한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 271-298

정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 증분타당도 검증*

김 천 석 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 정서지능이 인지능력이나 성격과 개념적으로 변별되는지를 검증하고, 다양한 수행(과업, 맥락, 적응수행)에 대해 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 정서지능이 유의한 추가 설명량을 나타내는지를 검증하는 데 있다. ○○ 군사학교에 재학 중인 217명을 대상으로 정서지능, 인지능력, 성격을 측정하였으며, 연구 대상자의 상급자에게 연구 대상자의 과업수행, 맥락수행, 적응수행을 평정하도록 하였다. 확인적 요인분석을 통해 정서지능, 인지능력, 성격간의 개념적 변별성을 검증한 결과, 이 세 개념을 서로 변별되는 개념으로 간주하는 것이 적절하다고 결론 내렸다. 정서지능의 증분 설명량을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 정서지능은 맥락수행을 제외한 과업수행과 적응수행에서 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 추가적으로 유의한 증분 설명량을 나타내었다. 이러한 결과를 토대로 이 연구의 의의와 시사점, 그리고 제한점 및 추후 연구 방향을 논의하였다.

주요어 : 정서지능, 인지능력, 성격, 과업수행, 맥락수행, 적응수행, 증분타당도

---

* 이 논문은 2004년도 광운대학교 교내 학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyyoo@kw.ac.kr

최근 들어 작업 장면에서 정서에 대한 중요성이 언급되면서 정서지능에 대한 관심과 연구가 증가하고 있다(Davies, Stankov, & Roberts, 1998; Goleman, 1995; Mayer, Caruso, & Salovey, 1999). 이러한 추세와 더불어 정서지능은 산업 및 조직심리학 연구 영역에서 논쟁거리가 되는 주제 중 하나가 되고 있다(Rooy & Viswesvaran, 2004). 정서지능은 분명히 새롭고 흥미를 유발시킬 수 있는 개념이기는 하지만, 뜨거운 논쟁이 진행 중인 문제들이 있다. 첫 번째 논쟁거리는 정서지능이 인지능력이나 성격과 개념적으로 어떻게 다른가 하는 점이다. Mayer와 Salovey(1993)는 정서지능을 일반 인지능력의 한 부분으로 간주하기 때문에 정서지능과 인지능력이 독립적이지 않고 서로 상호 작용한다고 주장하고 있는 반면에, Bar-On(1997)과 Goleman (1995)은 정서지능이 인지능력과는 거의 관련이 없고 오히려 성격과 관련성이 있다고 보았다.

어느 입장이 맞고 그른지에 대하여 아직까지 분명한 결론은 나지 않았지만, 정서지능이 인지능력이나 성격과 어떤 변별성을 지니는가에 대한 연구문제는 정서지능 연구에서 너무나 큰 비중을 차지하는 것이라 지속적으로 이들 개념간의 관련성과 변별성을 검증하기 위한 노력들이 한창 진행 중에 있다. 현재 발표된 외국 문헌에는 정서지능과 인지능력 또는 정서지능과 성격과의 관련성을 검증하기 위한 연구들이 있었지만 세 가지 구성개념, 즉 정서지능, 인지능력, 성격간의 관련성과 변별성을 함께 살펴본 연구는 매우 드문 실정이고 국내에서는 이러한 연구가 아직까지 이루어져 있지 않은 실정이다. 정서지능이 다른 구성개념(예, 인지능력 또는 성격)과 다르다는 전제로부터 출발하여 제기된 개념이라면 이들 구성개념들간의 관련성과 변별성에 대한 연구는 지속적으로 진행되어야 할 필요가 있다.

두 번째 논쟁거리는 정서지능의 예측타당도에 대한 것으로서 정서지능이 직무수행을 어느 정도나 예측할 수 있으며, 인지능력 그리고 성격과 함께 예측 변인으로 사용될 경우 어느 정도의 증분타당도(준거변량에 대한 추가 설명량)를 나타낼 수 있는가이다. Goleman(1995)은 그의 저서 "*Emotional Intelligence*"에서 정서지능은 정서를 이해하고 표현함으로써 의사소통 기술이나 사회적 기술에 지대한 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 그는 더 나아가 정서지능이 기존의 IQ보다 직무수행을 더 잘 예측해 줄 수 있다고 주장하였다(Goleman, 1998). Ashkanasy와 Daus(2002)도 정서지능이 직무수행과 관련되어 있다고 주장하였다. 그들은 정서지능이 높은 사람은 타인에게 영감을 불어 넣고 타인을 동기화 시키며, 필요시 동료 작업자들을 지원하고, 자기-표현과 타인의 정서 인식을 통해 효율적으로 의사소통을 하며, 직무 만족과 직무 몰입을 증대하기 위해 타인의 정서를 조절한다고 하였다. 이처럼 정서지능이 작업 장면에서의 직무 수행과 많은 관련이 있을 것이라는 주장에도 불구하고, 이러한 주장을 충분히 뒷받침해 줄 경험적인 증거는 매우 부족한 실정이다. 이를 반영하듯, Rooy와 Viswesvaran (2004)도 69개의 정서지능에 관련된 논문을 통합 분석한 결과, 정서지능과 직무수행의 관련성에 대한 '예측 타당화' 연구가 많이 부족하다고 보고하였다.

전반적으로 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 관련성과 변별성, 정서지능과 직무수행간의 관련성에 대한 관심은 증가하고 있지만 이에 대한 연구는 아직 초보 단계에 있기 때문에 더 많은 연구들이 진행되어야 할 필요

가 있다. 따라서 본 연구에서는 먼저 정서지능, 인지능력, 성격간의 구성개념간 관련성과 변별성을 살펴보고, 다음으로 이들 구성개념들과 직무수행을 구성하는 세 범주인 과업수행, 맥락수행, 적응수행과의 관련성을 살펴보고자 한다. 마지막으로 위계적 회귀분석을 사용하여, 인지능력과 성격이 직무수행을 예측하는 설명량에 추가하여 정서지능이 어느 정도의 증분 설명량을 지니는지를 알아보고자 한다. 만일 정서지능이 직무수행에 대하여 인지능력과 성격에 의해 설명되지 않는 유의한 증분 설명량을 제공한다면, 이러한 결과는 앞으로의 연구에서 직무수행에 대한 예측변인으로 정서지능을 사용하는 것의 이론적 근거를 제공할 수 있을 것이다.

정서지능

Salovey와 Mayer(1990)가 제안한 정서지능이라는 개념은 Thorndike(1920)의 사회적 지능이라는 개념에서 보다 발전된 개념이다(신혜숙, 2001). 사실 사회적 지능이라는 개념은 미국에서 지능 검사가 개발되기 시작한 초기부터 다루어져 왔으나, 그 개념이 개인의 학업과 인간관계에서부터 도덕적 규범에 이르기까지 다루는 영역이 너무 포괄적어서 측정에 어려움이 있었다(Salovey & Mayer, 1990). 따라서 Salovey와 Mayer(1990)는 사회적 지능 개념을 보다 정교화한 개념으로 발전시켜 정서지능의 개념을 제안하였다.

그들은 정서지능을 "자신과 타인의 정서를 평가하고 표현하며, 자신과 타인의 정서를 조절하고, 정서를 적응적으로 활용하는 것"으로 정의하였다. 정서를 평가하고 표현하는 것은 자신과 타인의 정서를 이해하고, 그것을 언어 또는 표정으로써 표현함으로써 의사소통할 수 있는 능력과 타인의 정서에 공감하는 것을 의미한다. 정서 조절은 자신의 정서를 조절하고, 타인에게 활기를 넣어주며, 타인이 자신에게 주의를 기울이도록 하는 것을 의미한다. 정서의 활용은 계획을 세우거나, 창의적 사고를 하거나, 주의를 집중하거나 동기를 불러일으킬 때 정서를 활용하는 능력을 의미한다(Salovey, 1996).

Davies, Stankov, 및 Roberts(1998)도 정서지능을 Salovey와 Mayer(1990)가 네 개의 차원으로 범주화하여 정의한 것과 유사하게 정의하였다. 그들은 정서지능을 (1) 자신의 정서를 평가하고 표현하는 능력 (2) 타인의 정서를 평가하고 표현하는 능력 (3) 자신의 정서를 조절하는 능력 (4) 수행 촉진을 위해 정서를 활용하는 능력으로 정의하였다. 정서지능에 대한 이들의 정의가 Salovey와 Mayer(1997)가 내린 것과 정확히 일치하지는 않지만, 정서지능을 네 개의 차원으로 구분하는 점에서는 이견이 거의 없는 것으로 보인다(Law, Wong, & Song, 2004).

Salovey와 Mayer(1990)가 정서지능을 정서와 관련된 능력(ability) 측면에서 보고 이를 네 개 차원으로 분류하여 개념화한 것과는 다르게, Bar-On(1997)은 정서지능을 "환경의 요구와 압박에 성공적으로 대처하기 위한 기술과 역량을 반영하는 비인지적 능력(capability)"이라고 정의하였다. 그는 세부적으로 정서지능을 다섯 가지 요인 즉, 대인내(intrapersonal) EQ, 대인간(interpersonal) EQ, 적응성, 스트레스 관리, 평소 기분(general mood)으로 구성되어 있다고 하였다. 대인내 EQ는 자신의 정서를 인식하고 스스로를 수용하는 것을 의미하고, 대인간 EQ는 타인의 정서를 평가하고 이해할 뿐만 아니라 대인 관계를 만족스럽게 확립하고 유지하는

것을 의미한다. 적응성은 현실적이고 유연하게 변화에 적응하며 효율적으로 문제를 해결하는 것을 의미한다. 스트레스 관리는 충동적인 감정을 조절하고 긍정적이고 적극적으로 스트레스 상황에 대처하는 것을 말한다. 마지막으로 평소 기분은 낙천적이고 긍정적으로 생활하는 것을 말하는데, 이것은 정서적 에너지의 활성화와 자기 동기화에 기여한다. 지금까지 기술한 정서지능에 대한 다양한 정의는 두 가지 모델로 요약될 수 있다. 첫 번째는 능력모델(ability model)로서 정서지능을 정서로부터 표출되는 정보를 정확히 추론하고 인식하는 능력으로 보는 관점이다. Mayer, Caruso, 및 Salovey (1999), Mayer, DiPaolo, 및 Salovey(1990), Mayer와 Salovey(1993), Salovey와 Mayer(1990), Law, Wong, 및 Song(2004)은 능력모델을 사용하여 정서지능을 연구하였다. 두 번째는 혼합모델(mixed model)로 정서지능을 특질 또는 사회적 행동으로 보는 관점이다. Goleman(1995, 1998)과 Bar-On(1997)은 혼합모델에 기초하여 정서지능을 연구하였다. 이들이 자신들의 모델을 혼합모델(mixed model)이라고 명명한 것은 이들의 모델이 인지적인 관점뿐만 아니라 성격이나 정서에 대한 태도 그리고 정서적 안녕감과 같은 비인지적 요소까지 포함하기 때문이었다.

인지능력

지난 수십 년간, 일반 인지능력(g)은 인간의 수행을 예측하고 이해하는 데 있어 중심적인 역할을 해왔다. g요인과 학업, 교육, 직무에서의 수행간의 관련성에 대한 많은 연구들은 단일 예측 변인으로서 g요인이 수행을 가장 잘 예측해 줄 수 있음을 밝혔다(Gottfredson, 1997; Jensen, 1998; Ree & Carretta, 1998; Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, & de Fruyt, 2003). 지능이나 인지능력은 아마도 심리학의 모든 분야에서 가장 많은 연구가 이루어진 구성 개념일 것이다. 지능에 관하여 일반적으로 동의하는 개념은 지능은 단일하고 일원적인 개념이라는 것이다. 이러한 개념은 일반정신능력(general mental ability)이라고 알려졌고 g라는 기호로 표시되었다. g를 평가함으로써 개인의 지적능력의 일반적 수준을 알 수 있다.

연구들이 예측변인으로 사용되는 일반지능의 타당도를 분명히 지지해주고 있지만, 일부 연구자들은 지능을 단순히 g로만 개념화 하는 것은 지능에 내재되어 있는 복잡성을 지나치게 단순화 시키는 것이라고 주장한다(Muchinsky, 2003). Murphy(1996)는 지능이 단일한 현상이 아니기 때문에 지능의 다른 차원들도 고려할 가치가 있다고 주장하였다. 예를 들어, Ackerman (1992)은 항공관제사의 직무에서처럼 복잡한 정보를 처리하는 과업에서는 일반지능보다 여러 개 능력들의 예측력이 더 우수하다고 보고하였다. 따라서 산업 및 조직심리학의 관점에서 보면, 지능의 측정에 대한 논쟁은 직무행동을 예측하기 위하여 일반지능(g)만을 측정하는 것이 적절한지 아니면 여러 개의 인지능력을 측정하는 것이 적절한지와 주로 관련되어 있다. 최근의 연구추세에 의하면, 대부분의 경우에 지능의 g요인이 특수한 인지능력(예, 수리력, 공간 지각력, 언어력)보다 교육 및 직무수행에서의 성공을 더 정확하게 예측하는 것으로 보고되고 있다(Carretta & Ree, 2000).

성격

성격 측정은 인사선발에서 가장 빠르게 성장하고 있는 분야들 중 하나이다(Muchinsky,

2003). 성격 구조에 관한 포괄적인 5요인 모델이 직무수행을 예측하는 데 유용하다는 주장이 제기되었다. 이것을 성격의 5요인("Big 5" theory of personality)이라고 부르는데 이것은 신경증(Neuroticism), 외향성(Extraversion), 경험에 대한 개방성(Openness to experience), 원만성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness)으로 구성되어 있다. 성격 5요인 이론이 확고한 지지를 얻고 있음에도 불구하고, 최근 이기범, 유태용, 및 Ashton(2003)은 성격 5요인 이론에 약간의 수정이 필요하다고 주장하였다. 그 이유는 국제 성격 어휘 연구를 통해 분석한 결과, 성격 요인이 5개가 아니라 6개가 반복적으로 추출되고 있기 때문이다. Ashton, Lee, Perugini, Szarota, De Vries, Di Blas, Boies, 및 De Raad (2004)는 7개의 언어(한국어, 이탈리아어, 독일어, 헝가리어, 폴란드어, 네덜란드어, 프랑스어)를 가지고 수행된 8개의 어휘 연구를 조사한 결과, 발견된 6개의 요인은 사실상 거의 동일하다고 결론지었다.

이기범 등(2003)은 여섯 번째 요인이 정직/겸손과 착취/거만을 나타내는 것으로 보았다. 또한 그들은 원만성과 정서적 안정성을 성격 5요인 이론과는 약간 다르게 개념화하였다. 그러나 5요인 이론의 다른 3개 차원인 외향성, 성실성, 개방성 요인은 거의 변함없이 국제적 어휘 연구들에서도 발견된다고 보고하였다(이기범, 유태용, & Ashton, 2003). Lee와 Ashton (2004)은 최근에 국제적 성격어휘 검사에서 공통적으로 발견되는 여섯 개의 요인에 근거하여 새로이 제안한 모델의 이름을 HEXACO 모델이라고 명명하였다. 이것은 6개요인 이름의 첫 글자를 딴것이다(Honesty-Humility, Emotionality, eXtraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience).

연구목적 및 가설

정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성

정서지능의 개념이 제기되고 나서 대두된 하나의 문제는 과연 정서지능이 다른 구성개념들과 어떤 관련성과 변별성을 지니는가에 대한 것이었다. 정서지능이 사회적 지능의 한 영역으로 언급되기는 하였지만, 정서지능에 대한 개념이 확립되지 못할 무렵에는 독립된 구성 개념으로서 인지능력이나 성격과 변별하는 데 어려움이 있었다. 최근까지도 정서지능은 인지능력이나 성격과 잘 변별되지 않는 모호한 구성개념이라는 주장이 제기되고 있다(Pfeiffer, 2001). 예를 들어, Schutte, Ree, 및 Carretta(in press)는 정서지능, 인지능력, 성격 5요인의 구성개념간 관련성과 변별성을 살펴보았다. 연구결과, 정서지능과 인지능력간에 .45의 상관을 보였다. 성격과의 관련성에서는 -.28(신경증)에서 .18(외향성)의 상관을 보였지만 위계적 회귀 분석에서 정서지능은 유의한 증분 설명량을 보이지 않았다. 그들은 이러한 결과를 근거로 정서지능을 하나의 독립적인 구성개념으로 간주하기에는 한계가 있다고 주장하였다. 그러나 Fox, Tett, 및 Palmer(2003)는 정서지능의 정서인식과 정서조절 차원이 인지능력의 언어능력과 유의한 상관을 보이지만, 인지능력이 정서지능의 나머지 차원과는 상관이 없음을 경험적으로 증명하였다. 또한 Lopes, Salovey, 및 Straus(2003)의 연구에서는 세부적으로 정서의 활용과 정서의 이해가 언어적 인지능력과 유의한 상관이 있으나 수리능력과는 상관이 없는 것으로 나타났다.

정서지능과 인지능력간의 변별성에 대해 언급한 연구들은 어느 정도 진행되었지만, 정서지

능과 성격간의 변별성을 다룬 연구는 별로 없는 실정이다(Rooy & Viswesvaran, 2004). Ciarrochi, Chan, 및 Caputi(2000)는 정서지능과 성격 구성개념간의 변별이 매우 난해하다고 기술하였다. 유사하게 Davies 등(1998)도 정서지능이 성격과 변별되지 않는다고 결론 내렸다. 그러나 Davies 등(1998)과 같은 해에 Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden, 및 Dornheim(1998)은 전혀 반대가 되는 연구 결과를 보고하였는데, 그들은 정서지능이 성격의 5요인 중 4개 요인과 변별된다고 보고하였다. 가장 최근에 Law 등(2004)은 MTMM(Multitrait - Multimethod) 행렬을 통해 정서지능과 성격간의 구성타당화 연구를 하였는데, 그들은 정서지능과 성격간에 서로 변별되는 점이 있다는 것을 발견하였다.

정서지능이 하나의 분리된 개념인지, 아니면 기존의 성격이론의 틀 안에서 이해할 수 있는 것인지에 대해서는 아직도 학문적으로 논쟁거리가 되고 있다. 성격과 정서지능간에 개념적인 중복이 존재하더라도 이 둘이 완전히 같은 것은 아닌 것으로 보인다(Muchinsky, 2003). Rooy 와 Viswesvaran(2004)은 정서지능을 어떤 측면으로 보느냐에 따라 인지능력이나 성격과의 관련성 정도가 다르다고 하였다. 즉, 능력모델(ability model)의 경우에는 정서지능을 인지능력과 상호작용하는 것으로 보기 때문에 이 모델을 지지하는 학자들은 정서지능을 인지능력과 완전히 독립적인 구성개념으로 보지 않는다(Mayer, Caruso, & Salovey, 1999). 반면에 혼합모델(mixed model)에서는 정서지능이 인지능력보다는 성격과 관련이 있다고 간주한다. 통합연구에서 각 모델이 인지능력과 갖는 상관 값은 각 .33과 .09였다(Rooy & Viswesvaran, 2004).

지금까지 기술한 것처럼, 정서지능, 인지능력, 성격이 서로 변별되는 구성개념인지에 대해서는 일관되지 않은 결과들이 존재하고, 이 세 개념을 하나의 연구에서 실증적으로 다룬 연구가 매우 드문 실정이다. 따라서 이 연구의 첫 번째 목적은 세 구성개념간의 변별성을 알아보는 것이다. 이 연구에서는 정서지능에 대한 두 모델 중 능력 모델에 초점을 둘 것이다. 따라서 정서지능을 특질인 성격과 구별되는 구성개념으로 간주할 것이다. 앞에서 기술한 것처럼, 능력 모델을 지지하는 학자들은 정서지능이 인지능력과 상호작용함으로써 서로 관련성이 있다고 보았다. 자신의 정서를 표현하고 자신과 타인의 정서를 인식하려면 아무래도 언어력이 높아야 할 것으로 여겨진다. 왜냐하면 정서를 잘 표현하고 타인에게 유발되는 정서가 무엇인지를 잘 인식하려면, 먼저 이러한 정서들을 언어로서 적절히 표현하고 분류해야 하기 때문이다. 이러한 이유로 인지능력의 언어력과 정서지능은 관련이 있을 것이라고 예상되지만, 인지능력을 구성하는 다른 능력인 공간력, 추리력, 수리력과는 관련성이 없을 것으로 기대된다. 따라서 정서지능은 인지능력과 약간의 개념적 중복이 있을 수 있지만 전반적으로는 서로 구분되는 개념으로 보는 것이 적절하다고 추론하였다. 이상의 이론적 배경과 연구결과, 그리고 본 연구자들의 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 정서지능, 인지능력, 성격은 서로 구별되는 구성개념일 것이다.

정서지능, 인지능력, 성격과 수행간의 관계

이 연구의 두 번째 목적은 정서지능, 인지능력, 성격이 과업수행, 맥락수행, 적응수행과 어떤 관련성이 있는지를 알아보는 것이다. 인지

능력의 경우, 이미 많은 연구들에서 단일 변인으로는 과업수행을 가장 잘 예측하는 것으로 보고 되었다(Ree & Carretta, 1998). Borman과 Motowidlo(1993)는 과업 수행에 대하여 다음과 같이 정의 하였다. 과업수행이란 (1) 조직의 핵심 기능 자체를 처리하기 위하여 직접적으로 해당 업무를 실행함으로써 조직 효과성에 기여하는 활동을 하거나, (2) 핵심 기능에 필요한 재료나 서비스를 간접적으로 제공하여 조직 효과성에 기여하는 활동을 수행하는 것을 말한다. 예를 들어, 영업사원의 판매 활동이나 소방관의 화재 진압 및 인명 구출 활동이 과업수행에 해당된다. 과업수행에 대한 인지능력의 준거관련 타당도는 .40에서 .60의 값을 지닌다(Muchinsky, 2003). 따라서 인지능력은 개인의 과업수행을 가장 잘 예측할 것이라고 기대할 수 있다. 따라서 선행연구들에 근거하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 2. 인지능력은 맥락수행이나 적응수행보다 과업수행과 상관이 가장 높을 것이다.

Borman과 Motowidlo(1993)는 직무수행을 보다 폭넓게 이해하기 위해서는 과업수행 뿐만 아니라 맥락적 수행도 포함해야 한다고 주장하였다. 맥락수행이란 (1) 자신의 직무에 공식적으로 규정되어 있는 부분은 아니지만 자발적으로 수행하는 행동, (2) 자신의 과업을 성공적으로 수행하기 위하여 추가적인 노력을 기울이는 행동, (3) 타인을 돕거나 타인과 협조하는 행동, (4) 조직의 규정과 절차를 따르는 행동, (5) 조직의 목표에 동의하고 지지하고 수호하는 행동을 말한다. Borman과 Motowidlo(1993)는 과업수행의 선행변인은 인지능력인데 반해, 맥락수행의 선행변인은 성격이라고 제안하였다.

김도영과 유태용(2002)은 한국 기업 장면에서 맥락 수행의 구성 요인이 앞에서 기술한 다섯 차원 이외에 추가적으로 '분위기 고취'와 '타인에 대한 배려' 요인이 있다는 것을 밝혔다. '분위기 고취'는 동료를 칭찬하고 격려해 주며, 사무실의 분위기를 띄우는 행동을 말하며, '타인에 대한 배려'는 남에게 폐를 끼치지 않거나 부서에서 튀지 않는 행동을 함으로써 타인을 배려해주는 행동을 말한다. 이들은 성격의 5요인과 맥락수행 및 과업수행간의 관계를 살펴보았는데, 성격의 5요인은 과업수행보다는 맥락수행과 더 높은 상관을 지니고 있다고 보고하였다.

성격이 맥락수행을 가장 잘 예측한다는 Borman과 Motowidlo(1993)의 제안과 이를 경험적으로 밝힌 김도영과 유태용(2002)의 연구결과를 토대로, 성격이 과업수행이나 적응수행보다는 맥락수행과 가장 관련이 있을 것이라고 예상해 볼 수 있다. 본 연구에서는 성격 요인들 가운데 외향성, 원만성, 성실성이 맥락수행과 가장 관련이 높을 것이라고 기대하였다. 외향성은 사교적이며 적극적인 성향을 나타낸다. 이러한 성격특성은 팀 내의 분위기를 고취시킴으로써 주변 사람들을 즐겁게 하는 행동을 할 가능성이 크다. 또한 외향성은 적극적이고 열정적인 성향을 포함하기 때문에 조직의 입장을 지지하며 수호하는 행동을 할 가능성이 크다. 원만성은 협조적이고 타인에게 도움을 주는 성향을 나타낸다. 원만성이 높은 사람은 타인과 원만한 관계를 유지할 가능성이 크고 더 나아가서 동료의 애로사항을 들어주고 해결해 주려는 행동을 할 가능성이 크다고 추측해 볼 수 있다. 이러한 행동은 타인을 돕거나 협조하는 맥락수행에 해당된다. 성실성은 규칙이나 규범을 잘 지키고 책임감이 강한 특성을

나타내기 때문에, 성실성이 높은 사람은 조직의 규범과 절차를 지키려는 행동을 할 가능성이 크다. 또한 자신에게 주어진 과업의 목표를 달성하기 위하여 추가적인 노력을 기울이거나 자신의 직무에 공식적으로 규정되어 있는 부분은 아니지만 자발적으로 과업이외의 활동을 수행할 가능성이 크다. 따라서 본 연구에서는 선행연구 결과와 추론에 근거하여 성격과 맥락수행간의 관계에 대한 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 성격은 과업수행이나 적응수행보다 맥락수행과 상관이 가장 높을 것이다. 구체적으로, 성격요인들 중 외향성, 원만성, 성실성이 과업수행이나 적응수행보다 맥락수행과 상관이 가장 높을 것이다.

변화에 대한 요구와 역동적인 환경에 직면해 있는 조직은 점점 더 적응성이 높은 종업원을 원한다(Ilgen & Pulakos, 1999). 비록 적응성(adaptability)이 새로운 개념은 아니지만, 우리가 경험하는 변화의 속도가 빨라짐에 따라 적응성에 대한 관심과 중요성이 증가하고 있다(Pulakos, Arad, Donovan, & Plamodon, 2000). 적응성에 대해 다양한 정의와 용어가 사용되었다((Ilgen & Pulakos, 1999). 예를 들어, Hesketh와 Neal(1999)은 적응수행(adaptive performance)이라고 명명하였고, Murphy와 Jackson(1999)은 역할유연성(role flexibility)이라 명명하였다. Allworth와 Hesketh(1999)는 적응수행을 "직무상의 요구가 다양해짐에 따라 변화를 극복하는 능력과 이를 통하여 학습하는 능력을 보여주는 행동"이라고 정의하였다. Pulakos, Arad, Donovan, 및 Plamondon(2000)는 적응 수행을 직무와 관련된 적응 행동으로 보고, 다양한 조직과 직무를 대상으로 연구하여 적응수행을 구성하는 차원으로 (1) 비상이나 위기상황에 대처함, (2) 직무스트레스를 다룸, (3) 창의적으로 문제를 해결함, (4) 불확실하고 예측이 힘든 직무 상황을 다룸 (5) 직무과제, 테크놀로지나 절차를 학습함, (6) 대인관계 적응성을 발휘함, (7) 문화적 적응성을 발휘함, (8) 신체적 적응성을 발휘함을 제시하였다.

정서지능과 적응수행간의 관련성에 대한 경험적 연구는 아직까지 없다. 그러나 정서지능을 구성하는 중요한 요인인 정서조절은 상황의 변화나 어려운 상황에서 침착성을 유지하는 능력과 관련되어 있다. 따라서 정서지능은 변화하는 상황에 적응하거나 급박한 상황에서 침착성을 유지하는데 영향을 줄 수 있을 것으로 예상된다. 또한 상황에 맞게 정서를 활용하고 수행 목표를 달성하기 위해 부정적인 정서를 긍정적으로 수정할 수 있는 정서활용 능력은 적응적 행동이 필요한 상황에서 올바른 의사결정을 할 수 있도록 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 정서지능이 과업수행이나 맥락수행과 관련이 없을 수는 없겠지만, 본 연구에서는 정서지능이 과업수행이나 맥락수행보다는 적응수행과 관련성이 더 클 것이라고 예상하였다. 이와 같은 추론을 근거로 정서지능과 적응수행간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 4. 정서지능은 과업수행이나 맥락수행보다 적응수행과 상관이 가장 높을 것이다.

수행에 대한 정서지능의 증분타당도

이 연구의 세 번째 목적은 수행을 예측함에 있어서 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 정서지능이 유의한 추가 설명량을 나타

내는지를 검증하는 데 있다. 만일 정서지능이 수행에 대한 다른 예측변인(예, 인지능력이나 성격)의 설명량 이외에 유의한 추가 설명량을 지닌다면 인사선발 장면에서 정서지능을 측정하는 것은 의미있는 일이다. 하지만 앞에서 기술한 것처럼, 하나의 연구에서 정서지능, 인지능력, 성격을 모두 포함하여 수행에 대한 정서지능의 증분타당도를 알아본 연구는 매우 드문 실정이다. Law 등(2004)은 정서지능이 학생들의 생활만족과 무기력감을 예측하는데 있어 성격 이외에 유의한 증분 설명량을 지닌다는 것을 보였고, 작업장면에서도 정서지능이 과업수행과 맥락수행에 대해 성격 이외의 유의한 증분 설명량을 지닌다는 것을 발견하였다. 한 연구에서 정서지능, 인지능력, 성격을 모두 측정하여 수행 예측에 있어서 정서지능의 증분타당도를 알아본 유일한 연구로서 Fox, Tett, 및 Palmer(2003)는 정서지능이 수행을 예측하는데 있어 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 추가적인 변량을 나타낸다고 보고하였다. 이들의 연구에서는 과업수행과 맥락수행만을 측정하고 적응수행은 포함하지 않았다. 하지만 앞의 가설 4의 도출과정에서 기술한 것처럼, 정서지능은 적응수행과 밀접한 관련성을 지닐 것이라고 기대되기 때문에 정서지능은 적응수행에 대해서도 증분타당도를 지닐 것이라고 추론하였다. Fox 등(2003)의 연구결과와 이러한 추론에 근거하여 본 연구에서는 정서지능의 증분타당도에 대하여 다음과 같은 가설들을 세웠다.

가설 5. 정서지능은 인지능력과 성격이 과업수행을 설명하는 변량 이외에 유의한 추가 변량을 나타낼 것이다.

가설 6. 정서지능은 인지능력과 성격이 맥락수행을 설명하는 변량 이외에 유의한 추가 변량을 나타낼 것이다.

가설 7. 정서지능은 인지능력과 성격이 적응수행을 설명하는 변량 이외에 유의한 추가 변량을 나타낼 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

○○ 군사학교 학생 221명을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료 수집은 ○○ 군사학교 관계자의 협조를 얻어 감독관의 시간 통제 하에 인지능력 검사를 실시하였고, 인지 능력 검사가 끝난 후 바로 성격과 정서지능 검사를 실시하였다. 2주 후에 연구 대상자와 같은 중대 내에 소속되어 있는 1:1로 짝 지워진 상급자가 연구 대상자의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 평가를 하였다. 연구 대상자들과 1:1로 짝지어진 상급자들은 연구 대상자들이 군사학교 생활에 잘 적응할 수 있도록 오랜 시간동안 연구 대상자들과 밀접하게 관계를 가져온 연구 대상자들의 멘토들이었다. 수집된 221명의 자료 중에서 불성실한 응답을 한 4명의 자료를 제외하고 217명의 자료를 최종 분석하였다. 분석에 포함된 사람들 중 남자는 196명(90.3%), 여자는 21명(9.7%)이었으며, 평균 연령은 19.2세(SD = 0.81)였다.

측정도구

정서지능

정서지능을 측정하기 위해 Wong과 Law(2002)가 개발한 WLEIS(Wong and Law Emotional

Intelligence Scale)를 사용하였다. 이 측정도구는 4개의 차원 즉, 자기정서 인식, 타인정서 인식, 자기정서 조절, 정서 활용으로 구성되어 있다 (**부록** 참조). 이 측정도구에 제시되어 있는 문항의 예로는 '나는 나의 정서를 잘 이해한다', '나는 내 기분을 조절할 수 있고, 내가 처한 어려움을 이성적으로 처리할 수 있다'이다. WLEIS의 전체 문항 수는 각 차원당 4개 문항씩, 총 16개이며 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)에 자기보고 방식으로 평정하도록 하였다. 이 연구에서는 정서지능을 측정하는 16개 문항 점수의 평균을 산출하여 정서지능 측정치로 사용하였고, 이 측정치(WLEIS)의 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 .77이었다. 하위차원인 자기정서 인식의 신뢰도는 .64, 타인정서 인식은 .87, 자기정서 조절은 .81, 정서 활용은 .73이었다. WLEIS의 수렴 타당도를 알아보기 위해 Schutte 등(1998)이 개발한 33개 문항으로 구성된 EIS(Emotional Intelligence Scale)를 사용하여 정서지능을 측정하였다. EIS에 의한 점수와 WLEIS에 의한 점수와의 상관을 분석한 결과, .61(p<.01)의 값을 나타내어 WLEIS가 수렴 타당도를 지니고 있다고 판단하였다. EIS의 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 .94이었다.

성격

성격 측정도구로는 이기범, 유태용, 및 Ashton (2003)이 개발한 한국형 HEXACO 성격검사를 사용하였다. 본 연구에서는 192문항으로 구성된 한국형 HEXACO 성격검사의 전체 문항을 사용하지 않고, 이들이 개발한 96문항의 단축형 검사를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 HEXACO 단축형 검사는 각 요인당 16문항으로 구성되어 있다. HEXACO 성격검사는 자기보고 양식으로 되어 있으며, 연구 참가자들은 문항의 내용에 대해 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 평정하였다. HEXACO 각 요인에 대한 점수는 16개 문항 점수의 평균으로 계산하였다. HEXACO 성격검사에서 각 요인에 대한 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 정직/겸손성이 .75, 정서성이 .82, 외향성이 .79, 원만성이 .70, 성실성이 .70, 개방성이 .74로 모두 양호한 신뢰도 값을 보였다.

인지능력

본 연구에서는 인지능력 검사를 자체적으로 제작하여 사용하였다. 먼저 관련 문헌을 토대로 인지능력 검사에서 사용될 문항을 제작하고, 시간을 통제한 상태에서 대학생 및 대학원생 11명에게 예비검사를 실시하여 실제 연구 장면에서 사용할 문항수를 결정하였다. 최종적으로 언어영역 30문항, 추리영역 24문항, 수리영역 27문항, 공간지각 영역 26문항을 선정하여, 각 영역당 4분, 7분, 7분, 5분으로 총 23분의 시간을 배정하였다. 이후 실제 측정 장면에서는 감독관의 시간 통제 하에 인지능력 검사를 실시하였다. 인지능력 검사의 점수는 원점수(raw data)를 그대로 사용하였다. 인지능력의 각 하위영역에서 홀수 문항과 짝수 문항으로 나누어 산출한 반분신뢰도 값은 언어력이 .78, 추리력이 .71, 수리력이 .81, 공간지각력이 .66이었다. 네 하위영역 점수의 총점을 인지능력(g) 점수로 사용하였고, 인지능력 점수의 반분신뢰도 값은 .73이었다.

과업수행

김도영과 유태용(2002)이 개발한 과업수행 6개 문항을 사용하였다. 이 문항들은 자신에게

주어진 과업을 얼마나 잘 하고 있는지, 과업 수행의 질이 다른 사람과 비교하여 어느 정도인지에 대한 것으로, "내가 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다", "나는 동료에 비해 탁월한 업무수행을 보인다" 등의 문항으로 구성되어 있다. 상급자가 군대 장면에서 연구 대상자의 과업수행을 평정하였기 때문에, 과업수행에 대한 문항을 군사학교 상황에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 상급자는 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 연구 대상자의 과업수행을 평정하였다. 과업수행 점수는 6개 문항 점수의 평균을 사용하였으며, 6개 문항으로 측정한 과업수행의 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 .89였다.

맥락수행

맥락수행에 대한 측정은 김도영과 유태용(2002)이 개발한 맥락수행의 7개 요인 66개 문항들 중 각 요인별로 부하량이 높은 문항을 각각 3개 문항씩(3 × 7 = 21문항) 추출하여 사용하였다. 이 문항들을 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 연구 대상자의 상급자가 평정하도록 하였다. 과업수행과 마찬가지로 군사학교 장면이라는 점을 고려하여 맥락수행 문항을 군사학교 상황에 맞게 수정하여 사용하였다. 맥락수행 점수는 21개 문항 점수의 평균을 사용하였으며, 21개 문항으로 측정한 맥락수행의 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 .72였다.

적응수행

Pulakos, Arad, Donovan, 및 Plamondon(2000)은 적응수행을 8개 차원으로 구분하였다. 이들이 각 직무별로 적응수행 차원의 발생 빈도를 조사한 결과, 4개의 차원이 군대 장면에서 자주 나타난다는 것을 밝혔다. 따라서 본 연구에서는 선행연구의 결과에 근거하여 연구 대상자와 관련이 있다고 판단되는 4개 차원을 기본적으로 측정하였다. 여기에다 본 연구자들이 군대 조직에 속한 연구 대상자들의 적응행동과 관련이 있다고 판단한 신체적 적응과 학습 적응 차원을 추가하였다. 이렇게 선정한 적응수행의 6개 차원은 (1) 비상이나 위기상황에 대처함, (2) 직무스트레스를 다룸, (3) 창의적으로 문제를 해결함, (4) 불확실하고 예측이 힘든 직무 상황을 다룸, (5) 신체적 적응, (6) 학습 적응이다. 이 가운데 앞의 4개 차원을 측정하기 위해 한태영(2004)이 개발한 12개 문항(4개 차원×3개 문항)을 연구 대상자들의 상황에 맞게 수정하여 사용하였다. 나머지 신체적 적응과 학습 적응은 각 차원마다 3개 문항씩 총 6개 문항을 본 연구자들이 개발하여, 연구 대상자의 상급자들이 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 평정하도록 하였다. 적응수행 점수는 18개 문항 점수의 평균을 사용하였으며, 18개 문항으로 측정한 적응수행의 내적일치 신뢰도(Cronbach α)는 .91이었다.

분석방법

정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성(가설 1)을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 각 예측변인과 직무수행(과업수행, 맥락수행, 적응수행)간의 관련성을 알아보기 위해(가설 2, 3, 4) 상관분석을 실시하였다. 마지막으로, 위계적 회귀분석을 통해 인지능력과 성격이 직무수행을 설명하는 변량 이외에 정서지능이 추가적으로 유의한 증분 설명

량을 나타내는지를 검증하였다(가설 5, 6, 7).

결 과

연구에 사용된 변인들의 기술 통계치

이 연구에 사용된 모든 변인들에 대한 기술 통계치가 표 1에 제시되어 있다. 표 1에서 알 수 있듯이, 인지능력의 하위 영역인 언어력, 추리력, 수리력, 공간 지각력의 평균이 각각 19.3, 14.8, 16.8, 10.8이었고, 표준편차는 각각 2.7, 2.4, 2.6, 2.4였다. 정서지능의 평균은 3.7(SD=.37)이었고, 성격 6요인의 평균은 정서성 3.1(SD=.40)에서부터 정직/겸손성 3.4(SD=.50)까지의 범위로 대략적으로 5점 척도의 중

표 1. 변인의 기술 통계치

변 인	평균	표준편차	최소값	최대값
언어력	19.3	2.7	11	25
추리력	14.8	2.4	7	21
수리력	16.8	2.6	9	25
공간지각력	10.8	2.4	4	18
인지능력(g)	61.7	6.3	43	78
정서지능	3.7	.37	2.31	4.63
자기정서인식	3.9	.38	2.43	4.75
타인정서인식	3.6	.41	2.38	4.62
정서조절	3.6	.37	2.24	4.65
정서활용	3.7	.42	2.13	4.71
정직/겸손성	3.4	.50	1.75	4.69
정서성	3.1	.40	2.00	4.25
외향성	3.4	.46	2.00	4.63
원만성	3.2	.50	1.69	4.94
성실성	3.3	.38	2.25	4.31
개방성	3.2	.49	2.00	4.69
과업수행	3.6	.63	2.00	5.00
맥락수행	3.5	.35	2.52	4.71
적응수행	3.3	.48	1.94	5.00

N = 217.

주. 인지능력(g)은 4개 하위영역(언어력, 추리력, 수리력, 공간지각력) 점수의 총점이고, 정서지능은 4개 하위요인(자기정서 인식, 타인정서 인식, 정서조절, 정서활용)을 측정하는 16개 문항의 평균임

간값인 3점에 근접하였다. 과업수행과 맥락수행 그리고 적응수행의 평균과 표준편차는 각각 3.6(SD=.63), 3.5(SD=.35), 3.3(SD=.48)이었다.

정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성

표 2는 연구 참가자 217명의 정서지능, 인지능력, 성격 6요인간의 상관분석 결과를 보여주고 있다. 표 2에서 볼 수 있듯이, 정서지능과 인지능력간의 상관은 .07로 매우 낮고 통계적으로 유의하지 않았다. 요인별로 살펴보면, 정서지능의 하위 요인 중 타인정서 인식만이 인지능력의 하위영역인 언어력(r=.18, p<.05)과 인지능력 평균점수(r=.17, p<.05)와 유의한 상관을 보였을 뿐 정서지능의 자기정서 인식, 정서활용, 정서조절 하위요인은 인지능력의 어느 요인과도 유의한 상관을 보이지 않았다. 이것은 정서지능과 인지능력이 서로 다른 구성개념이라는 것을 실증적으로 나타내는 결과로 해석할 수 있다.

정서지능과 성격 6요인과의 관련성을 살펴보면, 정서지능이 성격 6요인의 어떤 요인과는 유의한 상관이 있었지만, 성격 6요인의 다른

표 2. 정서지능, 인지능력, 성격간의 상관관계

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	자기정서	(.64)															
2.	타인정서	.26**	(.87)														
3.	정서활용	.23**	.15*	(.73)													
4.	정서조절	.39**	.24**	.35**	(.81)												
5.	**정서지능**	.69**	.54**	.66**	.78**	(.77)											
6.	언어력	.03	.18*	.00	.03	.07	(.78)										
7.	추리력	-.01	.08	.03	.00	.03	.14*	(.71)									
8.	수리력	.00	.09	.05	.08	.08	.15*	.27**	(.81)								
9.	공간력	-.06	.00	-.06	-.01	-.05	.11	.26**	.31**	(.66)							
10.	**인지능력**	.02	.17*	.02	.03	.07	.74**	.76**	.28**	.25**	(.73)						
11.	**정직/겸손**	.05	.03	-.09	.06	.02	.00	-.04	.06	-.09	-.03	(.75)					
12.	**정서성**	-.17*	-.04	-.10**	-.26**	-.22**	-.04	.06	.09	.06	.01	-.25**	(.82)				
13.	**외향성**	.15*	.10	.29**	-.04	.17*	.01	.01	.12	-.05	.02	-.09	-.08	(.79)			
14.	**원만성**	.05	.02	.04	.31**	.17**	-.10	-.06	.14*	-.09	-.10	.32**	-.14*	-.12	(.70)		
15.	**성실성**	.02	.12	.32**	.09	.20**	.02	-.01	.00	.09	-.02	.05	.05	-.11	-.10	(.70)	
16.	**개방성**	.12	-.01	.16*	.02	.10	.09	.08	.10	.06	.11	.01	-.06	.06	-.06	.20**	(.74)

* p < .05, ** p < .01, N = 217.

주. 대각선상의 괄호안의 숫자는 측정치의 신뢰도를 나타냄.

요인과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 구체적으로, 정서지능은 정서성(r=-.22, p<.01), 외향성(r=.17, p<.05), 원만성(r=.17, p<.05), 성실성(r=.20, p<.05)과는 유의한 상관관계를 보인 반면에, 정직/겸손성 그리고 개방성과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 비록 정서지능이 정서성, 외향성, 원만성, 성실성과 유의한 상관관계를 보이기는 했지만, 전반적으로 상관계수의 크기가 모두 작았다. 이러한 연구결과는 Law 등(2004)의 연구결과와 유사하다. 인지능력과 성격의 6요인간의 상관은 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

정서지능, 인지능력, 성격의 6 요인간 상관분석 결과를 요약해 보면, 정서지능과 성격 6요인간에 일부 유의한 상관이 나타났으나 전반적으로 상관의 크기가 낮았고, 정서지능과 인지능력, 인지능력과 성격의 6요인간의 상관은 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 정서지능, 인지능력, 성격이 서로 구별되는 구성개념일 것이라는 가설 1을 지지하는 결과이다.

정서지능, 인지능력, 성격간의 변별성을 검증하기 위하여 앞서 기술한 단순상관 분석 이외에 AMOS 4.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 정서지능의 네 하위요인 점수, 인지능력의 네 영역 점수, 성격 6요인 점수를 각각 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념을 측정하는 지표(indicator)로 사용하였다. 정서지능, 인지능력, 성격을 하나의 구성개념으로 간주한 1요인 모델, 인지능력을 독립된 구성개념으로 보고 정서지능과 성격을 하나의 구성개념으로 간주한 2요인 모델, 그리고 세 개의 구성개념을 서로 변별되는 개념으로 간주한 3요인 모델을 설정하여 각 부합 지수들을 비교하였다. 모델의 부합지수를 산출하기 위하여 ML법(maximum likelihood method)을 사용하였으며, 모델이 잘 맞는지를 나타내는 부합지수로는 기초 부합치(GFI), 조정 부합치(AGFI), 표준 부합치(NFI), 비표준 부합치(NNFI), 비교 부합치(CFI), 그리고 원소간 평균차이(RMR)와 RMSEA를 제시하였다. 이에 대한 결과를 제시한 것이 표 3이다.

표 3에서 보듯이 3 요인 모델의 조정 부합치인 AGFI와 비표준 부합치인 NNFI가 모델 부합의 양호한 정도를 나타내는 .90에는 미치지 못하였지만, 나머지 모든 부합치들은 .90이상을 나타내었고 RMR도 일반적으로 좋은 부합지수의 기준으로 여겨지는 0.05이하이었다. RMSEA는 좋은 부합지수의 기준으로 여겨지는 0.05에 미치지 못하였지만, 대안모델들인 2요인 모델

표 3. 1요인 모델, 2요인 모델, 3요인 모델간의 부합지수 비교

모델 \ 부합지수	x^2	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	RMR	RMSEA
3요인 모델	128.43	.90	.84	.92	.87	.91	0.05	0.08
2요인 모델	243.62	.68	.65	.21	.33	.25	0.83	0.12
1요인 모델	285.54	.35	.26	.41	.48	.00	1.56	0.97

주. 3요인 모델은 정서지능, 인지능력, 성격을 서로 다른 구성개념으로 간주한 모델이고, 2요인 모델은 인지능력을 한 요인으로 간주하고 정서지능과 성격을 합한 것을 또 다른 요인으로 간주한 모델이고, 1요인 모델은 정서지능, 인지능력, 성격을 하나의 동일한 요인으로 간주한 모델을 의미.

과 1요인 모델의 지수들보다 모두 더 좋은 부합지수를 보였다. 각 구성개념간의 상관계수를 살펴본 결과, 정서지능과 인지능력간 상관(ϕ은 .10, 정서지능과 성격의 상관은 .15, 그리고 인지능력과 성격은 .06으로 상당히 낮은 값을 나타내었다. 이처럼 3요인 모델의 부합지수가 대안모델들보다 모두 우수하고, 구성개념간의 상관이 모두 낮아서 정서지능, 인지능력, 성격간에 변별 타당도가 있음을 알 수 있다.

이상과 같이 상관분석과 확인적 요인분석을 통해 살펴본 결과, 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념은 전반적으로 서로 다른 속성을 나타내는 구별되는 개념임을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서 설정한 가설 1이 지지되었다.

정서지능, 인지능력, 성격과 수행과의 관계

정서지능, 인지능력, 성격과 과업수행, 맥락수행, 적응수행과의 관련성을 검증하기 위하여 상관 분석을 실시하였다. 표 4는 이러한 상관분석 결과를 보여주고 있다. 표 4에서 보듯이, 인지능력은 과업수행과만 유의한 상관을 나타내었고(r=.24, p<.01), 맥락수행이나 적응수행과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 이러한 결과는 인지능력이 맥락수행이나 적응수행보다 과업수행과 가장 높은 관련성을 나타낼 것이라는 가설 2를 지지하는 것이다.

성격 6요인과 수행과의 관계를 살펴보면, 성실성 요인만 과업수행, 맥락수행, 적응수행 모두와 유의한 정적 상관을 나타내었다. 성실성은 과업수행과 .33(p<.01)의 상관을 보였고, 맥락수행과는 .31(p<.01), 적응수행과는 .16(p<.05)의 상관을 보였다. 상관계수의 크기만을 비교할 때 성실성은 과업수행과 가장 큰 상관값을

표 4. 정서지능, 인지능력, 성격과 수행과의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 정서지능	(.77)										
2. 인지능력	.07	(.73)									
3. 정직/겸손성	.02	-.03	(.75)								
4. 정서성	-.22**	.01	-.25**	(.82)							
5. 외향성	.17*	.02	-.09	-.08	(.79)						
6. 원만성	.17**	-.10	.32**	-.14*	-.12	(.70)					
7. 성실성	.20**	-.02	.05	.05	-.11	-.10	(.70)				
8. 개방성	.10	.11	.01	-.06	.06	-.06	.20**	(.74)			
9. 과업수행	.20**	.24**	.06	.05	.03	-.03	.33**	.10	(.89)		
10. 맥락수행	.16**	.03	.11	.08	.10	.00	.31**	.08	.53**	(.72)	
11. 적응수행	.13†	.04	.10	.09	.04	-.02	.16*	-.04	.50**	.71**	(.91)

† p < .10, * p < .05, ** p < .01, N = 217.

주. 대각선상의 괄호안의 숫자는 측정치의 신뢰도를 나타냄.

보였지만, 성실성과 과업수행간 상관계수(r=.33)와 성실성과 맥락수행간 상관계수(r=.31)가 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 Fisher(1970)가 제안한 공식을 활용하여 상관값의 차이검증을 실시하였다. 성실성과 과업수행, 성실성과 맥락수행간의 상관값을 Z 점수로 변환한 후, 이 값을 Fisher의 공식에 대입하여 두 상관의 차이가 유의한지를 알아보았다. 분석결과 Z = 0.14(p>.05)로 두 상관의 크기는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 따라서 성실성과 과업수행간의 상관과 성실성과 맥락수행간의 상관 크기가 유사하다고 간주할 수 있다. 또한 비록 통계적으로 유의하지는 않았지만 외향성은 과업수행이나 적응수행보다 맥락수행과 가장 높은 상관을 나타내었다. 이러한 결과를 토대로, 가설 3이 부분적으로 지지되었다고 판단하였다.

정서지능은 과업수행, 맥락수행과 유의한 정적 상관을 나타내었다. 정서지능과 과업수행간의 상관은 .20(p<.01), 정서지능과 맥락수행간의 상관은 .16(p<.05)으로 모두 유의한 상관값을 보였다. 정서지능과 적응수행간의 상관은 .05수준에서는 유의하지 않았고, 단지 유의수준에 가까운(marginal) 상관값을 보였다(r=.13, p<.10). 이처럼 정서지능이 적응수행과 가장 큰 관련성을 나타내지 못했기 때문에 가설 4는 지지되지 않았다.

수행에 대한 정서지능의 증분 타당도

과업수행에 대한 정서지능의 증분 타당도 검증

인지능력과 성격이 과업수행을 설명하는 변량에 추가하여 정서지능이 과업수행에 대하여 유의한 증분 설명량을 나타내는지를 위계적 회귀 분석을 사용하여 검증하였다. 인구통계학적 변인의 영향을 통제하기 위하여 성별과 연령을 1단계로 투입하고, 인지능력이 과업수행을 가장 잘 예측한다는 선행 연구들의 결과에 근거하여 인지능력을 2단계로 투입하고, 3단계에서는 성격 6요인을, 마지막 4단계에서는 정서지능을 투입하였다. 표 5에 과업수행에 대한 위계적 회귀 분석 결과를 제시하였다.

표 5에서 보듯이, 성별과 연령은 과업수행에 대하여 유의한 설명량을 나타내지 않았고, 인지능력은 과업수행에 대해 6%의 설명량을 나타내었고, 3단계로 투입된 성격이 과업수행에 대해 13%의 유의한 증분 설명량을 나타내었다. 마지막으로 투입된 정서지능은 인지능력과 성격이 설명하는 변량에 추가적으로 2%의 유의한 증분 설명량을 나타내었다(ΔR^2=.02, p<.05). 이러한 결과는 과업수행을 예측함에 있어서 인지능력이나 성격과 더불어 정서지능도 유용한 예측변인임을 의미한다. 따라서 과업수행에 대한 정서지능의 증분 타당도에 관한 가설 5는 지지되었다.

맥락수행에 대한 정서지능의 증분 타당도 검증

인지능력과 성격이 맥락수행을 설명하는 변량에 추가하여 정서지능이 맥락수행에 대하여 유의한 증분 설명량을 나타내는지를 위계적 회귀 분석을 사용하여 검증하였다. 인구통계학적 변인의 영향을 통제하기 위하여 성별과 연령을 1단계로 투입하고, 인지능력보다는 성격이 맥락수행을 가장 잘 예측한다는 선행 연구 결과들에 근거하여 성격 6요인을 2단계로 투입하고, 3단계에서는 인지능력을 투입하고, 마지막 4단계에서는 정서지능을 투입하였다. 표 6에 맥락수행에 대한 위계적 회귀 분석 결과

표 5. 과업수행에 대한 위계적 회귀분석

단계모형	예측변인	β	R^2	ΔR^2	F 변화량
1단계	성별	.01	.00	.00	0.36
	연령	-.05			
2단계	성별	-.02	.06**	.06**	13.25**
	연령	-.03			
	인지능력	.24**			
3단계	성별	-.01	.19**	.13**	5.49**
	연령	-.01			
	인지능력	.25**			
	정직/겸손성	.08			
	정서성	.05			
	외향성	.08			
	원만성	-.01			
	성실성	.34**			
	개방성	.00			
4단계	성별	-.02	.21*	.02*	4.05*
	연령	.00			
	인지능력	.23**			
	정직/겸손성	.09			
	정서성	.08			
	외향성	.05			
	원만성	-.04			
	성실성	.31**			
	개방성	-.00			
	정서지능	.14*			

* $p < .05$, ** $p < .01$, $N = 217$.

를 제시하였다.

표 6에 제시된 결과를 보면 인구통계학적 변인과 인지능력은 맥락수행을 예측함에 있어서 유의한 추가 변량을 지니고 있지 않다. 반면에 성격 6요인은 맥락수행을 유의하게 예측하였다. 성격 6요인에서 원만성과 개방성을 제외한 정직/겸손성, 정서성, 외향성, 성실성 요인이 맥락수행을 유의하게 예측하였고, 성격의 6요인은 맥락수행에 대하여 15%의 설명량을 보였다. 마지막 단계에서 정서지능을 투입하였을 때 전체 설명량은 16%로 증가하였지만, 정서지능의 투입으로 인한 1%의 증분 설명량은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 맥락수행에 대한 정서지능의 증분 타당도에 관한 가설 6은 지지되지 않았다.

표 6. 맥락수행에 대한 위계적 회귀분석

단계모형	예측변인	β	R^2	ΔR^2	F 변화량
1단계	성별	.03	.00	.00	.162
	연령	.00			
2단계	성별	.07	.15**	.15**	6.08**
	연령	.00			
	정직/겸손성	.15*			
	정서성	.14*			
	외향성	.16*			
	원만성	.01			
	성실성	.31**			
	개방성	.02			
3단계	성별	.07	.15	.00.	.52
	연령	-.01			
	정직/겸손성	.15*			
	정서성	.14*			
	외향성	.16*			
	원만성	.00			
	성실성	.31**			
	개방성	.01			
	인지능력	.04			
4단계	성별	.07	.16	.01	2.10
	연령	.00			
	정직/겸손성	.16*			
	정서성	.16*			
	외향성	.14*			
	원만성	-.03			
	성실성	.29**			
	개방성	.00			
	인지능력	.03			
	정서지능	.10			

* $p < .05$, ** $p < .01$, $N = 217$.

적응수행에 대한 정서지능의 증분 타당도 검증

정서지능이 적응수행에 대해 유의한 증분 설명량을 보이는지를 검증하기 위해 과업수행과 맥락수행에서처럼 위계적 회귀분석을 실시하였다. 인구통계학적 변인의 영향을 통제하기

위하여 성별과 연령을 1단계로 투입하고, 성격 6요인을 2단계로 투입하고, 3단계에서는 인지능력을 투입하고, 마지막 4단계에서는 정서지능을 투입하였다. 표 7에 적응수행에 대한 위계적 회귀 분석 결과를 제시하였다. 표 7에서 보듯이, 인구통계학적 변인과 인지능력은 적응

표 7. 적응수행에 대한 위계적 회귀분석

단계모형	예측변인	β	R^2	ΔR^2	F 변화량
1단계	성별	-.02	.00	.00	.216
	연령	.03			
2단계	성별	.00	.07*	.07*	2.47*
	연령	.04			
	정직/겸손성	.15*			
	정서성	.12†			
	외향성	.08			
	원만성	-.05			
	성실성	.18*			
	개방성	-.09			
3단계	성별	.00	.07	.00	.502
	연령	.03			
	정직/겸손성	.15*			
	정서성	.12†			
	외향성	.08			
	원만성	-.04			
	성실성	.18**			
	개방성	-.09			
	인지능력	.04			
4단계	성별	.00	.09*	.02*	4.29*
	연령	.06			
	정직/겸손성	.16*			
	정서성	.14*			
	외향성	.05			
	원만성	-.08			
	성실성	.14*			
	개방성	-.10			
	인지능력	.03			
	정서지능	.15*			

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, $N = 217$.

수행에 대해 유의한 설명량을 보이지 않았다. 그러나 성격 6요인은 적응수행에 대해 7%의 유의한 설명량을 보였다. 특히 정직/겸손성, 정서성, 성실성이 적응수행을 유의하게 예측해 주고 있었다. 마지막 단계에 투입된 정서지능은 인지능력과 성격 6요인의 설명량에 추가적으로 2%의 유의한 증분 설명량을 나타내었다. 따라서 적응수행에 대한 정서지능의 증분 타당도에 관한 가설 7은 지지되었다.

본 연구에서 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 정서지능의 증분 타당도를 검증한 결과, 정서지능은 과업수행과 적응수행에서 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 추가적으로 유의한 설명량을 보였다. 이와 같은 결과는 전통적 예측변인으로 간주되는 인지능력, 성격과 함께 정서지능이 과업수행과 적응수행을 예측하는 데 유용한 변인이 될 수 있음을 시사한다.

논 의

정서지능과 관련하여 산업 및 조직 심리학 분야에서의 논쟁은 정서지능이 인지능력이나 성격과 같은 구성개념과 변별되는가, 그리고 전통적 예측변인인 인지능력과 성격에 의해 설명되는 직무수행에 대한 변량 이외에 정서지능이 추가적으로 유의한 설명량을 나타내는가였다. 본 연구에서는 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성을 검증하였고, 위계적 회귀 분석을 사용하여 과업수행, 맥락수행, 적응수행 예측함에 있어 인지능력과 성격의 설명량 이외에 정서지능이 추가 설명량을 보이는지를 검증하였다.

정서지능, 인지능력, 성격과의 관련성에 대해 상관분석을 한 결과, 세 개의 구성개념간 관련성은 낮은 것으로 나타났다. 정서지능과 인지능력간에는 유의한 상관이 없었고, 성격 6요인에서 정직/겸손성과 개방성을 제외한 정서성, 외향성, 원만성, 성실성은 정서지능과 유의한 상관 값을 나타내었지만 상관 값들의 크기는 모두 .10에서 .20대로 대체로 작았다. 정서지능, 인지능력, 성격간 구성개념에 대한 변별성을 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 3요인 모델이 대안 모델인 2요인 모델과 1요인 모델보다 부합지수가 월등히 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 이러한 연구결과를 근거로 정서지능, 인지능력, 성격을 각각 독립적인 구성개념으로 보는 것이 적절하다고 결론내렸다. 본 연구에서의 결과는 정서지능이 인지능력 중 언어력과는 상관이 있지만 다른 하위 영역과는 관련성이 없다는 Lopes, Salovey, 및 Straus(2003)의 연구결과와 일치한다. 또한 정서지능과 성격과의 관련성에 대한 결과도 정서지능과 성격의 변별성을 입증한 Law, Wong, 및 Song(2004)의 최근 연구결과와 유사하다.

예상했던 대로, 인지능력은 맥락수행이나 적응수행보다는 과업수행과 높은 관련성을 보였다. 하지만 정서지능은 적응수행과 높은 관련성을 보일 것이라는 예상과는 다르게, 과업수행과 가장 높은 상관을 나타내었다. 성격 6요인의 성실성은 맥락수행(r=.31) 뿐만 아니라 과업수행(r=.33)과도 높은 관련성을 보였다. 이러한 결과가 나온 이유를 연구 참가자들의 특성으로부터 추론해 볼 수 있다. 이 연구의 장면이 군대조직이었기 때문에, 평가자들은 과업수행을 평가할 때 군인으로서 조직의 규범을 준수하고 강한 책임감을 나타내는 행동에 초점을 두었을 가능성이 있다. 따라서 성실성이 맥

락수행뿐만 아니라 과업수행과도 높은 상관을 나타냈을 가능성이 있다. 하지만 두 상관의 차이를 검증한 결과, 이 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 성격 6요인 중 성실성은 맥락수행과 가장 관련성이 클 것이라는 가설은 부분적으로 지지되었다.

정서지능은 과업수행과 적응수행에 대해 인지능력과 성격이 설명하는 변량 이외에 추가적으로 유의한 설명량을 보였다. 이것은 정서지능이 과업수행과 적응수행에 대해 증분 타당도를 지니고 있다는 실증적 증거로 간주할 수 있다. 그 동안 정서지능 연구자들과 산업 및 조직심리학자들은 정서지능이 직무수행을 어느 정도나 예측할 수 있는가에 많은 관심을 기울였다(Rooy & Viswesvaran, 2004). 본 연구에서 얻은 결과는 정서지능과 직무 수행과의 관련성에 대해 유용한 정보를 제공했다는 데 의의가 있다.

정서지능은 과업수행 뿐만 아니라 맥락수행이나 적응수행과도 관련이 있었으며, 위계적 회귀분석 결과에 의하면 과업수행과 적응수행에 대하여 증분 타당도를 지니고 있었다. 인구통계학적 변인을 통제한 상태에서 정서지능이 인지능력, 성격과 함께 독립변인으로 투입되었을 때, 정서지능은 과업수행과 적응수행에 대하여 유의한 증분 설명량을 보였다. 이러한 결과로부터 정서지능은 인지능력보다 다양한 유형의 직무수행과 관련되어 있다고 추론해 볼 수 있다.

요약해 보면, 이 연구에서 정서지능이 인지능력이나 성격과 구분되는 독립적인 구성 개념이라는 것을 실증적으로 밝혔고, 정서지능이 인지능력이나 성격과 마찬가지로 직무수행과 관련이 있으며, 과업수행과 적응수행을 예측함에 있어서 인지능력과 성격의 설명량에 추가하여 유의한 증분 설명량을 지니고 있다는 것을 발견하였다. 이러한 결과는 앞으로 조직 장면에서 직무수행에 대한 예측변인으로 정서지능의 활용 가능성을 높이는 데 활용될 수 있을 것이다.

이 연구는 몇 가지 중요한 의의를 지니고 있다. 첫째, 이 연구는 직무수행의 예측변인으로 언급되는 정서지능, 인지능력, 성격을 한 연구 내에 모두 포함하여 다루었다는 점이다. 지금까지 국내에서는 이들 세 구성개념을 한 연구에서 다룬 적이 없었고 국외의 문헌에서도 이런 형태의 연구가 매우 적은 실정이다. 이들 세 구성개념간의 관련성을 한 연구에서 실증적 자료를 사용하여 살펴봄으로써 최근 산업 및 조직 심리학 분야에서 자주 거론되는 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성에 대하여 중요한 실증적 결과를 제공하였다는 데 의의가 있다. 세 구성개념을 측정하는 과정에서, 인지능력을 측정할 때는 자기보고 자료의 타당성이 떨어지기 때문에 연구 대상자들을 한 장소에 모아놓고 엄격하게 시간을 통제하면서 자료수집을 해야 하는 현실적인 어려움이 있다. 하지만 본 연구에서는 검사 진행자의 엄격한 시간 통제 하에 인지능력에 대한 측정을 실행함으로써 인지능력에 대한 자료수집의 현실적 어려움을 극복하였다.

둘째, 이 연구에서는 연구 대상자들의 수행 측정치를 자기 평정 방식이 아니라 타인 평정에 의해 수집했다는 데 의의가 있다. 그 동안 국내에서 이루어진 많은 연구들은 연구 대상자들의 수행에 대한 자료를 수집할 때 자기 평정 방법에 많이 의존해왔다. 따라서 예측변인이나 준거변인 자료를 모두 동일한 출처로부터 얻는 것으로부터 야기될 수 있는 자료의 왜곡가능성으로부터 항상 자유로울 수 없었다.

하지만 본 연구에서는 연구 대상자들을 잘 알고 있는 1:1로 짝지어진 집단 내 상급자들로부터 연구 대상자들의 수행 측정치를 얻었기 때문에 동일한 출처에 의한 자료 왜곡 가능성을 배제할 수 있었다.

이 연구의 세 번째 의의는 정서지능과 적응수행간의 관련성을 처음으로 다루었다는 것이다. 정서지능과 관련된 기존의 국내·외 문헌들에서는 정서지능과 적응수행을 다룬 연구가 없었다. 지금까지 기존의 문헌들은 정서지능과 과업수행, 맥락수행간의 관련성을 자주 언급했었다. 본 연구에서는 정서지능이 적응수행과 관련성을 지니고 있고, 적응수행에 대한 인지능력과 성격의 설명량 이외에 정서지능이 추가적으로 유의한 설명량을 가지고 있다는 것을 밝혔다.

이 연구에서 정서지능이 인지능력이나 성격과 같이 직무수행을 예측해 줄 수 있다는 점을 밝혔기 때문에, 앞으로 인사선발 장면에서 정서지능을 다른 예측변인들과 함께 사용할 수 있을 것이다. 최근 한국 기업들에서 인사선발 방법으로 인·적성 검사의 사용 빈도가 증가하고 있다(김천석, 한지현, 송진섭, 최명옥, 유태용, 2004). 이러한 추세는 앞으로 더욱 증가할 것으로 기대되며, 정서지능은 종합검사집(test battery)에 포함되어 과학적이고 타당한 선발 방법으로 활용이 될 수 있을 것이다.

인사선발 장면에서 뿐만 아니라, 교육·훈련 장면에서도 정서지능을 활용할 수 있을 것이다. 최근 십여 년간 서비스 산업의 급속한 성장은 작업장에서 정서지능의 중요성을 부각시켰다(Rafaeli, 1989; Rafaeli & Sutton, 1987). 특히 고객과의 접촉이 많은 분야에서 교육과 훈련을 통해 정서지능의 수준을 향상시킬 수 있을 것이다. 정서지능 수준의 향상은 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이며, 궁극적으로는 조직의 효과성에 기여할 수 있을 것이다.

이 연구가 의미있는 정보를 제공하였지만, 몇 가지 제한점을 지니고 있다. 첫째, 연구가 군사학교 장면에서 이루어졌다는 점이다. 따라서 연구의 결과를 일반 기업장면으로 일반화시키는 것에 제한점이 있을 수 있고, 연구의 결과가 표본의 제한된 특성 때문에 나온 결과일 수 있다. 추후 연구에서는 보다 다양한 조직, 다양한 연령층, 그리고 다양한 직군과 직급에서 어떤 결과가 나오는지에 대한 연구가 진행될 필요가 있다.

둘째, 정서지능의 측정과 관련된 제한점이 있다. 이 연구에서는 정서지능을 능력 측면에서 정의하고, 능력모델에 기초한 자기평정식 측정도구인 WLEIS(Wong & Law, 2002)를 사용하여 정서지능을 측정하였다. 하지만 전통적으로 능력모델에 기초하여 정서지능을 측정할 때는 자기 평정 방법이 아니라 Mayer, Salovey, 및 Caruso(1999)가 개발한 MEIS(Multifactor Emotional Intelligence Scale) 처럼 정답이 있는 수행-기반(performance-based) 측정 방법을 사용했었다. 본 연구에서는 능력모델에 기반을 두고 있는 WLEIS를 사용하여 정서지능을 측정했음에도 불구하고 정서지능이 인지능력보다는 성격과 더 높은 상관을 보였다. 이러한 이유는 정서지능을 측정하는 WLEIS 문항들이 성격검사와 같이 개인의 특성을 반영하는 형식으로 구성되었기 때문이라고 추론해 볼 수 있다. 추후 연구에서는 인지능력검사와 같이 정답이 있는 방식의 정서지능 검사를 사용하여 정서지능을 측정한 후, 인지능력이나 성격과의 변별성을 검토해볼 필요가 있다. 이를 위한 선행작업으로 국내에서는 아직까지 정답이 있는 정서지능 검사의 개발과 타당화 작업이 이루

어지지 않았기 때문에 이러한 검사의 개발이 우선되어야 할 것이다.

셋째, 준거 측정치와 관련된 문제이다. 이 연구에서는 과업수행, 맥락수행, 적응수행을 개념적으로 다른 변인들로 가정하였다. 그러나 표 4에서 보듯이, 맥락수행과 적응수행의 상관이 .71을 나타내었다. 이 연구에서는 맥락수행과 적응수행을 서로 다른 개념으로 가정하였음에도 불구하고 실증적으로는 매우 관련된 개념으로 나타났다. 지금까지 과업수행, 맥락수행, 적응수행간의 관련성과 변별성을 하나의 연구에서 실증적으로 알아본 연구는 없는 실정이다. 따라서 추후 연구에서는 기존 문헌들에서 직무수행을 구성하는 서로 다른 개념으로 여겨지는 과업수행, 맥락수행, 적응수행간의 관련성과 변별성을 알아보는 연구가 요구된다.

넷째, 적응수행을 측정하는 척도와 관련된 문제이다. 적응수행 개념이 과업수행이나 맥락수행에 비해 상대적으로 최근에 제기된 것이기 때문에 측정문항들에 대한 타당화 작업이나 구성차원에 대한 학자들의 동의가 아직까지 완전히 이루어지지 않은 상태이다. 하지만 앞으로 기업 장면에서 적응수행에 대한 중요성이 부각될 것으로 기대된다. 예를 들어, 고객의 안전과 관련된 직무에서 비상이나 위기시 적절히 대처하는 행동은 매우 중요해질 것으로 예상된다. 따라서 앞으로 적응수행의 개념화에 대하여 보다 많은 연구가 진행될 필요가 있다. 적응수행에 대한 측정은 아직 초기 단계이므로 추후 연구에서는 적응수행을 측정하는 적절한 측정치를 개발하고 정서지능과의 관련성을 알아보는 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.

김천석, 한지현, 송진섭, 최명옥, 유태용 (2003). 한국 기업의 신입사원 선발방법에 관한 실태 조사: 1995년-2002년을 중심으로. 디지털경영연구, 제 10권 제 1호, 305-324. 광운대학교 디지털경영연구소.

이기범, 유태용, Ashton, M. C., (2003). 새로운 6요인 성격구조 이론: 산업 및 조직 심리학적 시사점. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 16(3), 89-105.

신혜숙 (2001). 정서지능 검사의 개발과 타당화 연구. 서울대학교 대학원 교육학과 석사학위 논문.

한태영 (2004). 적응수행에 대한 팀 특성과 개인의 지속학습 활동의 영향: 다수준 접근법의 적용, 2004년 한국 산업 및 조직심리학회 춘계 학술 발표 논문집, 31-49.

Ackerman, P. L. (1992). Predicting individual differences in complex skill acquisition: Dynamics of ability determinants. *Journal of Applied Psychology, 77,* 598-614.

Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change related and contextually relevant future performance. *International Journal of selection and assessment, 7,* 97-111.

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive, 16,* 76-86.

Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P.,

De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B.(2004). Six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 356-366.

Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory: Technical manual.* Toronto: Multihealth systems.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman(Eds.), *Personnel selection in organization* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman(Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.

Carretta, T. R., & Ree, M. J. (2000). General and specific cognitive and psychomotor abilities in personnel selection: The prediction and training and job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8,* 227-236.

Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences, 28,* 539-561.

Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional Intelligence: In search of an illusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology, 75,* 989-1015.

Fisher, R. A. (1970), *Statistical methods for research workers(14th ed)*, New York: Hanfner Publishing Company Inc.

Fox, K. E., Tett, R. P., & Palmer, P. C. (2003). *Emotional intelligence as a predictor of task and contextual job performance: Validation and comparisons with cognitive ability and personality.* Paper presented at the 18th Annual Society of Industrial Organizational Psychologists Conference, Orlando, FL.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.* New York: Bantam.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* New York: Bantam.

Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: the complexity of everyday life. *Intelligence, 24,* 79-132.

Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 1-20). San Francisco: Jossey-Bass.

Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). Employee performance in today's organizationa. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 1-20). San Francisco: Jossey-Bass.

Jensen, A. R. (1998). *The g factor: the science of mental ability.* Westport, CT: Praeger.

Law, K. S., Wong, C., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Managements Studies. *Journal of Applied Psychology, 89,* 483-496.

Lee, K., Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39,* 329-358.

Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional Intelligence, personality, and the perceived quality of social relationship. *Personality and Individual Differences, 35,* 641-658.

Mayer, J. D., DiPaolo, M.T., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment, 54,* 772-781.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence, 17* (4), 433-442.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence meets traditional standards for emotional intelligence. *Intelligence, 27,* 267-298.

Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work*(7th ed.). Wadworth.

Murphy, K. R. (1996). Individual differences and behavior in organizations: Much more than g. In K. R. Murphy(Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*(pp. 3-30). San Francisco: Jossey-Bass.

Murphy, P. R., & Jackson, S. E. (1999). Managing work role performance: Challengers for twenty-first century organizations and their employees. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 1-20). San Francisco: Jossey-Bass.

Pfeiffer, S. I. (2001). Emotional Intelligence: Popular but elusive construct. *Academic Research Library, 23*(3), 138-142.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of AP. *Journal of Applied Psychology, 85,* 612-624.

Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of emotions as part of the work role. *Academy of Management Review, 12,* 23-27

Rafaeli, A. (1989). When cashiers meet customers: An analysis of the role of supermarket cashiers. *Academy of Management Journal, 32,* 245-273.

Ree, M. J., & Carretta, T. R. (1998). General cognitive ability and occupational performance. In C. L. Cooper & I. T. Robertson(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 159-184). Chichester, UK: Wiley.

Rooy, D. L, & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net, *Journal of Vocational Behavior, 65,* 71-95

Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., & de Fruyt, F .(2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: a European community meta-analysis. *Personnel Psychology, 56,* 573-605.

Salovey. P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Intelligence, 9,* 185-211.

Salovey, P., (1996). *Emotional Intelligence:* Another

way to be smart? Paper presented at Sejong Cultural Center, Seoul, Korea. Schulte, M. J., Ree, M. J., & Carretta, T. R. (in press). Emotional Intelligence: not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences.*

Salovey. P., & Mayer, J. D. (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey & D. Sluyter(Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implication for educators* (pp. 105-153). New York: Basic Books.

Schutte, M. J., Ree, M. J., & Carretta, T. R.(in press). Emotional Intelligence: not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences.*

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25,* 167-177.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine, 140,* 227-235.

Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13,* 243-274.

1 차원고접수 2005. 2. 28
2 차원고접수 2005. 5. 30
최종게재결정 2005. 8. 8

KCI

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 271-298

The conceptual distinction among emotional intelligence(EI), cognitive ability, and personality and the examination of the incremental validity of EI on task performance, contextual performance, and adaptive performance

Chon-Seok Kim Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the conceptual distinction among Emotional intelligence(EI), cognitive ability, and personality and to examine incremental validity of EI on job performance(task, contextual, adaptive) over the variance accounted for by cognitive ability and personality. Two hundred seventeen military academy students rated their EI, cognitive ability, and personality. Their task performance, contextual performance, and adaptive performance were rated by their upper level mentors. EI was not significantly correlated with cognitive ability. Although EI was significantly correlated with personality, the effect size was moderate. Based on these results, it is concluded that EI, cognitive ability, and personality are distinct constructs. Hierarchical multiple regression analyses were conducted to find incremental validity of EI on job performance. Result indicated EI had additionally significant variance on task performance and adaptive performance over the variance accounted for by cognitive ability and personality. Based on these results, the implication and limitation of this study and the direction for future research were discussed.

key words : EI(Emotional intelligence), Cognitive ability, Personality, Task performance, Contextual performance, Adaptive performance, Incremental validity

부록. WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale) 문항

(자기정서 인식 요인)
1. 여러 상황에 처했을 때 자신이 어떤 정서를 느끼는지 잘 알고 있다.
2. 자신의 정서를 잘 이해할 수 있다.
3. 자신이 느끼는 것이 무엇인지 잘 이해하고 있다.
4. 행복한지 불행한지 잘 알고 있다.

(타인정서 인식 요인)
5. 친구들의 행동을 보고 그 친구의 정서가 어떠한지 잘 파악 한다.
6. 다른 사람의 정서를 잘 파악할 수 있다.
7. 사람들의 느낌과 정서를 잘 감지한다.
8. 주변사람들의 정서를 잘 파악한다.

(정서 활용 요인)
9. 항상 나름대로의 목표를 세우고 이를 성취하기 위해 최선의 노력을 한다.
10. 자신이 능력 있는 사람이라고 생각한다.
11. 스스로에게 동기 부여를 잘 할 수 있다.
12. 자신이 최선의 노력을 기울일 수 있도록 스스로에게 격려한다.

(자기정서 조절 요인)
13. 기분을 조절 할 수 있고 자신이 처한 어려움을 이성적으로 처리한다.
14. 자신의 감정을 매우 잘 통제할 수 있다.
15. 매우 화가 났을 때 빠르게 감정을 가라앉힐 수 있다
16. 자신의 감정을 잘 통제할 수 있다.