

합리적 무시와 조직의 유효성*

: 한국의 내부고발사례를 중심으로

Rational Ignorance and Efficiency of Organization

: A Case Study of whistleblowing in South Korea

이 근 영(Lee, Geun Young)**

ABSTRACT

The current study describes and analyzes three whistleblowing cases that have taken place in South Korea, considering six propositions under three factors to compare whistleblowing and rational ignorance for organization efficiency. Based on the results of case analyses(between personal aspect and organization aspect for effectiveness of whistleblowing), even if the personal aspect is a clear legal evidence was secured, the effect of whistleblowing was found to personal safety is not served. therefore, the possibility to choose a reational ignorece has been increased and contributed to the organization.

The analysis also confirms that the efforts of organization will improve social awareness of whistleblowing, and contribute to support a good faith whistleblowing.

Key words : Rational Ignorance, Efficiency of Organization, whistleblowing, Case Study

I. 서론

선거에 대해 회상하면 언제부터인지 주요 전철역과 횡단보도에서 음악과 결들인 선거 참여음악이 흐르는 것이 생각날 것이다. 지난 2014년 6월 전국동시지방선거를 치르는 데 들어간 비용은 9,141억원이다. 유권자는 총4,129만 6,228명이었으니 한 명의 유권자를 투표장으로 이끄는 데 2만2135원이 쓰였다는 계산이 나온다. 나라 전체로 보면 엄청난 금액이지만 개인으로 축소해 보면 그리 많은 돈이 소요된 것처럼 보이지 않는다. 유권자 한 명이 던진

* 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2013S1A5A2A03045350)

** 연변대학교 정치와 공공정책대학 연구교수

한 표의 값어치는 정확히 어림할 수 있는 게 아니지만 대개의 유권자는 그리 크다고 생각하지 않는다. 한 표를 행사하는 데 드는 비용과 행사 이후 편익은 시장에서 상품을 사는 것과 달리 유권자들을 종종 ‘합리적 무시’를 선택하여 투표권 행사를 외면하곤 한다. 약 1조원이 들어간 지난 지방선거의 투표율 56.8%에 그친 사실이 이를 설명해준다.

영화 ‘인간중독’에서는 장교들의 질투 속에서 ‘합리적 무시’를 볼 수 있다. 1969년 군 관사를 배경으로 한 이 영화는 관사 안에서 장교들만큼이나 장교부인들의 커뮤니티도 힘이 세다. 소문은 쉽사리 퍼지고 남편 승진을 위한 로비도 이루어진다. 상관 집을 관리해주고 청소는 물론 심지어는 김치도 담가준다. 이런 세계에 종가혼(여자 주인공)의 미모는 부인들에게는 경계 대상이다. 종가혼과 부적절한 관계를 맺고 있는 김진평 대령(종가혼 남편의 상사) 부인에게 어느 누구도 귀뜸해주지 않는다. 단지 썩덕거릴 뿐이다. 자신들에게 뚜렷한 이득이 되지 않는 한 특정인을 대놓고 편취하지 않는 것도 ‘합리적 무시’ 때문이다. 이와 같이 ‘합리적 무시’는 비판(소문 누설)을 했을 때 얻는 소득이 비판을 하지 않았을 때 얻는 소득보다 많지 않을 경우 어떤 상황을 무시하는 것을 말하는 것이다. 어떤 회사가 정부에 로비를 해 철도 운영 독점권을 따내려 한다. 로비 비용은 10억원이지만 독점권만 따내면 연간 100억원의 수익을 얻을 수 있다. 반면 주민들은 1만원씩 열차요금을 더 내야 한다. 이를 안 주민들은 분노해 반대운동을 벌이기도 했다. 정부에 의견을 전달하고 대언론 홍보를 위해서는 1억원의 돈이 필요하다. 개인이 부담하기에는 너무 큰 돈이다. 100명을 모아도 100만원씩 부담해야 한다. 1만원 이득을 보자고 100만원씩 쓰기는 어렵다. 만약 1만 명을 모으면 1만원씩만 모으면 되지만 이때도 문제는 생긴다. 인원이 많을수록 요구사항이 다양해져 단일화된 의견을 모으기가 힘들어진다. 자신의 생업을 접어두고 이 일에만 매달리기도 어려운 주민들은 1만원을 추가로 지불하는 것이 불만스럽지만 대정부 로비를 포기한다. 수백명의 주민들이 한 명의 로비스트 활동을 막기 힘든 이유이다.

이와 같이 조직의 계층이 수평화가 될수록 저마다 크고 작은 집단들이 자신의 목소리를 낼 수 기회가 존재하는 사회일수록 ‘합리적 무시’ 현상은 증가하게 된다. 집단의 이익보다는 개인 혹은 자신이 속한 소집단의 이익을 우선시 하는 풍조는 같은 기업 내 조직이라 할지라도 생존을 위해 경쟁이 필수적인 환경의 영향도 있을 것이다. 이러한 상황에서 조직의 부조리한 면을 공개적으로 내부고발한 사람들은 그렇지 않은 대다수의 사람들에 비해 상황을 어떻게 판단했을까? 그들은 왜 ‘합리적 무시’를 선택하지 않은 이유는 무엇이며, 내부고발을 선택하여 조직 전체에 이익이 되었을까? 따라서 본 연구는 한국의 내부고발 사례를 통해 조직유효성에 대한 ‘합리적 무시’와 ‘내부고발’을 비교하고자 한다.

Ⅱ. 합리적 무시와 조직유효성

1. 합리적 무시 : 공공선택이론의 관점

합리적 무시란 용어는 행정학에서 말하는 공공선택이론에서 유래하였다. 공공선택이론은 정부의 의사결정과정을 경제학적으로 분석하여 공공재 공급의 최적규모를 결정하기 위한 이론으로 경제학 분야에서 발전해 왔다. 최소 비용으로 최대의 경제적 이익을 얻고자 하는 개인의 합리적 경제행위가 전체에 불이익을 주고 경제 전반에 부정적인 영향을 주는 경우를 ‘합리적 무시(Rational Ignorance)’라고 한다. 이러한 경우는 각종 협회, 조합 단체 등과 같이 구성원 공동의 이익을 추구하는 특수이익집단들에 의해 발생한다. 이익집단들이 생산 판매 등 일반적인 이익 외에 홍보나 로비를 통해 독점권을 획득, 가격인상 또는 보조금 등 각종 특혜를 받는 경우에 개인은 경제적 판단에 따라 타인의 손해를 합리적으로 무시하게 된다. 이에 관련한 연구를 진행한 뷰캐넌(Buchanan)의 공공선택이론에 따르면 ‘정치의 경제학적 변화’ 동기에 있어 어느 누구도 그 사람이 비록 공직자라할지라도 개인의 이익(rent seeking)을 위해 정책 혹은 주장을 추진한다는 것이다. 뷰캐넌(Buchanan)은 다수가 안아야 하는 경제규모가 소수에 부과되는 규모보다 크므로 일반적으로 사람들은 이에 ‘합리적 무시’를 선택한다. 같은 맥락에서 ‘합리적 무시’를 선택하지 않은 내부고발 선택의 동기는 무엇일까? 그리고 그들의 선택이 조직의 유효성에 기여한 것은 무엇이며, 조직의 특징은 무엇일까?

2. 합리적 무시와 내부고발의 결정 요인

Near과 Miceli(1985)의 정의에 따르면 내부고발(whistleblowing)은 조직의 구성원(또는 조직)이 조직 내에서 행해지고 있는 불법적, 비도덕적, 혹은 비합법적(illegitimate)인 행위에 대해 영향을 미칠 수 있는 사람이나 조직에 알리는 행위로 정의할 수 있다. 이와 같이 조직 구성원만이 알 수 있는 조직 내 불법적이고 비도덕적인 문제에 대해 고발을 한다는 것은 조직을 배신했다는 낙인과 함께 개인이 감내해야 하는 많은 정신적 경제적 고생이 수반된다. 이에 대해 Near과 Miceli(1995)은 효과적인 내부고발을 시간에 한정하여 정의하였다. 그들은 의문시되었고 잘못되었던 행위들이 제보로 인해 적어도 부분적으로나마 합리적인 시간 안에서 없어지는 것이라 정의하였다. 또한 Dworkin과 Baucus(1998)는 만약 조직이 내부고발자의 주장에 대해 조직 스스로 또는 정부기관의 요구로 인해 조사를 시작하거나 또는 조직의 정책이나 집행과정을 바꾸고 부정행위를 근절시키려는 절차에 들어갔다면 내부고발의 효과성이 달성되었다고 본다. Ellison 외(1985)의 경우에는 성공적인 내부고발은

제보자가 의도했던 것을 성취했는가와 다른 사람들이 그들의 경고에 주의를 기울였는가의 두 가지 구성요소를 갖추어야 한다고 한다. 하지만 이들의 정의들은 내부고발로 인한 조직의 변화에만 초점을 두었고 실제 내부고발을 한 제보자에 대한 내용은 제외되었다는 문제점이 있다(Apaza · Chang, 2011). 따라서 Apaza와 Chang(2011: 115)은 위의 정의들에 대한 보완으로 효과적인 내부고발을 위한 네 가지의 조건을 제안한다. 그들은 효과적인 내부고발에 대하여 기존의 연구에서 언급한 1) 내부고발로 조직이 부정행위에 대한 조사를 시작했는지, 2) 조사로 인해 정책과 집행과정에 변화가 있었는지, 3) 적절한 시간 안에 그 부정 또는 불법행위가 사라졌는지, 이 세 가지와 마지막으로 4) 적절한 법적 또는 제도적 장치로 인해 제보자가 보복행위를 겪지 않았는지를 포함하여 이 네 가지 요건을 만족하는 경우를 효과적인 내부고발로 정의했다. 본 연구논문에선 효과적인 내부고발에 대한 논의가 중심이 된 것은 아니지만 조직 내 불법적인 문제에 대해 합리적 무시를 선택하지 않는 것에는 효과적인 내부고발의 의미가 바탕이 될 것이다. 따라서 합리적 무시를 선택하지 않고 내부고발을 선택했을 때 예상한 결과- 내부고발의 효과성, 예견된 개인적인 상황-를 좀 더 구체적으로 산정하는데 내부고발과 합리적 무시를 선택하는 기준을 효과적인 내부고발에 대해 보가 체계적이고 종합적인 지표를 제시한 Near과 Miceli(1995)의 연구¹⁾를 참조하여 5가지 요건들을 살펴보고 이를 바탕으로 가설을 제시한다.

1) 조직의 특성

① 조직의 분위기 : 조직의 윤리적 풍토는 내부고발이 조직을 위한 적절한 행동인지에 대한 구성원들의 생각에 영향을 미칠 것이다. 또한 조직원들이 제보로 인해 겪어야 하는 변화들에 대해 저항도 줄어들게 할 것이다.

가설 1 : 부정행위에 대해 조직에서 개선의 의지가 있으며, 제보에 대해 일정한 혜택을 주려는 조직의 분위기가 있다면 합리적 무시가 아닌 내부고발을 선택할 것이다.

② 조직의 구조 : 조직의 구조와 내부고발에 관해서는 상반된 의견이 존재한다. 첫째는 관료제가 발달된 조직일수록 내부고발은 효과적이지 않다는 것이다. 이 가정은 관료제가 발달된 조직일수록 변화에 대한 저항이 더 많다는 이론에 근거한 것이다. 이외는 반대로 관료제가 내부고발의 효과성에 긍정적으로 영향을 미친다는 견해도 있다 이 관점은 모든 제보

1) 누가 어떠한 상황에서 내부고발을 하는지 그리고 보복행위가 어떻게 이루어지는지 등에 관한 연구들은 어느 정도 진행되어 왔지만, 효과적인 내부고발에 대한 연구는 거의 없음을 지적하며 내부고발에 대해 보다 종합적인 특성을 일반화하려고 노력하였다. 따라서 본 연구에 필요한 이론적 근거를 여기에 두고 진행함

과정에 대한 공식적 채널의 중요성과 잠재적 내부고발자에 대한 보호가 명문화되어 있어야 함을 의미한다.

가설 2 : 공기업이나 독과점 시장의 조직 즉, 관료적 구조의 조직에서 내부고발의 효과성을 담보할 수 없으므로 부정과 불법적인 사건에 대해 합리적 무시가 더 많을 것이다.

2) 부정이나 부패의 특성

① 부정행위에 대한 확실한 증거 : 부정행위에 대한 확실한 증거는 조직구성원으로 하여금 합리적 무시보다는 내부고발을 선택할 유인을 제공한다. 특히 문서화된 증거들이나 영상 자료와 같이 부패한 행위에 대한 자료들은 제보에 대한 정당성을 높여줄 것이다.

가설 3 : 부정행위에 대한 증거가 확실하거나 독점적일수록 합리적 무시를 선택하지 않을 것이다.

② 제보내용에 대한 법적 기준 : 일반적으로 제보가 제보자가 예상하지 않은 상황으로 구현되는 것은 제보내용에 대한 신뢰성이 좌우한다고 할 수 있다. 만약 제보된 행위가 법적으로 명백하게 금지된 사항으로 판단하기 어렵거나 조직의 관행으로 받아들여지는 비공식적인 제도화된 제보 내용은 제보를 받는 기관에서 부정행위의 발생 여부와 더불어 판단을 쉽게 내릴 수 없을 것이다. 이에 부정행위가 단지 비도덕적이거나 비합법적인 경우가 아닌 명백하게 위법적인 소지가 있다면 조직구성원은 합리적 무시보다 내부고발을 선택할 것이다.

가설 4 : 제보내용이 명백하게 불법적이고 뚜렷한 명백성을 지니고 있다면 제보의 효과성의 증가로 합리적 무시를 선택할 가능성은 낮을 것이다.

3) 제보자 개인적 특성²⁾

내부고발자의 권력 : 제보자 즉, 내부고발자의 조직 내 권력(power)은 내부고발의 효과에 영향을 미치는 또 다른 중요한 요소이다. 제보자가 조직 내에서 높은 지위에 있거나 관리전

2) Near과 Miceli(1995)는 효과적인 내부고발을 위한 제보자 개인들의 특성으로 신뢰(credibility), 권력(power), 그리고 제보자의 비익명성을 들었다. 조직의 구성원들이 제보자를 신뢰할수록 고발한 부정행위가 개선될 가능성은 높다. 그러나 본 연구는 내부고발과 합리적 무시를 선택하는 기준이 개인의 특성보다는 조직과 제보하고자 하는 내용의 특성에 집중하는 것이므로 개인적인 특성은 조직 내 직위와 같은 공식적인 사항만 가설에 적용하였다.

문가로서 또는 전문기술자로서 인정을 받고 있다면 제보는 더 효과적일 수 있다. 반대로 조직 내 권력이 없는 낮은 위치에 있거나 전문성이 없는 직무능력을 지니는 경우는 그 반대일 것이다. 조직 내에서의 직급, 연봉수준, 전문가로서의 수준, 교육의 수준, 정규직의 여부, 그리고 상관으로부터의 지지는 내부고발자의 조직 내 권력을 측정할 수 있는 지표가 될 것이다. 또는 내부고발자의 조직 내 위치에 따라 제보의 중요도는 달라질 수 있다. 내부고발자가 공공기관의 정규직일 경우, 예를 들어 대학 내 높은 보직에 있거나 정교수직에 있는 경우 제보 내용의 중요도는 더욱 클 것이다. 그러나 항상 이러한 가정이 맞는 것은 아니다. 만약, 조직 내 직위와 권력이 높은 경우라 할지라도 승진의 기회 혹은 다른 높은 보직을 준비하는 구성원의 경우 향후 자신의 사회적 지위를 위해 합리적 무시를 선택할 가능성이 높아진다. 설령 그들이 조직 내 부정부패 문제가 누구라도 지적해야 하는 것일수록 더 큰 요인으로 작용할 수 있다. 누구라도 내부고발 해야하는 조직 내 문제는 대부분 조직 내 관행과 비공식적인 제도로서의 역할을 해온 것이기 때문이다. 이에 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 5 : 제보를 받은 사람이 제보자의 조직 내 군력이 강하다고 인식하면 제보의 효과성으로 이어지므로 내부고발을 할 개연성은 증가할 것이다.

가설 6 : 제보자의 사회적 지위 상승의 기회가 존재하거나 준비하는 과정이라면 조직 내 제보자의 직위와 권력이 높을수록 합리적 무시를 선택할 가능성은 증가할 것이다.

Ⅲ. 사례연구의 방법디자인

내부고발과 관련한 선행연구를 정리하면서 느낀 점은 내부고발에 대한 이론적 정립이 그리 오래되지 않았다는 점과 함께 연구 주제로서의 비중 또한 그다지 크지 않다는 것이었다. 뿐만 아니라 내부고발에 대한 연구를 진행하면서 실제로 존재하는 은폐된 내부고발과 ‘합리적 무시’에 대한 학문적 혹은 현실적 관심이 적다는 것을 발견하게 되었다. 내부고발이라는 어감에서 오는 부정적인 이미지와 조직구성원과 사생활에서 오는 이중성은 대부분 내부고발을 선택하기 보다는 합리적 무시를 선택할 개연성이 높은 것만은 사실이다. 따라서 내부고발자를 비롯한 내부고발에 대한 사회적 이미지는 개선될 가능성이 더욱 축소될 것이다. 그러나 내부고발에 의해 조직적 또는 사회적인 병폐에 대한 재평가는 보다 투명한 조직을 지향하는 것이 조직의 유효성을 높인다는 명제를 도출하는데 기여한 것 또한 사실이다. 따라서 내부고발 대신 합리적 무시가 조직의 유효성을 재고하는데 기여하는지에 관한 연구를

위해 본 연구는 사례연구를 선택하였다. 경험적 연구를 중심으로 한 질적 연구방법 중 하나인 사례연구는 경험주의 학자들 사이에 가장 선호되는 사례연구이다(Riccucci, 2010). 그럼에도 불구하고 국내 학계에서 사례연구에 대한 시선이 그리 좋은 것만은 아니다. 이론을 설명할만한 근거의 신뢰성과 이론의 일반화를 증명하기에 역부족이라는 시선이 대부분이다. 그러나 내부고발 사례 연구는 학계에서도 구하기 어려운 연구주제인 동시에 개인정보와 사생활 침해라는 사회적 제한은 내부고발이라는 연구주제의 희소성과 중요성을 간과하기 쉽도록 환경을 제공하고 있다. 제한된 수의 사례만을 연구할 수밖에 없는 사례연구는 연구결과를 일반화하기 어렵고 연구결과에 대한 신뢰성과 타당성이 낮으며 연구자의 주관적인 가치가 개입될 소지가 있어 객관적이고 과학적인 연구가 될 수 없다는 이유가 주를 이루고 있다(이영철, 2006). 그러나 연구주제의 특수성을 반영한 이론과 방법론의 개발을 통해 학문이 발전하는 것이고 이에 대한 대안으로 사례연구가 한 대안으로 떠오르는 것 또한 사실이다(김준현, 2010 : 윤건수, 2008, 임도빈, 2008). 공공부문의 행정과 관리에 대한 실질적 활동들로부터 행정학이란 학문이 나왔고, 정치적인 요소로 가득 찬 행정의 현실을 연구하기에 다른 연구방법으로 찾을 수 없는 인과관계의 이해라든지 조건적 결과에 대한 필요성까지 만족시킬 수 있기 때문이다(Jensen·Rodgers, 2002 : Riccucci, 2010).

복잡하고 다양한 역학관계 특히 특수성이 반영된 연구를 하기 위해서는 사례연구가 특히 중요할 수 있다. 내부고발과 합리적 무시 중 어떠한 요소가 행동의 선택을 결정하는데 영향을 미치는지 예상하는 대로 제보의 결과를 담보하는데 추가되어야 할 점은 무엇인지에 대한 논리적 연결고리를 찾아보는 것이 본 연구의 목적이기도 하다. 따라서 본 연구를 위해 연구자들은 수집된 내부고발자 샘플들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 질문 중 내부고발 전 후의 심적인 괴리가 크다고 대답한 대상자 중 내부고발 자체에 대한 후회를 하고 있다는 경우와 다시 기회가 오더라도 합리적 무시가 아닌 내부고발을 하겠다고 대답한 경우 중에서 심층 연구에 응한 15개의 사례를 수집하였다. 15개의 내부고발 사례 중 신문이나 TV와 같은 매스컴에 등장하고 사회적으로 많은 이목을 집중시킨 사례도 포함되어 있음을 우선 밝히고자 한다. 본 연구의 목적이 사례를 통해 내부고발과 합리적 무시라는 현상을 이해하고 상이한 행동의 결과를 가져오는 것에 집중하였기에 신뢰할 수 있고 객관적인 자료를 획득이 중요하다. 또한 샘플 중 사례연구 대상자를 선정하는데 있어 내부고발로 인한 소송 사건이 아직 초기 진행 중인 최근의 사례는 연구에 참여하는데 한계가 존재할 것 같아 제외하였다.

사례분석을 보다 명료화하기 위해 1) 조직의 특성, 2) 부정이나 부패의 특성, 3) 제보자 개인의 특성의 순으로 기술한다.

IV. 3가지 내부 고발 사례

1. Case 1. 건설회사에서 공금을 횡령한 것을 제보한 P씨의 사례

1) 제보 내용 개요

건설회사에서 일을 하였다. 세 개의 토목 사업 건설 현장을 거쳐 가며 근무하던 여직원이 2009년부터 2014년까지 회사 공금 109억을 횡령했다. 2003년부터 2010년까지 (내) 동생이 재무 현장 관리 팀장으로 근무를 하고 있었는데, 이는 선배에게 사업 투자를 받았다고 해서 내가 8천만 원을 빌려달라고 했었다. 그런데 나중에 알고 보니 그 선배가 공금을 횡령한 여직원이었고, 나에게 빌려준 8천만 원 중 7천만 원이 횡령한 공금이였다. 결국 나와 동생은 공금횡령, 비윤리 행위에 가담한 것이 되었다. 조사를 받고 혐의 없음 판결이 나왔지만 회사에서는 7천만 원을 갚으라면서 감사를 통해 채권 과 계약서 환수 동의서를 만들어 사인을 요구했다. 징계 면직을 당하고 회사를 나왔는데, 채권 소송, 부당 해고에 대한 소송, 행정 소송, 이혼 소송, 재산권 분해 청구 소송 등이 진행되면서 삶이 완전히 망가진 상태이다. 개인이 당할 수 없다고 생각해서 한국노총을 찾아가 노조의 힘을 빌어 내부고발을 하였다.

2) 조직의 특성

P씨가 조직 내에서 공금을 횡령한 여직원의 문제를 계속 제기하자, P씨가 진술한 것과 같이 회사에서 P씨의 감사가 이루어졌고 25년간 몸담았던 자신을 몰아세우며 비윤리 행위를 몰아붙이는 회사를 보면 큰 배신감을 느꼈다. P씨가 근무한 건설회사는 국내에서 손꼽히는 건설회사로서 대표적인 전근대적인 관료제를 유지하고 있는 것이 특징이다. P씨는 자신의 제보로 조직의 측면에서 개선점을 기대했으며, 개인적으로 자신에 대한 조직의 신뢰가 있을 것이라 기대한 것으로 보인다. 그러나 내부고발로 인해 기대했던 것들이 현실화가 되지 않는 것을 지켜보며 조직에 대한 배신감과 자괴감을 느낀 것으로 보인다. 이를 동료들의 배신감으로 표출하였는데, 25년간 건설회사에서 인사업무를 담당했던 P씨는 회사 내 채용업무를 담당하여 2,000여명의 본인이 채용한 직원(20~25%)가 자신과 밀접한 관계라고 생각했는데, 제보 이후, 회사 내 감사부서에서는 사내 인트라넷을 통해 노조를 만들었다는 이야기를 유포시키고 거기에 악성 댓글을 달아 회사 내 입지를 불안하게 하였다. 노조를 활성화시켰다는 명분으로 감시를 받는다는 느낌이 드니 회사 내 나를 지원한 노조카페는 바로 사라졌으며 회사 입장에서는 나 한명만 정리하는 방향으로 제게 집중하였다.

조직이 클수록 내부적으로 정보 공유라는 사람은 한정되어 있고 그것으로 이익을 취하는

사람은 항상 존재하는 것으로 인지하고 있다. 이를 모니터링하는 것은 내부고발이지만 자체적으로 내부제보 혹은 고발을 활용하고 있지 않는 것으로 나타났다.

3) 부정부패의 특성

P씨가 제보한 내용은 여직원이 회사돈을 5년간 (2004년 이래) 회사 공금 109억을 횡령한 사실이었다. 이를 알게 된 것은 자신이 그 여직원에게 사업비 명목으로 돈의 일부인 8,000만원을 차입하는 과정에서 차입금 중 7,000만원이 횡령한 돈이라는 것을 알게 되면서였다. P씨는 여직원의 횡령 과정을 자체적으로 조사하게 되었고, 이에 회사도 일부 가담한 것으로 알게 된 후 P씨는 한국노총의 힘을 빌리게 된다. 한국노총은 P씨가 근무하는 회사에 노조를 활성화하는데 도움을 주었으나 회사에서 노조를 만들었다는 P씨에게 차입금 반환 뿐 아니라, 회사에서 스스로 나가도록 P씨의 신상과 행적을 사내 인트라넷을 통해 알리게 된다. P씨는 부정한 행위에 대한 법적인 명확한 근거를 확보하지 않은 것으로 알려졌다. 또한 사내에 제보를 할 만한 조직 내 구조가 부재한 상황에서 자신의 목소리를 들어줄 곳은 한국노총밖에 없다고 생각하여 법적인 명백한 근거를 찾아 회사의 개선을 요구하기 이전에 외부로부터 제보 내용에 대한 회사 이미지를 나쁘게 했다는 평가를 받게 되었다.

4) 개인적 특성

P씨는 본인의 회사에서 25년간 근무한 장기근속자로서 회사 내에서 일정한 직급으로 회사의 신임을 얻으며 조직 내 권력을 가지고 있다고 인지하였다. 제보의 내용이 명백한 잘못이며 오랜 시간동안 자신의 직위와 권력은 제보의 효과성이 있다고 생각하였다. 따라서 P씨는 내부고발을 하게 되었다. P씨는 내부고발 후 개인적으로 큰 변화를 받은 사람으로 안사람과 절친한 친구도 함께 잃은 케이스다. 이들의 배신으로 P씨는 배신감과 모멸감을 받았으며 사회에 대해 보다 냉정하게 대하게 되었다. 그는 소송을 마무리 짓고 생계를 위해 택시를 운행하고 있다.

제보자는 회사 내에서 자신의 신분이나 직위의 승진에 크게 연연하지 않아도 될 정도로 상승의 욕구도 없었으며 회사의 부정한 회계처리에 대해 개선을 바랐지만 방법상의 문제로 인해 회사와 동료로부터 냉대에 큰 충격을 느낀 것으로 보인다. 오랜 근속 기간으로 조직의 신뢰가 쌓였을 것이라 인식한 P씨는 이 사건으로 인해 개인적인 생활까지 영향을 받았다.

2. Case 2. 공공기관의 원천 기술 확보 지원금 환원에 대해 제보한 S씨의 사례

1) 제보 내용 개요

S씨는 연구 개발사업 중 산자부에 해당되는 산업기술에 대해서 R&D를 지원, 관리하고 성과를 이끌어내는 기관에 일을 했었다. 전체적인 삶의 질을 높이기 위해서 기술 경쟁력 개발이 중요하기 때문에 정부출연금을 국민들에게 나누는 것이 목적이다. 원천 기술 확보를 위해 지원한 돈의 10%는 환원을 하게 되는데 환입이 안 되고 담당 부처의 쌈짓돈 역할을 하게 된다. 그 돈 460억으로 신대방동에 있던 회사를 역삼동의 한국기술센터라는 곳으로, 교통 유발금을 부담하면서까지 이전했다. 기술개발 자금이 새고 있다고 생각해 한겨레 신문에 기사를 내었는데 그 일이 계기가 돼서 불이익이 생겼다. 경영 위기를 만들고 지각과 같은 것을 이유로 같이 한 사람들을 두 명 빼고 해임했다. 회사가 강력한 노조를 갖고 있어 간부 역할을 하는 사람들이 내부고발을 한 것인데, 그 사건으로 인해 노조가 해체되고 어영노조가 생겨 복수 노조가 되는 등 회복이 안 된 상태다. 2003년에 다른 사람들은 해고를 당했고 S씨는 1년 만에 복직을 했는데 2014년에 미래창조 과학부의 IITP로 옮겼다.

2) 조직의 특성

S씨가 근무한 회사는 국가 연구 사업을 담당하는 국가의 산하기관이다. 이 조직을 포함해 부처마다 R&D 자금이 있고 이를 관리하는 기관이 있다. 유사한 기관의 특징 중 하나는 중복투자의 문제가 있을 뿐만 아니라 부처의 쌈짓돈 역할을 한다는 것이다. 대부분 이러한 자금은 연구 개발에 투입되어야 하지만 사내 사적인 행위로 유용되는 것이 대부분이어서 개선해야한다고 S씨는 생각했다. 당시 제보자가 속한 기업에는 자체적인 내부제보가 가능하도록 사내시스템을 갖추고 있으며, 노조 또한 존재하였다. 사내 제보를 시도하였으나 달라진 것이 없자 S씨는 한겨레신문이라는 언론매체를 통해 이슈화를 시도하였다. 이 사건 이후, 2006년에 새로운 어용노조가 등장하면서 노조가 없어졌으며 노조사무실과 단체교섭 자체도 응해주지 않아 2006년에 22명만이 파업을 시작하여 조직의 변화를 얻은 보기 드문 사례이다.

3) 부정부패의 특성

S씨가 제보한 내부고발은 국내에서도 큰 이슈가 되었던 사례이다. 회사의 주요 업무 목적으로 제공되는 국가기금을 회사 외형을 키우는데 큰 비중을 둔 사례로 회사의 무리한 확장으로 인해 연구개발비를 유용한 사건이다. S씨는 이에 대해 명백한 증거를 확보한 상황

이며, 지속적으로 조직구성원들로부터 유리한 자료를 제공받아 회사의 부당한 처신에 대해 언론매체와 사내제보시스템을 통해 회사의 잘못된 행위에 대해 문제를 제기하였다. 22명의 파업자들에 대한 동료들의 지원과 관계 유지는 그들의 내부고발을 의미있는 정보와 자료 확보에 큰 힘이 되었고, 내부고발로 인한 사회적 개인적 생활에 충격을 완화하는 효과를 가져다 주었다.

4) 개인적 특성

S씨는 제보 당시 미혼인 상황이었으므로 내부고발 이전에 고민되었던 부분은 상대적으로 적었다. 함께 제보를 한 다른 동료들은 가족의 생계를 염려하여 소극적인 면을 보여 상대적으로 적은 고민을 한 자신이 많은 것을 해야 한다고 느낀 것으로 보인다. S씨는 내부고발로 인한 조직의 변화에 대해 큰 기대를 하지 않았다. 다만 조금씩 변화할 것이고, 공금을 유용하여 이사는 하지 않을 것이란 기대와 자금의 목적에 벗어난 금액은 국고로 환수될 것이라 기대했다. 그러나 자신의 기대와는 달리 사건이 전개되는 것을 보며 언론매체의 무력함과 정부의 관료적인 반응은 S씨에게 자극이 된 것으로 보인다. 파업에 가담하지 않은 동료들의 정보제공과 자료 공유를 통해 파업은 점차 조직 내부에서 해결하는 방향으로 이루어졌으며 사회에는 크게 반향을 불러오게 하지는 않았지만, 파업하는 당사자에게 회사가 직접 나서 논의하는 방향에 대해 긍정적으로 평가하였다. 한편 가족의 반응은 의외로 당사자에게 힘든 시간을 가져다주었다. 미혼이 상태여서 공기업에 들어간 자식에 대해 실망감을 가지시게 될 것을 우려해 부모님께서는 알리지 않았다. 내부고발로 인해 조직의 싸늘한 시선과 배신감을 느꼈지만 함께 하는 동료가 있어 왕따로 인한 고통은 없었다. 업무를 담당하는 부처가 한 곳에 있지 않아 환경여건으로 집단적인 왕따는 없었으며 동료들 자체도 상대적으로 호의적으로 나올 것으로 기대하였고 이에 부응하였다. 제보자 S씨는 공공기관에서 일하는 공무원으로서 사회적 지위의 상승이나 기회를 준비할만큼 서열에 대한 욕심도 없는 상황이었다. 제보의 내용과 이를 증명할만한 증거가 확실하였으므로 제보를 하는데 용기를 내었다.

3. Case 3. 청소년 수련원의 각종 수입·지출에 대한 비리를 제보한 J씨의 사례

1) 제보 내용 개요

1997년도 수서 청소년 수련원 등록비 누락 문제 및 대관료, 식대 및 각종 기자재 구입비 등등에 대해 비리가 너무 심하다는 것을 대표에게 보고하며 담당자의 보직이동과 처벌을 요청했는데 오히려 묵인했다. 더욱이 문제를 이야기하는 본인을 편잔을 주고, 비리 역시 묵인되어 가는 것이 사회 전체를 아우르는 복지라는 표현까지 일삼았다. 그 곳에 근무하기

전, 여성보호소에 있을 때도 이러한 일이 비일비재 했었고, 그 때 역시 문제를 일삼아서 해직을 당한 전례가 있었기 때문에 문제를 발설하는 데 매우 조심했었지만, 상황이 너무 심각하게 부패되는 것을 말하지 않을 수가 없었다. 회계장부를 불태우고 모든 회계 처리를 조작하는 일까지 자행되고 있었기 때문이다. 검찰에 전화를 해서 비리를 고발했었지만, 시설 대표가 권력의 중심에 서 있는 사람과 연계되어 있었고 대부분의 문제는 스스로 해결을 했기 때문에, 그 역시 믿을 수가 없었다. 그래서 당시에 신설된 참여연대를 통해 문제점을 해결하고자 시도했다.

3년 동안 비자금 축적은 10억여원이었는데, 경제사범에게는 그게 일반적인 돈이었을 수는 있지만, 지역사회를 돕고자 하는 기관이 자행할 수 있는 아니었고, 그 기관이 사용할 수 있는 돈의 30%에 해당되는 돈이 비자금으로 쓰여지고 있었다.

대관 및 기자재 구입 시에 구입 가격을 부풀리고 차액을 현금이라는 명목으로 해서 비자금을 축적하고 있었으며 그 이외에도 각종 교육비, 인쇄비 등등 영수증을 조작하는 것까지 행해졌다. 제보자 J씨가 없는 자리에서도 J씨가 한 것처럼 문서를 꾸며 모든 비리를 자행하고 있었고, 이에 대해 책임을 지면 목이 달아날 상황인데, 스스로는 단 1원도 착복한 적이 없었기 때문에 이를 바로잡아야 한다고 생각했었다.

2) 조직의 특성

S씨가 내부고발한 조직은 70% 이상의 종교인으로 구성된 집단으로 등록비 이중 회계처리, 기자재 구입 등 비리가 만연하였다고 한다. 조직에 대한 자신의 신념과는 다른 양상으로 회사의 부정한 사실을 보며 내부고발을 해야한다고 생각했고, 조직의 폐쇄성이 짙은 것이 특징인 이 조직은 부정한 방식의 공금횡령에 대한 제보로 조직의 깨끗한 시스템이 되어 지역사회 발전에 기여할 것으로 기대하였다. 그러나 S씨가 속한 이 조직은 조직 내 분식회계의 부조리함을 인식하지 않았으며 제보에 대해 일정한 혜택을 주는 구조를 가지고 있지 않았다. 또한 공익업무를 담당하는 독과점 시장의 조직으로 관료제의 특징을 나타내기 이전에 조직을 제대로 갖추고 있지 않은 것이 특징이라 할 수 있다. 위계질서가 직위에 따른 권력의 서열이 명확히 구분되어 있으며, 조직 상부의 의사결정자의 권력이 막강한 전근대적인 조직의 형태를 가지고 있었다. 그럼에도 불구하고 J씨의 제보로 인해 부패한 금약 중 일부인 2억 3천만원이 회수되었고, 기관의 대표가 교체되었다. 비리를 자행한 사람들은 자진사퇴했고, 나머지는 다른 기관으로 영전되었다. 네 명이 검찰에 송치되었고, 한 사람은 500만원, 나머지 셋 (본인 포함) 200 만원의 벌금형을 받았다. 본인은 검찰의 부름에 가서 보니 나의 결백을 믿는다고 하면서 벌금을 50만원으로 대체할 수 있도록 아량을 베풀었지만 그 것으로 업무상 횡령이라는 전과 꼬리표를 다는 결과를 얻었다.

3) 부정부패의 특성

J씨가 제보한 내용의 골자는 분식회계로 인한 회계처리로 공금을 유용한 사례이다. 수련원 등록비 누락 문제, 대관료, 식대 및 각종 기자재 구입비 등 담당자와 결탁하여 모여진 공금은 제보자가 속한 조직의 장의 개인주머니에 쌓였으며 이에 대한 담당자의 보직이동과 처벌을 요청하였으나 묵인하며 사회전체를 아우르는 복지라는 표현으로 J씨에 대해 불이익을 주었다. 다른 내부고발자들이 인지하는 것과 유사하게 J씨도 자신이 부정행위에 대한 증거가 확실하다고 느낀 것으로 보인다. 제보 내용에 대한 명확한 증거를 입수하였다고 보다 제보의 효과성을 극대화하는데 집중한 것으로 보인다. 이 경우, 대부분의 사례에서도 볼 수 있듯이, 내부고발의 파장은 커지는 반면 제보내용으로 인한 조직의 변화는 기대하기 힘들어진다. 폐쇄적인 조직일수록 일 처리의 방식이 비공개적이며 비공식적인 방법을 쓸 개연성이 높기 때문이다.

4) 개인적 특성

J씨의 사례에서 알 수 있듯이, J씨는 장기근속자는 아닌 것으로 보인다. 자신이 속한 조직의 동료에 대해 노비근성을 가지고 있다고 인지하고 있으며 권력이 있는 자에게 물방울처럼 흡수된다고 여기고 있었다. 그러나 J씨를 지원하는 동료도 있었다. J씨가 일을 왜곡하거나 공개적으로 무엇이 개선되어야 할 점이라는 것을 적극적으로 알리는 것은 알고 있었으므로 J씨의 일방적인 잘못이 아니라는 것을 라는 동료들의 지지도 얻기도 했다. 월급이 나오지 못했을 경우에 쌀을 사서 보내주기도 했다. 그러나 재판과정에서 허위로 증언을 하는 후배동료와 일 처리를 명목으로 카페에서 J씨를 때린 후 가해자가 입술을 깨물어 피를 내고 안경을 부순 후 J씨에게 맞았다고 경찰서에 송치한 경험을 통해 제보자 J씨는 내부고발 대신에 합리적 무시를 선택하지 않은 것을 후회하였다. 자신의 행동으로 인해 가족경제가 무너지게 되었고 자식들의 학업에 힘들어하는 모습을 보며 내부고발 후 조직의 간부진이 바뀌어 조금이나마 시스템이 정화되었다는 소식은 제보당사자인 J씨에게 큰 감흥을 주지 않았다. 이 사건을 계기로 제보자 J씨는 종교인에 대한 나쁜 이미지를 가지게 되었고, 건강 또한 안 좋아졌다. 그러나 내부고발에 대한 J씨의 생각은 단호하였다. 확실한 증빙자료가 있을 경우에는 내부고발이 가능하다는 것이다. 조직의 잘못으로 인해 다수의 사람들이 불이익을 가지게 된다면 법적인 확실한 증거를 입수한 후 내부고발을 해야한다고 생각하고 있다.

V. 사례분석

1. 합리적 무시와 조직의 유형성과의 상관관계

1) 조직의 특성

Near와 Miceli(1995)의 내부고발에 대한 정의를 보면 내부고발자가 직장동료나 관리자들에 대해 신뢰할 만한 사람이라는 평가를 받거나 권력이 강한 경우 그리고 자신의 신분을 밝혔을 경우 제보의 효과성이 증가한다고 가정한다. 위의 3개의 사례의 경우 조직구성원들로부터의 신뢰에 대해서는 객관적 측정이 어려울 수 있지만 건설회사 공급횡령을 제보한 P씨와 공공기관의 원천기술 확보를 위한 지원금 환원에 관해 제보한 S씨는 청소년 수련원의 각종 수입과 지출 비리에 대해 제보한 J씨를 포함한 다른 조직구성원들에 비해 직업의식이 상대적으로 높다고 할 수 있다. P씨의 경우는 한 직장에 25년 동안 근무하며 회사의 흥망성쇠를 함께한 사람이며, S씨는 조금 다른 상황이지만 회사 내 공적 자금의 유용을 막는 것이 사회에 기여한다고 느끼는 것이 다르다고 할 수 있다. 특히 P씨의 경우 객관적인 지표라 할 수 있는 다면평가에서 성정이 좋은 평가를 받았으며 사례 조사 기간에 관찰된 바로는 상당부분 사회와 동료들로부터 충분한 신망을 받고 있는 것으로 보였다.

조직 내에서의 권력부분에 대해서 본 연구에 활용된 3개의 사례는 유의미한 것을 도출할 수 있다. P씨, S씨 그리고 J씨 모두 조직 내 신분이 높은 수준이 아니었으며 중간관리자 혹은 일반직의 직위를 유지하고 있었다. 또한 승진의 기회 혹은 준비과정을 경험하지 않은 상태여서 조직 내 권력을 가지고 있었다고 보기는 어렵다. 이와 관련한 가설 1과 2를 보면, 조직이 부정행위에 대해 개선의 의지가 있는 경우 혹은 제보에 대해 일정한 혜택을 주려는 조직의 분위기가 존재한다면 합리적 무시가 아닌 내부고발을 선택할 것이라는 가설에 대해 사례는 큰 의미를 주지 못했다. 다만 외부로 회사이미지 실추가 염려되는 경우 혹은 신고사건에 연류된 직원을 처리하는 방향으로 조직의 변화를 가져온 것으로 마무리되었다. 한편 공기업이나 독과점 시장의 조직 즉, 관료적 구조의 조직에서 내부고발의 효과성을 담보할 수 없는 상황에서 합리적 무시보다는 내부고발을 선택할 유인이 더 클 것이라는 가설 2의 경우는 내부고발 사례를 통해 합리적 무시를 더 선택할 유인을 제공한다고 볼 수 있다. 내부고발과 합리적 무시를 선택하는 기준은 가설 1과 2를 통해 볼 때 조직의 특성 중 내부고발의 효과성을 객관적으로 담보할 수 있는 경우에 공익의 목적으로 진행될 때만 한정하여 효과를 볼 수 있을 것이다.

2) 부정이나 부패의 특성

부정행위를 한 자의 특성의 경우, Near와 Miceli(1995)는 가설 3과 4에서 부정행위를 한 자의 권력이나 신뢰도가 낮은 경우 내부고발의 효과성은 더 높아질 것이라고 가정했다. 이 가설에 따라 위의 세 사례를 보면, 첫 번째 사례는 여직원의 부정행위를 고발한 것으로 부정한 자가 조직의 직위나 사회적 권력이 그리 높지 않은 상황이었다. 그러나 부정한 행위를 한 여직원은 조직 내 높은 권력자의 사주를 받아 일을 진행하여 내부고발의 효과성을 상쇄하는데 역할을 하였다. S씨는 조직과 싸움을 한 것으로 부정한 행위자의 직위의 높고 낮음에 해당하고 않으며 J씨 역시 부정한 행위자의 직위보다는 직무처리의 비공식화 방법인 관행으로 직무의 투명성을 대신하였다. 따라서 부정한 행위의 직위의 높고 낮음은 내부고발의 효과성을 떨어뜨리고 상대적으로 유사한 상황에 도래한 경우 합리적 무시를 선택할 유인이 있는 것으로 판단된다. 또한 Near와 Miceli(1995)의 가설 3, 4와 관련하여 부정행위에 대한 조직의 의존도가 높은 경우 외부채널을 이용한 내부고발이 더 효과적이고, 부정행위에 대한 증거가 확실하고, 제보내용이 불법적이고 명확한 경우 내부고발에 대한 효과성이 증가한다고 가정하였다. 그러나 본 연구사례 중 S씨의 경우를 보면 외부채널과 내부채널 즉 회사와의 비공식적인 방법을 모두 사용함으로써 일방적인 외부평가에 대해 대응한 결과 P씨와 J씨의 사례에 비해 개인적인 상처도 적었을 뿐 아니라 공적인 면에서도 긍정적인 효과를 보았다고 할 수 있다. 본 연구의 이론적 배경을 제공한 Near와 Miceli(1995)의 가정은 본 연구와 일치하지 않는 점이 있는 것으로 보인다. 외부채널만을 이용한 것은 문제의 근본적인 해결을 위한다기 보다는 문제의 심각성을 알림으로써 개인이 조직을 상대하는 하나의 방법으로 인식하게 하는 것에 그친다고 할 수 있다. 일반적으로 이러한 문제에 봉착하게 되면 조직의 근본적인 변화의 기회를 가져다 줄 수 있는 내부고발 대신 합리적 무시를 선택함으로써 개인의 피해를 회피하는데 그칠 수 있다. 따라서 본 가설 4인 제보내용이 명백하게 불법적이고 뚜렷한 명백성이 합리적 무시 대신 내부고발을 선택할 가능성이 높다고 할 수 없을 것이다. 다만 점차적으로 조직의 성과를 조직의 비효율성에 초점을 맞추어 개선하고 구조조정하려는 사회적 분위기를 반영하여 부조리한 방법에 의한 비공식적인 절차에 의한 일처리 방식이 점차 공식화되어가는 추세를 반영한다면 조직 내 문제를 내부에서 처리할 수 있는 시스템이 고안될 환경과 가능성을 높다고 할 수 있다.

3) 제보자 개인적 특성

Near와 Miceli(1995)는 내부고발을 담당하는 기관이나 사람의 권한이 강하고 신뢰도가 높으면서 제보자를 지지할 경우 제보에 대한 효과성이 증가한다고 가정한다. 이에 대해 본 연구에서 제시한 두 개의 가설은 부정행위에 대한 조직의 의지와 분위기는 합리적 무시보

다는 내부고발의 현실성을 높이고(가설 1), 관료적 조직 구조와 독점적 위치의 조직일수록 내부고발의 효과성을 담보할 수 없으므로 합리적 무시가 더 증가할 것(가설 2)이라는 가설 중 가설 2에 힘을 실어주는 것으로 보인다. 본 연구의 사례 분석과정에서 내부고발에 대한 후회여부를 묻는 질문에서 3명 모두 사회적으로 잘한 일이지만 개인적으로 자신의 방식을 추천하고 싶지 않음을 공식화하였다. 관료적인 조직의 구조와 업무처리방식의 비공식화는 일정부분 하나의 제도로 자리 잡아 이것을 문제 삼는 조직구성원은 배신자라는 낙인을 받게 되고 직위의 높은 자 혹은 조직 전체 이익에 반하는 것이라면 그것이 명백한 법적인 증거물이 있더라도 내부고발자를 보호해주지 못하는 것으로 보인다.

VI. 결 론

본 연구는 Near와 Miceli(1995)의 내부고발의 효과성에 영향을 미치는 다섯 가지 요소인 내부고발자의 특성, 내부고발 담당기관이나 담당자의 특성, 부정행위를 한자의 특성, 부정부패의 특성, 조직의 특성을 연구 주제에 맞게 범주화 하여 6개의 가설을 도출하여 한국의 내부고발 사례를 적용하여 비교분석하였다. 분석 결과 세 사례의 경우 조직의 특성과 부패의 특성만으로 내부고발의 효과성을 담보할 수 없으며 합리적 무시를 선택하는 개연성이 더 많다는 것을 도출하였다. 단 내부고발의 효과성을 개인적 측면, 조직적 측면에서 비교한 결과 개인적 측면에서는 법적인 명확한 근거가 확보되었다 하더라도 내부고발자의 개인의 안전까지 담보하지 않으면 조직의 특성과 부패내용의 특성이 맞물리는 상황에서는 내부고발의 효과성이 개인의 안전까지 보장하지 않는 것을 보였다. 사례 2의 경우와 같이 조직의 특성상 한 곳에 모여있지 않고 분산된 경우, 부패한 제보의 내용이 동료들을 포함한 대중에게도 설득력이 있는 경우 외부채널과 동시에 내부채널과의 협의를 하려는 노력은 내부고발의 효과성과 더불어 내부고발의 본연의 목적을 달성함으로써 개인적인 안전까지 도모할 수 있었다. 이러한 경우 내부고발에 대한 보복행위를 예방하고 내부고발에 대한 사회적 인식을 바꾸는데 기여하는 동시에 사적인 감정으로 인한 내부고발이 아닌 공공의 이익을 도모할 수 있는 내부고발의 실현에 한 발짝 다가갈 수 있다고 할 수 있다. 개인적 특성 또한 비공식적인 업무처리와 개인 혹은 조직의 특정 이익을 가져다주는 부정부패에 대해 합리적 무시는 일정기간동안 조직의 유효성에 긍정적으로 기여한 면도 없지 않지만, 조직의 투명성이 경쟁력이 된 사회에서는 비공식적인 업무처리로 발생하는 부정부패의 원인을 조직차원에서 보다 적극적으로 대처할 필요성은 있을 것이다. 이에 합리적 무시가 공적인 목적의 내부고발보다 우선시되는 조직풍토를 지양하고 조직전체의 유효성을 배가시키기 위한 조직 내 제보 시스템 구축과 개선하고자 하는 조직의 적극적인 대응은 내부고발자의 개인적인 측면과 동

시에 조직적인 측면에서 보다 결과를 유도할 것으로 보인다.

참고문헌

- 김준현.(2010). 행정사례연구접근방법으로서의 근거이론의 전망과 한계 『한국사회와 행정연구』, 21(2): 321-341.
- 윤건수.(2008). 사례연구 분석의 세계에서 집필의 세계로. 『한국정책학회보』, 17(4): 63-87.
- 이영철.(2009). 보다 나은 사례연구 논리와 예시. 『정부학연구』, 15(1): 189-252.
- 임도빈.(2008). 곁도는 행정학 연구 바로잡기. 『한국행정학회학술대회』.
- Apaza, C & Chang, Y.(2011). What Makes Whistleblowing Effective in Peru and South Korea. *Public Integrity*, 13 (2): 113-130.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C.(1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethics. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3): 413-439.
- Dworkin, T. M. & Baucus, M. S.(1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17: 1281-1298.
- Ellison, F., Keenan, J., Lockhart, P. & Schaick, J. V.(1985). *Whistleblowing Research: Methodological and Moral Issues*. New York: Praeger Publishers.
- Jensen, J. L., & Rodgers, R.(2001). Cumulating the Intellectual Gold of Case Study Research. *Public Administration Review*, 61(2): 235-246.
- Jos, P. H. (1991). The Nature and Limits of the Whistleblower's Contribution to Administrative Responsibility. *American Review of Public Administration*, 21(2): 105-118.
- Near, J. P. & Miceli, M. P.(1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4: 1-16.
- _____.(1995). Effective Whistleblowing, *Academy of Management Review*, 20(3): 679-708.
- Riccucci, N. M.(2010). *Public Administration: Traditions of Inquiry and Philosophies of Knowledge*. Washington D.C.: Georgetown University Press.
- Rosen, B.(1998). *Holding Government Bureaucracies Accountable*(3rd ed.). Westport: Praeger Publishers.
- Rosenbloom, D. H.(2003) *Administrative Law for Public Managers*. Boulder: Westview Press.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D.(1999). Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation. *Work and Occupations*, 26(1): 107-128.

투고일자 : 2015. 11. 30

수정일자 : 2015. 12. 29

게재일자 : 2015. 12. 31

<국문초록>

합리적 무시와 조직의 유효성

: 한국의 내부고발사례를 중심으로

이 근 영

본 연구는 Near와 Miceli(1995)의 내부고발의 효과성에 영향을 미치는 다섯 가지 요소인 내부고발자의 특성, 내부고발 담당기관이나 담당자의 특성, 부정행위를 한자의 특성, 부정부패의 특성, 조직의 특성을 연구 주제에 맞게 범주화 하여 6개의 가설을 도출하여 한국의 내부고발 사례를 적용하여 비교분석하였다. 분석 결과 내부고발의 효과성을 개인적 측면, 조직적 측면에서 비교한 결과 개인적 측면에서는 법적인 명확한 근거가 확보되었다 하더라도 내부고발자의 개인의 안전까지 담보하지 않으면 조직의 특성과 부패내용의 특성이 맞물리는 상황에서는 내부고발의 효과성이 개인의 안전까지 보장하지 않는 것으로 나왔다.

개인적 특성 또한 비공식적인 업무처리와 개인 혹은 조직의 특정 이익을 가져다주는 부정부패에 대해 합리적 무시는 일정기간동안 조직의 유효성에 긍정적으로 기여한 면도 없지 않지만, 조직의 투명성이 경쟁력이 된 사회에서는 비공식적인 업무처리로 발생하는 부정부패의 원인을 조직차원에서 보다 적극적으로 대처할 필요성은 있을 것이다.

주제어: 합리적 무시, 조직의 유효성, 내부고발, 사례연구