

하루 동안의 개인내적 정서 변산성과 직무만족 및 삶의 만족간의 관계*

홍수지 장재윤** 김근영
성신여대 심리학과 서강대학교 심리학과

본 연구는 직장인들이 근무하는 주중 하루 동안의 개인내적 정서 변산성과 직무만족 및 삶의 만족 간의 관계를 살펴보고 있다. 185명의 직장인들을 대상으로 일상재구성법을 이용하여 조사 전날 하루 동안의 에피소드와 그에 대한 정서 경험 측정치를 얻었다. 정서 상태 측정치의 표준편차로 정서 변산성을 계산하는 방식과 더불어 본 연구에서는 Moskowitz와 Zuroff(2004)가 제안한 공식을 적용하여 정서 변화의 두 가지 측면을 반영하는 변산성 지표들로서 강도 변산성과 질적 변산성을 구하였으며, 여러 정서 변산성 측정치가 직무만족 및 삶의 만족과 어떤 관련성을 갖는지를 고찰하였다. 연구 결과, 하루 동안의 유인(긍정-부정) 정서의 평균과 더불어 핵심 정서 좌표 상의 회전(질적 변산성) 지표가 직무만족 및 삶의 만족과 유의한 관련성을 보였다. 반면 파동(강도 변산성) 지표는 두 만족 변인과 아무런 유의한 관련성을 보이지 않았다. 향후 정서의 개인내적 변산성의 유력한 지표로서 질적 변산성의 가능성에 대해 논의하였다.

주요어: 정서, 정서 변산성, 직무만족, 삶의 만족, 일상재구성법

사람들은 항상 무엇인가를 느끼면서 살아간다. 즐겁게 느끼는 것이든 우울한 것이든 특정한 정서적 톤이 항상 의식적으로 인식된다. 인생에서 중요한 사건이라고 할 수 있는 대학 입학이나 취직과 같이 기쁘고 즐거운 사건을 경험하면 행복감, 기쁨 등을 느낄 것이고 가족 구성원의 죽음이나 배우자와의 이혼 등의 사건을 경험한다면 비통함과 슬픔을 느낀다. 하지만 이렇게 극적인 삶의 사건이 아니라도 일상에서 소소한 사건들에 대해 즐거움이나 슬픔을 느끼게 된다. 이렇듯 개인의 정서 상태는 기분(mood)처럼 시간의 흐름에 따라 일정 기간 변하지 않을 수도 있지만, 우울하다가 다시 즐거워지기도 하듯이 정서(emotion)의 변화가 두드러

지게 나타날 수도 있다. 즉, 정서는 가변적이다. 정서의 변산성은 개인의 감정이 시간이나 장소의 변화에 따라 변하는 정도를 나타낸다. 세상 사람들 모두가 다 똑같은 생각을 하고, 똑같은 감정을 느끼며 살아가지 않는다. 동일한 사건을 경험하더라도 개개의 정서 경험은 다를 수 있는 것처럼 사람마다 정서적 반응에서 차이가 있다면, 정서의 변산성 역시 개인마다 차이가 있을 것이다. 본 연구에서는 하루 동안의 정서 변화 정도가 개인의 행복감과 관련되는 중요한 요인인지를 살펴보고자 한다.

여러 연구자들이 개인 특성을 나타낼 수 있는 다양한 차원에서의 개인 내적 변산성(intraindividual

* 본 연구에 대해 유익한 심사평을 해주신 세 분 심사위원께 감사드립니다.

** 교신저자 : 장재윤, 서울시 마포구 신수동 1, 서강대학교 심리학과, E-mail : jyuch@sogang.ac.kr

variability) 정도를 제한해왔다(Eid & Diener, 1999; Kernis, Granneman & Barclay, 1989; Roberts & Nesselrode, 1986). 정서의 변산성은 일반적인 정서의 평균수준과는 다른 개념이며, 그것 자체가 개인의 정서적인 삶의 또 다른 측면을 반영한다. 특히 시간의 흐름에 따른 정서의 다양한 차원을 특징짓고, 정서적 반응성을 완전히 이해하는데 중요한 개념이라고 할 수 있다(Morris, 1989; Wessman & Ricks, 1966).

Larsen(1987)은 사람들이 자신의 기분 변화의 패턴을 안정적이고 신뢰롭게 유지한다고 주장했으며, 이러한 개인내적 변산성에는 개인차가 있다고 보았다. 몇몇 연구자들은 자기-감시(self-monitoring) 같은 일반적인 성격특성에 기반하여 사람들을 구분 짓는 개인내적인 변산성의 개인차를 고찰하였고, 시간이나 상황의 변화 혹은 이 두 가지가 모두 변할 때 얼마나 많이 개인내적인 변산성을 보이는지 비교하였다(Larsen & Diener, 1987; Larsen & Kasimatis, 1990). 또한 여러 연구를 통해서 정서의 개인내적 변산성에서의 개인차가 시간의 흐름에도 안정적이라는 것이 입증되었다(Eaton & Funder, 2001; Larsen, 1987; Penner, Shiffman, Paty, & Fritzsche, 1994). 이러한 결과를 토대로 Eid와 Diener(1999)는 정서의 개인내적 변산성이 다른 성격특질과는 분명히 구분되는 독립적인 성격의 한 측면으로 고려될 수 있다고 결론지었다.

최근 개인차 변인으로서의 개인내적 변산성에 대한 관심이 증가하고 있다. 개별 정서(Eid & Diener, 1999), 자존감(Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow, 1993), 기본적인 성격 차원(Fleeson, 2001), 대인관계 행동(Moskowitz & Zuroff, 2004), 그리고 우울 유발요인에 대한 적응(Gable & Nezlek, 1998) 같은 다양한 구성개념의 개인내적 변산성에 초점을 맞춘 연구들이 보고되고 있다.

평균적인 정서경험 수준에 대한 연구도 마찬가지로이지만, 정서 변산성에 대한 연구들은 정서의 발생 자체가 순간적으로 일어나며, 그것이 발생한 이후에는 정확한 측정이 어렵기 때문에 사후 자기-보고식 질문지 방식이 아닌 실시간으로 정서경험을 측정해내는 경험 표집법(Experience Sampling Method, ESM)과 같은 방법론을 주로 사용한다(Csikszentmihalyi & Larson,

1987; Stone & Shiffman, 1992). ESM은 참가자들로 하여금 호출기를 이용하여 매일의 일상생활에 관해서 보고하도록 하는 방법이다. 대체로 호출기가 울릴 때마다 참가자들은 어디에 있었으며, 무엇을 했고, 기분이 어떤지 하루 중 수차례에 걸쳐서 기록하게 된다. ESM 연구를 통해서 참가자들은 자신이 실제로 경험하고 있는 것을 보고하게 되므로 정서를 왜곡하거나 과거를 회상하기 위한 수고를 하지 않아도 된다. 그리고 하루 동안에도 여러 번에 걸쳐 경험을 표집하기 때문에 한 개인이 일상에서 경험하는 현상에 대한 타당한 이해가 어느 정도 가능하며, 이를 통해 사람들의 시간에 따른 변화를 파악할 수 있는 장점이 있다(Diener & Larsen, 1984; Diener et al., 1985; Larsen & Diener, 1987; Stone, Shiffman, & Devries, 1999). 하지만 ESM은 비용이 많이 들고 참가자에게 부담이 되며, 표집이 되지 않는 흔하지 않은 사건은 포착이 잘 안되는 단점이 있다.

이러한 단점을 극복하고자 Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, 및 Stone(2004)은 '일상재구성법(Day Reconstruction Method, DRM)'이라는 새로운 기법을 제안하였다. 이 방법의 특징은 참가자가 조사에 참여하기 전날의 하루 일상에 대한 보고를 하여 각 활동에 대한 정서경험을 평가하는 것으로서, 하루 동안의 에피소드를 시간 순서에 따라 회상하도록 하고 각 에피소드별로 다양한 응답 자료를 얻는 것이다(Kahneman et al., 2004).

대부분의 선행 연구에서 하루 동안 발생하는 정서의 변동을 측정하기보다는 일주일 이상 동안 정서의 변산성을 측정하였다(Penner et al., 1994; Stone et al., 1996). 그러나 정서 측정을 단순히 하루에 한 번(자기전)만 하면, 그 날 하루 동안의 정서를 종합적으로 회고하여 응답해야 하므로 DRM처럼 세밀하게 정서를 포착하기가 어렵다는 단점이 있다. DRM은 앞서 언급한 것처럼 하루 전체 동안의 정서를 포착할 수 있기 때문에 하루 동안 발생하는 정서의 변산성을 포착하는데 유용하다. 따라서 본 연구는 직장인들이 직무에서 경험한 정서가 직무만족의 원인이 된다는 정서적 사건 이론(affective events theory, Weiss & Cropanzano, 1996)에 근거하여 비교적 단기적 변동인 하루 동안의

정서 변산성과 직무만족 및 삶의 만족 간의 관련성을 탐색하고자 하였다. 특히 선행연구에서 전통적으로 정서의 개인내적인 변산성을 검증하기 위해서 사용한 지수인 정서 평정치의 표준편차(sd) 뿐만 아니라 추가적으로 강도 변산성(intensity variability)과 질적 변산성(quality variability) 지표(indicator)를 구해서 정서의 변산성을 보다 정교하게 살펴보고자 하였다.

정서의 변산성

앞서 언급하였듯이, 정서의 변산성에는 개인차가 있으며 별개의 개인 특성으로 간주할 수 있다. Russell(2003)에 의하면, 일반적으로 일상생활에서의 정서적 톤은 흔히 핵심 정서(core affect)라고 불리는 쾌-불쾌 차원인 유인(valence)과 활성화-비활성차원인 각성(activation)이 통합(혼합)된 형태로 인식된다. 따라서 특정 시점에서 한 개인이 느끼는 정서 상태는 쾌-불쾌와 각성-비각성의 이차원적 핵심 정서 공간에 위치를 나타낼 수 있다. 그리고 개인의 정서적 경험은 때로부터 불쾌, 혹은 활성화로부터 비활성에 이르는 연속선을 따라 변화한다고 할 수 있다.

정서의 개인내적인 변산성에 대한 대부분의 이전 연구에서는 변산성을 단일 차원의 상태(state) 수준에 대한 측정치의 표준편차로 정의하였다(e.g., Eid & Diener, 1999; Gable & Nezlek, 1998; Kernis et al.,

1993; Penner et al., 1994; Rhodewalt, Madrian, & Chency, 1998). 이것을 Russell(2003)이 제시한 핵심 정서 맥락에 적용해보는다면, 정서 변산성이라는 개념은 유인가와 활성화 차원의 변산성으로, 데카르트 좌표(X-Y축)에 표시되는 개인내적 정서의 표준편차로서 계산될 수 있다(Kuppens, Van Mechelen, Nezlek, Dossche, & Timmermans, 2007). 말하자면, 개인내적 정서 변산성이란 얼마나 개인이 긍정적이거나 부정적인 정서 상태에서 변화를 보이는지, 얼마나 많이 혹은 덜 활성화된 상태를 경험하는지를 반영하는 것이라고 할 수 있다.

이에 더하여 본 연구에서는 개인내적 변산성을 설명할 수 있는 또 다른 개념을 적용해서 하루 동안 경험하는 개인의 정서의 변동을 파악하고자 하였다. 한 개인이 느끼는 정서 상태는 미묘한 기분의 변화나 갑작스런 정서 변동에 의해 시간에 따라 변화한다. 그러한 변화는 핵심 정서 공간에서의 한 개인의 위치 이동을 의미한다. 핵심 정서 공간내에서 시간이 지남에 따라 개인이 어떻게 이동하는 지는 핵심 정서 궤도(trajecory)로 나타낼 수 있다. 또한 우리가 흔히 ‘변덕이 심하다’고 하는 것은 정서 경험의 강도의 변화가 크다는 것을 의미하는 것인지, 질적으로 아예 다른 정서 간의 잦은 변화를 의미하는 것인지, 아니면 둘 다 변화가 크다는 것을 의미하는지 구분할 필요가 있다. 이를 구분하기 위해서는 정서 상태를 표시한 핵심 정

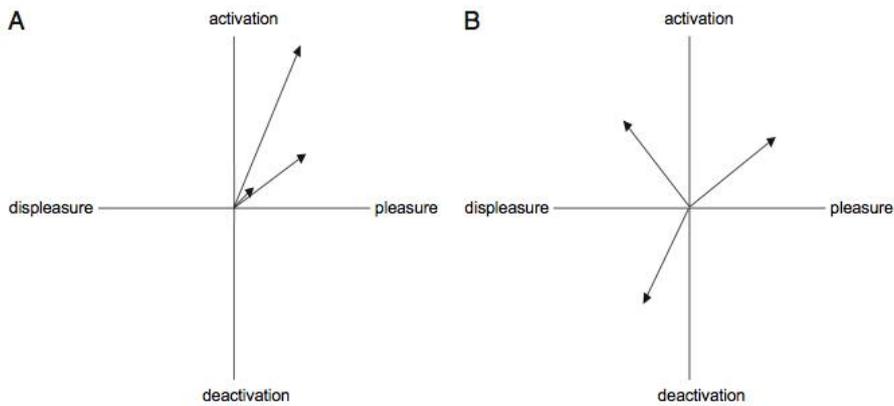


그림 1. 강도 변산성과 질적 변산성의 예

출처: Kuppens et al.(2007). Individual differences in core affect variability and their relationship to personality and psychological adjustment, *Emotion*, 7(2), 262-274.

서상의 좌표를 이용해서 구할 수 있는 원점으로부터의 ‘거리’와 ‘각도’를 활용할 수 있다. 즉, 원점으로부터의 거리는 매 시간마다 경험하는 정서의 강도(intensity)를 반영하고, 각도는 개인이 경험한 정서의 질적인 변화를 반영한다. 원래 이 개념은 Moskowitz와 Zuroff(2004)가 대인관계 원형 모델(interpersonal circumplex model)의 좌표상에서의 대인 행동의 개인 내적 변산성을 설명하기 위해 개발한 것이다. 즉, 그들은 변산성을 측정하기 위해서 파동(pulse)으로 명명한 강도 변산성과 회전(spin)이라 불리는 질적 변산성이라는 두 가지 측정치들을 고안하였으며, 그것들은 다음 그림 1로서 간략히 설명될 수 있다.

그림 1은 파동(강도 변산성)과 회전(질적 변산성)을 설명하고자 데카르트 좌표 상에서 정서 변화를 나타낸 것이다. 먼저 A를 살펴보면, 원점으로부터의 거리는 제각각이지만 하나의 사분면 내에 몰려있다. 이는 높은 파동과 낮은 회전을 나타낸다. 반면 B는 원점으로부터의 거리는 일정하지만 각각 다른 사분면의 정서를 나타내고 있다. 따라서 B는 낮은 파동과 높은 회전을 나타낸다.

이후 Kuppens 등(2007)은 Moskowitz와 Zuroff(2004)가 제시한 파동(pulse)을 정서 경험 강도의 변산성을 측정하는데 적용하였다. 정서의 강도(intensity)는 어떤 정서 경험에서든지 아주 근본적인 측면이며(e.g., Larsen & Diener, 1987; Schimmack & Diener, 1997), 파동은 핵심 정서 좌표상에서, 원점과 개인의 정서를 나타낸 좌표간 거리인 벡터의 길이를 의미하는데, 이 벡터 값의 표준편차로 계산할 수 있다. 파동, 즉 강도 변산성이 낮은 사람은 유사한 강도의 감정을 지속적으로 경험한다고 볼 수 있다. 예를 들어, 어떤 사람은 하루 종일 얼굴에 은은한 미소가 떠오를 정도의 잔잔한 행복감을 유지한다. 또는 중요한 경기에서 승리한 운동선수가 환희에 가득 찬 아주 강렬한 행복감을 계속 느낄 수 있다. 이렇게 정서의 강도가 높은 낮은 상관없이 유사한 정도로 지속적으로 느낀다면 파동이 낮다고 할 수 있다. 반면, 높은 파동은 기분이 나빠도 평정심을 유지하다가 격분하는 것 같이 시간의 흐름에 따라 경험하는 정서 강도에서 변화가 일어난다는 것을 의미한다. 즉, 파동이라는 개념은 정서

적 경험의 질적 측면과는 상관없이 정서 경험에서의 강도의 변화만을 나타내는 것이다.

한편 Kuppens 등(2007)은 ‘회전(spin)’을 정서의 질적인 변화 정도를 측정하는데 적용하였다. 그들은 회전을 개인의 핵심 정서 좌표에 의해 설명되는 벡터의 각도에 대해서 각 시간마다의 측정치의 표준편차를 이용하여 계산하였다. 즉, 회전은 어떤 사람이 얼마나 핵심 정서 좌표 상에서 질적으로 변화무쌍한 정서를 경험하는지를 나타낸다. 예를 들어 어떤 사람은 아침에는 무력감(부정-비활성 정서)을 느끼다가 점심 무렵에는 활기찬 기분(긍정-활성 정서)을 느낄 수 있고, 동료와 언쟁을 해서 짜증(부정-활성 정서)이 날 수도 있다. 이렇게 질적 변산성이 높은 사람은 질적으로 다른 정서 변화를 경험하게 되는 반면, 질적 변산성이 낮은 사람은 시간이 흘러도 질적으로 유사한 정서 상태를 유지하게 된다(예, 항상 편하거나 항상 긴장되어있음). 따라서 회전은 정서의 강도와는 상관없이 단순히 정서의 질적인 변화 정도를 반영하는 개념이라고 할 수 있다.

파동과 회전 개념을 통해서 개인내적 변동성에 대한 선행연구 결과를 확장할 경우, 정서의 변산성이 무엇 이냐에 대한 더 깊이 있는 답을 얻을 수 있다(Kuppens et al., 2007). 본 연구는 정서의 개인내적 변산성의 선행변인과 결과 변인들간의 관계를 하루 동안의 정서 변화를 측정하여 고찰하고자 한다. 우선, 정서를 유인 차원과 각성 차원으로 나누어 각각의 하루 동안의 정서 평균과 변산성(표준편차)을 산출하고, 이어서 앞서 설명한 계산을 통하여 강도 및 질적 변산성을 두 차원 모두를 반영하여 산출하였다. 그리고 유인과 각성 차원에서의 평균 수준과는 독립적으로 변산성이 직무만족이나 삶의 만족을 예측하는지를 살펴보고자 하였다.

직무만족

Locke(1976)는 직무만족을 “자신의 직무 또는 직무 경험에 대한 평가로부터 나타나는 즐거운 또는 긍정적인 정서 상태”(p. 1300)라는 가장 영향력 있는 정의를 제시하면서, 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로 간주하였다. 이후 Organ과 Near(1985)는 직무만족이

정서적 차원뿐만 아니라 인지적 차원도 가진다고 보고, 당시 통용되는 측정도구들이 두 가지 측면을 모두 포괄하는지에 대해 의문을 제기하였다. 더 나아가 Brief와 Roberson(1989)은 당시의 직무만족 측정 방식이 직무의 여러 속성들에 대한 인지적인 측면만이 주로 강조되고 있다고 비판하기도 하였다. 1990년대 이후 적어도 개념적으로는 직무만족에 대한 좀 더 균형 잡힌 시각이 대두되기 시작하였는데, Weiss(2002)는 직무만족을 “자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정(혹은 부정)의 평가적인 판단”(p. 6)이라고 정의하였다.

최근에 조직 내 정서 연구가 활발해지면서 직무만족의 ‘정서적’ 측면이 다시 강조되고 있다(Judge, Hulin, & Dalal, 2009; Weiss & Cropanzano, 1996). Weiss와 Cropanzano(1996)는 정서적 사건 이론(AET)을 통해 조직내 구성원들의 정서를 유발하는 원인과 정서가 조직 행동에 미치는 효과에 대해 종합적으로 설명하면서, 시간 흐름에 따른 정서 변화 패턴은 직무에서의 정서 경험을 이해하는데 필수적인 측면이라고 주장하였다. 또한 직무에서의 정서 상태는 즉각적인 수행 결과와 관련될 수 있다고 하였다.

기존의 직무만족 연구에서는 자신의 직무에 대한 판단 과정에 초점을 두었지만, 정서적 사건 이론은 정서 경험에 초점을 두고 정서 경험 결과에 대해 관심을 갖는다. 즉, 직무만족은 개인의 직무에 대한 평가적 판단이 아닌 직무에 대해 가지는 정서적 경험에 의해서 영향을 받는다는 것이다. 또한 시간 변인을 중요하게 고려하여, 정서 수준은 시간에 따라 변동을 보이는데, 이러한 정서적 반응 패턴이 자신의 일에 대한 전반적인 느낌이나 직장에서의 행동에 대해 영향을 미친다고 본다. 그리고 조직 환경 자체보다는 정서를 유발하는 원인으로 ‘사건’에 대해 관심을 가진다. 여기서 말하는 사건이란 특정한 장소에서 특정한 시간 동안 발생하는 중요한 일을 말하며(Weiss & Cropanzano, 1996), 조직 맥락에서 발생하는 사건에 대해 사람들은 정서적으로 반응하게 된다. 이러한 별개의 사건들은 순간적인 긍정/부정적인 정서 유발의 직접적인 원인이 된다.

직무에 대한 개인의 안정적인 평가 틀 내에서, 직무에 대해서 어떤 사람이 하루 동안에 화를 느끼거나, 피곤하거나, 즐겁거나, 행복한 감정을 느낄 수 있고 이

러한 정서가 직무 행동으로 나타난다면, 직무상의 정서 경험은 전반적인 직무만족도와 관련이 있게 된다(Judge, Hulin, & Dalal, 2009). 즉, 직무 수행 과정에서 느끼는 즉각적인 긍정/부정적인 감정이 누적이 된다면 이것이 직무 태도에 영향을 미치게 되는 것이다. 따라서 직무에 만족하는 사람과 그렇지 않은 사람 간에 직무 시간에 경험하는 정서는 차이가 있을 것이라고 예상해 볼 수 있는데, 즉 직무에 만족하는 사람은 긍정 정서를 상대적으로 더 많이 느끼고 직무에 만족하지 않는 사람은 부정 정서를 더 많이 느낄 것이다. 실제로 Fisher(2000)는 2주 동안 ESM을 통해 측정된 실시간 정서가 전반적인 직무만족과 유의하게 관련되어 있으며, 긍정 및 부정 정서 모두 전반적인 직무만족에 독립적으로 영향을 미침을 보여주었다. 메타분석 연구에서도 직무만족은 긍정적 정서와는 정적 관계를, 부정적 정서와는 부적 관계를 가짐을 보여 주었다(Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003). 이러한 기존 연구의 발견에도 불구하고 대부분의 선행연구가 하루 전체 동안의 정서를 측정하기보다는 여러 날 동안 하루 중 일부 사건만 표집하여 정서를 측정할 점에서 다소 한계가 있었다. 따라서 본 연구에서는 하루 동안에 일어난 사건들을 모두 확인하고 그것에 대한 정서적 반응을 얻음으로써 근무시간 전체(또는 하루 전체)의 정서 경험이 전반적인 직무 만족과 관련이 있는지를 탐색적으로 고찰하고자 한다). 본 연구에서는 긍정 및 부정 정서를 동시에 고려한 유인(valence) 정서의 평균값(즉 하루 동안 경험한 에피소드별로 긍정 정서에서 부정 정서를 뺀 값의 평균값)을 계산하여 이것이 높은 수록 직무만족 수준도 높을 것이라는 다음과 같은 가설을 설정하였다. 핵심 정서의 두 가지 차원 중 각성 차원과 직무만족간의 관계에 대해서는 선행연구들이 없기에 본 연구에서는 이 둘 간의 관계에 대해 탐색적으로 고찰하고자 한다.

1) 하루 근무 시간 동안의 정서 경험을 모두 측정할 장재운(2010)의 연구에 따르면, 매 근무시간마다 부정 정서보다 긍정 정서를 경험하는 빈도가 많을 수록 직무만족 수준이 유의하게 더 높았다.

가설 1. 하루 근무 시간 동안 경험하는 유인(긍정-부정) 정서의 평균값이 높을수록 직무만족 수준도 높을 것이다.

더 나아가, 본 연구의 초점인 정서의 개인내적 변산성도 직무만족과 관련이 있을 것으로 보았다. Weiss와 Cropanzano(1996)는 정서 연구자들이 시간의 흐름에 따른 기분과 정서의 변화에 더 많은 주의를 기울여야 한다고 주장하였다. 이러한 실시간적인 정서 경험은 작업 환경이나 맥락(예, 직무설계나 상사의 리더십 스타일 등)이 직무에 대한 인지 및 이후의 직무 행동(예, 직무를 해결하기 위한 노력의 정도, 조직시민행동, 결근 등)에 영향을 미치는 과정을 매개하는 기제가 되기 때문이다.

본 연구에서는 근무 시간 동안 경험하는 긍정(또는 부정) 정서의 평균적 수준이 직무만족에 영향을 준다는 가설 1에 더하여 긍정-부정 정서를 나타내는 유인 정서의 표준편차로 측정되는 정서의 개인내적 변산성이 직무만족과 유의한 관련성을 가질 것이라고 보았다. 더 나아가 앞서 설명한 파동과 회전이라는 변산성 지표는 기존의 표준편차에 의한 변산성이 직무만족을 설명하는 것과는 독립적으로 직무만족과 유의한 관련성을 가질 것이라고 보았다. 이러한 예상은 심리적 부적응과 개인내적 변산성간의 기존 연구들에서 추론될 수 있다. 즉, 심리적 부적응은 강한 부정적 정서성(emotionality)과 관련이 있으며, 강한 부정적 정서성은 높은 수준의 정서 변산성을 낳는다고 알려져 있다(Eysenck & Eysenck, 1985; Kuppens et al., 2007). 즉, 각기 다른 정서들에 대한 반응과 강도의 차이가 존재하면, 정서 변산성에서도 차이가 있는 것이다. 또한 자기 존중감(e.g., Kernis, 1993), 주관적 안녕감(e.g., Gable & Nezlek, 1998), 그리고 삶의 만족(Fujita & Diener, 2005) 같은 개인의 심리적 상태의 변산성을 연구한 이전 연구들에서도 일관적으로 정서의 변산성과 심리적 적응 지표들간의 부적의 관계를 보였다. 직무에서의 정서 경험이 직무만족에 영향을 미치는 바, 평균적인 유인 정서의 수준이 영향을 미치는 것보다 더하여, 직무만족이 높은 사람들은 상대적으로 매우 안정된(stable, 변동성이 적은) 정서를 느낄 것으로 예측할

수 있다. 장재운(2010)의 연구에서는 긍정적인 정서를 얼마나 안정되게 자주 경험하는 지가 절정 경험과 같이 얼마나 높은 강도의 긍정적 정서 경험을 하는 지보다 더 직무만족과 관련이 있음을 보여 주었다. 이 연구가 시사하는 바도 바로 안정된 긍정적 정서 경험이 더 직무만족 수준의 증가와 관련이 있음을 보여준다. 따라서 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.²⁾

가설 2. 근무 시간 동안 경험하는 유인(긍정-부정) 정서의 변산성이 높을수록 직무만족 수준이 낮을 것이다.

가설 3. 근무 시간 동안 경험하는 정서의 강도 변산성이 높을수록 직무만족 수준이 낮을 것이다.

가설 4. 근무 시간 동안 경험하는 정서의 질적 변산성이 높을수록 직무만족 수준이 낮을 것이다.

삶의 만족

위의 가설과 더불어 본 연구에서는 개인내적 정서 변산성과 직무만족간의 관계를 정서 변산성과 삶의 만족간의 관계에까지 확장하고자 하였다. Diener, Suh, Lucas와 Smith(1999)는 주관적 안녕감 또는 삶의 질은 크게 인지적 영역과 정서적 영역의 두 차원으로 구성된다고 제안했다. 인지적 차원에서의 주관적 삶의 질은 한 개인이 자신의 삶을 긍정적으로 평가하고 판단하는 정도를 의미한다. 반면 정서적 영역에서의 삶의 질은 일반적으로 '행복'이라는 용어로 표현되는 정서 상태를 의미하며, 즐거운 감정을 자주 경험하고 불쾌한 감정을 덜 경험할수록 행복도가 높아진다.

직무만족과 삶의 만족의 관계에 초점을 맞추는 것은

2) 이전 연구들에서는 회전(질적 변산성)만이 심리적 적응 지표(예: 우울)와 유의한 관련성을 가졌다. 그럼에도 불구하고 다른 변산성 측정치도 만족 변인과 부적으로 관련된다는 가설을 설정한 이유는 본 연구의 정서 측정이 1) 하루 전체의 정서 변화를 대상으로 하였다는 점, 2) 직장인들을 대상으로 한 점, 그리고 3) 준거 변인을 달리하였다는 점에서 다른 결과를 예상할 수 있다고 보았다. 즉, 정서 변산성의 여러 지표들이 모두 만족과는 부적의 관련성이 있을 것이라고 보았다.

삶에서 일과 관련되지 않은 영역에 미치는 일의 영향력을 살펴보는 것에도 관계가 있다. 좀 더 일상적인 수준에서, 일의 중요성은 대부분의 성인들이 그것에 쏟는 시간을 보면 알 수 있다. 미국인들의 시간 사용에 관한 Robinson(1977)의 연구에 따르면, 사람들은 잠자는 시간을 제외하고 일과 관련된 시간은 다른 어떤 활동보다 많은 시간을 차지한다. 또한 어떤 사람들은 삶에서의 만족감을 자신의 직무로부터 얻는다(Katzell & Yankelovich, 1975). 따라서 직무가 전반적인 삶의 영역에서의 한 단면이라면, 직무 만족과 전반적인 삶의 만족 측정치 간의 높은 관련성을 보이는 점은 쉽게 이해가 된다(Rice, Near, & Hunt, 1980). 더 나아가 직무만족과 삶의 만족 간의 관계를 설명하기 위한 전이(spillover) 모형으로서도 직무만족과 삶의 만족간의 높은 정적 관련성을 예측할 수 있다. 즉, 개인 생활에서 한 영역의 만족은 다른 영역으로 확장된다고 한다고 보는 전이 관점에 의하면, 직무에서의 만족이 삶의 만족으로 확장될 수 있다는 것이다. 메타 분석 연구(Tait, Padgett, & Baldwin, 1989)에서도 직무만족과 삶의 만족간에 정적인 교정 상관관계($r=.44$)가 있음을 밝혔다.

본 연구에서는 일과 관련된 정서 경험뿐만 아니라 전반적인 삶의 질과 정서 변산성 간의 관계를 고찰하고자 하였다. 즉, 정서의 변산성과 삶의 만족도간의 관계를 파악하기 위하여 근무 시간 동안 경험한 에피소드(사건)별로 보고한 정서뿐만 아니라 직무 장면이 아닌 에피소드(예, 퇴근 후)에 대한 정서 반응도 분석에 포함하였다. 앞서 언급했듯이 심리적 부적응이 높은 정서적 변산성과 관련이 있는 바, 일반적으로 삶의 만족이란 높은 자존감이나 낮은 수준의 우울과 관련이 있다면 삶의 만족 수준이 높을수록 정서적 변동성도 낮을 것이라고 볼 수 있다. 기존 연구들에서도 정서 변산성과 삶의 적응성을 반영하는 개념들과의 관계를 밝힌 바 있는데, 우울 증상은 높은 변산성과 관련되었고(Gable & Nezlek, 1998; Hayes, Harris, & Carver, 2004), 심리적 적응의 한 지표라고 할 수 있는 자기 존중감은 변산성과 부적으로 관련되었다(Kuppens et al., 2007; Rhodewalt et al., 1998). 따라서 앞서 직무만족에서와 동일하게 전형적인 하루 동안 경험하는 유인(긍정-부정) 정서의 평균 수준은 삶의 만족과 정적으

로 관련될 것이며, 표준편차로 측정된 정서 변산성은 부적으로 관련될 것이라고 예상할 수 있다. 더 나아가 정서의 변산성의 새로운 측정치들(파동과 회전)도 모두 삶의 만족과 부적인 관련성을 가질 것으로 예측하여 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

- 가설 5.** 하루 동안 경험하는 유인(긍정-부정) 정서의 평균값이 높을수록 삶의 만족 수준도 높을 것이다.
- 가설 6.** 하루 동안 경험하는 유인(긍정-부정) 정서의 변산성이 높을수록 삶의 만족 수준이 낮을 것이다.
- 가설 7.** 하루 동안 경험하는 정서의 강도 변산성이 높을수록 삶의 만족 수준이 낮을 것이다.
- 가설 8.** 하루 동안 경험하는 정서의 질적 변산성이 높을수록 삶의 만족 수준이 낮을 것이다.

방 법

표본 분석에 사용된 자료는 장재운, 유경, 서은국, 최인철(2007) 연구의 일부였다. 이 자료는 일상재구성법(DRM; Kahneman, et al., 2004)을 사용하여 서울 거주 성인 남녀 근로자(남자 200명, 여자 100명)들을 대상으로 그들의 주중 하루 동안의 활동(사건 또는 에피소드)과 정서 경험을 측정한 것이다. 본 연구는 직장인들의 직무 관련 정서의 변산성에 초점을 맞추었기 때문에, 전체 300명의 참가자들 중에 분석 대상자의 기준을 다음과 같이 정하여, 이 기준에 부합되지 않는 참가자는 제외하였다.

첫째, 정서가 측정된 당일 오전 10시 이전에 근무를 시작했으며, 적어도 7시간 이상을 일한 근로자, 둘째, 평소 일주일에 4일 이상 근무하는 근로자(별도 설문 문항으로 파악됨), 셋째, 일반적으로 직장인의 평균 근무시간을 보통 오전 9시부터 오후 6시까지라고 생각해 볼 때, 오후 2시 이전에 퇴근한 근로자, 마지막으로 정서가 측정된 당일이 평소의 다른 근무일과 특별히 다르지 않았음을 담보 위해 다음과 같은 질문("일주일의 다른 날들과 비교해 볼 때 어제는 어떠했습니까?")에 대해 '훨씬 나빴다'(1)와 '훨씬 좋았다'(5)에 응답한

사람들을 제외하고, ‘약간 나빴다’(2), ‘전형적이었다’(3), ‘약간 좋았다’(4)고 응답한 사람들로 구성되었다. 이상의 기준에 부합하는 참가자는 전체 300명 중 185명으로 남자 119명, 여자 66명이었고, 평균연령은 남성은 34.90세(표준편차 3.62), 여성은 33.79세(표준편차 3.77)였다.

측정도구

일상재구성법(DRM)에 의한 정서 측정 DRM은 Kahneman 등(2004)이 개발한 자료수집절차로, 응답자가 일상생활 중 특정한 하루 동안 일어났던 일들, 즉 누구를 만났고, 무엇을 했고, 어떤 정서를 경험했는지에 대해 체계적으로 재구성하도록 하고 이를 통해 일상의 삶에서 일어나는 사건 경험들을 자세히 살펴볼 수 있도록 설계된 조사 방법이다. 본 연구에서의 구체적인 절차는 다음과 같다. 먼저, 연구 참여자들이 조사회사로 직접 방문하여 연구자의 진행에 따라 설문에 응했다. 인구통계변인들과 직무만족 및 삶의 만족에 대한 조사가 이루어진 다음, DRM 조사가 이어졌다. 참여자들은 연구에 참여하기 바로 전날에 대한 짧은 일기를 작성하도록 지시받았다. 영화처럼 하루 중 있었던 일들을 일련의 장면이나 에피소드로 구성하여 생각하도록 지시하고 잠시 시간을 주었다. 그리고 각 에피소드(사건)들은 나중에 기억하기 쉽도록 예를 들어, ‘고객 상담’, ‘팀 회의’와 같이 짧은 제목을 붙여서 기록지에 적도록 하였다. 이때 각 에피소드가 시작되고 종료된 시간을 기록해야 하며, 각 에피소드는 적어도 15분에서 2시간 사이에 일어난 것이다. 일기 작성 후, 참여자들은 각 에피소드마다 다음과 같은 구조화된 질문에 응답하였다. 각 에피소드가 시작되었을 때 어디에 있었고, 누구(고객, 직장동료, 자녀, 등)와 있었으며, 무엇을 했는지에 답하였으며, 마지막으로 그때 경험한 정서를 7개 정서 단어에 대해 0(전혀 그렇지 않다)에서 6(매우 그렇다)의 7점 척도 상에서 응답하였다.

직무만족 참가자들의 직무만족 수준을 측정하기 위하여 다음과 같은 단일 문항 척도를 사용하였다: ‘전반적으로 귀하의 현재 하시는 일에 대해 얼마나 만족하십니까?’ 문항에 대한 응답은 4점 척도(전혀 만족하지 않는다, 1점 ~ 매우 만족한다, 4점)로 평정하도록 하였다.

선행 연구들(Rohland, Kruse, & Rohrer, 2004; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997)에 의하면 직무만족의 단일 문항 측정치는 다중 문항 측정치와 매우 높은 상관을 보였다.

삶의 만족 삶의 만족도는 Diener, Emmons, Larsen, 및 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(Satisfaction with Life Scale)을 번안하여 사용하였다. 총 5개의 문항으로 구성되어 있고 각 문항에 대해 7점 척도 상(전혀 그렇지 않다 1점-항상 그렇다 7점)에서 평정하도록 되어있다. 이 척도의 내적 합치도(Cronbach’s alpha)는 .89이었다.

정서 측정 및 계산 방법

연구 참가자들은 매 에피소드마다 Russell(2003)의 핵심 정서 개념을 참고하여 쾌-불쾌 유인(hedonic valence) 및 각성(activation)의 두 차원을 조합한 네 가지 범주에 해당하는 7개의 정서 단어에 대해 응답하였다. 첫 번째 범주는 긍정/각성(positive/activation, pa)로서 ‘행복한’과 ‘흥미로운’으로 측정하였고, 두 번째 범주는 부정/각성(negative/activation, na)으로 ‘짜증난’과 ‘긴장한’으로 측정하며, 세 번째 범주는 긍정/비각성(positive/deactivation, pd)으로 ‘편안한’으로 측정하며, 마지막 범주는 부정/비각성(negative/deactivation, nd)으로 ‘우울한’과 ‘피곤한’으로 측정하였다. 각 에피소드 별 pa, pd, na, nd값을 구하고³⁾ 그것을 모두 더하여 에피소드 수로 나누면 각 참가자마다 하루 전체의 pa, pd, na, nd 점수를 산출할 수 있다. 이 점수로부터 유인(valence)은 $\{(pa + pd) - (na + nd)\}$, 각성(activation)은 $\{(pa + na) - (pd + nd)\}$ 의 계산 공식을 적용하여 하루 동안의 핵심 정서 좌표 상의 평균적인 유인 및 각성 점수를 얻었다. 이 방법은 Kuppens 등(2007)의 연구에서 적용한 계산 방법으로, 계산 결과

3) 예를 들어, pa의 경우 ‘행복한’과 ‘흥미로운’의 두 정서 단어에 대한 반응을 평균하여 한 에피소드의 pa 값을 구할 수 있다. 다만, na의 경우에는 정서 단어가 하나 밖에 없으므로 이런 절차가 적용되지 않았다.

유인(valence) 값이 양수가 나온다면 평균적으로 긍정 정서를 느끼고, 음수가 나오면 부정 정서를 느끼는 것이다. 마찬가지로 각성(activation)의 계산 값이 양수가 나오면 평균적으로 각성 정서를 더 많이 느끼는 것이며, 음수가 나오면 하루 비각성 정서를 더 많이 느낀다는 의미이다. 이렇게 해서 구해진 유인과 각성 차원 정서의 평균값을 통해서 참가자들이 하루 동안 전반적으로 어떤 정서를 느꼈는지 알 수 있다.

그리고 각 개인마다 유인 및 각성 차원의 정서 변산성은 각 에피소드에서의 유인 및 각성 값의 표준편차로 계산하였다. 따라서 유인 정서 변산성은 하루 동안 긍정/부정 정서 축 상에서 얼마나 많은 변동이 있었는지를 나타내며, 각성 정서 변산성은 동일하게 정서의 각성 정도에서의 변동성을 나타내는 것이다.

마지막으로 파동(강도 변산성)과 회전(질적 변산성)은 Moskowitz와 Zuroff(2004)가 제안한 방식에 기초하여 계산하였다. 먼저, 파동의 경우에는 다음 절차를 적용하였다. 각 에피소드마다 보고한 정서의 유인 값은 좌표상의 x축, 각성 값은 y축에 표시하여 이를 좌표(x, y)로 나타낸다. 다음으로 이 정서의 좌표와 원점으로부터의 거리를 나타내는 r을 다음의 공식으로 계산하였다.

$$r = \sqrt{valence_t^2 + activation_t^2}$$

마지막으로 에피소드별 r값의 표준편차를 계산하여 파동 값을 구하였다.

다음으로 회전은 각 에피소드마다 경험한 정서의 질적인 변화가 얼마나 되는지를 나타내는 것이다. 따라서 회전을 구하기 위해서는 먼저 원의 각도(θ)의 평균과 표준편차를 구해야 되는데, 이를 위해서 원의 평균과 표준편차를 구하기 위한 Mardia(1972)의 공식⁴⁾을 적용하여 계산하였다(파동과 회전은 각 에피소드별로 독립적으로 계산되었다).

원의 표준편차를 계산하는 것은 단위벡터로 생겨난 길이인 R 값을 구하는 것으로부터 시작하였다. 먼저

4) 원의 평균 각도는 관찰된 때, 단위벡터의 결과로 생긴 벡터에 대한 각도라고 할 수 있다(Mardia, 1972, section 2.2.2 참조). 원의 변량(variance)과 표준편차는 원의 평균 각도에 대한 단위벡터의 변산성을 나타낸다.

벡터값의 좌표는 (valence_t, activation_t)으로 나타낼 수 있는데, 이것을 다시 단위벡터로 나타내면 (cos θ_t , sin θ_t)이다.

\bar{R} 은 R의 평균으로서 범위는 0에서부터 1까지이다.

$$\bar{R} = \sqrt{(\bar{C}^2 + \bar{S}^2)}$$

이므로,

$$\bar{C} = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n \cos \theta_t, \quad \bar{S} = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n \sin \theta_t.$$

만약에 단위벡터의 방향에 변산성이 없다면,

$$\bar{R} = 1.$$

이다. 그러나 만약 방향이 넓게 분산되어 있으면, 단위 벡터는 다른 것의 계산을 상쇄하는 경향이 있어서 \bar{R} 의 값은 0에 가까워지게 된다. 따라서 원의 변량은 다음과 같이 정의될 수 있다.

$$S_0 = 1 - \bar{R}. \quad (0 \leq 1 - \bar{R} \leq 1)$$

회전은 의미하는 원의 표준편차, S_0 의 범위는 0부터 무한대(∞)까지이며, 다음의 공식으로 계산하였다.

$$\sqrt{-2 \ln(1 - S_0)}.$$

결 과

본 연구에서 측정된 유인과 각성 차원 정서의 평균 값과 변산성(표준편차), 파동, 회전, 삶의 만족 및 직무 만족의 평균과 표준편차, 그리고 각 변인들 간의 상관 관계가 표 1(근무시간)과 표 2(하루 전체)에 제시되어 있다⁵⁾.

5) 직무 수행 상황으로부터 벗어났는지의 여부(즉, 퇴근 여부)는 에피소드의 내용을 통해 파악하였다.

표 1. 측정변인들 간의 평균, 표준편차 및 상관계수(근무시간)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별									
2. 연령	-.14								
3. 유인 평균	.13	-.09							
4. 각성 평균	-.07	.02	-.06						
5. 유인 변산성	.06	-.12	-.18*	.11					
6. 각성 변산성	-.06	.01	.02	.22**	.49**				
7. 파동	.07	-.02	.23**	.31**	.63**	.43**			
8. 회전	.00	-.01	-.64**	-.06	.39**	.26**	-.09		
9. 직무만족	.16*	-.02	.36**	.12	-.09	-.02	.02	-.24**	
평균	1.36	34.5	2.05	.28	3.28	1.75	4.67	1.55	2.61
표준편차	0.48	3.7	2.56	.83	1.43	0.78	1.30	0.41	0.60

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, 성별에서 남자=1, 여자=2로 코딩됨(이후 모든 표에서 동일함).

표 1과 2에서 유인 정서의 평균이 2.05 및 2.76으로 이는 연구 참가자들이 하루 동안의 정서가 대체적으로 긍정적임을 나타낸다. 이것은 일반적으로 사람들은 일상생활에서 부정적 정서보다는 긍정적 정서를 더 많이 경험한다는 긍정성 상쇄(positivity offset; Diener & Diener, 1996) 견해와 일치한다. 또한 이전 연구(e.g., Feldman Barrett, & Russell, 1999)와 마찬가지로 본 연구에서도 유인 평균과 각성 평균은 서로 유의한 관련성이 없었다.

한편 유인 평균과 직무만족은 유의미한 정적 상관($r = .36, p < .01$)을 보였고, 삶의 만족과도 유의미한 정적

상관($r = .40, p < .01$)을 보였다. 따라서 하루 동안 경험하는 여러 에피소드에 걸쳐 평균적으로 긍정 정서를 많이 경험하고 부정 정서를 적게 경험할수록 직무만족 및 삶의 만족 수준이 높음을 알 수 있다. 이로서 가설 1과 5가 지지되었다.

유인 정서의 평균은 유인 차원의 정서 변산성과 부적 상관을 보였고($r = -.18, p < .05$), 회전과는 강한 부적 상관을 보였다($r = -.64, p < .01$). 따라서 평균적으로 긍정 정서를 덜 느끼는(부정 정서를 많이 느끼는) 사람일수록 정서 경험의 질적인 변화 정도가 더 크다고 할 수 있다. 즉, 핵심 정서 좌표 상에 위치한 사분면에

표 2. 측정변인들 간의 평균, 표준편차 및 상관계수(하루 전체)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별									
2. 연령	-.14								
3. 유인 평균	.07	-.08							
4. 각성 평균	-.05	.12	-.01						
5. 유인 변산성	.02	-.09	-.12	.10					
6. 각성 변산성	.01	-.04	.03	.06	.50**				
7. 파동	.03	.02	.43**	.27**	.64**	.44**			
8. 회전	-.04	.04	-.76**	.01	.34**	.16*	-.15*		
9. 삶의 만족	.07	-.16*	.40**	.16*	-.06	-.02	.14	-.34**	
평균	1.36	34.5	2.76	-0.1	3.44	1.84	4.69	1.61	4.00
표준편차	0.48	3.7	2.31	0.77	1.36	0.72	1.26	0.42	1.22

표 3. 직무만족 및 삶의 만족에 대한 변산성 측정치의 회귀분석 결과

단계	예측변인	직무만족			삶의 만족		
		β	t	ΔR^2	β	t	ΔR^2
1	연령	.01	.08	.026	-.16	-2.18*	.028
	성별	.17	2.33*		.03	.44	
	유인 변산성	-.03	-.26		-.08	-.66	
	각성 변산성	.08	.93		-.01	-.07	
	과동	-.03	-.32		.15	1.43	
2	회전	-.25	-2.77**	.061*	-.28	-3.21**	.119**

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, β 값은 위계적 회귀분석에서 최종 2단계에서의 값임.

서 시간의 흐름에 따른 공간의 이동이 크다는 것을 의미한다. 반면 유인 평균은 과동(강도 변산성)과는 정적 상관을 보였다($r = .23, p < .01$).

유인 정서의 변산성은 직무만족($r = -.09$) 및 삶의 만족($r = -.06$)과 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이는 가설 2와 6을 지지하지 않는 결과이다. 또한 강도 변산성을 나타내는 과동도 직무만족($r = .02$) 및 삶의 만족($r = .14$)과 유의한 상관을 보이지 않았다. 이 또한 가설 3과 7을 지지하지 않는 결과이다. 그러나 질적 변산성을 나타내는 회전은 직무만족과 유의미한 부적 상관을 보였다($r = -.24, p < .01$). 이는 직무에 만족하지 못할수록 근무 시간 동안 경험하는 정서의 질적인 변화가 크다는 것을 의미한다. 마찬가지로 회전은 삶의 만족과도 유의미한 부적 상관($r = -.34, p < .01$)을 보였다. 이로써 가설 4와 8은 지지되었다.

위계적 회귀분석 결과

앞서 상관 분석을 통해서 모든 가설들을 검증한 결과, 가설과 관련된 3가지 정서 변산성에 대한 지표(유인 변산성, 과동, 회전)들 중에 직무만족 및 삶의 만족과 유의한 관련성을 가진 지표는 '회전' 뿐이었다. 즉, 직무만족과 삶의 만족 모두와 유의한 관련성을 보인 정서 변인으로는 유인 정서 평균과 회전이였다. 유인 정서 평균이 만족과 유의한 상관을 보인 점은 이전 연구들에서도 쉽게 추론될 수 있는 결과이지만, 변산성 지표 중에서 회전만이 유의한 관련성을 가진 점에 대해서는 좀 더 추가적인 분석이 필요하다. 특히 회전이

라는 질적 정서 변산성과 밀접히 관련된 유인 및 각성 변산성, 그리고 과동의 효과를 제거하고도 회전 지표가 여전히 만족 변인들과 유의한 관계성을 가지는지를 위계적 회귀분석을 검증하고자 하였다(* 연령과 성별이 직무만족 또는 삶의 만족과 유의한 관계를 보인 점을 고려하여 두 변인도 통제변인으로 추가하였다).

특히 유인 정서 변산성을 통제하는 이유는 기존의 정서의 변산성에 대한 연구들(예, Eid & Diener, 1999)이 주로 시간의 흐름에 따른 긍정 또는 부정 정서의 표준편차 값으로만 구했기 때문이었다. 따라서 본 연구에서는 유인 변산성을 통제하고도 회전이 추가적으로 직무만족이나 삶의 만족을 예측하는지를 살펴보고자 하였다. 1단계는 인구통계 변인과 유인 및 각성 변산성과 과동을 통제변인으로, 2단계에는 예측변인인 질적 변산성인 회전 변인을 투입하였다.

표 3의 결과에서 볼 수 있듯이, 준거변인을 직무만족으로 한 경우 1단계의 통제변인들의 영향을 통제하고도 회전 변인은 유의한 베타계수와 추가 설명량을 보여주었다. 동일하게 삶의 만족을 준거변인으로 한 경우에도 유의한 베타값과 설명량의 증가를 보였다. 즉, 유인 및 각성 변산성 그리고 과동과는 독립적으로 회전이라는 정서의 질적 변산성이 직무만족과 삶의 만족과 상당한 관련성이 있다는 것을 나타낸다. 즉, 근무 시간 동안이나 하루 종일 경험하는 에피소드(사건)별 정서의 질적 변산성이 클수록 만족도는 낮아진다는 것이다.

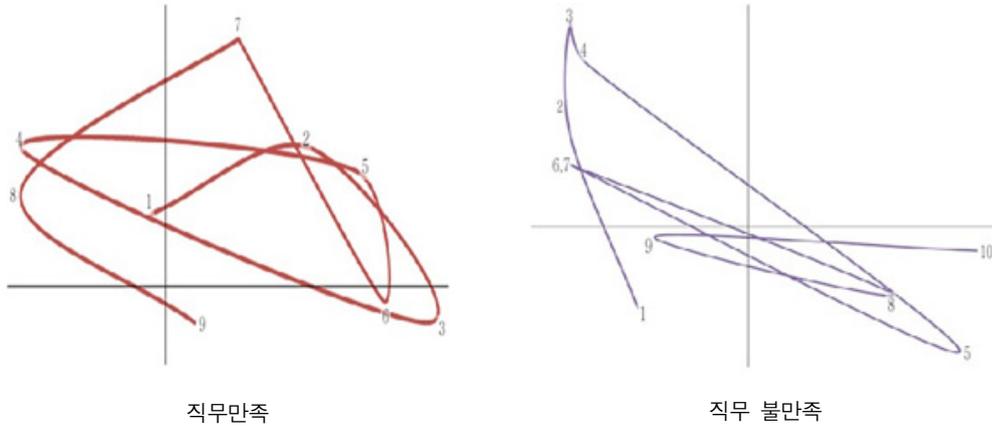


그림 2. 직무만족 수준에 따른 정서 궤적의 차이

추가 분석

지금까지의 분석에서 직무 및 삶에 만족하는 사람들이 경험하는 하루 동안의 정서 경험상의 특징은 평균적으로 부정 정서보다는 긍정 정서를 더 많이(또는 더 높은 수준으로) 경험한다는 점과 핵심 정서의 4분면 상에서 이동(변동성)이 적다는 점이다. 이를 좀 더 쉽게 이해하기 위해 본 연구에 참여한 두 사람의 실제 하루 동안의 정서 변화 궤도를 예시하였다. 두 사람 중 한 사람은 직무만족 수준이 높은 사람이며, 다른 한 사람은 낮은 사람이었다.

그림 2에서 볼 수 있듯이, 직무에 만족하는 참가자(왼쪽)는 근무시간 동안 총 9번의 에피소드에서 정서 응답을 했는데, 그중 긍정 정서를 6회 경험하였다. 반면 직무에 불만족하는 오른쪽 참가자는 근무시간 동안 총 10번의 에피소드에 대해 정서를 보고하면서 긍정 정서는 3번 경험하였다.⁶⁾ 또한 직무에 불만족한 참가자의 궤적을 보면 직무에 만족한 참가자보다 핵심 정서의 4분면 상에서 긍정-부정 정서 축과 각성-비각성 정서 축간의 이동이 좀 더 빈번함을 알 수 있다.

그 동안 근무 시간 동안 일어나는 다양한 사건들에 서의 정서 경험이 직무만족과 어떤 관련성이 있는 지

에 대해서는 여러 연구들에서 이루어졌지만(Judge et al., 2009), 본 연구에서처럼 하루 동안 시간의 흐름에 따라 경험하는 모든 에피소드별 정서들을 측정하고 이것을 다양한 변산성의 지표들로 전환하여 만족도와 연관성을 밝힌 연구는 거의 없다. 본 연구에서는 DRM을 이용하여 하루 중에 경험하는 정서들을 포괄적이고 체계적으로 수집할 수 있었기에 그러한 연구가 가능하였다. 그러나 DRM이 전날의 에피소드들을 회상하는 과정에서의 편파나 왜곡을 최소화할 수 있지만, 완전히 자유로울 수는 없을 것이다. 따라서 우울증을 가진 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해서 긍정적인 정보는 덜 기억하고, 부정적인 정보는 더 기억하는 것(Blaney, 1986)과 같은 기억 편향(memory bias)이 나타날 수도 있다. 이러한 부정적인 기억 편향은 일상의 사건들을 회상도록 하는 연구에서 종종 나타났다(e.g., Clark & Teasdale, 1982). 더욱이 실제로 일어난 일상의 사건들을 회상하는 것에 있어서 편향은 심지어 긍정적이고 부정적인 사건의 빈도가 통제 되었을 때에도 나타났다(Clark & Teasdale, 19824). 본 연구에서도 이러한 가능성을 확인하기 위해 직무만족 수준에 따라 긍정 또는 부정적 에피소드의 회상에서 차이가 있는지를 확인해 보았다. 직무만족 수준의 평균값을 기준으로 만족집단과 불만족집단으로 나누었을 때, 불만족 집단이 평균적으로 회상한 업무 장면 에피소드 개수는 10.3개(표준편차 1.4), 비업무 장면 에피소드 개수는 3.6

6) 긍정 정서를 경험했다는 표현의 정확한 의미는 앞서 제시했듯이 $((pa + pd) - (na + nd))$ 의 공식에서 +값을 가질 때를 말한다.

개(표준편차 1.2)였다. 그리고 만족집단이 평균적으로 회상한 업무 장면 에피소드 개수는 10.1개(표준편차 1.4), 비업무 장면 에피소드 개수는 3.8(표준편차 1.1)로 나타났다. 따라서 두 집단간에 에피소드 회상 개수에 있어 유의한 차이가 없었으며, 이것으로 연구 참가자들이 하루 동안 자신이 경험했던 에피소드를 보고함에 있어서 기억 편향에 의해 심각하게 오염되지 않았다고 볼 수 있다.

논 의

최근 하나의 개인차 변인(혹은 특질)으로서 개인내 변산성에 대한 관심이 증가하고 있다. 많은 연구들이 개별 정서(Eid & Diener, 1999), 기본 성격 차원들(Fleeson, 2001), 대인간 행동(Moskowitz & Zuroff, 2004)과 같은 다양한 구성개념들의 개인내(within-person) 변산성을 중요성을 강조하고 있다. 특히 정서 경험 자체의 개인내 변산성과 관련하여, 여러 연구들에서 정서 변산성에서의 개인차는 시간에 걸쳐 상당히 안정적임을 보여주었다(Eaton & Funder, 2001; Eid & Diener, 1999; Larsen, 1987). 따라서 Eid와 Diener(1999)는 정서 변산성은 다른 특질과는 확연히 구분되는 것이어서 성격의 별개 측면으로 간주될 수 있다고 주장한 바 있다. 이후 정서 그리고 기타 다른 심리적 상태들의 개인내 변산성에 대한 대부분의 연구들은 변산성을 특정 단일 차원의 상태 수준 측정치의 개인내 표준편차로 정의하였다. 이러한 연구 흐름에서 본 연구는 Kuppens 등(2007)이 제시한 파동과 회전 개념을 사용하여 하루 동안 개인의 정서가 시간의 흐름에 따라 변화한다는 것을 두 개의 축으로 이루어진 핵심 정서 좌표 상의 움직임으로 개념화하고 그것이 직무만족 및 삶의 만족과 관련이 있음을 보여주하고자 하였다. 즉, Russell(2003)의 핵심 정서 좌표 상에서의 포착할 수 있는 정서를 통해 여러 가지 변산성 측정치들을 계산하였고, 이를 통해서 다양한 정서 변화 패턴과 직무만족 및 삶의 만족 간의 관계를 검증하였다. 특히 직장인들이 하루 동안 경험하는 직무 정서를 아주 세밀하게 포착하여, 단순히 직무 정서가 직무 만족에 영향을 미친다는 사실을 검증한 것에서 그치는 것이 아

니라 각 에피소드마다 보고한 정서를 통해 그것의 변동 패턴을 파악하여 개인내적인 정서의 변산성과 직무만족 및 삶의 만족간의 관계를 포착해냈다는 것에 의의가 있다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 연구 참가자들이 근무시간에 긍정 정서를 많이 느낄수록(또한 부정 정서를 덜 느낄수록) 직무에 만족할 뿐만 아니라 정서의 유인 변산성과 질적 변산성도 작았다. 이는 부정 정서의 평균 및 유인 변산성과 회전(질적 변산성) 간에 정적인 관련이 있었고, 유인 정서의 평균과 회전 간에는 부적적인 관련을 보인 선행 연구(Kuppens et al., 2007)와도 유사한 결과이다.⁷⁾ 또한 연구 참가자들의 근무 시간 동안의 평균 유인 정서가 직무 만족과 정적 상관을 보인 점은 직무만족이 하나의 평가적인 반응(좋거나 나쁘다)으로서 정서의 쾌/불쾌 차원이 직무 정서와 관련이 깊다는 것을 말해준다. Weiss, Nicholas, 및 Daus(1999)의 연구에서도 근무 시간 동안의 유인 차원이 직무 만족과 관련이 있지만, 활성 차원은 아무런 관련이 없음을 보여주었다.

둘째, 정서가 가변적이라는 것은 대체적으로 불안정한 심리 상태를 의미하기도 한다. 특히나 신경증이나 우울 같은, 부정 정서성이나 심리적 부적응은 정서의 변산성과 정적으로 관련되고, 호감성이나 자존감과 같이 긍정 정서성이나 심리적 안녕감은 정서 변산성과 부적적으로 관련된다(Kuppens et al., 2007). 본 연구에서 정서의 유인 평균을 제외하고는 회전(질적 변산성)이 직무만족 및 삶의 만족의 가장 유력한 예측변인이었다. 시간의 흐름에 따른 정서의 질적 변화, 즉 핵심 정서의 4분면 상에서 이동이 잦을수록 만족하지 못하는 경향을 보였다. Kuppens 등(2007)의 연구에서도 정서의

7) Kuppens 등(2007)의 연구에서도 회전과 유인 정서 평균과는 높은 부적 상관을 보였는데, 그들은 이것이 수학적 artifact는 아니라고 보았다. 왜냐하면 회전을 계산할 때 정서 공간의 두 축과는 독립적으로 각도의 변산성을 측정하는 것이기에 때문이다. 더욱이 유인 정서 평균과 회전간의 높은 상관도 artifact라면 파동과의 상관도 높아야 하는 데, 그렇지 않았기 때문이다. 다만, 회전과 유인 정서 평균간의 높은 부적 상관계수에 대해 유인 정서의 평균이 높으면 회전 지표의 변산성에 일종의 천정(ceiling) 효과를 갖는다고 볼 수는 있다(Eid & Diener, 1999).

질적인 변화 정도가 큰 사람은 우울증과 정적 상관을 보였고, 자기 존중감이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 측정된 정서 변산성의 다양한 측정치들 중에 회전이 정서의 역동적 변화를 가장 잘 나타내며, 심리적 적응이나 안녕감의 가장 설명력 있는 예측변인일 것으로 추측된다. 향후 개인 내적 정서 변산성은 반드시 회전 변인을 포함시켜야 할 것이다(e.g., Beal & Ghandour, 2011).

셋째, 회전(질적 변산성)에 비해 과도(강도 변산성)은 직무만족과 삶의 만족을 예측하는데 있어서 유의한 효과를 나타내지 못했다. 이러한 결과는 Kuppens 등(2007)과 Moskowitz와 Zuroff(2004)의 연구에서도 유사하게 나타났는데, 회전에 비해서 과동은 그들의 연구에서 측정된 다양한 성격 변인들과 일관된 유의한 관계를 보이지 못했다. 따라서 그들의 연구와 본 연구를 종합하면 개인 내적 정서 변산성의 한 지표로서의 과동은 성격 특성이나 기타 심리적 적응 및 만족과 관련된 변인들을 유의하게 설명하지 못함을 나타내며, 이것은 정서 변산성 지표로서의 가치에 대해 의문을 갖게 만든다. 물론 본 연구의 표본이 모두 직장인들이었으므로, 직장 생활의 특성 상 자신의 정서를 최대한 조절하여서 강도 변산성이 최소화되었을 가능성을 배제할 수는 없다.

넷째, 본 연구에서는 이차원의 핵심 정서 공간에서의 궤도 또는 정서 변동성 측정치들에서 유의한 개인차가 있으며, 여러 정서 변산성 측정치들이 직무만족이나 주관적 안녕감을 예측하는 데 서로 다른 설명력을 갖는다는 것을 보여주었다. 회전 지표는 만족 변인들과 유의한 관계를 보인 반면, 과동 지표는 유의한 관계를 보이지 못한 점을 종합적으로 검토해보면, 단순히 특정 정서군(예: 활성화된 긍정 정서 또는 비활성화된 부정 정서 등)에서의 강도의 변화보다는 정서군간의 이동(예: 활성화된 긍정 정서에서 활성화된 부정 정서로의 변화)이 직무나 삶의 만족과 더 관련이 됨을 알 수 있다. 즉, 인간의 정서적 삶에 있어서 핵심 정서 공간의 특정 정서군에서의 강도 변화보다는 정서군간의 이동(질적인 변화)이 더 예측하기 어렵고 다루기 쉽지 않으며 일관되지 않은 삶이라는 것을 시사한다. 그래서 이것이 직무나 삶에 대한 만족을 낮추는 원인

일 수 있다.

마지막으로, 정서의 질적 변산성을 나타내는 회전의 두 가지 만족 수준에 대한 유의한 설명력은 유인 평균이 회귀분석에 투입되었을 때에는 나타나지 않았다. 즉, 표 3의 회귀분석에서 유인평균이 추가로 투입되면 유인평균만이 유의한 베타값을 보일 뿐, 회전의 베타값은 두 준거변인 모두에 대해 유의하지 않았다(직무만족의 경우, $\beta = -.05$, $t = -.45$, n.s., 삶의 만족의 경우, $\beta = -.08$, $t = -.73$, n.s.). 따라서 본 연구에서 회전이라는 정서의 질적 변산성이 유인 평균이 두 만족의 변량을 설명하는 부분 이상의 추가적인 유의한 설명력은 가지지 못하였다. 이러한 결과는 회전과 유인 평균간의 높은 상관 및 천정 효과에 기인한 것으로 추측된다.⁸⁾ 향후 유인 정서 평균과 회전(질적 변산성)간의 높은 관련성에 대한 후속 연구가 요망된다.

연구의 시사점, 제한점 및 향후 연구 제안

사람들은 누구나 매 순간마다 무언가를 끊임없이 느끼며 산다는 면에서 정서는 삶을 영위하는데 있어서 중요한 구성요소라고 할 수 있다. 사람들은 대인 관계를 맺거나 일상의 사건들에 대해서 정서적 반응을 보이게 되는데, 이러한 정서적 반응이 주관적 안녕감에 긍정적으로나 부정적으로 강력한 영향을 미친다. Lykken과 Tellegen(1996)은 기분이나 정서로 측정된 주관적 안녕감(SWB)은 그때그때의 일시적인 생활 사건들에 의해 영향을 받기도 하지만, 장기적으로는 유전적으로 결정된 기질의 영향을 받으며, 개인마다 균형점(set point)이 있다고 하였다. 따라서 유사하게 하루 동안의 정서 변산성(특히 질적 변산성)도 기질적인 요소의 영향을 받을 수 있을 것이다. 물론 상황이나 당시 사건의 영향으로 일시적인 정서 변동이 있을 수도 있지만, 정서 변산성 자체가 하나의 안정된 특성일 수 있다. 정서의 변산성은 인간이 생활하면서 여러 가지 상황 변화에 연동하여 변화하는 바, 개인마다 상황

8) Kuppens 등(2007)의 연구에서도 다양한 성격변인들에 대한 정서 변산성 측정치들의 회귀분석에서 회전의 유의한 효과를 보였지만, 유인 평균은 회귀분석에 투입되지 않았다.

변화(즉 자신의 삶에 대한 개인의 통제 정도나 예측 가능성 등의 측면)의 정도가 달라서 정서 변동에서의 개인차가 나타날 수 있을 것이다. 그러나 다른 한 편으로는 동일한 사건이나 환경에 직면하더라도 개인마다 정서적 반응성에서 차이가 나서 정서 변산성의 개인차가 생길 수도 있을 것이다. 앞서 언급한 신경증(neuroticism)이나 자아강도(ego strength)과 같은 성격 변인이 정서 변산성과 밀접한 관련이 있다는 점에서 이런 시각이 지지된다. 따라서 정서 변산성의 원인과 결과에 대한 체계적인 연구가 요망된다.

조직에서 경험하는 사건들과 이로 인해 유발되는 정서 변화는 단순히 일회성으로 그치기보다는 개인이 자신의 직무에 대해서 어떻게 평가하는지에 대해서 장기적으로 영향을 미칠 수 있다(Miner, 2001). 본 연구 결과에서도 개인의 두드러지는 정서 변화는 직무만족과 부적인 관련이 있었다. 특히 일반적으로 감정 기복이 심한 사람은 삶에 적응적이지 못한 것처럼, 높은 질적 변산성을 보이는 사람이 더 직무에 불만족하였다. 이러한 결과는 정서 조절의 맥락에서 해석해볼 수도 있다. 일반적으로 종업원들이 직무 상황에서 경험하는 사건들은 자기통제(self-control) 혹은 정서 조절(emotion regulation)을 요하는 일이다. 자기-통제는 스스로의 노력으로 다른 생각, 감정, 행동으로 바꾸고자 시도할 때 일어나는 것이다. 이러한 자기-통제 행동은 특히 규칙을 따르거나 지연된 만족(delay of gratification)을 위해 즉각적인 욕구를 억제하고자 할 때 나타난다(Hayes, 1989; Hayes, Gifford, & Ruckstuhl, 1996). 종업원들은 근무 시간 중에 다양한 스트레스 상황에 처하며, 그것에 적응적으로 대처하기 위하여 자기-통제나 정서 조절이 가능해야 한다. 정서 조절은 즐거운 기분 상태를 유지시키고 “나쁜” 기분에 대해서는 진통제 역할을 한다. 하지만 자기-통제나 정서 조절 기제가 제 기능을 못하게 되면 더 극적인 기분 변화가 나타난다(Morris & Reilly, 1987). 조직에 잘 적응한 사람들은 이러한 자기 조절의 스킬을 갖춘 사람으로서 조직에 좀 더 만족하고 높은 수행을 보이는 사람일 가능성이 있다. 왜냐하면 자신의 정서를 상황에 맞게 적절히 표현하거나 혹은 억제할 수 있다면, 상황적 요구에 따라서 더 유연하게 대처할 수 있을 것

이며, 이러한 대처 및 조절 능력은 바로 상황에 대한 적응력을 의미하기 때문이다.

본 연구에서 가장 두드러지는 결과는 정서의 질적 변산성이 클수록 직무에 만족하지 못한다는 점이었다. 즉, 정서의 변화가 크지 않고 안정적인 패턴을 유지할수록 직무만족도가 높은 경향이 있었다. Fisher(2000)가 이미 직무에서 매우 높은 긍정 정서를 경험한다고 해서 이것이 반드시 직무만족의 필요충분조건이 아니라고 밝힌 바 있듯이, 장재운(2010) 역시 구성원들이 자신의 직무나 조직에 만족하기 위해서는 특정 시기의 강렬한 정서 경험보다는 아주 낮은 수준이나마 긍정적 정서를 보다 자주 경험하는 것이 더 중요하다고 주장하였다. 이것을 본 연구 결과와 함께 해석해 보자면 안정적인 직무 환경을 구성하여 구성원들의 정서 변화가 급격하게 일어나지 않도록 하는 것이 중요하다는 것을 의미한다. 긍정정서를 강렬하게 느끼는 것 보다는 사소하지만 자주 느끼는 것이 직무만족과 관련이 더 깊다는 것을 통해서, 조직 차원에서 구성원들이 유사한 정서 경험을 지속적으로 할 수 있도록 근무환경을 조성하는 것과 더불어서 조직 구성원들이 자신의 정서를 조절할 수 있는 능력을 향상시키기 위한 교육 프로그램의 개발이 필요함을 시사한다.

직무 상황에서의 정서는 대인관계적 상호작용에 의해 영향을 받을 가능성이 높다. 본 연구에서는 직장에서 혼자 있었던 에피소드에서 경험한 정서와 다른 누군가와 함께 있었던 에피소드는 구분하였지만, 구체적으로 누구와 어떤 상호작용(예, 물건 판매, 회의 등)을 했는지를 파악하지 못했다는 점에서 한계가 있다. 조직 구성원이 경험하는 정서는 직무 만족에 상당한 영향을 끼치는 바, 직무 상황에서 어떤 사람(예: 리더 또는 고객)과의 상호작용이 정서적 반응에 크게 영향을 미치는 지를 파악해볼 필요가 있다. 특히 조직내 리더는 구성원들 사이에서 공유되는 감정을 상당부분 결정하기 때문에 그 영향력이 더 클 수 있다(e.g., George, 2000). 몇몇 연구들을 통해서 리더의 역할이 구성원들의 기분과 정서를 상당히 결정한다는 것을 보여주었는데, 추후 연구에서는 직무 상황에서의 대인간 상호작용 형태나 리더십 스타일에 따른 정서 경험의 변화 패턴과 그것이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴

볼 필요가 있을 것이다.

또한 정서의 강도 변산성을 다른 각도에서 들여다볼 필요가 있을 것이다. 본 연구는 정서의 질적 변산성이 개인의 정서 변화를 가장 잘 포착할 수 있는 신뢰로운 변산성 지표라는 것을 나타내었지만, 강도 변산성은 그렇지 못했다. 그러나 개인이 느끼는 정서의 강도는 인간의 정서적 삶을 이해하는데 아주 중요한 요소일 수 있다. 따라서 정서의 강도 변산성이 본 연구에서 다른 변인 이외의 어떤 심리적 변인들과 관련이 있는지를 탐구해볼 필요가 있다. 예를 들어, 최근 Baas, De Dreu, 및 Nijstad(2008)은 메타분석을 통해 긍정 정서가 전반적으로 창의성을 증진시키지만, 높은 수준의 활성화(예, 열정과 같이 고양된 정서)가 함께 동반되었을 때 창의성의 증진 효과가 더 크다는 것을 보여주었다. 이러한 맥락에서 정서의 강도 변산성이 정서와 창의성 간 관계에서 어떤 영향을 미치는지 고려해볼 필요가 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). 일상채구성법(DRM)을 통해 살펴본 남녀 직장인과 주부의 삶의 질. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 21(2), 123-139.
- Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin*, 134, 779-806.
- Beal, D. J., & Ghandour, L. (2011). Stability, change, and the stability of change in daily workplace affect. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 526-546.
- Blaney, P. H. (1986). Affect and memory: A review. *Psychological Bulletin*, 99, 229-246.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Clark, D. M., & Teasdale, J. D. (1982). Diurnal variation in clinical depression and accessibility of memories of positive and negative experiences. *Journal of Abnormal Psychology*, 91, 87-95.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Larsen, R. J. (1984). Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 871-883.
- Diener, E., Suh E. M., Lucas R., & Smith H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 126, 276-302.
- Eaton, L. G., & Funder, D. C. (2001). Emotional experience in daily life: Valence, variability, and rate of change. *Emotion*, 1, 413-421.
- Eid, M., & Diener, E. (1999). Intraindividual variability in affect: reliability, validity, and personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 662-676.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. New York: Plenum.
- Feldman Barrett, L., & Russell, J. A. (1999). The structure of current affect: Controversies and emerging consensus. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 10-14.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Fleeson, W. (2001). Towards a structure- and process-integrated view of personality: Traits as density distributions of states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80,

- 1011-1027.
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, *88*, 158-164.
- Gable, S. L., & Nezlek, J. B. (1998). Level and instability of day-to-day psychological well-being and risk for depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 129-138.
- George, H. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, *53*, 1027-1041.
- Hayes, S. C. (1989). *Rule-governed behavior: Cognition, contingencies, and instructional control*. New York: Plenum.
- Hayes, S. C., Gifford, E. V., & Ruckstuhl, L. E. J. (1996). Relational frame theory and executive function: A behavioral analysis. In G. R. Lyon & N. A. Krasnegor (Eds.), *Attention, memory, and executive function* (pp. 279-306.). Baltimore: Brooks.
- Hayes, A. M., Harris, M. S., & Carver, C. S. (2004). Predictors of self-esteem variability. *Cognitive therapy and research*, *28*, 369-385.
- 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.
- 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.
- Katzell, R. A., & Yankelovich, D. (1975). *Work, productivity, and job satisfaction*. New York: Psychological Corp.
- Kernis, M. H. (1993). Stability and instability of self-esteem. In R. Baumeister (Ed.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. New York: Plenum Press.
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C., Berry, A., & Harlow T. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 1190-1204.
- Kernis, M. H., Granneman, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*, 1013-1022.
- Kuppens, P., Van Mechelen, I., Nezlek, J. B., Dossche, D., & Timmermans T. (2007). Individual differences in core affect variability and their relationship to personality and psychological adjustment, *Emotion*, *7*, 262-274.
- Larsen, R. J. (1987). The stability of mood variability: A spectral analytic approach to daily mood assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 1195-1204.
- Larsen, R. J., & Diener, E. (1987). Affect intensity as an individual difference characteristic—A review. *Journal of Research in Personality*, *21*, 1-39.
- Larsen, R. J., & Kasimatis, M. (1990). Individual differences in entrainment of mood to the weekly calendar. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 164-171.
- Locke, E. K. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lykken, D. T., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, *7*, 186-189.
- Mardia, K. V. (1972). *Statistics of directional data*. New York: Academic Press.
- Miner, A. G. (2001). *Antecedents, behavioral outcomes, and performance implications of mood*

- at work: An experience sampling study.* Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Morris, W. N. (1989). *Mood: The frame of mind.* New York: Springer.
- Morris, W. N., & Reilly, N. P. (1987). Toward the self-regulation of mood: Theory and research. *Motivation and Emotion, 11*, 215-249.
- Moskowitz, D. S., & Zuroff, D. C. (2004). Flux, pulse, and spin: Dynamic additions to the personality lexicon. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 880-893.
- Organ, D. W., & Near, J. P. (1985). Cognition versus affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology, 20*, 241-253.
- Penner, L. A., Shiffman, S., Paty, J. A., & Fritzsche, B. A. (1994). Individual differences in intrapersonal variability in mood. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 712-721.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology, 1*, 37-64.
- Rhodewalt, F., Madrian, J. C., & Chency, S. (1998). Narcissism, self-knowledge organization, and emotional reactivity: The effect of daily experiences on self-esteem and affect. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 75-87.
- Roberts, M. L., & Nesselroade, J. R. (1986). Intraindividual variability in perceived locus of control in adults: P=technique factor analyses of short-term change. *Journal of Research in Personality, 20*, 529-545.
- Robinson, J. P. (1977). *How Americans use time: A social-psychological analysis of everyday behavior.* New York: Praeger, 1977.
- Rohland, B. M., Kruse, G. R., & Rohrer, J. E. (2004). Validation of a single-item measure of burnout against the Maslach Burnout Inventory among physicians. *Stress and Health, 20*, 75-79.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review, 110*, 145-172.
- Schimmack, U., & Diener, E. (1997). Affect intensity: Separating intensity and frequency in repeatedly measured affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 1313-1329.
- Stone, A. A., & Shiffman, S. (1992). Reflections on the intensive assessment of stress, coping, and mood. *Psychology and Health, 7*, 115-129.
- Stone, A. A., Shiffman, S. S., & DeVries, M. W. (1999). Measurement issues in emotion research. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp.26-39). NY: Russell-Sage.
- Stone, A. A., Smyth, J. M., Pickering, T., & Schwartz, J. (1996). Daily mood variability: Form of diurnal patterns of diurnal patterns. *Journal of Applied Social Psychology, 26*, 1286-1305.
- Tait, M., Padgett, M., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin, 98*, 219-235.
- 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.
- Wessman, A. E., & Ricks, D. F. (1966). *Mood and personality.* New York: Holt, Rinehart & Winston.
- 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, 1-7.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P., & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.

The Relationship between Intraindividual Affect Variability and Job and Life Satisfaction during a Working Day

Suji Hong
Sungshin Women's University

Jae Yoon Chang Geunyoung Kim
Sogang University

The goal of this study was to investigate the relationship between intraindividual affect variability during a working day and job and satisfaction among Korean workers. Using the Day Reconstruction Method(DRM), 185 working people were asked to report episodes that occurred yesterday and their affective reactions corresponding to each episode. While most studies on within-person variability in affect has defined variability in terms of standard deviations of affective states, this study applied additional indicators of affect variability, pulse(intensity variability) and spin(quality variability) proposed by Moskowitz and Zuroff(2004). The results revealed that quality variability(spin) was significantly negatively correlated to both job satisfaction and life satisfaction, but neither job satisfaction nor life satisfaction did not have significant relationship with intensity variability.

Key Words: affect, affect variability, job satisfaction, life satisfaction, Day Reconstruction Method

1차원고 접수일 : 2011년 10월 02일
수정원고 접수일 : 2012년 04월 21일
게재 확정일 : 2012년 04월 23일