

도전적·방해적 직무 스트레스 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 미치는 영향: 프로티언 경력지향성의 조절효과*

박 서 영 김 가 원†

서울대학교 심리학과

본 연구의 목적은 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인이 조직구성원의 이직 의도에 미치는 상이한 영향을 검증하고 조절된 매개모형을 통해 그 심리적 기제인 일 의미감과 조절변수로서의 프로티언 경력지향성의 역할을 탐구하는 것이다. 특히, 도전적 직무 스트레스 요인이 구성원의 일 의미감 향상에 기여할 수 있으며, 구성원의 개인적 특성인 프로티언 경력지향성이 이러한 도전적 직무 스트레스 요인의 긍정적 영향을 강화할 수 있음을 밝히고자 하였다. 이를 위해 국내 직장인 275명을 대상으로 2개월의 시차를 두고 설문 조사를 두 번 실시하여 자료를 분석하였다. 그 결과 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인이 일 의미감에 미치는 차별적 영향이 유의하였으며, 각 요인과 이직 의도 간 관계에 대한 일 의미감의 매개효과가 확인되었다. 또한 프로티언 경력지향성이 높을 때 도전적 직무 스트레스 요인과 일 의미감 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났으며, 도전적 직무 스트레스 요인이 일 의미감 축진을 통해 이직 의도를 낮추는 부적 간접효과가 강화되었다. 위의 연구 결과를 토대로 이론적, 실무적 함의를 제시하고 연구의 한계 및 후속 연구 방향을 제안하였다.

주요어 : 도전적 직무 스트레스 요인, 방해적 직무 스트레스 요인, 일 의미감, 프로티언 경력지향성, 이직 의도

* 이 논문은 박서영의 2024년 석사학위 논문의 연구 1을 수정 및 보완한 것임.

† 교신저자 : 김가원, 서울대학교 심리학과 조교수, (08826) 서울특별시 관악구 관악로 1 서울대학교

Tel: 02-880-8273, E-mail: kawon@snu.ac.kr



Copyright © 2024, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial Licenses (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서론

2020년 잡코리아의 조사에 따르면, 직장인 중 약 60%가 이직을 준비하고 있으며, 직장인 평균 이직률은 32%에 육박하였다(잡코리아, 2020. 8. 28일자). 현대 조직구성원은 승진이나 연봉 인상뿐만 아니라 개인의 성취감이나 성장을 경력 성공의 중요한 요소로 여기고 있으며(Hall, 2004), 이는 이직이 경력 성장과 개발의 기회로 여겨질 수 있음을 시사한다. 한국 리서치의 2023년 설문조사에 따르면, 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인 중 ‘중요한 업무를 수행하고 있다는 인식(29%)’과 ‘업무를 통한 성장 경험(27%)’이 상위 응답으로 기록되었다(한국 리서치, 2023. 5. 17일자). 또한 불확실성이 상대적으로 높은 조직으로의 이동을 선택한 일부 개인들은 이직의 이유로 기존 조직에서의 ‘뒤쳐진 업무 방식’, ‘제한된 자기개발과 성장 가능성’을 들고 있다(한국경제티비, 2023. 6. 8일자). 이러한 경향은 이직과 경력 결정에 있어 일이 제공하는 성장과 학습 기회가 중요한 고려 요소가 되었음을 보여준다. 즉, 조직에서 수행하는 직무가 개인의 성장을 제한할 때 불만족과 스트레스를 경험하는 반면, 도전적일지라도 성장에 도움이 되는 업무를 긍정적으로 평가하는 양상이 증가하고 있다.

선행 연구는 직무 스트레스 요인을 도전적 요인과 방해적 요인으로 구분하여 직무 스트레스의 두 가지 요인이 구성원에게 미치는 차별적 영향을 규명하였다. 도전적 직무 스트레스 요인은 불안을 유발할 수 있지만 동시에 학습과 발전을 촉진하는 직무 요구로 높은 업무량과 시간 압박, 책임감 등을 포함한다(Boswell et al., 2004; Cavanaugh et al., 2000;

LePine et al., 2005). 반면, 방해적 직무 스트레스 요인은 성장을 저해하는 직무 요구를 의미하며, 역할보호성, 불필요한 형식과 절차 등이 이에 해당된다. 성장과 학습을 촉진하지 못하는 방해적 직무 요구는 이직 의도 증가 및 직무 만족과 열의의 감소, 직무 탈진을 야기하는 것으로 보고되었다(김태욱 등, 2018; 김희진, 박형인, 2023; Abbas & Raja, 2019; Albrecht, 2015; Webster et al., 2011). 또한 수면 장애, 두통 등의 신체적 증상을 유발할 뿐만 아니라 건강 등 구성원의 웰빙에 부정적인 영향을 미쳤다(이동환, 장영철, 2016; Yang et al., 2018). 반면, 성장과 학습을 촉진하는 도전적 직무 요구는 직무 열의, 직무 만족, 직무 몰입 등에 긍정적 영향을 미치며, 이직 의도를 낮추는 것으로 확인되었다(김희진, 박형인, 2023; 박진우 등, 2020; 성유경, 한영석, 2019; Bao & Zhong, 2021; Crawford et al., 2010).

도전적 직무 스트레스 요인과 방해적 직무 스트레스 요인이 조직에서의 중요한 결과 변인에 미치는 상이한 영향을 설명하기 위하여 그 심리적 기제 또는 매개변인에 대한 연구 역시 수행되었다. 구체적으로, 조직에 대한 태도(예, 조직 동일시, 조직 공정성), 정서적 경험(예, 직무 탈진, 직무 몰입, 직무 열의), 직무 행동(예, 직무 수행 노력, 선제적 노력) 등이 두 스트레스 요인의 기저 매커니즘으로 연구되었다(예, 김희진, 박형인, 2023; 성유경, 한영석, 2019; 전해지, 김우철, 2023; Bao & Zhong, 2021; Edwards et al., 2014; Zhang et al., 2014). 나아가, 도전적 직무 스트레스 요인의 긍정적 효과를 강화할 수 있는 심리적 특성(예, 성실성, 학습목표지향성)에 주목한 연구도 있다(최석봉, 홍선미, 2023; Abbas & Raja, 2019; Ma et al., 2021). 이러한 연구들은 도전적 직무 스트

레스 요인의 긍정적 영향에 개인차가 존재할 수 있음을 검증하였다.

기존 연구는 직무 스트레스 요인의 긍정적 및 부정적 영향에 대한 체계적 이해를 증진하였으나 이직 의도 형성에서 중요하게 작용할 수 있는 개인의 일에 대한 평가, 특히 직무가 제공하는 성장과 학습 경험을 직접적으로 탐구하지 않았다. 직무 수행에 필요한 능력과 기술을 습득하고 경력 발전 기회를 인식하는 것은 구성원의 이직 의도에 주요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Lee et al., 2019; Ohunakin et al., 2018). 더불어 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인을 구분하는 주요 특징 중 하나인 성장과 학습 경험의 유무는 구성원의 일에 대한 평가에 상이한 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 본 연구는 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인과 이직 의도 간 관계를 설명하는 데 있어 성장과 학습 경험을 반영하는 일 의미감의 매개효과를 확인하였다.

일 의미감(meaning at work)은 구성원이 자신의 일이 중요하다고 느끼는 심리적 상태로 실현화와 정당화의 두 구성요소로 이루어진다(Rosso et al., 2010; Lepisto & Pratt, 2017). 첫째로, ‘실현화(realization)’ 관점에서 일 의미감은 개인이 자신의 진정한 자아(true-self)와 강점을 발견, 개발하고 표현하는 실현 과정의 경험을 의미한다(Lepisto & Pratt, 2017). 둘째로, ‘정당화(justification)’ 관점에 따르면, 일 의미감은 구성원이 자신의 일이 왜 중요한지를 사회적 맥락에서 정당화하는 과정에서 경험할 수 있다(Lepisto & Pratt, 2017). 본 연구는 일 의미감의 실현화와 정당화 관점에 근거하여 도전적 직무 스트레스 요인은 일 의미감을 촉진하는 반면, 방해적 직무 스트레스 요인은 일 의미감을 저해할 것으로 예상하였다. 구체적으로, 도

전적 직무 스트레스 요인은 구성원의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회를 제공하며, 이를 통해 진정한 자아를 발견하며 성장하는 기회를 제공할 수 있다. 또한 도전적 직무 스트레스 요인에 대처하기 위하여 시간과 자원을 투자하는 것은 조직에 실질적인 기여를 할 수 있게 하며, 이는 일의 가치를 정당화하고 학습하는 데 도움을 준다. 일 의미감이 이직 의도를 낮춘다는 기존 연구 결과를 고려하여(예, Arnold et al., 2007; Arnoux-Nicolas et al., 2016) 본 연구는 일 의미감의 증진과 저해가 각각 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인이 이직 의도에 미치는 영향을 매개할 것으로 예측하였다.

더불어 본 연구는 도전적 직무 스트레스 요인이 일 의미감에 미치는 정적 효과를 조절하는 개인차 변수로 프로티언 경력지향성(protean career orientation)의 역할을 검증하였다. 프로티언 경력지향성은 개인이 자신의 가치를 기반으로 주체적인 경력을 추구하는 경력 태도를 의미하며(Hall, 2004), ‘자기 주도성(self-directed)’과 ‘가치 지향성(value-driven)’의 두 가지 주요 요소로 구성된다(Briscoe et al., 2006). 본 연구는 조직구성원의 프로티언 경력지향성이 높은 경우 도전적 직무 스트레스 요인과 일 의미감 사이의 정적 관계가 강화될 것으로 예상하였다. 궁극적으로 도전적 직무 스트레스 요인이 일 의미감 증진을 통해 이직 의도를 낮추는 매개 경로가 프로티언 경력지향성에 의해 조절될 것으로 예측하였다.

본 연구는 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인이 이직 의도에 영향을 미치는 구체적인 심리적 기제로서 일 의미감의 역할을 확인하였다. 이를 통해 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인의 차별적 영향에 대한 새로운 이론적

설명을 제공하고자 한다. 또한 개인의 심리적 특성인 프로티언 경력지향성의 조절효과를 확인함으로써 도전적 직무 스트레스 요인이 일 의미감 촉진을 통해 발휘하는 긍정적 영향이 모든 구성원에게 동일하게 나타나는 것이 아님을 밝히고자 하였다. 이러한 조절 효과는 조직의 직무 스트레스와 이직 관리에 있어 직무 스트레스의 속성과 구성원 개인의 특성을 통합적으로 고려하는 전략이 필요함을 강조한다. 예를 들어, 조직은 채용선발 및 배치의 과정에서 구성원의 경력지향성에 대한 이해를 바탕으로 적합한 직무를 할당할 수 있다. 나아가, 조직의 교육훈련 과정을 통해 구성원의 프로티언 경력지향성을 개발하여 도전적 직무 스트레스 요인에 효과적으로 대처할 수 있도록 장려할 것으로 기대한다.

이론적 배경 및 가설 설정

도전적, 방해적 직무 스트레스 요인

전통적인 스트레스 연구는 스트레스를 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress)로 구분하여(Seyle, 1974) 특정 스트레스 요인은 구성원에게 긍정적 경험을 제공할 수 있다고 주장하였다. 이와 유사한 관점에서 Cavanaugh 등(2000)은 모든 직무 스트레스 요인이 구성원에게 부정적인 영향을 미치지 않는다고 지적하면서 도전적·방해적 직무 스트레스 요인 체제(challenge-hindrance job stressor framework)를 제안하였다. 해당 분류 체제에 따르면, 도전적 직무 스트레스 요인은 높은 업무 강도와 업무 난이도, 시간 압박, 책임감 등을 포함하며, 개인의 성장과 성취에 기여한다. 예컨대, 난이도

가 높은 업무를 할당받고 제한된 시간 내에 이를 수행하는 구성원은 도전적 직무 스트레스가 부과된 것으로 인지한다. 반면, 방해적 직무 스트레스 요인은 개인의 성장과 성취를 저해하는 직무 요구로서 여기에는 역할 모호성, 불필요한 형식과 절차, 사내 정치 등이 있다. 도전적 직무 스트레스 요인과 달리 방해적 직무 스트레스 요인은 목표 달성을 위한 개인의 능력을 발휘하지 못하게 만든다(LePine et al., 2005). 본고에서는 앞으로 도전적 직무 스트레스 요인은 도전 요인으로, 방해적 직무 스트레스 요인은 방해 요인으로 명명할 것이다.

국내외 선행 연구들에 따르면, 도전 요인은 업무 관련 결과변수들에 긍정적 영향을 미치는 반면, 방해 요인은 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되어왔다. Bao와 Zhong(2021)은 도전 요인이 조직 동일시를 통해 이직 의도에 부적 영향을 미친다고 보고하였으며, Zhang 등(2014)은 도전 요인이 조직 공정성 인식을 통해 직무 수행을 정적으로 예측함을 밝혔다. 이외에도 도전 요인은 업무에 대한 노력, 문제 해결적 대처 등을 통해 직무 수행, 직무 열의, 직무 몰입 등에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Edwards et al., 2014; Pearsall et al., 2009; Zhang et al., 2014).

국내에서도 도전 요인과 방해 요인의 차별적인 영향을 밝히는 연구가 활발히 진행되고 있다. 김희진과 박형인(2023)의 연구에 따르면, 도전 요인은 구성원의 직무 열의를 높여 조직 시민행동을 촉진하였다. 김태욱 등(2018)은 도전 요인이 직무 만족을 높이고 조직 냉소주의를 감소시켜 이직 의도를 낮출 수 있다고 보고하였다. 또한 성유경과 한영석(2019)은 도전 요인이 직무 열의에 정적 영향을 미치고 직무

탈진에는 부적 영향을 미쳐 프레젠테이션을 낮춤을 확인하였다. 이러한 선행 연구들은 도전 요인이 업무 수행에 더 많은 노력과 시간을 투자하게 만드는 반면, 방해 요인은 성장과 발전을 저해하는 요구로 지각되어 업무 관련 노력을 철회하게 만든다는 점을 강조하고 있다. 기존 연구들은 두 가지 직무 스트레스 요인이 어떻게 업무 관련 태도와 행동에 상이한 영향을 미치는지 밝혀냈다는 의의가 있다. 그러나 이러한 연구들은 도전, 방해 요인이 일 의미감에 차별적 영향을 미칠 수 있는 가능성을 탐구하지 못하였다. 도전 요인과 방해 요인을 구분함에 있어 성장과 학습 기회의 제공 여부가 중시됨을 고려할 때(Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2004) 개인이 실제로 일에서 성장감과 성취감을 경험하는지 조사할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 개인적 성장과 학습을 통한 일의 가치 경험을 반영하는 일 의미감에 두 요인이 서로 다른 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

일 의미감의 개념과 구성요소

본 연구는 도전, 방해 요인과 이직 의도 사이의 관계를 설명하는 심리적 기제로서 일 의미감에 주목하였다. 일 의미감은 구성원이 자신의 일을 중요하게 생각하는 심리적 상태로 정의되며(Rosso et al., 2010), 일에 대한 개인의 주관적 평가 과정을 포함한다. 선행 연구를 살펴보면 사람들은 더 의미 있는 일을 위해 상당히 낮은 급여를 받아들일 의향이 있으며(Hu & Hirsh, 2017), 이는 일이 생계유지 수단을 넘어 삶의 의미를 찾는 주요 영역일 수 있음을 시사한다.

조직구성원의 일 의미감 경험의 중요성이

증대됨에 따라 일 의미감의 구성요소에 대한 이론적 논의가 활발히 이루어지고 있다. Lepisto와 Pratt(2017)은 기존 문헌을 고찰함으로써 개인이 일의 의미를 경험하게 되는 두 가지 경로를 실현화와 정당화 관점을 통해 제시하였다. 첫째로, 실현화 관점에서 의미 있는 일은 개인이 자신의 잠재력과 능력을 최대한 발휘함으로써 일과의 연결 속에서 자기(self)에 대한 이해가 증진되고 바람직한 정체성을 표현하는 것이다. 이는 단순히 업무 성과를 내는 것을 넘어 개인이 자신의 가치와 강점을 이해하고 이를 업무에 반영함으로써 진정한 자아를 실현하는 것을 의미한다. 실현화 관점은 개인이 일을 통해 자신의 재능과 능력을 발견하고 개발하는 것과 관련이 있으므로(Lieff, 2009) 개인적 성장이나 성취를 통해 경험될 수 있음이 주장되기도 하였다(Steger et al., 2012). 둘째로, 정당화 관점은 개인이 자신의 일을 통해 조직과 사회에 기여하는 방식을 학습하여 자신의 일이 왜 중요한지를 사회문화적 맥락에서 정당화하는 과정을 강조한다. 이는 일이 자신뿐만 아니라 타인에게도 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 인식을 반영한다. 긍정적 영향은 환경, 범죄, 빈곤 문제와 같은 사회적 문제 해결뿐만 아니라 동료들 돕거나 조직의 발전에 기여하는 등 일상에서 겪는 경험을 포함한다(Martela & Pessi, 2018).

실현화 관점에서 도전 요인은 구성원의 성장과 발전을 촉진하므로 구성원 개인의 지식과 기술, 능력을 이해하고 발휘할 수 있도록 하여 일 의미감으로 이어질 가능성을 높일 수 있다. 나아가, 도전 요인은 개인이 자신의 능력과 노력을 통해 조직에 실질적인 기여를 할 수 있는 기회를 제공하며, 이는 일의 가치를 학습하는 데 도움을 주기 때문에 일 의미감을

촉진할 것이다. 따라서 본 연구는 정당화와 실현화 관점을 중심으로 도전 요인과 방해 요인이 일 의미감에 각각 긍정적, 부정적 영향을 미칠 것으로 예상하였다.

도전적, 방해적 직무 스트레스 요인과 일 의미감

앞서 언급된 대로 도전 요인의 부과는 높은 업무 강도와 업무 난이도, 시간 압박, 책임감 등을 반영한다. 이러한 도전 요인은 직무 수행 과정에서의 자기 이해와 성장 경험 그리고 조직에의 기여를 통한 학습과 가치감 경험을 통해 조직구성원의 일 의미감을 촉진할 수 있다. Lepisto와 Pratt(2017)의 실현화 관점에 따르면, 일을 하는 과정에서 개인이 자신의 역량과 강점을 이해, 개발, 표현하며 성장 욕구를 충족할 때 의미감을 경험한다. 도전 요인, 예컨대 높은 난이도의 업무가 할당될 때 구성원은 지식, 기술과 능력을 탐색하고 개발해야 하는 필요성에 직면한다. 이는 적극적이고 주도적인 방식으로 직무 요구에 대처하게 만들기 때문에 자신의 역량에 대한 이해를 확장하고 잠재력을 실현하는 경험을 할 수 있다. 실제로, 선행연구들에서 도전 요인은 직무 재창조에 긍정적인 영향을 미치며(Zhang & Parker, 2022), 선제적 행동으로 이어지는 것으로 나타났다(Ohly & Fritz, 2010). 또한 도전 요인이 부과하는 어려움을 극복하고 기회를 활용할 때 구성원은 긍정적인 자기평가를 형성할 가능성이 높다(Leiter & Maslach, 2005). 정리하면 도전 요인은 구성원이 직무 수행을 통해 자신의 고유한 역량과 강점을 깨닫고 개발하는 자기 성장 경험을 유도하기 때문에 일이 개인에게 중요하다는 지각, 즉, 일 의미감을 촉

진할 것이다.

한편, 정당화 관점에서 일 의미감은 개인이 일을 통해 타인과 조직에 어떻게 기여하는지를 인식하는 사회적 가치감의 경험으로 이해할 수 있다(Lepisto & Pratt, 2017). 이러한 측면에서 도전 요인에 시간과 자원을 투자하는 것은 개인의 직무 경계를 넘어 조직 차원에서 일이 어떠한 목적을 가지고 있는지 관찰하고 학습할 수 있는 기회로 작용할 수 있다. 예컨대, 높은 강도의 책임이 따르는 업무를 수행하는 구성원은 일차적으로 역량 개발의 노력을 기울이도록 요구된다. 더불어 자신의 능력과 직무가 조직의 수행과 발전에 기여하는 방식에 대한 이해가 증진될 가능성이 높다. 도전 요인을 통해 활성화되는 이러한 정당화 과정은 조직 내 개인의 역할에 대한 학습과 가치감 경험을 가져오므로 일 의미감을 촉진할 것이다.

대조적으로, 역할 모호성, 불필요한 형식과 절차, 사내 정치와 같은 방해 요인은 구성원의 역량 개발과 표현을 통한 실현화 기회를 제한하며, 업무의 공헌에 대한 정당화를 어렵게 만든다. 방해 요인에 직면한 구성원은 두려움, 불안 그리고 무력감을 경험하며, 환경에 수동적으로 대처하는 경향성이 있다(Scarle & Auton, 2015). 이는 방해 요인에 시간과 자원을 투자하는 것이 성장과 성취로 이어지지 못할 것이라는 부정적 믿음과 회피경향성 때문이다(Edwards et al., 2014; LePine et al., 2016). 따라서 실현화 관점에서 방해 요인에 직면한 구성원은 자신의 지식, 기술, 능력에 대한 이해 증진과 개발의 노력을 기울이지 못할 가능성이 높다. 뿐만 아니라 방해 요인은 구성원의 동기부여에 해로운 영향을 미치는 직무소진과 정적 관계를 가지는 것으로 밝혀졌는데 이를

통해 방해 요인이 일 의미감에 부적 영향을 미칠 것임을 예상할 수 있다(Crawford et al., 2010; Webster et al., 2011).

더불어 방해 요인은 자신의 일이 조직에서 얼마나 가치 있고 중요한지 정당화하기 어렵게 할 것이다. 방해 요인은 구성원의 문제 해결 능력과 창의성을 저하시키기 때문에 직무 수행에 부적 영향을 미칠 가능성이 높다(최석봉, 홍선미, 2023; Pearsall et al., 2009). 예를 들어, 조직에서 역할 모호성을 겪고 있는 구성원은 자신의 역량과 수행하는 직무가 조직의 목표에 어떻게 기여하는지 학습할 기회를 제공받지 못할 뿐만 아니라, 자신의 조직기여도에 대한 의문을 가질 수 있을 것이다. 따라서 방해 요인은 일을 통한 사회적 가치감을 경험하지 못하게 하므로 일 의미감 저하로 이어질 것이다. 위의 논리와 선행 연구에 기반하여 도전, 방해 요인과 일 의미감의 관계에 대해 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 도전적 직무 스트레스 요인은 일 의미감에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 방해적 직무 스트레스 요인은 일 의미감에 부적 영향을 미칠 것이다.

일 의미감과 이직 의도 간의 관계: 일 의미감의 매개효과

일 의미감을 경험하는 구성원은 직무 만족도와 몰입이 향상되며, 결과적으로 이직 의도가 감소한다(Clausen & Borg, 2010). 이직 의도는 구성원이 현재 조직을 떠나려는 계획이나 의도로 정의되며(Meyer & Allen, 1991), 실제 이직 행동과 밀접한 연관이 있다는 것이 여러 연구에서 밝혀졌다(Bertelli, 2007; Mobley, 1977).

일 의미감과 이직 의도 간의 관계에 대해 Arnold 등(2007)은 구성원이 자신의 업무에 의미를 찾지 못할 때 직무 불만족과 이직 의도가 증가한다는 것을 밝혔으며, Arnoux-Nicolas 등(2016)은 일 의미감이 이직 의도를 부적으로 예측함을 보고하였다. 구성원이 높은 수준의 일 의미감을 경험하는 경우 일에 대한 내적 동기가 증진되며, 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성함으로써 이직 의도가 감소한다(Steger, 2016).

구체적으로, 일 의미감을 경험하는 구성원은 일을 통해 자신의 잠재력을 발휘할 수 있고 타인에게 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 느끼므로 이직 의도가 감소한다. 일을 통해 의미감을 경험할 수 있는 구성원은 그렇지 않은 구성원보다 일을 가치 있게 여기며 일 외 삶에서 매우 중요한 역할을 수행한다고 믿는다(Harpaz & Fu, 2002). 따라서 이들은 내적으로 동기부여 되어 직무에 몰입하며, 경력 선택에 대한 확신을 가질 수 있다(Domene, 2012; Steger et al., 2012). 또한 일 의미감을 경험하는 구성원은 자신의 가치와 조직의 목표의 적합성을 이해할 수 있으며(Chalofsky, 2003), 이러한 적합성 지각은 조직에 대한 긍정적 태도로 이어질 수 있다. 실제로, 기존 연구에서 조직의 목표 달성에 기여하는 중요한 일을 맡고 있는 구성원은 낮은 수준의 이직 의도를 보고하였다(Ahmad, 2018; Samad, 2006). 이러한 실증적 근거에 기반하여 본 연구는 도전 요인과 방해 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 차별적인 효과를 가질 것으로 예측하였다. 즉, 도전 요인은 구성원의 일 의미감을 촉진하여 이직 의도를 낮추는 반면, 방해 요인은 일 의미감 경험을 방해하여 이직 의도를 높일 것이다.

가설 3. 일 의미감이 도전적 직무 스트레스 요인과 이직 의도의 부적 관계를 매개할 것이다.

가설 4. 일 의미감이 방해적 직무 스트레스 요인과 이직 의도의 정적 관계를 매개할 것이다.

프로티언 경력지향성의 조절된 매개효과

도전 요인이 일 의미감에 미치는 긍정적 영향은 개인의 심리적 특성에 따라 그 정도가 달라질 수 있다. 본 연구는 개인 중심의 경력 설계와 결정을 강조하는 프로티언 경력지향성에 주목하여 해당 개인차 변인이 도전 요인의 효과를 조절하는지 검증하였다. 도전 요인은 직무 결과에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 가능성이 있으나 동시에 스트레스로 인한 불안과 긴장을 유발할 수 있는 양가적 직무 요구이다(Podsakoff et al., 2007). 이에 LePine 등(2005)은 도전 요인이 구성원에게 미치는 영향이 도전 요인을 지각하고 평가하는 구성원의 심리적 특성에 따라 달라질 수 있음을 제안하였다. 예를 들어, 높은 업무량은 구성원의 스트레스 수준을 높여 업무 수행에 부정적 영향을 미칠 수 있지만 학습목표지향성이 높은 구성원에게는 성장의 기회로 작용할 수 있다(Ma et al., 2021). 한편, 방해 요인의 부정적 영향은 개인의 특성과 무관하게 일관적으로 나타나는 경향이 있다(Travis et al., 2020). 따라서 본 연구에서는 조직구성원의 상이한 반응을 가져올 수 있는 도전 요인에 초점을 맞추어 도전 요인이 일 의미감에 미치는 영향이 프로티언 경력지향성에 따라 달라지는지 탐색하였다.

프로티언 경력지향성은 개인이 성장과 성취 같은 심리적 성공을 경력 목표로 설정하고 자

신이 경력을 관리하는 주체임을 강조하는 경력 태도이다. 경력 관리에 있어서 프로티언 경력지향성은 연봉, 승진 등의 외재적 보상보다 성장이나 발전 같은 주관적 평가에 의해 동기부여된다(Hall et al., 2018). 이러한 관점에서 프로티언 경력지향성은 도전 요인이 부과된 직무를 성장과 성취 기회로 활용할 가능성을 높일 것이다.

프로티언 경력지향성은 ‘자기 주도성’과 ‘가치 지향성’의 두 가지 하위 차원으로 구성된다(Briscoe & Hall, 2006). 자기 주도성은 개인이 자신의 경력 목표를 스스로 설정하고 이를 달성하기 위해 주도적으로 행동하는 능력을 의미하며, 가치 지향성은 외재적 동기보다 성장과 발전 같은 내적 가치에 기반하여 목표를 추구하는 능력으로 정의된다(Baruch, 2014). 이 두 차원은 구성원이 도전 요인에 직면하였을 때 내적 가치에 근거하여 직무 요구를 주도적인 방식으로 극복하는 데 도움을 준다. 따라서 프로티언 경력지향성은 도전 요인과의 상호작용을 통해 실현화와 정당화 과정을 통한 일 의미감 경험에 기여할 수 있다. 첫째로, 실현화 측면에서 프로티언 경력지향성이 높은 구성원은 자율적으로 실행할 수 있는 직무를 통해 잠재력을 발휘하고자 하는 강한 욕구를 가지고 있기 때문에(Gubler et al., 2014) 도전 요인을 자신의 역량을 시험하고 확장할 수 있는 기회로 인식할 것이다. 따라서 도전 요인이 부과된 업무 환경에서 자신의 역량을 적극적으로 탐색하고 개발함으로써 높은 수준의 의미감을 경험할 것이다.

둘째로, 정당화 관점에서 프로티언 경력지향성이 높은 구성원은 자기주도성을 발휘하여 조직에 기여할 가능성이 높으므로 맡고 있는 업무의 사회적 가치감을 높은 수준으로 경험

할 수 있다. Lo Presti 등(2022)은 프로티언 경력지향성이 높을수록 자기주도적으로 업무를 변경하고 실행하는 직무 재창조에 더 많이 참여함을 보고하였다. 이러한 연구에 기반할 때 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전 요인이 부과된 업무 환경에서 개인의 고유한 역량과 강점을 기반으로 직무를 자율적, 적극적으로 수행하며, 이를 통해 조직 내에서 자신의 역할을 효과적으로 학습할 것으로 예상할 수 있다. 이는 일에 대한 중요성 지각, 즉 일 의미감 경험으로 발현될 수 있을 것이다. 이러한 논리를 바탕으로 프로티언 경력지향성의 조절 효과에 대한 다음 가설을 설정하였다.

가설 5. 프로티언 경력지향성은 도전적 직무 스트레스 요인과 일 의미감의 정적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전적 직무 스트레스 요인과 일 의미감의 정적 관계는 강화될 것이다.

나아가, 본 연구는 도전 요인이 일 의미감 촉진을 통해 이직 의도를 낮추는 부적 간접효과 역시 프로티언 경력지향성에 의해서 조절되는지 검증하였다. Hall 등(2018)의 프로티언 역설 관점에 따르면, 프로티언 경력지향성이 높은 구성원의 이직 결정은 조직 환경에 따라 상반되는 경향성을 보인다. 프로티언 경력지

향성은 조직 중심이 아닌 개인 중심적이고 자기주도적인 경력 태도를 의미하므로 조직 간 이동에 대해 유연하고 긍정적인 경향성을 가질 수 있다. 따라서 프로티언 경력지향성은 잠재적인 이직 가능성을 수반하지만 자기주도적인 개인의 성장을 지원하는 조직에서는 역설적으로 높은 조직 몰입과 만족으로 발현될 수 있다는 것이다. Baruch(2014)는 개인-가치 적합성 이론에 따라 학습과 발전을 중시하는 환경에서 프로티언 경력지향성이 높은 구성원이 높은 만족도를 보일 수 있다고 제시하였다. 또한 Grimland 등(2012)은 프로티언 경력지향성이 높을수록 자신의 내적 가치와 조화를 이루는 조직에 대한 몰입이 증가한다고 보고하였다. 이러한 연구 결과로 미루어볼 때 도전 요인은 프로티언 경력지향성이 추구하는 성장과 학습을 장려하므로 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전 요인이 구성원의 일 의미감 경험을 촉진하고 그 결과로 나타나는 이직 의도의 감소 역시 강화될 것임을 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 조절된 매개효과 모형을 검증함으로써 도전 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 미치는 간접효과가 조직구성원의 프로티언 경력지향성 수준에 따라 달라지는지 확인하였다. 이를 바탕으로 아래의 가설을 설정하였으며, 연구 모형은 그림 1에 제시하였다.

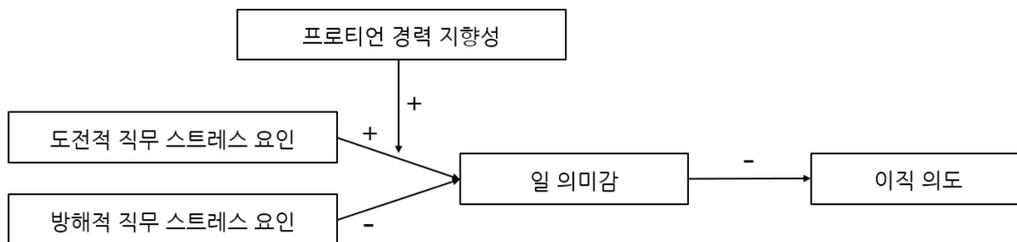


그림 1. 연구 모형

가설 6. 도전적 직무 스트레스 요인과 이직 의도의 관계에 있어 프로티언 경력지향성은 일 의미감의 매개효과를 조절할 것이다. 구체적으로, 프로티언 경력지향성이 높을수록 일 의미감을 통해 도전적 직무 스트레스 요인이 이직 의도에 미치는 부적 영향이 강화될 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

가설검증을 위해 국내 기업에 근무 중인 직장인들을 대상으로 두 시점에 걸쳐 설문 조사를 진행하였다. 설문 조사는 대학 소속 기관 생명윤리위원회의 승인을 얻은 후, 온라인 조사 전문 업체를 통해 진행되었다. 참가자들은 연구 목적에 대한 설명을 제공받았고 자발적 참여 동의 의사를 밝힌 경우에만 조사에 응답하였다. 본 연구는 동일방법 편향을 줄이기 위하여(Podsakoff et al., 2003) 두 달 간격의 시차를 두어 자료를 수집하였다. 시점 1 자료 수집은 2023년 6월 30일부터 약 10일 간 진행되었고 그로부터 두 달 후 시점 2 자료 수집이 약 일주일 동안 진행되었다. 시점 1과 2에서는 각각 580부, 400부의 설문지가 수집되었고 이 중에서 불성실 응답을 제외한 총 275부를 분석하였다.

총 275명의 분석대상 응답자 중 남성이 129명(46.9%), 여성이 146명(53.1%), 연령은 20대가 59명(21.4%), 30대가 64명(23.2%), 40대가 74명(27%), 50대가 78명(28.4%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 122명(44.4%), 기혼이 153명(55.6%)으로 기혼자가 조금 더 많았다. 응답자의 최종학력

은 고졸이 16명(5.8%), 전문대졸이 31명(11.3%), 대졸이 192명(69.8%), 대학원졸 이상이 36명(13.1%)으로 대졸자가 가장 많았다. 고용형태의 경우 정규직이 257명(93.5%), 비정규직이 18명(6.5%)으로 대다수가 정규직이었다. 재직기간의 평균은 14.11년으로 표준편차는 9.12년이었으며, 주 평균 근무시간은 45.19시간으로 표준편차는 5.88시간이었다. 직급은 사원급이 69명(25%)으로 가장 많았으며, 주임급 16명(5.8%), 대리급 51명(18.5%), 과장급 58명(21.1%), 차장급 31명(11.3%), 부장급 36명(13.1%), 임원 이상 7명(2.6%), 기타 7명(2.6%)이었다. 종사업종은 제조업이 86명(31.3%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 서비스업 55명(20%), IT/방송/통신업 39명(14.2%), 건설업 32명(11.6%), 유통업 16명(5.8%), 금융업 4명(1.5%), 법률/회계업 3명(1.1%), 기타 40명(14.5%)이었다.

측정도구

본 연구는 두 시점에 서로 다른 변수를 측정하였다. 시점 1에는 도전 요인, 방해 요인, 일 의미감, 프로티언 경력지향성 그리고 인구통계학적 변인을, 시점 2에는 이직 의도를 측정하였다. 모든 변수들은 리커트(Likert) 7점 척도 방식(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)으로 측정되었다.

도전적·방해적 직무 스트레스 요인

도전 요인과 방해 요인의 측정을 위해 Cavanaugh 등(2000)의 연구에서 개발된 척도를 사용하였다. 도전 요인은 많은 업무량, 높은 책임감, 시간 압박으로 특징지어지는 여섯 문항으로 측정하였다. 예시로는 “나는 동시에 진행해야 할 업무의 숫자가 많은 편이다.”, “나

에게 주어진 업무 시간이 촉박한 편이다.” 등이 있다. 방해 요인은 불필요한 형식과 절차, 역할 모호성, 사내 정치, 고용 불안정성, 경력 정체감으로 특징지어지는 다섯 문항으로 측정하였고, 문항의 예로는 “나의 업무를 수행하기 위해서는 불필요한 형식과 절차가 많은 편이다.”, “직장에서 나에게 기대하는 것이 무엇인지 정확하게 이해하기가 어려운 편이다.” 등이 있다.

일 의미감

Steger 등(2012)이 개발하고 최환규와 이정미(2017)가 한국 직장인들을 대상으로 타당화한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다. Steger 등(2012)이 개발한 Work as Meaning Inventory(WAMI) 척도는 ‘일에서의 긍정적 의미’(positive meaning in work) 네 개 문항, ‘일을 통한 의미 만들기’(meaning making through work) 세 개 문항 그리고 ‘더 큰 선을 위한 동기’(greater good motivation) 세 개 문항의 하위 차원으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 최환규와 이정미(2017)가 타당화한 척도의 각 차원별 요인부하량이 높게 나타난 두 개 문항을 선정하여 총 여섯 문항으로 일 의미감을 측정하였다. 일 의미감의 예시 문항으로는 “나는 직장에서 의미 있는 일을 찾았다.”, “나는 내가 하는 일이 세상에 긍정적인 변화를 일으킨다는 것을 안다.”, “나는 직장에서 내가 하는 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다.” 등이 있다.

프로티언 경력지향성

프로티언 경력지향성 이론(Baruch, 2014)을 바탕으로 개발된 Drenzo 등(2015)의 척도를 사용하여 총 12문항으로 측정하였다. 프로티언

경력지향성은 ‘자기 주도성’(self-directed)과 ‘가치 지향성’(value-driven)의 두 하위차원으로 구성되어 있으며, 각 차원은 여섯 문항으로 개발되었다. 자기 주도성 문항의 예로는 “경력을 위해 필요한 기술과 지식을 개발하는 것은 나의 책임이다.”, “경력개발에 대한 책임은 나에게 있다.” 등이 있다. 가치 지향성 문항의 예로는 “나는 경력 성공의 여부를 내가 세운 가치와 이상을 달성했는지에 따라 판단한다.”, “경력을 통해 나의 가치를 실현하는 것은 중요하다.” 등이 있다.

이직 의도

Singh 등(1996)이 개발하고 전광호와 장재윤(2004)이 사용한 세 개 문항을 사용하였다. 이직 의도 문항의 예로서 “나는 앞으로 적극적으로 새로운 직업을 찾기 위하여 노력할 것 같다.”, “나는 현재 직장을 그만두어야겠다는 생각을 자주 한다.” 등이 있다.

통제변인

선행 연구를 기반으로 성별, 직급, 연령을 가설검증을 위한 분석에 통제변인으로 투입하였다. 남녀의 스트레스 경험이 그 종류와 수준에 있어 상이할 수 있으므로 성별을 통제하였다(Liu et al., 2008; Misra & McKean, 2000). 다음으로 직급에 따른 재량권과 업무관계적 특성이 직무 스트레스 요인과 일 의미감 사이의 관계에 영향을 줄 수 있으므로 직급을 통제하였다(Liu et al., 2008; Narayanan et al., 1999). 직급은 ‘사원급’, ‘주임급’, ‘대리급’, ‘과장급’, ‘차장급’, ‘부장급’, ‘임원 이상’, 그리고 ‘기타’ 중 한 가지를 표기하는 방식으로 측정되었다. 마지막으로 조직구성원 연령과 이직 의도 간 부적 관계를 보고한 선행 연구에 따

라 연령을 통제하였다(Carbery et al., 2003). 본 연구에서는 성별, 직급을 더미변수로 변환하였으며, 직급의 경우 사원을 기준으로 일곱 개의 더미 변수를 만들어 통제 변수로 투입하였다. 연령은 표준화된 변수로 통제하였다.

분석 방법

기술통계 및 상관분석, 가설검증을 위해 R 스튜디오(R-4.2.1)를 사용하여 자료를 분석하였다. 먼저 연구 변수들의 평균, 표준편차 및 내적일치도 계수를 확인하였고 변수 간 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 이후 PROCESS macro Model 4(Hayes, 2013)를 사용하여 도전 요인과 방해 요인이 일 의미감에 미치는 영향(가설 1, 가설 2)과 일 의미감의 매개효과(가설 3, 가설 4)를 검증하였다. 일 의미감의 매개효과 검증을 위해 10,000번의 부트스트래핑을 실시하여 간접효과를 추정하였으며 (Preacher & Hayes, 2008), 95% 신뢰구간이 영(0.000)을 포함하지 않을 경우 매개 효과가 존재하는 것으로 해석하였다. 마지막으로 가설 5와 가설 6을 검증하기 위해 PROCESS macro Model 7(Hayes, 2015)을 통해 조절된 매개모형을 분석하였으며, 조절효과의 구체적인 양상을 확인하기 위하여 단순기울기검정을 실시하였다(Aiken & West, 1991).

결 과

기술통계 및 상관분석

주요 연구 변인(인구통계 변인, 프로티언 경력지향성, 도전 요인, 방해 요인, 일 의미감,

이직 의도)의 기술통계와 상관계수 그리고 신뢰도를 표 1에 제시하였다. 구체적으로, 살펴보면 도전 요인은 방해 요인($r = .26, p < .001$), 일 의미감($r = .31, p < .001$)과 정적 상관이 있었다. 방해 요인은 일 의미감($r = -.15, p < .05$)과 부적 상관을 보였으며, 이직 의도($r = .24, p < .001$)와는 정적 상관을 보였다. 이는 도전 요인과 방해 요인이 일 의미감과 각기 상이한 관계를 가짐을 보여주며, 가설 1, 가설 2와 일관된 양상이다. 프로티언 경력지향성은 도전 요인($r = .23, p < .001$), 일 의미감($r = .30, p < .001$)과 정적 상관을 보였다. 또한 일 의미감은 이직 의도($r = -.38, p < .001$)와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다.

일 의미감의 매개효과

도전 요인, 방해 요인, 일 의미감 그리고 이직 의도 간 관계에 대한 가설검증을 위해 PROCESS macro Model 4를 사용하여 분석하였고 그 결과를 표 2와 표 3에 제시하였다.

먼저 도전, 방해 요인이 일 의미감에 미치는 영향을 예측한 가설 1, 가설 2 검증 결과는 다음과 같다. 도전 요인은 일 의미감($B = 0.32, p < .001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 가설 1을 지지한다. 반면, 방해 요인은 일 의미감($B = -0.17, p < .01$)에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2가 지지되었다. 즉, 도전 요인은 개인의 일 의미감 향상에 기여하는 반면, 방해 요인은 일 의미감을 저하시켰다.

다음으로 도전 요인과 이직 의도의 관계에 대한 일 의미감의 매개효과는 간접효과의 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이에 영이 포함되지 않아 일 의미감의 매개효과가 존재

표 1. 주요 변인들의 상관관계 및 기술통계

	1	2	3	4	5	6	7	8
연구 변수								
1. 성별								
2. 연령	-.09							
3. 직급	-.30 ^{***}	.55 ^{***}						
4. 프로티언 경력지향성	-.13 [*]	.02	.13 [*]					
5. 도전 요인	-.08	-.04	.27 ^{***}	.23 ^{***}				
6. 방해 요인	-.01	-.07	.07	.03	.26 ^{***}			
7. 일 의미감	-.16 ^{**}	.15 [*]	.21 ^{***}	.30 ^{***}	.31 ^{***}	-.15 [*]		
8. 이직 의도	.05	-.31 ^{***}	-.18 ^{**}	.08	.11	.24 ^{***}	-.38 ^{***}	
평균(M)		40.60	3.38	5.52	4.70	4.16	4.40	3.63
표준편차(SD)		9.98	1.81	0.72	1.10	1.15	1.13	1.60
신뢰도(α)				.91	.90	.76	.92	.89

주. N = 275

성별: 남자 = 0, 여자 = 1.

직급: 사원 = 1, 주임 = 2, 대리 = 3, 과장 = 4, 차장 = 5, 부장 = 6, 임원 이상 = 7; 기타로 표기한 7개 자료는 직급에 대한 상관분석에서 제외.

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

표 2. 도전 요인과 이직 의도 간 관계에서 일 의미감의 매개효과(가설 1, 가설 3)

도전 요인 → 일 의미감 (가설 1)	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% LLCI	95% ULCI
	0.32	0.06	4.99***	0.19	0.44
도전 요인 → 일 의미감 → 이직 의도 (가설 3)	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% LLCI	95% ULCI
총 효과	0.17	0.09	1.89	-0.01	0.35
직접효과	0.36	0.09	4.15***	0.19	0.53
간접 효과	<i>B</i>	<i>BootSE</i>		95% Boot LLCI	95% Boot ULCI
	-0.19	0.04		-0.28	-0.07

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

성별, 연령, 직급을 통제 변수로 투입하였고 유의한 영향을 주는 통제 변수는 없었음.

표 3. 방해 요인과 이직 의도 간 관계에서 일 의미감의 매개효과(가설 2, 가설 4)

방해 요인 → 일 의미감 (가설 2)	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% LLCI	95% ULCI
	-0.17	0.06	-2.80**	-0.28	-0.05
방해 요인 → 일 의미감 → 이직 의도 (가설 4)	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% LLCI	95% ULCI
총 효과	0.32	0.08	3.92***	0.16	0.48
직접효과	0.24	0.08	3.11***	0.09	0.39
간접 효과	<i>B</i>	<i>BootSE</i>		95% Boot LLCI	95% Boot ULCI
	0.08	0.04		0.01	0.15

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

성별, 연령, 직급을 통제 변수로 투입하였고 유의한 영향을 주는 통제 변수는 없었음.

하는 것으로 확인되었다, $B = -0.19$, CI [-0.28, -0.07]. 따라서 도전 요인이 일 의미감 축진을 통해 이직 의도에 부적 영향을 미칠 것임을 예측한 가설 3이 지지되었다. 도전 요인과 이직 의도 간 관계에서 직접효과는 정적으로, $B = 0.36$, CI [0.19, 0.53], 총 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다, $B = 0.17$, $p = .06$, CI

[-0.01, 0.35]. 이는 도전 요인이 직접적으로는 이직 의도를 높이지만 일 의미감을 통해 간접적으로는 이직 의도를 낮출 수 있음을 의미한다.

방해 요인과 이직 의도의 관계에서 일 의미감의 매개효과는 간접효과 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이에 영이 포함되지 않아 가

표 4. 프로티언 경력지향성의 조절된 매개효과(가설 5, 가설 6)

	종속변인: 일 의미감				
	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
상수	4.04	0.35	11.41***	3.34	4.74
도전 요인	0.23	0.06	3.63***	0.11	0.36
프로티언 경력지향성	0.38	0.36	-0.98	-1.07	0.36
도전 요인 X 프로티언 경력지향성	0.16	0.08	2.08*	0.01	0.31

	종속변인: 이직 의도				
	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
상수	7.77	0.58	13.41***	6.63	8.91
도전 요인	0.36	0.09	4.15***	0.19	0.53
일 의미감	-0.59	0.08	-7.36***	-0.75	-0.43

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

성별, 연령, 직급을 통제 변수로 투입하였고 유의한 영향을 주는 통제 변수는 없었음.

설 4가 지지되었다, $B = 0.08$, CI [0.01, 0.15]. 이는 방해 요인이 일 의미감을 감소시켜 이직 의도를 높임을 의미한다. 방해 요인과 이직 의도 간 관계에서 직접효과는 정적이었으며, $B = 0.24$, CI [0.09, 0.39], 총 효과 또한 정적인 것으로 나타났다, $B = 0.32$, CI [0.16, 0.48]. 이를 통해 기존 선행 연구에서 보고된 방해 요인과 이직 의도 간의 정적 관계를 재확인하였다.

프로티언 경력지향성의 조절효과와 조절된 매개효과

도전 요인과 프로티언 경력지향성의 상호작용이 일 의미감에 미치는 영향과 프로티언 경

력지향성의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 PROCESS macro Model 7을 사용하였으며, 분석 결과는 표 4에 제시하였다.¹⁾ 분석 결과 도전 요인과 프로티언 경력지향성의 상호작용이 일 의미감에 미치는 영향이 유의하였다, $B = 0.16$, $p < .05$, CI [0.01, 0.31]. 이는 프로티언 경력지향성의 조절효과를 예측한 가설 5를 지지하며, 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전 요인이 일 의미감에 미치는 영향이 강화됨을 의미한다.

도전 요인과 프로티언 경력지향성의 상호작용

1) 본 연구 모형에 대한 구조방정식 분석 수행에 필요한 추정 모수의 수 대비 자료 수가 만족되지 못하여(Bentler & Chou, 1987; Kline, 2016), PROCESS macro를 활용하여 분석하였다.

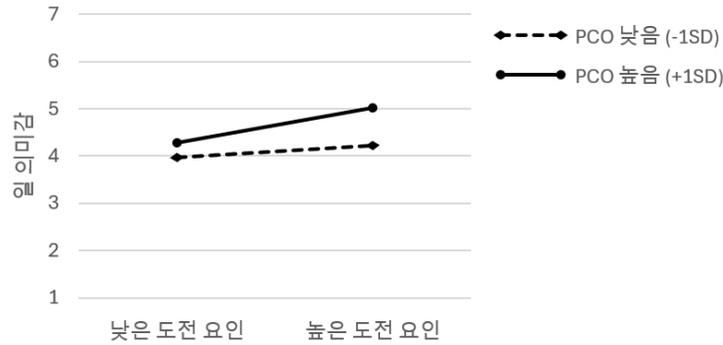


그림 2. 프로티언 경력지향성의 조절효과(가설 5)

표 5. 프로티언 경력지향성의 수준에 따른 조건부 간접효과(가설 6)

프로티언 경력지향성	Effect	SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
-1SD	-0.07	0.04	-0.16	0.01
M	-0.14	0.04	-0.22	-0.07
+1SD	-0.20	0.05	-0.32	-0.11
조절된 매개지수	-0.09	SE	95% CI	
		0.04	LLCI	ULCI
			-0.18	-0.02

용 양상을 구체적으로, 파악하기 위해 단순기울기검증을 시행하였다(Aiken & West, 1991). 그림 2에 제시된 바와 같이 프로티언 경력지향성이 높은 경우(+1 SD) 도전 요인과 일 의미감 간의 정적 관계가 유의하였다, $B = 0.34$, $p < .001$, CI [0.20, 0.49]. 반면, 프로티언 경력지향성이 낮을 때(-1 SD) 도전 요인은 일 의미감에 유의한 영향을 미치지 않았다, $B = 0.12$, $p = .22$, CI [-0.07, 0.30]. 즉, 프로티언 경력지향성이 높은 개인은 도전 요인을 통해 일 의미감을 경험하는 반면, 프로티언 경력지향성이 낮은 개인은 도전 요인으로부터 일 의미감을 경험하지 못하였다.

마지막으로 도전 요인과 이직 의도의 관계에 있어 프로티언 경력지향성이 일 의미감의 매개효과를 조절하는지 검증하였고 표 5에 결과를 제시하였다. 10,000번의 부트스트래핑을 실시하여 조건부 간접효과를 추정된 결과 프로티언 경력지향성이 높아질수록 일 의미감의 간접효과가 커지는 것을 확인하였다. 프로티언 경력지향성의 평균 +1SD 수준에서는 95% 신뢰구간에 영이 포함되지 않았지만, $B = -0.20$, CI [-0.32, -0.11] 평균 -1SD 수준에서는 95% 신뢰구간에 영이 포함되는 것으로 나타났다, $B = -0.07$, CI [-0.16, 0.01]. 즉, 프로티언 경력지향성이 낮을 때 일 의미감의 간접효과

는 관찰되지 않았다. 또한 조절된 매개지수의 95% 신뢰구간이 영을 포함하지 않아 가설 6이 지지되었다, CI [-0.18, -0.02]. 이를 통해 프로티언 경력지향성이 높은 경우에만 도전 요인이 일 의미감에 긍정적인 영향을 미쳐 이직 의도를 감소시킴을 알 수 있다.

논 의

본 연구는 직무 스트레스의 상이한 속성을 반영하는 도전, 방해 요인이 일 의미감에 미치는 영향 그리고 각 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 상반되는 관계를 가지는지 확인하고자 하였다. 또한 이 매개 경로에서 프로티언 경력지향성의 조절효과를 검증하였다. 구체적으로, 도전 요인은 일 의미감과 정적 관계를 가져 이직 의도를 낮추는 반면, 방해 요인은 일 의미감과 부적으로 관련되어 이직 의도를 높일 것으로 예상하였다. 더불어 프로티언 경력지향성은 도전 요인과 일 의미감의 정적 관계를 강화하고 도전 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 미치는 부적 간접 효과를 강화할 것으로 예상하였다. 이를 확인하기 위하여 국내 직장인 275명을 대상으로 두 달 간격의 설문조사를 두 번 실시하였다.

가설검증 결과는 다음과 같다. 첫째로, 도전 요인과 방해 요인은 일 의미감에 각각 정적, 부적 영향을 미쳤다. 이는 도전, 방해 요인이 구성원의 성장과 학습 경험에 서로 반대되는 효과를 미친다는 기존의 설명과 일치하는 결과이다(LePine et al., 2004). 즉, 도전 요인은 직무 수행 과정에서 구성원의 역량과 강점을 이해하고 개발할 수 있는 기회를 제공하여 성장 욕구를 충족시키는 반면, 방해 요인은 개인의

성장과 학습 기회를 저해하기 때문에 직무에서 의미감을 경험하기 어렵게 만들 수 있다. 한편, 개인은 일을 통해 조직과 사회에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 지각할 때 일 의미감을 경험할 수 있다(Rosso et al., 2010). 이러한 관점에서 도전 요인은 개인적 성장을 넘어 조직에 대한 기여감을 촉진하고 직무를 통해 조직과 사회에 기여할 수 있는 방법을 학습하는 데에도 관여한다고 해석할 수 있다.

둘째로, 일 의미감은 도전 요인과 방해 요인이 이직 의도에 미치는 차별적인 영향을 매개하였다. 도전 요인은 일 의미감을 통해 이직 의도에 부적인 간접효과를, 방해 요인은 정적인 간접효과를 보였다. 이는 도전 요인이 구성원의 일 의미감 경험과 관련이 있기 때문에 조직을 떠나려는 의도의 감소로 이어지지만 방해 요인은 구성원이 의미 있는 일을 수행하고 있다는 지각을 저해하여 이직 의도를 높이는 것으로 볼 수 있다.

매개효과에 대한 분석 결과를 심층적으로 살펴보면 다음과 같다. 도전 요인이 이직 의도에 미치는 직접효과와 총효과를 추정하였을 때 도전 요인은 이직 의도에 유의한 정적 영향을 미쳤지만 총효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면, 방해 요인은 이직 의도에 정적인 직접효과와 총효과를 가졌다. 이는 방해 요인과 달리, 도전 요인과 이직 의도의 관계에서 도전 요인의 정적 영향과 부적 영향이 동시에 존재할 가능성을 시사한다. 이러한 결과는 도전 요인과 이직 의도 간 관계에 대한 일부 선행 연구에 의해 뒷받침된다. Mazzola와 Disselhorst(2019)의 메타분석 결과에 따르면, 방해 요인은 구성원의 이직에 유의한 정적 영향을 미치지만 도전 요인은 이직 의도에 적거나 비일관적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 가설 3의 검증 결과에서 도전 요인이 일 의미감을 거쳐 이직 의도에 미치는 간접효과는 부적으로 나타났다. 이는 도전 요인이 이직 의도를 높이는 양상이 존재하지만 일 의미감 경험이라는 특정 심리적 기제의 축진을 통해 이직 의도 감소로 이어짐을 보여준다.

본 연구는 도전 요인이 일 의미감 경험을 통해 이직 의도를 낮출 수 있는 긍정적인 결과를 조명하였으나 도전 요인이 이직 의도에 미치는 정적 영향을 설명할 수 있는 매개 변인을 탐색할 필요가 있다. 예를 들어, 도전 요인이 직무소진이나 조직 냉소주의와 같은 업무와 조직에 대한 부정적인 태도로 이어져 이직 의도를 높일 수 있는 가능성을 조사해 볼 수 있다. 여러 선행 연구에서 도전 요인은 직무소진과 정적 상관관계를 가지고 있었다(Boswell et al., 2004; Van den Broeck et al., 2010). 또한 구성원이 도전 요인에 효과적으로 대응하지 못하였을 때 조직 냉소주의로 이어질 수 있음이 선행 연구에서 확인되기도 하였다(Tong et al., 2021). 도전 요인이 이직 의도에 영향을 미치는 구체적인 기제를 탐색함으로써 도전 요인과 이직 의도 사이의 복합적인 관계를 규명할 수 있을 것이다.

셋째로, 프로티언 경력지향성의 조절효과를 살펴보면 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전 요인이 일 의미감에 미치는 정적 영향이 증가하였다. 더불어 도전 요인이 일 의미감의 향상을 통해 이직 의도를 낮추는 부적 간접효과는 강화되었다. 이는 프로티언 경력지향성이 높은 구성원은 도전 요인이 부과된 직무를 통해 자신의 잠재력을 발휘하고 기술과 역량을 개발하는 기회로 활용할 가능성이 높음을 시사한다. 프로티언 경력지향성이 높은 구성원은 성장과 성취를 추구할 수 있는 업무 환

경에서 동기부여되기 때문에(Briscoe & Hall, 2006) 도전 요인이 일 의미감에 미치는 영향을 강화한다는 것이다. 해당 결과는 높은 수준의 프로티언 경력지향성이 도전 요인이 이직 의도를 감소시키는 효과에 있어 주요한 조절 변인으로 기능할 수 있음을 시사한다. 구체적으로, 프로티언 경력지향성이 낮은 경우(-1SD) 도전 요인은 일 의미감 경험을 촉진하지 못하였으며, 일 의미감의 부적 간접효과 또한 관찰되지 않았다. 이를 통해 프로티언 경력지향성이 높은 경우에만 도전 요인이 일 의미감에 긍정적 영향을 미쳐 궁극적으로 이직 의도를 낮출 수 있음을 알 수 있다. 가설로 설정되지 않았으나 방해 요인과 프로티언 경력지향성의 상호작용이 일 의미감에 미치는 영향을 추가로 분석한 결과 이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다($B = -0.05$, $SE = 0.08$, $p = .54$). 즉, 프로티언 경력지향성의 조절효과는 도전 요인에 대해서만 발견되었다.

한편, 프로티언 경력지향성이 도전 요인이 이직 의도에 미치는 직접경로에 조절 효과를 가지는지 추가적으로 검증한 결과 프로티언 경력지향성이 높을수록 도전 요인이 이직 의도에 미치는 정적 영향이 약화되었다($B = -0.22$, $SE = 0.00$, $p < .05$). 기존 문헌에 따르면, 프로티언 경력지향성이 높은 구성원은 성장과 성취 같은 심리적 성공을 경력 목표로 설정하고 주도적으로 경력 설계에 관여하기 때문에 도전 요인이 부과된 직무에 대한 적합도(person-job fit)를 높게 인식할 수 있다. 그러므로 이러한 구성원의 경우 도전 요인이 이직 의도를 높이는 정적 직접효과가 약화될 수 있다. 이는 도전 요인이 구성원에게 미치는 영향은 도전 요인을 지각하고 평가하는 데에 기

여하는 심리적 특성에 따라 달라질 수 있다는 기존 선행 연구의 주장을 지지한다(LePine et al., 2005; Travis et al., 2020).

본 연구의 결과로부터 도출할 수 있는 이론적 및 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 도전적, 방해적 스트레스 요인이 이직 의도에 미치는 상이한 영향을 일 의미감과 프로티언 경력지향성의 효과 검증을 통해 규명하였다. 이는 현대 조직구성원의 이직 결정에서 주요 요소로 중시되고 있는 일에 대한 평가와 경력지향성에 주목한 것이다. 구체적으로, 기존 연구에서 발견된 도전, 방해 요인의 차별적 영향(예, 김희진, 박형인, 2023; 박진우 등, 2020; Crawford et al., 2010; Zhang et al., 2014)을 설명하는 심리적 기제로 일 의미감, 또는 일에 대한 중요성 지각의 역할을 조명하였다. 도전 요인과 방해 요인의 구분에 있어 일을 통한 성장 기회 제공 여부가 핵심적 요소로 제안되었음에도(Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005), 두 요인이 일 의미감에 미치는 영향은 기존 연구에서 탐색되지 않았다. 본 연구는 도전, 방해 요인과 이직 의도 사이의 관계에서 일 의미감을 매개변인으로 검증하였다. 이를 통해 도전 요인이 개인과 조직에 가져오는 긍정적 역할을 새로운 관점에서 조명하는 동시에 직무 스트레스 요인에 대한 문헌 확장에 기여한다.

나아가, 본 연구는 프로티언 경력지향성과 도전 요인의 상호작용을 살펴봄으로써 도전 요인이 부과될 때 일 의미감을 특히 활성화시키는 개인의 심리적 특성을 제시하였다. 이는 Lazarus와 Folkman(1984)이 제안하는 대로 스트레스 반응에 있어서의 개인차를 보여주는 것이다. 기존 연구에서는 도전 요인의 정적 효과를 강화하는 변인으로서 학습목표지향성,

성실성 등의 일반화된 개인차 변인을 살펴보았으나(최석봉, 홍선미, 2023; Abbas & Raja, 2019; Ma et al., 2021) 본 연구는 경력과 조직 선택에 있어 성장을 중요시하는 프로티언 경력지향성에 주목하였다. 연구 결과에서 확인된 프로티언 경력지향성의 조절효과는 해당 변인이 직무 요구에 대한 기능적 대처를 가능하게 하여 일 의미감의 증가와 이직 의도의 감소를 가져올 수 있음을 밝혔다.

둘째, 본 연구는 프로티언 경력지향성과 도전 요인의 상호작용이 개인의 경력 결정 및 행동뿐만 아니라, 조직 내 일 의미감 경험 및 이직 의도에 영향을 미칠 수 있음을 밝힘으로써 프로티언 경력지향성에 관한 연구의 폭을 넓힌다. 기존 연구는 주로 개인의 경력 관리 관점에서 이루어져왔으며, 프로티언 경력지향성이 영향을 미치는 변인으로서 경력 계획, 구직 활동, 네트워킹 등의 적극적인 경력 관련 행동 또는 경력 결정 효능감, 경력 몰입, 경력 낙관주의와 같은 경력 관련 긍정적 신념에 초점을 맞추어왔다(Chui et al., 2022; Herrmann et al., 2015; Li et al., 2019; Waters et al., 2014). 최근에는 프로티언 경력지향성이 높은 개인의 조직 내 태도 및 행동에 대한 연구가 확대되고 있지만 직무 스트레스 요인과 프로티언 경력지향성의 영향을 동시에 다룬 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 본 연구의 결과는 구성원이 조직 내에서 직면하는 어려움, 특히 직무 요구의 극복에 있어 프로티언 경력지향성이 중요한 역할을 할 수 있는 가능성을 제시한다. 또한 프로티언 경력지향성이 높은 구성원의 조직 이동이 용이하다는 연구 결과가 존재함에도 불구하고(Redondo et al., 2021), 본 연구는 도전 요인과 프로티언 경력지향성의 상호작용이 일 의미감을 통해 이직

의도를 감소시킴을 밝혔다. 이는 프로티언 경력지향성이 높은 구성원의 경력추구 양상이 이직과 같은 조직 간 이동뿐만 아니라 자신이 속한 조직 내에서의 성장 및 의미감 추구로 발현될 수 있음을 시사한다.

마지막으로 본 연구의 실무적 시사점은 두 가지로 요약된다. 먼저 본 연구는 도전 요인이 부과되더라도 그러한 직무 요구가 일 의미감 경험으로 이어질 때 이직 의도의 감소라는 긍정적인 결과를 기대할 수 있음을 제시한다. 일 의미감 향상은 개인 차원에서는 삶의 만족(Steger et al., 2012), 직무 열의(May et al., 2004), 주관적 행복감(Van Zyl et al., 2010)으로, 조직 차원에서는 결근 감소(Soane et al., 2013) 및 조직 시민 행동(Allan et al., 2019)과 혁신 행동(Cai et al., 2018) 등으로 이어질 수 있다. 즉, 일 의미감은 개인과 조직 모두에게 긍정적인 결과로 귀결된다. 현대 조직구성원이 더 의미 있는 일을 찾아 조직을 이동하고 있음을 고려할 때 직무 할당과 설계에 있어 구성원의 의미감 경험을 촉진하도록 노력을 기울일 필요가 있다. 조직은 도전적일지라도 구성원이 성장과 학습을 달성할 수 있는 기회를 제공하고 자신의 업무가 조직의 목표와 비전에 어떻게 기여할 수 있는지를 이해하도록 직무를 설계하고 소통할 수 있을 것이다.

나아가, 본 연구는 조직의 채용선발 및 교육훈련에 적용 가능한 실무적 함의를 제공한다. 조직은 선발 단계에서 구성원의 프로티언 경력지향성을 파악하고 구성원의 성향에 기반하여 직무를 할당할 수 있을 것이다. 예컨대, 제한된 시간 안에 수행해야 하며 책임감이 수반되는 직무에 프로티언 경력지향성이 높은 구성원을 배치함으로써 해당 구성원이 추구하는 경력개발 기회를 제공하고 조직의 목표를

달성할 수 있을 것이다. 또한 조직의 교육훈련 과정에서 구성원의 프로티언 경력지향성을 개발하여 도전적 직무 스트레스 요인에 효과적으로 대처할 수 있도록 장려할 수 있다. 프로티언 경력지향성은 환경에 따라 변화할 수 있는 ‘상태(state)’로서 조직 배움 문화, 조직의 경력 지원 환경, 멘토링 등을 통해 개발될 수 있다(Lent & Brown, 2006; Park & Rothwell, 2009; Wong et al., 2017). 따라서 조직은 조직 문화 조성, 멘토링 프로그램 등을 통해 구성원의 프로티언 경력지향성을 적극적으로 지원할 수 있다. 이를 통해 구성원이 직무 스트레스 요인에 효과적으로 대처하고 개인과 조직 모두 건강하게 성장할 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계 및 후속 연구 제언 사항은 다음과 같다. 첫째, 방해 요인의 부정적 효과를 완화할 수 있는 개인 및 조직 차원의 변수를 모색할 필요가 있다. 기존 연구 결과에 따르면, 방해 요인은 직무 열의, 직무 만족에 부정적 영향을 미치며, 번아웃과 이직 의도를 높이는 경향이 있다(Boswell et al., 2004; Ito & Brotheridge, 2012; Min et al., 2015). 본 연구에서도 방해 요인은 일 의미감의 저하를 가져오는 것으로 확인되었으며, 일 의미감을 거치지 않은 직접효과를 통해서도 이직 의도를 높이는 것으로 나타났다. 이는 방해 요인의 부정적 효과를 완화할 수 있는 개인 및 조직 차원 변수에 대한 연구의 필요성을 제기한다. 후속 연구에서는 리더십(예, 변혁적 리더십, 서번트 리더십) 및 조직 문화(예, 자율성 문화, 조절초점 문화, 일과 삶의 균형 문화)와 방해 요인의 상호작용을 살펴봄으로써 방해 요인의 부정적 효과를 완화할 수 있는 방안을 탐색할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 개인의 경력 태도인 프로티언 경력지향성이 직무 스트레스 요인과 어떻게 상호작용하여 일 의미감과 이직 의도에 영향을 미치는지 살펴보았다. 그러나 경력 태도 이외에 직무 스트레스 요인의 영향을 조절할 수 있는 다양한 개인적 특성이 존재할 수 있다. 예를 들어, 자기 효능감, 회복탄력성, 심리적 자본 등은 구성원이 도전 요인을 극복하고 달성하는 과정에 영향을 줄 수 있는 심리적 특성으로서 도전 요인의 긍정적 영향을 강화할 수 있을 것이다. 또한 선제적 성격은 정보를 탐색하고 기회를 식별함으로써 근무 환경을 개선하는 것으로 알려져 있기 때문에 (Crant, 2000) 방해 요인에 대처하는 데에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 이외에도 구성원 개인의 조절초점 성향이나 목표지향성에 따라 방해 요인의 부정적 효과가 다르게 나타나는지 탐색할 수 있을 것이다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 개인의 심리적 특성이 직무 스트레스 요인의 긍정적 및 부정적 효과를 촉진하거나 완화할 수 있는지 살펴볼 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 도전 요인이 일에 대한 긍정적 심리적 태도, 즉 일 의미감의 촉진을 통해 이직 의도를 낮출 수 있는 가능성을 검증하였지만 도전 요인 또한 잠재적으로 구성원에게 부정적 스트레스로 작용할 수 있는 직무 요구이다. 이러한 관점에서 도전 요인이 심리적·신체적 고갈, 긍정·부정 정서, 번아웃과 같은 구성원의 웰빙에 미치는 영향이 심도 있게 탐색되어야 할 필요가 있다. Dawson 등 (2016)은 자원보존 이론(conservation of resources theory)에 근거하여 도전 요인에 대처하는 것은 구성원의 정서적 고갈과 불안감을 야기한다고 보고하였으며, Webster 등(2011)은 도전 요인이

정서적·신체적 고갈을 불러일으킴을 밝히기도 하였다. 따라서 도전 요인이 직무 만족, 업무 열의 등의 직무 관련 변인에 긍정적인 영향을 미치지라도, 동시에 구성원의 웰빙을 저해할 수 있는 가능성에 주목할 필요가 있다. 후속 연구는 구성원의 직무 태도뿐만 아니라, 웰빙을 반영하는 변인을 종속변수로 투입하여 도전 요인의 복합적인 영향을 검증해볼 수 있을 것이다. 예컨대, 경험표집법(experience sampling method) 연구를 통해 구성원이 도전 요인에 대응하는 과정에서 실시간으로 변화하는 직무 태도와 정서적 경험, 웰빙 지표를 통합적으로 분석해볼 수 있다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 국내에서 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인과 이직 의도 간 관계를 검증한 연구가 많지 않은 가운데 직무 스트레스의 속성이 일 의미감과 이직 의도에 미치는 차별적 효과를 실증적으로 확인하였다는 데에 의의가 있다. 이러한 결과는 국내 조직이 구성원의 스트레스 및 이직 관리 전략을 수립하고 구성원의 심리적 특성을 고려한 채용 및 교육 방안을 개발하는 데 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김태욱, 권진희, 윤선미 (2018). 호텔종사원의 도전적·방해적 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의와 직무만족의 매개효과를 중심으로. *관광경영연구*, 22(3), 677-702.
<http://dx.doi.org/10.18604/tmro.2018.22.3.30>
- 김희진, 박형인 (2023). 도전적·방해적 스트레스원이 직무열의를 통해 조직시민행동에

- 미치는 차별적 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 36(4), 501-526.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i4.501-526>
- 박진우, 이종현, 신강현 (2020). 정서원형모형을 적용한 직무요구-자원모형의 확장: 직무요구가 일 관련 주관적 안녕감에 미치는 영향에서 향상우세초점과 상사-구성원 교환관계의 역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(4), 501-543.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i4.501-543>
- 성유경, 한영석 (2019). 방해성 및 도전성 스트레스, 긍정심리자본이 프리젠티즘에 미치는 영향: 직무열의와 직무탈진의 매개효과. 한국산학기술학회논문지, 20(6), 48-54.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.6.48>
- 이동환, 장영철 (2016). 직무스트레스의 도전, 방해요인이 신체적 증상 및 종업원 인게이지먼트에 미치는 영향-긍정정서의 매개 역할. 인적자원관리연구, 23(1), 237-259.
<https://doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.237>
- 잡코리아. (2020, 08. 28). 직장인 56.9% 나는 '잡재적 이직자',
<https://m.post.naver.com/viewer/postView.naver?volumeNo=29254912&memberNo=9028903&navigationType=push>
- 전광호, 장재윤 (2004). 영업사원의 이직의도 예측 모형 검증: 대안적 회사 매력도의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 329-353.
<https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=2392720>
- 전혜지, 김우철 (2023). 조직구성원의 도전적 스트레스 및 방해적 스트레스 요인, 직원 몰입, 직무성과, 이직의도 간의 구조적 관계. 평생교육·HRD 연구, 19(4), 131-163.
<https://doi.org/10.35637/klehd.2023.19.4.006>
- 최석봉, 홍선미 (2023). 도전적 스트레스와 방해적 스트레스가 창의적 성과에 미치는 영향-성실성과 직무 자율성의 조절효과. 경영과 정보연구, 42(1), 39-59.
<http://dx.doi.org/10.29214/damis.2023.42.1.003>
- 최환규, 이정미 (2017). 한국관 일의 의미 척도 (K-WAMI)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 31(4), 1-25.
<https://doi.org/10.21193/kjspp.2017.31.4.001>
- 한국 리서치. (2023. 05. 17). 직장 내 세대차이에 대한 오해와 진실,
<https://hrcopinion.co.kr/archives/26618>
- 한국경제티비. (2023. 06. 18). 뒤쳐진 업무 방식, 경진된 인사...성장 멈춘다는 생각들더라,
<https://www.wowtv.co.kr/NewsCenter/News/Read?articleId=2023060877951>
- Abbas, M., & Raja, U. (2019). Challenge-hindrance stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 189-201.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9535-z>
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92.
<https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Sage.
- Albrecht, S. L. (2015). Challenge demands, hindrance demands, and psychological need satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 70-79.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000122>

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
<https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work.. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Di Fabio, A. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Bao, Y., & Zhong, W. (2021). Public service motivation matters: examining the differential effects of challenge and hindrance stressors on organizational identification and turnover intention. *Public Management Review*, 23(4), 545-566.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1699944>
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.896389>
- Bentler, P. M. & Chou, C. P. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sociological Methods & Research*. 16(1), 78-117.
<https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Bertelli, A. M. (2007). Determinants of bureaucratic turnover intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(2), 235-258. <https://doi.org/10.1093/jopart/mul003>
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
[https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00049-6)
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien, F., & McDonnell, J. (2003). Predicting hotel managers' turnover cognitions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 649-679.
<https://doi.org/10.1108/02683940310502377>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*,

- 85(1), 65-74.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.1.65>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
<https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161-173.
<https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Clausen, T., & Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 308-324.
<https://doi.org/10.1037/a0021069>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
[https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00044-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00044-1)
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dawson, K., O'Brien, K., & Beehr, T. (2015). The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 397-415.
<https://doi.org/10.1002/job.2049>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
<https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.
<https://doi.org/10.1177/1069072711434413>
- Edwards, B. D., Franco-Watkins, A. M., Cullen, K. L., Howell, J. W., & Acuff Jr, R. E. (2014). Unifying the challenge-hindrance and sociocognitive models of stress. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 162.
<https://doi.org/10.1037/a0034730>
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560884>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23-S40.
<https://doi.org/10.1002/job.1908>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and

- values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129-156.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. (2ed), NY: The Guilford Press.
<https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
<https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953-968.
<https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279227>
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2012). Work family and interpersonal conflict as levers in the resource/demand outcome relationship. *Career Development International*, 17(5), 392-413.
<https://doi.org/10.1108/13620431211269676>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer.
- Lee, J., Kim, S. B., Chae, C., & Lee, J. (2019). Career Growth Opportunity on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment in Multinational Corporations. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 1.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15245>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). 36 A mediation model of job burnout. *Research Companion to Organizational Health Psychology*, 544.
<https://doi.org/10.4337/9781845423308.00046>
- Lent, R.W. & Brown, S.D. (2006), Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of*

- Management Journal*, 48(5), 764-775.
<https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036-1059.
<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
<https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103322.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Lieff, S. J. (2009). Perspective: the missing link in academic career planning and development: pursuit of meaningful and aligned work.. *Academic Medicine*, 84(10), 1383-1388.
<https://doi.org/10.1097/acm.0b013e3181b6bd54>
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2008). Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 357-370.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.4.357>
- Lo Presti, A., van der Heijden, B., Briscoe, J. P., & De Rosa, A. (2023). "Crafting your own success": a time-lagged study on the mediating role of job crafting dimensions in the relationship between protean career and career success. *Career Development International*, 28(2), 180-195.
<https://doi.org/10.1108/cdi-08-2022-0220>
- Ma, J., Peng, Y., & Wu, B. (2021). Challenging or hindering? The roles of goal orientation and cognitive appraisal in stressor performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 388-406. <https://doi.org/10.1002/job.2503>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- May, D. R., Gilson, L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be "challenging" employees?: A critical review and meta analysis of the challenge hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949-961.
<https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Min, H., Kim, H. J., & Lee, S. B. (2015). Extending the challenge-hindrance stressor framework: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*,

- 50, 105-114.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.006>
- Misra, R., & McKean, M. (2000). College students' academic stress and its relation to their anxiety, time management, and leisure satisfaction. *American Journal of Health Studies*, 16(1), 41.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.62.2.237>
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 63-73.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199901\)20:1<63::aid-job873>3.0.co;2-j](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199901)20:1<63::aid-job873>3.0.co;2-j)
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
<https://doi.org/10.1002/job.633>
- Ohunakin, F., Adeniji, A., & Oludayo, O. (2018). Perception of frontline employees towards career growth opportunities: Implications on turnover intention. *Business: Theory and Practice*, 19, 278-287.
<https://doi.org/10.3846/btp.2018.28>
- Park, Y., & Rothwell, W. J. (2009). The effects of organizational learning climate, career-enhancing strategy, and work orientation on the protean career. *Human Resource Development International*, 12(4), 387-405.
<https://doi.org/10.1080/13678860903135771>
- Pearsall, M. J., Ellis, A. P., & Stein, J. H. (2009). Coping with challenge and hindrance stressors in teams: Behavioral, cognitive, and affective outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(1), 18-28.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.02.002>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
<https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2021). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579247>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski,

- A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1).
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, and Coping*, 28(2), 121-143.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2014.931378>
- Selye, H. (1974), *Stress Without Distress*, Philadelphia, PA Lippincott.
- Singh, J., Verbeke, W., & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60(3), 69-86.
<https://doi.org/10.1177/002224299606000305>
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441-456. <https://doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths based approaches at work* (pp. 60-81).
<https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2012). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
<https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Tong, J., Oh, J. K., & Johnson, R. E. (2021). Being mindful at work: a moderated mediation model of the effects of challenge stressors on employee dedication and cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 887-898.
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1882423>
- Travis, J., Kaszycki, A., Geden, M., & Bunde, J. (2020). Some stress is good stress: The challenge-hindrance framework, academic self-efficacy, and academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 112(8), 1632-1643.
<https://doi.org/10.1037/edu0000478>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.
<https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Zyl, L. E., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organisational psychologists in South Africa. *SA Journal of*

- Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.890>
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- Wong, S. C., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., & Abdul Wahat, N. W. (2017). Promoting protean career through employability culture and mentoring: Career strategies as moderator. *European Journal of Training and Development*, 41(3), 277-302.
<https://doi.org/10.1108/ejtd-08-2016-0060>
- Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., Zhang, S., & Deng, J. (2018). Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers?. *Journal of Occupational Health*, 60(2), 163-171.
<https://doi.org/10.1539/joh.17-0195-oa>
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R., & Wei, F. (2014). It's not fair or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 57(3), 675-697.
<https://doi.org/10.5465/amj.2011.1110>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2022). Reducing demands or optimizing demands? Effects of cognitive appraisal and autonomy on job crafting to change one's work demands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 641-654.
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2022.2032665>

투고일자 : 2024-03-31

수정일자 : 2024-06-30

게재일자 : 2024-10-10

The Effect of Challenge-Hindrane Job Stressor on Turnover Intention through Meaning at Work: The Moderating Role of Protean Career Orientation

Seoyoung Park

Kawon Kim

Department of Psychology, Seoul National University

This study aims to examine the differential effects of challenge versus hindrance job stressors on turnover intentions and to explore the psychological mechanisms underpinning these relationships. Specifically, it proposes that challenge job stressors enhance employees' perceptions of meaning at work, and that protean career orientation, as an individual characteristic, strengthens this positive effect. To test these propositions, we conducted a two-wave survey over a two-month interval with 275 working adults in Korea. The results demonstrated significant disparate effects of challenge versus hindrance job stressors on meaning at work. Additionally, the mediating role of meaning at work in the relationship between each type of stressor and turnover intention was significant. Moreover, protean career orientation moderated the positive relationship between challenge job stressors and meaning at work, as well as the negative indirect effect of challenge stressors on turnover intention through meaning at work. This study contributes theoretically to the literature on job stress and protean career orientation by elucidating the processes and boundary conditions that explain the influences of job stressors on turnover intention. It also offers important practical implications by highlighting the significance of considering employees' protean career orientation in stress and turnover management.

Key words : Challenge Job Stressor, Hindrance Job Stressor, Meaning at Work, Protean Career Orientation, Turnover Intention