

# 청년대졸자의 조직만족도, 근무환경만족도에 관한 연구

박 미 려(충남대학교 소비자생활정보학과 시간강사)

본 연구에서는 청년대졸자의 인적자본투자 및 노동시장성과의 실태를 파악하고, 청년대졸자의 조직만족도, 근무환경만족도에 영향을 미치는 요인을 사회인구학적 특성, 인적자본투자관련 변인, 현직장관련 변인, 노동시장성관련 변인에 따라 어떻게 달라지며, 이러한 요인들이 청년대졸자의 직무만족도를 얼마나 설명하는지를 분석하고자한다.

이 연구의 분석에 사용된 통계자료는 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey 2006)이다. 본 연구는 2-3년제나 4년제 대학교를 졸업한 교육수준을 가진, 20~29세 이하 청년 취업자를 분석대상으로 하였으며, 최종 분석대상은 총 14,753명으로 선정하였다.

청년대졸자의 조직만족도, 근무환경만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석의 모델은 모델1=(사회인구학적 특성), 모델2=(사회인구학적 특성+인적자본투자관련 변인), 모델3=(사회인구학적 특성+인적자본투자관련 변인+현직장관련변인), 모델4=(사회인구학적 특성+인적자본투자관련 변인+현직장관련변인+노동시장성관련 변인)으로 설정하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다

첫째, 전체청년대졸자의 조직만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악한 위계적 회귀분석을 실시한 결과 모델1은 사회인구학적변인이 조직만족도를 4.0%설명하고 있고 모델2는 모델1에 인적자본투자관련 변인을 첨가한 것으로 모델2는 조직만족도 변량을 6.6%설명하고 있으며, 인적자본투자관련 변인은 조직만족도를 추가로 2.6%설명하였다. 모델3에서는 설명력이 19.1%로 모델2에 현직장관련 변인을 추가하여 12.5%의 가장 큰 설명력 증가율을 보였다. 전체청년대졸자의 조직만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로는 전공계열(교육계열), 직업(사회서비스직)으로 나타났다.

둘째, 전체청년대졸자의 근무환경만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악한 위계적 회귀분석에서, 모델1은 사회인구학적 변인이 근무환경 만족도를 2.3%설명하고 있고 모델2는 모델1에 인적자본투자관련 변인을 첨가한 것으로 조직만족도 변량을 3.5%설명하고 있다. 모델3은 모델2에 현직장관련 변인을 추가하여 8.0%의 설명력을 증가된 11.5%의 설명력을 보였으나, 모델3에 노동시장성관련 변인을 추가한 모델4에서는 모델3에서보다 설명력의 증가를 보이지 않아 노동시장성관련 변인은 전체청년대졸자의 근무환경만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 현직장관련 변인은 가장 큰 설명력을 지닌 것으로 나타났다. 또한 전체청년대졸자의 근무환경만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로는 직업(판매 및 개인 서비스직), 직업(경영재무직, 사회서비스직, 건설생산직)순으로 나타났다.

이러한 결과는 기업 및 조직, 그리고 인적자본의 개발차원, 미취업자의 취업률 제고를 위해 매우 중요한 과제로 이들에 대한 효율적 관리 및 발전방향에 대해 제시할 수 있을 것이다.