

# 대졸자 진로지원경험, 직업적응도, 직무만족의 구조관계 연구에 미치는 영향: 직업적응도의 매개효과

김현숙 · 강영애 · 박혜림 · 고선영 · 허 균<sup>†</sup>  
국립부경대학교(학생) · <sup>†</sup>국립부경대학교(교수)

## The Impact of Career Experiences on Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Adaptation Among University Graduates

Hyun-Suk KIM · Young-Ae KANG · Hye-Rim PARK · Seon-Young GO · Gyun HEO<sup>†</sup>  
Pukyong National University(student) · <sup>†</sup>Pukyong National University(professor)

### Abstract

This study examines the effects of career and employment support experiences during college on job adaptation and job satisfaction after graduation, using data from the Korean Education and Employment Panel II (KEEP II). It also investigates whether job adaptation mediates the relationship between career support experiences and job satisfaction. The results indicate that participation in career and employment support programs during college was relatively limited, and levels of job adaptation and job satisfaction were moderate. Correlation and regression analyses show that career and employment support experiences had no significant direct effects on either job adaptation or job satisfaction. Mediation analysis based on the Baron and Kenny approach further confirms that job adaptation does not mediate the relationship between career support experiences and job satisfaction. However, job adaptation has a significant positive effect on job satisfaction, suggesting that individuals who perceive a higher degree of fit between their jobs and their education, majors, and skills report higher job satisfaction. These findings suggest that career and employment support experiences during college do not automatically lead to positive job outcomes after graduation. Rather, early career job satisfaction appears to depend more strongly on job adaptation, highlighting the importance of career support policies that emphasize person-job fit and facilitate young adults' adaptation to the labor market.

**Key words :** Career experience, Job adaptation, Job satisfaction, University graduates, KEEP II, Mediation effect

### I. 서론

최근 청년층 고용환경이 디지털 전환과 산업 구조의 변화로 전환점을 맞이하게 되었다. 기존의 안정된 직업경로 대신 개인 스스로 진로를 설계하고, 변화에 따라 적응하는 시대가 되었다(Han and Yoo, 2024). 특히 대학 졸업 이후 사회

로 진입하는 시기는 진로발달 과정에서 매우 중요한 전환기로, 이 시기의 진로성숙과 진로적응은 이후 직업적응과 직무만족에 직접적인 영향을 미친다(Super, 1980; Savickas, 2013).

진로발달에 대한 초기 연구는 Donald Super의 생애진로발달이론(Life-Span, Life-Space Theory of Career Development)에 기반을 두고 있다. 이와

<sup>†</sup> Corresponding author : 051-629-5970, gyunheo@pknu.ac.kr

\* 이 논문은 2025학년도 국립부경대학교 국립대학육성사업 지원비(PhiNX 보호학문 차세대육성)에 의하여 연구되었음.

관련된 선행 연구로는 학교에서 직장으로서의 전이 과정에서 진로적응성이 직무적응과 직무만족을 높이는 핵심 변인으로 작용한다는 연구 결과가 제시되고 있으며(Koen, Klehe and Van Vianen, 2012), 진로성숙이 직업적응성을 강화하고 이후의 직업적응과 직무만족으로 이어지는 발달적 경로에 대한 관심 또한 높아지고 있다. 국내에서도 진로성숙과 진로적응성 간의 관계를 규명하고자 하는 연구가 지속적으로 이루어지고 있으며(Kim and Lee, 2016; Kim, 2024), 진로적응성이 진로관여행동, 진로결정효능감, 직무적응 등에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 있다. 대학의 진로지원경험(진로상담, 인턴십 제도, 취업캠프 등)이 학생의 진로탐색 태도와 진로결정 효능감을 높이는 데 효과적이라는 연구도 있으며(Park and Choi, 2023; Hwang, 2021), 개인의 심리적 특성인 성실성, 자기주도성, 리더십, 의사소통능력, 그릇 등이 진로성숙과 진로적응성을 증진시키는 요인으로 확인되고 있다(Kim and Dong, 2017). 이와 더불어 부모의 학력, 가정소득, 지역 환경 등 가정의 사회적경제적 배경이 개인의 진로탐색 기회와 직업선택의 폭에 영향을 미친다는 연구도 보고되고 있다(Byun and Jang, 2018).

이러한 연구들은 개인의 내적 요인과 외적 요인이 상호작용하여 진로성숙과 진로적응을 형성하고 이를 기반으로 직업적응과 직무만족이 이루어진다는 점을 시사한다. 직업 환경과 개인 간의 적합성이 높을수록 직무만족과 조직적응이 향상된다는 점(Dawis and Lofquist, 1984)에서 진로성숙, 진로적응, 직업적응으로 이어지는 발달적 경로에 대한 분석이 진로연구의 핵심 과제로 부상하고 있다. 최근에는 청년층의 진로발달 과정을 종단적으로 분석하는 연구가 이루어지고 있으며, KEEPⅡ 데이터를 활용한 연구에서 진로적응성과 직무만족 간의 매개적 관계가 확인되는 등 진로적응성의 중요성이 더욱 강조되고 있다(Han and Yoo, 2024; Kim and Lee, 2023). 이에 따라 본 연구에서는 선행연구 검토를 보완하여, 기존 연구

가 주로 대학 재학생을 대상으로 진로성숙, 진로적응성 등 심리적 변인이나 상담 및 교육에서의 효과에 초점을 두어 왔음을 확인하였다. 반면 대학 재학 중 진로·취업지원 경험이 졸업 이후 노동시장 진입과 초기 직업성가로 어떠한 경로를 통해 연결되는지를 실증적으로 분석한 연구는 상대적으로 제한적이다. 이에 본 연구는 KEEPⅡ 종단 자료를 활용하여 대학 재학 중 진로·취업지원 경험이 졸업 이후 직업적응도와 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 직업적응도의 매개효과를 검증함으로써 기존 연구의 한계를 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 대학졸업자의 진로·취업지원경험은 직업적응도에 유의한 영향을 미치는가?

둘째, 대학졸업자의 진로·취업지원경험은 직무만족에 유의한 영향을 미치는가?

셋째, 직업적응도는 대학졸업자의 진로·취업지원경험과 직무만족 간의 관계에 매개하는가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상 및 표본특성

본 연구는 한국직업능력개발원에서 구축한 한국교육고용패널(Korean Education and Employment Panel: KEEPⅡ)의 7차년도(2023) 조사 자료를 활용하였다. 본 연구는 해당 데이터 7,755명 중 2년제 이상 대학을 졸업한 이후 취업경험이 있는 응답자를 분석 대상으로 선정하였다. 그 중, 졸업 후 주된 일자리에 대한 직업적응도 및 직무만족 문항에 모두 응답한 임금근로자 1,930명을 최종 분석 대상으로 정하였다.

본 연구의 표본특성은 <Table 1>과 같다. 대학 졸업 후 취업이 있는 응답자 1,930명이다. 성별 분포는 여성이 1,419명(73.5%), 남성 511명(26.5%)으로 구성되었다. 학력 수준의 경우 4년제 대학교 졸업자(학사)가 974명(50.5%)으로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 2-3년제 전문대 졸업자(전

문학사)는 895명(46.4%)으로 확인되었다. 부모의 경제적 배경을 살펴보면, 아버지가 경제 활동을 하고 있는 경우가 1,671명(86.6%)으로 대다수를 차지한 반면, 경제활동을 하지 않는 경우는 131명(6.8%)에 불과했다. 무응답 또는 아버지가 없음은 128명(6.6%)이었다. 이러한 인구 통계적 특성을 종합해 볼 때, 본 연구의 분석 대상은 여성의 비중이 상대적으로 높고, 4년제 대졸 학력자와 경제활동을 하는 아버지를 둔 비율이 높은 집단이라는 특징을 보인다.

<Table 1> General Characteristics of Respondents

Division	Variable	Frequency (number of people)	Percentage (%)
Gender	Male	511	26.5
	Female	1,419	73.5
Education	2-3 year College	895	46.4
	Advanced Major(BA)	59	3.1
	4-year University(BA)	974	50.5
	Master Degree	2	0.1
Father's economic activity	YES	1,671	86.6
	NO	131	6.8
	System missing	128	6.6
Total		1,930	100

## 2. 변수 구성

본 연구는 KEEP II 7차년도 자료를 활용하여 연구 목적에 부합하도록 주요 변수를 구성하였으며, 각 변수는 해당 문항에 응답한 유효 표본만을 포함하여 분석하였다. 먼저, 통제변수로는 ‘성별’과 ‘부모의 경제활동 상태’를 설정하였다. 성별은 대학 재학 중 진로 및 취업지원 참여 기회

와 졸업 이후 노동시장 성과(직업적응, 직무만족)에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성으로 포함하였으며, 이는 선행연구에서도 직무 배치 및 직무 만족의 차이가 보고된 바 있다. 부모의 경제활동 상태는 가정의 사회경제적 배경을 대리하는 지표로, 진로 탐색 기회와 취업 준비 차원의 영향력을 통제하기 위해 활용하였다.

독립변수인 ‘진로·취업지원경험’은 대학 재학 중 참여한 진로 및 취업 관련 활동 9개 문항으로 구성하였다. 경험 여부(1=있음, 0=없음)를 기준으로 합산하여 종합지표로 사용하였으며(Cronbach’s  $\alpha=0.703$ ), 분석의 정교화를 위해 진로상담·정보제공(X01), 취업역량강화프로그램(x02), 자발적 진로활동(X03)의 세 하위요인으로 구분하여 추가 분석을 실시하였다.

매개변수인 ‘직업적응도’는 졸업 후 주된 일자리가 개인의 전공과 역량에 얼마나 부합하는지를 나타내는 개념으로 설정하였다. 구체적으로 일과 기술 역량 수준 일치도와 일과 교육수준 일치도를 묻는 2개 문항의 평균으로 측정하였으며(Cronbach’s  $\alpha=0.835$ ), 본 연구에서는 이를 진로 적응성(Career Adaptability)과 구분되는 개인과 직무 간 적합성 인식(Work Adjustment/Person-Job fit)으로 조작하였다.

종속변수인 ‘직무만족’은 현재 수행 중인 주된 일자리에 대한 전반적인 만족 수준을 의미하며, 5점 리커트 척도의 단일 문항을 활용하였다. 이는 직무 전반에 대한 종합적 평가를 대표하는 지표로서 본 연구의 목적에 부합한다. 이를 바탕으로 본 연구에 활용된 주요 변수들의 구체적인 측정 문항과 척도를 정리한 것은 <Table 2>와 같다.

## 3. 분석 방법

본 연구는 KEEP II 7차년도 자료를 활용하여 대학 졸업자의 진로 관련 경험이 진로적응도와 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 분석은 SPSS 25.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 절

<Table 2> Description of Variables

Division	Variable	Code	Notes
Demographics	Type of University	Y23SB02001	National/Public/Private
Sub-independent variablest	Career counseling and information provision experience	X01	Y23SB08009-Y23SB08013
	Employment competency enhancement program experience	X02	Y23SB08014-Y23SB08016
	Voluntary career activity experience	X03	Y23SB08017-Y23SB08018
Mediating variable	Job-skill/competency match	M01	Y23SH02048
	Job-education level match		Y23SH02049
Dependent variable	Overall job satisfaction	Y23SH02058	5-point Likert scale
Control variables	Gender	GENDER	1=Male, 2=Female
	Father's economic activity status	Y23SK03001	Binary

차로 수행하였다. 먼저 연구에 포함된 변수의 분포와 특성을 파악하기 위해 기술 통계를 실시하였다. 직업적응도와 직무만족 변수에 대한 신뢰도 분석을 수행하여 측정도구의 내적 일관성을 확인하였다. 연구문제 검증을 위해 회귀분석을 단계적으로 실시하였다.

먼저 진로 관련 경험이 직업적응도에 미치는 영향을 분석하여 연구문제 1을 검토하였고, 동일한 독립변수가 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 연구문제 2를 검증하였다, 이 과정에서 성별, 부모의 경제활동 상태를 통제변수로 포함하여 분석을 실시하였다. 마지막으로 연구문제 3을 검증하기 위해 직업적응도가 진로 관련 경험과 직무만족 간의 관계를 매개하는지 분석하였다.

이를 위해 Baron과 Kenny(1986)의 제시한 매개효과 검증 절차에 따라 독립변수가 종속변수에 미치는 영향, 독립변수가 매개변수에 미치는 영향, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입했을 시 종속변수에 미치는 영향을 단계적으로 회귀분석을 실시하여 매개효과의 성립 여부를 확인하였다.

#### 4. 기술통계 및 신뢰도

본 연구문제 검증에 앞서, 분석에 활용된 주요 변수의 분포 특성과 측정도구의 신뢰도를 확인하

였다. 기술 통계 분석 결과는<Table 3>에 제시하였다.

<Table 3> Descriptive Statistics of Study Variables

Division	Variable	M	SD	Skewness	Kurtosis
Independent	X01	1.33	1.28	0.80	0.062
	X02	0.46	0.73	1.58	2.03
	X03	0.08	0.29	3.81	15.12
Mediating	M01	2.96	0.58	-0.401	1.27
Dependent	Y23SH02058	3.60	0.74	-0.43	0.58

<Table 3>에 제시된 바와 같이, 대학 재학 중 진로·취업지원경험의 평균 수준은 전반적으로 낮은 것으로 나타났다(X01:M=1.33,SD=1.28;X02:M=0.46,SD=0.73;X03:M=0.08,SD=0.29). 매개변수인 직업적응도(M01)의 평균은 2.96(SD=0.58)으로 중간 이상의 부합 수준을 보였으며, 직무만족의 평균은 3.60(SD=0.74)으로 비교적 긍정적인 수준으로 확인되었다.

주요 변수의 왜도와 첨도는 정규성 기준(왜도 ±2,첨도±7)를 충족하여 이후 분석에 적합한 것으로 판단하였다. 신뢰도 분석 결과, 진로·취업지원 경험의 척도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.703, 직업적응도

는 0.835로 수용 가능한 수준의 내적 일관성을 확보하였다. 직무만족은 단일 문항으로 측정되어 신뢰도 분석을 실시하지 않았다.

### Ⅲ. 연구 결과

본 연구는 연구문제에 대응하여 연구 결과를 제시하였다. 연구 결과는 진로·취업지원경험과 직업적응도의 관계, 진로·취업지원경험과 직무만족의 관계, 직업적응도의 매개효과 검증 순으로 제시하였다.

#### 1. 진로·취업지원경험과 직업적응도의 관계

먼저 대학 재학 중의 진로·취업지원경험이 졸업 후 직업적응도에 미치는 영향을 검증하기 위해 독립변수를 진로·취업지원경험으로, 종속변수를 직업적응도로 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하지 않았으며( $F=0.610$ ,  $p=0.609$ ), 모형의 설명력 또한 매우 낮은 것으로 확인되었다. 진로·취업지원경험의 하위요인인 진로상담 및 정보제공(X01), 취업역량강화프로그램(X02), 자발적 진로활동(X03) 역시 모두 직업적응도에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 대학 재학 중 경험한 진로·취업지원활동이 졸업 후 직업적응으로 직접 연결되기보다는 보다 복합적인 경로를 통해 작용할 가능성을 시사한다. 이러한 결과는 대학 재학 중 경험한 진로·취업지원활동이 졸업 후 직업적응으로 직접 연결되기보다는 보다 복합적인 경로를 통해 작용할 가능성을 시사한다.

이러한 실증적 근거는 본 연구의 기술통계 결과 <Table 3>에서 찾아볼 수 있다. 분석 대상자들의 진로지원경험 평균치(X01: 1.33, X02: 0.46, X03: 0.08)가 전반적으로 매우 낮게 나타났는데, 이는 대학의 지원이 대다수 학생에게 충분한 밀도로 제공되지 못했거나 형식적인 참여에 그쳐 실제 직무 역량 매칭으로 전이될 만큼의 질적 임

계치를 넘지 못했음을 시사한다. 즉, 단순히 '참여 여부'라는 양적 지표만으로는 취업 후 전공과 직무의 적합성을 결정짓는 복합적인 노동시장 기제를 설명하기에 한계가 있다는 논리적 추론이 가능하다. 구체적인 분석 결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Regression Analysis of Career & Employment Support Experience on Job Adaptation

Dependent	Independent	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	P
		B	SE	$\beta$		
M01	X01	.032	.039	.056	.811	.418
	X02	-.027	.074	-.027	-.364	.716
	X03	.152	.163	.061	.932	.352
F=.610, adj.R <sup>2</sup> =-.004, Durbin-Watson=1.996, N=283						

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

#### 2. 진로·취업지원경험과 직무만족의 관계

다음으로 진로·취업지원경험이 졸업 후 실질적인 심리적 성과인 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 결과, 대학 재학 중의 진로·취업지원경험은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 반면, 함께 투입된 직업적응도는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 해당 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=50.260$ ,  $p<0.001$ ). 모형의 설명력은  $R^2=0.026$ 으로 나타나 직업적응도가 직무만족 변량의 약 2.6%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 졸업 후 개인이 자신의 직무와 전공 및 역량 수준이 적합하다고 인식할수록 직무에 대한 전반적인 만족도가 높아짐을 의미한다.

이러한 결과는 직업적응이론(Theory of Work Adjustment)에서 제시하는 '개인-환경 적합성(Person-Environment Fit)'이 개인의 심리적 보상인

직무만족으로 이어진다는 핵심 가설을 강력하게 뒷받침하는 근거가 된다(Dawis and Lofquist, 1984).

본 연구의 회귀분석 결과<Table 5>, 직업적응도는 직무만족에 대해  $t$ 값 7.089( $p < .001$ )라는 매우 유의미한 영향력을 보였는데, 이는 대학 시절의 간접적 경험보다 현재 직무 현장에서 느끼는 실질적인 역량 부합도가 사회초년생의 심리적 안녕감을 결정짓는 더 직접적이고 결정적인 요인임을 실증한다. 해당 분석결과는 <Table 5>에 제시하였다.

<Table 5> Regression Analysis of Job Adaptation on Job Satisfaction

Dependent	Independent	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	P
		B	SE	$\beta$		
Y23S						
H020	M01	.208	.029	.163	7.089	.000*
58						
F=50.260*, adj.R <sup>2</sup> =.026, Durbin-Watson=1.895, N=1,847						

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

### 3. 직업적응도의 매개효과 검증

마지막으로 직업적응도가 대학졸업자의 진로·취업지원경험과 직무만족 사이에서 매개 역할을 수행하는지 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫 번째 단계인 진로·취업지원경험이 매개변수인 직업적응도에 미치는 영향이 유의하지 않아 매개효과와 성립을 위한 선행 조건이 충족되지 않았다. 이에 따라 본 모형에서 직업적응도의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 다만, 직업적응도는 직무만족을 설명하는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되었으며 독립적인 주요 요인임이 확인되었다. 상세한 분석 수치는 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Mediation Analysis of Career & Employment Support Experience, Job Adaptation, and Job Satisfaction

Independent	X01 X02 X03 → M01	X01 X02 X03 → Y23SH02058	X01 X02 X03+M01 → Y23SH02058
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
X01	.056	.082	.073
X02	-.027	-.064	-.065
X03	.061	.048	.039
M01	-	-	.194**
R2	.007	.008	.046
adj.R2	-.004	-.003	.032
F	.610	.711	3.316*
Durbin-Watson	1.996	2.016	2.056
N	283	284	283

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

## IV. 결론

### 1. 결론 및 시사점

본 연구는 KEEP II 7차년도 자료를 활용하여 대학 진학 중 진로·취업지원경험이 졸업 이후 청년층 직업적응도와 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하였다. 특히 직업적응도가 진로·취업지원경험과 직무만족의 관계에서 매개 역할을 수행하는지를 검증하고자 하였다. 분석 결과, 대학 재학 중 진로·취업지원경험은 직업적응도와 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 직업적응도의 매개효과 또한 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 대학 진로·취업지원경험이 졸업 이후 직업적응이나 직무만족으로 자동 연결되지 않음을 의미하며 기존 선행연구에서 진로지원 경험의 긍정적 효과가 보고된 것과 차별화된 결과이다.

이러한 차이가 발생하는 논리적 근거는 '성과 측정의 시점'과 '프로그램의 성격'에서 기인한다. 재학생을 대상으로 한 선행연구들은 주로 '진로

결정 효능감이나 '취업 준비 행동' 등 심리적 준비도를 즉각적인 성과로 측정했으나, 본 연구는 졸업 후 실제 노동시장 이행 결과인 '직무 적합성'과 '직무 만족'을 종단적으로 추적했기 때문이다. 이는 현재 대학의 진로 지원이 취업 스킬(이력서, 면접 등) 전수에는 효과적일 수 있으나, 전공 역량과 실제 직무를 정밀하게 매칭하여 장기적인 적응을 돕는 질적 수준에는 도달하지 못하고 있다는 실질적인 비판적 근거로 활용될 수 있다.

반면, 직업적응도는 직무만족에 대해 일관되게 유의한 정(+)의 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 졸업 이후 개인이 자신의 직무가 전공과 역량에 적합하다고 인식할수록 직무만족 수준이 높아진다는 점을 의미하며, 직업적응이 직무만족의 핵심 설명 요인임을 강조한 직업적응이론과도 일치하는 결과이다. 이러한 분석을 종합해 볼 때, 직무만족을 결정짓는 핵심 요인은 단순한 진로·취업지원경험의 유무 보다 개인의 직업적응도 수준에 있음을 알 수 있다.

이러한 결과는 진로·취업지원경험을 '참여 여부'라는 이분형 지표로 구성한 본 연구의 특성과 관련이 있다. 즉, 진로·취업지원경험이 개인의 직업적응과 직무만족으로 이어지기 위해서는 단순한 참여 경험 이상으로 경험의 질과 지속성, 개인의 진로 단계와의 적합성 또한 중요하다는 점을 시사한다. 따라서 대학의 진로·취업지원 정책 방향은 취업 지원 자체의 효용성을 부정하기보다, 분석 결과에서 나타난 직업적응도의 중요성을 반영하여 지원의 방향과 초점을 재설정하는 방향으로 전환되어야 한다.

구체적으로는 단순한 프로그램 참여 확대라는 양적 접근을 넘어, 학생이 졸업 이후의 실제 직무 환경에서 자신의 전공 역량을 성공적으로 발휘하고 업무에 기민하게 적응할 수 있도록 돕는 '직무적합성 중심 지원 체계'로 전환될 필요가 있다. 본 연구 결과로 알 수 있듯이 직업적응도가 직무만족의 핵심 요인( $t=7.089, p<.001$ )으로 밝혀진 점은 양적 취업을 중심 지표의 한계를 시사

한다. 따라서 향후 청년고용정책은 성과지표를 '전공-직무 일치도' 등 질적 지표로 전환하고, 대학의 진로지원 기능을 '사후 적응 코칭'까지 확대하여 취업과 현장의 간극을 해소하는 실질적 체계로 재설계되어야 하며, 특히 졸업 이후 초기 취업 단계에서의 사후 적응 지원, 직무 재설계, 경력 코칭 등 취업 이후를 포괄하는 연속성 있는 지원이 강화되어야 할 것이다.

## 2. 연구 한계 및 향후 과제

본 연구는 유의미한 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 지닌다. 첫째, 진로·취업지원경험을 이분법 또는 단순한 합산 지표로 구성하여 질적 차이를 충분히 반영하지 못하였다는 점에서 해석의 한계가 있다. 이는 경험의 밀도나 내용에 따른 질적 차이를 정밀하게 분석하는 데 제약적으로 작용하였다. 향후 연구에서는 참여빈도, 지속 기간, 프로그램 유형을 세분화한 변인 구성이 요구된다.

둘째, 본 연구는 횡단자료를 활용한 분석으로 변수 간 인과관계를 엄밀하게 규명하는데 한계가 있다. 이에 향후 연구에서는 KEEP 자료의 종단 구조를 활용하여 진로경험, 직업적응, 직무만족의 변화 과정을 시간 흐름에 따라 분석할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구는 직업적응도와 직무만족의 자기보고식 척도를 기반으로 하고 있다는 점에서 측정상의 한계가 존재한다. 향후에는 객관적인 직무성과나 외부 평가 지표를 활용한 확장 연구가 이루어져야 할 것이다.

## References

- Choi HJ and Ahn JA(2023). Mediated effects of resilience on post-traumatic growth by adult men & women's time perspective. *Journal of Learner-centered curriculum and instruction*, 23(18), 691~703.  
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.18.691>

- Choi KW and Lee YM(2025). An empirical study on the relationship between career barrier types and career preparation behavior among university students. *Journal of Social Science Research*, 36(1), 141~159.  
<https://doi.org/10.16881/jss.2025.01.36.1.141>
- Dawis RV and Lofquist LH(1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Hong SY, Hur HR and Kim TS(2021). The relation on academic achievement, major selection motivation, work values, and campus life adjustment of health college students. *Journal of the Convergence on Culture Technology*, 7(1), 518~524.  
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.1.518>
- Jeong SK, Kim KJ and Choi EJ(2024). The influences of teamwork and grit on job Adaptation and intention to remain among advanced beginner nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 30(4), 379~391.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2024.30.4.379>
- Kang MJ and Kim HJ(2021). The job adaptation process of middle-aged beginner counselors. *Journal of Qualitative Inquiry*, 7(3), 107~144.  
<http://doi.org/10.30940/JQI.2021.7.3.107>
- Kim JG and Lee KH(2016). The influence of career decision-making autonomy on career adaptability and occupational engagement: A moderated mediation model of emotional and personality career difficulties. *Korean Journal of Counseling*, 17(3), 205~223.  
<https://doi.org/10.15703/kjc.17.3.201606.205>
- Kim JY and Hong HY(2023). The effect of work value on job satisfaction of entry-level worker: The mediating effects of vocational calling and occupational identity. *Korean Journal of Counseling*, 23(3), 359~372.  
<https://doi.org/10.5392/jkca.2023.23.03.359>
- Kim MS and Koh EY(2020). Career adapt-abilities scale short-form validation study. *Korean Journal of Teacher Education*, 36(4), 261~281.  
<https://doi.org/10.14333/KJTE.2020.36.4.261>
- Koen J, Klehe UC, and Van Vianen AEM(2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395~408.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Ku JH and Jeong JC(2025). The structural relationship between cognitive flexibility, Future time perspective, career adaptability resources, constructivist beliefs in career decision-making and occupational engagement of undergraduate students. *The Journal of Career Education Research*, 38(2), 49~80.  
<https://doi.org/10.32341/JCER.2025.6.38.2.49>
- Lee HY and Kang SH(2017). Effect of Job Search Channels on Occupational Adaptation of College Graduates : Focusing on the Mediating Effects of Person-Job Fit. *Journal of the Korea Contents Association*, 17(7), 679~695.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.679>
- Lee MH and Park HY(2023). Effects of vocal-based music intervention program on the self-awareness of social beginners: A case study. *The Society of Convergence of Humanities, Social Science and Arts*, 25(1), 87~110.  
<https://doi.org/10.33645/cnc.2024.01.46.01.1503>
- Lim TS(2023). Work adjustment process of new employees who chose their jobs based on extrinsic motivation. *Korean Journal of Counseling*, 23(7), 397~415.  
<https://doi.org/10.5392/jkca.2023.23.07.397>
- Maggiore C, Rossier J, and Savickas ML(2015). Career adapt-abilities scale - short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 123~145.  
<https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Park HM and Yoo NH(2020). Mediating effects of emotional intelligence and career adaptability between emotional and personality-related career decision making difficulties and occupational engagement with university students: Focusing on the career adaption model. *The Journal of Career Education Research*, 33(2), 89~110.  
<https://doi.org/10.32341/JCER.2020.6.33.2.89>
- Park HM and Yoo NH(2021). Latent profiles analysis of career decision-related difficulties and psychological resources with university student. *The Journal of Career Education Research*, 34(3), 145~171.  
<https://doi.org/10.32341/JCER.2021.9.34.3.145>
- Park WG and Choi A(2023). Development of planned

- happenstance skill-based college student group career counseling program and verification of effectiveness. *The Journal of Welfare and Counselling Education*, 12(2), 191~214.  
<http://doi.org/10.20497/jwce.2023.12.2.191>
- Savickas ML and Porfeli EJ(2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661~673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas ML(2013). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2nd ed., 147~183. Hoboken, NJ: Wiley.
- Shin SI and Kim SI(2016). A phenomenological study on turnover consideration experiences of graduate newcomers in major firm. *Korean Journal of Counseling*, 17(3), 503~525  
<http://doi.org/10.15703/kjc.17.3.201606.503>
- Shin YJ and Lee ES(2018). Mediation of career adaptability between regulatory focus and career decision self-Efficacy with college students: focusing on the career construction model of adaptation. *The Journal of Career Education Research*, 31(2), 91~112.  
<http://doi.org/10.32341/JCER.2018.06.31.2.91>
- Super DE(1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282~298.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Yoo KE and Lee KH(2015), The influence of optimism on occupational engagement: testing the mediated moderation effect of career adaptability and illusion of control. *The Journal of Career Education Research*, 28(2), 65~86.
- 
- Received : 06 January, 2026
  - Revised : 23 January, 2026
  - Accepted : 29 January, 2026