



ISSN 1229-8565 (print) ISSN 2287-5190 (on-line)
 한국지역사회생활과학회지 34(4): 689~704, 2023
 Korean J Community Living Sci 34(4): 689~704, 2023
<http://doi.org/10.7856/kjcls.2023.34.4.689>

기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형 영향 요인 연구: 사회적지지와 직무스트레스를 중심으로

최정신·최윤지^{1)†}·손주리²⁾·박용규³⁾

국립농업과학원 농업연구사·국립농업과학원 농업연구관^{1)†}·농촌진흥청 농업연구사²⁾·국립농업과학원 석사후연구원³⁾

A Study on the Influencing Factors of Work-Life Balance among Married Female Farmers by Employment Status: Focus on Social Support and Job Stress

Jung Shin, Choi · Yoon Ji, Choi^{1)†} · Joo Lee, Son²⁾ · Yong Kyu, Park³⁾

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, National Institute of Agricultural Sciences, Rural Development Administration, Wanju, Korea²⁾

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

ABSTRACT

This study aimed to analyze the differences in work-life balance according to the employment status of married female farmers and to identify the factors affecting the balance. The survey was conducted from October 1 to 30, 2021, and 267 married women under the age of 65 were surveyed. The main results of the study were as follows: First, the job stress factors of married female farmers were analyzed and determined to be agricultural work environment, economic compensation, and job demand factors. Second, there were significant differences in age, duration of time spent as agricultural workers, and job stress depending on the employment status of the married female farmers, but there were no significant differences observed in social support. Third, a multiple regression analysis was conducted to examine the effect of social support and job stress on the work-life balance according to the employment status of married female farmers. The results showed that the higher the neighborhood support and the lower the agricultural work environment stress, job demand stress, and economic compensation stress, the higher the work-life balance for managers. For unpaid family workers and wage workers, the lower the job demand and agricultural work environment stress, the higher the work-life balance.

Key words: married female farmers, work-life balance, employment status, social support, job stress

This research was carried out with the support of “Cooperative Research Program for Agriculture Science and Technology Development (Project No. RS-2021-RD009654)” Rural Development Administration, Republic of Korea.

Received: 15 November, 2023 Revised: 21 November, 2023 Accepted: 30 November, 2023

[†]**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

일과 생활의 균형 있는 삶(work-life balance)은 최근 우리 사회의 주요 화두가 되고 있으며, 현대사회의 주요 이슈인 삶의 질과 팽팽한 일자리를 대변하는 척도로 받아들여지고 있다(Cho et al. 2022). 2019년 통계청에서 발표한 사회조사 결과에 따르면, 일과 가정생활을 비슷하게 여긴다는 응답이 44.2%로 일을 우선시한다는 응답 42.1%보다 처음으로 높게 나타났다(Statistics Korea 2019). 2021년에는 일과 가정생활의 균형을 중요시한다는 응답과 가정생활을 우선시한다는 응답이 2년 전보다 각각 4.0%p, 4.6%p 증가하였으며, 일을 우선시한다는 응답은 8.6%p 감소하였다. 일을 우선시하던 사회에서 일과 생활의 균형을 중요시하는 사회로 변화하고 있음을 의미하며, 개인의 삶의 질을 중시하는 시대적 흐름의 결과라고 할 수 있다.

2022년 기준 가입 여성 1명당 출생아 수를 나타내는 합계출산율은 0.78명이며(Statistics Korea 2022a), 65세 이상 고령 인구 비중은 18.4%로 급격한 인구 감소를 경험하고 있다(Statistics Korea 2023). 인구구조의 급격한 변화 속에서 우리나라는 인적 자원 확보 측면에서 일·생활 균형 정책이 주요 정책 개념으로 주목받고 있으며, 여성 인력의 활용에 대한 요구가 높아지고 여성의 취업이 활발해지고 있다. 우리나라 여성들의 경제활동 참여율은 2000년 48.8%에서 2022년 54.6%로 지속적으로 증가하고 있으며, 여성의 노동 참여는 앞으로도 꾸준히 증가할 것으로 전망하고 있다(Statistics Korea 2000a, 2022b).

2004년 '건강가정기본법'이 제정되면서 국가와 지방자치단체는 가정친화적 환경 조성에 노력해야 함을 명시하였으며, 2007년 '남녀고용평등법'이 '남녀고용평등 및 일·가정 양립에 관한 법률'로 전면 개정되었고, 2008년 '가족친화적인 사회환

경 조성 촉진에 관한 법률'이 제정되었다. 직장과 가정의 양립, 임신·출산·수유 및 육아와 관련된 모성과 부성권 보장을 위한 육아휴직 및 유급휴가 시책의 확산, 민주적이고 양성평등한 가족관계 증진 등 국가적 지원이 정책화되었다고 할 수 있다(Park et al. 2016). 그러나 가족구조의 변화나 경제상황, 다양한 고용형태의 등장으로 기혼 취업 여성들은 여전히 일과 생활에서 갈등을 겪고 있다. 일·생활 균형 정책들이 주로 기업 중심의 가족친화 근무제나 고용보험에 근거한 휴가와 휴직 제도로 구성되어 있기 때문에 비임금근로자들은 정책의 대상에서 배제되고 있다(Chin 2015). 즉, 특수형태 근로종사자, 자영업자, 무급가족종사자 등은 일·생활 균형 제도의 사각지대에 놓여 있다고 할 수 있다. 이들을 제도권 안으로 편입시켜 직종 및 산업, 고용 형태, 기업 규모, 고용상 지위, 계약 형식 등을 불문하고 일하는 사람 모두를 보호할 수 있는 보편적인 사회안전망 확충이 필요하다.

현행 일·생활 균형 관련 제도는 앞서 살펴본 바와 같이 임금근로자와 기업을 대상으로 하고 있어 농업 경영체 경영주 및 농산업분야 5인 미만 사업체 종사자들에게 정책의 수용성과 실효성이 낮다고 평가되고 있다(Lee & Lee 2019). 즉, 일·생활 균형 정책들이 임금근로자들을 위한 정책은 지속적으로 개발되고 확대되는 반면, 비임금근로자에 대한 가족정책은 매우 미비하여 임금근로자와 비임금근로자 간의 차이가 더 커질 수 있다(Chin 2015).

농업분야에 있어서도 농업주종사자 중 여성의 비율은 1990년 48.3%에서 2020년 50.7%로 증가하였으며(Statistics Korea 2020a), 농업법인에 종사하는 여성도 2018년 61,994명에서 2020년 67,062명으로 증가하였다(MAFRA & EPIS 2020; MAFRA & EPIS 2022). 농업경영체의 경

영주로 등록된 여성농업인의 비율은 2015년 24.9%에서 2020년 45.7%로 급격하게 증가하였으며, 경영주 외 농업인 중 공동경영주로 등록된 여성은 2016년 11,902명에서 2020년 41,315명으로 약 3.5배 증가하였다(NAQS 2021). 그러나, 여성농업인은 자신의 종사상 지위를 59.3%가 무급가족종사자, 38.4%가 경영주로 인식하는 것으로 나타났다(MAFRA 2019). 즉, 여성농업인은 농업 경영체 경영주, 무급가족종사자와 같은 비임금근로자의 비율이 높고, 일반 여성에 비해 영농과 가사를 동시에 병행해야 하는 구조적 문제와 과중한 노동 부담을 호소하고 있다. 도시지역 여성근로자의 경우 노동에 따른 급여가 측정되고 그에 따른 지위가 주어지는 반면, 농업 소득은 연중 일정하지 않고 경영과 가계가 비분리되어 순소득의 측정이 어려울 뿐만 아니라 가능하다 하더라도 정기적 급여로 지급받기도 어렵기 때문에 여성농업인의 노동가치는 측정하기 어렵다(Kim & Kim 2020). 이러한 특성 때문에 여성농업인의 일·생활 균형 정책 개발은 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 여성농업인의 정책 체감도를 높이고 미래 농산업 분야의 지속적인 성장을 위해서는 농업·농촌의 특수성을 고려한 여성농업인의 일·생활 균형 정책을 도출할 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형 차이를 살펴보고 일·생활 균형에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악함으로써 가족정책에서 사각지대에 있는 여성농업인을 위한 일·생활 균형 정책 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 여성농업인의 종사상 지위

통계청 경제활동인구조사에 따르면 종사상 지

위는 취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위 상태를 말하며, 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자 등으로 구분된다. 임금근로자는 일의 대가로 급여, 봉급, 일당 등을 받는 사람, 자영업자는 혼자 또는 파트너와 사업하는 사람이며, 무급가족종사자는 가족이나 친인척 등 무급으로 정규근로시간의 1/3 이상 근무하는 사람을 의미한다. 비임금근로자는 법인화되지 않은 개인사업체를 소유하며 자기의 책임 아래 사업체를 직접 경영하는 사람 및 무급가족종사자로 정의하며, 자신 또는 가족이 운영하는 사업체 또는 농장의 이윤을 위해 일한 사람으로 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자 형태로 구분된다(Statistics Korea 2020b).

농업인의 경우 고용원이 있는 농가 경영주, 고용원이 없는 농가 경영주, 무급가족종사자, 임금근로자로 구분할 수 있다. 특히, 가족경영 내 여성농업인의 종사상 지위는 경영주, 공동경영주, 유급과 무급의 가족종사자, 피고용 노동자의 지위를 가진다. 많은 EU 국가들에서는 여성농업인의 가족경영 내에서의 종사상 지위를 경영주, 공동경영주, 무급과 유급 가족종사자, 농업노동자로 구분하고 이에 따른 각종 세금 납부와 사회보장의 근거로 활용하고 있다. 그러나, 우리나라는 경영주를 포함하여 농업인의 종사상 지위를 정의하는 법률 조항을 찾아볼 수 없다. 특히, 2016년부터 농업경영체 등록 시 여성농업인이 공동경영주로 등록할 수 있는 공동경영주 제도가 도입되었으나, 공동경영주는 명목상 지위에 불과하여 실효성 있는 사회적 지위로 인정받기 어려운 실정이다(Park & Jung 2022).

한편, 성별 농가인구의 경제활동참가율 추이를 살펴보면, 남성의 경우 2000년 79.2%에서 2022

년 86.3%, 여성은 2000년 67.8%에서 2022년 70.8%로 증가하였으며(Statistics Korea 2020b, 2022c), 여성농업인의 시장노동 참여는 앞으로도 꾸준히 증가할 것으로 전망하고 있다. 농업의 개념이 생산을 기반으로 한 1차산업에서 가공 등 2차산업과 문화·관광·체험의 3차산업으로 확대되면서 여성농업인이 농촌융복합산업의 핵심인력으로 받아들여지고 있다. 농산물 가공 및 판매자, 농외소득 경제활동자 등으로 여성농업인의 활동 영역이 확대되고 있다고 할 수 있다. 그러나 농촌은 도시에 비해 상대적으로 성별역할분업의식이 낮고 가부장적 문화의 특성이 크기 때문에 여성농업인은 농가주부이자 농업인으로서의 역할을 동시에 수행할 수 밖에 없다. 또한, 도시에 비해 부족한 교통 및 사교육 인프라, 경제적 어려움 등으로 자녀양육기 여성농업인들은 자녀 방과 후 지도와 돌봄에 대한 부담을 더 크게 가지게 된다(Han et al. 2023). 즉, 농업인을 위한 일·생활 균형 정책은 저출산·고령화 문제, 여성농업인의 인적 자원 개발 분야에 대한 정책적 측면뿐만 아니라 우수한 여성농업인의 인력 확보와 역량을 강화하기 위해 반드시 고려되어야 할 것이다.

2. 일·생활 균형 영향 요인

일·생활 균형에 관한 연구는 지난 30년 동안 가정학, 인적자원관리, 조직심리학의 영역에서 주로 시행되어 왔으며, 일·생활 균형의 영향 요인을 밝히는 연구가 주를 이루고 있다(Park & Park 2013). 현행 일·생활 균형 연구는 주로 임금근로자를 대상으로 하고 있으며, 농림어업종사자 등 농업인을 대상으로 한 연구는 거의 전무한 수준이다. 최근 농업을 산업으로 인식하고 농업분야의 고용의 질 제고를 위해 농업인의 일·생활 균형과 사회적지지가 직무스트레스에 미치는 영향 요인을 분

석한 Choi et al.(2022)의 연구가 유일하다.

일·생활 균형에 영향을 미치는 변인으로서 크게 사회적지지와 스트레스, 근무 환경, 사회인구학적 특성을 들 수 있다. 먼저, 사회적지지는 동료 및 상사지지와 가족지지로 분류할 수 있으며, 이들의 지지가 높을수록 일·생활 균형이 전반적으로 향상되는 것으로 나타났다(Lappierre & Allen 2006; Park et al. 2016). 특히, Song et al.(2010)은 동료 및 상사지지와 가족지지가 모두 높을수록 직장 여성의 경우 회사에서의 역할에 더 많은 시간을 할애하고 수행할 수 있다고 하였다. 한편, 직장 내 상사나 동료의 정서적지지는 일·생활 균형 갈등을 감소시키는데 효과가 뚜렷하고, 여성들은 결혼 이후 일·생활 균형 갈등이 높아지는 것으로 나타났다(Won & Park 2009). 사회적지지와 일과 생활 간의 균형을 연구한 Shahid et al.(2016)은 동료지지가 일과 생활 간의 균형을 예측해 주는 가장 중요한 영향 요인이라고 하였으나, Shin(2015)과 Kim & Lee(2015)는 상사의 지지가 높을수록 일·생활 균형을 촉진한다고 하였다. Guest(2002)는 일·생활 균형에 영향을 미치는 주요한 요인으로 가족지지를 언급하였으며, Kang & Choi(2001)는 가족구성원의 사회적지지가 일·생활 균형 갈등을 감소시킨다고 하였고, Kim & Kwon(2009)도 가정 내 돌봄이나 가사 부담 등을 지원하는 가족지지가 일·생활 균형의 주요한 영향력을 미친다고 하였다. 특히 기혼 취업 여성의 경우 가족지지가 낮은 집단일수록 일·생활 균형 갈등이 큰 것으로 나타났으며(Jeong 2005), 사회복지사의 경우에도 가족지지가 일·생활 균형에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Moon 2013).

둘째, 직무스트레스는 일·생활 균형에 부정적인 영향을 미치며(Kang & Choi 2001), 직무스

트레스가 높을수록 일·생활 균형 갈등 수준이 높아진다고 하였다(Park 2004; Byron 2005). 또한, 직무만족이 높을수록 기혼 직장여성의 일·생활 균형이 잘 이루어지고 갈등은 감소하였으며(Lee & Lee 2015), 직무스트레스의 하위 요인 중 역할 과부하가 직장가 가정 갈등에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(Greenhaus et al. 1989). 반면, 일·생활 균형이 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴본 연구에서는 일·생활 균형 갈등이 증가할수록 직무스트레스가 높아지는 것으로 나타났으며(Kim & Tak 2010; Kim et al. 2014), 농업인의 경우 일·생활 균형이 높을수록 직무스트레스가 감소하는 것으로 나타났다(Choi et al. 2022).

셋째, 근무환경과 관련된 특성으로서 근로시간이 일·생활 균형에 미친다는 연구 결과가 다수 보고되었다. Kim(2019)은 근로시간의 단축이 고용의 질적 측면에서 여가시간의 증가로 이어져 신체 및 정신건강에 도움이 되며 일과 생활의 균형을 유지하는 데 있어 긍정적인 요소로 작용한다고 보았고, 많은 연구자들은 근로시간이 길수록 일·생활 균형 갈등이 증가한다고 하였다(Han & Chang 2009; Kim 2013a; Kim & Lee 2015; Shin 2015). 한편, 주 5일제를 실시하지 않는 직장에 근무할 때 많은 일·생활 균형 갈등을 경험하였고(Kim 2013a), 52시간 상한제는 여성 근로자의 일·생활 균형에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim 2022). 종사상 지위에 있어 직책이 높아질수록 과중한 업무와 높은 부담감, 역할 간 갈등으로 인해 일·생활 균형에 부적 영향을 미친다고 하였으며(Shin 2015; Park et al. 2016), 여성 무급가족종사자는 일·생활 균형 갈등을 높게 지각하였고(Kwon et al. 2019), 교육서비스업, 보건·사회복지사업과 같은 기타서비스업, 숙박

및 음식점업 종사자의 일·생활 균형 인식은 낮게 나타났다(Jang 2009).

넷째, 사회인구학적 특성에 있어 여성은 남성에 비해 일·생활 불균형이 모두 높았으며(Song et al. 2010; Kim & Lee 2015), 40세 미만인 집단의 일·생활 불균형이 큰 것으로 보고되었다(Jeong 2005). 도시 규모에 있어서도 규모가 작을수록 일·생활 불균형이 심화되는 것으로 나타났다(Lee & Shin 2010).

이러한 선행연구 결과를 종합해 볼 때, 주로 기혼 여성 임금근로자의 일·생활 균형에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 대부분 이루어진 것에 비해 비임금근로자의 일·생활 균형 수준이나 영향 요인에 대해 알려진 바가 많지 않다(Chin 2015). 특히 비임금근로자 중에서 근로시간과 지역, 종사자 지위의 특수성을 갖고 있는 여성농업인에 대한 연구는 전무한 수준이다. 특히 여성농업인의 종사상 지위는 앞서 살펴본 바와 같이 크게 경영주(공동경영주 포함), 가족종사자(무급과 유급), 피고용 노동자로 구분할 수 있다. 그러나 일과 생활의 관점에서 경영주와 비경영주인 가족종사자, 피고용 노동자의 인식은 차이가 있을 것으로 예상된다.

따라서 본 연구에서는 일과 생활의 관점에서 종사상 지위를 경영주와 비경영주로 구분하고, 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형 수준을 살펴보고자 한다. 또한, 선행연구에서 일·생활 균형에 영향을 미치는 주요 변인인 직무스트레스와 사회적지지를 중심으로 이들 변인이 일·생활 균형에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는데 목적이 있다. 연구목적을 달성하기 위해 다음의 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따라 직무스트레스, 사회적지지, 일·생활 균형 인식이 차이가 있는가?

둘째, 기혼 여성농업인의 직무스트레스, 사회적 지지는 일·생활 균형 인식에 영향을 미치는가?

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 농업 경영체를 운영하거나 근무하고 있는 만 65세 미만 기혼 여성농업인을 조사 대상으로 선정하였으며, 최종 267명의 응답자료를 분석에 사용하였다. 조사기간은 2021년 10월 1일부터 31일까지 1개월간이며, 온라인 설문조사를 실시하였다.

2. 주요변수 및 측정도구

본 연구의 종속변수인 일·생활 균형은 Kim & Park(2008)의 척도를 활용, 수정·보완하였다. '일을 집에 가지고 가는 경우가 많다', '일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다', '나는 나의 가정생활이 만족스럽다', '나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다', '나는 여가활동이나 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다', '나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다', '나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다', '일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다', '나는 자기개발을 제대로 하지 못하고 있다'의 총 9개 문항의 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 부정적인 질문으로 구성되어 있어 분석 시 역코딩하여 사용하였다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 0.832이며, 점수가 높을수록 일·생활 균형 인식이 높음을 의미한다.

직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang et al.(2004)의 한국인 직무스트레스 척도와 Chang et al.(2011)이 개발한 농업인 업무스트레스 평가 지표를 참고하여 재구성하였다. 총 9문항의 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, Cronbach's α

는 0.801로 나타났다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

사회적지지는 농업인의 직업적 특성을 고려하여 가족과 이웃을 중심으로 측정하였으며, You & Kwon(1997)의 척도를 활용하였다. '내가 하는 일들에 대해 고맙게 생각한다', '나를 존중해준다', '나를 걱정해준다', '나에게 필요한 정보와 충고를 준다', '내가 너무나 많은 일을 한꺼번에 해야할 때 도와준다', '중요한 고민이나 감정 등을 털어놓고 싶을 때 내 이야기를 들어준다'의 6문항에 대해 가족과 이웃지지를 각각 측정하였으며, 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 사회적지지가 높음을 의미한다. 사회적지지에 대한 신뢰도 분석 결과, 가족지지의 Cronbach's α 는 0.831, 이웃지지의 Cronbach's α 는 0.864로 적정 수준이었다.

일반적 특성은 사회·인구학적 변수와 농업적 변수로 구분하였으며, 사회·인구학적 변수는 연령, 자녀동거 유무, 근로시간, 농업적 변수는 근로시간과 농업종사기간, 종사상 지위를 포함하였다. 연령은 만 나이로 측정하였고, 자녀동거 유무는 현재 자녀와 함께 거주하고 있는지 여부를 조사하였다. 근로시간은 하루 평균 근로시간으로, 정규근로시간이 정해지지 않은 경우에는 본인이 인지하는 하루 평균 근로시간을 직접 기록하도록 하였다. 농업종사기간은 농업에 종사한 기간으로 연 단위로 작성하게 하였으며, 종사상 지위는 경영주와 무급 가족종사자, 임금근로자 중 선택하도록 하였다.

3. 자료처리

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

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 빈도, 평균을 산출하였다.

둘째, 직무스트레스의 구성개념타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하고 잠재 요인을 추출하였다. 요인분석 방법으로는 주성분 분석법을 사용하였고, 직교회전 방식 중 베리맥스 회전 방법을 적용하였다. 추출된 요인의 내적 일관성을 확인하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 기혼 여성농업인의 농업 경영체 경영주 유무에 따른 차이를 살펴보기 위해 두 집단 간 평균 비교하는 t검정과 두 집단 간 분산의 차이를 검정하는 F검정을 실시하였다.

넷째, 기혼 여성농업인의 농업 경영체 경영주 유무에 따라 직무스트레스가 일·생활 균형 인식에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을

실시하였다. 연령, 자녀동거유무, 농업종사기간, 하루 평균 근로시간과 같은 일반적 특성과 사회적 지지, 직무스트레스를 투입하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 먼저 사회인구학적 특성을 살펴보면, 50대의 비율이 42.3%로 가장 높고, 60~65세 미만 31.5%, 40대 18.0% 순이었다. 거주지역의 비율은 전라도가 33.7%로 가장 높고, 경상도 24.7%, 충청도 21.8% 순으로 세 개 도가 약 80%를 차지하였다.

Table 1. General characteristics of subjects

		N=267	
Division	Classification	N	%
Age	Under 40 years	22	8.2
	40 ~ Under 50 years	48	18.0
	50 ~ Under 60 years	113	42.3
	60 ~ Under 65 years	84	31.5
Socio-demographic characteristics	Gyeonggi-do	19	7.1
	Gangwon-do	24	9.0
	Chungcheong-do	58	21.8
	Jeolla-do	90	33.7
	Gyeongsang-do	66	24.7
	Jeju-do	10	3.7
Education	Under middle school	6	2.2
	high school graduate	153	57.3
	University graduate	99	37.1
	Graduate school	9	3.4
Child coresidence	Yes	157	58.8
	No	110	41.2
Job position	Owner	162	60.7
	Unpaid family worker & employee	105	39.3
Agricultural characteristics	Less than 10yrs	69	25.8
	10 ~ Less than 20yrs	92	34.5
	20 ~ Less than 30yrs	85	31.9
	30yrs or more	21	7.9
Agricultural business type	Cultivation	26	9.7
	Livestock industry	3	1.1
	Manufacturing and processing	198	74.2
	Service industry	40	15.0
Working hours per day	8 hours or less	203	76.0
	Over 8 hours	64	24.0

학력은 고졸이 57.3%, 대졸 37.1%, 대학원 이상 3.4%로 조사대상자의 약 98%가 고졸 이상이었다. 자녀 동거 유무는 자녀와 동거하고 있는 비율이 58.8%이며, 동거하지 않는 비율이 41.2%로 나타났다.

다음으로 농업적 특성을 살펴보면, 농업 경영체 경영주가 60.7%이고, 근로자 또는 가족종사자가 39.3%로 경영주 비율이 높게 나타났다. 농업 종사 기간은 10년 이상~20년 미만의 비율이 34.5%로 가장 높고, 20년 이상~30년 미만 31.9%, 10년 미만 25.8%, 30년 이상 7.9% 순이었으며, 10년 이상~30년 미만이 전체 조사대상자의 약 66.4%를 차지하였다. 농업 경영체 사업 형태는 제조 가공업 비율이 74.2%로 가장 높고, 직매장, 농가식

당, 체험관광 등 서비스업 15.0%, 재배업 9.7%, 축산업 1.1%이었다. 하루 평균 근로시간은 8시간 이하 비율이 76.0%로 가장 높았으나, 8시간을 초과하는 비율도 24.0%에 달하는 것으로 나타났다.

2. 직무스트레스 요인분석

농업인의 직무스트레스 특성을 규명하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 2와 같다. 요인분석은 직각회전방식의 하나인 베리맥스 방법을 활용하였으며, 총 9개의 문항에 대해 요인분석이 적절한지를 판별하기 위하여 모형의 적합성을 나타내는 Bartlett의 구형성 검정과 변수들 간의 상관관계가 다른 변수들에 의해 잘 설명되는지 여부를 나타내는 Kaiser-Meyer-Olkin(이

Table 2. Factor analysis of job stress of married female farmers

Factor	Item	commonality	factor		
			1	2	3
Atmosphere of workplace (3)	My job is dangerous and there's a possibility of getting hurt.	0.787	0.859	0.220	-0.038
	It's hard to work because things are disorganized and the workspace is cramped.	0.726	0.832	0.165	0.078
	I have to work in an uncomfortable position for a long time in my job.	0.665	0.757	0.274	0.131
Economic reward (3)	The agricultural income has decreased over the past few years.	0.685	0.168	0.810	-0.026
	It's difficult to live on agricultural income.	0.595	0.137	0.753	0.098
	I am struggling due to the burden of debt.	0.569	0.282	0.680	0.163
Task demand (3)	I have to do several things at once.	0.623	0.156	0.037	0.773
	I always work under pressure of time because I have so much to do.	0.712	0.400	0.185	0.720
	It's hard to take adequate breaks while working.	0.561	-0.271	0.044	0.697
Eigenvalues			3.381	1.485	1.058
Dispersion ratio			37.566	16.505	11.754
Cumulative variance ratio			37.566	54.071	65.825
KMO					0.796
Bartlett's sphericity test	Approx χ^2				679.904***
	Degrees of freedom (df)				36

***p<0.001

N=267

하, KMO)의 표본적절성 검사를 실시하였다. Bartlett의 구형성 검정 결과, 상관관계 행렬 상의 모든 상관관계 값들이 전반적으로 유의하게 나타났으며, 따라서 상관관계행렬이 일정한 형태를 갖는다고 할 수 있다($\chi^2=679.904$, $p<0.001$). 또한, KMO 통계량은 최소 0.5 이상이어야 설명력이 있다고 보고 보통 0.7 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 판단하는데 본 연구에서는 0.796로 나타나 요인분석이 적절한 것으로 나타났다. 최종적으로 기혼 여성농업인의 직무스트레스는 3개의 요인으로 나누어졌으며, 모든 요인의 고유값이 1이상인 요인들만 추출되었다. 또한 3개의 요인이 농업인의 직무스트레스를 65.825% 만큼 설명하고 있으며, 추출된 각 요인들에 의해 설명되는 비율인 공통성은 통상적으로 0.4 이하이면 낮다고 평가하나 본 연구에서는 가장 낮은 값이 0.561로 모든 문항이 기혼 여성농업인의 직무스트레스를 잘 설명하고 있다고 해석할 수 있다.

3개의 요인에 대해 구체적으로 살펴보면, 먼저 요인 1은 '내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다', 정리 정돈이 안 되고 작업장소가 좁아서 일하기가 힘들다', '내 일은 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다'의 3개 변인을 포함하고 있다. 요인 1이 전체의 37.566%를 설명하고 있으며, 3개의 요인 중에서 가장 많은 변량을 차지하고 있어서 기혼 여성농업인의 직무스트레스 중에서 가장 중요한 요인이라고 할 수 있다. 이들 변인은 농작업을 수행하는 환경과 관련이 있어 '농작업 환경'으로 명명하였다. 요인2는 '최근 몇 해 동안 농사 수입이 줄었다', '농사 수입만으로 살림을 꾸려 나가기 어렵다', '부채에 대한 부담 때문에 어려움을 겪고 있다' 등 3개의 요인으로 구성되어 있으며, 전체의 16.505%를 설명하고 있다. 이들 변인은 농업에 따른 경제적 보상과 관련이 있어 '경제

적 보상'으로 명명하였다. 요인 3은 '여러 가지 일을 동시에 해야 한다', '나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다', '작업 수행 중에 충분한 휴식을 취할 수 없다'의 3개 요인이며, 전체의 11.754%를 설명하고 있다. 이들 변인은 농업을 수행함에 있어 요구되는 사항으로 '직무요구'로 명명하였다.

전체 기혼 여성농업인의 직무스트레스 요인에 대한 신뢰성을 측정하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 기혼 여성농업인의 직무스트레스 전체 9문항에 대한 Cronbach's α 값은 0.763이었으며, 요인1 농작업 환경의 Cronbach's α 값은 0.826, 요인2 경제적 보상의 Cronbach's α 값은 0.677, 요인3 직무요구의 Cronbach's α 값은 0.596이었다. 보통 사회과학에서는 0.6 이상이면 신뢰도에 문제가 없는 것으로 보기 때문에(Noh 2019), 본 연구에서 사용한 요인의 신뢰도 계수는 내적일관성이 있다고 판단하였다.

3. 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 관련 요인의 차이

기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일반적 특성, 직무스트레스와 사회적지지, 일·생활 균형 인식의 차이를 살펴보기 위하여 두 집단 간 평균을 비교하는 t검정과 두 집단 간 분산의 차이를 검정하는 F검정을 실시하였다(Table 3).

먼저, 일반적 특성인 연령, 동거자녀 유무, 하루 평균 근로시간, 농업종사기간을 살펴보면 종사상 지위에 따라 연령($t=5.993$, $p<0.001$)과 농업종사기간($t=7.514$, $p<0.001$)은 차이가 있는 것으로 나타났으나, 자녀 동거 유무와 하루 평균 근로시간은 차이가 없는 것으로 나타났다. 집단 간 차이를 구체적으로 살펴보면 경영주의 평균 연령은 56.02세, 무급가족종사자와 임금노동자는 49.78세로 경영주가 무급가족종사자와 임금노동자보다

Table 3. Comparison of general characteristics, job stress, social support, and work-life balance by employment status

Variable	Business owner (N=162)		Unpaid family worker & employee (N=105)		t / χ^2	
	Mean	SD	Mean	SD		
Age	56.02	6.429	49.78	9.324	5.993***	
General characteristics	Child coresidence	Yes 92(58.6%)	65(41.4%)		0.688***	
		No 70(63.6%)	40(36.4%)			
	Working hours	7.93	1.720	7.91	1.488	0.090***
Period of agricultural work	19.12	6.945	11.66	8.499	7.514***	
Social support	Family support	24.56	3.081	24.42	3.715	0.313***
	Neighbor support	21.79	3.741	22.08	3.870	-0.602***
Job stress	Workplace atmosphere stress	9.40	2.655	6.73	2.314	8.429***
	Economic reward stress	11.24	2.231	9.24	2.356	7.008***
	Task demand stress	10.17	1.791	9.23	2.505	3.326***
Work-life balance	22.54	5.602	27.24	6.530	-6.263***	

***p<0.001

약 6.2세 많았으며, 농업종사기간도 경영주 19.12년, 무급가족종사자와 임금노동자 11.66년으로 경영주가 무급가족종사자와 임금노동자에 비해 7.4년 더 긴 것으로 나타났다.

둘째, 사회적지지는 가족과 이웃지지 모두 종사상 지위에 따라 차이가 없는 것으로 나타났으나, 가족지지는 경영주가 무급가족종사자와 임금노동자에 비해 약간 높고, 이웃지지는 무급가족종사자와 임금노동자가 경영주에 비해 약간 높은 경향을 보였다.

셋째, 직무스트레스에 있어서 종사상 지위에 따라 농작업 환경($t=3.326$, $p<0.01$), 경제적 보상($t=5.993$, $p<0.001$), 직무요구($t=3.326$, $p<0.01$) 모두 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저, 농작업 환경 스트레스는 경영주 9.40점, 무급가족종사자와 임금노동자 6.73점, 경제적 보상은 경영주 11.24점, 무급가족종사자와 임금노동자 9.24점, 직무요구는 경영주 10.17점, 무급가족종사자와 임금노동자 9.23점으로 직무스트레스의 모든 하위 요인에서 경영주가 무급가족종사자와 임금노

동자에 비해 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 또한, 기혼 여성농업인 모두 종사상 지위와 관계없이 직무스트레스에 있어서 경제적보상, 직무요구, 농작업 환경 순으로 스트레스를 높게 인지하는 것으로 나타났다.

넷째, 종사상 지위에 따라 일·생활 균형 인식은 차이가 있는 것으로 나타났으며($t=-6.263$, $p<0.01$), 경영주 22.54점, 무급가족종사자와 임금노동자 27.24점으로 경영주가 무급가족종사자와 임금노동자에 비해 일·생활 균형이 현저하게 낮은 것으로 나타났다.

4. 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형 영향 요인

기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따라 사회적 지지와 직무스트레스가 일·생활 균형에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4와 같다.

먼저, 경영주의 일·생활 균형에 미치는 영향

을 알아보기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립 변수 간 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며, Durbin-Watson 지수가 2에 가까운 1.884로 나타나 자기상관이 없이 독립적이라고 할 수 있다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF 지수를 이용하였고, 독립변수 간 VIF 지수는 1.177~1.627로 10 미만 이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타나 회귀분석을 실시하기에 적합하다고 할 수 있다. 경영주의 일·생활 균형 영향 요인 파악을 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과, 이웃지지($p < 0.05$), 농작업 환경 스트레스($p < 0.001$), 경제적 보상 스트레스($p < 0.05$), 직무요구 스트레스($p < 0.001$)가 일·생활 균형에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이웃지지($B = 0.216$)가 높을수록, 직무스트레스의 하위 3개 요인인 농작업 환경 스트레스($B = -1.029$), 경제적 보상 스트레스($B = -0.377$), 직무요구 스트레스($B = -0.983$)가 낮을수록 일·생활 균형이 높게 나타났다. 이들 변수가 일·생활 균형을 설명하는 설명력($\text{adj}R^2$)은 52.2%이며, 농작업 환경 스트레스(β

$= -0.487$), 직무요구 스트레스($\beta = -0.314$), 경제적 보상 스트레스($\beta = -0.150$), 이웃지지($\beta = 0.144$) 순으로 일·생활 균형에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

둘째, 무급가족종사자와 임금노동자의 일·생활 균형 인식 영향 요인을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 지수는 2.288로 자기상관 없이 독립적이었고, 독립변수 간 VIF 지수는 1.147~1.607로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 중 농작업 환경 스트레스($p < 0.001$)와 직무요구 스트레스($p < 0.001$)만이 일·생활 균형에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 농작업 환경 스트레스($B = -1.026$)와 직무요구 스트레스($B = -1.058$)가 낮을수록 일·생활 균형 인식이 높게 나타났다. 이들 변수의 설명력($\text{adj}R^2$)은 36.6%이며, 직무요구 스트레스($\beta = -0.406$)가 농작업 환경 스트레스($\beta = -0.363$)보다 일·생활 균형 인식에 더 큰 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

Table 4. Regression analysis of work-life balance by employment status

Variable	Business owner (N=162)			Unpaid family worker & employee (N=105)		
	B	β	VIF	B	β	VIF
constants	39.294			45.640		
Age	-0.022	-0.025	1.575	0.029	0.041	1.607
Working hours	0.137	0.042	1.177	0.050	0.011	1.129
Period of agricultural work	-0.007	-0.009	1.627	-0.073	-0.095	1.384
Child coresidence (Yes/No)	0.236	0.021	1.193	-1.749	-0.131	1.296
Family support	0.106	0.058	1.451	0.099	0.057	1.594
Neighbor support	0.216	0.144*	1.482	-0.133	-0.079	1.565
Workplace atmosphere stress	-1.029	-0.487***	1.378	-1.026	-0.363***	1.227
Economic reward stress	-0.377	-0.150***	1.342	-0.121	-0.044	1.371
Task demand stress	-0.983	-0.314***	1.189	-1.058	-0.406***	1.147
R^2_{adj}			0.522			0.366
F			20.497***			7.657***

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

V. 요약 및 결론

본 연구의 목적은 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형 차이를 살펴보고 일·생활 균형에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악함으로써 여성농업인의 일·생활 균형 정책을 개발하는데 기초자료를 제공하는 것이다. 이를 위해 2021년 10월 1일부터 1개월간 농업 경영체를 운영하거나 근무하고 있는 만 65세 미만 기혼 여성농업인 267명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 기혼 여성농업인의 직무스트레스 차원을 규명하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 농작업 환경, 경제적 보상, 직무요구의 3개 요인으로 설명되었다. 기혼 여성농업인의 직무스트레스는 전체 변량의 설명력이 65.825%이고, 각 요인별 전체 변량 설명력은 농작업 환경 37.566%, 경제적 보상 16.505%, 직무요구 11.754% 순으로 설명하고 있으며, 기혼 여성농업인의 직무스트레스 중에서 농작업 환경이 가장 중요한 요인이라고 할 수 있다.

둘째, 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일반적 특성, 직무스트레스와 사회적지지, 일·생활 균형 차이를 살펴본 결과, 농가 경영주와 무급가족종사자, 임금근로자에 따라 연령과 농업종사기간, 직무스트레스는 차이가 있었으나, 자녀 동거유무와 하루 평균 근로시간, 사회적지지는 차이가 없는 것으로 나타났다. 집단 간 차이를 구체적으로 살펴보면 평균 연령과 농업종사기간은 농가 경영주가 무급가족종사자, 임금근로자보다 높은 것으로 나타났다. 직무스트레스는 하위 요인인 농작업 환경, 경제적 보상, 직무요구 모두에서 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 경영주가 무급가족종사자, 임금근로자보다 높은 스트레스를 인지하

고, 두 집단 모두 경제적 보상, 직무요구, 농작업 환경 순으로 스트레스를 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이는 종사상 지위에 있어 직책이 높아질수록 일·생활 균형 갈등을 높게 지각한다는 Kwon & Lee(2019)의 연구결과와 일치한다.

셋째, 종사상 지위에 따른 기혼 여성농업인의 일·생활 균형 영향 요인을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과, 경영주의 경우 이웃지지, 농작업 환경 스트레스, 경제적 보상 스트레스, 직무요구 스트레스가 일·생활 균형에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이웃지지가 높을수록, 직무스트레스의 3개 하위 요인인 농작업 환경 스트레스, 경제적 보상 스트레스, 직무요구 스트레스가 낮을수록 일·생활 균형이 높게 나타났다. 또한, 농작업 환경 스트레스, 직무요구 스트레스, 경제적 보상 스트레스, 이웃지지 순으로 일·생활 균형에 영향을 주는 것으로 나타났다. 무급가족종사자와 임금근로자는 직무스트레스의 하위 요인 중 농작업 환경 스트레스와 직무요구 스트레스가 일·생활 균형에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 스트레스가 낮을수록 일·생활 균형이 높게 나타났고, 직무요구 스트레스가 농작업 환경 스트레스보다 일·생활 균형에 영향을 주었다. 이는 직무스트레스가 일·생활 균형에 부정적인 영향을 미친다는 연구(Kang & Choi 2001; Park 2004; Byron 2005)와 일치하는 결과로서, 직무스트레스가 일·생활 균형에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있다. 한편, 사회적지지는 종사상 지위에 따라 차이가 나타났으며, 경영주의 경우 이웃지지가 일·생활 균형에 긍정적 영향을 미쳤으나, 기혼 여성농업인 모두 가족지지가 일·생활 균형에 정적인 영향을 미친다는 대다수의 연구와 일치하지 않았다. 근로시간도 일·생활 균형에 영향을 미친다는 대다수의 연구와 일치하지 않는 결과이었으며, 이는 농

업과 가사 및 돌봄 노동의 공간·시간적 분리가 어렵고, 사적 공간 역시 농업노동 공간의 연장으로 일과 생활의 분리가 어려운 농업의 특성(Ahn 2020)이 반영된 결과라고 해석할 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 도출할 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성 농업 경영체 경영주의 이웃지지를 향상시키고 직무스트레스를 낮출 수 있는 정책적 지원과 제도적 노력이 필요하다. 이를 위해 2001년부터 전국적으로 운영되고 있는 여성농업인센터를 활용할 수 있을 것이다. 여성농업인센터는 여성 농업인을 위한 ‘모임의 장’, ‘배움의 장’, ‘나눔의 장’ 공간을 마련하여 고충상담, 보육, 문화, 교양, 건강, 교육과 같은 지역특성에 맞은 다양한 프로그램을 개발·운영함으로써 여성농업인의 삶의 질을 향상시키기 위한 목적으로 설치되었다(Kim 2013b). 2023년 현재 40개소가 운영되고 있으며, 농업경영 및 농촌 가정문제에 대한 여성농업인 종합상담 사업, 농업 경영 활동에서의 상담, 여성농업인 대상 상담요원 확보를 위한 훈련사업 등을 실시하고 있다. 지금까지 여성농업인센터의 상담사업은 주로 가족 관련 상담이 주를 이루고 있으나, 농업경영체의 경영주로 등록된 여성농업인의 비율이 증가하는 상황에서 여성농업인센터는 여성 경영주의 직무스트레스를 낮추고 직무만족도를 높이기 위해 직무상담, 심리상담 등 경영주로서 얻게 되는 스트레스 해소를 지원하는 역할을 할 수 있을 것이다. 또한, 여성농업인센터를 여성 농업 경영체 경영주의 ‘모임의 장’으로 활용함으로써 동일한 고민을 가진 사람들의 네트워크를 형성할 수 있을 것이다. 즉, 읍면단위에 설치된 여성농업인센터 활용을 통해 농업 경영체 여성 경영주는 이를 이웃지지로 인지함으로써 일·생활 균형에 긍정적 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 기혼 여성농업인의 일·생활 균형을 향상시키기 위해 안전한 농작업 환경을 조성할 수 있는 정책적 지원이 필요하다. 농림축산식품부에서는 2016년 ‘농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률’을 근거로 자영농업인 및 농업근로자에 대한 농업인 안전보험을 시행하였다. 이 법에 따라 농업 경영체 등록 경영주, 가족, 그 외 농업 종사자, 농업법인 소속 농업인 등 농업인을 대상으로 보험 가입비의 50%를 정부에서 무상으로 지원하고 있다. 2020년 기준 874,581명의 농업인이 가입하였고, 그 중 여성농업인은 37.1%를 차지하고 있으나(NAAS 2022), 아직 농업인안전보험에 대해 인지하지 못하고 가입하지 않은 농업인이 많은 실정이다(Choi 2022). 따라서 농업인의 안전한 농작업 환경 조성을 위해 농업인안전보험에 대한 지속적인 홍보와 관심이 필요하다.

셋째, 여성농업인의 대부분은 근로기준법, 남녀고용평등법 및 고용보험법의 적용에서 사실상 제외됨에 따라 일·생활 균형 제도의 보호를 받지 못하고 있는 실정이다(Park & Choi 2021). 최근 농림축산식품부에서는 제5차 여성농업인 육성 기본계획에 농촌형 일·생활 균형 지원을 중점 과제로 명시하고 2019년부터 고용보험에 가입하지 않은 여성농업인에게 월 50만 원씩 3개월간 출산급여를 지원하는 고용보험 미 적용자 출산급여 지원 제도를 시행하고 있다. 그러나 농업 경영체 등록 경영주 또는 공동경영주로 등록된 여성농업인이 지원 대상이기 때문에 종사상 지위가 무급가족종사자인 여성농업인은 지원의 사각지대에 놓일 가능성이 높다. 따라서 농업 경영체를 공동으로 운영하는 농업인 부부의 경우 농업 경영체 등록 시 공동경영주 신청을 고려할 수 있다. 한편, 다양한 형태의 노무종사자가 등장하고 있는 노동시장의 상황에서 이미 주요 국가들에서는 출산휴가 및 육아

휴직 제도를 임금근로자뿐만 아니라 자영업자에게도 보장하고 있다(Park & Choi 2021). 따라서, 여성농업인이 타 직업에 종사하는 여성과 마찬가지로 직업인으로서 인정받으며 그들의 사회적 노동의 기여가 가족 내외부에서 인정받고 국가가 보장하는 사회보장의 근거가 되는 방안이 필요하다(Park & Jung 2022). 여성농업인이 일·생활 균형 제도의 제도권 안으로 포함될 수 있는 맞춤형 사업과 제도 발굴이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 기혼 여성농업인의 종사상 지위에 따른 일·생활 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하고 농업 분야 일·생활 균형 제도의 정책 지원 방향성을 제시한 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구가 갖는 한계점을 극복하기 위한 후속연구를 제안한다. 첫째, 경영주와 무급가족종사자로 구분되어 있는 비임금근로자를 농업의 특수성을 고려하여 경영주 집단과 무급가족종사자 임금근로자 집단으로 구분했다는 한계가 있다. 다양한 집단의 요구를 반영한 일·생활 균형 제도 도입을 위해 농업 분야의 임금근로자와 비임금근로자 구분을 세분화한 후속연구가 수행되기를 기대한다. 둘째, 육아와 돌봄 등의 문제와 밀접하게 연관되어 있는 일·생활 균형 제도 도입을 위해서는 가족생활주기가 매우 중요한 변수이나, 이를 세부적으로 분류하지 못한 한계가 있다. 따라서, 추후 조사대상자 확대를 통한 실증연구가 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
- Byron K(2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J Vocational Behav* 67(2), 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- 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
- Chin MJ(2015) Work-family spillover of married working women by employment Status. *J Fam Better Life* 33(5), 25-35. doi:10.7466/jkhma.2015.33.5.25
- Cho SM, Park SI, Lee JS, Lim YG, Yang JY(2022) Work life balance of female workers. *Reality Prospects. Gender Issue* 65, 62-76
- Choi DP(2022) Analyzing trends in farmer disastes: insights from farmer safety insurance data. *Agricul Technol* 678, 30-31
- Choi JS, Choi YJ, Chae HS, Kim GH(2022) A study on the factors influencing farmers' work-life balance and social support on job stress. *Korean J Community Living Sci* 33(4), 717-733. doi:10.7856/kjcls.2022.33.4.717
- Greenhaus, JH, Parasuraman S, Granrose CS, Rabinowitz S, Beutell NJ(1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *J Vocational Behav* 34(2), 133-153. doi:10.1016/0001-8791(89)90010-9
- Guest DE(2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Soc Sci Inform* 41(2), 255-279. doi:10.1177/0539018402041002005
- Han GH, Chang MN(2009) The work-family balance and its predictors among married employees: A gender comparison. *Family Cult* 21(1), 85-115. doi:10.21478/family.21.1.2009.03.004
- Han JY, Nam JS, Kim Y, Kim DS, Choi JS(2023) Needs assessment of support policies on agricultural work and rural life for female farmers. *Korean J Community Living Sci* 34(3), 475-494. doi:10.7865/kjcls.2023.34.3.475
- Kang HR, Choi SY(2001) Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *Korean J Woman Psychol* 6(1), 23-42

- 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 KH(2013a) A study on perceived work-family conflict of married working men and women with children under 6years and elementary school children: focused on interaction between gender and related variables. *Family Cult* 25(4), 60-90. doi:10.21478/family.25.4.201312.003
- Kim KM(2013b) Current status and development process of major policies for female farmers. Seoul: Korean Women's Develop Institute. pp153-162
- Kim KR, Cho GY, Han YY, Kim JY(2014) A study on female employees' work-life balance and health status: the mediating effect of job stress. *J Asian Women* 53(1), 91-120
- Kim MH, Kim TJ(2020) Analysis of female farmers' research trends using topic modeling analysis. *J Agricult Educ Human Res Develop* 52(2), 1-28. doi:10.23840/agehrd.2020.52.2.1
- Kim NJ(2022) The impact of the maximum 52-hour work week system on the work-life balance: focusing on gender difference. *Ewha J Gender Law* 14(2), 145-178. doi:10.22791/ewhagl.2022.14.2.004
- Kim NJ, Kwon TH(2009) The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Stud* 76(1), 43-70. doi:10.33949/tws.2009..1.002
- Kim PS, Lee YS(2015) Work-family conflicts for married managers in dual-earner couples. *Korea J Population Stud* 38(4), 63-88
- Kim SC, Tak JK(2010) A study on the influence of role overload and work-family conflict on job stress: mediating role of perceived control of time. *Korean J Health Psycho* 15(1), 35-49. doi:10.17315/kjhp.2010.15.1.003
- Kim ST(2019) The effects of reduced working hours and the application of the 52-hour weekly work limit. *Monthly Labor Rev* 177, 38-54
- Kwon SY, Lee JR(2019) Dual-earner couples' work arrangements and work-life balance in Korea: a person-centered approach. *J Fam Better Life* 37(4), 1-25. doi:10.7466/JKHMA.2019.37.4.1
- Jang SJ, Song DY, Kim EJ(2009) An analysis of group differences on perceived work-family balance. *Korean J Soc Welfare* 61(2), 349-370. doi:10.20970/kasw.2009.61.2.014
- Jeong YK(2005) A study on work-family conflict and spillover of married working women. *J Fam Better Life* 23(4), 113-122
- Lapierre LM, Allen TD(2006) Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *J Occup Health Psychol* 11(2), 169-181. doi:10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lee JS, Lee SG(2015) A research on solutions and cause relate to conflict of constructions for the garorim tidal plant. *J Pub Soc* 5(1), 103-138
- Lee JS, Shin JY(2010) An exploratory study on work-family reconciliation conflict of married women by region. *J Soc Sci* 21(3), 107-132. doi:10.16881/jss.2010.07.21.3.107
- 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(2019) 2018 Survey on female farmers, pp46-47
- Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, Korea Agency of Education, Promotion on Information Service in Food, Agriculture, Forestry and Fisheries(2020) 2018 Report on the Agricultural Corporation Survey. p28
- Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, Korea Agency of Education, Promotion on Information Service in Food, Agriculture, Forestry and Fisheries(2022) 2020 Report on the Agricultural Corporation Survey. p38
- Moon YJ(2013) The Effects of social workers' work-family orientation and social support on their work-family reconciliation. *Korean J Soc Issues* 14(1), 41-83.
- National Agricultural Products Quality Management Service(2021) 2020 annual report of farm manager registration records. Gimcheon: NAQS, p264
- National Institute of Agricultural Science(2022) Current status of safety accidents for farmers. Jeonju: NAAS. p9

- Noh KS(2019) The proper methods of statistical analysis for dissertation: SPSS & AMOS. Seoul: Hanbit Academy
- Park CY, Jeon ES, Sohn YM, & SHIN KL(2016) Work-life balance policy and its application in Korea. *J Leis Stud* 14(4), 1-22. doi:10.22879/slos.2016.14.4.1
- Park CY, Sohn YM, Shin KL(2016) The effects of social support for married working women to work life balance. *J Wellness* 11(1), 69-81. doi: 10.21097/ksw.2016.02.11.1.69
- Park IK(2004) A study on the organizational support effect of job stress and between work-family conflict. *J Cult Tour Res* 6(2), 211-222
- Park JS, Choi HK(2021) Issues and tasks for the universal utilization of maternity leave and childcare leave systems. *J labor law* 52, 345-383
- Park MS, Jung SJ(2022) From recognition struggle to regal struggle: study to improve the status of female farmers. *J Rural Soc* 32(1), 215-228. doi:10.31894/JRS.2022.04.32.1.215
- Park YS, Park JH(2013) An analysis of research trends in work-life balance: focusing on articles published in Korea since 2000. *The Korean J Hum Resour Dev Q* 15(1), 1-29. doi:10.18211/kjhrdq. 2013.15.1.001
- Shahid AM, Amdan S, Alwi S, Syazreena A, Hassan C(2016) Social support, negative affectivity, and work personal life balance of academics. *Inter J Soc Sci Human* 6(7), 500-504. doi:10.7763/ijssh.2016.v6.699
- Shin DE(2015) The effects of organizational characteristics on work-life balance of Korean women managers. *Korean J Soc Issues* 16(1), 127-164
- Song DY, Jang SJ, Kim EJ(2010) An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy* 37(3), 27-52. doi:10.15855/swp.2010.37.3.27
- Statistics Korea(2019) 2019 Report on the social survey. Daejeon: Statistics Korea, p322
- Statistics Korea(2000a) Economically active population by sex. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2000b) Economically active population by sex and status of workers. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2020a) Census of agriculture. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2020b) Glossary of statistical terms. Daejeon: Statistics Korea, pp60-126
- Statistics Korea(2021), 2021 Report on the Social Survey. 336
- Statistics Korea(2022a) Population projection. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2022b) Economically active population by sex. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2022c) Economically active population by sex and status of workers. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Statistics Korea(2023) Population Trend Survey. Available from <https://kosis.kr/> [cited 2023 October 24]
- Won SY, Park JW(2009) Does gender difference matter? the effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. *Women's Stud Rev* 26(2), 3-32. doi:10.18341/wsr.2009.26.2.3
- 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