Elliott. (2005). Long term sickness absence: is caused by common conditions and needs managing. *British Medical Journal*, 330, 802-803. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.330.7495.802>
- [10] C. Huang, J. Xie, T. Owusua, Z. Chen, J. Wang, C. Qin & Q. He. (2021). Is psychological flexibility a mediator between perceived stress and general anxiety or depression among suspected patients of the 2019 coronavirus disease (COVID-19)? *Personality and Individual Differences*. 183, 1-6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111132>
- [11] S. H. Yoon. (2009). Occupational stress and depression in clinical nurses. *Korean Acad Nurs Admin* 15(3), 463-470. Available From: <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artilId=ARTO01378068>
- [12] M. H. Hong, J. M. Lee & K. W. Jang. (2020). The effects of job stress and mental health of care service workers on self-diagnosed oral symptom in Seoul. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(10), 274-282. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.10.274>
- [13] S. J. Jang, H. T. Kang, S. B. Ko, I. A. Kim, H. R. Kim et al. (2018). A study on improvement of stress assessment tools for emotional labor workers and preparation of utilization plans. *Institute for Industrial Safety and Health*, pp.139. Available From: [https://policy.nl.go.kr/search/searchDetail.do?rec\\_key=SH1\\_UMO20190911309&kwid](https://policy.nl.go.kr/search/searchDetail.do?rec_key=SH1_UMO20190911309&kwid)
- [14] K. Kroenke, R. L. Spitzer & J. B. W. Williams. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*. 16(9), 606-613. DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- [15] Y. Yeshaw & A. Mossie. (2017). Depression, anxiety, stress, and their associated factors among Jimma University staff, Jimma, Southwest Ethiopia, 2016: a cross-sectional study. *Neuropsychiatric disease and treatment*, 13, 2803-2812. DOI: <https://doi.org/10.2147/NDT.S150444>
- [16] A. H. Winefield, N. Gillespie, C. Stough, J. Dua, J. Hapuarachchi & C. Boyd. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51-63. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.51>
- [17] J. M. Lee & K. W. Jang. (2021). The moderating effect of psychological flexibility on the relationship

between perceived stress and depression in university administration staff. Journal of Convergence for Information Technology, 11(12), 201-210. Available From: <https://www.earticle.net/Article/A405162>

- [18] M. Kwon & S. L. Kim. (2010). The job Stress and Presenteeism of Occupational Health Nurses in Workplace in Korea. Korean Journal of Occupational Health Nursing, 19(2), 159-169. Available From: <https://kmbase.medric.or.kr/Main.aspx?d=KMBASE&i=0384920100190020159&m=VIEW>
- [19] M. J. Kim & Y. T. KIM. (2016). A study on job stress effecting on depression and its influence on intention of turnover, job performance, job loyalty and organizational loyalty: Focused on employees in convention industry. International Journal of Tourism Management and Sciences, 31(5), 203-223. DOI: <https://doi.org/10.21719/KJTR.31.5.11>
- [20] A. Haleem, M. Javaid & R. Vaishya. (2020). Effects of COVID-19 pandemic in daily life. Curr Med Res Pract, 10, 78-79. DOI: <https://doi.org/10.1016/i.cmrp.2020.03.011>
- [21] B. Pfefferbaum & S. Carol. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. N Eng J Med, 383, 510-512. DOI: <https://doi.org/10.1056/NEJMp2008017>
- [22] J. E. Ferrie, M. J. Shipley, S. A. Standfeld & M. G. Marmot. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. J Epidemiol Community Health, 56, 450-454. DOI: <https://doi.org/10.1136/jech.56.6.450>

이 정 민(Jung-Min Lee)

[정회원]



- 2010년 2월 : 덕성여자대학교 일반대학원 임상건강심리학과 (문학석사)
- 2018년 2월 ~ 현재 : 한국산업의료복지연구원 연구위원

<관심분야>

임상심리, 건강심리, 정신건강, 인지치료, 감정노동

장 기 원(Ki-Won Jang)

[정회원]



- 2008년 2월 : 중앙대학교 일반대학원 임상심리학과 (문학석사)
- 2019년 11월 ~ 현재 : 한국산업의료복지연구원 연구위원

<관심분야>

임상심리, 정신건강, 행동분석, 중독