

## 평생교육사의 감성지능이 직무성과에 미치는 영향

방희봉  
대전대학교 평생교육원

### A Study on the Effects of Lifelong Educator's Emotional Intelligence on Job Performance

Hee-Bong Bang

Institute of Lifelong Education, Daejeon University

**요약** 본 연구는 대전-충남지역 평생교육기관에 근무하고 있는 평생교육사 300명을 대상으로 감성지능과 직무성과 간의 영향관계, 감성지능이 직무만족을 매개하여 직무성과에 미치는 매개효과를 실증적으로 분석하였다. 연구의 목적을 위해 선행 연구를 바탕으로 연구모형과 연구가설을 설정하고 SPSS 20.0을 활용하여 통계분석을 실시하였다. 통계분석은 표본의 인구통계학적 특성을 파악하기 위한 빈도분석, 측정변수의 타당성을 확인하기 위해 Varimax 직각회전방법을 이용한 요인분석, 변수들 간의 내적일관성을 통한 신뢰성을 확인하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용한 신뢰성 분석, 그리고 가설검증에 앞서 설정된 변수들 간 상호관련성을 확인하고자 Pearson's  $r$ 의 상관관계 분석을 실시한 후 회귀분석을 통해 가설을 검증하였다. 연구결과와 시사점은 다음과 같다. 첫째, 감성지능이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과 감성지능의 하위요인 모두는 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 감성지능과 직무성과의 관계에서 직무만족은 자기인식-직무만족, 자기관리-직무만족, 사회적 인식-직무만족, 관계관리-직무만족은 매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 따라서 평생교육사의 감성지능 향상 및 역량과 능력 함양을 위한 프로그램 개발과 체계적인 교육이 필요함을 시사한다.

**Abstract** This study examined the data from 300 Daejeon and Chungnam Province's lifelong educators to establish the mediated effects of emotional intelligence on job performance and the influential relation between them. A research model and hypothesis was conducted from preliminary research, and the main data was brought into statistical analysis with the SPSS 20.0. The statistical analysis was divided into frequency, primary factors, and reliability; the tools used were the Varimax rotation factor analysis, and Cronbach's alpha coefficient. The analysis was also performed using the Pearson correlation coefficient, where the hypothesis was proven through regression analysis. The results showed that first, emotional intelligence and all of its sub factors have a positive influence on job performance. Second, job satisfaction, a factor shown in emotional intelligence and job performance, appeared to have mediating effects on self-awareness, self-management, social recognition, and relationship management. The results suggest that systematic training and development programs for improving emotional intelligence will be needed to build the competence of lifelong educators.

**Keywords** : Emotional Intelligence, Job Performance, Job Satisfaction, Relationship Management, Self Awareness, Self Management, Social Perception.

#### 1. 서론

산업구조가 고도화 및 전문화되면서 기업은 물론 공

공기관에서도 능동적이고 역동적으로 대응하기 위해서 직원 선발 및 교육, 능력을 충분히 발휘할 수 있는 인적 자원관리는 조직의 성패를 좌우하는 중요한 지표가 된

\*Corresponding Author : Hee-Bong Bang(Daejeon University)

Tel: +82-10-9554-6633 email: banghb@dju.kr

Received April 18, 2016

Revised (1st May 9, 2016, 2nd May 23, 2016)

Accepted June 2, 2016

Published June 30, 2016

다. 무한경쟁시대의 평생교육기관도 치열한 환경속에서 경쟁력을 향상시키기 위한 다양한 인적자원 전략이 필요하다. 조직의 성과를 좌우하는 것은 인적자원인데 그 인적자원을 어떻게 관리하느냐에 따라 조직의 성과가 결정된다해도 과언이 아니다. 이러한 관점에서 다양한 방법이 있겠지만 무엇보다도 필요한 것은 감성접근법이 필수적이다. [1]의 연구에서 감성능력을 좌절상황에서 희망을 지속시키는 능력, 자신의 감성과 충동의 절제 등을 활성화시키는 능력, 타인의 감성을 예민하게 느끼는 능력으로 정의하고 있는데, 본 연구에서는 감성이란 타인의 감성을 이해하고 타인의 요구를 수행하는데 있어서 요구되는 인내력과 지구력을 의미한다. 이러한 관점에서 감성지능이 높은 구성원은 직무를 수행함에 있어 타인을 더 많이 이해하고 직무 실패 경험도 적을 것이므로 그렇지 않은 구성원보다 조직에 대한 이해도 및 몰입도, 만족도, 성과 등이 높을 것이다. 이러한 이유는 감성정보를 활용하는 개인의 능력이 뛰어나기 때문에 대인관계에서 발생하는 감성을 문제해결에 활용함과 동시에 이를 자신의 직무와 연결하여 개인의 역량이 향상되기 때문이다 [2,3]. 이러한 관점에서 볼 때 평생교육기관(대학부설, 원격형태, 사업장부설, 시민단체부설, 언론사부설 등)도 예외가 될 수는 없다. 평생교육기관이 증가됨에 따라 생존 및 경영성과를 창출하기 위해 경쟁기관과의 차별화된 교육서비스를 통해 학습자 만족에 노력해야 한다. 그러므로 평생교육기관에서는 평생교육기관 이미지에 적합한 평생교육사(평생교육사의 자격을 갖춘 교육전문가)의 교육서비스 창출과 향상으로 차별화를 통해 경쟁에서 우위를 선점하여야 할 것이다. 평생교육기관을 이용하는 학습자들 또한 교육서비스에 대한 기대가치가 높아짐에 따라 학습자의 기대치에 앞선 교육서비스로 학습자의 만족을 실현하고 안정적인 성과를 내기위하여 평생교육기관에서는 평생교육사의 교육서비스에 보다 많은 관심을 갖고 있다. 평생교육사는 다양한 학습자들의 학습니즈를 파악하여 교육서비스를 수행해야 하므로 학습자들의 감성에 민감한 영향을 받는다. 이에 평생교육사는 학습자를 이해하고 배려하는 감성지능이 중요하다. 최근 감성지능에 대한 관심이 높아짐에 따라 리더십에서도 감성리더십에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. [4]는 감성능력과 리더십의 관계에 있어서 감성능력은 리더로서 성공하는데 결정적인 역할을 한다고 하였으며, [5]는 감성지능이 높은 구성원은 타인의 감성을 정확히 이해하고

표현능력을 갖고 있기 때문에 타인과 긍정적인 관계를 형성하는데 도움을 줄 수 있어 효과적인 리더십을 발휘한다고 주장하였다. 그러므로 학습자와 접촉빈도가 높은 평생교육사의 감성지능은 매우 중요하다고 할 수 있다. 특히 고객과의 접촉빈도가 높은 조직인 호텔[6], 병원 [7,8], 학교[9,10] 등은 감성지능에 대한 활발한 연구가 진행 중에 있다. 그러나 평생교육사의 감성지능이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구는 평생교육사가 아직 짧은 시행기간으로 인하여 타 분야 연구에 비해 미흡한 실정이다. 그러므로 타 분야 선행연구를 바탕으로 평생교육사의 감성지능과 직무성과 관계를 파악함으로써 평생교육사의 감성지능 증진 프로그램 개발의 기초자료를 제공하는데 연구의 가치가 있다. 따라서 본 연구는 평생교육사의 감성지능 정도를 알아보고 감성지능과 직무성과 간의 영향관계, 평생교육사의 감성지능이 직무만족을 매개하여 직무성과에 미치는 매개효과를 살펴보고자 한다. 이를 위해 감성지능[11,12], 직무만족[13], 직무성과 [14,15]에 대한 선행연구를 기초로 연구모형과 연구가설을 설정하여 실증적 분석을 하였다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 감성지능의 개념

감성지능의 용어를 구체적으로 사용하여 개념화[16]시키는 개인이 감성 자극으로 부터 삶을 영위하기 위해 현실성을 구축하는 정보처리 능력으로 보았다. 이들은 감성지능이 감성을 정확하게 인지하고 표현하는 능력으로 보고, 이런 능력은 감성과 감성 지식을 이해하고, 타인들과 자신의 감성을 조절할 수 있는 능력과 문제를 해결할 수 있는 능력으로 보았다. 즉 정서와 지능은 상반된 개념이 아니라 주변상황에 적응적이고 기능적이어서 인지활동과 후속행동을 구성하고 조직하는 역할을 한다고 개념을 정리하였다. 또한 [17]은 감성지능을 자신과 다른사람들의 감성을 정확하게 읽고, 그것이 생각과 업무에 어떠한 영향을 미치는지 알며, 조직과 개인의 목표 달성을 위해 감성을 효과적으로 활용할 수 있는 능력, 즉 자신과 타인의 감성을 이해하고 이를 전략적으로 활용할 수 있는 능력이라고 정의하였다. 그리고 [18]은 자신과 타인의 감성을 평가하고 표현할 줄 아는 능력, 자신과 타인의 정서를 효과적으로 표현할 줄 아는 능력, 자신의 삶

을 계획하고 성취하기 위해서 정서를 활용할 줄 아는 능력이라고 정의하였다. [1]은 사회지능의 하위요인으로서 자신과 타인의 감성과 정서를 점검하고, 그것들의 차이를 변별하며 생각하고 행동하는데 이러한 정보를 이용할 수 있는 능력이라고 정의하였다. 또한 감성지능이 높은 사람은 감성표현을 적절히 하여 자신과 타인을 편안하게 하고, 타인과 잘 어울려서 대인관계가 매우 안정적이며 사회적으로 걱정이나 두려움에 집착하지 않으며 주어진 환경에서 문제를 긍정적으로 받아들여 동기화하는 특징을 가진다고 하였다[19].

[11]은 리더 스스로가 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성 및 필요를 이해하고 배려함과 동시에 조직구성원들과 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이라고 정의하였다. 그리고 [15,20,21]의 연구에서는 자신과 타인과의 감성인식, 감성조절, 감성활용능력 등을 바탕으로 자신이 동기부여 될 뿐만 아니라, 구성원들과 긍정적인 대인관계 형성을 통해 조직의 성과에 공헌할 수 있는 개념으로 등장한 감성지능은 조직의 바람직한 성과를 가져올 수 있다는 점에서 관심이 커지고 있다고 하였다.

## 2.2 구성개념 간의 관계에 대한 선행연구

[22]의 연구에 의하면 감성지능이 높은 구성원은 동료와의 관계에서 좋은 관계를 맺게되어 자신의 업무에 대한 흥미, 경력에 대한 긍정적인 태도를 갖게되고, 경력몰입을 높이고 이직의도를 낮추는데 기여한다고 하였다. 그리고 [13]은 감성지능이 병사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 감성지능 구성요인이 직무만족과 조직몰입에 유의적인 영향을 미치고 있다고 하였다. 또한 [23]은 영양사의 감성리더십이 조리종사원의 직무만족과 조직몰입 및 조직성과를 높이는데 긍정적인 영향을 주고 있다고 하였으며, [24]는 리더의 감성리더십은 그 조직에 소속된 팀원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 리더가 자신의 감성을 인지하고, 인지된 감성을 통제 관리하며, 조직내부의 정치적 관계를 정확하게 인식하고 조직의 상황에 맞는 균형잡힌 관리를 하는 것에 따라서 그 조직에 소속된 팀원들이 더 즐겁게 일할 수 있다는 것이라고 하였다. [14]는 감성지능이 직무스트레스와 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무자체에 대한 만족은 직무성과의 모든 하위요인에 영향을 주며, 상사에 대한 만

족은 구성원들과의 관계 형성에 영향을 주는 것으로 나타났다 하였고. [8]은 간호관리자의 감성리더십이 간호사의 조직문화와 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

[25,26,27]의 연구에서는 감성지능은 타인과 상호 감성을 긍정적으로 교류하고 이해하여 스트레스를 감소시켜 타인과 긍정적 관계를 유지시켜 줌으로써 창의적이고 열정적으로 직무에 전념할 수 있다고 하였다. 그리고 직무만족, 조직몰입, 직무성과에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 [20,30]의 연구에서 밝힌 감성지능은 직무만족, 조직몰입, 직무성과, 창조성, 혁신성, 서비스 품질, 팀워크 등에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, [30]은 구성원의 감성지능이 높으면 대인관계에서 발생하는 감성을 원만히 해결할 수 있다고 하였다. 이는 자신의 직무와 관련된 부분에서 감성정보 활용 능력이 타인에 비해 높기 때문에 긍정적인 태도를 가짐으로써 개인의 역량을 향상시킨다고 하였다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형

본 연구는 평생교육기관에 근무하는 평생교육사들이 지각하는 감성지능이 각 변수와의 관계를 파악하였다. 매개변수로는 직무만족을 선정하였으며, 종속변수로는 직무성과를 설정하였다. 이러한 연구 목적을 검증하기 위하여 선행연구를 토대로 변수 간 연구모형을 설계하였다. 변수 간 영향 분석모형을 제시하면 다음과 같다.

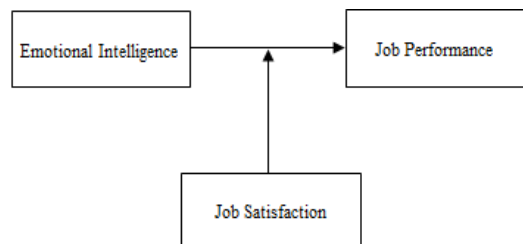


Fig. 1. Study model

### 3.2 연구대상

본 연구는 설정된 연구모형과 가설을 검증하고자 50명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 이를 토대로 설문항목의 표현방식을 일부 수정하였다. 본 설문은 대진·

충남지역 평생교육기관 평생교육사 350명을 대상으로 2016.3.2~4.8까지 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지는 328부였으며 최종 분석에 사용된 설문지는 총 300부였다.

### 3.3 연구가설

가설 1 평생교육사의 감성지능은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 감성지능의 자기인식은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 감성지능의 자기관리는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 감성지능의 사회적 인식은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 감성지능의 관계관리는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 감성지능은 직무만족을 매개로 직무성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 감성지능의 자기인식은 직무만족을 매개로 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 감성지능의 자기관리는 직무만족을 매개로 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 감성지능의 사회적 인식은 직무만족을 매개로 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 감성지능의 관계관리는 직무만족을 매개로 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.4 측정도구

설문측정은 본 연구의 목적달성에 적합할 것으로 판단된 표준화 면접법과 비표준화 면접법의 혼합형태인 준표준화 면접법을 이용해 데이터를 확보했으며, Likert의 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다, ② 별로 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그런 편이다, ⑤ 매우 그렇다)를 이용하여 연구모형을 분석하였다.

Table 1. Component & Source of Measuring Variables

Measuring Variable	Operation Definition	No	Sources
Demographic Characteristics	Gender, Age, Education Level, Marriage Type, Employee Type, Working Years, Monthly Incomes	7	Researcher

Emotional Intelligence	Self Awareness	The ability to clearly recognize their own emotions	4	Goleman et al(2002) Hui-Rak, Kang(2010)
	Self Management	The ability to effectively manage their emotions	4	
	Social Perception	The ability to clearly recognize the feelings of others	4	
	Relationship Management	The ability to effectively manage the social relationships with others	4	
Job Satisfaction		Positive emotions on the job status	7	Hyeon-Muk, Choi (2012)
Job Performance		Concept indicating whether the job successfully achieved	7	Hyo-Geun, Yu-Seung-Pyeong, Kim(2008), Côté et al(2006)
Total Questions			37	

### 3.5 통계분석

본 연구의 설문자료는 SPSS 20.0 통계프로그램을 활용하였으며 빈도분석, 측정변수의 타당성을 확인하기 위해 Varimax 직각회전방법을 이용한 요인분석, 변수들 간의 내적일관성을 통한 신뢰성을 확인하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용한 신뢰성 분석과 가설검증에 앞서 설정된 변수들 간 상호관련성을 확인하고자 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다.

## 4. 결과분석

### 4.1 인구통계학적 특성분석

Table 2. Demographic Characteristics of Lifelong Educator

Classification	Contents	Frequency	%	Person
Gender	Male	187	62.3	300
	Female	113	37.7	
Age	Under 25year	25	8.3	300
	25-30year	68	22.7	
	31-40year	108	36.0	
	41-50year	74	24.7	
	More than 51	25	8.3	
Education Level	Tech. College graduate	15	5	300
	University graduate	238	79.3	
	University undergraduate	37	12.3	
	Others(in college)	10	3.3	
Marriage Type	Unmarried	82	27.4	300
	Married	218	72.6	
Employee Type	Permanent Worker	138	46.0	300
	Contract Worker	162	54.0	
Working Years	Under 1year	31	10.4	300
	1-3year	93	31.0	
	4-6year	118	39.4	

Monthly Incomes	7-10year	38	12.6	300
	More than 11year	20	6.6	
	Under 1,200,000won	7	2.4	
	121-1,500,000won	37	12.4	
	151-2,000,000won	143	47.6	
	201-2,500,000won	38	12.6	
	251-3,000,000won	35	11.6	
	301-3,500,000won	21	7.0	
351-4,000,000won	13	4.4		
More than 4,01,000won	6	2.0		

### 4.2 신뢰성 및 타당성 분석

각 변수의 구성 타당도를 분석하기 위해 요인분석을 실시하였다. 변수의 타당성 분석은 주성분방법과 직각회전의 Varimax 방법을 사용하여 검증하였다. 요인추출은 고유치는 특정요인에 관련된 표준화된 분산을 가리키는 데 고유치 기준을 적용하여 1보다 큰 요인에 대해 요인화하였다. 그리고 각 변수와 요인간의 상관정도를 나타내는 요인 적재치는 0.4이상이면 유의한 변수로 간주되나 본 연구에서는 0.5이상인 경우에만 분석에 적용하였다. 변수의 신뢰성은 내적일치성을 기준으로 판단하였다. 요인분석 결과 개별요인으로 결집된 설문항목들만을 대상으로 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.8 이상인 경우에만 전체 문항을 하나의 척도로 간주하여 분석에 적용하였다. 분석결과는 다음과 같다.

Table 3. Emotional intelligence validity and reliability analysis

Variables	Factor				Cronbach's $\alpha$	
	1	2	3	4		
Self Awareness	I-5	.309	<b>.719</b>	.216	.327	.836
	I-8	.207	<b>.898</b>	.197	.289	
	I-6	.165	<b>.805</b>	.318	.197	
	I-7	.198	<b>.848</b>	.318	.268	
Self Management	I-9	<b>.787</b>	.262	.223	.308	.854
	I-11	<b>.856</b>	.351	.302	.291	
	I-10	<b>.816</b>	.189	.184	.358	
Social Awareness	I-12	<b>.901</b>	.158	.326	.288	.789
	I-15	.328	.381	<b>.782</b>	.327	
	I-14	.215	.307	<b>.698</b>	.284	
	I-16	.165	.389	<b>.806</b>	.249	
Relationship Management	I-13	.228	.297	<b>.921</b>	.331	.896
	I-2	.238	.264	.299	<b>.825</b>	
	I-1	.198	.324	.198	<b>.798</b>	
	I-3	.281	.219	.234	<b>.881</b>	
I-4	.318	.314	.349	<b>.848</b>		
Eigen Value	3.37	3.87	2.82	3.05		
Explained variance	20.21	25.28	17.88	21.23		
Cumulative variance	23.56	42.24	52.11	48.33		

Table 4. Validity & reliability analysis of Job Satisfaction and Job Performance

Variables	Factor	
	Job Satisfaction	Job Performance
II -5	<b>.851</b>	.210
II -3	<b>.782</b>	.246
II -2	<b>.887</b>	.279
II -1	<b>.864</b>	.312
II -4	<b>.842</b>	.366
II -7	<b>.858</b>	.287
II -6	<b>.836</b>	.172
III -5	.331	<b>.834</b>
III -7	.289	<b>.803</b>
III -4	.199	<b>.847</b>
III -1	.305	<b>.821</b>
III -3	.279	<b>.781</b>
III -6	.328	<b>.773</b>
III -2	.311	<b>.837</b>
Eigen Value	3.64	3.25
Explained variance	26.78	21.26
Cumulative variance	27.37	33.28
Cronbach's $\alpha$	.908	.827

### 4.3 변수 간 상관관계 분석

본 연구의 가설을 검증하기 위해 변수간의 상관관계 분석은 연구의 이론체계에 도입된 변수들의 관계를 관찰할 수 있고 설정된 연구문제의 결과를 예측할 수 있는 선행지표가 된다는 점에서 중요하게 여겨진다. 이러한 필요성에 의해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다. 상관관계의 절대값이 0.2이하이면 상관관계가 없거나 무시해도 좋은 수준이나, 0.4이면 약한 상관관계, 0.6이상이면 강한 상관관계가 있다고 본다. 분석결과는 다음과 같다.

Table 5. Analysis of Correlation

Classification	S-A	S-M	S-A	R-M	J-S	J-P
S-A	1					
S-M	.626***	1				
S-A	.579***	.618***	1			
R-M	.481***	.545***	.597***	1		
J-S	.586***	.568***	.568***	.608***	1	
J-P	.526***	.551***	.537***	.528***	.567***	1

\*\*\*p<.001

### 4.4 가설검증 결과

#### 4.4.1 감성지능과 직무성과 검증

감성지능이 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 감성지능의 하위요인과

직무성과의 관계를 살펴본 결과 자기인식(B=.428, p=.000), 자기관리(B=.413, p=.000), 사회적 인식(B=.321, p=.000), 관계관리(B=.478, p=.000)는 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 1은 모두 채택되었다.

**Table 6.** Emotional intelligence impact on the Job Performance

Model	Job Performance		
	B	t	p
(Constant)	3.46	4.98***	.000
Self Awareness	.428	4.68***	.000
Self Management	.413	4.21***	.000
Social Awareness	.321	3.24***	.000
Relationship Management	.478	.534***	.000
F	27.28***		
R <sup>2</sup>	.2657		

\*\*\*p<.001

**4.4.2 직무만족의 매개효과 검증**

감성지능과 직무성과의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하기 위해 계층적 회귀분석을 실시하였다. Table 7에서와 같이 2단계 회귀식에 매개변수인 직무만족을 추가하여 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족(B=.428)은 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 4단계에서 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 변수에 상호작용 효과의 변수를 센터링하여 추가한 회귀분석을 실시하였다. 자기인식×직무만족(B=.321), 자기관리×직무만족(B=.398), 사회적인식×직무만족(B=.268), 관계관리×직무만족(B=.476)은 직무성과에 유의미한 영향을 미치고 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 모두 채택되었다.

**Table 7.** Emotional intelligence & Job Performance: Job Satisfaction Mediate Effects

Model	Job Performance				t
	Level1	Level2	Level3	Level4	
(Constant)	3.26	2.120	1.560	1.060	8.460
Gender	0.201	0.189	0.087	0.027	0.028
Age	0.082	0.056	0.043	0.038	1.164*
Education Level	0.054	0.068	0.077	0.089	0.093
Marriage Type	0.162	0.103	0.148	0.103	1.012*
Working Years	0.287	0.162	0.219	0.172	2.318**
Employee Type	0.073	0.037	0.071	0.064	0.087
Monthly Incomes	0.218	0.187	0.237	0.227	2.419**

Independent Variable	S · A(A)		0.310	0.199	0.224	3.357***
	S · M(B)		0.301	0.257	0.279	2.823***
	S · A(C)		0.232	0.187	0.148	1.124*
	R · M(D)		0.297	0.244	0.287	3.281***
Parameter	J · S(E)			0.428	0.453	5.881***
	A*E				0.321	2.318**
Inter active Term	B*E				0.398	2.683**
	C*E				0.268	1.135*
	D*E				0.476	3.887***
R <sup>2</sup>		3.987	6.671	8.027	6.763	
F		0.087	.287	0.307	0.339	
Revised R		0.076	.264	0.283	0.235	
△R <sup>2</sup>		0.086	.236	0.124	0.103	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

**5. 결론**

평생교육은 고령화 사회의 진입, 학령인구의 감소 그리고 경제활동 인구의 재교육 차원에서 그 중요성을 주목받고 있다. 이는 개인의 라이프사이클 변화와 더불어 사회 및 국가 차원의 변화의 핵심 키워드로 차별화된 경쟁력을 만드는 데 핵심적인 역할을 수행하고 있다.

이러한 사회의 환경변화 안에서 평생교육의 중심에서 핵심 역할을 수행해야 하는 평생교육사는 평생교육의 양적 및 질적 측면을 공급해야 하는 중요한 위치에 있다. 평생교육 현장에서 적절한 권한을 적시에 행사하며 평생교육 분야를 책임지는 평생교육사의 열정적인 역할 수행은 평생교육의 기반이 되는 것이므로 이들이 직무에 대한 만족과 성과에 대한 요인들을 발굴하고 개선하는 것은 매우 중요하다. 본 연구는 평생교육사의 지능이 직무성과에 미치는 영향을 알아보았다. 또한 평생교육사의 직무성과에 대한 직무만족의 매개효과를 알아보기 위하여 감성지능을 독립변수로, 직무만족을 매개변수로, 직무성과를 종속변수로 한 회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 감성지능은 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 감성지능이 직무성과에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하였다. 따라서 자신의 감성과 다른 사람들의 감성적 요구를 인식하고 주어진 상황에서 감성을 적절하게 사용할 수 있는 능력인 감성지능을 증진시킬 수 있는 프로그램을 지

속적으로 개발하여 체계적인 교육을 실시하여 역량개발에 노력하여야 할 것이다.

둘째, 감성지능과 직무성공의 관계에서 직무만족은 자기인식-직무만족, 자기관리-직무만족, 사회적 인식-직무만족, 관계관리-직무만족 관계에서 부분매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 따라서 감성지능은 직무만족을 통하여 직무성공에 긍정적인 영향을 주는 것으로 풀이된다.

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 감성지능이란 인간관계 능력, 갈등이나 분쟁을 해결하는 능력 등이 포함되어 있는 것으로 감성지능은 긍정적인 관계를 의미한다. 따라서 감성지능이 높은 사람은 자신을 정확하고 솔직하게 아는 능력의 성숙한 사람이며, 자신의 감성을 잘 살피고 관리하여 적응해 나가는 사람이다. 즉 동료나 부하의 욕구를 정확하게 파악하고 상황을 분석한다. 그러므로 구성원간의 상호작용은 매우 필요하며 중요한 역할을 할 수 있다.

둘째, 감성지능이 직무만족을 매개하여 직무성공에 긍정적인 영향을 미치고 있음으로 평생교육사의 감성지능 연구의 확장에 기여하고 있음을 시사해 준다.

셋째, 올바른 조직문화가 형성되어 있지 않다면 구성원 간 상호작용이 어려울 것이다. 그러므로 구성원 상호간 이해하고 소통하며 신뢰를 바탕으로 한 조직문화를 조성하여 평생교육기관의 성장과 발전에 기여하여야 할 것이다. 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 평생교육사의 감성지능과 직무만족, 직무성공을 토대로 보다 정교하고 표준화된 척도 개발에 대한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 실증조사 지역을 권역별 분포하고 있는 평생교육시설을 대상으로 세분화하지 못했기 때문에 전체 평생교육기관을 일반화하지 못했다. 셋째, 심층면접 또는 사례연구 등 질적연구를 통해 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

## References

- [1] Yong-Rin, Mun, "A study on Measurement of Emotional Intelligence in Korea", Peter Salovey Professor Invited Lecture Kit, Samsung Life Community Mental Health Institute, Seoul University, pp.59-89, 1996.
- [2] Myeong-Ha, kim·Ho-Jung, Son, "A study on the Effectiveness of Emotional Leadership on Organizational Effectiveness", Government Policy, 4(2), pp.79-99, 2012.
- [3] Geum-Chang, Choi, "A study on the antecedents and the consequences of emotional intelligence to the hotel employee", Kyong-gi University graduate school, Doctoral Dissertation, pp.1-76. 2005.
- [4] Wall, B. "Coaching for emotional intelligence: The secret to developing the star potential of your employees", New York: Amacom, pp.113-128, 2007.
- [5] Prati, L., M., Douglas, C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., and Bumckley, M. R. "Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness and team outcomes", International Journal of Organizational Analysis, 2(1), pp.21-40, 2003.
- [6] Sun-Gu, Lee·Mi-Sun, Park, "A Study on The Influence of Emotional Leadership on Organizational Effectiveness and Customer Orientation", Tourism and Leisure Studies, 23(1), pp.121-140, 2011.
- [7] Hee-Ja, Park, "Emotional Leadership and Organizational Commitment of sensibility NUM leadership program, Effect on job satisfaction", Gyeong-sang University graduate school, Doctoral Dissertation, pp.1-78, 2010.
- [8] Suk-Hui, Kim, "A study on the relationship between emotional leadership of nurse managers and job satisfaction and culture", Catholic University of Pusan graduate school, Master's Thesis, pp.10-38, 2012.
- [9] Sung-Kyu, Kim, "Emotional leadership of school principals", Dankook University Graduate School, Doctoral Dissertation, pp.1-115, 2011.
- [10] Su-Hyeon, An, "Impact on empowerment and emotional relationship between the principal and teacher leadership", Seoul University Graduate School, Master's Thesis, pp.15-45, 2011.
- [11] Goleman, D., Boyatzis, R. E., and McKee, A. "Primal Leadership: Realizing the power of the Emotional Intelligence, Boston: Harvard Business School Press, pp. 25-46, 2002.
- [12] Hee-Rak, Kang, "The Relationship between SME CEO's Emotional Leadership and Organizational Effectiveness recognized by Organizational members", Yeungnam University Graduate School, Doctoral Dissertation, pp.3-58, 2010.
- [13] Hyeon-Muk, Choi, "Impact of emotional intelligence group leader on the job satisfaction and organizational commitment of the load studies", Kyungwon University Graduate School, Doctoral Dissertation, p.102, 2012.
- [14] Hyo-Geun, Yu·Seung-Pyeong, Kim, "A Study on the Relationship between Emotional Intelligence, Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance", Human Resource Management Research, 15(4), pp.127-146, 2008.
- [15] Côté, S. & Miners, T. H. "Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance", *Administrative Science Quarterly*, 51: pp.1-28, 2006.
- [16] Salovey, p., & Mayer, J. D. "Emotional Intelligence, Imagination", *Cognition and Personality*, 9(3), pp.185 - 211, 1990.
- [17] Hye-Jin, Yoon, "Relationship between nurse's emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction" Hanyang University Graduate School, Master's Thesis, pp.15-35, 2013.
- [18] Chan-Wook, Park, "Effects of Emotional Intelligence on

Team's Performance and quality", Sogang University Graduate School, Master's Thesis, pp.1-25, 2010.

- [19] Myoung-Hee, Kim, "An Application Of Emotional Education In Elementary School Moral and Education", Busan National University of Education Graduate School of Education, Master's Thesis, pp.10-38, 2002.
- [20] Goleman, D. "Working with emotional intelligence", New York: Bantam Books, pp.21-34, 1998.
- [21] Jong-Min Park, "A Study on the effect of emotional intelligence on the performance", Chonnam University Graduate School, Master's Thesis, pp.1-79, 2011.
- [22] Su-Jeong, Han, "A Study on the effect of nurse's emotional intelligence on career commitment and turnover", The Journal of the Korea Contents Association, 11(7), pp.481 - 425, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.7.418>
- [23] Mi-Hyeon, Park, "Impact of the Emotional Leadership of School Nutritionists on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Performance of the Culinary Staff", Inha University Graduate School of Education, Master's Thesis, p.51, 2010.
- [24] In-Bek, Kim, "The Effect of leader's Emotional Leadership on Job Satisfaction & Organizational Commitment of team members", Chung-ang University Graduate School, Master's Thesis, p.69, 2008.
- [25] Joseph, D. L. & Newman, D. A. "Discriminant valid ity of self-reported emotional intelligence", Educ ational and Psychological Measurement, 70, pp.672-674, 2010a.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0013164409355700>
- [26] Joseph, D. L. & Newman, D. A. "Emotional Intelligence", Journal of Psychology, 95, pp.54-78 , 2010b.
- [27] Wong, C. & Law K. S. "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude", Leadership Quarterly, 13, pp.243-2 74, 2002.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- [28] Nikolaou, I. & Tsaousis, I. "Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitmen t", International Journal of organizational Analysis , 10(4), pp.327-342, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/eb028956>
- [29] Joseph, D. L., Jin, J., & Newman, D. A. "Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI", Journal of Applied Psychology, 100, pp.298-342, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0037681>

**방 희 봉(Hee-Bong Bang)**

[정회원]



- 1998년 8월 : 대전대학교 대학원 (경영학석사)
- 2004년 2월 : 배재대학교 대학원 (경영학박사)
- 2013년 2월 : 중부대학교 대학원 (교육학박사)
- 1992년 4월 ~ 현재 : 대전대학교 평생교육원 팀장

<관심분야>

평생교육, 성인학습, HRD, 리더십