

학력과 직장만족의 상관관계에 대한 메타분석

서봉언¹⁾ · 김경식²⁾

요약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP) 데이터를 활용하여 학력과 직장만족의 상관관계에 대하여 메타 분석을 실시하였다. 이를 위한 연구문제는 첫째, 학력과 직장만족의 전체 상관 효과크기는 어떠한가? 둘째, 직장만족 하위변수별, 성별, 조사시기별 학력과 직장만족의 상관 효과크기는 차이가 있는가? 이다.

먼저, 학력과 직장만족의 상관관계를 메타분석한 결과, 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 그러나 직장만족 하위변수별 분석 결과, 개인의 발전가능성, 근무환경, 임금 등 3개의 직장만족 변수가 학력과 유의미한 상관을 가지는 것으로 나타났다. 보다 흥미로운 결과는 개인의 발전가능성과 근무환경은 학력과 정적인 상관을 나타내는 반면에, 임금은 학력과 부적인 상관을 가지는 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과는 직장만족과 학력 간의 관계에서 하위변수별 차이가 있는 것을 의미하며, 특히 임금과 학력 간의 부적인 상관은 고학력 인플레이션 등과 같은 현 사회적 이슈에 의미하는 바가 크다고 하겠다. 다음으로 성별 하위집단 분석 결과, 남자 집단에서만 학력과 직장만족의 정적인 상관관계가 있었다. 추가적으로 직장만족 하위변수 분석에서 유의미한 상관이 관찰된 3개의 변수의 성별 집단분석 결과, 개인의 발전가능성과 근무환경은 유의미한 성별 차이가 나타나지 않은 반면에, 임금에서 남녀 차이가 두드러졌다. 즉 학력과 임금의 관계에서 여성들은 부적인 상관을 보이고 있어 고학력 여성들이 임금에 대한 불만이 높을 가능성을 추측할 수 있었다. 코호트별 하위집단 분석 결과, 일반계고 대상자들에서만 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 코호트별로 차이가 있는 것을 의미하며 학력과 직장만족의 관계가 달라질 수 있음을 시사한다. 본 연구는 학력과 직장만족의 관계를 패널자료를 이용하여 메타분석하였다는 점에서 의의가 있으나, 도출된 상관 효과크기는 매우 미미한 수준으로 두 변수 간의 관계를 추론하는 데 조심스러울 수밖에 없다. 따라서 보다 독립적인 분석대상을 포함하는 추후 연구를 제안하는 바이다.

I. 서론

최근 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 지난해 교육정도별 실업자의 전년대비 증감이 중졸이하에서 2만 1천명 약 -16.7%, 고졸자는 1만 2천명 -3.3%로 감소한 반면에, 대졸 이상 학력을 가진 실업자는 전년 대비 2만 명으로 5.9% 증가하였다. 실업률 또한 중졸이하와 고졸에

1) 경북대학교 사범대학부속 중등교육연구소 전임연구원

2) 경북대학교 사범대학 교육학과 교수

서 전년대비 각각 0.3%p, 0.2%p 하락하였지만 대졸이상에서 전년대비 0.1%p 상승하였다는 것이다(통계청, 2014). 이는 고학력 실업자가 증가하고 있는 현상을 보여줄 뿐만 아니라, 이면에는 교육에 대한 투자는 반드시 경제적 이익으로 상환되지 않을 수 있음을 보여준다.

교육에 대한 경제적 접근 방식으로써 인간자본론은 교육에 대한 투자는 어떠한 형태로든 보상은 따르게 된다고 설명한다(Mora et al., 2007). 이에 기존의 수행된 교육 가치에 대한 대부분의 경제적 분석은 형식적 교육이 노동시장에서 경제적 성취 능력을 증가시켰다는 데에 초점을 맞추고 있다(Vila and Garcia-Mora, 2005). 그러나 최근 교육의 가치를 단순히 경제적 이득에 초점을 두지 않고 직업과 관련한 비금전적인 요소, 예를 들면 직장의 안정성(Gyekye and Salminen, 2009), 직장 내 통제수준(Ross and Reskin, 1992), 근무시간(Vila and Garcia-Mora, 2005) 등과 같은 직장만족이라는 개인적 행복 혹은 안녕(well-being) 간의 관계에 대한 탐색이 시도되고 있다.

그러나 교육의 투자로 대변될 수 있는 ‘학력’이라는 요인과 노동시장 내에서 개인적 행복 혹은 안녕으로 대변되는 ‘직장만족’ 요인 간 관계를 탐색한 연구들은 상이한 결과를 보고한다(남선규, 남선이, 2006; 박영태, 이경님, 하수연, 2008; 임현수, 2009; 조운서, 2013; Brucheli et al., 2010; Mora et al., 2007; Gardner and Oswald, 2002; Gurbuz, 2007; Gyekye and Salminen, 2009; Kardam and Rangnekar, 2012; Lin et al., 2011; Quinn and Mandilovitch, 1977; Ross and Reskin, 1992; Vila and Garcia-Mora, 2005). 환언하면, 학력과 직장만족 간 유의미한 관계를 확인하지 못하였다는 결과(박영태 외, 2008; Kardam and Rangnekar, 2012; Quinn and Mandilovitch, 1977)와, 학력과 직장만족 간 통계적으로 유의미한 관계가 있다는 결과(남선규 · 남승규, 2006; 임현수, 2009; 조운서, 2013; Mora et al., 2007; Mottaz, 1984; Gardner and Oswald, 2002; Gurbuz, 2007; Gyekye and Salminen, 2009)가 혼재되어 있으며, 이는 각 연구들이 수행된 시기와 상황, 직업군, 지역 등에 따라 두 변수 간의 관계에 다른 결과를 보고할 가능성을 배제할 수 없을 것이다.

따라서 본 연구는 최근 국내 노동시장 내 경제인구들의 학력과 직장만족 간의 관계를 보다 종합적인 관점에서 살펴볼 필요성을 인식하고, 한국교육고용패널(KEEP)을 활용하여 분석해보고자 한다. 즉 2004년부터 수집된 종단조사인 한국교육고용패널데이터를 이용하여 9년간의 학력과 직장만족의 상관관계들을 도출하고 이를 메타분석하고자 한다. 관련 연구물들을 종합하여 통계적으로 분석하는 기존의 메타분석은 최근 연구자들에 의해 접근이 용이해진 국가적 패널자료를 이용한 기법으로 발전되고 있다(Kling et al., 1999; Larwin and Larwin, 2013; Sahai et al., 2012). 이러한 경향에 따라 본 연구도 교육과 고용 간의 연계성을 다루고 있는 한국교육고용패널을 이용하여 분석하고자 한 것이다. 이에 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 학력과 직장만족의 전체 상관 효과크기는 어떠한가? 둘째, 직장만족의 하위변수별, 성별, 조사시기별 상관 효과크기는 차이가 있는가? 이다.

II. 선행연구 검토

1. 학력과 직장만족

인간자본론에서 교육에 대한 투자는 이후 다양한 방법을 통해 보상받는다 고 본다. 그 중에서 임금과 관련한 경제적 이득을 꼽는데, 인적자원에 대한 투자 즉, 교육은 개인의 경제적 이득뿐만 아니라 사회의 경제발달에도 도움이 된다는 것이다(Rodriguez-Pose, Andres and Vilalta-Bufi, 2005). 그러나 일부에서 교육을 경제적 이득에만 초점을 맞추는 것이 아니라 비금전적인 요소와의 관계를 파악하기 시작하였다(Haveman and Wolfe, 1984; McMahon, 1998). 이는 Duncan(1976)이 제시한 경제 외적인 요소들이 투입된 모델에서 교육의 경제적 효과는 더욱 발현된다는 것과 동일한 맥락이라 볼 수 있다.

직업과 관련한 비금전적인 혜택 혹은 요소는 지극히 주관적일 수밖에 없는데 그 이유는 개인의 선호와 관련이 깊고 객관적인 수치로 측정하기가 어렵기 때문이다(Mora et al., 2007). 특히, 직장만족은 한 개인이 직장과 관련한 만족을 의미하며 월급, 연봉과 같은 금전적인 만족뿐만 아니라 근무환경, 근무시간, 개인의 발전가능성, 직장의 안정성 등과 같은 비금전적 요소에 대한 만족도 포함된다. 따라서 직장만족은 금전적 및 비금전적 요소와 관련한 직장에 대한 개인의 선호 및 기대로 볼 수 있다(Mora et al., 2007). 이에 일부에서 주관적 선호 및 만족을 나타내는 다양한 변수를 포함한 직장만족과 관련지어 교육과 고용 간의 관계를 파악하고자 시도하고 있다(Brucheli et al., 2010; Mora et al., 2007; Gardner and Oswald, 2002; Gurbuz, 2007; Gyekye and Salminen, 2009; Kardam and Rangnekar, 2012; Lin et al., 2011; Quinn and Mandilovitch, 1977; Ross and Reskin, 1992; Vila and Garcia-Mora, 2005).

학력과 직장만족 간의 관계를 다룬 연구들은 각기 다른 결과를 제시하고 있다. 두 변수 간의 통계적으로 유의미한 관계가 없다는 결과(박영태 외, 2008; Kardam and Rangnekar, 2012; Quinn and Mandilovitch, 1977)와 유의미한 관계이기는 하나 정적인 관계를 보고하는 경우(남선규, 남선이, 2006; 임현수, 2009; 조윤서, 2013; Gurbuz, 2007; Lin et al., 2011), 부적인 관계를 보고하는 경우(Clark and Oswald, 1996; Gardner and Oswald, 2002; Warr, 1992)로 일관되지 않은 결과들로 혼재되어 있는 양상이다.

먼저 Quinn과 Mandilovitch(1977)는 학력과 직장만족 간의 관계에 대한 연구보고서를 통해 두 변수의 관계가 교육 수준 집단에 따라 다르다고 결론지었다. 특히 그들의 기본 가정은 교육을 많이 받은 사람일수록 기대했던 만족스러운 직업을 획득할 가능성이 높다는 것이었다. 그 결과, 대학교육을 받지 않은 노동자 집단에서는 직장만족과 학력 간의 관계가 유의미하지 않은 반면에, 대학 학위를 소지한 집단에서는 다른 집단들에 비해 직장에 대해 꾸준한 만족을 보이는 것으로 보고하였다. 국내의 유아교사를 대상으로 한 연구(박영태 외, 2008)에서도 교사의 배경변인으로써 학력은 직무만족도에 유의미한 영향이 없음을 밝히고 있다. 이와 유사하게

중간 이상의 관리자들을 대상으로 분석한 연구에서 직장만족과 학력 수준은 유의미한 관계가 없음을 보고하였다(Kardam and Rangnekar, 2012).

그러나 학력과 직장만족의 관계는 유의미하며, 학력수준에 따라 직장만족도도 달라진다는 입장이 있다. 먼저 임현수(2009)는 중학교 교사의 경력, 학력, 성별에 따른 직무만족도를 분석하였는데 교사의 학력별 직무만족도 분석에서 ‘주요업무’ 요소에서 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 대졸의 교사가 대학원졸의 교사보다 주요업무에 대한 만족이 높다고 보고하였다. 한편 사회복지생활시설에 근무하는 종사자들을 대상으로 한 분석에서도 학력과 직장만족 간의 유의미한 관계가 있음을 확인하였다(남선규, 남선이, 2006). 그러나 임현수(2009)의 결과와 반대로 중졸의 종사자보다 고졸의 종사자가 직무만족이 높다고 보고하였다. 이렇듯 학력과 직장만족의 관계를 탐색한 국내 연구들은 상이한 결과를 보고하고 있었다.

이와 유사하게 국외의 연구들 중 일부는 학력과 직장만족의 정적인 상관을 보고하고 있는데 Lin 외(2011)는 호주의 농업 종사자들을 대상으로 한 연구를 통해 기업식 농업 부문(agribusiness sector)과 농업 부문(farming sector) 종사자들 집단 모두에서 학력과 직장만족이 정적인 상관을 보인다고 밝혔다. 한편 여행업 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 학력과 직장만족은 정적인 관계가 있음을 밝히고 있다(Gurbuz, 2007). 그러나 Gardner와 Oswald(2002)는 학력이 높아질수록 직장만족은 감소한다고 보고하며, 교육은 보수와 관련하여 간접적인 영향을 미치는 하지만, 오히려 근무시간은 늘어나게 되어 직장만족을 줄인다고 밝혔다. 이와 유사한 맥락에서 학력이 점차 늘어날수록 직장만족은 줄어든다고 보고하는 연구들도 있다(Clark and Oswald, 1996; Warr, 1992).

한편 학력과 직장만족의 관계에 성별 간 차이를 언급하기도 한다. 이는 여성의 이른바 M자형 취업곡선과도 관련이 깊다. 즉 여성의 노동시장 내 활동은 ‘생애과정’에 민감하게 규정받으며, 특히 결혼과 출산이 집중되는 시기에 여성의 취업률이 감소한다는 것이다(박수미, 2002). 이러한 남녀 간 생애과정의 민감도 차이는 노동시장 진입을 위한 혹은 경력개발을 위한 교육 활동에서도 차이를 유발할 수 있으며, 나아가 학력과 직장만족의 관계에 남녀 간 다른 양상을 나타낼 가능성이 있다.

요컨대 학력과 직장만족의 관계는 교육수준, 성별 등에 따라 달라질 수 있으며, 그 관계가 정적일수도 부적일수도 있다. 그러나 학력과 직장만족의 관계에 대한 대부분의 연구는 특정 직업군에 한정하여 분석하거나 횡단자료에 기초하여 분석하고 있는 실정이다. 이는 특정한 직업과 상황 등에 적용가능하다는 장점이 있으나, 보다 거시적인 관점에서 학력과 직장만족은 어떠한 관계를 가지는지 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 학력과 직장만족 간의 관계가 어떠한지 거시적이고 종합적인 관점에서 살펴볼 필요성이 있다고 보고 2004년부터 축적된 국가 수준의 패널자료로서 다양한 집단을 포함하고 최근 경향을 알아보는 데 유용한 자료인 한국교육고용패널(KEEP)을 활용하여 분석하고자 한다.

2. 패널자료를 이용한 메타분석

전통적으로 메타분석은 연구결과들을 통합할 목적으로 많은 수의 개별적 연구결과들을 통계적으로 분석하는 이론 및 방법이다. 보통 체계적 문헌검토와 메타분석은 구별되는 것이지만, 연구를 종합한다는 측면에서 매우 호환성이 높은 접근법들이다. 그러나 체계적 문헌검토와 달리 메타분석은 다양한 연구의 양적 결과를 합성하기 위한 일련의 통계적 방법으로 주어진 주제에 대한 실증적 지식의 전반적인 요약을 도출하게 된다(Littell et al., 2011). 서로 다른 연구들을 하나의 일관된 체계적 틀 속에서 통합하여 분석함으로써 연구결과의 누적을 단순화시킬 수 있는 경제적 방법이기 때문에 의학 및 보건 분야에서 많이 활용되어지고 있으며, 최근 들어 교육학, 경영학 등 사회과학 분야에서도 활발히 이루어지고 있는 연구방법이다.

한편 연구물들을 통합하는 메타분석 기법은 일부 연구자들에 의해 시대별로 관련 연구를 통합하여 각 시대의 현상을 비교하고 변화를 추측하는 데 이용하기도 하였다(Tait et al., 1989; Griffeth et al., 2000). 또한 일부 연구에서 종단자료 혹은 패널자료, 코호트 등을 이용한 메타분석도 시도되고 있다(Kling et al., 1999; Larwin and Larwin, 2013; Sahai et al., 2012).

그러나 패널자료 혹은 코호트와 같은 종단자료를 활용하여 메타분석을 실시할 때에 주의해야 한다고 학자들을 말한다(Jones et al., 2009; Larwin and Larwin, 2013; Peters and Mengersen, 2008; Trikalinos and Olkin, 2012). 즉 패널자료의 경우 각 시기마다 보고되는 결과들 간에 상관성이 존재할 가능성이 있으므로 시간(time points)에 대해 고려해야 한다는 것이다. 특히 Trikalinos와 Olkin(2012)은 동일한 집단에 대하여 매 시기마다 측정된 효과크기이기 때문에 서로 간 상관성이 높아지는 것은 자명하다고 지적한다. 그러나 예외적인 경우가 있는데 이는 결측치가 발생할 경우로, 이는 각 시점을 독립적으로 추정하여도 무방하다고 말한다. 패널자료 혹은 코호트 등의 종단자료에 대한 접근이 용이하고 활용도가 많아 최근 다양한 분야의 학자들이 패널자료를 연구에 활용하고 있다. 그러나 패널자료와 같은 종단자료를 메타분석할 때에는 보다 신중하게 접근할 필요가 있으며, 이를 극복하기 위한 학자들의 연구도 활발히 이루어지고 있는 실정이다(Jones et al., 2009; Peters and Mengersen, 2008).

Ⅲ. 분석 대상 및 변수

1. 분석 대상

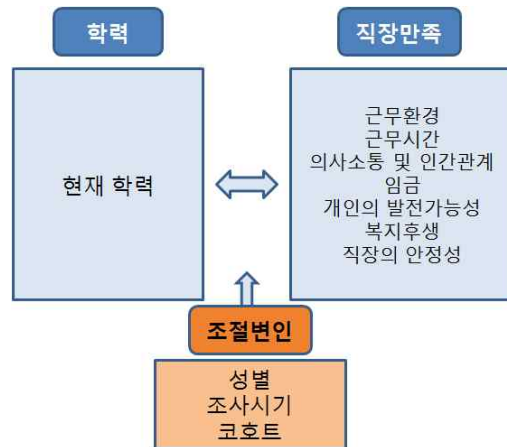
본 연구는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 이용하여 학력과 직장만족의 상관관계에 대한 메타분석을 실시하였다. 한국교육고용패널은 중학생 코호트, 고등학생 코호트, 보정패널 코호트가 있으며 교급은 보다 구체적으로 중학교, 전문계 고등학교, 일반계

고등학교, 2년제 대학졸업자, 4년제 대학졸업자로 이루어져 있다. 또한 1차년도부터 9차년도 자료를 모두 분석에 활용하고자 하였으나 2004년 1차년도 자료의 경우 중학생 코호트와 고등학생 코호트만 있었으며 이들 자료에는 분석에 필요한 적절한 문항이 없어 제외되었다. 한편 중학생 코호트는 4차년도까지 학력과 직장만족 간 상관관계 사례가 10미만이기 때문에 본 분석에서 제외되었다. 그리고 남성만을 대상으로 한 2년제 및 4년제 대학졸업자 보정패널의 경우 처음 수집된 7차년도는 현재 학력 문항이 없어 분석에 포함되지 않았다. 따라서 본 연구에서 활용한 자료는 중학생 코호트는 5차년도에서 9차년도까지, 전문계 및 일반계 고등학생은 2차년도에서 9차년도까지, 2년제 및 4년제 남자 대학졸업자 보정패널은 8차년도에서 9차년도까지로 총 25개 데이터의 315개 효과크기이다.

2. 변수 설명

본 연구는 학력과 직장만족의 상관관계를 메타분석한 것으로, 응답자의 현재 학력 변수 및 직장만족과 관련하여 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전가능성, 복지후생, 직장의 안정성 등 총 7항목의 만족도 변수가 포함되었다. 현재 학력은 ①중학교 중퇴, ②중학교 졸업, ③고등학교 중퇴, ④고등학교 졸업, ⑤2~4년제 전문대학 중퇴, ⑥2~4년제 전문대학 졸업, ⑦4~6년제 대학교 중퇴, ⑧4~6년제 대학교 졸업, ⑨대학원 석사 중퇴, ⑩대학원 석사 졸업, ⑪대학원 박사 중퇴, ⑫대학원 박사 졸업으로 구성되어 있으며, 각 항목은 조사시기별 대상자들의 상황에 따라 6번까지 구성하거나 8번까지만 측정하기도 하였다. 직장만족 문항은 첫 번째 일자리 중 임금근로자에 해당하는 문항으로 전술한 7항목의 만족도를 5점 척도로 측정하였다. 따라서 본 연구는 각 조사년도마다 정규직과 비정규직을 포함하는 임금근로자 대상만 포함하였다.

한편 분석대상인 패널자료의 사례수는 조사년도마다 다르며, 중학생 코호트와 고등학생 코호트, 그리고 남성을 대상으로 수집한 보정패널로 구성되어 있어 본 연구의 기본모형으로 무선효과모형(random effect model)을 설정하였다. 이는 패널자료를 이용한 선행연구에서 각 개별 연구물들의 메타분석에서는 이질적인 변수를 조절변수(moderator)로 상정하여 이질성을 극복할 수 있는 방법이 있는 반면에, 패널자료를 이용할 경우 정확한 신뢰구간을 측정하기 위해서는 무선효과모형을 추천하는 것과 같은 맥락이다(Kling et al., 1999; Sahai et al., 2012). 본 연구에 포함된 분석대상의 기술통계 및 입력값을 <부록 1>로 제시하였으며 본 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 학력과 직장만족의 상관관계 모형

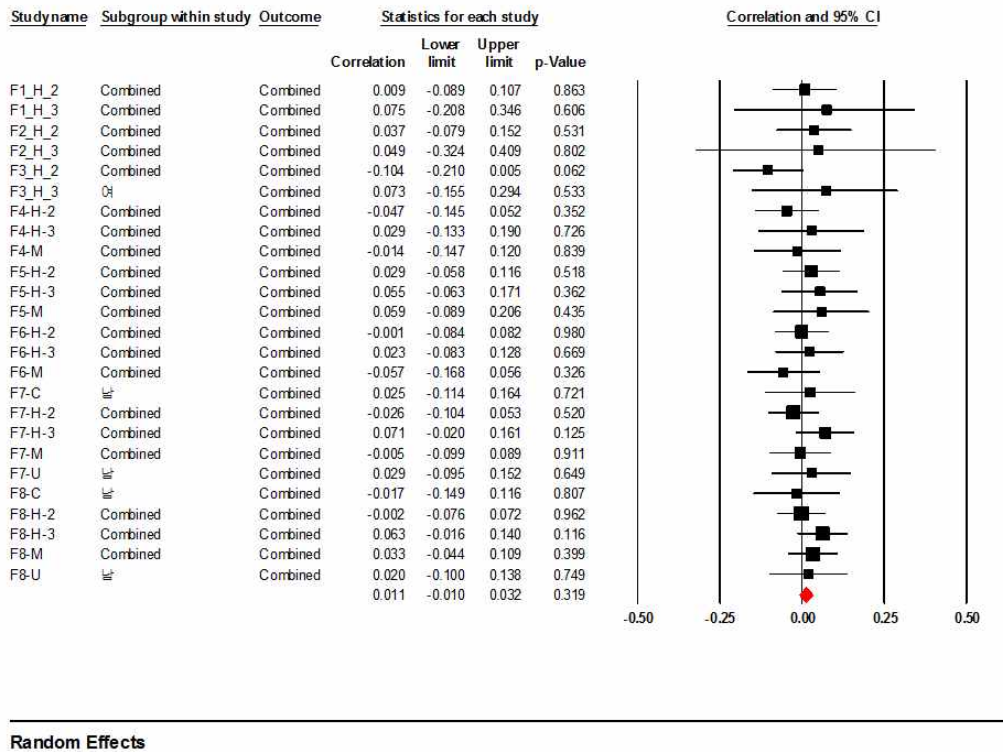
3. 분석 방법

한국교육고용패널 원자료를 활용하여 학력과 직장만족의 상관관계에 대한 메타분석을 실시하기 위해 SPSS를 이용하여 두 변수의 상관관계 및 기술통계를 우선 산출하고 이를 메타분석 프로그램인 Comprehensive Meta Analysis(CMA)를 통해 전체 상관 효과크기를 추정하였다. 직장만족의 경우 7문항으로 구성되어 있어 각 문항을 다중결과(multiple outcomes)로 입력하였으며, 남녀 집단은 각 패널데이터 내 하위집단으로 구성하였다. 조절변수로 5개의 교급 코호트와 조사시기를 입력하였다.

IV. 분석 결과 및 해석

1. 학력과 직장만족의 전체 효과크기

총 25개의 패널자료를 이용하여 학력과 직장만족 간 상관관계를 메타분석하기 위해 직장만족 다중결과들은 평균(the mean of the selected outcomes)으로, 각 패널데이터를 하나의 분석단위(study as the unit of analysis)로 설정하여 산출한 전체 효과크기는 .011($p=.319$)로 학력과 직장만족 간의 상관관계가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. [그림2]에서 보듯이 각 패널데이터의 상관관계는 모두 유의하지 않은 것으로 나타났으며 이를 합산한 최종 전체 효과크기도 통계적으로 유의미한 값이 도출되지 않은 것으로 볼 수 있다.



[그림 2] 학력과 직장만족 상관관계 Forest plot

이에 패널자료의 직장만족은 총 7문항의 하위변수가 있으므로 각각의 다중결과는 어떠한 효과크기를 보이는지 살펴보았다.

2. 직장만족 문항별 하위집단 분석

<표 1>은 총 7문항의 직장만족도 하위변수별 하위집단 분석을 실시한 결과이다. 개인의 발전가능성($r=.044, p<.001$), 근무환경($r=.029, p<.01$), 임금($r=-.026, p<.05$)의 변수에서 상관관계가 작은 수준의 효과크기³⁾로 유의하게 나타났다. 즉 개인의 발전가능성과 근무환경은 학력과 정적인 상관관계가 있으며 임금은 부적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 그러나 하위변수별 차이가 있는 것으로 나타났으나($Q=15.706, p<.05$), 동일한 대상이 응답한 다중결과에 대한 하위집단 분석이므로 이들을 독립적으로 분석한 추정값은 한계가 있을 수 있다.

3) Cohen(1988)은 상관계수 효과크기 기준은 작은 효과크기 $ES \leq .10$, 중간 효과크기 $ES = .25$, 큰 효과크기 $ES \geq .40$ 으로 제시하고 있다.

<표 1> 직장만족 하위변수별 하위집단 분석

집단	연구수	효과크기	LL	UL	Z	Q	df(Q)
고정 효과 분석(Fixed effect analysis)							
발전가능성	45	.044***	.022	.065	4.013	48.698	44
근무시간	45	.017	-.004	.039	1.612	52.757	44
근무환경	45	.029**	.007	.050	2.644	40.347	44
복지후생	45	-.003	-.025	.018	-.320	65.945	44
의사소통	45	.014	-.007	.035	1.280	46.952	44
임금	45	-.026*	-.047	-.005	-2.379	69.314	44
안정성	45	.001	-.020	.023	.133	48.337	44
집단 내						372.349	308
집단 간						26.131	6
Overall	315	.011	.003	.019	2.642	398.481	314
혼합 효과 분석(Mixed effect analysis)							
발전가능성	45	.044***	.021	.066	3.747		
근무시간	45	.018	-.006	.042	1.502		
근무환경	45	.029**	.007	.050	2.644		
복지후생	45	.001	-.027	.028	0.039		
의사소통	45	.014	-.008	.037	1.263		
임금	45	-.020	-.048	.009	-1.354		
안정성	45	.002	-.020	.025	0.202		
집단 간						15.706*	6

주 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

3. 성별 차이

<표 2>는 성별 하위집단 분석을 실시한 결과이다. Q값 15.609(p<.001)로 성별 간 차이가 있는 것으로 나타났으며 구체적인 결과값은 남성 r=.034(p<.001), 여성 r=-.002(p=.707)이다. 즉 남성 집단에서만 학력과 직장만족의 유의미한 정적인 상관관계가 있었다. 그러나 그 효과크기 수준은 작은 수준인 것으로 확인되었다.

<표 2> 성별 하위집단 분석

집단	연구수	효과크기	LL	UL	Z	Q	df(Q)
고정 효과 분석(Fixed effect analysis)							
남	168	.034***	.021	.047	5.223	167.510	167
여	147	-.004	-.015	.006	-.843	209.955	146
집단 내						377.465	313
집단 간						21.015	1
Overall	315	.011	.003	.019	2.642	398.481	314

<표 계속>

집단	연구수	효과크기	LL	UL	Z	Q	df(Q)
고정 효과 분석(Fixed effect analysis)							
남	168	.034***	.021	.047	5.223	167.510	167
여	147	-.004	-.015	.006	-.843	209.955	146
집단 내						377.465	313
집단 간						21.015	1
Overall	315	.011	.003	.019	2.642	398.481	314
혼합 효과 분석(Mixed effect analysis)							
남	168	.034***	.021	.047	5.212		
여	147	-.002	-.015	.010	-.376		
집단 간						15.609***	1

주 *** : p<.001

학력과 직장만족의 상관관계가 남녀 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 또한 직장만족의 하위변수 중 통계적으로 유의미한 상관성이 있는 항목들이 나타남에 따라 유의미한 상관을 보고 있는 개인의 발전가능성, 근무환경, 임금의 하위변수들에서 남녀 간 차이가 어떠한지 추가적으로 살펴보았다. 그 결과, 개인의 발전가능성(Q=.749, p=.387)과 근무환경(Q=1.023, p=.312)에서는 남녀 간 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 임금변수에서 남녀 차이가 있는 것으로 확인되었다(Q=6.000, p<.05). 임금과 학력의 관계에서 남녀 차이를 나타내는 결과는 <표 3>으로 제시하였다.

<표 3> 학력과 임금 간 관계의 성별 하위집단 분석

집단	연구수	효과크기	LL	UL	Z	Q	df(Q)
고정 효과 분석(Fixed effect analysis)							
남	24	.015	-.018	.049	.897	25.459	23
여	21	-.053***	-.080	-.026	-3.788	34.360	20
집단 내						59.819	43
집단 간						9.495	1
Overall	45	-.026**	-.047	-.005	-2.379	69.314	44
혼합 효과 분석(Mixed effect analysis)							
남	24	.017	-.020	.053	.897		
여	21	-.048***	-.086	-.011	-2.550		
집단 간						6.000*	1

주 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

4. 코호트별 차이

한국교육고용패널은 크게는 중학생 코호트, 고등학생 코호트, 보정패널 등 3개의 코호트로 구성되어 있으며 교급을 나누어 살펴보면 고등학생 코호트 중 전문계고와 일반계고, 보정패널 중 2년제졸과 4년제졸로 나눌 수 있다. 따라서 중학생, 전문계고, 일반계고, 2년제졸, 4년제졸 등 5개의 교급의 코호트로 살펴본 본 연구에서 각 코호트별 학력과 직장만족의 관계에 이질성이 있는지 살펴보았다. 이에 대한 결과는 <표 4>로 제시한 바와 같이 Q값 32.227($p < .001$)로 코호트별 차이가 있는 것으로 확인되었다. 특히, 일반계고 대상에서만 학력과 직장만족 간 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 코호트별 하위집단 분석

집단	연구수	효과크기	LL	UL	Z	Q	df(Q)
고정 효과 분석(Fixed effect analysis)							
2년제졸	14	.003	-.033	.040	.187	9.269	13
4년제졸	14	.024	-.009	.056	1.445	2.232	13
일반계고	105	.055***	.038	.071	6.498	98.529	104
전문계고	112	-.011	-.023	.001	-1.777	166.276	111
중학교	70	.005	-.012	.023	.598	81.291	69
집단 내						357.597	310
집단 간						40.884	4
Overall	315	.011**	.003	.019	2.642	398.481	314
혼합 효과 분석(Mixed effect analysis)							
2년제졸	14	.003	-.033	.040	.187		
4년제졸	14	.024	-.009	.056	1.445		
일반계고	105	.055***	.038	.071	6.498		
전문계고	112	-.008	-.023	.008	-.985		
중학교	70	.006	-.014	.025	.575		
집단 간						32.227***	4

주 * : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

5. 조사시기에 따른 메타회귀분석

한국교육고용패널은 2004년부터 현재까지 진행되고 있는 패널자료로써 조사시기마다 어떠한 차이를 보이는지 살펴볼 필요가 있다. 이에 조사시기에 따라 학력과 임금 간 상관이 어떻게 변하는지 살펴본 결과, 기울기 .00419($p = .430$)로 유의미한 변화는 관찰되지 않았다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 고학력 인플레이션, 스펙쌓기 등과 같은 교육과 노동시장의 관계에 대한 사회적 쟁점이 늘어감에 따라 인적자본론의 관점에서 학력과 직장만족 간의 상관관계는 어떠한지 메타분석적인 관점으로 살펴보고자 하였다. 기존의 메타분석은 관련 연구물들을 통계적으로 종합하는 방법이라면, 최근 연구자들은(Kling et al., 1999; Larwin and Larwin, 2013; Sahai et al., 2012) 국가적인 패널자료에 대한 접근이 용이해지고 이러한 자료들을 종합적으로 분석하고자 메타분석을 시도하고 있다. 이러한 방법을 이용하여 본 연구도 한국교육고용패널의 원자료를 이용하여 학력과 직장만족 간의 상관관계를 도출하고 이를 메타분석하고자 하였다. 이에 본 연구에서 설정한 연구문제는 첫째, 학력과 직장만족의 전체 상관 효과크기는 어떠한가? 둘째, 직장만족의 하위변수별, 성별, 조사시기별 상관 효과크기는 차이가 있는가? 이다.

먼저, 학력과 직장만족의 상관관계를 메타분석한 결과, 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이는 전체 효과크기를 산출하기 위해, 직장만족의 7개의 하위변수들의 평균과 학력 간의 상관관계를 도출하였기에 직장만족의 하위변수별 관계를 파악하는 데 한계가 있었다. 따라서 직장만족 하위변수별 분석을 통해 각각의 변수가 학력과 어떠한 관계를 가지는지 추가적으로 살펴보았다.

직장만족 하위변수별 분석 결과, 개인의 발전가능성, 근무환경, 임금 등 3개의 직장만족 변수가 학력과 유의미한 상관을 가지는 것으로 나타났다. 보다 흥미로운 결과는 개인의 발전가능성과 근무환경은 학력과 정적인 상관을 나타내는 반면에, 임금은 학력과 부적인 상관을 가지는 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과는 직장만족과 학력 간의 관계에서 하위변수별 차이가 있는 것을 의미하며, 특히 임금과 학력 간의 부적인 상관은 고학력 인플레이션 등과 같은 현 사회적 이슈에 의미하는 바가 크다고 하겠다. 그러나 그 상관에 대한 효과크기는 매우 작은 수준이었다.

다음으로 성별 하위집단 분석 결과, 남자 집단에서만 학력과 직장만족의 정적인 상관관계가 있었다. 추가적으로 직장만족 하위변수 분석에서 유의미한 상관이 관찰된 3개의 변수의 성별 집단분석 결과, 개인의 발전가능성과 근무환경은 유의미한 성별 차이가 나타나지 않은 반면에, 임금에서 남녀 차이가 두드러졌다. 즉 학력과 임금의 관계에서 여성들은 부적인 상관을 보이고 있어 고학력 여성들이 임금에 대한 불만이 높을 가능성을 추측할 수 있었다.

코호트별 하위집단 분석 결과, 일반계고 대상자들에서만 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 코호트별로 차이가 있는 것을 의미하며 학력과 직장만족의 관계가 달라질 수 있음을 시사한다. 특히 전문계고 대상자들에서는 유의미한 관계가 관찰되지 않았으며 일반계고 대상자들에게서만 유의미한 정적 상관이 나타나 이는 교급에 따라 학력과 직장만족의 관계가 다를 가능성을 보여준다.

본 연구는 학력과 직장만족의 관계를 패널자료를 이용하여 메타분석하였다는 점에서 의의가 있으나, 다음과 같은 한계를 지니고 있다.

먼저, 학력과 직장만족의 상관관계 효과크기가 매우 작은 수준이라는 점이다. 이는 Cohen(1988)이 제시한 작은 수준의 효과크기인 .10보다 작은 수준으로 그 상관관계가 매우 미미하다고 볼 수 있다. 또한 이러한 미미한 효과크기는 두 변수 간의 관계를 추론하는 데 조심스러울 수밖에 없다. 또한 패널자료를 이용한 메타분석에서 각 조사시기별 결측치가 발생하여 사례수의 차이가 날 경우, 각 조사시기별 데이터는 개별 연구로 설정해도 무방하다고는 하나(Trikalinos and Olkin, 2012), 직장만족 하위변수별 분석은 동일한 대상이 응답한 다중결과 하위변수를 합산하여 추정한 것으로 이를 추론하는 데 한계가 있을 것이다. 따라서 보다 독립적인 분석대상이 포함된 추후 연구를 제언하는 바이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 남선규, 남선이(2006). 사회복지생활시설 종사자의 직무만족. 한국사회복지행정학 제8권 3호, 1-30.
- 박수미(2002). 한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구. 한국인구학 제 25권 1호, 113-143.
- 박영태, 이경님, 하수연(2008). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감의 관계. 2008 한국열린유아교육학회 춘계학술대회, 429-451.
- 임현수(2009). 중학교 교사의 경력, 학력, 성별에 따른 직무만족도의 분석. 아시아교육연구 10권 1호, 99-122.
- 조운서(2013). 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지 제 14권 5호, 2168-2177.
- 통계청(2014). 2013년 12월 및 연간 고용동향 보도자료.
- Bucheli, Marisa, Natalia Melgar, Máximo Rossi and Tom W. Smith(2010). Job satisfaction and the individual educational level, re-assessing their relationship. Documentos de Trabajo Universidad de la Republica.
- Clark, A. E. and Andrew J. Oswald(1996). Satisfaction and comparison income. Journal of Public Economics 61, 359-381.
- Cohen, Jacob(1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences(2nd ed). Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Duncan, Greg J.(1976). Earnings functions and nonpecuniary benefits. The Journal of Human Resources, 11(4), 462-483.
- Gardner, Jonathan and Andrew Oswald(2002). How does education affect mental well-being and job satisfaction? National Institute of Economic and Social Research conference.
- Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom and Stefan Gaertner(2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. Journal of Management, 26(3), 463-488.
- Gurbuz, Ahmet(2007). An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view. Dogus Univeritesi Dergisi, 8(1), 36-46.
- Gyekye, Seth A. and Simo Salminen(2009). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety? Safety Science 47, 20-28.
- Haveman, Robert H. and Barbara L. Wolfe(1984). Schooling and economic well-being: The role of Nonmarket effects. The Journal of Human Resources, 19(3), 377-407.
- Jones, A. P., R. D. Riley, P. R. Williamson, and A Whitehead(2009). Meta-analysis of individual patient data versus aggregate data from longitudinal clinical trials. Clinical Trials 6(1), 16-27.
- Kardam, Bhajan Lal and Santosh Rangnkar(2012). Job satisfaction: Investigating the role of experience and education. Journal of Arts, Science and Commerce 49(1), 16-22.
- Kling, Kristen C., Janet Shibley Hyde, Carolin J. Showers, and Brenda N. Buswell(1999). Gender

- differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470-500.
- Larwin, Karen H. and David A. Larwin(2013). Examining meta-analytic approaches for evaluating multi-year wellness program impact: An example from the health and human service arena. *American Journal of Health Sciences* 4(3), 97-102.
- Lin, Jing, Chen Gao, Ruth Zhuang, and Nichole Chen(2011). Exploring correlation between education level, income level, and job satisfaction in Gippsland. AGIUoM Report.
- Littell, Jullia, J. Corcoran, and V. Pill(2011). 체계적 문헌고찰과 메타분석[Systematic reviews and meta-analysis]. (정인숙 · 전성숙 · 황선경 · 김동희 · 하주영 역). 경기. 수문사. (원전은 2008에 출판)
- McMahon, Walter W.(1998). Conceptual framework for the analysis of the social benefits of lifelong learning. *Education Economics* 6(3), 309-346.
- Mora Jose-Gines, Adela Garcia-Aracil and Luis E Vila(2007). Job satisfaction among young European higher education graduates. *Higher Education* 53, 29-59.
- Mottaz, Clifford(1984). Education and work satisfaction. *Human Relations* 37(11), 985-1004.
- Peters, J. L. and K. L. Mengersen(2008). Meta-analysis of repeated measures study designs. *Journal of Evaluationin Clinical Practices* 14, 941-950.
- Quinn, Robert P. and Baldi de Mandilovitch(1977). Education and job satisfaction: A questionable payoff. NIE, Washinton, D. C. [A research report].
- Rodriguez-Pose, Andres and Montserrat Vilalta-Bufi(2005). Education, migration, and job satisfaction: the regional returns of human capital in the EU. *Journal of Economic Geography* 5, 545 - 566
- Ross, Catherin E. and Barbara F. Reskin(1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research* 21, 134-148.
- Sahai, Achok, Clement K. Sankat, and Koffka Khan(2012). Decision-making using efficient confidence-intervals with meta-analysis of Spatial Panel Data for socioeconomic development project-managers. *I. J. Intelligent Systems and Applications* 9, 92-103.
- Tait Marianne, Margaret Youtz Padgett, and Timothy Baldwin(1989). Job and life satisfaction; a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Trikalinos, T. A. and Ingram Olkin(2012). Meta-analysis of effect sizes reported at multiple time points: A multivariate approach. *Clinical Trials* 9, 610-620.
- Vila, Luis E. and Belen Garcia-Mora(2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics* 13(4), 409-425.
- Warr, Peter(1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(10), 37-45.

❖ Abstract ❖

A meta-analysis of the relationship between the level of education and job satisfaction

Seo Bong-Eon, Kim Kyung-Sik(Kyungpook Natl. University)

This article aims to investigate the effect size between the level of education and job satisfaction. It is quite common to have access to nationally representative panel data. Within this context, this study was conducted to examine the effect size using the Korea Education and Employment Panel(KEEP) in a meta-analysis set-up. The two research questions of this study were as follows:

First, how close was the relationship between the level of education and job satisfaction? Second, how different were the effect sizes of correlation among subgroups such as job satisfaction subtypes, gender and time To find the answers to these inquiries, three meta-analytical techniques were conducted: 1) multiple outcomes analysis; 2) subgroup analysis; 3) meta-regression.

The results were as follows:

First, the overall effect size was .011 with no significant level. What this implies is that the level of education may not be related closely to job satisfaction in our dataset of KEEP.

Second, the effect sizes were not consistent across all job satisfaction subtypes. In this study, however, all types had non-significant effect sizes except three, namely individual development possibility, working environment and an income. More interestingly, individual development possibility and working environment were positively related with the level of education, but the factor of income was negatively related to it. Additionally, males only had positive relationship between the level of education and job satisfaction. The meta-regression analysis using time(data of research) showed a non-significant result.

To sum up, the findings of this study suggested that subtypes of job satisfaction have different ways to establish the relationship with the level of education across gender.

Key words: KEEP, meta-analysis, the level of education, job satisfaction, subgroup analysis.

<부록 1> 분석 대상의 입력값

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F1_H_2	남	근무환경	0.052	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	근무시간	0.089	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	의사소통및인간관계	0.043	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	임금	0.08	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	개인의 발전가능성	0.053	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	복지후생	0.048	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	남	직장의 안정성	0.003	142	전문계고	2005	4.05	3.37	3.08	3.55	3.11	2.74	2.77	2.98
F1_H_2	여	근무환경	0.001	262	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	근무시간	0.037	262	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	의사소통및인간관계	0.034	262	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	임금	-0.085	262	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	개인의 발전가능성	-0.022	260	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	복지후생	-0.044	260	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_2	여	직장의 안정성	-0.026	262	전문계고	2005	4.02	3.42	3.24	3.56	3.12	2.83	3.25	3.55
F1_H_3	남	근무환경	0.179	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	근무시간	0.373	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	의사소통및인간관계	-0.151	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	임금	0.066	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	개인의 발전가능성	-0.259	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	복지후생	-0.455	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	남	직장의 안정성	-0.209	28	일반계고	2005	4.04	3.35	3.39	3.78	3.07	2.75	2.46	2.78
F1_H_3	여	근무환경	0.281	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F1_H_3	여	근무시간	0.227	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F1_H_3	여	의사소통및인간관계	0.144	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F1_H_3	여	임금	0.166	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F1_H_3	여	개인의 발전가능성	0.451	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F1_H_3	여	복지후생	0.087	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F1_H_3	여	직장의 안정성	0.261	25	일반계고	2005	4.05	3.16	3.32	3.56	2.96	2.56	2.76	3.12
F2_H_2	남	근무환경	0.052	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	근무시간	0.088	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	의사소통및인간관계	0.125	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	임금	0.124	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	개인의 발전가능성	0.294	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	복지후생	0.096	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	남	직장의 안정성	0.122	72	전문계고	2006	4.21	3.19	2.98	3.44	2.98	2.97	2.63	3.05
F2_H_2	여	근무환경	0.005	219	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	근무시간	0.004	220	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	의사소통및인간관계	0.08	219	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	임금	0.016	220	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	개인의 발전가능성	0.084	220	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	복지후생	-0.128	220	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_2	여	직장의 안정성	-0.009	220	전문계고	2006	4.04	3.31	3.14	3.47	3.08	2.86	3.25	3.38
F2_H_3	남	근무환경	0.083	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	근무시간	0.042	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	의사소통및인간관계	0.264	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	임금	0.228	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	개인의 발전가능성	0.075	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	복지후생	-0.167	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23
F2_H_3	남	직장의 안정성	0.08	15	일반계고	2006	4.18	3.52	3.47	3.52	2.76	2.41	2.58	3.23

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F2_H_3	여	근무환경	-0.298	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	근무시간	-0.167	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	의사소통및인간관계	-0.022	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	임금	0.184	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	개인의 발전가능성	0.03	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	복지후생	0.221	16	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F2_H_3	여	직장의 안정성	0.168	17	일반계고	2006	4.14	3.11	2.82	3.52	3.11	2.94	3.06	3.11
F3_H_2	남	근무환경	-0.206	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	근무시간	-0.019	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	의사소통및인간관계	-0.054	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	임금	-0.343	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	개인의 발전가능성	-0.071	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	복지후생	-0.12	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	남	직장의 안정성	0.021	32	전문계고	2007	4.39	3.35	3.19	3.7	3.09	3.01	2.88	3.11
F3_H_2	여	근무환경	-0.028	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	근무시간	-0.19	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	의사소통및인간관계	-0.007	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	임금	-0.247	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	개인의 발전가능성	0	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	복지후생	-0.163	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_2	여	직장의 안정성	-0.076	296	전문계고	2007	4.85	3.46	3.19	3.59	3.02	2.92	3.05	3.32
F3_H_31)	남	근무환경	0.363	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	남	근무시간	0.34	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	남	의사소통및인간관계	0.126	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	남	임금	0.259	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F3_H_3	남	개인의 발전가능성	0.012	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	남	복지후생	0.208	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	남	직장의 안정성	0.151	9	일반계고	2007	4.92	3.48	3.59	3.94	3.43	2.97	2.75	3.13
F3_H_3	여	근무환경	0.137	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	근무시간	0.14	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	의사소통및인간관계	-0.1	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	임금	0.175	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	개인의 발전가능성	-0.1	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	복지후생	0.209	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F3_H_3	여	직장의 안정성	0.044	76	일반계고	2007	5.48	3.45	3.26	3.66	3.18	2.89	2.8	3.05
F4-M	남	근무환경	0.039	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	근무시간	-0.2	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	의사소통및인간관계	0.077	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	임금	-0.176	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	개인의 발전가능성	-0.154	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	복지후생	-0.025	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	남	직장의 안정성	-0.06	72	중학교	2008	4.02	3.36	3.25	3.7	3.14	2.7	2.69	2.94
F4-M	여	근무환경	-0.007	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	근무시간	0.054	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	의사소통및인간관계	0.029	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	임금	-0.065	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	개인의 발전가능성	0.039	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	복지후생	0.011	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-M	여	직장의 안정성	0.037	147	중학교	2008	4.03	3.52	3.41	3.67	3.17	2.9	2.98	3.29
F4-H-2	남	근무환경	0.11	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F4-H-2	남	근무시간	0.01	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	남	의사소통및인간관계	0.004	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	남	임금	0.208	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	남	개인의 발전가능성	-0.058	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	남	복지후생	-0.024	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	남	직장의 안정성	0.01	96	전문계고	2008	4.5	3.42	3.39	3.78	3.3	2.95	2.91	3.1
F4-H-2	여	근무환경	-0.057	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	근무시간	-0.076	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	의사소통및인간관계	-0.075	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	임금	-0.167	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	개인의 발전가능성	0.048	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	복지후생	-0.14	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-2	여	직장의 안정성	-0.045	301	전문계고	2008	5.07	3.38	3.25	3.62	3.06	3.06	3.12	3.45
F4-H-3	남	근무환경	0.028	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	근무시간	-0.076	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	의사소통및인간관계	-0.168	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	임금	-0.13	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	개인의 발전가능성	0.076	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	복지후생	0.196	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	남	직장의 안정성	-0.04	22	일반계고	2008	4.78	3.46	3.48	3.63	3.16	2.81	2.84	2.99
F4-H-3	여	근무환경	0.08	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F4-H-3	여	근무시간	-0.074	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F4-H-3	여	의사소통및인간관계	-0.002	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F4-H-3	여	임금	-0.074	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F4-H-3	여	개인의 발전가능성	0.105	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F4-H-3	여	복지후생	0.164	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F4-H-3	여	직장의 안정성	0.051	129	일반계고	2008	5.79	3.49	3.23	3.65	3.06	3.18	3.04	3.23
F5-M	남	근무환경	-0.122	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	근무시간	-0.152	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	의사소통및인간관계	0.012	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	임금	0.054	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	개인의 발전가능성	-0.158	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	복지후생	-0.007	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	남	직장의 안정성	-0.049	42	중학교	2009	4.27	3.41	3.36	3.75	3.21	2.94	2.75	2.94
F5-M	여	근무환경	0.168	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	근무시간	0.014	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	의사소통및인간관계	0.213	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	임금	0.168	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	개인의 발전가능성	0.205	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	복지후생	0.031	135	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-M	여	직장의 안정성	-0.146	137	중학교	2009	4.11	3.53	3.43	3.7	3.23	2.94	2.89	3.14
F5-H-2	남	근무환경	-0.016	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	근무시간	0.088	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	의사소통및인간관계	0.018	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	임금	0.072	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	개인의 발전가능성	0.119	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	복지후생	0.077	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	남	직장의 안정성	0.145	162	전문계고	2009	4.78	3.39	3.34	3.67	3.08	3.11	2.96	3.19
F5-H-2	여	근무환경	0.026	349	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-2	여	근무시간	-0.027	349	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F5-H-2	여	의사소통및인간관계	0.029	349	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-2	여	임금	-0.073	348	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-2	여	개인의 발전가능성	0.116	348	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-2	여	복지후생	-0.004	348	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-2	여	직장의 안정성	-0.006	348	전문계고	2009	5.34	3.47	3.26	3.5	3.07	3.09	3.1	3.45
F5-H-3	남	근무환경	0.159	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	근무시간	0.018	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	의사소통및인간관계	-0.072	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	임금	0.101	26	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	개인의 발전가능성	-0.025	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	복지후생	0.092	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	남	직장의 안정성	0.191	56	일반계고	2009	5.24	3.54	3.55	3.72	3.26	2.99	2.97	3.17
F5-H-3	여	근무환경	0.091	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	근무시간	0.073	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	의사소통및인간관계	0.053	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	임금	0.007	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	개인의 발전가능성	0.143	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	복지후생	0.024	233	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F5-H-3	여	직장의 안정성	-0.024	234	일반계고	2009	6.85	3.51	3.35	3.58	3.03	3.21	3	3.35
F6-M	남	근무환경	-0.082	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	남	근무시간	-0.089	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	남	의사소통및인간관계	-0.114	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	남	임금	-0.125	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	남	개인의 발전가능성	0.017	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	남	복지후생	0.002	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F6-M	남	직장의 안정성	-0.075	52	중학교	2010	4.4	3.53	3.39	3.66	3.3	2.9	2.84	3.12
F6-M	여	근무환경	0.023	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	근무시간	-0.049	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	의사소통및인간관계	-0.03	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	임금	-0.125	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	개인의 발전가능성	0.016	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	복지후생	-0.04	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-M	여	직장의 안정성	-0.175	255	중학교	2010	4.96	3.41	3.36	3.58	3.1	3.01	2.96	3.13
F6-H-2	남	근무환경	0.182	225	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	근무시간	0.131	225	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	의사소통및인간관계	0.136	225	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	임금	0.059	224	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	개인의 발전가능성	0.146	225	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	복지후생	0.024	223	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	남	직장의 안정성	0.078	225	전문계고	2010	5.08	3.46	3.3	3.69	3.23	3.23	3.11	3.33
F6-H-2	여	근무환경	-0.104	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	근무시간	-0.078	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	의사소통및인간관계	-0.1	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	임금	-0.076	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	개인의 발전가능성	0.021	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	복지후생	-0.109	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-2	여	직장의 안정성	-0.065	340	전문계고	2010	5.53	3.38	3.21	3.48	3.1	3.15	3.05	3.41
F6-H-3	남	근무환경	-0.158	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	남	근무시간	-0.117	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	남	의사소통및인간관계	-0.005	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F6-H-3	남	임금	-0.031	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	남	개인의 발전가능성	-0.149	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	남	복지후생	-0.099	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	남	직장의 안정성	-0.021	74	일반계고	2010	5.61	3.39	3.38	3.73	3.31	3.14	2.97	3.3
F6-H-3	여	근무환경	0.02	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	근무시간	0.1	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	의사소통및인간관계	0.043	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	임금	-0.031	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	개인의 발전가능성	0.122	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	복지후생	0.099	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F6-H-3	여	직장의 안정성	0.003	274	일반계고	2010	7.11	3.47	3.36	3.58	3	3.09	2.99	3.29
F7-M	남	근무환경	0.072	110	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	근무시간	0.139	110	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	의사소통및인간관계	-0.101	110	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	임금	0.041	110	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	개인의 발전가능성	0.023	109	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	복지후생	-0.043	109	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	남	직장의 안정성	-0.041	109	중학교	2011	4.51	3.54	3.44	3.77	3.27	3.08	2.93	3.26
F7-M	여	근무환경	0.002	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	근무시간	-0.011	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	의사소통및인간관계	-0.001	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	임금	-0.053	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	개인의 발전가능성	0.08	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	복지후생	-0.047	327	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3
F7-M	여	직장의 안정성	-0.05	328	중학교	2011	5.29	3.46	3.26	3.6	3.1	3.13	3.02	3.3

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F7-H-2	남	근무환경	-0.075	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	근무시간	-0.032	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	의사소통및인간관계	-0.047	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	임금	-0.072	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	개인의 발전가능성	0.068	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	복지후생	-0.021	304	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	남	직장의 안정성	-0.016	305	전문계고	2011	5.35	3.46	3.25	3.66	3.2	3.26	3.08	3.37
F7-H-2	여	근무환경	-0.001	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	근무시간	0.02	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	의사소통및인간관계	0.001	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	임금	-0.043	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	개인의 발전가능성	-0.022	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	복지후생	-0.076	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-2	여	직장의 안정성	-0.045	326	전문계고	2011	5.62	3.41	3.29	3.55	3.13	3.14	3.11	3.43
F7-H-3	남	근무환경	0.081	152	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	근무시간	0.079	152	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	의사소통및인간관계	0.255	152	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	임금	0.095	152	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	개인의 발전가능성	0.148	152	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	복지후생	0.162	151	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	남	직장의 안정성	0.145	151	일반계고	2011	6.22	3.55	3.4	3.72	3.33	3.26	3.1	3.34
F7-H-3	여	근무환경	0.049	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-H-3	여	근무시간	0.076	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-H-3	여	의사소통및인간관계	0.006	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-H-3	여	임금	0.024	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F7-H-3	여	개인의 발전가능성	0.065	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-H-3	여	복지후생	0.068	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-H-3	여	직장의 안정성	-0.014	318	일반계고	2011	7.31	3.41	3.36	3.61	3.05	3.15	3.13	3.51
F7-C	남	근무환경	0.054	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	근무시간	0.008	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	의사소통및인간관계	-0.002	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	임금	-0.017	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	개인의 발전가능성	0.028	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	복지후생	0.08	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-C	남	직장의 안정성	0.027	200	2년제졸	2011	6.33	3.31	3.25	3.48	2.99	3.23	3.11	3.43
F7-U	남	근무환경	0.01	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	근무시간	0.063	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	의사소통및인간관계	0.023	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	임금	0.058	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	개인의 발전가능성	-0.021	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	복지후생	0.014	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F7-U	남	직장의 안정성	0.054	253	4년제졸	2011	7.98	3.63	3.33	3.75	3.13	3.35	3.18	3.59
F8-M	남	근무환경	0.062	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	근무시간	0.139	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	의사소통및인간관계	0.068	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	임금	0.136	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	개인의 발전가능성	0.049	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	복지후생	0.144	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	남	직장의 안정성	0.128	209	중학교	2012	5.13	3.44	3.38	3.64	3.22	3.22	3.18	3.38
F8-M	여	근무환경	0.071	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34

study(panel) name	sub-group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F8-M	여	근무시간	-0.007	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-M	여	의사소통및인간관계	-0.012	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-M	여	임금	-0.025	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-M	여	개인의 발전가능성	0.042	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-M	여	복지후생	-0.026	449	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-M	여	직장의 안정성	-0.042	450	중학교	2012	6.11	3.49	3.32	3.57	3.07	3.14	3.05	3.34
F8-H-2	남	근무환경	0.029	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	근무시간	0.034	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	의사소통및인간관계	-0.033	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	임금	-0.058	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	개인의 발전가능성	-0.011	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	복지후생	-0.014	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	남	직장의 안정성	-0.005	370	전문계고	2012	5.53	3.31	3.18	3.58	3.12	3.22	3.02	3.28
F8-H-2	여	근무환경	0.07	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	근무시간	0.095	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	의사소통및인간관계	-0.001	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	임금	-0.046	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	개인의 발전가능성	0	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	복지후생	-0.08	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-2	여	직장의 안정성	0	331	전문계고	2012	5.53	3.31	3.21	3.41	2.97	2.98	2.94	3.3
F8-H-3	남	근무환경	0.12	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	남	근무시간	0.057	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	남	의사소통및인간관계	0.143	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	남	임금	0.035	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	남	개인의 발전가능성	0.114	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58

study(panel) name	sub- group	multiple outcomes	CORR	N	COHORT	year	AVER. Edu	AVER. EN	AVER. TIME	AVER. COM	AVER. INCOM	AVER. INDI	AVER. WEL	AVER. STA
F8-H-3	남	복지후생	0.133	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	남	직장의 안정성	0.19	276	일반계고	2012	6.85	3.47	3.36	3.69	3.2	3.37	3.24	3.58
F8-H-3	여	근무환경	0.012	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	근무시간	0.044	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	의사소통및인간관계	0.054	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	임금	-0.034	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	개인의 발전가능성	0.024	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	복지후생	0.043	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-H-3	여	직장의 안정성	0.02	355	일반계고	2012	7.28	3.46	3.41	3.54	3.07	3.18	3.1	3.47
F8-C	남	근무환경	0.079	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	근무시간	0.001	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	의사소통및인간관계	-0.122	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	임금	-0.066	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	개인의 발전가능성	-0.072	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	복지후생	0.038	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-C	남	직장의 안정성	0.026	218	2년제졸	2012	6.38	3.3	3.18	3.44	3.06	3.23	3.08	3.37
F8-U	남	근무환경	0.032	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	근무시간	0.024	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	의사소통및인간관계	0.026	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	임금	0.009	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	개인의 발전가능성	0.001	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	복지후생	-0.009	271	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57
F8-U	남	직장의 안정성	0.054	270	4년제졸	2012	7.95	3.53	3.33	3.72	3.09	3.3	3.13	3.57

주 1) F3-H-3 남자집단의 사례수가 10미만으로 최종 분석에서 제외되었다.