

정서인식과 권력의 관계: 정서지능과 목표관련성의 조절효과 검증

Power affects emotional awareness: The moderating role of emotional intelligence and goal-relevance

이수란 · 이원표 · 김가은 · 염준규 · 손영우†

Suran Lee · Won Pyo Lee · Kaeun Kim · Joon-kyoo Youm · Young Woo Sohn†

연세대학교 심리학과

Department of Psychology, Yonsei University

Abstract

The purpose of this study is to investigate the moderating role of emotional intelligence (EI) and goal-relevance in the relationship between power and emotional awareness. In Study 1, participants were asked to correctly indicate presented facial expressions of others after completing EI survey. Half of the participants were randomly assigned to the “power” condition and the other half to the “powerless” condition. In Study 2, goal-relevance of expressed emotion was manipulated. The results showed that EI moderated the relationship between power and emotion decoding ability. While participants with high and low levels of EI were not significantly affected by power condition, participants with middle level of EI were strongly influenced by the effect of power. In addition, the role of goal-relevance significantly moderated the relationship between power and emotional awareness. When correctly indicating other's emotion became important and thus emotional awareness was strongly associated with participants' goal, those who had power performed better than before.

Key words : emotional awareness, emotional intelligence, power, goal-relevance, facial expression

요약

본 연구는 개인이 가지고 있는 정서지능 수준의 차이와 타인이 표현하는 정서가 가지는 목표관련성의 차이에 따라서 권력이 타인정서 인식능력에 미치는 영향력이 달라지는가를 알아보고자 하였다. 첫 번째 실험에서는 참가자들의 정서지능을 측정 후, 권력을 조작하여 사진 속 주인공의 정서를 판단하도록 하였다. 두 번째 실험에서는 사진 속 주인공의 정서가 가지고 있는 목표관련성을 조작 한 후, 실험 1과 동일하게 권력을 조작하고 정서판단과제를 실시하였다. 실험 결과, 권력을 가진 집단은 기존의 연구 결과와 마찬가지로 권력을 갖지 못한 집단보다 타인의 정서에 대한 민감도가 떨어지는 것으로 나타났다. 한편 개인의 정서지능이 높은 경우에는 권력이 타인 정서 인식능력에 미치는 영향력이 작았으나 중간 정도의 정서지능을 가진 참가자들은 권력의 영향을 많이 받았다. 또한, 사진 속 정서의 목표관련성이 높은 집단에서는 권력을 가졌음에도 불구하고 비교적 높은 수준의 정서판단의 정확도를 보였다. 또한, 능력으로써 정서지능의 역할을 확인하였고 권력을 가졌다 할지라도 타인의 정보에 대한 동기수준을 유연하게 조절할 수 있다는 점을 밝혔다는 점에서 이론적 공헌이 있다.

주제어 : 정서판단, 정서지능, 권력, 목표관련성, 얼굴표정

* 본 연구는 연세대학교 BK21플러스 글로벌 창의인재 양성 심리과학 사업단의 연구비 지원을 받았다.

† 교신저자 : 손영우 (연세대학교 심리학과)

E-mail : ysohn@yonsei.ac.kr

TEL : 02-2123-2444

FAX : 02-2123-2435

1. 서론

인간은 일생 동안 많은 사람들과 다양한 관계를 형성하고 이를 잘 유지하기 위해 부단히 노력한다. 이를 위해서는 타인의 언어나 행동을 통해 그 사람의 생각이나 마음을 이해할 수 있는 능력이 필요하다. 즉 타인의 정서를 정확하게 파악하는 능력은 성공적인 대인관계에 있어서 매우 중요하다고 할 수 있다. 상대방의 정서를 정확히 판단하여 이에 맞춰 적절히 행동하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해서 새로운 관계를 잘 형성하고, 원만한 대인관계를 유지할 수 있기 때문이다 (Salovey & Mayer, 1990).

조직 장면에서 상사와 부하는 과업 내·외적인 상호작용을 통해 상대방에 대한 여러 가지 정보를 나누고 지각하는데, 이 때 각각의 정보가 어떤 방식으로 처리되는지에 따라 상대에 대한 태도와 행동이 달라지며 궁극적으로 관계의 질이 달라지게 된다(Forgas, & George, 2001; Lord & Maher, 1991). 이와 관련하여 최근에는 상사와 부하 사이의 긴밀한 상호작용을 통해 얻게 되는 여러 가지 정보들을 처리하는 과정에서의 정서의 역할과 중요성이 크게 부각되고 있다. 이는 기존의 연구들이 인지적 정보들을 중심으로만 부하의 능력이나 성과가 평가되었을 때 발생하는 편향성이 높다는 비판에서 비롯된 것이다(Ilgen & Klein, 1989).

정서는 1990년에 Salovey 와 Mayer(1990)가 제안한 정서지능(emotional intelligence)이라는 개념이 새롭게 등장하면서 인지능력과 같이 하나의 능력으로 이해되기 시작했다. 이로 인해 상사-부하 사이의 상호 작용에 있어서 인지적인 요인뿐 아니라 정서를 해석하고 이를 활용하는 능력이 관계의 질에 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 다양한 연구들이 진행되었다. 이를 테면, 상사가 만들어내는 정서와 부하의 창의성의 관계(George & Zhou, 2002; 2007), 상사의 정서와 부하의 직무태도관계(Cole, Bruch, & Vogel, 2006), 리더의 정서와 리더십 개발의 관계(James & Arroba, 2005), 부하가 인식하는 리더십의 유형과 정서의 관계(McColl-Kennedy & Anderson, 2005) 등의 연구는 상사와 부하의 관계에서의 정서적 영향력의 중요성을 입증하는 것이라고 할 수 있다.

한편 조직 내에서 상사와 부하 간 관계에서 고려해야 할 중요한 요소 가운데 하나는 권력이다. 개인이 서로 간에 다른 수준의 권력 즉, 통제력을 가지게 될 때 정보 처리 수준과 의사결정 방식이 달라지게 되는데, 상사와 부하가 갖고 있는 권력의 양은 본질적으로 비대칭적일

수밖에 없기 때문에 이들의 관계를 논함에 있어 권력은 반드시 고려해야만 하는 요소이다. 일반적으로 알려진 바에 따르면 상대적으로 권력이 큰 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 타인의 정서를 정확하게 판단하는 능력이 다소 떨어지는 경향을 보인다(Galinsky, Magree, Inesi, & Gruenfeld, 2006). 그러나 권력이 개인이 가지고 있는 특정한 능력의 차이에 따라 타인의 정서를 파악하는 정확도에 어떤 영향을 미치는가를 직접적으로 밝혀낸 연구는 아직 없다. 한편 최근의 권력 연구에서 타인에게 주의를 기울이는 정도와 타인의 정보를 파악하는 능력이 개인의 동기 수준의 조절에 따라 달라진다는 결과가 밝혀졌다(Chen, Ybarra, & Kiefer, 2004; Overbeck & Park, 2001). 따라서 본 연구에서는 개인이 가지고 있는 특정한 능력인 정서지능과 개인의 동기수준이 권력이 타인의 정서를 파악하는 능력에 미치는 부정적인 영향을 감소시킬 수 있을 것인가를 검증해 보고자 한다.

2. 정서인식

정서인식(emotional awareness)은 자신이 지금 어떤 마음상태인가를 아는 것뿐 아니라 타인이 어떤 마음을 느끼고 있는가를 인식할 수 있는 능력을 포괄하는 개념이다. 타인과 끊임없는 사회적인 상호작용을 통해 원만한 대인관계를 유지해야 하는 개인에게는 타인의 정서를 제대로 인식하고 해석할 수 있는 능력이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

2.1. 타인 정서인식 수단

타인의 정서가 어떠한지를 판단하는 방법에는 언어적 방법과 비언어적 방법이 있다. 언어는 의미의 전달력 측면에서 타인 정서인식의 일차적인 수단이지만 언어의 다양성과 문화 차이로 인한 한계가 있으며, 개인이 자신의 정서를 의식적으로 통제하여 상대방에게 자신의 감정을 고의적으로 숨기거나 왜곡하여 전달할 수 있다는 단점이 있다. 그러나 얼굴 표정이나 생리적인 변화로 인해 표현되는 정서의 비언어적 단서는 문화적 보편성을 가지고 있기에 언어가 다른 경우에도 일관성이 있다(Ekman, 1982). 또한 개인이 언어적으로 정서를 숨기거나 왜곡할 지라도 비언어적 단서를 통해서 상대방의 정서를 알아차릴 수 있다는 장점이 있다. 이는 사람들은 언어적 단서로 표현된 정보와 비언어적 단서로 표현된 정보가 서로 일치하지 않을 경우, 얼굴표정이나 생리적 변화와 같은 비

언어적 단서에 더 의존하여 정서를 파악하기 때문이다 (Cacioppo, Martzke, Petty, & Tassinari, 1988). 따라서 비언어적 단서에 의해 전달되는 정보는 상대방이 가지고 있는 정서를 판단하는데 매우 중요한 역할을 한다(오경자, 배도희, 2002). 그 중에서도 비언어적 단서인 얼굴 표정은 개인이 가지고 있는 정서를 가장 잘 반영하고(송인혜, 김혜리, 조경자, 이수미, 2008), 사람의 정서를 표현하는 가장 효과적인 수단이다(Ekman, 1982). 그러므로 본 연구에서는 타인의 정서를 판단하는 과제로 얼굴 표정의 사진을 보고 사진의 주인공이 가지고 있는 정서가 어떤 것인가를 평정하는 방법을 사용할 것이다

2.2. 정서인식 영향 요인

정서인식은 정서지능의 하위 요소로서, 개인적 차원에서는 전반적인 정서지능의 수준이 높고 낮음에 따라 개인의 정서인식능력을 좌우할 수 있다. 또한 사회적 관계 측면에서는 상호 간 권력의 양이 지위나 나이 등에 의해서 달라질 수 있는데, 이 역시 정서인식에 영향을 미칠 수 있는 요인이 된다.

2.2.1. 정서인식과 정서지능

정서의 개념을 지능과 결합하여 ‘정서지능(emotional intelligence)’이라는 개념으로 발전시킨 Salovey와 Mayer (1990)는 정서지능을 ‘정서지능이란 사회지능의 한 하위요소로서, 자신과 타인의 감정과 정서를 점검하고, 그들의 차이를 변별하며, 생각하고 행동하는데 정서정보를 이용할 줄 아는 능력’이라고 정의하고 있다. 정서지능은 일반지능과 분리되는 개념으로서 정서를 통제하고 조절할 줄 아는 능력이며, 사회지능(social intelligence) 개념에서 좀 더 발전된 것이라고 볼 수 있다. 사회지능은 그 범위가 너무 넓기 때문에 인지적 능력을 다루는 일반지능과 확실하게 구별되지 않지만, 정서지능은 일반지능과는 대비되어 구별되는 개인의 정서적 능력이다 (Salovey & Mayer, 1990). 정서지능은 일상생활에서 발생하는 정서 사건에 대한 추론으로 이루어진 복합적이고 지능적 개념에 초점을 두고 있으며, 정서정보를 처리하는 과정과 정서를 사회 적응적 방식으로 활용할 줄 아는 과정으로 구성되어 있다.

초기에 정의된 정서지능은 정서를 지각하고 조절하는 측면에만 초점이 맞춰져 있고 정서에 대한 사고 능력을 제한하지 않았다는 점과 여전히 개념이 애매하다는 비판을 받았다. 따라서 Mayer와 Salovey(1997)는 이

러한 비판을 보완하여 정서지능을 다음과 같이 새롭게 정의하였다. ‘정서지능이란, 정서를 정확히 지각하고 평가하며 표현하는 능력, 정서에 접근하고 사고를 촉진시키는 정서를 발생시킬 수 있는 능력, 정서 및 정서와 관련된 지식을 이해할 수 있는 능력, 그리고 정서적·지적 성장을 향상시키기 위하여 정서를 조절하는 능력’이다. 즉, 이들에 따르면, 정서지능은 다양하고 복잡한 정서가 가지고 있는 의미를 이해하고 이런 정서들에 기초하여 여러 가지 문제들을 해결할 수 있는 능력을 나타낸다(Mayer, Caruso, & Salovey, 2000).

일반적으로 정서지능은 네 가지 하위 영역으로 구분된다. 정서를 정확히 인식, 평가 및 표현하고(지각과 표현 영역), 사고를 촉진 할 수 있는 감정을 생성시킬 수 있고(사고에 대한 정서의 촉진 영역), 이러한 정서에 대해 접근·이해하고(정서 정보에 대한 이해와 분석 영역), 정서적이고 지적인 성장의 향상에 도움이 될 수 있는 능력(정서의 반성적 조절 영역)이 그것이다(Carson, Carson, & Birkenmeier, 2000; Salovey & Sluyter, 1997).

한편 정서지능은 타인의 정서인식을 조절하는 역할을 하기도 한다. 정서지능이 상대적으로 높은 사람들은 타인에 대한 주의를 많이 기울이고 그들의 정서를 잘 읽어내는 경향이 있다. 또한 이러한 정서정보를 바탕으로 타인과의 관계의 질을 향상시킬 수 있는 능력을 가지고 있으며 적절한 대인관계를 유지하려는 노력을 보인다(Salovey & Mayer, 1990).

2.2.2. 정서인식과 권력

사람들은 사회생활을 하며 다양한 관계를 맺으며 서로 상호작용을 하며 살아간다. 이러한 관계 속에서 눈에 보이지는 않지만 권력의 차이는 항상 존재하고 있다(Georgeson & Harris, 2000). 예를 들어, 선생님과 학생의 관계, 상사와 부하와의 관계, 선배와 후배와의 관계, 고용자와 피고용자의 관계와 같이 우리가 일상 속에서 맺는 무수한 관계 속에는 크고 작은 권력의 차이가 내재하고 있다.

권력을 정의함에 있어서는 학자들마다 다양한 접근이 이루어지고 있으며, 그에 따라 여러 가지 정의가 존재한다(Lukes, 1986). 대표적으로 권력을 개인이 가지고 있는 주관적인 느낌으로 정의하는 연구자들의 경우, 권력을 타인에게 영향력을 미칠 수 있는 능력 (French & Raven, 1959), 타인의 성과를 통제하는 능력이라고 보고 있다(Fiske, 1993; Thibaut & Kelley, 1959). 일반적으로 권력은 개인이 타인에게 자원을 제공하거

나 통제를 하면서 타인에게 영향력을 행사할 수 있는 능력이라고 정의된다(Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003). 즉, 두 사람 사이에서 한 사람이 다른 사람에게 불균등하게 가지게 되는 통제력을 의미한다(Depret & Fiske, 1993; Fiske & Depret, 1996; Stevens & Fiske, 2000). 개인에게 중요한 자원이나 성과를 상대에게 의존하게 되는 것은 상대적으로 적은 권력을 가지고 있는 것이고, 이에 반해 자신이 원하는 자원이나 성과를 스스로 통제하고 상대적으로 타인에게 의존하는 정도가 낮은 사람들이 바로 관계에서 높은 권력을 가지고 있는 사람인 것이다(Emerson, 1962).

따라서 권력을 가지고 있는 사람들은 자원에 대한 통제력이 있기 때문에 타인에 대한 의존도가 상대적으로 낮다. 그래서 그들은 자신들이 가지고 있는 목표를 달성하기 위해 상대방의 의도나 생각을 정확하게 파악할 필요가 없다고 생각한다. 또한 타인과의 상호작용을 함에 있어서 대인관계에 영향을 받는 정도보다 개인이 가지고 있는 자아개념에 의해 영향을 받는 정도가 더 크다(Fiske, 1993). 이와 같이 권력이 대인관계의 중요성을 간과하고 상대방에 대한 주의를 감소시키는 것은 권력이 타인의 의도나 생각을 헤아려야 한다는 동기 수준을 자동적으로 손상시키기 때문이라고 설명된다. 즉, 권력을 갖고 있는 사람들은 권력이 없는 사람들의 생각이나 감정을 정확하게 헤아려야 할 필요가 없게 되는 것이다(Hsee, Hatfield, Carlson, & Chemtob, 1990). 이를 테면 상사와 부하의 관계에 있어서 상사는 부하 직원에 의해 자신이 받게 되는 영향의 수준이 낮고, 부하에 대한 눈치를 볼 필요가 없기에 그들에게 주의를 기울여야 할 필요성이 낮다. 이에 반해 권력이 없어서 상대방에게 많이 의존해야 하는 사람들은 관계를 위해 상대방에게 더 많은 관심을 기울이게 되고, 관계를 원활하게 하기 위해 더 많은 노력을 기울이게 된다(Goodwin & Fiske, 1993). Galinsky 등(2006)은 권력이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 상대방의 이야기 속의 의도나 생각을 이해하는 수준이 낮고, 상대방이 가지고 있는 정서에 대한 민감도가 떨어지는 것을 밝혔다. 이 밖에도 많은 연구들이 관계 속에서 상대적으로 높은 권력을 가지고 있는 사람들이 타인에 대한 정보와 타인의 성향을 파악하려는 동기가 손상되어 더 낮은 주의를 기울인다는 주장을 뒷받침하고 있다(Adler, 1983; Barling, Slater, & Kelloway, 2000; Bandura, Ross & Ross, 1963; Bersheid, Graziano, Monson, & Dermer, 1976; Depret & Fiske, 1999; Fiske, Morling, & Stevens, 1996; George, 2000; Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2000).

2.2.3. 정서지능과 목표관련성, 권력의 상호작용

앞서 살펴본 바와 같이 권력을 가진 사람들의 정서 인식이 떨어지는 경향이 있지만, 권력을 가진 사람들이 항상 정서인식을 못한다고 단정 지을 수는 없다. 먼저, 권력이 정서인식에 미치는 영향은 정서지능의 수준에 따라 달라질 수 있다. 개인이 가진 능력이 중간정도일 때 맥락 및 학습효과가 커진다는 것을 고려할 때(Sohn, Doane, & Garrison, 2006), 정서지능이 보통수준인 사람들에게 주목할 필요가 있다. Sohn과 동료들(2006)의 연구에 따르면, 학습전이효과는 인지능력이 상대적으로 높거나 낮은 그룹보다 보통수준인 그룹의 학생들에게 가장 크게 나타났다.

정서지능 역시 개인이 가진 능력임을 고려할 때, 정서지능과 권력의 관계도 이와 유사한 패턴으로 나타날 가능성이 높다. 정서지능이 상대적으로 높은 경우에는 권력의 유무에 비교적 영향을 덜 받으면서 정서인식을 정확하게 할 가능성이 높다. 이와 반대로 정서지능이 낮은 경우에는 정서인식에 활용할 수 있는 능력과 자원이 부족하기 때문에 권력의 유무에 관계없이 정서인식을 잘못할 가능성이 높다. 반면, 정서지능이 보통수준일 경우 권력의 유무에 따라서 자신이 가진 능력을 잘 활용할 수도, 무심해 질 수도 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서는 권력이 높으면 정서인식 정확도가 떨어진다는 기존 연구결과에서 더 나아가 정서지능의 차이에 따른 구체적 상호작용을 살펴보고자 한다.

한편 권력을 지닌 사람들이 어떤 정보에 주의를 기울이거나 기울이지 않는 것은 그 정보가 가지고 있는 목표 관련성(goal-relevance) 때문이라는 연구 결과들이 있다. 사람들은 자신의 목표를 추구하고 그것을 얻기 위해 부단한 노력을 하는데, 이 때 권력을 가진 사람들은 그렇지 못한 사람들에 비해 자신의 목표 달성에 필요한 정보에 대해서 더 많은 주의를 기울이게 된다는 것이다(Barbuto & Marx, 2000; Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003; Galinsky, Gruenfeld, & Magee, 2003; Guinote, 2007b). 예를 들어 Guinote(2007a)의 연구에 의하면 권력을 지니고 있는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해서 과제의 목표에 따라 그들의 주의를 유연하게 옮기고, 과제를 위해 정보를 선택적으로 처리하는 능력이 더 뛰어났다. 그렇다면 권력을 가지고 있는 사람들이 타인에 대한 정보를 받아들이는 모습은 어떤 양상을 띠고 있을까? Overbeck 과 Park(2001)의 연구에 의하면, 타인의 정보를 정확하게 파악하여 이들을 다른 사람들과 분명히 구별하도록 하는 과제를 제시받았을 때, 사람들이 타인에 대한 정보에 기울이는 주의, 기억

및 회상 정도는 권력의 유무와 관계없이 거의 비슷한 수준으로 나타났다. 즉 권력을 가지고 있다고 해서 타인에게 주의를 기울이는 동기 자체가 반드시 손상되는 것은 아니지만, 그들이 가지고 있는 목표와 관련성이 높은 경우에는 권력이 없는 사람들과 비슷하거나 더 높은 수준의 주의를 타인에게 기울이게 되는 것이다.

본 연구는 개인의 정서지능과 동기 수준에 따라 권력이 타인의 정서를 파악하는 능력에 미치는 영향력이 달라지는 것을 밝히는 것에 목적을 두고 있으며, 이를 위해 실험 1에서는 정서지능과 권력이 정서인식에 어떤 영향을 미치는지를 평가하였고, 실험 2에서는 목표관련성과 권력이 정서인식에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 통해 그 동안 정서인식 및 권력 연구에서 관심을 가지지 않았던 개인 수준의 변수들을 고려하는 새로운 방향을 제시하고자 하였다. 본 연구의 연구문제 및 가설은 다음과 같다.

가설 1: 권력이 타인의 정서를 인식하는 능력에 미치는 영향은 정서지능에 따라 달라질 것이다. 구체적으로 정서지능이 매우 높거나 낮은 사람은 권력의 유무에 따른 정서인식 정확도의 변화가 작은 반면, 정서지능이 중간 정도 일 때 권력과의 상호작용 효과가 가장 크게 나타날 것이다.

가설 2: 권력이 타인의 정서를 인식하는 능력에 미치는 영향은 목표관련성에 따라 달라질 것이다. 구체적으로 권력이 있는 사람도 높은 목표관련성을 가지면 정서인식 정확도가 높아질 것이다. 반면, 권력이 없는 사람은 목표관련성의 영향을 덜 받을 것이다.

3. 실험 1: 정서지능과 권력이 정서인식에 미치는 영향 평가

3.1. 실험 개요

본 연구의 실험1에는 서울소재 대학에서 심리학 과목을 수강하는 87명의 학생이 참가하였으며, “개인의 리더십스타일과 타인의 정서읽기”라고 실험을 소개하여 실험의 본 목적을 알아차리지 못하도록 하였다. 실험이 끝난 후, 참가자들은 사후설명서를 통해 실험의 본 목적과 의미를 알 수 있도록 하였다. 실험에 참가한 모든 학생들은 실험 후에 수강 필수요건인 크레딧을 부여받았다.

권력이 정서인식 능력에 미치는 영향과 정서지능의

역할을 알아보기 위해, 가장 먼저 정서지능을 측정하는 설문을 실시하였고, 권력 조작 이전과 이후에 각각 사진 자극 속의 얼굴표정을 읽는 과제를 실시하여 권력 조작 후 정서인식능력 변화를 측정할 수 있도록 하였다.

3.2. 실험 도구

3.2.1. 권력조작

참가자들이 스스로 인식하는 권력의 정도를 조작하기 위해서 Ohio 주립대학에서 만든 리더행동기술지(Leader Behavior Description Questionnaire, LBDQ)의 일부를 사용하였다. 참가자들은 컴퓨터 화면에 제시되는 설문에 응답하고, 이후 제시되는 리더십 점수에 따라 평균 이상의 점수는 상사역할을, 평균 이하의 점수는 부하역할을 맡게 되며, 연구자는 이들에게 추후의 집단과제를 위한 것이라고 설명해 주었다. 이 때 참가자들에게 제시된 리더십 점수는 실험 전에 참가자들을 두 집단에 무선배정하기 위한 목적이며 실제 참가자들의 리더십 스타일을 반영한 것은 아니다. 참가자들은 자신들의 리더십 스타일과 관계없이 무선적으로 상사 또는 부하 역할을 맡게 되었다. 역할이 부여된 후 참가자들이 자신들이 함께 과제를 진행하게 될 짝에 비해 얼마나 권력을 가지고 있다고 생각하는지를 9점 척도로 평가하게 하여 권력조작 여부를 확인했다.

3.2.2. 정서지능

정서지능은 Wong과 Law(2002)가 개발한 WLEIS(Wong and Law's Emotional Intelligence Items)를 임유신(2010)이 타당화한 척도를 활용하였다(Cronbach's $\alpha = .89$). 이 척도는 정서지능을 하위 네 가지 영역(자기 정서인식, 정서 조절, 정서의 사용, 타인 정서 평가)으로 구분하여 각각 4개 문항으로 측정한다. 문항은 ‘나는 대부분의 상황에서 내가 특별한 감정을 가지게 되는 이유를 잘 알고 있다’, ‘나는 다른 사람들의 감정을 잘 관찰하고 있다’ 등으로 6점 리커트 척도를 사용한다.

이 설문은 권력을 조작하기 위해 사용되었던 리더행동기술지에 포함하여, 참가자들이 정서지능 측정 유무를 모르도록 하였다. Wong과 Law(2002)는 정서지능을 각각의 하위영역들 간에 상호관련성이 있는 잠재변수로 정의하여 하위영역들의 총합으로 정서지능을 분석하였다. 본 연구에서도 이들의 제안에 따라 총합을 사용하였다.

3.2.3. 정서인식 능력

정서인식 능력은 권력조작 전(사진 15장 사용)과 후(사진 30장 사용)에 실시되었으며, 컴퓨터 화면에 제시된 얼굴 사진을 보고 사진 속 인물의 정서를 판단하도록 하였다. 참가자들이 스스로 컴퓨터 키보드를 조작하여 과제를 수행하도록 하였으며, 정서인식능력은 사진 속 인물의 정서를 얼마나 정확하게 파악했는지를 측정하였다. 이 같은 방법으로 본 연구에서는 정서인식 능력을 타인의 정서를 정확하게 인식하는 능력으로 제한하여 측정하였다. 권력 조작 전과 후의 정확도를 비교함으로써 권력이 타인의 정서인식능력에 미치는 영향이 유의미한가를 알 수 있도록 하였다. 사진자극은 고려대학교 생물심리연구실에서 개발한 얼굴 자극(Korea University Facial Expression Collection: KUFEC; Lee, Lee, Lee, Choi, & Kim, 2006)의 일부 중에 기쁨, 슬픔, 분노, 혐오, 공포, 놀람 그리고 중립의 7가지 정서를 표현한 사진 45장을 사용하였다. 이 중 15장을 권력조작 전에, 나머지 30장을 권력조작 후에 사용하여 학습효과를 최소화하였다. 이때, 사진자극은 실험 프로그램에 의해 무선적으로 제시되었다. 또한, 모든 실험조건에서 동일한 절차와 자극을 사용하여 학습효과가 발생하더라도 이것이 조건에 따른 차이를 유발하지는 않도록 설계하였다.

3.3. 실험 결과

가상의 집단과제에서 상사역할을 맡은 참가자들을 권력집단으로, 부하역할을 맡은 참가자들을 비권력집단으로 명명하였으며, 정서지능의 수준을 33.3%씩 나누어 하위집단, 중간집단, 상위집단으로 구분하였다. 권력이 타인의 정서읽기 능력에 미치는 영향과 이 둘 사이의 관계에 정서지능이 미치는 영향을 분석하기 위하여 이원변량분석(two-way ANOVA)을 사용하여 집단 간 수행의 차이를 검증하였으며, 각 집단 간의 차이를 분석하기 위해 사후검증을 실시하였다.

3.3.1. 권력조작

무선적으로 할당된 권력조건에 대해 참가자들이 권력 수준을 의미있게 지각하고 있는지를 평가하기 위해 독립 집단 평균 차이 검증(independent samples t-test)을 실시하였다. 그 결과 상사역할을 하게 된 참가자들은 상대적으로 권력이 있다고 느꼈으며($M=6.72$, $SD=.88$), 부하역할을 하게 된 참가자들은 상대적으로 권력이 없다

고 느껴($M=4.18$, $SD=1.23$), $t(85)=11.073$, $p<.001$, 권력조작은 성공적으로 이루어진 것으로 나타났다.

3.3.2. 권력과 정서지능 수준에 따른 정서인식 능력의 차이 검증

권력 조작 전에 실시한 정서인식 과제에 대한 정확도를 분석한 결과, 참가자들의 기본적인 정서인식 능력에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다, $t(85)=.374$, $p>.50$.

이원변량분석을 실시한 결과(표 1), 권력에 따른 정서인식 능력의 주효과가 나타났다, $F(1, 81)=4.585$, $p<.05$. 높은 권력 집단($M=20.09$, $SD=2.68$)이 낮은 권력 집단($M=21.25$, $SD=1.62$)에 비해 유의미하게 낮은 정확도를 보였다. 이는 기존의 연구와 동일하게 권력이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 상대적으로 타인정서인식의 정확도가 낮음을 다시 한 번 검증한 결과라 할 수 있다. 또한 정서지능의 주효과도 나타났다, $F(2, 81)=11.574$, $p=.000$. 사후검증 결과 상위집단($M=22.14$, $SD=1.85$)이 가장 높은 정확도를 보였고, 중간집단($M=19.77$, $SD=2.32$)과 하위집단($M=20.14$, $SD=1.90$) 사이에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다, $p>0.05$.

Table 1. Two-way ANOVA results from Study 1

	<i>df</i>	<i>F</i>	η^2	<i>p</i>
Power (A)	1	4.585*	.054	.035
Emotional intelligence (B)	2	11.574**	.222	.000
Interaction effect (A x B)	2	3.408*	.078	.038
Within groups error (S/AB)	81	(3.759)		

* $p<.05$, ** $p<.001$

주. 괄호 안의 수치는 오차제곱평균(MSE)을 나타냄.

권력과 정서지능의 유의미한 상호작용이 나타나 정서지능의 조절효과를 알 수 있었다, $F(2, 81)=3.408$, $p<.05$. 그림 1에서 볼 수 있듯이, 정서지능이 상위인 집단과 하위인 집단에서는 권력에 따른 정서인식 능력의 차이가 거의 없으나, 정서지능이 중간인 집단에서는 권력에 따른 정서인식 능력의 차이가 분명하게 나타났다. 정서지능의 상·하위인 집단은 지각된 권력수준에 관계없이 그들이 가지고 있던 정서지능의 수준에 따라 얼굴표정인식의 정확도

가 나타났지만, 정서지능이 중간 정도인 집단은 개인이 느끼는 권력의 수준에 따라서 얼굴표정인식의 정확도가 달라진 것이다. 즉, 개인이 가지고 있는 정서지능 수준이 권력과 정서인식 사이의 관계를 조절한다고 볼 수 있다.

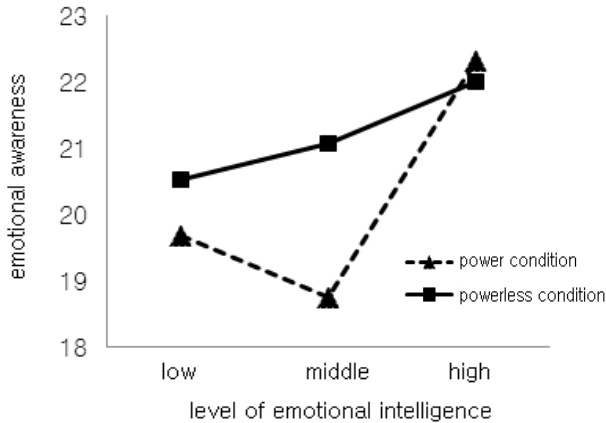


Figure 1. Interaction effect of power and emotional intelligence

4. 실험 2: 목표관련성과 권력이 정서인식에 미치는 영향 평가

4.1. 실험 개요

실험 2에서는 개인의 동기 수준이 권력과 정서인식의 관계에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 개인의 동기 수준은 목표관련성이 높은 조건과 없는 조건으로 나누어 조작하였으며, 권력 조작은 실험 1에서의 방법과 동일한 방법으로 무선배정하였다. 실험1과 마찬가지로 대학에서 심리학 과목을 수강하는 153명의 학생이 연구에 참가하였으며, 이들 중 77명은 권력집단에 76명은 비권력집단에 할당된 후, 각 집단을 목표관련성 유무에 따라 다시 무선배정하였다(권력집단 중 목표관련성 높은 집단: 42명, 목표관련성 없는 집단 35명 / 비권력집단 중 목표관련성 높은 집단: 41명, 목표관련성 없는 집단 35명). 목표관련성은 과제에 대해 설명하는 과정에서 그 설명을 집단별로 달리하여 조작하였으며 구체적인 조작내용은 아래(4.2.2)에 제시하였다. 정서인식 과제 실시 전에 목표관련성 조작 절차가 포함된 것을 제외하면 전체 절차는 앞의 실험과 동일하게 진행되었다.

4.2. 실험 도구

4.2.1. 권력조작

앞의 실험에서 사용된 것과 동일한 도구(리더행동기술표지: LBDQ) 및 절차를 사용하였다(3.2.1의 설명 참조).

4.2.2. 목표관련성

권력을 가지고 있다고 하더라도 과제의 목표와 관련이 높은 정보들에 대한 선택적 주의가 높아진다는 결과(Overbeck & Park, 2001; Guinote, 2007a)를 토대로 하여, 개인의 동기 수준을 조작하였다. 목표관련성이 높은 집단의 참가자들에게는 본 과제인 사진 30장의 정서 읽기 절차를 시행하기 전에 사진 속 얼굴을 정확하게 기억해야 한다고 설명하였다. 이들에게는 정서 판단 과제 후 재인과제를 실시하게 되는데, 재인과제에서 높은 점수를 획득하는 것이 실험의 목표라는 설명을 덧붙였다. 반면, 목표관련성이 없는 집단에게는 재인과제나 정서 판단 과제의 중요성에 대해 전혀 언급하지 않았다. 목표관련성을 조작한 후, 사진 속의 정서가 추후에 실시하게 될 재인과제의 목표와 얼마나 관련이 있다고 생각하는지를 9점 척도로 평가하게 함으로써 목표관련성 조작을 확인했다. 재인과제는 목표관련성 조작을 위해 언급한 것으로, 실제로는 실시하지 않았다.

4.2.3. 정서인식 능력

앞의 실험과 동일한 자극(고려대학교 생물심리연구실 얼굴 자극: KUFEC) 및 절차를 사용하였다(3.2.3의 설명 참조).

4.3. 실험 결과

4.3.1. 권력 및 목표관련성 조작

t-검증을 실시한 결과 상사역할을 하게 된 참가자들은 상대적으로 권력이 있다고 느꼈으며($M=6.38, SD=1.40$), 부하역할을 하게 된 참가자들은 상대적으로 권력이 없다고 느껴($M=4.74, SD=1.47$), $t(151)=7.014, p=.000$, 권력 조작은 성공적으로 이루어진 것으로 나타났다.

또한, 목표관련성이 있도록 조작한 조건($M=5.92, SD=1.60$)이 그렇지 않은 조건($M=4.20, SD=1.96$)보다 사진 속의 정서가 더 높은 목표관련성을 가지는 것으로 나타났다, $t(118)=5.226, p=0.000$. 이로써, 목표관련성 조작 역시 성공적으로 이루어진 것을 알 수 있었다.

4.3.2. 권력과 목표관련성 수준에 따른 정서인식 능력의 차이 검증

실험 1과 마찬가지로 권력을 조작하기 전에 실시한 과제에 대한 정확도를 비교해 본 결과 두 조건 모두에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다, $t(151) = .951, p = .343$.

권력과 목표관련성이 타인정서 인식능력에 미치는 영향력을 분석하기 위해 실시한 일원변량분석 결과, 권력과 목표관련성으로 나누어진 네 집단 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다, $F(3, 149) = 5.098, p < 0.005$. 각 집단 간 차이를 알아보기 위해 사후검증을 실시한 결과 그림 2에서 볼 수 있듯이, 권력을 가지고 있다고 할지라도 타인 정서 인식과제가 목표관련성이 높은 집단($M = 20.48, SD = 2.66$)에서는 권력을 가지고 있지 않은 집단($M = 20.90, SD = 2.02$)과 비슷한 수준의 정확도를 보였다. 이에 반해 목표관련성이 없는 집단에서는 권력을 가지고 있는 집단($M = 18.94, SD = 2.50$)이 그렇지 않은 집단($M = 20.74, SD = 2.34$)보다 유의미하게 정확도가 낮았다.

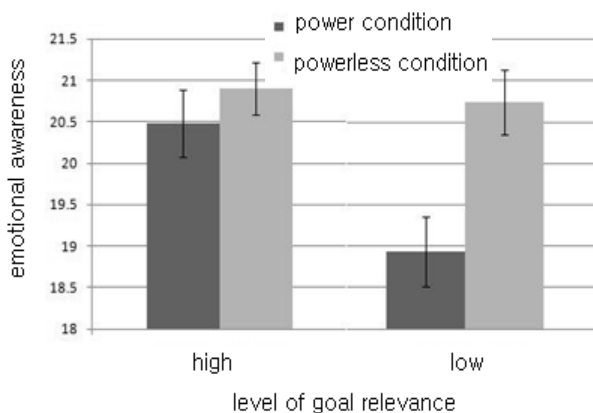


Figure 2. Interaction effect of power and level of goal relevance

기존의 연구들은 단순히 권력이 있으면 정서인식 능력이 자동적으로 낮아지는 현상에만 집중한 경향이 있다 (Galinsky, Magree, Inesu, & Grunfield, 2006). 많은 연구에서 권력은 타인이 가진 정보에 대한 의존도를 낮추기 때문에 타인이 표현하는 정보를 파악하는데 주의를 덜 기울이게 된다고 보고되었다(Adler, 1983; Bandura, Ross & Ross, 1963; Bersheid, Graziano, Monson, & Dermer, 1976; Depret & Fiske, 1999; Fiske, Morling & Stevens, 1996; Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2000). 하지만, 실험 2에서 볼 수 있듯이 타인이 표현하고 있는 정서의 정보가 개

인의 목표와 높은 관련성을 지니고 있다면, 권력이 높다 하더라도 비교적 높은 수준의 정서인식 정확도를 보였다. 이는 Guinote(2007a)가 주장한 것처럼 권력을 가지고 있는 사람들이 과제의 목표에 따라 주의를 유연하게 옮길 수 있다는 것을 뒷받침 할 수 있는 결과이다. 즉, 권력을 가진 사람이라고 해서 필연적으로 타인의 정서에 대한 인식 혹은 정서 정보에 기울이는 주위가 낮아지는 것이 아니라, 그 정서 정보가 얼마나 개인의 목표와 관련되어 있는 지에 따라 정서인식 정확도가 달라짐을 알 수 있다.

5. 논의

본 연구에서는 개인이 지각하고 있는 권력의 차이가 타인이 표현하는 정서를 판단할 때 어떤 영향을 미치는지를 알아보았다. 이 때, 개인이 가지고 있는 정서지능과 동기수준(목표관련성)을 함께 고려하여 두 개의 실험을 진행하였으며, 이를 통해 권력이 정서인식에 미치는 영향에 대한 이해를 확장하고자 하였다.

실험 1에서는, 권력에 따른 정서인식 정확성의 주효과가 나타나 개인이 권력을 가지게 될 때에는 타인이 가지고 있는 생각, 의도, 및 정서와 같은 정보들을 정확하게 파악하지 못한다는 기존의 연구결과가 지지되었다 (Galinsky et al., 2006). 더욱 의미 있는 결과는 개인이 가지고 있는 정서지능이 권력과 타인정서 인식의 관계를 조절함을 밝힌 것이다. 정서지능이 높은 경우에는 권력이 있고 없음과 상관없이 일관적으로 타인의 정서를 정확히 판단했고, 정서지능이 낮은 경우에는 권력과 상관없이 정서인식 수준이 낮았다. 하지만 정서지능이 중간 정도인 사람들은 권력에 따라서 그 차이가 매우 뚜렷하게 나타났다. 권력 조건에 할당된 참가자들은 그렇지 않은 참가자들 보다 훨씬 낮은 수준으로 타인정서 판단의 정확도를 보였으나, 비권력 조건에 할당된 참가자들은 비교적 높은 수준의 정확도를 보였다. 중간 정도의 정서지능을 가진 사람들 사이에서 정서인식 능력의 차이가 뚜렷하게 나타나는 것은 개인의 능력이 너무 높거나 낮은 경우, 학습효과나 환경에 따른 맥락효과가 덜 나타난다는 기존의 연구와 맥을 같이한다. Sohn과 그의 동료들이 수행한 연구(2006)에서 언급된 바와 같이 인지, 운동, 문제해결 능력 등 개인의 능력이 높은 수준인 경우, 이미 그와 관련된 전략을 사용할 수 있기 때문에 학습 난이도 등의 조건이 수행향상에 큰 영향을 미치지 않았다. 반면 인지능력이 낮은 경우 학습을 통해서도 수행이 잘 향상되지 않았고, 중간 정도의 인지능력을 가졌을 때 학습조

건의 영향을 가장 크게 받는 것으로 나타났다. 정서지능 역시 개인의 능력이라는 점에서, 정서지능이 높거나 낮은 사람보다는 중간 정도인 사람에게 권력 등 다양한 변수가 영향을 미칠 가능성이 높을 것임을 예상할 수 있다. 전반적으로 실험 1의 결과는 권력이 높은 사람이 모두 정서인식이 떨어지는 것이 아니라, 정서지능이라는 개인 차에 따라 정서인식의 정확도가 달라질 수 있음을 보여주는 것으로, 능력으로서 정서지능의 중요성을 확인했다는 데 그 의의가 있다.

실험 2에서는, 기존 연구에서 권력이 타인의 정서를 정확하게 파악하지 못하는 것은 권력 자체가 개인의 타인 정보에 대한 동기 수준을 손상시키기 때문이라는 전제(Depret & Fiske, 1999; Fiske et al., 1996; Goodwin et al., 2000)에 의문을 가지고 연구가 진행되었다. 권력을 가진 사람이라도 특정 정보가 개인의 목표와 관련성이 높다면, 그 정보에 대해 권력을 가지고 있지 않은 사람들보다 더 선택적으로 주의를 기울여 정보를 처리한다는 결과(Guinote, 2007a)를 바탕으로 타인의 정서를 파악하는 과제를 목표관련성이 높은 조건과 목표관련성이 낮은 조건으로 나누어 실험을 진행하였다.

그 결과 권력을 가지고 있다고 하더라도 타인의 정서 읽기 과제가 자신의 목표와 관련성이 높다면 타인의 정서를 비교적 정확히 파악하며, 권력을 가지고 있지 않은 사람들과 비슷한 수준의 정확도를 보였다. 이는 권력이 타인의 정보에 대한 동기를 손상시켜 주의 자체를 낮아지게 한다는 기존의 연구와는 반대의 결과이다. 타인의 정보가 가지고 있는 목표관련성이 높을 때, 권력을 가지고 있는 사람들도 타인이 표현하고 있는 정보에 많은 주의를 기울여 정확한 판단을 내린다는 새로운 결과를 보여 주고 있다. 즉, 권력을 가지고 있다 하더라도 타인의 정보를 파악하려는 동기와 이에 따른 주의를 유연하게 조절할 수 있음을 밝혀낸 것이다.

실험 1과 2를 종합하여 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에는 기존의 권력연구에서 많이 살펴보지 않았던 개인차를 고려하였다. 기존의 연구들은 대부분이 권력을 가지거나 가지지 못 할 때 보이게 되는 개인들 간의 행동, 태도 및 의사 결정 방향의 차이만을 검증하였다. 하지만 이들 연구는 권력이라는 단일 변수로 설명될 수 있는 현상들이 제한적이라는 비판에서 자유롭지 못했다. 즉, 개인이 가지고 있는 개인차로 인하여 권력이라는 사회적 힘이 어떤 방향성을 가지게 될 것인가를 살피는 것이 매우 의미가 있다는 것이다. 본 연구는 권력이 타인의 정서인식에 미치는 영향력을 다시 한 번 밝히고, 이 둘 사이에

서 개인이 가지고 있는 정서지능과 동기수준이 어떤 역할을 하는 가를 새롭게 밝혔다. 기존의 권력 연구에서 많이 살펴보지 않았던 개인차에 대한 변수를 새롭게 추가하여 권력의 영향을 보다 심층적으로 살펴본 점에서 의의가 있다.

둘째, 앞서 언급한 바와 같이 능력으로서 정서지능의 중요성을 확인하였다. 타인과 상호작용을 함에 있어서 상대방이 보이는 행동, 생각 및 정서와 같은 정보들을 정확하게 인식하고 이를 관계 속에서 적절하게 활용하는지는 관계의 질을 유지하거나 발전시키는데 매우 중요하다. 본 연구에서는 정서지능을 개인이 가지고 있는 하나의 능력이라는 관점에서 이미 신뢰성과 타당성이 검증된 측정도구를 활용하여 그 역할을 검증하였다(Law, Wong, & Song, 2004). 이는 조직 상황에서의 상사와 부하 관계뿐만 아니라 다양한 인간관계 속에 존재하는 사회적 힘인 권력으로 발생할 수 있는 부정확한 정보의 이해와 부적절한 정보의 활용과 같은 문제들을 정서지능을 개발함으로써 해결 할 수 있을 것임을 시사한다.

셋째, 권력을 가지면 타인에 대한 의존도가 낮아질 뿐만 아니라 타인에 대한 정보를 파악하려는 동기가 손상되어 주의가 낮아진다는 결과에 대해 새로운 질문을 던졌다. 권력 자체가 타인의 정보에 대한 동기를 손상시키는 것이 아니라, 타인의 정보가 높은 목표관련성을 가지고 있다면 타인에 대한 동기를 유연하게 조절할 수 있음을 밝혀낸 것이다. 타인이 가지고 있는 정보가 목표를 달성하는 과정에 있어서 필요한 정보일 경우에는 권력을 가지고 있는 사람들도 그 정보들을 정확하게 파악할 수 있는 충분한 능력을 가지고 있는 것이다. 즉, 정보의 목표관련성에 따라서 타인에 대한 주의가 높아질 수도, 낮아질 수도 있다. 이러한 결과는 직장이나 대인관계에서 권력에 의한 소통의 문제가 발생할 때, 목표관련성을 부여하거나 동기를 유발시키는 것이 의미 있는 해결책이 될 수 있음을 시사한다. 예를 들어, 부하직원들과 관계에서 문제가 빈번히 발생하는 상사에게 직원들의 정서를 정확히 인식하고 관리하는 것이 본인의 업무 처리와 성과에 어떤 영향을 미치는지를 생각해보게 한다면 이 문제를 해결할 가능성이 높아질 것이다.

통합적으로, 본 연구는 기업 및 조직에서 높은 직급의 사람들에게 어떤 접근을 하는 것이 유용한지를 시사해준다. 앞서 언급한 바와 같이, 권력을 가진 상사는 부하들의 정서인식에 소홀하기 쉽고 이는 결국 소통의 부재, 업무의 비효율로 이어질 수 있다. 그러나 권력을 갖는다고 해서 모두가 정서인식 정확성이 떨어지는 것이 아니라, 보통 수준의 정서지능을 가지고 있다면 오

히려 권력이 정서인식 정확성을 향상시킬 수도 있다. 무엇보다 부하들의 정서정보를 수집하는 것이 목표 및 성과관리에 중요하다는 목표관련성을 갖도록 한다면 더욱 높은 정확도를 보일 수 있을 것이다.

이상의 의의에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지 제한점이 있다. 먼저 본 연구는 실험 참가자가 모두 대학생으로 이루어져 있어서 상사와 부하의 역할을 할당하는 권력 조작의 현실성이 떨어질 수 있다는 비판에서 자유롭지 못하다. 권력 관계가 직접적으로 내재되어 있는 실제 기업의 구성원들을 대상으로 하여 실험을 하는 것이 가장 최선의 방법이겠지만, 실행에 있어서 현실상의 제약이 많이 뒤따른다는 한계점을 갖고 있어 차선책으로 학생 구성원을 대상으로 간접적으로 권력을 조작하는 방식을 채택하였다. 기존의 많은 연구들에서도 학생 참가자를 사용한 권력 조작법을 채택하고 있으며 검증된 연구 결과를 보여주는 하지만, 외적 타당도를 보장하지 못한다는 한계를 완전히 극복했다고 볼 수는 없다(Guinote, Judd, & Brauer, 2002). 또한 본 연구에서는 불특정 인물의 사진을 사용하여 감정을 인식하는 과제를 사용하였으나 실제로 자신 혹은 자신의 업무와 관련된 사람의 정서를 인식하는 과제를 사용해 보는 것도 흥미로울 것이다.

더불어 향후 연구에서는 권력과 정서지능의 관계뿐만 아니라 권력과 판단에 대한 확신도를 함께 살펴보는 것이 의미가 있을 것이다. 권력이 있는 사람들은 개인이 선택한 것에 대해 지나치게 확신하는 경향이 있으며 권력이 상황에 대한 낙관주의 경향을 높인다는 연구 결과를 살펴보았을 때(Anderson & Galinsky, 2006), 이러한 확신이 권력을 가진 사람들의 정서인식에 어떤 영향을 미칠 것인가? 만일 자신의 선택에 대한 확신이 타인의 정서 인식에도 영향을 미친다면 권력을 가지고 있는 사람들이 타인에 대한 정서를 정확하게 이해하지 못하고 있음을 스스로 깨닫지 못하게 할 가능성을 높일 뿐만 아니라, 장기적으로는 이러한 타인의 정서 인식의 오류가 대인 관계에 부정적인 영향을 미칠 수도 것이다.

한편, 일반적으로 권력이 있다는 것은 사회적인 지위나 조직에서의 위치나 책임이 높다는 것을 의미하는데(Burt, 1992), 이는 권력이 있는 사람들은 타인에 대한 정보뿐만 아니라 부가적으로 고려해야 할 사항들이 많음을 뜻하기도 한다. 권력을 가진 사람들이 타인에 대한 정보 민감성이 떨어지는 이유가 이와 같이 주의의 분산으로 인한 것이라는 대안 가설이 있을 수 있다. 따라서 실제 권력을 가진 사람들이 대인 관계 뿐 아니라 업무,

여가를 비롯한 전반적인 일상생활에서 각각에게 주는 주의의 양과 배분에 있어서 권력이 없는 사람들과 비교하여 두드러지는 특성이 있다면, 본 연구에서 밝힌 목표 관련성과 정서지능 이외에 권력과 타인 정서인식의 관계를 이끄는 제 3의 요인을 밝혀낼 수 있을 것이다.

REFERENCES

- Adler, S. (1983). Subordinate Imitation of Supervisor Behavior: The Role of Supervisor Power and Subordinate Self-esteem. *Social Behavior and Personality, 11*, 5-10.
- Anderson, C., & Galinsky, A. D. (2006). Power, optimism, and risk-taking. *European Journal of Social Psychology, 36*, 511-536.
- Barbuto, J. E., Fritz, S. M., & Marx, D. (2000). A field study of two measures of work motivation for predicting leader's transformational behaviors. *Psychological Reports, 86*, 295-300.
- Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal, 21*, 157-161.
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1963). A Comparative Test of the Status Envy, Social Power, and Secondary Reinforcement Theories of Identificatory Learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*, 527-534.
- Bersheid, E., Graziano, W., Monson, T., & Dermer, M. (1976). Outcome dependency: Attention, attribution, and attraction. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*, 978-989.
- Burt, R. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard Press.
- Cacioppo, J. T., Martzke, J. S., Petty, R. E., & Tassinari, L. G. (1988). Specific forms of facial EMG response index emotions during an interview: From Darwin to the continuous flow hypothesis of affect-laden information processing. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 592-604.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Birkenmeier, B. J. (2000). Measuring emotional intelligence: Development and validation of an instrument. *Journal of Behavioral and Applied Management, 2*, 32-44.
- Chen, S., Ybarra, O., & Kiefer, A. K. (2004). Power and

- impression formation: The effects of power on the desire for morality and competence information. *Social Cognition*, 22(4), 391-421.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Depret, E., & Fiske, S. T. (1993). Social cognition and power: Some cognitive consequences of social structure as a source of control deprivation. In: G. Weary, F. Gleicher & R. L. Marsh (Eds.), *Control motivation and social cognition*. New York: Springer-Verlag.
- Depret, E., & Fiske, S. T. (1999). Perceiving the powerful: Intriguing individuals versus threatening groups. *Journals of Experimental Social Psychology*, 3, 461-480.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27, 31-40.
- Ekman, P. (1982). Methods for measuring facial action. In K. R. Scherer & P. Ekman (Eds.), *Handbook of methods in nonverbal behavior research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48, 621-628.
- Fiske, S. T., & Depret, E. (1996). Control, interdependence, and power: Understanding social cognition in its social context. In: W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Fiske, S. T., Morling, B., & Stevens, L. E. (1996). Controlling self and others: A theory of anxiety, mental control, and social control. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 115-123.
- Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 86, 3-34.
- French, J., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Eds.), *Studies in social power*(pp.150 - 167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Galinsky, A. D., Magree, J. C., Inesi, M. E., & Gruenfeld, D. H. (2006). Power and perspectives not taken. *Psychological Science*, 17, 1068-1074.
- Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H., & Magree, J. C. (2003). From power to action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 453-466.
- George, J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good one don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87, 687-697.
- George, J. M., & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contribution of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 50, 605-622.
- Georgeson, J., & Harris, M. (2000). The balance of power: Interpersonal consequences of differential power and expectancies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1239-1257.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goodwin, S. A., & Fiske, S. T. (1993). *Impression formation in asymmetrical power relationships: Does power corrupt absolutely?* Unpublished manuscript, University of Massachusetts at Amherst.
- Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T., & Yzerbyt, V. (2000). Power can bias impression processes: Stereotyping subordinates by default and by design. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3, 227-256.
- Guinote, A., Judd, C. M., & Brauer, M. (2002). Effects of power on perceived and objective group variability: Evidence that more powerful groups are more variable. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 708-721.
- Guinote, A. (2007a). Power affects basic cognition: Increased attentional inhibition and flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 685-697.
- Guinote, A. (2007b). Power and goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1076-1087.
- Higgs, M., & Aitken, P. (2003). An exploration of the relationship between emotional intelligence and leadership potential. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 814-823.

- Hsee, C., Hatfield, E., Carlson, J. G., & Chemtob, C. (1990). The effect of power on susceptibility to emotional contagion. *Cognition and Emotion*, 4, 327-340.
- Ilgen, D. R., & Klein, H. J. (1989). Organization behavior. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual Review of Psychology* (Vol.40, 327-351). Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Im, Y. S. (2010). A study on the roles of the emotional intelligence and its interactions in the leader-subordinate dyad (상사와 부하의 쌍 관계에서 정서지능과 그 상호작용의 역할에 관한 연구), PhD dissertation, Seoul National University.
- James, K. T., & Arroba, T. (2005). Reading and carrying: A framework for learning about emotion and emotionality in organizational systems as a core aspect of leadership development. *Management Learning*, 36(3), 299-316.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284.
- 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, 483-496.
- Lee, T-H., Lee, K., Lee, K-Y., Choi, J-S., & Kim, H-T. (2006). Korea University facial Expression Collection: KUFEC. Lab of Behavioral Neuroscience, Korea University.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and information processing*. Boston: Routledge.
- Lukes, S. (1986). *Power*. New York: New York University Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implication*. New York: Basic Books.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2005). Subordinate - manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 58(2), 115-125.
- Oh, K. J., & Bae, D. H. (2002). Recognition of emotional expression and psychosocial adjustment of children and adolescents (아동 청소년의 얼굴표정을 통한 정서인식능력과 심리 사회적 적응의 관계), *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 21(3), 515-532.
- Overbeck, J. R., & Park, B. (2001). When power does not corrupt: Superior individuation processes among powerful perceivers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 549-565.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., & Sluyter, D. J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. New York: Basic Books.
- Sohn, Y. W., Doane, S. M., & Garrison, T. (2006). The impact of individual differences and learning context on strategic skill acquisition and transfer. *Learning and Individual Differences*, 16, p. 13-30.
- Song, I. H., Ghim, H. R., Cho, K. J., & Yi, S. M. (2008). Reading the emotional states through facial expressions: Developmental change during adulthood (얼굴표정을 통한 정서읽기 능력의 성인기 발달), *The Korean Journal of Development Psychology*, 21(3), 63-80.
- Stevens, L., & Fiske, S. (2000). Motivated impressions of a powerholder: Accuracy under task dependency and misperception under evaluation dependency. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 907-922.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

원고접수: 2013.07.24

수정접수: 2013.09.10

게재확정: 2013.09.30