

성인전기 남성의 직무애착과 직무의 질에 미치는 부부애착의 영향

황은 · 최혜경

이화여자대학교 소비자 인간발달학과

본 연구에서는 성인전기 남성들의 건강한 발달을 위해서 직장에서의 성취뿐 아니라 가족에서의 발달도 중요하다는 것을 보여주고자 하였다. 이같은 가정을 지지해주는 이론으로써 애착이론을 선택하여 배우자애착으로부터 성인기 직장에서의 발달이 이끌어질 수 있다는 이론적 가정을 재조명해 보고 이를 실증적인 연구를 통해서 규명하였다. 연구결과, 배우자와의 안정적인 애착은 직무애착에는 영향을 미치지 않았고, 직무의 질에 정적 영향을 미쳤다. 배우자와의 불안정-회피 애착은 직무애착과 직무의 질에 영향을 미치지 않았다. 배우자와의 불안정-양가 애착은 직무애착과 직무의 질에 부적 영향을 미쳤다. 군집분석결과, 배우자와의 안정적인 애착과 유사한 집단이 직무애착과 직무의 질에 있어서 가장 높은 것으로 나타났으며, 배우자와의 불안정-회피애착과 유사한 집단이 배우자와의 불안정-양가애착과 유사한 집단보다 직무애착 및 헌신과 직무의 질에 있어서 더 높은 것으로 나타났다. 이같은 결과는 성인전기 남성의 건강한 발달을 위해 직장에서의 성취뿐 아니라 가족 특히 부부관계가 중요하다는 측면에서 논의되었다.

주요어: 부부애착, 직무애착, 직무만족

성인기의 삶 속에서 핵심적인 주제는 사랑과 일이며 사랑과 일은 성인기의 건강과 행복에 필수불가결한 요소로 간주된다(Maslow, 1954; Clark-Stewart & Perlmutter, 1988). 사랑과 일은 성인기 삶 속에서 결혼에 의한 가족과 직장이라는 형태로 실현되고 따라서 가족과 직장은 우선

순위를 건줄 수 없는 성인기 삶의 양대 주제이자 성인기의 건강과 행복을 위한 필수불가결한 요소이다.

최근 '가족과 직장'에 관한 주제는 여러 분야의 연구자들로부터 관심을 받고 있으며, 이 분야의 연구자들은 가족과 직장에 대한 과거의 분리

1) 이 논문에 대한 연락은 shbyun1@korea.com으로 하기 바람.

적 관점이나 보상적 관점보다는 가족과 직장으로서 연결되어 있다는 전이적 관점을 지지하고 있고(Kirchmyer, 1995), 다른 영역에서의 발달을 무시하고는 한 영역에서의 발달을 최대한 성취할 수 없음을 보고하고 있다. 더 나아가 현대사회로 진입하면서 결혼이 가족과 가족간의 결합체에서 개인과 개인의 결합으로 변화하고, 전통적인 결혼에서 보여지는 도구적이고 실제적인 이유보다는 애정, 친밀감, 사랑에 기반한 부부관계가 의미를 지니게 됨으로써(박의순, 1997), 성인들은 애정, 친밀감, 사랑에 기반한 부부관계의 맥락에서 직장일을 하게 되고, 직장일은 부부관계에 의해 영향받을 가능성이 높아졌다

그러나, 20대에서 30대의 성인 전기 남성들에게 있어서 가족과 직장에 대해 두는 가치의 무게는 관념적으로만 동질 할 뿐, 실질적으로는 직장에서의 성취에 더 많은 비중을 두고 몰두하고 있으며(김자혜, 김미숙, 1990; 김은희, 1993). 사회적으로도 업무에 대한 압박은 매우 크다(황준식, 1995). 또한, 남성을 대상으로 가족과 직장간의 조화의 중요성을 전제로 한 연구들이 발표되고 있지만(예; 이숙현, 1995; 한경혜, 1996; 최혜경, 1995). 남성을 대상으로 한 대부분의 연구들도 직장에 국한하여 연구하고 있거나, 가족을 포함시킨 경우 아내의 희생적인 역할을 부각시켜왔다(예;Cohen, 1995; Pittman & Orthner, 1988). 이는 성인 전기 남성에게 있어서 가족은 부차적이며, 중요한 것이 아니고, 직장은 가족과 분리되어 있어서 가족과 관계없이 직장에서의 성취를 최대한 달성할 수 있으며, 가족은 직장을 위해 희생될 수 있다는 인식이 일반적임을 알려준다.

따라서, 성인 전기 남성의 건강한 발달을 위

해서는 직장뿐 아니라 가족의 중요성이 자리잡아야 하고, 이를 위해서 가족은 부차적이며, 직장과 분리되어 있고, 희생될 수 있다는 인식에 있어서의 전환이 이루어져야 하며 이러한 인식의 전환을 가져올 만한 설득력있는 이론과 실증적인 연구가 필요하다. 애착 이론은 그 가능성을 갖고 있는 이론으로서, 본 연구에서는 성인기 애착을 적용하여 직장에서의 성취가 중요하다 할지라도 가족 특히 부부관계가 직장에서의 성취에 있어서 근본을 제공하는 원천이 됨을 이론적으로 재조명해보고, 실증적인 연구를 통해서 규명해 봄으로써 성인 전기 남성들의 가족에 대한 인식을 환기시킬 수 있고 가족의 중요성을 정착시킬 수 있는 하나의 실증적인 연구를 제시하는데 그 목적이 있다.

부모자녀간애착과 아동발달간의 관계는 많이 연구되어왔지만, 부모자녀애착이 평생발달적 견지에서 재이해되고, 성인기 애착이 연구된 것은 최근이다.

아동기 부모자녀간의 애착과 달리 성인기 애착에서의 팔목할 만한 변화는 애착대상의 전환이다. Bowlby는 결혼 혹은 그에 준하는 관계가 바로 대표적인 성인기 애착이며, 결혼 혹은 그에 준하는 관계의 동료감이 일과 탐색을 가능케 해주는 안전기반을 제공해 준다고 보았다(Holmes, 1993).

이 성인기 애착은 내적표상의 지속성을 통해 혹은 동화과정을 통해 아동기 부모와의 애착으로부터 유래되지만(Bowlby, 1973; Sroufe & Fleeson, 1986; Collins & Read, 1990; Kirkpatrick & Davis, 1991; Hazan & Shaver, 1987), 정교화되고 재형성되는 조절과정인 'Revising' 혹은

'Updating'의 과정을 겪는다(Bowlby, 1973). 비록 아동기 부모와의 애착으로부터 내적표상이 이미 형성되었다 할지라도 이미 형성된 내적표상과 상이한 강요된 정서적 환경 예를 들면, 배우자 혹은 치료자와의 경험을 통해(Epstein, 1980; Sarason 등, 1991), 새로운 역할을 떠맡는 것과 같은 생활 사건(Caspi & Elder, 1988), 혹은 자발적인 성찰(Ricks, 1985)을 통해 내적표상은 변화할 수 있으며, 따라서, 성인들은 아동기 부모와의 애착에서 탈피하여 새로운 애착을 형성할 가능성을 갖게 된다. 또한, 내적표상은 일종의 인지적/정서적 모델로서 발달과 함께 정교화되고, 다양한 사회적 관계를 경험하게 됨으로써 유아기 때 보다 더 복잡하게 분화를 이루게 됨으로 아동기 부모와의 애착과는 달리 성인기 애착은 더 복잡한 형태를 띠 수 있다고 본다.

한편, 대표적인 성인기 애착이라고 할 수 있는 성인기 배우자 애착은 일반적인 부부관계의 특징을 볼 때 아동기 부모자녀 애착과 다른 면을 갖는다. 즉, 아동기에는 부모-자녀간의 쌍방적인 영향이 애착형성에 작용한다 할지라도, 부모가 더 일방적으로 애착형성에 기여한다. 그러나, 부부관계가 상호호혜적으로 특징화된다는 것과 애착의 유지 및 변화 가능성을 고려할 때, 배우자 애착형성에는 두 부부가 좀 더 대등하고 쌍방적으로 기여하게 되고 그럼으로써 배우자 애착은 긴 시간에 걸쳐 지속과 변화가 초래될 수 있다. 즉, 대표적인 성인기 애착인 배우자 애착은 아내 혹은 남편의 일방적인 역할만으로는 건강한 애착이 유지될 수 없고, 아동기 부모자녀간 애착에서와는 달리 건강한 애착의 유지를 위해서는 부부의 상호 헌신적인 관계에 대한 노력이 요구된다고 볼 수

있다.

그러므로 대표적인 성인기 애착인 배우자 애착은 아동기에서 출발하여 유지됨과 동시에 다양한 환경적 요인 및 현재 배우자와의 역동적이며 대등한 상호호혜적인 관계를 통해 유지 및 변화를 겪으며, 발달적 측면에서 인지발달의 정교성이 서로 통합되어 얻어진 종합적인 결과물이라고 볼 수 있다.

이 배우자 애착을 측정하기 위해 본 연구에서는 자신에게 가장 가까운 애착유형을 한가지만 선택하게 하는 3범주나 4범주의 측정도구보다는 안정적 요인, 불안정-회피요인 그리고 불안정-양가요인에 대해 각각 그 정도를 응답을 하도록 하는 다문항 리커트 측정도구를 사용하고자 한다. 미혼자의 경우¹⁾, 3범주나 4범주 측정도구를 사용하는데 있어서 문제점이 발견되지 않으며 오히려 4범주 측정도구가 더 적절하다는 연구결과도 나오고 있으나(예: 장휘숙, 1997), 기혼자의 경우²⁾, 안정적 애착유형으로의 지나친 편중으로 인해 3범주 측정도구를 사용하지 못하고 다문항 리커트 측정도구를 사용한 연구결과가 제시되고 있기 때문이다(예: Kobak & Hazan, 1994). 이는 결혼에 의한 애착유형의 변화의 측면에서 필연적 결과로 간주되기도 하지만(Kobak & Hazan, 1994), 3범주 측정도구를 분석에 사용하지 못하고 다문항 리커트 측정도구로 분석하였다는 것은 기혼자의 경우, 다문항 리커트 측정도구가 그들의 애착을 더 잘 반영해 낸다는 의미로 해석될 수 있기 때문이다. 또한, 본 연구에서는 다문항 리커트 측정도구의 안정요인, 불안정-회피요인, 그리고 불안정-양가요인을 준거로 군집분석을 실시하여 배우자 애착 집단을 나누어 보고 이 집단별 차이도 살펴보고

자 한다. 성인으로 발달하는 동안 다양한 관계유형을 경험하게 됨으로 안정적 애착과 동시에 불안정-회피 애착이나 불안정-양가애착도 갖게 되고(Roberts, Gotlib & Kassel, 1996; Levy & Davis, 1988), 따라서, 이 세 애착유형이 어떻게 개인내에 조합을 이루고 있는가가 발달적 결과를 예측하는데 의미있는 변인이 될 수 있음을 시사해 주고 있기 때문이다.

애착이론은 전통적으로 건강한 발달과 적응을 위한 애착의 중요성을 강조하여왔다(Waters & Sroufe, 1983). 즉, 애착이론에 의하면 주요 애착대상과의 애착은 인간 발달이 이루어지는 근원지로서의 역할을 한다. 따라서, 성인기에 있어서 배우자 애착은 성인기의 발달을 이끄는 근본적인 영역이 된다. Bowlby(1973)는 인간존재는 그 발달단계가 어느 단계이든지간에 타인을 신뢰하고 신뢰하는 타인이 그들의 등을 받쳐주고 있음을 경험할 때 가장 행복하고 자신의 재능을 가장 효과적으로 발휘할 수 있다고 하였으며, Ainsworth도 애착대상과 안정적 애착을 맺고 있다면 인간

은 일하고 쉬고 놀이를 할 수 있다고 하였다(Holmes, 1993), Lapsley, Rice와 Fitzgerald(1990) 그리고 Papini와 Roggman(1992)도 안정적 애착이 발달과제의 완수와 성공적인 적응을 촉진시켜 주며, 환경을 독립적으로 탐색하고 숙달하여 마스터할 수 있도록 한다고 하였다. 애착이론은 애착이 영향을 미치는 다양한 발달과 적응의 영역을 구체적으로 제시하지 않았지만, 다음과 같은 직접 간접 연구들은 성인기의 대표적인 애착인 배우자 애착이 성인기의 중요한 발달영역인 직장에서의 성취에도 성공적인 영향력을 행사할 수 있다는 것을 보여주고 있다.

애착과 발달간의 관계에 대한 최초의 연구로서 Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall(1978)은 부모와의 안정적 애착으로 인해 안전기반이 형성된 유아들이 탐색을 자유로이 할 수 있음을 보여주었고, 이를 안전기반현상(Secure base Phenomenon), 혹은 애착-탐색의 평형(Attachment-exploration balance)으로 표현하였다. 이 유아기의 애착-탐색의 평형을 Hazan과

- 1) 이 연구는 장휘숙(1997)의 연구로서, 대학생을 대상으로 하였으며, Hazan과 Shaver(1987)의 3범주 측정도와 Barthoromew와 Horowitz(1991)의 4범주 측정도구를 모두 시도하여 보았다. 원래 이 두 측정도구는 이성과의 낭만적인 관계(romantic love relationship)를 경험하였거나, 현재 이성과의 낭만적인 관계를 형성하고 있는 연구대상자들에 초점을 두고 제작한 측정도구이다(장휘숙, 1999). 그래서 애착유형문항을 제시하여 고르도록 하기 전에 '다음 문항은 낭만적인 사랑관계에서 귀하가 경험한 것에 초점을 둔 문항입니다. 이 경험을 잠시 생각하시고 이것을 마음속에 염두하여 다음 문항에 답해주십시오'라는 문장을 제시하고 있다. 그러나, 이 장휘숙(1997)의 연구에서는 두 측정도구를 그대로 번역하여 사용하고 있으나, '다음 문항은 낭만적인 사랑관계에서 귀하가 경험한 것에 초점을 둔 문항입니다. 이 경험을 잠시 생각하시고 이것을 마음속에 염두하여 다음 문항에 답해주십시오'라는 문장을 제시하지 않고, 단지 '다음은 읽고 자신의 생각과 일치하는 곳에 0표 하시오'라고만 제시하고 있다. 후에 장휘숙의 1999년도 연구에서는 이 점과 관련하여 청소년들과 같이 이성과의 낭만적 관계의 경험이 거의 없는 경우에 이 측정도구를 사용하는 것이 제한점임을 아울러 지적하고 있고 대신에 Feeny등(1994)의 측정도구의 유용성을 검토하고 있다. 따라서, 이 장휘숙(1997)의 연구에서는 3범주 애착측정도구와 4범주 애착측정도구가 이성과의 낭만적인 관계를 대상으로 하는 도구이지만, 청소년들의 특성을 고려하여 이성과의 낭만적인 관계로 질문을 고정하지 않았다.
- 2) 이 연구는 Kobak과 Hazan(1994)의 연구로서, 부부를 대상으로 하였으며, Hazan과 Shaver(1987)의 3범주 측정도구와 자신들이 직접 제작한 23문항의 Q-sort 측정도구를 모두 시도하여 보았다. 이 Kobak과 Hazan(1994)의 연구에서는 애착대상은 배우자이다.

Shaver(1990)³⁾는 성인기 애착과 일에 그대로 대입할 수 있다고 보면서 낭만적인 이성관계에서 안정적인 애착의 사람은 이 안정적인 애착을 기반으로 일을 성공적으로 이끌어낼 수 있는 반면, 낭만적인 이성관계에서 불안정-회피애착의 사람은 자신을 거부하는 관계에 대해 무시하고 회피하기 위해 일에 몰두하게 되지만, 진정한 일의 추구라기 보다는 회피수단으로 초래되는 것임으로 결코 안정적인 애착의 사람만큼 일에서 성공적일 수 없다고 보았다. 한편, 낭만적인 이성관계에서 불안정-양가애착의 사람은 양가적인 관계로 인한 해소되지 않은 관계의 욕구로 인해 양가적인 관계에 집중하게 됨으로 일에 제대로 집중할 수 없게 되고 일에서 성공적일 수 없다고 보았다.

이같은 성인기 애착과 직장에서의 성취를 가정해주는 이론적 주장 외에도 성인기 애착과 직장에서의 성취간에 관계는 선행연구들을 통해서도 입증되고 있다. Burge, Hammen, Davila, Paley, Herzberg 그리고 Lindberg(1997)⁴⁾은 134명의 여자고등학교에 재학중인 학생들을 대상으로 2년간의 종단적 연구를 통하여 성인기 애착과 일간의 관계를 연구하였다. 연구결과, 불안정 애착일수록 2년이 지난 후 직장에서의 긴장 및 직무

성과불안감, 그리고 작업량의 과다함을 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 안정적 애착일수록 2년이 지난후 일로 부터 보람이나 만족을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. Hazan과 Shaver(1990)⁵⁾는 18세에서 79세에 이르는 성인들을 대상으로 연구하여, 성인기 애착유형에 따라 상이한 직장행동이 나타남을 보여주었다. 즉, 불안정-회피 애착유형은 직장에서의 일을 충족되지 않은 애착욕구를 회피하려는 수단으로 이용하는 경향을 보였다. 그 결과, 장시간 일을 하는 경향을 보이고 거의 휴일도 갖지 않으며, 혼자서 일을 하려고 하고 결국 관계와 건강에서는 긍정적이지 못했다. 불안정-양가적 애착유형은 일을 사람들로부터 찬사를 얻기 위한 수단으로 보았다. 이 유형은 타인과 함께 일하는 것을 선호하고 과다한 책임을 자초하며, 불평, 실패감, 자아존중감의 상실을 보였다. 반면, 안정적 애착유형은 높은 수준의 직무만족, 직무성과와 인간관계에 대한 적은 불안감 및 적은 실패감, 일과 함께 관계와 건강도 중요시하는 태도, 직무에 대한 성실한 태도, 직장에 대해 더 적은 분노, 우울, 불안을 보이는 것으로 나타났다. 불안정-회피애착유형과 불안정-양가애착유형은 특히 직장에서의 일이 친구와 보낼 수 있는 시간을 주

3) 이 연구는 Hazan과 Shaver(1987)의 연구로서 미혼자와 기혼자 모두를 대상으로 하였으며, Hazan과 Shaver(1987)의 3범주 측정도구를 사용하고 있다. Hazan과 Shaver(1987)의 3범주 측정도구는 이성과의 낭만적 관계(romantic love relationship)경험에 초점을 두고 제작한 측정도구이다. 그래서 애착유형문항을 제시하여 고르도록 하기 전에 '다음 문항은 낭만적인 사랑관계에서 귀하가 경험한 것에 초점을 둔 문항입니다. 이 경험을 잠시 생각하시고 이것을 마음속에 염두하여 다음 문항에 답해주십시오'라는 문장을 제시하고 있다. 따라서, Hazan과 Shaver(1987)의 연구에서의 애착대상은 낭만적 관계를 맺을 때의 이성이라고 볼 수 있다.

4) 이 연구에서는 Collins와 Read(1990)의 성인기 애착측정도구를 사용하였다. 이 측정도구는 총 18문항의 5점형 리커트 측정도구로서 의존성, 친밀감, 불안감의 3하위요인으로 구성되어 있다. 이 연구에서는 의존성 점수와 친밀감점수를 합산한 후 불안감점수를 뺀 점수를 사용하였다. 점수가 높을수록 안정적인 애착을 의미하며 점수가 낮을수록 불안정적인 애착을 의미한다. 그리고 이 연구에서 초점을 둔 애착대상은 낭만적 관계를 맺을 때의 이성이다.

5) 각주 3)과 동일한 측정도구임. 즉 3범주 측정도구이며, 애착대상은 낭만적 관계를 맺을 때의 이성이다.

지 않는다는 문항과 일을 완수하는데 있어서 어려움을 느낀다는 문항에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 불안정-양가애착유형이 불안정-회피애착유형보다 직장에서의 일이 친구와 보낼 수 있는 시간을 주지 않는다고 더 많이 불평하고, 일을 완수하는데 있어서 어려움을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. Hardy와 Barkhan(1994)⁶⁾은 직장에서의 스트레스로 상담센터에 내담한 남녀내담자들 219명을 대상으로 연구하였다. 그 결과, 불안정-양가일수록 직장에서의 업무를 처리하는 방식에 있어서 자율감이 적었으며, 같은 사무실내에 있는 사람들과의 인간관계가 더 나빴고, 자신의 직무성과와 그 동안의 직무활동방식에 수치심을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 한편, 불안정-회피일수록 동료직원들에 대해 불만족이 더 높았으며, 직무시간 및 직무의 다양성에 대해서도 더 많은 불만을 가지고 있었고, 같은 사무실내에 있는 사람들과의 인간관계가 더 나빴으며, 전체적인 직무만족이 더 낮은 것으로 나타났다. 또한, 직장에 대한 흥미상실을 나타냈으며, 그 동안의 직무활동방식에 대한 수치심이 많았고, 직장에서 사람들 때문에 화나고 싸우는 경우가 많았다. 그리고, 직장에 대한 불편감, 걱정, 동요감이 많은 것으로 나타났다. 불안정-회피와 불안정-양가를 비교했을때, 불안정-회피일수록 불안정-양가에 비해 동료직원들에 대한 불만족, 직무시간이나 직무다양성에 대한 불만 그리고

직장에서 대한 흥미상실과 더 강한 관련이 있었다. 그러나, 업무처리의 자율감, 전체적인 직무만족, 그 동안의 직무활동방식에 대한 수치심, 직장에서 사람들 때문에 싸우거나 화내는 것, 직장에 대한 불편감, 걱정 동요감등에서는 불안정-회피와 불안정-양가 모두 비슷한 관련성을 보이는 것으로 나타났다. 이 선행연구들은 안정적 애착이 불안정-회피애착이나 불안정-양가애착에 비해 직장에서의 다양한 행동 및 태도등에서 더 바람직함을 일관성있게 보여주고 있고 직장에서의 다양한 행동 및 태도는 보람, 전체적인 만족, 직무에 대한 흥미상실, 실패감, 직장에서 대한 분노, 직장에 대한 불편감, 직장에 대한 동요감과 불만, 직장내 인간관계, 업무처리 방식에서의 자율감, 일을 완수하는데 있어서의 어려움, 직무성과 불안감, 직무에 대한 불성실한 태도등을 포함하고 있으며 이는⁷⁾ 직장에서의 성취와 관련된 내용들이다. 따라서, 선행연구들은 성인기 애착이 직장에서의 성취에 영향을 미친다는 것을 지지해주고 있다고 볼 수 있다.

또한, 애착과 발달간의 선행연구를 보면, 애착은 직장에서의 성취에 결정적으로 영향을 미치는 변인인 지적능력(Clausen, 1981; Bray & Howard, 1983; Howard, 1984; Permutter & Hall, 1992), 인성(Clausen, 1981; Bray & Howard, 1983; Howard, 1984; Permutter & Hall, 1992) 그리고 스트레스(Peters, 1981; Keita 등, 1988; Ivancevich,

6) 이 연구에서는 IIP(Inventory of Interpersonal problem)(Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureno & Villasenor, 1988)의 128개문항 중, 요인분석을 통해 간추려진 문항을 성인기 애착측정도구로 사용하였다. 최종분석에 사용된 총 문항은 21문항의 5점형 리커트 측정도구로 안정적 애착요인, 불안정-회피애착요인, 불안정-양가애착요인의 3하위요인으로 구성되었다. 이 연구에서 초점을 둔 애착대상은 낭만적 관계를 맺을 때의 이성애 초점을 두지 않았고, 임의의 대상에 초점을 두고 있다.

7) 직장에서의 성취에 대한 정의는 측정도구내의 직장에서의 성취에 대한 측정도구에서 구체적으로 제시하였음

Matterson, Freedman & Philips, 1990; Brief, Burk, George & Robinson, 1988)에 유의미한 영향을 미친다는 것을 제시해 주고 있다. Bell(1970), Hazan과 Durett(1982), 그리고 Jacobson, Edelstein과 Hofman(1994)은 아동들을 대상으로 연구하여 부모와의 애착유형과 지적 발달간에 관계가 있다는 것을 입증하였으며, Jacobson과 Hofman(1994)도 후기아동기에 속하는 아동들을 대상으로 청소년기에 이르기까지 종단적인 연구를 실시하여 부모와의 안정적 애착이 학교에서의 높은 성적과 관계가 있다는 것으로 보여줌으로써 애착과 지적발달간의 유의미한 관계가 있다는 것을 밝혀주었다. 애착과 인성간의 결정적인 관계는 의심할 여지가 없는 부분이며 (Bowlby, 1973). Mikulincer, Florian 과 Weller(1993), Watson 과 Clark(1984), Watson 과 Pennebaker(1989), 그리고, Watson, Pennebaker 와 Folger(1987)은 안정적 애착이 외부환경에 대해 긍정적이고 객관적인 평가를 하게 하고, 스트레스에 대해 건설적인 전략을 취하게 하는 반면 불안정적 애착은 객관적인 스트레스원이 없을 때조차도 시간과 공간을 초월하여 스트레스, 긴장, 그리고 불만족을 경험하게 한다는 것을 보여줌으로써 성인기 애착이 스트레스에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. 따라서, 애착과 직장에서의 성취와 관련성이 높은 지적능력, 인성 그리고 스트레스와의 관계는 애착이 직장에서의 성취에 영향을 미칠 수 있다는 것을 간접적으로 지지해 주고 있다고 볼 수 있다.

이상을 종합해 보면, 애착이론적 관점에서 보았을 때, 애착은 인간발달에 시발점 역할을 하고, 아동기에는 부모와의 애착이 성인기에는 배우자 애착이 그 역할을 담당하게 된다고 볼 수 있다.

그리고, 아동기의 대표적인 애착인 부모와의 애착이 아동의 다양한 발달에 영향을 미쳤던 것과 같이, 성인기의 대표적 애착인 배우자 애착은 성인의 중요한 발달인 직장에서의 성취에 영향을 미칠 것으로 보인다.

본 연구에서는 이상의 경험적 자료를 토대로 다음과 같은 연구가설 및 연구문제를 설정하였다. 배우자 애착에 있어서 안정요인은 직장에서의 성취에 유의미한 정적 영향을 미치지만, 배우자 애착에 있어서 불안정-회피 요인과 불안정-양가 요인은 직장에서의 성취에 유의미한 부적 영향을 미칠 것이다. 또한, 앞서 이론적 고찰에서 제시한 것처럼 이론적으로 성인들의 경우 안정적 애착, 불안정-회피 애착 그리고 불안정-양가 애착을 동시에 갖을 수 있기 때문에 개인내에 존재하는 애착하위요인들의 조합이 발달적 결과에 의미있는 예측변인이 될 수 있으므로 군집분석을 실시하여 배우자 애착집단을 나누어 보고 안정적 애착요인, 불안정-회피애착 요인 그리고 불안정-양가애착요인이 상이하게 조합되어진 배우자 애착집단별로 연구결과가 어떻게 나오는지 탐색적 차원에서 분석하고자 한다.

방 법

연구대상

서울 소재의 대기업에 근무하고 있는 성인 전기에 해당하는 40세이하의 기혼남성들이 연구대상자로 표집되었다. 총 376명이 표집되었으며, 이들의 평균연령은 33.3세였다. 교육수준은 모두 대

학졸업자 이상으로 대학졸업자가 76.1%, 대학원 졸업이상자가 23.4%이었다. 이와 같이 교육수준이 높게 나타난 것은 본 연구대상자들이 대기업 사무직 종사자들로 구성되었기 때문인 것으로 보인다. 이들의 월평균소득은 184만원이었고, 평균 결혼년수는 5년이었으며, 평균 1명 정도의 자녀를 두고 있었으며, 이들 자녀들은 대부분 유치원기에 해당되었다. 입사년수는 평균적으로 6년 6개월 정도인 것으로 나타났으며, 직위는 대리과 차장이 가장 많았다.

도구

본 연구에서 사용된 도구는 질문지로서 배우자 애착을 측정하는 문항, 직장에서의 성취를 측정하는 문항, 그리고 기타 연령, 가족소득, 본인의 소득, 아내의 소득, 자녀의 수, 교육수준, 아내의 취업유무, 자녀 연령과 같은 일반적 변인이 포함되었다. 이중 배우자 애착에 대한 측정도구와 직장에서의 성취에 대한 측정도구에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

배우자 애착에 대한 측정도구: Hazan과 Shaver의 낭만적인 이성관계에서의 애착을 측정하기 위해 제작된 다문항 리커트형 측정도구를 전효정(1996)이 17문항으로 간추려 번안한 것을 사용하였으며, 본 연구에서는 총 17문항 중 요인 분석을 통해 12문항만을 연구에 포함시켰다. 안정 요인에는 6문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .87이었으며, 불안정-회피요인에는 3문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .59이었으며, 불안정-양가요인에는 3문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .78의 신뢰도를 보였다. 안정요인과 불안

정-회피요인 그리고 불안정-양가요인의 이론적 개념과 요인분석결과가 일치하여 적절한 구성타당도를 보였으며, 가족학 전문가를 통해 내용타당도를 확인받았다. 각 문항에 7점 척도(매우 그렇지 않다. 거의 그렇지 않다. 그렇지 않은 편이다. 그저 그렇다. 약간 그렇다. 꽤 그런 편이다. 매우 그렇다)로 평정하였고, 점수가 높을수록 각 요인의 경향이 높은 것을 의미한다. 17문항을 12문항으로 정리하기 위해 사용하였던 요인분석절차와 최종적으로 선택된 구체적인 문항 및 요인분석결과는 부록 1에 제시하였다.

직무애착과 직무의 질에 대한 측정도구:

본 연구에서는 직장에서의 성취를 측정하기 위해 제한적이지만, 직무애착요인과 직무의 질요인을 측정하였다. 직장에서의 성취를 측정하기 위한 과정은 다음과 같다. 직장에서의 성취는 곧 직장에서의 능력을 인정 받는 것 그리고 직장에서의 승진을 의미한다(Vaillant, 1976; Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978). 직무성과는 개념이 포괄적이고 혼란스럽기 때문에 정의하기가 어렵지만, 조직의 역할수행에 있어서 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념으로, 집단이나 개인의 능력을 평가함으로써 실무자들의 직무능력을 판단하고 승진에 반영하기 위해 사용되는 개념이다(성균관대 산업심리학 편, 1995; 유병관, 1983; 이훈구 역, 1985) 즉, 직장에서 그 사람의 직무능력과 승진여부를 판단하기 위해 사용하는 개념임으로 어떠한 개념보다도 직장에서의 성취를 측정하기에 가장 적합한 개념이라고 볼 수 있으며 사무직 종사자를 대상으로 하는 경우, 직무만족, 직무애착, 직무의 질로 직무성과를 측정하는 경향을 보인다. 일반적으로, 직무성과는

물리적인 생산량 뿐아니라 조직의 업무와 목표달성에 지향되는 모든 활동들로 구성되며, 생산량, 과실발생률, 정확도(McComic & Ilgen, 1980), 작업의 질, 작업의 양, 작업에 대한 지식, 의존성, 전반적인 성과(Porter & Lawer, 1968), 업무의 질, 노력, 협동(Inkson, 1978), 의존성, 작업의 질, 협동, 커뮤니케이션 능력, 호의적인 직무태도, 작업의 정확도, 대인관계, 학습의욕, 작업시간(Holly, Field, & Barnett, 1970), 기술적, 지식, 기능적 지식, 욕구충족과 공격성, 신뢰성, 노력, 조직력(Slocum, 1970), 생산성, 목적달성도, 환경적 여건에 대한 적응도, 조직과의 협조도, 효율성 및 직무수행 양(신창식, 1994)과 같은 다양한 개념들로 구성된다. 이상에서 제시된 직무성과의 하위구성 개념이 포괄적이고 다양하듯, 직무성과에 대한 측정은 다양하게 이루어지고 있다. 그러나, 실증적인 연구들을 바탕으로 볼 때 실제로 활용되고 있는 측정도구는 몇 개로 특징화 된다. 즉, 기업의 사무직 종사자들을 대상으로 하는 경우, 안덕상(1993), 권강섭(1992)은 직무만족과 직무애착의 측정도구를 사용하여 직무성과를 평가하였다. 또한, 유병관(1983), 윤태원(1990), 백경식(1991), 신창식(1996), 김호곤(1990), 그리고 박치영(1992)은 업무의 질, 업무의 양, 노력, 협동, 업무처리 정확도, 업무개선실적, 의존도와 같이 다양하지만, 포괄적인 의미에서 직무의 질이라고 볼 수 있는 내용으로 직무성과를 측정하는 경향을 볼 수 있다. 한편, 영업사원들을 대상으로 하는 경우, 대부분의 연구들은(이예봉, 1995; 오진숙, 1994)은 실적당 배당되는 월평균 급여, 판매액, 판매실적과 같은 물리적인 성과에 중점을 두고 직무성과를 평가하는 경향을 보이고 있으며, 제조업 종사자를 대상

으로 하는 경우, 김종립(1993)의 연구에서와 같이, 제품생산의 정확성, 속도, 양, 품질과 같은 물리적인 성과에 중점을 두고 직무성과를 평가하는 경향을 볼 수 있다. 따라서, 선행연구들을 볼 때, 대기업 사무직 종사자들을 대상으로 직장에서의 성취를 측정하기 위해서는 사무직 종사자들을 대상으로 가장 일반적으로 활용되고 있는 직무만족과 직무애착 및 헌신 그리고 그 외 업무의 질, 업무의 양, 노력, 협동, 업무처리 정확성, 업무개선실적, 의존도와 같은 직무의 질에 대한 측정도구를 사용하는 것이 적절하리라고 보여지며, 이와 같은 선행연구들의 경향에 따라 본 연구에서는 직장에서의 성취를 측정하기 위해 직무만족에 관한 측정도구, 직무애착에 관한 측정도구, 전반적인 직무의 질에 대한 측정도구를 사용하였다.

직무만족에 관한 측정도구는 이종목(1989)이 그동안 직무만족과 관련된 선행연구를 검토하여 총정리한 문항을 참고로 제작하였다. 일자체의 보람, 일자체에 대한 흥미, 일의 난이도, 직무수행방법에서의 자율성, 임금, 승진, 인정, 복지후생, 작업조건, 상사 및 동료에 대한 만족도로 구성되었다. 직무애착 및 헌신에 관한 측정도구는 오철환(1985)이 사용한 직무애착 및 헌신측정도구를 그대로 사용하였다. 직무에 대한 애착 및 헌신적인 자세, 의욕, 회사를 지속적으로 다니고자 하는 의지 등으로 구성되었다. 직무의 질에 관한 측정도구는 신창식(1996)이 사용한 측정도구를 수정하여 사용하였다. 업무처리속도, 업무처리량, 업무처리의 정확성, 업무개선실적, 거래인(직장동료나 직장상사외에 업무와 관련하여 만나는 사람)과의 친분, 업무의 량, 목표달성 기여도, 기한 준수, 계획적인 업무실천, 성실한 수행, 업무처리의 정확

성 등으로 구성되었다.

이 측정도구들의 구성타당도를 알아보기 위하여 모든 문항을 합하여, 요인분석하고 요인분석결과 묶인 하위요인간의 상관관계를 분석하였다. 그 결과, 부록 2에서 보는 바와 같이 외재적인 직무만족, 직무애착 및 헌신 그리고 직무의 질이라는 세 요인이 도출되어 적절한 구성타당도를 갖는 것으로 나타났다. 그러나, 직무만족의 하위문항 중 외재적인 직무만족이라고 할 수 있는 승진, 임금, 직무환경등과 같은 물리적 조건에 대한 만족만이 독립된 요인으로 나타났고, 내재적인 직무만족이라 할 수 있는 일에 대한 재미, 보람, 흥미에 대한 문항은 직무애착 및 헌신요인에 포함되어 나타났다. 외재적인 직무만족요인에는 6문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .85이었으며, 직무애착 및 헌신요인에는 10문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .85이었으며, 직무의 질요인에는 20문항이 포함되었고 Cronbach's Alpha = .98이었다. 이 세 요인의 상관관계를 분석한 결과 직무애착 및 헌신과 직무의 질간에는 유의미한 정적 상관관계($r=.56, p<.001$)가 나타난 반면, 외재적인 직무만족과 직무애착 및 헌신간에는 유의미한 상관관계($r=.06$)를 보이지 않았고, 외재적인 직무만족과 직무의 질간에는 유의미한 부적 상관관계($r=-.30, p<.001$)가 나타나 외재적인 직무만족을 직장에서의 성취를 측정하는 동일한 개념이라고 보기 어려워 측정도구에서 제외시켰다. 그 결과, 직장에서의 성취는 직무애착 및 헌신과 직무의 질이라는 두 개의 하위요인으로 평가되었다. 이 두 하위요인은 경영학의 인사관리분야의 전문가를 통해 내용타당도를 확인하였으며, 5점 척도(매우 그렇지 않다. 대체로 그렇다. 보통이다. 대

체로 그렇지 않다. 매우 그렇다)로 점수가 높을수록 직장에서의 성취가 높은 것을 의미한다. 구체적인 문항과 요인분석결과는 부록 2에 제시하였다.

그 밖에 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하고자, 연령, 교육수준, 소득(가족소득, 본인소득, 아내소득), 결혼년수, 아내의 직업수준, 자녀수, 자녀의 교육단계 등과 같은 문항을 질문지에 포함시켰다.

절차

1999년 1월 13일에서 3월 2일에 걸쳐 예비조사를 실시하였다. 본 연구가 선정한 질문지가 대기업 사원에게 무리가 없는 문항인지 대기업의 임원을 대상으로 설문지에 대한 면접을 실시하였다. 그런 다음 대기업 사원 5명에게 배포하여 먼저 설문지에 응답하도록 한 후, 전화로 설문지 전체에 나타난 적절하지 못한 표현이나 이해하기 어려운 표현들에 대한 수정을 받았다.

본조사는 1999년 3월 8일에서 5월 18일까지 실시되었으며 한국의 3000대기업(한국능률협회, 1991)에 나타난 기업들을 참고로 임의로 몇 개의 대기업을 선정하여, 설문지를 배포하였다. 총 470부가 배포되었으며 408부가 회수되었고, 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 최종 375부가 분석에 사용되었다.

분석

본 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도 및 백분율을 구하였으며, 측정도구의 신뢰도

표 1. 일반적인 변인을 통제한 후의 배우자 애착 하위요인이 직무애착과 직무의 질에 미치는 영향

	직무애착		직무의 질	
	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)
통제변인				
연령	.01(.05)	.00(.19)	.00(.19)	.00(.01)
가족소득	2.80E-04(.05)	-4.7E-05(-.01)	6.99E-04(.10)	5.69E-04(.08)
본인소득	-.00(-.11)	-1.95E-04(-.02)	-.00(-.23) *	-.00(-.11)
아내소득	.00(.09)	.00(.10)	.00(.09)	.00(.09)
자녀수	-.09(-.08)	-.09(-.08)	-.04(-.03)	-.03(-.02)
교육수준	.03(.02)	.02(.01)	.12(.07)	.20(.12)
아내의 취업유무	-.07(-.05)	-.13(-.09)	-.04(-.02)	-.08(.06)
학령전 자녀의 유무	.19(.13)	.18(.12)	.03(.02)	.05(.03)
독립변인				
안정요인		-.03(-.04)		.14(.16) *
불안정-회피요인		-.03(-.06)		-.01(-.01)
불안정-양가요인		-.13(-.23)***		-.25(-.41) **
constant	2.50	3.48	2.29	1.76
R ²	.05	.11	.06	.24

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

를 알아보고자 Cronbach's Alpha계수에 의한 내적 일치도를 구하였으며, 타당도를 위해 구인타당도와 내용타당도를 구하였다. 본 연구의 목적인 배우자 애착의 하위요인이 직장에서의 성취에 미치는 영향을 알아보고자 회귀분석을 실시하였다. 그리고, 배우자 애착의 하위집단에 따라 직장에서의 성취에 차이가 있는지 알아보고자 군집분석과 공변량분석 그리고 Duncan의 추후검증을 실시하였다. 본 연구에서는 이론적으로 성인들의 경우 안정적 애착과 동시에 불안정적 애착을 동시에 갖을 수 있기 때문에 애착의 하위요인들의 조합에 의해 발달적 결과가 다르게 나타날 수 있다고 보고, 군집분석결과에 따라 집단이 어떻게 나뉘어지는지 보았으며, 애착의 하위요인이 상이하게 조합되어진 군집별로 연구결과가 어떻게 나오는지 탐색적 차원에서 분석하였다.

결 과

배우자 애착의 하위요인이 직장에서의 성취에 미치는 영향

배우자 애착의 안정요인, 불안정-회피요인, 그리고 불안정-양가요인이 직장에서의 성취에 미치는 영향을 분석한 결과 표 1과 같이 나타났다.

우선, 직무애착과 관련된 연구결과를 보면, 본 연구의 주요 변인 중, 불안정-양가 요인은 직무애착에 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 안정 요인과 불안정-회피 요인은 직무애착에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 설명력을 볼 때, 직무애착에 대한 배우자 애착요인의 설명력은 작았다. 한편, 통제변인인 일반적 변인중 직무애착에 영향을 미친 변인은 없었으며 설명력도 작았다.

다음으로 직무의 질과 관련된 연구결과를 보

표 2. 배우자 애착의 군집분석결과 및 기준요인별 분산분석

애착 집단	빈도 (%)	안정요인			불안정-회피요인			불안정-양가요인		
		평균 (표준편차)	Dun-can's	F	평균 (표준편차)	Dun-can's	F	평균 (표준편차)	Dun-can's	F
I 집단	115	5.84 (.81)	B		3.34 (1.03)	B		2.14 (.71)	C	
II 집단	128	5.51 (.85)	C	38.59 ***	4.57 (.63)	A	172.24 ***	3.82 (.74)	B	354.59 ***
III 집단	120	6.33 (.51)	A		2.80 (.60)	C		4.39 (.55)	A	
전체	363	5.89 (.81)			3.59 (1.07)			3.48 (1.16)		

p<.01 * p<.001

면, 본 연구의 주요 변인인 안정요인은 직무의 질에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 불안정-양가요인은 직무의 질에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 불안정-회피요인은 직무의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고, 직무의 질에 대한 배우자 애착요인의 설명력은 직무의 질에 대한 일반적 변인의 설명력 보다 컸으며, 직무애착에 대한 배우자 애착요인의 설명력 보다도 컸다. 한편, 통제변인인 일반적 변인 중 직무의 질에 영향을 미친 변인은 유일하게 본인의 소득변인이었으나, 설명력이 작았다.

배우자 애착의 안정요인, 불안정-회피요인, 그리고 불안정-양가요인이 직장에서의 성취에 미치는 영향을 종합하면, 안정요인은 직무의 질에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며,

불안정-회피요인은 어떠한 유의미한 정적 부정적 영향도 미치지 않는 것으로 나타났고, 불안정-양가요인은 직무애착 및 헌신과 직무의 질 모두에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고, 전체적으로 보아 배우자 애착요인이 직장에서의 성취에 미치는 설명력은 크지 않았지만, 통제변인인 일반적 변인보다는 설명력이 더 큰 것으로 나타났다.

군집분석에 따른 배우자 애착집단과 직무애착과 직무의 질과의 관계

군집분석에 따른 배우자 애착집단과 직장에서의 성취와의 관계를 분석한 결과, 표 2와 표 3과 같이 나타났다.

우선, 군집분석결과를 살펴보면, 표 2에서 보

표 3. 배우자 애착집단별 기준요인점수의 집단내 비교

애착집단	빈도(%)	안정요인	불안정-회피요인	불안정-양가요인
I 집단	115	5.84 상	3.34 중	2.14 하
II 집단	128	5.51 상	4.57 중	3.82 중
III 집단	120	6.33 상	2.80 중	4.39 중

는 바와 같이 3집단으로 나뉘어졌다. 그리고, 이 군집분석결과에 의해 나뉘어진 3개의 각 배우자 애착집단에 대해 안정요인, 불안정-회피요인, 불안정-양가요인의 점수를 각각 집단내 비교하여 보면 표 3과 같이 제시할 수 있다. 즉, 표 3은 7점 리커트 척도이므로 애착하위요인의 점수가 2점까지인 경우 下, 5점까지인 경우 中, 그 이상을 上으로 보고 3개의 각 배우자 애착집단에 대해 각 요인들의 점수를 上, 中, 下로 제시한 것이다. 이 표 3을 중심으로 각 배우자 애착집단의 특성을 살펴보면 다음과 같다. I 집단은 안정요인점수는 上이고, 불안정-회피애착요인점수는 中이고, 불안정-양가애착요인점수는 下인 집단이다. 안정요인과 불안정-회피요인은 적절하며, 불안정-양가요인은 낮은 집단인 것으로 보아, 배우자에 대한 신뢰도 및 유용성이 적절한 집단으로 보여진다. 반면, II집단과 III집단은 안정요인점수가 上이고, 불안정-회피애착요인점수는 中이고, 불안정-양가애착요인점수는 中인 집단이다. 이를 좀 더

구체적으로 살펴보면, II집단은 배우자 애착집단 중, 불안정-회피가 가장 높고 안정요인은 가장 낮은 것으로 보아, 배우자에 대한 신뢰도 및 유용성에 대한 불신이 강한 집단으로 보여지는 반면, III집단은 배우자 애착집단 중, 불안정-양가요인과 안정요인이 극단적으로 혼재하고, 불안정-회피요인이 가장 낮은 것으로 보아 배우자에 대한 신뢰도 및 유용성에 대해 확신이 잘 서지 않으며, 따라서, 이 불확신적인 관계에 대한 집착과 해소의 욕구로 인해 관계에 대해 친밀하고자 하는 욕구 또한 극단적으로 높아진 집단으로 보여진다. 따라서, I 집단은 II집단과 III집단에 비해 애착의 측면에서 좀 더 바람직하고 건강한 집단이라고 볼 수 있으며, I 집단은 안정형과 유사한 집단으로, II집단은 불안정-회피형과 유사한 집단으로, 그리고 III집단은 불안정-양가형과 유사한 집단으로 볼 수 있다.

다음으로, 본인의 연령, 가족소득, 본인의 소득, 아내의 소득, 자녀의 수, 교육수준, 아내의 취

표 4. 군집분석결과에 따른 배우자 애착 하위집단과 직무애착과 직무의 질과의 관계

애착집단	빈도 (%)	직무애착 및 헌신			직무의 질		
		평균 (표준편차)	Duncan 's	F	평균 (표준편차)	Duncan 's	F
I 집단	115	3.08 (.56)	A	11.73 ***	3.21 (.73)	A	42.44 ***
II 집단	128	2.79 (.61)	B		2.65 (.62)	B	
III 집단	120	2.71 (.64)	B		2.48 (.52)	C	
전체	363	2.86 (.62)			2.77 (.70)		

I 집단은 안정형과 유사한 집단

II 집단은 불안정-회피형과 유사한 집단

III 집단은 불안정-양가형과 유사한 집단

*p<.05 **p<.01 *** p<.001

F값은 공변량이 통제된 후의 값임, 공변량은 본인의 연령, 가족소득, 본인의 소득, 아내의 소득, 자녀의 수, 교육수준, 아내의 취업유무, 학령전 자녀의 유무임.

업유무, 학령전 자녀의 유무와 같은 일반적 변인을 통제한 후, 군집분석결과에 따른 배우자 애착 집단과 직장에서의 성취간의 관계에 대한 결과를 보면, 표4 과 같다. 즉, 안정형과 유사한 집단이 직무애착 및 헌신과 직무의 질에서 모두 가장 높은 것으로 나타났으며, 불안정-회피형과 유사한 집단은 직무애착 및 헌신 그리고 직무의 질에서 모두 중간인 것으로 나타났고, 불안정-양가형과 유사한 집단은 직무애착 및 헌신과 직무의 질에서 모두 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 안정형과 유사한 집단이 직무애착 및 헌신 그리고 직무의 질에서 가장 높았으며, 불안정-회피형과 유사한 집단은 중간이었고, 불안정-양가형과 유사한 집단은 직무애착 및 헌신 그리고 직무의 질에서 가장 낮다고 볼 수 있다.

논 의

이상의 연구결과를 다시 보면, 안정요인은 직무애착과 직무의 질 중 직무의 질에만 유의미한 정적 영향을 미쳤으며, 불안정-회피요인은 직무애착과 직무의 질 모두에 유의미한 영향을 미치지 않았고, 불안정-양가요인은 직무애착과 직무의 질에 모두 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무애착과 직무의 질에 대한 배우자 애착요인의 설명력은 크지 않았지만, 본 연구에서 통제변인으로 분석한 일반적 변인보다는 설명력이 높게 나타났다. 군집분석결과에 의해 나뉘어진 애착 집단별 결과에서는 안정형과 유사한 집단이 직무애착과 직무의 질에서 모두 가장 높았으며, 불안정-회피와 유사한 집단은 직무애착과 직무의

질에서 모두 중간이었고, 불안정-양가와 유사한 집단은 직무애착과 직무의 질에서 모두 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서, 안정요인은 직장에서의 성취에 유의미한 정적 영향을 미치지만, 배우자 애착에 있어서 불안정-회피 요인과 불안정-양가 요인은 직장에서의 성취에 유의미한 부정적 영향을 미칠 것이라고 본 연구 가설은 부분적으로만 지지되었다고 볼 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 갖는다.

우선, 무엇보다도 본 연구의 목적과 관련하여 보면, 본 연구에서는 성인전기 남성들이 직장에서의 성취를 우선시하고, 가족을 부차적인 것으로 보며, 가족을 직장에서의 성취와 관계없는 것으로 인식하고 있지만, 아동기로부터 유래되었고 다양한 사회적 환경과 인지발달 그리고 현재의 상호호혜적인 부부관계의 종합적 결과물인 부부 애착의 영향을 규명함으로써 가족이 부차적인 것이 아니라 인간발달의 근원지이며, 직장과 연결되어 있으며, 가족을 무시하고서는 직장에서의 성취도 최대한 달성될 수 없다는 것을 인식시키기에 적절하고, 동시에 성인전기 남성의 건강한 발달을 위해서는 직장뿐 아니라 가족에서의 발달도 동시에 도모되어야 한다는 것을 인식시키기에 적절한 실증적인 연구를 제시해 주고자 하는데 그 목적을 두었다. 연구결과, 연구가설이 부분적으로 지지되었기 때문에 본 연구가 이같은 연구목적충족시켜주었다고는 단언할 수 없다. 그러나, 부분적으로 지지된 면을 고려할 때, 성인전기 남성의 발달에 있어서 가족이 특히 부부관계가 간과되어야 할 부분이 아님을 미약하나마 제시해 주었다고는 볼 수 있다.

둘째, 본 연구는 부수적으로 성인기 애착연구

의 측면에서도 의의를 갖는다. 성인기 애착에 대한 연구들이 대체로 관계를 설명하는데 애착을 사용하는 경향을 보여왔다. 따라서, 유사한 변인의 사용에 의한 필연적 관계일 수 있다는 비난을 잠재적으로 갖고 있었다(Hazan & Shaver, 1990). 그러나, 관계적 변인과는 거리가 먼 직장에서의 성취와의 관계를 입증해 보임으로써 애착이 설명력있는 변수임을 확신시켜주었다는 면에서도 의의를 찾을 수 있다.

세째, 본 연구는 직장-가족정책수립을 위한 연구와 관련하여서도 의의를 갖는다. 본 연구는 직장에서의 성취를 위해 직무애착 및 헌신과 직무의 질과 같이 기업의 생산성과 직접적으로 관련된 요인을 구성요인으로 사용하였고, 이에 미치는 가족 특히, 부부관계의 영향력을 본 연구로서 직장-가족정책 수립을 위한 기초자료로도 인용될 수 있을 것이라는 데에서 또 다른 의의를 찾을 수 있다.

끝으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서의 직장에서의 성취는 곧 직장에서 능력을 인정 받는 것 그리고 직장에서의 승진을 의미하는 것으로(Vaillant, 1976; Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978), 직장에서 그 사람의 직무능력과 승진여부를 판단하기 위해 사용하는 직무성과라는 개념(성균관대 산업심리학 편, 1995; 유병관, 1983; 이훈구 역, 1985)이 직장에서의 성취를 반영하기에 가장 적절할 것이라고 판단하여 대기업 사무직 종사자들의 직무성과를 평가하는데 보편적으로 사용하는 요인인 직무애착요인과 직무의 질요인을 측정도구로 사용하였다. 그러나, 이 직무성과

에 대한 측정은 인사관리에서 아킬레스건이라고 불리울 만큼 그 개념자체가 미약하다(성균관대 산업심리학 편, 1995). 그리고, Hazan과 Shaver(1990)가 성인기 애착과 일간의 관계를 유아기 부모자녀 애착과 탐색간의 관계로 대입시킬 수 있다는 가설을 제시하였으나, 구체적으로 일의 무엇에 영향을 미치는지에 대해서는 구체적이지 못하다. 이런 측면을 고려할 때, 직장에서의 성취에 대한 개념이 좀 더 다양하게 개발되고, 애착과 일과 관련된 경험적인 연구의 누적을 통해 애착과 관련된 일의 영역을 정교화시켜 나간다면, 직장에서의 성취에 미치는 부부애착의 영향력이 달리 나타날 수도 있을 것이다. 또한, 본 연구에서는 직장에서의 성취에 미치는 부부애착의 영향을 보는데 있어 대기업 사무직 종사자들만을 대상으로 하였기 때문에 직무애착요인과 직무의 질요인만으로 한정하였지만, 영업사원이나 생산직 직원들을 대상으로 실적당 배당되는 월평균 급여, 판매액, 판매실적(이예봉, 1995; 오진숙, 1994)나 혹은 생산량, 과실발생률, 정확도, 제품생산 속도(McComic & Ilgen, 1980; 김종립, 1993)과 같은 객관적인 물리적인 성과를 측정한다면 좀 더 객관적이면서 상이한 설명력을 나타낼 수도 있을 것이다. 더 나아가, 본 연구에서는 직무애착요인과 직무의 질요인을 측정하기 위해 자아보고식으로 제한하여 측정함으로써 직장내에서의 사회적 선호성에 대한 의식이 응답에 강하게 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수는 없을 것이다. 따라서, 후속연구들은 직장에서의 성취를 평가하는데 있어서 객관성이 좀 더 보완될 수 있도록 직장동료나 직장상사들의 평가를 동시에 사용한다면 상이한 연구결과를 또한 기대해 볼 수도 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 기혼남성들만을 대상으로 하였으며, 40세이하로 제한하였다. 따라서 연구결과를 일반화하는데 있어서 제한적이다.

셋째, 배우자 애착측정도구 중 불안정-회피요인의 신뢰도가 .59로 낮았다. 불안정-회피요인은 자신은 사랑받을 만한 가치가 없고, 관계 자체를 무시하는 경향을 보이는 것과 관련된 요인으로 본 애착측정도구의 문항이 이를 적절하게 반영하지 못했음을 의미한다. 이는 한국에서의 부부관계에 대한 전문가에 의해 보충될 수 있을 것이라고 본다.

참고문헌

- 김은희 (1993). 일, 가족, 그리고 성역할의 의미- 한국의 산업화와 신중산층의 가족 이념. 한국 근현대 가족의 재조명. 문학과 지성사, 81-120.
- 김자혜, 김미숙 (1990). 화이트칼라 가족연구, 여성한국사회연구회편, 한국가족론, 까치, 82-99.
- 김종립 (1994). 한국기업조직구성원의 동기, 만족, 성과에 관한 비교연구, 중앙대 박사논문.
- 김호곤 (1990). 기업의 공유가치와 직무성과에 관한 연구 : 금융서비스업에서의 실증분석. 건국대 석사학위 논문
- 박의순 (1997). 애착과정으로 본 한국부부의 사랑-대부모애착, 부부애착과 부부사랑과의 관계-. 이화여대 박사학위 논문.
- 박치영 (1992). 피이드백 탐색행위가 직무성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 서울대 석사학위 논문.
- 백경식 (1991). 조직분위기가 직무성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구, 한양대 석사학위 논문.
- 성균관대 산업심리학과 편 (1995). 산업 및 조직심리학. 전영사.
- 신창식 (1996). 직무스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향. 충북대 석사학위 청구논문.
- 안덕상 (1994). 동기부여가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대 석사학위 논문.
- 오진숙 (1994). QWL수준이 직무성과에 미치는 영향. 아주대 석사학위 논문.
- 오철환 (1985). 직무스트레스가 직무몰입도와 조직애착도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대 석사학위 논문.
- 유병관 (1983). 직무만족과 직무관련행동에 관한 연구. 고려대 경영학 박사학위 논문.
- 윤태원 (1990). 직무성과와 직무만족요인에 관한 실증적 고찰. 경남대 석사학위 논문
- 이숙현 (1995). 남성의 취업과 가족상호작용: 대기업 사원을 중심으로. 한국사회학, 29, 271-289.
- 이예봉 (1995). 종업원의 가치관이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구-손해보험 기업을 중심으로-. 창원대 석사학위 논문.
- 이종목 (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울:성원사
- 이훈구 역 (1985). 산업 및 조직심리학. 법문사.
- 장휘숙 (1997). 성인애착의 3범주모델과 4범주모델의 비교. 한국심리학회(발달), 10(2), 123-138.

- 장휘숙 (1999). 청소년용 애착양식질문지의 타당성 검증. *한국심리학회(발달)*, 12(2), 81-92.
- 전효정 (1996). 갈등해소방법과 결혼적응도 : 애착 유형, 비교수준과 동기의 영향. *한국 가족관계학회지*, 창간호, 57-82.
- 최혜경 (1995). 노년기 아버지의 일과 가족생활. *한국가족학 연구회 가정복지 세미나 발표집*. pp 35-80.
- 한국능률협회 (1991). 한국의 3000대기업, 1991년도. *한국능률협회*.
- 한경혜 (1996). 남성의 부모기로의 전이와 직업역할 : 전이시기와의 관련성을 중심으로, *대한가정학회지*, 34(2), 231-244.
- 황준식 (1995). 한국인의 스트레스. *밀알*.
- Ainsworth, M, D, S. Blehar, M, C., Waters, E., & Wall, S.(1978). *Patterns of attachment :a study on the strage situation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Baldwin, M, W., Keelan, J. P. R., Fehr, B., Enns, V., & Koh-Ragarajoo, E.(1996). Social-cognitive conceptualization of attachment working models : Availability and Accessibility effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 94-109.
- Bell, S, M.(1970). The development of the concept of the objects as related to infant- mother attachment. *Child Development*, 41, 291-311.
- Bowlby, J.(1973). Self-reliance and some conditions that promote it. In R. Goslin(Eds.), *Support, innovation, and autonomy*. London: Tavistock.
- Bray, O, W., & Howard, A.(1983). The AT & T longitudinal studies of managers. In K, W. Schaie(Ed.), *Longitudinal studies of adult psychological development*. New York : Guilford Press.
- Brief, A, P., Burk, M, J., Robinson, B, S., & Webster, J.(1988). should negative affectivity remain an unmeasures vaiable in the study of job stress?. *Journal of applied Psychology*, 73(2), 193-198.
- Burge, D., Hammen, C., Davila, J., Daley, S, E., Paley, B., Herzberg, D., & Lindberg, N.(1996). Attachment cognitions and college and work functioning two years later in late adolescent women. *Journal of youth and Adolescence*, 26(3), 285-301.
- Caspi, A., & Elder, G, H, Jr.(1988). *Emergent family patterns : the intergenerational construction of problem behavior and relationships*. In R. A. Hinde & Steveson-Hinde(Eds.), *Relationship with families*, 218-240. Oxford, England :Clarendon Press.
- Clausen. N.(1981). *Men's occupational careers in the middle years*. In D, H. Eichorn., J. A. Causen., N. Haan., H, P, Honzik & P, Mussen(Eds), *present and pst in the middle life*. New York : Academic press.
- Clark-Stwart, A., Permutter, M., & Friedman, S. (1988). *Lifelong human development*,

- John Wiley & Sons, Inc.
- Cohen, A.(1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains, *Human Relations*, 48, 239-263.
- Collins, N, L., & Read, S, J.(1990). Adult attachment, working models, and relationships quality in dating couples, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 644-663.
- Epstein, E.(1980). *Self concept : a review and the proposal of an integrated theory of personality*. In E. Staub(Ed.), *Personality : Basic issues and current research*. Englewood cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Hardy, G, E., & Barkham, M.(1994). The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties. *Human Relations*, 47(3), 263-281.
- Hartup, W, H.(1989). Social competence and their developmental construct. *Developmental Review*, 3, 79-97.
- Hazan, C., & Durett, M, E.(1982). Relationships of security of attachment to exploration and cognitive mapping abilities in 2-year-olds. *Developmental Psychology*, 18, 751-759.
- Hazan, C., & Shaver, P.(1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P.(1990). Love and work : an attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 270-280.
- Holmes, J.(1993). *John Bowlby and attachment theory*. Routledge, London and New York.
- Holley, W, H., Field, H, S., & Barnett, N, J.(1976). Analysing performance appraisal system : an empirical study. *Personnel Journal*, 55, 457-463.
- Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Baer, B. A., Ureno, G., & Villasenor, V. S. (1988). Inventory of interpersonal problems: psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 885-892.
- Inkson, J, H, K.(1978). Self-esteem as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* . 63(2), 243-247.
- Ivancevich, J, M., Matterson, M, T., Freedman, S, M., & Philips, J, S.(1990). Worksite stress management intervention. *American Psychologist*, 45(2), 252-261.
- Jacobson, T., Eldelstein, W., & Hofmann, V.(1994). A longitudinal study of the relation between representations of attachment in childhood and cognitive functioning in childhood and adolescence. *Developmental Psychology*.

- 30, 112-124.
- Keita, G. P., & Jones, J. M.(1990). Reducing adverse reaction to stress in the workplace. *American Psychologist*, 45(10), 1137-1141.
- Kirchmeyer, C.(1995). Managing the work-nonwork boundary: an assessment of original responses. *Human Relations*, 48(5), 515-535.
- Kirkpatrick, L. A., & Davis, K. E.(1994). Attachment styles, gender, and relationship stability : a longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social psychology*, 66(3), 502-512.
- Kobak, R., & Hazan, C.(1991). Attachment in marriage: effects of security and accuracy of working models. *Journal of personality and social psychology*, 60, 861-869.
- Lapsley, D. K., Rice, K. G., & FitzGerald, D. P.(1990). Adolescent attachment, Identity, and Adjustment to college : Implications for the continuity of adaptation hypothesis. *Journal of counselling & Development*, 68, 561-565.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B.(1978). *The seasons of a man's life*. New York:Ballantine.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. (1980). *Industrial Psychology*. Prentice-Hall.
- Main, M., & Kaplan, N.(1985). *Security in infancy, childhood, and adulthood : a move to the level of representation*. In I. Pretherton & E. Waters(Eds.), *Monographs of the Society for research in child development*, 50, 66-104.
- Maslow, A.(1954). *Motivation and personality*. New yprk : Harper & Row.
- Mikulincer, M., Florian, V., & Weller, A.(1993). Attachment styles coping strategies and posttraumatic psychological distress: the impact of the gulf war in Israel. *Journal of Personality and Social Psychology*. 5, 817-826.
- Papini, D. R., & Roggman, L. A.(1992). Adolescent perceived attachment to parents in relation to competence, depression, and anxiety: a longitudinal study. *Journal of early adolescence*, 12(4), 420-440.
- Permuter, M., & Hall, E. (1992). *Occupational patterns across adulthood*. Perlmuter, M. & Hall, E(Eds.), *Adult development and aging*. John wiley & sons, Inc.
- Pittman, F. J., & Orthner, D. K.(1988). Predictors of spousal support for the work commitment of husbands. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 335-348.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E.(1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood III: Erwin-Dorsey.
- Ricks, M. H. (1985). The social transmission of

- parental behavior : attachment across generations. In I. Bretherton & E. Waters(Eds.), *Growing points in attachment theory and research. Monographs of the society for research in child development*, 50, 211-230.
- Sarason, B. R., Pierce, G. R., Shearin, E. N., Sarason, I. G., Waltz, J. A., & Scarr, S., Philips, D., & McCartney, K.(1989). Percieved social support and working models of self and actual others. *Journal of personality and social psychology*, 60(2), 273-287.
- Slocum, J. W.(1970). Performance : an analysis. *Industrial Relations*, 9, 431-436.
- Sroufe, L. A., & Fleeson, J.(1986). *Attachment and the construction of relationships*. In W. Hartup & Z. Rubin(Eds.), *relationships and development*, 51-71. Hillsdale.
- Vaillant, G. E.(1977). *Adaptation to life*. Boston: Little, Brown.
- Waters, E., & Sroufe, L. A.(1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental Review*, 3, 79-97.
- Watson, D., & Clark, L. A.(1984). Negative affectivity : the disposition to experience aversive emotional status. *Psychological Bulletin*, 96, 465-498.
- Watson, D., & Penebaker, J. E.(1989). Health complaints, stress and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234-254.
- Watson, D., Penebaker, J. W., & Folger, R.(1987). *Beyond negative affectivity : Measuring stress and satisfaction in the work place*. IN J. N. Ivancevich & D. C. Ganster(Eds.), *Job stress : From theory to suggestion*, 141-157. New york :Haworth Press.

부록 1-1. 배우자 애착측정도구에 대한 첫번째 요인분석결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
13.나는 아내가 나를 진정으로 대해 준다고 믿는다.	.824	6.259E-02	.124	4.669E-03
11.나는 아내와 인간적인 유대관계를 가지고 있다.	.817	.103	.202	.103
10.나는 아내가 내가 필요로 할때 나를 위해 있어 주리라 믿는다.	.808	.112	.127	.154
17.나는 아내로부터 사랑받고 있다고 느낀다.	.796	5.517E-03	4.589E-02	-1.783E-02
1.나는 아내와 자연스럽게 가까워질 수 있다.	.703	-4.457E-02	.190	6.120E-02
9.아내는 나를 잘 알고 이해한다.	.611	2.390E-02	.441	-1.305E-02
15.아내는 나를 제대로 이해하지 못한다.	-6.934E-02	.822	5.465E-02	-7.568E-02
16.나는 아내가 진정으로 믿고 의지할 만 하다고 느끼지 않는다.	9.265E-02	.810	-1.493E-02	-7.851E-02
14.나는 아내가 나를 깔보거나 무시할까봐 걱정한다.	.170	.754	-8.430E-02	-.150
2.나는 아내와 어느 정도 거리를 유지하기를 원한다.	-.115	.612	-7.231E-02	.105
12.나는 아내와 많은 신체접촉을 하지 않는다.	-4.995E-02	.580	-3.637E-02	6.746E-02
8.나는 대부분의 일(걱정, 관심등)을 혼자 마음속에 담아둔다.	-.128	9.302E-02	-.815	6.877E-02
7.나는 고민이나 걱정거리를 아내와 나눈다.	.420	3.560E-02	.660	.117
5.나는 아내로부터 독립된 시간이 필요하다.	-.194	5.839E-02	-.524	-8.696E-02
3.나는 아내와 지금보다 좀 더 친밀한 관계를 원한다.	-5.728E-02	-3.517E-02	.249	.756
6.나와 아내는 충분한 시간을 보내지 못하고 있다.	.120	-6.663E-02	-.264	.639
4.나는 아내와 함께 시간을 보내고 싶다.	.486	8.906E-02	.276	.531

위의 문항중 2번문항과 12번 문항은 개념상, 불안정-회피요인에 포함되어야 하는 개념임에도 불안정-양가요인에 포함되어 나타났으므로 개념상 모호하다고 판단되어 제외시키기로 하였고, 4번 문항은 첫 번째 요인과 네 번째 요인 모두에 포함되어 제외시키기로 하였다.

부록 1-2. 배우자 애착측정도구에 대한 두번째 요인분석결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
13.나는 아내가 나를 진정으로 대해 준다고 믿는다.	.8191	.0663	-.1472	-.0008
10.나는 아내가 내가 필요로 할때 나를 위해 있어 주리라 믿는다.	.8109	.0840	-.1138	.1690
17.나는 아내로부터 사랑받고 있다고 느낀다.	.8018	-.0231	-.0469	-.0270
11.나는 아내와 인간적인 유대관계를 가지고 있다.	.7980	.0978	-.2358	.0649
1.나는 아내와 자연스럽게 가까워질 수 있다.	.6854	.0232	-.2126	-.0090
9.아내는 나를 잘 알고 이해한다.	.5894	.0412	-.4648	-.0201
16.나는 아내가 진정으로 믿고 의지할 만 하다고 느끼지 않는다.	.0774	.8660	.0273	-.0151
15.아내는 나를 제대로 이해하지 못한다.	-.0773	.8525	-.0459	.0049
14.나는 아내가 나를 깔보거나 무시할까봐 걱정한다.	.1841	.7809	.1253	-.1287
8.나는 대부분의 일(걱정, 관심등)을 혼자 마음속에 담아둔다.	-.1024	.0815	.8219	.0864
7.나는 고민이나 걱정거리를 아내와 나눈다.	-.4454	-.0056	.6293	-.1289
5.나는 아내로부터 독립된 시간이 필요하다.	-.2162	.0294	.4805	-.0544
3.나는 아내와 지금보다 좀 더 친밀한 관계를 원한다.	-.0718	-.0266	-.3165	.7556
6.나와 아내는 충분한 시간을 보내지 못하고 있다.	.1848	-.1056	.2785	.7047

첫번째 요인분석결과를 토대로 개념상 모호하다고 판단된 2, 12, 4번문항을 제외시키고, 7번 문항은 역코드를 한 후의 결과임.

첫 번째 요인에서 세 번째 요인은 모두 안정요인, 불안정-양가요인, 불안정-회피요인으로 뚜렷이 묶여졌지만, 3번 문항과 6번 문항은 이 세 요인중 어느 요인에도 묶이지 않고 있어 제외시키기로 함.

부록 1-3. 배우자 애착측정도구에 대한 최종 요인분석결과

	문항	I	II	III
안정 요인	나는 아내가 나를 진정으로 대해 준다고 믿는다.	.8197	.0701	-.1565
	나는 아내가 내가 필요로 할때 나를 위해 있어 주리라 믿는다.	.8187	.0744	-.1378
	나는 아내로부터 사랑받고 있다고 느낀다.	.8056	.0913	-.2375
	나는 아내와 인간적인 유대관계를 가지고 있다.	.8055	-.0204	-.0512
	나는 아내와 자연스럽게 가까워질 수 있다.	.6764	.0308	-.2325
	아내는 나를 잘 알고 이해한다.	.5822	.0432	-.4623
불안정 요인	나는 대부분의 일(직장, 관심 등)을 혼자 마음속에 담아둔다	-.0506	.0675	.8557
	- 회 피 나는 고민이나 걱정거리를 아내와 나눈다.(-)	-.4134	-.0047	.6819
	나는 아내로부터 독립된 시간이 필요하다.	-.1728	.0216	.5470
불안정 요인	나는 아내가 진정으로 믿고 의지할 만 하다고 느끼지 않는다.	.0768	.8645	.0260
	- 양 가 아내는 나를 제대로 이해하지 못한다.	-.0684	.8441	-.0245
	나는 아내가 나를 깔보거나 무시할까봐 걱정한다.	.1527	.8015	.0745

(-)는 역코딩한 것임

3, 6번 문항을 제외시킨 후의 결과임

부록 2. 직장에서의 성취에 대한 측정도구의 문항 내용 및 요인분석결과

	문항	I	II	III
	내가 하는 일에 대해서 직장에서 주어지는 보상 및 인정에 만족한다	.812	.103	-.109
a외재	현재 받고 있는 임금수준에 만족한다	.743	4.711E-02	-.254
적인	직장에서 주어지는 복지후생(휴가, 취미 및 여가, 생활시설등)에	.703	.154	-.139
직무	만족한다			
만족	나의 승진기회에 만족한다	.637	-.8012E-02	-.4922E-02
	회사의 근무시간에 만족한다	.611	.182	-.1070E-02
	내가 근무하는 곳의 작업환경에 만족한다	.557	.281	.195
	내 직무에 애착을 갖고 있다	6.033E-02	.765	.318
	나의 일이 재미있다***	-.2544E-02	.730	.299
	일은 나에게 보람을 느끼게 해준다***	8.015E-02	.721	.265
직무	현재 맡고 있는 일을 계속하고 싶다	.108	.677	.112
애착	이 일에 의욕적이다	7.971E-02	.665	.415
및	현재의 팀이나 부서에서 다른 부서로 옮기고 싶다	2.499E-02	-.600	8.830E-02
현신	회사를 위해 헌신적으로 일하고 있다	4.287E-02	.555	.365
	이 회사를 그만두고 다른 회사로 옮기고 싶다	-.262	-.544	8.037E-02
	정년퇴직할 때까지 일한다면, 이 회사에서 계속 일하고 싶다	.372	.503	6.977E-02
	내가 이 회사에 다닌다고 남들에게 자랑스럽게 얘기한다	.239	.501	.194
	나에게 부여된 업무를 차질없이 완수한다	-.141	.188	.811
	팀내에서 나에게 주어진 목표를 달성한다	-.141	.145	.789
	팀이나 부서전체의 목표달성을 위해 필요한 협조를 한다	2.894E-02	.131	.784
	나 스스로 설정한 업무목표를 달성한다	-.2014E-02	8.755E-02	.762
	주어진 업무는 비록 작은 일이라도 성실하게 수행한다	-.7676E-02	.221	.744
	팀내에서 인간관계 개선을 위해 노력을 한다	-.3748E-02	.145	.718
	문제점을 해결하기 위해 나 자신을 개선한다	5.641E-03	.121	.709
	업무처리에 정해진 기간을 정확히 준수한다	-.143	4.858E-02	.699
	나와 동료와의 관계는 만족스럽다	-.6877E-02	.242	.693
	다른 팀이나 팀내의 다른 사람에게 업무관련정보를 제공한다	-.144	8.560E-02	.687
	나의 업무처리능는 정확하다	2.680E-02	8.761E-02	.684
직무	거래인과의 친분이 좋다	-.6947E-02	.112	.682
의 질	현재 맡고 있는 일에 최선을 다하고 있다	1.633E-02	.390	.681
	업무수행과정상 난관이 발생하여도 끈질기게 추구하여 좋은 결과를 도출한다	-.3858E-02	.269	.681
	나의 업무처리속도는 신속하다	-.6296E-02	6.800E-02	.648
	담당업무를 효율적으로 수행하기 위해 체계적인 계획을 세워 실천한다	7.784E-02	.176	.647
	팀내에서 나의 담당업무는 중요하다	-.5621E-02	.256	.637
	나의 업무개선훈력은 높다	-.1684E-02	3.158E-02	.630
	업무수행시 항상 원가의식(회사의 손이익에 관한 생각)을 갖고 임한다	7.037E-02	4.082E-02	.596
	정해진 담당업무외에도 팀의 목표달성을 위해 다른 사람의 업무등을 지원한다	-.3953E-02	7.128E-02	.551

a 외재적인 직무만족은 직무애착 및 헌신, 그리고직무의 질과 상관관계의 측면에서 보았을 때 직장에서의 성취를 측정하는 동일한 개념으로 보기 어렵다고 판단되어 최종연구결과분석에서 제외되었음. 구체적인 상관관계는 직장에서의 성취에 대한 측정 도구내에 제시하였음.

*** 내재적인 직무만족문항으로 외재적인 직무만족문항과 함께 직무만족문항안에 포함되었으나, 전체 요인분석결과, 직무애착 및 헌신요인으로 포함된 문항임.

Effect of couple attachment on the male young adult's job attachment and job quility

Whaung, eun · Choi, hei-kyoung

Ewha Womans University

The purpose of research is to show that family as well as job acheivement is important to healthy development in male young adult. Based on adult attachment approach, That job achievement originate from attachment with spouse is theoretically reviewed and the hypothesis is established. at results, The secure attachment with spouse is not significant effect on job attachment. but is positive effect on job quility. The anxieuse-avoident with spouse is not significant effect on job attachment and job quility. anxieuse-ambivalent with spouse is negative effect on both job attachment and job quility. The results is discussed on the importance of couple relationship, family for healthy development in male young adult.

Keywords: couple attachment, job attachment, job quility.