

한국 중년 남성의 집합주의, 직무만족 및 심리적 안녕감의 관계*

최 지 영¹⁾ 박 금 주²⁾ 전 속 영³⁾ 민 하 영⁴⁾ 김 경 은⁵⁾

한남대학교 서울대학교 나사렛대학교 대구가톨릭대학교 남서울대학교

자신보다 조직에 대한 개인의 태도나 가치를 반영하는 집합주의(Triandis, 1995)는 개인주의가 성장하는 현대 사회에서조차 우리 사회의 주요 가치로 작용하는 것으로 알려져 있다. 이 연구의 목적은 한국 중년 남성들의 집합주의, 직무만족도 그리고 개인적인 심리적 안녕감 간의 관계를 규명하려는 것이다. 이 연구에서는 서울 경기 지역 내 35세에서 59세 중년남성 720명을 대상으로 집합주의 척도, 직무만족 척도, 심리적 안녕감 척도를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구결과를 살펴보면 첫째, 중년 남성의 집합주의는 직무만족과 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 둘째, 중년 남성의 집합주의는 심리적 안녕감을 유의하게 설명하는 직무만족의 선행변인으로 작용하면서 심리적 안녕감에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구결과에서는 개인주의 가치가 성장하는 우리 사회에서 집합주의가 여전히 중년 남성의 삶에 긍정적 역할을 하는 것으로 나타났다. 집합주의가 높을 때 보다 높은 직무만족이나 심리적 안녕감이 나타난다는 것은 자신이 속한 조직의 관점, 규범, 의무, 신념 등이 개인적 요구나 관심 사항보다 의미 있게 평가된다는 것을 시사한다. 한편 중년 남성의 집합주의가 직무만족을 매개변인으로 하여 심리적 안녕감에 직·간접적 영향을 미친다는 사실은 조직 중심의 인사관리 및 평가 등과 같은 관계 중심의 인사 관리 등이 중년 남성의 직무만족을 높이고 심리적 안녕감을 높일 수 있는 방안이 될 수 있음을 시사하는 것이다.

주요어 : 중년 남성, 집합주의, 직무만족, 심리적 안녕감

* 이 연구는 SK텔레콤 지원으로 인간발달학회 학술연구팀에서 수행한 ‘21세기 한국 중년의 삶의 질’ 연구 자료를 일부 활용하여 2011년 인간발달학회 추계학술대회 포스터발표를 한 내용을 수정, 확장한 것임.

1) 한남대학교 교육학과, 조교수

2) 교신저자 : 서울대학교 심리학과, 교수 (E-mail : kjkwak@snu.ac.kr)

3) 나사렛대학교 아동학과, 부교수

4) 대구가톨릭대학교 아동학과, 부교수

5) 남서울대학교 아동복지학과, 조교수

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간의 평균 수명이 증가되면서 중년의 삶에 대한 사회적 관심과 학문적 탐구가 증가하고 있다(노민옥, 박경란, 2008; 류승아, 김경미, 최인철, 2011; 전숙영, 박금주, 최지영, 민하영, 김경은, 2011). 최근 통계청 자료(2010)에 의하면, 한국인의 평균수명은 80.79세이고, 남성은 77.2세, 여성은 84.09세로 나타났다. 이러한 평균수명의 증가는 전반적인 성년기가 증가한다는 것을 의미한다. 이는 성인기내에서 초기, 중기, 후기(노년기)를 구분하는 시점이 달라질 필요가 있다는 점을 의미한다. 또한 상대적으로 성인중기에 해당하는 중년기가 지금보다 좀 더 확장될 수 있고, 중년기의 삶의 질이 인생의 전반적인 삶의 질을 결정하는 데 있어 매우 중요한 역할을 할 수 있다는 점을 시사한다.

성인발달을 연구하는 많은 학자들이 중년기의 발달과업의 특징과 중요성에 대해 이야기하고 있다. Erikson(1980)은 중년기의 발달과업을 생산성 대 침체성이라고 보았고, 생산성에 대한 욕구를 충족시키는 방법을 모색하는 것이 중년기의 중요한 사회적 과제라고 보았다. 반면 Levinson(1986)은 인간의 발달주기를 사계절과 비유하며, 아동 및 청년기, 성년기, 중년기, 노년기를 각각 봄, 여름, 가을, 겨울의 사계절로 비유하였다. Levinson(1986)에 따르면 중년기는 가을에 해당하는 시기로, 생물학적 능력은 점차 감소하지만, 사회적 역할과 책임은 더 커지는 시기라고 할 수 있다.

이와 같이 인간발달과정에서의 평균수명의 증대와 중년기의 상대적 확장으로 인해 중년기에 대한 관심이 증가하고 있으므로 중년기의 사회적 삶에 영향을 주는 다양한 변인에 대한 연구가 필요하다.

전생애적 발달의 관점에서 보면, 중년기에서는 일과 직장을 통해 삶의 의미를 찾고 행복감을 느끼는 일이 중요해진다. 중년기는 사회에 대한 자신의 영향력을 확인하고 싶어 하는 시기이기 때문이다(Havighurst, 1972). 이러한 의미에서 중년기의 사회적 삶의 핵심 공간은 직장이라고 할 수 있고, 직장생활을 통해 중년들이 삶의 만족감을 어느 정도 느끼는지를 살펴보는 것은 중년기 삶을 이해하는 데 매우 필수적인 부분이라고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 중년 남성들이 직장문화에 어느 정도 잘 적응하는가, 또는 자신의 직무에 대해 만족하는 가는 이들의 심리적 안정과 직결된다고 할 수 있다.

선행연구에서도 남성들에게는 직장이 중요한 사회적 영역임을 밝히고 있는데, 중년 남성과 중년 여성의 사회적 관계망을 비교한 연구(한경혜, 김주현, 김경민, 2003)에 의하면, 중년 남성은 중년 여성에 비해 가족이나 친척이 아닌 사회적 관계망을 더 중시하며, 직업인으로서의 역할을 중요하게 생각하고 있다. 이러한 결과는 중년기는 사회에 대한 자신의 영향력을 확인하고 싶어 하는 시기(Havighurst, 1972)이며, 그렇기 때문에 중년 남성에게 직장에서의 인간관계와 직장 내 문화에 잘 적응하는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다.

한편, 직장 내 문화에 잘 적응하기 위해서는 직장의 전반적인 지향가치를 이해하는 것

이 중요하다. 왜냐하면 조직 속의 개인은 자신의 이념과 가치를 지향함과 동시에 집단의 이념과 가치를 또한 추구해야 하기 때문이다. 개인이 어떠한 이념적 지향성을 갖는가에 따라 행동의 목표와 지향이 달라지며, 이 과정에서 개인이 속해 있는 조직이나 사회의 전반적인 분위기와 개인의 이념적 지향성이 일관성을 보인다면 개인이 조직에 더 잘 적응할 것이라고 예상해볼 수 있다.

이러한 조직의 전반적인 분위기는 크게 집합주의와 개인주의로 구분할 수 있다. 전반적인 조직문화가 집합주의나 개인주의를 촉진하고 수용하는 문화일 수 있다. 만일 자신이 속한 조직문화가 집합주의적 경향이 강하다면 그 조직의 구성원들은 집합주의적 성향이 강할수록 조직에 더 잘 적응할 수 있다. 집합주의와 개인주의의 개념은 목표설정시 무엇을 우선시하느냐에 따라 구분되는데, 집합주의는 자신이 속한 집단에 충성하고 조직의 목표를 중시하는 경향을 의미하는 반면 개인주의에서는 개인적 이익과 목표를 집단의 이익이나 목표보다 우위에 놓는다(Triandis, 1995).

Triandis(1995)에 의하면 개인주의와 집합주의는 네 가지 측면에서 차이가 있다. 첫째, 자아에 대한 설명방식이 다르다. 집합주의에서는 자아가 상호 관련 되어 있는 개념으로 파악되지만, 개인주의에서의 자아는 독립성을 지닌다. 둘째, 개인 및 집단의 목표에 대한 우선순위가 다르다. 개인주의에서는 개인과 집단의 목표가 갈등이 있을 때, 개인의 목표를 우선시 하는 반면, 집합주의에서는 개인보다는 집단의 목표를 더 중시한다. 셋째, 개인적 태도와 집단적 규범의 상대적 중요성에 대한

인식에 있어서 차이가 있다. 개인주의에서는 개인적 태도가 중요한 반면, 집합주의에서는 개인적 태도보다는 집단의 규범과 가치가 개인의 행동에 더 많은 영향을 미친다. 마지막으로 인간관계에 대한 관점이 다르다. 개인주의에서는 다른 사람과의 관계에 있어 교환관계성(exchange relationships)이 중요한 반면, 집합주의에서는 공동관계성(communal relationships)이 중요하다. 따라서 개인주의에서는 자신이 주는 것보다 다른 사람으로부터 무엇인가를 얻지 못한다고 생각하면 관계를 종료하는 경향이 강하다(Triandis, 1995; 고재홍, 2001 재인용).

한국 사회에서는 전통적으로 개인의 이익과 목표보다는 조직의 이익과 목표를 먼저 생각하는 집합주의가 우세한 경향을 보여 왔다. 젊은 세대들은 개인주의적인 성향이 점점 강해지고 있지만, 현대 한국 사회에 이르러서도 집합주의는 여전히 중요한 사회적 가치로 인정받고 있다. 서양 문화권에 비해 동양 문화권에 있는 사람들이 개인의 이익이나 목표보다는 조직의 이익이나 목표를 더 중요하게 생각하는 집합주의 가치관을 갖는 것으로 나타났다(Triandis, 1998).

집합주의는 자신보다는 조직의 관점, 욕구, 규범, 의무, 쾌락, 신념, 이익 등에 보다 가치를 두는 성향으로 집합주의 성향이 강한 사람은 타인지향 동기, 사회지향성 성취동기, 욕구 통제 동기 등이 두드러져 자신이 속해있는 조직이나 집단에 대하여 몰입하는 경향이 강하다(신제구, 백기복, 신창근, 1999). 즉, 비교적 집단성이 강한 우리나라 중년 남성의 집합주의적 성향은 개인주의 문화의 영향을 받은 남

성들보다 조직의 가치와 규범을 빠른 속도로 내면화시키며, 이는 곧 직무만족과 연결될 가능성이 있다. 따라서 자신이 속한 조직의 가치와 이념에 적합한 행동을 할 때 자신의 직무에 더 만족하게 될 가능성이 크다고 할 수 있다.

이렇듯 조직에 대한 태도와 가치관이 직업 만족 또는 직무만족에 영향을 미침에도 불구하고 직무만족에 관한 선행연구(조원경, 한정란, 2009)는 주로 사회인구학적 변인(예, 연령, 교육 수준, 소득 수준, 배우자 및 자녀 유무, 경력, 본인 직업 등)에 초점을 맞추고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 개인이 그가 속한 집단에 대해 갖는 가치와 태도는 직무 만족도와 밀접한 관련이 있으므로, 이 연구에서는 중년 남성의 집합주의 경향성이 이들의 직무만족과 심리적 안녕감에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고자 한다.

한편 선행 연구(고정자, 2007; 김태현, 김양호, 2003; 서정아, 1998)에서 밝히고 있는 중년 남성의 신체적, 심리적 상태 즉, 심리적 안녕감에 영향을 미치는 가장 중요한 요인 중의 하나는 직무스트레스이다. 직무에 만족하지 못하고, 스트레스를 많이 받게 되면 신체적으로도 부정적인 영향을 받으며, 무망감 등 심리적으로 문제를 일으킨다는 것이다. 따라서 중년 남성의 심리적 안정 및 복지를 위해서는 스트레스를 관리하고 자신의 직무에 만족하는 일이 필요하다고 할 수 있다. 이와 관련하여 여러 직업군에 해당하는 사람들을 대상으로 수행된 선행연구(이채호, 고태순, 2008; 이채호, 고태순, 2009; 정민정, 김유진, 2009; 홍순복, 2010)결과들은 대체적으로 직무만족이 심리적

안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 결론을 내리고 있기 때문에, 중년 남성의 경우에도 직무만족이 심리적 안녕감에 영향을 줄 것이라고 기대할 수 있다. 또한 직무만족도 중에서 시설장과의 관계가 좋을수록 삶에 대한 만족도가 높다는 연구결과(정민정, 김유진, 2009)를 고려해 볼 때, 직장에서 자신의 이익이나 욕구보다는 다른 사람과의 관계를 중시할수록 심리적 안녕감이 높다고 예상해볼 수 있다.

심리적 안녕감은 심리적 웰빙 또는 주관적 안녕감 등으로 불리며, 삶에 대한 전반적인 행복도나 만족도를 의미한다. 여기에서 주관적이라는 의미는 “나는 행복한가?”라는 질문에 대해 객관적인 척도가 아닌 주관적인 만족감 정도에 따라 대답할 수 있다는 것이다(Ryff, 1989). Ryff(1989)는 심리적 안녕감이 자아수용, 대인관계, 자율성, 환경지배, 삶의 목적, 개인 성장의 하위요소로 구성된다고 보았는데, 즉 행복한 사람은 자신을 있는 그대로 받아들이고 다른 사람과의 관계를 긍정적으로 유지하고, 자율적으로 행동하는 사람이라고 보았다. 또한 환경에 대한 통제능력이 있고, 목적 있는 삶을 살며, 개인적으로 성장하려는 욕구가 있다고 보았다.

이제까지 중년 남성의 심리적 안녕감과 관련된 조직에 대한 가치관인 집합주의와 직무만족에 대해 살펴보았다.

조직의 문화가 개인주의적 성향이 강하거나 또는 집합주의적 성향이 강한가에 따라 조직 내의 사람들이 경험하는 정서의 양상 또한 다르게 나타난다(Kitayama, Markus, & Kurokawa, 2000). 개인주의 조직에서는 다른 사람의 정서보다는 자신의 정서에 민감하고, 집합주의 조

직에서는 다른 사람의 정서에 민감하게 되는 관계정서가 우세하게 나타난다(Kitayama et al, 2000). 따라서 집합주의 경향은 심리적 안녕감을 구성하는 요인 중에서 특히 대인관계와 환경에 큰 영향을 미칠 것으로 예상해볼 수 있다.

또한 한국 사회의 여러 조직에서 개인주의와 집합주의가 혼재되어 있을 가능성이 있으며, 세대별로 차이가 있을 수 있다. 한국, 중국, 일본 청소년을 대상으로 개인주의 및 집합주의와 삶의 만족도 간의 관계를 탐색한 연구(이순형, 1999)에 의하면, 중국과 일본 청소년들의 경우에는 집합주의가 그들의 삶의 만족도와 정적 상관이 있는 것으로 나타났으나, 한국 청소년들은 관련이 없는 것으로 나타났다.

한국 사회가 집합주의에서 점차 개인주의로 변화하고 있다는 연구(한규석, 신수진, 1999; 한유화, 정진경, 2007)가 있지만, 한국 직장에서 여전히 집합주의 문화가 지배적이라면 중년 남성의 경우 집합주의적 성향이 강한 사람이 자신의 직무와 삶에 만족감을 느끼게 될 가능성이 높다고 할 수 있다.

또한 현대 한국사회의 중년남성은 과거의 집합주의적 가치관을 그대로 수용하면서도 젊은 세대가 지향하는 개인주의적 가치관 사이에서 가치관의 혼란을 겪을 수 있는 세대이다. 이러한 점에서 현대 중년 남성들이 갖고 있는 집합주의적 가치관이 중년남성의 삶에 중요한 직무만족, 그리고 궁극적으로 심리적 안녕감에 미치는 영향력을 살펴보는 것은 현대의 중년남성의 삶을 이해하는 데 매우 의미 있는 것이다.

여러 선행연구(Hui & Yee, 1999; Klassen, Usher, & Bong, 2010; Yetim & Yetim, 2006)에서는 집합주의와 직무 만족 또는 직업 만족도 간에 의미 있는 관계가 있다는 결과를 보여준다. 특히 다른 나라의 직장인보다 한국의 직장인들이 집합주의적 가치를 가질수록 직업만족도나 직무만족도가 높다는 결과가 나타났다(Klassen et al., 2010). 이러한 결과는 한국의 중년 직장인들을 대상으로 하는 이 연구에서 집합주의적 가치를 주요 독립변인으로 설정하고 그들의 직무 만족과 전반적인 삶의 질에 어떠한 영향을 주는 가를 살펴볼 필요가 있다는 점을 제시한다.

따라서 본 연구에서는 우리나라 중년남성에게 있어 집합주의적 가치관과 이들의 삶에서 큰 부분을 차지하고 있는 직무 만족도, 또한 궁극적인 심리적 안녕감 간의 관계를 살펴보고 집합주의가 직무만족을 통해 심리적 안녕감에 영향을 미치는 지를 규명하고자 한다. 이러한 연구는 중년남성의 직무만족과 심리적 안녕감을 위한 방안에 기초적인 방향성을 제시해 줄 수 있을 것으로 사료된다.

2. 연구문제

1. 중년 남성의 집합주의는 직무만족과 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는가?
2. 중년 남성의 집합주의는 직무만족을 통해 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상¹⁾

이 연구에서는 서울 및 경기 지역에서 직장
에 다니는 35세에서 59세까지의 중년남성 720
명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구
목적과 설문조사를 실시하였다. 봉투에 밀봉
된 질문지를 인편과 우편을 통하여 전달하고,
수거하였다. 불성실한 응답을 제외하고, 최종
적으로 분석에 사용한 질문지는 총 609부였다.

연구 대상자의 연령대별 분포를 살펴보면,
30대는 151명(24.8%), 40대는 325명(53.4%), 50
대는 133명(21.8%)이었다. 직종별 분포를 살펴
보면, 전문관리직 101명(16.8%), 사무직 248명
(41.2%), 서비스/생산직 161명(26.7%), 기타 91
명(15.1%)으로 나타났다. 직위별 분포는 사원
급 56명(9.3%), 대리급 55명(9.2%), 과장/차장
급 252명(41.9%), 부장급 106명(17.6%), 임원급
45명(7.5%), 기타 87명(14.5%)으로 나타났다. 직
장에 근무한 시기는 10년 미만 88명(14.7%),
10년에서 19년 309명(51.7%), 20년에서 29년
164명(27.4%), 30년 이상 37명(6.2%)으로 나타
났다.

2. 연구도구

집합주의

집합주의 가치를 측정하기 위해 Triandis
(1994)의 집합주의 가치 척도를 민하영(2010)이
번안한 것을 사용하였다. 집합주의 척도는 ‘전

혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의
4점 척도로 측정되었고, 문항간 내적 일치도에
의한 신뢰도 Cronbach의 α 는 .80으로 나타났다.
문항의 예를 살펴보면, ‘내가 속한 집단의 구
성원들과 사이좋게 지내는 것이 중요하다’, ‘내
가 속한 집단이 결정한 것을 따라야 한다’ 등
의 8개 문항으로 구성되었다. 응답가능 범위는
4점에서 32점사이이며, 점수가 높을수록 집합
주의적 가치가 높다는 것을 의미한다.

직무만족

직장에서의 만족도를 측정하기 위해 Smith,
Kendall과 Hulin(1969)이 개발한 JDI(Job
Description Instrument)를 국내 상황에 맞게 번
안 및 수정한 신은경(2002)의 20문항에서 16문
항을 사용하였다. 직무만족 척도는 총 4개의
하위요인으로 구성되었고, 직무특성, 직무환경,
직무보수, 직무승진을 포함하고 있다. 하위요
인별로 문항의 예를 살펴보면, ‘현재 맡고 있
는 업무에 대해 흥미를 느낀다’(직무특성), ‘현
재 직장의 복리후생제도는 타 직장에 비해 좋
은 편이다’(직무환경), ‘현재 받는 보수에 대하
여 만족한다’(직무보수), ‘현재 직장의 승진제
도가 공정하다고 생각한다’(직무승진) 등으로
구성되었다. 직무만족 척도는 총 16개 문항으
로 구성되었고, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다
(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의 4점 척도로 측
정되었으며 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰
도 Cronbach의 α 는 .86으로 나타났다. 응답가능
범위는 16점에서 64점 사이이며, 점수가 높을
수록 직장생활에 대한 만족이 높은 것을 의미
한다.

1) 이 연구는 박금주, 민하영, 김경은, 최지영 및
전숙영(2011)의 연구에서 사용한 일부 자료를 활
용한 것이다.

심리적 안녕감

심리적 안녕감은 Ryff(1989)의 심리적 긍정적 기능(Psychological Positive Functioning)을 장혜란, 박선진, 이순철(2009)이 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다.

심리적 안녕감 척도는 총 6개의 하위요인으로 구성되었고, 자아수용, 대인관계, 자율성, 환경지배, 삶의 목적, 개인성장을 포함하고 있다. 하위요인별로 문항의 예를 살펴보면, ‘나는 살아온 내 인생을 돌이켜 볼 때 현재의 결과에 만족한다’(자아수용), ‘나는 남들과 친밀한 인간관계를 유지하는 것이 힘들다’(대인관계), ‘나는 무슨 일을 결정하는 데 있어 다른 사람들의 영향을 받지 않는 편이다’(자율성), ‘나에게 주어진 상황은 내게 책임이 있다고 생각한다’(환경지배), ‘나는 인생목표를 가지고 살아간다’(삶의 목적), ‘나에게 있어 삶은 끊임없이 배우고, 변화하고, 성장하는 과정이었다’(개인성장) 등으로 구성되었다. 심리적 안녕감 척도는 총 18개 문항으로 구성되었고, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의 4점 척도로 측정되었으며 문항 간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach의 α 는 .83으로 나타났다. 응답가능 범위는 18점에서 72점 사이이며, 점수가 높을수록 삶에 대한 만족감이 높은 것을 의미한다.

3. 자료분석

이 연구에서는 연구대상자 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 각 변수의 평균 및 표준편차를 구하였다. 연구문제를 고찰하기 위해 Pearson의 적률상관관계, 단순회귀분석, 위계적

중회귀분석을 이용하였다. 척도의 신뢰도를 위해 Cronbach의 α 의 내적 합치도를 산출하였다.

중년 직장 남성이 가지고 있는 집합주의가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 데 있어서 직무만족도가 매개변인으로서의 역할을 하는지를 분석하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 매개역할 검증방법을 사용하여 3단계 회귀분석을 실시하였다.

매개효과가 증명되기 위해서는 몇 가지 전제조건을 갖추어야 하는데, 첫째, 독립변인이 종속변인을 유의하게 예측하고, 둘째, 독립변인이 매개변인을 유의하게 예측해야 한다. 셋째, 독립변인과 매개변인을 모두 투입하였을 때 독립변인이 통제된 상태에서 매개변인이 종속변인을 유의하게 예측해야 한다. 이 때, 매개변인이 통제된 상태에서 독립변인이 종속변인에 미치는 영향력이 독립변인이 종속변인에 미치는 영향력에 비해 줄어들면 매개효과가 있다고 할 수 있다(Baron & Kenny, 1986).

III. 연구결과

1. 중년 남성의 집합주의, 직무만족, 심리적 안녕감의 일반적 경향

이 연구에 참여한 30대부터 50대까지의 직장에 다니는 중년 남성들의 집합주의 경향성, 직무만족도, 심리적 안녕감의 평균과 표준편차가 표 1에 제시되어 있다.

연령에 따른 경향성을 살펴본 결과, 연령대별로 집합주의, 직무만족도, 심리적 안녕감이 크게 차이가 나지 않는 것으로 나타났다.

표 1. 중년 남성의 집합주의, 직무만족, 심리적 안녕감의 기술통계치 $M(SD)$

연령대(n)	집합주의	직무만족	심리적 안녕감
30대 (151)	25.12(2.58)	42.50(6.51)	51.07(5.58)
40대 (325)	25.17(2.97)	42.34(7.04)	51.12(5.66)
50대 (133)	25.55(3.14)	42.66(7.88)	50.66(5.56)
전체(609)	25.24(2.92)	42.45(7.10)	51.01(5.61)

2. 중년 남성의 집합주의, 직무만족과 심리적 안녕감

대한 만족도가 높을수록 삶에 대한 만족도가 높게 나타났다($r=.503, p<.001$).

중년남성의 집합주의, 직무만족도, 심리적 안녕감의 상관관계를 분석한 결과, 정적 상관관계가 나타났다. 표 2에 따르면, 자신보다는 조직을 보다 더 중요시하는 태도와 가치를 가질수록 직무에 대한 만족도가 높았으며 ($r=.252, p<.01$), 삶에 대한 만족도 역시 높은 것을 알 수 있다($r=.388, p<.001$). 또한 직무에

3. 중년 남성의 집합주의가 직무만족에 미치는 영향

중년 남성의 집합주의는 직무만족에 영향을 주는 유의한 변인으로 나타났다. 표 3에 따르면, 중년 남성의 집합주의는 직무특성($\beta=.261, p<.001$), 직무환경($\beta=.246, p<.001$), 직무보수(β

표 2. 중년 남성의 집합주의, 직무만족과 심리적 안녕감의 상관관계

변인	1	2	3
1. 집합주의	1		
2. 직무만족	.252**	1	
3. 심리적 안녕감	.388***	.503***	1

** $p<.01$, *** $p<.001$

표 3. 중년 남성의 집합주의가 직무만족에 미치는 영향

직무만족	β	t	R^2	F
직무특성	.261***	6.66***	0.067	44.32***
직무환경	.246***	6.27***	0.059	39.25***
직무보수	.137***	3.40***	0.017	11.58***
직무승진	.108**	2.68**	0.01	7.19**

** $p<.01$, *** $p<.001$

$=.137, p<.001$), 직무승진($\beta=.108, p<.01$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 집합주의적 태도와 가치성향이 높을수록 직무만족이 높아지고, 그 중에서도 집합주의는 자신이 담당하고 있는 업무만족도를 가장 많이 설명하는 것으로 나타났다.

4. 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향

중년 남성의 집합주의는 중년 남성의 심리적 안녕감에 통계적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 개인보다는 집단에 대한 가치를 더 높이 사는 집합주의 성향이 높을수록 중년 남성의 삶에 대한 만족도는 높아지는 것으로 나타났다.

표 4를 토대로 이를 좀 더 자세히 살펴보면, 중년 남성의 집합주의는 심리적 안녕감의 하위 변인인 대인관계($\beta=.338, p<.001$), 환경지배($\beta=.309, p<.001$), 삶의 목적($\beta=.289, p<.001$), 개인적 성장($\beta=.282, p<.001$), 자아수용($\beta=.200, p<.001$), 자율성($\beta=.141, p<.001$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉,

개인보다는 집단에 대한 가치를 더 높이 여기는 집합주의 성향은 중년 남성의 삶에 대한 만족도를 높이며, 특히 대인 관계적 측면, 환경 지배적 측면에서 더 큰 영향력을 나타내고 있었다. 가장 낮은 영향을 미치는 삶의 만족 변인은 자아수용과 자율성 부분인 것으로 나타났다. 특히 집합주의는 대인 관계적 측면에 가장 영향을 많이 미치는 것으로 나타났는데, 집합주의는 자신이 속한 조직의 목표를 중시하기 때문에 타인과의 관계를 중시하고 이는 대인 관계적 측면에서의 만족도를 높일 수 있을 것이다.

5. 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과

중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정에 따라 위계적 중회귀분석한 결과, 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대해 직무만족이 부분 매개하고 있음을 알 수 있다. 즉, 집단에 대한 가치를 개인보다 더 중하게 생각하는 태도는 직무

표 4. 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향

심리적 안녕감	β	t	R^2	F
자아수용	.200***	5.02***	0.038	25.21***
대인관계	.338***	8.86***	0.113	78.48***
자율성	.141***	3.50***	0.018	12.25***
환경지배	.309***	8.01***	0.094	64.22***
삶의 목적	.289***	7.43***	0.082	55.25***
개인적 성장	.282***	7.24***	0.078	52.42***

** $p<.01$, *** $p<.001$

표 5. 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과

	매개효과 검증단계	β	R^2	F
①	집합주의→직무만족	.252***	0.062	40.988***
②	집합주의→심리적 안녕감	.388***	0.149	107.842***
③	집합주의→심리적 안녕감	.279***	0.324	146.910***
	직무만족→심리적 안녕감	.433***		

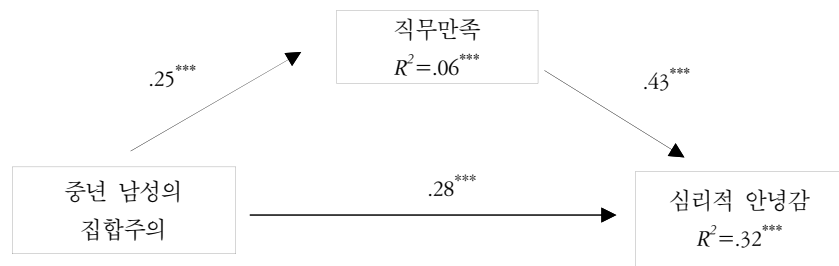
** $p < .01$, *** $p < .001$ 

그림 1. 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과

에 대한 만족도를 높이고 이를 통해 간접적으로 삶에 대한 만족도를 높임을 의미한다.

회귀분석을 하기 전에 독립변수 간에 다중공선성이 있는지를 알아보기 위해 공차(tolerance)와 분산팽창계수(variance inflation factor: VIF)를 측정한 결과, 공차와 VIF가 각각 .937과 1.068로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

표 5에 따르면, 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향은 직무만족이 함께 투입되었을 때 감소하였다($\beta=.388$, $p<.001 \rightarrow \beta=.279$, $p<.001$). 따라서 중년 남성의 집단에 대한 가치를 중하게 생각하는 태도는 직무에 대한 만족도를 높이고 이를 통해 간접적으로 삶에 대한 만족도를 높이고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 관계를 그림으로 나타내면 그림 1과 같다.

직무만족도의 매개효과의 유의성을 직접 검증하기 위해 Sobel 검증을 수행한 결과 유의한 것으로 나타났다($Z=5.70$, $p<.001$).

IV. 논의 및 결론

자신보다 조직에 대한 개인의 태도나 가치를 반영하는 집합주의(Triandis, 1995)는 개인주의가 성장하는 현대사회에서조차 우리 사회의 주요 가치로 작용하는 것으로 알려져 있다. 이 연구에서는 중년 남성을 대상으로 집합주의가 직무만족이나 심리적 안녕감을 유의하게 설명하는 가치로 기능하는지, 중년 남성의 심리적 안녕감의 주요 변인으로 지적되고 있는 직무만족의 선행 변인으로 기능하는지를 살펴봄으로써 집합주의가 중년 남성의 삶에 차지

하는 의미를 조명해보고자 하였다.

이를 위하여 두 개의 연구문제에서 세 가지 주요 결과를 도출하였다. 첫째, 중년 남성의 집합주의가 직무만족에 영향을 주는 유의한 변인으로 나타났다. 즉, 자신보다는 집단을 보다 중요시하는 태도와 가치를 가질수록 직무만족이 높아지는 것을 알 수 있다. 특히, 집합주의 태도가 직무특성과 직무환경에 대한 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 미국, 캐나다, 한국의 초등학교와 중학교 교사들을 대상으로 수행된 연구(Klassen et al., 2010)결과와 비슷하다. Klassen 등(2010)의 연구에 의하면 한국 교사들은 집합주의적 가치를 갖는 것이 직업만족도와 유의미한 관계가 있었지만 미국과 캐나다 교사의 경우는 그렇지 않았다.

한 가지 고려해야 될 사항은 집합주의 문화에서 집합주의적 성향을 가진 사람이 직업 만족도가 일반적으로 더 높다는 것이다. 자신에게 맞는 집단이나 조직문화 내에서만 집합주의와 직업만족도 간에 의미 있는 관계가 나타난 연구(Hui & Yee, 1999)들을 고려해볼 때, 한국 중년 남성의 집합주의가 직무만족에 영향을 미친다는 사실은 한국의 직장문화가 집합주의적 성격이 강하다는 점을 시사한다.

이와 관련하여 터키에서 수행된 한 연구(Yetim & Yetim, 2006)에서도 집합주의가 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 집합주의 문화에서는 집단관계나 집단규범을 준수하는 것이 강조되기 때문에 특히 기업가가 집합주의적 성향이 있다면 직장 내에서 구성원들의 조화가 중시되면서 구성원들의 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다(Yetim & Yetim,

2006).

직무특성에 대한 만족은 업무에 대한 자신의 적성, 흥미, 긍지 및 보람, 능력, 업무량 등에 대해 만족하는 것이고, 직무환경에 대한 만족은 근무시간, 근무환경, 복리후생제도, 조직의 분위기, 인간관계 등에 대한 주관적 만족감을 포함한다. 따라서 이러한 연구결과는 중년 남성의 집합주의적 성향이 보수나 승진이라는 눈에 보이는 보상보다도 전반적인 직무환경에 대한 만족감에 영향을 준다는 것을 의미한다. 이러한 결과를 고려해볼 때, 개인주의가 점증하고 있는 사회적 현실에서도 집합주의적 성향은 직장에서의 주관적인 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 심리적 자원으로 기능한다는 것을 알 수 있다.

둘째, 중년 남성의 집합주의는 심리적 안녕감에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 개인보다는 집단에 대한 가치를 더 중시하는 집합주의 성향이 강할수록 중년남성의 삶에 대한 만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 중년남성의 집합주의는 심리적 안녕감 중에서 대인관계, 환경지배, 삶의 목적, 개인적 성장, 자아수용, 자율성의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감은 크게 대인관계 및 환경적 측면과 개인내적 측면의 성장을 포함하고 있다. 집합주의 성향은 전반적인 개인의 심리적 안녕감에 영향을 미치지만, 중년 남성의 삶의 만족도 중에서 대인 관계적 측면과 환경 지배적 측면에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 집합주의가 자신보다는 주변 사람들의 기대와 요구를 중시하기 때문인 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 중년 남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 분석한 결과, 중년남성의 집합주의가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대해 직무만족이 부분매개하고 있음을 알 수 있다. 즉, 집단에 대한 가치를 개인보다 더 중하게 생각하는 태도는 직무에 대한 만족도를 높이고 이를 통해 간접적으로 삶에 대한 만족도를 높이는 것으로 나타났다.

연구결과, 한국사회에서 개인주의적 가치를 가진 사람이 증가하고 있음에도 불구하고 집합주의는 중년 남성의 삶에 긍정적 역할을 하는 것으로 나타났다. 집합주의가 높을 때 보다 높은 직무만족이나 심리적 안녕감이 나타난다는 것은 자신이 속한 집단의 관점, 규범, 의무, 신념 등이 개인적 요구나 관심 사항보다 의미 있게 평가됨을 시사하는 결과로, 집단중심의 조직문화와 기업문화가 중년 남성의 삶을 긍정적으로 유도하는 방안이 될 수 있음을 보여주는 결과이다.

이러한 결과는 한국인이 느끼는 행복의 근원을 탐색한 선행연구(현경자, 2004)와 일관된 결과이다. 현경자의 연구(2004)에서는 1994년과 2003년 두 차례에 걸쳐 행복의 근원을 탐색한 결과 한국인의 행복의 근원의 하나로 주요 타인과의 관계가 중요한 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 집합주의가 심리적 안녕감에 영향을 미친다는 이 연구의 결과와 일맥상통한다. 또한 이러한 결과는 중년 남성에게 있어서 집합주의는 타인이나 집단을 자신의 중요한 속성의 하나로 고려하고, 자신을 정의할 때 포함하는 것으로 ‘자아확장’ 과정으로도 설명할 수 있을 것이다(안신호, 1999).

한편 중년 남성의 집합주의가 직무만족을

매개변인으로 하여 심리적 안녕감에 직간접 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 집단중심의 인사관리 및 평가 등과 같은 관계 중심의 인사 관리 등이 중년 남성의 직무만족을 높이고 이를 기반으로 한 심리적 안녕감을 높일 수 있는 방안이 될 수 있음을 시사하는 것이다.

이 연구에서는 집합주의 성향이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나, 한국과 중국 근로자의 집합주의 성향을 비교한 기존의 연구(이규만, 박경규, 2006)에 따르면, 한국 근로자에 비해 중국 근로자가 개인의 이익보다는 조직의 이익을 중시하는 것으로 나타나 있다. 이처럼 사회문화적 배경에 따라 집합주의의 정도가 다를 수 있으나, 이 연구결과는 한국의 중년 남성의 직장 문화가 여전히 집합주의 성향이 강한 사람에게 적합한 분위기가 형성되어 있다는 것을 보여주고 있다.

이 연구의 결과는 중년기 발달을 논의한 기존 이론과 연구들을 토대로 중년기의 발달과정과 발달과업을 이해하는 데 몇 가지 시사점을 준다. 우선 Levinson(1978)에 따르면, 중년기에 자신의 역할을 제대로 수행해야만 노년기를 성공적으로 준비할 수 있다. 이와 관련하여 이 연구의 결과는 중년기의 중요한 발달과업 중 직장에서의 잘 적응하고 자신이 하는 일에 만족감을 갖는 것이 결국 중년기의 삶의 질을 높일 수 있다는 것을 보여준다.

또한 중년남성들의 중년에 대한 인식을 탐색한 한 연구(김경은, 박금주, 민하영, 최지영, 전숙영, 2011)에 따르면, 한국 중년 남성들의 상당수가 중년을 위기, 서글픔, 명퇴, 내리막, 늙음, 중압감, 낙엽, 외로움 등과 같은 부정적

용어로 비유하고 있는 것으로 나타났고, 이러한 사실은 중년기에 대한 사람들의 인식이 부정적인 쪽으로 기울어 있다는 점을 의미한다. 특히 최근 조기 퇴직이나 명예퇴직으로 직장을 그만두는 비율이 높아지고 있고, 2010년의 경우 300인 이상 사업장의 평균 정년이 57.4세로 나타난 점을 고려해볼 때(금재호, 2011), 한국의 중년 남성들이 고용불안과 경제적인 문제로 인해 안정적인 직장생활을 하기가 어려운 상황에 처해있다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 중년기의 직장생활에서의 적응이 은퇴 이후의 삶을 준비하고, 심리적, 신체적 어려움에 대비할 수 있는 중요한 자산이 될 것이다.

이 연구의 제한점과 후속연구에 대한 몇 가지 제언을 해보고자 한다. 첫째, 이 연구에서는 집합주의 차원만을 측정하였는데, 개인주의와 집합주의가 동시에 높은 사람은 사회적 갈등상황에서 보다 효과적인 갈등처리방식을 활용한다는 선행 연구결과(조영호, 조윤희, 1999)를 고려해볼 때, 개인주의와 집합주의의 경향을 함께 고려한 후속 연구가 수행될 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서는 직장에 다니는 중년기 남성만을 대상으로 하였다. 직장생활을 하는 중년기 여성에 대한 기존 연구들에 따르면, 여성들은 결혼과 직업생활을 남성들만큼 중요하게 생각하지 않거나(장휘숙, 2009), 남성에 비해 여성들이 급여나 지위보다는 상사나 동료와의 인간관계를 중시한다는 점을 고려해볼 때(남순현, 2009), 향후 중년기 여성들을 대상으로 집합주의의 중요성을 탐색한다면 이 연구의 결과와 다소 상이한 결과가 나올 수도 있을 것이다. 향후 직장 중년 여성에 대한 연

구를 추가로 수행함으로써 직장생활을 하는 한국의 중년 남녀에게 개인과 집단의 이익과 목표추구가 자신들의 삶의 여정에서 어떠한 의미를 지니는지를 비교할 수 있을 것이다.

셋째, 이 연구에서는 심리적 안녕감과 직무만족감에 미치는 집합주의의 영향을 중심으로 살펴보았는데, 향후 개인주의와 집합주의 뿐만 아니라 좀 더 다양한 문화적 변수를 함께 고려하여 심리적 안녕감과 직무만족감에 미치는 영향을 비교하는 연구가 필요하다.

마지막으로 이 연구는 한국의 직장 남성 중 30대부터 50대를 중심으로 분석하였다. 한국의 젊은 직장인인 20대를 대상으로 집합주의의 경향을 조사한다면 이 연구의 결과와는 다른 결과가 나올 가능성이 있다. 따라서 좀 더 다양한 연령대의 직장 남성을 대상으로 연구결과를 검증해 볼 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 고재홍 (2001). 집합주의-개인주의 성향에 따른 분배규범의 선호차이. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 15(3), 1-16.
- 고정자 (2007). 기혼 남성의 무망감에 미치는 관련변인의 영향력. *한국가정관리학회지*, 25(2), 13-21.
- 곽금주, 민하영, 김경은, 최지영, 전숙영 (2011). 중년 직장 남성의 가족관계, 가족외 관계 및 직무만족이 행복심리에 미치는 영향. *인간발달연구*, 18(3), 115-133.
- 금재호 (2011). 중장년층의 고용불안과 정년연장. *노동리뷰*, 11, 61-75.

- 김경은, 박금주, 민하영, 최지영, 전숙영 (2011). 한국 직장 남성의 중년에 대한 인식. *인간발달연구*, 18(3), 135-155.
- 김태현, 김양호 (2003). 중년 남성의 남성의식, 직장생활 및 가족생활과 심리적 복지에 관한 연구. *한국가족관계학회지*, 8(1), 99-120.
- 남순현 (2009). 중년기 기혼여성의 성과 일에 대한 태도가 심리적 행복감에 미치는 영향: 전업주부와 취업주부 비교. *인간발달연구*, 16(1), 197-222.
- 노민옥, 박경란 (2008). 중년기 직장남성의 생활스트레스 및 대처행동이 심리적 복지에 미치는 영향. *한국생활과학회지*, 17(2), 255-296.
- 류승아, 김경미, 최인철 (2011). 중년기 여가생활이 행복과 건강에 미치는 영향에 대한 종단 연구. *한국심리학회지: 사회문제*, 17(4), 415-434.
- 민하영 (2010). 유아교육기관 교사의 정서노동과 조직몰입: 집합주의 가치의 조절효과를 중심으로. *아동학회지*, 31(5), 17-30.
- 서정아 (1998). 가족 및 직업 특성이 중, 장년기 남성의 심리적 복지에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신은경 (2002). 국민건강보험공단 직원의 직무불안정·조직몰입 및 직무만족간의 관계. 청주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 신제구, 백기복, 신창근 (1999). 조직구성원의 집단주의 성향이 성과에 미치는 영향: 집단결과 기대감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *인사관리연구*, 23(2), 139-155.
- 안신호 (1999). 한국의 집단주의에 관한 동기-자아개념-행동 모형의 검증. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 13(1), 121-164.
- 이규만, 박경규 (2006). 한, 중 근로자의 가치관과 직무태도에 관한 비교 연구. *대한경영학회지*, 19(4), 1281-1306.
- 이순형 (1999). 한국, 중국, 일본 청소년의 이념 정향성(집합주의/개인주의)과 삶의 만족간의 관계. *인간발달연구*, 6(1), 69-82.
- 이채호, 고태순 (2008). 보육교사의 직무만족도와 심리적 안녕감과 관계. *아동교육*, 17(3), 173-185.
- 이채호, 고태순 (2009). 보육교사의 직무만족도, 보육효능감 및 건강증진 생활양식과 심리적 안녕감 간의 구조모형 분석. *미래유아교육학회지*, 16(2), 49-70.
- 장혜란, 박선진, 이순철 (2009). 고령운전자의 이동성(Mobility)과 심리적 안녕감의 관계. *한국심리학회지: 사회문제*, 15(2), 251-271.
- 장휘숙 (2009). 성인초기의 발달과업과 행복의 관계. *한국심리학회지: 발달*, 22(1), 19-36.
- 전숙영, 박금주, 최지영, 민하영, 김경은 (2011). 중년기 아버지의 회로애락에 영향을 주는 관련변인 탐색. *한국아동심리치료학회지*, 6(2), 79-98.
- 정민정, 김유진 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. *한국생활과학회지*, 18(1), 65-74.
- 조영호, 조윤희 (1999). 조직구성원의 개인주의-집합주의 성향과 갈등 상황에 따른 갈등 처리방식의 차이에 관한 연구. 1999년도 하계경영학관련 통합학술대회 발표논문집, 381-385.
- 조원경, 한정란 (2009). 중년기 직장 남성의 직

- 업에 대한 태도: 공무원과 일반기업 종사자를 대상으로. *직업교육연구*, 28(1), 43-61.
- 통계청 (2010). *간이생명표(5세 간격별)*.
- 한경혜, 김주현, 김경민 (2003). 중년기 남녀의 사회적 관계망과 정신건강. *한국노년학*, 23(2), 155-170.
- 한규석, 신수진 (1999). 한국인의 선호가치 변화: 수직적 집단주의에서 수평적 개인주의로. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 13(2), 293-310.
- 한유화, 정진경 (2007). 2요인 자아존중감 척도: 개인주의적 및 집단주의 요인. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 21(4), 117-131.
- 현경자 (2004). 한국인이 느끼는 행복의 근원과 주제에 대한 종단적 탐색. *정신보건과 사회사업*, 18, 60-100.
- 홍순복 (2010). 세무공무원이 경험하는 직무스트레스가 직무만족과 심리적 웰빙에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(4), 298-305.
- 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(6), 1173-1182.
- Erikson, E. (1980). *Identity and the life cycle*(2nd Ed.). New York: Norton.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*(3rd Ed.). New York: Longman.
- Hui, C. H., & Yee, C. C. (1999). The impact of psychological collectivism and workgroup atmosphere on Chinese employees' job satisfaction. *Applied Psychology*, 48(2), 175-185.
- Kitayama, S., Markus, H. R., & Kurokawa, M. (2000). Culture, emotion, and well-being: Good feelings in Japan and the United States. *Cognition & Emotion*, 14(1), 93-124.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *Journal of Experimental Education*, 78(4), 484-486.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. NY: Knopf.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Triandis, H. C. (1994). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, & G. Yoon(Eds.), *Individualism and collectivism* (pp.41-51). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Triandis, H. C. (1998). Vertical and horizontal individualism and collectivism: theory and research implications for international comparative management. *Advances in*

- International Management*, 12, 7-35.
- Yetim, N., & Yetim, U. (2006). The cultural orientations of entrepreneurs and employees' job satisfaction: the Turkish small and medium sized enterprises (SMEs) case. *Social Indicators Research*, 77, 257-286.
- 1 차원고접수 : 2012. 4. 9
 수정원고접수 : 2012. 5. 14
 최종게재결정 : 2012. 6. 4

The Relationship between Collectivism in Middle Aged Male Workers with both Job Satisfaction and Psychological Well-Being

Jiyoung Choi

Dept. of Education

HanNam University

Keumjoo Kwak

Dept. of Psychology

Seoul National University

Sook-Young Chun

Dept. of Child Studies

Korea Nazarene University

Ha Yeoung Min

Dept. of Child Studies

Catholic University of Daegu

Kyoung-Eun Kim

Dept. of Child Welfare

NamSeoul University

The purpose of this study was to investigate the relationship between collectivism in middle aged male workers with both job satisfaction and psychological well-being. For this purpose, two research questions were addressed: First, does the collectivism of middle aged male have an impact upon job satisfaction and psychological well-being? Second, does job satisfaction mediate the relationship between the collectivism of middle aged males and their psychological well-being? The participants consisted of 720 men who were aged between 35-59 with jobs in Seoul or Gyeonggi Province. The data collected were analyzed by means, standard deviations, correlations, simple regression, and hierarchial regression analysis developed by Baron and Kenny for mediation analysis, using SPSS 17.0. The results of this study were as follows: First, collectivism had an impact on job satisfaction and on psychological well-being. Second, job satisfaction partially mediated the relationship between collectivism and psychological well-being. These results suggest that collectivism plays an important role in the lives of middle aged men. It means that perspective, norms, duty, and belief in the group is considered more important than an individuals' personal needs and interests. The implications and limitation of this study were also discussed.

Key words : middle aged male, collectivism., job satisfaction, psychological well-being