Regular paper | Journal of the KIECS. pp. 375-386, vol. 17, no. 2, Apr. 30. 2022, t. 112, pISSN 1975-8170 | eISSN 2288-2189
http://dx.doi.org/10.13067/JKIECS.2022.17.2.375

정보보안 역할 스트레스가 자기 결정성을 통해 준수 의도에 미치는 영향: 개인조직 적합성의 조절 효과

황인호*

The Effect on the IS Role Stress on the IS Compliance Intention Through IS Self-determination: Focusing on the Moderation of Person-organization Fit

In-Ho Hwang*

요 약

정보자산 보호가 조직의 중요한 관리 요인으로 인식되면서, 조직들은 정보보안 정책 및 기술 도입을 위한 투자를 높이고 있다. 하지만, 엄격한 정보보안의 적용은 조직원에게 스트레스를 통해 미준수 행동을 일으킬 수 있다. 본 연구의 목적은 정보보안 역할 강화로 인해 형성된 조직원의 스트레스가 자기결정성을 통해 준수 의도에 미치는 매커니즘을 제시하고, 개인조직 적합성을 통해 준수 의도 강화 방안을 제시하는 것이다. 연구는 정보보안 정책을 도입한 기업에 근무하는 조직원을 대상으로 온라인 설문을 하였으며, 475개의 표본을 활용하여 가설검증을 하였다. 첫째, 구조방정식 모형을 적용한 주효과 분석 결과는 역할 스트레스가 자기결정성을 감소하여 준수 의도에 영향을 미쳤다. 둘째, Process 3.1을 적용한 조절 효과 분석 결과는 개인조직 적합성이 자율성, 관계성이 준수 의도에 미치는 영향을 강화하였다. 연구는 조직원의 정보보안 스트레스, 행동 동기의 영향을 확인함으로써, 조직 내부의 정보보안 목표달성 방향을 제언한 측면에서 시사점을 가진다.

ABSTRACT

As information asset protection is recognized as an important management factor for organizations, organizations are increasing their investments in information security(IS) policies and technologies. However, strict application of IS may cause non-compliance behavior through IS stress on employees of the organization. Accordingly, this study suggests a mechanism by which employee stress affects IS compliance intentions through self-determination, and a method to reinforce IS compliance intentions through person-organization fit. We conducted an online survey of employees working at companies that adopted IS policies and tested hypotheses using 475 samples. First, as a result of analyzing the main effects of applying the structural equation model, role stress affected IS compliance intention through self-determination. Second, as a result of analyzing the moderating effect of applying Process 3.1, personal organization fit strengthened the relationship between self-determination and IS compliance intention. The research suggests a direction for achieving internal IS goals by confirming the influence of IS stress and behavioral causes of employees.

키워드

Information Security, Self-Determination, Role Stress, Compliance Intention, Person-Organization Fit
정보 보안, 자기결정성, 역할 스트레스, 준수 의도, 개인조직 적합성

* 교신저자: 국민대학교
• 접 수 일 : 2022. 03. 19
• 수정완료일 : 2022. 04. 02
• 게재확정일 : 2022. 04. 17
• Received : Mar. 19, 2022, Revised : Apr. 02, 2022, Accepted : Apr. 17, 2022
• Corresponding Author : In-Ho Hwang
College of General Education, Kookmin University,
Email : hwanginho@kookmin.ac.kr

Ⅰ. 서 론

기업이 보유한 정보자산 보호가 중요한 성과로 인식되면서, 기업들은 정보보안 기술 도입을 위한 자원 투자를 높이고 있다. 글로벌 사이버 보안 시장 규모는 2021년에서 2028년까지 연평균 12.0%의 성장률을 기록하여, 2028년 3,661억 달러의 시장으로 성장할 것으로 예측된다[1]. 하지만, 기업의 정보보안 사고는 지속해서 발생하고 있는데, 기업의 정보시스템에 대한 접근 경로별 다양하게 발생하고 있어 정보보안 목표달성을 위한 조직의 노력은 더욱 크게 요구되고 있다. Verizon[2020]에 따르면, 매년 기업 정보보안 사고의 60~70%는 멀웨어, 해킹, 트로이안과 같은 기법을 통한 외부의 침입으로 발생하였으며, 그 외 30~40%는 조직 내부자 또는 파트너사의 정보 노출로 인하여 발생하고 있는 것으로 나타났다[2]. 즉, 기업들은 자사의 정보를 보호하기 위해 외부의 기술적 침입과 내부의 정보 노출 위협을 함께 고려하는 것이 필요하다. Loch et al.[1992]은 일찍이 정보보안 위협의 대처를 위한 조직의 접근 전략을 제시하면서, 기술적 위협은 강력한 보안 기술에 대한 투자로서 해결할 수 있으나 내부의 정보 노출 위협은 내부자들의 심리적 변화를 통해서 해결해야 한다고 보았다[3]. 즉, 조직원의 정보보안 사고는 마음만 먹으면 언제, 어디서든 정보시스템에 접속만 가능하면 발생할 수 있으므로, 능동적인 정보보안 준수 행동을 위한 전략 수립이 필요하다.

내부자의 정보보안 준수 행동 향상과 관련된 연구는 범죄학, 심리학, 사회학 등에서 활용되었던 개인행동 동기에 대한 이론을 접목하여 보안 준수 행동 방안을 제언해왔다. 대표적으로 정보보안 미준수 행동에 대한 엄격한 처벌, 제재가 정보보안 행동을 향상할 수 있다고 본 연구[4,5], 정보 노출로 인하여 발생 가능한 위협 요인과 대처 인식이 연계되어 정보보안 준수 행동을 강화할 수 있다는 연구[6,7], 조직원이 정보보안 준수 행동을 통해 확보하는 혜택 및 가치, 그리고 반대급수인 비용을 종합적으로 고려하여 정보보안 준수 행동을 결정한다는 연구[8]가 대표적이다. 선행연구는 조직의 접근 전략에 따라 개인의 행동 동기가 변화할 수 있음을 제시한 측면에서 높은 시사점을 지닌다.

최근에는 정보보안 정책의 강력한 도입으로 인해 정보보안을 업무에 적용해야 하는 조직원에게 스트레스를 일으켜, 오히려 정보보안 행동을 회피하는 결과를 발생시킬 수 있음을 지적한 연구[9-12]도 제시되고 있다. 해당 연구들은 조직원의 부정적 행동 원인을 인식하고 조직원 관점에서 정보보안 정책을 도입하고 지원해야 함을 강조하고 있다. 하지만, 아직 정보보안 관련 스트레스 연구는 다른 분야의 스트레스 조건들을 정보보안 분야에 적용하여 행동과 부정적 영향 관계에 있음을 밝히는 것에 주력했다. 즉, 개인을 둘러싼 정보보안 스트레스 조건과 개인의 내적 행동 동기, 그리고 부정적 행동으로 이어지는 매커니즘을 체계적으로 제시하지 못하였다.

본 연구는 외적 환경과 개인의 내적 동기, 그리고 행동으로 이어지는 관계에서, 유기체로서 사람은 본인 스스로 선택을 통해 행동을 결정한다는 자기결정성 이론(Self-determination Theory)에 주목한다. 자기결정성 이론은 외적 환경 및 조건에 대한 개인의 동기화 과정을 체계적으로 설명하는 이론으로서[13], 개인이 외적 환경의 요구에 대하여 자발적 의지 및 선택적 능력을 확보하고, 행동으로 이어지는 과정을 설명한다. 따라서, 자기결정성은 조직 환경에 대한 개인의 행동 원인을 이해하는데 설명력이 높은 이론이다[14].

이에 본 연구는 엄격한 정보보안 정책 도입으로 인하여 발생 가능한 역할 스트레스 조건인 역할 갈등과 역할 과부하가 자기결정성(자율성, 역량, 그리고 관계성)에 미치는 영향과 정보보안 준수 의도로 이어지는 매커니즘을 확인한다. 더불어, 정보보안에 대한 자기결정성 형성이 정보보안 준수 의도에 미치는 영향을 강화하는 방안으로, 개인조직 적합성을 제시한다.

본 연구는 정보보안 관련 자기결정성을 감소시키는 조건과 준수 의도에 미치는 영향을 강화하는 조건을 복합적으로 제시함으로써, 내부의 정보보안 목표달성을 위한 조직 보안 전략 수립 시 고려해야 할 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 선행연구

2.1 정보보안 준수 의도

많은 기업이 코로나 사태로 인하여, 비대면 중심의 업무 활동을 강화하고 있다. 기업들은 반강제적으로 조직원의 순환형 재택근무를 취하고 있으며, 업무 진

행을 위해 필요했던 조직 내외의 미팅과 같은 활동은 오프라인이 아닌 온라인을 통해서 진행하고 있다.

IT 기술을 활용한 정보 공유 활동의 지원은 조직의 성과 목표의 이행 관점에서는 매력적인 대안이 될 수 있으나, 정보보안목표 달성 관점에서는 높은 수준의 위험을 발생시킬 수 있다. 즉, 물리적, 공간적 제한을 넘어선 정보공유 활동 지원은 내부자에 의한 정보 노출 가능성을 높일 수 있다[5][7]. 실제로, 내부자의 정보 노출 사고는 정보화 부서 직원에 국한되는 것이 아닌 영업사원, 엔지니어 등 정보시스템에 접근이 가능한 사람까지 다양하며, 이메일, SNS 등 다양한 방법으로 발생하고 있음을 확인되고 있다[2].

즉, 정보시스템에 대한 접근 가능성이 쉬워질수록, 조직은 조직원의 자발적인 정보보안 행동을 할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 정보보안 준수 의도(IS Compliance Intention)는 조직의 정보 자원을 내외부의 정보 노출 위협으로부터 보호 및 관리하고자 하는 의지의 수준으로서[4][12], 보안 관련 준수 의도가 높아진 사람은 자발적 보안 준수 행동으로 이어질 수 있다. 따라서, 정보보안 목표달성을 위해서는 조직원의 정보보안 준수 의도 향상에 필요한 구조적 관점의 지원이 필요하다[15]. 이에, 본 연구는 심리학에서 중점적으로 활용되던 능동적 행동에 영향을 주는 동기적 개념인 자기결정성 이론을 반영하고, 자기결정성을 감소시키는 조건 및 강화하는 조건을 복합적으로 확인함으로써, 내부자의 정보보안 목표달성의 방향성 수립에 기여하고자 한다.

2.2 정보보안 자기결정성

심리학, 사회학, 경영학 등은 일찍부터 사람들의 행동 원인을 밝히기 위한 노력을 진행해왔다. 대표적으로, 자기결정성 이론(Self-determination Theory)은 집단에서 개인의 행동 원인을 체계적으로 설명하는 이론으로서[13], 인간은 특정 조건으로부터 동기를 부여받고 자기화한다고 보고, 외적 환경과 개인 내면의 행동 원천을 체계적으로 연계하는 이론이다[14]. 특히, 자기결정성은 환경에서의 개인은 유기체로서 성장을 추구한다고 보며, 외부 환경의 압력이 아닌 외부 환경 특성을 고려하되 선택할 수 있는 능력을 갖출 때, 긍정적 행동 동기를 발현하여 행동으로 이어진다고 본다[16]. 즉, 개인은 최선의 방법을 추구하고 자기실현을 위한 능력을 갖추고자 한다.

개인이 자신을 통제 및 조절하고 행동을 결정하는 능력은 자율성, 역량, 관계성으로 구성된다. 첫째, 자율성(Autonomy)은 외적 환경에서 개인이 선택하여 특정 활동에 참여하고자 하는 의지를 의미한다[14]. 즉, 자율성은 외부 환경의 요구, 압박 등에 굴하지 않고 자율적 선택으로 자신의 행동을 조절할 수 있다고 믿는 감정의 수준이다. 예를 들어, 조직 내 본인의 정보보안 활동이 조직이 구조화한 정책, 규정 등에 의해서 수동적으로 수행하는 것이 아니라, 본인 스스로 정보 관리가 필요하다고 인식하고 행동으로 옮기고자 하는 감정을 의미한다[6]. 둘째, 역량(Competence)은 사회적 상호작용에 필요한 역량을 표현하고자 하는 수준을 의미한다[14]. 사람은 행위과정을 통해 본인이 역량을 확보하여 성장하였음을 표현하길 바란다. 특히, 타인과의 상호작용의 기회에서 본인의 역량을 표현할 수 있다. 정보보안과 관련하여 조직에서 개인은 구성원으로서 본인 충분히 역량을 보유하고 있음을 알림으로써 동료로부터 인정을 받고자 하는데, 조직이 요구하는 적정 보안 행동에 대한 지식을 주변 동료에 제공하고 인정을 받고자 하는 감정을 의미한다[6]. 셋째, 관계성(Relatedness)은 타인과의 교류에서 느끼는 안정성을 의미한다[14]. 관계성은 참여하는 집단에 대한 특정 요구사항이 존재하는 것이 아니라, 소속되어 있다는 느낌을 보유하기 위한 욕구이다. 조직에서 개인은 소속감을 얻기 위해, 정보보안 관련 정보, 지식 등을 동료들과 교류하고 동질적 행동을 하고 있음을 느낌으로써, 상대적 안정감을 얻을 수 있다[6].

자기결정성은 개인의 심리적 안정감을 형성시키는 조건이며, 행동 수준을 높이는 선행 조건이다. 특히, 자기결정성은 조직에서 개인의 특정 행동을 변화시키는 조건인데, Gagné and Deci[2005]와 Trépanier et al.[2015]은 조직원이 조직 내 업무 환경으로부터 자신의 요구(자율성, 역량, 관계성)를 확보했다고 판단할 때 동일시와 같은 내적 동기를 형성하여, 웰빙과 같은 심리적 안정을 확보하고, 몰입, 업무성과 등을 달성할 수 있음을 제시하였으며[17,18], Lee et al.[2020]은 조직이 요구하는 지식공유 행동은 조직 환경으로부터 내재적 요구 만족이 형성될 때 높아질 수 있음을 확인하였다[19]. 정보보안과 관련하여, Menard et al.[2017]은 자기결정성 이론과 보호동기 이론을 결합

하여 조직원의 보안 행동 의도에 미치는 매커니즘을 제시하였는데, 조직원의 인지된 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)이 보안 위협 인식, 효능감(자기효능감, 대처 효능감)을 통해 준수 의도에 긍정적 영향을 주는 것을 확인하였다[6]. 또한, Wall et al.[2013]은 자기결정성이 자기효능감 및 대처 효능감을 높여 정보보안 준수 의도를 향상하는 것을 탐색적으로 확인하였다[20]. 즉, 개인을 둘러싼 정보보안 환경에 대한 자율성, 역량, 그리고 관계성 중심의 자기결정성이 확보된 사람은 능동적으로 보안 행동을 보일 것으로 판단하며, 관련 연구가설을 제시한다.

H1. 정보보안 자율성은 정보보안 준수 의도에 긍정적 영향을 미친다.

H2. 정보보안 역량은 정보보안 준수 의도에 긍정적 영향을 미친다.

H3. 정보보안 관계성은 정보보안 준수 의도에 긍정적 영향을 미친다.

2.3 정보보안 역할 스트레스

조직의 정보보안 정책의 도입은 필연적으로 기존 조직 내 업무 구조의 변화를 가져온다[21]. 조직은 정보를 보호하기 위하여 정보시스템에 대한 접근 권한과 책임을 부여하고, 정보 활용 및 공유 등의 기존 효율성 증대를 위한 업무 체계를 업무 목표와 보안 목표를 달성하기 위해 더욱 엄격한 절차를 부여한다[10]. 예를 들어, 정보보안 정책은 조직원 개인 PC 등 하드웨어 활용, SNS 등 개인화된 소프트웨어 활용을 억제하며, 정보의 외부 반출에 대한 정보 관리자에게 추가 허가 단계를 추가시킬 수 있다[9]. 즉, 조직의 엄격한 정보보안 정책은 구성원이 업무를 위해 쌓았던 업무적 행동을 변화시키며, 본연의 업무 달성에 추가적인 시간 등 자원의 투입을 요구하는 것이므로, 당사자에게 있어 조직의 정보보안 정책은 필요성을 인식하지만, 엄격할수록 불편한 요소로서 인식된다[12].

조직이 구성원에게 요구하는 업무상의 정보보안 규칙의 적용은 구성원의 조직 내 행동 및 역할에 스트레스를 일으킬 수 있다. 역할 스트레스(Role Stress)는 환경에서 주어진 역할에 추가적이거나 정보의 부족 등의 원인으로 스트레스를 일으키는 상황을 의미한다[22]. 정보보안은 구성원에게 행동의 결과가 보상보다는 책임과 의무 중심으로 구성되어 있고, 구성원에게 주어진 1차 업무적 목표가 아니므로 역할의 변화에 감정적 부담감을 발생시킬 수 있다[11].

Tarafdar et al.[2007]은 ICT 기술 도입으로 인하여 발생할 수 있는 스트레스 원천 - 역할 스트레스 - 행동 변화 연구에서 역할 스트레스를 역할 갈등과 역할 과부하로 제시하였다[23]. 본 연구는 정보보안 관련 업무 수행 시 발생 가능한 역할 스트레스로 역할 갈등과 과부하를 적용하였다. 첫째, 역할 갈등(Role Conflict)은 개인에게 요구된 역할에 대한 비호환성으로[24], 정보보안 관점에서 역할 갈등은 조직으로부터 개인이 본연적으로 얻은 업무적 역할 수행에 정보보안 역할의 추가로 인하여 다른 행동을 해야 하는 업무적 상황을 의미한다. 둘째, 역할 과부하(Role Overload)는 개인에게 주어진 역할이 자신의 역량보다 초과한 상황으로서[23], 정보보안 관점에서 역할 과부하는 기존의 부여된 역할에 정보보안 활동으로 인하여, 자신의 시간, 노력 등 자원의 투자를 추가로 해야 하는 상황이 발생함으로써, 자신의 역량 수준을 초과했다고 느끼는 상황을 의미한다[11].

정보보안 정책을 업무에 적용하는 과정에서 발생하는 역할 스트레스는 오히려 정보보안을 회피하거나 미준수 행동을 발현시키는 조건이다. Hwang[2021]은 정보보안 관련 기술스트레스는 조직원의 정보보안 정책에 대한 저항 행동으로 발현된다고 하였으며[21], Pham et al.[2019]은 정보보안 준수 과부하가 개인의 직무소진으로 이어지는 것을 밝혔다[11]. 또한, D'Arcy and Teh[2019]는 정보보안 관련 스트레스는 스트레인(좌절 및 피로)을 형성하여 정보보안 준수 의도를 감소시키는 것을 확인하였다[12].

집단에서 개인에게 제공된 스트레스 조건은 개인의 자기결정성을 감소시켜 부정적 심리 및 행동 변화를 일으킨다. Fernet and Austin[2014]은 조직 내 스트레스 원천 환경(높은 수준의 업무적 요구, 낮은 수준의 자원 지원)은 조직원의 자기결정성을 감소시켜, 부정적 심리 상태를 일으키는 것을 제시하였으며[25], Olafsen et al.[2017]은 업무적 상황의 욕구 미충족으로 인한 스트레스는 부정적 동기를 형성시켜 감정 고갈 및 이직 의도를 증가시키는 것을 확인하였다[26]. 또한, Raufelder et al.[2014]은 학교에서 학생들의 스트레스 상황은 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)을 감소시켜 정신적, 행동적 인게이지먼트를 축소하는 것을

확인하였다[27]. 정보보안 관점에서도 정보보안에 의한 역할 스트레스 형성은 조직원의 자기결정성을 감소시킬 것으로 판단하며, 관련 연구가설을 제시한다.

H4. 정보보안 역할 갈등은 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)에 부정적 영향을 미친다.

H5. 정보보안 역할 과부하는 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)에 부정적 영향을 미친다.

2.4 개인조직 적합성

조직에서 개인은 다양한 환경(기술적 환경, 정책적 환경, 업무적 환경 등)에 둘러싸여 있으며, 주어진 환경에 대하여 다각적 평가를 통해 어떻게 대처할 것인지를 결정하려는 경향을 보인다[28]. 즉, 개인은 조직 내 본인 행동의 타당성을 확보하기 위해, 조직과 자신 간의 관계를 설정하고자 한다. 개인조직 적합성(Person-organization Fit)은 조직이 추구하는 가치와 개인의 가치가 일치하는 수준으로서[29], 조직이 추구하는 비전, 목표 등과 같은 가치적 측면에 대한 평가를 통해 자신과 비교하여, 행동에 대한 방향을 정립하려는 관점이다[30]. 즉, 개인조직 적합성은 조직의 요구사항에 대한 조직원의 행동, 즉 왜 특정 행동을 하는지에 대한 이유를 제시할 수 있는 요인이다[31].

개인조직 적합성이 높은 개인은 조직이 추구하는 가치와 동일한 가치를 보유하고 있다고 믿기 때문에, 조직의 활동 또는 사회에서의 역할 등이 바람직하다고 판단하며, 조직에 대한 몰입과 더불어 조직의 요구사항에 대하여 매우 긍정적인 행동을 보이는 경향이 높다[32]. 반면, 개인조직 적합성이 낮은 개인은 조직이 추구하는 방향에 대한 불만족을 형성하므로 조직과 다른 행동을 보이는 경향이 있다[33]. 정보보안 관점에서 개인조직 적합성은 보안 활동을 통해 조직이 추구하는 가치, 즉 정보보호를 통해 조직 및 조직과 관련된 이해관계자(고객, 파트너 사 등)에 대한 정보자산을 보호하고, 조직의 성장을 추구하는 방향성에 대하여 유사하다고 느끼는 수준이므로, 개인조직 적합성이 높은 조직원은 조직의 정보보호 활동에 참여하고자 하는 행동 의도를 보인다[34].

개인조직 적합성은 개인의 조직에 대한 내적 감정인 자기결정성의 행동에 미치는 긍정적 영향을 강화하는 역할을 한다. Saether[2019]는 개인조직 적합성이 조직원의 자기결정성 관련 내적 동기(내재적 동기, 동일시 동기)를 높여, 혁신적 업무 행동을 강화하는 것을 확인하였으며[32], Indriasari and Setyorini[2018]는 자기결정성 개념인 업무 열정이 성과에 미치는 영향을 개인조직 적합성이 조절하여 성과를 강화하는 것을 확인하였다[35]. 또한, Li et al.[2021]은 개인조직 적합성이 미래 자기 업무에 대한 자기결정성이 업무 웰빙에 미치는 영향을 강화하는 것을 확인하였다[28]. 정보보안 관점에서 개인조직 적합성은 정보보안에 대한 개인의 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)과 정보보안 준수 의도 간의 관계를 강화할 것으로 판단하며, 관련된 연구가설을 제시한다.

H6. 개인조직 적합성은 자기결정성(자율성, 역량, 관계성)과 준수 의도 간의 관계를 조절한다.

III. 연구 모델 및 측정

3.1 연구 모델

본 연구는 조직원의 정보보안 관련 역할 스트레스가 자기결정성을 통해 보안 관련 준수 의도에 미치는 관계와 개인조직 적합성의 조절 역할을 확인하고자 하며, 도출된 연구 모델은 그림 1과 같다.

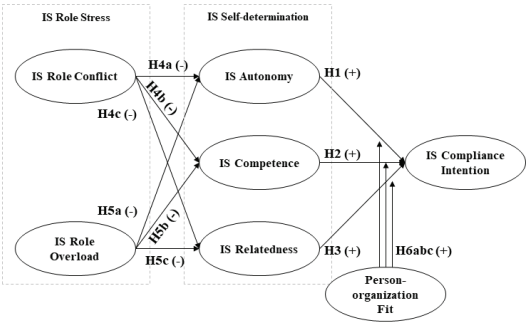

그림 1. 연구모델
Fig. 1 Research Model

3.2 측정 도구

연구가설 검증을 위해, 본 연구는 적용 요인별 선행연구를 통해 도출한 다 항목 기반의 측정 도구를 활용하여, 설문지 기법을 적용하고자 한다. 요인 측정에 적용된 도구들은 7점으로 구성된 리커트 척도를 적용하였다.

역할 스트레스는 역할 갈등과 역할 과부하로 구성된다. Tarafdar et al.[2007]과 Ragu-Nathan et

al.[2008]의 연구를 통해 측정 도구를 확보하였으며, 정보보안 특성에 맞추어 재정리하였다. 역할 갈등은 4개 문항으로 구성되며, “정보보안 종종 업무적 판단과 반대되는 행동을 하도록 요구함”, “종종 부족한 정보보안 정보 상황에서 정보보안 행동을 하도록 요구받음”, “업무 목표를 달성하기 위하여 가끔 정보보안 규정을 외면해야 함”, “종종 업무와 관련되어 구성원들에게 보안 규정에 반하는 요청사항을 받음”으로 제시하였다. 역할 과부하는 3개 문항으로 구성되며 “정보보안은 종종 내가 감당할 수 있는 것보다 더 많은 것을 요구함”, “정보보안 때문에 종종 주어진 시간을 초과하여 일함”, “정보보안 때문에, 실제 업무를 수행할 시간이 충분하지 않음”으로 구성하였다.

자기결정성은 자율성, 역량, 관계성으로 구성된다. Vallerand[2000]와 Huang et al.[2019]의 연구를 통해 측정 도구를 확보하였으며, 정보보안 특성에 맞추어 재정리하였다. 자율성은 3개 문항으로 구성되며, “나는 정보보안 정책을 반영함으로써 나의 정보보안 업무를 더 잘 관리할 수 있음”, “정보보안 정책은 나의 정보보안 업무를 더욱 통제하는 기회를 제공함”, “정보보안 정책은 정보보안 업무를 스스로 관리하는 기회를 제공함”으로 제시하였다. 역량은 3개 문항으로 구성되며, “나는 정보보안 정책을 남보다 더 잘 업무에 적용할 수 있음”, “나는 정보보안 정책을 업무에 적용하는 역량이 남들보다 강함”, “나는 정보보안 정책을 업무에 반영하는 역량이 남들보다 뛰어남”으로 제시하였다. 관계성은 3개 문항으로 구성되며, “나는 조직의 정보보안 정책을 정확하게 반영하기 위해 관련 정보를 다른 사람들과 교류함”, “나는 정보보안 정책을 정확하게 반영하기 위해 다른 사람들과 가까운 관계를 유지하며 협력함”, “나는 정보보안 정책을 정확하게 업무에 반영하면서 더 많은 사람과 가까운 관계를 유지할 수 있음”으로 제시하였다.

정보보안 준수 의도는 Chen et al.[2012]의 연구를 통해 측정 도구를 확보하였으며, “정보보안 규정 및 정책을 준수할 것임”, “다른 사람에게 정보보안 규칙 및 절차를 지키도록 권고할 생각이 있음”, “다른 사람이 정보보안 규정 및 절차를 지키도록 지원할 생각이 있음”과 같이 3개 문항으로 구성하였다.

개인조직 적합성은 Valentine et al.[2002]의 연구에서 측정 도구를 확보하였으며, 정보보안 특성에 맞게 재구성하였다. “조직의 정보보안 가치가 나의 가치와 맞다고 생각함”, “조직은 나와 동일한 정보보안 가치를 보유하고 있다고 생각함”, “정보보안 공정성에 대하여 조직과 나는 동일한 가치를 보유하고 있다고 생각함”과 같이 3개 항목으로 구성하였다.

3.3 자료 수집

연구대상은 정보보안 정책을 도입한 기업에서 근무하는 근로자로 선정하였다. 이에, 본 연구는 선정된 대상에 적합한 표본을 확보하기 위하여, 리서치 회사가 확보한 직장인 회원을 기반으로 데이터를 확보하였다. 본 연구는 2021년 1월 M리서치를 통해서 온라인 설문 설계를 하였으며, 정보보안에 대한 특정 정보를 제공하지 않은 상태에서, 직업과 정보보안 정책 유무를 확인하였다. 직업이 회사원이면서 정보보안 정책을 업무에 적용받고 있는 사람으로 응답한 사람만 본 설문에 진입할 수 있도록 하였다.

이후, 본 연구는 연구의 목적과 통계적 활용방법 관련 설명을 했으며, 설문에 참여한다고 응답한 사람만 표본으로 확보하였다. 연구는 총 475건의 유효 표본을 확보하였으며, 표 1은 표본의 특성을 보여준다.

표 1. 표본의 인구통계학적 특성
Table 1. Demographic Characteristics of Samples

Demographic Categories		Frequency	%
Gender	Male	240	50.5
	Female	235	49.5
Age	Under 30	113	23.8
	31 - 40	105	22.1
	41 - 50	129	27.2
	Over 51	128	26.9
Industry	Manufacture	144	30.3
	Service	331	69.7
Job Position	Staff	193	40.6
	Assistant Manager	108	22.7
	Manager	80	16.8
	Over Manager	94	19.8
Firm Size	Under 10	29	6.1
	10~49	125	26.3
	50~299	153	32.2
	Over 300	168	35.4
Total		475	100.0

표본의 특성을 살펴보면, 성별과 연령은 비슷한 범위로 확보하였으며, 업종은 제조업과 서비스업을 3:7로 구성하였다. 그리고, 직위와 조직 규모 또한 적정한 범위의 구분이 되어, 가설검증에 표본을 적용하였다.

Ⅳ. 분 석

4.1 신뢰성 및 타당성

본 연구는 연구 모델에 적용된 요인에 대한 측정을 다 항목 기반의 도구로 적용하였다. 그러므로, 요인 측정 도구의 신뢰성과 타당성 확인을 하였다.

표 2. 구성요인 타당성 및 신뢰성 결과
Table 2. Result for Construct Validity and Reliability

Constructs		CFA Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
RC	RC1	0.809	0.895	0.861	0.608
	RC2	0.841			
	RC3	0.845			
	RC4	0.806			
RO	RO1	0.843	0.868	0.832	0.623
	RO2	0.823			
	RO3	0.818			
AU	AU1	0.801	0.865	0.851	0.656
	AU2	0.876			
	AU3	0.814			
CO	CO1	0.795	0.868	0.828	0.617
	CO2	0.823			
	CO3	0.872			
RE	RE1	0.842	0.880	0.843	0.642
	RE2	0.843			
	RE3	0.848			
CI	CI1	0.857	0.904	0.874	0.698
	CI2	0.899			
	CI3	0.857			
PO	PO1	0.848	0.894	0.843	0.641
	PO2	0.863			
	PO3	0.865			

RC(Role Conflict), RO(Role Overload), AU(Autonomy), CO(Competence), RE(Relatedness), CI(Compliance Intention), PO(Person-organization Fit)

신뢰성은 적용 요인이 일관성 있게 측정되었는지를 확인하는 것으로, 본 연구는 SPSS 21.0의 크론바흐 알파를 확인하였다. 선행연구는 크론바흐 알파 0.7 이상의 값을 요인별 요구한다[36]. 분석 결과는 표 2와 같으며, 모든 값이 요구사항을 충족한 것으로 나왔다.

타당성은 적용 요인별 측정 도구의 적정성과 요인별 차별성을 가지는지를 확인한다. 본 연구는 AMOS 22.0의 확인적 요인분석을 적용하여, 도구의 적정성을 확인하는 집중 타당성 분석과 차별성을 확인하는 판별 타당성 분석을 하였다. 확인적 요인분석에 적용한 모델의 적합도를 확인한 결과, χ^2/df = 1.745, RMSEA = 0.040, GFI = 0.941, AGFI = 0.920, NFI = 0.957, 그리고 CFI = 0.981, 그리고 RMR = 0.039과 같이 나타나, 모든 지수의 적합도 요구사항을 충족하였다[37]. 집중 타당성은 개념 타당성(Critical Reliability)과 평균분산추출(Average Variance Extracted)을 구하여 확인하는데, 개념 타당성은 요인별 0.7 이상, 평균분산추출은 요인별 0.5 이상의 값을 요구한다. 분석 결과는 표 2와 같으며 모든 요인이 각각의 요구사항을 충족하였다.

판별 타당성은 요인의 상관계수와 평균분산추출의 제곱근을 비교하되, 상관계수가 낮을 때, 판별 타당성을 확보했다고 본다[37]. 결과는 표 3과 같으며, 판별 타당성을 확보한 것으로 나타났다.

표 3. 판별 타당성 결과
Table 3. Result for Discriminant Validity

Constructs	1	2	3	4	5	6	7
RC	0.78[a]						
RO	.67[**]	0.78[a]					
AU	-.59[**]	-.65[**]	0.81[a]				
CO	-.58[**]	-.50[**]	.52[**]	0.79[a]			
RE	-.63[**]	-.55[**]	.56[**]	.58[**]	0.80[a]		
CI	-.52[**]	-.48[**]	.43[**]	.46[**]	.52[**]	0.83[a]	
PO	-.56[**]	-.52[**]	.48[**]	.48[**]	.51[**]	.42[**]	0.80[a]

RC(Role Conflict), RO(Role Overload), AU(Autonomy), CO(Competence), RE(Relatedness), CI(Compliance Intention), PO(Person-organization Fit),
**: $p < 0.01$, a = square root of the AVE

본 연구는 설문지 기법으로 응답자의 인식 수준을 기반으로 정량적 측정을 하였으므로, 공통방법편의 문

제가 있을 수 있다. 연구는 공통방법편의 수준을 확인하기 위하여 비측정잠재방법 기법을 반영하였다. 해당 기법은 확인적 요인분석 모델에 단일 요인을 추가하여 모델화하고, 측정 항목의 변화량을 측정하되 작을수록 공통방법편의 문제가 낮은 것으로 본다[38]. 공통요인 적용 전 모델과 공통요인 적용 모델의 적합도 모두 요구사항을 충족하였으며, 두 모델 간의 측정 항목의 변화량이 0.3 미만으로 나타나 공통방법편의 문제는 높지 않았다.

4.2 주효과

역할 스트레스, 자기결정성, 그리고 정보보안 준수 의도 간의 매커니즘을 확인하기 위하여, 연구는 AMOS 22.0을 활용한 구조방정식 모형분석을 한다. 해당 분석은 모형의 적합도 분석, 요인 간의 경로 분석, 그리고 종속변수에 대한 영향력 분석을 수행한다.

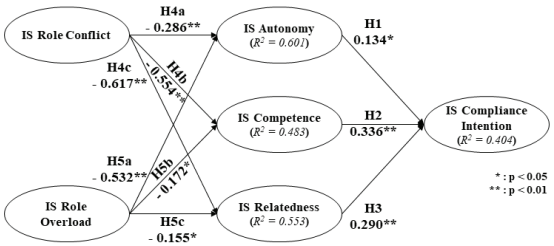

그림 2. 주 효과 분석 결과
Fig. 2 Results of Main Effect Tests

표 4. 주 효과 분석 결과
Table 4. Results of Main Effect Tests

	Path	Coefficient	t-value	Result
H1	AU → CI	0.134	2.377*	Support
H2	CO → CI	0.336	5.989**	Support
H3	RE → CI	0.290	5.084**	Support
H4a	RC → AU	-0.286	-3.943**	Support
H4b	RC → CO	-0.554	-6.826**	Support
H4c	RC → RE	-0.617	-7.803**	Support
H5a	RO → AU	-0.532	-7.013**	Support
H5b	RO → CO	-0.172	-2.198*	Support
H5c	RCO → RE	-0.155	-2.08*	Support

RC(Role Conflict), RO(Role Overload), AU(Autonomy), CO(Competence), RE(Relatedness), CI(Compliance Intention), PO(Person-organization Fit)
*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$

첫째, 주효과 모형의 적합도 분석 결과는 χ^2/df = 2.219, RMSEA = 0.051, GFI = 0.937, AGFI = 0.913, NFI = 0.954, 그리고 CFI = 0.974, 그리고 RMR = 0.061와 같다. 비록 RMSEA와 RMR이 0.05보다 약간 크나, 0.1까지 허용하기 때문에, 구조방정식 모형분석에 문제가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 요인 간의 경로 분석(β)을 하였다. 결과는 그림 2, 표 4와 같다.

정보보안 자기결정성이 정보보안 준수 의도에 긍정적 영향을 준다는 가설 1, 가설 2, 가설 3은 경로 분석을 수행한 결과 유의한 것으로 나타났다(H1: β= 0.134, $p < 0.05$; H2: β= 0.336, $p < 0.01$; H3: β= 0.290, $p < 0.01$). 또한, 정보보안 역할 갈등이 자기결정성에 부정적 영향을 준다는 가설 4는 경로 분석을 수행한 결과 유의한 것으로 나타났다(H4a: β= -0.286, $p < 0.01$; H4b: β= -0.554, $p < 0.01$; H4c: β= -0.617, $p < 0.01$). 그리고, 정보보안 역할 모호성이 자기결정성에 부정적 영향을 준다는 가설 5는 경로 분석을 수행한 결과 유의한 것으로 나타났다(H5a: β= -0.532, $p < 0.01$; H5b: β= -0.172, $p < 0.05$; H5c: β= -0.155, $p < 0.05$). 마지막으로, 독립변수의 종속변수에 대한 영향력(R^2)을 확인하였다. 자기결정성 요인들은 정보보안 준수 의도에 40.4%의 영향력을 주었으며, 역할 갈등과 과부하는 자율성에 60.1%의 영향, 역량에 48.3%의 영향, 그리고 관계성에 55.3%의 영향을 주었다.

4.3 조절 효과

조절 효과 분석은 Hayes[2017]의 Process 3.1을 적용하였다[39]. 특히, 조절 효과에 적용한 자기결정성, 개인조직 적합성, 그리고 준수 의도 모두 리커트 척도이므로, 모델 1을 적용하였으며 부트스트랩 5,000과 신뢰 수준 95%를 반영하였다. 가설 6은 개인조직 적합성이 자기결정성과 준수 의도 간의 긍정적인 영향 관계를 조절한다는 것이다. 분석 결과는 표 5와 같으며, 개인조직 적합성은 자율성(H6a)과 관계성(H6c)의 영향을 조절하는 것으로 나타났다.

표 5. 조절 효과 분석 결과
Table 5. Results of Moderating Effect Tests

		Coefficient	t-value	Result
H6a	Constant	5.146	113.53**	Support
	AU	0.327	6.506**	
	PO	0.217	4.941**	
	Interaction	-0.116	-3.661**	
	F = 56.0173, R^2 = 0.2630			
H6b	Constant	5.110	111.80**	Reject
	CO	0.395	7.539**	
	PO	0.225	5.119**	
	Interaction	-0.479	-1.343	
	F = 57.5468, R^2 = 0.2682			
H6c	Constant	5.146	113.58**	Support
	RE	0.387	8.400**	
	PO	0.165	3.817**	
	Interaction	-0.097	-3.025**	
	F = 70.9318, R^2 = 0.3112			

AU(Autonomy), CO(Competence), RE(Relatedness), CI(Compliance Intention), PO(Person-organization Fit)
**: $p < 0.01$

본 연구는 개인조직 적합성의 조절 효과 수준을 명확하게 판단하기 위하여, Process 3.1을 활용하여 그래프로 확인하였다. 그림 3은 자율성과 준수 의도 간의 관계에서 개인조직 적합성이 조절하는 것을 확인한 것이며, 해당 관계에서 개인조직 적합성이 높을수록 준수 의도를 강화하는 것으로 나타났다.

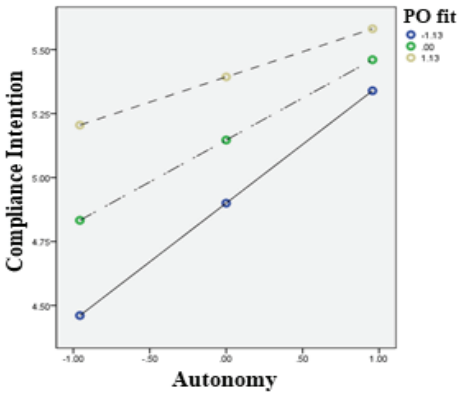

그림 3. 개인조직 적합성 조절효과 (H6a)
Fig. 3 Moderation Effect of PO fit (H6a)

그림 4는 관계성과 준수 의도 간의 관계에서 개인조직 적합성이 조절하는 것을 확인한 것이며, 해당 관계에서 개인조직 적합성이 높을수록 준수 의도를 강화하는 것으로 나타났다.

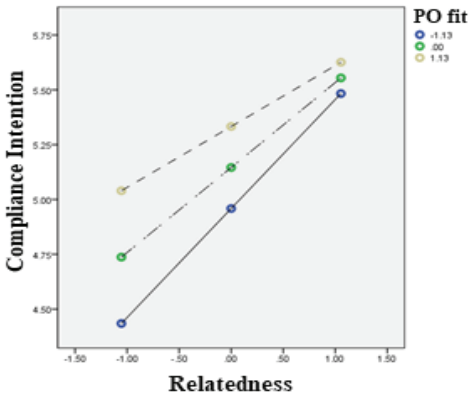

그림 4. 개인조직 적합성의 조절효과 (H6c)
Fig. 4 Moderation Effect of PO fit (H6c)

Ⅴ. 결 론

정보 자산관리가 기업의 중요한 가치로 인식되면서, 기업들은 엄격한 수준의 정보보안 정책과 기술을 도입하고 있다. 그리고, 조직원에게 업무 수행과정에서 정보보안 관련 행동을 요구하고 있다. 본 연구는 개인이 집단에서 특정한 행동을 하는 원인을 설명하는 자기결정성 이론을 접목하여, 정보보안 관련 행동과 자기결정성 간의 관계를 확인하고자 하였다. 특히, 정보보안으로 인하여 역할 스트레스 발현이 자기결정성에 미치는 부정적 영향을 확인함으로써, 특정 스트레스가 행동으로 이어지는 매커니즘을 제시하고자 하였다. 더불어, 연구는 자기결정성이 정보보안 준수 의도에 미치는 긍정적 영향을 강화하기 위한 조건(개인조직 적합성)을 제시하였으며, 개인의 정보보안 행동 동기 강화 전략 수립 방향성을 제언하고자 하였다.

연구 결과는 다음과 같은 시사점을 가진다. 첫째, 심리학, 사회학 등에서 중점적으로 활용되는 집단 내 개인의 행동 동기를 발현시키는 자기결정성을 정보보안 분야에 적용하였다. 정보보안 행동 선행연구는 처벌과 같은 외적 요인, 개인에 대한 보안 미준수에 대한 위협 등의 원인을 제시해왔다. 본 연구는 외부 환

경에 복종하는 것이 아닌, 개인 선택 능력의 강화가 긍정적 행동으로 이어진다는 자기결정성을 적용하여, 조직원의 행동 원인을 다각적으로 제시하고자 하였다. 즉, 본 연구는 정보보안 분야에 자기결정성을 적용한 관점에서 학술적 시사점을 가진다. 또한, 실무적으로, 조직에게 조직원 관점에서 정보보안 행동에 대한 선택 조건(자율성, 역량, 관계성)을 인식하고 관련 환경 제공의 필요성을 제시한 측면에서 시사점을 가진다.

둘째, 본 연구는 정보보안에 의한 역할 스트레스가 개인이 환경에 대한 선택 능력인 자기결정성에 부정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 선행연구는 정보보안 스트레스가 행동을 직접 감소시키는 것에 주력했다. 본 연구는 개인의 행동 동기를 결정하는 감정인 자기결정성에 스트레스가 부정적 영향을 주는 매커니즘을 제시한 관점에서 학술적 시사점을 가진다. 또한, 실무적으로 조직이 정보보안 정책 도입 시 조직원 관점에서 스트레스 발생 가능성을 고려하여, 사전 대처의 필요성을 제언한 관점에서 시사점을 가진다.

셋째, 본 연구는 자기결정성이 정보보안 준수 의도에 미치는 긍정적 영향을 개인조직 적합성이 조절하는 것을 확인하였다. 개인조직 적합성은 개인이 생각하는 가치가 조직과 일치한다는 관점으로, 본 연구는 정보보안 관련 가치의 일치성이 정보보안에 대한 자기 선택의 개념인 자기결정성이 준수 의도에 미치는 영향을 강화할 수 있다는 것을 확인하였다. 따라서, 연구 결과는 조직이 정보보안 관련 가치를 조직원에게 지속해서 제공함으로써, 동일한 가치의 확보를 위한 노력의 필요성을 제시한 실무적 시사점을 지닌다.

본 연구는 스트레스, 자기결정성, 준수 의도, 그리고 개인조직 적합성 간의 연계성을 제시한 측면에서 시사점을 가지나, 다음의 연구적 한계를 가진다. 첫째, 본 연구는 정보보안 역할 스트레스를 전체적 보안 행동의 관점에서 제시하였으나, 정보보안 활동 유형별 스트레스의 유형을 달라질 수 있음을 고려한다면 향후 연구에서는 스트레스 상황별 차별화된 연구를 진행하는 것이 필요하다. 둘째, 본 연구는 정보보안 정책을 도입한 조직의 구성원을 대상으로 설문을 하였으나 조직 업종 특성은 고려하지 않았다. 하지만, 제조업, 서비스업 등 세부 업종별 정보자산의 가치는 차이가 발생할 수밖에 없다. 따라서 향후 연구에서는 업종별 세부적으로 개인의 행동을 측정함으로써, 강화된 시사점을 제시하는 것이 필요하다.

감사의 글

본 논문은 2018년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 기초연구사업임(NRF-2018R1D1A1B07050305)

References

[1] Fortune Business Insights, “Cyber security market to reach USD 366.10 billion by 2028; Surging number of e-commerce platforms to amplify market growth: Says fortune business insights,” *Report*, Jan. 2022.

[2] Verizon, “2020 data breach investigations report,” *Report,* Des. 2020.

[3] K. D. Loch, H. H. Carr, and M. E. Warkentin, “Threats to information systems: Today’s reality, yesterday’s understanding,” *MIS Quarterly*, vol. 16, no. 2, 1992, pp. 173-186.

[4] Y. Chen, K. Ramamurthy, and K. W. Wen, “Organizations’ information security policy compliance: Stick or carrot approach?,” *J. of Management Information Systems*, vol. 29, no. 3, 2012, pp. 157-188.

[5] X. Wang and J. Xu, “Deterrence and leadership factors: Which are important for information security policy compliance in the hotel industry,” *Tourism Management*, vol. 84, 2021, pp. 104282.

[6] P. Menard, G. J. Bott, R. E. Crossler, “User motivations in protecting information security: Protection motivation theory versus self-determination theory,” *J. of Management Information Systems*, 34(4), 2017, pp. 1203-1230.

[7] X. Ma, “IS professionals’ information security behaviors in Chinese IT organizations for information security protection,” *Information Processing & Management*, vol. 59, no. 1, 2022, pp. 102744.

[8] M. Kajtazi, H. Cavusoglu, I. Benbasat, and D. Haftor, “Escalation of commitment as an antecedent to noncompliance with information security policy,” *Information & Computer Security*, vol. 26, no. 2, 2018, pp. 171-193.

[9] J. D'Arcy, T. Herath, and M. K. Shoss, "Understanding employee responses to stressful information security requirements: A coping perspective," *J. of Management Information Systems*, vol. 31, no. 2, 2014, pp. 285-318.

[10] I. Hwang and O. Cha, "Examining technostress creators and role stress as potential threats to employees' information security compliance," *Computers in Human Behavior*, vol. 81, 2018, pp. 282-293.

[11] H. C. Pham, L. Brennan, and S. Furnell, "Information security burnout: Identification of sources and mitigating factors from security demands and resources," *J. of Information Security and Applications*, vol. 46, 2019, pp. 96-107.

[12] J. D'Arcy and P. L. Teh, "Predicting employee information security policy compliance on a daily basis: The interplay of security-related stress, emotions, and neutralization," *Information & Management*, vol. 56, no. 7, 2019, pp. 103151.

[13] E. L. Deci and R. M. Ryan, "Self-determination theory: When mind mediates behavior," *The J. of Mind and Behavior*, vol. 1, no. 1, 1980, pp. 33-43.

[14] R. J. Vallerand, "Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation," *Psychological Inquiry*, vol. 11, no. 4, 2000, pp. 312-318.

[15] I. Hwang, "The influence on the information security stressor on information security compliance intention : Focusing on the moderation of authentic leadership," *J. of the Korea Institute of Electronic Communication Sciences*, vol. 16, no. 6, 2021, pp. 1101-1112.

[16] Y. C. Huang, S. J. Backman, K. F. Backman, F. A. McGuire, and D. Moore, "An investigation of motivation and experience in virtual learning environments: A self-determination theory," *Education and Information Technologies*, vol. 24, no. 1, 2019, pp. 591-611.

[17] M. Gagné and E. L. Deci, "Self determination theory and work motivation," *J. of Organizational behavior*, vol. 26, no. 4, 2005, pp. 331-362.

[18] S. G. Trépanier, J. Forest, C. Fernet, and S. Austin, "On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory," *Work & Stress*, vol. 29, no. 3, 2015, pp. 286-305.

[19] Y. Lee, W. Tao, J. Y. Li, and R. Sun, "Enhancing employees' knowledge sharing through diversity-oriented leadership and strategic internal communication during the COVID-19 outbreak," *J. of Knowledge Management*, vol. 25, no. 6, 2020, pp. 1526-1549.

[20] J. D. Wall, P. Palvia, and P. B. Lowry, "Control-related motivations and information security policy compliance: The role of autonomy and efficacy," *J. of Information Privacy and Security*, vol. 9, no. 4, 2013, pp. 52-79.

[21] I. Hwang, "The influence on the information security techno-stress on security policy resistance through strain: Focusing on the moderation of task technology fit," *J. of the Korea Institute of Electronic Communication Sciences*, vol. 16, no. 5, 2021, pp. 931-939.

[22] I. Hwang, "The effect on the IS psychological empowerment on the mitigation of IS policy resistance through IS role stress: Focusing on the moderation of IS justice climate," *J. of the Korea Institute of Electronic Communication Sciences*, vol. 17, no. 1, 2022, pp. 1-12.

[23] M. Tarafdar, Q. Tu, B. S. Ragu-Nathan, and T. S. Ragu-Nathan, "The impact of technostress on role stress and productivity," *J. of Management Information Systems*, vol. 24, no. 1, 2007, pp. 301-328.

[24] T. S. Ragu-Nathan, M. Tarafdar, B. S. Ragu-Nathan, and Q. Tu, "The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation," *Information Systems Research*, vol. 19, no. 4, 2008, pp. 417-433.

[25] C. Fernet and S. Austin, *Self-determination and job stress*. In M. Gagné (Ed.), The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory (pp. 231–244). New York, NY: Oxford University Press, 2014.

[26] A. H. Olafsen, C. P. Niemiec, H. Halvari, E. L. Deci, and G. C. Williams, "On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory," *European J. of Work and Organizational Psychology*, vol. 26, no. 2, 2017, pp. 275-285.

[27] D. Raufelder, F. Kittler, S. R. Braun, A. Lätsch,

R. P. Wilkinson, and F. Hoferichter, "The interplay of perceived stress, self-determination and school engagement in adolescence," *School Psychology Int.*, vol. 35, no. 4, 2014, pp. 405-420.
[28] Z. Li, Y. Yang, X. Zhang, and Z. Lv, "Impact of future work self on employee workplace well-being: A self-determination perspective," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 2021, pp. 2512.
[29] S. Valentine, L. Godkin, and M. Lucero, "Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit," *J. of Business Ethics*, vol. 41, no. 4, 2002, pp. 349-360.
[30] K. J. Lauver and A. Kristof-Brown, "Distinguishing between employees' perceptions of person‐job and person‐organization fit," *J. of Vocational Behavior*, vol. 59, no. 3, 2001, pp. 454-470.
[31] A. L. Kristof, "Person organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications," *Personnel Psychology*, vol. 49, no. 1, 1996, pp. 1-49.
[32] E. A. Saether, "Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice," *The J. of High Technology Management Research*, vol. 30, no. 2, 2019, pp. 100350.
[33] A. R. Wheeler, V. C. Gallagher, R. L. Brouer, and C. J. Sablynski, "When person organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility," *J. of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 2, 2007, pp. 203-219.
[34] H. Chen and W. Li, "Understanding commitment and apathy in is security extra-role behavior from a person-organization fit perspective," *Behaviour & Information Technology*, vol. 38, no. 5, 2019, pp. 454-468.
[35] I. Indriasari and N. Setyorini, "The impact of work passion on work performance: The moderating role of PO fit and meaningfulness of work," *Diponegoro Int. J. of Business*, vol. 1, no. 1, 2018, pp. 26-32.
[36] J. C. Nunnally, *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill, 1978.
[37] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *J. of Marketing Research*, vol. 18, no. 1, 1981, pp. 39-50.
[38] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Lee, and N. P. Podsakoff, "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," *J. of Applied Psychology*, vol. 88, no. 5, 2003, pp. 879-903.
[39] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, Guilford Publications, 2017.

저자 소개

황인호(In-Ho Hwang)

2007년 중앙대학교 대학원 졸업 (경영학석사)
2014년 중앙대학교 대학원 졸업 졸업(경영학 박사)
2018년 한국산업기술대학교 연구교수
2020년 ~현재 국민대학교 교양대학 조교수
※ 관심분야 : IT 핵심성공요인(IT CSF), 디지털 콘텐츠(Digital Content), 정보보안(Information Security), 프라이버시(Privacy) 등