



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

장 재 윤 교수지도
석사학위 청구논문

직장에서 가정으로의 정서 파급(spillover)

- 성격과 직무만족의 조절효과 -

2011

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

유 지 수

직장에서 가정으로의 정서 파급(spillover)

- 성격과 직무만족의 조절효과 -

장 재 윤 교수지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2010년 11월

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

유 지 수

인 준 서

유지수의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문 개요

본 연구는 직장에서 경험하는 긍정적, 부정적 정서의 가정으로의 파급(spillover)과, 정서 파급 시 기질요인과 상황기반요인(직무만족)이 조절효과를 가지는지를 알아 보고자 하였다. 125 명의 남녀 직장인들을 대상으로 일상재구성법(DRM-Day Reconstruction Method)을 실시하여 참가자들의 연구 참여 전날 전체의 에피소드들과 각 에피소드에서 경험한 긍정적, 부정적 정서 반응자료를 수집하였다. 파급 효과를 살펴보기 위해 상관분석을, 상호작용 효과를 조사하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

분석 결과, 직장에서 가정으로 긍정 및, 부정 정서가 파급됨이 나타났다. 또한 부정적 정서가 직장에서 가정으로 파급 시 신경증의 조절효과는 나타나지 않았지만, 긍정적 정서가 직장에서 가정으로 파급 시 외향성이 유의하게 조절하는 것으로 나타났고, 직무만족의 경우 직장에서 가정으로 긍정적 정서 파급 시 조절 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기질적 특성과 상황기반 요인에 따라 직장에서의 정서 경험이 가정으로 파급되는 정도가 다를 수 있음을 시사한다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	1
II. 이론적 배경	5
1. 직장-가정 연결기제	5
2. 성격의 조절 효과: 신경증과 외향성	8
3. Eysenck 성격 모델	11
4. 직무만족의 조절효과	13
III. 연구문제	15
IV. 방법	16
1. 연구참여자	16
2. 도구	19
3. 절차	21
4. 자료분석	22

V. 결과	24
1. 기술통계 및 상관관계	24
2. 위계적 회귀분석 결과	27
3. 가설 이외의 추가적인 위계적 회귀분석 결과	32
VI. 논의 및 제한점	36
1. 논의	36
2. 제한점 및 추후연구	42

참 고 문 헌

ABSTRACT

표 목 차

<표 1> 참가자의 인구통계적 특성	18
<표 2> 측정변인들 간의 평균, 표준편차 및 상관계수	26
<표 3> 직장-가정 부정정서 간의 관계에 대한 신경증의 조절 효과	27
<표 4> 직장-가정간 긍정정서 관계에 대한 외향성의 조절 효과	29
<표 5> 직장-가정간 긍정정서 관계에 대한 직무만족의 조절 효과	31
<표 6> 직장-가정 긍정정서 관계에 대한 신경증의 조절 효과	33
<표 7> 직장-가정간 부정정서 관계에 대한 조절 효과	35

그림 목 차

<그림 1> 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 외향성의 상호작용	30
<그림 2> 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 직무만족의 상호작용 효과	32
<그림 3> 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 신경증의 상호작용 효과	34

I. 서론

1. 연구 배경 및 목적

직장과 가정은 사람들에게 매우 중요한 삶의 두 영역이다. 가족의 한 일원으로서 산다는 것은 태어날 때부터 주어지는 것으로, 가족은 우리의 삶에서 가장 중요한 관계를 맺는 사람들이라고 할 수 있다. 그리고 직장은 우리가 일생의 대부분을 일하고 지낼 뿐만 아니라, 오히려 가정에서 지내는 시간보다도 더 많은 시간을 보내는 곳이라는 면에서 더욱 중요한 영역이기도 하다. Stanley 와 Burrows(2001)는 일과 가정에서의 경험들은 정서로 가득 차있다고 하면서, 두 영역에서 경험하는 중요한 사건(출산, 이혼, 이직, 승진)과 일상적인 사건(동료 돕기, 배우자와의 대화)들이 다양한 정서적 반응을 야기하며 행동에도 영향을 미친다고 하였다. 따라서 이와 같이 두 영역에서 경험하는 정서 관련 사건들을 통해 우리의 삶을 단면들을 가늠해 볼 수 있다.

더 나아가 직장-가정 두 영역에서 경험하는 정서는 곧 사람들의 행복수준이나 삶의 질을 나타내는 지표라고도 할 수 있다. 더욱이 최근 기업에서 관심을 가지고 있는 편(fun) 경영이나, 가족친화 경영과 같은 정책들은 두 영역에서 경험하는 정서적 경험이 종업원들의 삶의 질, 나아가 조직의 성과와도 관련이 있음을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

때문에 많은 연구들은 일과 가정 그리고 이 두 영역에서 경험하는 정서에 대해 연구해왔다. 관련 연구를 살펴보기 전에 본 연구들에서 초점을 두고 있는 정서를 보다 명확히 정의하고자 한다. 정서(affect)는 평가적 느낌(feeling)을 포함하는 정서적

상태이다(Parkinson et al., 1996). 그리고 정서는 포괄적인 용어로서, 기질(disposition), 기분(mood), 감정(emotion), 특정 사건이나 매일의 경험에 대한 일반적인 정서반응을 아우른다. 각각에 대해 살펴보면, 먼저, 기질은 행동과 생각, 그리고 감정에 있어서 습관적인 패턴으로서(Kassin, 2003), 안정적이고 개인차가 있으며 행동에 영향을 미친다. 기분은 일반적으로 사람들이 말하는 기분이 좋다 나쁘다를 나타내는 것으로 특별한 인지적인 프로세스가 필요하지 않다. 감정은 기분보다는 짧게 지속되는 것으로 특정 사건을 경험했을 때 느끼는 공포, 죄책감, 즐거움 등으로 특징지어 진다. 마지막으로, 일반적인 정서 반응은 사람들이 사건, 삶의 경험을 어떻게 느끼는가에 관한 설명을 총괄적으로 평가하는 것으로, 예를 들면, 직무만족, 삶의 만족 등이 있다. 이상의 요인들을 통해 정서가 안정적인 측면(기질)과 상대적으로 덜 안정적인 측면(기분, 감정, 일반적 정서반응)을 포함하고 있음을 알 수 있다.

이와 마찬가지로, 직장-가정에서의 정서에 관한 선행 연구들도 정서의 두 측면에 따라 그 흐름이 나누어짐을 볼 수 있다. Eby, Maher, Butts(2009)는 직장-가정 상호작용에서의 정서 역할에 관한 개관 논문에서 기존 연구들을 기질적(dispositional) 관점과 상태-기반 반응(state-based reactions)의 두 관점으로 나누었다.

우선, 기질적 관점은 직장-가정 상호작용에 있어서 특질-기반(trait-based) 정서를 주로 다루며, 이 관점의 연구들은 성격의 5 요인 이론 중 신경증과 외향성, 그리고 호감성에 중점을 두어 연구가 수행되어 왔다. 그 중에서도 신경증은 가장 많은 연구 관심을 받아왔고, 관련 연구들은 신경증이 높은 사람들이 염려와 불안, 걱정, 짜증을 더 경험하는 경향이 있음을 보여주었다(Watson, 2000).

외향성도 긍정적 정서성과 밀접한 관련이 있다는 측면에서 주목을 받은 특질 중의 하나이다(Watson, 2000). 마지막으로 호감성은 최근 주목을 받고 있는 특질로서(Gray & Watson, 2001), 호감성이 높은 사람들은 짜증과 질투를 덜 경험하는 경향을 보인다(Saucier, 1994). 결국, 이 관점의 연구들은 사람들이 직장-가정에서 특정 사건을 경험할 때, 같은 상황이라 할지라도 개인의 특질에 따라 다른 정서를 느낄 수 있다는 것을 제안한다(Eby 등, 2009).

둘째, 상태-기반 반응 관점은 주관적으로 경험하는 정서적 상태가 현재 사람들이 맺고 있는 자신의 환경과의 관련성을 반영한다고 생각한다. 따라서 직장-가정 영역에서 경험하는 감정과 정서에 초점을 둔다. 관련 연구들로는 불안, 긴장, 걱정과 같은 부정적 정서 경험들이 직장-가정 갈등(Frone et al., 1997b; Geurts et al., 2003; Livingston & Judge, 2008; Matthews et al., 2006)과, 직장-가정에서의 책임들 간의 갈등(Williams & Alliger, 1994; Williams et al., 1991)에 정적인 관련이 있다는 연구들이 있다.

또한, 직장-가정 간 상호작용을 통해 긍정적인 정서가 파급이 된다는 연구와(Judge & Ilies, 2004) 가정에서 직장으로서의 부정적 정서의 파급에 관한 연구도 있다(Ilies et al., 2007; Judge & Ilies, 2004; Song et al., 2008; Williams & Alliger, 1994). 그 외에도, 직장-가정 갈등이 증가함에 따라 직무만족이 감소한다(Adams et al., 1996; Allen 2001; Behson, 2002)는 연구가 있다.

이와 같이 직장-가정에 관한 선행연구들이 두 영역을 별개의 부분으로 인식하지 않고 함께 연구해 왔다는 것은 두 영역이 개별적인 것이 아니라 서로 영향을 미친다고 생각하기 때문일 것이다. 즉, 직장-가정 간의 투과성(permeability)을 전제로 한다고 생각할 수 있다. 이에 따

라 본 연구에서도 직장-가정이 서로 영향을 미친다는 것을 전제로, 특히 직장-가정이 서로 영향을 주어 여러 측면에서 서로 비슷해진다는 직장-가정 연결 기제 중 파급(spillover) 기제에 대해 다루고자 한다. 더 나아가 기존 파급 연구에서는 상대적으로 다루어 지지 않았던 직장-가정 간 "정서"의 파급을 연구하고자 한다. 또한 선행연구를 통합하는 측면에서 파급이 발생할 때, 기질-기반 관점에서 주된 관심을 두었던, 성격의 5요인(신경증과 외향성을 중심으로)과 상태-기반 관점에서 한 요인인 직무만족이 직장-가정간의 정서 파급을 조절하는 지를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직장-가정 연결 기제

앞서 언급하였듯이, 본 연구는 직장과 가정간 투과성을 전제로 논의를 전개하였다. 최근 더욱 증가하고 있는 대부분의 직장과 가정간 연결에 관한 대부분의 연구들은 직장과 가정이라는 두 영역은 서로 연결되어 있다고 제안하고 있으며, 이 연결이 어떤 특성을 가지며, 어떻게 연결되어 있는가를 연구하고자 한다(Burke & Greenglass, 1987; Voydanoff, 1988; Zedeck, 1992).

직장과 가정을 연결하는 기제들은 굉장히 다양하다(Burke & Greenglass, 1987; Evans & Bartolome, 1984; Lambert, 1990; Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976; Zedeck, 1992). 그 중에서도, Edwards 와 Rothbard(2000)는 직장-가정 연결 기제를 크게 여섯 가지로 분류하였다. 각각의 기제들은 다음과 같다.

첫째, 파급(spillover)은 직장과 가정이 서로의 영역에 영향을 미쳐서 두 영역간에 유사성을 발생시키는 효과로 정의된다(Edward & Rothbard, 2000). 여기서 직장-가정의 파급은 정서적인 것 혹은 행동적인 것일 수 있다(Carlson et al., 1999; Edwards & Rothbard, 2000). 예를 들어, 직장에서 좌절을 경험했던 날의 정서들은 가정에서 가족 구성원의 감정(mood)에 영향을 미침으로써 파급될 수 있다.

둘째, 보상(compensation)은 한 영역에서의 불만을 상쇄시키기 위해 다른 영역에서 만족을 찾는 기제이다. 이것은 단순히 불만족한 영역에서의 관여(시간, 주의, 중요성)를 만족할 가능성이 있는

영역으로 재할당하는 방법과, 보다 적극적으로 불만족에 대한 반응으로 다른 영역에서 보상을 추구하는 방법으로 나뉠 수 있다.

셋째, 분리(segmentation)는 직장과 가정이 구분되어 있어, 두 영역이 서로 영향을 미치지 않는다는 관점이다. 즉, 사람들은 어떤 이유에 의해서 직장과 가정의 경계를 유지하려 한다는 것이다. 하지만 이 기제는 일과 가정이 삶에서 매우 밀접하게 연결되어 있음을 보여준 연구자들에게 도전을 받고 있다(Burke & Greenglass, 1987; Kanter, 1977; Voydanoff, 1987).

넷째, 자원유출(resource drain)은 시간, 주의, 에너지와 같은 한정된 개인적 자원을 한 영역에서 다른 영역으로 옮기는 것이다. 이 기제는 영역간에 시간이나 주의를 이동하는 보상기제와도 유사한 면이 있다. 하지만 보상이 좀 더 적극적인 반응이라면, 자원유출은 자원을 옮기고자 하는 의지가 없이 이루어지는 수동적인 반응이라 할 수 있다.

다섯째, 일치(congruence)는 공통의 원인이 되는 제 3의 변인 때문에, 직장 and 가정 사이가 유사해지는 것이다(Morf, 1989; Zedeck, 1992). 공통의 원인으로는 성격, 유전적 요인, 일반적 행동 스타일, 사회 문화적 압력 등이 있다. 일치를 보여주는 예는, 기질적인 정서(예: 신경증)가 직무만족과 가정만족 둘 다에 영향을 미쳐서, 실제로는 직무만족과 가정만족 간에는 직접적인 관계가 없지만, 마치 두 변인들 간에 정적인 관계가 있는 것처럼 보이는 가짜 관계를 야기시키는 것이다(Frone et al., 1994).

여섯째, 직장-가정 갈등(work-family conflict)은 직장 and 가정의 역할 요구가 서로 양립할 수 없어서 한 쪽에서의 요구가 다른 쪽에서의 요구를 충족시키기 어렵게 하는 역할 간 갈등의 형태이다. Greenhaus 와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등을 시간-기반

갈등(time-based conflict), 긴장-기반 갈등(strain-based conflict), 행동-기반 갈등(behavior-based conflict)으로 나누었다.

여섯 가지 기제들 중에서도 파급은 가족생활과 직장생활의 상호관계를 설명하는 가장 유력한 개념 중의 하나로, 많은 연구들에서 직장과 같은 개인의 삶의 한 영역에서의 경험이 가정과 같은 다른 영역에 미치는 영향을 설명하는 이론적 근거로 삼았다(Bolger et al., 1989; Guelzow et al., 1991; Barnett et al., 1999; Hammer et al., 2005). 몇몇 연구들은 보상과 분리의 증거를 제공하지만, 그럼에도 파급이 가장 강력하게 지지되고 있다(Sumer & Knight, 2001). 따라서 직장-가정간 상호작용을 이해하는데 파급 기제는 매우 지배적인 패러다임으로 여겨진다(Eby et al., 2009).

더욱이 현대 사회의 흐름도 파급의 가능성을 증가시키고 있다. 현대 사회는 점점 일하는 시간과 일하지 않는 시간의 경계가 불분명해지고 있다. 특히, 최근 몇몇 대기업을 중심으로 시행되고 있는 탄력근무제나 재택근무가 도입됨에 따라 이전보다 훨씬 탄력적인 업무 시간과 수행 방식을 가능하게 해주고 있다. 이러한 제도의 도입은 많은 종업원들이 이전의 고정된 업무 시간과 일 처리 방식으로부터 상대적으로 자유로워짐으로써, 빈번하게 직장-가정 두 영역 사이의 상호 관련성을 경험하게 될 것이다.

파급의 특징은 직장과 가정영역의 경험들 간의 정적인 관계이며, 한 영역에서의 정서 경험이 다른 영역으로 그 경계를 넘어 영향을 미친다는 것을 전제로 하고 있기 때문에, 현대 사회에서 직장-가정 관계의 특징과도 부합하며, 관련 연구의 적합한 이론적 틀을 제공한다고 볼 수 있다.

직장과 가정간 과급에 관한 선행연구들은 직접적으로 직장-가정 간 "정서"의 과급보다는, 직무만족(Fisher, 2000; Judge & Ilies, 2004), 결혼만족(Heller & Watson, 2005), 매일의 스트레스(Marco & Suls, 1993)등을 통해 두 영역간의 과급관계를 밝힌 연구들이 상대적으로 더 많은 실정이다. 따라서 직접적으로 직장-가정에서 경험하는 정서 및 과급에 관한 연구가 요구된다.

본 연구에서는 과급기제를 기반으로 직장-가정 간 경험하는 정서의 과급을 연구하고자 한다. 대부분의 선행연구는 직장-가정간 과급을 지지하기 때문에, 먼저 선행연구들은 확인하는 차원에서 다음과 같은 가설을 검증하고자 한다.

가설 1. 직장에서 긍정적 정서를 많이 경험할수록 가정에서 긍정적 정서를 더 많이 경험할 것이다.

가설 2. 직장에서 부정적 정서를 많이 경험할 수록가정에서 부정적 정서를 더 많이 경험할 것이다.

2. 성격의 조절효과: 신경증과 외향성

직장-가정 연구의 주된 관점 중 하나인 기질적 관점에서 5 요인 성격 모델은 가장 많은 관심을 받아온 모델이다. 이 모델은 특질이론(trait theory)을 바탕으로 한 것으로 사람들의 성격은 공통적으로 5 요인(Big-Five)으로 구성되어 있으며, 이들 5 개 요인은

개인의 차이뿐 만 아니라 개인의 행동까지 폭넓게 설명해준다는 것이다(Buss, 1989). 여기서 5 요인은 외향성 (extraversion), 호감성 (agreeableness), 성실성 (conscientiousness), 신경증 (Neuroticism) 그리고 경험에 대한 개방성 (openness to experience)¹ 을 나타낸다.

각 요인에 대해 살펴보면, 첫째, 외향성은 타인과의 상호작용을 좋아하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타내는 것으로, 이것이 높은 사람들은 자신의 감정을 솔직하게 표현할 수 있고, 사람 사귀기를 좋아하는 특성을 가지고 있다.

둘째, 호감성은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타내는 것으로, 이것이 높은 사람들은 예의가 바르고, 협조적이고, 양보심과 인내심이 많을 뿐만 아니라 세심한 배려를 해주는 등 이타적인 특성을 가지고 있다. 반면에 낮은 점수를 보이는 사람들은 적대적이고 자기중심적이며, 타인에 대하여 무관심하고, 질투심이 많은 특성을 가지고 있다.

셋째, 성실성은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 의미하며, 이것이 높은 사람들은 열심히 일하고, 철저하며, 책임감이 강하고, 계획성이 있는 등 신뢰감을 주는 특성을 가지고 있다.

넷째, 신경증은 개인의 정서적 불안정성 수준을 나타내는 것으로, 이것이 높은 사람들은 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 의기소침하며, 화를 잘 내는 등의 특성을 가지고 있다.

¹ 5요인에 대한 명칭은 학자마다 약간의 차이가 있기는 하지만, 근본적인 내용에서는 차이가 없는 것으로 나타났다(송선희, 하대현, 최형주, 2004; Hendriks, 1999).

다섯째, 개방성은 지적 자극, 변화 그리고 다양성을 좋아하는 정도를 의미한다. 이것이 높은 사람들은 상상력과 교양이 풍부하고, 창의적이며, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 특성을 가지고 있다.

여러 연구자들은 5 요인 성격이론이 개인의 성격에 대한 안정된 정보를 제공해주므로, 개인차와 관련된 연구에서 중요한 가치를 지닌다고 강조하고 있다(박일경 외, 2010; 신소정, 2008; Goldberg, 1992). 특히, 직장-가정 영역간의 관계를 검증하는 많은 연구들은 신경증과 외향성에 초점을 두어 왔다(Eby et al., 2009). 예를 들면, 신경증이 직장-가정 갈등과 정적인 관련이 있다는 연구(Blanch & Aluja 2009, Bruck & Allen, 2003, Horwitz et al., 2008, Hughes & Parkes 2007, Rantanen et al., 2008)와 신경증이 증가함에 따라, 직장-가정 촉진(facilitation)이 감소한다는 연구(Horwitz 등 2008, Wayne 등 2004)가 있다.

외향성의 경우에는 외향성이 증가함에 따라 직장-가정 갈등이 감소하며, 직장-가정 촉진은 증가한다는 연구(Horwitz et al., 2008, Kinnunen et al., 2003)도 있으나, 유의미한 관계를 찾지 못한 연구(Bruck & Allen, 2003)도 있다.

본 연구에서는 5 요인 성격 이론 중 신경증과 외향성에 주목하여 직장-가정간 정서 과급에서의 조절효과를 검증하고자 한다.

3. Eysenck 성격모델

신경증과 외향성에 관한 성격 모델로 널리 알려진 것인 Eysenck 의 성격모델이다. 성격 연구들은 매일의 사건들과 정서(특히, 신경증과 외향성의 측면)간의 개인차를 검증해 왔는데, 이 연구들은 암묵적으로나 명시적으로 Eysenck 의 모델에 기반하고 있다(Nezlek & Plesko, 2003).

Eysenck 는 요인분석을 통해 성격의 여러 특질들을 포함하는 두 차원인 외향성-내향성 차원과 신경증 차원을 도출하였다.

첫째, 외향성-내향성 차원을 보면, 외향적인 사람은 사교적이고, 파티를 좋아하며, 친구가 많고 사람들과 이야기 나누려는 요구가 있으며, 책 읽기나 공부는 별로 좋아하지 않는 특성이 있다. 그리고 내향적인 사람은 소극적이고 내성적이며 사람보다는 책 읽기를 더 좋아하며 친한 친구를 제외하고는 거리를 두는 경향이 있다(Eysenck & Eysenck, 1968). 많은 연구자들은 외향적이고 내향적인 성향의 차이를 특정 자극에 대한 민감성에 차이라고 설명한다. 예를 들어, 만약 외향적인 사람은 느린 음악에 쉽게 지루해하지만, 내향적인 사람은 그렇지 않다면, 이것은 내향적인 사람이 느린 음악에 더 민감하기 때문이라고 설명할 수 있다.

둘째, 신경증 차원은, 이 차원이 높은 사람일수록 감정적으로 과잉반응을 하며, 정서적인 경험 후에 평소 수준으로 돌아가는 것이 어려운 경향이 있다(Eysenck & Eysenck, 1968). 그들은 종종 대수롭지 않은 문제에도 강한 감정적 반응을 하고 다시 회복되는데도 더 시간이 걸리기 때문에 더 쉽게 흥분하고 화내며 우울해 하는 경향이 있다.

이 모델에 바탕을 둔 연구자들은 신경증이 높은 사람일수록 그렇지 않은 사람에 비해 부정적인 사건에 더 강하게 반응하고, 외향성이 높은 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 긍정적인 사건에 더 강하게 반응한다고 제안한다(Nezlek & Plesko, 2003).

이 모델과 관련한 선행연구들로는, 신경증이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 매일의 스트레스와 부정적인 정서간의 더 강력한 연관이 있었으며(Mroczek & Almeida, 2004), 일상의 문제들을 더 많이 보고했다(Suls & Martin, 2005). 그리고 Larsen 과 Ketelaar(1991)는 실험실연구를 통해 신경증이 높은 사람들이 부정적인 정서를 유발하는 조건에서 두드러진 정서적 반응을 보이며, 반면 외향적인 사람들은 긍정적 정서를 유발하는 조건에서 두드러진 정서적 반응을 보임을 검증하였다. 이와 같이 설문연구나 실험연구는 Eysenck 의 모델을 지지하는 결과를 보여왔다. 여기서 단순히 신경증과 외향성이 특정 정서에 더 민감하다는 것에서 나아가 직장-가정 간의 상호작용에서도 신경증과 외향성에 따라 다른 상호작용을 보인다는 연구들이 있다.

Rantanen, Pulkkinen, Kinnunen(2005)은 신경증이 직장-가정 갈등(WFC)과 정적인 관련이 있으며, 특히 여성에게서 직장-가정 갈등과 심리적 스트레스를 더 강력하게 연결하는 조절변인의 역할을 함을 보고하였다. 그리고 Grzywacz 과 Marks(2000)은 신경증의 수준이 높을수록 직장-가정간 부정적인 파급과 더 관련되어 있고, 높은 수준의 외향성은 긍정적 파급과는 더 관련이 있음을 보였다(Grzywacz & Marks, 2000). 또한, Wayne 등(2004)은 외향성이 직장-가정 영역간의 촉진(facilitation)과 관련이 있고, 신경증은 직장-가정 갈등과 관련이 있음을 제시했다. 이와 같이

선행연구들은 신경증과 외향성이라는 성격적 특질이 직장-가정 상호작용에도 영향을 미침을 지지한다. 본 연구에서는 이와 같은 이론적 배경을 기반으로 기존 설문연구와는 다른 일상재구성법(DRM)을 사용하여 직장-가정 파급에 성격 특질이 영향을 미치는 가를 다음의 가설을 통해 검증하고자 한다.

가설 3. 신경증이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 부정적 정서를 경험할 수록 가정에서 더 부정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이다.

가설 4. 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서 더 긍정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이다.

4. 직무만족의 조절효과

본 연구에서는 기질적 요인 이외에도 상태-기반 정서반응 관점에서 관심을 받고 있는 요인 중 하나인 직무만족(job satisfaction)이 직장-가정 간 정서의 파급을 조절하는가를 검증할 것이다.

직무만족은 직무에 대한 인지적, 정서적 반응을 통합하는 것으로(Locke, 1969), '직무나 직무 경험의 평가로부터 얻어지는 정서적 상태'로 정의 내릴 수 있다(Locke, 1976). 전통적으로 직무만족에 관한 연구들은 정서보다는 인지적 모델에 대해 더 많은 연구를 해왔다(Judge & Ilies, 2004). 따라서 직무만족을 정서적

측면에서 접근하는 것은 “새로운 접근”(Brief, 1998)이라 할 수 있다. 이 새로운 접근에 대한 연구가 계속 진행되고는 있지만, 아직까지 정서적 측면에 관한 연구는 상대적으로 별로 많지 않은 실정이다(Brief & Weiss, 2002). 그 중에서도 직무만족과 기질에 관한 연구는 그래도 광범위한 편이지만, 직장에서 경험하는 순간적인 기분과 직무만족에 관한 연구는 거의 없다(Judge & Ilies, 2004). 따라서 본 연구에서 측정한 하루 동안의 각 에피소드마다 겪은 순간적인 기분과 직무만족간의 관계를 살펴본다는 것은 의미가 있을 것이다.

게다가 직무만족은 신경증과는 부적상관을 성실성과는 정적 상관을 가지는데(Judge, Heller, Mount, 2002), 이는 높은 직무만족이 정서적 안정성이 높고, 성실한 경향성을 가진다고 예측할 수 있다. 이와 같은 특성은 시간이 지나도 안정적으로 유지되는 것으로 직장인들 개개인이 가지고 있는 직무만족의 수준에 따라 직장-가정에서 경험하는 정서와 다르게 상호작용 할 것으로 예상된다. 이와 관련된 선행연구로는 Judge 와 Ilies(2004)가 직무만족이 가정에서의 긍정적 정서에만 영향을 미침을 발견하였으며, Ilies 등(2009)은 종업원이 높은 직무만족을 보고한 날 당일에 더 높은 결혼만족을 보고하며, 가정에서 더 큰 긍정적 정서와 관련 있음을 보인 연구가 있다.

본 연구는 직무만족과 긍정정서에 관한 기존 연구를 토대로 다음의 가설을 검증하고자 한다.

가설 5. 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서 더 긍정적 정서를 경험할 것이다.

Ⅲ. 연구문제

앞서 이론적 배경을 토대로 언급되었던 가설들을 요약하면 다음과 같다.

가설 1. 직장에서의 긍정적 정서가 가정에서의 긍정 정서와 정적인 관계가 있을 것이다.

가설 2. 직장에서의 부정적 정서가 가정에서의 부정적 정서와 정적인 관계가 있을 것이다.

가설 3. 신경증이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 일터에서 부정적 정서를 경험할 수록 가정에서도 더 부정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이다.

가설 4. 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 일터에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서도 더 긍정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이다.

가설 5. 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서 더 긍정적 정서를 경험할 것이다.

IV. 방법

1. 연구 참여자

본 연구는 장재윤, 유경, 서은국, 최인철(2007)의 연구 자료를 사용하였다. 이 자료는 서울 시내 거주하는 기혼 성인 남자 직장인 200 명과, 여자 200 명(직장인 100 명, 전업주부 100 명)을 대상으로 일상재구성법(Day Reconstruction Method, DRM; Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2004)을 실시하여 얻어진 것이었다. 연구의 특성상 직장이 없는 전업주부는 제외하여 총 300 명을 분석 대상에 포함하였다. 참여자의 표집은 조사 회사를 통해 이루어졌는데, 조사 회사가 가지고 있는 응답자 Pool 에서 연구에서 참여할 의사가 있는 대상자를 서울 시내 전체 구를 기준으로 층화된 무선 표집 방식으로 표집하였다.

본 연구에서 사용한 DRM 의 특징은 참가자들의 하루 동안 있었던 전체 에피소드를 시간 순서에 따라 회상케 하고 각 에피소드별로 다양한 응답 자료를 얻는 것이다(Kahneman et al., 2004). 따라서 직장과 가정 영역을 구분하여 영역간 정서의 파급을 검증하기 위해서는 특정 기준을 정하여 참가자들이 일터와 가정에서 시간을 보냈음을 분명히 하도록 해야 한다. 따라서 조사대상이 될 참여자의 기준을 다음과 같이 정하였고, 이 기준에 부합하지 않는 참가자는 제외하였다.

첫째, 대상자들 중 가정에서 느끼는 정서 경험을 적절히 측정하기 위해 가정에서 적어도 3 시간 이상 있었던 사람으로 한정하였다. 이유는 가족들과 상호작용하거나 혹은 가정 일을 수행하는 데에는 최소한 3 시간은 필요할 것으로 판단하였기 때문이다.

둘째, 첫 번째와 같은 맥락으로 가정으로 귀가한 시간이 10 시 이후로 너무 늦은 사람들도 제외하였다.

셋째, 직장에서 가정으로 이동할 때 3 시간이 넘게 걸리는 참가자는 제외하였는데, 이유는 파급이라는 것이 서로 다른 영역의 사이의 정서적인 경험의 연속성을 의미하는 것이기 때문이다. 따라서 이 연속성을 유지하기 위해서는 직장에서 가정으로 넘어가는데 시간이 너무 차이가 나면 일터에서의 정서가 가정으로 파급되었다고 보기 어렵다. Song, Foo, Uy(2008)의 연구에서도 직장에서 경험한 정서가 가정에 돌아와 배우자에게도 영향을 미치는 것(교차파급, crossover)에 관한 연구에서, 퇴근 후 시간이 지날수록 배우자 간에 정서적 영향력이 약해짐을 지지하였다. 이와 같은 이유로 이동 시간을 3 시간 이내로 제한하였다. 따라서 직장에서 가정으로의 이동시간은 1 시간 이내에서 3 시간까지 다양하였으며, 이를 추후 분석에서는 통제변인으로 사용하였다.

넷째, 직장에서 일이 너무 일찍 끝나거나(14 시 이전) 너무 늦게 끝나는 경우(21 시 이후)는 제외하였다. 이는 보통 직장인들의 근무시간(9 시~6 시)에서 많이 벗어나는 표본이라고 여겨지기 때문이었다.

다섯째, 네 번째와 같은 이유로 직장 일이 너무 늦게 시작한 경우(11 시 이후)도 제외하였다.

이상의 기준에 부합하는 참가자는 전체 직장인 300 명 중 125 명으로 남자 76 명, 여자 49 명이었고, 평균연령은 남성은 35.04 세(표준편차 3.49), 여성은 33.94 세(표준편차 3.94)였다. 기타 인구 통계학적 요인들은 표 1 에 제시하였다.

표 1. 분석 대상의 인구통계적 특성

	구 분	n(%)
학력	고졸	14(11.2)
	전문대졸	25(20)
	대졸	79(63.2)
	대학원 졸업	7(5.6)
	Total	125(100)
결혼	초혼	124(99.2)
	재혼	1(.8)
	Total	125(100)
자녀유무	자녀 없음	41(32.8)
	자녀 한 명	46(36.8)
	자녀 두 명	36(28.8)
	자녀 세 명 이상	2(1.6)
소득수준	Total	125(100)
	2000 만원 이하	5(4)
	2,000 ~ 4,000 만원 미만	53(42.4)
	4,000 ~ 6,000 만원 미만	51(40.8)
	6,000 ~ 8,000 만원 미만	14(11.2)
	8,000 만원 이상	2(1.6)
Total	125(100)	

2. 도구

2.1. 일상재구성법(DRM)

DRM 은 Kahneman 등(2004)이 개발한 자료수집절차로, 반응자가 일상생활 중 특정한 하루 동안 일어난 일들, 즉 누구를 만났고, 무엇을 했고, 어떠한 정서를 경험했는지에 대해 체계적인 재구성을 하도록 하고, 이를 통해 일상의 삶에서 일어나는 일들을 자세하게 살펴볼 수 있도록 설계된 연구 방법이다. 구체적으로 연구 참여자들에게 연구에 참여 하기 전날, 즉 ‘어제’ 에 대해 생각해보도록 한 후, 하루 종일 있었던 에피소드들을 기록하도록 한다. 이러한 에피소드를 바탕으로 연구 참여자들이 보고한 결과를 분석함으로써 일상생활에서 시간에 따라 경험하는 활동과 정서적 경험에 대해 알아볼 수 있다.

전통적으로 정서에 관한 연구는 응답자의 직장(일)이나 가족 영역 또는 전체적인 대해 전반적인 자기 보고에 의존하는 경우가 많았다(Kahneman 등, 2004). 이 방식은 응답자로 하여금 자신의 삶을 여러 측면에서 살펴보고 판단하여 응답을 해야 하는 인지적 부담을 주며, 자기 보고식 질문지에서 유발될 수 있는 왜곡과 측정 오류의 문제가 나타날 수 있다. 하지만 일상재구성법은 활동과 환경과 관련된 경험들의 정확한 그림을 제공하며, 구체적이고 최신의 기억을 회상하게 함으로써, 회상에 관한 오류와 편향을 줄일 수 있는 장점이 있다(Kahneman 등, 2004).

2.2. 직무만족

참가자들의 직무만족을 평정하기 위해 장재윤 (2010)에서 사용한 다음과 같은 단일 문항 척도를 사용하였다: ‘전반적으로, 귀하의 현재 하시는 일에 대해 얼마나 만족하십니까?’ 문항에 대한 응답은 4 점 척도(전혀 만족하지 않는다 1 점-매우 만족한다 4 점)에서 평정하도록 하였다.

단일 문항을 사용한 것에 관하여 선행연구들(예: Rohland, Kruse, & Rohrer, 2004; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997)은 단일문항 측정치가 다중문항 측정치와 매우 높은 상관을 보임을 보여주었다. 따라서 설문을 압축하고 반응율을 높일 수 있는 정당성 가진다고 할 수 있다.

2.3. 5 요인 성격 특성

참가자들의 5 요인 성격 특성을 평가하기 위해 Goldberg(1992)의 문항들을 각 요인당 6 문항씩 7 점 척도(전혀 그렇지 않다 1 점-전적으로 그렇다 7 점)를 사용하여 평정하도록 하였다.

2.4 인구통계학적 변인들

연구 참여자들의 연령, 성별, 직장유무, 학력, 소득, 자녀 유무, 자녀 수 등에 대한 질문을 포함 하였다.

3. 절차

연구 참여자들을 조사회사로 직접 방문하여 연구 보조자의 진행에 따라 설문에 응했다. 실시된 연구 절차는 다음과 같다. 먼저, 연구 참여자들은 연구에 참여하기 바로 전날에 대한 짧은 일기를 작성하도록 지시 받는다. 영화처럼 하루 중 있었던 일들을 일련의 장면이나 에피소드들로 이어서 생각하도록 지시하고 잠시 시간을 준다. 그리고, 각 장면들은 나중에 기억하기 쉽게 하기 위해 예를 들어 ‘업무 중’, ‘친구와 점심식사’ 와 같이 짧은 제목을 붙이고 기록지에 적도록 한다. 이 때, 각 일과가 시작되고 종료된 시간을 기록해야 하며, 각 에피소드는 적어도 15 분에서 2 시간 사이에 일어난 것이다. 각 에피소드의 마지막에는 장소를 이동하거나 하던 일을 마치고 다른 일을 시작하거나, 상호작용하고 있던 대상이 바뀌는 것을 나타내야 한다. 참가자들은 일기를 제출하지 않아도 된다.

일기 작성 후, 참가자들은 각 에피소드마다 다음과 같은 구조화된 질문에 답해야 한다. 즉, 각 에피소드가 시작되었을 때 어디에 있었고, 누구(배우자/연인, 직장동료, 자녀, 고객/학생, 부모 등)와 있었으며, 무엇을 했는지(출근 중, 일, 쇼핑, 집안일 등)에 대해 답해야 하며, 또한 그 때 경험한 정서에 대해서도 보고해야 한다. 정서 측정에 사용된 10 개 정서 단어들은 긍정 정서의 경우, ‘유능한’, ‘행복한’, ‘흥미로운’, ‘애정이 있는’, ‘편안한’의 5 개 정서였으며, 부정 정서는 ‘상황이 끝나기만을 기다린’, ‘긴장한’, ‘우울한’, ‘짜증나는’, ‘피곤한’의 5 개 정서였다. 이러한 10 개 정서에 대해 해당 에피소드 동안 자신이 경험한 정도를 7 점 척도 상(전혀 못 느꼈다 0 점 - 매우 강하게

느꼈다 6 점)에 나타내면 된다(부록 참조). 그리고 직장-가정간 정서 파급을 검증하고자 시간대별로 할당된 10 가지의 정서를 긍정과 부정으로 분류하여 각각의 평균값을 계산하였다. 평균한 정서들의 내적 합치도를 구한 결과, 시간대 별(7 시에서 23 시 사이) 긍정, 부정정서의 내적합치도의 범위는 다음과 같다. 긍정정서(7 시~23 시)경우는 .58 ~ .83 이었고, 부정정서(7 시~23 시)는 .41 ~ .81 으로 분포하였다.

4. 자료분석

본 연구에서 사용한 DRM 은 각 참가자의 하루 전체 에피소드를 기록하기 때문에, 참가자들 마다 에피소드의 개수와 시간대가 다르다는 특성이 있다. 때문에 데이터 분석을 위해 DRM 에피소드(에피소드의 시작과 끝으로 정의됨)의 시간을 어떻게 나타낼 것인가 하는 이슈가 생겨난다. 이를 해결하고자 기존의 DRM 연구(Schwarz et al., 2006)를 참고하여 기준을 정하였다. Schwarz 등(2006)의 경우 다중 분석을 위해 각 에피소드의 중간점(시작과 끝 시간의 평균)을 사용하였다. 그리고 각 에피소드마다 15 분 단위로 데이터를 다시 구성하였다. 예로, 오전 7 시에서 9 시 사이의 에피소드 경우 7 시, 7 시 15 분, 7 시 30 분등, 각 에피소드에 경험한 정서를 15 분 단위로 할당하였다. 이 방법은 에피소드 기간은 무시하지만 더 자세한 프로파일을 제공한다.

본 연구는 이 방법을 참고하였지만, 15 분 단위가 아닌 1 시간 단위의 중간점을 적용하였다(장재운, 2010). 예를 들어, 7 시 40 분에

시작하여 8 시 40 분에 끝난 에피소드의 경우 중간점이 8 시 10 분이므로 이 에피소드를 8 시에 할당하였다. 그리고 8 시에 시작하여 10 시에 끝난 2 시간 동안의 에피소드의 경우 8 시와 9 시 두 시간대에 각각 할당하였다. 결과적으로 7 시에서 23 시 사이에 모든 에피소드들이 할당되었다. 이 절차는 추리통계를 위한 자유도에 기초가 된다는 장점이 있다.

그리고 파급을 검증하기 위해 직장에서 지낸 전체 시간 동안의 긍정 및 부정 정서 평균과 가정에서 보낸 전체 시간 동안의 긍정 및 부정 정서 평균을 사용하였다. 직장과 가정 각 영역에서의 전체 정서 평균을 사용한 것은 모든 자료를 고려할 수 있다는 장점이 있다. 파급효과의 발생 여부를 검증하기 위해서는 직장에서의 정서와 가정에서의 정서간의 상관분석을 사용하였다. 본 연구에서 사용한 DRM 은 시간의 순서에 따라 순차적으로 기록하였기 때문에 상관을 단순히 관계성이 아닌 인과관계로도 여길 수 있기 때문이다. 또한, 조절효과를 검증하기 위해서 SPSS 15.0 을 이용하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

V. 결과

1. 기술 통계 및 상관관계

본 연구에서 측정된 인구통계적 특성, 성격특성(신경증 외향성), 직장 과 가정에서의 부정적, 긍정적 정서의 평균과 표준편차, 그리고 각 변인들간의 상관관계가 표2에 제시되어 있다. 측정된 주요 변인들간의 상관계수를 전반적으로 살펴보고자 한다.

먼저, 성격특성과 직장 과 가정에서의 긍정적, 부정적 정서들간의 상관을 보면, 신경증의 경우 직장 과 가정에서의 부정적 정서와 유의미한 정적 상관을 보였으며, 직장에서의 긍정적 정서와도 유의미한 부적 상관을 보였다. 외향성의 경우에는 직장에서의 부정적인 정서와 유의미한 부적 상관을 보였다.

둘째, 직장 과 가정의 긍정적, 부정적 정서들을 살펴보면, 직장 긍정 정서와 가정 긍정정서가 유의미한 상관($r(123)=.57, p<.01$)을 보였고, 직장 부정정서와 가정 부정정서도 유의미하게 높은 상관을 보였다 ($r(123)=.57, p<.01$). 즉, 영역간 같은 정서들끼리 상관이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 한 영역에서 긍정적(부정적) 정서를 많이 경험할 수록 다른 영역에서도 긍정적(부정적) 감정을 경험하는 경향을 확인할 수 있었다. 따라서 직장 과 가정 두 영역간 정서적 유사성을 발생시키는 감정적 파급이 나타남을 알 수 있다. 이는 가설 1과 가설 2를 지지하는 결과이다.

본 연구에서 사용한 DRM은 참가자들로 하여금 하루 전체의 정서를 시간의 순서에 따라 기록하도록 하였기 때문에 직장에서 경험한 긍정적(부정적)정서가 가정으로 유입되어 유사한 정서를 경험하는 파급

효과가 나타났다고 할 수 있다.

또한, 직장에서의 부정적 정서와 가정에서의 긍정적 정서간에도 정적인 상관($r(123)=.27, p<.01$)이 나타났다. 이는 한 영역에서 부정적인 정서를 경험할수록 다른 영역에서 긍정적 정서를 경험한 경향성을 나타낸 것이다. 즉, 한 영역에서 불만을 경험하면, 이를 상쇄시키기 위해 다른 영역에서 만족을 찾는 '보상' 기제가 작용한 결과라고 볼 수도 있다. 그 외에도, 직장 긍정정서와 가정에서 부정적인 정서간에도 정적인 상관($r(123)=.20, p<.05$)이 나타났다.

전반적으로 동일한 영역 내에서는(예: 직장 내 긍정 및 부정정서 간) 유의한 상관이 나타나지 않았으며, 이는 두 차원이 독립적임을 보여준다.

표 2. 측정변인들 간의 평균, 표준편차 및 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 정벌	-											
2. 연령	-.15	-										
3. 자녀수	-.07	.52**	-									
4. 수입	.10	.07	.06	-								
5. 이동시간	-.02	-.12	-.13	.01	-							
6. 최종학력	-.22*	.02	-.15	.32**	.02	-						
7. 신경증	.23*	.11	.01	-.10	-.03	-.02	-					
8. 외향성	.01	-.13	-.03	.11	.07	.11	-.27**	-				
9. 긍정정서(극장)	.16	.08	.10	.09	-.05	.05	-.19*	.14	-			
10. 부정정서(극장)	-.08	.16	.05	-.06	.06	.07	.37**	-.19*	.00	-		
11. 긍정정서(가정)	-.07	.05	.07	.02	.03	.06	-.11	.13	.57**	.27**	-	
12. 부정정서(가정)	.18*	.14	.12	-.14	-.13	-.14	.29**	-.16	.20*	.57**	.11	-
평균	1.39	34.61	0.99	4.74	1.87	3.63	3.8	4.4	3.12	2.49	3.67	1.67
표준편차	0.49	3.7	0.83	1.49	0.62	0.76	1.24	0.92	0.83	0.99	0.95	1.01

2. 위계적 회귀분석 결과

본 연구는 성격요인(신경증과 외향성)에 의해 직장-가정 파급이 영향을 받는지에 관한 가설을 검증하고자 한다. 이는 곧, 신경증과 외향성의 성격요인에 따라 직장-가정 파급이 조절되는지 여부를 알아보는 것으로 이를 위해, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

먼저, 직장-가정간 부정정서 관계에 대한 신경증의 조절 효과를 검증하기 위해 독립변인을 직장에서의 부정정서로, 종속변인을 가정에서의 부정정서로 설정하였다.

표 3. 직장-가정 부정정서 간의 관계에 대한 신경증의 조절효과

단계	변인	가정에서의 부정정서	
		<i>B</i>	<i>R</i> ² 변화량
	<u>인구통계학 변인</u>		.105*
1	성별	.478**	
	연령	.014	
	자녀 수	.070	
	수입	-.067	
	최종학력	-.135	
	이동시간	-.250	
2	부정정서(직장)	.910***	.336***
	신경증	.193	
3	부정정서(직장) × 신경증	-.079	.009

주) N=125, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

(베타(B) 값은 위계적 회귀 분석에서 최종 3단계에서의 값임)

표 3에서 볼 수 있듯이, 1단계에는 성별, 연령, 자녀 수, 수입, 최종학력, 이동시간의 인구통계적 변인을 투입하였다. 2단계에서는 예측변인인 직장에서의 부정정서와 신경증을 투입하였다. 3단계에서는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다.

표3에 제시된 바와 같이 1단계의 설명량(R^2)은 .105($p < .05$)로 유의하였고, 2단계도 설명량이 .441($p < .001$)로 유의하였다. 하지만 3단계 상호작용효과에 대한 설명량이 .451($p \leq .16$)으로 유의미하지 않았다.

이 결과는 신경증이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 일터에서 부정적 정서를 경험할 수록 가정에서도 더 부정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이라고 예측한 가설 3을 지지하지 않는다.

둘째, 직장-가정간 긍정정서 관계에 대한 외향성의 조절 효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석의 1단계에는 인구통계학적 변인을, 2단계에는 예측변인인 긍정정서(직장)와 외향성을 투입하였고, 3단계에는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다.

표4에서 볼 수 있듯이, 1단계는 설명량이 .013($p \leq .95$)로 유의미하지 않았고, 2단계는 설명량이 .354($p < .001$)로 유의미했고, 3단계도 설명량이 .383($p < .05$)으로 유의미하였다.

이 결과는 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서도 더 긍정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것이라는 가설 4를 지지한다.

다음으로, 그림 1은 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 외향성의 상호작용을 더 자세히 알아보기 위해 Cohen과 Cohen(1983)의 절차에 따라 두 독립변인의 중심화(centering) 절차를 거쳐 $\pm 1SD$ 를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 그래프로 나타낸 것이다.

표 4. 직장-가정간 긍정정서 관계에 대한 외향성의 조절 효과

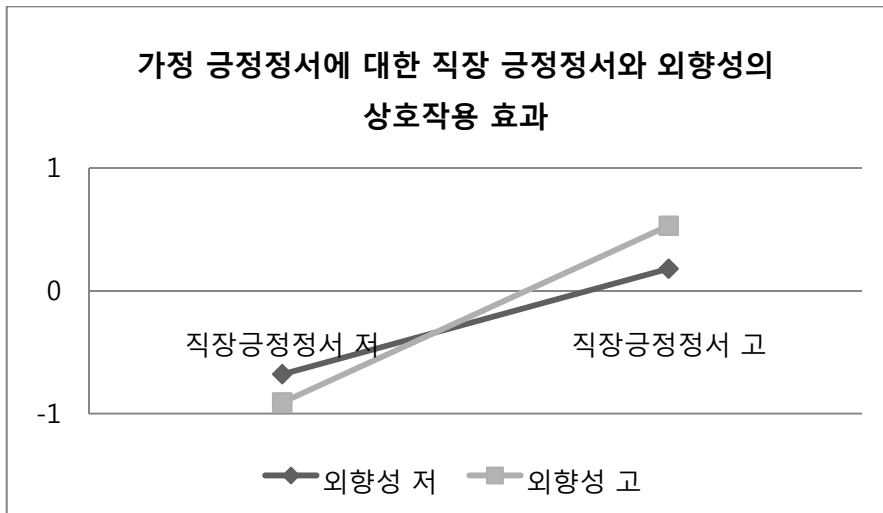
단계	변인	가정에서의 긍정정서	
		B	R ² 변화량
	<u>인구통계학 변인</u>		.013
1	성별	-.338*	
	연령	-.007	
	자녀 수	.038	
	수입	-.025	
	최종학력	.002	
	이동시간	.110	
2	긍정정서(직장)	-.156	.341***
	외향성	-.574*	
3	긍정정서(직장) × 외향성	.192	.030*

N=125, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

그림1을 보면, 외향성의 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정정서의 수준에 따라 가정에서의 긍정정서 수준이 더 크게 영향을 받음을 알 수 있다.

셋째, 직무만족이 직장과 가정에서 경험하는 긍정정서를 조절하는가를 검증하기 위해 회귀분석의 1단계에 인구 통계학적 변인을, 2단계에는 예측변인인 긍정정서(직장)와 직무만족을 투입하였다. 3단계에는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다. 표 5에서 볼 수 있듯이, 1단계는 설명량이 .013($p \leq .96$)으로 유의미하지 않았고, 2단계는 .373($p < .001$)으로 유의미함을 보였다.

그림1. 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 외향성의 상호작용 효과



마지막 3단계에서는 설명량이 .393($p \leq .053$)으로 경계선 수준의 상호작용 효과를 나타내었다.

이 결과는 직장-가정간 긍정정서를 직무만족이 경계선 수준에서 조절함을 의미한다.

즉, 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서 더 긍정적 정서를 경험할 것으로 예상한 가설 5는 경계선 수준으로 유의미함을 보였다.

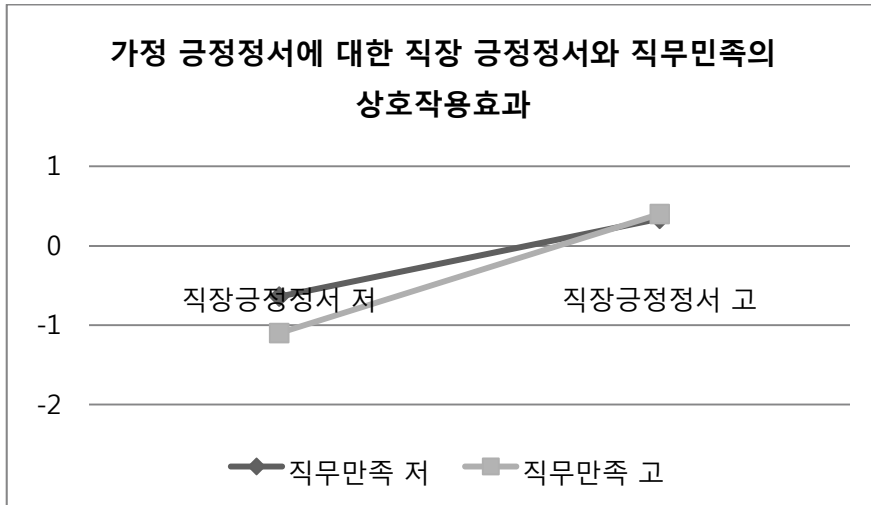
그림 2는 그림1과 같은 절차를 거쳐 직장 긍정정서와 직무만족의 상호작용을 그래프로 제시하였다. 그림에서 볼 수 있듯이 직무 만족이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정정서에 더 큰 영향을 받는 것을 알 수 있다.

표 5. 직장-가정간 긍정정서 관계에 대한 직무만족의 조절 효과

단계	변인	가정에서의 긍정정서	
		<i>B</i>	<i>R</i> ² 변화량
	<u>인구통계학 변인</u>		.013
1	성별	-.327*	
	연령	-.014	
	자녀 수	.060	
	수입	.004	
	최종학력	-.105	
	이동시간	.704	
2	긍정정서(직장)	-1.02*	.360***
	직무만족	.040	
3	긍정정서(직장) × 직무만족	.273	.020(유의도 .053)

N=125, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

그림 2. 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 직무만족의 상호작용효과



3. 가설 이외의 추가적인 위계적 회귀분석 결과

본 연구는 직장-가정간 파급을 검증함과 더불어, 신경증이 높은 사람일수록 그렇지 않은 사람에 비해 부정적인 사건에 더 민감하고, 외향성이 높은 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 긍정적인 사건에 더 민감하다는 Eysenck의 성격모델에 기초하여 직장-가정 파급 시 성격요인이 조절하는지 여부를 검증하였다.

이에 더해, 본 연구는 과연 신경증과 외향성이 각각 긍정정서 및 부정정서의 파급에서도 조절효과를 가지는지를 탐색적으로 보기 위해 추가적으로 분석을 실시하였다.

첫째, 직장-가정 간 긍정정서의 파급에서 신경증의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 회귀분석 시, 1단계에 인구통계학적 변인을, 2단계는 예측변인인 직장 긍정정서와 신경증을 투입하였고, 3단계에는 두

예측변인의 상호작용항을 투입하였다.

표 6에서 보듯이, 1단계의 설명량은 .013 ($p \leq .96$)으로 유의하지 않았고, 2단계의 설명량은 .355 ($p < .001$)로 유의미 하였다.

표 6. 직장-가정간 긍정정서 파급에서의 신경증의 조절 효과

단계	변인	가정에서의 긍정정서	
		B	R ² 변화량
	<u>인구통계학 변인</u>		.013
1	성별	-.296	
	연령	-.016	
	자녀 수	.081	
	수입	-.036	
	최종학력	.041	
	이동시간	.129	
2	긍정정서(직장)	1.463***	.343***
	신경증	.667**	
3	긍정정서(직장) × 신경증	-.204**	.048**

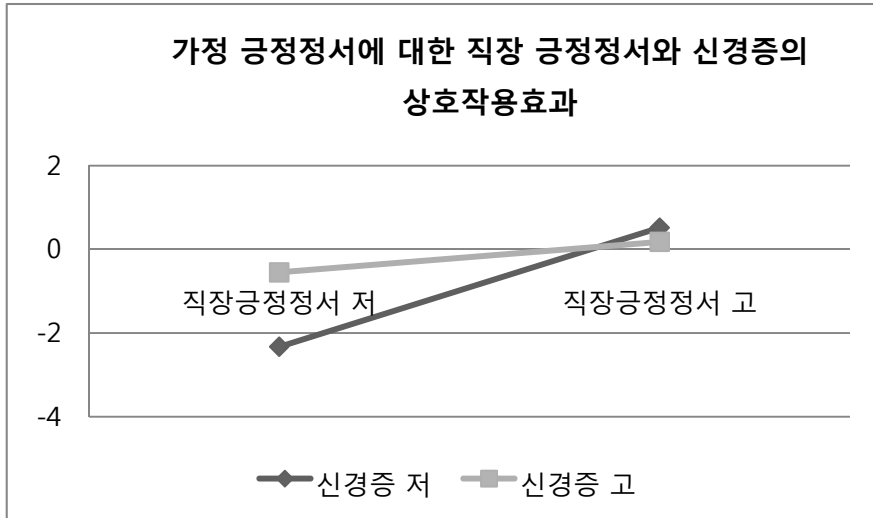
N=125, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3단계도 설명량이 .404 ($p < .01$)로 유의미한 결과를 나타냈다. 이 결과를 통해 신경증이 직장에서의 긍정정서와 상호작용하여, 가정의 긍정정서에 영향을 미침을 알 수 있다.

그림 3은 상호작용효과를 그래프로 나타낸 것으로 그림에서 볼 수 있듯이, 외향성이 낮은 사람들은 높은 사람들에 비해서 직장에서 경험하

는 긍정적인 정서 수준에 따라 가정에서 경험하는 긍정정서가 더 크게 영향 받음을 볼 수 있다.

그림3. 가정 긍정정서에 대한 직장 긍정정서와 신경증의 상호작용효과



둘째, 직장과 가정에서 경험하는 부정정서간의 관계에 외향성이 조절하는가를 검증하기 위해 1단계에 인구통계학적 변인을, 2단계에는 예측변인이 부정정서(직장)와 외향성을 투입하였다. 3단계에서는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다. 표 7에 나타나 있듯이 1단계는 설명량이 .105($p < .05$)로 유의했고, 2단계도 .441($p < .001$)로 유의미했다. 하지만 상호작용을 나타내는 3단계는 설명량이 .442($p < .85$)로 유의미하지 않게 나타났다. 즉, 이를 통해, 외향성이 직장과 가정 간 부정정서를 조절하지 않는다는 것을 알 수 있다.

표 7. 직장-가정간 부정정서 관계에 대한 외향성의 조절 효과

단계	변인	가정에서의 부정정서	
		B	R ² 변화량
	<u>인구통계학 변인</u>		.105*
1	성별	.465**	
	연령	.011	
	자녀 수	.067	
	수입	-.063	
	최종학력	-.131	
	이동시간	-.242*	
2	부정정서(직장)	.666	.336***
	외향성	.024	
3	부정정서(직장) × 외향성	-.015	.000

N=125, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

VI. 논의

1. 논의

본 연구는 직장-가정간의 관계를 한 영역에서 경험한 정서가 다른 영역으로 유입되어 두 영역간 유사성을 발생시키는 파급기제를 기반으로 검증하였다. 또한, 직장에서 가정으로 정서 파급 시 기질적 요인(신경증, 외향성)과 상황-기반 요인(직무만족)이 직장에서 경험한 정서와 상호작용하는 지를 살펴보았다.

전반적인 연구결과를 살펴보면, 우선, 한 영역에서 긍정적 및 부정적인 정서를 경험할수록 다른 영역에서도 긍정적 및 부정적 정서를 경험하는 경향을 보였기 때문에 가설 1 과 가설 2 는 지지되었다. 이는 두 영역에서의 정서간의 상관관계를 통해 알 수 있었다.

전통적으로 파급은 직장과 가정 영역의 주관적인 반응들간의 상관관계로 조작화(operationalization)되어왔다. 즉, 상관이 높을수록 파급이 일어났다고 판단하였다. 보상기제의 경우에도 각각 직장에서의 만족과 가정 영역에서의 만족이 부적 상관을 보이면, 보상 기제로 해석 해왔다(Sumer & Knight, 2001). 이를 토대로, 본 연구에서도 직장과 가정에서 동일한 정서간에 유의미한 상관을 보임으로 직장-가정간 정서가 파급되었다고 판단할 수 있었다.

이에 더해, 전통적으로 직장-가정 연결기제에 관해 논할 때, 연구자들은 사람들이 직장-가정간 어떤 기제를 사용하는 가에 따라 사람들을 분류하고자 하였는데, 이때 각 사람들의 경험을 각각의 기제와 비교하여 가장 유사한 패턴에 따라 보상, 분리 등 하나의 기제에 할당해

왔다. 그러나 Piotrkowski(1979)는 파급, 보상 등의 기제들이 서로 배타적이지 않고 보상과 파급이 동일한 개인에게서 동시에 일어난 사례를 제시하였다. 이 사례는 가정과 일 영역에서 어떤 측면은 파급이 지배적일 수 있고, 반면에 다른 측면에서는 보상이 지배적일 수 있다는 것을 보여준다. 사실, 이 두 기제가 상호 배타적이라기 보다는 어느 정도 중복된다는 것이 더 설득력 있다(Sumer & Knight, 2001).

본 연구도 이 견해를 지지하는데, 파급 기제 외에도 직장부정 정서와 가정 긍정정서가 유의미한 상관을 보여, 보상기제도 작동함을 보였기 때문이다.

또한, 직장에서의 긍정정서와 가정에서의 부정정서간에도 정적인 상관이 나타났는데, 이는 직장에서 긍정정서를 느낄수록 가정에서 부정정서도 느낄 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 앞서 언급한 연결기제를 통해서 설명하기 어려운 부분이다. 하지만 직장일이 매우 자기-통제(self-control) 또는 정서 조절(emotion regulation)을 요하는 일이라는 점에 주목할 수 있다. 여기서 자기-통제는 스스로 자신을 통제하고자 하는 노력으로 사람들이 다른 생각, 감정, 행동으로 바꾸고자 시도할 때 일어난다. 이러한 자기-통제 행동은 특히, 규칙을 따르거나 지연된 만족(delay gratification)을 위해 즉각적인 욕구를 억제하고자 할 때 나타난다(Hayes, 1989; Hayes, Gifford, & Ruckstuhl, 1996). 예를 들어, 고객에게 물건을 파는 점원의 경우, 많은 고객을 친절하게 응대하는 것은 매우 힘들고 스트레스를 받는 일이지만, 결국 물건을 팔아 이익을 얻기 위해서는 당장의 힘들음을 억누르고 자신을 통제해야 할 것이다.

Muraven 과 Baumeister(2000)는, 자기-통제는 마치 근육과 같아 그 자원에 한계가 있다고 제안하였다. 즉, 자신을 통제하는 행동은

일중에 내부의 어떤 에너지를 소비하는 것으로, 이 에너지 자원은 한정되어 있기 때문에 계속 사용하면 나중에는 고갈된다는 것이다. 그리고 고갈된 자원을 채우는데 일정 시간이 걸린다고 하였다. 이와 같은 자원 고갈은 스트레스를 처리하고, 감정을 조절하고자 할 때 발생한다. 스트레스 상황은 다양하지만, 그 중에서도 몇몇 연구자들이 제시한 것으로는, 자신이 통제할 수 없는 상황에 처했을 때(Cohen, 1980), 차별을 경험하거나, 어려운 서류를 처리 할 때(Glass & Singer, 1972)와 같은 상황이 있다, 이는 전형적으로 직장에서 겪을 수 있는 일들이다. 직장인들은 각종 업무를 처리하며, 능력에 따라 차별을 받기도 하고, 정리 해고와 같이 자신이 통제 할 수 없는 상황에 처하는 것을 경험할 수 있다. 그리고, 동료들이나 고객을 대하는 경우 화가 나는 경우라도 감정을 잘 조절해야 하는 감정 조절도 필요하다. 따라서 직장에서 이와 같은 스트레스 상황을 처리하기 위해 자기-통제를 많이 사용하게 될 것이다. 이에 근거하여 볼 때, 하루 중 제한된 자원인 자기-통제를 직장에서 사용하고 그 자원이 고갈되어 집으로 돌아오게 되면, 자원고갈로 인해 가정에서 부정적인 정서를 느낄 수 있을 것으로 예측된다. 더군다나 '서구인들은 놀기 위해 일하지만, 한국인은 일하기 위해 논다' 라는 말이 있을 정도로 한국인은 일에 큰 의미를 두고 몰입하는 경향이 있다. 이는 일을 통해 자신의 정체성에 의미를 부여하는 경향이 크며, 일의 성공 여부에 따라 그 의미 부여가 달라 질 수 있음을 시사한다. 따라서 직장에서는 일의 성취 및 성공이라는 지연된 만족을 위해 자기-통제를 더 사용할 가능성이 커질 수 있으며, 일을 끝마치고 가정에 돌아와서는 오히려 자기-통제를 하기 어려워져 부정적 정서를 느낄 수 있을 것이다.

둘째, 직장-가정간의 부정 정서의 파급에 있어 신경증이 조절효과를 가질 것으로 예상했던 가설 3 은 지지되지 못하였다. 하지만 추가적인 통계적 검증을 통해 직장에서 가정으로 긍정정서가 파급될 때, 신경증이 직장 긍정정서와 상호작용 함을 보였다. 제시된 그림 3 에서 볼 수 있듯이, 신경증이 높은 사람들이 낮은 사람에 비해 긍정정서에 덜 민감함을 보였다. 비록, 신경증이 부정적 사건에 더 민감하다는 기존 연구들과 같은 흐름을 보이지는 않았지만, 신경증이 높을수록 긍정정서에는 덜 민감하다는 결과를 통해 신경증의 다른 측면을 살펴 볼 수 있었다.

넷째, 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 긍정적 정서를 경험할 수록 가정에서도 더 긍정적 정서를 경험하는 경향이 있을 것으로 예측한 가설 4 는 지지되었다. 이 결과를 통해, 외향성 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정정서 수준에 따라 가정에서의 긍정정서 수준이 더 크게 영향을 받음을 알 수 있었다. 이는 외향성이 높은 사람일수록 긍정적인 정서 자극(Larson & Ketelaar, 1991)과, 긍정적인 사건들(Lucas & Diener, 2001)에 더 민감하다는 선행 연구와 같은 맥락이다. 또한 추가적인 분석에서 외향성이 직장에서 경험하는 부정정서와 상호작용 하지 않는 것으로 나타났는데, 이는 앞서 언급한 Larson 과 Ketelaar(1991)의 연구에서 외향성이 부정적 정서를 자극하는 조건과는 관련이 없는 것으로 나타난 것과 같은 맥락이라 할 수 있다. 하지만 Larson 과 Ketelaar 는 실험실 연구를 통해 검증하였으나, 본 연구는 실제

직장인들이 일터와 가정에서의 에피소드들에서 경험하는 정서를 바탕으로 실시하였기에, 기존 연구 결과를 더 확장할 수 있을 것이다.

다섯째, 직장에서 가정으로의 긍정정서의 파급에서 직무만족이 조절 효과를 가질 것이라는 가설 4는 표 7에 제시된 바와 같이 R^2 변화량이 .02($p \leq .053$)으로 경계선 수준에서 지지함을 보였다. 즉, 직무만족이 높은지 낮은지에 따라 하루 동안 직장과 가정에서 느끼는 긍정적 정서의 수준이 달라짐을 나타내었다. 이는 직장에서 평가되는 직무만족이 직장이 끝난 이후의 긍정적 정서에도 유의미한 효과가 있음을 의미한다. 이 결과는 앞서 제시한, 직무만족이 가정에서의 긍정적 정서에 영향을 미친다는 Judge와 Ilies(2004)의 연구와도 같은 맥락이라 할 수 있다.

본 연구에서는 기존 직무만족 연구에서 상대적으로 다루지지 않은 정서적 측면에 관한 연구를 수행하였고, 그 중에서도 거의 다루어진 적이 없는 하루 동안의 각 에피소드마다 겪은 순간적인 기분과 직무만족 간의 관계를 살펴보았다.

결과에서 알 수 있듯이, 직무만족 수준이 높은 사람일수록, 직장에서의 긍정정서에 더 민감하고, 이것이 가정에도 영향을 미쳤다. 이는 직무만족이 높은 사람이 직장에 더 관여수준이 높기 때문에 직장에서의 경험하는 긍정정서에 더 민감하다고 할 수 있다.

사실, 직무만족은 직무에 대한 전반적인 느낌뿐 아니라(전반적인 직무만족), 직장에서의 상사, 동료, 업무환경, 급여에 대한 느낌(직무 단면만족)도 포함하는 것(Muchinsky, 2003)으로 복합적인 개념이라 할 수 있다. 따라서 기업들이 종업원들의 직무만족에 대해 관심을 갖고는 있지만, 이를 고양시키기는 쉬운 것이 아니다. 때문에 직무만족 수준을

높이기 보다는 이미 직무만족 수준이 높은 사람들의 그 수준을 유지시키는 것이 회사 차원에서는 더 쉬운 일일 것이다. Fisher(2000)도 직장에서의 정서와 직무만족간의 관계에 관한 연구에서, 기분을 좌우하는 원인이 무엇인지 약간은 모호하기 때문에 기분을 직접적으로 통제할 수는 없지만, 조직이 개인의 전반적인 직무만족 수준보다는 기분을 더 성공적으로 고양시킬 수 있다고 주장하였다. 본 연구를 통해 알 수 있듯이 직무만족 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 긍정정서 경험에 더 민감함으로, 종업원들이 직장에서 좋은 기분을 느끼도록 회사가 배려 해야 할 것이다. 예를 들어, 조직은 종업원들이 그 정도가 약하기는 하지만 좌절감이나 귀찮은 감정을 자주 일으킬 수 있는 사소하고 잡다한 잡무를 하지 않도록 해줄 수 있을 것이다. 그리고 더 나아가 직무만족과 직무에서 경험하는 긍정정서와 부정정서의 빈도와의 관계에 관한 장재윤(2010)의 연구는 긍정정서를 경험하는 강도보다는 그 빈도가 많을수록 직무만족 수준을 더 유의하게 예측하였다. 따라서 사소하지만 높은 빈도의 긍정경험을 경험하도록 종업원들에게 유능감이나 자기 결정감을 느끼도록 해주는 것도 효과적인 것이다.

마지막으로 연구 결과를 요약 하자면, 직장에서 가정으로 긍정 및, 부정 정서가 파급됨이 나타났다. 또한, 부정적 정서가 직장에서 가정으로 파급 시 신경증의 조절효과는 나타나지 않았지만 긍정적 정서가 직장에서 가정으로 파급 시에는 외향성이 유의하게 조절하는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족의 경우, 직장에서 가정으로 긍정적 정서 파급 시 조절 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기질적 특성과 상황기반 요인에 따라 직장에서의 정서 경험이 가정으로 파급되는 정도가 다를 수 있음을 시사한다.

그리고 본 연구는 직장-가정간 정서 파급을 직접적으로 다루었다는데 의의를 둘 수 있다. 파급에 관한 선행논문들을 살펴보면, 많은 연구들이 파급을 측정하는 방법으로 단순히 파급 여부를 직접적으로 질문하는 설문방법을 사용하여 왔다. 예를 들어, '직장에서 스트레스 때문에 집에서 신경질적이 됨' '직장에 있을 때도 가정 문제들에 신경이 쓰임'과 같은 설문문항을 통해 파급에 대한 당사자의 지각을 측정하는 방식이었다. 그러나 이와 같이 자기보고에 의존한 측정 방식은 응답자로 하여금 자신의 삶을 여러 측면에서 살펴보고 판단하여 응답을 해야 하는 인지적 부담을 주며, 자기 보고식 질문지에서 유발될 수 있는 왜곡과 측정 오류의 문제가 나타날 수 있다(장재윤 외, 2007). 이에 따라, 본 연구에서는 DRM 이라는 새로운 방법으로 자기보고식 측정방식의 단점을 극복하고자 하였으며, 파급을 측정하는 방법도 직접적인 질문이 아닌, 참가자가 기술한 전체 하루 동안 경험하는 정서의 흐름을 통해 검증하였다는 것에 기존연구들과는 차이가 있다.

2. 제한점 및 추후연구

본 연구는 DRM 의 특성상 시간에 따라 순차적으로 에피소드를 얻었기 때문에 파급의 방향성 중 직장-가정(work-to-family)만을 다루고 있다. 하지만 추후 연구에서는 가정-직장(family-to-work)도 다룰 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 하루 동안의 정서만 측정하였으나, 여러 날에 걸친 측정치를 얻어 결과가 동일하지를 검증할 필요가 있을 것이다. 더불어 파급 기제 외에도 다른 기제들도

같이 다룰 수 있을 것이다. 또한, 단순히 직장-가정간의 정서적
파급뿐 아니라 그날 경험한 정서가 가족에게도 파급되는 교차파급도
본 연구와 관련이 있으며 앞으로 더 다룰 가치가 있을 것이다.

참고문헌

- 김여진. (2008). 직장에서 경험한 강한 감정의 전이(Spillover)와 교차전이(crossover). *한국사회복지학*, 60(3), 253-274.
- 박일경, 이상민, 최보영, 이자영. (2010). 5 요인 성격특성과 학업 소진과의 관계. *한국심리학회지 사회 및 성격*, 24(1), 81-93.
- 장재윤. (2010). 직무만족과 직무에서 경험하는 정서간의 관계: 빈도 가설과 긍정성 비율 가설의 비교. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 23(2), 275-295.
- 장재윤, 유경, 서은국, & 최인철. (2007). 일상재구성법(DRM)을 통해 살펴본 남녀직장인과 주부의 삶의 질. *한국심리학회지 사회 및 성격*, 21(2), 123-139.
- 하대현, 최형주, & 송선희. (2003). 내,외재 동기유형의 타당화와 성격과의 상관요인 연구. *교육심리연구*, 17(4), 1-21.
- 한경혜, & 김진희. (2003). 일·가족 상호작용에서의 성별 차이. *한국사회학*, 37(3), 57-81.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (- 1999). - *The effects of job stressors on marital satisfaction in finnish dual-earner couples* - John Wiley & Sons, Ltd.
- Mroczek, D. K., & Almeida, D. M. (- 2004). - *The effect of daily stress, personality, and age on daily negative affect* - Blackwell Publishing.

Suls, J., & Martin, R. (- 2005). - *The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping* - Blackwell Publishing.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and Work-Family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 414-435.

Barnett RC., Gareis KC, & Brennan RT. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 74*, 967-984.

Behson, S. J. (2002). Which dominates? the relative importance of Work-Family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 53-72.

Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences, 46*(4), 520-524.

Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and Family, 51*(1), pp. 175-183.

- Boyar, S. L., & Mosley Jr., D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*(2), 265-281.
- Brief, A. P. (Ed.). (1998). *Attitudes in and around organizations* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*(1), 279-307.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 457-472.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management, 25*(4), 513-540.
- Cohen, S. (1980). Aftereffects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory. *Psychological Bulletin, 88*(1), 82-108.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology, 61*(1), 599-622.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), pp. 178-199.

Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202.

Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and Family*, 56(4), pp. 1019-1030.

Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-Home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.

Glass, D. C., & Singer, J. E. (1972). *Urban stress: Experiments on noise and social stressors*. New York: Academic Press.

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.

Grandey Alicia A., Cordeiro Bryanne L., Crouter Ann C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *British Psychological Society*, 78(19), 305-323.

- Gray EK, & Watson D. (2001). Emotion, mood, and temperament: Similarities, differences, and a synthesis. In RL Payne (Ed.), *In emotions at work: Theory, research and applications for management* (pp. 21-43). Chichester, UK: Wiley-Intersci.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), pp. 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work–Family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111-126.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and Family*, *53*(1), pp. 151-164.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived Work–Family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(3), 249-265.
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1273-1279.
- Horwitz, B. N., Luong, G., & Charles, S. T. (2008). Neuroticism and extraversion share genetic and environmental effects with negative and

positive mood spillover in a nationally representative sample. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 636-642.

Hughes EL, & Parkes KR. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work Stress*, 21, 264-278.

Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? the effects of daily workload and affect on Work-Family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.

Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306(5702), 1776-1780.

Kando, T. M., & Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. *The Pacific Sociological Review*, 14(3, Sociology of Leisure), pp. 310-327.

Kanter RM. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kassin, S. M. (2008). Confession evidence. *Criminal Justice and Behavior*, 35(10), 1309-1322.

Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.

Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1), 132-140.

Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to Work-Family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette, & Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1319-1328) Consulting Psychologists Press.

Lucas, R. E., & Diener, E. (Eds.). (1999). *Understanding extroverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness*. Manuscript submitted for publication, University of Illinois at Urbana-Champaign.

- Matthews, R. A., Del Priore, R. E., Acitelli, L. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2006).
Work-to-relationship conflict: Crossover effects in dual-earner couples.
Journal of Occupational Health Psychology, 11(3), 228-240.
- Morf, M. (Ed.). (1989). *The work/life dichotomy* Westport, CT: Quorum.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Chicago: Dorsey Press.
- Muraven M, & Baumeister RF. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychol Bull, 126*, 247-259.
- Nezlek, J. B., & Plesko, R. M. (2003). Affect- and self-based models of relationships between daily events and daily well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(5), 584-596.
- Parkinson B, Totterdell P, Briner RB, & Reynolds S. (1996). *Changing moods: The psychology of mood and mood regulation* London: Addison Wesley Longman.
- Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H. The good job and the good life: Relationship of characteristics of employment to general well-being. In A. D. Biderman, & T. F. Drury (Eds.), *Measuring work quality for social reporting* (pp. 105-150). New York: Sage.

Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families* Free Press (New York).

Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 37-51.

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences, 26*(3), 155-166.

Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and Family, 52*(1), pp. 51-61.

Song, Z., Foo, M., & Uy, M. A. (2008). Mood spillover and crossover among dual-earner couples: A cell phone event sampling study. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 443-452.

Stanley RO, B. G. (2001). Varieties and functions of human emotions. In B. G. Stanley RO (Ed.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management* (pp. 3-19). Chichester, UK: Wiley:

Stone, A. A., Schwartz, J. E., Schwarz, N., Schkade, D., Krueger, A., & Kahneman, D. (2006). A population approach to the study of emotion:

Diurnal rhythms of a working day examined with the day reconstruction method. *Emotion*, 6(1), 139-149.

Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on Work-Family linkage, *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.

Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and Work/Family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), pp. 749-761.

Watson D. (2000). *Mood and temperament*. New York: Guilford.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *The Academy of Management Journal*, 37(4), pp. 837-868.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209.

Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. . San Francisco: Jossey-Bass.

Abstract

Moderating Effect of Personality and Job Satisfaction on Emotion Spillover from Work to Family

Yoo, Jee Soo

Department of Psychology

Graduate School of

Sungshin Women's University

This study attempted to investigate emotional spillover effects and the moderating effects of personality and job satisfaction from work to family. Using the “Day Reconstruction Method” (DRM), we collected episodes and emotional data of the preceding day from a sample of 125 working individuals. To detect the emotional spillover and interaction effects, correlation and Hierarchical multiple regressions were run with obtained data. Results indicated that both positive and negative emotion spilled over from work to family, but when negative emotion flowed into home, there was no interaction with neuroticism. Results also revealed that there was the moderating effect of extraversion and job satisfaction on positive emotion at work and family.

The results implicated that certain traits and state-based factors induced individuals to experience different level of emotional reactions to work-family interactions.

부 록

부록 1. DRM 질문지

부록

첫번째 아침 에피소드

[26~28 페이지의 질문에 대한 응답은 29~34 페이지의 해당칸에 기입해 주십시오.]

제 1 부에서 작성한 에피소드들의 목록을 살펴보시기 바랍니다. 일어나자마자 바로 한 일을 적은 첫 번째(두번째, 세 번째...) 에피소드를 선택하십시오. 이 00 번째 에피소드는 몇 시(예를 들어, 7:30)에 시작되었습니까? 가능한 정확한 시간을 적어주시기 바랍니다.

1. 에피소드시간

이 에피소드는 _____시_____분에 시작되어 _____시_____분에 종료되었다. 아래 질문에 답하기 전에, 이 에피소드를 자세히 떠올려 보기 위한 시간을 가지십시오. 귀하는 무엇을 하고 있었습니까? 누구와 함께 있었습니까? 느낌은 어떠했습니까?

2. 어디에 있었습니까?

1. 집 2. 일터 3.차 안 4. 다른 곳:_____

3. 귀하는 혼자였습니까?

1. 예 2. 아니오

4. 누군가와 이야기하거나 무엇인가를 함께 하고 있었습니까?

1. 아니오 2. 한 사람 3.두 사람 이상

5. 귀하가 누군가와 이야기 하고 있었거나 무엇인가를 함께 하고 있었다면 누구였습니까?(해당되는 모든 곳에 표시하세요)

1.배우자/연인

2.직장동료

3.자녀

4.고객, 학생

5.부모

6.직장상사

7.다른 친척

8.친구

9.없다

10.위 외의 다른 사람인 경우 구체적으로 적기_____

6. 무엇을 하고 있었습니까?(전체 목록을 모두 주의깊게 읽고 나서 해당되는 모든 곳에 표시하시기 바랍니다)

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. 출근 중이었다/여행 중이었다 | 2. 집에서 컴퓨터를 하고 있었다. |
| 3. 일하고 있었다 | 4. 독서하고 있었다.
일을 하던 중 잠시 휴식을 |
| 5. 쇼핑/장보는 중이었다 | 6. 취하고 있었다/특별한 일을 하지 않고 있었다. |
| 7. 집안일을 하고 있었다 | 8. 몸단장을 하고 있었다 |
| 9. 식사준비를 하고 있었다 | 10. 먹고 있었다. |
| 11. 자녀를 돌보고 있었다. | 12. 운동 중이었다. |
| 13. 이야기/대화 중이었다. | 14. 걷고 있었다/ 산책 중이었다 |
| 15. 놀고 있었다 | 16. 성 관계 중이었다. |
| 17. TV 를 보고 있었다. | 18. 쉬고 있었다/수면 중이었다 |
| 19. 음악을 듣고 있었다 | 20. 기도/참선/명상 중이었다. |
| 21. 라디오, 뉴스를 듣고 있었다. | 22. 목록 외 기타: 구체적으로 적기 |

7. 만약 귀하가 동시에 여러 가지 일을 한꺼번에 하고 있었던 것으로 표시했다면, 그 시간에 귀하에게 가장 중요했던 것으로 보이는 활동 하나를 골라 번호를 기입 해주시기 바랍니다.

8. 이 에피소드동안 귀하의 느낌은 어떠했습니까?

아래 제시된 척도에 각각 동그라미 해주시기 바랍니다. 0은 해당 정서를 전혀 경험하지 않았다는 의미입니다. 6은 해당 정서를 매우 강하게 경험했다는

것을 의미합니다. 0 에서부터 6 사이 숫자 중 귀하가 경험한 바를 가장 잘 기술해주는 숫자에 동그라미 해주시기 바랍니다.

해당 정서를 전혀 경험하지 않았거나 에피소드와 정서가 전혀 관계없는 경우 '0'으로 표시하시고 경험하신정서에 대해서만 강도를 표시하시면 됩니다.

전혀 못 느꼈다. 매우 강하게 느꼈다.

상황이 끝나기만을 기다린.....	0	1	2	3	4	5	6
유능한/자신있는.....	0	1	2	3	4	5	6
긴장한/스트레스를 받은.....	0	1	2	3	4	5	6
행복한.....	0	1	2	3	4	5	6
우울한/울적한.....	0	1	2	3	4	5	6
흥미로운/ 열중하는.....	0	1	2	3	4	5	6
애정이 있는/우호적인.....	0	1	2	3	4	5	6
편안한/ 이완된.....	0	1	2	3	4	5	6
짜증나는/화가 나는.....	0	1	2	3	4	5	6
피곤한.....	0	1	2	3	4	5	6