

청년농업인의 직무능력이 직무만족도에 미치는 영향*

- 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

박용규^a · 최정신^{b**} · 최윤지^c

^a농촌진흥청 국립농업과학원 농촌환경자원과 석사후전문연구원 (전북 완주군 이서면 농생명로 166)

^b농촌진흥청 국립농업과학원 농촌환경자원과 농업연구사 (전북 완주군 이서면 농생명로 166)

^c농촌진흥청 국립농업과학원 농촌환경자원과 농업연구관 (전북 완주군 이서면 농생명로 166)

The Effect of Job Competency of Young Farmers on Job Satisfaction

- Focusing on the Mediating Effects of Self-Efficacy -

Yong Kyu Park^a · Jung Shin Choi^b · Yoon Ji Choi^c

^aPost-master's Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, RDA, Korea

^bJunior Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, RDA, Korea

^cSenior Researcher, National Institute of Agricultural Sciences, RDA, Korea

Abstract

This study aims to examine the causal relationships between self-efficacy and job satisfaction of young farmers by verifying the mediating effect of self-efficacy in the relationship between job ability and job satisfaction of young farmers, and to improve the job ability necessary for agriculture, and to provide implications for the development and operation of curriculum that meets the needs of farmers. To this end, an online survey was conducted on 300 young farmers under the age of 40 among 4-H members in Korea from June 17 to 28, 2022. The results of the analysis to find out the mediating effect of self-efficacy in the relationship between job ability and job satisfaction of young farmers are as follows. First, it was verified that self-efficacy plays a partial mediating role in affecting job satisfaction by verifying whether the job ability of young farmers mediates self-efficacy in the relationship between job satisfaction and job satisfaction. It can be said that the higher the job ability, the more positive the job satisfaction and the more positive the self-efficacy, which ultimately has a positive effect on job satisfaction. Second, as a result of verifying whether self-efficacy is mediated in the relationship between job satisfaction and job satisfaction by sub-factors of job competency in detail, self-efficacy plays a partial mediating role between agricultural production ability, agricultural machine management ability, and job satisfaction, and agricultural management ability and agricultural information utilization ability do not have a direct significant effect on job satisfaction.

Key words: young farmers, job competency, job satisfaction, self-efficacy

1. 서론

농가 인구는 지난 50년간 급격한 산업구조 변화와 경제성장

으로 인해 1970년 14,422천 명에서 2023년 기준 2,089천 명으로 그 수가 급격하게 감소하고 있다(통계청, 1970; 통계청, 2024a). 또한 농가의 고령화 비율은 2023년 기준 52.6%이며,

주요어: 청년농업인, 직무능력, 직무만족, 자기효능감

* 본 논문은 농촌진흥청 국립농업과학원 전문연구원 과정 지원사업(과제번호: PJ01673201)에 의해 이루어진 것임

** 교신저자(최정신) 전화: 063-238-2647, e-mail: spirit9515@korea.kr

전국 고령화 비율 18.2% 대비 2.9배 수준으로 농업·농촌을 이끌어갈 청년농업인의 비율은 1990년 14.6%에서 2023년 0.5%인 것으로 나타났다(통계청, 1990; 통계청, 2024a). 이에 정부는 농촌 고령화 문제의 심각성을 인식하고 청년층을 농업·농촌으로 유입시키기 위해 여러 지원과 정책을 확대하고 있다. 1981년 농업인후계자 육성사업을 시작으로 1990년대 귀농·귀촌 지원사업에 이어, 2017년 ‘청년 창업농 육성대책’과 2022년 제1차 후계·청년농 육성 기본계획을 발표하였으며, 청년농을 대상으로 스마트팜 청년창업보육센터, 영농창업특성화 대학 지원사업, 귀촌인 농산업 창업교육 등 다양한 맞춤형 교육과 지원 프로그램을 마련하여 청년들의 창농에 필요한 역량과 효능감을 강화하고 원활한 농업·농촌 진입과 정착으로 이어질 수 있도록 지원하고 있다(석다습, 이상래, & 김운호, 2022; 엄지범, & 박명은, 2022). 또한 윤석열 정부에서는 국정과제로 ‘71. 농업의 미래 성장산업화’를 선정하고 이를 위해 청년농업인 3만 명 육성과 스마트팜 확산을 위한 임대형 스마트팜 조성 등 농업의 디지털화를 위한 제도와 정책을 추진해오고 있다(제20대 대통령직인수위원회, 2022).

최근, 농업의 기계화 및 디지털 전환이 가속화됨에 따라 상당한 규모의 투자와 다양한 고급 기술의 습득과 능력 향상 및 노력이 필요해졌다. 이를 위해 정부와 지자체에서 청년농업인을 위해 다양한 교육과 컨설팅 제도를 운영하고 있으나 활용도가 높지 않고 콘텐츠 다양성, 현장실습 및 수준별 교육, 교육 시간 다양화, 강사 전문성 등에 대한 현장 수요는 지속적으로 나오고 있는 상황이다(농림축산식품부, 2022). 농림수산식품교육문화정보원의 ‘2022년 농업교육 실태조사’ 결과에 따르면, 농업교육은 생산기술 교육이 49.3%를 차지했고 경영관리교육은 16.9%, 농촌융복합산업교육은 8.8%, 시설·자재관리교육은 0.9%인 것으로 나타났다(농수축산신문, 2024. 3. 14.). 이처럼 격변하는 외부환경 여건과 최첨단 기술의 영향으로 빠르게 변화하고 있음에도 농업인 대상 교육은 생산기술 위주의 교육에서 벗어나지 못하고 있으며, 현장의 수요를 반영한 교육이 부족한 상황이다. 또한, 대부분의 지원사업이 청년층의 농업·농촌 유입이나 창농단계에 집중되어 있어 청년농업인의 농업기술 향상 및 역량강화 등 농업인으로서 성장과 자립을 도모하는 데에는 어려움이 있다(석다습, 이상래, & 김운호, 2022).

한편, 여러 지자체와 정부에서 청년농업인 유입 지원 제도와 정책을 실시하고 있으나 합계출산율이 2023년 0.72명으로 감소하고(통계청, 2024b) 국내 전체 청년 인구 수도 감소하기 시작하면서(이소영, 이민수, & 김진진, 2022) 농업·농촌으로 청

년들을 유입시키기 위한 정책과 함께 현재 진입한 청년농업인들을 성장시키고 이탈하지 않도록 하는 것이 더욱 중요해졌다. 그러나 농지 등의 경영자산을 확보하는 데 어려움을 겪고, 영농기술의 습득이 어렵다는 등의 이유로 농촌 정착에 문제를 겪고 있다(안주영, & 엄지범, 2023). 이러한 청년농업인들의 농촌 정착 문제 해결과 이농을 낮추기 위해서는 영농만족을 높여주는 것이 중요한데(안다섬, 장동현, & 문수희, 2022), ‘2023년 농업농촌에 대한 국민의식 조사’ 결과에 따르면, 농업인의 직업만족도는 2.88점으로 2022년 3.04점 보다 더 낮게 나타났고, 농업이 직업으로서 불만족스러운 주된 이유는 ‘노력에 비해 낮은 보수’(54.6%)였다(김수린, 유찬희, & 박혜진, 2023). 이처럼 낮은 직업만족도와 보수, 청년 인구 감소 등 여러 애로사항들로 인해 농업·농촌의 활력이 저해되고 있다. 이를 해결하기 위해서는 청년농업인들의 안정적인 적응 및 정착과 직무만족도 향상을 위한 제도적 지원이 중요하며, 이는 농촌 지역사회의 활력화에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 직무만족도는 다양한 변수들에 의해 영향을 받는데, 직무능력 및 자기효능감과 상관관계를 가지고 있으며, 긍정적인 영향을 받는 것으로 나타났다(남연희, & 채인석, 2009; 최영신, 2020). 특히, 자기효능감은 자신의 능력에 대한 자신감과 관련된 변수로 직무능력과 직무만족도에 긍정적인 영향을 주고 받는 것으로 확인되었다(이지수, & 한지수, 2020; 김선희, 2021; 박영, 2020).

따라서 본 연구에서는 청년농업인의 직무능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감의 매개효과를 검증하고 이를 통해 자기효능감과 직무만족도를 높이고 농업에 필요한 직무능력을 향상할 수 있는 방안을 모색 하고자한다. 즉, 농업인의 수요에 맞는 교육과정의 개발과 운영에 대한 시사점을 제안함으로써(예비) 청년농업인의 창업 준비 및 진입·정착 여건의 발판을 마련하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 직무능력

직무능력은 자신이 담당하는 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 역량으로 현대사회가 지식기반사회와 무한경쟁체제로 변화하면서 경쟁력 확보의 핵심요인으로 작용하고 있다(박중석, 2021). 그렇기 때문에 자신에게 주어진 역할과 직무에 따라 필요한 전문적인 능력을 지속적으로 개발할 필요가 있다(이체

식, & 박은식, 2006). 따라서, 농업에 종사하거나 혹은 앞으로 농업을 새롭게 시작하려는 청년이 성공적으로 농업·농촌에 정착하고 선도농업인으로 성장하기 위해서는 지속적으로 다양한 자질과 능력의 개발이 필요하다. 직무능력은 직업능력, 업무수행능력, 실무능력, 역량 등 다양한 용어로 정의되고 있으며(박영, & 이채식, 2020), 관련된 개념과 정의를 정리하면 다음과 같다.

먼저, 오수진, & 장영숙(2011)은 교사의 직무능력을 교사의 직업능력 또는 직무수행능력으로 구분하고 교사의 전문적인 직무를 효과적으로 수행하기 위한 직업능력으로 정의하였다. 간호사의 업무수행능력을 분석한 김미영, & 이혜경(2019)의 연구에서는 업무수행능력을 기대되는 표준에 부응하기 위해 요구되는 업무와 역할을 수행하는 능력으로 정의하였다. 이형하, 박인아, 방희명, & 김진희(2023)는 직무능력은 한 과업의 성공적 수행을 위해 요구되는 기능 및 지식, 태도와 행동을 의미한다고 하였으며, 직무와 관련된 활동에서 요구되는 자질로 직업에서 요구되는 표준수준에 맞게 직무를 수행할 수 있는 역량 및 특정 직업에서 필요한 책임과 역할을 포함한다고 하였다.

농업분야에서는 이채식, & 박은식(2006)이 청년농업인의 직업능력을 연구하였으며, 직무능력은 성공적인 직업활동을 영위하기 위해 주어진 직무를 수행하는데 필요한 일정 수준 이상 능력의 총체로 정의하고 기초직업능력과 전문직업능력으로 구분하였다. 기초직업능력은 의사소통능력, 자기이해능력, 조직관리능력, 학습능력, 의사결정능력, 외국어활용능력, 리더십 등 7개 요인으로 유형화하였으며, 전문직업능력으로는 농업생산능력, 농기계관리능력, 농업경영능력, 정책·정보활용능력 등 4개 요인으로 유형화하였다.

2.2. 직무만족도

직무만족도는 직업생활을 하는데 있어 이직률, 이농의향, 직무스트레스 등 다양한 변수들에 영향을 미치는 중요한 요소 중 하나이다. 그렇기에 농업의 지속가능성을 위해서 청년농업인의 직무만족도는 매우 중요하다고 볼 수 있다. 직무만족도와 관련된 연구는 많은 연구자들에 의해 다양한 분야에서 연구가 진행되어 왔으며, 직무만족도를 측정하기 위해 사용된 직무에 따라 여러 관점으로 정의되고 있다(조은숙, 2013). 또한, 국내외의 여러 연구에서 직무만족도뿐만 아니라, 직업만족, 진로만족 등의 용어와 같이 사용되고 있으며, 농업분야에서는 농업만족, 영농만족 등의 용어와 혼재되어 사용되고 있다.

박혜진(2007)은 농업인의 직업만족을 직무만족을 포함하는 개념으로 개인들의 직업과 관련되어 내적이며 복잡한 감정상태이며, 개인의 가치, 태도, 욕구 등과 밀접한 관련이 있는 것으로서 개인이 자신의 직업경험을 통하여 직업에 대해 가지고 있는 긍정적인고 우호적인 심리상태로 정의하였다. 또한 이러한 직업만족은 개인이 취하고 있는 다양한 외부 환경에 의해 영향을 받는다고 하였다. 조미희, & 윤동열(2016)은 농업인의 직무만족을 직무 그 자체 또는 직무 수행으로 인해 개인이 갖게 되는 직무에 대한 긍정적 평가나 태도의 정도로 정의하였다. 청년농업인의 영농만족을 분석한 안다선, 장동현, & 문수희(2022)의 연구에서는 영농만족을 영농에 대한 가치나 신념, 마음가짐, 태도와 욕구를 평가하여 청년농업인이 느끼는 다양한 정서와 감정의 결합상태로 정의하였다. 박용규, 최정신, 최윤지, & 손주리(2023)는 청년농업인의 직무만족도를 농업과 관련된 긍정적인 태도와 감정 상태로 농업에 대해 주관적으로 느끼는 내·외적 만족의 정도로 정의하였다.

2.3. 자기효능감

자기효능감은 Bandura(1977)가 처음 제시한 개념으로 특수한 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음이라 정의하였으며, 성공 경험, 대리 경험, 언어적 설득, 신체적·정서적 상태와 같은 네 가지 근원으로부터 형성되고 강화된다고 하였다(장수빈, 2018). 또한 특정의 과제에서 특정 결과를 산출해 내는 데 요구되는 일련의 조치를 취하고 실행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음으로 정의할 수 있으며, 특정한 과제 수행과 관련하여 자기 능력에 대한 확신으로서 행동의 선택과 노력정도, 지속성을 결정하는 요인이다(Schunk, 1981; 강찬석, 2023). 이에 청년농업인의 높은 자기효능감은 농업현장에서 직업활동에 대해 노력하게 하고 어려운 상황에도 잘 직면하여 업무수행을 잘 할 수 있게하며, 직무만족도와 더불어 지속적인 농업·농촌 발전을 위해 스스로 목표를 설정하고 나아갈 수 있게 하는 중요한 변수라 할 수 있다.

이지선(2010)은 특정한 과제를 성공적으로 수행하기 위해서 자신이 갖고 있는 능력에 대한 자신감이며, 모호하고 예측할 수 없고 긴장된 특수한 상황에서 개인이 얼마나 행동을 잘 조직하고 실천할 수 있는가에 대한 판단이며, 주어진 문제의 해결에 대한 자신의 생각 특히 구체적 상황에서의 자신감으로 정의하였다. 농업계 고등학교 학생의 자기효능감을 연구한 유병민, & 박혜진(2015)은 자기효능감은 개인이 선택한 활동이나 문제를

스스로 해결하고 수행해나갈 수 있는 능력과 긍정적인 결과에 대한 믿음으로 정의하였다. 강찬석(2023)은 자기효능감을 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 주어진 상황에서 유능하게 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적인 믿음으로 정의하였다. 즉, 개인의 행동에 능동적인 영향을 주는 주요한 역할을 하는 것이 자기효능감이라 할 수 있다(김사균, & 양석준, 2015; 임재호, 김유정, 배진형, & 장선주, 2020).

2.4. 직무능력, 직무만족도, 자기효능감의 관계

먼저, 직무능력과 직무만족도의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면, 성미혜, & 엄옥봉(2009)은 임상간호사의 간호수행 능력이 직무만족도와 정적인 상관관계를 가진다고 하였다. 허재은, 서애경, 박정혜, 서윤, & 김선화(2016)의 연구에서도 수간호사의 업무수행능력과 직무만족도는 양의 상관관계를 가지고 있고 회귀분석결과 업무수행능력이 직무만족도에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 또한, Wu et al.(2018)은 간호사의 높은 핵심 역량은 직업만족도와 긍정적으로 연관되어 있으며, 간호사들의 역량 향상이 직업만족도를 높일 수 있다고 하였다. Jung, & Shin(2014)은 직무 역량이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, Chang, Yeh, Lai, & Yang(2021)의 연구에서는 직무능력이 내·외재적 직무만족에 영향을 미치고, 직무능력과 직업 유지 의사 사이에서 내·외재적 직무만족이 매개 역할을 한다고 하였다. 언어재활사의 공감능력과 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 연구에서는 두 변수간 높은 관련성을 보이는 것으로 나타났다(김선희, 2021). 유아교사의 공감 능력과 의사소통 능력이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 연구에서는 공감능력과 의사소통 능력이 각각 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이지수, & 한지수, 2020). 커피관련 산업체 종사자를 대상으로 직업기초능력과 직무수행만족도를 연구한 신혜경(2017)의 연구에서는 직업기초능력의 기술능력, 자기개발능력, 문제해결능력이 전반적으로 직무수행만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서영복, & 박찬권(2018)은 제조 기업 직원의 직무능력은 직무만족도에 정의 영향을 미친다고 하였고 직무능력 수준의 제고는 최종적으로 직무만족도를 제고시킴으로서 직원들이 해당기업에 장기간 근무할 수 있도록 만들며, 기업의 경영성과의 제고와 함께 기업을 발전시키는 요인으로도 작용할 수 있다고 하였다.

둘째, 직무능력이 자기효능감에 미치는 영향에 대한 선행연구를 살펴보면, Tsai, Tsai, Chen, & Lee(2014)의 연구에서 간

호 역량과 자기효능감은 서로 긍정적인 상관관계가 있으며, 간호사들이 자신의 직업에 대한 높은 자기효능감을 유지함으로써 간호 역량을 향상시킬 수 있다고 하였다. 김지수, & 최혜진(2015)은 예비유아교사들의 자기조절학습능력은 교사효능감에 정적인 상관관계를 보였으며, 자기조절학습능력이 교사효능감에 높은 영향을 미친다고 하였고, 이연담(2018)은 교정공무원의 경청능력과 수용자 전문상담능력이 자기효능감에 차례로 영향을 미친다고 하였다. Shahri, Ismail, & Mohanna(2016)의 연구에서는 보안 역량이 자기효능감을 향상시키는 데 중요한 역할을 하며, 보안 역량과 보안 효과성 사이의 관계에서 자기효능감이 매개 역할을 한다고 하였다. Kim, & Sim(2020)은 의사소통 능력은 간호사가 자신의 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음인 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고, 간호사의 의사소통 능력은 자기효능감을 매개로 하여 간호 성과에 간접적인 영향을 미친다고 하였다. 남연희, & 채인석(2009)의 연구에서는 직업적응능력이 자기효능감에 긍정적 영향을 미친다고 하였고, 김도형 등(2021)은 전공의의 의료커뮤니케이션능력이 진료수행 자기효능감에 유의한 정적 상관관계가 있고 공감능력은 진료수행 자기효능감에 직접적으로 유의한 영향을 미친다고 하였다. 오성은, 김서희, 김아란, 최지원, & 신성민(2021)의 연구에서는 근로장애인의 직업능력은 자기효능감에 직접적으로 긍정적인 영향을 유의하게 미친다고 하였다. 최형인, & 송인옥(2020)의 연구에서는 디지털 정보활용능력과 자기효능감은 정적 상관관계로 나타나 디지털 정보활용능력이 높을수록 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 정보활용능력이 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 디지털 기기를 활용한 정보활용능력의 수준이 노인의 삶의 만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치며, 자기효능감을 매개하여 노년기 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났다.

셋째, 자기효능감과 직무만족도와의 관계에서 임옥진(2016)은 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미침으로써 이들 간에 유의한 인과관계가 있다고 하였으며, Larissa, & Catherine(2017)은 자기효능감은 간호사의 직업만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. Peng, & Mao(2015)의 연구에서는 자기효능감이 직무만족에 유의미한 상관관계가 있으며, 직무 적합성과 직무만족의 관계에서 자기효능감이 매개역할을 한다고 하였다. Alshammari, & Alenezi(2023)의 연구에서도 자기효능감이 높은 간호사들은 직업만족도가 더 높았고, 이는 지속적인 학습과 전문성 개발에 참여할 가능성이 더 높다는 것을 의미한다고 하였으며, 간호 교육이 간호 인력의 역량과 직업 만족도에

미치는 영향을 자기효능감이 부분적으로 매개한다고 하였다. 김희정, 백영애, & 임유경(2017)은 유아교사의 교사효능감이 직무만족도와 유의미한 정적 상관관계가 있다고 하였으며, 교사효능감의 하위요인인 개인적 교사효능감과 일반적 교사효능감은 직무만족도에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 또한, 보육 교사의 교사효능감은 직무만족도를 의미 있게 예측하는 변인으로(임진형, & 고지애, 2021) 반현우(2019)의 연구에서 초등 방과 후학교 강사의 자기효능감이 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 세부적으로는 자기효능감의 하위요인인 자신감과 과제난이도는 직무만족에 정적인 영향을 미치나 자기조절 효능감은 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 임금근로 장애인을 대상으로 한 연구에서는 자기효능감이 높아질수록 업무에 대한 자신감이 많아져 해당 업무에 대한 직무만족도가 높아진다고 하였고(함승인, & 정소연, 2021; 최영신, 2022), 이선우, 박소리, & 이지민(2019)의 연구에서도 자기효능감은 직무만족도에 유의한 영향을 미치고 있었으며, 장애수용과 직무만족도의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 대학병원 간호사의 자기효능감, 업무수행능력이 직무만족도에 미치는 영향 요인을 분석한 연구에서는 자기효능감이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감이 강할수록 대학병원 간호사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(김미영, & 이해경, 2019). 즉, 자기효능감도 직무능력과 같이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

따라서 선행연구를 종합하면 직무만족도는 직무능력과 자기효능감에 영향을 받으며, 높은 직무능력과 자기효능감을 가진 사람들은 일반적으로 더 높은 직무만족도를 가진다고 예측할 수 있다. 또한 자기효능감은 직무능력과 직무만족도 등 다양한 변수 사이에서 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 이러한 영향관계로 직무능력은 농업의 지속성을 유지하는데 중요한 직무만족도에 유의한 긍정적인 영향을 미치며, 자기효능감이 두 변수의 관계에서 매개 역할을 하고 있다고 가정할 수 있다.

3. 연구방법

3.1. 자료수집

본 연구는 한국 4-H의 청년농업인연합회 회원들 중 농업에 종사하고 있는 만 40세 미만 청년농업인을 대상으로 진행하였으며, 설문조사는 2022년 6월 17일부터 6월 28일까지 실시되었

다. 설문조사 방법은 구조화된 설문지를 이용하여 온라인 설문조사로 실시되었으며, 모바일과 PC를 통해 URL에 접속하여 바로 응답할 수 있도록 하였다. 최종적으로 청년농업인 300명의 응답 자료를 분석에 활용하였다.

3.2. 측정도구

3.2.1. 직무능력

본 연구에서 직무능력은 농업분야의 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 일정 수준 이상 요구되는 능력의 총체로 정의하였다. 청년농업인의 직무능력을 측정하기 위하여 이채식, & 박은식(2006)의 연구를 바탕으로 농업생산능력(병충해 관리, 적절한 시비(비료)사용, 품종 선택, 수확 후 관리, 적합한 수확시기 조절), 농기계관리능력(농업기계 조작, 농업기계 관리), 농업경영능력(영농성과 분석, 영농상황 관리(기록), 영농목표 수립, 홍보·마케팅, 영농문제 해결능력), 농업정보활용능력(농업정보 수집, 교육내용 활용, 농업 정책정보 활용, 기상 정보 활용, 새로운 지식 습득 능력) 관련 총 17문항의 5점 리커트 척도로 구성하였고, 점수가 높을수록 직무능력이 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도를 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 값은 .916이었다.

3.2.2. 직무만족도

본 연구에서 직무만족도는 청년농업인의 농업과 관련된 긍정적인 태도와 감정 상태로 농업에 대해 주관적으로 느끼는 내·외적 만족의 정도로 정의하였다. 직무만족도의 측정 문항은 선행연구(박대식, & 김경인, 2018; 배미주, 2018; 박용규, 최정신, 최윤지, & 손주리, 2023)를 바탕으로 총 12문항(나는 하고 있는 일이 즐겁고 행복하다, 나의 일은 나의 발전과 성장에 도움이 된다, 나는 내가 하고 있는 일에 만족한다, 나는 일을 하면서 큰 보람을 느낀다, 나는 일한 만큼 합당한 수준의 소득이 있다, 나는 동종업계에서 유사한 일을 하고 있는 사람과 비교하여 적절한 수입이다, 나는 현재 나의 수입에 만족한다, 나의 수입은 나의 생활수준에 적합한 수준이다, 내가 하고 있는 일을 다른 사람에게 말할 때 자랑스럽다, 내가 하고 있는 일은 다른 사람에게 존경받는 일이라 생각한다, 내가 하고 있는 일은 사회적으로 좋은 평가를 받고 있다, 나는 구직활동을 하는 사람에게 내가 하고 있는 일을 적극적으로 추천하겠다)의 5점 리커트 척

도로 구성하고, 점수가 높을수록 농업에 대한 만족이 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도를 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 값은 .907이었다.

3.2.3. 자기효능감

본 연구에서 자기효능감은 예상할 수 없는 상황에서 개인이 특별한 행동을 잘 조직하고 수행할 수 있다는 개인의 인지적 판단으로 정의하였다. 자기효능감의 측정 문항은 이지선(2010), 배진희(2019) 등의 연구를 바탕으로 총 9문항(나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다, 나는 어려운 상황을 극복할 자신이 없다*, 어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다, 나는 일을 체계적으로 처리하는 편이다, 나는 문제가 생기면 불안해서 아무것도 할 수가 없다*, 나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다, 나는 실수를 하더라도 어렵거나 도전적인 일을 좋아한다, 나는 어려움이 있더라도 끊임없이 노력한다, 나는 어려운 일이 있으면 바로 포기한다*)의 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 부정문항* 3개는 입력 시 역코딩하여 분석에 활용하였다. 척도의 신뢰도를 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 값은 .642이었다. 이는 사회과학 분야에서 수용 가능한 수준(0.6 이상 ~ 0.7 미만)으로 본 연구의 분석에 활용하였다(DeVellis, & Thorpe, 2021).

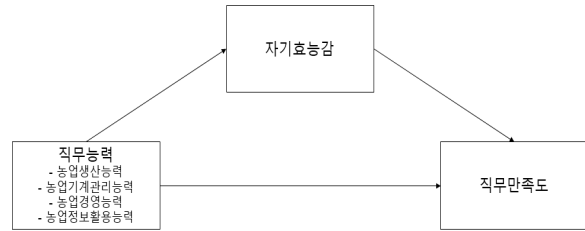
3.3. 분석방법

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램과 PROCESS Macro 4.2 버전을 사용하여 분석하였다. PROCESS Macro는 경로분석접근법을 기반으로 부트스트랩을 활용하여 간접효과의 유의성을 검증할 수 있는 프로그램이다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성과 직무능력, 직무만족도, 자기효능감이 어떠한지를 살펴보기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하여 빈도, 평균 및 표준편차를 산출하였다.

둘째, 직무능력의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하여 잠재요인을 추출하였다. 요인분석 방법으로는 주성분 분석법을 사용하였고, 직교회전 방식의 하나인 베리맥스 회전법을 적용하였다. 마지막으로 추출된 요인과 직무만족도, 자기효능감 척도의 내적 일관성을 확인하기 위해 신뢰도 계수를 활용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 자기효능감이 직무능력과 직무만족도 사이에서 구체



<그림 1> 연구모형

적으로 어떻게 매개되고 있는지를 분석하기 위해 바른과 케니가 제안한 위계적 회귀분석과 헤이스가 제안한 PROCESS Macro의 단순매개모형 방법인 Model 4로 매개효과를 분석하였으며, BootStrapping으로 유의성을 검증하였다. 선행연구 검토를 통해 설정한 본 연구의 모형은 <그림 1>과 같다.

4. 연구결과

4.1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 먼저, 성별은 남성이 88.3%, 여성은 11.7%로 나타났다. 조사대상자의 평균 연령은 30.21세(SD=5.153)로 만30세~만35세 미만이 29.7%로 가장 높았고 만25세~만30세 미만(29.3%), 만35세~만40세 미만(24.7%), 만20세~만25세 미만(16.3%) 순이었다. 최종학력은 농업계 대학 이상이 39.7%로 가장 높았고 비농업계 대학 이상 39.3%, 고등학교 이하 21.0%순으로 나타났다. 연 평균 소득은 10,228.33만원(SD=12,101.713)으로 3천만원 이하와 1억원 초과가 각 26.3%로 가장 높게 나타났으며, 3천만원 초과~5천만원 이하가 24.7%, 5천만원 초과~1억원 이하가 22.7%로 나타났다. 혼인여부는 미혼이 57.3%, 기혼이 42.7%이었다.

다음으로 청년농업인의 농업관련 특성을 살펴보면, 청년농업인의 승계여부는 승계농이 66.7%이었고, 비승계농은 33.3%로 나타났다. 농장 내 지위는 경영주자 70.7%로 가장 높게 나타났고 가족근로자 및 상용근로자가 29.3%이었고, 조직형태는 개인(개별농가)이 90.0%로 대다수를 차지하였다. 농업종사기간은 3년 이하가 40.0%로 가장 높게 나타났으며, 4년~6년(26.3%), 10년 이상(20.0%), 7~9년 이상(13.7%)의 순으로 나타났다.

(표 1) 조사대상자의 일반적 특성

(N=300)

	구분	N	%
성별	남성	265	88.3
	여성	35	11.7
연령 (M=30.21세, SD=5.153)	만 20~25세 미만	49	16.3
	만 25~30세 미만	88	29.3
	만 30~35세 미만	89	29.7
	만 35~40세 미만	74	24.7
최종학력	고등학교 이하	63	21.0
	농업계 대학 이상	119	39.7
	비농업계 대학 이상	118	39.3
연 평균 소득 (M=10,228.33만원, SD=12,101.713)	3천만원 이하	79	26.3
	3천만원 초과~5천만원 이하	74	24.7
	5천만원 초과~1억원 이하	68	22.7
	1억원 초과	79	26.3
혼인상태	미혼	172	57.3
	기혼	128	42.7
승계여부	승계농	200	66.7
	비승계농	100	33.3
지위	경영주	212	70.7
	가족근로자 및 상용근로자	88	29.3
조직형태	개인(개별농가)	270	90.0
	법인(농업법인, 조합법인 등)	30	10.0
농업종사기간 (M=5.52년, SD=4.054)	3년 이하	120	40.0
	4~6년 이하	79	26.3
	7~9년 이하	41	13.7
	10년 이상	60	20.0

4.2. 직무능력 요인분석

직무능력의 차원을 규명하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다. 요인분석이 적절한지 확인하기 위해 Bartlett의 구형검사와 Kaiser-Meyer-Olkin(이하, KMO)의 표본 적절성 검사를 진행하였다. Bartlett의 구형검사 결과, 상관관계 행렬 상의 모든 상관관계의 값들이 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=3808.511, p<.001$). 또한 KMO 통계량은 0.5 이상이어야 하고 0.7 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 보는데, 본 연구에서는 0.844로 나타나 요인분석이 적절한 것으로 나타났다.

최종적으로 17개의 직무능력 문항은 4개의 요인으로 나누어졌고, 모든 요인의 고유치는 1이상인 요인들만 추출되었다. 전체 분산의 72.931%를 설명하고 있으며, 각 요인 부하량은 0.5 이상으로 나타났다.

먼저, 요인1은 5개의 변인을 포함하고 전체 변량의 23.175%

를 설명하고 있으며, 4가지 요인 중에서 가장 많은 변량(23.175)을 차지하고 있어서 직무능력 요인 중에서 가장 주요한 요인으로 나타났다. 이들 변인은 농산물을 생산하는 능력과 관련되어 있어 ‘농업생산능력’으로 명명하였다.

요인2는 농업정보를 수집하고 활용하는 능력과 관련된 5개의 변인을 포함하고 있어 ‘농업정보활용능력’으로 명명하였고 전체 변량의 19.107%를 설명하고 있었다.

요인3은 전체 변량의 18.870%를 설명하고 영농성과를 분석하고 관리하는 능력과 관련된 변인 5개를 포함하고 있어 ‘농업경영능력’으로 명명하였다.

마지막으로 요인4는 2개의 변인을 포함하고 전체 변량의 11.779%를 설명하고 있다. 이들 변인은 농기계를 조작하고 관리하는 능력과 관련되어 있어 ‘농업기계관리능력’으로 명명하였다.

전체 직무능력 속성의 Cronbach's α 값은 0.916이었으며, 각 요인별 Cronbach's α 값은 0.853~0.958로 각 요인의 신뢰도 값으로 보았을 때 높은 내적일관성을 가지고 있다고 할 수 있다.

<표 2> 직무능력 요인분석

변수	요인 부하량	요인 고유치	분산 설명력	Cronbach's α	평균
요인 1. 농업생산능력		3.940	23.175	.926	3.71
병충해 관리	.872				3.65
적절한 시비(비료)사용	.863				3.68
품종 선택	.858				3.62
수확 후 관리	.819				3.79
적합한 수확시기 조절	.789				3.79
요인 2. 농업정보활용능력		3.248	19.107	.853	3.74
농업정보 수집	.794				3.65
교육내용 활용	.783				3.68
농업 정책정보 활용	.760				3.56
기상 정보 활용	.717				4.00
새로운 지식 습득 능력	.657				3.80
요인 3. 농업경영능력		3.208	18.870	.865	3.31
영농성과 분석	.812				3.36
영농상황 관리(기록)	.797				3.44
영농목표 수립	.742				3.49
홍보·마케팅	.691				2.84
영농문제 해결능력	.659				3.42
요인 4. 농업기계관리능력		2.002	11.779	.958	3.68
농업기계 조작	.917				3.71
농업기계 관리	.905				3.65

설명분산의 누적값=72.931%, KMO=0.844
Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=3808.511$ ($df=136$, $p<.001$)

4.3. 직무능력, 직무만족도, 자기효능감의 기술통계 및 상관관계

조사대상자의 직무능력과 직무만족도, 자기효능감에 대한 기술통계량을 분석하였고 산출된 결과는 <표 3>과 같다.

먼저, 주요 변수의 왜도와 첨도를 분석하여 데이터의 정규성을 검토하였다. 일변량 왜도의 절대값이 3.0보다 크거나 첨도의 절대값이 10보다 클 경우 해당 데이터의 정규성에 문제가 있다고 보는데(Kline 2005), 본 연구에서는 주요 변수의 왜도와 첨도의 절대값이 각각 3을 초과하거나 10을 초과하지 않는 것으로 나타나 정규성 가정이 충족되었다.

조사대상자의 직무능력에 대한 전체 평균은 5점 만점에 3.60 점(SD=.626)이며, 하위요인인 농업생산능력은 3.71 점(SD=.814), 농업기계관리능력은 3.68 점(SD=1.087), 농업경영능력은 3.31 점(SD=.756), 농업정보활용능력은 3.74 점(SD=.752)으로 나타났다. 청년농업인의 직무만족도는 5점 만점에 3.74 점(SD=.763)으로 나타났다. 마지막으로 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.95 점(SD=.581)으로 나타났다.

<표 3> 청년농업인 직무능력, 직무만족도, 자기효능감 기술통계분석 (N=300)

구분	M	SD
직무능력	3.60	.626
농업생산능력	3.71	.814
농업기계관리능력	3.68	1.087
농업경영능력	3.31	.756
농업정보활용능력	3.74	.752
직무만족도	3.74	.763
자기효능감	3.95	.581

다음으로, 본 연구의 주요 변수인 농업생산능력, 농업기계관리능력, 농업경영능력, 농업정보활용능력, 직무만족도, 자기효능감 간 상관관계를 확인하기 위하여 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다. 산출된 결과는 <표 4>와 같으며, 변수들 간의 상관관계수가 0.8이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 보는데(정수빈, 2019), 본 연구에서는 주요 변수의 전체적인 상관관계수가 $r=.244\sim.565$ 로 나타나 다중공선성이 의심되는 변수는 없는 것으로 나타났다.

4.4. 청년농업인의 직무능력, 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과

4.4.1. 직무능력과 직무만족도 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

청년농업인의 직무능력이 직무만족도에 미치는 영향관계에 있어 자기효능감의 매개여부를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

분석 결과 회귀모형은 1단계($F=116.063, p<.001$), 2단계($F=64.255, p<.001$), 3단계($F=48.925, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 28.0%($\text{adj}R^2=27.8\%$), 2단계에서 17.7%($\text{adj}R^2=17.5\%$), 3단계에서 24.8%($\text{adj}R^2=24.3\%$)로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 1.795로 2에 근접한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 확인되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성에 문제는 없는 것으로 나타났다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 1단계에서는 독립변수가 매개

변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 직무능력($\beta=.529, p<.001$)이 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉, 청년농업인의 직무능력이 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 직무능력($\beta=.421, p<.001$)이 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 자기효능감이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.313, p<.001$), 직무능력($\beta=.421 \rightarrow .256$)이 직무만족도에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 청년농업인의 직무능력이 직무만족도에 영향을 미치는데 있어 자기효능감이 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 한편, 3단계 모형에서 직무능력은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무능력이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

추가적으로 앞서 진행한 위계적 회귀분석 결과를 바탕으로 부트스트랩을 통한 간접효과를 검증하였으며, 결과는 <표 6>과 같다. 검증결과, 신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 직무능력과

<표 4> 주요 변수 간 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6
1. 농업생산능력	1					
2. 농업기계관리능력	.378***	1				
3. 농업경영능력	.477***	.427***	1			
4. 농업정보활용능력	.402***	.419***	.565***	1		
5. 직무만족도	.363***	.331***	.362***	.244***	1	
6. 자기효능감	.369***	.376***	.466***	.414***	.448***	1

*** $p<.001$

<표 5> 직무능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감의 직접효과

종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	F	R^2 ($\text{adj}R^2$)
자기효능감 (매개변수)	(상수)	2.184	0.166		13.129***	116.063***	.280 (.278)
	직무능력	0.491	0.046	.529	10.773***		
직무만족도	(상수)	1.896	0.234		8.118***	64.255***	.177 (.175)
	직무능력	0.513	0.064	.421	8.016***		
직무만족도	(상수)	0.999	0.281		3.553***	48.925***	.248 (.243)
	직무능력	0.311	0.072	.256	4.307***		
	자기효능감	0.411	0.078	.313	5.274***		

*** $p<.001$

<표 6> 직무능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감의 간접효과

경로	B	S.E.	LLCI	ULCI
직무능력 → 자기효능감 → 직무만족도	.2018	.0435	.1206	.2941

직무만족도 사이에서 자기효능감은 매개 역할을 하는 것으로 검증되었다.

4.4.2. 직무능력의 하위요인들과 직무만족도 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

세부적으로 직무능력의 하위요인들이 직무만족도에 미치는 영향관계에 있어 자기효능감의 매개여부를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였고, 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

분석 결과 회귀모형은 1단계($F=29.657, p<.001$), 2단계($F=18.621, p<.001$), 3단계($F=21.795, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 28.7% ($adjR^2=27.7\%$), 2단계에서 20.2% ($adjR^2=19.1\%$), 3단계에서 27.0% ($adjR^2=25.8\%$)로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 1.770으로 2에 근접한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성에 문제는 없는 것으로 나타났다.

회귀계수의 유의성을 검증한 결과, 1단계에서는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 농업생산능력($\beta=.128, p<.05$), 농업기계관리능력($\beta=.156, p<.01$), 농업경영능력($\beta=.250, p<.001$), 농업정보활용능력($\beta=.157, p<.05$)이 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉, 농업생산능력, 농업기

계관리능력, 농업경영능력, 농업정보활용능력이 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 농업생산능력($\beta=.211, p<.01$), 농업기계관리능력($\beta=.178, p<.01$), 농업경영능력($\beta=.203, p<.01$)이 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향의 유의성을 검증하였으며, 자기효능감이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.311, p<.001$), 농업생산능력($\beta=.211 \rightarrow .171$)과 농업기계관리능력($\beta=.178 \rightarrow .129$)이 직무만족도에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 농업생산능력과 농업기계관리능력이 직무만족도에 영향을 미치는데 있어 자기효능감이 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 한편, 3단계에서 농업생산능력과 농업기계관리능력은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 농업생산능력과 농업기계관리능력이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

추가적으로 앞서 진행한 위계적 회귀분석 결과를 바탕으로 부트스트랩을 통한 간접효과를 검증하였으며, 결과는 <표 8>과 같다. 농업생산능력, 농업기계관리능력, 농업경영능력, 농업정보활용능력 모두 신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 직무능력의 하위요인들과 직무만족도 사이에서 자기효능감은 매개 역할을

<표 7> 직무능력의 하위요인들과 직무만족도 사이에서 자기효능감의 직접효과

종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	F	R ² (adjR ²)
자기효능감 (매개변수)	(상수)	2.219	0.169		13.153***		
	농업생산능력	0.091	0.041	.128	2.204*	29.657***	.287 (.277)
	농업기계관리능력	0.083	0.030	.156	2.733**		
	농업경영능력	0.192	0.049	.250	3.882***		
	농업정보활용능력	0.121	0.048	.157	2.531*		
직무만족도	(상수)	1.987	0.234		8.476***		
	농업생산능력	0.197	0.057	.211	3.441**	18.621***	.202 (.191)
	농업기계관리능력	0.125	0.042	.178	2.950**		
	농업경영능력	0.205	0.069	.203	2.985**		
	농업정보활용능력	-0.031	0.067	-.030	-0.462		
직무만족도	(상수)	1.082	0.283		3.826***		
	농업생산능력	0.160	0.055	.171	2.894**	21.795***	.270 (.258)
	농업기계관리능력	0.091	0.041	.129	2.215*		
	농업경영능력	0.127	0.067	.126	1.880		
	농업정보활용능력	-0.080	0.064	-.079	-1.245		
자기효능감	0.408	0.077	.311	5.267***			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

〈표 8〉 직무능력의 하위요인들과 직무만족도 사이에서 자기효능감의 간접효과

경로	B	S.E.	LLCI	ULCI
농업생산능력 → 자기효능감 → 직무만족도	.0371	.0188	.0041	.0788
농업기계관리능력 → 자기효능감 → 직무만족도	.0339	.0123	.0120	.0602
농업경영능력 → 자기효능감 → 직무만족도	.0783	.0248	.0342	.1310
농업정보활용능력 → 자기효능감 → 직무만족도	.0494	.0218	.0106	.0967

하는 것으로 검증되었다.

즉, 농업생산능력과 농업기계관리능력은 직무만족도에 직접적으로도 유의한 영향을 미치므로, 농업생산능력, 농업기계관리능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로 검증되었다. 반면에 농업경영능력과 농업정보활용능력은 직무만족도에 직접적으로는 유의한 영향을 미치지 못하므로, 농업경영능력, 농업정보활용능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감은 완전매개 역할을 하는 것으로 검증되었다.

5. 결론

본 연구의 목적은 청년농업인의 직무능력과 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증함으로써 청년농업인의 자기효능감과 직무만족도를 높이고 농업에 필요한 직무능력을 향상할 수 있는 방안을 모색하고 농업인의 수요에 맞는 교육과정의 개발과 운영에 대한 시사점을 제공하는 것이다. 이를 위해서 2022년 6월 17일부터 28일까지 한국 4H의 청년농업인 연합회 회원 중 만 40세 미만의 청년농업인 300명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다.

청년농업인의 직무능력과 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 알아보기 위해 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 청년농업인의 직무능력이 직무만족도에 미치는 영향 관계에 있어 자기효능감의 매개여부를 검증한 결과, 직무능력이 자기효능감과 직무만족도에 각각 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무능력이 자기효능감과 직무만족도에 유의한 영향을 미친다고 한 선행연구들(김지수, & 최혜진, 2015; 서애경, 박정혜, 서운, & 김선화, 2016; 김도형 등, 2021; Chang, Yeh, Lai, & Yang, 2021)과 같은 결과를 보였다. 또한, Larissa, & Catherine(2017), 함승인, & 정소연(2021) 등의 선행연구와 같이 자기효능감이 직무만족도에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 청년농업인의 직무능력이 직무만족도에 영향을 미치는데 있어 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로

검증되었다. 이는 자기효능감이 디지털 정보활용능력과 삶의 만족도 관계에서 매개역할을 한다고 한 최형임, & 송인욱(2020)의 연구와 유사한 연구결과이다. 직무능력이 높을수록 직무만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 자기효능감에도 긍정적인 영향을 미쳐 최종적으로 직무만족도까지 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

둘째, 세부적으로 직무능력의 하위요인들이 직무만족도에 미치는 영향관계에 있어 자기효능감의 매개여부를 검증한 결과, 1단계에서는 직무능력의 하위요인 모두 유의하게 나타나 농업생산능력, 농업기계관리능력, 농업경영능력, 농업정보활용능력이 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서도 직무능력의 4개 요인 모두 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 3단계에서는 자기효능감이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고 농업생산능력과 농업기계관리능력이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 추가적으로 앞서 진행한 위계적 회귀분석 결과를 바탕으로 부트스트랩을 통한 간접효과를 검증한 결과 농업생산능력, 농업기계관리능력, 농업경영능력, 농업정보활용능력 모두 신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 직무능력의 하위요인들과 직무만족도 사이에서 자기효능감은 매개 역할을 하는 것으로 검증되었다. 즉, 농업생산능력, 농업기계관리능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감은 부분매개 역할을 하고 농업경영능력과 농업정보활용능력은 직무만족도에 직접적으로는 유의한 영향을 미치지 못하므로 농업경영능력, 농업정보활용능력과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 완전매개 역할을 하는 것으로 검증되었다.

이러한 결과를 바탕으로 지속가능한 농업 및 농촌 활력화를 위한 청년농업인의 직무능력 및 직무만족도를 높일 수 있는 제고 방안과 농업교육 개발·개선 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 청년농업인의 직무능력은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있었고 직무능력의 요인 중 농업생산능력과 농업기계관리능력은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 4가지 직무능력 요인 중 농업 생산과 직접적으로 연관된 농업생산능력과 농업기계관리능력을 강화시키는 것이

직무만족도 제고에 있어 가장 중요하다 할 수 있다. 또한, 직무만족도는 소득에 긍정적인 영향을 받는 요인이며(박용규, 최정신, 최윤지, & 손주리, 2023), ‘2020년 농업농촌교육훈련 성과조사’ 결과를 보면, 농업교육을 통한 소득 기여도는 72.3%인 것으로 나타났다(김영남, 김웅기, 이혜림, 방문혁, & 우승연, 2020). 따라서, 농업교육은 청년농업인의 직무능력을 높임과 동시에 직무만족도를 높일 수 있는 주요한 수단 중 하나이므로 농업생산 및 농업기계 관련 현장실습 교육 등의 농업교육 확대가 필요하다. 그러나 현재, 한국농수산대학교를 제외하고 국내 농업계 대학 중 현장실습이 강화된 영농창업특별과정이 운영되고 있는 대학 교육기관은 2024년 기준 강원대, 연암대, 충남대, 전북대, 전남대, 경북대 이상 6개교에 불과하며, 그 수가 매우 부족하다. 더불어 최근 농업 지원 및 정책은 스마트농업과 같은 기계화 및 현대화로 인해 농업기계를 조작하고 관리하는 능력인 농업기계관리능력의 중요성이 강조되고 있으며, 농업 특성상 날씨에 따른 변수가 많기 때문에 농업생산기술과 능력은 이론보다는 실습과 현장 경험을 통해 터득해야 한다. 다양한 청년들이 농업을 직접 체험해보고 경험해볼 수 있도록 민간이 주도하는 농업 전문 교육기관을 확대하여 농업교육의 접근성을 높이는 것이 필요하며, 청년농업인의 지식 및 능력 수준을 고려한 수준별 교육 세분화가 이루어져야 한다. 이와 더불어 교육을 담당하는 강사의 전문성도 강화가 되어야 한다. 즉, 농업 멘토·멘티 매칭 지원 등을 통한 농업생산 관련 실질적 기술 및 노하우 습득과 창농 이후 지속적인 성장과 안정적 정착을 위한 기술·경영·융복합 등 다양한 분야의 현장실습 연계 교육과 컨설팅, 모니터링 등의 사후관리 지원이 필요하다.

둘째, 자기효능감은 직무능력 4개 요인 모두에 긍정적인 영향을 받고, 직무만족도에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 농업 활동에 필요한 직무능력이 높으면 자신에 대한 확신과 자신감인 자기효능감이 높아지고 직무만족도도 역시 높아진다는 것을 의미한다. 즉, 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비하여 자신의 능력에 대한 믿음과 자신감이 높기 때문에 직업활동 과정에서 자신이 선택한 목표에 따라 자신있게 활동하므로(박영, 2020) 직무만족도의 향상을 위해 자기효능감을 높일 수 있는 실천적 지원이 필요한데 청년농업인의 자기효능감은 직무능력의 4개 요인 중 농업경영능력과 농업정보활용능력이 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타나 농업경영과 농업정보활용에 대한 지원이 필수라 할 수 있다. 이를 위해 농업경영에 필요한 관련 정보 제공과 농업 소득 다각화를 위한 농촌융복합 창업 지원, 판로 및 홍보 등 농업경영 상황에 맞는 컨설팅

및 모니터링 지원 등 맞춤형 지원의 확대가 필요하다. 또한, 청년농업인의 자기효능감을 높이기 위해 직업으로서 농업에 대한 자부심을 가질 수 있도록 경제적 지원 이외에 정서적 및 심리적 지원이 필요하다. 자기효능감은 성공 경험, 대리 경험, 언어적 설득, 신체적·정서적 상태에 영향을 받는 요인이기 때문에(Bandura, 1977) 직무에 대한 지속적인 훈련과 교육을 통하여 숙련 경험을 쌓을 수 있도록 지원할 필요가 있다. 마지막으로 영농성과가 미미할 경우 실질적인 조언과 상담 등을 통하여 심리적 어려움에 대응하고 농업활동에 대한 동기부여를 하는 등 자기효능감을 높일 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 운영과 더불어 새로 농업에 진입을 하려고 하는 청년농업인이나 관심 있어하는 청년들을 대상으로 농업·농촌 이해와 긍정적 인식을 높일 수 있는 교육이 확대되어야 할 필요가 있다.

본 연구는 간호사나 교사 등 타분야의 직업위주로 직무능력과 자기효능감 관련 연구가 되어 온 것과 다르게 청년농업인의 직무능력과 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 분석하여 변수 간의 영향관계를 밝혔다. 이 점에서 다른 연구와의 차별성을 갖는다. 또한, 청년층을 위한 농산업분야 교육 지원 등 미래 농업을 이끌어갈 양질의 농업인을 육성하기 위한 전략에 대한 기초자료를 제공하였다. 이는 신규 청년농업인의 창업 기반과 농업·농촌 진입 및 정착의 여건을 지원하고 지속적인 전문 교육과 지원을 통해 농업에서 필요한 직무능력 강화와 자기효능감을 높여 궁극적으로 농업에 대한 만족도가 높아질 것으로 기대할 수 있다. 이러한 점에도 불구하고 본 연구가 갖는 한계를 극복하기 위한 후속 연구를 제안하고자 한다.

첫째, 청년농업인의 직무능력과 직무만족도 제고 방안을 모색하기 위해 조사 대상을 한국 4H 청년농업인 연합회 회원 중 만 40세 미만의 청년농업인 300명으로 제한하였기 때문에 대표성의 한계가 존재한다. 따라서 향후 연구에서는 한계점을 보완하여 전체 청년농업인을 대표할 수 있는 표본추출이 필요할 것이다.

둘째, 직무능력, 직무만족도, 자기효능감은 여러 일반적 특성에 따라 조절되거나 영향을 받을 수 있는 변수이나 본 연구에서는 일반적 특성에 따른 분석 결과를 제시하지 못하였다. 향후 연구에서는 다양한 인구학적인 특성과 영농현황 등 청년농업인의 특성에 따른 차이를 규명하는 것이 필요할 것이다.

마지막으로, 농업은 타산업에 비해 직업의 관점에서 바라본 실증적인 연구가 매우 부족하기 때문에 본 연구 결과를 일반화하기에 한계가 존재한다. 따라서, 농업을 직업의 관점에서 미래의 농업·농촌을 이끌어갈 선도 농업인으로 육성을 위한 지속적인 실증연구가 필요하며, 청년농업인을 위한 실제 상황에서 필

요한 기술과 지식, 경영능력을 습득할 수 있도록 기술·경영·융복합 등의 다양한 분야의 교육 콘텐츠 개발과 현장실습 연계 강화 및 접근성 확대, 수준별 교육 세분화, 강사 전문성 증대 등의 지원제도와 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다.

참고 문헌

1. 강찬석. (2023). 4Es를 적용한 귀농·귀촌 교육 및 귀농·귀촌 스트레스가 귀농·귀촌 교육 유용성에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *경희대학교 경영대학원 석사학위논문*.
2. 김도형, 김민정, 이해영, 김현석, 김영미, & 이상신. (2021). 전공의 의료커뮤니케이션 능력과 진료수행 자기효능감, 공감능력과의 상관관계. *정신신체의학*, 29(1), 49-57. doi: 10.22722/KJPM.2021.29.1.49
3. 김미영, & 이해경. (2019). 대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력이 직무만족도에 미치는 영향요인. *한국응용과학기술학회지*, 36(3), 726-736. doi:10.1295/jkocs.2019.36.3726
4. 김사균, & 양석준. (2015). 강소농교육 참여 농업인의 직무성과와 학습지향성, 자기효능감, 학습전이의 구조적 관계. *농촌지도와 개발* 22(4), 455-464. doi:10.12653/jecd.2015.22.4.0455
5. 김상욱, & 유홍준. (2002). 직무만족과 이직의사의 형태학적 결정요인: 전국패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. *한국사회학*, 36(1), 51-81.
6. 김선희. (2021). 대구·경북지역 언어재활사의 공감능력과 직무만족도 간의 관련성에 대한 융합 연구. *한국융합학회논문지*, 12(6), 57-63. doi:10.15207/JKCS.2021.12.6.057
7. 김수린, 유찬희, & 박혜진. (2023). 2023년 농업·농촌에 대한 국민의식 조사. 나주: 한국농촌경제연구원.
8. 김영남, 김용기, 이해림, 방문혁, & 우승연. (2021). 2020년 농업농촌교육훈련 성과조사 결과 보고서. 세종: 농림수산식품교육문화정보원.
9. 김지수, & 최혜진. (2015). 예비유아교사의 감사성향과 대인관계유능성, 자기조절학습능력이 교사효능감에 미치는 영향. *교육혁신연구*, 25(3), 247-267.
10. 김희정, 백영애, & 임유경. (2017). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 공감 간의 관계. *육아지원연구*, 12(1), 53-72. doi:10.16978/eccc.2017.12.01.003

11. 남연희, & 채인석. (2009). 취업한 정신장애인의 직업유지에 관한 연구: 직무만족, 자기효능감, 취업의지, 직업적응능력, 직업환경만족도를 중심으로. *직업재활연구*, 19(1), 187-201.
12. 농림축산식품부. (2022). 제1차(23~27) 후계·청년농육성 기본계획. 세종: 농림축산식품부.
13. 박대식, & 김정인. (2018). 귀농·귀촌인의 직업 만족도 영향 요인 분석. *농업교육과 인적자원개발* 50(3), 41-60. doi:10.23840/agehrd.2018.50.3.41
14. 박영, & 이채식. (2020). 근로장애인의 일자리만족 결정요인에 관한 연구: 장애수용의 매개효과를 중심으로. *한국케어매니지먼트연구*, (36), 37-64. doi:10.22589/kaocm.2020.36.37
15. 박영. (2020). 근로장애인의 직무능력, 직무몰입, 직무성과가 삶의 만족도에 미치는 영향: 자기효능감 및 장애수용 매개효과를 중심으로. *공주대학교 박사학위논문*.
16. 박용규, 최정신, 최윤지, & 손주리. (2023). 청년농업인의 진로의사결정 특성과 직업선택동기가 직무만족도에 미치는 영향 요인 연구. *한국지역사회생활과학회지* 34(1), 129-144. doi:10.7856/kjcls.2023.34.1.129
17. 박유신. (2024. 3. 14). [Issue+] '농업교육'에도 변화가 필요하다. *현황과 과제*. 농수축산신문. <https://www.afnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=266959>
18. 박중석. (2021). 장애인 임금근로자의 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향: 자기효능감과 직업능력의 이중매개효과를 중심으로. *서울시립대학교 대학원 박사학위논문*.
19. 박혜진. (2007). 농업인의 직업만족도에 미치는 요인에 대한 분석: 2001년-2005년 농업인 의식구조 변화에 관한 여론조사 중심으로. *서울시립대학교 경영대학원 석사학위논문*.
20. 반현우. (2019). 초등 방과후학교 강사의 직무스트레스와 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향. *부경대학교 교육대학원 석사학위논문*.
21. 배미주. (2018). 농업인의 교육훈련프로그램 참여동기, 교육만족, 직무만족, 현업적용 간의 관계. *대진대학교 대학원 박사학위논문*.
22. 배진희. (2019). 자유학기제 참여 중학생의 박물관 직업 체험활동 만족도에 대한 연구: 사회적지지, 진로의사결정, 진로성숙도를 중심으로. *경북대학교 대학원 박사학위논문*.
23. 서영복, & 박찬권. (2018). 제조 기업의 직무교육서비스 품질이 직무능력과 직무만족도에 미치는 영향: 대구경북지역 업체를 중심으로. *고객만족경영연구*, 20(3), 69-95.

- doi:10.34183/KCSMA.20.3.4
24. 석다솜, 이상래, & 김윤희 (2022). 청년농업인 지원정책의 개선방안. *한국산학기술학회논문지*, 23(5), 515-521. doi:10.5762/KAIS.2022.23.5.515
 25. 성미혜, & 엄옥봉. (2009). 임상간호사의 비판적 사고성향, 간호수행능력 및 직무만족도. *간호행정학회지*, 15(1), 26-36.
 26. 신혜경. (2017). 커피관련 민간자격증에 관련된 직업기초능력이 직무수행 만족도와 활용 의도에 미치는 영향에 관한 연구-커피관련 산업체 종사자 대상. *디지털융복합연구*, 15(11), 9-21. doi:10.14400/JDC.2017.15.11.9
 27. 안다섬, 장동현, & 문수희. (2022). 청년농업인의 스트레스가 영농만족과 이농의향에 미치는 영향. *농촌계획*, 28(2), 1-9. doi:10.7851/ksrp.2022.28.2.001
 28. 안주영, & 엄지범. (2023). 농업법인을 통한 청년농업인의 취농의향 영향요인. *농촌지도와 개발*, 30(2), 53-67. doi:10.12653/jesd.2023.30.3.0053
 29. 엄지범, & 박명은. (2022). 스마트팜 예비 청년창업농의 창업의지 영향요인 분석: 기업가정신과 창업기회인식의 매개효과. *농촌지도와 개발*, 29(4), 251-264. doi:10.12653/jecd.2022.29.4.0251
 30. 오성은, 김서희, 김아란, 최지원, & 신성만. (2021). 근로장애인의 다차원적 자아존중감이 직무만족에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과-Korman의 일치성 이론을 중심으로. *장애와 고용*, 31(1), 293-322. doi:10.15707/di.sem.2021.31.1.012
 31. 오수진, & 장영숙. (2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도 및 직무능력의 관계. *미래유아교육학회지*, 18(3), 1-24.
 32. 유병민, & 박혜진. (2015). 농업계 고등학교 학생의 자기효능감, 사회적 지원, 지각된 유용성이 진로결정에 미치는 영향. *농촌지도와 개발*, 22(4), 445-454. doi:10.12653/jecd.2015.22.4.0445
 33. 이선우, 박소리, & 이지민. (2019). 중도지체장애인 근로자의 장애수용과 직무만족도와와의 관계: 자기효능감을 통한 개인-직무 적합성의 조절된 매개효과 검증. *한국장애인복지학*, 46(46), 29-58. doi:10.22779/kadw.2019.4.6.46.29
 34. 이소영, 이민수, & 김진진. (2022). 청년농업인의 영농정책 특성 분석. *농촌지도와 개발*, 29(2), 99-110. doi:10.12653/jecd.2022.29.2.0099
 35. 이연담. (2018). 교정공무원의 상담능력이 자기효능감에 미치는 영향. *교정연구*, 28(3), 29-50. doi:10.14819/krscs.2018.28.3.2.29
 36. 이지선. (2010). 자기효능감이 대학생의 대학생활 적응에 미치는 영향. *성균관대학교 교육대학원 석사학위논문*.
 37. 이지수, & 한지수. (2020). 유아교사의 공감능력과 직무만족도의 관계에서 의사소통 능력의 매개효과. *유아교육학논집*, 24(6), 175-194. doi:10.32349/ECERR.2020.12.24.6.175
 38. 이채식, & 박은식. (2006). 농촌청소년의 직업능력분석. *한국농촌지도학회지*, 13(2), 251-264.
 39. 이형하, 박인아, 방희명, & 김진희. (2023). 임금근로 지체장애인의 직무능력이 삶의 만족에 미치는 영향: 조직적응능력과 직무만족도의 다중매개효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 23(2), 461-474. doi:10.5392/JKCA.2023.23.02.461
 40. 임옥진. (2016). 직장인의 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계. *직업능력개발연구*, 19(1), 75-106.
 41. 임재호, 김유정, 배진형, & 장선주. (2020). 대학생들의 자기효능감이 도시농업 참여수준에 미치는 영향-인식조사 및 촉진방안 연구-. *지역사회연구*, 28(4), 1-22. doi:10.31324/JRS.2020.12.28.4.1
 42. 임진형, & 고지애. (2021). 보육교사의 교수효능감과 직무만족도의 관계에서 행복감의 매개 효과. *한국산학기술학회논문지*, 22(12), 360-367. doi:10.5762/KAIS.2021.22.12.360
 43. 임희선. (2022). 임금근로 장애인의 직업능력이 일상생활만족에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과와 장애수용의 조절효과를 중심으로. *한세대학교 대학원 박사학위논문*.
 44. 장수빈. (2019). 임금 근로 장애인의 대인관계능력과 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 장애수용의 매개 역할. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
 45. 제20대 대통령직인수위원회. (2022). *윤석열정부 110대 국정과제*
 46. 조미희, & 윤동열. (2016). 농업인 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 자본의 조절효과를 중심으로. *생산성논집*, 30(1), 133-162.
 47. 조은숙. (2013). 직업유형별 인턴십이 고등학생의 직무만족도와 직업선택의사결정에 미치는 영향: 전문직, 사무직, 서비스직을 중심으로. *강원대학교 대학원 박사학위논문*.
 48. 최영신. (2022). 임금근로 장애인의 사회경제적 지위가 직무만족도에 미치는 영향: 직업능력과 자기효능감의 순차적 매개효과. *한국장애인복지학*, (56), 235-261.

49. 최형임, & 송인욱. (2020). 노인의 디지털 정보활용능력과 삶의 만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석. *한국산학기술학회 논문지*, 21(6), 246-255. doi:10.5762/KAIS.2020.21.6.246
50. 통계청. (1970). *농림어업총조사*.
51. 통계청. (1990). *농림어업총조사*.
52. 통계청. (2024a). *농림어업조사*.
53. 통계청. (2024b). *인구동향조사*.
54. 함승인, & 정소연. (2021). 장애인 임금근로자의 디지털 리터러시와 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 직무적합성의 매개효과. *장애와 고용*, 31(2), 93-117.
55. 허제은, 서애경, 박정해, 서윤, & 김선화. (2016). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 업무수행능력이 직무만족도에 미치는 영향. Paper presented at the 2016 한국간호과학회 추계학술대회, 한국간호과학회, 서울.
56. Alshammari, M. H., & Alenezi, A. (2023). Nursing workforce competencies and job satisfaction: The role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience. *BMC Nurs*, 22, 308. doi:10.1186/s12912-023-01474-8
57. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191
58. Chang, Y. C., Yeh, T. F., Lai, I. J., & Yang, C. C. (2021). Job competency and intention to stay among Nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *IJERPH*, 18(12), 6436. doi:10.3390/ijerph18126436
59. DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sanfransisco, LA: SAGE Publications, Inc.
60. Jung, J., & Shin, J. C. (2014). Administrative staff members' job competency and their job satisfaction in a Korean research university. *Studies in Higher Education*, 40(5), 881-901. doi:10.1080/03075079.2013.865161
61. Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating factors in nursing competency: A structural model analysis for nurses' communication, self-leadership, self-efficacy, and nursing performance. *IJERPH*, 17(18), 6850. doi:10.3390/ijerph17186850
62. Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
63. Larissa, M. T., & Catherine, E. B. (2017). Teaching and teacher education second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398. doi:10.1016/j.tate.2017.07.006
64. Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicator Research* 121(3), 805-813. doi:10.1007/s11205-014-0659-x
65. Schunk, D. H. (1981). Modeling and attributional effects on children's achievement: A self-efficacy analysis. *Journal of Educational Psychology*, 73(1), 93-105. doi:10.1037/0022-0663.73.1.93
66. Shahri, A. B., Ismail, Z., & Mohanna, S. (2016). The Impact of the security competency on "self-efficacy in information security" for effective health information security in Iran. *Journal of Medical Systems*, 40(11), 241. doi:10.1007/s10916-016-0591-5
67. Tsai, C. W., Tsai, S. H., Chen, Y. Y., & Lee, W. L. (2014). A study of nursing competency, career self-efficacy and professional commitment among nurses in Taiwan. *Contemporary Nurse*, 49(1), 96-102. doi:10.1080/10376178.2014.11081959
68. Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *IJNSS*, 5(4), 383-389. doi:10.1016/ijjnss.2018.08.001

Received 10 May 2024; Revised 04 June 2024; Accepted 10 June 2024



Mr. Yong Kyu Park is a Researcher of National Institute of Agricultural Sciences, RDA, South Korea. His research interests focus on young farmer and job decision-making.

Address: (55365) National Institute of Agricultural Sciences, 166, Nongsaengmyeong-ro, Iseo-myeon, Wanju-gun, Jeollabuk-do, South Korea

E-mail: park093@korea.kr
phone: 82-63-238-2658



Dr. Jung Shin Choi is a Junior Researcher of Rural Environment & Resources Division, National Institute of Agricultural Sciences, RDA, South Korea. Her research interests focus on young farmers and rural families.

Address: (55365) National Institute of Agricultural Sciences, 166, Nongsaengmyeong-ro, Iseo-myeon, Wanju-gun, Jeollabuk-do, South Korea

E-mail: spirit9515@korea.kr
phone: 82-63-238-2647



Ms. Yoon Ji Choi is a Senior Researcher of Rural Environment & Resources Division, National Institute of Agricultural Sciences, RDA, South Korea. Her research interests focus on returning to rural areas, rural women, responding to rural aging, and quality of life.

Address: (55365) National Institute of Agricultural Sciences, 166, Nongsaengmyeong-ro, Iseo-myeon, Wanju-gun, Jeollabuk-do, South Korea

E-mail: veritas96@korea.kr
phone: 82-63-238-2645