

직장과 가정은 사람들에게 매우 중요한 삶의 두 영역이다. 가족의 한 일원으로서 산다는 것은 태어날 때부터 주어진 것으로, 가족은 우리의 삶에서 가장 중요한 관계를 맺는 사람들이다. 또한 직장은 우리가 일생의 대부분을 일하고 지낼 뿐만 아니라, 오히려 가정에서 지내는 시간보다도 더 많은 시간을 보내는 곳이라는 면에서 더욱 중요한 영역이다. Stanley와 Burrows(2001)는 직장과 가정의 두 영역에서 경험하는 중요한 사건(예: 출산, 승진)과 일상적인 사건(예: 동료 돕기, 배우자와의 대화)들은 다양한 정서 반응을 야기하며 이후 행동에도 영향을 미친다고 하였다. 따라서 두 영역에서 경험하는 정서 관련 사건들을 통해 우리의 삶을 단면들을 가늠해 볼 수 있을 뿐만 아니라, 직장-가정 영역에서 경험하는 정서는 곧 사람들의 행복 수준이나 삶의 질을 나타내는 지표라고도 할 수 있다. 또한 최근 기업에서 관심을 가지고 있는 펀(fun) 경영이나, 가족 친화 경영과 같은 정책들은 두 영역에서의 정서적 경험들이 종업원들의 삶의 질, 나아가 조직의 성과와도 관련이 있음을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

직장과 가정이라는 삶의 두 영역간의 관계에 대해서는 다양한 관점들이 있어왔다(Evans & Bartolome, 1984; Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976; Zedeck, 1992). 초기의 연구는 사람들은 여러 이유로 직장과 가정간의 경계를 유지하려 하기에 한 영역에서의 경험이 다른 영역에 아무런 영향을 주지 않는다는 분리(segmentation) 이론이 지배적이었다(Evans & Bartolome, 1984; Piotrowski, 1978). 더 나아가 이러한 삶의 두 영역을 물리적, 심리적으로 구분하여 서로 영향을 주지 않도록 노력하는 것이 적응적(adaptive)이라고 보았다. 한편 직장과 가정 영역간의

구분이 직장-가정 갈등에 대한 하나의 대응 전략(coping strategy)이라고 보는 시각도 있었다(Lambert, 1990). 분리 이론 이후, 연구자들은 직장과 가정이라는 두 영역은 서로 밀접히 연결되어 있으며, 이 연결이 어떤 특성을 가지며, 어떻게 연결되어 있는 지에 주목하였다(Voydanoff, 1988; Zedeck, 1992). 이러한 직장과 가정간에서의 경험이 서로 영향을 미친다는 인식과 더불어 보상(compensation) 이론이 제기되었다. 이 이론은 사람들은 직장 생활과 가정생활에 차별적으로 투자하며, 한 영역에서의 결핍을 다른 영역에 더 투자함으로써 보상한다는 관점이다. 예를 들어, 만족스럽지 못한 직무를 수행하는 사람은 직장에서 얻을 수 없는 만족을 얻기 위해 가정 영역에 더 많은 시간과 에너지를 투자할 수 있다. 보상은 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. 이 이론은 만족스럽지 못한 작업 환경에서 일하는 육체노동자들에 대한 연구에서 주로 지지를 받았다.

직장-가정간의 관계에 대한 가장 유력한 관점은 세 번째인 파급(spillover) 이론이다. 이 관점은 한 영역에서의 경험은 다른 영역에 파급되어 두 영역간의 유사성이 발생된다는 것이다. 파급될 수 있는 것들은 다양한데, 영역-특수적인 정서 경험, 스킬, 태도, 그리고 행동 등이다(Kando & Summers, 1971). 예를 들어, 직장에서 심한 좌절감을 경험한 경우, 집에서 기분에 영향을 미침으로서 가정 영역에 파급될 수 있다. 이러한 직장-가정간의 파급 기제는 초기에는 주로 부정적 파급(즉, 부정적인 측면이 파급되는 것)에 관심을 가졌으나,

최근에는 긍정적인 파급도 가능하다고 본다 (Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Small & Riley, 1990). 예를 들어, 가정 영역에서 만족감과 가족에 대한 자부심을 느끼면 일과 관련된 자기 효능감이 높아질 수 있다. 이러한 긍정적 파급이 가능하다는 인식과 더불어, Greenhaus와 Powell(2006)은 직장-가정 충실화 이론(work-family enrichment, 혹은 직장-가정 촉진이론)을 제안하였다. 즉, 어떤 한 영역에서의 역할 경험이 다른 영역에서의 역할 수행을 개선하며, 정서를 고양시킬 수 있다는 것이다. 이것은 긍정적 정서 및 유형/무형의 자원이 한 영역에서 다른 영역으로 전달되는 기제를 통해서 가능하다. 예를 들어, 직장에서 학습한 협상 스킬(유형 자원)이 결혼생활의 질을 높이거나 자녀와의 상호작용을 개선하는 것과 같이 가정에서의 역할 수행에 활용될 수 있다. 이와 같이 직장-가정간의 관계에 관한 선행 연구들은 두 영역을 별개의 부분으로 인식하기보다는 서로 다른 영역에 영향을 미칠 수 있다는 직장-가정간의 투과성(permeability; Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)을 전제로 한다.¹⁾

1) Edwards와 Rothbard(2000)는 직장-가정 연결 기제를 앞서 논의한 세 가지에 더하여 세 가지를 더 제시하였다. 첫째, 자원유출(resource drain)은 시간, 주의, 에너지와 같은 한정된 개인적 자원을 한 영역에서 다른 영역으로 옮기는 것이다. 이 기제는 영역간에 시간이나 주의를 이동하는 보상기제와 유사한 면이 있지만 보상이 좀 더 적극적인 반응이라면, 자원유출은 자원을 옮기고자 하는 의지 없이 이루어지는 수동적인 반응이라 할 수 있다. 둘째, 일치(congruence)는 공통의 원인이 되는 제 3의 변인(예: 기질적 요인) 때문에, 직장 과 가정 사이가 유사해지는 것이다. 마지막으로, 직장-가정 갈등(work-family conflict)은 직장과 가정의 역할 요구가 서로 양립할 수 없어서 한 쪽에

이에 따라 본 연구에서도 직장-가정이 서로 영향을 주어 여러 측면에서 서로 비슷해진다는 파급(spillover) 기제, 특히 기존 연구에서 상대적으로 다루어 지지 않았던 직장-가정 간 '정서' 파급을 연구하고자 하였다. 즉, 직장에서의 정서가 가정에 어느 정도 파급되는지, 그리고 정서 파급에 있어 조절 효과를 갖는 변인들 확인하고자 하였다. 본 연구에서는 Eby, Maher 및 Butts(2010)의 제안에 근거하여 직장-가정간 상호관계(interface)에 영향을 미치는 두 유형의 조절변인, 즉 기질적 요소인 성격특성(신경증과 외향성)과 상태-기반 반응 요소인 직무만족이 어떤 조절 효과를 갖는 지를 살펴보고자 하였다.

정서 파급

앞서 논의된 여러 직장-가정 연결 기제들 중에서 파급은 가족생활과 직장생활의 상호관계를 설명하는 가장 유력한 개념 중의 하나로, 많은 연구들에서 직장 과 같은 개인의 삶의 한 영역에서의 경험이 가정 과 같은 다른 영역에 미치는 영향을 설명하는 이론적 근거로 여겨졌다(Barnett, Gareis, & Brennan, 1999; Guelzow, Bird, & Koball, 1991). 일부 연구들은 보상과 분리의 증거를 제시하였지만, 그럼에도 파급이 가장 강력하게 지지되고 있다(Sumer & Knight, 2001). 따라서 직장-가정간 상호작용을 이해하는데 파급 기제는 매우 지배적인 패러다임으로 간주된다(Eby, et al., 2010).

서의 요구가 다른 쪽에서의 요구를 충족시키기 어렵게 하는 역할 간 갈등의 형태이다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등을 시간-기반 갈등, 긴장-기반 갈등, 행동-기반 갈등으로 나누었다.

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 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 한다.

파급의 특징은 직장과 가정영역의 경험들 간의 정적인 상관관계가 있다는 것이며(Staines, 1980), 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. 또한 이러한 두 영역에 걸친 다양한 변인들의 공변(covariation)에는 ‘정서 전이’가 가장 기본적인 기제라고 인정되어 왔다(Edwards & Rothbard, 2000; Repetti, 1987).

그러나 직장과 가정간 파급에 관한 선행 연구들은 직접적으로 직장-가정 간 ‘정서’의 파급을 다루기보다는, 직무만족(Fisher, 2000; Judge & Ilies, 2004), 결혼만족(Heller & Watson, 2005), 매일의 스트레스(Marco & Suls, 1993) 등을 통해 두 영역간의 파급 관계를 밝힌 연구들이 상대적으로 많은 실정이다. 또한 직접 정서 파급을 다룬 연구들에서도 파급 여부를 판단하기 위해 단순히 파급 여부를 직접적으로 질문하는 방법(예: ‘직장에서의 스트레스 때문에 신경질적이 된다’)을 통해 파급에 대한 당사자의 지각을 측정하는 방식을 사용하였다. 그러나 이와 같이 자기보고에 의존한 측정 방

식은 응답자로 하여금 자신의 삶을 여러 측면에서 살펴보고 판단하여 응답을 해야 하는 인지적 부담을 주며, 자기 보고식 질문지에서 유발될 수 있는 왜곡과 측정 오류의 문제가 있다. 따라서 본 연구는 이러한 단점을 극복하기 위해 일상재구성법(DRM)을 통해 직접적으로 직장 영역과 가정 영역에서 경험한 정서를 측정함으로써 정서의 전이 여부를 파악하고자 하였다.

본 연구에서는 파급 기제를 기반으로 직장-가정 간 경험하는 정서의 파급을 연구하고자 한다. 특히, 여러 선행연구들이 직장-가정 간 상호작용을 통해 정서가 파급될 수 있음을 시사하고 있다. 우선, Piotrkowski(1979)는 직장에서 만족한 작업자의 긍정적인 정서와 에너지는 집에서 다른 가정 구성원들에게 전이될 수 있다고 하였다. Repetti(1989)는 항공관제사가 근무 중에 경험한 부정적 정서는 밤에 가족 구성원들과의 상호작용의 질에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. Williams와 Alliger(1994)는 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서 불쾌한 기분(unpleasant moods)이 직장에서 가정으로, 그리고 가정에서 직장으로 파급되지만, 유쾌한 기분은 거의 파급되지 않음을 보였다. Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue, 및 Ilgen(2007)은 106명의 대학교 교직원들을 대상으로 한 직장-가정 갈등(WFC)에 관한 연구에서 직장에서의 업무부담(workload)이 직장에서의 긍정 및 부정 정서에 영향을 미치며, 나아가 가정에서의 정서에 파급될 뿐 아니라 가정에서의 사회적 행동에도 영향을 미침을 보여주었다. Song, Foo, 및 Uy(2008)는 싱가포르의 50명의 맞벌이 부부들을 대상으로 경험표집법(ESM)을 사용하여 8일간의 직장 및 가정에서의 정서를 측정하였으며, 긍정 및 부정 정서 모두 직장에서

가정으로 유의미하게 파급되며, 배우자에게도 교차 파급(crossover)됨을 보여주었다. Rothbard (2001)의 몰입(engagement) 가설도 직장에서 경험한 긍정 정서는 가정에서 경험하는 정서에 파급된다고 보는데, 직장에서 자신의 일에 몰입하는 동안 생기는 긍정 정서는 가정에서의 긍정 정서와 정적인 관련이 있을 것이라고 보기 때문이다. 따라서 이를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

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

가설 2. 직장에서 부정적 정서를 많이 경험할수록 가정에서 부정적 정서를 더 많이 경험할 것이다.

신경증과 외향성의 조절효과

본 연구에서는 5요인 성격 이론 중 신경증과 외향성에 주목하여 직장-가정간 정서 파급에서의 조절효과를 검증하고자 하였다. 우선, 신경증은 직장-가정간의 관계에 영향을 미치는 기질적 요인으로 가장 주목을 받아왔다(Eby et al., 2010). 일반적으로 개인의 정서적 불안정성 수준을 나타내는 신경증이 높은 사람은 걱정, 염려, 두려움, 슬픔, 분노 등과 같은 부정 정서를 더 많이 경험하는 경향이 있으며, 스트레스 상황에 대해 효과적으로 대응하지 못하며 일상의 사건들을 위협적이고 부담스러운 것으로 지각하는 경향이 강하다(Watson, 2000). 또한 Suls와 Martin(2005)은 신경증이 높은 사람들의 5가지 특징을 제시하였는데, 첫째, 삶의 주요 (부정적) 사건들에 대한 과반응성(hyperactivity)으로, 사소한 일에도 과도한(민

감한) 정서적 반응을 보일 수 있다. 이 특징은 나머지 네 가지 특징의 원인이 된다. 둘째, 차별적 노출(differential exposure)로서, 신경증이 높은 사람은 실제로 부정적 사건을 더 빈번하게 경험한다. 셋째, 차별적 평가(differential appraisal)로서, 삶의 주요 사건들을 위협적이고 해로운 것으로 해석하고 구성하는 경향이 강하다. 넷째, 신경증이 높은 사람은 부정적인 정서나 기분으로부터 회복이 어려운 부정 정서의 파급 또는 부적 정서의 관성(inertia)이 나타난다. 마지막으로 신경증이 높은 사람은 과거의 문제가 재발되거나 반복되면 해결하기 어려워한다. 마지막 두 가지 특징은 적절한 대처 전략의 실패와 관련이 있다.

이러한 특징을 가진 신경증은 직장-가정 갈등과 정적 관련이 있으며(Blanch & Aluja, 2009; Bruck & Allen, 2003; Horwitz, Luong, & Charles, 2008; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004), 직장-가정 축진과는 부적으로 관련이 있었다(Horwitz et al. 2008, Wayne et al. 2004). 또한 정서적 안정성(신경증의 반대)이 직장-가정 스트레스 요인들의 영향을 조절할 수 있는데, 가정생활이 직장생활에 의해 방해받는 것이 탈진, 우울, 그리고 심리적 고통에 미치는 부적 효과를 정서적 안정성이 조절하는 것으로 나타났다(Kinnunen, Vermulst, Gerris, & Makikangas, 2003; Rantanen, Kinnunen, Feldt, & Pulkkinen, 2008). Rantanen, Pulkkinen, 및 Kinnunen(2005)은 신경증이 직장-가정 갈등(WFC)과 정적인 관련이 있으며, 특히 여성에게서 직장-가정 갈등과 심리적 스트레스를 더 강력하게 연결하는 조절변인의 역할을 한다고 보고하였다.

따라서 본 연구에서는 신경증이 직장에서 가정으로의 부적 정서의 파급에 조절 효과를 가질 것이라고 예측하였다. 신경증이 높은 사

람의 특징 중의 하나인 부정 정서의 관성 효과에 의해 직장에서의 경험한 부정 정서가 계속 지속됨으로써 가정으로 파급될 가능성이 더 높을 것이라고 볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

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

외향성도 긍정적 정서성과 밀접한 관련이 있다는 측면에서 주목을 받은 특질 중의 하나이다(Watson, 2000). 외향성은 외향적이고, 에너지가 넘치며, 활기있고, 즐겁고, 자신 있고, 자기 주장이 강한 특성들과 관련이 있다. 부정적인 사건에 대해 더 예민한 신경증과는 대비되게, 외향성이 높은 사람일수록 긍정적인 사건에 더 강하게 반응한다(Nezlek & Plesko, 2003).²⁾ 관련 연구에 의하면, 외향성이 높을수록 직장-가정 갈등이 감소하며, 직장-가정 축진은 증가한다는 연구(Horwitz et al., 2008; Kinnunen et al., 2003)가 있다.

그리고 Grzywacz과 Marks(2000)은 신경증의 수준이 높을수록 직장-가정간 부정적 파급

(negative spillover)과 더 관련되어 있고, 높은 수준의 외향성은 긍정적 파급(positive spillover)과는 더 관련이 있음을 보였다. 즉, 신경증이 높은 사람은 직장에서의 부정적 측면들이 가정에 해로운 영향을 미치는 정도가 더 강하고, 외향성이 높은 사람일수록 직장에서의 긍정적 측면들이 가정에 좋은 영향을 미치는 정도가 더 강하다는 것을 의미한다. 그러나 이들의 연구에서는 파급을, 앞서 언급했듯이, 단순히, ‘직장에서의 스트레스로 인해 집에서 성을 잘 내는 편입니까?’(부정적 파급) 또는 ‘직장에서 하는 일이 가정에서 당신을 더 재미있는 사람으로 만들어주는가?’(긍정적 파급)와 같은 파급 자체를 질문하는 방식이었고, ‘정서’의 파급을 직접 다루지는 않았다. 따라서 본 연구에서는 각 영역에서의 정서를 직접 측정하여 파급을 조사하며, 선행 연구에 기반하여 외향성이 직장에서 가정으로 긍정 정서의 파급에 다음과 같은 조절 효과를 가질 것이라고 예상하였다.

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

직무만족의 조절효과

최근 Eby 등(2010)은 직장-가정 상호작용에서의 정서 역할에 관한 개관논문에서 기존 연구들을 기질적(dispositional) 관점과 상태-기반 반응(state-based reaction)의 두 관점으로 나누었다. 기질적 관점은 같은 상황이라도 개인의 성격적 특질에 따라 다른 정서를 느낄 수 있다는 것으로, 앞서 논의한 신경증이 직장-가정 갈등(WFC)과 유의한 정적 상관이 있다는 것이

2) Larsen과 Ketelaar(1991)는 실험실연구를 통해 신경증이 높은 사람들이 부정적인 정서를 유발하는 조건(수행에서의 실패 피드백)에서 두드러진 정서적 반응을 보이며, 반면 외향적인 사람들은 긍정적 정서를 유발하는 조건(수행에서의 성공 피드백)에서 두드러진 정서적 반응을 보임을 보여 주었다. 이것은 Gray(1990)의 강화 민감성 이론과도 일치하는 데, 외향성은 쾌나 보상에 의해 주로 동기화되며, 접근(approach) 지향성이 강하다. 반면 신경증은 처벌 회피에 의해 주로 동기화되며, 억제(inhibition) 지향성이 강하다.

하나의 예가 될 수 있다. 반면, 상태-기반 반응 관점은 주관적으로 경험하는 정서적 상태가 현재 자신의 상황과의 관련성을 반영하고 있다고 보는 것이다. 즉, 직장-가정 갈등이 높으면, 가정에서 부정적 정서를 더 많이 느낄 수 있다는 것이다. Williams와 Alliger(1994)도 상태-기반 전반적 정서 반응(state-based global affective response; Eby et al., 2010)이라고 볼 수 있는 직무만족이 일상적인 사건들에 대한 즉각적인 정서 반응에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 앞서 논의한 기질적 요인 이외에 상태-기반 정서반응 관점에서 다루어지는 변인 중의 하나인 직무만족(job satisfaction)이 직장-가정간 정서 파급에 조절효과를 가지는 지를 검증하고자 하였다.

직무만족은 직무에 대한 태도로서, ‘자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정(또는 부정)의 평가적 판단(a positive (or negative) evaluative judgment one makes about one's job or job situation)’이라고 정의된다(Weiss, 2002, p. 6). 조직내 정서 연구가 활발해지면서, 직무만족의 구성개념에서 인지적 측면과 더불어 정서적(affective) 측면이 더욱 강조되고 있다 (Judge, Hulin, & Dalal, 2009). 직무만족과 직무정서간의 관계에 대해서는 두 가지 접근이 존재하는데, 하나는 정서적 사건 이론(Affective Events Theory)에서처럼, 직무에서 경험하는 정서를 직무만족의 원인으로 보는 관점이고(Weiss & Cropanzano, 1996), 다른 하나는 직무수행과정에서 보고되는 정서가 직무만족의 정서적 요소의 한 지표(indicator)라고 보는 관점이다(Brief & Weiss, 2002). 어떤 관점에서 보든지 직무만족 수준이 높으면 직무상에서의 긍정 정서를 더 많이 경험할 것으로 예측되며, 장재윤(2010)은 실제로 직무만족 수준이 높을수록

직장에서 하루 동안 경험하는 긍정 정서의 강도와 빈도 모두 유의하게 높음을 보여주었다.

본 연구에서는 한 걸음 더 나아가 직장에서 가정으로의 정서 파급에 있어 전반적인 직무만족 수준이 조절 효과를 가질 것이라고 보았다. 즉, 개개인의 직무만족 수준에 따라 직장에서 가정으로 정서가 전이되는 정도가 다를 것으로 예상하였다. Judge와 Ilies(2004)는 직장에서 자신의 직무에 만족할수록 긍정적 정서가 유발되며 이것이 가정으로 파급되어 긍정 정서를 더 많이 느낄 것이라고 보았다. 이를 다시 표현하면, 긍정 정서일 경우에는 직무에 만족할수록 직장에서 가정으로의 파급이 더 클 것이라고 예측할 수 있다. 반면, Song 등(2008)의 연구에 의하면, 자신의 삶에서 일(work)이나 경력(career)이 중요한 정도를 나타내는 일 지향성(work orientation)이 높을수록 부정적 정서가 직장에서 가정으로 더 많이 전이되었다. 일 지향성이 직무만족과는 동일한 구성개념은 아니지만, 두 개념 모두 직장에서 자신의 일에 대한 투자가 많이 된다는 의미에서 자신의 직무에 만족하고 투자를 많이 하는 상태일수록 직장에서의 부정적 정서가 가정으로 전이될 가능성도 크다고 볼 수 있다. 이상의 논의를 기초로 본 연구에서는 다소 역설적인 다음과 같은 두 가지 가설을 설정하였다.

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

가설 6. 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 부정적 정서를 경험할수록 가정에서 더 부정적 정서를 경험할 것이다.

방 법

연구 참여자

본 연구에서는 교육인적자원부의 지원으로 수행된 ‘서울 시민들의 삶의 질 조사’ 자료(장재윤, 유경, 서은국, 최인철, 2007)를 사용하였다. 이 자료는 서울 시내 거주하는 기혼 성인 남자 직장인 200명과, 여자 200명(직장인 100명, 전업주부 100명)을 대상으로 일상재구성법(Day Reconstruction Method, DRM; Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2004)을 실시하여 수집된 것이다. 연구의 특성상 직장이 없는 전업주부는 제외한 총 300명이 분석 대상에 포함되었다. 참여자의 표집은 조사 회사를 통해 이루어졌는데, 조사 회사가 가지고 있는 응답자 Pool에서 연구에서 참여할 의사가 있는 대상자를 서울 시내 전체 구를 기준으로 층화된 무선 표집 방식으로 표집하였다.

본 연구에서 사용한 DRM의 특징은 참가자들의 하루 동안 있었던 전체 에피소드를 시간 순서에 따라 회상케 하고 각 에피소드별로 다양한 응답 자료를 얻는 것이다(Kahneman et al., 2004). 직장과 가정 영역을 구분하여 영역 간 정서의 파급을 검증하기 위해서는 에피소드별로 자신의 위치를 적게 함으로써 직장과 가정에서 보낸 시간을 구분할 수 있었다. 300명 참가자들이 직장 및 가정에서 보낸 시간은 매우 다양하였기에, 다음과 같은 기준을 설정하여 참가자들을 선별하였다. 첫째, 가정에서의 정서 경험을 적절히 측정하기 위해 가정에서 적어도 세 시간 이상 있었던 사람으로 한정하였는데, 가족들과 상호작용하거나 혹은 가정 일을 수행하는 데에는 최소한 세 시간은 필요할 것으로 판단하였기 때문이다. 둘째, 첫

번째와 같은 맥락으로 귀가 시간이 10시 이후인 사람들도 제외하였다. 셋째, 직장에서 가정으로 이동할 때 3시간이 넘게 걸린 참가자는 제외하였는데, 이유는 파급이라는 것이 서로 다른 영역 사이의 정서 경험의 연속성을 의미하는 것이기 때문에 이 연속성을 유지하기 위해서는 직장에서 가정으로 넘어가는데 시간이 너무 많이 걸리거나 직장 후 가정으로 이동하기 전에 제 3의 장소에 간 경우는 제외하는 것이 적절하다고 판단했기 때문이다. Song 등(2008)은 직장에서 경험한 정서가 가정에 돌아와 배우자에게 영향을 미치는 지(교차파급, crossover)에 관한 연구에서, 퇴근 후 시간이 지날수록 배우자 간에 정서적 영향력이 약해짐을 보여주었다. 따라서 직장에서 가정으로의 이동시간은 1시간 이내에서 3시간까지 다양하였으며, 이를 추후 분석에서는 통제변인으로 사용하였다. 넷째, 직장 일이 너무 늦게 시작되는 경우(11시 이후), 직장에서 일이 너무 일찍 끝나거나(14시 이전), 너무 늦게 끝나는 경우(21시 이후)도 제외하였다. 이는 보통 직장인들의 근무시간(9시~6시)에서 많이 벗어나는 표본이라고 여겨지기 때문이었다. 마지막으로, 정서가 측정된 당일이 평소의 다른 근무일과는 특별히 아주 다르지 않았음을 보장하기 위해 다음과 같은 질문(“일주일의 다른 날들과 비교해 볼 때 어제는 어떠했습니까?”)에 대해 ‘훨씬 나빴다’와 ‘훨씬 좋았다’에 응답한 사람들을 제외하고, ‘약간 나빴다’, ‘전형적이었다’, ‘약간 좋았다’고 응답한 사람들만 포함시켰다.

이상의 기준에 부합하는 참가자는 전체 직장인 300명 중 125명으로 남자 76명, 여자 49명이었고, 평균연령은 남성은 35.04세(표준편차 3.49), 여성은 33.94세(표준편차 3.94)였다. 모든 대상자들이 기혼자들이었으며, 자녀가

없는 경우가 41명(33%)이었고, 나머지는 1-3명의 자녀를 두었다.

측정도구

일상재구성법(DRM)

DRM(Kahneman et al., 2004)은 반응자가 일상 생활 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. 전통적으로 정서에 관한 연구는 응답자의 직장(일)이나 가족 영역에서의 전반적인 자기 보고에 의존하는 경우가 많았다. 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 관련된 경험들의 정확한 그림을 제공하며, 구체적이고 최신의 기억을 회상하게 함으로써, 회상에 관한 오류와 편향을 줄일 수 있는 장점이 있다(Kahneman et al., 2004).

절차는 다음과 같다. 연구 참여자들은 일정 장소에 모여 연구자의 진행에 따라 설문에 응했다. 먼저, 연구에 참여하기 바로 전날에 대한 짧은 일기를 작성하도록 지시 받았다. 영화처럼 하루 중 있었던 일들을 일련의 장면이나 에피소드들로 이어서 생각하도록 하고 잠시 시간을 준다. 그리고 각 장면(에피소드)들은 나중에 기억하기 쉽게 하기 위해 ‘업무 중’, ‘친구와 점심식사’와 같이 짧은 제목을 붙이고 기록지에 적도록 하였다. 이 때, 각 일과가 시작되고 종료된 시간을 기록해야 하며,

각 에피소드는 적어도 15분에서 2시간 사이에 일어난 것이다. 일기 작성 후, 참가자들은 각 에피소드마다 다음과 같은 구조화된 질문에 답하였다. 즉, 각 에피소드가 시작되었을 때 어디에 있었고(직장, 가정 등), 누구와 있었으며, 무엇을 했는지에 대해 답해야 하며, 마지막으로 그 때 경험한 정서에 대해 보고한다. 정서 측정에는 Kahneman 등(2004)에서 사용한 10개의 형용사들이 사용되었는데, 긍정 정서의 경우, ‘유능한’, ‘행복한’, ‘흥미로운’, ‘애정이 있는’, ‘편안한’의 다섯 개 정서였으며, 부정 정서는 ‘상황이 끝나기만을 기다린’, ‘긴장한’, ‘우울한’, ‘짜증나는’, ‘피곤한’의 다섯 개 정서였다. 이러한 10개 정서에 대해 해당 에피소드 동안 자신이 경험한 정도를 7점 척도 상(전혀 못 느꼈다 0점 - 매우 강하게 느꼈다 6점에 나타내었다. 그리고 직장-가정간 정서 파급을 검증하고자 긍정과 부정 정서의 평균 값을 계산하였다. 평균한 정서들의 내적 합치도를 구한 결과, 시간대 별로(7시에서 23시) 긍정 정서의 경우에는 .58~.83까지 분포하였고, 부정 정서는 .41~.81까지 분포하였다.

신경증과 외향성

참가자들의 신경증과 외향성을 측정하기 위해 Goldberg(1992)의 IPIP 문항들을 각 요인당 6 문항씩 7점 척도(전혀 그렇지 않다 1점-전적으로 그렇다 7점)를 사용하여 평정하도록 하였다. 신경증 문항의 예는 ‘나는 걱정이 많다’, ‘나는 기분의 변화가 잦다’등이며, 외향성 문항의 예는 ‘나는 다른 사람에게 쉽게 다가가지 못한다(-)’, ‘나는 대화를 먼저 시작하는 편이다’등이다. 신경증과 외향성의 내적 합치도는 각각 .86, .76이었다.

직무만족

참가자들의 직무만족 수준을 측정하기 위해 ‘전반적으로, 귀하의 현재 하시는 일에 대해 얼마나 만족하십니까?’와 같은 단일 문항 척도를 사용하였다. 문항에 대한 응답은 4점 척도 상(전혀 만족하지 않는다, 1점 - 매우 만족한다, 4점)에서 평정하도록 하였다. Wanous, Reichers, 및 Hudy(1997)는 직무만족의 단일 문항 측정치가 다중 문항 측정치와 매우 높은 상관성이 있음을 보여주었다.

분석

본 연구에서는 직장에서의 긍정 및 부정 정서가 가정에도 파급되는 지를 파악하고자 하므로, 직장 및 가정에서의 긍정 및 부정 정서를 경험한 정도를 다음과 같이 계산하였다. 예를 들어, 직장에서의 긍정 정서는 긍정 정서를 나타내는 5개 형용사의 각 에피소드별 평균을 구한 후, 직장에서의 에피소드 전체를 다시 평균내어 구하였다. 이 과정에서 에피소드별로 시간이 다르기 때문에 시간-가중치를 부여하는 방식을 사용하였다(1시간 단위를 1로 하여, 만약 한 에피소드의 지속기간이 2시간이라면 해당 정서에 2를 곱하는 방식, White & Dolan, 2009). 이러한 방식으로 직장 및 가정에서 지낸 전체 시간 동안의 긍정 및 부정 정서 평균을 가지고 이들간의 상관계수를 통해 파급 여부를 판단하였다. 본 연구에서 사용한 DRM은 시간의 순서에 따라 순차적으로 기록하였기 때문에 상관을 단순히 관계성이 아닌 인과관계로도 여길 수 있다. 또한, 신경증과 외향성, 직무만족의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석과정에서 성별, 연령, 자녀 수,

그리고 직장에서 가정으로의 이동시간을 통제변인으로 투입하였다.

결 과

본 연구에서 측정된 인구통계적 특성, 성격 특성(신경증 외향성), 직장과 가정에서의 부정, 긍정 정서, 그리고 직무만족의 평균과 표준편차, 그리고 각 변인들간의 상관관계가 표 1에 제시되어 있다. 먼저, 성격특성과 직장 및 가정에서의 긍정, 부정 정서들간의 상관을 보면, 신경증의 경우 직장 및 가정 모두에서의 부정 정서와 유의미한 정적 상관을 보였으며, 직장에서의 긍정 정서와도 유의미한 부적 상관을 보였다. 외향성의 경우, 직장에서의 부정 정서와 유의미한 부적 상관을 보였다. 둘째, 직장 및 가정의 긍정, 부정 정서들을 살펴보면, 직장 긍정정서와 가정 긍정정서가 유의미한 상관($r=.57, p<.01$)을 보였고, 직장 부정정서와 가정 부정정서도 유의미하게 높은 상관을 보였다($r=.57, p<.01$). 즉, 영역간 같은 정서들끼리 상관이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 한 영역에서 긍정적(부정적) 정서를 많이 경험할수록 다른 영역에서도 긍정적(부정적) 감정을 경험하는 경향을 확인할 수 있었다. 따라서 직장 및 가정 두 영역간 정서적 유사성을 발생시키는 정서 파급이 나타남을 알 수 있다. 이는 가설 1과 가설 2를 지지하는 결과이다. 본 연구에서 사용한 일상재구성법(DRM)은 참가자들로 하여금 하루 전체의 정서를 시간의 순서에 따라 기록하도록 하였기 때문에 직장에서의 경험한 긍정(부정) 정서가 가정으로 유입되어 유사한 정서를 경험하는 파급효과가 나타났다고 볼 수 있다.

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 성별 ¹⁾											
2. 연령	-.15										
3. 자녀수	-.07	.52**									
4. 이동시간	-.02	-.12	-.13								
5. 신경증	.23*	.11	.01	-.03							
6. 외향성	.01	-.13	-.03	.07	-.27**						
7. 직장긍정정서	.16	.08	.10	-.05	-.19*	.14					
8. 직장부정정서	-.08	.16	.05	.06	.37**	-.19*	.00				
9. 가정긍정정서	-.07	.05	.07	.03	-.11	.13	.57**	.27**			
10. 가정부정정서	.18*	.14	.12	-.13	.29**	-.16	.20*	.57**	.11		
11. 직무만족	.13	.05	.24**	-.10	-.30**	.18*	.37**	-.34**	.07	-.08	
평균	1.39	34.61	0.99	1.87	3.80	4.40	3.12	2.49	3.67	1.67	2.60
표준편차	0.49	3.70	0.83	0.62	1.24	0.92	0.83	0.99	0.95	1.01	.58

주) N = 125, * p<.05, ** p<.01

1) 성별: 남=1, 여=2

또한, 직장에서의 부정 정서와 가정에서의 긍정 정서간에도 정적인 상관($r=.27, p<.01$)이 나타났다. 이는 직장에서 부정적인 정서를 많이 경험할수록 가정에서 긍정 정서를 더 많이 경험하는 경향성을 나타낸 것이다. 즉, 한 영역에서 불만을 경험하면, 이를 상쇄시키기 위해 다른 영역에서 만족을 찾는 ‘보상’기제가 작용한 결과라고 볼 수 있다. 그 외에도, 직장 긍정정서와 가정 부정 정서간에도 정적인 상관($r=.20, p<.05$)이 나타났다. 전반적으로 동일한 영역 내에서는(예: 직장 내 긍정 및 부정정서 간) 유의한 상관이 나타나지 않았으며, 이는 두 차원이 독립적임을 보여준다.

마지막으로 직무만족의 경우, 외향성과는 유의한 정적 상관, 신경증과는 부적 상관을

보였다. 그리고 예상대로 직장에서의 긍정 및 부정 정서와는 각각 유의한 정적, 부적 상관을 보였으며, 가정에서의 정서와는 아무런 유의한 상관을 보이지 않았다. 본 연구에서 측정된 직무만족이 직장에서 자신이 하는 직무와 직무 조건에 대한 전반적인 평가적 판단이라고 볼 때, 직무만족 수준이 높을수록 하루 중 자신의 업무수행 중에 긍정 정서를 더 많이 경험하며 부정 정서는 덜 경험한다는 것을 보여준다.

다음으로 신경증과 외향성의 성격요인에 따라 직장-가정 정서 파급이 조절되는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 직장-가정간 부정 정서 파급에 대한 신경증의 조절 효과를 살펴보기 위해 독립변인을 직장

표 2. 신경증과 외향성의 조절효과 분석

단계	변인	가정 부정 정서		변인	가정 긍정 정서	
		B	R ² 변화량		B	R ² 변화량
1	성별	.24**	.08*			
	연령	.03				
	자녀 수	.08				
	이동시간	-.16*				
2	직장 부정 정서	.87**	.34**	직장 긍정 정서	-.12	
	신경증	.24		외향성	-.54*	.34**
3	직장 부정 정서 X 신경증	-.44	.01	직장 긍정 정서 X 외향성	.99*	.03*

주) * $p < .05$, ** $p < .01$

베타(B) 값은 위계적 회귀 분석에서 최종 3단계에서의 값임.

에서의 부정 정서로, 종속변인을 가정에서의 부정 정서로 설정하였다. 표 2에서 볼 수 있듯이, 1단계에는 성별, 연령, 자녀 수, 수입, 최종학력, 이동 시간의 통제변인을 투입하였다. 2단계에서는 예측변인인 직장에서의 부정 정서와 신경증을 투입하였다. 3단계에서는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다. 표 2에 제시된 바와 같이, 긍정/부정 정서 모두에서 성별이, 그리고 부정 정서의 경우 이동시간이 유의한 베타계수를 보였다. 이는 여성이 가정에서 남성보다 긍정 정서를 덜 느끼고 부정 정서를 더 많이 느끼며, 직장에서 가정으로 이동시간이 길수록 가정에서 부정 정서를 덜 느낀다는 결과이다. 3단계에서의 직장 부정 정서와 신경증의 상호작용항이 유의한 베타계수를 보이지 않았다. 이것은 신경증이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 부정 정서를 경험할수록 가정에서 더욱 부정 정서를 경험할 것이라고 예측한 가설 3을 지지하지 않는다.

다음으로, 직장-가정간 긍정 정서 과급에서의 외향성의 조절 효과를 검증하기 위해 동일한 방식으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 표 2의 결과를 보면, 3단계 상호작용항의 추가설명량이 $.03(p < .05)$ 으로 유의미하였다.

그림 1은 가정 긍정 정서에 대한 직장 긍정 정서와 외향성의 상호작용을 더 자세히 알아보기 위해 Cohen과 Cohen(1983)의 절차에 따라 두 독립변인의 중심화(centering) 절차를 거쳐 1SD를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 그래프로 나타낸 것이다. 그림 1을 보면, 외향성의 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정정서의 수준(x축)에 따라 가정에서의 긍정정서 수준(y축)이 더 크게 영향을 받음을 알 수 있다. 이 결과는 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 긍정 정서를 경험할수록 가정에서 더욱 긍정 정서를 경험할 것이라는 가설 4를 지지한다.

추가 분석으로, 신경증과 외향성이 각각 긍

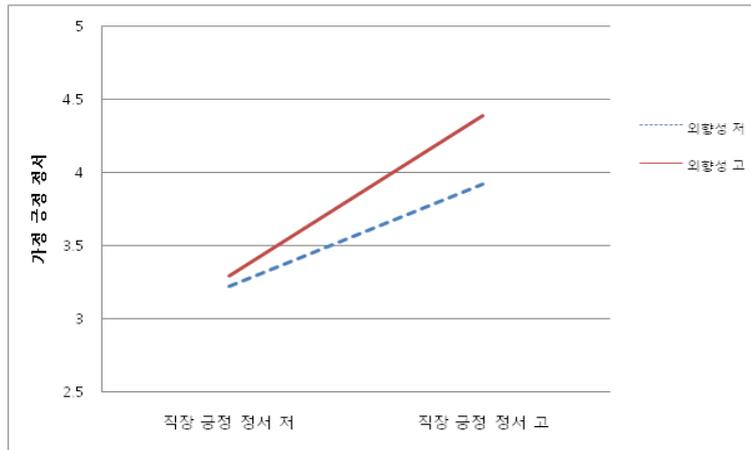


그림 1. 가정긍정정서에 대한 직장긍정정서의 외향성의 상호작용효과

정정서 및 부정정서의 파급에서도 조절효과를 가지는 지를 탐색적으로 보기 위해 동일한 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과가 표 3에 제시되어 있다. 우선, 직장-가정간 긍정정서의 파급에서 신경증의 조절효과를 분석한 결과, 3단계에서 상호작용항이 유의하였다. 즉, 신경증이 직장에서의 긍정정서와 상호작용하여, 가정의 긍정정서에 영향을 미쳤다. 직장에서 가정으로의 부정 정서 파급에서 외향성이

조절효과를 갖는 지를 보기 위해 동일한 분석을 실시한 결과, 3단계의 상호작용항이 유의하지 않았다(표 3). 즉, 외향성이 직장파급과 가정간 부정정서의 파급정도를 유의하게 조절하지 않았다.

그림 2는 신경증의 긍정정서 파급에서의 조절효과를 그래프로 나타낸 것으로 그림에서 볼 수 있듯이, 신경증이 낮은 사람들은 높은 사람들에 비해서 직장에서 경험하는 긍정적인

표 3. 추가 조절 효과 분석

단계	변인	가정 긍정 정서		변인	가정 부정 정서	
		B	R ² 변화량		B	R ² 변화량
1	성별	-.17*	.01		.24**	.08
	연령	-.06			.02	
	자녀 수	.06			.07	
	이동시간	.08			-.15*	
2	직장 긍정 정서	1.24**	.34**	직장 부정 정서	.71	.33**
	신경증	.84**		외향성	.03	
3	직장 긍정 정서 X 신경증	-.93**	.05**	직장 부정 정서 X 외향성	-.13	.00

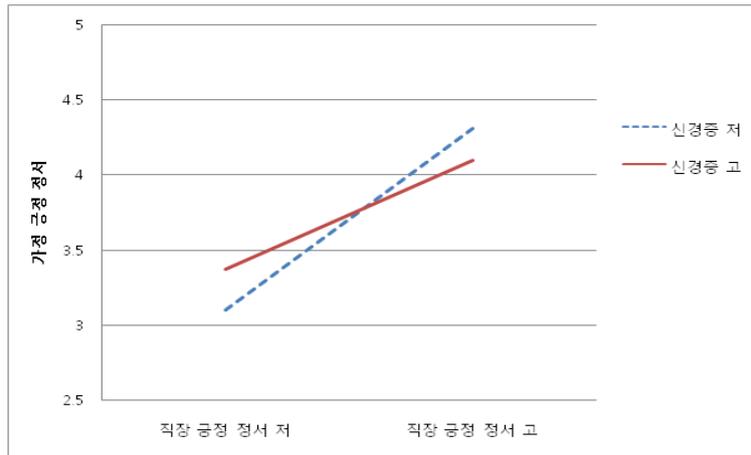


그림 2. 가정긍정정서에 대한 직장긍정정서와 신경증의 상호작용효과

정서 수준(x축)에 따라 가정에서 경험하는 긍정정서(y축)가 더 크게 영향 받음을 볼 수 있다. 달리 표현하면, 정서적으로 안정된 사람들은 직장에서 긍정 정서를 얼마나 경험하였는가에 따라 가정에서의 긍정 정서 수준이 크게 변화하였으나, 신경증 수준이 높은 사람(정서적 안정성이 낮은 사람)은 직에서의 긍정 정서 경험 수준이 가정에서의 긍정 정서 경험 수준에 상대적으로 덜 영향을 받았다.

마지막으로 직무만족이 직장에서 가정으로의 정서 파급을 조절하는지 검증하기 위해 동일한 방법으로 회귀분석을 실시하였다. 표 4에서 볼 수 있듯이, 긍정 정서의 경우에는 3단계에서의 설명량이 .02($p < .05$)로 유의하였다.

이 결과는 직무만족이 높을수록 긍정 정서가 직장에서 가정으로 더 잘 전이될 수 있다는 것을 나타내며, 가설 5를 지지한다.

그림 3은 그림 1과 같은 절차를 거쳐 직장

표 4. 직무만족의 조절효과 분석

단계	변인	가정 긍정 정서		변인	가정 부정 정서	
		B	R ² 변화량		B	R ² 변화량
1	성별	-.17*	.01		.22**	.08
	연령	-.05			.03	
	자녀 수	.06			.05	
	이동시간	.05			-.15*	
2	직장 긍정 정서	.03	.36**	직장 부정 정서	.29	.35**
	직무만족	-.63*		직무만족	-.10	
3	직장 긍정 정서 X 직무만족	.92*	.02*	직장 부정 정서 X 직무만족	.33	.01

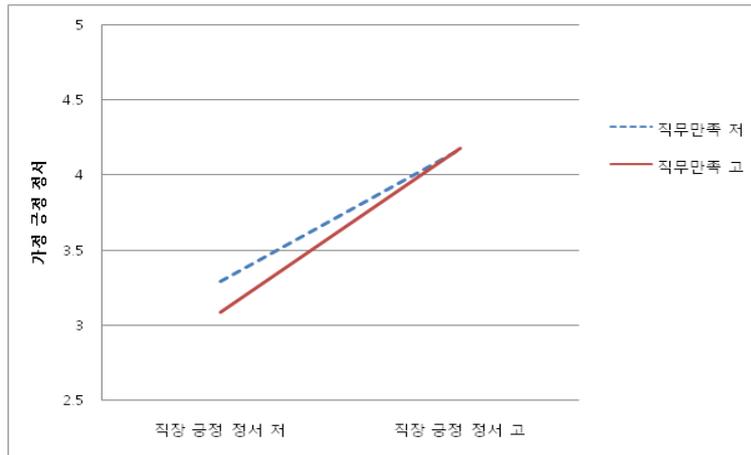


그림 3. 가정긍정정서에 대한 직장긍정정서와 직무만족의 상호작용효과

긍정 정서와 직무만족의 상호작용을 그래프로 제시하였다. 그림에서 볼 수 있듯이, 직무 만족이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정 정서에 더 영향을 받는 것을 알 수 있다.

그러나 표 4에서 볼 수 있듯이, 부정 정서의 경우에는 직무만족이 직장에서 가정으로의 정서 파급에 아무런 유의한 조절효과를 보이지 않았다. 따라서 가설 6은 지지되지 않았다.

논 의

본 연구는 직장-가정간의 관계를 정서 파급의 측면에서 고찰하였다. 즉, 직장에서 경험한 긍정 및 부정 정서가 가정으로 파급되는 정도와 그 과정에서 신경증과 외향성과 같은 기질 변인과 직무만족이 조절효과를 갖는 지를 살펴보았다.

전반적인 연구결과를 살펴보면, 우선, 상관관계분석 뿐만 아니라 회귀분석 결과 모두에서 직장 영역에서 긍정 및 부정 정서를 많이

경험할수록 가정 영역에서 긍정 및 부정 정서를 더 많이 경험하는 결과를 보임으로써 가설 1과 가설 2는 지지되었다. 즉, 이러한 두 영역에서의 정서간의 높은 관련성은 시간의 흐름으로 볼 때 한 영역(직장)에서 다른 영역(가정)으로 파급되었다고 추론할 수 있다. 전통적으로 파급은 직장과 가정 영역에서의 주관적인 반응들간의 상관관계로 조작화(operationalization) 되어왔으며, 상관이 높을수록 파급이 크게 일어났다고 본다(Sumer & Knight, 2001). 이를 토대로, 본 연구에서도 직장과 가정에서 동일한 정서간에 유의미한 상관을 보임으로 직장-가정간 정서가 파급되었다고 볼 수 있다. 또한 긍정 정서의 파급인 정적 파급과 부정 정서의 파급인 부적 파급이 모두 나타났다. 그간 직장-가정간의 상호작용에 대한 연구들에서 파급이 가장 유력한 기제로 인정되었는바, 직장에서 가정으로 파급되는 실체로서 ‘정서’를 다룬 본 연구에서도 기존 연구(Judge & Ilies, 2004)를 지지하는 결과를 얻었다. 다만, 이러한 결과에 대한 또 다른 해석은 Edwards와 Rothbard(2000)가 직장과 가정을 연결하는 기제

중의 하나로 제시한 일치(congruence) 기제로 가능할 수도 있다. 즉, 일치는 공통의 원인이 되는 제 3의 변인 때문에 직장과 가정 간에 유사성이 발생한다는 것이다. 공통의 원인으로서는 성격, 유전적 요인, 일반적 행동 스타일, 사회문화적 압력 등이 있다. 일치를 보여주는 예로 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 경우이다(Frone, Barnes, & Farrell, 1994). 본 연구에서 직장과 가정간의 정서 유사성(높은 상관관계)도 이러한 제 3의 변인의 영향일 수도 있다. 그러나 이후의 분석에 나타났듯이, 신경증이 두 영역에서의 정서간의 유사성의 원인이라면, 신경증의 정도에 따라 파급의 정도가 달라져야 할 것이지만(본 연구의 가설 3), 결과는 그렇게 나타나지 않았다. 따라서 적어도 신경증과 같은 기질변인이 두 영역에서의 정서 유사성의 원인은 아닐 수 있다.

또한 표 1의 상관분석 결과에 의하면 단순히 파급 기제뿐만 아니라 보상기제도 작동하고 있는 것으로 보인다. 파급과 동일하게 직장 및 가정영역에서 서로 부적 상관을 보이면서, 보상 기제가 작동하는 것으로 해석되어 왔는데, 본 연구에서 측정된 '정서'의 경우에도 직장에서의 부정 정서와 가정에서의 긍정 정서 간에 유의한 부적 상관을 보였다. 따라서 보상기제의 가능성이 시사되는 것이다. 전통적으로 직장-가정 연결기제에 관해 논할 때, 연구자들은 사람들이 직장-가정간 어떤 기제를 사용하는가에 따라 사람들을 분류하고자 하였는데, 이때 각 사람들의 경험을 각각의 기제와 비교하여 가장 유사한 패턴에 따라 파급,

보상, 분리 등 하나의 기제에 할당해 왔다. 그러나 Piotrowski(1979)는 여러 기제들이 서로 배타적이지 않고 보상과 파급이 동일한 개인에게서 동시에 일어날 수 있다고 보았다. 사실, 이 두 기제가 상호 배타적이라기보다는 어느 정도 중복된다는 것이 더 설득력 있다(Sumer & Knight, 2001). 본 연구도 이러한 견해를 지지하는데, 파급 기제 외에도 직장 부정 정서와 가정 긍정 정서가 유의미한 상관을 보여, 보상 기제도 작동함을 보였기 때문이다. 즉, 직장에서의 부정 정서를 많이 체험할수록(직무상의 스트레스나 기타 여러 불만족요인에 의해 야기되었을 것임), 이를 보상하고자 하는 과정에서 가정에서 긍정 정서를 더 많이 느끼는 경향이 있는 것이다. 한편, 직장에서의 긍정 정서와 가정에서의 부정 정서간에도 정적인 상관이 나타났는데, 이러한 결과는 단순히 보상 기제를 통해서 설명하기 어려운 부분이다. 이에 대해서는 직무만족의 조절효과와 함께 아래에 논의하였다.

본 연구에서의 두 번째 관심사는 직장-가정간 정서의 파급에 있어 성격 요인과 직무만족이 조절효과를 가질 것이라는 점이었다. 먼저, 직장에서의 가정으로 부정 정서가 파급될 때 신경증이 조절효과를 가질 것이라는 가설 3은 지지되지 못하였다. 가설 3을 설정한 가장 주요한 근거는 신경증이 높은 사람의 특징 중의 하나인 부적 정서의 관성(inertia) 효과(Suls & Martin, 2005)에 의해 직장에서의 경험한 부정 정서가 계속 지속됨으로써 가정으로 파급될 가능성이 더 높을 것으로 보았다. 그러나 이런 예상이 지지되는 못한 이유로는 신경증이 높은 사람들은 이미 직장 및 가정에서 (낮은 신경증의 사람보다) 상대적으로 높은 수준의 부정 정서를 경험하기에, 일종의 천장(ceiling) 효

과가 나타난 것이 아닌가 추측된다. 그런데 추가적인 분석에서 직장에서 가정으로의 긍정 정서 파급에서는 신경증이 조절효과를 보였다. 그림 3에서 볼 수 있듯이, 신경증이 낮은 사람들(정서적 안정성이 높은 사람들)이 직장에서의 긍정 정서 경험 수준에 따라 가정에서의 긍정 정서 경험 정도가 크게 차이가 나지만, 신경증이 높은 사람은 가정에서의 긍정 정서 경험 정도가 직장에서의 긍정 정서 경험 수준에 의해 상대적으로 영향을 덜 받았다.

그리고 외향성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 긍정 정서를 많이 경험할수록 가정에서 더 긍정 정서를 경험하는 경향이 있는 것으로 나타나 가설 4는 지지되었다. 이 결과를 통해, 외향성 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장에서 경험하는 긍정 정서 수준에 따라 가정에서의 긍정 정서 수준이 더 크게 영향을 받음을 알 수 있었다. 이는 외향성이 높은 사람일수록 긍정적인 정서 자극과 긍정적인 사건들에 더 민감하다는 선행 연구(Larson & Ketelaar, 1991)와 같은 맥락으로 해석된다. 또한 추가적인 분석에서 외향성이 직장-가정간 부정 정서 파급에는 조절 효과를 갖지 않는 것으로 나타났는데, 이 또한 외향성이 부정 정서에 대해서는 상대적으로 주의를 기울이지 않고 영향을 받지 않는다는 측면과 같은 맥락이라 할 수 있다. 하지만 Larson과 Ketelaar는 실험실 연구를 통해 검증하였으나, 본 연구는 실제 직장인들이 일터와 가정에서의 에피소드들에서 경험하는 정서를 바탕으로 분석되었기에, 기존 연구 결과를 더 확장한 것이라 볼 수 있다.

마지막으로, 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해, 직장에서 긍정 정서를 경험할수록 가정에서 더 긍정 정서를 경험할 것이라는

가설 5는 지지되었다. 즉, 직무만족 수준에 따라 직장 긍정 정서가 가정 긍정 정서에 다르게 영향을 미친다는 것이다. 그러나 부정 정서 파급의 경우에는 직무만족의 유의한 조절 효과가 나타나지 않았다.

직무만족 수준이 높은 사람일수록, 직장에서 긍정 정서는 더 많이 경험하지만 부정 정서를 덜 경험한다. 그러나 직무만족은 가정에서 정서 수준과는 아무런 관련이 없었다(표 1의 상관분석). 다만, 직무만족은 직장에서 가정으로의 긍정 정서 전이에는 조절효과를 보였다. 즉, 직무만족이 높은 사람은 직장에서 경험한 긍정 정서 수준에 따라 가정에서의 긍정 정서 경험 수준이 좀 더 크게 영향을 받는 모습을 보였다. Song 등(2008)은 일 지향성(work orientation)이 높으면 부정 정서가 파급되는 과정에서 조절효과를 가진다는 것을 보여주었다. 즉, 일이 자기 정체성(self-identity)에 매우 중요한 정도를 나타내는 일 지향성이 강할수록 직장에서 가정으로의 전이가 더 많이 일어났다. 일반적으로 일 지향성이 높을수록 직장에서의 일을 가치롭게 여기며, 업무를 성공적으로 마무리하는 데에서 매우 큰 만족을 느끼며, 동료들보다 일을 더 잘하기 위해 노력한다(Helmreich & Spence, 1978). 이러한 일 지향성이 높은 사람이 직장에서 부정 정서를 많이 경험할수록 가정으로 전이될 가능성이 더 크다는 결과이다. Ashforth 등(2000)은 특정한 하나의 사회적 역할(예: 직장에서의 자신의 역할)에 강하게 동일시하게 되면 그 역할을 다른 사회적 역할들과 통합하려고 하며, 그 역할에 대한 역할 경계(boundary)는 투과성이 높아지며, 역할 벗어나기(role exit) 과정을 약화시킨다고 보았다. 즉, 직장에서의 자신의 역할에 강하게 동일시하면(즉, 일 지향성이 높으면),

직장과 가정간의 경계가 분명하게 구분되지 않게 되고, 가정으로 돌아갔을 때에도 직장에서의 역할을 완전히 벗어나기 어렵게 된다는 것이다. 단적인 예로, 일 중독(workholic)이라고 불리는 사람들이 집에 와서도 일과 관련된 이슈들에 대해 생각하는 것과 같은 것이다. 따라서 본 연구에서 측정된 전반적 직무만족 수준은 직장에서 자신의 일에 대한 관여수준을 어느 정도 반영한다고 볼 수 있기에, 이것이 높은 사람은 직장에서 얼마나 긍정 정서를 많이 경험했느냐에 따라 가정에서의 긍정 정서 수준이 상대적으로 쉽게 영향을 받는다는 것을 의미한다고 해석해볼 수 있다.

더구나 ‘서구인들은 놀기 위해 일하지만, 한국인은 일하기 위해 논다’라는 말이 있을 정도로 한국인은 일에 큰 의미를 두고 몰입하는 경향이 있다(Ramstad & Woo, 2010). 이는 일이 자신의 정체성에 차지하는 부분이 매우 크며, 직장에서의 성공 여부에 큰 의미를 두는 측면을 반영한다. 따라서 이런 특성을 가진 한국인들이 직장에서 퇴근 후 가정에서 느끼는 정서는 직장에서 어떤 정서를 경험했는지에 따라 많은 영향을 받을 수 있을 것이다. 직무몰입수준이 높거나 일 중독적 성향을 보이는 경우, 직장과 가정간의 경계가 모호해지며, 가정에서도 직장에서의 업무로부터 완전히 심리적으로 벗어나기 어렵기 때문이다. 본 연구에서는 직접 다루지는 않았지만, 이런 사람들은 직장에서 긍정 정서를 많이 경험할수록, 가정 생활은 상대적으로 그리 만족스럽지 못하여 부정 정서를 더 느낄 수도 있을 것이다. 직장에서의 긍정 정서와 가정에서의 부정 정서간의 관계에 대한 이러한 추론은 추후 연구에서 검증될 필요가 있다.

마지막으로 표 2, 3, 4의 회귀분석 결과에

의하면, 여성이 남성보다 가정에서 긍정 정서를 덜 느끼고, 부정 정서를 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 그리고 직장에서 가정으로의 이동시간이 가정에서의 부정 정서에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장에서 가정으로의 이동(transition)에는 다양한 형태의 의식들(rites)이 가능한데, 시공간적으로 직장(가정)에서 가정(직장)으로 출퇴근하는 것도 그 사이 자신의 주의와 각성 수준을 조절할 수 있다는 측면에서 주요한 이동 의식 중의 하나이다(Ashforth et al., 2000). Kluger(1998)는 출퇴근시간이 길수록 개인적으로 생각할 시간을 가지며, 스트레스를 감소시키고 이완될 여유를 가지게 된다고 하였다. 따라서 상대적으로 긴 출퇴근시간은 직장영역과 가정영역간의 가치로운 완충지대가 되는 것이다. 본 연구에서는 이동시간이 길수록 가정에서의 부정 정서가 낮은 것으로 나타났는데, 이러한 완충효과가 작용한 것으로 추론된다.

연구의 의의 및 추후 연구 제언

본 연구는 직장-가정간 ‘정서’ 파급을 직접적으로 측정하고 다루었다는데 의의를 둘 수 있다. 파급에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 대부분의 연구들이 파급을 측정하는 방법으로 단순히 파급 여부를 직접적으로 질문하는 설문방법을 사용하여 왔다. 즉, ‘직장에서 스트레스 때문에 집에서 신경질적이 된다’와 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 왜곡

과 측정 오류의 문제가 나타날 수 있다. 본 연구에서는 일상재구성법(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 점에서 기존연구들과는 차이가 있다.

본 연구의 결과를 종합하면, 직장에서 가정으로의 정서파급은 긍정 및 부정 정서 모두에서 나타났지만, 직장에서 가정으로의 정서 파급에 있어 신경증이나 외향성과 같은 성격변인 및 직무만족의 조절효과는 긍정 정서의 경우에만 나타났다. 즉, 직장에서 가정으로의 부정 정서의 전이는 분명 나타나지만, 적어도 본 연구에서 설정한 성격 요인과 같은 기질적 변인이나 직무에 대한 태도를 나타내는 직무만족 같은 변인은 이러한 전이에서 아무런 조절 효과를 가지지 않는다는 것을 보여준다. 본 연구에서는 그 이유를 명확히 파악할 수 없으나, 추후 연구에서는 이에 대한 원인을 찾는 노력이 필요하며, 향후 부정 정서의 파급과 관련된 다양한 조절 변인들의 탐색 연구도 요망된다.

또한 본 연구에서는 조사대상자들의 직종이나 직무특성에 대한 자료를 수집되지 못하였는데, 향후 연구에서는 이에 대한 정보를 수집하고 보다 많은 수의 다양한 표본들을 대상으로 자료를 수집하여 직종별 차별성을 파악하거나, 아니면 특정 직종(예: 정서 조절이 상대적으로 많이 요구되는 대고객 접점에 있는 직종)을 대상으로 하여 보다 구체적으로 정서 전이의 형태를 파악하는 연구도 이루어질 필요가 있다. 직무만족을 단일 문항으로만 측정할 것도 본 연구의 한계점 중의 하나이다. 물론 단일 문항으로 직무만족을 적절히 측정할

수 있다는 주장도 있지만(Wanous, et al., 1997), 추후 연구에서는 신뢰도를 파악할 수 있는 복수 문항으로 측정되는 것이 좀 더 바람직할 것이다.

본 연구는 DRM의 특성상 시간에 따라 순차적으로 에피소드를 얻었기 때문에 파급의 방향성 중 직장-가정(work-to-family)만을 다루었다. 하지만 추후 연구에서는 가정-직장(family-to-work)도 다룰 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 하루 동안의 정서만 측정하였다는 한계가 있으므로, 여러 날에 걸친 측정치를 얻어 결과가 동일한지를 검증할 필요가 있을 것이다. 여러 날에 걸친 자료 수집이 이루어짐으로써 직장 및 가정에서 경험하는 정서의 개인내(within subject) 변이를 파악할 수 있고, 다수준(multilevel) 분석을 적용할 수 있을 것이다. 또한, 단순히 직장-가정간의 정서적 파급뿐 아니라 그날 경험한 정서가 가족에게도 파급되는 교차(crossover) 파급도 앞으로 연구할 가치가 있다.

참고문헌

- 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.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. E. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of*

- Management Journal*, 25(3), 472-491.
- Barnett R. C., Gareis K. C., & Brennan R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 74, 967-984.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family, and personality: A study of work - family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, 520-524.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 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.
- 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. *Academy of Management Review*, 25(1), 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), 1019-1030.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Gray, J. A. (1990). Brain systems that mediate both emotion and cognition. *Motivation and Emotion*, 4, 269-288.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- 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), 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.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., De Rue, 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., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*. New York: Oxford University Press.
- 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, 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), 310-327.
- 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.
- Kluger, A. N. (1998). Commute variability and strain. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 147-165.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- 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.
- Marco, C. A., & Suls, J. (1993). Daily stress and the trajectory of mood: Spillover, response assimilation, contrast, and chronic negative affectivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 1053-1063.
- Muraven M., & Baumeister R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 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.
- Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation 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). Beverly Hills: Sage.
- Piotrowski, C. S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and*

- lower-middle-class families*. New York: Free Press.
- Ramstad, E., & Woo, J. (2010, 2, 28). South Korean works overtime to tackle vacation package. *Wall Street Journal*, pp.A-Hed.
- 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.
- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual*, 7, 98-127.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interactions: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and Family*, 52(1), 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.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Stanley, R. O., & Burrows, G. (2001). Varieties and functions of human emotions. In R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications in management*(pp.3-19). Chichester, UK: Wiley.
- Suls, J., & Martin, R. (2005). The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of Personality*, 73, 1485-1510.
- 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), 749-761.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- 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.

- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resources Management Review*, 12, 173-194.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- White, M. P., Dolan, P. (2009). Accounting for the richness of daily activities. *Psychological Science*, 20(8), 1000-1008.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 1차 원고접수 : 2011. 1. 13
2차 원고접수 : 2011. 3. 5
3차 원고접수 : 2011. 5. 1
최종게재결정 : 2011. 5. 23

The Spillover of Emotions from Work to Family: Moderating Effect of Personality and Job Satisfaction

Jee Soo Yoo

Jae Yoon Chang

Department of Psychology Sungshin Women's University

This study aimed to investigate the spillover of emotions from work to family and the moderating effects of personality factors(extraversion and neuroticism) and job satisfaction. Using the 'Day Reconstruction Method(DRM)' that reconstructs the emotions of a day, we collected data concerning every episodes in a day and their concomitant emotions from a sample of 125 Korean working adults. The results of hierarchical multiple regression analysis showed the positive relationships of positive and negative emotions at work with those at home, indicating the 'positive' and 'negative' spillover of emotions from work to family. Furthermore, extraversion and neuroticism had significant moderating effects on the spillover of positive emotion: the spillover of positive emotion from work to family was stronger among extraverts, and weaker among neurotics. Contrary to our expectation, they had no such moderating effects on spillover of negative emotion. Finally, job satisfaction had a significant moderating effect on the spillover of positive affect. Some personality factors and job satisfaction seem to have moderating effects on spillover of positive emotion.

Key words : affect, emotion, spillover, work-family, neuroticism, extraversion, job satisfaction