

산업보안업무 종사자의 조직공정성이 직장내침묵과 보안정책준수의지에 미치는 영향*

신 현 구**

〈요 약〉

본 연구는 산업보안업무 종사자의 조직공정성이 직장내침묵과 보안정책준수의지에 미치는 영향을 분석하여 산업보안 업무 종사자들의 근무환경을 개선하기 위한 기초자료를 제공 하는 목적으로 유의표집방법을 사용하여 총190명이 응답한 설문자료를 분석 자료로 사용하였다. 수집되어진 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 상관분석 및 중다회귀 분석의 통계적 검정을 실시하였으며, 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 산업보안 업무에 종사자들은 공정한대우를 받고 있지 못하다는 인식이 강할수록 직장 내에서의 침묵현상이 높아진다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 분배, 상호작용 공정성의 요인은 보안정책준수의지에 영향을 주는 것으로 나타나 보상에 대한 공정한 분배와 공정한 대우가 산업보안업무 종사자들에게 보안정책준수의지를 높일 수 있다. 셋째, 체념적 침묵요인이 보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 자신이 속해있는 조직과 자신의 직무에 관하여 침묵할수록 보안정책준수의지가 낮아진다는 것을 알 수 있었다.

이상의 연구결과는 조직공정성과 직장내 침묵의 변수는 보안정책준수의지에 직접적으로 영향을 미치며 핵심적인 결정요인으로 작용하는 것으로 나타났으며, 산업보안 현장의 실무자들을 대상으로 수행하였다는데 의의가 있다고 할 수 있다.

주제어 : 조직공정성, 직장내침묵, 보안정책준수의지, 상관분석, 중다회귀분석

* 이 논문은 2018년도 중부대학교 학술연구비 지원에 의하여 이루어진 것임.

** 중부대학교

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구방법 IV. 결 과 V. 논 의 VI. 결론 및 제언

I. 서 론

세계적인 기업과의 경쟁과 지속적이고 새로운 환경변화에서 발생되어지는 산업 보안의 문제는 개방되어진 오늘날의 경제상황에서 더 이상 국내에 국한된 문제가 아니라 글로벌 시장에서 생존을 위한 가장 중요한 업무라고 할 수 있다. 국내에서의 산업보안 개념은 산업기술의 글로벌기업, 경쟁기업, 경쟁국가로 유출되고, 해당사건, 사고가 언론매체에서 중점적으로 보도되기 시작하면서 일반화되기 시작하였다(이영일, 송봉규, 2012).

IMD(2004)의 보고서는 현대사회의 기업이 그 수익성을 제고하는 동시에 지속적으로 성장을 하기 위해서는 방해요소를 안정적으로 관리하여야 한다고 하였으며, 그 대표적인 방해요소가 산업보안관리라고 할 수 있다. 그러나 우리가 가지고 있는 산업보안에 대한 인식은 매우 아니하다고 할 수 있다. 특히, 보안사고가 발생하면 기술보안에만 집중하여 보도하는 마스크의 태도가 대표적이라고 할 수 있다.

현대조직에서의 보안은 이미 기술적인 대책만으로는 대응이 불가능한 조직의 문화나 관습에 관한 구성원의 인식문제이므로 정책적·제도적으로 관리되어야 하는 매니지먼트 업무가 되었다(유형창, 2014). 황현동, 이창무(2016)의 연구에 따르면 산업기술유출은 종업원의 심리적 요인에 의해 유출될 가능성이 높다고 하였으며, 심리적

요인에 대한 연구가 활발히 이루어 져야 한다고 하였다.

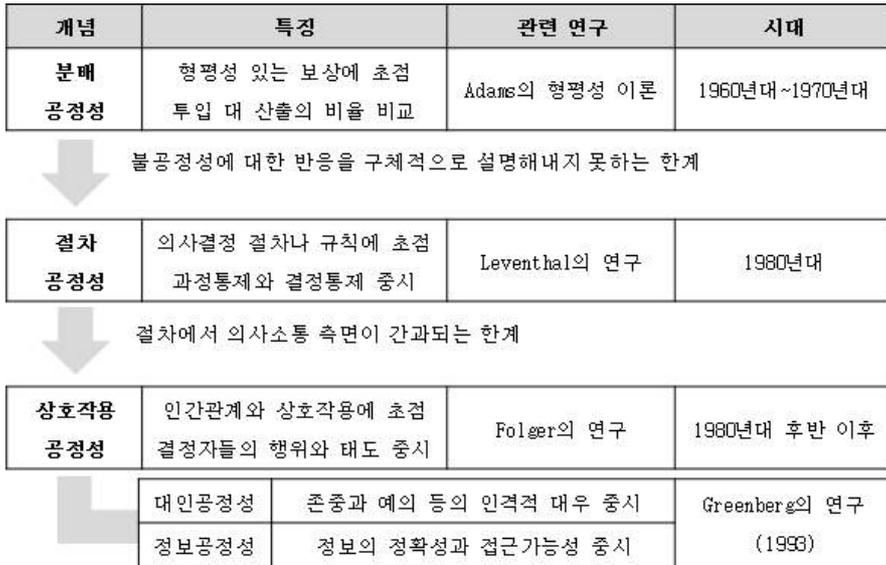
조직공정성과 침묵에 관한 선행연구로는 침묵이 조직과 개인을 무기력하게 하는 등의 여러 가지 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였으며 조직공정성에도 영향을 미치며(이미경, 2017), 이러한 조직공정성은 부정적 심리효과를 가져온다고 하였다(김태은, 2000). 또한 신현구(2014)의 연구에서는 보안담당자의 보안정책준수의지를 높이기 위한 방법으로 공정한 절차와 규정을 통한 조직공정성을 강조하였다. 즉, 기업의 이익과 성장만을 추구하는 운영방식이 아니라 종사자의 이익과 성장을 동시에 발전시킬 수 있는 운영방식으로 전환하여 장기적인 대처방안이 필요하다고 할 수 있다(송은일, 이종호, 2017). 따라서 본 연구는 보안업무 담당자의 사회·심리적 요인인 조직공정성과 침묵이 보안정책준수의지에 미치는 영향을 살펴봄으로써 기업에게는 관련업무의 다양한 리스크로부터 보호와 종사자들에게는 직무환경의 방안을 제시하고자 하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 조직공정성

조직공정성이란 구성원들이 조직에서 받는 대우가 얼마나 공정하다고 느끼는 정도를 의미하며(Greenberg, 1987), 사회적 비교이론으로 주관적 인식과 기준에 따라 달라지는 심리적 조직요소라고 할 수 있다. 이러한 조직공정성은 분배공정성과 절차공정성, 그리고 상호작용공정성으로 나뉘질 수 있다. 조직과 구성원의 관계에 있어 공정성은 구성원의 심리적 과정으로 간주되어지며(정범구, 1993), 개인이 투입한 노력에 대한 대가를 통하여 일종의 교환관계적인 내용을 다른 사람과의 비교를 통하여 공정성이 형성된다고 할 수 있다.

초기의 연구는 임금, 승진과 같은 보상을 중심으로 하는 즉, 노력에 대하여 어떠한 대우를 해 주었는가를 중요시하는 분배공정성의 연구로 시작되어 보상과 배분에 대한 결정을 위해 필요한 절차와 규정에 대한 공정성 여부를 의미하는 절차공정성으로 연구가 확대되었으며, 1980년대 후반에는 인간관계에 대하여 의미를 부여하고 특히 상사와의 의사소통에 대한 상호작용 공정성으로 구분되어 연구되어지고 있다.



출처: 이미경(2017)

〈그림 1〉 조직공정성의 개념 및 발달단계

즉, 개인이 기울인 노력과 이에 대한 보상에 있어 다른 사람과의 형평성을 통하여 공정성을 느끼게 되며, 조직의 성과 또한 증대될 수 있다. 따라서 공정한 평가는 구성원의 조직을 위한 발언을 유도하는 선행적 요소이며 동시에 구성원의 침묵을 감소시켜 조직의 부정적 풍토를 줄일 수 있는 요소로 유추할 수 있다(김성덕, 2015).

2. 조직침묵

조직침묵은 Morrison & Miliken(2000)의 연구에서 일이나 조직을 향상시킬 수 있는 아이디어, 정보, 의견 등을 의도적으로 표현하지 않는 것으로 정의되었으며, 침묵의 유형은 체념적 침묵과 방어적 침묵으로 구분한 연구를 근간으로 하고 있다. 체념적 침묵은 현재의 상황을 단념하여 그 상황을 바꾸고자 하는 의지의 결여로 선택하는 침묵이며 체념적 침묵을 선택하는 사람은 말하는 것이 의미가 없고 차이를 만들지 않는다고 믿는다(Morrison & Miliken, 2000). 방어적 침묵은 자신이 표명한 의견에 대하여 부정적인 피드백을 두려워하여 피하려는 경향으로 자기의 보호로 적극적인 도피를 선택하는 것이다. 따라서 방어적 침묵은 외부의 위협으로부터 자신을 보호하

기 위한 의도적이고 주도적인 행동이라고 할 수 있으며(Schlenker & Weigold, 1989), 체념적침묵은 수동적이며 방어적침묵은 적극적인 체념으로 구분할 수 있다(Van Dyen, 2003)

3. 보안정책준수 의지

이창환(2011)의 연구에 따르면 기술의 유출은 전·현직 직원과 같은 인적자원에 의하여 이루어지며 전체의 77%에 달하는 것으로 나타났으며, 내부자 즉, 조직의 구성원들의 보안정책준수 의지가 기술의 유출과 직결될 수 있다고 할 수 있다. 보안정책 준수 의지는 보안활동을 위해 수립하고, 운영되어지는 정책 및 규정에 대하여 구성원이 준수하려는 의도(최영호, 2015)라고 하였으며, 신현구(2014)는 구성원이 조직 내외의 규정된 보안정책을 지키려는 의지의 정도라고 하였다.

보안정책준수 의지와 관련된 국내의 연구들은 주로 내재적인 측면에 중점을 두고 있으며, 직장 내 동료들의 공정성에 따라 준수 의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Herath & Rao(2009)의 연구에서는 보안정책준수 의지를 높이기 위하여 자존감을 높여야 한다고 하였다. 즉, 자율성과 관련하여 개인이 조직에 만족하고 몰입하면 권한이 자신에게 주어졌다고 인식되어 보안정책을 준수할 의지가 있지만, 그렇지 않을 경우 보안정책을 제대로 준수하지 않는다고 할 수 있다(강 욱, 전용태, 2014).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 전국 20대 기업의 산업보안업무 종사자를 대상으로 비확률표본추출법(non-probability sampling)중 유의표집 방법을 이용하여 표본을 추출하였으며, 설문조사를 위하여 총 210부를 배포하였으며 200부를 회수하여 조사내용에 대한 응답이 누락되거나 불성실하게 응답한 자료로 판단되는 설문 10부를 제외한 총 190명이 응답한 설문자료를 분석에 적용하였으며, 이들의 일반적 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	남	137	72.1
	여	53	27.9
연령	20대	39	20.5
	30대	88	46.3
	40대	47	24.7
	50대	16	8.4
경력	3년 이하	42	22.1
	5년 이하	37	19.5
	10년 이하	44	23.2
	20년 이하	45	23.7
	20년 이상	22	11.6
학력	고졸	9	4.7
	대졸	146	76.8
	대졸 이상	35	18.4
직책	사원	43	22.6
	대리(주임)	61	32.1
	과장	35	18.4
	차·부장	40	21.1
	임원	11	5.8
업무종류	보안총괄	56	29.5
	기술적보안	35	18.4
	물리적보안	16	8.4
	기타 보안업무	20	10.5
	전산업무	22	11.6
	기타업무	41	21.6

2. 조사도구

본 연구에서 사용한 조사도구는 기초배경인 인구통계학적 특성을 묻는 6문항(성별, 연령, 근무경력, 학력, 직책, 담당업무)와 소속된 직장의 조직공정성(18문항), 직장 내 침묵(10문항), 보안정책준수의지(7문항)으로 총 41문항으로 구성되었다. 또한 각 변인의 측정변인의 측정을 위하여 실시되어진 각 설문문의 문항은 5단계 Likert 척도로 구성되었으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 조직공정성

조직공정성은 타인과의 비교에서 공정한 대우를 받고 있는가 하는 믿음으로 분배 공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분할 수 있다. 조직공정성의 측정을 위하여 Price & Muller(1986)이 개발하고 김영환(2010), 박선주(2013)등의 연구에서 사용되어진 18개 문항을 사용하였다.

2) 직장내침묵

직장내침묵을 측정하기 위하여 Van Dyne & Botero(2003)가 개발하고 고대유(2014)가 연구에서 사용한 10개의 문항을 사용하였다.

3) 보안정책 준수 의지

보안정책 준수 의지를 측정하기 위한 척도로는 Pahnla & Mahmood(2007)가 개발하고 신소영, 김창호(2015), 신현구(2014)가 연구에서 사용한 7개의 문항을 사용하였다.

〈표 2〉 설문지 구성내용

구분	구성지표	문항수
조직공정성	분배공정성	6
	절차공정성	7
	상호작용공정성	5
직장내침묵	체념적침묵	5
	방어적침묵	5
보안정책준수의지		7

3. 타당도 및 신뢰도

본 연구에서 사용 되어진 척도의 타당도를 검증하고, 공통요인을 찾아 변수로 활용하기 위한 방법으로 탐색적 요인분석과 추출법으로 주성분 분석을 실시하였으며, 요인분석은 고유치(eigenvalue) 1이상 이면서, 요인적재치가 .40이상을 기준으로 직각 회전방법 중 베리맥스(Varimax) 회전을 사용하여 결과를 도출하였으며, 신뢰도 검증은 내적일관성을 검증하기 위한 방법으로 Cronbach's α 로 확인 하였다.

〈표 3〉 조직공정성에 대한 요인분석 및 신뢰도

문항	요인1	요인2	요인3	공통성
10	.795	.212	.199	.865
9	.755	.173	.214	.845
8	.751	.205	.307	.871
12	.700	.250	.276	.820
11	.699	.365	.154	.750
13	.651	.282	.361	.592
7	.644	.320	.272	.701
3	.253	.853	.282	.646
2	.280	.839	.252	.717
4	.255	.826	.271	.645
1	.263	.817	.256	.628
5	.285	.779	.250	.633
17	.226	.235	.819	.786
16	.233	.207	.801	.764
15	.288	.243	.789	.739
14	.300	.323	.769	.777
18	.317	.250	.649	.584
고유값	4.382	4.206	3.755	
분산	25.788	24.738	22.207	
누적	25.788	50.517	72.724	
신뢰도	.907	.949	.905	

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.903
Bartlett의 구형검정 $\chi^2=2616.700$ $df=136$, Sig=.000

요인1) 절차공정성 요인2) 분배공정성 요인3) 상호작용공정성

<표 3>은 조직공정성 요인분석 결과이다. 18개의 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시하여 그 결과 고유치가 1.0이상인 총 3개의 요인(절차공정성, 분배공정성, 상호작용공정성)이 도출되었으며 각 요인의 부하량이 .40이상인 것만 추출하였다. 3개 요인의 공통 변량은 총 72.72%로 나타났다. 또한 조직공정성의 각 하위요인의 신뢰도 계수는 .644~.853으로 나타났으며 KMO표준 적합도 값은 .903이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($\chi^2=2616.700$, $df=136$ $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

<표 4>는 조직침묵 요인분석 결과이다. 10개의 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유치가 1.0이상으로 총2개의 요인(방어적침묵, 체념적침묵)이 도출되

있고 3개 요인의 공통변량은 총 74.52%로 나타났다. 또한 조직침묵의 각 하위요인의 신뢰도 계수는 .694~.881로 나타났으며 KMO값이 .895이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($X^2=951.237$ $df=28$ $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 조직침묵 요인분석 및 신뢰도

문항	요인1	요인2	공통성
8	.881	.237	.686
9	.798	.358	.832
10	.784	.326	.765
7	.776	.289	.721
2	.208	.867	.795
3	.267	.834	.766
4	.271	.771	.631
1	.387	.694	.766
고유값	3.066	2.895	
분산	38.328	36.192	
누적	38.328	74.520	
신뢰도	.866	.877	
Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.895			
Bartlett의 구형검정 $X^2 =951.237$ $df=28$, Sig=.000			
요인1) 방어적침묵 요인2) 체념적침묵			

〈표 5〉 보안정책준수의지 요인분석 및 신뢰도

문항	요인1	공통성
1	.877	.630
2	.873	.763
3	.864	.787
4	.863	.675
5	.821	.745
6	.818	.746
7	.794	.670
고유값	5.015	
분산	71.648	
누적	71.648	
신뢰도	.934	
Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.904		
Bartlett의 구형검정 $X^2 =1066.964$ $df=21$, Sig=.000		

<표 5>는 보안정책준수의지 요인분석 결과이다. 7개의 문항에 대한 탐색적 요인 분석을 실시한 결과는 고유치가 1.0이상으로 단일요인이 도출되었고 단일요인의 공통 변량은 총 71.64%로 나타났다. 또한 보안정책준수의지 신뢰도 계수는 .794~.877로 나타났으며 KMO값이 .904이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($X^2=1066.964$, $df=21$ $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

4. 자료처리

수집되어진 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 활용하여 연구 목적에 맞게 분석하였다. 첫째, 연구 대상자의 일반적인 특성을 확인하기 위하여 기술통계를 실시 하였다. 둘째, 조사도구의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 에 의한 신뢰도 분석을 하였다. 셋째, 각 변인간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였으며, 이때 모든 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다.

IV. 결과

1. 연구 변인간의 상관관계 분석

<표 6>은 산업보안업무 종사자의 조직공정성이 직장 내 침묵과 보안정책준수의지의 관계를 규명하기 위하여 회귀분석의 실시 전에 변수간의 상관관계를 확인하였다. 공정성, 직장내침묵, 보안정책준수의 하위요인이 모두 유의한 상관관계를 보였으며(-.585~.668), 통계적으로 유의한 상관을 보이는 것으로 확인되었다($P<.01$). 각 변수간의 상관계수가 다중공선성의 기준인 .80보다 작게 나타났으며 회귀분석의 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

〈표 6〉 변인들 간 상관관계

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1)	1					
2)	.662**	1				
3)	.662**	.625**	1			
4)	-.398**	-.400**	-.531**	1		
5)	-.468**	-.460**	-.518**	.668**	1	
6)	.418**	.491**	.564**	-.471**	-.586**	1

1)절차공정성 2)분배공정성 3)상호작용공정성
4)방어적침묵 5)체념적침묵 6)보안정책준수의지

** $p < .01$

2. 조직공정성이 조직침묵에 미치는 영향

조직공정성이 조직침묵에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>에 의하면 조직침묵의 하위요인인 방어적침묵은 조직공정성의 하위요인인 상호작용공정성($\beta = -.445$)에 유의한(** $p < .001$) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 전체변량의 29.0%를 설명해 주는 것으로 나타났다. 체념적침묵은 조직공정성의 하위요인 중 상호작용공정성($\beta = -.316$)에 유의한(** $p < .001$) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 전체변량의 39.0%를 설명해 주는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 조직공정성과 조직침묵 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수		
	B	SE B	Beta	t	
(상수)	4.264	.246		17.361	
방어적 침묵	절차공정성	-.037	.085	-.040	-.435
	분배공정성	-.089	.082	-.096	-1.096
	상호작용공정성	-.437	.086	-.445	-5.092***
$R^2 = .290 \quad F = 25.349$					
(상수)	4.594	.255		17.995	
체념적 침묵	절차공정성	-.150	.089	-.151	-1.687
	분배공정성	-.160	.085	-.162	-1.884
	상호작용공정성	-.327	.089	-.316	-3.667***
$R^2 = .390 \quad F = 27.760$					

*** $p < .001$

3. 조직공정성이 보안정책준수의지에 미치는 영향

조직공정성이 보안정책 준수 의지에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 중다 회귀분석의 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에 의하면 조직공정성의 하위요인중 분배공정성($\beta = .238$), 상호작용공정성($\beta = .433$)에 유의한(** $p < .01$, *** $p < .001$) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보안정책 준수 의지는 조직공정성 전체변량의 35.0%를 설명해 주는 것으로 나타났다.

<표 8> 조직공정성이 보안정책 준수 의지 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수		
	B	SE B	Beta	t	
(상수)	2.204	.203		10.848	
보안정 책준수 의지	절차공정성	-.021	.071	-.026	-.303
	분배공정성	.192	.067	.238	2.844**
	상호작용공정성	.368	.071	.433	5.127***
$R^2 = .350$ $F = 33.313$					

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

4. 조직침묵이 보안정책 준수 의지에 미치는 영향

조직침묵과 보안정책 준수 의지의 관계는 다음과 같다. <표 9>에 의하면 보안정책 준수 의지는 체념적침묵에($\beta = -.489$)에 유의한(*** $p < .001$) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직공정성은 보안정책 준수 의지 전체변량의 35.4%를 설명해 주는 것으로 나타났다.

<표 9> 조직침묵과 보안정책 준수 의지 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수		
	B	SE B	Beta	t	
(상수)	5.371	.127		42.405	
보안정책준수의 지	방어적침묵	-.124	.068	-.144	-1.825
	체념적침묵	-.401	.065	-.489	-6.198***
$R^2 = .354$ $F = 51.355$					

*** $p < .001$

V. 논의

첨단기술은 글로벌 경쟁시대에서 가장 중요한 경쟁력이며 이러한 기술을 보호하고 유지하는 것은 기업의 이익보호차원을 넘어 국가의 핵심요소라고 할 수 있으나 산업기술 유출 사건의 내용을 살펴보면 전체의 70%이상이 전·현직의 직장동료 혹은 직장상사에 의해 일어나고 있는 실정이며, 산업보안기술 유출의 중요한 요인으로 보안담당자들의 심리적 계약요소인 조직공정성, 침묵, 보안정책준수의지에 관한 연구는 매우 의미 있다고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 산업보안업무 종사자의 조직공정성이 직장내 침묵과 보안정책준수의지와와의 관계를 분석하는데 있어 선행연구를 중심으로 변인간의 관계를 규명하고 도출된 결과를 중심으로 논의 하고자 한다.

첫째, 산업보안업무 종사자의 조직공정성의 하위요인인 상호작용공정성은 조직침묵에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장에서의 공정성이 높을수록 조직의 침묵이 크게 줄어든다고 보고한 선행연구(김유리, 2010, 이미경, 2017, 김태은, 2000)에서 본 연구결과를 뒷받침하고 있다. 조직침묵현상을 보안정책준수의지의 중요한 변인으로 보는 이유는 전이효과를 들 수 있으며, Bowen & Blackmon(2003)은 조직내의 작은 침묵현상이 강화되면 조직에서 발생되는 더 많은 문제들에 대하여 침묵을 이끌어 낼 수 있으며 조직의 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다.

둘째, 조직공정성의 하위요인인 분배공정성과 상호작용공정성 요인은 산업보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보상의 공정한 분배와 공정한 절차와 공정한 대우는 산업보안 실무자들에게 보안정책준수의지를 높인다는 것을 알 수 있으며, 선행연구(신현구, 이주락, 2014, 최영호 2015, 김기성, 황지연, 이환수, 2014)에서 조직의 공정한 관계적 문화가 보안정책준수의지에 영향을 미친다고 보고하고 있어 본 연구결과와 일치하고 있다. 산업기술 유출자들의 약15%는 조직의 불공정한 관계에 불만을 가지고 있었다는 점으로 볼 때, 보안정책준수의지를 높이기 위한 방안으로 조직공정성이 전제되어야 할 것으로 사료된다.

셋째, 조직침묵의 하위요인인 체념적 침묵은 보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자신이 속해있는 조직 및 자신의 직무에 관하여 침묵할수록 보안정책준수의지는 낮아진다는 것을 알 수 있으며, 선행연구(서봉성, 2016, 이성규, 채명신, 2014, 신현구, 2014)에서도 조직의 침묵현상이 친사회적 요인을 증가시켜 구

성원간의 협조와 정보공유등 공정성에 영향을 주어 보안관리자의 성실성을 증대시킬 수 있다고 하였다.

이러한 결과는 기술유출이 일어난 후에도 효과적인 보안정책을 구축하지 못하는 현 시점에서 볼 때, 보안정책을 계획하는데 있어 조직공정성과, 이로 인한 조직의 침묵현상을 효과적으로 반영하여야 할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 산업보안업무 종사자의 조직공정성이 직장내침묵과 보안정책준수의지에 미치는 영향을 규명하여 산업보안 업무 종사자들의 근무환경에 대한 실증적 자료를 제공하고자 하는 목적으로 수행되어 졌으며, 연구의 목적에 따라 진행되어진 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직공정성의 하위요인인 상호작용공정성은 조직침묵에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 산업보안 실무자들이 인지하는 공정한 대우 수준이 낮을수록 조직의 침묵현상은 높아진다.

둘째, 조직공정성의 하위요인인 분배공정성과 상호작용공정성 요인은 보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보상의 공정한 분배와 공정한 절차와 공정한 대우는 산업보안 실무자들에게 보안정책준수의지를 높인다.

셋째, 조직침묵의 하위요인인 체념적 침묵은 보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자신이 속해있는 조직 및 자신의 직무에 관하여 침묵할수록 보안정책준수의지는 낮아진다.

이상의 연구에서 도출된 결론으로 볼 때, 조직공정성은 직장내침묵과 보안정책준수의지에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직공정성과 직장내침묵의 두 변수는 보안정책준수의지에 핵심적인 결정요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 본 연구는 산업보안 현장의 실무자들을 대상으로 수행하였다는데 의의가 있다고 할 수 있으며 연구의 수행과정에서 나타난 문제점과 후속연구자들을 위한 앞으로의 과제로는 보안정책준수를 위한 다양한 심리, 환경적 요인을 바탕으로 다각적인 방면의 접근을 통하여 일반화할 수 있는 변수들을 고려하여 연구모형의 후속연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 강 욱, 전용태 (2014). 산업보안 담당자의 보안정책 준수에 영향을 미치는 요인 -역제이론과 합리적 선택이론을 중심으로-. **한국경찰연구**, 13(3), 273-298.
- 고대유 (2014). 조직문화 인식이 조직침묵에 미치는 영향: 해양경찰조직을 중심으로 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김기성, 황지연, 이환수 (2014). 보상과 조직몰입이 산업기술 보호 행동에 미치는 영향. **한국 산업보안연구**, 4(2), 9-44.
- 김성덕 (2015). 엘리트 스포츠 지도자의 공정성이 팀 침묵현상과 팀 몰입에 미치는 영향. **한국체육학회지**, 54(4), 373-384.
- 김영환 (2010). 조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 호서대학교 대학원 경영학 박사학위논문.
- 김유리 (2010). 지각된 상사의 지위와 조직 침묵의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태은 (2000). 조직공정성과 심리적계약위반의 영향에 따른 조직구성원의 태도변화. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박선주 (2013). 조직공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 간호조직을 중심으로. 카톨릭대학교 행정학 석사학위논문.
- 서봉성 (2016). 경찰공무원의 조직침묵에 영향을 미치는 요인. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 송은일, 이중호 (2017). 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국경호경비학회지**, 50, 263-283.
- 신소영, 김창호 (2015). 산업보안정책과 준수비용이 산업보안 실무자의 행동결정에 미치는 영향. **한국민간경비학회보**, 14(4), 139-162.
- 신현구, 이주락 (2014). 조직공정성이 산업보안담당자의 보안정책준수의지에 미치는 영향: 조직애착과 임파워먼트를 중심으로. **한국경호경비학회지**, 39, 241-268.
- 신현구 (2014). 산업보안정책 준수여건의 영향요인에 관한 연구: 조직요인과 개인요인을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 유형창 (2014). 산업보안관리에 관한 뉴패러다임의 정립: 글로벌 비즈니스를 중심으로. **한국 경호경비학회지**, 39, 357-386.
- 이미경 (2017). 종업원침묵의 영향요인과 결과요인: 조직공정성, 상사신뢰, 조직시민행동을 중심으로. 한양대학교 박사학위논문.

- 이성규, 채명신 (2014). 산업보안정책 준수 의지에 영향을 미치는 요인 분석. *대한경영학회지*, 27(6), 927-953.
- 이영일, 송봉규 (2012). 산업보안수준 평가방법 개선방안 연구. *경제정책연구*, 2(1), 1-38.
- 이아람 (2011). 조직침묵에 영향을 미치는 조절변수에 대한 연구. 성균관대학교 석사학위논문.
- 최영호 (2015). 조직문화가 조직몰입, 직무만족 및 산업보안정책준수 의지에 미치는 영향. *한국경찰학회보*, 17(6), 343-366.
- 황현동, 이창무 (2016). 산업기술유출과 자기통제력, 조직애착도의 관계에 관한 연구. *한국경호경비학회지*, 47, 119-137.
- 최영호 (2015). 조직문화가 조직몰입, 직무만족 및 산업보안정책준수 의지에 미치는 영향. *한국경찰학회보*, 55, 343-366.
- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- IMD World Competitiveness Yearbook 2004: 41.
- Morrison, E. W., & Miliken, F. G. (2000). Organizational silence a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of management Review*, 25, 706-725.
- Pahnila, S., Siponen, M., & Mahmood, A. (2007). Employees' Behavior Towards IS Security Policy Compliance. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 40(6), 2597-2606.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. Greenwich, CT: JAL press.
- Schlenker, B. R., & Weigold, M. F. (1989). *Self-identification and accountability. Impression management in the organization*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 21-43.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.

【Abstract】

The Impact of Fairness of Industrial Security Practitioners on Willingness to Comply with Workplace Silence and Security Policies^{*}

Shin, Hyun Goo

The purpose of this study is to provide basic data to improve the working environment of industrial security workers by analyzing the effects of organizational fairness of workers in industrial security work on silence in workplace and will to adhere to security policy. The data used in this study consisted of a total of 190 respondents. Statistical analysis of correlation and multiple regression analysis was performed using the SPSS 18.0 statistical program. The results of the study are as follows. First, it can be seen that the more silent the workers in the industrial security work are not being treated fairly, the higher the silence in the workplace. Second, the factors of distribution and interaction fairness affect the will to comply with the security policy, so fair distribution and fair treatment of the compensation can increase the willingness of the industrial security worker to adhere to the security policy. Third, it was found that the dominant silent factor influenced the will to adhere to the security policy, and the more the silence about the organization and its job, the lower the will to adhere to the security policy. The results of this study show that organizational fairness and silence in the workplace directly and indirectly influence the willingness to adhere to the security policy.

Keywords: Justice, Organizational Silence, Willingness to Comply with the Industrial Security Policies, Correlation, Multiple regression analysis

* This paper was supported by Joongbu University Research & Development Fund, in 2018.