

조직공정성이 산업보안담당자의 보안정책 준수의지에 미치는 영향 : 조직애착과 임파워먼트를 중심으로

신현구* · 이주락**

〈요 약〉

본 연구는 산업기술을 보유한 기관의 보안담당자를 대상으로 실시한 보안정책 준수의지에 대한 연구이다. 보안정책 준수의지는 구성원 개인이 형성하는 태도 및 신념이기 때문에 조직적 차원뿐만 아니라 개인적 환경에 의해서도 영향을 받으리라 예상하여 조직공정성, 조직애착, 임파워먼트를 중심으로 가설을 설정하였다. 가설검증을 통해 각 요인들의 중요성을 확인하고 영향관계를 규명하여 향후 산업기술유출을 방지하기 위한 관리보안의 방향성을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이러한 연구목적을 위하여 한국산업기술보호협회에서 실시하는 산업보안교육 수강생들을 대상으로 설문지를 배포하여 자료처리는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0 통계 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 및 요인분석, 상관분석, 구조방정식 모형을 사용하였다. 이상의 연구방법과 절차에 따른 자료 분석을 통하여 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 조직공정성 중 절차공정성은 임파워먼트, 조직애착, 보안정책 준수의지에 긍정적인 영향을 미친다. 둘째, 임파워먼트는 조직애착에 긍정적인 영향을 미친다. 셋째, 조직애착은 보안정책 준수의지에 긍정적인 영향을 미친다. 넷째, 조직애착은 완전매개효과로써 절차공정성과 보안정책 준수의지 간의 관계에서 유의한 영향력을 가진다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 평상시 보안정책 준수의지 및 태도를 함양할 수 있는 관리보안의 방향성을 제시하였다.

주제어 : 보안정책 준수의지, 조직공정성, 조직애착, 임파워먼트, 산업보안

* 경기대학교 경호보안학과 박사과정 (제 1저자)

** 경기대학교 경호보안학과 교수 (교신저자)

목 차

- | |
|---|
| I. 서 론
II. 이론적 배경
III. 연구 방법
IV. 연구 결과
V. 논의 및 결론 |
|---|

I. 서 론

현대사회에서 산업기술은 지속적으로 발전을 거듭해오고 있으며 경제력뿐만 아니라 국력이라고 봐도 무방할 정도로 매우 높은 중요도를 가지고 있다. 이처럼 산업기술은 비교적 단기간에 획기적인 발전을 이뤄내고 있으나 그에 반해 이를 보호할 수 있는 산업보안프로그램 및 산업보안정책 분야의 발전은 그 속도를 따라가지 못하고 있다. 하지만, 산업기술은 그 특성이 유형의 물질보다 습득이 편리하고 간단한 조작으로도 확보할 수 있지만 개발을 위해서는 많은 재정과 인력이 필요하고 오랜 시간을 투자해야 하므로 범죄의 표적이 되기 쉽다.¹⁾

최근 5년간(2009년~2013년 9월) 산업기술 유출 사건 검거현황을 확인해보면 국내 유출이 281건, 해외유출이 86건으로 기술유출 사고 특성상 신고 전에는 발생사실을 알 수 없어 드러나지 않은 유출사고를 포함한다면 그 피해액은 훨씬 클 것이다²⁾. 그럼에도 불구하고 아직 우리나라는 산업보안에 대한 개념 및 틀이 명확히 정립되지

1) 지난 2013년에 발생한 사상 최대 규모의 카드사 개인정보 유출사건의 경우가 바로 그러한 예이다. 이 사건은 2012년 10월과 12월, 2013년 12월에 발생하였으며 고도의 기술을 요구하는 사이버테러로 인해 발생한 것이 아닌 금융기관 전산 관련 용역업체 직원이 파견근무를 통해 각 카드사에서 USB를 통해 고객정보를 절취하면서 발생하였다. '금감원이 밝힌 1억여건 카드정보 유출사건 개요', 연합뉴스 2014년 2월 13일.

2) 서울지방경찰청 국정감사 보도자료 2013년 10월 17일.

않았으며 산업보안에 맞는 교육 프로그램 개발 역시 미흡하다. 그뿐만 아니라 산업보안과 관련된 학술연구 역시 산업보안 인력의 수급 전망이나 모델 제시도 연구되거나 제된 바 없는 연구 초기단계 수준에 머물러 있다(김화영, 2011: 2). 또한, 국가정보원과 검·경찰, 그리고 언론과 학계의 지속적 홍보와 관심으로 기업뿐만 아니라 국민들도 국내 산업기밀·기술 보호에 많은 관심을 갖게 되어 대응 방안에 관하여 다각적인 연구가 진행되고는 있으나 대부분의 연구가 기업차원의 영업비밀 보호나 지적재산권과 관련된 단속법규 또는 법적 보호 위주의 연구로 실증적 연구는 진행되고 있지 않다는 한계가 있다(최진혁, 2010: 5).

즉, 앞으로 수행되어야 할 산업보안 연구는 지금까지의 학술연구에 국한된 산업보안영역의 연구 흐름과 달리 이론과 정책연구를 바탕으로 한 실증적 연구이며, 특히 중점적으로 고려할 연구주제는 보안담당자로 하여금 보안정책 준수 의지를 향상시키기 위한 정책방향은 무엇인가하는 것이다. 또한, 산업보안과 관련한 실증적 연구에 앞서 보안관리자가 고려할 보안활동에 대한 근본적인 질문에는 보안담당자는 왜 보안정책을 준수하여 조직의 산업기밀 및 정보를 보호하는 가이다. 이러한 질문에 대한 접근으로 두 가지 방향을 제시할 수 있는데 하나는 조직적 요인인 공정성이며 다른 하나는 개인적 요인인 임파워먼트를 들 수 있다.

조직공정성은 기업뿐만 아니라 사회 유지의 기본이 되는 것으로 합리적 시각에서 과업에 대한 보상을 주기 위하여 등장하게 되었다. 모든 조직구성원은 과업에 따른 합당한 보상을 받기를 원하며 바람직한 보상이 이루어질 때 조직에서 설정한 목표와 규정을 자발적으로 따르고자 한다. 즉, 조직적 차원에서 공정한 보상 환경이 형성되었을 때 구성원들은 책임감을 가지고 성공적인 과업을 수행하고자 할 것이며 수반하여 보안정책을 준수하게 된다는 것이다. 이 과정에서 형성하게 되는 구성원들의 심리상태로 임파워먼트가 있다. 이 경우의 임파워먼트는 구성원들이 임파워된 심리상태를 통해 업무를 어떻게 수행할지에 대한 태도, 업무수행에 대한 인지정도, 개인 업무 결과에 대한 책임감, 조직성과와 부서에 대한 공유된 책임감, 개인 또는 집단성과에 기반을 둔 보상에 있어서의 공평성과 같은 것들을 경험하게 된다는 점에서 하나의 심리상태로 정의 된다(Berry, 1995: 240). 즉, 구성원이 과업을 측정하고 인지적으로 해석하는 과정에서 작용하는 자신감과 신념으로 업무 수행에 있어 동기를 부여하고 자기효능감을 부여하는 것으로 해석할 수 있다. 앞서 조직 환경적 차원에서 공정성 요인은 이러한 임파워먼트를 자극하여 발달시키고 구성원의 행동으로 나아

가도록 한다. 하지만, 조직공정성과 임파워먼트의 관계는 인접학문에서는 입증되고 있으나 산업보안과 같은 특수한 문화가 형성된 조직에서는 확인한 바가 없다.

따라서 본 연구에서는 선행연구 검토를 통해 산업보안의 전반적 개념을 정리하고 예상되는 선행요인에 관한 이론적 검토를 한 후 영향 관계를 규명하여 기존 산업보안과 관련한 연구에는 시도하지 않은 실증적 연구를 진행하고자 한다. 이는 현 산업보안 분야 특성을 고려한 맞춤형 관리보안방안의 방향성을 제시할 수 있으리라 본다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 산업보안의 이론적 고찰

산업보안(Industrial Security)의 경우 아직 학문적 또는 법률적으로 그 개념이 정립이 되지 않았으나 최근 첨단기술이 국가경쟁력에 중요한 요소로 작용하면서 기술 확보 및 보호에 대한 대응책으로 산업보안이 주목받게 되었다(임창묵, 2012: 36). 산업보안은 1989년 1월 당시 국가안전기획부가 노태우 대통령에게 산업기술보호대책의 필요성을 보고하고 이에 대한 후속조치로 같은 해 6월 ‘첨단산업기술 보호대책’을 보고하면서 산업기술보호 개념이 처음으로 도입되었으며, 1990년대 초 국가안전기획부의 국가보안 분야에서 산업기술보호 업무를 포함하게 되면서 ‘산업보안’이라는 용어를 사용하게 되었다(이창주, 2008: 13). 산업보안의 개념정의는 아직 명확하지 않으나 광의적 개념으로 이창무(2011)의 연구에 따르면 “범죄로부터 모든 경제활동을 보호하는 일체의 노력”으로 정의하고 있어 넓은 범위를 포함하고 있다. 반면, 협의적 개념으로는 한국산업기술보호협회(2008: 97)에서 산업보안을 “국가산업발전의 주체 및 관련조직들이 경쟁력 확보와 이윤추구에 유용한 기술이나 경영상 필요한 정보 등 유·무형의 자산을 각종 침해요소로부터 보호하는 자율적이고 예방적인 조치”라고 정의 하고 있고, 권태중(2008: 5)은 “내부인, 외부인을 막론하고 산업체의 기술 노하우, 지적 재산권, 기업비밀, 영업비밀 관련인 자료들이 정해진 목적 외에 외부로 유출되지 않도록 하는 것”으로 정의하기도 한다.

산업보안의 명확한 개념 및 이론을 정립하기 위해서는 주·객체의 설정이 매우 중요하다. 이는 산업보안이 ‘보안’이라는 분야에서 비롯되었으나 그 특성이 다르고

적용되는 분야 역시 차이가 있어 별도로 관리 및 연구하여야 할 필요성이 있기 때문이다. 따라서 주체와 객체 역시 일반적인 보안영역과는 차이가 있을 것이며 주·객체를 명확히 규정함으로써 앞으로의 연구와 대책을 수립이 가능하다. 먼저, 산업보안의 주체는 산업기술의 개발·활용·보급에 관련된 모든 기관과 경영에 필요한 영업비밀 및 지식재산권을 보유한 국가기관·연구기관·기업·대학 등을 비롯한 법률상 영업상의 실체가 주체가 된다(한국산업기술보호협회, 2008: 95). 이와 함께 보안활동의 주체는 산업기밀 생산에 참여하거나 취급하는 사람은 물론 기업전체 이익을 보호해야 할 책임이 있는 사람까지 포함되고, 산업보안활동의 주체는 산업 활동의 주체인 기업이 핵심이 될 것이며, 한 국가의 산업 전반에 대한 보안활동 측면에서 접근하면 국가도 중요한 주체가 된다는 견해도 있다(임성환, 2009: 15). 반면, 산업보안의 객체는 곧 보안관리 대상을 말하며, 보호해야 할 가치를 지니고 있거나 비밀의 인지 또는 접근가능한 모든 인적·물적 요소들을 의미한다. 산업기술 연구 개발자, 비밀생산 및 관리자 등 관련인원과 정보자료보관·유통매체 등 장비를 비롯하여 산업시설물 등 각종 침해와 위협으로부터 보호해야 할 대상을 의미한다. 보안의 기술적 과정이 적용되는 대상이므로 인원보안·시설보안 등 보안이란 용어가 사용되고 있다(한국산업기술보호협회, 2008: 96).

이러한 산업보안을 규정한 우리나라에서의 산업보안을 위한 기술보호 관련 대표적 법률로는 「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」과 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」(이하 ‘부정경쟁방지법’이라 한다)이 있다. 부정경쟁방지법은 기업이 아닌 정부출연 연구소 및 대학 등에서 개발된 첨단기술의 해외 불법 유출을 규제할 수 없고, 국부인 핵심기술에 대한 예방적 차원의 보호를 충분히 수행할 수 없다는 문제점이 있다. 이에 정부는 2006년 10월 27일 지정된 국가핵심기술의 수출 승인 및 사전신고를 골자로 하는 「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」을 제정하여 산업기술에 대한 종합적인 보호체계를 마련하였다. 또한, 산업기술유출방지법의 가장 큰 특징은 산업기술 중 ‘국가핵심 기술’에 해당하는 것을 정부의 심의를 거쳐 사전에 지정하고, 이렇게 지정된 국가핵심기술을 해외매각, 기술이전 등을 하는 경우 지식경제부 장관의 승인을 받거나 신고하도록 하고 있다. 여기서 ‘국가핵심 기술’이란 국내외 시장에서 차지하는 기술적·경제적 가치가 높거나 관련 산업의 성장잠재력이 높아 해외로 유출될 경우에 국가안전보장 및 국민경제의 발전에 중대한 영향을 줄 우려가 있는 산업기술을 말한다(산업기술유출 방지법 제2조 제2호). 이와

같은 노력에도 불구하고 우리나라는 아직 산업보안에 대한 개념 및 틀이 명확히 정립되지 않았으며 산업보안에 맞는 교육 프로그램 개발 역시 미흡하다. 그뿐만 아니라 산업보안과 관련된 학술연구 역시 산업보안 인력의 수급 전망이나 모델 제시도 연구된 바 없는 연구 초기단계 수준에 머물러 있다는 지적을 받고 있다(김화영, 2011: 2). 따라서 본 연구에서는 효과적인 산업보안을 위해 보안담당자들을 대상으로 실증적 연구를 실시하고자 한다.

2. 조직공정성과 조직애착, 임파워먼트 및 보안정책 준수 의지와 의 관계

조직공정성은 개인이 조직으로부터 받는 보상 등 결과물의 크기와 가치, 결과물을 결정하는 기준과 절차의 합리성, 그리고 결과물을 배분하는 의사결정자의 공정한 처리 등에 관해 조직구성원이 인지하는 것으로서 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 것이므로 중요한 분야로 볼 수 있다(박정도·허찬영, 2012: 196). 특히, 현대사회에서 조직구성원을 판단하는 방법으로 성과주의 보상시스템을 기본으로 하고 있기 때문에 평가기준과 절차에 대한 공정성을 중요하게 고려하고 있다. 이는 평가기준과 절차가 명확하지 않다면 성과주의 보상시스템의 실효성에 의문이 제기될 수밖에 없으며 조직구성원으로 하여금 조직 행동에 부정적인 영향을 미치게 되기 때문이다. 따라서 대부분의 조직에서는 조직공정성을 확보하기 위한 제도 및 정책을 수립하고자 지속적인 연구와 프로그램 구축을 위해 다양한 투자를 하고 있으며, 학술적 연구로도 공정성은 지속적으로 연구할 대상이다. 특히, 여러 선행연구에서 조직공정성은 직무태도와 조직만족, 구성원의 행동 및 신념, 의사결정에 많은 영향을 미친다는 국내·외 연구결과가 있다(Ashford & Bobko, 1989; Arnold & Feldman, 1982; 한진우, 2011; 홍민주, 2004; 문인정, 2013; 이유미, 2011). 따라서 본 연구에서는 조직요인으로서 조직공정성에 따라 구성원이 가지는 신념 및 직무능력과 의사결정권에까지 영향을 미치는 요인으로 판단하여 보안정책 준수 의지에 영향을 미치는 예상요인으로 선정하였다.

하지만, 보안정책 준수 의지는 구성원 개인이 형성하는 신념 및 태도이기 때문에 조직요인 외에 개인요인도 고려해야 한다. 대표적인 개인적 요인으로서 조직요인을 통해 형성되는 구성원의 조직 애착과 인적경영을 위한 연구에서 필수적으로 다루고 있는 임파워먼트를 들 수 있다. 조직애착은 조직에 소속감과 애착심을 가지고

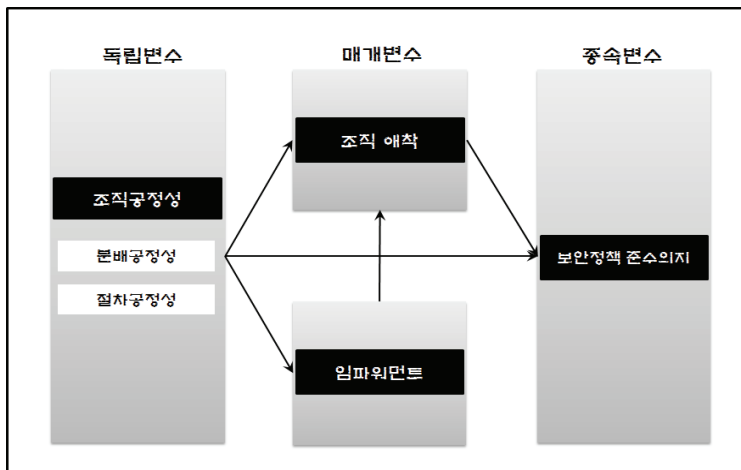
조직에 계속해서 머무르고자 하는 욕구이며, 개인이 형성하는 소속감 및 정서적 유대를 말한다. 따라서 이러한 욕망을 위해 구성원은 조직에서 요구하는 목표를 달성하고 과업을 성공하려는 태도와 의사결정을 하게 될 것으로 기대하고 있다. 즉, 구성원이 행동하는 행위와 그러한 행위로 나아가기 까지 형성되는 결정의지는 속해있는 조직에 대한 애착정도에 따라 정해질 수 있다는 것이다. 이때의 행위와 결정의지에는 구성원의 준수의지도 포함되기 때문에 조직애착은 본 연구에서 반드시 고려하여야 할 변수이다. 대학생을 대상으로 한 김민희·홍주연(2011)의 연구, 일반인을 대상으로 한 양정희(2006)의 연구, 학생을 대상으로 한 박민혜(2013)의 연구에서도 애착정도에 따라 의지 및 태도에 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있어 영향요인으로 적합하다고 판단된다.

이와 동시에 임파워먼트 역시 구성원 스스로 직무행위에 적극적 태도를 야기하고 구성원으로 하여금 조직 목표를 위해 헌신 및 애착심을 향상시키는 역할을 하기 때문에 함께 고려할 변수이다. 이는 청소년을 대상으로 한 허보라(2009), 일반 회사를 대상으로 한 이화미(2007), 민간경비원을 대상으로 한 김찬선(2013)의 연구에서도 구성원의 임파워먼트 정도는 조직에 대한 애착 정도를 높인다는 연구결과를 보여 예상요인으로 적합하다. 또한, 조직 내 업무환경에서 형성되는 심리적 태도이기 때문에 조직공정성의 영향력을 받을 수밖에 없다고 판단되며, 이와 관련하여 간호사를 대상으로 한 하미선(2014), 항공사 직원을 대상으로 한 이연숙(2014), 공무원을 대상으로 한 여관구(2009)의 연구에서도 조직공정성 요인은 구성원의 심리적 임파워먼트 수준에 높은 영향을 미친다는 연구결과를 확인할 수 있어 본 연구에서 설정한 연구 변수들은 예상영향요인으로 적합하다 볼 수 있다. 특히, 임파워먼트와 조직애착 간의 관계는 앞서 선행연구 검토를 통해 임파워먼트를 통해 조직애착에 영향을 미친다는 연구결과를 바탕으로 구성하였고, 구성원 내부에서 형성되는 심리적 태도인 임파워먼트를 조직애착을 통해 표출할 것이라는 선행연구 결과에 따라 변인간의 관계를 구성하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형 및 가설설정

본 연구는 보안업무 종사자들을 대상으로 선행연구 검토를 실시하여 형성된 이론적 토대로 조직공정성과 조직애착, 임파워먼트가 보안정책 준수 의지에 미치는 영향을 확인하고 인과관계를 규명하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 연구 목적을 위해 조직공정성은 분배공정성과 절차공정성으로 구성하였고 이들이 조직애착, 임파워먼트를 통해 보안정책 준수 의지에 미치는 영향력을 확인하고자 하였다.



〈그림 1〉 연구모형

- 가설Ⅰ. 조직공정성은 보안정책 준수 의지에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설Ⅱ. 조직공정성은 조직애착과 임파워먼트에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설Ⅲ. 임파워먼트는 조직애착에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설Ⅳ. 조직애착은 보안정책 준수 의지에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설Ⅴ. 조직공정성과 보안정책 준수 의지와의 관계에서 조직애착은 매개효과를 가질 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 전국 각 기업에 근무하고 있는 산업기술을 보유한 기관의 보안담당자들을 연구대상으로 하였다. 설문조사는 한국산업보호기술협회에서 실시하는 정기교육 대상자들을 대상으로 하였으며 정기교육생들을 전국 산업기술을 보유한 기관의 관리자급으로 관리보안영역에 대하여 전문적으로 답할 수 있는 표본으로 설정하였다. 먼저, 보안정책 준수 의지와 관련한 선행연구를 검토하고 그에 따른 영향요인을 예측하여 설문지를 구성 한 후 설문조사를 실시하였다. 본 조사에 앞서 설문지는 선행연구에서 타당성이 입증된 내용을 바탕으로 전문가의 조언을 통해 수정 및 보완하였고, 사전조사를 실시하여 질문의 내용, 언어구성, 반응형식, 신뢰도 측정 결과를 참고로 최종 설문지를 완성하였다.

자료수집 방법은 목적적 표집방법을 통해 한정된 범위의 표본만을 조사대상자로 선정하였고 설문응답은 기술된 내용에 대하여 스스로 해당항목에 표시하는 자기평가기입법(Self-administration)을 통해 수집하였다. 조사기간은 2014년 1월 2일부터 1월 31일까지 1개월간 조사가 이루어졌다. 총 350부 중 326부를 수거하였고 무응답 및 불성실한 설문지를 제외하고 310부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 변수의 구성 및 조사도구

연구의 목적에 맞게 산업보안담당자의 보안정책 준수 의지에 영향을 미치는 요인을 규명하고 인과관계를 확인하기 위하여 다음과 같이 변수를 설정하였다. 먼저, 조직공정성을 측정하기 위하여 선행연구를 검토한 결과 Thibaut & Walker(1975)의 조직공정성 개념에서 김영진(1995)의 연구와 김성수(2013)의 연구를 바탕으로 설문지를 수정·보완하여 사용하였다. 조직공정성은 구성원들에게 적용되는 절차나 기준이 공정하고 일관되게 적용된다고 인지하는 것으로 하위변수로는 분배공정성과 절차공정성으로 구성하였고 총 6문항으로 측정하였다. 조직애착은 조직에 대하여 구성원이 가지는 애착, 존속의지, 몰입도, 헌신 정도를 의미하는 요인으로 Poter et al.(1974)의 연구를 바탕으로 수정하여 총 4문항으로 측정하였다. 그리고 임파워먼트는 자기효능감을 함양시켜주는 과정이며 직무를 스스로 수행하게 하는 동기부여 과정으로 Spreitzer(1995)가 제시한 척도를 기준으로 하여 본 연구에 맞게 총 8문항으로 구성하

였다. 마지막으로 산업보안담당자들이 보안정책을 준수하고자 하는 의지 및 태도를 측정하기 위한 보안정책 준수여지는 Pahnla et al.(2007)의 연구를 바탕으로 연구에 맞게 수정·보완하여 총 7문항으로 구성하였고 모든 설문지 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 2점 '다소 그렇지 않다', 3점 '보통이다', 4점 '약간 그렇다', 5점은 '매우 그렇다'에 이르는 리커트 5점 척도 유형으로 측정하였다.

4. 설문지 타당도와 신뢰도

본 연구에서 사용된 변수들의 타당도와 신뢰도를 확인하기 위해 사회과학학문 기준에 따라 요인분석은 주성분분석(Principal Component Analysis)과 직교회전방식(Varimax)을 사용해 고유값 1.0 이상, 요인적재량이 0.40 이상을 기준으로 하였고 신뢰도분석은 Cronbach's α 계수를 산출하여 .7이상을 기준으로 한 결과(송지준, 2011: 82) 다음과 같이 모든 요인들은 요인적재값이 .6 이상으로 기준치에 충족하였으며 Cronbach's α 계수 역시 .7 이상으로 기준치에 충족하여 검사 문항간의 동질성이 있다고 확인하였다.

〈표 1〉 설문지의 신뢰도와 타당도

요인명		문항	요인적재값	고유값	분산설명력	Cronbach's α
조직 공정성	분배 공정성	1	.910	2.739	45.647	.953
		2	.926			
		3	.910			
	절차 공정성	4	.843	2.163	36.050	.799
		5	.829			
		6	.734			
조직 애착		1	.742	1.955	65.179	.757
		2	.799			
		3	.789			
		4	.755			
임파워먼트		1	.728	4.257	66.262	.893
		2	.765			
		3	.734			
		4	.689			

요인명	문항	요인적재값	고유값	분산설명력	Cronbach's α
	5	.708			
	6	.745			
	7	.727			
	8	.685			
보안정책 준수의지	1	.800	4.789	68.417	.921
	2	.841			
	3	.871			
	4	.747			
	5	.839			
	6	.847			
	7	.838			

4. 자료처리방법

설문조사를 통해 수집된 자료는 데이터 코딩(Data Coding) 후 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 사용하여 기술통계 및 추론통계를 실시하였다. 먼저, 인구통계학적 변수를 정리하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 하였고 각 변수들의 신뢰도를 측정하기 위하여 신뢰도 분석(Reliability Test)을 통한 Cronbach'S Alpha값을 확인한 후 각 변수들의 타당성(Validity)을 검증하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하여 분석에 앞서 척도가 본 연구에 적합한지 확인하였다. 또한, 각 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위하여 상관분석(Correlation Analysis)과 가설검정을 위한 구조방정식모형(Structural Equating Model)을 통해 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

연구의 조사대상자인 산업보안담당자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 전체 응답자 310명으로 성별을 보면 남자가 274명(88.4%)이며 여자가 36명(11.6%)으로 남자가 여자에 비하여 많았으며, 결혼여부를 보면 미혼이 78명(25.2%)이며 기혼이

232명(74.8%)으로 기혼이 미혼에 비하여 많았고, 연령대의 경우 30대가 157명(50.6%)으로 가장 많았고 40대 88명(28.4%), 20대 이하 35명(11.3%), 50대 이상 30명(9.7%) 순이었다. 최종학력의 경우 대졸이 182명(58.7%)으로 가장 많았고 대학원졸 84명(27.1%), 전문대졸 28명(9.0%), 고졸 15명(4.8%), 기타 1명(0.3%) 순이었다.

연평균 소득의 경우 3천만원 이상~6천만원 이하가 150명(48.4%)으로 가장 많았고 6천만원 이상~9천만원 이하 117명(37.7%), 2천만원~3천만원 이하 24명(7.7%), 9천만원 이상 19명(6.1%) 순이었다. 직급의 경우 과장급이 94명(30.3%)으로 가장 많았고 차·부장급 87명(28.1%), 대리(주임)급 73명(23.5%), 사원급 50명(16.1%), 임원급 6명(1.9%) 순이었다. 담당업무의 경우 보안업무총괄 124명(40.0%)으로 가장 많았고 기술적 보안업무 64명(20.6%), 기타 31명(10.0%), 물리적 보안업무 22명(7.1%), 기타보안업무와 총무, 인사업무 21명(6.8%) 순이었고, 근무연수의 경우 3년 이하가 91명(29.4%)으로 가장 많았고 5년 초과 10년 이하 82명(26.5%), 15년 초과 62명(20.0%), 10년 초과 15년 이하 39명(12.6%), 3년 초과 5년 이하 36명(11.6%) 순이었다.

〈표 2〉 조사 대상자 일반적 특성의 빈도분석

구 분		빈도(N)	백분율(%)
전 체		310	100.0
성별	남자	274	88.4
	여자	36	11.6
결혼여부	미혼	78	25.2
	기혼	232	74.8
연령대	20대 이하	35	11.3
	30대	157	50.6
	40대	88	28.4
	50대 이상	30	9.7
최종학력	고졸	15	4.8
	전문대졸	28	9.0
	대졸	182	58.7
	대학원졸	84	27.1
	기타	1	0.3
연평균소득	2천만원~3천만원이하	24	7.7
	3천만원이상~6천만원이하	150	48.4

구 분		빈도(N)	백분율(%)
	6천만원이상~9천만원이하	117	37.7
	9천만원이상	19	6.1
직급	사원급	50	16.1
	대리(주임)급	73	23.5
	과장급	94	30.3
	차·부장급	87	28.1
	임원급	6	1.9
담당업무	보안업무(총괄부서)	124	40.0
	보안업무(기술적보안)	64	20.6
	보안업무(물리적보안)	22	7.1
	기타보안업무	21	6.8
	총무,인사업무	21	6.8
	전산업무	24	7.7
	기타	31	10.0
근무연수	3년 이하	91	29.4
	3년 초과 5년 이하	36	11.6
	5년 초과 10년 이하	82	26.5
	10년 초과 15년 이하	39	12.6
	15년 초과	62	20.0

2. 상관관계

본 연구에서는 가설검정을 하기에 앞서 판별타당성의 검정을 실시하였다. 즉, 연구변인인 조직공정성, 조직애착, 임파워먼트, 보안정책 준수여의의 판별타당성을 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하여<표 3>과 같은 결과를 얻었다.

〈표 3〉 측정변인 간 상관관계 (SMC)

	조직요인(조직공정성)		개인요인		보안정책 준수의지
	분배공정성	절차공정성	조직애착	임파워먼트	
분배공정성	1				
절차공정성	.569***	1			
조직애착	.390***	.349***	1		

	조직요인(조직공정성)		개인요인		보안정책 준수의지
	분배공정성	절차공정성	조직애착	임파워먼트	
임파워먼트	.299***	.438***	.334***	1	
보안정책 준수의지	.242***	.291***	.426***	.349***	1
평균	3.4710	3.6086	3.7651	4.0282	4.5820
표준편차	.90568	.75198	.70398	.58674	.52626

*** $p < .001$

산업보안정책 준수 의지와 분배공정성, 절차공정성, 조직애착, 임파워먼트의 상관 관계를 분석한 결과 조직공정성 중 분배공정성은 절차공정성($r=.569$)과 조직애착($r=.390$), 임파워먼트($r=.299$), 보안정책 준수 의지($r=.242$)에 $p < .001$ 수준에서 정(+)적 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 조직공정성 중 절차공정성은 조직애착($r=.349$), 임파워먼트($r=.438$), 보안정책 준수 의지($r=.291$)에 $p < .001$ 수준에서 정(+)적 관계를 가지는 것으로 나타났다.

개인요인 중 조직애착의 경우 임파워먼트($r=.334$)와 보안정책 준수 의지($r=.426$)에 $p < .001$ 수준에서 정(+)적 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 임파워먼트는 보안정책 준수 의지($r=.349$)에 $p < .001$ 수준에서 정(+)적 관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 상관관계가 ± 0.8 이상이면 다중공선성(Multi-collinearity)을 의심할 수 있으나 분석결과 각 변인들 간의 상관계수를 보면 0.7 이상의 높은 상관관계는 나타나지 않아 판별 타당성이 충족된다고 할 수 있다.

3. 관계모형의 적합도

산업보안담당자들을 대상으로 구조방정식 모형 검증에 앞서 다중회귀분석을 통해 변수들 간의 영향관계를 확인 후 가설적 모형인 조직공정성, 조직애착, 임파워먼트, 보안정책 준수 의지 간의 영향관계를 종합적으로 살펴보기 위하여 구조방정식 모형을 설정하였다. 구조모형분석은 경로분석과 다르게 변인들 간의 관계를 확인하기에 앞서 그 관계 모형이 구조적으로 얼마나 타당한지에 대한 적합도 지수 확인이 선행되어야 한다. 기본모형은 연구가설에 따라 조직요인인 조직공정성 중 분배공정성과 절차공정성이 개인요인인 조직애착 및 임파워먼트와 산업보안정책 준수 의지에

영향을 미치는 것으로 설정하였고 임파워먼트는 조직애착에, 조직애착과 임파워먼트는 산업보안정책 준수 의지에 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

모형의 적합성 판정은 여러 개의 적합도 지수를 종합적으로 활용하여 판단하는 것이 옳기 때문에 절대적합도지수, 증분적합도지수, 간명적합도지수를 모두 판단하고자 하였다. 절대적합도지수란 전반적인 모델 적합도를 측정하는 지표로 구성되어 있으며 주로 χ^2 , RMSR, RMSEA를 기준으로 판단하며 GFI, AGFI를 통해 모형의 설명력을 확인할 수 있다. 증분적합도지수란 제안모델과 연구자가 지정한 대안비교 모델의 비교를 통해 모형의 개선정도를 파악하는 적합도 지수로 NFI, CFI를 통해 판단한다. 마지막으로 간명적합도지수란 제안모델의 적합도 수준, 즉 모형의 복잡성과 객관성의 차이를 비교하는 지표로 PGFI로 판단할 수 있다(구동모, 2013: 279).

〈표 4〉 기본모형의 적합도

	χ^2	df	Q (χ^2/df)	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	PGFI
기준치	-	-	2.5	.08 ↓	.08 ↓	.9 ↑	.9 ↑	.9 ↑	.9 ↑	.05 ↑
기본 모형	847.399	265	3.198	.049	.084	.796	.750	.843	.886	.649

기본모형의 구조모형 적합도 지수를 확인해본 결과 $\chi^2=847.399(df=265, p<0.01)$ 로 나타났으며 모형 적합지수를 보면 GFI .796($\geq .90$), AGFI .750($\geq .90$), NFI .843($\geq .90$), CFI .886($\geq .90$), PGFI .649($\geq .90$), RMSEA .084($\leq .08$), RMR .04($\leq .08$)로 나타나 적합성을 판단해 보면 모든 평가기준이 수렴수치에 충족하지 못하는 것으로 나타나 연구모형이 적합하지 않다는 판단하였다.

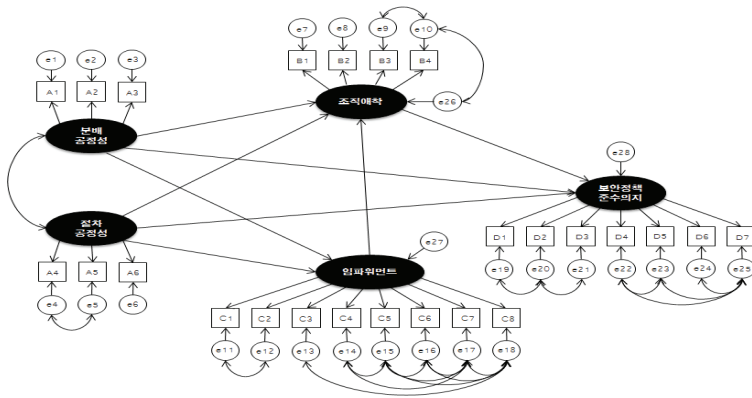
모형 적합도가 좋지 않으면 모형을 수정할 수 있는데 모형의 적합도가 좋지 않은 경우 주원인은 어떠한 변수 간 관계가 모형에 포함되지 않았기 때문일 수 있다. 이때 고려하지 않은 경로 중 모형의 적합도를 가장 좋게 할 수 있는 경로를 표시해 주는 값을 수정지수(Modification Index)라고 한다. 수정지수란 원래 모형에 포함되지 않았던 경로를 포함하게 되면 감소되는 카이제곱 값을 나타낸다. 추가된 경로가 감소시킬 수 있는 카이제곱의 값이 자유도 1에서 유의하다면, 그 경로는 통계적으로 고려할 만한 가치가 있다. 하지만, 수정지수를 무조건적으로 받아들여 모델 적합도를 향상시키는 것은 바람직하지 않다. 특히, 요인들 간 공분산 설정의 경우 오차 간 인과관

계나 관측변수끼리의 인과관계 설정은 피해야한다. 이는 인과관계 설정이 하나의 가설이 되기 때문이다(김주환 외, 2012: 148-149). 따라서 외생잠재변수의 측정오차 간 상관, 내생잠재변수의 측정오차 간 상관, 내생잠재변수의 구조오차 간 상관만을 대상으로 설정하여 최종모델을 결정하였다.

〈표 5〉 수정모형의 적합도

	χ^2	df	Q (χ^2/df)	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	PGFI
기준치	-	-	2.5	.08↓	.08↓	.9↑	.9↑	.9↑	.9↑	.05↑
기본 모형	416.144	247	1.685	.042	.047	.901	.890	.923	.967	.685

수정모형의 구조모형 적합도 지수를 확인해본 결과 $\chi^2=416.144(df=247, p<0.01)$ 로 나타났으며 모형 적합지수를 보면 GFI .901($\geq .90$), AGFI .890($\geq .90$), NFI .923($\geq .90$), CFI .967($\geq .90$), PGFI .686($\geq .90$), RMSEA .047($\leq .08$), RMR .042($\leq .08$)로 나타나 적합성을 판단해 보면 AGFI 지수를 제외한 모든 평가기준이 수렴수치에 충족하는 것으로 나타났다. AGFI(Adjusted Goodness Of Fit Index)지수는 모형의 복잡성에 관련된 지수를 산출한 것으로 표본의 크기가 증가할수록 높은 수치를 보이기 때문에 .9이상을 수렴수치로 보는 편이나 절대적인 기준은 아니며 수정모형의 AGFI는 .890으로 근접한 것으로 볼 수 있다. 따라서 수정모형은 모형으로서 적합하다고 판단할 수 있다.



〈그림 2〉 최종 구조방정식모형

4. 가설 검증

앞서 검증한 최종구조방정식 모형을 통해 조직공정성, 조직애착, 임파워먼트, 보안정책 준수의지에 대하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

〈표 6〉 가설검증

경로			Estimate	S.E	C.R.(t)	P
분배 공정성	→	임파워먼트	.006	.050	.126	.899
절차 공정성	→	임파워먼트	.280	.069	4.036***	.000
분배 공정성	→	조직애착	.026	.044	.586	.558
절차 공정성	→	조직애착	.200	.062	3.232**	.001
분배 공정성	→	보안정책 준수의지	-.008	.045	-.179	.858
절차 공정성	→	보안정책 준수의지	.009	.064	.140	.889
임파워먼트	→	조직애착	.421	.074	5.690***	.000
조직애착	→	보안정책 준수의지	.690	.088	7.835***	.000

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

가설검증을 위하여 전체 구조모형의 경로계수를 보면 조직공정성 중 절차공정성은 임파워먼트(Estimate=.280, $t=4.036$, $p < 0.001$)에 유의한 영향을 미쳤으나 분배공정성의 경우 통계적으로 유의하지 않았다. 또한, 절차공정성은 조직애착(Estimate=.200, $t=3.232$, $p < 0.01$)에도 유의한 영향력을 미쳤으나 분배공정성은 통계적으로 유의하지 않아 직무에 대한 대가 및 보상을 배분할 때 분배 자체의 공정성 보다는 보상이 이루어지는 과정과 수단이 공정한지 또는 분배에 대한 의사결정이 도출과정이 공정한지의 여부로 조직구성원의 임파워먼트와 조직애착이 긍정적인 영향을 받는 것으로 볼 수 있다. 반면, 분배공정성과 절차공정성은 앞서 회귀분석 결과에서는 독립적으로 보안정책 준수의지에 통계적으로 유의한 영향력을 미쳤으나, 임파워먼트와 조직애착을 고려한 최종 구조방정식 모형에서는 통계적으로 유의하지 않았다.

하지만, 조직애착은 통계적으로 유의한 수준에서 보안정책 준수의지(Estimate=.690, $t=7.835$, $p < 0.001$)에 통계적으로 유의한 영향력을 가졌으며 임파워먼트 역시 조직애착(Estimate=.421, $t=5.690$, $p < 0.001$)에 유의한 영향력을 보였다. 즉, 조직구성원이 조직에 대하여 애착을 가질수록 조직 등에서 규정한 보안정책을 준수할 의지 및

태도를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 조직구성원의 임파워먼트가 증가될수록 조직에 대한 애착이 높아지는 것으로 보아 이는 임파워먼트가 조직구성원으로 하여금 업무에 헌신할 수 있도록 하고 과업을 달성하는 데 긍정적 영향을 주기 때문에 나아가 조직에 대한 애착심도 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

5. 인과효과의 분해

구조방정식 모형에서는 변인 간에 전체적인 영향력을 계산할 수 있어 전체적인 영향력은 인과효과(Causal Effect)가 된다. 인과효과는 직접효과(Direct Effect)와 간접효과(Indirect Effect)로 구성되며 직접효과란 두 변인 사이의 직접적인 경로계수를 의미하며, 간접효과란 두 변인들 간의 효과가 다른 변인에 의해 매개되는 것을 말한다. 직접 효과와 간접효과의 합을 총 효과라 한다(배병렬, 2011: 98). 이 때 직접효과와 간접효과는 표준화경로계수 기준으로 계산되며 간접효과는 요인 간의 직접효과를 기준으로 계산할 수 있다. 또한, 간접효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping)을 이용하여 통계적 검증을 위하여 신뢰구간 .05에서 반복횟수 1,000으로 설정하여 간접효과의 유의성을 검증하였다.

따라서 절차공정성과 보안정책 준수 의지 간의 관계에서 조직애착의 간접효과는 .327로 0.01 기준에서 유의한 간접효과를 가져 절차공정성과 보안정책 준수 의지 간의 관계에서 조직애착은 완전매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 그리고 절차공정성과 조직애착 간의 관계에서 임파워먼트의 간접효과는 .179로 0.01 기준에서 유의한 간접효과를 가져 절차공정성과 조직애착 간의 관계에서 임파워먼트는 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이는 조직에서 형성된 절차공정성은 구성원으로 하여금 조직에 대한 애착심을 형성하게 하고 동시에 보안정책 준수 의지를 향상하게 하는 중요한 요인으로 작용한다는 것을 말한다. 또한, 조직애착심을 높이기 위해 선 구성원이 가지는 임파워먼트를 향상하는 것이 중요하다는 점을 알 수 있다.

〈표 7〉 직·간접 효과

경로			직접효과	간접효과	총효과
절차공정성	임파워먼트	조직애착	.305**	.179**	.484
절차공정성	조직애착	보안정책 준수 의지	.013	.327**	.340

V. 논의 및 결론

최근 산업기술 유출 사건 검거현황을 보면 전체 유출주체 중 70% 이상이 전·현직 동료나 상사에 의해서 범죄가 발생하고 있기 때문에 전·현직직원들을 대상으로 한 연구가 매우 중요하다고 생각된다. 따라서 본 연구에서는 산업기술 보유기관에서 근무하는 보안담당자를 대상으로 산업보안정책 준수의지에 영향을 미치는 요인을 규명하고 영향력과 방향성을 확인한 후 인과경로를 통해 최종 구조방정식 모형을 구축하는 데 목적이 있었다. 예상 영향요인으로는 선행연구 검토를 통해 조직 요인과 개인 요인으로 구분하여 조직 요인에는 분배공정성과 절차공정성으로 구성된 조직공정성과 개인 요인에는 조직애착과 임파워먼트로 구성하였다. 연구 요인을 대상으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 각 요인들의 경로를 종합적으로 확인하기 위해 구조방정식 모형을 설정하고 검증한 결과 조직공정성 중 절차공정성은 임파워먼트에 유의한 영향을 미쳤으나 분배공정성의 경우 통계적으로 유의하지 않았다. 또한, 절차공정성은 조직애착에도 유의한 영향력을 미쳤으나 분배공정성은 통계적으로 유의하지 않아 직무에 대한 대가 및 보상을 배분할 때 분배 자체의 공정성 보다는 보상이 이루어지는 과정과 수단이 공정한지 또는 분배에 대한 의사결정이 도출과정이 공정한지의 여부로 조직구성원의 임파워먼트와 조직애착이 긍정적인 영향을 받는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련하여 Leventhal(1980)의 공정성과 관련된 연구에서도 구성원은 단시간에 판단되는 분배공정성보다는 절차공정성이 평가받는 시간이 지속적이기 때문에 절차공정성이 더욱 중요하다고 주장하였다. 즉, 산업기술 보안담당자들이 절차공정성과 같은 조직공정성 수준이 높을수록 산업보안정책 준수의지가 높아진다는 것이다. 이는 조직적 차원에서 보상 및 업무에 대하여 절차가 공정하다면 종사하는 보안담당자들이 산업보안정책 준수의지가 향상된다는 것을 말하는데 이 같은 결과는 조직적 차원에서 형성되는 환경에 따라 구성원이 형성하는 신념과 태도가 달라진다는 것을 의미하며 경찰, 일반회사원 등을 연구대상으로 한 타 연구에서도 조직공정성은 구성원의 조직시민 행동이나 직무태도, 헌신, 준수 의지 등과 같은 심리적 행위에 큰 영향을 준다는 결과가 있다(한진우, 2011; 홍민주, 2004; 문인정, 2013; 이유미, 2011).

둘째, 산업보안 담당자들의 조직애착은 통계적으로 유의한 수준에서 산업보안정

책 준수 의지에 긍정적 영향을 미쳐 산업기술 보안담당자들의 조직애착 수준이 높을수록 구성원의 산업보안정책 준수 의지 정도가 높아진다는 결과는 구성원들이 조직에 대하여 헌신 또는 동일시 하려할수록 산업보안정책을 준수하려고 한다는 것이다. 이 같은 결과는 일반인을 대상으로 한 대학생 을 대상으로 한 김민희·홍주연(2011)의 연구, 양정희(2006)의 연구, 학생을 대상으로 한 박민혜(2013)의 연구에서도 애착 정도에 따라 의지 및 태도에 영향을 미치는 것으로 확인되어 본 연구는 선행연구들을 지지하는 결과를 보였다.

셋째, 조직공정성이 산업보안 담당자들의 조직애착에 미치는 영향을 확인하기 위하여 분석한 결과 조직공정성 중 절차공정성은 통계적으로 유의한 수준에서 조직애착에 긍정적 영향을 미쳤다. 즉, 산업기술 보안담당자들이 인지하는 절차공정성과 같은 조직공정성 수준이 높을수록 구성원 들이 조직에 대한 애착정도가 높아진다는 것이다. 이는 사회복지사를 대상으로 한 강철희 외(2009)의 연구, 일반회사원을 대상으로 한 이화미(2007)의 연구결과에서도 보상여부와 절차공정성 수준은 조직애착 및 몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되어 본 연구와 같은 결과를 보여주었다.

넷째, 조직공정성이 산업보안 담당자들의 임파워먼트에 미치는 영향을 확인하기 위하여 분석한 결과 조직공정성 중 절차공정성은 통계적으로 유의한 수준에서 임파워먼트에 긍정적 영향을 미쳤다. 즉, 산업기술 보안담당자들이 인지하는 절차공정성과 같은 조직공정성 수준이 높을수록 구성원의 임파워먼트 정도가 높아진다는 것이다. 이는 간호사를 대상으로 한 함미선(2014), 항공사 직원을 대상으로 한 이연숙(2014), 공무원을 대상으로 한 여관구(2009)의 연구에서도 조직공정성 요인은 구성원의 심리적 임파워먼트 수준에 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다

다섯째, 산업보안 담당자들의 임파워먼트가 조직애착에 미치는 영향을 확인하기 위하여 분석한 결과 산업보안 담당자들의 임파워먼트는 통계적으로 유의한 수준에서 조직애착에 긍정적 영향을 미쳤다. 조직구성원의 임파워먼트가 증가될수록 조직에 대한 애착이 높아지는 것으로 보아 이는 임파워먼트가 조직구성원으로 하여금 업무에 헌신할 수 있도록 하고 과업을 달성하는 데 긍정적 영향을 주기 때문에 나아가 조직에 대한 애착심도 증가하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 연구결과는 청소년을 대상으로 한 허보라(2009), 일반 회사원을 대상으로 한 이화미(2007), 민간경비원을 대상으로 한 김찬선(2013)의 연구에서도 구성원의 임파워먼트 정도는 조직에 대한 애착 정도를 높이는 것으로 확인되었고 본 연구도 이를 지지하는 결과를 보여

주었다

마지막으로, 각 요인 간 조직애착과 임파워먼트의 매개효과를 확인한 결과 절차공정성과 보안정책 준수 의지 간의 관계에서 조직애착의 간접효과는 통계적으로 유의한 결과를 보여 절차공정성과 보안정책 준수 의지 간의 관계에서 조직애착은 완전매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 그리고 절차공정성과 조직애착 간의 관계에서 임파워먼트의 간접효과 역시 유의한 간접효과를 가져 절차공정성과 조직애착 간의 관계에서 임파워먼트는 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이는 조직에서 형성된 절차공정성은 구성원으로 하여금 조직에 대한 애착심을 형성하게 하고 동시에 보안정책 준수 의지를 향상하게 하는 중요한 요인으로 작용한다는 것을 말한다. 또한, 조직애착심을 높이기 위해선 구성원이 가지는 임파워먼트를 향상하는 것이 중요하다라는 점을 알 수 있다.

보안담당자의 경우 산업기술유출범죄에 나아가기 비교적 쉽기 때문에 평소에 보안정책 준수 의지 및 태도가 형성되어야 효과적으로 관리보안이 가능하다. 실제 2009년 9월 자동차 핵심기술 유출사건의 경우 전·현직 직원이 자동차핵심기술을 반출한 사건으로(정태환·장항배, 2010), 보안담당자들의 보안정책 준수 의지가 매우 중요하다는 것을 알 수 있어 본 연구는 그러한 점에서 의미가 있다. 따라서 연구결과를 바탕으로 산업보안정책 준수 의지를 향상시키기 위해서는 조직의 절차공정성의 확보가 선행되어야 하며 이는 조직구성원의 임파워먼트와 조직애착심의 향상을 가져오고 나아가 보안정책 준수 의지를 기대할 수 있다는 것을 강조한다. 특히, 일반적인 산업기밀 유출사건은 외부적으로도 발생확인 및 검거가 어렵지만 내부적으로도 공개하기를 꺼려하는 특성을 가지고 있기 때문에 향후 연구에서는 산업기밀 보유기관 종사자와 직접적인 면담 및 심층적 인터뷰를 통해 포괄적이고 일률적인 질문이 아닌 다각적이며 심층적인 질의가 필요할 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강철희·이상철·정상원(2009). 사회복지사가 지각한 절차공정성이 정서적 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 한국사회복지행정학, 11(1): 91-122.
- 권태중(2008). 산업기술 보호 실태 및 개선방안에 관한 연구, 동국대학교 석사학위논문.
- 구동모(2013). 연구방법론 : SPSS LISREL PLS 및 PROCESS를 활용한 기초, 조절·매개효과 분석을 위한, 파주: 학현사.
- 김민희·홍주연(2011). 대학생 애착과 부모 부양의자: 자식됨 불안의 효과, 한국심리학회지 발달, 24(4), 41-62.
- 김성수(2013). 전략적 성과측정시스템의 특성에 대한 공정성 지각이 조직시민행동과 경영성과에 미치는 영향, 계명대학교 박사학위논문.
- 김영진(1995). 인사관리체계의 분배공정성과 절차공정성 : 제조업 생산직 노동자를 중심으로, 연세대학교 박사학위논문.
- 김찬선(2013). 민간경비원의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계, 한국콘텐츠학회 종합학술대회 논문집, 5, 233-234.
- 김화영(2011). 산업기술 유출방지 및 보호방안에 관한 연구 : 산업보안 인력수급과 직업도출을 중심으로, 고려대학교 석사학위논문.
- 문인정(2013). 공정성 인식이 동기강도를 통해 행위결과에 미치는 영향, 동아대학교 석사학위논문.
- 박정도·허찬영(2012). 군 조직에서의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 직무스트레스의 매개효과, 조직과 인사관리연구, 36(4): 195-225.
- 송지준(2011). SPSS/AMOS통계분석방법, 서울: 21세기사.
- 박민혜(2013). 학생-교사 애착관계와 수업참여의 관계에서 내재동기와 학업적 의지통제의 이중매개효과, 경북대학교 석사학위논문.
- 양정희(2006). 지식에 대한 심리적 소유감이 지식 소유 애착과 공유의지에 미치는 영향, 연세대학교 석사학위논문.
- 여관구(2009). 조직공정성 인식이 공무원 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 상사에 대한 신뢰와 심리적 임파워먼트 인식의 매개효과 중심으로, 고려대학교 석사학위논문.
- 이연숙(2014). 국내 항공사의 조직공정성이 LMX의 질, 임파워먼트 및 서비스 지향적 조직시민행동에 미치는 영향, 계명대학교 박사학위논문.

- 이유미(2011). 대중의 경찰활동 지지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 절차적 공정성 및 정당성을 중심으로, 경기대학교 석사학위논문.
- 이화미(2007). 사내커뮤니케이션과 보상이 내부공중의 임파워먼트와 조직에착함에 미치는 영향력 연구, 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이창무(2011). 산업보안의 개념적 정의에 관한 고찰, 산업보안연구학회논문지, 2(1): 73-90.
- 이창주(2008). 각국 산업기술보호 체계의 비교 : 한국·미국·일본·중국을 중심으로, 선균관대학교 국가전략대학원, 석사학위논문.
- 임성환(2009). 해외진출 중소기업의 산업기술 보호 : 현지 활동역량 강화 방안을 중심으로, 성균관대학교 석사학위논문.
- 임창목(2012). 산업보안 정책설계에 관한 연구 : 정책수단 및 집행체제를 중심으로, 성균관대학교 박사학위논문.
- 정태황·장항배(2010). 산업기술 보호 관리실태 및 발전방안에 관한 연구, 한국경호경비학회지, 24: 147-170.
- 최진혁(2010). 산업보안 활동의 효과성 향상을 위한 CPTED 기법의 유용성 분석, 용인대학교 박사학위논문.
- 한진우(2011). 현행 교원 성과급 제도에 대한 공정성 인식과 교사현신과의 관계, 부산교육대학교 석사학위논문.
- 함미선(2014). 간호사가 지각하는 조직공정성이 임파워먼트, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 관동대학교 석사학위논문.
- 허보라(2009). 청소년 문제대처행동에 영향을 미치는 애착요인에 관한 연구: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 중앙대학교 석사학위논문.
- 홍민주(2004). 사회복지사 조직공정성 인식이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구 : 서울 소재 복지관(지역복지관, 노인복지관, 장애인복지관)을 중심으로, 이화여자대학교 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1982). "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 354.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989) "Content, causer and Consequences of Job Insecurity", *Academy of Management Journal*, 32(4): 803.
- Berry, Leonard(1995), "Relationship Marketing of Services-Growing Interest, Emerging Perspective, "*JournaloftheAcademyofMarketingScience*, 23(4), 236-245.
- Leventhal, G. S. (1980). "What Should be Bone With Equity Theory? New Approach to the Study of Fairness in Social Relationships in Social Exchange", *Advances in Theory and*

Research., New York : Plenum: 27-55.

Poter, L. W., Streers, R. M., Mowday, R. T.,& Boulian, P. V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.

Spreitzer, G. M (1995) Psychological Empowerment in the workplace. *Academy of management*. 38-5. pp. 1442-1465

【Abstract】

A Study on the Influence of Organizational Justice on the Industrial Security Supervisors' Compliance Motivations towards Security Policies: With a Focus on Organizational Attachment and Empowerment

Shin, Hyun-Goo
Lee, Ju-Lak

This paper is a study on the industrial security specialists of organizations in possession of industrial technology and their compliance motivations towards security policies. The focus is on organizational justice, organizational attachment and empowerment based on our hypothesis that compliance motivations are shaped, not only by the organization itself but, also by the attitude and principle of the organization's members. The objective is to propose a direction for administrative security policy to increase prevention of industrial technology leakage by identifying the factors' significance through hypothesis testing and thereafter investigating the influencing relationship.

Survey questionnaires are collected from the participants of a regular educational program provided by the Korean Association for Industrial Technology Security (KAITIS) and analyzed using SPSS 21.0 and AMOS 21.0 software. Through various statistical analyses, following results are acquired.

First, procedural fairness and organizational attachment are found to motivate security supervisors to comply with security policies. Particularly, the relationship between procedural fairness and compliance motivations towards security policies is fully mediated by organizational attachment, suggesting that improved fairness at the organizational level will lead to an increase in organizational attachment, which will encourage the individuals to comply with security policies.

Additionally, empowerment of the individuals in organizations partially mediates the

relationship between procedural fairness and organizational attachment, confirming that procedural fairness empowers each individual and increases his organizational attachment. Specifically, in order to maximize compliance of security policies, businesses should demonstrate procedural fairness when compensating their employees for their work to empower them and increase their organizational attachment, which can increase their will to comply with existing security policies.

This research provides insights into how to encourage security supervisors to comply with security policies by increasing their empowerment and organizational attachment.

Key words : Compliance motivations towards security policies,
Organizational justice, Organizational attachment,
Empowerment, Industrial security