



Emotional Intelligence Research Trends and Future Research Directions in Korean Journals

Seoyeon LEE¹, Jaeseung MOON²

Received: November 19, 2020. Revised: December 22, 2020. Accepted: January, 05, 2021.

Abstract

Purpose: The purpose of the study is to analyze the characteristics of emotional intelligence and the variables related to emotional intelligence in a comprehensive manner. In addition, the study intends to present research trends and future research directions of emotional intelligence in a Korean context by analyzing the effects of emotional intelligence and its mechanisms. **Research Design, Data, and Methodology:** 77 KCI listed studies were selected for the analysis, and the research perspective of emotional intelligence, measurement instruments, empirical research and research methods were analyzed. In addition, research directions were suggested based on the analysis results. **Results:** The results of the analysis were as follows: First, previous researchers used the ability model of emotional intelligence the most. Second, Previous studies tended to focus on behavioral factors as dependent variables affected by emotional intelligence, in addition to attitudes, affection. Third, there were few studies on the antecedents of emotional intelligence, however, most studies dealt with the consequences of emotional intelligence. Fourth, few studies dealt with moderators between emotional intelligence and dependent variables. Fifth, on the research type, most studies were quantitative studies, however, a few of them were qualitative studies (Literature review, in-depth interview). Sixth, with regard to the analysis level, almost all studies were conducted on the individual level of emotional intelligence, and most studies featured a cross-sectional research design (longitudinal research design was rare). **Conclusion:** First, from the perspective of emotional intelligence, additional research should be focused on not only the ability model of emotional intelligence but also on the trait model or the mixed model in the future. Second, since emotional intelligence is a multidimensional construct, it is necessary to study the profile of emotional intelligence by employing people-centered as well as variable-centered methods. Third, with regard to empirical studies, additional research is needed with respect to not only the emotional intelligence of the subordinate, but also the emotional intelligence of the supervisor (leader) and the emotional intelligence of the group. Fourth, it is necessary to actively utilize not only cross-sectional design but also longitudinal design, and qualitative research and meta-analysis methods should also be adopted.

Keywords : Emotional Intelligence, Review, Research Trends, Research Directions

JEL Classification Code : M10, M12, M50, M54

1. 서론

감성지능은 최근 경영분야에서도 떠오르는 주제이다(Caruso, Mayer, & Salovey, 2002; Goleman, 2005; Weisinger, 2006). 직장인이 성공적인 직장생활을 하는 데 영향을 주는 요소 중들 중 논리적 지능(IQ)보다 감성지능 관련 요소가 80% 이상을 차지한다(Goleman, 1995). 감성지능이 높은 사람은 직장에서 동료들과 공감을 잘하고 원활한 의사소통을 할 수 있으며 원만한 상호협력을 이끌며 조직몰입, 직무만족 등 구성원들의 행동과 태도에 긍정적인 영향을 미친다(Kafetsios & Zampetakis, 2008; Duong, Tran, Ha, & Phung, 2020). 그러므로 감성지능이 높으면 동료들 간 신뢰형성에 도움이

- 1 First Author, Doctoral Student, Graduate School, Daejeon University, Korea. Email: Ich4586@gmail.com
 2 Corresponding Author, Associate Professor, School of Business Administration, Daejeon University, Korea. Email: moonjs@dju.kr

© Copyright: Korean Distribution Science Association (KODISA)
 This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

되고(Kim, 2017), 팀워크를 향상하는데도 긍정적인 영향을 미친다(Druskatt & Wolff, 2001). 감성지능이 높은 사람은 공감능력이 뛰어나서 의식적으로 상대방을 인정해주고(Lim, 2019), 열악한 근무환경에서도 스스로 동기부여하고 환경에 잘 대처한다(Goleman, 1998). 그러므로 감성지능이 높은 상사는 부하들과 공감을 잘하고(Ban & Lee, 2020), 자신의 충동적인 감정을 잘 다스리며 보다 나은 리더십을 발휘하고 현명한 의사결정을 한다(Jordan, Ashkanasy & Hartel, 2002). 따라서 감성지능이 높은 상사는 부하들의 창의성, 업무참여도, 직무만족도 등을 향상시킬 수 있다(Ha, Youn, & Moon, 2020). 반면 감성지능이 낮은 구성원은 구조조정 등 상황에 부닥칠 때 심리적 계약위반으로 인식하고, 감성을 조절하지 못하여 조직에 대하여 통제할 수 없는 분개를 느낄 수 있다(Park, Youn, & Moon, 2020). 따라서 직장에서는 감성지능을 바탕으로 개인의 조직생활을 추측할 수 있다(Doan, Nguyen, & Nguyen, 2020).

최근 국내에서 감성지능 관련 연구가 활발하게 진행되고 있고 그 결과도 축적되고 있다. 연구자들은 횡단적 또는 종단적 설계를 기반으로 양적 또는 질적 연구를 수행한 결과를 제시하고 있다. 많은 경우 연구자들은 개인수준에서 감성지능과 다른 요인들 간의 관계를 분석하였으며, 일부 연구자들은 집단수준의 감성지능을 연구하기도 하였다. 대부분의 연구자들은 감성지능을 총합 개념으로 접근하고 있다. 그간 국내외의 다양한 표본을 대상으로 진행된 감성지능 관련 연구 결과들은 대체로 해외에서 진행된 연구의 결과와 맥을 같이하고 있고 연구결과의 축적에도 기여하고 있다.

감성지능 관련 연구가 활발한 만큼 이들 연구들을 분석하기 위한 리뷰연구도 다수 진행되었다. 연구자들은 감성지능의 개념적 논의를 검토하였다(Gayathri & Meenakshi, 2013; Mayer, Caruso, & Salovey, 2016; Petrides, Mikolajczak, Mavroveli, Sanchez-Ruiz, Furnham, & Pérez-González, 2016). 일련의 연구들은 분야별로 - 예컨대 교육분야(Gershon & Pellitteri, 2018; Humphrey, Curran, Morris, Farrell, & Woods, 2007; Mérida-López & Extremera, 2017), 의료건강분야(Cherry, Fletcher, O'Sullivan, & Doman, 2014; Martins, Ramalho, & Morin, 2010; Smith, Profetto-McGrath & Cummings, 2009), 일반 기업(Opengart, 2007; Sashikala & Chitramani, 2017; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004) - 감성지능 연구를 분석하고 쟁점을 정리하거나 향후 연구방향을 제안하였다.

국외에서 감성지능의 문헌리뷰는 다양하게 이루어졌지만 국내 연구는 상대적으로 미흡하다(Hwang, Kim, & Song, 2017; Lee & Jo, 2003; Lee & Park, 2009). Lee and Jo(2003)는 유아의 감성지능에 관한 연구동향을 파악하고 연구방향을 제안하고자 했지만 2003년까지는 선행연구가 제한적이어서 분석에 한계가 있었다. Lee and Park(2009)은 감성지능과 리더십의 관계에 관한 선행 연구들을 분석하고, 미래의 연구방향을 제시하였다. 이들의 연구는 감성지능과 리더십의 관계에 초점을 두고

정리하였기 때문에 감성지능 관련 연구를 전체적으로 조망하는 데는 한계가 있었다. 가장 최근에 Hwang, Kim and Song(2017)은 네트워크 분석을 활용하여 2000년부터 2016년까지 국내에 출판된 1,045편의 감성지능 관련 연구들을 분석하고, HRD분야에 유용한 시사점을 제공하고자 하였다. 이들 연구에서는 유아부터 성인에 이르기까지 다양한 표본을 대상으로 한 연구들을 수집하여 분석하였다. 따라서 대상(예, 유아, 직장인)에 따라 HRD에서 구체적인 연구방향을 제시함에 한계가 있었다고 저자들 스스로 연구의 한계점으로 제시하고 있다.

지금까지 국내의 리뷰논문들은 특정 개념의 연구동향을 분석할 때 기본적으로 간주되는 연구방법, 연구대상, 선행요인, 결과요인, 매개요인과 상황요인 등에 대한 현황을 제시하는데 한계가 있다(Kim & Moon, 2018). 따라서 본 연구는 지금까지 국내의 조직 맥락에서 연구된 감성지능 연구를 분석하여 감성지능을 둘러싼 변수들을 종합적으로 분석하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 다음과 같은 접근법을 사용한다. 먼저, 감성지능의 성격을 정리한다. 둘째, 감성지능의 결과요인(consequences)과 선행요인 (antecedents)을 분석한다. 셋째, 감성지능이 결과요인에 영향을 미치는 과정 즉, 매개변수를 분석한다. 넷째, 감성지능이 결과요인에 미치는 과정에 영향을 미치는 조절변수를 분석한다. 마지막으로 감성지능 자체를 조절변수로 연구한 사례를 분석한다. 즉, 핵심개념과 연계된 변수들을 종합 정리하여 감성지능의 효과와 그 메커니즘을 통합적으로 분석한다. 이를 통해 선행연구를 통합하고, 쟁점(issue)을 파악하고, 나아가 향후 추가 연구가 필요한 부분을 제시하고자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1. 감성지능의 개념

연구자들은 감성지능을 여러 가지 모델로 나누어 정의를 하였는데 대표적으로 능력모델, 특질모델, 혼합모델 등 세 가지가 있다. 감성지능의 모델은 측정에 따라 능력모델, 혼합모델 두 범주로 나누기도 하였고(Mayer, Salovey, Caruso, & Stenberg, 2000) 감성지능의 측정과 구조를 기준으로 하여 능력모델과 특질모델로 나누기도 하였다(O'Connor & Little, 2003; Petrides & Furnham, 2001; Villanueva & Sanchez, 2007; Warwick & Nettelbeck, 2004). 능력모델의 감성지능을 주장하는 연구자들은 감성과 감성정보를 처리하는 능력에 초점을 두었고(Mayer & Salovey, 1997), 특질모델 감성지능을 주장하는 연구자들은 개인의 행동성향과 자기인식의 집합에 초점을 맞추고 있다(Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004). 그리고 혼합모델 감성지능을 주장하는 연구자들은 정신적 능력, 개인의 성향, 특질을 포함하는 혼합적 구성에 초점을 두었다(Bar-on, 1997; Goleman, 1995).

감성지능의 세 모델은 감성지능을 바라보는 관점에서 차이가 있으나, 서로 배타적이지 않고 상호보완적 관계를 가진다(Ciarrochi, Chan, & Bajgar, 2000).

2.1.1. 능력모델(ability model)

능력모델 감성지능의 대표적 연구자 Salovey and Mayer (1990)는 감성지능이란 자신 및 타인의 감성을 모니터링하고 구별하며 감성 관련 지식정보를 처리하고 지혜로운 사고와 행동을 촉진하는 능력이고 사회지능의 하위 집합이라고 개념화하였다. 그리고 감성지능에는 감성을 식별하고 표현하는 능력, 감성을 효율적으로 조절하는 능력, 감성을 활용하고 추론하는 능력 등 세 개의 측면을 포함한다고 주장하였다.

Mayer and Salovey (1997)는 감성지능이란 자신 및 타인의 감정을 관찰하고 식별하며 감성정보를 처리하고 비정상적인 사고와 행동을 조절하는 능력을 포함하는 사회적 지능이라고 정의하였다. 그리고 감성지능은 계발할 수 있고 네 개의 범주를 포함하고 있다고 하였다. 첫번째 범주에는 감성을 지각, 평가, 표현하는 능력을 포함하고, 두번째 범주에는 감성이 올바른 사고를 촉진하는 능력을 포함한다. 세번째 범주에는 감성 및 감성 관련 정보의 이해와 분석능력을 포함하고, 네번째 범주에는 정서적·지적 성장을 촉진시킬 수 있는 정서의 반성적 조절능력을 포함한다(Kwak, 2005). 또한 각 범주는 태어날 때부터 성장하면서 초기의 낮은 수준에서 점차 높은 수준으로 발달하면서 여러 능력의 집합체로 형성된다(Mayer & Salovey, 1997).

Davis, Stankov and Roberts (1998)는 감성지능이 네 가지 능력을 포함한다고 하였다. 첫번째는 자신의 감성을 평가하고 표현하는 능력이고, 두번째는 타인의 감성을 인식하고 평가하며 공감할 수 있는 능력이다. 그리고 세번째는 자신의 감성을 규제하고 신속하게 회복할 수 있는 능력이고, 네번째는 목적을 달성하기 위하여 건전한 감성을 형성하고 활용할 수 있는 능력이다.

Abraham (1999)은 감성지능을 세 가지 능력으로 분류하였다. 첫번째는 자신 및 타인의 감성을 평가하고 표현할 수 있는 능력이고, 두번째는 환경에 대처하기 위하여 감성을 관리할 수 있는 능력이며, 세번째는 감성 관련 지식을 응용하여 문제를 해결할 수 있는 능력이다.

그 후 Wong and Law (2002)는 Mayer and Salovey (1997)의 연구를 바탕으로 감성지능의 하위차원을 네 가지로 체계화하였다. 첫번째는 자신의 감성을 올바르게 이해하고 표현할 수 있는 자기감성인식능력(self-emotional appraisal)이고, 두번째는 타인의 감성을 정확히 인식하고 공감할 수 있는 타인감성이해능력(other's emotional appraisal)이다. 세번째는 개인의 감성을 현실에 맞추어 조절할 수 있는 감성조절능력(regulation of emotion), 네번째는 감성 관련 정보와 지식들을 이해하고 목표달성을 위하여 적극적으로 감성을 활용하는 감성활용능력(use of emotion)을 말한다(Law, Wong, & Song,

2004).

감성지능에 관한 선행연구는 감성 자체에 초점을 두었지만 Jordan and Troth (2004)는 감성지능의 작동 과정에 초점을 두었다. 그리고 감성지능을 자신의 감성 관련 능력과 타인의 감성 관련 능력으로 나누었다. 자신의 감성 관련 능력에는 자신의 감성을 이해하고 관리하는 것을 포함하고 타인의 감성 관련 능력에는 타인의 감성을 이해하고 관리하는 것을 포함한다. 이러한 감성능력은 다양한 지능들과 상호관련성을 가지고 개인마다 수준의 차이가 있으며(Zeidner, Matthews, & Roberts, 2012a), 감성 관련 지식을 이해하고 학습하고 목표를 위해 활용할 수 있는 능력의 집합체이다(Cote & Miners, 2006).

2.1.2. 특질모델(trait model)

특질모델 감성지능이란 개인이 처한 상황에 따른 일관성이 있고 열정, 동기부여, 낙천성 등을 포함하며 감성적으로 판단하고 처리하고 행동하는 일련의 지속적인 특성이나 안정적인 양상이다 (Petrides & Furnham, 2000; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2012b). 특질모델 감성지능은 성격계층에서 낮은 수준에 위치하고(Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007) 자기 인식능력을 포함하는 개인의 성격특성이다(Petrides & Furnham, 2001). 특질모델 감성지능은 감성적인 자기 효능감을 나타내고 감성 관련 정보를 처리하고 활용할 수 있는 자기인식 및 행동성향의 집합체이다(Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004; Petrides & Furnham, 2000, 2001). 특질모델 감성지능은 인성의 영역에서 다양한 성향을 포함하는데, 이는 사회적 지능과 개인적 지능의 요소를 포함하고 공감능력, 충동억제능력, 자기표현 등 요소까지 포함한다(Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004).

Petrides (2009)는 특질모델 감성지능을 감성적 자기 효능감이라고 주장하면서 웰빙, 감성성, 사교성, 자제력, 및 기타 범주로 분류하였다. 웰빙은 보다 나은 적응성과 관련이 있는데 예를 들면 자존감, 낙관주의, 행복 등 요소를 포함한다. 감성성은 주변과 관계를 형성하고 유지하기 위한 감성을 인식하고 표현하는 능력을 말하는데 예를 들면 공감능력, 감성의 인식, 감성표현 등 요소를 포함한다. 사교성은 사회적 관계의 형성 및 사회적 영향력과 관련이 있는데 예를 들면 감성의 관리, 주도력, 사회적 인식 등 요소를 포함한다. 자제력은 충동 및 욕망 등의 통제력과 관련이 있는데, 예를 들면 감성조절, 충동억제, 스트레스 관리 등 요소를 포함하며 기타 범주에는 자기동기부여, 적응성 등 요인을 포함한다.

2.1.3. 혼합모델(mixed traits-ability model)

혼합모델 감성지능은 다양한 범주의 성격특성 (Goleman, 1995, 1998)과 특질들을 결합한 모델이고 개인의 성향이나 동기화 같은

측정하기 어려운 기타 관련된 것들을 포함하는 포괄적인 개념이다(Bar-On, 2001, Goleman, 1995). 혼합모델 감성지능은 인지적 지능뿐만 아니라 동기부여, 비능력적 성향과 특질, 개인적·사회적 기능을 포함한다(Bar-On, 1997; Mayer, Caruso, & Salovey, 1999). 혼합모델 감성지능은 자신과 타인의 감성을 인식하고 조절하는 능력을 포함하는 개인적 감성지능, 공감과 관계관리를 포함하는 사회적 감성지능을 포함한다(Chemiss & Goleman, 2001). 이러한 관점을 가진 대표적인 연구자들은 Goleman (1995), Bar-On (1997) 등이 있다.

Goleman (1998)은 감성지능이란 감성 관련 정보를 처리하고 활용할 수 있는 능력과 기타 재능이나 성격특성을 포함한 포괄적인 개념이라 정의하고 다섯 가지 하위 영역을 제시하였다. 첫째, 자기인식(self-awareness)영역은 자신의 감성을 이해하고 감성을 언어 또는 행동, 표정 등으로 적절하게 표현할 수 있는 능력을 말하고, 둘째, 자기관리(self-management)영역은 자신의 감성을 현실에 맞게 적절하게 조절하고 슬픔, 분노, 충동 등 감성과 이성적 사고의 균형을 유지할 수 있도록 조절하는 능력을 말한다. 셋째, 자기동기화(self-motivating)영역은 힘든 환경 속에서 어려움을 견디고 성과달성을 위해 노력할 수 있도록 유도하는 것을 말하고, 넷째, 감성이입(empathy)영역은 다른 사람의 감성을 인식하고 공감하는 것을 말하며, 마지막으로 다섯째, 사회적 기술(social skills)영역은 다른 사람과의 관계가 원만하고 문제가 발생할 때 감성을 활용하여 적절하게 대응할 수 있는 능력을 말한다.

지속적인 연구를 거쳐 Boyatzis, Goleman, and Rhee(2000)는 감성지능을 자기인식 및 자기관리를 포함하는 개인적 역량과 사회적 인식과 관계관리를 포함하는 사회적 역량으로 분류하였다. 자기인식이란 자신의 감성을 정확하게 인식하고 평가하며 자신감을 가진다는 것을 말하고, 자기관리란 감성을 통제하고 상대방에게 신뢰감을 주며 합리적으로 대응하고 목표달성을 위해 적극적으로 추진하는 것을 말한다. 사회적 인식이란 주변 사람들과 공감을 하고 조직을 위해 헌신하는 성향과 감성을 말하며, 관계관리란 좋은 영향력을 가지고 타인과 의사소통을 하고 갈등을 해결하며 현실의 변화를 면밀하게 분석하여 팀워크 및 협력에 집중할 수 있도록 주변을 관리하는 것을 말한다.

Bar-On (1997)은 감성지능이 '개인이 환경적 수요와 스트레스에 대응할 때, 개인의 능력에 영향을 미치는 일련의 비인지적, 비능력적 요소 및 기술을 포함한다'고 하였다. 그는 감성지능을 개인 내적 기능, 대인관계기술, 적응력, 스트레스 관리, 일반적 기분 등 5개 하위 영역으로 분류하였다. 첫째, 개인 내적 기능(intrapersonal functioning)은 자신의 감성, 기분, 생각을 인식하고 이해하는 기능을 말하는데, 예를 들면 자기존중, 자기감성이해, 자기감성표현, 자아실현, 독립성 등을 포함한다. 둘째, 대인관계기술(interpersonal skills)은 타인의 감성, 기분을 인식하고 이해하는 기술을 말하는데, 예를 들면

공감, 사회적 책임감, 대인관계 등을 포함한다. 셋째, 적응력(adaptability)은 현실의 변화에 따라 감성을 유연하게 변화시키는 능력을 말하는데, 예를 들면 문제해결능력, 감성 회복능력 등을 포함한다. 넷째, 스트레스관리(stress management)는 스트레스를 효율적으로 조절하고 충동적인 감정을 통제하는 것을 말하는데, 예를 들면 스트레스 참을성, 충동억제 등을 포함한다. 다섯째, 일반적 기분(general mood)은 현실에 긍정적인 감정, 최상의 기분상태를 말하는데, 예를 들면 행복감, 즐거움, 낙관성 등을 포함한다.

그 후 Bar-On (2006)은 감성지능을 상호 관련된 감성적 및 사회적 역량, 기술 및 촉진제의 일종이라 주장하면서 감성적·사회적 지능(emotional-social intelligence)이라고 표현하였다. 감성적·사회적 지능에는 5개 핵심요소를 포함하는데 첫 번째는 감정과 느낌을 인식, 이해 및 표현하는 것이고, 두 번째는 타인의 느낌과 이와 관련된 것들을 이해하는 것을 말한다. 세 번째는 감정을 관리하고 통제하는 것이고, 네 번째는 개인 및 대인관계를 관리하고 적응하며 문제를 해결할 수 있는 것을 말한다. 그리고 다섯 번째는 긍정적인 영향력을 생성하고 자기동기부여하는 것을 말한다(Bar-On, 2006).

Cooper and Sawaf (1998)는 감성지능이란 인간의 모든 에너지와 정보를 연결하고 이들의 영향력 발휘의 원천이며, 예리한 통찰력으로 감성을 감지하고 이해하고 효율적으로 감성을 활용하는 것이라고 주장하였다. 그들은 감성지능을 감성적 교양(emotional literacy), 감성적 적합성(emotional fitness), 감성적 심도(emotional depth), 감성적 비법(emotional alchemy) 등 4개의 범주로 분류하였다. 그리고 Dulewicz and Higgs(2000)는 감성지능이란 자신의 감성을 인식하고 자신에게 동기부여하고 윤리적 기준으로 행동을 하려는 것이라고 주장하였다. 그들은 감성지능에 자기인식, 감성회복력, 동기부여, 개인 간 민감성, 영향력, 적응력, 성실성과 진정성(integrity)등을 포함한다고 하였다.

그러나 어떤 관점에서 바라보면 감성지능은 자신과 타인의 감성을 관리하는 것이 핵심이라 볼 수 있다(Chemiss, 2010).

3. 연구방법

3.1. 분석대상

본 연구의 분석대상 논문을 수집하기 위해 한국연구재단에 등재된 학술지를 중심으로 감성지능 관련 논문들을 검색하였다. 논문은 국회전자도서관 (dl.nanet.go.kr), DBpia (www.dbpia.co.kr), 한국교육학술정보원 (www.riss.kr), 한국학술정보 (kiss.kstudy.com)를 통해 2005년 이후부터 2020년까지 발표된 학술지를 대상으로 수집하였다. 특히 한국교육학술정보원의 온라인 검색서비스의 경우,

누리미디어, 교보문고, 한국학술정보, 학술교육원, 학지사의 거의 모든 학술지 정보를 연계하여 제공하고 있고, 각 대학도서관의 컬렉션과 연계되어 국내 학술지 대부분을 검색할 수 있다.

조직의 맥락에서 연구된 감성지능 논문을 분석하기 위해 수집된 논문 중 유아와 학생 관련 문헌, 학위논문, 논문발표집에 게재된 논문 등을 제외하였다. 이런 과정을 거쳐 본 연구에서는 최종 국내 학술지 논문 77편을 선정하였다. 선정된 논문은 KCI 등재 67편(87.1%), KCI등재후보 10편(12.9%)으로 구성되었다. 학문분야별로는 경영학이 50편(64.9%)으로 가장 많이 차지하였고, 교육학 9편(11.7%), 경제학 6편(7.8%), 심리과학이 5편(6.5%), 사회과학일반 3편(3.9%), 기타 사회과학 2편(2.6%), 행정학 1편(1.3%), 복합학 1편(1.3%) 등으로 나타났다.

연도별로 살펴보면 2005년부터 관련 연구가 꾸준히 증가하다가 2013년에 1편으로 감소하였다. 그리고 2014년부터 현재까지 지속적으로 연구되고 있고 2015년에 10편으로 가장 많은 편수를 보였다.

3.2. 분석의 틀

감성지능의 연구동향 분석은 모두 세 부분으로 구성하였다(Table1). 첫번째 부분은 감성지능을 바라보는 관점과 실증연구에서 사용한 측정도구들을 정리하였고, 두번째 부분은 감성지능의 결과요인, 선행요인, 매개요인, 조절요인, 조절역할로써 감성지능 등 연구결과들을 정리하였다.

Table 1: Analysis Frame

Classification	Analysis Content
Perspective and Measurements	Emotional Intelligence Perspectives
	Measurements
Empirical Research	Consequences of Emotional Intelligence
	Antecedents of Emotional Intelligence
	Mediators of Emotional Intelligence
	Moderators of Emotional Intelligence
	Emotional Intelligence as Moderator
Method of Study	Research Type
	Analysis Level
	Research Design
	Research Sample

세번째 부분은 연구방법에서 연구유형, 분석수준, 연구설계, 연구대상 등을 분석하였다. 분석의 각 부분은 연구자의 자기발견식으로

연구동향 및 한계를 정리하였다. 마지막으로, 종합적 결론 제시 단계에서 요인들의 빈도를 제시하고 비교분석하여 추가적 연구의 방향을 제시하였다 (Table1).

4. 분석결과

4.1. 감성지능의 관점과 측정도구

4.1.1. 감성지능의 관점

연구자의 관점에 따라 감성지능을 능력모델, 특질모델 또는 혼합모델의 감성지능을 본 연구에 활용하였다. 본 연구의 77편의 분석대상에서 능력모델 감성지능의 관점을 따른 연구사례는 73편이고 특질모델 감성지능의 연구사례는 찾지 어려웠고, 혼합모델 감성지능의 연구사례는 2편에 불과하다(Table 2). 나머지 2편은 감성지능 관련 문헌고찰에 속한다.

능력모델 감성지능의 관점을 따르는 연구자들은 연구의 수요에 따라 Davis, Stankov and Roberts (1998), Salovey and Mayer (1990), Mayer and Salovey (1997)의 정의를 바탕으로 하고, 자기감성이해, 타인감성이해, 감성조절, 감성활용 등 네 영역을 중심으로 연구하였다. 혼합모델 감성지능을 따르는 연구자들은 Goleman (1998)의 정의를 바탕으로 연구하였다.

Table 2: Perspectives of Emotional Intelligence

Ability Model	Mixed Model	Literature Review	Total
73	2	2	77

4.1.2. 감성지능의 측정

감성지능을 측정할 때 모든 연구들이 감성지능의 다차원을 측정하는 방법을 사용하였다. 분석결과 능력모델을 주장하는 연구자들은 대부분(63편) 조직을 배경으로 하여 개발된 Wong and Law (2002)의 측정도구를 사용하였다. 자기감성평가, 타인감성평가, 감성조절, 감성활용 등 4 가지 하위차원을 측정한 연구사례가 60편으로 가장 많았고 나머지 연구자들은 연구목적에 따라 위의 네 가지 하위차원을 두 가지 또는 세 가지로 수정하여 활용하였다. 그리고 다른 연구자들은 Moon (1999), Law, Wong and Song (2004), Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden and Dornheim(1998), Mayer, Caruso and Salovey (1999) 등의 하위차원을 수정 및 활용하였다(Table 4). 혼합모델 감성지능의 분석대상은 2편이고 이 중에서 한편은 Gignac (2010)의 하위차원을 측정하였고, 다른 한편은 Boyatzis, Goleman and Rhee (2000)의 하위차원을 측정하였다(Lee, Koh & Shin, 2015).

Table 3: Emotional Intelligence Measurements

(unit: case)

Model	Developer	Number of Sub-Factors	Sub-Factors	Number
Ability Model(73)	Wong and Law (2002) (63)	4	Self-Emotional Appraisal, Other's Emotional Appraisal, Regulation of Emotion, Use of Emotion,	60
		3	Self-Emotional Control, Empathy, Self-Motivation	1
		2	Understanding the Emotions of Others, Controlling Emotions	1
			The Ability to Understand and Express the Emotions of Oneself and Others,	1
	Law, Wong and Song (2004) (4)	4	Self-Emotion Appraisal, Others' Emotions Evaluation, Emotional Regulation, Emotional Utilization	1
		2	The Ability to Control One's Emotions and Understand the Emotions of Others, Positive Thinking about Job Performance	2
		2	The Ability to Understand and Appraise the Emotions of Oneself and Others, Ability to Understand and Control the Cause of Emotions Perceived by Oneself and Others	1
		2	Self-Emotion Appraisal, Others' Emotional Appraisal.	1
	Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden and Dornheim (1998) (2)	2	The Emotions of Oneself and Others, The Ability to Identify and Cope with the Cause of Certain Emotions	2
	Mayer, Caruso and Salovey (1998) (1)	4	Emotional Awareness, Emotional Expression, Emotional Control, Emotional Utilization	1
	Moon (1999) (1)	3	Emotional Recognition and Understanding, Emotional Promotion, Emotional Regulation	1
Weisinger (1998) (1)	4	Self-Emotional Appraisal, Other's Emotional Appraisal, Emotional Regulation, Emotional Utilization	1	
Mixed Traits-Ability Models (2)	Wong and Law (2002), Goleman (1995) (1)	4	Self-Emotional Recognition, Others' Emotional Recognition, Self-Emotional Regulation, Interpersonal Relationship Skills	1
	Gignac (2008) (1)	5	Recognizing and Expressing Self-Emotion, Understanding Other' Emotions, the Degree of Emotional Intervention, Emotional Management, Emotional Regulation	1

4.2. 실증연구 측면의 분석

4.2.1. 감성지능의 결과요인

감성지능이 다른 요인에 미치는 영향은 대상에 따라 수평적 방향과 수직적 방향으로 분류할 수 있다. 수평적 방향은 부하의 감성지능이 자

신에게 미치는 영향과 상사의 감성지능이 자신에게 미치는 영향을 포함하고, 수직적 방향으로서는 상사의 감성지능이 부하에게 미치는 영향으로 분석하였다(Table 4).

수평적 방향으로 살펴보면 개인의 감성지능은 자신의 태도, 행동, 정서 등에 영향을 미친다. 예를 들면 부하의 감성지능은 부하의 조직몰입,

조직시민행동, 이직의도 등 요인에 영향을 미치고(Lee, Koh, Tuya, & Choi, 2018; Woo & Jung, 2007), 상사의 감성지능은 상사 자신의 리더십, 과업수행 등 요인에 영향을 미친다(Han & Yoo, 2005; Lee & Park, 2009). 수직적 방향으로 살펴보면, 상사의 감성지능이 부하의 태도, 행동, 정서, 관계 등에 영향을 미치는 것으로 분석된다.

감성지능의 영향을 받는 요인으로는 행동적 요인에 관한 연구가 64.3%로 가장 많았고 다음으로 태도 23.8%, 정서 9.5%, 관계 2.4% 등 순이었다(Table 4). 영향의 방향 관점에서 살펴보면, 부하의 감성지능이 자신에게 미치는 영향 연구가 71.4%로 가장 많다. 예를 들면 조직시민행동(8)(Lee, Nam, & Ahn, 2017; Jung, 2011), 직무성과(6)(Lee, Koh, & Shin, 2015; Oh, Kim, & Kim, 2014; Qu, Kim, & Choi, 2014), 조직몰입(4)(Jung, 2015; Jung & Jung, 2007; Park & Kim, 2017) 등 요인에 대한 연구사례가 많았다. 상사의 감성지능이 부하에 미치는 영향에 관한 연

구는 21.4%로 나타났고, 상사 자신에 대한 영향 4.8%, 상사-부하 관계에 대한 영향 2.4% 등으로 나타났다.

Table 4를 분석하면 부하의 감성지능이 자신의 태도나 행동, 정서에 미치는 영향은 골고루 연구되었지만, 상사의 감성지능이 자신 또는 부하의 태도, 행동, 정서에 끼치는 영향의 연구사례는 상대적으로 부족하다. 감성지능은 개인이 직장에서 동료들 간의 원활한 관계, 조직몰입, 직무만족 등 행동과 태도에 중요한 영향을 미친다(Miao, Humphrey, & Qian, 2017; Nikolaou & Tsaousis, 2002). 감성지능이 높은 상사는 부하들과 공감을 잘하고 자신의 충동적인 감정을 잘 조절하며, 보다 나은 리더십을 발휘하고 현명한 의사결정을 한다(Jordan, Ashkanasy, & Hartel, 2002; Kim, 2016). 따라서 향후 부하의 감성지능의 결과요인뿐만 아니라 상사의 감성지능이 자신 또는 부하의 태도, 행동, 정서 등 요인에 미치는 영향에 관한 연구가 추가적으로 필요할 것이다.

Table 4: Consequences of Emotional Intelligence

(unit: case, %)

Classification	Subordinate EI ⇒ Influence on Self (30) (71.4%)	Superior EI ⇒ Influence on Self (2) (4.8%)	Superior EI ⇒ Subordinate (9) (21.4%)	Superior EI ⇒ Relationship (1) (2.4%)
Attitude (10) (23.8%)	Organizational Commitment (3)		Turnover Intention (2)	
	Job Satisfaction (1)		Organizational Commitment (1)	
	Organizational Loyalty (1)			
	Job Commitment (1)			
	Turnover Intention (1)			
Behavior (27) (64.3%)	Organizational Citizenship Behavior (7)	Task Performance (1)	Organizational Citizenship Behavior (1)	
	Job Performance (2)	Leadership (1)	Job Performance (3)	
	Job Behavior (4)			
	Customer Oriented Behavior (3)			
	Counseling Service Quality (2)			
	Sales Oriented Behavior (1)			
	Creative Thinking and Behavior (1)			
	Job Crafting of Organization Members (1)			
Emotion (4) (9.5%)	Job Burnout, Exhaustion (2)		Subordinate's Stress (1)	
			Job Burnout, Exhaustion (1)	
Relationship (1) (2.4%)				Quality of LMX (1)

Note) EI: Emotional Intelligence, LMX: Leader-Member Exchange

4.2.2. 감성지능의 선행요인

감성지능의 선행요인을 연구한 사례는 10편이다. Table 5와 같이 다양한 리더십, 정서, 특성, 경험, 학습 등 관련 요인은 감성지능에

영향을 미친다. 특히 상사의 변혁적 리더십, 코칭 리더십, 진정성 리더십, 거래적 리더십은 부하의 감성지능에 중요한 영향을 미치고(Kim, Song, & Yoo, 2019; Lee, Lee, & Lee, 2015; Yang, Lee, & Lee, 2015;

Yoon & Kim, 2017), 성격유형, 행복, 마음챙김 등도 감성지능과 중요한 관계를 가진다. 그리고 성장과정, 훈련, 경험, 고정관념 등은 개인의 감성지능에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 코칭 프로그램 등도 감성지능에 긍정적인 영향을 미친다(Baek & Jang, 2016). 감성지능이 결과요인에 미치는 영향의 연구사례와 비교하면 선행요인을 탐색하려는 연구가 부족하다는 것을 알 수 있다. 감성지능은 훈련이나 학습 등 행동 과정을 통

하여 개발될 수 있다(Mayer & Salovey, 1997). 그리고 행복을 느끼는 사람은 긍정적인 사고를 많이 하고 상대방의 메시지를 보다 쉽게 인지한다(Choi, Wang, & Lim, 2017). 그러므로 향후 감성지능의 선행요인을 밝히는 데 있어 태도, 행동, 정서, 관계 등과 관련된 요인을 추가적으로 연구할 필요가 있다.

Table 5: Antecedents of Emotional Intelligence

(unit: case %)

Classification	Antecedents (10)
Leadership (4) (40.0%)	Transformational Leadership
	Coaching Leadership
	Authentic Leadership
	Transactional Leadership
Emotion (1) (10.0%)	Happiness, Mindfulness
Characteristics (1) (10.0%)	Personality Type
Experience (3) (30.0%)	Growth, Training
	Training, Experience, Stereotypes
	Learning
Learning (1) (10.0%)	Coaching Program (1)

4.2.3. 감성지능과 결과요인 사이 매개요인

감성지능과 결과요인 사이를 매개하는 요인에 대하여 주제별로 태도, 행동, 경험 및 관계, 정서, 관계, 리더십 등으로 분류하여 정리하였다(Table 6). 분석결과 태도요인이 43.2%로 가장 많이 차지하고, 그 다음으로 행동요인 24.3%, 경험 및 관계요인 16.2%, 리더십요인 13.5%, 정서요인이 2.7%의 순서로 이어진다. 그리고 부하 및 상사의 감성지능과 결과요인 사이의 매개요인의 연구사례는 각각 54.0%, 46.0%를 나타낸다. 감성지능과 결과요인 사이 매개요인의 연구사례 중에서 부하의 자기 효능감, 조직몰입, 의사소통 등 요인에 대하여 상대적으로 연구를 많이 하였다(Choi & Yoon, 2012; Lee & Jeong, 2018; Park, Choi, & Cheong, 2015). 상사의 감성지능과 결과요인 사이 매개요인의 연구사례를 보면 부하의 상사에 대한 신뢰, 변혁적 리더십 등 요인이 자주 등장한다(Cho & Moon, 2014; Im & Park, 2012). 특히 변혁적 리더십을 발휘하는 상사는 구성원들의 창의성을 자극하고, 새로운 방식으로 문제를 해결하도록 이끌어준다(Lee, 2018).

Table 6을 살펴보면 감성지능과 결과요인 사이에서 자기 효능감은 부하의 감성지능과 혁신행동 또는 조직시민행동 사이에서 긍정적인 매

개역할을 하고(Choi & Yoon, 2012; Park & Song, 2015), 의사소통은 부하의 감성지능과 집단창의성, 문제해결능력 사이에서 중요한 매개역할을 한다(Yang, 2016; Lee & Jeong, 2018; Wolff, Pescosolido, & Druskat, 2002). LMX의 질, TMX는 부하의 감성지능과 부하의 직무행동 사이에서 매개역할을 하며(Park, Noe, Jung, & Shim, 2012), 상사에 대한 신뢰, 지식공유행동은 상사의 감성지능과 팀유효성, 조직몰입 사이에서 매개역할을 하고(Cho & Moon, 2014), 팀의 응집성은 상사의 감성지능과 팀의 창의성 사이에서 매개역할을 한다(Druskat & Wolff, 2001; Hahm & Yun, 2008). 분석결과에 의하면 감성지능과 결과요인 간 매개요인 중에서 태도 관련 연구가 상대적으로 많고, 행동, 경험, 관계, 리더십, 정서에 관련된 연구는 상대적으로 부족하다. 높은 LMX의 질은 구성원들 간 협력을 촉진하고 직무성과를 향상시킨다(Rhoades & Eisenberger, 2002; Xue & Moon, 2019). 그리고 자기효능감은 감성지능이 직무스트레스에 영향을 미치는 과정에서 매개역할을 한다(Jung & Park, 2018). 그러므로 향후 매개요인 연구에서 태도요인 뿐만 아니라 LMX, 리더십, 정서 관련 요인도 추가적인 연구가 필요할 것이다.

Table 6: Mediators between Emotional Intelligence and Consequences (unit: case, %)

Classification	Mediating Factors between Subordinate's EI and Other Factors (20) (54.0%)	Mediating Factors between Superior EI and Other Factors (17) (46.0%)
Attitude (16) (43.2%)	Confidence in the Perceived Superior (1) Subordinate's Self-Efficacy (3) Organizational Commitment (2) Job Satisfaction (2) Gratitude Disposition (1)	Confidence in the Superior (5) Subordinate's Job Commitment (1) Subordinate's Self-Efficacy (1)
Behavior (9) (24.3%)	Emotional Labor (Deep Acting) (1), Emotional Effort (1) Communication (3) Organizational Citizenship Behavior (2)	Knowledge Sharing (1) Coaching, Consideration, and Vision of the Superior Behavior (1)
Experience and Relationships (6) (16.2%)	Quality of LMX (1) TMX (2)	Quality of LMX (2) Team Cohesion (1)
Leadership (5) (13.5%)		Transformational Leadership (4) Self-Leadership (1)
Emotional (1) (2.7%)	Job Stress (1)	

Note) EI: Emotional Intelligence, LMX: Leader-Member Exchange, TMX: Team-Member Exchange

4.2.4. 감성지능과 결과요인 사이 조절요인

감성지능과 결과요인 간의 관계를 조절하는 조절요인의 연구사례를 분석한 결과, 부하의 근무 연수 등 경험기간과 팀 LMX의 질 등 공통관계의 조절요인이 30%를 차지하고, 부하의 태도, 행동 및 정서 관련 조절요인은 각각 20%를 차지하며, 상사의 리더십 관련 조절요인은 10%를 나타낸다(Table 8). 이들 중에서 부하의 감성지능과 결과요인 사이 조절요인은 80%를 차지하고 상사의 감성지능과 결과요인 사이 조절요인은 20%를 차지한다.

Table 7의 분석에 따르면 감정노동은 부하의 감성지능과 조직시민행동 사이에서 조절역할을 하고(Jung, 2011), 부하의 감성지능은 상사의 감성지능과 부하의 상사에 대한 만족 사이에서 조절역할을 한다(Park & Yoo, 2006). 그러나 상사의 감성지능의 영향이 점점 중요해짐에도 불구하고 상사의 감성지능과 결과요인 간의 관계에 영향을 미치는 상황 변수에 대한 연구는 상대적으로 적다. 따라서 향후 상사의 감성지능의 상황요인에도 관심을 가지고 탐색할 필요가 있다.

Table 7: Moderators between Emotional Intelligence and Consequences (unit: case, %)

Classification	Moderators between Subordinate's EI and Other Factors (8) (80.0%)	Moderators between Superior EI and Other Factors (2) (20.0%)
Attitude (2) (20.0%)	Self-Efficacy (1)	
	Leader Modesty (1)	
Behavior(2) (20.0%)	Emotional Labor (1)	Emotional Labor (1)
Experienceand relationships (3) (30.0%)	Current years of Employment (1)	
	Quality of Team LMX (2)	
Leadership (1) (10.0%)	Transformational Leadership (1)	
Emotional (2) (20.0%)	Team Emotional Intelligence Level (1)	Subordinate's EI (1)

Note) EI: Emotional Intelligence, LMX: Leader-Member Exchange

4.2.5. 조절역할로서 감성지능

본 연구의 분석대상 논문에는 감성지능 자체가 조절요인으로 활용된 경우도 있다. 그 중 부하의 감성지능이 조절요인으로 사용된 연구사례가 95.8%로 압도적으로 많고 상사의 감성지능이 조절요인으로 사용된 연구사례는 4.2%에 불과하다(Table 8). 부하의 감성지능은 부하의 직무 배태성과 이직의도 사이를 조절하고(Song, Kang, & Kim, 2010), 조직몰입과 조직시민행동 사이를 조절한다(Kwon, Moon, & Cho, 2014). 그리고 부하의 감성지능은 상사의 비협력적 갈등관리유형과 조직시민행동

사이를 조절하고(Yang & Kang, 2017), 리더의 코칭행동과 이직의도 사이를 조절한다(Seong, Moon, & Park, 2016). 또한 상사의 감성지능은 부하가 지각하는 LMX 질과 부하의 조직시민행동 사이에서 조절역할을 한다(Im, Ahn, & Lee, 2013). 상사의 감성지능은 인적자원개발과 관리 영역에서 적극적으로 활용되고 있고 조직구성원의 행동과 조직성과에 영향을 주는 하나의 학문적 영역으로 자리매김을 하고 있다(Cho & Moon, 2014). 그러므로 감성지능의 조절역할 연구에 있어서 부하의 감성지능뿐만 아니라 상사의 감성지능에도 관심을 기울일 필요가 있다.

Table 8: Emotional Intelligence as a Moderator

(unit: case, %)

Classification(Moderator)	Independent Variable (24)	
Subordinate's EI (23) (95.8%)	Leadership (8)	Transformational Leadership (3)
		Servant Leadership (3)
		Transactional Leadership (2)
	Superior Behavior (3)	Superior Conflict Management type (2)
		Abusive Supervision (1)
	Subordinate's Emotion (4)	Job Embeddedness (2)
		Job Burnout (2)
	Work Environment (4)	Job Demand (2)
		Job Resources (2)
	Behavior (1)	Emotional Labor (1)
	Organization Management (3)	Mentoring Function (1)
		CSV Authenticity (1)
Conflict in Organization (1)		
Superior EI (1) (4.2%)	Relation (1)	The Quality of LMX Perceived by Superior and Subordinates (1)

Note) EI: Emotional Intelligence, LMX: Leader-Member Exchange

4.3. 연구방법 측면의 분석

4.3.1 연구유형

연구유형은 연구방법에 따라 양적 연구와 질적 연구로 나누었다. 양적 연구들 중에서 설문조사가 73편(94.8%)으로 가장 많았고, 비교분석이 1편(1.3%)이었다. 질적 연구들 중에서 문헌고찰이 2편(2.6%)과 심층면담 1편(1.3%)이 있었다(Table 9). 이처럼 대부분 연구들은 양적 연구

방법을 이용하였다. 반면, 질적 연구, 사례연구 및 메타분석 연구의 비중은 아직 부족한 상황이다. 환원론적 접근의 양적연구는 현상을 지나치게 단순화한다는 지적이 있다. 따라서 보다 종합적인 통찰과 설명이 가능한 질적 연구방법을 적극적으로 활용하여 연구할 뿐만 아니라 Kim and Jung(2013)이 제시한 바와 같이 다양한 요인을 통합하는 메타분석을 고려하는 연구가 필요하다.

Table 9: Research Method

(unit: case, %)

Classification	Method of Study	Number (%)
Quantitative (74)(96.1%)	Survey	73(94.8%)
	Comparative Analysis	1(1.3%)
Qualitative (3)(3.9%)	In-depth Interview	1(1.3%)
	Literature Review	2(2.6%)
Total		77(100.0%)

4.3.2. 분석수준

분석수준을 보면 대부분 연구자들은 개인 수준의 감성지능을 활용하여 선행요인, 매개요인, 조절요인, 결과요인들 간 관계를 분석하였다(Baek & Kim, 2007; Kim & Jung, 2014; Park, Choi, & Cheong, 2015; Qu, Kim, & Choi, 2014). 그리고 일부 연구자들은 다수준 접근법으로 집단 수준의 감성지능과 다른 요인들 간의 관계를 연구하였지만(Choi, 2018) 아직은 연구사례가 부족한 상황이다.

개인의 감성지능은 조직 또는 집단과 같은 맥락 속에서 존재하므로 조직 또는 집단의 특성과 제도의 영향을 받는다(Choi, 2018). 또한 감성지능은 팀의 성공적인 운영과 팀 성과의 향상에 긍정적 영향을 미친다(Druskat & Wolff, 2001). 그러므로 다수준 접근법을 활용하여 집단 또는 조직차원에서 감성지능과 다른 요인 간의 관계의 연구가 필요할 것이다.

4.3.3. 연구설계

본 연구에 분석한 대부분 논문들은 횡단적 설계를 통하여 양적 연구 방법으로 진행되었고 종단적 설계를 하여 연구한 사례는 부족하다. 횡단설계는 독립변수를 제외하고 외적 변인이 종속변수에 미치는 영향을 완벽하게 해석할 수 없고, 독립변수와 종속변수의 인과관계를 규명하기 힘들다(Park & Kang, 2004). 또한 역인과 가능성(reverse causality)을 배제할 수 없다는 문제점을 가지고 있다(Kim & Moon, 2018). 뿐만 아니라 감성지능은 인간의 감성을 다루는 것이고 시간의 흐름이나, 교육을 통해 충분히 변화할 수 있다는 점을 감안한다면(Mayer & Salovey, 1997), 횡단적 설계를 통해 감성지능을 다루기에는 어려움이 있다.

따라서 향후 감성지능과 다른 요인들 간 인과관계를 보다 명확히 규명하기 위해 종단적 설계를 통하여 연구하는 방법을 고려할 필요가 있다.

4.3.4. 연구대상

본 연구에서 사용된 논문들의 연구대상들을 인구통계적 특성의 측면에서 정리하였다. 직종별 분류는 한국표준직업분류에 따라서 군인, 사무종사자, 서비스종사자 등으로 분류하였다. 분석결과 사무종사자에 속한 사례가 47편(61.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 다음으로는 서비스종사자 20편(26.0%), 전문가 및 관련 종사자 5편(6.5%), 군인 3편(3.9%) 등으로 나타났다.

인구통계학적으로 분석결과 남녀 모두를 연구대상으로 한 사례는 98.7%로 대부분을 차지하였고, 여성만을 연구대상으로 한 사례는 1편을 차지한다. 여성만을 연구대상으로 한 것은 간호사 등 직종의 특수성 때문이다(Choi & Yoon, 2012).

5. 결론

5.1. 연구방향 제언

대부분의 감성지능 연구들은 사회과학 분야에서 이루어졌다. 특히 심리학, 경영학분야에서 활발하게 진행이 되고 있으며 기술과학, 의학 등 분야로 확장하는 추세다. 선행 연구에서는 감성지능을 능력모델, 특질모델, 혼합모델 등 다양한 관점에서 접근하고 있으나, 연구자들은 대부분 능력모델을 중심으로 연구하였고 혼합모델과 특질모델을 중심으로 연구한 사례는 상대적으로 부족하다.

측정차원에서 보면 능력모델 감성지능은 대표적으로 Wong and Law (2002)의 하위차원을 이용하여 측정하였고, 혼합모델 감성지능은 Gignac (2010)의 하위차원과 Boyatzis, Goleman and Rhee (2000)의 하위차원을 이용하였다.

연구자들은 일반적으로 감성지능을 측정한 후 총합(agggregation)하여 다른 요인들 간 관계를 분석하거나, 또는 하위 차원과 다른 요인들 간 관계를 분석하였다. 이러한 전통적인 변수중심접근법(variable-centered approach)은 각각의 차원이나 감성지능을 하나의 변수로 보고 다른 변수들 간 관계를 연구한다. 따라서 다양한 감성지능 유형과 다른 변수들 간 관계를 완전히 이해하는 데는 어려움이 있다(Holloway, Bhullar, & Schutte, 2017). 그러므로 사람중심접근법(person-centered approach)의 연구가 필요한데, 이 방법을 통해 개인별 감성지능의 이질적인 유형을 확인할 수 있다(Oh, Lee, & Chae, 2018). 따라서 향후 연구에서는 감성지능의 하위차원들을 이용한 잠재적 프로파일에 초점을 둔 연구도 필요할 것이다.

실증연구들을 분석하면 감성지능의 영향을 받는 결과요인에 대한 연구는 많이 이루어졌지만 선행요인이나 매개요인, 조절요인을 탐색하는 연구는 상대적으로 부족하다. 감성지능의 영향을 연구한 사례들은 주로 개인수준에서 감성지능이 자기자신에게 미치는 영향을 실증하고 있다. 감성지능의 주체인 개인은 집단이나 조직에 속하기 때문에 집단이나 조직의 영향을 받는다(Choi, 2018). 따라서 향후 집단수준에서 감성지능의 효과를 탐색하는 연구도 의미가 있을 것이다. 한편 높은 감성지능은 조직 내 상사와 부하 그리고 동료들 간 원만한 대인관계 형성에 긍정적인 영향을 미치고, 조직에 바람직한 성과를 가져오게 할 수 있다(Guy & Lee, 2015). 그러므로 향후 매개변수를 탐색하는 연구에서는 개인수준뿐만 아니라 LMX, TMX 등 관계 수준 요인들도 추가적으로 고려할 필요가 있다. 또한 향후 감성지능 관련 이론의 확장을 위하여 상황요인(조절변수)을 추가 탐색하는 노력이 필요하다.

연구방법 측면에서는 먼저, 분석 대상의 감성지능 관련 연구는 대부분 횡단적 설계를 바탕으로 하고 있으며, 종단적 설계를 한 연구는 1편에 불과하다(Lee, 2014). 횡단적 설계는 독립변수를 제외하고 외적 변인이 종속변수에 미치는 영향을 배제할 수 없고, 독립변수와 종속변수 간

의 인과관계를 규명하기 힘들다(Park & Kang, 2004). 또한 역인과 가능성(reverse causality)을 배제할 수 없다는 문제점을 가지고 있다(Kim & Moon, 2018). 개인의 감성지능은 훈련이나 학습 등 과정을 통하여 개발될 수 있다(Goleman, 1995). 그러므로 향후 연구는 횡단적 설계뿐만 아니라 종단적 설계에도 중점을 두고 연구할 필요가 있다. 또한 국내 감성지능 관련 연구는 상대적으로 감성지능의 영향과 그 과정을 탐색하는 데 많은 관심을 두고 있는 반면, 조절요인과 선행요인을 탐색하는 연구는 상대적으로 미흡하다. 일반적으로 하나의 개념에 대한 연구는 개념을 명확히 정의하는 것에서 시작한다. 그 다음 핵심개념의 선행요인과 결과요인, 그리고 전체적인 메커니즘을 밝히기 위해 매개요인과 조절요인 등을 연구하고, 연구가 축적된 이후에는 메타분석 연구를 통해 종합한다(Kim & Moon, 2018). 따라서 향후 연구에서는 감성지능 관련 선행요인과 조절요인에 관한 추가적 연구가 필요할 뿐만 아니라 메타분석을 통한 통합연구도 필요할 것이다.

분석 수준의 측면에서 본다면 국내의 선행연구는 대부분 개인수준의 감성지능과 다른 요인들 간 관계를 밝히는 데 중점을 두었다. 일반적으로 개인은 조직을 배경으로 하고 존재한다. 그리고 조직은 위계적 관계 속에서 많은 구성원들로 이루어진 집단이고(Lee & Choi, 2014) 이러한 환경 속에서 개인수준이나 집단수준의 특성은 상위 혹은 하위 수준에 영향을 미친다(Klein & Kozlowski, 2000). 그러므로 개인의 감성지능은 조직의 제도와 영향을 받을 수밖에 없다(Choi, 2018).

감성지능은 개인역량, 집단역량 그리고 집합체로서 집단에 중요한 영향을 미친다(Druskat & Wolff, 2001). 그러므로 향후 감성지능 관련 연구는 개인수준뿐만 아니라 조직수준에서 감성지능과 여러 요인들 간 관계를 연구할 필요가 있다.

분석대상 연구에서 사용된 측정도구는 대부분 Wong and Law (2002)가 개발한 설문문항이었다. 이 설문문항은 서구의 맥락에서 개발된 측정도구이기 때문에 한국적 정서를 반영하는 데는 부족한 점이 있다. 한국은 서구와 다른 문화적, 역사적 배경 때문에 그만의 독특한 표현방법을 가진다(Pantic, Sebe, Cohn, & Huang, 2005). 따라서 한국인을 대상으로 하는 감성지능 진단도구 개발이 필요할 것이다.

한편 감성지능은 다차원적 구성개념이므로 개인마다 감성지능의 잠재적 프로파일이 존재할 것이다. 여러 유형의 프로파일이 확인될 경우, 잠재프로파일별 특징을 고려하여 감성지능 관련 프로그램을 탐색할 수 있을 것이므로, 하위차원들의 다양한 구성형태를 고려한 감성지능의 잠재적 프로파일을 고려한 연구도 필요할 것이다.

5.2. 맺음말

본 연구는 국내 학술지에 등재된 논문들을 중심으로 감성지능 관련 연구동향을 살피고 향후 연구방향을 제안하고자 하였다. 본 연구는 그

동안의 감성지능 연구관점과 측정도구, 실증연구에서 활용한 요인들, 연구방법 등을 분석하여 연구방향을 제안하고자 하였지만 한계점도 있다.

본 연구에서는 국내 학술지에 게재된 논문들을 중심으로 고찰이 이루어졌고 국외의 논문은 포함되지 않았다. 사회적 배경과 문화적 특성에 따라 연구동향이 달라질 수 있으므로 본 연구결과는 국내에 한해 적용될 수 있다. 향후 연구에서는 해외에서 출판된 논문들도 수집하여 한국과 외국과의 감성지능 연구를 비교분석하는 문헌고찰이 이루어진다면 보다 의미있는 논의가 가능할 것이다.

References

- Abraham, R. (1999). Emotional Intelligence in Organization: A Conceptualization, Genetic. *Social and General Psychology, 125*(29), 209-224.
- Baek, M. & Jang, K. S. (2016). Development and Verification on the Effectiveness of Coaching Program for Nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics, 41*(1), 57-66.
- Baek, Y. J., & Kim, W. S. (2007). The Effects of Organizational Identification and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Research, 22*(4), 309 - 334.
- Ban, J., & Lee, H. S. (2020). The Role of Empathy in Crowdfunding Channel Platform. *The Journal of Distribution Science, 18*(10), 15-23.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2001). Emotional Intelligence and Self-Actualization. *Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry*, (p. 82-97). Psychology Press.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema, 18*, 13-25.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence, 99*(6), 343-362.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002). Relation of an Ability Measure of Emotional Intelligence to Personality. *Journal of Personality Assessment, 79*(2), 306-320.
- Cherniss, C. (2010). Emotional Intelligence: Toward Clarification of a Concept. *Industrial and Organizational Psychology, 3*(2), 110-126.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligence Workplace: How to Select for Measure and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cherry, M. G., Fletcher, I., O'Sullivan, H., & Dornan, T. (2014). Emotional Intelligence in Medical Education: A Critical Review. *Medical Education, 48*(5), 468-478.
- Cho, T. J., & Moon, S. S. (2014). The Effect of Leader's Emotional Intelligence on Team Effectiveness and Affective Commitment: Focusing on University Staffs. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, 16*(4), 1-24.
- Choi, N. H., Wang, C. X., & Lim, A. Y. (2017). Roles of Character Identification and Positive Emotion Response on Intent to

- Purchase Character-Attached Product. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(7), 51-61.
- Choi, S. B. (2018). The Effects of Group Emotional Intelligence and Group LMX on Psychological Well-being of Employees - A Multi-Level Approach -. *Korean Journal of Resources Development*, 21(3), 61-83.
- Choi, S. B., & Yoon, Y. R. (2012). The Impacts of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior - The Case of Nurse in University Hospital -. *Journal of Human Resource Management Research*, 19(5), 73-94.
- Ciarrochi J., Chan A.Y. C., & Bajgar J. (2000). Measuring Emotional Intelligence in Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31(7), 1105-1119.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. Penguin.
- Cote, S., & Miners, T. H. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1-28.
- Davis, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 989-1015.
- Doan, T. T. T., Nguyen, L. C. T., & Nguyen, T. D. N. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(3), 223-233.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Building the Emotional Intelligence of Groups. *Harvard Business Review*, 79(3), 80-91.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2000). Emotional Intelligence: A Review and Evaluation Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 341-372.
- Duong, T. M., Tran, N. Y., Ha, A. T., & Phung, Y. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Performance: A Closer Look at Individual and Environmental Factors. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(1), 183-193.
- Gayathri, N., & Meenakshi, K. (2013). A Literature Review of Emotional Intelligence. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(3), 42-51.
- Gershon, P., & Pellitteri, J. (2018). Promoting Emotional Intelligence in Preschool Education: A Review of Programs. *International Journal of Emotional Education*, 10(2), 26-41.
- Gignac, G. E. (2010). *Genos Emotional Intelligence Inventory. Technical Manual* (2nd Ed.). Sydney, Waterloo, NSW, 10-36.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ*. New York: Bantam.
- Guy, M. E., & Lee, H. J. (2015). How Emotional Intelligence Mediates Emotional Labor in Public Service Jobs. *Review of Public Personnel Administration*, 35(3), 261-277.
- Ha, S., Youn, S., & Moon, J. (2020). Emotional Leadership, Leader Legitimacy, and Work Engagement in Retail Distribution Industry. *The Journal of Distribution Science*, 18(7), 27-36.
- Hahm, K. J., & Yun, W. S. (2008). The Effect of Leader's Emotional Intelligence on Team's Affective Conflict, Cohesiveness, Creativity. *Journal of Human Resource Management Research*, 15(4), 265-284.
- Han, J. H., & Yoo, T. Y. (2005). The Effects of Leader's Emotional Intelligence on Subordinate's Attitude and Leader's Task Performance. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 177-199.
- Holloway, K., Bhullar, N., & Schutte, N. S. (2017). A Latent Profile Analysis of Dispositional Hope and Defense Styles. *Personality and Individual Differences*, 114, 151-154.
- Humphrey, N., Curran, A., Morris, E., Farrell, P., & Woods, K. (2007). Emotional Intelligence and Education: A Critical Review. *Educational Psychology*, 27(2), 235-254.
- Hwang, Y. A., Kim, J. W., & Song, Y. S. (2017). Exploration of Emotional Intelligence Research Trends through Keyword Network Analysis. *Journal of Corporate Education*, 19(2), 129-157.
- Im, Y. S., & Park, O. S. (2012). A Study on the Roles of the Emotional Intelligence and its Interactions in the Leader-Subordinate Dyad. *Korean Management Review*, 41(6), 1261-1293.
- Im, Y., Ahn, S. I., & Lee, K. H. (2013). The Study of Moderating Effects of Leader & Subordinate's Emotional Intelligence between a Quality of LMX and Job Attitude. *Korean Journal of Business Administration (KJBA)*, 26(2), 241-263.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelligence and Conflict Resolution. *Human Performance*, 17(2), 195-218.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.
- Jung, H. W. (2011). An Empirical Study on the Effect of Emotional Intelligence and Logic Intelligence on Organizational Citizenship Behavior - Moderating Effect of Emotional Labor. *Management & Information Systems Review*, 30(3), 107-132.
- Jung, H. W., & Jung, D. S. (2007). A Study on the Effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment in the Korean Firm Organization. *Social Science Research Review*, 23(2), 325-348.
- Jung, H. Y. (2015). Research on the Influences of Interactive Justice and Emotional Intelligence of Flight Attendant on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Journal of Resources Development*, 18(2), 143-165.
- Jung, K. J., & Park, S. B. (2018). The Emotional Intelligence Effects on Foreign LCs' Self-Efficacy and Job Stress. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 9(5), 93-104.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediator Role of Positive and Negative Affect at Work. *Personality and Individual Differences*, 44 (3), 712-722.
- Kim, B. K. & Jyung, C. Y. (2013). A Meta-Analysis on the Studies of Factors Affecting Career Success and Moderating Effect of Gender of Employees in Corporations. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 45(2), 123-148.
- Kim, H. R., & Jung, H. W. (2014). The Effects of Leader's Emotional Intelligence on Subordinate's Job Burnout: The Mediating Effect of Self-Efficacy. *Journal of Business Research*, 29(2), 199-234.

- Kim, J. K., Song, K. R., & Yoo, H. H. (2019). The Effect of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Innovative Behavior - Mediating Effects of Emotional Intelligence -. *Journal of Human Resource Management Research*, 26(2), 1-22.
- Kim, M. K., & Moon, J. (2018). Trends in Career Success Research of Korea. *Korean Journal of Human Resources Development*, 21(4), 221-261.
- Kim, P. J. (2017). The Analysis of The Factors in Customer Trust and Revisit Decision in Traditional Market. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(7), 71-81.
- Kim, Y. K. (2016). Study on Effects of Person-Job Fit of High Touching Service Employees on Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *The Journal of Distribution Science*, 14(4), 81-92.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). *Multilevel Theory, Research, and Method in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kwak, Y. J. (2005). A Study on the Development of an Education Model for Emotional Intelligence Programs. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 10(2), 333-363.
- Kwon, D. H., Moon, B. J., & Cho, C. H. (2014). A Study on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Effect: Focusing on Emotional Intelligence of Airline Cabin Crew. *Korean Journal of Business Administration*, 27(6), 881-905.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.
- Lee, B. H. (2014). An Exploratory Study on Effect of Call Center Representatives' Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and IT Utilization Ability on Job Performance: A Comparative Analysis by Representatives' Career. *Journal of Information Technology Services (JITS)*, 13(2), 219-250.
- Lee, B. H., & Koh, J., & Shin, S. (2015). What is More Important for Job Performance in Call Centers? Call Center Representative's Emotional Intelligence vs. Organizational Citizenship Behavior. *Korean Management Review*, 44(4), 1043-1070.
- Lee, C. G., & Choi, K. S. (2014). The Moderating Effect of Group Emotional Intelligence Between Task Conflict and Relationship Conflict: Hierarchical Linear Model Analysis. *Korean Business Education Review*, 29(1), 201-226.
- Lee, H. H., Lee, H. Y., & Lee, H. Y. (2015). The Effects of Leadership Style and Emotional Intelligence on the Organizational Citizenship Behavior - Focusing on the Small and Medium-Sized Firms-. *The Review of Business History (KABH)*, 30(4), 177-196.
- Lee, H., Nam, D., & Ahn, S. (2017). Vitalization Measures for Innovation Management of Small and Medium Sized Companies: Focusing on Soft Management. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 30(1), 117-142.
- Lee, J. Y. (2018). The Effects of Job Characteristics on the Team Creativity of Distribution Companies: Moderating Effects of Transformational Leadership. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(4), 161-172.
- Lee, S. H., & Jeong, G. Y. (2018). The Study on the Relationship between Emotional Intelligence, Communication Competence and Problem-Solving Ability of Beauty Related College Students. *Korean Business Education Review*, 33(2) 51-78.
- *Lee, S. H., & Park, K. C. (2009). A Review of the Studies on the Relationships between Leader's Emotional Intelligence and Their Leadership. *The Journal of Social Science*, 0(11), 1-26.
- Lee, S. H., Koh, H. W., Tuya, N., & Choi, K. H. (2018). Dual Roles of Emotional Intelligence in the Emotional Labor Processes: Emotional Intelligence's Direct Effect on Emotive Effort and Indirect Effect on Emotive Dissonance. *Journal of Organization and Management*, 42(1), 35-63.
- Lee, Y. S., & Jo, B. W. (2003). Trend and Direction for Research in Early Childhood Emotional Intelligence. *Journal of Future Early Childhood Education*. 10(3), 1-26.
- Lim, A. Y. (2019). Effects of Narrative Identity and Historical Nostalgia and Inducing Factors on Historical Contents Evaluation. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 10(9), 25-36.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A Comprehensive Meta-Analysis of the Relationship between Emotional Intelligence and Health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554-564.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sternberg, R. J. (2000). Models of Emotional Intelligence. In R. J. Sternberg (ed.), *Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional Intelligence and Teacher Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A Meta- Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202.
- Moon, Y. (1999). *Report of the Saehan Media EQ Test*. Seoul: Saehan Media.
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- O'Connor, R. M., & Little, I. S. (2003). Revisiting the Predictive Validity of Emotional Intelligence: Self-Report versus Ability-Based Measures. *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1893-1902.
- Oh, H. S. Lee, J. Y., & Chae, J. H. (2018). Person-Centered Approach to Emotional Labor: Analyses of Korean Local Government Public Officers' Emotional Labor. *Korean Journal of Human Resources Development*, 21(4), 165-196.
- Oh, W. K., Kim, M., & Kim, T. Y. (2014). Effect of Leader's Emotional Intelligence on Members' Task Performance: The Mediating Effect of LMX and Psychological Empowerment. *Journal of Organization and Management*, 38(4), 115-140.

- Opengart, R. (2007). Integrative Literature Review: Emotional Intelligence in the K-12 Curriculum and Its Relationship to American Workplace Needs: A Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6(4), 442-458.
- Pantic, M., Sebe, N., Cohn, J. F., & Huang, T. (2005). Affective Multimodal Human-Computer Interaction. In *Proceedings of the 13th Annual ACM International Conference on Multimedia*, 669-676.
- Park, D., & Kim, H. J. (2017). The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Job Satisfaction-Focusing on Self-efficacy Mediator Effect-. *The Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*, 8(6), 353-366.
- Park, H. J., & Yoo, T. Y. (2006). The Effect of Leader's Emotional Intelligence on Subordinate's Attitude and Performance: Focus on Mediating Effect of Transformational Leadership. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(2), 125-147.
- Park, I., & Song, K. C. (2015). The Mediating Effects of Psychological Capital in the Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Members Behavior. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37(3), 167-194.
- Park, J. H. & Kang, S. J. (2004). The Nonlinear Repeated Measures Designs and Cohort-sequential Designs by Latent Growth Model. *The Korean Journal of Physical Education*, 43(2), 577-589.
- Park, J. M., Noe, H. J., Jung, H. K., & Shim, D. S. (2012). Relationships of Emotional Intelligence to Performances: The Mediating Effects of Leader-Member Exchange and Team-Member Exchange. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 14(3), 111-135.
- Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020). The Effect of Workforce Restructuring on Withdrawal Behavior: The Role of Job Insecurity, Career Plateau and Procedural Justice. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(7), 413-424.
- Park, Y., Choi, S., & Cheong, K. (2015). A Study on the Relationships among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Pro-Social Organizational Behaviors of Customer Service Representatives in Call Centers. *Journal of Business Research*, 30(1), 155-196.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). In *Assessing Emotional Intelligence*, 85-101, Springer, Boston, MA.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the Dimensional Structure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 313-320.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait Emotional Intelligence: Psychometric Investigation with Reference to Established Trait Taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 277-293.
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in Trait Emotional Intelligence Research. *Emotion Review*, 8(4), 335-341.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The Location of Trait Emotional Intelligence in Personality Factor Space. *British Journal of Psychology*, 98(2), 273-289.
- Qu, M., Kim, K., & Choi, S. (2014) A Study on the Effects of Leaders' Emotional Intelligence on Followers' Leader Trust, Organizational Commitment, and Job Performance. *Korean Corporation Management Review*, 21(6), 249-273.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sashikala, V., & Chitramani, P. (2017). A Review on Emotional Intelligence and Investment Behavior. *International Journal of Management*, 8(3), 32-41.
- 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(2), 167-177.
- Seong, N. C., Moon, J., & Park, K. (2016). The Effect Leader's Coaching Behavior on Organizational Commitment and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Role of Emotional Intelligence. *Productivity Review*, 30(4), 189-227.
- Smith, K. B., Profetto-McGrath, J., & Cummings, G. G. (2009). Emotional Intelligence and Nursing: An Integrative Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 46(12), 1624-1636.
- Song, B. S., Kang, M. S., & Kim, H. C. (2010). Emotional Intelligence Moderating Effect between Job Embeddedness and Intention to Transfer. *The Journal of Business Education*, 24(1), 419-437.
- Villanueva, J. J., & Sánchez, J. C. (2007). Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 349-357.
- Warwick, J., & Nettelbeck, T. (2004). Emotional Intelligence is...? *Personality and Individual Differences*, 37(5), 1091-1100.
- Weisinger, H. (2006). *Emotional Intelligence at Work*. John Wiley & Sons.
- Wolff, S. B., Pescosolido, A. T., & Druskat, V. U. (2002). Emotional Intelligence as the Basis of Leadership Emergence in Self-Managing Teams. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 505-522.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Woo, J. H., & Jung, D. S. (2007). A Study on the Effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment in the Korean Firm Organization. *Social Science Research Review*, 23(2), 325-348.
- Xue, Y., & Moon, J. (2019). The Effects of LMX and Feeling Trusted on Job Performance and Workplace Ostracism among Salespeople. *The Journal of Distribution Science*, 17(4), 41-50.
- Yang, C. H., & Kang, Y. S. (2017). The Impact of a Supervisor's Conflict Resolution Style on a Nurse's Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention in Hospital: The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Korean Journal of Resources Development*, 20(4), 137-157.

- Yang, I. S., Lee, S. H., & Lee, D. R. (2015). A Study on the Effects of Coaching Leadership on Organizational Effectiveness - The Mediating Role of Subordinates' Emotional Intelligence -. *Journal of Human Resource Management Research*, 22(5), 49-72.
- Yang, S. H. (2016). A Structural Relations among Emotional Intelligence, Communication, Trust and Group Creativity of Group Members. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 101-129.
- Yoon, S. D., & Kim, M. J. (2017). The Effects of Transformational Leadership and Subordinates' Emotional Intelligence on Job Performance - Focused on the Mediating Effect of Emotional Intelligence and the Moderating Effect of Self-Efficacy-. *Korean Journal of Resources Development*, 20(4), 109-135.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, RD (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review. *Applied Psychology*, 53(3), 371-399.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012a). *What We Know about Emotional Intelligence: How it Affects Learning, Work, Relationships, and Our Mental Health*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012b). The Emotional Intelligence, Health, and Well-Being Nexus: What have We Learned and What We Missed? *Applied Psychology, Health and Well-Being*, 4(1), 1-30.