



ISSN 1229-8565 (print) ISSN 2287-5190 (on-line)
한국지역사회생활과학회지 33(4): 717~733, 2022
Korean J Community Living Sci 33(4): 717~733, 2022
<http://doi.org/10.7856/kjcls.2022.33.4.717>

농업인의 일·생활 균형과 사회적지지가 직무스트레스에 미치는 영향 요인 연구

최정신·최윤지^{1)†}·채혜성²⁾·김가희³⁾

국립농업과학원 농업연구사·국립농업과학원 농업연구관¹⁾·농촌진흥청 농업연구사²⁾·국립농업과학원 연구원³⁾

A Study on the Factors Influencing Farmers' Work-Life Balance and Social Support on Job Stress

Jung Shin Choi · Yoon Ji, Choi^{1)†} · Hye Sung, Chae²⁾ · Ga Hee, Kim³⁾

Junior Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, Rural Development Administration, Wanju, Korea

Senior Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, Rural Development Administration, Wanju, Korea¹⁾

Junior Researcher, Rural Resources Division, Rural Development Administration, Jeonju, Korea²⁾

Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, Rural Development Administration, Wanju, Korea³⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to find a way to lower the job stress of farmers by identifying the factors causing the stress, with a focus on social support and the conflict between work and family. A survey was conducted for one month from October 1, 2021, on 610 male and female farmers under the age of 65 who had a registered agricultural business. The main analysis of the results was as follows: First, the results of the factor analysis of awareness of work-family balance conflict were explained with four factors: work-growth balance, work-life evaluation, work-leisure balance, and work-family balance. Second, the job stress of farmers was slightly higher than the median value, and it was found that farmers received more social support from their families than from their neighbors. Their work-life balance awareness was slightly lower than the median value. Third, the results of hierarchical regression analysis to examine the influence of social support and consciousness toward work-life balance on job stress while controlling for general characteristics showed that the higher the support of neighbors, the lower the job stress. Also, among the sub-factors of work-life balance awareness, the work-growth balance had the highest effect on job stress, followed by work-family balance, work-life evaluation, and work-leisure balance.

Key words: farmers, social support, work-life balance, job stress

This research was carried out with the support of the “Cooperative Research Program for Agriculture Science and Technology Development (Project No. PJ01564901)” Rural Development Administration, Republic of Korea.

Received: 14 October, 2022 Revised: 8 November, 2022 Accepted: 24 November, 2022

†Corresponding Author: Yoon Ji, Choi Tel: +82-63-238-2645 E-mail: veritas96@korea.kr

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

I. 서론

농업·농촌의 인력구조는 1970년대부터 진행된 도시화와 산업화에 따라 빠르게 고령화되고 있으며, 이는 농촌사회의 지속성에도 우려가 커지고 있는 상황이다. 2020년 기준 농가 경영주의 평균 연령은 66.1세이며, 40세 미만 청년농업인은 1.2% (Statistics Korea 2021)로 농업의 중추 세력인 40~50대 경영주 계층이 감소하여 농업 경영 구조가 취약하게 될 가능성이 매우 높다. 한편, 농업의 경영 및 부대 사업과 농산물의 유통·가공·수출·판매 등을 목적으로 설립된 농업법인은 2015년 18,757개에서 2020년 24,499개로, 법인당 평균 종사자 수도 6.6명에서 6.9명으로 증가하였다 (MAFRA & EPIS 2017; MAFRA & EPIS 2022). 또한, 농촌의 유·무형 자원을 활용한 제조업, 서비스업 및 이와 관련된 재화와 용역을 결합하여 제공함으로써 부가가치를 창출하는 농촌융복합산업 경영체는 2020년 기준 104,067개소, 경영체당 평균 종사자 수는 3.1명으로 나타났다(MAFRA & KRCC 2022). 즉, 농업을 산업으로 인식하고 양질의 우수한 노동력을 보유한 새로운 농업 인력 유입의 중요성이 부각되고 있으며, 이들의 고용을 활성화하기 위해서는 농업분야 고용의 질을 제고할 필요가 있다.

2000년대 중반 ‘일·가정 양립’, ‘일·생활 균형’ 등의 용어가 등장하기 시작하면서 일을 중시하는 가치관에서 충분한 휴식과 자기개발이 가능한 삶을 중시하는 사회로 변화시키고 있으며, 일·생활 균형을 이루기 위한 문화가 확산되고, 정부와 기업에서도 다양한 제도를 도입하고 있다. 2000년대 중반 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립에 관한 법률(2007)’, ‘가족친화적인 사회환경 조성 촉진에 관한 법률(2008)’이 제정되면서 본격적으로 일

·생활 균형 제도가 추진되었으며, 기업에서도 일하는 방식과 문화를 개선하여 근로자가 능력을 발휘하면서 일과 생활의 균형을 찾아갈 수 있도록 지원하고 있다(Kang et al. 2017). 그러나, 농업 분야는 업무환경이 열악하고 노동집약적 특성으로 노동 강도가 높아 직무스트레스가 매우 높은 것으로 보고되고 있음에도 불구하고(Lee et al. 2011), 현행 일·생활 균형 관련 제도는 임금근로자와 기업을 대상으로 하고 있어 농림어업종사자 및 5인 미만 사업체 종사자, 비임금근로자들의 과중노동이나 낮은 삶의 질 문제가 고려되지 않아 정책의 수용성과 실효성이 낮다고 평가할 수 있다. 즉, 가족친화사업 및 유연근무제도 등 일터에서의 변화를 지원하는 사업은 공공기관과 대기업, 정규직 노동자를 중심으로 전개되고 있어 농림어업종사자의 제도 접근성이 매우 취약하다고 할 수 있다(Lee & Lee 2019). 농업인들의 직무스트레스 및 삶의 질이 심각하게 위협받고 있는 상황에서 기업규모, 고용상 지위, 직종 및 산업 등 일자리 특성을 반영한 일·생활 균형 정책 수립에 있어 농업·농촌의 특성을 고려할 필요가 있다. 따라서 본 연구의 목적은 농업인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 농업인의 일·생활 균형 정책 도출을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

직무스트레스에 관한 연구는 사회과학 분야, 의학 분야, 예술체육학 분야 등 다양한 학술분야에서 활발하게 진행되고 있으며, 직무스트레스 유발 원인 규명 연구, 직무스트레스 유발 원인과 조직효과성과의 영향 관계 연구, 직무스트레스에 대처 연구로 구분될 수 있다(Park et al. 2021).

직무스트레스는 넓은 의미의 스트레스 개념에

서 ‘일’을 통해 경험하는 스트레스로 한정할 것이라고 할 수 있다. 미국 국립산업안전보건연구원에서는 직무스트레스를 업무상 요구사항이 근로자의 능력, 희망과 일치하지 않을 때 생기는 부정적인 신체적·정신적 반응으로 정의하였으며, 학술적으로 가장 보편적으로 활용되고 있다(NIOSH 1999). Yang(2015)은 근무시간, 피로, 야근, 연장근무, 인간관계, 낮은 성과 등과 같은 업무에서 오는 육체적, 정신적 피로감으로 정의하였으며, Jeong & Choi(2020)는 업무 수행 과정에서 나타나는 직무에 관한 부정적 심리적 결과라고 정의하였다. 조직구성원들이 원하는 직무환경을 제공하지 못하거나 구성원들의 능력이 조직에서 요구하는 직무환경을 감당하지 못할 때, 개인과 직무환경과의 상호작용 조건에서 발생하는 부적합한 감정이나 긴장으로 인해 직무스트레스가 발생하고(Kim 2014), 특히 조직구성원들의 직무스트레스는 직무성과에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하기 때문에 조직 차원의 성과향상을 위해서는 조직구성원들의 스트레스 관리는 필수적이라고 할 수 있다(Jang & Yoon 2022).

미국과 EU를 중심으로 농업인들의 직무스트레스가 그들의 건강 위협 및 생산성 저하와 관련이 높음을 인지하고 이에 대한 광범위한 연구들이 수행되고 있으나, 우리나라는 농업인의 직무스트레스에 대한 관심과 연구 성과가 상대적으로 매우 부족한 실정이다(Lee et al. 2011). 농업인들은 농기계 고장 및 사고, 경제적 불안정, 건강 문제, 출하 시 가격의 불예측성, 예측하지 못한 기후변화와 자연재해로 인한 막대한 손실, 영농정책의 비연속성, 자본의 영세화 및 시설의 낙후성 등과 같이 도시 근로자들이 경험하는 직무스트레스와는 다소 상이한 직무스트레스를 경험한다(Lee et al. 2011). 따라서, 농업인의 직무스트레스에 미치는 영향 요

인을 규명함으로써 직무스트레스에 대처하는 방안을 모색할 필요가 있다.

2. 일·생활 균형

일·생활 균형은 다양한 용어로 혼재되어 사용되고 있으며, 대표적으로 ‘일·가정 양립(Work-Family Balance)’과 ‘일·생활 균형(Wok-Life Balance)’으로 구분할 수 있다. 먼저 ‘일·가정 양립’에 대해 초기 연구자들은 일과 가정에 있어서 갈등이 없는 상태로 정의하였으나(Buffardi et al. 1999), 갈등이 없는 상태가 일·가정 양립을 완전히 설명할 수 없다는 주장이 증가하면서 부정적인 역할과 긍정적인 역할 간 경험을 모두 포함하는 개념으로 설명되었다(Frone 2003). Guest(2002)는 한정된 시간과 에너지를 일과 생활에 균형있게 배분함으로써 신체적, 심리적으로 평정 상태를 유지하는 것으로 정의하였으며, Greenhaus et al. (2003)은 개인의 일과 가족의 역할에 동등하게 참여하고 만족하는 정도라고 정의하였다. 국내에서는 Hong et al.(2008)이 건강과 휴식, 지역사회 활동, 학업 및 취미활동 등 개인의 생활에서 필요로 하는 제반 활동들을 일과 균형을 가지고 병행하는 것으로 정의하였다.

1980년대 초반에는 일과 생활의 관계에 있어 주로 갈등에 초점을 두었으나, 점차 균형의 관점으로 인식이 변화하였다. Kim & You(2017)는 일·생활의 균형에 대해 일과 생활을 스스로 통제하고 조절할 수 있어 개인이 일과 생활의 영역 간의 균형에 만족을 느끼는 상태라고 하였다. Kim et al.(2005)은 일과 일 이외의 영역에서 에너지를 효과적으로 배분하고 생활을 스스로 통제·조절함으로써 삶에 대해 만족을 느끼는 상태로 정의하고, 가족, 여가, 성장, 평가로 구분하였다.

이러한 개념의 혼재 속에서 모성보호제도 및 보

육지원제도 등 유자녀 여성 근로자 또는 육아의 책임이 있는 남녀 근로자를 중심으로 추진되었으며, 근로자가 직장생활과 임신·출산·육아를 포함한 가정생활을 병행할 수 있도록 돕는 것에 초점이 맞춰졌다고 할 수 있다. 이후 2010년대부터 가정의 개념을 확대해 유자녀 근로자뿐만 아니라 고령자와 청년 등 다양한 근로자와 가족을 포괄하는 방향으로 개념을 확장해 가고 있다(Kang et al. 2017). 즉, '일·가정 양립'의 개념은 근로자를 중심으로 한 협의의 개념으로 파악되며, '일·생활 균형'이 근로자와 가족을 포괄하는 광의의 개념으로 활용할 수 있다. 이를 통해 가족 돌봄에 사용할 시간과 인적 자원, 제도·서비스·비용 제공에 국한되었던 지원 정책의 범위가 국가나 기업에서 지원하는 문화·여가, 평생교육·직업교육에 관한 제도·서비스·비용 지원 등으로 범위를 확장할 수 있고, 정책의 대상을 보편화할 수 있기 때문에, 본 연구에서는 경영주와 가족종사자가 대다수를 차지하고 있는 농업의 특성을 반영하여 '일·생활 균형'의 개념을 사용하고자 한다.

3. 사회적지지

지난 20~30여년 동안 직무스트레스의 부정적인 영향과 관련하여 연구자들은 이를 낮추거나 제거할 수 있는 방안에 대해 관심을 기울이기 시작하였고, 사회적지지의 역할에 대한 다양한 견해가 제시되었다. 그중 가장 지배적 견해는 사회적지지가 직무스트레스의 부정적 영향을 감소시키는 중요한 역할을 한다는 것이다(Ko & Yom 2003).

광의의 개념에서 사회적지지를 살펴보면 타인들에 의해 제공된 자원을 의미하며(Cohen & Hoberman 1983), Cobb(1976)는 개인이 타인에 의해 보살핌과 사랑을 받고 있으며, 상호 의무의 조직체 안에 포함되어 있다고 인식하게 하는

정보라고 정의하였다. 또한, House(1981)는 사회적지지를 개인이 사회적인 관계 속에서 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원과 도움으로 정의하고, 상호작용하는 사람들과의 관계에서 서로 주고받은 정서, 도구, 정보, 평가적 지원으로 구분하였다. 즉, 사회 구성원으로부터 주어지는 지지는 개인이 환경에 대한 적응 능력을 향상시키는데 도움을 주며, 안전감을 제공함으로써 심리적 적응에 영향을 미친다고 할 수 있다(Kim 1994).

이상의 정의를 통해 본 연구에서는 사회적지지를 농업인이 사회적 관계를 통해서 농업·농촌에 안정적으로 정착하기 위해 가족 또는 이웃, 동료들로부터 얻을 수 있는 인정·정보·물질적 원조와 같은 모든 형태의 긍정적 자원으로 인식할 수 있다.

4. 일·생활 균형, 사회적지지, 직무스트레스의 관계

2000년대 들어 일과 생활의 균형이 사회적 이슈로 대두되면서 근로자들의 소득을 우선시하던 관점이 변화하기 시작하였다. 즉, 일과 생활이 조화로운 균형이 삶의 만족을 향상시키고, 조직에서도 이를 기반으로 생산성을 높일 수 있다는 점이 강조되면서 직무스트레스 규명 연구가 중요하게 평가되기 시작하였다(Keeton et al. 2007).

먼저 일반적 특성이 직무스트레스에 영향을 주는 요인을 살펴보면, 요양보호사의 직무스트레스는 노인과의 관계가 가장 큰 요인으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Chon et al. 2010), 119 구급대원의 직무만족도는 직무스트레스가 높을수록 낮게 나타났다(Park et al. 2017). 스포츠지도사의 직무스트레스는 미혼이 기혼보다, 40대 이상이 20대, 30대보다 높게 나타났다(Heo & Jang 2021), 반면, Kuk(2011)은 교사의 경우 미혼이 기혼보다 직무스트레스가 높다고 하였으나, Lee

et al.(2021)은 성별, 결혼 여부에 따라서는 차이가 없고, 연령과 경력에 따라 직무스트레스 수준에 차이가 나타난다고 하였다. 또한 건설업 근로자는 직무가 불안정하고 정신건강이 나쁠수록, 월평균 소득이 높은 사람일수록 직무스트레스가 높다고 하였다(Yoon et al. 2022).

둘째, 일·생활 균형과 직무스트레스와의 관계에서 교사의 직무스트레스가 낮을수록 일·생활 균형 수준이 높게 나타났고, 직무스트레스가 높을수록 일·생활 균형 수준이 낮게 나타났다(Lee et al. 2021). 일·생활 균형이 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴본 연구에서는 일과 생활의 균형이 높을수록 직무스트레스가 감소한다는 것을 검증하였고, 일과 생활의 조화 수준이 낮은 집단일수록 스트레스가 높다고 하였다(Park & Sohn 2005; Kim & Park 2008; Lee 2017; Heo & Jang 2021). 즉, 일과 삶의 균형이 조화로우면 회사만족도, 소속감, 직무몰입이 높고, 일과 삶의 균형 수준이 낮은 집단일수록 직무스트레스가 높다고 할 수 있으며(Park & Sohn 2005), 이는 조직 내에서 일과 생활의 균형을 지원할 경우 직무스트레스 관리에 도움이 된다고 할 수 있다(Lee & Moon 2014; Hong & Jeon 2020). 일·생활 균형을 가족, 여가, 성장, 평가로 구분하여 분석한 연구에서는 일과 가정의 균형, 일과 성장의 균형, 일과 삶의 균형이 맞지 않을 때 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Hong & Jeon 2020). 즉, 일과 생활의 균형이 증시되는 사회 분위기 속에서 상대적으로 자신의 전반적인 생활이 일과 균형이 맞지 않는다고 판단할 때 근로자는 상대적 박탈감을 느낄 수 있다.

셋째, 사회적지지와 직무스트레스와의 관계에서 직장 동료와 상사, 가족으로부터 경험하게 되는 사회적지지는 긴장감 감소와 정신적 안정감 유지

에 긍정적인 영향을 준다고 하였다(Kim 2004; Kim et al. 2009; Oh 2014; Chung et al. 2017). 즉, 사회적지지를 많이 받을수록 직무스트레스의 부정적 영향이 줄어들며, 사회적지지를 받지 못하는 사람은 직무스트레스로 인해 야기되는 부정적 영향을 더 많이 받게 된다고 할 수 있다(Ko 2006; Kwon 2010; Cao & Kim 2021). 이는 관련 분야 전문가나 동료, 타인이 주는 격려, 칭찬, 정보, 조언은 스트레스 상황에 대한 적응과 극복에 도움을 줌으로써 직무스트레스를 감소시킨다고 볼 수 있다.

이러한 연구 결과를 종합해 볼 때, 일·생활 균형과 사회적지지는 직무스트레스 완화에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 농업인의 일·생활 균형 및 직무스트레스에 대한 연구는 시작단계로 관련 연구가 전무한 수준이다. 따라서 본 연구에서는 농업인의 일·생활 균형과 사회적지지가 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 농업인의 사회적지지는 직무스트레스에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 농업인의 일·생활 균형은 직무스트레스에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 만 65세 미만 농업경영체 등록 남녀 농업인을 조사 대상으로 선정하였으며, 2021년 10월 1일부터 10월 31일까지 1개월간 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 App(앱) 기반 PC와 모바일 버전 설문지를 개발하여 URL 접속을 통해 응답할 수 있도록 하였다. 이를 통해 시간과 장소에 구애받지 않고 설문을 진행할 수 있었으며, 최

중 610명의 응답자료를 분석에 사용하였다.

2. 조사도구

1) 직무스트레스

직무스트레스는 업무 수행 과정에서 외부의 환경과 자극 등 조직의 내부 및 외부 환경과의 관계에서 나타나는 직무에 관한 부정적 심리적 결과로서(Jeong & Choi 2020), 농업인 직무스트레스는 농업활동을 하면서 발생하는 경제적, 심리·사회적 스트레스로 정의하였다. 종속변수인 직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang et al.(2004)의 한국인 직무스트레스 척도와 Chang et al.(2011)의 농업인 업무스트레스 평가 지표를 참고하여 재구성하였다. 총 9문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 리커트 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 0.820으로 나타났다. 전반적으로 Cronbach's α 값이 사회과학에서 일반적으로 신뢰도가 있다고 인정하는 0.6 이상으로 나타났기 때문에 설문 문항의 내적 일관성을 유지하고 있는 것으로 판단할 수 있다(Jo & Yun 2015).

2) 사회적지지

사회적지지는 자신이 보살핌을 받고 가치와 사랑을 받으며 존중받는 느낌, 그리고 상호적인 연결망 안에 소속된다는 느낌을 받게 해주는 정보라고 정의하고(Ju 2020, as cited in Cobb 1976), 가족과 이웃을 중심으로 You & Kwon(1997)의 사회적지지와 사회적 갈등 척도 중 사회적지지 척도를 활용하였다. 이는 가족 지지 6문항과 이웃 지지 6문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 가족과 이웃의 지지가 높음을 의미한다.

사회적지지에 대한 신뢰도 분석 결과, 가족 지지의 Cronbach's α 는 0.820, 이웃 지지의 Cronbach's α 는 0.865이며, 전체 사회적지지의 Cronbach's α 는 0.886으로 적정 수준이었다.

3) 일·생활 균형

본 연구에서 일·생활 균형은 가족 중심의 돌봄과 가사노동뿐만 아니라 개인의 여가와 휴식, 건강 등 자기 돌봄, 사회적 관계, 자기개발 등을 조화롭게 분배함으로써 자신의 생활에 만족하는 상태로 정의하였다. 일·생활 균형을 측정하기 위해서 Kim & Park(2008)의 척도를 활용하였다. 총 26 문항이며 질문이 부정적인 물음으로 구성되어 있어 통계 분석 시 역코딩하여 분석하였다. 따라서, 점수가 높을수록 일·생활 균형이 높음을 의미한다.

3. 자료처리

본 연구에서는 자료의 분석을 위하여 SPSS/Win 21을 활용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성과 직무스트레스, 사회적지지, 일·생활 균형이 어떠한지를 살펴 보기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하여 빈도, 평균 및 표준편차 등을 산출하였다.

둘째, 일·생활 균형의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하고 잠재 요인을 추출하였다. 요인분석 방법으로는 주성분 분석법을 사용하였고, 직교회전 방식의 하나인 베리맥스 회전법을 적용하였으며, 추출된 요인이 내적 일관성을 가지고 있는지를 확인하기 위해 신뢰도 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 농업인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 단계별로 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 직무스트레스에 영향을 미칠 것

으로 예상되는 연령, 성별, 학력, 혼인상태와 같은 사회인구학적 특성과 농업종사기간, 경영주 유무, 근로시간과 같은 농업 특성은 통제변수로 분석모형에 포함하고, 사회적지지와 일·생활 균형을 단계적으로 투입하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 사회인구학적 특성과 농업 특성은 Table 1과 같다. 먼저 사회인구학적 특성을 살펴보면, 성별은 여자가 50.2%, 남자가 49.8%이며, 평균 연령은 52.25세로 50대 39.8%, 60 ~

Table 1. General characteristics of subjects

		N=610	
Division	Classification	N	%
Gender	Female	306	50.2
	Male	304	49.8
Age	Under 40 years	75	12.3
	40 ~ Under 50 years	116	19.0
	50 ~ Under 60 years	243	39.8
	60 ~ Under 65 years	176	28.9
Region	Gyeonggi	45	7.4
	Gangwon	63	10.3
	Chungcheong	128	21.0
	Jeolla	192	31.5
	Gyeongsang	162	26.6
	Jeju	20	3.3
Education	Under middle school	18	3.0
	High school graduate	280	45.9
	University graduate or higher	312	51.1
Spouse	Yes	546	89.5
	No	64	10.5
Family living together?	One-person household	20	3.3
	Spouse	184	30.2
	Spouse + Children, Children	293	48.0
	Spouse + Parent(s)	74	12.1
	Parents + Brother(s)/Sister(s)	35	5.7
	Others	4	0.7
Job position	Owner	387	63.4
	Worker or Family worker	223	36.6
Period of agricultural work	Less than 10yrs	165	27.0
	10 ~ Less than 20yrs	208	34.1
	20 ~ Less than 30yrs	181	29.7
	30 or more	56	9.2
Agricultural business type	Cultivation	73	12.0
	Livestock industry	10	1.6
	Manufacturing and processing	447	73.3
	Service industry	80	13.1
Working hours per day	8 hours or less	457	74.9
	Over 8 hours	153	25.1

64세 28.9%, 40대 19.0%, 40세 미만 12.3% 순으로 50 ~ 65세 미만이 전체 조사대상자의 약 70%인 것으로 나타났다. 지역은 전라 31.5%, 경상 26.6%, 충청 21.0%, 강원 10.3%, 경기 7.4%, 제주 3.3% 순이었다. 학력은 대학 졸업 이상 51.1%, 고등학교 졸업 45.9%, 중학교 이하 3.0% 순으로 조사대상자의 97.0%가 고등학교 졸업 이상의 학력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 혼인 상태를 파악하기 위해 배우자 유무를 살펴본 결과 배우자가 있음이 89.5%이었으며, 동거가족은 배우자와 자녀, 또는 자녀로 구성된 형태가 48.0%로 가장 많았으며, 부부만 거주하는 형태가 30.2%, 자녀가 없거나 동거하지 않고 배우자와 부모로 구성된 형태가 12.1% 순이었다.

다음으로 농업 특성을 살펴보면 경영주가 63.4%, 근로자 또는 가족종사자가 36.6%로 경영주의 비율이 높게 나타났으며, 농업에 종사한 기간은 10년 이상 ~20년 미만이 34.1%, 20년 이상 ~30년 미만이 29.7%, 10년 미만 27.0% 순으로 나타났다. 농업경영체 사업 형태는 제조가공업이 73.3%이었으며, 하루 평균 근로시간은 평균 8.01시간(SD=1.784)으로 8시간 이하가 74.9%이었다.

2. 일·생활 균형 요인분석

농업인의 일·생활 균형 차원을 규명하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 2와 같다. 요인분석은 직각회전방식의 하나인 베리맥스 방법을 활용하였으며, 29개 문항 중 공통성이 0.5 이하인 변수 3개를 제외하였다. 총 26개의 문항에 대해 요인분석이 적절한지를 판별하기 위하여 Bartlett의 구형검사와 Kaiser-Meyer-Olkin(이하, KMO)의 표본적절성 검사를 실시하였다. Bartlett의 구형검사 결과, 상관관계 행렬상의 모든 상관관계 값들이 전반적으로 유의하게

나타났다($\chi^2=10633.323$, $p<0.001$). 또한, KMO 통계량은 0.05 이상이어야 하고 보통 0.07 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 생각하는데 본 연구에서는 0.962로 높게 나타나 요인분석이 적절한 것으로 나타났다.

최종적으로 26개의 일·생활 균형 속성으로 4개의 요인으로 나누어졌으며, 모든 요인의 고유치가 1이상인 요인들만 추출되었다. 전체 분산의 66.289%를 설명하고 있으며, 각 요인의 부하량은 0.4 이상으로 나타났다.

요인1은 '나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다', '나는 자기개발을 제대로 하지 못하고 있다', '일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다', '일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 어렵다', '일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다', '나는 다른 사람에 비해 경력관리에 무관심한 편이다', '나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다', '일에 치이다 보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다', '나는 나의 목표와 비전을 생각하고 삶을 반성할 수 있는 시간을 거의 갖지 못한다'의 9개 변인을 포함하고 있다. 전체 변량의 46.212%를 설명하고 있으며, 4가지 요인 중에서 가장 많은 변량(46.212)을 차지하고 있어서 일·생활 균형 척도 중에서 가장 중요한 요인으로 나타났다. 이들 변인은 일과 성장에 관련되어 있어 '일-성장 균형'으로 명명하였다.

요인2는 5개의 변인('하루하루가 업무 스케줄로 가득 차 있어 바쁘다', '요즘 일에 치여 사는 것 같다', '나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다', '집에 오면 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다', '집에 온 후에도 일에 대해 걱정을 한다')을 포함하고 있으며, 전체 10.203%를 설명하고 있다. 이들 변인은 일과 생활에 대한 평가와 관련되어 있어 '일-생활 평가'로 명명하였다.

Table 2. Factor analysis of the work-life balance of farmers

N=610

Factor name	Item	Commonality	Factor			
			1	2	3	4
Work-growth balance (9)	I pay little attention to self-development.	0.750	0.830	0.115	0.137	0.174
	I am not good at self-development.	0.753	0.816	0.170	0.225	0.089
	It is difficult to implement the self-development plan because of work.	0.747	0.809	0.207	0.205	0.091
	It's hard for me to feel that I'm growing through my work.	0.727	0.774	0.117	0.233	0.245
	I am tired of work and have no desire to develop myself.	0.731	0.771	0.153	0.213	0.261
	I tend to be indifferent to career management compared to others.	0.664	0.769	0.053	-0.007	0.266
	I find it difficult to reconcile work and personal development.	0.728	0.751	0.211	0.308	0.158
	Overwhelmed by work, I forget what my goals are.	0.696	0.737	0.110	0.249	0.282
	I have little time to think about my goals and vision and reflect on my life.	0.638	0.690	0.132	0.222	0.309
Work-life evaluation (5)	Every day is full of work schedules, so I'm busy.	0.773	0.117	0.857	0.130	0.090
	I feel like I'm stuck with work these days.	0.740	0.156	0.825	0.187	0.026
	I invest too much time in my work.	0.737	0.142	0.805	0.233	0.120
	When I get home, I am exhausted and have no desire to do anything.	0.540	0.215	0.562	0.316	0.279
	Worrying about work even after returning home.	0.539	0.115	0.508	0.221	0.469
Work-leisure balance (6)	I have little time for leisure or sports.	0.701	0.137	0.259	0.780	0.088
	I don't pay much attention to leisure activities or health care.	0.696	0.251	0.286	0.734	0.112
	I find it difficult to reconcile work and leisure.	0.708	0.360	0.185	0.677	0.294
	I am tired on the weekends because of work, so I have no desire to do leisure activities.	0.614	0.314	0.229	0.598	0.324
	I am dissatisfied with my leisure life.	0.650	0.335	0.135	0.596	0.406
	I have had poor health because of work.	0.565	0.202	0.256	0.528	0.424
Work-family balance (6)	I am dissatisfied with my family life.	0.559	0.221	-0.035	0.167	0.693
	I have often relieved my work-related stress through my family.	0.585	0.297	0.173	0.122	0.672
	I often take my work home.	0.622	0.175	0.444	0.153	0.608
	Weekends are boring and tedious.	0.624	0.469	0.026	0.270	0.575
	I find it difficult to reconcile work and family life.	0.593	0.381	0.215	0.335	0.538
	I pay little attention to my family because of work.	0.553	0.215	0.439	0.257	0.497
Eigenvalues			12.015	2.653	1.433	1.134
Dispersion ratio			46.212	10.203	5.513	4.361
Cumulative variance ratio			46.212	56.415	61.928	66.289
KMO goodness-of-fit (MSA) test			0.962			
Bartlett's sphericity test	Approx χ^2		10,633.323***			
	Degrees of freedom (df)		325			

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin; MSA: Measure of sample adequacy

요인3은 6개의 변인('나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다', '나는 여가활동이나 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다', '나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다', '일 때문에 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다', '나는 나의 여가생활이 불만족스럽다', '일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다')으로 전체 변량의 5.513%를 설명하고 있으며, 일과 여가와 관련되어 있어 '일-여가 균형'으로 명명하였다.

마지막으로 요인4은 '나는 나의 가정생활이 불만족스럽다', '일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다', '일을 집에 가지고 가는 경우가 많다', '주말이 재미없고 무료하다', '나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다', '나는 일 때문에 가족에게 거의 신경을 쓰지 못한다'의 6개의 변인을 포함하고 전체 변량의 4.361%를 설명하고 있으며, 일과 가족과 관련되어 있어 '일-가족 균형'으로 명명하였다.

전체 일·생활 균형 속성의 Cronbach's α 값은 0.952이었으며, 요인1 일-성장 균형의 Cronbach's α 값은 0.946, 요인2 일-생활 평가의 Cronbach's α 값은 0.853, 요인3 일-여가 균형의 Cronbach's α 값은 0.883, 요인4 일-가족 균형의 Cronbach's

α 값은 0.838로 각 요인의 신뢰도 값으로 볼 때 높은 내적 일관성을 가지고 있다고 할 수 있다.

3. 직무스트레스, 사회적지지, 일·생활 균형의 기술통계

조사대상자의 직무스트레스와 사회적지지, 일·생활 균형에 대한 기술통계량을 분석하였으며, 산출한 결과는 Table 3과 같다.

먼저, 자료의 정규성을 검토하기 위하여 주요 변수의 왜도와 첨도를 분석하였다. Kline(2005)에 따르면, 일변량 왜도의 절대값이 3.0보다 크거나 첨도의 절대값이 10보다 클 경우 문제가 있다고 판단하는데, 본 연구에서는 주요 변수의 왜도와 첨도의 절대값이 각각 3과 10을 초과하지 않는 것으로 나타나 정규성 가정이 충족되었다고 판단할 수 있다.

조사대상자의 직무스트레스는 45점 만점에 평균 28.38점(SD=6.289)으로, 중간값 22.5점보다 다소 높게 나타났다. 사회적지지의 전체 평균은 60점 만점에 46.34점(SD=6.645)이며, 하위요인인 가족 지지는 30점 만점에 24.40점(SD=3.433), 이웃 지지는 30점 만점에 21.94점(SD=4.037)으로 이웃 지지보다 가족의 지지를 더 받고 있는 것

Table 3. Descriptive statistical analysis of job stress, social support, and work-life balance

		N=610					
Division	Variable	Mean	SD	Skewness	Kurtosis	Min	Max
Job stress		28.38	6.289	-0.285	-0.377	9	44
Social support	Family support	24.40	3.433	-0.403	0.495	11	30
	Neighbor support	21.94	4.037	-0.161	0.659	7	30
	Sum	46.34	6.645	-0.088	0.825	20	60
Work-life balance	Work-growth balance	25.58	8.725	0.329	-0.792	9	45
	Work-life evaluation	12.12	4.386	0.405	-0.581	5	25
	Work-leisure balance	15.44	5.295	0.630	-0.038	6	30
	Work-family balance	18.94	4.981	0.010	-0.406	6	30
	Sum	72.08	19.843	0.397	-0.478	27	126

으로 나타났다. 일·생활 균형은 130점 만점에 72.08점(SD=19.843)이며, 이는 중간값인 65점보다 높게 나타나 일·생활 균형이 다소 높게 나타났으며, 하위요인인 일-성장 균형은 25.58점(SD=8.725), 일-생활 평가는 12.12점(SD=4.386), 일-여가 균형은 15.44점(SD=5.295), 일-가족 균형은 18.94점(SD=4.981)으로, 4개 하위요인 모두 각각의 중간값보다 높았다.

일반적 특성을 통제한 상태에서 사회적지지와 일·생활 균형이 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 1단계에는 일반적 특성, 2단계에는 사회적지지, 3단계에는 일·생활 균형을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4에 제시하였다.

먼저, 통제변수인 일반적 특성만 포함된 1단계 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성 검토를 위해 Durbin-Watson 지수와 VIF 지수를 이용하였다. Durbin-Watson 지수는 1.510으로 나타나 자기상관 없이 독립적이라고 할 수 있으며, 독립변수간 VIF 지수는 1.017 ~ 1.938로 10 미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 1단계 회귀분석을 실시하기 적합하다고 할 수 있으며, 연령($p<0.01$)과 성별($p<0.001$), 경영주 유무($p<0.001$)가 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 연령이 높을수록($B=0.108$), 여자($B=1.573$)가 남자보다 직무스트레스가 1.573만큼 높게 나타났으며, 경영주 유무에 있어서는 경영주($B=3.694$)가 근로자 또는 가족종사자보다 직무스트레스가 3.964만큼 높게 나타났다. 통제변수가 직무스트레스를 설명하는 설명력은 20.5%이며, 경영주 유무($\beta=0.304$)가 연령과 성별보다 직무스트레스에 더 높은 영향을 주었다.

둘째, 독립변수인 사회적지지를 포함한 두 번째

위계를 투입한 모형 2에서 Durbin-Watson 지수는 1.544이고, VIF 지수는 1.025 ~ 1.944로 10 미만이므로 자기상관 없이 독립적이며 다중공선성이 없기 때문에 2단계 회귀분석을 실시하기 적합하다고 판단할 수 있다. 일반적 특성을 통제한 상태에서 사회적지지 중 이웃의 지지는 직무스트레스에 유의한 영향을 주었으며, 이웃의 지지($B=-0.342$)가 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 Lee(2014(as cited in Jaccard & Turrisi 2003))의 방법을 이용하여 수정된 결정계수의 증가분(ΔR^2_{adj})의 유의성 검정을 실시한 결과 F값은 24.423이며, $p<0.001$ 로 나타나 수정된 결정계수 증가분은 유의하다고 할 수 있다.

셋째, 독립변수인 사회적지지와 일·생활 균형을 투입한 모형 3에서 Durbin-Watson 지수는 1.846이고, VIF 지수는 1.092 ~ 2.934로 3단계 회귀분석을 실시하였다. 수정된 결정계수의 증가분(ΔR^2_{adj})의 유의성 검정을 실시한 결과 F값은 95.506($p<0.001$)으로 나타나 수정된 결정계수 증가분은 유의하며, 추가된 독립변수인 일·생활 균형이 종속변수인 직무스트레스에 영향을 미치고 있음을 보여준다. 일·생활 균형의 하위요인인 일-성장 균형이 높을수록($B=-0.269$, $p<0.001$), 일-생활 평가가 높을수록($B=-0.222$, $p<0.001$), 일-여가 균형이 높을수록($B=-0.118$, $p<0.05$), 일-가족 균형이 높을수록($B=-0.270$, $p<0.001$) 직무스트레스가 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 일·생활 균형의 하위요인 중에서 일-성장 균형($\beta=-0.373$)이 직무스트레스에 가장 많은 영향을 주었으며, 일-가족 균형($\beta=-0.214$), 일-생활 평가($\beta=-0.155$), 일-여가 균형($\beta=-0.099$) 순으로 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 4. Hierarchical regression analysis of job stress for farmers

Variable	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	β	B	β	B	β
Constants	17.522		26.152		6.316	
Age	0.108	0.165**	0.102	0.156**	0.070	0.106**
Gender (female)	1.573	0.125***	1.688	0.134***	0.506	0.040
Education	-0.124	-0.013	-0.115	-0.012	-0.233	-0.024
Spouse (yes)	0.676	0.033	0.476	0.023	0.433	0.021
Period of agricultural work	0.054	0.077	0.056	0.079	-0.010	-0.014
Manager (yes)	3.964	0.304***	3.894	0.298***	1.535	0.118***
Working hours	0.096	0.027	0.136	0.039	-0.027	-0.008
Family support			-0.042	-0.023	0.068	0.037
Neighbor support			-0.342	-0.219***	-0.115	-0.074*
Work-growth balance					-0.269	-0.373***
Work-life evaluation					-0.222	-0.155***
Work-leisure balance					-0.118	-0.099*
Work-family balance					-0.270	-0.214***
$R^2_{adj}(\Delta R^2_{adj})$	0.205		0.257(0.052***)		0.669(0.412***)	
F	23.447***		24.423***		95.506***	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

V. 요약 및 결론

본 연구의 목적은 사회적지지와 일·생활 균형을 중심으로 농업인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 이를 낮출 수 있는 방안을 모색하는 것이다. 2021년 10월 1일부터 1개월간 농업경영체를 등록한 65세 미만 남녀농업인 610명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 일·생활 균형의 차원 규명을 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 일-성장 균형, 일-생활 평가, 일-여가 균형, 일-가족 균형의 4요인으로 설명되었다. 기존의 선행연구(Kim & Park 2008)에서 제시한 4개 요인과 유사한 결과이며, 차이점

을 살펴보면 농업인의 일·생활 균형은 전체 변량의 설명력이 66.289%이고 각 요인의 전체 변량 설명력은 일-성장 균형 46.212%, 일-생활 평가 10.203%, 일-여가 균형 5.513%, 일-가족 균형 4.361% 순이었다. 반면, Kim & Park(2008)에서는 전체 변량의 설명력이 54.34%이고 일-성장 균형 16.69%, 일-여가 균형 16.50%, 일-생활 평가 10.89%, 일-가족 균형 10.27%으로, 본 연구에서는 전체적인 변량 설명력은 높아졌으나, 타 요인에 비해 일-성장 균형의 설명력이 매우 높은 것으로 나타났다.

둘째, 농업인의 직무스트레스와 사회적지지, 일·생활 균형은 농업인의 직무스트레스는 중간값보다 다소 높았으며, 사회적지지에 있어서 이웃의 지

지보다 가족의 지지를 더 받고 있는 것으로 나타났다. 일·생활 균형은 중간값보다 다소 높게 나타났다.

셋째, 사회적지지와 일·생활 균형 양립 의식이 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 통제변수와 직무스트레스 간의 인과관계를 분석한 1단계에서는 연령과 성별, 경영주 유무가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연령이 높을수록, 여자가 남자보다, 경영주가 근로자 또는 가족종사자보다 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이는 연령에 따라 직무스트레스의 차이가 나타난다고 보고한 Lee et al.(2021)의 연구와 일치하는 결과이다. 2단계에서 통제변수, 사회적지지의 하위요인인 가족지지와 이웃지지의 인과관계를 분석한 결과, 이웃지지가 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 이웃의 지지가 높을수록 직무스트레스가 낮아진다고 할 수 있다. 이는 사회적지지가 직무스트레스에 영향을 미친다는 선행연구와 일치하는 결과이나, 가족과 이웃을 구분하였을 때, 농업인은 직무스트레스에 있어서 가족보다 이웃의 지지가 영향을 미친다고 할 수 있다. 3단계는 통제변수와 사회적지지, 일·생활 균형의 인과관계를 파악하였으며, 일·생활 균형의 하위요인인 일-성장 균형, 일-생활 평가, 일-여가 균형, 일-가족 균형 모두 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 농업인은 일과 성장 균형, 일과 여가 균형, 일과 가족 균형, 일과 생활에 대한 평가가 긍정적일수록 직무스트레스가 낮게 나타났으며, 특히 일과 성장 균형이 직무스트레스에 가장 높은 영향 요인으로 분석되었다. 일·생활 균형은 앞서 살펴본 선행연구의 결과와 같이 농업인의 직무스트레스를 경감할 수 있는 매우 중요한 요인임을 알 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 도출할 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 농업인의 직무스트레스 감소를 위해서는 지속적이고 안정적인 사회적지지 여건을 정착시키고, 특히 이웃의 지지를 강화하는 노력이 필요하다. 농촌의 경우 지역사회 안에서의 네트워크, 인맥 관계 등과 관련된 사회적 자본이 매우 중요한 요소로 작용한다. 농업인이 지역사회 내에서 정서적으로 지원받고 문제를 해결하는데 도움이 되는 정보나 인정을 받는 등의 지지를 확보하는 것은 이들의 직무스트레스를 완화시킬 수 있는 중요한 맥락이 될 수 있을 것이다. 따라서, 지역사회에서 농업인이 이웃과 상호적인 지원이 이루어질 수 있도록 의도적으로 공식·비공식적 기회를 제공할 필요가 있다.

둘째, 농업인의 일·생활 균형이 높을수록 직무스트레스가 감소하므로, 일·생활 균형에 대한 이해와 인식 향상을 위한 제도적 노력이 필요하다. 일·생활 균형에 있어 일 이외의 영역이 가정, 가족에서 학습, 여가, 취미 등을 포함하는 관점으로 확대되고 있으며(Park & Park 2013), 일·생활 균형에 대한 사회적 인식이 확산되는 상황에서 농업 분야의 신규인력 유입에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점을 감안할 때, 근무환경 개선과 농업 경영인의 인식 전환이 매우 중요한 요인이 될 수 있다. 따라서 선진국이나 대기업에서 보편화되고 있는 일·생활 균형 제도를 농업 분야에서도 확대할 수 있도록 제도적인 뒷받침이 필요할 것이다. 농림축산식품부에서는 제5차 여성농업인 육성 기본계획('21~'22)을 수립하면서 농촌형 일·생활 균형 지원을 중점 과제로 명시하고 2019년 고용노동부와 협업을 통해 고용보험 미적용 출산급여 지원제도를 시행하여 고용보험에 가입하지 않은 여성농업인에게 월 50만원씩 3개월 간 출산급여

를 지원하고 있다(Park 2022). 이처럼 농업 분야 일·생활 균형을 위한 제도 및 정책을 국가적으로 적극적으로 발굴하여 확산하고 보급할 필요가 있다.

셋째, 여성농업인의 직무스트레스를 낮추고 일·생활 균형을 높일 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 농업의 특성상 농업과 가사 및 돌봄 노동의 공간·시간적 분리가 어렵고, 사적 공간 역시 농업노동 공간의 연장으로 여성농업인은 일과 생활의 분리가 어려운 상황이다(Ahn 2020). 여성농업인의 일·생활 균형을 높이기 위해서는 가족경영협약제도 등을 활용하여 부부간 시간과 노동 부담에 대한 합의를 도출하고, 가사 및 돌봄 노동의 사회화가 가능하도록 영농 도우미 제도 등을 적극적으로 활용할 수 있는 농촌형 일·생활 균형 인프라가 구축될 필요가 있다.

본 연구는 농업인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 농업 분야 일·생활 균형 제도 확대의 필요성을 제시한 점에서 의의가 있다. 이러한 의의에도 불구하고 본 연구가 갖는 한계와 이를 극복하기 위한 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 농업인의 직무스트레스 영향 요인을 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았으나, 추후 직무스트레스와 일·생활 균형, 사회적지지의 조절효과를 함께 모형화할 필요가 있다. 둘째, 농업인의 직무스트레스 및 일·생활 균형과 관련된 실증적인 연구가 매우 부족하기 때문에 일반화를 하기에는 한계가 있다. 따라서 농업인의 직무스트레스를 낮추고 일·생활 균형을 높일 수 있는 데 기여하는 후속연구가 수행되기를 기대한다.

References

- Ahn SA(2020) A study on the improvement of work-life balance for female farmers in Chungcheongnam-do. Gongju: Chungcheongnam-do Women's Policy Development Institute
- Buffardi LC, Smith JI, O'Brien AS, Erdwins CJ(1999) The impact of dependent care responsibility and gender on work attitudes. *J Occupat Health Psychol* 4, 356-367. doi: 10.1037/1076-8998.4.4.356
- Cobb S(1976) Social support as a mediator of life stress. *Psychosomatic Med* 38(5), 300-314
- Cohen S, Hoberman HM(1983) Positive events and social support as buffers of life change stress. *J Appl Soc Psychol* 13, 99-125
- Cao YP, Kim CB(2021) A study on the impact of social support on job stress and organizational commitment of local civil servants: focusing on the mediation effect of Organizational Citizenship Behavior(OCB). *Korean Public Manag Rev* 35(1), 97-122. doi:10.24210/kapm.2021.35.1.005
- Chang SJ, Kang DM, Kang MG, Koh SB, Kim SA, Kim SY, Kim JY, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Roh SC, Park JB, Son MA, Woo JM, Lee CG, Jeong JJ, Cho JJ, Chae CH(2004) Standardization of job stress measurement scale for Korean employees(The 2nd Year Project). Seoul: Korea Occupational Safety Agency
- Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim HR, Kim IA, Chung JJ, Lee KS, Hyun SJ(2011) Developing an occupational stress scale for Korean farmers. Suwon: RDA
- Chon KN, Park OI, Moon H(2010) The effect of care giver's knowledge and attitude toward the elderly on job stress. *Korean J Community Living Sci* 21(1), 19-32
- Chung MS, Lee KJ, Han GH(2017) Effects of social support and self-regulation on job stress: focused on personal assistants for the disabled. *J Korea Academia-Industrial Cooperation Soc* 18(10), 265-273. doi:10.5762/KAIS.2017.18.10.265
- Frone MR(2003) "Work-family balance," in *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association 143-162

- Greenhaus J, Collins KM, Shaw JD(2003) The relation between work-family balance and quality of life. *J Vocational Behav* 63(3), 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Guest DE(2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Soc Sci Inform* 41(2), 255-279. doi:10.1177/0539018402041002005
- Heo JH, Jang HY(2021) Effect of work-life balance of sports instructors on job stress and happiness. *J Coaching Dev* 23(2), 143-155. doi:10.47684/jcd.2021.06.23.2.143
- Hong SA, Ryu YK, Kim YM, Choi SH, Kim HS, Song DY(2008) Comparative research on work-family balance policy and its directions. Seoul: Korea Women's Development Institute
- Hong SH, Jeon JM(2020) The effect of the work and life balance of the cabin crew on job stress and turnover intentions - the moderating effect of job performance -. *J Hotel Resort* 19(5), 333-350
- House JS(1981) Work stress and social support. MA: Addison-Wesley Publishing Company
- Jang YH, Yoon BM(2022) Effects of emotional leadership on group efficacy and organizational performance: moderating effect of job stress among members of administrative organizations. *J Business Convergence* 7(2), 57-63. doi:10.31152/JB.2022.05.7.2.57
- Jeong JS, Choi HM(2020) Factors effecting the job satisfaction of public safety and disaster emergency officers: job risk, job pressure, job stress and intrinsic motivation. *Korean J Public Adm* 58(3), 239-269. doi:0.24145/KJPA.58.3.10
- Jo YD, Yun EG(2015) Mediating effects of a sense of community in the relations of depression/anxiety and social participation among the elderly living alone. *Korean J Gerontol Soc Welfare* 70, 223-244, doi:10.21194/kjgsw.70.201512.223
- Ju LS(2020) The mediating effect of depression moderated by social support on the relationship between the sense of loss and suicidal ideation of the Elderly. Master's thesis, Jeonju University
- Kang MJ, Lee SH, Lim HJ(2017) Research on Developing Corporate culture Assessment Index to promote Work-Family Balance. Seoul: Korean Women's Development Institute
- Keeton K, Fenner DE, Johnson TR and Hayward RA(2007) Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstet Gynecol* 109, 949-955. doi:10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37
- Kim CW, Park CY(2008) A study on the development of a 'work-life balance' scale. *J Leis Stud* 5(3), 53-69. doi:10.22879/slos.2008.5.3.53
- Kim CW, Park CY, Sohn YM, Jang H(2005) The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness. *J Leis Stud* 2(2), 29-48
- Kim EH(2004) The relations among kindergarten teachers' occupational stress, social support and self-esteem. Master's Thesis, Yonsei University
- Kim JH, Hyun MY, Kim SY(2009) Job stress, depression, social support, and coping strategies of clinical nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 18(2), 219-231
- Kim HS(2014) The effect of emotional labor on job stress and psychological well-being. *J Tour Sci* 38(8), 321-344
- Kim MJ, You HS(2017) The effect of a work-life balance on social support, affective commitment, job satisfaction and turnover intention of employees: focusing on the hospitality industry. *J Tour Sci* 41(8), 31-51. doi:10.17086/JTS.2017.41.8.31.51
- Kim MS(1994) The relation between social support and maladjustment of children. Dissertation, Sookmyung Women's University
- Kline RB(2005) Principles and practice of structural equation modeling. 2nd Ed. New York: Guilford Press
- Ko JW(2006) The moderating role of organizational commitment in the job stress-outcome relationship among local public officials. *Korean Public Adm Rev* 40(2), 147-166
- Ko JW, Yom YH(2003) The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *J Korean Academy Nurs* 33(2), 265-274
- Kuk SJ(2011) The effects of working environment and job stress on the job satisfaction of the daycare center teachers-focused on those daycare center teachers in Gwang-Ju Province-.

- Master's Thesis, Kwangju Women's University
- Kwon YH(2010) Effects of social support and stress coping strategies on teachers' job stress in Corporate=Sponsored Child Care Center. *Korean J Human Ecol* 19(3), 487-498
- Lee CH(2017) The effect of family-work conflict and family-work balance on job stress and turnover intention. *International J Tour Manag Sci* 32(4), 151-173. doi:10.21719/IJTMS.32.4.9
- Lee IH(2014) EasyFlow Regression Analysis. Seoul: Hnanarae Publishing Co.
- Lee KH, Koh SB, Kang DM, Chung JJ, Kim HR, Kim IA, Lee KS, Hyen SJ, Lee KM, Yoon JH, Kim SK, Cho IJ, Choi JK, Oh SS, Cha BS, Chang SJ(2011) Job stress and self-perceived fatigue in Korean Farmers. *Korean J Occup Environ Med* 23(2), 213-224. doi:10.35371/kjoem.2011.23.2.213
- Lee KR, Moon HJ(2014) The relationship between work-family reconciliation conflict and job stress among married early childhood teachers having children: the mediating effect of familial support and workplace support. *Early Childhood Educ Res Rev* 18(2), 229-246
- Lee, SE, Kim JK, Kang HJ(2021) The relationship between job stress and work-life balance of special education teachers. *Multiple Health Disab* 62(2), 167-186. doi:10.20971/kcpmd.2021.64.2.167
- Lee SM, Lee SJ(2019) A study on the current status of work-life balance in Jeollanam-do and the Establishment and operation of support institutions. Muan; Jeonnam Foundation of Women & Family
- Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, Korea Agency of Education, Promotion and Information Service in Food, Agriculture, Forestry and Fisheries(2017) Report on the 2015 agriculture corporation survey
- Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, Korea Agency of Education, Promotion and Information Service in Food, Agriculture, Forestry and Fisheries(2022) Report on the 2020 agriculture corporation survey
- Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, Korea Rural Community Corporation(2022) 2021 rural convergence industry basic survey Report
- National Institute for Safety and Health(1999) stress at work(Issue No. 99-101)
- Oh HJ(2014) Risk factors of job environment and social support that mediate the relationship between job stress and psychological burnout among special education teachers: comparison of special schools and special classes. *Special Educ Res* 13(1), 273-295. doi:10.18541/ser.2014.02.13.1.273
- Park CY, Sohn YM(2005) Measuring the work-life balance level of worker and corporate culture. *J Leis Stud* 3(2), 39-53
- Park HH, Ju HJ, Jeong S(2021) Research trend analysis on job stress in the social sciences disciplines: for the papers published in excellent and registered journals of the National Research Foundation of Korea (2017-2021). *Korean J Local Govern Stud* 25(2), 275-303. doi:10.20484/klog.25.2.12
- Park HJ, Yoon SH, Cho YC(2017) Job satisfaction and its related factors among 119 rescue workers. *J Korea Academia-Industrial Cooper Soc* 18(7), 46-57. doi:10.5762/KAIS.2017.18.7.46
- Park MJ(2022) A study on the support for work-family balance of female farmers in Gyeongsangbuk-do. Yecheon: Gyeongbuk Women's Policy Development Institute
- Park YS, Park JH(2013) An analysis of research trends in work-life balance: focusing on articles published in Korea since 2000. *Korean J Human Res Dev Quart* 15(1), 1-29. doi:10.18211/kjhrdq.2013.15.1.001
- Song MJ(2021) The effects of reduced working hours on work-life balance and job-stress. Master's Thesis, Seoul National University
- Statistics Korea(2021) 2020 Census of agriculture, forestry and fisheries
- Yang J, Mossholder KW(2010) Examining the effects of trust in leaders: a bases-and-foci approach. *Leadership Quart* 21(1), 50-63. doi:10.1016/j.leaqua.2009.10.004
- Yang HK(2015) Effects of the hotel employee's leisure benefit systems satisfaction and leisure satisfaction on job stress, job satisfaction, and turnover intention: focused on the super deluxe hotels in Seoul. *J Tour Leis Res* 27(11), 393-409
- Yoon SH, Han HR, Kim HY, Kim YA(2022) A

study on job stress and work environment satisfaction of construction workers. J Korean Data Inform Sci Soc 33(3), 399-411. doi:10.7465/jkdi.2022.33.3.399

You SE, Kwon JH(1997) The effects of perfectionism, social support, stress, and coping style on depression in the middle-aged woman. Korean J Clin Psychol 16(2), 67-84