

민간경비원의 보안정책준수의지에 관한 연구



이 상 학 · 이 주 략

A series of horizontal dotted lines provided for the author's address and affiliation.

민간경비원의 보안정책준수의지에 관한 연구*

이 상 학** · 이 주 락***

〈요 약〉

이 연구는 민간경비원의 변혁적 리더십이 조직신뢰를 매개하여 보안정책 준수 의지에 미치는 영향을 분석하여 민간경비원의 보안정책 준수 의지를 제고하기 위한 기초자료를 제공하는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 2019년 6월 18일부터 8월 28일까지 서울특별시 및 부산광역시 경비회사에서 근무하는 민간경비원의 협조를 받아 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 실시하였고 AMOS 23.0의 프로그램을 활용하여 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지 간 구조관계를 분석하였다. 이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 경비회사 경영자의 변혁적 리더십은 민간경비원의 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 민간경비원의 조직신뢰는 보안정책 준수 의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 경비회사 경영자의 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 유의한 직접효과가 없는 것으로 나타났다. 넷째, 경비회사 경영자의 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 유의한 직접효과는 없으며, 조직신뢰를 경유하여 보안정책 준수 의지에 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 완전매개 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 이 연구에서 경비회사 경영자는 민간경비원의 보안정책 준수 의지를 극대화하기 위한 조직신뢰를 제고할 수 있는 민간경비원의 신분보장, 복리후생 등과 같은 방안을 모색하고 이를 적용하여 조직에 대한 신뢰를 높일 수 있도록 다양한 노력을 하여야 한다는 시사점을 제시하였다.

주제어 : 민간경비원, 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지

* 본 연구는 2019학년도 경기대학교 대학원 연구원장학생 장학금 지원에 의하여 수행되었음.

** 경기대학교 대학원 경호보안학과 석사과정 (제1저자)

*** 경기대학교 경호보안학과 교수 (교신저자)

| 목 차 |
|--|
| I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구설계 및 조사방법 IV. 분석결과 V. 결 론 |

I. 서 론

Maslow(1968)는 욕구단계설에서 인간의 욕구를 생리적, 보안, 사회적, 자기존중, 자아실현 5단계로 구분하였으며, 피라미드의 바닥을 이루는 굶주림과 갈증, 수면 등과 같은 인간의 생리적인 욕구가 해결되면 경제적·물리적 위험이 없는 상태인 보안에 대한 욕구가 커진다고 하였다.

현재 우리나라는 한국전쟁과 같은 지난날의 어려운 환경을 이겨내고 세계에서 전례가 없는 급속한 경제성장으로 OECD에 가입하는 선진국 대열에 진입하였으나(최홍만, 2019) 국민들의 기본적 가치관과 전통적 윤리, 도덕적 개념과 같은 정신적인 측면은 퇴보하여 인간의 존엄성과 생명을 위해하는 범죄율은 나날이 증가하고 있다(정신교, 2005).

이와 같이 늘어나는 범죄에 대하여 보다 질 높은 보안의 제공을 원하는 국민의 욕구는 날로 커지고 있으나 기존 경찰의 인력만으로 이러한 국민의 욕구에 대처할 수 없는 것은 물론이거니와(박상진, 2007), 이에 따른 대책으로 경찰력을 늘인다는 것은 예산부족 등과 같은 현실적 여건의 한계로 인한 어려움이 있다. 따라서 이와 같은 국민의 욕구를 보완하기 위해 발생된 것이 민간경비이다(최홍만, 2019).

민간경비는 공경비와 대조되는 개념으로 개인의 재산이나 신체 및 생명을 보호하

기 위하여 의뢰자로부터 받은 보수만큼 보안서비스를 제공하는 영리추구활동이다(임명순, 2006).

민간경비원은 사회 각 분야에서 국민에게 직접적, 간접적인 영향을 미치는 위험요소로부터 재산·신체·생명을 보호하고 범죄를 예방하는 업무를 수행한다는 점을 감안할 때, 보안정책에 명시된 보안절차를 숙지하여 보안업무를 적극적으로 성실히 수행할 필요성이 있다(Chew et al., 2008).

보안정책이란 위험요소로부터 자산을 보호하기 위한 구성원의 책임과 역할에 대하여 기술한 것으로(송경미, 2013) 구성원이 반드시 따라야 하는 의무이며(Goel & Chengalur, 2010) 핵심자산을 보호하기 위해서는 구성원의 보안정책 준수가 우선되어야 한다(Rees, Bandyopadhyay, Spafford, 2003). 하지만 구성원이 보안정책을 준수하지 않을 경우 엄청난 손실을 가져오게 되므로(Herath & Rao, 2009) 보안업무를 수행하는 민간경비원이 보안정책을 준수하는 것은 매우 중요하다 할 수 있다.

보안정책 준수 의지와 관련된 선행연구로 그 선행변인들을 살펴보면 조직애착과 임파워먼트(신현구, 2015), 내적동기와 외적동기(이성규, 2015), 거래적 리더십(김현수, 2016), 조직문화, 직무만족, 직무몰입(강현, 2015) 등이 있다. 한편 보안정책 준수 의지를 유발하는 선행변인으로 변혁적 리더십(Humaidi & Balakrishnan, 2015; 김현수, 2016)과 조직신뢰(김현수, 2016; 채정석, 이주락, 2019)가 있다.

변혁적 리더십은 조직에 대한 조직구성원의 동기를 일으켜 자발적으로 일하도록 하게 만들어(이종건, 김동호, 2008; 이용주, 2011; 변상우, 2014) 보안정책을 준수하도록 하게 한다(신혁, 2018). 이처럼 조직구성원이 변혁적 리더십을 높이 인식할 때 보안정책을 준수하게 된다(Humaidi & Balakrishnan, 2015; 김현수, 2016).

보안정책 준수 의지에 영향을 미치는 또 다른 변인인 조직신뢰는 조직구성원에게 조직과 일체감을 느끼게 하고, 조직이 갖는 취약성을 감수하게 하여(Hosmer, 1995; Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998) 조직의 생존과 직결되는 보안정책을 준수하게 한다(김현수, 2016). 이와 같이 조직신뢰가 높은 구성원일수록 더욱 높은 보안정책 준수 의지를 보인다(김현수, 2016; 채정석, 이주락, 2019).

한편, 변혁적 리더십이 높을수록 조직구성원은 조직에 대한 신뢰가 높게 형성되어 이를 통해 기대했던 것 보다 더욱 많은 일을 하도록 한다(Bass, 1985). 조직신뢰는 조직에 대한 조직구성원의 지지와 확신의 감정(김호균, 2007)으로, 변혁적 리더십이 발휘될수록 조직구성원은 조직에 대한 신뢰를 형성하게 된다(김연숙, 이희선, 신황

용, 2012; 이재한, 한상호, 김규원, 양재장, 2012; 김연숙, 2014; 유재두, 2015; 허용규, 정강국, 2019).

이상의 선행연구를 종합하여 보면 변혁적 리더십과 조직신뢰는 보안정책 준수의 지에 각각 영향을 미치며 변혁적 리더십 또한 조직신뢰에 영향을 미치는 변인임이 확인되어 조직신뢰는 변혁적 리더십과 보안정책 준수 의지 간 매개변인으로 추론할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 조직신뢰를 매개변인으로 하여 민간경비원의 변혁적 리더십과 보안정책 준수 의지와의 매개효과 및 인과관계를 규명하기 위하여 구조적 모델을 설정하여 연구를 진행할 필요성이 있다.

국내에서 보안정책 준수 의지를 제고하기 위한 여러 연구가 다양하게 진행되어 왔지만, 대부분 정보보안과 산업보안의 영역에서 연구가 진행되고 있는 현실이다. 따라서 이 연구는 경비회사에 재직 중인 민간경비원을 대상으로 실증연구를 통해 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지의 인과관계를 명확하게 밝혀 민간경비원의 보안정책 준수 의지를 제고시킬 수 있는 기초자료를 제공하는 것에 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지 개념 및 구성요소

변혁적 리더십(transformational leadership)은 리더가 구성원으로 하여금 높은 수준의 동기부여와 사기진작을 일으키는 과정(Burns, 1978)으로 높은 환경의 파고에 대처하고 새로운 발전을 창출하기 위해서 집단과 조직의 전략적 변화를 추진·수립하는 리더십(하미승, 2018)으로 정의하였다. 한편 이용주(2011)는 변혁적 리더십을 조직구성원의 욕구수준을 고무하여 개인, 조직, 집단의 변화를 조장하는 리더십으로 정의하였다.

Bass(1985)는 변혁적 리더십의 구성요소를 영감적 동기, 카리스마, 지적자극, 개인적 배려로 분류하였다. 영감적 동기는 리더가 구성원에게 비전을 일깨우고 다양한 상징들을 활용하여 구성원의 노력을 고무시키는 것이다(Bass & Avolio, 2000). 카리스마는 구성원이 리더를 신뢰하여 리더가 제시하는 비전을 이루기 위해 몰입하게 하는 특별한 능력이며, 지적자극은 구성원의 가치관과 신념을 새롭게 바꿔 나가려고

노력하는 것이며, 개인적 배려는 구성원 개개인의 욕구차이를 인정하여 개별적 차원에서 지도와 조언을 하며 권한 위임을 통해 동기부여를 하고 잠재력을 개발해 주는 것이다(박계홍, 김종술, 2013).

조직신뢰(organizational trust)는 최고경영자 및 조직의 행위와 의도 등이 기대와 상식에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 구성원의 긍정적인 태도로(Robinson, 1996), 조직이 갖는 취약성을 감수하려는 조직구성원의 심리상태(Hosmer, 1995)라고 정의하였다. 또한 김호균(2007)은 조직에 대한 조직구성원의 지지와 확신의 감정으로 동료 및 상사신뢰와 다르게 제도적이고 비인격적인 신뢰라고 개념화 하였다.

조직신뢰의 구성요소를 Hosmer(1995)는 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰로 분류하였다. 기관신뢰는 기관에 대한 구성원의 지지와 확신의 감정이며(Gilbert & Tang, 1998) 상사신뢰는 부하직원이 상사의 능력, 신의, 성실성을 바탕으로 자신에게 발생될 수 있는 위험부담을 받아들일려는 심리상태에서 상사에 대해 갖는 긍정적인 행동과 기대이다(박길수, 최인옥, 2011). 그리고 동료신뢰는 자신과 함께 일하는 동료의 도덕성, 자비심을 바탕으로, 본인에게 미칠 수 있는 위험부담을 기꺼이 받아들일려는 심리상태에서 동료에 대해 낙관적으로 행동하고 기대하는 것이다(안성진, 2010).

보안정책 준수지지(motivation to comply with security policy)는 조직 내·외에서 규정된 보안정책을 구성원이 지키려는 의지(신현구, 2015)로 보안정책 준수를 위한 행동을 이행하거나 실천하고자 하는 조직구성원의 자발적 의지이다(신혁, 2018). 최연준(2018)은 보안정책 준수지지를 다양한 위협으로부터 자산을 보호하여 조직의 손실을 최소화하기 위해 규정지은 보안정책을 조직구성원이 자발적으로 준수하려는 의지로 정의하였다.

보안 준수지지의 구성요소를 박재근(2016)은 보안의식, 보안행동으로 분류하였다. 보안의식은 조직구성원이 보안을 중요시 하는 정신이며, 보안행동은 조직구성원이 보안을 지키기 위해 행동하려는 의지이다.

2. 변인들의 관계

첫째, 변혁적 리더십과 보안정책 준수지지의 관계를 살펴보면 변혁적 리더십은 조직에 대한 조직구성원의 충성, 믿음과 같은 감정적 몰입을 유도하여 조직을 위해 기꺼이 헌신하도록 동기를 일으켜 개인을 변화시키는 리더십으로(이용주, 2011; 변

상우, 2014) 조직구성원은 리더에 대한 믿음으로 인하여 자발적으로 보안정책을 준수하게 된다(신혁, 2018).

Humaidi & Balakrishnan(2015)은 병원근무자 421명을 대상으로 설문조사를 실시하여 구조방정식으로 분석한 결과 변혁적 리더십이 보안정책 준수 의지에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 김현수(2016)는 대전, 서울에 소재하는 26개의 창업보육센터 입주기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 160부의 설문지 가운데 결측치와 이상치를 제외한 105부의 설문지를 회귀분석한 결과 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

둘째, 조직신뢰와 보안정책 준수 의지의 관계를 살펴보면 조직에 대한 신뢰를 조직구성원이 갖게 되면 위험부담을 흔쾌히 받아들여 정책을 준수하게 되며(Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998) 조직에 대한 일체감을 느끼게 함으로써 조직의 생존과 직결되는 보안정책 준수 의지에 영향을 미친다고 하였다(김현수, 2016).

서울, 대전에 소재하는 26개의 창업보육센터 입주기업, 인천국제공항에서 근무하는 특수경비원을 대상으로 한 연구(김현수, 2016; 채정석, 이주락, 2019)에서 조직신뢰는 보안정책 준수 의지에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

셋째, 변혁적 리더십과 조직신뢰의 관계를 살펴보면 변혁적 리더십은 조직구성원에게 조직에 대한 신뢰, 리더에 대한 충성심 및 존경, 경외감을 느끼게 하며, 기대했던 것 보다 더욱 많은 일을 하도록 동기부여를 한다고 하였다(Bass, 1985).

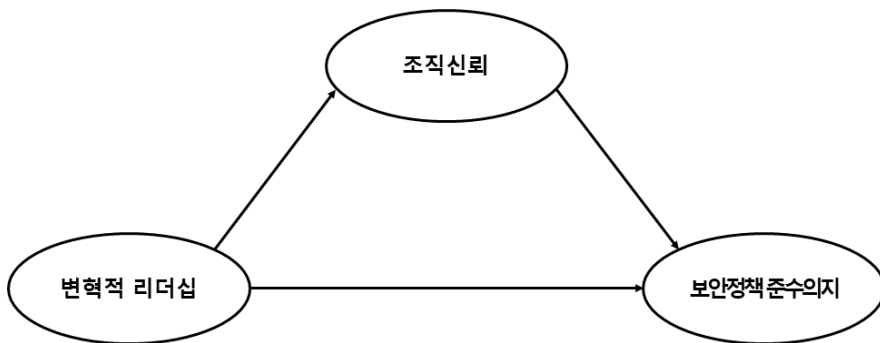
시민단체 31개, 서울·경기지역 프랜차이즈 가맹점 경영자, 시민단체 실무활동가, 해양경찰, 서울소재 특급호텔 종사자를 대상으로 한 연구(김연숙, 이희선, 신황용, 2012; 이재한, 한상호, 김규원, 양재장, 2012; 김연숙, 2014; 유재두, 2015; 허용규, 정강국, 2019)에서 변혁적 리더십은 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

Ⅲ. 연구설계 및 조사방법

1. 연구모형과 가설

변혁적 리더십은 구성원에게 리더에 대한 충성과 조직에 대한 신뢰를 유발하며(Bass, 1985), 구성원이 조직에 대한 신뢰가 높을수록 위협으로부터 핵심자산을 보호

하기 위한 보안정책을 자발적으로 준수하게 된다(김현수, 2016; 채정석, 이주락, 2019). 그리고 변혁적 리더십은 조직구성원의 태도변화를 불러일으켜 자발적으로 보안정책을 준수하게 만든다(Humaidi & Balakrishnan, 2015; 김현수, 2016). 이상의 선행 연구를 종합하여 다음과 같이 연구모형과 가설을 설정하였으며 연구모형은 아래의 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

- 가설 1. 변혁적 리더십은 조직신뢰에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 조직신뢰는 보안정책 준수 의지에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 변혁적 리더십은 조직신뢰를 통하여 보안정책 준수 의지에 간접 영향을 미칠 것이다.

2. 측정도구

이 연구에서는 외생변수로 변혁적 리더십, 매개변수로 조직신뢰, 내생변수로 보안정책 준수 의지를 선정하여 변수 간의 인과관계를 분석하기 위해 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구를 바탕으로 예비조사를 실시한 후 이 연구의 목적에 부합하도록 수정하고 변안하여 리커트(Likert) 5점 척도로 문항을 측정하였다.

변혁적 리더십은 이민성(2013)의 측정도구를 적용하였다. 변혁적 리더십의 측정변수는 4개(영감적 동기 5문항, 카리스마 6문항, 개인적 배려 5문항, 지적 자극 5문항)

의 21개 문항을 사용하였다. 조직신뢰는 주재진(2009)의 측정도구를 적용하였다. 조직신뢰의 측정변수는 3개(기관신뢰 4문항, 상사신뢰 5문항, 동료신뢰 5문항)의 14개 문항을 사용하였다. 보안정책 준수여의지는 Humaidi & Balakrishnan(2015)의 측정도구를 박재곤(2016)이 수정하고 변안한 척도를 이 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 보안정책 준수여의지의 측정변수는 2개(보안의식 5문항, 보안행동 5문항)의 10개 문항을 사용하였다.

3. 자료수집 및 분석방법

이 연구는 2019년 6월 18일 부터 2019년 8월 28일까지 서울특별시 및 부산광역시 경비회사에서 근무하는 민간경비원의 협조를 받아 측정문항에 대한 내용, 목적, 기입요령을 설명한 뒤 연구 대상자가 측정 내용에 직접 응답하는 자기평가기입법을 사용하였으며, 연구자가 설문지를 직접 회수하였다. 자기보고식 설문을 실시한 270부의 자료 중 결측치와 이상치 34부의 설문지를 제외하고 최종적으로 236부의 자료를 분석하였다.

이 연구는 자료를 분석하기 위해 데이터 코딩 및 클리닝 과정을 거쳐, SPSS 22.0 통계프로그램을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 하였고 AMOS 23.0 통계프로그램을 활용하여 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수여의지 간 구조관계를 분석하기 위해 Bootstrapping으로 간접효과, 직접효과, 총 효과를 알아보았으며, 확인적 요인분석, 개념타당도, 수렴타당도, 판별타당도 분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 현황

이 연구를 위한 설문조사에 참여하여 분석에 투입된 유의한 조사대상자는 총 236명이며, 이들의 인구통계학적 현황을 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 조사대상자의 인구통계학적 현황

| 변수 | 항목 | 빈도 | % |
|------|---------------|-----|-------|
| 성별 | 남성 | 230 | 97.5 |
| | 여성 | 6 | 2.5 |
| 결혼 | 미혼 | 133 | 56.4 |
| | 기혼 | 103 | 43.6 |
| 연령 | 20대 | 50 | 21.2 |
| | 30대 | 102 | 43.2 |
| | 40대 | 61 | 25.8 |
| | 50대 이상 | 23 | 9.7 |
| 학력 | 고졸 | 58 | 24.6 |
| | 전문대졸 | 81 | 34.3 |
| | 대졸 | 93 | 39.4 |
| | 대학원졸 | 4 | 1.7 |
| 담당업무 | 시설경비 | 88 | 37.3 |
| | 호송경비 | 5 | 2.1 |
| | 기계경비 | 138 | 58.5 |
| | 신변보호 | 2 | 0.8 |
| | 특수경비 | 3 | 1.3 |
| 근무기간 | 1년 미만 | 24 | 10.2 |
| | 1년 이상 ~ 3년 미만 | 42 | 17.8 |
| | 3년 이상 ~ 5년 미만 | 72 | 30.5 |
| | 5년 이상 | 98 | 41.5 |
| 합계 | | 236 | 100.0 |

먼저 성별을 살펴보면, 남성은 230명(97.5%)으로 여성보다 많았고, 결혼여부는 미혼이 133명(56.4%)으로 기혼보다 많았으며, 연령은 30대가 102명(43.2%)으로 가장 많았다. 학력은 대졸이 93명(39.4%)으로 가장 많았고, 담당업무는 기계경비가 138명(58.5%)로 가장 많았으며 근무기간은 5년 이상이 98명(41.5%)으로 가장 많았다.

2. 측정변인의 기술통계현황

가설 검증을 위해 사용된 측정도구인 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지에 대한 기술통계현황을 파악한 결과는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 측정변인의 기술통계현황

| 변수 | 평균 | 표준편차 | 왜도 | 첨도 |
|--------|------|------|-------|-------|
| 카리스마 | 2.93 | .769 | -.120 | -.226 |
| 영감적 동기 | 2.94 | .799 | -.273 | -.215 |
| 지적자극 | 2.92 | .822 | -.163 | -.437 |
| 개인적 배려 | 3.05 | .814 | -.246 | -.275 |
| 기관신뢰 | 2.76 | .778 | -.297 | -.190 |
| 동료신뢰 | 3.38 | .686 | -.313 | .472 |
| 상사신뢰 | 3.21 | .845 | -.330 | -.199 |
| 보안의식 | 3.76 | .652 | -.550 | .906 |
| 보안행동 | 3.95 | .649 | -.511 | 1.012 |

모든 도구의 정규성을 검정하기 위해 첨도와 왜도를 통해 파악하였다. 첨도는 절대값 7이상, 왜도는 절대값 2이상일 경우 정규성에 문제가 있는 것으로 본다(Curran, West & Finch, 1996). 이 연구의 측정도구 정규성을 검증한 결과 첨도와 왜도는 문제가 없는 것으로 나타났다.

3. 측정변인의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

탐색적 요인분석을 통하여 요인을 묶어줌으로써 변수를 단순화 하였다. 직교회전 방식(Varimax)을 통하여 요인을 회전하였으며, Bartlett과 KMO의 구형성 검증도 동시에 하였다. Bartlett은 0.05보다 작은 값이 나오면 요인분석의 사용이 적합하며, KMO는 0.7이상이면 양호한 것으로 판단한다. 그리고 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 를 산출하였다. 변혁적 리더십의 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 변혁적 리더십 요인분석 및 신뢰도 분석

| 항목 | 카리스마 | 개인적 배려 | 지적자극 | 영감적 동기 | Cronbach's α |
|--------|------|--------|------|--------|---------------------|
| 카리스마 1 | .734 | .205 | .322 | .199 | .934 |
| 카리스마 2 | .772 | .269 | .294 | .162 | |
| 카리스마 3 | .812 | .226 | .252 | .173 | |
| 카리스마 4 | .669 | .375 | .117 | .366 | |
| 카리스마 5 | .704 | .322 | .326 | .284 | |
| 카리스마 6 | .688 | .324 | .305 | .318 | |

| 항목 | 카리스마 | 개인적 배려 | 지적자극 | 영감적 동기 | Cronbach's <i>a</i> |
|----------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| 개인적 배려 1 | .285 | .626 | .217 | .407 | .913 |
| 개인적 배려 2 | .243 | .703 | .242 | .474 | |
| 개인적 배려 3 | .265 | .698 | .321 | .284 | |
| 개인적 배려 4 | .369 | .738 | .322 | .024 | |
| 개인적 배려 5 | .352 | .703 | .332 | .241 | |
| 지적자극 1 | .266 | .186 | .724 | .368 | .926 |
| 지적자극 2 | .293 | .260 | .763 | .278 | |
| 지적자극 3 | .333 | .313 | .776 | .143 | |
| 지적자극 4 | .292 | .410 | .700 | .222 | |
| 지적자극 5 | .342 | .480 | .569 | .263 | |
| 영감적 동기 3 | .458 | .308 | .312 | .623 | .894 |
| 영감적 동기 4 | .275 | .292 | .346 | .736 | |
| 영감적 동기 5 | .378 | .296 | .393 | .637 | |
| 아이겐 값 | 4.579 | 3.793 | 3.782 | 2.629 | |
| 설명 변량 | 24.101 | 19.966 | 19.906 | 13.836 | |
| 누적 변량 | 24.101 | 44.067 | 63.973 | 77.809 | |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .960

Bartlett's Test of Sphericity. $\chi^2=4122.741(df=171, p<0.01)^{**}$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Bartlett은 0.05보다 훨씬 작은 값이 나왔고, KMO는 0.960이 나왔으므로 요인분석의 사용이 적합하며, Cronbach's *a*값은 0.7 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 확보되었다. 그러나 영감적 동기 1번, 2번 문항은 탐색적 요인분석 과정에서 요인 간 간섭을 주는 것으로 나타나 이 연구에서 제거되었다.

다음으로 조직신뢰의 요인분석과 신뢰도 분석은 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 조직신뢰 요인분석 및 신뢰도 분석

| 항목 | 상사신뢰 | 동료신뢰 | 기관신뢰 | Cronbach's <i>a</i> |
|--------|------|------|------|---------------------|
| 상사신뢰 1 | .731 | .362 | .261 | .933 |
| 상사신뢰 2 | .800 | .243 | .212 | |
| 상사신뢰 3 | .866 | .235 | .197 | |
| 상사신뢰 4 | .851 | .226 | .200 | |
| 상사신뢰 5 | .859 | .215 | .203 | |
| 동료신뢰 1 | .176 | .822 | .195 | |
| 동료신뢰 2 | .215 | .873 | .127 | |

| 항목 | 상사신뢰 | 동료신뢰 | 기관신뢰 | Cronbach's <i>a</i> |
|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| 동료신뢰 3 | .148 | .740 | .102 | .871 |
| 동료신뢰 4 | .309 | .630 | .203 | |
| 동료신뢰 5 | .301 | .755 | .089 | |
| 기관신뢰 1 | .138 | .188 | .872 | .904 |
| 기관신뢰 2 | .236 | .135 | .861 | |
| 기관신뢰 3 | .192 | .102 | .874 | |
| 기관신뢰 4 | .275 | .191 | .758 | |
| 아이겐 값 | 3.859 | 3.395 | 3.187 | |
| 설명 변량 | 27.566 | 24.249 | 22.764 | |
| 누적 변량 | 27.566 | 51.815 | 74.578 | |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .888
Bartlett's Test of Sphericity, $\chi^2=2504.366(df=91, p<(0,01)**$

p*<0,05, *p*<0,01

Bartlett은 0.05보다 훨씬 작은 값이 나왔고, KMO는 0.888이 나왔으므로 요인분석의 사용이 적합하며, Cronbach's *a*값은 0.7 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 확보되었다. 그리고 보안정책 준수여지의 요인분석과 신뢰도 분석은 다음의 <표 5>와 같다.

<표 5> 보안정책 준수여지 요인분석 및 신뢰도 분석

| 항목 | 보안행동 | 보안의식 | Cronbach's <i>a</i> |
|--------|--------|--------|---------------------|
| 보안행동 1 | .769 | .440 | .943 |
| 보안행동 2 | .822 | .328 | |
| 보안행동 3 | .886 | .293 | |
| 보안행동 4 | .843 | .382 | |
| 보안행동 5 | .758 | .480 | |
| 보안의식 1 | .504 | .641 | .877 |
| 보안의식 2 | .329 | .758 | |
| 보안의식 3 | .262 | .735 | |
| 보안의식 4 | .306 | .795 | |
| 보안의식 5 | .444 | .721 | |
| 아이겐 값 | 4.059 | 3.441 | |
| 설명 변량 | 40.594 | 34.407 | |
| 누적 변량 | 40.594 | 75.001 | |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .937
Bartlett's Test of Sphericity, $\chi^2=1950.377(df=45, p<(0,01)**$

p*<0,05, *p*<0,01

Bartlett은 0.05보다 훨씬 작은 값이 나왔고, KMO는 0.937이 나왔으므로 요인분석의 사용이 적합하며, Cronbach's α 값은 0.7 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 확보되었다.

4. 측정변인의 상관관계 분석

측정변인 간 상관관계 분석을 한 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

<표 6> 측정변인 간 상관관계

| | 카리스마 | 영감적 동기 | 지적자극 | 개인적 배려 | 기관신뢰 | 동료신뢰 | 상사신뢰 | 보안의식 | 보안행동 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 카리스마 | 1 | | | | | | | | |
| 영감적 동기 | .773** | 1 | | | | | | | |
| 지적자극 | .751** | .778** | 1 | | | | | | |
| 개인적 배려 | .760** | .772** | .785** | 1 | | | | | |
| 기관신뢰 | .574** | .543** | .550** | .573** | 1 | | | | |
| 동료신뢰 | .417** | .373** | .428** | .466** | .401** | 1 | | | |
| 상사신뢰 | .597** | .560** | .574** | .597** | .499** | .572** | 1 | | |
| 보안의식 | .405** | .394** | .364** | .437** | .324** | .475** | .527** | 1 | |
| 보안행동 | .394** | .373** | .342** | .406** | .335** | .436** | .461** | .784** | 1 |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

5. 확인적 요인분석

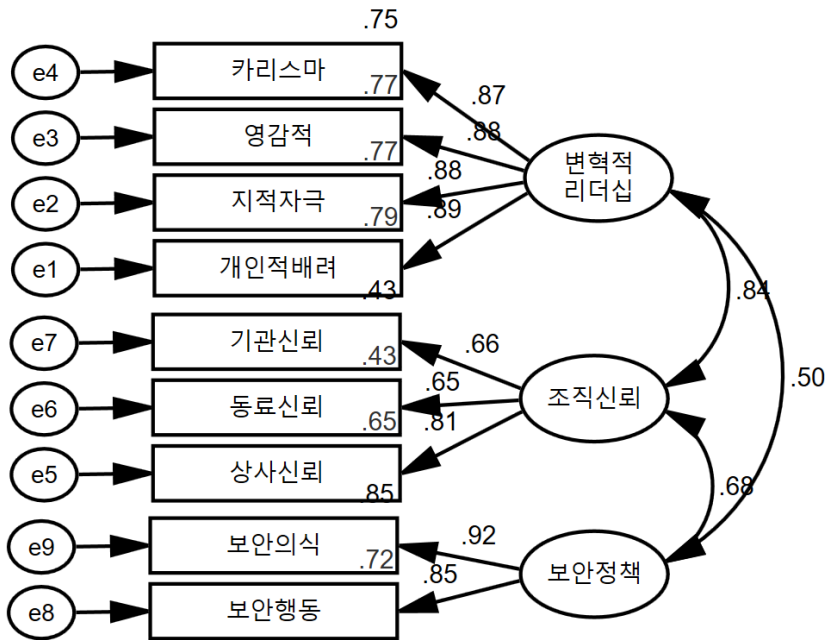
구조방정식 모델을 분석하기 전에 각 잠재변인을 구성하는 측정모델이 타당하게 구성되었는지 파악하기 위하여 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였으며, 측정모델의 적합도 지수는 다음의 <표 7>과 같다.

<표 7> 측정모델 적합도 지수

| χ^2 | df | p | CFI | TLI | RMSEA | | |
|----------|----|------|------|------|-------|-------------|-------------|
| | | | | | Value | Lower Bound | Upper Bound |
| 37.773 | 24 | .037 | .990 | .985 | .049 | .012 | .078 |

이 연구에서는 적합도 지수 기준이 확립된 CFI, TLI, RMSEA를 통해 측정모델의 적합도를 평가하였다. 증분적합지수 중 CFI 값과 TLI 값이 0.9이상이면 좋은 적합도로 해석된다. 반면 RMSEA값은 < .05이면 아주 좋은 적합도, < .08이면 좋은 적합도, < .10이면 보통 적합도, > .10이면 나쁜 적합도로 해석된다(Browne & Cudeck, 1993).

이 연구에서 절대적합지수인 RMSEA의 값은 기준치인 .10보다 낮은 값을 보였으며, 증분적합지수인 CFI와 TLI가 기준치인 0.9보다 높은 값을 보여 측정모델은 적합한 것으로 확인되었으며, 측정모델의 확인적 요인분석결과는 <그림 2>와 같이 나타났다.



<그림 2> 확인적 요인분석

확인적 요인분석에서 각 측정변수가 잠재변수를 잘 반영하는지 파악하기 위해 통계적 유의성 및 모수치 추정을 확인한 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 통계적 유의성 및 모수치 추정

| 잠재변수 | → | 측정변수 | Estimate | S.E. | β | C.R. | P |
|------------|---|--------|----------|------|---------|--------|-----|
| 변혁적 리더십 | → | 개인적 배려 | 1.000 | | .888 | | |
| | → | 지적자극 | .999 | .052 | .879 | 19.175 | *** |
| | → | 영감적 동기 | .969 | .051 | .877 | 19.094 | *** |
| | → | 카리스마 | .922 | .049 | .867 | 18.658 | *** |
| 조직신뢰 | → | 상사신뢰 | 1.000 | | .806 | | |
| | → | 동료신뢰 | .657 | .066 | .652 | 9.971 | *** |
| | → | 기관신뢰 | .751 | .075 | .658 | 10.061 | *** |
| 보안정책 준수 의지 | → | 보안행동 | .914 | .074 | .849 | 12.405 | *** |
| | → | 보안의식 | 1.000 | | .924 | | |

β 값을 확인한 결과 0.5 이상으로 나타나 개념타당도를 만족하며, 측정변수의 요인부하량 확인결과 경로계수 모두 유의한 것으로 나타나 측정변수가 해당 잠재변수를 잘 반영하는 것으로 나타났다.

한편 수렴타당도와 판별타당도를 검증하기 위해 각 변수에 대한 AVE와 개념신뢰도, 상관계수 제공 값을 측정하였다. AVE, 개념신뢰도, 상관계수의 제공 값은 다음의 <표 9>와 같이 나타났다.

〈표 9〉 AVE, 개념신뢰도 및 상관계수의 제공 값

| | AVE | 개념신뢰도 | 변혁적 리더십 | 조직신뢰 | 보안정책 준수 의지 |
|------------|------|-------|---------|------|------------|
| 변혁적 리더십 | .840 | .955 | 1 | | |
| 조직신뢰 | .737 | .839 | .701 | 1 | |
| 보안정책 준수 의지 | .897 | .946 | .248 | .469 | 1 |

수렴타당도의 평가기준은 AVE 값이 0.5 이상, 개념신뢰도의 값이 0.7 이상일 때 수렴타당도가 높다고 해석되며, 판별타당도의 평가기준은 AVE 값이 잠재변수 간 상관계수 제공 값 보다 클 때 판별타당도에 이상이 없는 것으로 판단한다. <표 9>에서 나타난 바와 같이 AVE값은 모두 0.5 이상, 개념신뢰도는 모두 0.7 이상으로 나타나 수렴타당도가 높은 것이 확인되었으며, AVE값이 각 잠재변수의 상관계수 제공 값보다 크게 나타나 판별타당도는 이상이 없는 것으로 나타났다.

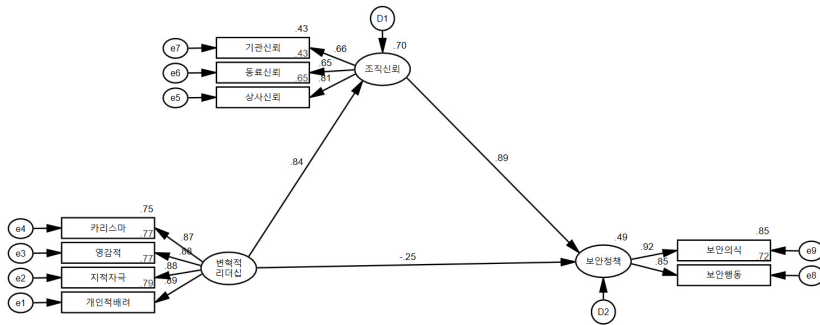
6. 가설의 검증

이 연구에서 제시한 가설검증을 위해 구조모형을 설정하여 분석하였다. 다음의 <표 10>은 구조모형의 적합도이다.

<표 10> 구조모형의 적합도

| 적합도 | χ^2/df | CMIN/df | RMR | GFI | AGFI | CFI | NFI | RMSEA |
|------|-------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 기준 값 | - | < 2 | < .05 | > .9 | > .9 | > .9 | > .9 | < .05 |
| 측정 값 | 37.733/24 | 1.572 | 0.022 | 0.965 | 0.934 | 0.990 | 0.974 | 0.049 |

<표 10>에서 나타난 바와 같이 구조모형에 대한 적합도 지수를 살펴보면, CMIN/df=1.572, RMR=0.022, GFI=0.965, AGFI=0.934, CFI=0.990, NFI=0.974, RMSEA=0.049로 나타나 모든 지수가 적합한 것으로 확인되었으며, 구조모형의 경로분석 결과는 다음의 <그림 3> 및 <표 11>과 같이 나타났다.



<그림 3> 구조모형 경로계수

<표 11> 구조모형의 경로분석

| 경로 | Estimate | S.E. | β | C.R. | P | 가설 |
|------------------------|----------|------|---------|--------|------|----|
| 변혁적 리더십 → 조직신뢰 | .789 | .064 | .837 | 12.372 | .000 | 채택 |
| 조직신뢰 → 보안정책 준수의지 | .792 | .174 | .894 | 4.541 | .000 | 채택 |
| 변혁적 리더십 → 보안정책 준수의지 | -.209 | .147 | -.250 | -1.423 | .155 | 기각 |

*p(0.05), **p(0.01)

첫째, 변혁적 리더십이 조직신뢰로 가는 경로를 살펴보면, 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

둘째, 조직신뢰가 보안정책 준수 의지로 가는 경로를 살펴보면, 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 변혁적 리더십이 보안정책 준수 의지로 가는 경로를 살펴보면, 유의확률이 0.155이므로 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

1) 매개효과 가설검증

매개효과에 대한 가설을 검증하기 위해 직접, 간접 총 효과를 살펴보았다. Bootstrapping의 2000번으로 유의수준은 0.05를 기준으로 간접효과의 유의성 검증을 하였다. 변혁적 리더십과 보안정책 준수 의지 간의 관계에서 조직신뢰의 매개효과에 대한 분석결과는 다음의 <표 12>와 같다.

<표 12> 변혁적 리더십, 보안정책 준수 의지 간 조직신뢰 매개효과(표준화 계수)

| 모형 | 예언변인 | 준거변인 | 직접효과 | 간접효과 | 총 효과 |
|-------|---------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 매개 모형 | 변혁적 리더십 | 조직신뢰 | .837(.731~.906)* | | .837(.731~.906)* |
| | | 보안정책 준수 의지 | -.250(-.925~.152) | .749(.376~.996)** | .498(.359~.609)** |
| | 조직신뢰 | 보안정책 준수 의지 | .894(.469~.942)** | | .894(.469~.942)** |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

매개모형에서 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 조직신뢰를 매개로 보안정책 준수 의지에 간접영향을 미쳐 완전매개효과임을 알 수 있다.

V. 결론

1. 논의 및 결론

이 연구는 민간경비원의 보안정책 준수 의지를 제고하기 위한 방안을 확인하기 위

하여 서울특별시, 부산광역시 경비회사에서 근무하는 민간경비원의 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지 간 구조관계를 분석하는데 그 목적이 있다. 이 연구에서 도출된 결과를 선행연구와 비교하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 변혁적 리더십이 높아질수록 조직신뢰가 높아진다는 연구(김연숙, 이희선, 신항용, 2012; 이재한, 한상호, 김규원, 양재장, 2012; 김연숙, 2014; 유재두, 2015; 허용규, 정강국, 2019)와 같은 맥락이다.

따라서 민간경비원이 조직에 대한 신뢰를 가질 수 있도록 경비회사의 경영자는 조직차원에서 임금체계 개선 등과 같은 조치를 취하여 민간경비원에게 동기를 부여하는 변혁적 리더십이 발휘되도록 노력하여야 할 것이다.

둘째, 조직신뢰는 보안정책 준수 의지에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조직신뢰가 높아질수록 보안정책 준수 의지가 높아진다는 연구(김현수, 2016; 채정석, 이주락, 2019)와 같은 맥락이다.

따라서 경비회사의 경영자는 민간경비원이 보안정책을 준수할 수 있도록 질 높은 조직 환경을 제공하여 조직신뢰를 제고할 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

셋째, 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 변혁적 리더십이 높아질수록 보안정책 준수 의지가 높아진다는 연구(Humaidi & Balakrishnan, 2015; 김현수, 2016)와 상반된다.

변혁적 리더십은 조직구성원에게 미래의 비전을 제시하여 조직을 위한 자발적 태도를 이끌어내는 리더십이다(허남철, 2009). 하지만 민간경비는 현실적으로 경비용역의 단기계약과 저가입찰로 인해 민간경비원을 채용하는 경비회사의 경영자는 민간경비원과 단기계약을 해야 하는 상황에 놓여있다. 이러한 상황으로 인한 근무환경의 열악함은 민간경비원으로 하여금 미래에 대한 비전을 제시하여 태도의 변화를 일으키는 변혁적 리더십을 느끼지 못하게 하여 보안정책을 자발적으로 준수하려는 보안정책 준수 의지를 보이지 못하는 것으로 생각된다. 따라서 경비회사의 경영자는 민간경비원의 고용안정과 같은 미래에 대한 비전을 제시하여 민간경비원이 보안정책을 자발적으로 준수할 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

넷째, 변혁적 리더십은 보안정책 준수 의지에 직접효과가 없으며, 조직신뢰를 경유하여 보안정책 준수 의지에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 변혁적 리더십이 조직신뢰를 완전매개 하였을 때 보안정책 준수 의지에 긍정적인

영향을 미치는 변인이므로 민간경비원의 조직신뢰를 제고할 수 있는 방안이 필요함을 시사한다.

조직신뢰가 형성되면 위험부담을 흔쾌히 받아들여 정책을 준수하게 되며(Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998) 조직의 생존과 직결되는 보안정책 준수의를 제고시킨다(김현수, 2016). 따라서 경비회사의 경영자는 민간경비원의 보안정책 준수의를 극대화하기 위해 민간경비원의 신분보장, 복리후생 등과 같은 방안을 모색하고 이를 적용하여 조직에 대한 신뢰를 높일 수 있도록 다양한 노력을 하여야 할 것이다.

2. 연구의 한계 및 향후 과제

이 연구는 민간경비원의 변혁적 리더십이 조직신뢰를 매개하여 보안정책 준수 의지에 미치는 영향을 구조방정식으로 분석하여 민간경비원의 보안정책 준수의를 제고하기 위한 실증적 연구를 수행하는데 그 목적이 있다. 하지만 이 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 이 연구는 조사대상이 서울특별시 및 부산광역시 경비회사에서 근무하는 민간경비원으로 한정되어 있기 때문에 후속연구에서는 서울특별시 및 부산광역시 이외의 지역 경비회사에서 근무하는 민간경비원을 표본으로 선정하여 연구를 진행할 필요성이 있다.

둘째, 민간경비원의 담당업무 분석에 사용된 236명 중 시설경비 88명(37.3%), 호송경비 5명(2.1%), 기계경비 138명(58.5%), 신분보호 2명(0.8%), 특수경비 3명(1.3%)으로 차이가 크게 발생하였다. 따라서 후속연구에서는 담당업무별로 균형적인 조사대상자 선정이 요구된다.

셋째, 이 연구에서는 변혁적 리더십, 조직신뢰, 보안정책 준수 의지 3개의 변수를 사용하여 연구하였으나, 후속연구에서는 더욱 다양한 변수를 고려하여 연구를 진행할 필요가 있다.

마지막으로 후속연구에서는 민간경비원의 보안정책 준수의를 높이기 위한 방안을 상세히 살펴보기 위해 민간경비 담당업무별로 분리하여 연구를 진행할 필요가 있다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강현 (2015). 조직문화에 따른 직무만족·조직몰입이 보안정책준수의지에 미치는 영향. **한국 산업보안연구**, 5(2), 167-199.
- 김연숙 (2014). 시민단체의 변혁적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김연숙, 이희선, 신황용 (2012). 시민단체 리더의 변혁적 리더십과 조직유효성 간의 관계: 조직신뢰의 매개효과를 중심으로. **한국공공관리학보**, 26(2), 1-31.
- 김현수 (2016). 리더십유형, 사내기업가정신, 조직신뢰, 최고경영자 지원이 보안정책준수의지에 미치는 영향. 창업보육센터 입주기업을 중심으로. **한국산업보안연구**, 6(2), 111-141.
- 김호균 (2007). 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석. **한국행정학보**, 41(2), 69-94.
- 박계홍, 김종술 (2013). 변화와 혁신을 위한 리더십. 경기: 학현사.
- 박길수, 최인옥 (2011). 공군 조종사의 조직갈등과 이직의도의 관계에서 신뢰의 조절효과. **직업능력 개발연구**, 14(2), 153-176.
- 박상진 (2007). 한국 민간경비산업의 발전방안에 관한 연구: 법·제도적 통제를 중심으로. **한국민간경비학회보**, 10, 281-307.
- 박재곤 (2016). 조직특성이 보안성과에 미치는 영향에 관한 근거이론적 해석과 모형화 연구: 군 조직의 내부자 보안위협을 중심으로. 수원대학교 대학원 박사학위논문.
- 변상우 (2014). 글로벌 리더십. 서울: 청람.
- 송경미 (2013). 조직 내 정보기술능력이 정보보안관리 동화에 미치는 영향 및 최고경영진의 주도과 정책-기술간 조화의 조절효과에 관한 연구. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 신혁 (2018). 계획행동 요인을 매개로 경영진 역할과 보호동기가 정보보안정책 준수에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 신현구 (2015). 산업보안정책 준수의지의 영향요인에 관한 연구: 조직요인과 개인요인을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 안성진 (2010). 지방정부조직 내 상사·동료신뢰와 조직신뢰의 관계: 부서응집력의 매개효과. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 유재두 (2015). 해양경비안전서장의 변혁적 리더십이 조직신뢰에 미치는 영향. **한국경찰연구**,

- 14(4), 301-318.
- 이민성 (2013). 정보담당 공무원의 변혁적·거래적 리더십이 조직 유효성에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 이성규 (2015). 산업보안정책 준수 의지 결정요인 연구: 조직공정성 조절효과와 관점. 서울벤처 대학원대학교 박사학위논문.
- 이용주 (2011). 민간경비조직 구성원의 변혁적·서번트 리더십이 팔로워십, 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재한, 한상호, 김규원, 양재장 (2012). 외식프랜차이즈 가맹본부 슈퍼바이저의 변혁적 리더십이 가맹점의 조직신뢰와 집단응답성, 그리고 조직몰입에 미치는 영향. *한국외식산업학회지*, 8(1), 163-186.
- 이종진, 김동호 (2008). 리더십 스타일과 조직유효성 간의 관계: 카리스마적 리더십과 거래적 리더십의 상호작용 효과. *대한경영학회지*, 21(4), 1495-1521.
- 임명순 (2006). 민간경비교육기관 개방에 따른 문제점 및 개선방안 - 개정 경비업법 시행규칙 제12조제2항을 중심으로. *한국민간경비학회보*, 7, 309-322.
- 정신교 (2005). *범죄학개론*. 서울: 형설출판사.
- 주재진 (2009). 경찰공무원의 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국경찰학회보*, 22, 401-429.
- 채정석, 이주락 (2019). 공항 특수경비원의 보안성과에 관한 연구. *한국산업보안연구*, 9(1), 93-116.
- 최연준 (2018). 국가중요시설의 물리보안 수준과 보안정책 준수 의지가 보안성과에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 최홍만 (2019). 민간경비와 경찰 간 협력방안 구축을 위한 영향요인 분석. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 하미승 (2018). 리더십 이론과 개발. 서울: 윤성사.
- 허남철 (2009). 변혁적 리더십이 조직신뢰와 역할 내 행동 및 심리적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구: 희망과 친밀감의 매개 역할을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 허용규, 정강국 (2019). 변혁적 리더십이 호텔 종사원의 서비스 혁신행동과 이타적 행동에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과. *관광경영연구*, 88, 243-265.

2. 국외문헌

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York : The free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *MLQ-Multi factor Leadership Questionnaire*. Redwood city, CA: Mind Garden.

- 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* (136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Chew, E., Swanson, M., Stine, K., Bartol, N., Brown, A., & Robinson, W. (2008). *Performance Measurement Guide for Information Security*. NIST Special Publication 800-55, Revision 1.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to non normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16-29.
- Gilbert, J. A., & Tang, S. P. T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27, 321-325.
- Goel, S., & Chengalur, S. I. N. (2010). Metrics for Characterizing the Form of Security Polices. *Journal of Strategic Information Systems*, 19, 281-295.
- Herath, T., & Rao, H. R.(2009). Encouraging Information Security Behaviors in Organizations: Role of Penalties, Pressures and Perceived Effectiveness. *Decision Support Systems*, 47(2), 154-165.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Humaidi, N., & Balakrishnan, V. (2015). Leadership Styles and Information Security Compliance Behavior: The Mediator Effect of Information Security Awareness. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(4), 311-318.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. Van Nostrand: New York.
- Rees, J., Bandyopadhyay, S., & Spafford, E. (2003). PFIREs: A Policy Framework for Information Security. *Communications of the ACM*, 101-106.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.

【Abstract】

A Study on Private Security Officers' Willingness to Comply with Security Policies

Lee, Sang-Hak · Lee, Ju-Lak

The purpose of this research is to explore ways to improve private security officers' compliance with security policies by analyzing the effects of transformational leadership and organizational trust. Data were collected from private security officers employed in the cities of Seoul and Busan by using survey questionnaire. Statistical analyses were conducted with SPSS 22.0 and AMOS 23.0.

The results showed that transformational leadership increased organizational trust which was found to have a positive effect on willingness to comply with security policies. In addition, transformational leadership did not affect willingness to comply with security policies directly but had an indirect effect on it through organizational trust.

The findings of current research suggest the leaders of security businesses consider various ways to increase officers' organizational trust such as improved job security and benefits in order to maximize their willingness to comply with security policies.

Keywords: Private security officers, Transformational leadership,
Organizational trust, Willingness to comply with security policies