

청년층 근로자의 근로환경과 직무태도

박라인 한국직업능력개발원 연구원
황승록 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- 우리나라는 청년층의 고용문제가 중대한 문제로 인식되고 있음.
 - 전체 고용률 대비 청년 고용률 비율은 2000년 이후 지속적으로 하락하였고, 청년층은 비경활화의 문제, 비정규직의 증가, 높은 이직률 등으로 청년층 고용문제가 매우 심각한 상황임(권태희 외, 2011; 남재량 외, 2011).
 - 최근 통계청의 10월 고용동향에 따르면 청년실업률은 2년 5개월 만에 최저인 7.5%를 기록한 것으로 나타났으나 구직단념자 등 실업통계로 잡히지 않는 주변노동력을 감안한다면 청년실업문제는 통계 이상으로 심각함(김유빈, 2015)을 고려해야함.
 - 청년층 고용문제 해결을 위해서는 청년의무고용제도, 청년 창업지원 등 다양한 노동시장 참여 촉진 정책이 필요함.
- 청년층의 노동시장 참여 촉진 정책과 함께, 생산성 향상을 위한 정책 개발을 위해 기업에 근무하고 있는 청년층과 중고령층 근로자의 근로환경, 직무태도 등 다양한 측면에서의 실태 파악과 연구가 필요함.
- 본고에서는 인적자원기업패널 5차(2013)년도 자료를 이용하여 청년층 근로자의 근로환경을 살펴보고 근로환경에 따른 직무태도를 분석하고자 함.
 - 청년층의 근무환경을 성별, 학력별, 혼인경험 여부, 산업별, 규모별로 분석하여 중장년층의 근로환경과 비교함.
 - 청년층의 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입을 중장년층과 비교·분석하여 연령집단에

따른 직무태도 특성을 파악함.

- 청년층의 근로환경이 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입 등의 직무태도에 미치는 영향을 중장년층과 비교·분석하여 청년층 근로자의 직무태도 결정요인을 규명하고자 함.

II. 분석자료

- 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 5차(2013)년도 근로자 자료를 활용함.
 - 인적자본기업패널 5차(2013)년도 근로자 조사는 482개 기업 중 422개 기업에서 진행되었으며 기업규모와 산업별 분포는 다음과 같음.

표 1. 인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사기업 수

(단위: 개)

구분		299인 이하	300~999인	1,000인 이상	합계
산업	제조업	180(163)	126(113)	51(44)	357(320)
	금융업	8(6)	7(7)	17(11)	32(24)
	비금융	50(43)	26(21)	17(14)	93(78)
합계		238(212)	159(141)	85(69)	482(422)

주: 괄호는 근로자 조사가 병행된 조사 기업 수임.

- 본고는 인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사에서의 근로자 10,042명 중 성별, 혼인경험 여부, 학력, 근로시간, 근속년수를 확인할 수 있는 9,975명을 선별하고, 이중 청년층 근로자(29세 이하)와 중장년층 근로자(40세 이상)를 주요 분석대상으로 함.
 - 청년층 근로자 1,938명(19.4%), 중장년층 근로자 3,799명(38.1%)이 최종 분석대상으로 선정되었으며 명확한 비교를 위해 중간 집단인 30대 근로자는 제외함.
 - 분석대상의 사례수와 비율은 다음과 같음.

표 2. 분석대상의 특성

구분		청년		중장년층		전체 사례수
		사례수	비율(%)	사례수	비율(%)	
전체		1,938	19.4	3,799	38.1	9,975
성별	남자	1,094	13.8	3,349	42.2	7,936
	여자	844	41.4	450	22.1	2,039
최종학력	고졸이하	376	13.0	1,658	57.5	2,883
	전문대졸	390	22.9	485	28.4	1,706
	4년제졸	1,108	23.4	1,379	29.2	4,726
	대학원졸 이상	63	9.6	274	41.9	654
혼인경험	미혼	1,694	50.8	188	5.6	3,336
	기혼	241	3.6	3,600	54.4	6,616
산업	제조업	1,495	18.7	3,211	40.2	7,982
	금융업	107	20.1	154	28.9	532
	비금융	336	23.0	434	29.7	1,461
기업규모	299인 이하	832	19.9	1,583	37.8	4,189
	300~999인	734	20.5	1,368	38.2	3,584
	1,000인 이상	372	16.9	848	38.5	2,202

○ 본고의 분석에 활용된 항목들은 다음과 같음.

표 3. 활용항목

구분	활용항목
근로환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 월 평균 근로소득 ■ 주 평균 근로시간 ■ 현 직장 근속년수
직무태도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무만족(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> -현재 하고 있는 일에 만족함 -현재 받고 있는 임금이 만족함 -현재직장의 인간관계에 만족함 ■ 직무스트레스(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> -발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함 -업무로 인한 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아짐 -현재 직무에 대한 긴장감이 많아짐 ■ 조직몰입수준(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> -다른 회사의 조건이 좋아도 이직 안함(역코딩) -회사의 문제를 내 문제처럼 느낌 -이 회사를 떠나면 많은 것을 잃을 것임 -이 회사는 충성할만한 가치가 있음
근로환경-직무태도 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종속변수 <ul style="list-style-type: none"> -직무만족 평균 -직무스트레스 평균 -조직몰입 수준 평균 ■ 독립변수 <ul style="list-style-type: none"> -월 평균 근로소득 -주 평균 근로시간 -현 직장 근속년수 ■ 통제변수 <ul style="list-style-type: none"> -성별, 최종학력, 산업, 기업규모

Ⅲ. 청년층 근로자와 중장년층 근로자의 근무환경, 직무태도 분석

1. 근무환경 비교

○ 5차(2013)년도 청년층 근로자의 월 평균 근로소득은 233만 8천 원, 중장년층 근로자의 월 평균 근로소득은 439만 4천 원으로 중장년층 대비 청년층의 근로소득 비율은 53.2%였음.

패널 브리프

- 그룹별로는 여성 근로자의 근로소득 수준이 남성에 비해 낮았고, 기업규모가 작을수록, 학력수준이 낮을수록 근로소득의 수준이 낮아지는 것으로 나타남.
 - 여성의 근로소득은(청년층과 중장년층 관계없이) 남성에 비해 낮았으나 남녀 간의 근로소득 격차는 중장년층(217만 1천 원)이 청년층(15만 9천 원)에 비해 크게 나타나 중장년층 여성이 노동시장에서 매우 취약한 위치에 있는 것으로 드러남.
 - 중장년층은 학력별, 기업규모별 근로소득 격차 또한 청년층보다 크게 나타났으며, 중장년층 대비 청년층 소득 비율은 학력수준이 올라갈수록, 기업규모가 커질수록 감소하는 것으로 나타남.
 - 이는 개인 근로자의 학력수준이 올라가고 소속기업의 규모가 커질수록 청년층의 근로소득 수준은 중장년층과 비교하여 낮다는 것을 의미

표 4. 청년층과 중장년층 월 평균 근로소득 비교

(단위: 만 원, %)

구분		청년층 근로자	중장년층 근로자	중장년 대비 청년층 소득비율
전체		233.8	439.4	53.2
성별	남자	240.6	465.9	51.6
	여자	224.7	248.8	90.3
최종학력	고졸이하	211.1	367.7	57.4
	전문대졸	213.4	414.7	51.5
	4년제졸	246.0	519.4	47.4
	대학원졸	270.9	549.5	49.3
혼인경험	미혼	229.0	366.9	62.4
	기혼	267.9	443.3	60.4
산업	제조업	231.6	417.6	55.5
	금융업	312.8	773.1	40.5
	비금융서비스업	218.5	492.4	44.4
기업규모	299인 이하	207.7	362.5	57.3
	300~999인	238.8	450.6	53.0
	1,000인 이상	282.0	569.5	49.5

- 5차(2013)년도 청년층 근로자의 주 평균 근로시간은 47.3시간으로 중장년층 근로자의

49.1시간보다 짧았음.

- 그룹별로는 미혼 근로자와 비금융서비스업 근로자의 주 평균 근로시간이 짧았으며 여성 근로자의 경우 청년층에서는 남성에 비해 근로시간이 짧았으나 중장년층에서는 길었음.
 - 청년층 남성 근로자의 주 평균 근로시간은 48.5시간, 여성은 45.8시간으로 여성의 주 평균 근로시간이 남성에 비해 짧았으나 중장년층의 경우는 남성이 49.1시간, 여성이 49.7시간으로 남성에 비해 여성이 더 길게 나타났음.
 - 여성 중장년층 근로자의 경우 월 평균 근로소득이 남성 근로자 소득의 절반 수준을 약간 상회하는데 그쳤으나 주 평균 근로시간은 오히려 더 긴 것으로 나타남, 이는 여성 중장년층 근로자가 매우 열악한 상황에 처해 있음을 의미
 - 혼인 여부에 따라 청년층 근로자의 주 평균 근로시간을 살펴보면 미혼 청년층 근로자의 근로시간이 47.2시간인데 비해 기혼 청년층 근로자의 근로시간은 1.1시간 더 긴 48.3시간으로 청년층 기혼 근로자의 일-가정 양립을 위한 환경 조성을 위한 노력이 필요한 것으로 나타남.

표 5. 청년층과 중장년층 주 평균 근로시간 비교

(단위: 시간, %)

구분		청년층 근로자	중장년층 근로자	중장년 대비 청년층 근로시간 비율
전체		47.3	49.1	96.3
성별	남자	48.5	49.1	98.8
	여자	45.8	49.7	92.2
최종학력	고졸이하	48.9	51.2	95.6
	전문대졸	47.4	48.3	98.1
	4년제졸	46.7	47.4	98.6
혼인경험	대학원졸	48.3	47.3	102.1
	미혼	47.2	48.4	97.4
산업	기혼	48.3	49.2	98.3
	제조업	47.7	49.5	96.5
	금융업	47.5	48.3	98.2
기업규모	비금융서비스업	45.4	47.0	96.6
	299인 이하	46.6	49.4	94.3
	300~999인	48.2	49.4	97.5
	1,000인 이상	47.2	48.2	97.8

패널 브리프

- 5차(2013)년도 청년층 근로자의 평균 근속년수는 2.49년으로 중장년층 근로자의 평균 근속년수 16.10년 대비 15.4% 수준을 기록했음.
- 성별로 청년층 근로자의 근속년수를 비교하면 남성은 2.11년, 여성은 2.97년으로 병역 등으로 인해 남성의 입직 시점이 여성에 비해 늦어지는 것으로 추정됨.
- 반면, 중장년층의 경우 남성이 16.81년, 여성이 10.84년으로 여성의 근속년수가 남성에 비해 매우 낮은 것으로 나타남.
- 이러한 현상은 여성의 경력단절로 인해 M자 커브 현상이 나타났기 때문으로 추정되며 근로소득이 낮은 것 또한 이 때문으로 추정됨.

표 6. 청년층과 중장년층 평균 근속년수 비교

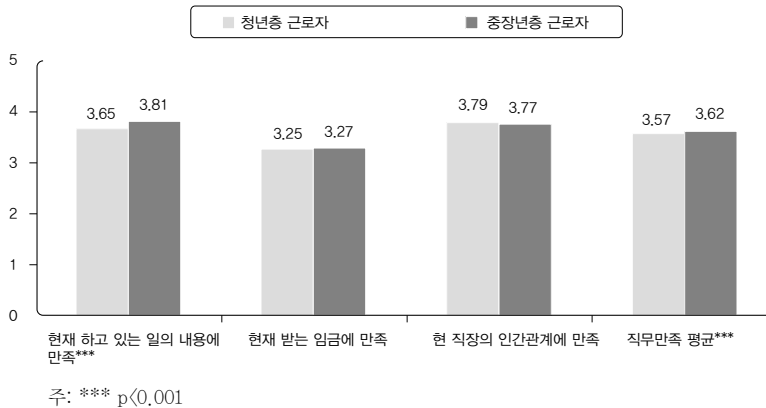
(단위: 년, %)

구분		청년층 근로자	중장년층 근로자	중장년 대비 청년층 근속년수 비율
전체		2.49	16.10	15.4
성별	남자	2.11	16.81	12.6
	여자	2.97	10.84	27.4
최종학력	고졸이하	3.35	17.70	18.9
	전문대졸	2.98	16.07	18.6
	4년제졸	2.05	14.69	13.9
	대학원졸	2.00	13.61	14.7
혼인경험	미혼	2.33	12.92	18.0
	기혼	3.60	16.26	22.1
산업	제조업	2.56	16.65	15.4
	금융업	2.88	14.54	19.8
	비금융서비스업	2.02	12.55	16.1
기업규모	299인 이하	2.31	14.51	15.9
	300~999인	2.53	16.88	15.0
	1,000인 이상	2.79	17.82	15.6

2. 직무태도 비교

그림 1. 청년층과 중장년층 직무만족도 비교

(단위: 점)

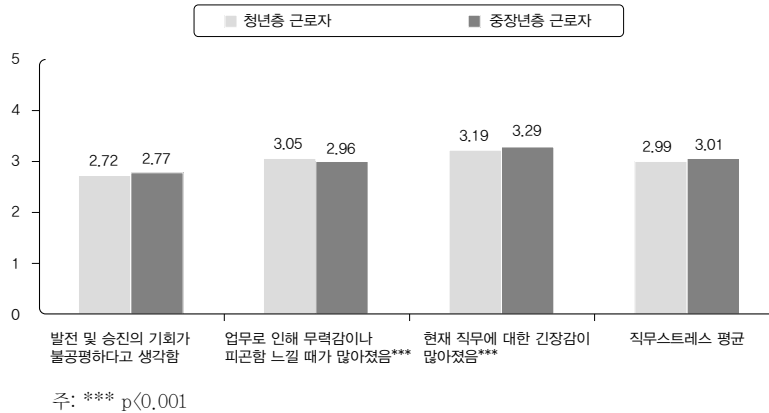


○ 5차(2013)년도의 청년층의 직무만족도 평균은 3.57점으로 중장년층의 3.62점보다 낮았으며 그 차이도 유의한 것으로 나타남.

- 하고 있는 일에 대한 만족도에서는 청년층 근로자의 만족도 평균이 3.65점인 반면 중장년층의 만족도는 3.81점으로 중장년층과 청년층 사이의 만족도 차이가 가장 큰 항목인 것으로 나타났음.
- 임금에 대한 만족도와 직장의 인간관계에 관한 만족도에서는 청년층 근로자와 중장년층 근로자 사이의 차이는 크지 않았으며 통계적으로 유의하지 않았음.

그림 2. 청년층과 중장년층 직무스트레스 비교

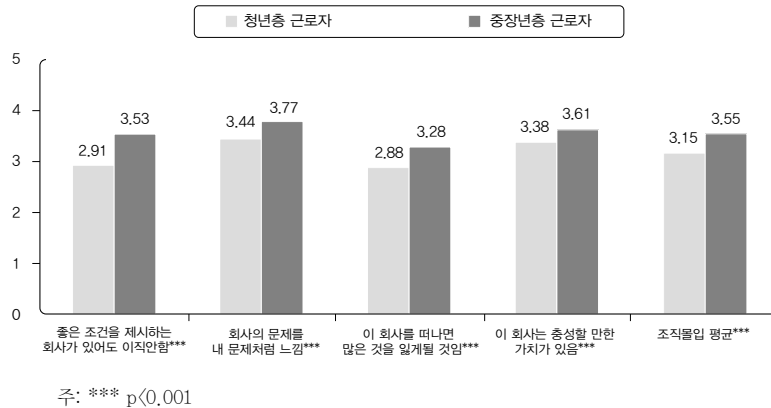
(단위: 점)



- 5차(2013)년도의 청년층의 직무스트레스 평균은 2.99점으로 중장년층의 3.01점과 거의 차이나지 않았으며 t-검정 결과도 유의하지 않았음.
- 직무스트레스 전체 평균값에서는 중장년층과 청년층 사이에 큰 차이가 없었던 반면 몇몇 세부항목에서는 유의미한 차이가 있었음.
 - 업무로 인한 무력감과 피곤은 청년층(3.05점)이 중장년층(2.96점)에 비해 더 느끼는 것으로 나타난 반면 직무에 대한 긴장감은 중장년층(3.29점)이 청년층(3.19점)에 비해서 더 느끼는 것으로 나타남.

그림 3. 청년층과 중장년층 조직몰입도 비교

(단위: 점)



- 청년층 근로자와 중장년층 근로자의 조직몰입 수준을 비교한 결과 평균값은 물론이고 모든 세부항목에서 평균값의 차이가 유의한 것으로 나타났으며 청년층 근로자의 조직몰입 수준 (3.15점)이 중장년층 근로자(3.55점)에 비해 낮은 것으로 나타났음.
- 청년층의 조직몰입도 평균점수는 3.15점에 불과했으며 모든 세부항목에서 청년층 근로자의 평균값이 중장년층 근로자에 비해 낮아 청년층의 직무태도들 중 조직몰입이 가장 부정적인 것으로 나타났음.
 - 청년층과 중장년층 사이에 가장 큰 차이가 나는 부분은 이직의향(“좋은 조건을 제시하는 회사가 있어도 이직안함”)으로 청년층 근로자의 평균값은 2.91점으로 부정적인 경향¹⁾을 보인 반면 중장년층 근로자의 경우 3.53점으로 긍정적인 경향을 보여 대비되었음.
 - “회사를 떠나면 많은 것을 잃을 수 있는가”에 대한 응답에서도 중장년층이 긍정적인 경향 (3.28점)을 보인 반면에 청년층은 부정적인 경향(2.88점)을 보여 조직에 대한 청년층 근로자의 애착이 낮은 것으로 나타났음.
 - 그 밖의 모든 항목에서도 중장년층 근로자의 평균값이 높았으며 평균비교(t-검정) 결과도 유의하였음.

1) HCCP의 직무태도 관련 문항은 5점 척도로 3점은 부정과 긍정의 중간인 “그저 그러함”이며 3점 이하는 부정적인 응답, 3점 이상은 긍정적인 응답임.

IV. 근무환경과 직무태도 간 회귀분석 결과

- 청년층과 중장년층 사이의 근무환경은 큰 차이를 보였으며, 그 결과 직무태도에도 영향을 주는 것으로 보임. 그러나 근무환경과 직무태도 사이의 관계를 좀 더 명확히 분석하기 위해서는 여타 변수들을 통제한 분석이 필요함.
- 직무태도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 성별, 학력, 산업, 기업규모 등을 통제하여 근무환경과 직무태도 간의 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하며 청년층과 중장년층을 비교하기 위해 각 그룹별로 나누어 분석을 실시함.
- 종속변수는 직무만족도, 조직몰입, 직무스트레스의 평균값들을 사용하며 독립변수는 월 평균 소득, 주 평균 근로시간, 현 직장 근속년수를 사용
- 통제변수인 성별, 학력(고졸이하, 전문대졸, 대졸이상), 산업(제조업, 금융업, 비금융서비스업), 기업규모(종업원 299인 이하, 종업원 300~999인, 종업원 1000인 이상) 변수들은 터미 변수로 변환하여 모델에 투입 하며 성별은 남성, 학력은 고졸이하, 산업은 제조업, 기업규모는 299인 이하를 기준으로 모형에 투입

표 7. 근무환경-직무태도 회귀분석 결과

구분	직무만족도		직무스트레스		조직몰입		
	청년층	중장년층	청년층	중장년층	청년층	중장년층	
독립변수	월 평균 근로소득	.123 ***	.301 ***	.009	-.099 ***	.087 **	.269 ***
	주 평균 근로시간	-.111 ***	-.097 ***	.085 ***	.080 ***	-.128 ***	-.063 ***
	현 직장 근속년수	-.132 ***	.012	.07 **	.051 **	-.066 *	.120 ***
통제변수	성별(남성)	.057 *	-.040 *	-.161 ***	-.009	.155 ***	-.005
	최종학력 전문대졸(터미)	-.048	.016	.026	.029	.006	.004
	최종학력 대졸이상(터미)	.045	.031	-.005	.032	.055	.052 *
	금융업 (터미)	-.026	-.046 *	.005	.048 *	-.015	-.055 **
	비금융서비스업(터미)	-.062 ***	-.066 ***	-.035	.046 *	-.053 *	-.042 *
	종업원 규모 300~999인(터미)	.092 ***	.071 ***	-.075 **	.007	.077 **	.091 ***
	종업원 규모 1000인 이상(터미)	.086 **	.074 ***	-.046	-.027	.114 ***	.084 ***

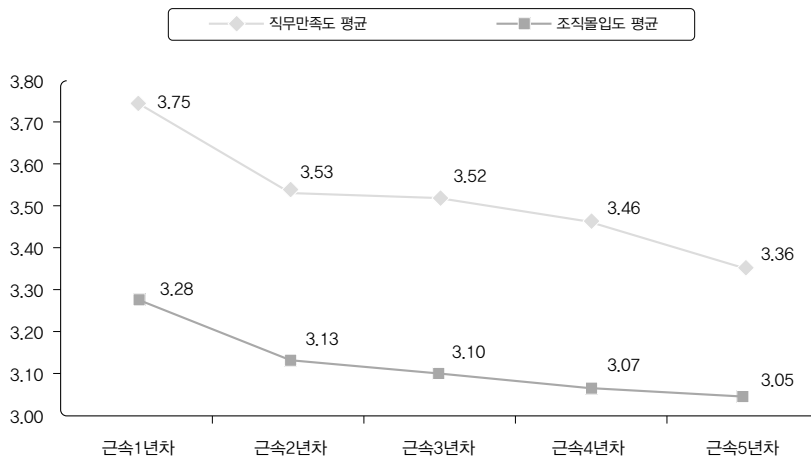
주: 1) 표의 계수는 표준화 회귀계수 β임.
 2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

- 먼저 직무만족도를 종속변수로 하여 분석한 결과 청년층에서는 모든 독립변수가 유의미한 영향을 주는 반면 중장년층에서는 근속년수가 유의미하지 않은 것으로 나타남.
 - 먼저, 월 평균 근로소득의 경우 청년층 중장년층 모두 근로소득이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났으나 청년층 보다는 중장년층에서 근로소득의 영향력이 컸음.
 - 근로소득과는 반대로 주 평균 근로시간은 직무만족도에 부정적인 영향을 주었으며 큰 차이는 아니지만 중장년층보다는 청년층에서 그 영향력이 더 컸음.
 - 근속년수의 경우 청년층에서만 유의하였으며 직무만족도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났음. 즉, 근속년수가 길어질수록 청년층 근로자의 직무만족도는 하락하는 것임.
- 직무스트레스를 종속변수로 하여 분석한 결과 중장년층에서는 모든 독립변수가 유의미한 영향을 주는 반면 청년층에서는 근로소득 변수가 유의미하지 않은 것으로 나타남.
 - 월 평균 근로소득의 경우 중장년층에서는 근로소득이 높을수록 직무스트레스가 완화되는 것으로 나타났으나 청년층에서는 근로소득 변수 자체가 유의미한 영향을 끼치는 않는 것으로 나타남.
 - 이러한 결과는 앞선 직무만족도 관련 분석과 비슷한 것으로 청년층의 직무태도에 영향을 미치는 요인들이 중장년층과는 다름을 보여주고 있음.
 - 근로소득과는 반대로 주 평균 근로시간은 직무만족도에 부정적인 영향을 주었으며 큰 차이는 아니지만 중장년층보다는 청년층에서 그 영향력이 더 컸음.
 - 근로시간과 근속년수 변수의 경우 청년층과 중장년층 모두에서 직무스트레스에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타남. 즉, 근로시간과 근속년수가 길어질수록 직무스트레스는 증가하고 있음.
- 마지막으로 조직몰입도를 종속변수로 하여 분석한 결과 모든 독립변수가 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났지만 영향력의 정도 측면에서는 청년층과 중장년층이 서로 달랐음.
 - 월 평균 근로소득의 경우 청년층과 중장년층 모두에서 근로소득이 높을수록 조직몰입도가 증가하는 것으로 나타났으나 영향력의 정도 측면에서는 중장년층에 미치는 영향이 청년층에 비해 크게 나타남.
 - 근로소득과는 반대로 주 평균 근로시간은 조직몰입도에 부정적인 영향을 주었으며 중장

년층에 비해 청년층에서 그 부정적인 영향이 훨씬 큰 것으로 나타남.

- 근속년수 변수의 경우 청년층 근로자와 중장년층 근로자 모두에서 유의미한 영향을 주었지만 영향력의 방향은 서로 반대인 것으로 나타남. 즉, 근속년수가 늘어날수록 청년층 근로자의 조직몰입도는 낮아지는 반면 중장년층 근로자의 조직몰입도는 높아지고 있는 것임.

그림 4. 청년층 근로자의 근속년수별 직무만족, 조직몰입 평균값 추이




○ 추가적으로 청년층 근로자의 근속년수별 직무만족도와 조직몰입의 평균값을 분석한 결과 근속년수 1년차에 평균값이 가장 높은 것으로 나타났음.

- 회귀분석 결과에서 근속년수 변수의 회귀계수가 음수로 나타난 것처럼 근속년수의 증가와 함께 청년층 근로자의 직무만족도와 조직몰입도는 낮아지는 경향을 보여주었음.
- 이러한 결과는 취업난 등으로 인해 취업 성공에 대한 만족도는 높아지는 반면, 취업 후에는 조직에 대한 실망감 등으로 인해 만족도가 떨어지기 때문에 나타나는 것으로 추정할 수 있음. 따라서 청년층의 잦은 이직을 방지하고 장기근속을 이끌어 내기 위한 대책을 마련할 필요가 있음.

V. 요약 및 결론

- 청년층 근로자의 월 평균 근로소득은 233만 8천 원이었으며 주 평균 근로시간은 47.3시간, 평균 근속년수는 2.49년이었음.
 - 중장년층 근로자의 월 평균 근로소득(439만 4천 원) 대비 청년층 근로자의 월 평균 근로소득 비율은 53.2%였으나 청년층 여성 근로자(224만 7천 원)의 경우 그 비율이 93.9%인 것으로 나타나 중장년층 여성 근로자의 근로소득(248만 8천 원)이 매우 낮은 것으로 드러났음.
 - 주 평균 근로시간의 경우 청년층 근로자가 중장년층 근로자(49.1시간)에 비해 1.8시간 더 일하는 것으로 나타났으며 중장년층 여성 근로자의 경우 남성보다도 근로시간이 긴 것으로 나타나 중장년층 여성의 근로환경이 취약한 것으로 드러났음.
 - 평균 근속년수의 경우 중장년층 근로자(16.10년) 대비 청년층 근로자의 근속년수 비율이 15.4%였으며 청년층 여성 근로자의 경우 남성(2.11년)보다 평균 근속년수(2.97년)가 길었으나 중장년층에서는 이것이 역전되어 남성 근로자의 평균 근속년수(16.81년)가 여성 근로자(10.84년)에 비해 더 긴 것으로 나타남.
- 남녀 근로자 간의 근로환경 차이는 청년층 보다 중장년층에서 더 크게 나타났음. 이는 청년층 여성 근로자의 근로환경이 남성 근로자에 비해 상대적으로 악화될 가능성이 높음을 의미하며 이에 대한 대책을 마련할 필요가 있음.
 - 단, 본고의 데이터가 횡단면임을 감안해 결과 해석에는 유의할 필요가 있으며 종단면 데이터를 바탕으로 한 추가 분석이 뒷받침되어야 함.
- 직무태도에 대한 분석에서는 직무만족도와 조직몰입도의 측면에서 청년층이 중장년층에 매우 부정적인 것으로 드러났음.
 - 직무만족도에서는 중장년층에 비해 청년층의 만족도가 약간 낮았으며 “하고 있는 일에 대한 만족” 부분에서 차이가 가장 컸음.
 - 직무스트레스의 경우 청년층과 중장년층 간 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났으며 세부지표들 중 “업무로 인한 무력감이나 피곤함”의 측면에서는 청년층이 더 민감했고 “직무

에 대한 긴장감” 측면에서는 중장년층이 더 민감했음.

- 조직몰입도의 경우 중장년층에 비해 청년층의 몰입도가 낮은 것으로 드러났음. 특히, 청년층은 이직의향(“좋은 조건을 제시하는 회사가 있어도 이직안함”)과 조직에 대한 이해관계(“회사를 떠나면 많은 것을 잃을 수 있는가”) 측면에서 응답의 평균값이 부정적(3점 이하)이었음.
- 청년층의 조직몰입 수준은 중장년층에 비해 매우 낮은 편이며 몇몇 세부항목에서는 부정적인 경향도 발견되고 있음. 따라서 청년층의 장기근속을 유도하기 위한 적절한 대안 마련이 필요함.
- 근로환경-직무태도 간 회귀분석의 결과는 직무태도에 미치는 근로환경의 영향이 청년층과 중장년층에 따라 다르다는 것을 보여주었음.
 - 월 평균 근로소득의 경우 예상대로 직무만족도와 조직몰입도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으나 청년층의 직무태도에 미치는 영향력의 크기는 중장년층에 비해 낮았음.
 - 주 평균 근로시간은 직무태도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며 그 영향력의 크기는 청년층에서 더 컸음.
 - 근속년수는 상반된 조직몰입도 부분에서 상반된 영향력은 보여주었음. 중장년층에서 길어지는 근속년수는 조직몰입도를 높이는 반면 청년층에서는 긴 근속년수가 조직몰입도를 낮추는 것으로 나타남.
- 청년층의 조직몰입도 자체가 중장년층에 비해 매우 낮은 점, 청년층과-중장년층의 직무태도 결정요인들이 서로 다른 점 등을 고려해 청년층의 직무태도에 초점을 맞춘 좀 더 면밀하고 정교한 연구가 필요하며 이러한 연구들을 바탕으로 문제 해결을 위한 대안을 마련해야 할 것임. 

참고문헌

- 권태희 외(2011). 『청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제』, 한국고용정보
김유빈 (2015). 「청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책」, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 124.
- 김호진 · 황승록(2013). 「청년층과 중장년층 근로자의 숙련수준 및 직무태도 비교」, 『THE HRD REVIEW』, 한국직업능력개발원, 16(5).
- 남재량 외(2011). 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』, 한국고용정보원.
- 박주완(2011). 「고령 근로자의 조직문화와 직무에 대한 인식」, 『THE HRD REVIEW』, 한국직업능력개발원, 14(4).
- 통계청 (2015) 「2015년 10월 고용동향」.