Journal of The Korea Institute of Information Security & Cryptology ISSN 1598-3986(Print)
VOL.26, NO.5, Oct. 2016 ISSN 2288-2715(Online)
http://dx.doi.org/10.13089/JKIISC.2016.26.5.1243

비인격적 감독이 종업원의 보안준수의식에 미치는 영향: 조직공정성과의 상호작용

김 영 수,† 최 영 근, 유 태 종, 유 진 호‡
상명대학교

The Influence of Abusive Supervision on Willingness to Comply with the Security Policy: the Moderation of Organizational Justice

Youngsoo Kim,† Youngkeun Choi, Taejong Yoo, Jinho Yoo‡
Sangmyung University

요 약

본 논문은 조직내에서 나타나는 상사의 비인격적 감독이 종업원들이 정보보안 정책을 준수하려는 의도에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 또한 이러한 영향 관계를 종업원들이 인식하는 조직공정성이 조절하는 효과도 규명하고자 하였다. 분석한 결과, 비인격적 감독은 조직 내의 정서적·사회적 유대감을 낮추고, 조직원들이 조직의 정보보안정책을 준수하려는 의도에 부정적인 영향을 끼치고 있으며 조직공정성은 비인격적 감독과 보안정책 준수의도 사이의 부정적 관계를 완화시키는 것으로 나타났다. 특히 분배공정성이 높을수록 부정적 관계가 완화되는 것으로 나타났다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how abusive supervision influences on security policy compliance in their work place and find moderation effects of organizational justice. The results is that abusive supervision decreases employees' affective commitment or social bond to their organizations. And it negatively affect employees' behavioral intent to comply with security policies. Organizational justice acts to attenuate the negative relationship between the stress from abusive supervision and willingness to comply with the security policy. Especially, distributive justice has a significant effect on decreasing the negative relationship.

Keywords: Abusive supervision, Organizational justice, Willingness to comply with the security policy

I. 서 론

현대 사회는 IT가 대중적으로 보편화 되고 IT의 발달을 통해 소위 정보화 시대가 되었다. 정보화 시대의 특징은 지하자원 보다 정보자산이 더 중요한 가치로 작용을 하며 수많은 정보들 중에서 중요한 정보를 찾아내고 그것을 활용하여 가치를 더할 수 있는 능력, 즉 정보를 능숙하게 활용하고 사용하는 사람과 조직에게 모든 권한과 권력이 집중되는 사회가 되었다는 것을 의미한다[1]. 그러므로 21세기에는 정보를 기반으로, 사회가 요구하는 최적화된 인적자원(Human resources)을 발굴하고 성장시키지 못한다면 개인, 기업은 물론 국가의 존립에 결정적인 영향을 미치기 때문에 인적자원관리가 성공의 중요한 요인임을 인지하고 이것에 대한 효과적인 관리방안을 모색해 나아가야 한다.

인적자원관리 문제는 비단 기업의 성과를 높이는데 있어서 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 기업의 정

Received(02. 29. 2016), Modified(1st: 06. 10. 2016, 2nd: 08. 29. 2016), Accepted(08. 31. 2016)
† 주저자, oskos77@naver.com
‡ 교신저자, jhyoo@smu.ac.kr(Corresponding author)

보보안 측면에서도 중요해 지고 있다. 그러나 정보보안 분야의 대부분의 연구는 주로 보안시스템의 설계 및 구현에 관한 기술적인 문제에 초점을 주로 맞추고 있다[7].

최근 기업 현장에서 나타나는 부정적, 악의적 현상들이 종업원들로 하여금 내부 정보를 유출하는 원인으로 작용하고 있다. 특히 상사의 비인격적인 감독 행위는 기업 현장에서 이런 원인으로 나타나는 전형적인 부정적 현상이라 할 수 있다. 따라서 종업원들의 악의적인 행위는 인적자원관리 차원에서 접근해야 한다.

이에 본 연구의 목적은 조직내에서 나타나는 상사의 비인격적 감독 행위가 정보보안 정책에 관한 종업원의 준수 의도에 어떠한 영향을 미치는지 고찰하고자 하는 것이다. 또한 이러한 영향 관계에 종업원들이 인식하는 조직 공정성이 어떠한 영향을 미치는지도 규명하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 직장 내에 사회적 교환 관계와 관련된 특정 행동을 조명하는 것과 보안정책준수와 관련된 인지적 성과에 얼마나 영향을 미치는지 명확하게 확인하는 것을 목표로 하고 있다. 본 연구는 준수 의도를 포함하는 독특한 환경 안에서 사회교환이론 적용을 테스트하고자 하였다.

II. 선행연구 분석 및 가설 설정

2.1 사회교환이론(Social Exchange Theory)

일반적으로 정보보안 행위와 관련된 이슈는 다음과 같다. 어떻게 보안 의식이 행위가 형성되고 영향을 받는지, 어떤 동기부여가 사람들이 보안 조치를 취하게 하는지, 무엇이 사람들이 조직에 의해 규정되는 보안 행동을 취하게 하는지 등이다. 이러한 문제들은 우리에게 행동, 동기, 가치, 규범으로 이끄는 통찰력을 주는 심리학, 사회학, 그리고 범죄학 분야를 포함한 여러 학문들과 연관되어 있다.

그럼에도 불구하고 인적자원관리 측면에서 보안환경에 대한 연구는 다양하게 검토되지 않고 있다. 또한 보안 준수에 대한 믿음과 보안 준수 의도에 대한 자각에 영향을 미치는 가능성을 구체적으로 제시한 연구는 없는 상황이다.

사회교환이론(Homans,1961)은 교환 프로세스의 일환으로 인지과정의 개인경험과 조직에 대한 사회적 교환관계의 결과물에 구체적으로 인적자원관리 사례들 및 규정 준수 태도의 관계를 적용하여 이들간의 관계를 이해하는 틀이라 할 수 있다[8]. 즉, 사회교환이론은 개개인들 사이에 교환된 행동과 태도, 그리고 뒤에 숨겨진 동기를 설명하는 틀이다. 따라서 사회교환이론의 관점으로부터 보안 정책 준수도 결과에 영향을 미치는 요인을 이해하기 위한 하나의 연구 모델이 형성된다고 할 수 있다.

2.2 비인격적 감독

조직성과 측면에서 역기능으로 작용하는 행위들인 비신체적 적대행위, 물리적 폭력, 성적(sexual) 희롱 등에 대한 연구들은 최근 들어 점차 증가하고 있다. 이러한 이유로 많은 연구들은 조직 안에서 타인에게 공격적인 행동, 반생산적인 과업 행동 등에 집중을 하고 있고, 두드러지는 것은 소위 상사나 관리자가 이러한 행위의 주체가 되는 비인격적 감독(abusive supervision)에 관련된 연구가 점차 증가하고 있다. 상사의 비인격적 감독의 예로는 부하에게 경멸하는 언어를 사용하거나, 일터에서 부하직원에게 화를 내거나, 망신과 창피를 주는 것, 무시하는 행동, 공개적 자리에서 비난하고 조롱하는 행위들과 더 나아가 부하 직원들의 성과, 성공을 빼앗는 등의 행위들로 나타난다[15].

비인격적 감독은 다음과 같은 몇 가지 특징이 있다. 첫째, 비인격적 감독은 목적성을 가지고 의도적인 행동이나 행위로 부하에게 심신의 피해를 준다. 둘째, 비인격적 감독 판단 여부는 피해를 당한 부하직원의 주관적 판단에 의거하는 경우가 많아, 동일한 행위라도 자신의 상황이나 개인적 특성과 취향에 따라서 모욕행위로 인지할 수도 있고 인지 못하는 경우도 있다. 셋째, 상사의 이런 모욕적인 행위가 단기적인 것이 아닌 지속적인 경우를 의미하며 이 개념이 종결되는 시점은, 상하관계가 종결되거나 리더가 자신의 언행을 수정하여 부하직원이 더 이상 모욕행위로 느끼지 못할 때 종결된다[15].

비인격적 감독에 해당하는 관리자는 개인적 이득을 위하여 그들에게 부여된 권한과 힘을 부하에게 남용하는 사람들이며, 이들의 행위는 상사에 대한 부하직원의 불신을 야기하며 이는 부하직원의 심리적 스트레스 유발, 조직공정성 감소, 직무만족과 조직몰입에 부정적 영향을 끼친다[14,17].

국내 온라인 취업포탈회사에서 직장인 3,700명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과[19], 직장인의 약 77.3%정도가 '하극상 충동의 경험'을 하고 있는 것

으로 나타났다. 하극상 충동을 일으키게 하는 유형의 상사는 불합리한 일을 지시하는 상사(12%), 무능한 상사(11.9%), 언어 폭력 하는 상사(8.6%), 팀원들을 무시하는 상사(7.2%), 사적인 일등을 지시하고 권력 남용하는 상사(6.5%) 등으로서 대인적 차원에서 무례하고 부당한 처우 등의 사례를 들고 있다. 이런 조사결과는 상사에게 부당한 처우를 받는 부하들이 많으며, 이로 인해 심각한 스트레스를 경험한다는 것을 의미한다.

2.3 비인격적 감독의 결과

직장 상사의 비인격적 감독은 조직원에게 심각한 스트레스를 주며 직무관련 태도나 행동은 물론 심리적 건강에도 부정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다[17]. 작업현장에서 비인격적 감독이 미치는 영향은 다양한 상호인간관계적, 환경적, 개인적 변수와 관련이 있다. 개인차원의 비인격적 감독은 피해자에게 심리적 긴장감, 생활의 불만족, 심리적 스트레스, 좌절감 또는 무력감 등 다양한 부정적 결과로 이어진다[14]. 즉, 비인격적 감독이 직장-가정 갈등, 심리적 스트레스와 부하직원의 조직몰입(organizational commitment)에 부정적인 영향을 준다는 것이다. 또한 비인격적 감독은 부하직원의 생활 만족, 직무, 규범적-정서적 몰입에 대해 부정적 영향을 주고, 비인격적 감독으로 인해 유발된 개인의 심적 스트레스는 조직 유효성을 저해한다는 것이다.

'비인격적 감독'이 조직유효성에 끼치는 직접적 영향에 대한 여러 연구에서 상사의 '비인격적 감독행위'는 부하직원들의 조직 및 대인차원에서 일탈행위와 밀접하게 관계되며[12,16], 부하들의 조직몰입과 직무만족도를 감소시키고 심적 스트레스를 유발하며[14], 부하직원의 음주행위[4], 조직시민행동의 저하를 이끌며[3,17], 해당 종업원의 가정과 직장 내의 갈등을 초래하고 가족들에 대한 직접적인 공격에도 역시 영향을 주었다[9]. 또한 자발적인 이직을 증가시켰고 저항 및 반생산적 행위도 유발시켰다[12]. '비인격적 감독'에 대한 부하의 행동 반응에 연관된 이슈에 대해 최근에 다양한 연구가 이루어지고 있다.

비인격적 감독의 효과에 대한 매개변인과 관련하여 이들 간의 관계의 메카니즘 분석에 대한 연구도 진행되고 있다. Tepper(2007)의 연구에서는 '비인격적 감독'의 낙수(혹은 적하)효과(trickle-down effect)에 관련한 매개적 효과를 검증한 바 있으며[15], 이러한 낙수효과와 관련하여 구조적인 메카니즘은 상사의 비인격적 감독행위가 남용되고 지속되면, 부하직원은 이에 대해 분노와 불공정성을 일으키고, 이러한 상급자에게 직접적으로 보복을 할 경우 자신에게 또 다른 피해(경제적, 인사적인)가 발생할 위험이 있기 때문에 부하직원들은 변질된 행위로써 가족 구성원들에게 공격이 이루어 질 수 있다는 것이다[9].

이경근 등(2013)은 최근의 연구에서 '비인격적 감독'이 존중감과 자부심을 매개해 이직 의도와 조직시민행동에 미치는 영향을 연구하였다. 상사의 '비인격적 감독'은 부하들의 사회정체성인 자부심과 존중감에 강한 마이너스(-) 효과를 지니고 있는 것으로 나타났다. 또한 자부심은 이직의도와 시민행동에 효과가 있으며, 개인적 차원에서 존중감은 상사대상 조직시민행동과 연관이 있는 것으로 나타났다[18].

2.4 가설설정

비인격적 감독은 신체 접촉을 제외한, 언어적 그리고 비언어적 적대적 행위들의 지속적인 모습 안에서 부하직원의 인지 정도라고 할 수 있다. 그것은 부하직원에게 다양한 중압감의 반응을 만들어 내는 스트레스이다. 비인격적인 감독의 부하직원들의 인식은 업무 긴장, 불안, 정신적 행복, 신체적 건강, 불면증, 음주 문제, 극도의 피로, 그리고 정신적인 피로를 포함하여 수많은 스트레스와 관련된 결과와 관련이 있다[4,15]

보안 관련 행동들은 조직의 정보 자산을 보호하기 위한 개인의 동기 부여 뿐만 아니라 조직에서의 어떤 이와의 친밀감과 연결될 수 있다. 이와 같이 정책 준수의 긍정적인 조직 행동들은 조직이 순탄하게 가기 위한 직원의 의무이다. 사회교환이론은 강력한 사회적 유대가 조직원으로 하여금 부정적인 행동을 저지르는 것을 방지 할 수 있다는 것을 뒷받침한다. 그와는 반대로, 약한 사회적 유대감은 조직원들이 부정적인 행위를 저지르도록 유발한다는 것을 의미한다.

따라서, 비인격적 감독은 직원들의 정서적 책임 혹은 그들의 조직에서 사회적 유대감을 감소시키고, 이는 조직의 정보 자산을 보호하려는 의욕을 꺾는다고 할 수 있다. 정보보안 측면에서, 그러한 직원들은 그들이 전체 조직 정보보안의 성과에 영향을 미치기 때문에 본 논문은 다음과 같은 것을 기대할 수 있다.

H1 : 비인격적 감독은 직원의 보안 정책을 준수하려는 행위적 의도에 부정적으로 영향을 줄 것이다.

본 가설의 의미는 부하에게 경멸하는 언어를 사용하거나, 망신과 창피를 주는 것, 무시하는 행동, 공개적 자리에서 비난하고 조롱하는 행위 등은 조직원들로 하여금 조직의 보안정책 준수 의지를 낮추는 부정적 요인으로 작용한다는 것이다.

'조직 공정성'은 직원들이 직장 내에서 공평하게 대우받는 정도를 나타낸다[13]. 직원들이 상급 관리자들에게 얼마나 공정하게 대우 받는지, 얼마나 많은 보수를 받는가로 부터 점진적으로 발전되어 온 다차원적 구조를 뜻한다. 연구자들은 '조직 공정성'을 분배의 공정성, 절차의 공정성, 대인 관계의 공정성, 그리고 정보의 공정성로 여러 가지 관점으로 나눈다. 지금까지 연구자들은 이러한 관점들이 '조직공정성'이 신체적 정신적 반응들을 유발 할 수 있는 요인들 중 하나라는 것을 밝혀냈다.

Lambert, Hogan, and Griffin(2007)은 사람들은 결과가 불공정하다고 느낄 때 업무 스트레스가 증가한다고 하였다[11]. Judge & Colquitt(2004)은 절차 공정성이 직원 스트레스에 영향을 미친다고 하였다. 절차적 정의와 분배적 정의가 직원의 심리에 중요한 영향을 미친다는 것이다. 뿐만 아니라 몇몇 연구들은 조직 공정성이 비인격적 감독으로 오는 스트레스의 효과를 줄일 수 있는지 조사하고 있다. 본 연구에서도 조직에 의해 제공된 공정성은 비인격적 감독으로 경험된 일정한 스트레스를 제거하는데 도움을 줄 뿐만 아니라 조직적인 상황의 본질로 인해 제거될 수 없는 스트레스의 부정적인 영향들을 완충하는 작용을 하는지 분석하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다[10].

H2: '조직 공정성'은 비인격적 감독과 보안정책을 준수하려는 직원 행위 의도 사이의 부정적인 관계를 경감시킨다.

본 가설의 의미는 비인격적 감독이 조직원들로 하여금 조직의 보안정책 준수 의지를 낮추는 부정적 요인으로 작용한다고 할지라도, 조직 공정성이 높은 조직은 상대적으로 이러한 부정적 관계를 낮추는 요인으로 작용한다는 것이다.

III. 연구방법론

3.1 표본

아래 연구모형은 비인격적 감독이 보안 정책 준수의도에 미치는 영향을 미치며 그 사이에 조직공정성이 조절변수로 작용하여 부정적 관계를 경감시킨다는 가설을 규명하는데 목적이 있다. 따라서 이를 모형화하면 Fig.1.과 같이 제시할 수 있다.

이 연구는 실증적인 분석을 통해 비인격적 감독과 연관된 조직 행동의 요소들을 밝히는 데 목적을 가지고 있다. 비인격적 감독에 관련된 조직 행동의 요소

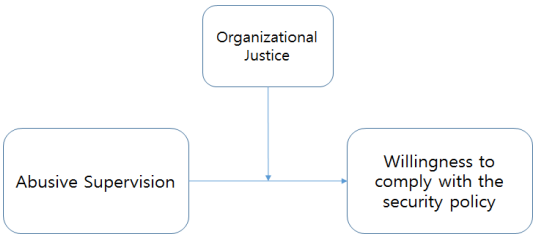

Fig. 1. Research Model

Table 1. Percentage of the Samples

		Samples(%)
Gender	Male	49.1
	Female	50.9
Merital Status	Merried	54.8
	Single	45.2
Age	20s	52.2
	30s	24.3
	40s	11.3
	over 50s	12.5
Number of employee	less than 10 persons	38.5
	11~50 persons	21.8
	51~300 persons	12.6
	301~1,000 persons	16.6
	More than 1,001 persons	10.5
Industry	manufacturing	27.2
	construction	8.2
	service industry	36.4
	public institution	9.2
	wholesale and retail sales	7.9
	ETC	11.1

들은 직장 상황에 대한 조직 구성원들의 인지 내용들을 측정함으로써 찾을 수 있었다. 설문조사 연구방법은 상대적으로 짧은 기간에 낮은 비용으로 많은 개인들로부터 자료를 수집하는 데 매우 유용하기 때문에 본 연구에서는 자료 수집을 위해 설문지 조사 방법을 채택했다. 설문조사는 한국에 거주하는 직장인들을 대상으로 2015년 4~5월에 이루어졌고, 322명의 응답지들이 분석에 사용되었다. 참가자들 중 158명(49.1%)은 남자, 164명(50.9%)은 여자이고, 혼인 여부에서 기혼은 54.8%, 미혼 45.2%이다. 연령대는 20대(52.2%), 30대(24.3%), 40대(11.3%), 50대(12.2%)가 포함되었다. 회사 직원의 수는 10인 이하(38.5%), 11-50인(21.8%), 51-300인(12.6%), 301-1,000인(16.6%), 1001명 이상(10.5%)로 구분되었다. 산업별로는 제조업(27.2%), 건설업(8.2%), 서비스업(36.4%), 공공기관(9.2%), 도소매업(7.9%), 기타(11.1%)로 구분되었다.

3.2 절차 및 변수측정

직장 내에서 정기적으로 실시하는 "건전한 조직문화 조성 및 성희롱 예방 교육"때 모든 참가자들에게 자발적인 참여를 강조하여 참여도를 높였다. 비밀은 보장되도록 했으며, 조사의 목적을 설명한 편지와 함께 지필검사 설문지가 제공되었다.

비인격적 감독은 Tepper가 제시한 설문문항들을 참고하여 15개 항목으로 측정하였고, 주로 언어적, 비언어적 적대 행위들에 대한 부하직원의 인지 정도를 측정하였다. 조직 공정성'은 직원들이 직장 내에서 공평하게 대우받는 정도를 측정하기 위해, 분배의 공정성, 절차의 공정성, 대인관계의 공정성으로 나누어 측정하였다. 분배 공정성은 임금 수준이나 작업량, 보상 등이 공정하다고 느끼는 정도이고, 절차 공정성은 의사결정의 공평 정도, 의견 수렴 절차, 의견 청취 과정 등에 대해 느끼는 정도이다. 또한 대인관계 공정성은 상사의 친절성, 직원 존중 정도, 진실하게 대우하는 정도, 권익 존중 등에 대해 종업원이 느끼는 정도이다. 보안정책 준수의도는 보안정책 준수, 정보시스템 보호대책 준수, 보안정책에 대한 중요도 인식 정도 등으로 측정하였다.

Table 2. Measurement of Variables

Variables		Counts	References
Abusive Supervision		15	Tepper, B. J.(2000),
Organizational Justice	Disributive justice	5	Niehoff와 Moorman(1993)
	Procedural justice	6	
	Interactional justice	9	
Willingness to comply with the security policy		3	Fishbein and Ajzen (1975),

IV. 분석 및 결과

4.1 신뢰도와 타당성 검증

분석을 위해 SPSS ver 21.0을 사용하였다. 변수들의 타당성은 주요 구성요소 분석 방법을 통해 다양하게 입증되었다. 요소들의 지수를 결정하는 기준으로 그 고유 값을 1.0으로 산정했다. 하위요소의 지수가 0.5보다 클 때만 분석의 대상으로 삼았다. 분석에서 변수들의 신뢰도는 Cronbach 알파 값에 의해 측정된 것으로 내적 일관성에 의해 판단된다. Cronbach 알파 값들이 0.7이거나 그 이상일 때만 평가 기준으로 삼아 분석에 사용하였다.

4.2 변수들 간의 관계

Table 3은 변수들 사이의 Pearson 상관분석을 한 결과이다. 또한 독립 변수들 간의 다중공선성 정도를 분석한 결과, 허용오차 최소값 .845, 변화 상승 최대값 1.172으로 나타나 다중공선성에 위배되지 않는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlation of Variables

	Abusive Supervision	Distributive justice	Procedural justice	Interactional justice	Willingness to comply with the security policy
Abusive Supervision	1				
Distributive justice	-.256**	1			
Procedural justice	-.223**	.031	1		
Interactional justice	-.514**	.100	.068	1	
Willingness to comply with the security policy	-.299**	.192**	.200*	.277**	1

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

4.3 가설 검증

Table 4는 가설 검증을 위한 회귀분석 결과이다. 모형 1에서는 통제변수들만 투입한 결과이다. 분석 결과는 남자일수록, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 회사의 정보보안 정책을 준수하려는 의도가 높은 것으로 나타났으나, 성별만이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

모형 2에서는 가설에서 기대하였던 대로 상사의 비인격적 감독이 심할수록 종업원의 정보보안 정책을 준수하려는 의도는 낮게 나타나 가설 1은 지지되었다. 모형 3에서는 조직공정성의 하위변수 중 분배공정성과 절차공정성이 높을수록 종업원의 정보보안 정책을 준수하려는 의도가 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 모형 4에서는 상사의 비인격적 감독이 종업원의 정보보안 정책 준수 의지에 미치는 부정적인 영향은 조직의 분배공정성이 높을수록 완화되는 것으로 나타나 가설 2가 지지되었다.

Table 4. Results of Analysis

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Gender	.130*	.106	.127**	.136**
Ages	.218	.223**	.191**	.019**
Marital Status	.052	.048	.040	.045
Education	.106	.090	.105**	.114**
Years of Working	.020	.002	-.014	-.016
Number of Employees	-.064	-.085	-.074	-.069
Abusive Supervision		-.293**	-.133**	-.173**
Distributive justice			.133**	.115**
Procedural justice			.123**	.099**
Interactional justice			.105**	.165**
Abusive Supervision *Distributive justice				.115**
Abusive Supervision *Procedural justice				-.065
Abusive Supervision *Interactional justice				-.043
Adj. R-squared	.046	.130	.173	.181
F-value	3.609**	7.841**	7.717**	6.460**

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

V. 결 론

본 연구는 기업의 근무 환경이 종업원의 정보보안 정책 준수 의도에 미치는 영향을 규명하였고, 세부 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, '비인격적 감독'이 심할수록 종업원들은 이에 대한 사회적 교환 관계상의 반응으로 조직에서 요구하는 정보보안 의무를 소홀히 하려는 부정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다.

둘째, 그러나 이러한 부정적인 반응은 종업원들이 조직이 공정하다는 인식을 할수록, 특히 조직이 구성원들에게 급여 또는 보상을 분배하는데 공정하다고 인식할수록 완화되는 것으로 나타났다.

본 논문은 학술적 측면에서 다음과 같이 기여한다고 할 수 있다. 첫째, 정보보안 관련 연구에서 기업의 근무 환경과 종업원의 태도에 대한 실증적 분석을 제공함으로서 정보보안 분야의 연구 영역을 확대하였다. 그간은 주로 기술적 측면이나 조직 구조적 측면에서 정보보안을 연구하였으나 본 연구는 구성원의 조직 행동적 측면에서 정보보안에 미치는 요인을 규명하였다는데 학술적 의의가 있다. 둘째, 기업 현장에서 나타나는 부정적 행태, 즉 본 연구에서 다루는 상사의 비인격적 감독이 종업원의 생산성 뿐 만 아니라 정보보안에 대한 태도에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 규명함으로서 휴먼서비스 분야와 정보보안 분야를 접목한 연구를 시도하였다는데 그 의의가 있다.

실무적인 측면에서는 첫째, 종업원의 정보보안 의식을 높이려는 기업 내 경영자들은 그간 기술적인 측면과 조직 구조적인 측면에서 노력하였으나 본 연구 결과는 기업 내에 벌어지는 부정적인 행태와 같은 근무 환경에서도 종업원의 정보보안 의지에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 실무적 시사점으로 제공하고 있다. 둘째, 이렇게 종업원의 정보보안 의식에 부정적인 영향을 끼치는 상사의 비인격적 감독은 비공개적으로 은밀하게 자행되는 것으로 이러한 부정적인 행태를 공식적으로 통제 하지 못하는 어려움이 있다. 그러므로 휴먼 서비스 관점에서 종업원들의 조직행동에 영향을 주기 위해서는 본 연구에서 규명한 조직공정성 중에서 분배공정성을 보다 높임으로 이로 인한 부정적인 영향을 완화시킬 수 있음을 경영자들에 실무적 방안으로 제시하고 있다.

그러나 다음과 같은 한계들도 인식해야만 한다. 먼저 이것은 한국 기업들에 근무하는 직장인들로부터 수집한 응답지에 대한 분석 결과이다. 비인격적인 감

독의 행태가 은밀하게 자행됨으로 인해 부정적 형태를 당한 종업원들은 신상정보제공을 회피하므로 향후 연구는 보다 더 신중한 표본 설정을 할 필요가 있다. 향후에는 변수들 관계의 일관성을 검토하기 위해 이 연구 방법을 타 국가의 자료들에 적용 시켜볼 필요성이 있고, 또한 변수들이 모두 동시에 측정됐기 때문에 변수들의 관계가 시간에 관계없이 동일한지 확인하는 연구도 진행할 예정이다. 뿐만 아니라 정책준수 의도에 조직공정성을 매개로 하여 영향을 미칠만한 다른 여러 요인들을 추가적으로 찾는 연구도 진행할 예정이다.

References

[1] Hongmin Lee and Jongin Kim, Core Competency, Core Human Resources, KMA, 2005.

[2] G. Allport, Personality and social encounter: Selected Essays, New York: Beacon Press, 1960

[3] S. Aryee, Z. X. Chen, L. Sun, and Y. A. Debrah, "Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model," Journal of Applied Psychology, 92(1), 191-201, 2007

[4] P. A. Bamberger, & S. B. Bacharach, "Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account," Human Relations, 59, pp.723-750, 2006

[5] N. Bowling, & J. Michel, "Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' responses to abusive supervision," Work and Stress, 25, pp.309-320, 2011

[6] D. Carlson, M. Ferguson, E. Hunter, and D. Whitten, "Abusive supervision and work family conflict: The path through emotional labor and burnout," The Leadership Quarterly, 23, pp.849-859, 2012

[7] Kim-Kwang Raymond Choo "The cyber threat landscape: challenges and future research directions," Computers & Security 30(8), pp.719-731, 2011

[8] G. C. Homans, Social behavior, New York: Harcourt, Brace, and World, 1961

[9] J. M. Hoobler and D. J. Brass, "Abusive supervision and family undermining as displaced aggression," Journal of Applied Psychology, 91, pp.1125-1133, 2006

[10] T. A. Judge and J. A. Colquitt, "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work Family Conflict," Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No.3, pp.395-404, 2004

[11] E. G. Lamberta, N. L. Hoganb, M. L. Griffinc, "The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment," Journal of Criminal Justice, 35, pp. 644-656, 2007

[12] M. S. Mitchell & M. L. Ambrose, "Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs," Journal of Applied Psychology, 92(4), pp.1159-1168, 2007

[13] R. H. Moorman, "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?" Journal of Applied Psychology, 76, pp. 845-855, 1991

[14] B. J. Tepper, "Consequences of abusive supervision," Academy of Management Journal, 43, pp.178-190, 2000

[15] B. J. Tepper, S. Moss, D. Lockhart, and J. Carr, "Abusive supervision upward maintenance communication, and subordinates' psychological distress," Academy of Management Journal, 50, pp.1169-1180, 2007

[16] B. J. Tepper, J. C. Carr, D. M. Breaux, S. Geider, C. Hu, and W. Hua, "Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis," Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109(2), pp.156-167, 2009

[17] K. L. Zellars, B. J. Tepper, and M. K.

Duffy, "Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior," Journal of Applied Psychology, 87(6), pp.1068-1076, 2002
〔18〕 Kyung-Geun Lee and Yong-Hyeon Cho, "The Effects of Pride and Respect on the Relationship between Abusive Supervision of Supervisors and Follower's Organizational Citizenship Behaviors and Turnover Intention," Korean Journal of Organization and Management, 37(4), pp.65-92, 2013
〔19〕 Online Community, http://blog.daum.net/gnnaqs/354, 2012

〈저자소개〉

김 영 수 (Youngsoo Kim) 정회원
2016년 2월: 상명대학교 휴먼서비스경영학과 석사
〈관심분야〉 휴먼서비스경영

최 영 근 (Youngkeun Choi) 정회원
1994년 2월: 연세대학교 전기공학과 졸업
2002년 8월: 서강대학교 경영대학원 석사
2010년 2월: 연세대학교 경영학과 박사
1997년 6월: 삼성물산
2004년 10월: 에이티넘인베스트먼트 IT벤처투자팀장
2007년 11월: 두산 네오플럭스 벤처투자본부 부장
2010년 8월: 포스소경영연구소 경영연구센타 연구위원
2012년 2월: 대전대학교 경영학과 교수
2012년~현재: 상명대학교 경영학과 교수
〈관심분야〉 조직이론, 미디어 중독, 정보보호

유 태 종 (Taejong Yoo) 정회원
2003년 2월: 포스텍 산업공학과 졸업
2009년 8월: 포스텍 산업경영공학과 박사
2009년 7월~2012년 2월: 삼성전자 S.LSI SCM 그룹 과장
2012년 3월~현재: 상명대학교 경영학과 교수
〈관심분야〉 공급망 체인 관리, 품질 관리, 빅데이터 분석

유 진 호 (Jinho Yoo) 종신회원
1992년 2월: 고려대학교 수학과 졸업
1994년 2월: 고려대학교 통계학과 석사
2010년 2월: 고려대학교 정보보호 박사
1993년 11월~1999년 12월: 한국전자통신연구원 연구원
2000년 1월~2004년 9월: IBM KOREA 전문차장
2004년 10월~2012년: KISA 인터넷문화진흥단장
2013년 ~현재: 상명대학교 경영학과 교수
〈관심분야〉 정보보호, 개인정보보호, MIS, 빅데이터분석, 인터넷윤리