


논문 8

근로자의 심리적 무관심 변화에 따른 잠재집단 분류

홍소정*

요약

본 연구의 목적은 코로나 팬데믹 상황에서 근로자가 인식하고 있는 조직에 대한 심리적 무관심의 변화 궤적을 검증하고, 이에 따라 식별되는 잠재집단의 특성과 집단 분류에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 데 있다. 이를 위해 한국직업능력연구원에서 제공하는 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, HCCP) II차 WAVE 1~3차년도 자료의 20세 이상 근로자 2,377명을 분석에 사용하였다. 분석 결과, 심리적 무관심 변화에 따라 총 3개(심리적 만족감 유지형, 심리적 만족감 증가형, 심리적 만족감 감소형) 집단을 분류하였고, 불공정성 인식과 위계지향 문화가 각 집단에 속할 확률에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 구성원의 심리적 무관심을 완화시킬 수 있는 효과적인 인적자원관리 방안에 대하여 시사점을 논의하였다.

주제어 : 심리적 무관심, 종단 연구, 인적자본기업패널, 잠재계층성장분석

I 서론

인적 자원 관리는 조직의 성과 향상과 경쟁 우위 확보에 중요한 전략적 수단이 된다(Barney, 1995; Hamadamin & Atan, 2019). 코로나 팬데믹 상황에서 전 세계적으로 발생한 대퇴사(the great resignation) 현상과 조용한 사직(quiet quitting)은 새로운 인적 자원 관리 전략의 필요성을 인식시켰다(Bratton et al., 2021). 일각에서는 대퇴사 현상이나 조용한 사직을 특정 세대에서 나타나는 특성으로 보는 관점도 있으나(Kuzior et al., 2022), 대퇴사는 자발적으로 퇴직을 선택하는 근로자가 급증하고 있는 사회적 현상으로 조직에 대한 인식과 태도가 변화하고 있음을 방증한다. 또한 조용한 사직은 실제로 퇴직은 하지 않지만, 자신에게 주어진 업무와 보상만큼의 최소 업무만 하겠다는 의지와 태도를 표현한 단어로써(Scheyett, 2023), 대퇴사 현상과 마찬가지로 조직과 직무에 대한 인식을 반영하고 있다.

* 제1저자(교신저자), 한양대학교 교육공학과(miracle8626@gmail.com)

일에 대한 패러다임의 전환은 조직과 일에 대한 개인의 가치관이 달라지고 있다고 해석할 수 있으며, 인적 자원 관리 측면에서 이러한 인식의 변화에 영향을 미치는 요인에 대해 고찰할 필요가 있음을 시사한다.

인적 자원을 효과적으로 관리하기 위해서는 구성원의 개인차를 고려해야 한다(Boselie et al., 2005; Kowalski & Loretto, 2017). 사회적 기조가 가속화되고 업무 환경의 편의성과 구성원의 요구에 따라 사내 복지 제도가 개선되고 있으나, 근로자마다 선호하는 가치와 조직 풍토의 개인 차이는 여전히 존재한다(De Vos et al., 2020; Steger et al., 2012). 특히, 코로나 팬데믹 상황에서 근로자가 경험한 일상생활의 변화는 개인의 정신 건강, 일과 삶에 대한 가치 등 개인과 조직에 대한 인식 변화와 행동에 영향을 미쳤다(Ceccato et al., 2021). 최근 연구에 따르면, 코로나 발병 이전에 비해 개인의 심리 및 정서 상태는 전반적으로 낮은 수준을 보이고 있다고 한다(김남희, 최종안, 2023). 또한 근무 환경 변화에 따른 업무 성과나 직무 몰입 수준은 어떠한 개인 특성과 인식의 차이가 반영되고 있는지 확인할 필요가 있다(박수희, 탁진국, 2023).

조직이 근로자의 요구를 적극적으로 수용하더라도 근로자가 조직에 대한 부정적인 인식을 갖고 있다면 조직 행동이나 직무 성과에 부정적인 영향을 끼칠 수밖에 없다(Avey et al., 2008; Choi, 2011). 상호 합의가 이루어지지 않은 상태에서 조직의 목표 추구 행동이나 혁신적인 태도는 오히려 근로자의 불신감을 자극하고 실행력을 약화시킬 수 있다(김주경, 김영곤, 2017). 따라서 근로자 입장에서 조직과의 심리적 단절을 촉진시키는 부정적인 인식과 조직 내 분위기를 이해하고 있는 정도가 미치는 영향을 파악하는 것이 우선적으로 필요하다. 근로자의 심리적 상태 변화와 관련된 요인을 탐색한 결과를 바탕으로 조직이 근로자의 인식적인 측면에 개입할 수 있는 관리 방식의 개선 방향을 설정할 수 있을 것이다.

본 연구의 목적은 코로나 팬데믹 상황에서 근로자가 인식하고 있는 조직에 대한 심리적 무관심의 변화 궤적을 검증하고, 이에 따라 식별되는 잠재집단의 특성과 집단 분류에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 데 있다. 이를 위해 근로자 개인별 직무와 조직에 대한 인식이 시간에 따라 변화하는 양상을 추정하기 위해 잠재 성장 분석(latent growth analysis)과 인간 중심 접근 방법(person-centered approach)을 혼합하여 활용하였다. 잠재 성장 분석을 통해 심리적 무관심의 변화 추이를 확인할 수 있으며, 응답자의 개인차를 가정하는 인간 중심 접근 방법을 접목하여 응답 패턴의 유사성을 기반으로 통계적으로 유형화된 하위 집단을 분류하고자 한다(Magidson & Vermunt, 2002).

이상의 내용을 바탕으로 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 근로자의 심리적 무관심의 변화 양상은 어떠한가?
- 둘째, 근로자의 심리적 무관심 변화에 따른 잠재계층은 어떻게 구분되는가?
- 셋째, 근로자의 심리적 무관심 변화에 따른 잠재계층 분류에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II 이론적 배경

1. 근로자의 심리적 무관심

본 연구에서 근로자의 심리적 무관심(psychological indifference)은 조직과 관련된 문제로부터 거리를 두고 문제에 대한 합의나 결정을 유보하려는 인식과 태도를 의미한다(Bragaw & Misangyi, 2022; Klein et al., 2012). 이는 근로자들의 심리적, 정서적 안정과 조직에 대한 애착, 일체감과 상반되는 개념으로 조직 내 유대감과 정서적 몰입이 약화된 상태라 할 수 있다(Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 1979). 선행연구를 바탕으로 심리적 무관심의 조직행동은 다양한 형태로 나타난다. 예를 들면, 조직의 약속 불이행(Klein et al., 2012), 철회 행동(Colquitt et al., 2001), 묵인 또는 침묵(Morrison & Milliken, 2000) 등을 들 수 있다.

심리적 소진(burnout)은 과중한 업무량이나 업무 상황의 스트레스로 인해 신체적, 정신적으로 고갈된 상태로 나타난다(Maslach & Jackson, 1981). 소진은 열의(engagement)는 서로 반대되는 개념으로 직무 요구-자원 이론(job demand- resource theory)과 관련이 있다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). 직무 요구는 신체적이고 심리적인 노력과 기술을 요구하는 물리적, 심리적, 사회적, 조직적 요인들을 의미한다. 그리고 직무 자원은 개인의 성장과 업무 수행에 도움이 되고 직무 요구를 완화시켜 성장과 발전에 기여하는 요소들이다(Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & de Vries, 2021). 즉, 직무 요구가 많아지면 소진이 증가하고, 직무 자원이 많아지면 소진이 감소한다.

선행연구를 통해 근로자의 심리적 무관심은 직무 수행 과정에서 발생하는 스트레스를 해소하려는 의도적인 행동으로 해석할 수 있다(Hall & Mansfield, 1971; Swaminathan & Rajkumar, 2010). 일과 조직에 대한 무관심이 오래 지속될수록 조직과의 유대감은 약화되고, 직무 불만족, 낮은 업무 성과, 책임감 상실 등 조직 유효성 역시 떨어지게 된다(Glazer & Kruse, 2008). 따라서 근로자가 조직과 직무에 대해 인식하고 있는 수준을 이해하고, 개인화된 차이를 고려하여 적절한 대안을 마련하는 것은 인적자원관리 측면에서 중요하다고 할 수 있다.

2. 심리적 무관심의 예측 요인

근로자의 심리적 무관심은 여타의 조직행동과 같이 업무 활동과 환경의 영향을 받는다. 업무와 관련된 스트레스는 근로자의 필요와 충족의 차이, 즉, 개인과 환경의 부조화로 인한 요구와 자원의 불일치로 발생한다(이동선, 2017; Abdelmoteleb, 2019). 이는 개인 또는 조직

초점에서 인식의 차이를 통해 나타나며(김주희, & 강영희, 2014), 개인이 지각하고 있는 조직과 직무에 대한 관점이 행동으로 이어진다. 조직에 대한 부정적인 인식은 근로자의 정서적 불안감과 이직 의도를 높인다(이철기, 이동진, 2012). 조직에 대한 인식이 어떠하느냐에 따라서 근로자의 업무 행동과 태도, 개인과 조직의 성장에 대한 관심 등 조직행동의 긍정적인 변화를 유도할 수 있다. 기존 연구에서 조직에 대한 부정적인 인식으로는 조직 불공정성(임혜빈, 주혜린, 2022), 직장 내 괴롭힘(조규준 외, 2023) 등이 있으며, 부정적인 조직행동으로 직무 소진(배수현 외, 2021), 직무 스트레스(양인준 외, 2020), 이직의도(박보연, 조윤직, 2022) 등이 있다.

근로자가 소속되어 있는 집단에서 구성원 간 공유되고 있는 가치나 신념을 의미하는 조직 문화는 조직이 추구하고자 하는 목표와 방향성을 가늠할 수 있고(Schein, 1985), 조직 효과성 향상을 위한 수단이 된다(홍진식, 김영우, 2018). Quinn과 Cameron(1983)이 제안한 경쟁 가치 모형(competing values model)은 조직의 효과성을 증대시킬 수 있는 다양한 영향 요인들이 독립적이지 않고 상호 경쟁적인 조직 내 가치들이 역동적인 긴장 관계에 있음을 가정한다. 경쟁 가치 모형은 조직의 지향점과 구조적 특성을 고려하여 혁신지향, 관계지향, 위계지향, 과업지향 문화로 구분한다(Quinn & McGrath, 1985). 혁신지향 문화는 외부 환경의 변화에 적응할 수 있는 유연한 조직 시스템을 형성하고 창의적인 조직의 성장을 추구한다. 관계지향 문화는 조직 내 구성원 간 관계를 중시하면서 소속감과 상호 신뢰, 팀워크와 헌신을 강조하는 문화이다. 위계지향 문화는 표준화된 원칙과 질서를 강조함으로써 조직 내부의 안정성을 유지하고 효율성을 증진시킬 수 있는 통제 상태를 지향한다. 과업지향 문화는 목표와 성과를 달성하기 위해 경쟁을 추구하고 결과 중심의 과업 수행을 중시한다. 조직 문화와 근로자의 심리적, 정서적 상태는 밀접한 관련이 있으며, 각 문화의 특성이 구성원에게 미치는 영향을 살펴보는 것은 구성원의 심리적 필요를 파악할 수 있는 단서가 된다.

자기 결정 이론에 따르면, 개인이 추구하고자 하는 행동 목표는 개인마다 차이가 있는 심리적 필요에 의해 선택하고, 이를 통해 의도적인 행동을 예측할 수 있다고 설명한다(Deci & Ryan, 2000). 개인은 기본적인 심리 욕구인 유능성, 자율성, 관계성의 필요에 따라 자신의 행동을 결정하는데, 조직의 개입은 구성원의 업무 행동을 이끄는 동기적인 요소로 작용할 수 있다(Wang et al., 2020). 효과적인 인사 관리를 위해서는 근로자의 동기를 자극할 수 있는 요인의 영향력을 규명하고, 이를 개인과 조직의 성과에 긍정적인 결과를 창출할 수 있는 조직 풍토 개선의 기초자료로 활용해야 할 것이다.

III 연구 방법

1. 연구 대상

〈표 1〉 응답자 특성(1~3차)

(단위: 명, %)

구 분		1차(2020)	2차(2021)	3차(2022)
성별	남자	1,649(69.4)	1,649(69.4)	1,649(69.4)
	여자	728(30.6)	728(30.6)	728(30.6)
연령	20-29세	235(9.9)	84(3.5)	84(3.5)
	30-39세	1,099(46.2)	1,138(47.9)	1,137(47.8)
	40-49세	742(31.2)	793(33.4)	794(33.5)
	50-59세	257(10.8)	303(12.7)	303(12.7)
	60세 이상	44(1.9)	10(2.5)	59(2.5)
혼인 여부	미혼	1,013(42.6)	1,013(42.6)	1,040(43.8)
	기혼	1,327(55.8)	1,327(55.8)	1,311(55.2)
	이혼 또는 사별	37(1.6)	37(1.6)	26(1.1)
		2,377(100.0)	2,377(100.0)	2,377(100.0)

본 연구에서는 한국직업능력연구원에서 제공하는 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, HCCP) II차 WAVE 1~3차년도 자료를 사용하였다. 인적자본기업패널 II차 WAVE는 I차 WAVE와 동일하게 전국 100인 이상 규모의 500개 기업에 소속되어 있는 근로자 10,000여명을 모집단으로 2020년 이후 1년 1차씩 추적 조사하고 있다. 연구 대상은 II차 WAVE 1차(2020) 조사에 응답한 근로자는 9,053명, 2차(2021) 9,516명, 가장 최근 자료인 2022년도 3차 조사는 제조업 392개, 금융업 26개, 비금융서비스업 82개에 종사하는 근로자를 대상으로 신규 응답자 3,149명을 포함한 9,512명이다. 이 중 II차 WAVE 1~3차 자료의 '나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다(W20Q27B~W22Q27B)' 문항에 모두 응답한 20세 이상 근로자 2,377명을 최종 연구 대상으로 선정하였다. 1~3차 조사 자료의 응답자 특성은 다음 〈표 1〉과 같다.

응답자는 남자(1,649명, 69.4%)가 여자(728명, 30.6%)에 비해 많고, 평균 연령은 40.53세(3차 기준) 30대가 약 47%를 차지하고 있다. 기혼자(1,311명, 55.2%)가 과반수를 차지하여 미혼자(1,040명, 43.8%)보다 많다. 응답자는 상당수가 제조업(1,892개, 79.6%)에 소속되어 있고, 기업 규모는 100-299인 기업(1,462명, 61.5%)이 가장 많았다.

2. 변수 설명

본 연구는 코로나 팬데믹 상황에서 근로자가 소속 기업에 대한 인식의 변화를 검증하기 위해 ‘나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다’ 1개 문항을 역산하여 회사와 “심리적 무관심” 변수로 사용하였다. 응답 척도는 Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않음~전적으로 그러함)로 측정하였다. 근로자의 회사에 대한 심리적 무관심의 변화 양상에 영향을 미치는 예측 변수는 총 7개이며, 부정적 직무 인식과 조직문화 변수를 적용하였다. 구체적인 사용 변수에 관한 정보는 다음 <표 2>와 같다.

3. 분석 방법

본 연구는 근로자의 심리적 무관심이 시간에 따라 변화하는 양상에 기초하여 동일한 응답 패턴을 보이는 잠재집단을 식별하기 위해 잠재계층성장분석(latent class growth analysis, LCGA) 방법을 적용하였다. 잠재계층성장분석은 종단 자료를 활용하여 변화 궤적을 검증할 수 있는 성장혼합모형(growth mixture model, GMM) 분석방법의 일종으로, 잠재계층분석(latent class analysis, LCA)과 잠재성장모형(latent growth model, LGM)을 결합한 연구 방법이다(Muthén & Muthén, 2000). 잠재계층성장분석은 잠재성장분석보다 확장된 분석이 가능하며, 집단 내 분산을 고정하여 집단의 성장 추이를 추정하기에 용이하다(Jung & Wickrama, 2008; Ram & Grimm, 2009). 잠재계층성장분석은 본 연구의 목적을 달성하기 위해 근로자의 심리적 무관심이 종단적으로 변화하는 집단을 유형화하고, 각 집단별 특징을 파악하는 데 적합하다고 할 수 있다.

<표 2> 연구 변수의 문항 및 척도

분류	변수명	문항코드	문항내용	척도	문항타당도 및 코딩
관찰 변수 (1~3차)	심리적 무관심	W20Q27B~	· 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다	5점 척도 (전적으로그려함(1)~전혀그렇지않음(5))	역문항 처리
		W22Q27B			
예측 변수 (1차)	불공정성	W20Q27E	· 나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다	5점 척도 (전혀그렇지않음(1)~전적으로그려함(5))	-
	직무소진	W20Q27F	· 나는 현재 업무로 인해 무력감이 나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다		-
	직무긴장감	W20Q27G	· 나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다		-
	혁신문화	W20Q25A~C	· 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. · 우리 회사는 혁신에 대한 적절한		.793~.838

분류	변수명	문항코드	문항내용	척도	문항타당도 및 코딩
관계문화		W20Q25D~F	<ul style="list-style-type: none"> · 보상이 이루어진다. · 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다. · 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다. · 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. · 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다. 		.778~.880
위계문화		W20Q25H~I	<ul style="list-style-type: none"> · 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. · 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다. · 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. 		.747
과업문화		W20Q25J~L	<ul style="list-style-type: none"> · 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. · 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다. 		.567~.832

잠재계층성장모형을 분석하기 위해 다음의 3단계 방법을 순차적으로 실시하였다. 1단계는 근로자의 심리적 무관심의 변화 궤적에 따라 잠재집단 분류가 가능한지를 검증하기 위해 무조건 잠재성장모형을 적용하여 모형의 적합도 지수를 확인하였다. 잠재성장모형을 검증하기 위한 모수치 추정방법으로는 완전정보 최대우도법(full information maximum likelihood)을 사용하였다. 모형의 적합도 지수는 표본 크기에 민감한 χ^2 값을 보완할 수 있는 TLI(tucker-lewis index), CFI(comparative fit index)값과 SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) 값을 추가적으로 확인하였다. 적합도 기준은 TLI와 CFI는 .900이상(Bentler, 1990; Browne & Cudeck, 1993), SRMR은 .080미만(Hu & Bentler, 1999)을 적용하였다.

2단계에서는 가장 적합한 집단의 수를 결정하기 위해 정보지수인 AIC(akaike information criteria), BIC(baysian information criteria), SABIC(sample-size adjusted BIC)를 확인하고, 모형 비교 검증의 유의성 결과를 나타내는 LMR-LRT (Lo-Mendell-Rubin likelihood ratio test), BLRT(bootstrapped likelihood ratio test), 분류의 질을 알 수 있는 Entropy 값, 프로파일 구성 비율과 결과 해석 가능성 등을 종합적으로 고려하였다. 정보지수는 값이 작을수록 좋은 모형으로 판단한다(Muthén & Muthén, 2000). Entropy 값은 잠재집단 분류의 질과 정확성을 나타내는 지수로서 1에 가까울수록 분류의 질이 정확함을 의미한다(Collins & Lanza, 2009). 최적의 집단 수를 식별

하는 과정에서 집단의 구성 비율이 5% 미만이거나 한 집단의 크기가 25명 이하일 경우에는 통계적 검증이 어렵고 우연히 발생할 가능성이 존재하는 것으로 판단하여 집단 수 결정에서 제외하였다(Berlin et al., 2014; Nagin, 2005). 또한 연구목적에 부합하는 이론적, 실천적 의미의 해석 가능성을 고려하여(Muthén, 2002) 최종 집단 수를 결정하였다.

3단계는 최종 선정된 집단의 특성을 분석하기 위해 영향변인을 적용한 조건 모형을 분석하는 단계이다. 이를 위해 잠재집단을 형성하는 데 영향을 주는 요인을 검증할 수 있는 3단계 접근법(3-Step approach)을 적용하였다. 3단계 접근법은 집단 분류 시 발생할 수 있는 분류 오류를 교정하여 분석을 진행한다(Asparouhov & Muthén, 2014). 이에 본 연구에서는 Mplus 8.3의 R3STEP 옵션을 사용하여 예측 변수를 투입한 조건부 성장혼합모형을 검증하였다.

IV 연구 결과

1. 무조건 잠재성장모형의 적합도 지수 검증

근로자의 심리적 무관심의 변화 궤적을 살펴보기 위해 <표 3>과 같이 무조건 잠재성장모형의 적합도 지수를 살펴보았다. 무성장모형과 선형 성장모형의 적합도 지수를 비교한 결과, 무성장모형에 비해 선형 성장모형의 적합도 지수가 전반적으로 적절하다고 판단하였다 (TLI=.929, CFI=.929, SRMR=.075; Bentler, 1990; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999).

선형 성장모형의 초기치와 일차 변화율의 평균과 분산을 확인한 결과는 <표 4>와 같다. 초기치와 일차 변화율 모두 평균과 분산이 유의하게 나타났으며, 이를 통해 근로자의 심리적 무관심의 변화에 따라 개인차가 발생하는 잠재집단 분류가 가능함을 알 수 있다. 최종 연구 모형은 다음의 [그림 1]과 같다.

<표 3> 무조건 잠재성장모형의 적합도 지수

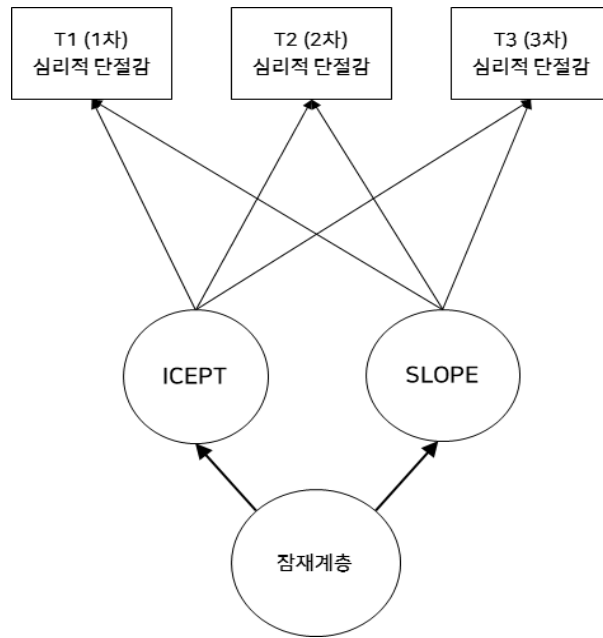
	χ^2	df	TLI	CFI	SRMR
무성장모형	600.454***	6	0.925	0.850	0.067
선형성장모형	284.629***	3	0.929	0.929	0.075

*** $p < .001$

〈표 4〉 심리적 무관심의 선형 성장모형 분석

모수		추정치	표준오차
초기치	평균	2.536***	0.017
	분산	0.539***	0.020
일차변화율	평균	0.052***	0.008
	분산	0.072***	0.005

*** $p < .001$



[그림 1] 연구 모형

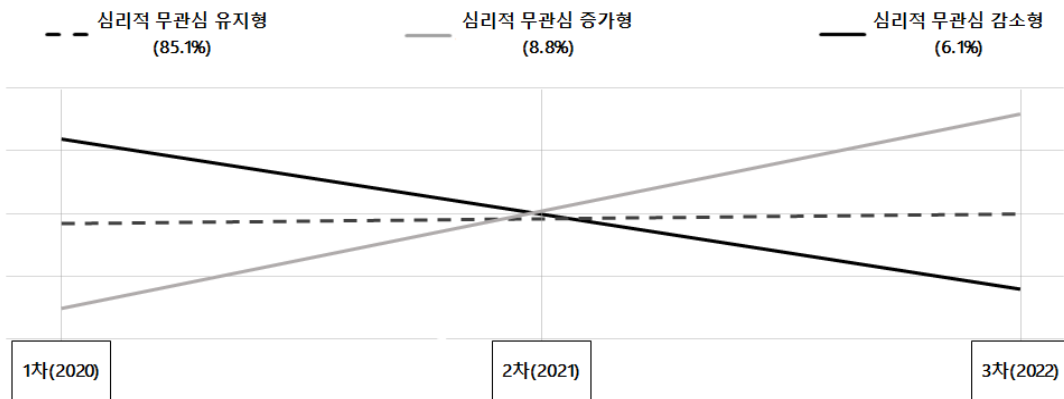
3. 심리적 무관심의 변화 양상에 따른 잠재집단 분류

〈표 5〉 심리적 무관심의 변화에 따른 잠재집단별 적합도 비교

분류	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Log likelihood	-7251.124	-7053.272	-6879.665	-5848.228
AIC	14518.247	14128.544	13787.330	11730.457
BIC	14564.436	14192.053	13868.161	11828.608
SABIC	14539.018	14157.104	13823.680	11774.595
LMR-LRT	-	0.001	0.617	0.175
BLRT	-	0.000	0.000	0.000
Entropy	-	0.974	0.994	1.000
Class 1 (%)	2,377(100.0)	2,298(96.7)	2,024(85.1)	2,022(85.0)
Class 2 (%)	-	79(3.3)	208(8.8)	145(6.2)
Class 3 (%)	-	-	145(6.1)	148(6.2)
Class 4 (%)	-	-	-	62(2.6)

근로자의 심리적 무관심의 변화에 따른 잠재집단 수를 식별하기 위해 정보지수(AIC, BIC, SABIC), 모형 비교의 유의성(LMR-LRT, BLRT)과 분류의 질(Entropy)을 확인한 결과는 <표 5>와 같다. 정보지수는 집단 수를 늘릴수록 낮아졌으며, 2개 집단과 4개 집단은 집단 구성 비율이 5%미만이 존재하여 최종 선택시 제외하였다. 3개 집단은 모형 비교의 유의성에서 유의하지 않은 결과를 나타냈으나, 분류의 질과 집단 분포, 해석 가능성을 고려하여 최종 집단 수로 결정하였다.

최종 선정한 잠재집단 3개의 변화를 시각화한 그래프는 다음 [그림 2]와 같다. <표 6>의 각 집단별 초기치와 일차 변화율의 평균과 표준편차에서 확인한 바와 같이, Class 1인 심리적 무관심 유지형은 중간 정도 수준의 초기치를 나타내며, 시간이 지날수록 미세하게 증가 추세를 보이고 있으나, 선형 변화는 통계적으로 유의하지 않았다. Class 2인 심리적 무관심 증가형은 처음에는 가장 낮은 심리적 무관심 수준을 보이나, 이후 점점 증가하는 집단이다. Class 3은 심리적 무관심 감소형으로 초기치가 가장 높은 집단이며 시간이 지날수록 유의하게 감소 추세를 보이는 집단이다.



[그림 2] 심리적 무관심의 잠재집단별 변화 양상

<표 6> 심리적 무관심의 잠재집단별 성장요인

잠재성장요인	Class 1 심리적무관심 유지형		Class 2 심리적무관심 증가형		Class 3 심리적무관심 감소형	
	초기치	일차변화율	초기치	일차변화율	초기치	일차변화율
평균	2.560 ^{***}	0.008	1.702 ^{***}	1.191 ^{***}	3.424 ^{***}	-0.986 ^{***}
표준오차	0.018	0.004	0.065	0.031	0.071	0.049

*** p<.001

4. 잠재집단의 예측 요인 분석

심리적 무관심에 따른 잠재집단 분류에 영향을 미치는 예측 요인으로 부정적인 직무 인식과 조직문화를 투입하여 분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다. 직무에 대한 부정적 인식 중 불공정성이 높아질수록 심리적 무관심 유지형보다는 심리적 무관심 증가형에 속할 확률이 높다. 이 외에 직무 소진이나 직무에 대한 긴장감은 심리적 무관심의 변화 유형이 집단 분류에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 4가지 조직문화 중 위계지향 문화가 높아질수록 심리적 무관심 증가형이나 감소형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 내부 지향적인 관료제 형식을 대표하는 위계지향 문화는 리더의 통제 속에서 조직 내 질서와 안정을 추구한다. 이와 같은 결과는 연구 대상의 79.6%가 종사하고 있는 제조업 분야의 특성을 반영한 결과로 유추할 수 있다. 하지만 위계지향 문화의 특성과 근로자의 심리적 무관심의 변화 간 상반되는 결과가 나타나는 집단 간 비교를 위해 3개 집단의 특성을 살펴보았다.

<표 7> 심리적 무관심의 잠재집단별 예측 요인 검증

준거집단		Class 1		Class 2
비교집단		Class 2	Class 3	Class 3
		b(S.E)	b(S.E)	b(S.E)
부정적 직무 인식	불공정성	.202(.092)*	-.039(.099)	-.241(.130)
	직무소진	.022(.101)	-.043(.111)	-.064(.144)
	직무긴장감	-.104(.099)	.032(.116)	.136(.147)
조직문화	혁신문화	.112(.121)	-.129(.140)	-.241(.176)
	관계문화	.043(.137)	-.168(.152)	-.211(.195)
	위계문화	.365(.128)**	.277(.129)*	-.088(.173)
	과업문화	-.248(.132)	-.078(.159)	.171(.199)

* $p < .05$, ** $p < .01$

Class 1 = 심리적 무관심 유지형, Class 2 = 심리적 무관심 증가형, Class 3 = 심리적 무관심 감소형,

‘심리적 무관심 유지형’, ‘심리적 무관심 증가형’, ‘심리적 무관심 감소형’ 각 집단에 속한 응답 대상의 주요 특징을 비교한 결과는 다음 <표 8>과 같다. 각 집단별 특징을 구체적으로 살펴보면, ‘심리적 무관심 유지형’은 전체 집단 중 가장 많은 인원수로 구성되어 있는데, 300인 미만 기업의 비중이 가장 높고 2019년 주당 평균 초과 근로시간이 다른 집단에 비해 높은 편이다. ‘심리적 무관심 증가형’은 여성 근로자의 비중과 평균 근속 연수가 가장 높고 다른 집단에 비해 1000인 이상 규모의 기업 비중도 높은 편이다. 또한 2019년 주당 평균 초과 근로시간은 가장 적은 집단이다. ‘심리적 무관심 감소형’은 평균 연령 약 35세로 전반적으로 연령이 낮은 집단이며, 300인 이상 1000인 미만의 중견기업 비중이 높은 편이다.

〈표 8〉 심리적 무관심의 변화에 따른 잠재집단별 특징

(단위: 명, %)

구분		Class 1 심리적무관심유지형 (2,024명, 85.1%)	Class 2 심리적무관심증가형 (208명, 8.8%)	Class 3 심리적무관심감소형 (145명, 6.1%)
성별	남자	1,413(69.8)	136(65.4)	100(69.0)
	여자	611(30.2)	72(34.6)	45(31.0)
연령	30세이하	598(29.5)	61(29.3)	42(29.0)
	31~40세이하	858(42.4)	91(43.8)	70(48.3)
	41~50세이하	443(21.9)	43(20.7)	28(19.3)
	51세이상	125(6.2)	13(6.2)	5(3.4)
	평균연령(세)	36.21	36.11	35.32
산업분류	제조업	1,605(79.3)	170(81.7)	117(80.7)
	금융업	103(5.1)	9(4.3)	2(1.4)
	비금융업	316(15.6)	29(13.9)	26(17.9)
기업규모	100~299인	1,269(62.7)	110(52.9)	83(57.2)
	300~999인	558(27.6)	73(35.1)	52(35.9)
	1000인이상	197(9.7)	25(12.0)	10(6.9)
평균근속연수(년)		7.61	7.76	6.66
2019 주당 평균 초과 근로시간		3.74	3.39	3.47

집단별 특성을 통해 확인한 바와 같이, 위계지향 문화는 기업 규모와 구성원의 성별, 연령 등을 고려하여 시의적절하게 적용하는 것이 중요하다(이동선, 2017). 심리적 무관심 증가형 집단의 주요한 특징은 조직에 대한 심리적 무관심이 증가하는 이유에 대하여 여성 근로자와 관련된 사내 제도의 실효성, 근속 연수에 따른 적절한 인사 평가와 역할의 모호성 등의 취약점을 예측해볼 수 있다.

V 결론

1. 연구 결과 및 시사점

본 연구의 목적을 근로자의 심리적 무관심의 시간적 변화에 따른 궤적을 살펴보고, 이질적인 잠재집단을 식별하여 집단별 특징과 집단 분류에 영향을 미치는 요인을 분석하는 데 있다. 연구 결과를 바탕으로 시사점을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 근로자의 심리적 무관심은 시간이 지날수록 선형적 변화 양상을 나타내며, 개인의 인식 차이에 따라 심리적 무관심이 변화하는 잠재 하위 집단이 존재함을 확인하였다. 즉,

100인 이상 기업에 소속되어 있는 근로자를 모집단으로 하는 본 연구의 응답 대상은 ‘심리적 무관심 유지형’, ‘심리적 무관심 증가형’, ‘심리적 무관심 감소형’으로 분류되었다. 심리적 무관심 유지형은 과반수 이상의 근로자 대부분이 포함되어 있는 집단으로 중간 정도 수준의 심리적 무관심이 미세하게 증가한다. 심리적 무관심 증가형은 초기값은 가장 낮지만, 시간이 지날수록 급격하게 증가하는 집단이다. 심리적 무관심 감소형은 가장 높은 초기치에서 시간이 지날수록 점점 낮아지는 집단이다.

‘심리적 무관심 유지형’이 전체 근로자의 약 85%를 차지하고 있어 코로나 팬데믹 기간 동안 대다수의 근로자들의 일터에 대한 인식은 큰 변화가 없다고 할 수 있다. 다만, 그 외 집단에 속한 약 15%의 근로자 중 ‘심리적 무관심 증가형’에 주목할 필요가 있다. 해당 집단은 다른 집단에 비해 평균 근속 연수와 여성 근로자의 비율이 높은 편이며, 2019년 기준 주당 평균 초과 근로시간은 가장 낮은 수치를 나타낸다(〈표 8〉 참고). 기존 연구에서 초과 근로시간은 일과 삶에 대한 인식에 부정적인 영향을 끼치는 것으로 보고하였는데(이혜정 외, 2020), 이는 심리적 무관심의 초기값이 가장 낮았던 ‘심리적 무관심 증가형’ 집단의 특징과 유사하다고 할 수 있다. 하지만 시간이 지날수록 심리적 무관심이 증가하는 원인에 대하여 해당 집단의 특성을 중심으로 유추한다면, 여성 근로자를 대상으로 시행되고 있는 사내 제도 시스템의 실효성과 장기 근속자의 요구 사항 등을 재검토할 필요가 있다. 더 나아가 여성 근로자의 인사 평가와 승진 등 유리 천장(glass ceiling) 지각이 조직에 대한 불신과 심리적 무관심을 고조시킬 수 있으므로 구성원의 심리적 무관심 완화를 위해 사내 제도적 차원의 점검이 요구된다.

둘째, 심리적 무관심 변화에 따른 잠재집단 분류에 영향을 미치는 요인은 조직의 불공정성 인식과 조직 문화 중 위계지향 문화가 유의한 것으로 나타났다. 조직 또는 팀 수준에서의 인정과 인사 평가의 불공정성은 구성원의 심리적 무관심을 증가하는 집단에 속할 확률을 증가시켰는데, 이는 불공정성 인식이 조직에 대한 불신과 냉소주의와 같은 부정적인 인식을 가중시키는 것으로 보고한 선행연구와 맥을 같이 한다(배규환, 최우재, 2017). 근로자에게 공정한 평가와 인사 고과는 업무 수행의 활력과 동기를 부여하고, 자기 관리에 몰두할 수 있는 심리적 의지를 자극한다(Quirin et al., 2021). 본 연구의 결과는 자기 결정 이론에 근거하여 근로자의 조직에 대한 인식과 조직 행동을 예측할 수 있으며(Ryan & Deci, 2017), 구성원이 스스로 목표를 설정하고 자율적이면서 주도적으로 행동할 수 있는 방안 마련에 관한 자료를 제시하였다.

또한 본 연구에서 사용한 경쟁 가치 모형에 기반한 4가지 조직 문화 분류 이외에 추가적인 기준과 관점을 적용한 해석이 필요하다. Quinn과 Cameron(1983)은 조직의 지향점(내부, 외부)과 조직의 구조(유연성, 통제)를 기준으로 혁신지향 문화, 관계지향 문화, 위계지향 문화, 과업지향 문화로 구분하였다. 본 연구의 결과에서 위계지향 문화는 심리적 무관심 변

화에 따른 하위 집단 분류에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 위계지향 문화가 강화될수록 심리적 무관심이 유지되는 집단에서 증가하는 집단 또는 감소하는 집단에 속할 확률이 높다. 이는 기존의 경쟁 가치 모형의 조직 문화 분류 기준 이외에 추가적으로 새로운 세부 기준이 마련되어야 함을 시사한다. 예를 들면, 산업과 직무의 특성을 유형화하여 팀 구조와 구성원이 인식하는 조직 풍토와 관련지어 조직 문화를 면밀히 이해할 수 있다.

셋째, 근로자 친화적인 유연한 조직 문화가 심리적 무관심 변화에 따른 집단 분류에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다는 점은 개인화된 직원 경험에 더욱 집중해야 함을 강조한다. 2020년 이후 비대면 업무 상황이 증가하면서 기존의 업무 경험 안에서 초개인화(hyper-personalization)된 디지털 경험, 소속감 경험 등을 효과적으로 제공하는 것이 중요해졌다(Moganadas & Goh, 2022). 직원 경험 관리는 다양한 구성원들의 인식을 포괄해야 하기 때문에 복잡하고 난해할 수밖에 없다. 갈수록 다양해지는 구성원들의 요구는 이전과 같이 직급이나 근속 연수로 일반화할 수 없기 때문이다. 직원 경험 관리를 체계화하기 위해서는 구체적이고 집약된 목표를 설정해야 하며, 피드포워드(feedforward) 방식을 고수할 수 있도록 선별된 맞춤형 정보 제공이 이루어져야 한다. 피드포워드 플로우를 개선하는 과정에서 구성원들이 인식하는 조직과의 거리감과 심리적 불안감을 개선할 수 있을 것이다.

2. 연구의 한계점 및 제언

본 연구는 종단 자료를 활용하여 코로나 팬데믹 상황에서 근로자의 조직에 대한 부정적인 인식의 변화를 추정하고, 이에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 앞서 상술한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지닌다. 첫째, 본 연구에 사용한 자료는 약 80%가 제조업에 종사하고 있는 근로자를 대상으로 하기 때문에 연구 결과를 다른 업종의 종사자에게 일반화하는 데 다소 제한적일 수 있다. 우리나라는 제조업이 차지하는 비중이 상당히 높은 편이며, 제조업은 분업화된 시스템으로 제품을 생산하는 산업의 특성으로 인해 위계적 구조에서 구성원 간 협력이 이루어지는 특성을 갖고 있다(이동선, 2017). 최근 우리나라 제조업은 혁신 체제 도입으로 생산 방식이 전환되고, 조직 내 분위기가 바뀌고 있는 추세를 보이고 있으나(이정련, 이창원, 2022), 본 연구 결과 해석에는 주의가 필요하다. 후속 연구에서는 다양한 산업의 특성을 고려한 심리적 무관심의 실증 연구와 제조업 분야의 제품 생산 방식 변화가 구성원의 심리적 무관심에 미치는 영향 관계를 살펴볼 수 있을 것이다.

둘째, 대규모 자료인 패널 데이터를 사용하여 모집단을 파악하는 데 유용하였으나, 연구 모형에 적용할 수 있는 변수에는 한계가 있었다. 본 연구에서는 관찰 변수인 심리적 무관심의 특성을 고려하여 업무 상황에서의 부정적인 인식과 조직 문화를 중심으로 살펴보았다. 후속 연구에서는 근로자의 일과 삶의 영역에서 근로자가 경험하고 인식하는 심리적 무관심을 추정하고, 조직성과 등 결과 변수 간 관계를 비교 분석할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김남희, 최종안(2023). 강원도 지역의 행복 변화: 코로나 19 (COVID-19) 팬데믹 전후의 행복 차이를 중심으로. *Journal of Social Sciences*, 62(1), 59-81.
- 김주경, 김영곤(2017). 공공조직 구성원의 일중독과 조직 갈등의 관계에 대한 조직 냉소주의의 매개효과 분석. *행정논총*, 55(1), 261-290.
- 김주희, 강영희(2014). 고몰입 인적자원관리에 대한 인식이 직무스트레스에 미치는 영향: 노사관계 분위기의 조절효과를 중심으로. *인사조직연구*, 22(2), 143-168.
- 박보연, 조윤직(2022). 내재적·외재적 동기 충족이 조직구성원의 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 미국 연방 공무원들을 중심으로. *한국사회와 행정연구*, 32(4), 1-39.
- 박수희, 탁진국(2023). 언택트 시대의 스마트워크 인식이 삶의 만족도에 미치는 영향-기본심리 욕구의 매개효과와 변혁적 리더십의 조절효과. *한국과학예술통합학회*, 41(1), 117-135.
- 배규환, 최우재(2017). 조직공정성은 구성원들의 적응수행을 높이는가?: 조직냉소주의의 조절효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 30(7), 1283-1309.
- 배수현, 서예린, 유현주(2021). 조직신뢰, 위계적 조직문화, 직무소진, 직무몰입 및 이직의도의 관계에 대한 다집단 경로분석. *직업능력개발연구*, 24(2), 151-178.
- 양인준, 정진철, 김채린(2020). 국내 기업체 근로자가 인식한 직무스트레스와 관련 변인에 대한 메타분석. *역량개발학습연구*, 15(1), 1-33.
- 이동선 (2017). 조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향-성별의 조절효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 24(4), 83-104.
- 이정련, 이창원(2022). 스마트팩토리의 핵심성공요인이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. *로고스경영연구*, 20(2), 93-108.
- 이철기, 이동진(2012). 조직공정성과 이직의도 및 정서몰입의 관계: 직무소진의 조절효과. *대한경영학회지*, 25(8), 3375-3395.
- 이혜정, 명순영, 유규창(2020). 초과근로와 일과 삶의 균형과의 관계에서 직무중심 인력계획과 인사평가의 조절효과. *노동정책연구*, 20(4), 35-62.
- 임혜빈, 주혜린(2022). 성과평가의 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: MZ 세대의 조절효과를 중심으로. *지방정부연구*, 26(2), 379-403.
- 조규준, 정홍준, 신민주(2023). 직장 내 괴롭힘이 직무태도에 미치는 영향. *인사조직연구*, 31(1), 21-53.
- 홍진식, 김영우(2018). 조직효과성에 미치는 영향요인에 관한 연구. *한국행정연구*, 27(4), 35-100.

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology, 34*, 321-336. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling, 21*(3), 329-341. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915181>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science, 44*(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands?Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands?resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Executive, 9*(4), 49-61. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032192>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R.(2014). An introduction to latent variable mixture modeling (part 1): Overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses. *Journal of Pediatric Psychology, 39*(2), 174-187. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jst084>
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal, 15*(3), 67-94. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
- Bragaw, N. A., & Misangyi, V. F. (2022). Disentangling strategic consensus: Strategic consensus types, psychological bonds, and their effects on strategic climate. *Academy of Management Review, 47*(4), 668-691. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0228>
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Ceccato, I., Palumbo, R., Di Crosta, A., Marchetti, D., La Malva, P., Maiella, R., Marin, A., Mammarella, N., Verrocchio, M. C., & Di Domenico, A. (2021). "What's next?" individual differences in expected repercussions of the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences, 174*, Article 110674.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110674>
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management, 50*(4), 479-500. <https://doi.org/10.1002/hrm.20434>
- Collins, L. M., & Lanza, S. T.(2009). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences* (Vol. 718). John Wiley & Sons.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425-445.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 329-344. <https://doi.org/10.1037/a0013135>
- Hall, D. T., & Mansfield, R. (1971). Organizational and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly, 16*(4), 533-547.
<https://doi.org/10.2307/2391771>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability, 11*(12), 2088. <https://doi.org/10.3390/su11122088>

- 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jung, T., & Wickrama, K. A. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 302-317. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00054.x>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *The Academy of Management Review*, 37(1), 130-151.
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Kuzior, A., Kettler, K., & R?b, L. (2022). Great resignation—Ethical, cultural, relational, and personal dimensions of generation Y and Z employees' engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764. <https://doi.org/10.3390/su14116764>
- Magidson, J., & Vermunt, J. (2002). Latent class models for clustering: A comparison with K-means. *Canadian Journal of Marketing Research*, 20(1), 36-43.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moganadas, S. R., & Goh, G. G. G. (2022). Digital employee experience constructs and measurement framework: a review and synthesis. *International Journal of Technology*, 13(5), 999-1012. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5830>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of

- organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muthén, B. O.(2002). Beyond SEM: General latent variable modeling. *Behaviormetrika*, 29(1), 81-117. <https://doi.org/10.2333/bhmk.29.81>
- Muthén, B., & Muthén, L. K.(2000). Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24(6), 882-891.
<https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb02070.x>
- Nagin, D. S.(2005). *Group-based modelling of development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management Science*, 29(1), 33-51. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.1.33>
- Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The transformation of organizational cultures: A competing values perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational culture* (pp. 315-334). Sage Publications, Inc.
- Quirin, M., Jais, M., Di Domenico, S. I., Kuhl, J., & Ryan, R. M. (2021). Corrigendum: Effortless willpower? The integrative self and self-determined goal pursuit. *Frontiers in Psychology*, 12, 653458. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653458>
- Ram, N., & Grimm, K. J.(2009). Methods and measures: Growth mixture modeling: A method for identifying differences in longitudinal change among unobserved groups. *International Journal of Behavioral Development*, 33(6), 565-576.
<https://doi.org/10.1177/0165025409343765>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. Jossey-Bass, San Francisco. CA.

Swaminathan, P. S., & Rajkumar, S. (2010). Study on stress levels in organizations and their impact on employees' behaviour. *Management and Labour Studies*, 35(1), 59-71. <https://doi.org/10.1177/0258042X10035001>

Wang, N., Zhu, J., Dormann, C., Song, Z., & Bakker, A. B. (2020). The daily motivators: Positive work events, psychological needs satisfaction, and work engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 508-537. <https://doi.org/10.1111/apps.12182>

Abstract

Classification of Latent Groups Based on Changes in Workers' Psychological Indifference

Sojung Hong

The purpose of this study was to verify the trajectory of psychological indifference perceived by workers during the COVID-19 pandemic and to examine the factors influencing the identification of latent groups and group classification. To achieve this, data from the Human Capital Corporate Panel (HCCP) II Wave 1 to 3, provided by the Korea Research Institute for Vocational Education and Training, were analyzed, involving 2,377 workers aged 20 and above. The analysis resulted in the classification of three groups based on the changes in psychological indifference: (1) maintaining psychological indifference, (2) increasing psychological indifference, and (3) decreasing psychological indifference. It was found that perceived unfairness and hierarchical culture significantly influenced the likelihood of belonging to each group. Based on the research findings, implications for effective human resource management strategies to alleviate members' psychological indifference were discussed.

Key words : Psychological Indifference, Longitudinal Study, Human Capital Corporate Panel, Latent Class Growth Analysis