

직장인의 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과*

송 가 미¹⁾

박 회 현²⁾

동신대학교 상담심리학과

본 연구는 직장인을 대상으로 성인애착, 대인존재감과 대인관계능력의 관계를 알아보고, 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감이 매개효과를 지니는지 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 G광역시와 J도에 거주하는 20세 이상의 성인 남녀 직장인 313명을 대상으로 성인애착 척도, 대인존재감 척도, 대인관계능력 척도를 사용하여 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 바탕으로 주요 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였고, 대인존재감이 성인애착과 대인관계능력 간의 관계를 매개하는지를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 분석을 사용하여 매개모형 검증을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 성인애착의 하위유형인 애착불안과 애착회피는 대인존재감 및 대인관계능력과 부적 상관관계를 지니는 것으로 나타났으며, 대인존재감은 대인관계능력과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 대인존재감은 애착불안이 대인관계능력에 미치는 영향에 있어 완전 매개효과를 보였고, 애착회피가 대인관계능력에 미치는 영향에 있어 부분 매개효과를 지니는 것으로 나타났다. 따라서 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감이 주요한 역할을 한다는 것을 확인할 수 있었다. 이를 바탕으로 직장인의 대인관계 적응과 긍정적인 발달을 돕기 위해 대인존재감을 높일 수 있는 프로그램의 개발 및 적용의 필요성에 대해 제언하였다.

주요어 : 성인애착, 대인관계능력, 대인존재감

* 이 논문은 2015년 한국인간발달학회 국제학술대회에서 포스터 논문으로 발표함.

1) 동신대학교 대학원 상담심리학과, 박사과정

2) 교신저자 : 동신대학교 상담심리학과, 부교수 (E-mail: gpark25@hanmail.net)

I. 서 론

개인은 원만한 대인관계를 통해 내적으로 정체감을 형성하고 이를 통해 건전한 성격 발달과 자아실현을 확립할 수 있지만, 그렇지 못할 때는 정서적인 어려움을 겪게 되며, 심리적인 고통을 야기하기도 한다. 타인과의 관계는 인간의 행복과 불행, 만족과 불만을 결정짓는 중요한 요인이 되어 인간의 삶의 질을 좌우한다(이형득, 1998).

Reis와 Gable(2003)은 삶의 만족과 행복에 기여하는 가장 중요하면서도 단일한 원천은 다른 사람과의 긍정적인 관계라고 하였다.

친밀하고 만족스러운 대인관계 경험은 건강한 발달을 유도하지만, 이와는 반대로 대인관계의 어려움은 개인의 성장을 방해하기도 한다(권석만, 1995; 이형득, 1998). 임상장면에서 역시 내담자들이 공통적으로 호소하는 심리적인 문제의 대부분은 인간관계와 관련되어 다양한 심리적 장애를 촉발한다(이주혜, 조영아, 2014; Horowitz, 1996).

성인기에는 직업을 갖게 되고, 경제적으로 자립을 이루는 시기이다(정옥분, 2004). 직업 활동과 인간관계는 인생을 구성하는 중요한 두 축이라고 할 수 있으며, 현대인은 인생의 가장 많은 시간을 직장에서 보낸다(권석만, 2015). 대부분의 성인들은 직장생활을 통해 다양한 대인관계를 가지며 상사나 부하직원, 동료와의 갈등을 경험한다(Bolger, DeLongis, Kessler, & Schilling, 1989).

직장인이 경험하는 스트레스 요인에 있어서 직장인 1,473명을 대상으로 한 취업포탈 커리어의 조사에 따르면 '직무와 대인관계' 중 응

답자의 59.3%가 대인관계 스트레스가 더 큰 요인이라고 응답했으며(경향신문, 2008.4.3), 대학생 1945명을 대상으로 한 조사에 따르면 가장 많이 스트레스를 받고 있는 것으로는 경제 문제가 35.5%이고, 취업이 23.9%로 뒤를 이었다. 이어 학점 12.5%, 인간관계 11%, 가족문제 5.9%, 이성문제 6.2%, 외모 5.1% 순으로 나타났다(매일경제, 2010.8.31).

이러한 조사 결과는 직장인의 절반 이상이 대인관계로 스트레스를 경험하고 있다는 것 외에도 대학생 시기에 경제적 문제와 취업에 비해 상대적으로 낮게 나타났던 대인관계가 취업이 된 이후 직장생활에서 주요한 스트레스 요인으로 작용한다는 것을 보여주며 직장인의 대인관계능력 향상을 도울 수 있는 방안이 필요하다는 것을 시사한다.

기업에서 직원을 채용 시에 있어서도 각 기업의 환경에 따라 인재에 대한 요구의 차이가 존재하지만, 기업의 경영진 및 인사·연수담당자들은 의사표현력과 대인관계능력을 갖춘 인재를 공통적으로 바라고 있었다(양승실, 김현진, 주경필, 2006). 이렇게 대인관계능력은 직장인들의 조직생활에 있어 다양한 인간관계 및 환경 변화에 적응을 도울 수 있는 중요한 요소라고 할 수 있다.

이러한 개인의 대인관계능력과 관련하여 밀접하게 영향을 미치는 변인 중에 성인애착이 있다(Bartholomew & Horowitz; 1991, Hazan & Shaver, 1987). 성인애착은 성인들 이 현재 관계를 맺고 있는 중요한 타인과의 애착이라고 볼 수 있다(이은지, 서영석, 2014).

Bowlby(1969)는 일찍이 자신의 애착이론에서, 어릴 적 주 양육자와 관계를 통해서 형성

된 인지적, 정서적 도식은 성장하면서 성인이
에 심리내적으로 큰 영향을 준다고 하였다.
애착(Attachment)은 아동이 주 양육자와 생애
초기에 맺게 되는 정서적인 교감이다.

이러한 정서적 교감인 애착은 아동이 성장
하는 과정에서 대인관계에 지속적인 영향을
준다(임운선, 2013). 또한 개인이 애착대상과의
관계를 통해 인식되어진 내적표상과 애착에
따른 대인관계 패턴은 발달단계를 거치면서
타인들과의 관계에서 재현되는 경향이 있다
(Hazan & Shaver, 1987).

그리고 이러한 인지적, 정서적 경험은 성인
기에도 내적표상으로 남아 타인과 세상을 인
식하는 방식에 꾸준히 영향을 미치며(이연규,
최한나, 2013), 생후 초기 주 양육자와의 애착
관계에 따라서 성인기 애착유형이 결정된다고
하였다(Collins, 1996; Hazan & Shaver, 1987).

성인애착이 안정적이지 못할 때 심리적인
문제가 더 많이 발생하고 대인관계에서도 다
양한 어려움을 경험한다(박장희, 조운주, 2006:
안하얀, 서영석, 2010; Lopez, Mitchell, &
Gormley, 2002).

강수진과 최영희(2011)는 성인애착은 대인관
계능력과 밀접한 관련이 있다고 보고하면서
호감이 있는 사람에게 다가가거나 상대에게
친밀감을 유지하기 위해 자신의 생각이나 감
정을 표현하는 것이 어려운 애착회피 정도가
높은 사람과 타인으로부터 거절과 버림받는
것을 두려워하여 타인과의 갈등에서 반대되는
의견을 말하는데 어려움이 있는 애착불안이
높은 사람은 타인과 원만한 관계를 형성하는
대인관계능력이 부족하다고 하였다.

이연규와 최한나(2013)는 성인기 애착을 통

해서 대인관계의 패턴을 예측할 수 있고 초기
아동기에 주 양육자간의 연관성을 알 수 있다
고 했다. 하지만 애착유형이 초기 애착유형에
고정된 것이 아니라 성장함에 따라 중요한 관
계나 사건에 따라서 변화될 수 있다고 보았다
(Kobak & Sceery, 1988; Lewis, 1994).

즉, 애착 유형이 양육자의 태도 변화나 친
한 친구, 애인, 혹은 배우자와의 다른 경험에
의해서 수정 될 수 있다고 보는 것으로, 이는
생후 초기에 형성된 아동의 애착유형이 성장
하는 과정에서 가족, 학교, 직장, 사회적인
관계 속에서 변화되고 발달 된다는 경험 연
구결과들에 의해서도 지지되고 있다(Buelow,
McClain, & McIntosh, 1996; Fox, 1994).

그러므로 성인의 애착형태를 측정할 때 과
거 애착대상과의 관계를 회상하여 평가하기
보다는, 현재의 애착 대상과의 관계를 측정하
는 것이 실제적인 단서를 제공하기 때문에 더
바람직하다. 왜냐하면 어린 시절 형성된 애착
유형은 이후 경험하는 관계 방식의 질에 따라
얼마든지 변화 가능하고, 지나간 과거 관계를
회상하는 것은 현재 의식이나 방어 상태에 따
라 얼마든지 왜곡될 가능성이 있기 때문이다
(신노라, 안창일, 2004). 이러한 일련의 연구들
이 성인애착이 변화 가능하다는 것을 알려
주기도 하지만(Baldwin, Keelan, Fehr, Enns, &
Koh-Rangarajoo, 1996), 애착과 대인관계능력 사
이를 매개하는 변인에 의해 수정 가능할 수
있다고 하겠다.

이를 반영하듯 강수진과 최영희(2011)는 성
인애착과 대인관계능력 사이를 수정할 수 있
는 변인을 매개변인으로 개입해서 성인애착이
대인관계능력에 미치는 영향들을 변화시킬 수

있다고 하였다. 이와 더불어 최근의 연구에서 대인관계에 영향을 미치는 다양한 매개변인에 대한 탐색을 시도하고 있다(김나리, 2002; 이주혜, 조영아, 2014; Collins, 1996). 따라서 직장인의 불안정한 애착이 대인관계능력에 미치는 영향을 완화시킬 수 있는 매개변인을 탐색하는 연구는 고착된 불안정한 애착으로 인한 대인관계능력에 손상이 있는 직장인의 적응을 돕는 데 실질적이고 효과적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

성인애착과 관련하여 대인관계능력에 영향을 미치는 변인으로 대인존재감이 있다. 대인존재감(Mattering)은 자기신념을 반영하는 심리내적인 변인으로 1980년대 초 Rosenberg와 McCullough(1981)가 자기개념을 이해하고자 할 때 필수적인 요소로서 개념화하였다. 그들은 대상관계학자인 Sullivan(1953)의 '주요한 타인(significant other)'을 바탕으로 하여 대인존재감(Mattering)이라는 개념을 제안하였는데, 타인이 자신에게 관심과 걱정, 의지한다는 느낌을 경험하게 될 때 지각될 수 있다.

이후 대인존재감은 Elliott, Kao와 Grant(2004)의 연구에 의해서 더 정교화 되어 대인존재감이란 한 개인이 타인과 자신을 둘러싸고 있는 세상에 대하여 중요하고 의미 있는 존재라는 신념에 대한 자각이라고 설명하였다.

대인존재감을 이해하기 위해 유사하지만 다른 개념을 찾아보면, 자아존중감을 들 수 있다. 자아존중감과 대인존재감은 개인내적 자아신념에 대한 구인이라는 점이 비슷하지만 자아존중감은 자기가치에 대한 자신 스스로의 보편적인 감정이다(Rosenberg, 1965). 반면에 대인존재감은 타인이 자신에게 의지하는지, 관

심을 갖는지에 대한 느낌이다.

자신이 필요한 존재, 타인에게 의미 있는 존재, 중요하다는 느낌은 개인의 삶에 의미를 준다. 이러한 대인존재감은 의미 있는 대인관계를 갖게 하고 관계를 강화시키는데 밀접한 관련이 있다(Amundson, 1993). Elliott 등(2004)은 대인존재감이 대인관계 역동으로 시작해서 자아에 영향을 준다고 설명하였다.

대인존재감은 자신이 타인으로부터 얼마나 중요한 사람인가를 인식함으로 인해서 형성되며, 조직생활의 적응에 영향을 미친다. 이는 집단 안에서 소외감이 높을수록 낮은 대인존재감을 형성한다(최한나, 임윤선, 2013).

특히 타인과의 관계를 중요시 하는 집단주의가 발달한 한국 사회에서 한 개인의 심리적인 안녕감 및 자기개념의 내용적인 측면을 반영하는 변인인 대인존재감은 다른 사람들에게 자신이 중요하고 필요한 사람이라는 기능적인 요소로서 대인관계에 중요한 영향을 미친다(김옥란, 김완일, 2015).

직업분야에서 뛰어난 성취를 이루기 위해서는 자신이 하고 있는 전문적 활동뿐만 아니라 자신의 능력과 역할이 중요하다는 것을 확고하게 인식할 필요가 있다(Peterson, 2006). 또한 최근 연구에서 사회초년생들이 직장에서 존재감을 인식하지 못할 때 직업 적응과정에서 어려움을 느껴 성공적인 적응을 어렵게 하는 것으로 나타났다(문은미, 2015).

대인존재감이 성인애착 및 대인관계와 관련한 연구에 있어 대학생의 불안정한 애착은 대인존재감과 부정적인 관계 양상을 나타냈으며, 대인존재감은 대인관계능력과 긍정적인 연관성이 있는 것으로 나타났다. 또한 대학생의

성인애착은 대인존재감을 매개로 하여 대인관계능력과 사회불안에 영향을 미쳤다(이연규, 최한나, 2013; 임윤선, 2013).

이러한 선행연구 결과를 비추어 볼 때, 대인존재감은 한 개인의 불안정한 애착으로 인한 심리적 부적응에 영향을 미치는 인지적 특성으로서 대인관계의 어려움을 극복할 수 있는 자원으로 활용될 수 있을 것으로 시사된다.

이러한 불안정한 애착이 대인관계에 미치는 영향에 대한 대인존재감의 역할을 설명하는 연구는 그동안 대학생에게만 국한되어 연구되어져 왔다. 대학생 또한 성인기에 해당하지만 적응적인 직장생활은 성인기의 주요한 발달과업을 결정하는 요소이다. 그러나 직장인을 대상으로 성인애착 및 대인관계능력과 관련하여 대인존재감이 직접적으로 거론되어진 연구는 전무하다.

이에 본 연구의 목적은 성인기의 직장인들을 대상으로 이미 고착된 애착의 질이나 형성된 대인관계를 변화시키는데 어려움이 있을 것이라는 전제 하에 직장인의 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과를 검증함으로써 적응적인 대인관계 형성을 도울 수 있는 요인을 찾고자 하였다. 이를 바탕으로 직장에서의 직원들을 대상으로 대인관계에서 긍정적인 발달을 도모할 수 있는 효과적인 프로그램의 개발 및 지원 서비스를 마련함에 있어 그 기초자료를 제공하고자 하였다.

이러한 목적 하에 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 직장인의 성인애착, 대인관계능력과 대인존재감의 관계는 어떠한가?

둘째, 직장인의 애착불안과 대인관계능력

간의 관계에서 대인존재감은 매개효과가 있는가?

셋째, 직장인의 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감은 매개효과가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 G광역시와 J도 소재 공기업 및 사기업(중소기업, 대기업)에 근무하는 20세 이상의 성인 남녀 직장인 330명을 대상으로 실시되었다. 배부한 설문지중 330부를 회수했으며, 회수된 설문지 중에서 무성의하게 응답하거나 결측치가 많은 설문지를 제외한 총 313부를 최종 자료 분석에 이용하였다. 313명중 성별에 있어 남자는 62.9%, 여자는 37.1%이었다. 연령별 분포는 20대는 21.1%, 30대는 29.4%, 40대는 25.9%, 50대 이상 23.6%이었고, 직장 형태는 공기업 40.9%, 대기업 31.3%, 중소기업 27.8%이었다.

2. 측정도구

성인애착

본 연구에서 성인애착을 측정하기 위해 김성현(2004)이 번안하여 타당화한 친밀관계경험검사 개정판(ECR-Revised: ECR-R)을 사용하였다. ECR-R은 Brennan, Clark과 Shaver(1998)가 개발한 친밀 관계 경험 검사(Experience of Close Relationship Questionnaire: ECR)를 Fraley, Waller

와 Brennan(2000)이 문항 반응이론을 활용하여 개정한 것이다. ECR-R은 '애착불안'과 '애착회피' 2개의 독립된 하위 차원으로 구성되어 있다. 애착불안은 관계에 지나치게 몰두하거나 버림받고 거절당하는 것을 두려워하는 정도를 측정하고, 애착회피는 친밀해지는 것을 꺼리거나 불편한 정도를 측정한다. 각 하위 차원 별로 18문항씩 총 36문항으로 구성되어 있다. 7점 리커트 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)까지 주어지며 점수가 높을수록 애착불안과 애착회피 수준이 높고 애착이 불안전함을 의미한다. 본 연구에서는 대인관계에서 보편적으로 경험하는 느낌을 생각하며 가장 적절하다고 여겨지는 것에 평정하도록 하였다. 이 척도의 전체 점수의 범위는 18~126점이다. 우리나라 대학생들을 대상으로 한 확인적 요인분석에서도 애착불안과 애착회피 2요인 구조가 적절한 것으로 나타났다(김성현, 2004). ECR-R의 검사-재검사 신뢰도는 애착불안이 .68~.93, 애착회피가 .71~.95인 것으로 나타났다(Fraley & Waller, 1998; Lopez et al., 2002). 문항의 내적 합치도(Cronbach's α)는 김성현(2004)의 연구에서 애착불안이 .89, 애착회피가 .85로 보고되었고, 본 연구에서 내적 합치도는 .87~.91로 나타났다.

대인존재감

직장인의 대인존재감의 정도를 측정하기 위하여 Elliott 등(2004)이 제시한 존재감 척도를 최한나와 임윤선(2013) 등이 번안하여 타당화한 한국판 대인존재감 척도(Korean-version of Mattering Scale)를 사용하였다. 이 척도는 3개의 하위차원인 인식, 중요성, 의존으로 구성되어

있다. '인식'은 다른 사람들이 자신의 존재를 알아보는지를 측정하고, '중요성'은 한 개인이 다른 사람에게 중요하게 인식되는 정도를 측정, '의존'은 다른 사람과의 관계에서 다른 사람들이 나에게 의지한다고 느끼는지를 측정한다.

대인존재감의 전체 척도는 총 24문항으로 구성되어 있으며 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지로 5점 Likert식 척도이다. 이 척도의 점수가 높을수록 대인존재감을 느끼는 수준이 높음을 의미하며 전체 점수의 범위는 24~120점이다. 본 척도의 문항 내적합치도(Cronbach's α)를 살펴보면, Elliott 등(2004)의 연구에서 인식은 .82~.87, 중요성은 .79~.86, 의존은 .83~.87로 보고되었고, 대학생을 대상으로 연구한 최한나, 임윤선(2013)의 연구에서는 전체 Cronbach's α 는 .94, 각 하위요인들의 내적 합치도는 인식은 .88, 중요성은 .88, 의존은 .87로 나타났고, 본 연구에서 내적 합치도는 .83~.93으로 나타났다.

대인관계능력

본 연구에서 대인관계능력을 측정하기 위해 Buhrmester, Furman, Wittenberg과 Reis(1988)가 개발한 대인관계능력 검사(Interpersonal Competence Questionnaire)를 김창대와 김수임(1999)이 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 40문항으로 구성되어 있고 4점 척도를 사용하며, 총점이 높을수록 대인관계능력에서 적절한 기능을 하고 있다고 볼 수 있다.

대인관계능력 척도는 5가지 하위 차원으로 처음관계 맺기, 권리주장, 자기노출, 정서적인 지지 및 조언, 대인갈등 다루기로 구성되어있

다. 처음관계 맺기는 다른 사람과의 관계나 상호작용을 개시하는 것으로 호감이 있는 사람에게 다가가는 능력을 뜻하고, 권리주장은 자신의 권리나 불쾌함을 주장하는 것을 말하며, 자기노출은 개인적인 정보를 개방하는 것으로 친밀감을 생성하고 유지하기 위해 자신의 생각이나 감정을 상대방에게 표현하는 능력을 말한다. 정서적인 지지나 조언은 다른 사람을 정서적으로 지지하는 것으로 타인의 반응이나 행동에 대해 민감하게 알아차려 타인을 지지하고 조언을 하는 능력을 말하며, 마지막으로 대인갈등 다루기는 갈등을 관리하는 것을 말한다(이정희, 2005). 선행연구에서 문항의 내적 합치도(Cronbach's α)는 이주혜와 조영아(2014)의 연구에서 처음 관계 맺기 .76, 권리주장 .74, 자기노출 .67, 정서적 지지 .72, 대인갈등 다루기 .64로 보고되었고, 본 연구에서 내적 합치도는 .69~.92로 나타났다.

3. 자료분석

본 연구는 자료의 통계적 분석을 위하여 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 조사 대상의 일반적 특성과 주요변수의 특성을 알아보기 위하여 기술통계량을 구하고, 척도의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다. 둘째, 직장인의 성인애착, 대인관계능력과 대인존재감간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 직장인의 성인애착과 대인관계능력과의 관계에서 대인존재감의 매개효과를 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 분석을 사용하였고 매개효과가 통계적으로 유의한지를 검증하

기 위해 Sobel test를 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 직장인의 성인애착, 대인존재감 및 대인관계능력의 상관관계

직장인의 성인애착, 대인존재감과 대인관계능력간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시한 결과 표 1과 같다.

애착불안은 대인존재감의 하위요인인 인식($r = -.54, p < .01$), 중요성($r = -.51, p < .01$), 의존($r = -.36, p < .01$)과 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 애착회피도 대인존재감의 인식($r = -.50, p < .01$), 중요성($r = -.50, p < .01$), 의존($r = -.49, p < .01$)과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 다음으로 성인애착의 하위요인인 애착불안은 대인관계능력의 하위요인인 처음관계 맺기($r = -.35, p < .01$), 권리주장($r = -.41, p < .01$), 자기노출($r = -.33, p < .01$), 정서적 지지($r = -.46, p < .01$), 대인갈등 다루기($r = -.50, p < .01$)에 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 애착회피도 대인관계능력의 하위요인인 처음관계 맺기($r = -.60, p < .01$), 권리주장($r = -.36, p < .01$), 자기노출($r = -.48, p < .01$), 정서적 지지($r = -.44, p < .01$), 대인갈등 다루기($r = -.38, p < .01$)와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 대인존재감의 하위요인인 인식은 처음관계 맺기($r = .59, p < .01$), 권리주장($r = .55, p < .01$), 자기노출($r = .49, p < .01$), 정서적 지지($r = .57, p < .01$), 대인갈등 다루기($r = .50, p < .01$)에

표 1. 성인애착, 대인존재감 및 대인관계능력의 상관분석 및 기술통계

변 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 애착불안	1									
2. 애착회피	.40**	1								
3. 인식	-.54**	-.50**	1							
4. 중요성	-.51**	-.50**	.71**	1						
5. 의존	-.36**	-.49**	.56**	.68**	1					
6. 처음관계 맺기	-.35**	-.60**	.59**	.52**	.54**	1				
7. 권리주장	-.41**	-.36**	.55**	.47**	.41**	.65**	1			
8. 자기노출	-.33**	-.48**	.49**	.53**	.48**	.66**	.63**	1		
9. 정서적 지지	-.46**	-.44**	.57**	.61**	.52**	.64**	.59**	.70**	1	
10. 대인갈등 다루기	-.50**	-.38**	.50**	.60**	.49**	.52**	.43**	.58**	.70**	1
M	2.94	3.63	3.68	3.71	3.44	3.45	3.53	3.47	3.58	3.63
SD	.82	.74	.56	.57	.60	.53	.49	.46	.41	.48

** $p < .01$.

정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 중요성도 처음관계 맺기($r = .52, p < .01$), 권리주장($r = .47, p < .01$), 자기노출($r = .53, p < .01$), 정서적 지지($r = .61, p < .01$), 대인갈등 다루기($r = .60, p < .01$)에 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 의존도 처음관계 맺기($r = .54, p < .01$), 권리주장($r = .41, p < .01$), 자기노출($r = .48, p < .01$), 정서적 지지($r = .52, p < .01$), 대인갈등 다루기($r = .49, p < .01$)에 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

2. 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과

성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과를 살펴보기 위해 다음과 같은 과정을 거쳤다. 매개 효과가 있는 것으

로 확인하기 위해서는 각 분석단계별 조건을 만족해야 한다(Baron & Kenny, 1986). 먼저 1단계에서 예측변인이 매개변인에 미치는 효과의 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 2단계에서는 예측변인이 준거변인에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 3단계에서 매개변인이 준거변인에 유의미한 영향을 미치는 동시에, 모든 변인들을 같은 방정식에 투입이 되었을 때, 이러한 관계들이 예측변인이 준거변인에 미치는 직접적인 영향을 감소시켜야 한다. 준거변인에 대한 예측변인의 영향력이 3단계에서 매개변인이 포함되었을 때 감소하여도 유의하다면 부분매개를, 완전히 유의성이 사라진다면 완전매개를 나타내는 것이다.

따라서 본 연구에서는 첫 번째 단계로 애착불안을 예측변인으로 하고 대인존재감을 준거변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다.

표 2. 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과

단계	예측변인	준거변인	B	SE	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	애착불안	→ 대인존재감	-.35	.03	-.58	-12.45***	.34	.34	155.01***
2	애착불안	→ 대인관계능력	-.23	.02	-.49	-9.71***	.24	.24	94.27***
3	애착불안 대인존재감	→ 대인관계능력	-.03 .57	.02 .04	-.06 .73	-1.22 15.76***	.59	.35	210.47***

*** $p < .001$.

두 번째 단계와 세 번째 단계에서는 애착불안과 대인존재감을 예측변인으로 하고 대인관계능력을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 즉 애착불안이 대인관계능력에 미치는 효과와 대인존재감을 통제한 후 애착불안이 대인관계능력에 미치는 효과를 분석하였다. 이와 같이 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과를 살펴본 결과는 표 2와 같다.

그 결과를 구체적으로 살펴보면, 1단계에서 애착불안($\beta = -.58, p < .001$)은 대인존재감에 유의한 영향을 미쳤으며, 그 설명력은 34%이었다. 2단계에서 애착불안($\beta = -.49, p < .001$)은 대인관계능력에 유의한 영향을 미쳤으며, 그 설명력은 24%이었다. 3단계에서는 애착불안과 대인존재감을 동시에 투입하여 대인관계능력에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다. 그 결과 애착불안은($\beta = -.06$) 대인관계능력에 유의한 영향을 나타내지 않았고, 대인존재감만 대인관계능력에 유의한 영향을 나타냈으며 그 설명력은 59%이었다. 즉, 3단계에서 독립변인인 애착불안의 영향력은 사라지고 매개변인인 대인존재감만 유의한 영향을 나타냈고, 그 설명력 또한 2단계보다 35%나 증가하였다. 마지막으로 대인존재감이 유의미한 매개변인

인지를 확인하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다($Z = -10.03, p < .001$). 따라서 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감은 완전매개하는 것임을 알 수 있다.

3. 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과

첫 번째 단계로 애착회피를 예측변인으로 하고 대인존재감을 준거변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 두 번째 단계와 세 번째 단계에서는 애착회피와 대인존재감을 예측변인으로 하고 대인관계능력을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 즉 애착회피가 대인관계능력에 미치는 효과와 대인존재감을 통제한 후 애착회피가 대인관계능력에 미치는 효과를 분석하였다. 이와 같이 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과를 살펴본 결과는 표 3과 같다.

그 결과를 구체적으로 살펴보면, 1단계에서 애착회피($\beta = -.57, p < .001$)는 대인존재감에 유의한 영향을 미쳤으며, 그 설명력은 33%이었다. 2단계에서 애착회피($\beta = -.56, p < .001$)는 대인관계능력에 유의한 영향을 미쳤으며,

표 3. 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 매개효과

단계	예측변인	준거변인	B	SE	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	애착회피	→ 대인존재감	-.38	.03	-.57	-12.10***	.33	.33	146.36***
2	애착회피	→ 대인관계능력	-.29	.03	-.56	-11.55***	.31	.31	133.32***
3	애착회피	→ 대인관계능력	-.09	.02	-.18	-3.96***	.60	.29	222.63***
	대인존재감		.51	.04	.66	14.68***			

*** $p < .001$.

그 설명력은 31%이었다. 3단계에서는 애착회피와 대인존재감을 동시에 투입하여 대인관계능력에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다. 그 결과 애착회피($\beta = -.18, p < .001$)와 대인존재감($\beta = .66, p < .001$) 모두 유의한 영향을 나타냈으며 그 설명력은 60%이었다. 즉, 3단계에서 독립변인인 애착회피의 영향력이 2단계보다 적어졌으며 그 설명력은 2단계보다 29%나 증가하였다. 마지막으로 대인존재감이 유의미한 매개변인인지를 확인하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다($Z = -10.65, p < .001$). 따라서 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감은 부분매개 하는 것임을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 직장인을 대상으로 성인애착의 두 차원인 애착불안과 애착회피가 대인관계능력에 미치는 영향에 대해 한 개인이 타인과 자신을 둘러싸고 있는 세상에 대하여 중요하고 의미 있는 존재라는 신념인 대인존재감이 매개역할을 하는가를 검증하고자 하였다.

본 연구에서 설정한 연구문제에 따라 밝혀

진 연구결과를 요약하고 선행 연구와 관련지어 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 직장인의 성인애착의 두 차원인 애착불안과 애착회피 모두 대인존재감 및 대인관계능력과 부적 상관을 보이며, 대인존재감은 대인관계능력과 정적 상관을 나타냈다. 즉, 직장인의 애착불안과 애착회피가 높을수록 대인존재감과 대인관계능력의 수준이 낮아지고, 대인존재감의 정도가 높을수록 대인관계능력 수준이 높아진다는 것이다.

성인애착이 대인존재감 및 대인관계능력과 부적 상관관계를 지닌다는 결과는 박은희(2014)의 연구에서와 같이 애착불안이 높은 사람일수록 타인들에게 버려질 것과 거절에 대한 두려움, 인정에 대한 욕구 등으로 인해 대인관계에서 어려움을 호소하고, 애착회피가 높을수록 친밀감 형성에 대한 두려움으로 인해 자기노출을 하지 못하고, 관계를 원하는 타인의 친근감을 수용하지 못한다는 것을 의미한다.

본 연구결과와 애착불안과 애착회피와 같이 불안정 애착을 형성한 성인은 타인과 자신의 관계에서 부정적인 정서적 경험을 통해서 자신의 존재감을 더욱 부정적으로 평가하고 있다고 보고한 선행연구들(안하얀, 서영석, 2010;

이은지, 서영석, 2014; Fraley et al., 2000)과 불안정한 성인애착이 대인관계에서도 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과(강수진, 최영희, 2011; 박은경, 1992; 신지옥, 2006; 안하얀, 서영석, 2010; 이은지, 서영석, 2014)와 일치한다.

또한 애착불안과 애착회피가 강할수록 대인관계에서 더 많은 문제들을 경험하는 것으로 나타난 선행연구들(노경란, 방희정, 조혜자, 2007; Wei, Vogel, Ku, & Zakalik, 2005)은 본 연구결과를 지지한다고 볼 수 있다.

즉, 불안정한 성인애착이 취업 후 직장생활의 사회적 관계에서도 부정적인 자기인식과 더불어 대인관계의 어려움을 지속적으로 야기한다고 볼 수 있다.

직장인의 대인존재감과 대인관계능력이 정적 상관을 지닌다는 결과는 다른 사람들에게 자신이 중요하고 필요한 사람이라는 기능적인 요소인 대인존재감이 높을 때 대인관계능력을 향상시킨다는 연구(임윤선, 2013)와 사회초년생들의 직업적응과정의 어려움에 대한 연구(문은미, 2015)에서 대인존재감이 없다고 여기는 것이 직장생활의 부적응을 발생시키는 주요 요인이라고 보고한 것과 일치하는 결과이다. 또한 대인존재감이 높을 때 학교생활적응을 잘 하는 것으로 나타났으며(이경미, 조한익, 정기수, 2015), 대인존재감이 군 생활 적응에도 영향을 미친다는(김옥란, 김완일, 2015) 최근 연구들과 유사하다.

즉, 직장에서 직장동료들이 자신을 중요한 존재로 알아보고 관심을 가져주며 서로 의지할 때 직장동료들 간 관계능력 향상과 더불어 직장 내에서의 부적응을 감소시킬 수 있음을 보여주고 있다.

둘째, 직장인의 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감은 완전 매개효과를 보였다.

이러한 결과는 Wei 등(2005)의 연구에서 애착불안은 정서적 반응성을 통해서만 대인관계 문제에 영향을 미친다고 제시한 것과 애착불안이 대인관계에 직접적으로 영향을 미치지 않고 부정정서와 인지편향을 매개로 영향을 미친다는 이정희와 심혜숙(2007)의 연구와 애착불안과 사회불안의 관계에서 사회적 상황에서 느끼는 불편감은 대인존재감의 수준이 높을 때만 감소한다는 이연규와 최한나(2013)의 연구와 유사한 맥락에 있다.

반면 본 연구결과와 달리 임윤선(2013)의 연구에서는 대인존재감이 애착불안과 대인관계능력의 관계에서 부분 매개효과를 나타내어 애착불안이 대인존재감을 매개로 대인관계능력에 간접적인 영향을 주기도 하지만 직접적으로 대인관계능력에 부정적인 영향을 미친다고 하였다.

임윤선(2013)의 연구와 달리 직장인을 대상으로 한 본 연구에 있어 애착불안이 대인관계능력에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 결과를 유의해 볼 필요가 있는데, 이에 대한 근거로서 이정희와 심혜숙(2007)은 애착불안이 처음부터 대인관계능력이 떨어지지 않는지만 대인관계를 유지하는데 어려움이 있을 가능성을 시사하면서 애착불안은 타인의 인정이 필요하므로 끊임없이 대인관계를 맺고자 하지만, 타인의 인정을 받아야한다는 인식으로 대인관계에 어려움을 가질 수 있다고 하였다. 이와 더불어 이연규와 최한나(2013), Shaver와 Mikulincer(2002)에 따르면, 애착불안이 높은 사

람은 사회적 관계를 회피하지 않고 타인에 대해 긍정적인 내적 작동모델을 지니고 있어 초기에는 거절에 대한 두려움과 인정을 받기 위해 관계에 더 몰두하고자 한다. 하지만 관심받고 있다는 증명을 위해 지속적으로 요구하고, 집착하는 대안적인 사고를 통해서 부정적인 대인존재감을 형성하게 되어 자신이 타인에게 중요한 사람이라는 인식을 받지 못하면 부정적인 정서를 표출하고 이는 결국 대인관계에 부정적인 영향을 미친다고 하였다.

즉, 애착불안이 높은 사람은 직접적으로 대인관계능력에 영향을 미치지 않고 타인과의 관계 속에서 걱정이나 불만족으로 인해 자신의 존재감을 부정적으로 평가할 가능성이 높아져서(Raque-Bogdan, Ericson, Jackson, Martin, & Bryan, 2011), 대인관계능력에 손상을 가져온다고 할 수 있다.

따라서 애착불안을 지니고 있어 직장생활에서 대인관계에 어려움을 보이는 직장인을 상담하는 장면에서 타인과의 관계 속에서 지각되는 자신에 대해 알아차릴 수 있도록 하고 지속적으로 중요한 존재라는 자기인식을 갖도록 도와주는 것이 대인관계 문제를 해결하고 직장생활의 적응을 가져올 수 있는 방안이라고 할 수 있겠다.

셋째, 직장인의 애착회피와 대인관계능력의 관계에서 대인존재감은 부분 매개효과를 보이는 것으로 나타나 대인존재감이 완전매개효과를 보인 애착불안과 다른 양상을 나타내었다.

애착회피는 직접적으로 대인관계능력에 영향을 주기도 하지만 대인존재감을 매개로 대인관계능력에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있는데 애착불안과 달리 애착회피는 자

신이 독립적인 존재로 행동하려는 것과 관련해서 침해받는다든 불만족감과 친밀함에 대한 두려움의 대처방법으로 그 상황을 회피하기 위해 대인존재감을 통해서 대인관계 불안으로 가는 간접적인 영향과 대인관계 불안으로 가는 직접적인 영향을 받고 있다(이연규, 최한나, 2013; 임운선, 2013; Shaver & Mikulincer, 2002).

이러한 결과는 애착회피가 인지편향에 영향을 미치고 이러한 인지편향이 다시 부정정서를 불러일으켜서 대인관계에 영향을 미치기도 하고, 직접적으로 영향을 미치기도 한다는 기존의 연구결과(이정희, 심혜숙, 2007; 이주혜, 조영아, 2014)들과도 유사하다.

즉, 애착회피가 높은 사람은 자신 및 타인에 대한 부정적 표상으로 인하여 친밀한 대인관계를 맺는데 어려움을 겪을 수 있음을 시사한다. 따라서 애착회피가 높은 직장인들에게 친밀한 관계를 형성할 수 있는 기술들을 습득할 수 있는 기회와 타인을 긍정적으로 인식할 수 있는 훈련 환경을 제공하고, 더불어 애착불안 수준이 높은 직장인과 마찬가지로 개인이 자신을 얼마나 긍정적으로 인식하고 있는지 탐색할 수 있도록 하며 타인들이 자기 자신을 중요하게 생각한다는 심리내적인 인식을 갖도록 하는 것에 대한 보다 구체적인 접근의 필요성을 시사하였다.

애착 회피의 영향력이 애착 불안보다 높은 것으로 나타났는데 이는 직장이라는 집단에서 관계의 갈등과 어려움으로 불안을 호소하는 것 보다는 관계 자체를 회피하고 어울리지 못하는 것이 직장생활의 대인관계에 더 부정적인 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

또한 직장인의 성인애착이 대인관계를 설명

하는데 있어 성인애착의 두 차원인 애착불안과 애착회피가 다른 양상을 보이며 대인관계에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 즉 애착불안은 대인존재감을 매개로만 대인관계능력에 영향을 미치고 직접적으로는 영향을 미치지 않는 반면, 애착회피는 부분매개 효과가 검증되었다.

이러한 결과는 애착불안과 애착회피가 서로 독립적인 개념으로 대인관계에 달리 영향을 미친다는 Wei 등(2005)의 연구와 Shaver와 Mikulincer(2002)의 연구에서 애착불안과 애착회피는 서로 다른 대처 양식과 정서조절 전략을 사용하는 독립적인 특성을 가지고 있다고 하는데서 그 근거를 찾을 수 있다.

따라서 임상 장면과 교육 프로그램 적용 시 직장인의 애착과 관련된 대인관계 문제를 다룰 때, 이 두 차원의 개념을 구분하여 접근하는 것이 필요하며 각각이 지닌 특성에 대해 보다 분명하고 깊이 이해할 수 있을 것이다.

그러나 공통적으로 애착불안과 애착회피를 나타내는 직장인의 대인관계능력을 향상시킬 수 있는 교육방법은 무엇보다도 대인관계에서 대인존재감을 높이는 것이라고 할 수 있겠다. 따라서 대인관계에서 불편감을 호소하는 직장인들에게 자신이 타인들에게 중요한 존재라는 인식을 할 수 있도록 하는 것이 대인관계 문제를 해소하고 보다 나은 대인관계능력을 형성하는 데 효과적이라는 것을 시사하였다.

직장생활에서 직업적 성취를 위해서는 신뢰로운 관계를 가지며 그러한 관계 속에서 자신의 능력과 역할이 중요하다고 인식하는 것이 필요하다(Peterson, 2006). 즉, 자신이 타인에게 중요한 존재라는 인식은 직장 내에서 자신이

꼭 필요한 존재이며, 회사가 자신에게 의존하고 있다는 생각을 유발, 스스로 보탬이 되는 직무를 수행할 수 있는 의미를 부여할 것이다.

이와 관련하여 Dixon과 Rayle(2006)도 직장에서 자신이 중요한 존재라고 생각될 때 직무만족도가 높아지며, 상사나 동료와 같은 타인에게 자신이 중요하다고 인식될 때 직무스트레스 감소와 직무만족 등 근무환경에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

따라서 대인존재감이 직장인의 대인관계능력의 향상뿐 아니라 직무만족과 직무능력 향상에도 기여할 수 있을 것으로 보였다. 이러한 측면에서 직장인을 대상으로 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 대인존재감의 관련성을 찾고자 한 본 연구의 의의는 기존의 대학생を対象으로 수행된 연구에서 보다 확장되었다고 볼 수 있다.

대인관계는 성공적인 직장생활의 중요한 요인으로 직장에서의 좋은 대인관계는 자신의 행복한 직장 생활뿐만 아니라 직장동료들의 행복과 생산품과 서비스의 질에도 영향을 미치게 된다(김중운, 박성실, 2011; 이성태, 2006). 이러한 직장인의 성공적인 적응과 직무능력에 영향을 미치는 대인관계능력과 관련하여 불안정 애착을 지니고 있는 직장인은 직장생활에서 대인관계에 어려움을 경험하며, 이러한 관계에서 대인존재감이 주요한 역할을 한다는 것을 확인할 수 있었다.

이러한 연구결과를 볼 때 직장인을 대상으로 대인관계능력 향상 프로그램을 실시하고자 할 때 대인존재감을 높여줄 수 있는 경험적이고 실제적인 교육프로그램을 병행하여 실시할 필요성이 있다.

좀 더 구체적으로 직장인들의 대인관계능력에 중요한 영향을 미치는 변인으로 확인된 대인존재감은 관계적인 측면과 관련이 있기 때문에 여러 명의 직장인들이 함께 참여하여 관계 속에서 자신의 존재감을 찾을 수 있도록 친밀함을 형성시킬 수 있는 소집단 교육프로그램이나 집단상담 등의 형태로 개발하면 대인관계능력의 향상을 효과적으로 도울 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에 있어서 좀 더 나은 연구방향을 제시하고 후속연구의 활성화를 위해 몇 가지 제언하고자 하면 다음과 같다.

첫째, 앞서 논의된 선행연구들이 모두 대학생이라는 동일한 연구 대상으로 하고 있음에도 불구하고 성인애착이 대인관계를 설명하는데 있어 애착불안과 애착회피가 다른 경로로 대인관계에 영향을 미치는 상이한 결과와 이에 대한 근거를 제시하고 있어 직장인을 대상으로 하여 본 연구결과를 뒷받침해줄 수 있는 더 많은 후속연구를 추가적으로 수행할 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구에서는 연구대상을 선정하는데 있어 20대부터 50대 이상까지 성인기 전체를 살펴보았다. 연구대상의 연령 및 발달단계와 직장생활의 근무 년 수 등에 대한 구분 없이 변인들의 관계를 살펴보았으나 추후 후속연구에 있어서는 이에 따라 직장인의 대인관계 특성을 비교하는 연구를 수행하는 것도 필요하다. 또한 대기업과 중소기업 등 직장의 형태 및 규모에 따라 어떠한 양상을 나타내는지를 살펴볼 필요가 있겠다.

셋째, 본 연구는 광주, 전남 지역에서 근무하는 직장인을 대상으로 실시하였기 때문에,

연구 결과를 일반화하는 것은 한계가 있다는 점이다. 따라서 후속 연구에서는 전국의 직장인을 대상으로 연구할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서 자기보고식으로 질문지가 사용되었기 때문에 변인들을 측정하는 것과 관련하여 제한점이 시사된다. 설문에 응답하는 과정에서 참여한 직장인들이 사회적으로 바람직한 방향으로 보고했거나 방어적으로 응답했을 가능성을 함께 고려할 필요가 있다. 차후연구에서는 이러한 한계점을 보완할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있겠다.

다섯째, 성인애착을 측정하는데 사용한 ECR-R은 타당화 되고 보편적으로 사용하는 측정도구이지만, 성인애착을 애착불안과 애착회피라는 불안정 애착의 두 차원으로 구분하고 있어 직접적으로 대인존재감의 촉진요인인 안정 애착을 측정하지 못한다. 이와 관련하여 후속 연구에서는 애착을 범주로 구분하는 측정도구를 사용하여 애착의 유형에 따라 대인존재감의 수준이 차이가 있는지, 이런 결과가 대인관계능력에 어떠한 영향을 미치는지 확인할 필요가 있겠다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에서는 첫째, 이미 고착된 애착의 질은 성인기 후반에도 지속적으로 대인관계에 영향을 미치고 이는 직장 내에서도 부적응으로 이어지게 된다는 것을 경험논문을 통해서 밝혔다는 점에 의의가 있다. 둘째, 직장생활이라는 관계 집단에서 초래되는 부적응을 회복시킬 수 있는 인지적인 변인인 대인존재감이 영향을 미친다는 것을 밝혔다는 점에 의의가 있다. 셋째, 대인존재감이 성인애착과 대인관계능력의 관계에서 의미 있는 매개효과를 나타내고 있음을 살

때때로써 직장인들이 직장생활에 효율적으로 적응할 수 있도록 도울 수 있는 대인존재감에 대한 이론적 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다고 본다.

참고문헌

- 강수진, 최영희 (2011). 성인애착이 대인관계능력에 미치는 영향: 정서조절양식과 사회불안을 매개변인으로. *인간발달연구*, 18(3), 53-68.
- 경향신문 (2008.4.3). 직장인 59% “일보다 사람이 더 스트레스” http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=200804031414222&code=940100에서 2015년 10월 19일 인출.
- 권석만 (1995). 정신병리와 인지 1: 정서장애를 중심으로. 한국심리학회 동계 연구세미나 자료집 (pp.45-95). 서울: 한국심리학회.
- 권석만 (2015). 현대 성격심리학. 서울: 학지사.
- 김나리 (2002). 대학생의 이성 관계에서 애착이 갈등해결 전략에 미치는 영향: 부정10적 기분 조절 기대치를 매개변인으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김성현 (2004). 친밀관계검사 개정판 타당화 연구: 확증 적 요인분석과 문항반응이론을 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김옥란, 김완일 (2015). 군 병사의 자기복잡성과 군 생활 적응의 관계: 대인존재감과 조망수용의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 27(1), 159-181.
- 김종운, 박성실 (2011). 인간관계 심리학. 서울: 학지사.
- 김창대, 김수임 (1999). 대인관계능력 향상을 위한 집단 상담프로그램의 효과 연구. *학생연구*, 35(1), 83-95.
- 노경란, 방희정, 조혜자 (2007). 성인애착과 성별에 따른 대인관계 양식의 차이. *한국심리학회지: 여성*, 12(4), 471-490.
- 매일경제 (2010.8.31). 대학생 2명중 1명 ‘만성 스트레스 시달려’ <http://news.mkhealth.co.kr/news/article.asp?StdCmd=view&ArticleID=201008310019>에서 2016년 5월 3일 인출.
- 문은미 (2015). 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은경 (1992). 애착유형이 자존감 및 대인관계에 미치는 영향-대학생집단을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은희 (2014). 성인애착과 대학생활적응과의 관계에서 자아존중감과 대인관계능력의 매개효과. 경일대학교 대학원 박사학위논문.
- 박장희, 조윤주 (2006). 대학생들의 낭만적 애착과 대인관계문제에 관한 연구. *대한가정학회지*, 44(7), 113-124.
- 신노라, 안창일 (2004). 성인 애착 유형과 자기개념, 효능감, 대처양식, 사회적지지 수준과 대인불안의 관계. *한국심리학회지: 임상*, 23(4), 949-968.
- 신지옥 (2006). 애착, 정서, 그리고 대인관계 유능성 사이의 관계에 대한 경로 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안하얀, 서영석 (2010). 성인애착, 심리적 디스트레스, 대인관계문제: 피드백에 대한 반응, 정서적 대처, 사회적 지지 추구의 매

- 개효과 검증. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(3), 575-603.
- 양승실, 김현진, 주경필 (2006). 기업의 대학교육에 대한 인식과 요구 분석. 직업능력개발연구, 9(2), 145-170.
- 이경미, 조한익, 정기수 (2015). 청소년의 집단 따돌림과 학교생활적응과의 관계에서 대인존재감의 매개효과. 청소년학연구, 22(11), 461-486.
- 이성태 (2006). 인간관계론. 서울: 양서원.
- 이연규, 최한나 (2013). 대학생의 성인애착과 사회불안의 관계: 대인존재감과 내면화된 수치심의 매개효과. 인간이해, 34(2), 21-42.
- 이은지, 서영석 (2014). 성인애착이 대인관계문제 및 심리적 디스트레스에 미치는 영향: 자기자비와 낙관적 성향의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(2), 413-439.
- 이정희 (2005). 성인애착이 대인관계에 미치는 영향에 관한 구조적 분석. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정희, 심혜숙 (2007). 성인애착이 대인관계에 미치는 영향에 관한 공변량 구조분석. 상담학연구, 8(3), 899-915.
- 이주혜, 조영아 (2014). 성인애착과 대인관계능력 관계에서 공감의 매개효과. 상담학연구, 15(2), 579-594.
- 이형득 (1998). 자기성장 집단상담의 단계별 발달과정. 한국집단상담학회지, 1, 35-61.
- 임윤선 (2013). 성인애착이 대인관계 능력에 미치는 영향: 존재감과 자기자비의 매개효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정옥분 (2004). 발달심리학: 전생애 인간발달. 서울: 학지사.
- 최한나, 임윤선 (2013). 한국판 대인존재감 척도의 타당화. 상담학연구, 14(3), 1699-1715.
- Amundson, N. E. (1993). Mattering: A foundation for employment counseling and training. *Journal of Employment Counseling*, 30, 146-152.
- Baldwin, M. W., Keelan, J. P., Fehr, B., Enns, V., & Koh-Rangarajoo, E. (1996). Social-cognitive conceptualization of attachment working models: Availability and accessibility effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 94-109.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-224.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 808-818.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol.1. Attachment*. New York: Basic Books.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment*

- theory and close relationships* (pp. 46-76). New York; Guilford Press.
- Buelow, G., McClain, M., & McIntosh, I. (1996). A new measure for an important construct: The attachment and object relations inventory. *Journal of Personality Assessment*, 66, 604-623.
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, H. T. (1988). Five domains of interpersonal; competence of peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 991-1008.
- Collins, N. L. (1996). Working models of attachment: Implication for explanation, emotion, and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 810-832.
- Dixon, A. L., & Rayle, A. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9, 206-215.
- Elliott, G. C., Kao, S., & Grant, A. M. (2004). Mattering: Empirical Validation of a Social-Psychological Concept. *Self and Identity*, 3, 339-354.
- Fox, M. (1994). *The reinvention of work: A new vision of livelihood for our time*. San Francisco: Harper.
- Fraley, R. C., & Waller, N. G. (1998). Adult attachment patterns; A test of the typological model. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 77-114). New York: Guilford Press.
- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000). An item response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 350-365.
- Hazan C., & Shaver P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Horowitz, I. M. (1996). The study of interpersonal problems: A leary Legacy. *Journal of Personality Assessment*, 66, 283-300.
- Kobak, R. R., & Sceery, A. (1988). Attachment in late adolescence: Working models, affect regulation, and representations of self and others. *Child Development*, 71, 707-720.
- Lopez, F. G., Mitchell, P., Gormley, B. (2002). Adult attachment orientations and college student distress: Test of a mediational model. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 460-467.
- Lewis, M. (1994). Does attachment imply a relationship or multiple relationships? *Psychological Inquiry*, 5, 47-51.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Raque-Bogdan, T. L., Ericson, S. K., Jackson, J., Martin, H. M., & Bryan, N. (2011). Attachment and mental and physical health: Self-compassion and mattering as mediators. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 272-278.
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2003). Toward a positive psychology of relationships. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 129-159). Washington, DC: American

- Psychological Association.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N. J: Princeton University Press.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. *Research in Community and Mental Health*, 2, 163-182.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2002). Attachment-related psychodynamics. *Attachment & Human Development*, 4(2), 133-161.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Wei, M., Vogel, D. L., Ku, T. Y., & Zakalik, R. A. (2005). Adult attachment, affect regulation, negative mood, and interpersonal problems: The mediating roles of emotional reactivity and emotional cutoff. *Journal of Counselling Psychology*, 52, 14-24.
- 1 차원고접수 : 2016. 04. 11.
수정원고접수 : 2016. 08. 15.
최종게재결정 : 2016. 09. 02.

Mediating Effects of Mattering on the Relationship between Adult Attachment and Interpersonal Relationship Ability

Song, Ga-mi

Park, Hui-Hyun

Dept. of Counseling Psychology, Dongshin University

This study investigated the relationship among adult attachment, mattering and interpersonal relationship ability of an employee. The aim of this study is to examine the mediating effects of the mattering on the relationship between adult attachment and interpersonal relationship ability. The subjects of this research exercise were 313 employees. Data were analyzed by means of Pearson's correlation and the Baron and Kenny(1986) mediating effect analysis. The results were as follows. First, adult attachment was negatively associated with mattering and interpersonal relationship ability and mattering was positively associated with the interpersonal relationship ability of employees. Second, mattering had a perfect mediating effect on the relationship between attachment anxiety and interpersonal relationship ability of employees. Third, mattering had a partial mediating effect on the relationship between attachment avoidance and the interpersonal relationship ability of employees. In conclusion, a program to enhance the employee's mattering should be developed and implemented. In addition, training programs and counseling services for employees were suggested and implications for future researches were discussed.

Keywords: adult attachment, mattering, interpersonal relation ability