

# 내부고발자의 스트레스 경험 및 반응

## Stress and Reactions in Korean Whistleblowers

신광식(Shin, Kwang shik)\* · 박흥식(Park, Heung sik)\*\*

### ABSTRACT

This study attempted to answer several research questions. It asked what types of stress Korean whistleblowers meet with in the course of their actions, what the underlying causes of this stress are, and how they respond to and cope with it. Utilizing Scott & Howard's (1970) stress model and factoring in the four phases of whistleblowing, it created a new model for analyzing the various forms of stress that disclosers suffer after blowing the whistle. The model provides opportunities to examine the types and sources of stress affecting these individuals, as well as their responses to that stress, as experienced during each phase of whistleblowing. Nine typical cases of whistleblowing, well known in South Korea, were selected for analysis, and data were collected through in-depth interviews. The results of this study are expected to help the government improve protection policies for whistleblowers, help whistleblowers alleviate their stress, and prevent un-just retaliation.

Key Words: 내부고발자(Whistleblower), 스트레스(Stress), 반응(Reaction)

## 1. 서론

내부고발 관련 연구 가운데 가장 연구가 부족한 분야가 내부고발자가 경험하는 스트레스나 건강 이슈이다. 내부고발의 중요성이나 의미에 대한 대체적 동의는 이미 각국의 완성된 보호 법제가 보여주고 있고, 사회 전반에서의 내부고발 문제에 대한 관심도 지속적으로 높아지고 있다. 그러나 이러한 관심의 증대에도 불구하고, 연구자들은 지금까지 주로 내부고발의 이유나 보복의 영향 요인 등에 대한 것에 주의를 기울였지, 이들의 건강, 스트레스에 대해서는 거의 어떤 연구의 축적된 성과를 구축해 오지 못했다. 내부고발자들이 부정을 거부하고 이를 외부에 알리는 고발은 진실이나 정의, 공익 실현을 위한 것이나 궁극적으로는 조직의 이익에 맞서는 것이어서 고발자 자신은 해고를 포함한 인사상의 불이익뿐만 아니라 육체적, 심리적 건강 상실의 고통을 피하지 못하는 데, 하지만 기존의 연구는 이렇듯 주로 조직의 내부고발자에 대한 보복, 인사상의 불이

\* 서울대학교 보건대학원 보건정책관리학 박사과정을 수료

\*\* 중앙대학교 정경대학 교수

익에 집중되면서(예: Rothschild & Miethe, 1999), 내부고발자들에 대한 정책적 보호가 현재의 고용관계에서 끝나는 미완의 결과를 초래했다. 내부고발자는 조직의 부정을 공개하는 과정에서 엄청난 스트레스를 경험하고, 더러는 그 영향이 극복되지 못한 채 오래도록 고착된다. 내부고발자들은 이러한 이유로 자신들의 공익적 노력에 대한 대가가 직업 상실은 그 일부에 불과하고, 사실은 스트레스에 따른 고통, 신체적 건강 상실 등이 그들을 더 참기 어렵게 한다는 것을 지적했다. 고용 관계적 보호는 이들이 갖는 사회적 의미와 공익적 기능, 강력한 보호의 필요에 기초한 것이나, 내부고발자가 입는 피해의 관점에서 보면 이들은 극히 제한적이고 일부라는 것이다. 그러나 현재 법적 보호란 대부분 고용 관계적 보호이기 때문에 이러한 피해는 비켜간다는 문제가 있다.

그렇다면 내부고발자들은 조직의 부정을 발견하고 이를 외부에 알리는 과정에서 과연 어떠한 스트레스를 경험하는 것일까, 그 내용과 이들에 대한 반응은 어떤 것인가? 이 연구는 사회에서 잘 알려진 내부고발자들의 스트레스 경험을 내부고발의 각 단계 속에 어떻게 나타나는지를 스트레스 이론을 도입하여 분석하고, 그 의미에 대한 체계적 해석을 시도하였다. 그 동안 내부고발에 대한 많은 연구의 축적에도 불구하고, 아직 내부고발이라는 사회적 현상과 이것이 몰고 오는 고발자 개인에 대한 후속적 문제들에 대한 안정적 지식이 크게 부족하다. 특히 조직 변수가 아닌 내부고발자 개인의 육체적, 심리적, 정서적 스트레스 경험에 대해서는 거의 알려진 바 없다. 이것은 내부고발자에 대한 실질적 보호의 마지막 단계가 될 것이라는 점에서 중요하고, 미개척의 분야라는 점에서 의미가 크다. 이러한 점에서 연구의 기여는 조직의 보복 등 고용관계를 벗어난 고발자 개인적 차원의 스트레스 경험과 내용, 반응 과정에 대한 정밀한 정보의 생산이 될 것이다. 또 이것은 기존의 연구에 건강 보호를 위한 정보를 추가하는 것이다.

## II. 내부고발자와 스트레스의 경험 - 내용과 반응

### 1. 선행 연구

내부고발자의 건강, 스트레스 등을 핵심 주제로 한 연구는 매우 드물다. 현재까지 학술지를 통해 발표된 논문은 몇 편 되지 않는다. 먼저 Lennane(1993)의 연구가 그 하나로, 이 논문은 내부고발자가 내부고발을 결행한 후, 조직의 보복에 대응하기 위해 내부고발자 보호를 목적으로 활동하는 호주의 NGO "Whistleblowers Australia"에 지지를 요청했던, 호주인 남자 25명, 여자 10명을 대상으로 설문조사를 한 결과를 보고하였다. 연구결과, 총 35명 중 29명이 5.3개의 스트레스 관련 증상을 경험하였고, 3.6개 증상은 아직도 여전히 남았다(Lennane, 1993: 668). 이 연구는 내부고발자의 스트레스源 중의 하나가 내부고발자가 업무상의 불이익, 장기적 보복, 경제적 손실 등의 문제를 제

기했으나 이후에도 고쳐지지 않고 지속되었다는 점 등을 지적했다. 그 결과, 스트레스 관련 증상, 나아가 자살 충동, 장기 투약, 그리고 가족에게까지 피해가 미치고 있다는 것이다(Lennane, 1993: 668). 이것은 내부고발자 건강과 관련하여 알려진 것이 거의 없는 가운데 나온 것으로, 비록 탐색적 수준의 연구이긴 하였으나 내부고발자에 대한 보복이 이들의 건강에 어떤 부정적 영향을 주는가를 구체적으로 제시하며 사회적 이슈로서 부각시켰다.

McDonald & Ahern(2002)은 직장에서 부정을 목격할 때, 윤리규정에 따라 이를 보고하는 사람과 그렇지 않고 침묵하는 사람 두 부류를 놓고, 부정에 대해 문제제기를 하는 것이 내부고발자의 육체적 건강에 어떤 영향을 주는가? 또 정서적 건강에는 어떤 영향을 주는가를 연구문제로 제기하고, Nurses Board of Western Australia로부터 허가를 받아, 호주 전체 간호사를 대상으로 무작위로 표본을 추출한 후, 메일을 보내 총 95명의 유효 응답자를 확보, 분석하였다. 응답자 중 74%는 자신을 내부고발자로, 나머지 26%는 그렇지 않은 경우로 응답했다. 이 연구의 질문지는 Lazarus & Folkman(1984)의 Model of Stress and Coping에 기초해 새로이 개발한 것으로, 연구 결과 내부고발의 필요를 자각하는 환경에 직면하는 것 자체가 하나의 스트레스源이 된다는 것을 발견하였다. 이들은 여러 건강 문제들을 빈도 분석하였고, 다시 내부고발을 결행한 경우와 아닌 경우를 비교하였다. 연구 결과 일부 감정적 고통은 내부고발을 실행하지 않은 경우 더 큰 것으로 나타났다. 이것은 내부고발이 어떤 면에서 고발자 자신의 내부의 갈등을 일정 부분 해소하는 의미가 있음을 시사하는 것이다. 이들의 또 다른 연구는 (McDonald & Ahern, 1999) 직장에서 부정을 발견한 간호사들의 대응 전략이 무엇인가, 그리고 내부고발을 한 경우와 그렇지 않은 사람들 간에 어떤 대응 전략을 가장 효과적, 또는 가장 비효적이라고 생각하는가를 연구 문제로 제기하고 조사, 비교하였다. 마찬가지로 Lazarus & Folkman (1984)의 측정 도구를 차용한 이 연구에서는 간호사들이 가장 효과적이었다고 생각한 적응 행동은 문제 중심의 행동으로, 그리고 4개의 효과적인 전략은 '누군가에게 말하기,' '옳은 것을 고수하기,' '충고와 지지 구하기,' 그리고 '과거의 유사 경험 떠올리기' 등이었다. 이것은 확신과 단호함, 자신감, 그리고 개인적인 환자보호 성향 등이 필요한 것이고, 반면 회피나 부정 등의 감정 중심의 행동은 효과적이지 못했다. 이 연구는 내부고발의 필요성을 느낀 상황을 스트레스 이론의 모형을 통해 분석한 것으로, 내부고발이 스트레스 발생의 직접적 원인임을 입증하는 연구로 평가된다.

Spade(2001)도 내부고발을 결행한 여성들이 그 과정에서 어떤 영향을 받는지를 분석하였다. 그녀의 연구는 내부고발을 부정행위의 인지, 정보수집, 주변으로부터의 인정과 감정적 반응, 그리고 행동으로 나아가는 4개 단계 과정으로 구분하고, 그에 따른 결과를 긍정적, 부정적인 것으로 유형화하는 모형을 만들어, 분석 틀로 사용하였다. 긍정적 결과 유형은 심각한 감정적 억눌림을 포함한 부정적 영향, 보복 희생의 단계, 적응, 방황의 단계, 그리고 상황을 이해하고 긍정적 태도와 의미를 갖는 승리의 단계로 나가는

경험이었다. 반면 부정적 결과 유형은 이러한 마지막 단계에서 갈등상황의 종료 느낌을 갖지 못하고 부정적 의미와 태도, 통제감의 부재를 경험하는 것이었다. Spade(2001) 연구는 내부고발자의 공동체와 자아에 대한 감정과 심리의 흐름을 추적하고 정리한 것으로, 시간의 흐름을 따라가며 내부고발을 결행한 이들의 변화를 추적한 경우이다. 이것은 내부 고발자들이 처한 상황과 경험에 대한 보다 풍부하고 생생한 질적 정보의 보고이다.

신광식과 조병희(2008)의 기존 연구는 스트레스 원으로서 보복조치와 이것의 이차적 발견, 그리고 대응자원과 대응 및 반응, 그리고 건강문제의 발생을 큰 틀에서 맥락적으로 분석 보고하였다. 이것은 내부고발자의 건강문제를 본격적인 스트레스 문제의 하나로 보고 그 맥락적 이해가 가능한 가를 탐색하는 연구라고 할 수 있다.

본 연구에서는 스트레스 경험에 대하여 과정의 단계적 분석과 대응/반응의 분석틀에 의거한 보다 면밀한 분석을 하고자 한다. 이렇게 하는 것은 내부고발자의 사건의 경험을 보다 스트레스 과정적으로 그리고 대응반응의 의미를 보다 심층적이고 체계적으로 이해할 수 있기 위한 것이다. 그럼으로써 이들의 경험을 스트레스 경험으로서의 이해를 보다 확고히 할 수 있고 이들의 보호를 위한 제도적 방안을 위하여도 보다 구체적인 시사점들을 제공할 수 있을 것이다.

선행연구 검토 결과를 정리하면, 내부고발자의 건강, 스트레스 등에 관한 연구의 수는 매우 적다는 점이고, 또 사례분석이라는 질적 조사방법만이 유효한 조사 수단으로 평가된다는 것이다. 선행 연구들 가운데 익명의 질문지 서베이 방법의 사용도 있었으나, 이럴 경우, 내부고발자의 경험에 대한 세밀한 질적 정보 획득은 사실상 힘들다. 반면 사례연구는 매우 제한된 사례 수에 기초한 분석이 되어 일반화로부터 자유롭지 못한 문제가 있다. 이것은 내부고발이라는 조직 현상이 갖는 특수성, 즉 극단적 방법으로, 매우 낮은 빈도로 발생한다는 점에 기인하나 질적 조사방법이 갖는 방법론상의 한계, 즉 연구결과의 문화적 구속과 일반화의 제약을 벗어나지 못한다. 기타 스트레스 연구는 특성상 주로 보건, 간호 분야에 관한 것이다.

## 2. 내부고발자와 스트레스의 경험

내부고발자는 진실, 정의, 공익, 神 등 보다 높은 가치를 위해 조직과의 갈등도 불사하는 사람들로, 자신의 판단과 원칙에 기초해 조직의 결정과 다른 의견을 제시하고 복종을 거부하는 '원칙적 조직 이견자(principled organizational dissenter)'로 분류된다(Lennane, 1993: 669; Graham, 1986). 내부고발을 경험했거나 혹은 그러한 행위를 하여야할 상황에 처한 사람들은 자신이 속한 조직, 상사의 결정과 명령에 불복종하는 상황에 직면해 예외 없이 심한 스트레스를 경험한다. 이것은 내부고발자가 조직으로부터 다양한 보복 조치를 당하면서 더욱 악화되고, 스트레스 이외의 것들에 의한 고통도 뒤따른다. 선행연구들은 이러한 정신적, 신체적 갈등과 고통의 상황을 스트레스라는 이

론적 틀을 통하여 설명하고자 하였다. 먼저 Lennane(1993)은 조직이 내부고발자를 격리, 고립시키고 무능하고 불성실하며 골칫거리만 만들어 내는 사람, 정신적으로 균형을 잃거나 불건강한 사람으로 격하시키며, 배신자로 규정하고, 종국적으로 조직에서 퇴출을 시도하게 되는데 이러한 일련의 조치와 과정이 내부고발자 개인의 건강에 어떤 영향을 주는가를 연구하면서 내부고발자가 경험하는 엄청난 스트레스를 분석하였다. 그에 따르면 내부고발자는 지독한 강박관념(bitter obsession), 극도의 죄의식, 분노, 불신, 만성적 불안(chronic anxiety), 고용기회 박탈, 가족의 고통 등을 피하지 못한다. 그리고 그 결과는 내부고발자가 불신 받고, 건강을 잃고, 가난, 나이가 경력까지 망친다는 것이다. 저자는 이들에 대한 보호는 사회가 신체적, 정신적 휴식, 스트레스로부터 벗어날 수 있는 시간이 필요하고, 이것을 돕기 위해 내부고발자들이 감정을 드러내고 수용, 소통될 수 있는 장치나 채널을 통해 지지도를 증진시키거나, 그들의 불명예, 수치, 죄악감을 해소시켜주는 노력이 필요하다고 말한다(Lennane, 1993: 669).

연구자들은 내부고발 이후 스트레스의 증후를 다양하게 보고한다. Lennane(1993: 668)은 내부고발자 29명의 사례에 대한 연구에서 스트레스에 의해 발생한 다양한 신체적, 정신 심리적 증후를 발견하였다. 내부고발자에게 공통적으로 나타났던 것은 불면증, 걱정, 패닉 발작(panic attack), 우울, 자살 생각, 죄의식과 자신이 하찮은 존재에 불과하다(worthlessness)는 감정, 설사(diarrhea), 이를 갈기(grinding of teeth), 악몽, 두통, 피로감, 눈물(weeping), 치가 떨림(tremor), 방뇨, 억눌린 기분 등 다양했다. McDonald & Ahern (2002: 16, 19-21)은 간호사를 대상으로 내부고발 이후의 간호사들의 신체적, 정신적 건강(physical and emotional health) 문제를 조사, 보고하였다. 이들은 내부고발 이후 간호사들이 먼저 신체적으로는 에너지 수준의 급속한 저하, 수면 곤란, 면역 및 신경체계 기능 저하, 신체적 불안, 소화기 계통의 문제, 호흡 및 심장시스템의 문제 등을, 그리고 정서적 효과로 분노, 비애, 공포, 하찮은 사람이라는 느낌을 경험했다고 보고하고 있다.

### 3. 스트레스와 반응

Selye(1965)는 이미 50년대에 물리적, 정신적 스트레스源이 인간의 신체에 생리적 반응을 일으킨다는 것을 발견하고, 스트레스가 정신적, 신체적 질병의 원인이 된다는 주장을 통해, 스트레스를 새로운 연구 주제로 등장시켰다. Scott & Howard(1970)은 스트레스를 “일상적인 수준을 초월한 인체 조직의 기능이 요구되는, 혹은 인체의 기능을 일상적 수준 이하로 제약하는 자극이나 조건”이라고 정의한다. 이들은 스트레스를 일으키는 원인을 인적 요인과 환경적 요인을 지목하고, 이러한 요인들이 작용할 때, 이를 극복하는 방법과 경로를 거쳐 건강 문제가 발생한다고 말한다. Scott & Howard(1970)는 이러한 관점에서 기존 스트레스 모형의 일반성의 부족을 지적하면서, 스트레스의 개념을 분명히 한 후 새로운 광범위한 적용을 염두에 둔 일반적 모형을 제안하였다. 이



들은 자신의 스트레스 모형이 보다 일반적인 환경에 적용 가능하고, 충격, 비충격 사건을 포괄하며, 비충격 사건의 다양한 제약조건을 포괄할 수 있다고 주장한다. 이들은 인간은 안정된 기능을 수행하기 위한 다양한 수준의 활동성의 증가를 개발한다고 가정하면서, 문제를 그 원인 영역에 따라 내부 및 외부적 신체적 환경, 개인의 정신적 및 사회문화적 환경 등 네 가지로 분류하였다. Pearlin(1999)도 지적하였듯이, 이것은 스트레스의 원인을 가족과 직장, 사회적 지위와 환경 등으로 확대하는 것으로, 스트레스의 영향도 육체와 정신, 그리고 사회 등 세 영역에서 나타나는 것으로 보았다.

Scott & Howard(1970: 259-278)는 스트레스에 대한 대응 노력과 언제 원인이 극복되고 긴장이 해소되는가와 관련하여, 스트레스 극복 5개의 요인을 제시한다. 5개 영역은 에너지의 투입, 자원, 문제의 해결가능성, 문제의 해석 방법, 그리고 반응 유형이다. 반응 유형은 적극적인 단호한 반응, 양면성 반응, 소극적 반응으로 나누었다. 에너지의 투입의 강도, 자원 보유의 량과 질, 문제 해결가능성은 스트레스가 얼마나 지속되는가에 영향을 미친다. 효과적 문제해석 방법의 개발도 스트레스 해소를 앞당긴다고 설명한다.

#### 4. 분석의 틀

이 연구에서는 내부고발자의 스트레스와 반응 분석을 위해 Scott & Howard(1970)의 스트레스 모형을 일부 수정하고, Spade(2001)의 분석 차원을 추가하여 설명의 축을 만든 후, 내부고발 발생의 단계 구분을 기준으로 하여 설명을 해 나가는 개념적 분석 틀을 완성하였다. Scott & Howard(1970)는 앞서 보았듯, 스트레스에 대한 반응을 에너지의 투입과 문제해결 가능성, 대응 자원 및 문제 해석방법의 개발로 나타나고, 이러한 반응 양식을 적극적, 전환적, 소극적 반응으로 구분한다. 적극적 반응은 문제에 정면으로 대응하고 해결하려는 것이고, 전환성 반응은 에너지와 자원을 문제로부터 다른 방면으로 돌리는 것이며, 소극적 반응은 자원이나 반응을 활성화하지 않는 유형이다. Scott & Howard(1970)는 이러한 대응 행동을 통하여 스트레스원의 해소와 극복에 필요한 충분한 활동성을 만들어내지 못할 때 그 부족한 만큼은 긴장으로 남아 스트레스를 경험한다고 설명한다. 여기서는 이와 같은 스트레스 설명 모델을 기초로 사용하되, 다시 스페이드 연구의 내향적, 외향적 차원을 스트레스에 대한 반응 해석의 한 축으로 추가하였다. 외향적 행동은 문제 혹은 외부환경을 중심으로 한 행동이며 내향적 행동은 자기 자신을 중심으로 한 행동이다. 이 두 가지 행동에서도 각각 적극적, 소극적 반응 구분을 적용할 수 있기 때문에, 이 연구에서 연구 참여자의 스트레스 반응은 두 개의 차원에서 분석이 가능해진다. 내부고발은 단발성 현상이라기보다는 일련의 시간 흐름을 통해 자극과 반응으로 구성되는 과정이다. 이러한 관점에서 내부고발의 과정 첫 번째 단계는 문제의 발견과 일차적 반응 단계로서 조직에서 부정의 발견과 심리적 영향 및 결행 동기 등을 내용으로 하고, 두 번째 단계는 문제제기의 결행 단계로서 결

행의 과정과 심리적 변화 등으로 이루어진다. 세 번째는 조직의 보복과 극한 스트레스 단계로서 보복조치와 이에 대응하는 내부고발자의 반응 및 스트레스의 경험을 내용으로 한다. 네 번째는 사안의 매듭과 스트레스의 회복단계로는 사안의 종료 과정과 내부고발자들이 겪는 후유증으로 이루어진다.

이 연구는 분석의 틀을 내부고발 발생의 4 가지 단계, 그리고 소극, 적극적 반응 및 내향, 외향적 반응이라는 두 가지 차원의 조합으로 구성하고, 스트레스 경험의 내용 및 반응의 설명에 적용하였다. 이러한 분석 틀의 장점은 Spade(2001)가 제시한 것처럼 조직의 부정을 공개한 내부고발자들의 공개 후 스트레스 경험은 일정한 구획 단계로 구성된다는 점을 고려한다는 점이다.

### III. 방법론

#### 1. 연구 대상

최종적인 연구대상은 참여연대 공익제보지원단이 소개한, 일반사회에 잘 알려져 더 이상 익명성 유지가 불필요하다고 판단된 13명이었으나, 이 중 9명만이 본 연구의 취지에 동의해 심층면접을 허용함으로써, 이들을 최종 인터뷰 대상으로 결정하였다. 이들은 전형적 내부고발자들로 내부고발의 특징적 요소를 두루 갖추었고, 나아가 고발 이슈의 중요성이나 공익을 위한 정당한 문제제기로 매스 미디어에 보도되어 사회적으로도 상당히 알려진 사람들이다. 이들은 내부고발 당시를 기준으로 각각 군대 3명, 종교단체 사회복지법인 1명, 민간기업 1명, 사립학교 1명, 공무원 1명, 공기업 2명이다. 내부고발 이유는 군대 내의 부당한 정치개입 2명(L1, L3), 군대의 납품비리(H2), 감사원 내부의 부정(M2), 사회복지재단의 부정(H3), 사립학교의 비리(L2), 재벌그룹의 사내 부정(H4), 그리고 철도청의 국민 안전문제 2명(H1, M1)이었다. H1, M1, L1, L2, L3, 5명은 집단적으로, H2, H3, H4, M2는 단독적으로 문제를 제기하였다. 연령은 내부고발 당시를 기준으로 20대 2명, 30대 4명, 40대 2명, 50대 1명이었다. 성별은 모두 남성이고, 결혼은 기혼 6, 미혼 3인이었다.

#### 2. 자료수집과 처리

이 연구는 크게 2004년 시점에서 자료 수집을 1차 종결하고, 2008년까지는 제2차 후속 관찰을 실시하였다. 2 단계에서는 수집된 인터뷰 자료의 분류 및 피면접자 진술의 진실성 확인을 위한 probing, 추가적 질문을 위한 부분적 접촉과 스트레스 장기 효과 발생 여부 등에 관한 추적 관찰, 객관적 해석을 위한 전문가 검토, 참여자 진술 내용에

대한 임상적 타당성 검토로 구성된다. 먼저 1단계 자료 수집은 2002년 10월 M1씨만을 대상으로 한 개방 코딩에 의거한 심층 면접으로부터 시작되었다. 탐색적 차원에서 먼저 조사의 큰 주제만을 갖고 개인적 생활사와 내부고발 사건의 진행을 축으로 자유롭게 긴 시간 면접을 진행하고 녹음하였다. 이것은 본격적 연구 이전에 탐색적 조사로, 이 자료를 1차 분석하고 배경 이론과 문헌을 검토하였다. 이 과정에서 스트레스 이론이 이들의 경험을 가장 잘 설명할 수 있는 것으로 드러났고, 이에 따라 관련 스트레스 이론과 접근 방법을 이 연구의 분석의 틀로 채택하였다. 다음 스트레스 이론을 염두에 둔 보다 구체화된 질문들로 면접의 구조화 설문 문항을 개발, 확정하였다. 이후에 2003년 8월 내부고발자 스트레스 연구를 위한 본격적 면접 공개 자원자 모집을 하였다. 그러나 어떤 자발적 참여자가 없어, 2차적으로 참여연대 공익제보지원단으로부터 소개를 받는 방법을 선택하였다. 참여연대 공익제보지원단(94-현재)은 한국에서 대표적 내부고발자 보호 단체로, 실제 많은 내부고발자 지원 활동을 통해 이 분야에서 가장 인지도가 높다. 이렇게 피면접자를 소개받고, 내부고발자 스트레스에 대한 연구목적으로 개별 접촉하여 면접의 참여를 약속받았다.

1차 자료는 본인, 가족 및 친지들과의 직접 심층면접 방법으로 수집하였다. 면접은 본인을 중심으로 하되 불충분하거나 방증이 필요한 경우에 가족, 친지 등으로 확대하였다. 개인 면접은 1시간 반에서 3시간 반 동안 진행되었고, 8명은 녹음기를 사용하였으나, 1명은 사용을 거부하여 직접 대화와 내용의 요약 및 속기 방법으로 기록하였다. 면접은 2002년 M1씨에 대한 첫 시작 이후 2004년 2월 완료하였다. 장소는 참여자가 원하는 곳을 택하여 면접을 수행하였고, 면접은 질문지를 미리 작성한 후 이를 사용하는 구조화된 면접방법을 사용하였다. 질문지는 주제별로 크게 6개의 항목에 걸친 문항으로 미리 작성한 후 참여자에게 제공하고, 구두로 설명 후 응답을 들었다. 문항은 "... ..에 대하여 말씀해 주십시오"라는 형태로 하고, 범주와 내용은 1) 개인의 성장 배경과 가치관, 인성의 형성 과정, 2) 직장의 성격과 환경, 본인의 근무 태도와 직장관, 3) 부정의 발견과 성격, 당시의 경험, 4) 제보를 결행하게 된 동기와 경위, 심리적 경험, 5) 조직이 행한 보복조치의 종류와 내용, 그에 따른 대응과 개인적 가족적, 사회적, 문화적 자원, 심리적 과정과 스트레스 반응, 피해적 결과의 신체적, 정신적, 사회적 영역의 경험, 6) 사안이 종결되는 과정과 진행 이후의 해결과정, 영향 및 후유증, 건강 문제였다.

연구자는 참여자가 경험한 내용과 종류 및 강도 등에 근거하여 - (그렇지 않다), + (약간 그렇다), ++ (상당히 그렇다), +++ (매우 그렇다) 등으로 경험의 질적 등급에 대해 평가하였다. 면접 후에는 일정한 상당의 교통비를 지급하였다. 기타 해당 내부고발자를 다룬 방송물, 본인의 잡지나 인터넷 등에 대한 기고문, 관련 기사, 시민단체 등으로부터 획득한 자료를 추가로 사용하였다. 2005년 이후에는 스트레스의 장기 효과 분석과 타당성 확보를 위한 작업을 크게 세 가지 방법으로 진행하였는데 하나는 의료 사회학자, 공익제보 지원 활동가, 행정학자, 공익제보자 법률지원 변호사, 방송 및 신문 기자 등과 이 논문의 판단과 해석 부분에 대한 검토와 감수를 받는 것으로 분류와 해



석의 객관적, 즉 외적 타당성 확보 노력이었다. 둘째는 스트레스의 장기적 효과에 대한 관찰을 통해, 연구에 참여한 피면접자들의 이후 태도와 심경 변화 등에 대한 후속적 관찰, 이를 통한 분류 판단과 해석에 대한 임상적 타당성을 개선하였다. 셋째는 분류와 진술에 의문이 드는 부분에 대한 probing 작업으로, 부분적인 추가적 접촉, 소수의 질문을 통해 해석이 보다 진실에 접근하도록 하고 내용 정보를 보강하였다. 이러한 후속적 관찰은 실제 2년 넘게(2006-2007)까지 지속되었다.

#### IV. 분석결과 및 시사점

##### 1. 내부고발 단계별 스트레스의 발생 경험과 내용

###### 제1단계 문제의 발견과 일차적 반응

문제의 발견은 Scott & Howard(1970)의 이론상 그 자체로서 스트레스로서의 의미를 충족시키는 것이다. 스트레스는 일상적 수준에서는 안정적으로 이해하고 수용할 수 없는, 그에 대한 인체의 초월적 기능을 요구하거나 자신의 능력으로 벗어날 수 없는 것을 말하는데, 문제의 발견은 Scott & Howard(1970)가 정의하는 이러한 스트레스 조건을 충족하는 것이다. 내부고발자가 부정을 바로잡으려 마음먹거나 침묵하는 경우에도 이미 상당한 심리적 갈등상황에 놓이게 되는데, 이것은 맥도날드의 연구(McDonald & Ahern, 2002)에서도 확인된다.

문제 상황에 부딪혔을 때, 조직 구성원들의 일반적, 통상적인 반응은 항의와 반론을 통한 이슈화 시도이다. 연구 참여자 L1은 가치의 충돌 형식, 즉 조직에서 요구하는 행동논리에 대하여 보다 상위의 가치를 들어 일정한 의도 하에 반대 의사를 구체화하고 표출한 경우이다. 반면 L2는 사적인 자리에서 동료들과 그 문제를 의논한 것이 우연히 이슈화된 사례이다. 따라서 이 경우는 문제제기의 의사가 있었다고 보기는 힘들다. 하지만 이러한 행동이 다른 사람에 의해 상충부에 보고되고, 상충부가 여기에 반응하면서 문제제기의 형식을 이룬다.

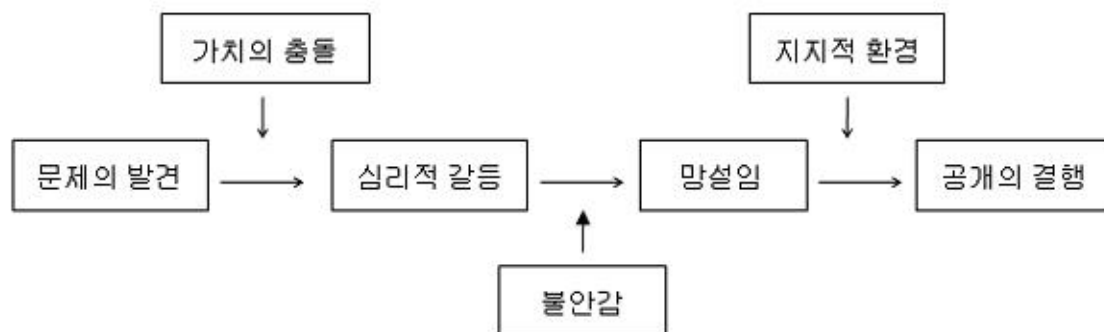
*L2: 처음에는 사적이었습니다. 그저 불만 형식으로 ... 나중에 보니까 그런 것들이 이사장에게 전달 된 거죠.*

*Q: 공식적으로 문제제기들 한 과정은요?*

*L2: 그 부분에 대해서는 오랜 과정 진행된 일이기 때문에 공식적이라고 딱히 할 수 있는 건 없어요. 하지만 많은 진행이 된 나중에는 적극적인 문제제기들 하게 됩니다.*

문제의 발견이후 그것이 반대나 저항으로 표출되는 방법이나 과정과 관계없이 당사자들은 대체로 다양한 형태의 심리적 갈등을 경험한다. 이러한 심리적 갈등은 발견된 문제가 자신의 가치체계, 문화적 경험 등과의 불일치로 불안정 상태가 야기되었음을 의미한다. 불안정은 이를 해소하기 위한 동력을 창출하고, 문제제기 행위를 추동한다. L1은 군대 조직이 자신을 통제하기 위하여 동원한 위계적 질서에 거부감을 느낀다. 직장의 위계 규범을 무식한 것이라고 폄하하고, 저급한 규범적 가치가 우월한 가치를 억누른다는 심리적 상태에 봉착한다. L2는 재단이 교사들을 부당하게 노력 동원하는 관행에 대하여 저항한다. 이러한 사례들은 기대와 어긋나는 직장의 현실에 대하여 갈등하게 되면서 불안정이 발생하는 과정이다. 불안정은 곧바로 제보로 이어지기도 하지만 실제적인 결행으로 나타나기까지는 좀 더 시간이 걸렸다. L1, L2, L3, H1 및 M1은 결행 자체가 집단적으로 이루어진 경우로, 문제의 발견 자체가 심리적 불안정보다는 안정화 쪽으로 자리잡는다. 연구 참여자들은 문제에 일차적으로 반응하고, 직접적인 항변과 간접적인 불만을 내부적인 문제제기 등의 형식으로 표출을 시작하면서 심리적 갈등, 불안감을 느끼고 망설이게 된다. 결행을 지지하는 환경은 조직 내에 문제제기를 하는 것이 일상적이거나 그것을 지지하는 조건을 만났을 때, 또는 문제의 추가적인 발견 등에 의해 구체적으로 조성되고, 결행을 위한 심리도 강화되었다. 이러한 과정은 다음 <그림 1>과 같이 설명된다.

<그림 1> 공개 결행의 심리적 경로



참여자들의 스트레스는 심리적 갈등, 곧 이어지는 불안정 상태로 인해 점차 증가하고, 불면증과 장래의 보복 등에 대한 두려움 등의 반응을 보인다. 그러나 아직 심각한 단계는 아니었다.

## 제2단계 문제제기의 결행과 스트레스

제보의 결행은 스트레스의 본격적 시작을 의미한다. L2는 익명의 제보를 했으나 조직이 정황을 통해, 누가 그러한 제보자인지를 눈치 채면서 상당한 심리적 압박감, 당혹감, 두려움 등을 느낀다. H4도 기대했던 익명성 보장의 믿음이 깨지면서 당혹감, 분노 등의 정서적 반응을 드러내는데, 이러한 반응들은 신분이 노출되면서 다가오는 심한 외부적 압박에 대한 주관적 느낌을 대변한다. 그러나 이때 결행은 갈등으로부터 생긴 기존의 심리적 갈등을 오히려 해소하는 의미도 있다. 예를 들어, L1의 경우 다가올 고난에 대한 마음의 대비를 모두 한 상태에서 마음속에 응어리진 불안정이 결행을 통해 해소됨으로써 오히려 편안함을 느낀다. L1도 결행이 불안정을 안정으로 바꿔놓았다고 말한다.

*Q: 불면증은 없었습니까?*

*L1: 하기 전에 그랬지요. 하지만 하고 나서는 마음이 편했어요.*

익명으로든 공개된 상태로서든 제보의 결행 이후 참여자는 제보자라는 입장이 전면화 되고 모든 생활이 이로부터 규정되기 시작한다. 스트레스가 급격히 증가하고 대응 행동이 나타난다. 대개의 결행은 이미 방향이 정해진 배의 연속적 진행과 같은 관성적 흐름을 보인다. 일차적인 표출로서 시작된 문제제기가 갈등이 점차 누적되면서 증폭되고 어느 상황에서 돌아갈 수 없는 속도를 갖는다.

## 제3단계 조직의 보복과 극한 스트레스

조직은 제보자를 무능력한 자로서, 의리 없는 자로서, 개인적으로 불순한 동기를 가진 자로서 매도하고, 본격적 보복을 시작한다. 참여자들에 대한 따돌림이 시작된다. 이것은 참여자에게 특히 가혹한 조치들로, 조직은 직접적인 공격 수단을 쓰기도 하고, 참여자를 특정 사회적 공간으로부터 배제, 소외시키는 방법을 쓰기도 한다. 본인을 목표로 가해지기도 하지만 친구나 동료, 부하직원 등을 목표로 삼음으로써 참여자의 사회적 연결망을 파괴하고 고립을 시도하였다. 그 결과는 참여자의 활동성을 제약, 위축시키는 것이었다. L2에 대해서는 식사 때 끼워주지 않기, 인사를 해도 못 본 척 외면하기, 면전에서 노골적 비판 등 다양한 방법으로 따돌림 하였다. 특별히 이렇게 가혹한 따돌림은 참여자가 교사로서의 신분 보장이 되어 본인의 자발적 사직이 아니고서는 그를 조직으로부터 격리할 다른 방법을 찾을 수 없었기 때문으로 보인다. L2는 집단 따돌림에 대한 소송으로 맞서는데 교사로서 이런 일을 당하는 것을 수치스럽게 생각하였다.

L2: 문을 닫게 되고 ... 문을 닫으면 다른데 갈 수 없는 사람들이 그 학교에 많고 그런 사람들이 핵심에 있었고 그런 사람들이 인신공격을 했고 교과서를 다 찢어서 책상에 올려놓고 학생을 시켜서 제 흠을 잡기 위하여 수업 내용을 받아 적게 하였고. 밥을 먹을 때도 ... 업무들 시키지 않고 ... 식당에 가면 다 피해가 버리고 인사들 해도 외면해 버리고 심지어 저들 학교 수련원 연수원에 데려가서 자아비판 시간을 하려고도 했었고 정신적인 위압을 주면서 앞으로는 이런 일을 하지 않고 잘 하겠다는 말을 하라고 강요하는 그런 다양한 것을 다 겪었습니다. 저는 정공법으로 집단 따돌림을 당하고 있다는 소송을 제기 했었죠. 교사로서 창피한 이야기지만 ...

참여자들은 공갈 협박, 테러나 폭행을 당하기도 했다. 이것은 공포심을 자아내어 특정 행동을 강제하거나 억제하기 위한 것이었다. 블랙리스트 작성도 이루어졌고, 이것은 채용이나 응시기회의 가능성을 막는 것이었다. L3의 경우, 심각한 사회적 블랙리스트를 경험한다. 더 큰 불이익은 조직의 경제적 불이익 조치에 의해 나타났다. 조직은 H3에게 봉급을 아예 주지 않는다.

Q: 봉급을 어떻게 안 줄 수 있을까요?

H3: 나는 본사직원이라고 하면서 돈이 없어서 못 준다 핑계들 대면서 어디서 돈이 나오면 준다. 그런 감언이설을 하면서 지금 생각해 보면 때려죽이고 싶은 놈들이죠. 점심을 엄청나게 굶었어요. 집에도 돈을 전혀 갖다 줄 수가 없었어요. 아들이 들인데 학비들 못 내 가지고 제적시킨다고 통보가 왔었어요. ... 쌀이 없을 정도였어요. 그러는 와중에서도 누구한테 거하라는 소리는 안했죠. 안했는데 알아서 쌀도 두어 푸대 사다주고 한 이도 있었어요. 등록금을 못 내 가지고 정학을 시킨다고 하더라고요. 나는 옛날부터 아는 아이가 하나 있었어요. 집에 가끔 오는데 나는 그런 얘기를 일체 안하는데 집사람이랑 얘기하다가 그 통지 온 거 보고 등록금을 대줬지요, 무사히 학교를 다니게 됐지요.

경제적 불이익 조치로 제보자는 원치 않는 노동의 증가와 가족노동, 자녀 교육비와 식비의 부족, 주거환경의 악화, 채무 이행 불능 등에 빠지고, 경제적 내핍 생활에 들어가지 않을 수 없게 된다. 이것은 다양한 방식으로 제보자를 위축시킨다. 이러한 다양한 형태의 보복은 대부분의 제보자들에게 5가지 이상부터 2, 3가지 영역에 걸쳐 복합적으로 나타났다. 이때 스트레스는 정신적 뿐만 아니라 사회적, 신체 외부적 영역에서도 발생하였다.

#### 제4단계 사안의 종결과 스트레스

갈등의 발전이 어느 정도 진전을 보인 경우, 좋은 쪽이든 나쁜 쪽이든 일정한 매듭을 향해 나아간다. 갈등 당사자와의 화해가 우선 그 하나의 유형이다. L1은 상대방부터 갈등적 요소를 더 이상 발견하지 못함으로써 갈등이 해소된 경우이다. 이러한 화해적 해소는 참여자의 행위가 더 이상 스트레스의 원인으로 남아있지 않게 됨을 의미한다.

*L1: 그렇죠. 저는 1990년 5월 1일부터 보안부대 사람들 쫓아 다니고 하는 것 졸업했어요.*

*Q: 왜 그렇게 기억을 하세요?*

*L1: 나와 같은 처지에 있는 멤버들에 관해서 관심을 갖고, 그 때 취업설명회라는 것을 했어요. 내가 마이크를 잡았어요. 보안부대 애들이 발각 뒤잡혔어요. 내가 누구라는 것을 밝히지 않았어요. 우리끼리 다투지 말자. OO대학교 출신은 이십군데 내도 다 되고 지방대학 출신은 ... 자기들끼리 서로 경쟁해야 하는 현실에 대해서 ... 그 때 보안부대 사령관이 그것을 높이 사서 ... 너에 대한 우려들 오늘부로 끝내겠다.*

L2는 제기한 문제들이 시정되면서 직장을 떠날 수 있는 명분을 획득했고, 관계가 악화된 직장을 떠나 다른 직장을 찾을 수 있었던 경우로, 제보자가 가장 효과적으로 문제를 해소할 수 있었던 경우이다. 내부고발자란 사실이 흔히 블랙리스트에 올라간다는 현실에 비추어, 전 직장은 그를 다른 기업에 추천했고, 이것은 효과적인 갈등 불식수단이 될 수 있었다. 또한 사기업에서 공기업으로의 이전은 또 다른 성공적 요인이었는데 직장의 성격의 차이는 새 직장이 전 직장에서의 문제를 예민하게 받아들이지 않게 만들었다. H3도 갈등의 주된 상대측이 사망 등으로 사라지고 난 후에 자신을 박해했던 사람들을 마음속으로 용서하면서 화해로 상황을 매듭짓고 긴장 구조에서 벗어나려고 노력한다. 앞서 지적했듯이 기존 스트레스 이론들은 성공적인 스트레스 해소가 유능감을 증가시킨다고 말한다. L2는 극한적 스트레스를 겪었지만 상황을 비교적 조기에 원만하게 매듭지으면서, 긍정적으로 변한 자신을 확인한다. 새로운 과제를 여유를 가지고 대할 수 있으며 너그러워지고 고마움을 자주 느끼고 남을 도울 수 있는 자신을 발견한다. 조기에 스트레스 상황에서 벗어날 수 있었던 L1에서도 비슷한 모습을 보인다. 그러나 스트레스源을 극복하지 못하고 자원만 지속적으로 고갈시키는 경우도 있다. 이 연구에서 두 사례는 사망 케이스인데, 특히 자살은 부정적 매듭의 가장 전형적 형태이다. H2는 지병이 악화된 우연한 사망으로 볼 수 있다. 하지만 강제 퇴직 후 경제적, 심리적 후유증에 시달린 정황을 보이고 있어, 지속적 자원의 고갈 상태에 있었음을 추측케 한다. 극한적 회복의 결과로서 일시에 경력을 상실하고 절망 속에서 경제적 기대도 잘 실



현되지 않는 어려움이 가중된 상황에 빠져있었음이 분명하다. 자신을 추스르기 위하여 3일간의 외갓집을 방문했던 그는 지병이던 십이지장 궤양이 파열로 이어지고, 제때 수술을 받지 못하면서, 결국 사망에 이른다. H2의 사망은 긴장과 결별이라기보다는 긴장의 지속과 자원의 고갈상태에서 발생한 것으로 볼 수 있다. 그의 사망의 한 원인인 십이지 궤양을 조기에 시술받지 못한 문제 역시 스트레스 상황 하에서의 내핍적 조건과 심리적, 경제적 비용에 따른 것이기 때문이다.

자신의 변화를 통한 스트레스와의 결별도 있다. 연구 참여자들에게서 내핍적 환경에 적응, 감정적 반응의 조절, 변화된 사회적 위상의 수용 등이 나타났다. M2와 L1, H3, H4는 내핍적 환경에 적응을 구슬하였다. 하지만 이러한 내핍적 생활이 단순한 스트레스 반응으로부터 시작하여 좀 더 고착되면서 사회적 위축과 같은 정체성의 변화로의 전환을 보였다. 자녀가 반장 추천을 거부하도록 한 H3의 경우 위축으로 해석될 수 있을 것이다. H4도 내핍은 극단화하면서 정체성의 변화를 보인다. L1은 옥중에서 거리의 형상연습을 하며, 자신의 경력 상실이라는 변화된 사회적 위상을 수용한다. 이것은 비록 일시적인 반응이었지만 정체성 변화의 수용을 통한 스트레스와의 결별 시도이기도 하다.

Scott & Howard(1970)의 설명에 의하면 스트레스는 인간의 노력에 의하여 그 원인이 치유되어 긴장이 해소되고, 인체의 기능도 정상으로 회복되기도 하고, 어떤 경우에는 스트레스 적응력이 증가되기도 한다. 하지만 그렇지 못한 경우 인체는 해소되지 않은 긴장에 계속 노출되어 모든 자원이 고갈될 때까지 스트레스와 공존하게 되거나, 신체적 정신적, 사회적 긴장 형성 구조를 변화시킴으로써 긴장과 결별하게 된다. 참여자들은 주어진 갈등을 수습해나가기 위하여 노력하나 많은 부분은 그대로 남았다.

## 2. 스트레스에 대한 반응

### (1) 내부고발자의 스트레스에 대한 반응

Scott & Howard(1970)는 내부고발자의 스트레스에 대한 반응을 에너지의 투입, 문제의 해결 가능성, 자원, 문제해석 방법의 개발 등으로 설명하고, 반응은 적극적, 전환적, 소극적인 것으로 유형화한다. 에너지 투입 및 문제해결의 가능성이 스트레스에 대한 반응에 어떤 영향을 미치는가? L1, L2, M1, L3, H4는 문제의 해결 가능성을 낙관하지는 않았지만 비교적 해결 가능하다고 보는 사례이고, H3, M2는 그 반대였다. 문제의 해결이 어렵다고 보는 참여자들은 자원 투입과 활동성을 비교적 덜 극대화하고, 높은 전환성 반응을 보였다. 반면 어느 정도의 가능성이 있다고 생각한 참여자는 갖고 있는 모든 자원과 에너지를 투입하여 문제에 전면적으로 맞서는 모습을 나타냈다. M2는 문제 해결이 어렵다고 생각한 사례로, 극단적 방법에 의한 에너지 투입이 문제 해결에 도움이 될 수도 있을지 모른다는 생각을 한다.

M2: 예, 뭐 오만가지 생각이 들지요, 뜬금없이 열 두 번씩 ... 극단적으로 내가 어떨  
을 할 건가? 마치 월남전 당시에 불교도가 광장에서 말이죠? 그런 거라든가 중  
국에서도 혁명당시 그런 퍼포먼스가 있었거든요? 그런 생각 뭐 오만가지 생각이  
다 납니다. .... 이 분둥이 사회에 대해서 ... 그런데 제가 천성이 그렇지 않거나  
와 어떻게 보면 그렇게 극단까지는 안 간 것 같아요.

Q: 극단이라는 게 무얼 뜻하나요?

M2: 분신 ...

M2는 극단적인 방법을 고려하지만, 행동으로 옮기지는 못하면서 자신의 에너지와  
자원을 다른 곳으로 전환을 시도한다. 이것은 문제 해결의 회피는 아니나 정면으로 대  
응보다는 우회적인 방식을 찾아보겠다는 것으로서, Scott & Howard(1970)가 말하는 전  
환성 반응에 해당한다. H4는 비록 문제의 해결 가능성을 낙관하지는 않았지만 자신의  
에너지 투입과 활동의 극대화를 통해 문제해결의 가능성이 높아질 수 있다고 믿었다.  
그는 자신의 정당성 주장을 위하여 인터넷상의 노조 홈페이지를 운영하고, 소송 대응과  
함께 자신의 차를 항의를 위한 선전차량으로 개조하여 1인 거리 시위를 상시적으로 하  
는 등 자신의 모든 역량을 투여하는 활동을 전개한다. M1, L1, L2 등도 이러한 적극  
적 행동을 보였다.

자원의 여부도 대응방식과 정도에 영향을 미쳤다. 자원은 지적 및 신체적 능력과  
같은 일반 자원뿐만 아니라 특별한 기술이나 지식, 장비나 물적 자원 등을 포함한다.  
이 부분에서는 자원의 제약적 조건도 중요하다. H1은 경제적 어려움이 가중되면서, 빚  
을 얻게 되었지만 나중에는 상환조차 불가능해지는 막다른 처지에 놓인다. H3 역시  
심한 경제적 어려움을 해결해줄 자원이 없이 내핍으로만 대응에 나선다. <표 1>이 이  
러한 사례별 대응 자원에 대한 요약이다.

<표 1> 내부고발 사례별 스트레스 대응 자원과 수준

구 분	경제적 자원	가족등의 자원	문화적, 사회적 자원	제약적 조건	완화 기회
H1	-	+	좋은 사회성, 직업적 전문성	+++	NA
H2	NA	NA	통역 자격증, 시민단체 지원	++	NA
H3	-	+	시민단체 지원, 내핍성	+++	완화 기회가 상실된 경우임
H4	+	+	교육, 시민단체 지원, 내핍성	-	NA
M1	++	++	사회운동 경험, 교육, 시민단체, 노동단체의 지원	+	노동 운동
M2	++	++	시민단체, 사회적 관심, 내핍성	+	새로운 사업

L1	-	+	낙천성, 시민, 사회단체 지원, 교육, 내핍성	-	젊음, 새로운 사업
L2	++	++	교사 신문, 교육, 시민단체 지원	++	학생의 지지
L3	+	+++	사회적 관심	-	젊음, 정치, 사회활동 참여

주: 1) NA: 관련 정보 없음.

2) 대응 자원(경제적 자원, 가족 등의 자원)의 수준은 자원의 종류와 내용, 심각성 등에 기초하여 - 열악하다, + 약간 양호하다, ++ 상당히 양호하다, +++ 매우 양호하다, 4 등급으로 평가하였다. 문화적, 사회적 자원, 완화 기회는 수준 평가 내용 정보가 중요하다고 판단되어 질적 정보를 제시하고, 제약적 조건은 - 없음, + 약함, ++ 보통, +++ 심함으로 분류하였다.

자료: 신광식·조병희(2008: 21)의 표의 보충적 수정

Vernon(1987)은 양심적 내부고발자가 맞붙어 싸워야 하는 긴장 포인트를 분석하면서, 내부고발이 가족과 친구들에게 얼마나 불리한 영향을 주는가를 실질적 긴장 포인트의 하나로 지적한 바 있다. 사례 분석에서도 내부고발자의 대응 자원으로 가족의 지원이 중요하였다. 반면 자원의 제약적 조건은 지출의 긴급성이 매우 중요하였고, 다른 일에 참여할 수 있는 기회 등은 자원 부족을 보완하였다. 자녀의 교육비나 식비 등과 같은 중요한 지출이 시급히 요구되는 경우, 참여자의 자원 부족은 대응 방식이나 대응 강도를 더욱 제약하는 것으로 나타났다.

## (2) 적극적 반응 - 문제 해석방법의 개발

문제 해석방법의 개발은 제보자가 스트레스에 직면하여 선택하는 적극적 반응 양식의 하나로, 반응 내용과 강도를 결정한다. 이것은 개별 사례들이 문제를 어떻게 정의하는가에 관한 것으로, 그 자체가 이미 스트레스에 대한 하나의 대응 방식으로 심리적, 생리학적 반응을 결정하고, 행동에 영향을 준다. 오명 벗기 노력은 Scott & Howard (1970)의 스트레스 이론상 전형적인 문제해석 방법의 개발을 통한 스트레스에 대한 대응 노력이다. 보복조치로써 조직의 참여자에 대한 오명, 즉 누명 씌우기는 참여자의 활동성을 극도로 자극하는 스트레스源으로, 참여자는 자신 행동의 정당성을 증명하기 위해서도 오명으로부터 벗어나고자 한다. 오명을 벗는 행동은 먼저 가장 가까운 가족의 지지, 친구, 더 나아가 시민단체 등의 지지를 구하는 것이다. 다음으로 자신의 행동을 지지해 준다고 믿는 가치를 찾아서 확인하고 실천하면서 조직의 보복에 맞선다. 이러한 오명 벗기는 참여자가 개발하는 문제의 해석 방식의 하나이다. 참여자는 가해자가 강요하는 문제 해석방식이 잘못되었다고 반박하고, 관련 활동에 에너지를 투입한다.

L1은 집안의 어른들이 자신을 적극적으로 지지하는 것을 발견하고 크게 감격하고 안도한다. M2도 가족들로부터 가장 확실한 지지를 받는다. H2의 부인은 자신이 자녀로부터 받은 지지를 구술한다.

*Q: 겉으로 봤을 때 부모 자식 간에 대화가 즐거나 하지 않았습니까?*

*H2의 부인: 그 당시 큰 애가 군에 있었거든요. 편지들 석장을 만리장성을 써가지고 ... 아빠! 존경스럽다. 장하신 우리 아빠! ...*

L2는 학생들로부터의 지지에 힘을 얻는다. 조직의 공격에 시달리는 중에 그는 수업에 들어가 자신을 지지해주는 학생들을 만날 수 있었다.

*L2: 그나마 나은 것은 학생들 신뢰를 받고 있었기 때문에 절반은 상당히 힘든 생활이지만 수업에 들어가면 재미있고 그 것이 끝나면 고독스럽고 출퇴근 할 때마다 고역이었죠. ...*

수업 시간은 그를 교직원 사회와 다른 가치 세계에 들어가게 하여 그에게 스트레스를 가하고 있는 학교 교직원 사회를 상대적으로 볼 수 있게 함으로써 그가 받는 스트레스의 무게를 덜게 하였다. 시민단체의 지지 요청도 일반적이다. 이 연구의 참여자들은 모두 시민단체의 지원을 요청한 경우이다. 참여자들은 시민단체를 선택하고, 자신의 정당성에 지지를 받았다고 믿음으로써 안정을 찾는다. 이밖에 M1, M2는 정당, L1, L2, H3은 언론, M1, L2는 노동조합의 지지를 요청하였다.

연구 참여자들은 자신의 행위의 근거나 추구하는 가치를 일반화하고, 이를 통해 자신에게 강요되는 조직의 부당한 오명을 반박하는 근거로 삼고자 하였다. 이것은 자신이 처한 상황을 일반 사회적 맥락에서 재해석하려는 노력이다. M2는 공직자로서의 청렴 소신을 내세워, 행동의 기준을 도출하고, L2는 교사로서의 직분과 윤리를 문제제기의 이유로 내세운다.

*L2: 교사이기 때문에 올바른 아이들 앞에서 뱃뱃해야 한다. 수업시간에 문제제기들 합니다. 다른 사람은 괴해가지만 뱃뱃한 교사가 되고 싶은 것이 문제제기의 출발점이라고 봐야죠.*

참여자들은 스트레스 극복 방안으로서의 스스로의 문제 해석방식을 개발하였고, 여기서 한 발 더 나아가 자신의 문제 이해 방식을 주변에 알리고, 지지를 받고자 노력하는 모습을 보였다.

법적 대응도 문제해석 방법의 개발에 의한 스트레스 극복의 적극적 노력 중의 하나이다. 그러나 법적 대응이 참여자들의 스트레스를 호전시킨 사례는 매우 찾아보기 힘들다. 몇 가지 사례에서 법적인 승소를 경험하지만, 참여자에게는 거의 실익이 돌아오지 않는다. 따라서 법적 대응은 스트레스의 완화라기보다는 가중시키는 과정이 되었다. 무엇보다도 절차의 늪에 빠져 무한정한 시간을 보내면서 경제적, 문화적, 심리적 자원을

고같이키는 결과가 되었다.

*H4: 수입이 단절된 것 아닙니까? 초기에는 비축한 돈을 까먹으면서 버텼지요. 소송을 하고 있기 때문에 그 결과를 기대하면서 가족에 의존하고 있습니다.*

연구 참여자들이 소모적인 법적 절차를 힘겹게 밟는 동안 상대방은 조직의 공적 자금을 이용할 수 있어 한결 여유가 있다. M2는 자신의 시간과 재원을 탕진하며 재판에 매달리는 동안, 조직은 공적인 자원을 이용할 뿐 아니라 빠져나갈 수 있는 시간을 벌고, 나아가 추가적인 책임 추궁을 할 수 있는 절차를 면제받는 현실적 문제점을 지적한다. 참여자들의 법적 대응 과정에서 만나는 시간은 이들이 이겨내야 할 또 하나의 스트레스 요인이 되었다. 참여자들의 문제해석 방법의 개발을 포함한 적극적 유형의 반응은 다음 <표 2>과 같다.

<표 2> 문제해석 방식의 개발과 적극적 반응

반응 참여자	오명 벗기				법적 대응	
	가족의 지지	친구, 동료의 지지	외부단체의 지지	갈등의 일반화	대응 유무	시간의 문제
H1	NA	++	++	NA	Y	+
H2	-	+	+	NA	N	-
H3	-	+	+	+	N	-
H4	+	NA	+	+	Y	+++
M1	++	+++	++	++	Y	++
M2	+++	+	++	+	Y	+++
L1	++	++	+++	+	Y	-
L2	++	+++	+	+	N	-
L3	+	++	++	-	Y	+

주 1) NA: 관련 정보 없음.

2) 오명 벗기 위한 정보는 참여자의 관심, 노력, 결과적 지지의 획득 정보에 근거하여 - 열악하다, + 약간 양호하다, ++ 상당히 양호하다, +++ 매우 양호하다는 4 등급으로 분류하였다.

3) 법적 대응에서 '대상 유무'는 Y: Yes, N: No, '시간의 문제'는 법적 대응에 오랜 시간을 소비하게 되면서 이를 문제로 심각하게 의식하는 정도에 따라 - 없음, + 약간 의식, ++ 상당히 의식, +++ 매우 의식으로 평가하였다.

위의 분석결과를 요약해 보면, 참여자의 반응은 가족뿐만 아니라 외부의 지지를 획득하는데 집중됨을 보여준다. 관계 중심의 사회에서 참여자들이 보여 준 행동은 법원의 판결을 통한 정당성 검증보다도 우선 외부의 지지 획득에 관한 것이었고, 관계 단절 등에 의한 스트레스를 줄이기 위한 적극적 반응으로 해석된다.



### (3) 소극적 - 전환적 반응

전환성 반응은 문제의 해결가능성이 낮게 보일 때 나타나고, 연구 참여자들은 에너지의 투입을 극소화하였다. 먼저 심리적 반응은 따돌림이나 블랙리스트 등을 경험한 참여자들을 중심으로 풍부하게 구술되었다. 참여자들의 첫 번째 심리적 반응은 주어진 상황을 어떻게 해석하고 받아들일까라는 문제로 모아진다. 이것은 조직의 논리를 부정하고 비판하는 것이다. 하지만 더 나아가 조직의 편에 섰던 동료들을 이해하려는 노력을 보이기도 하였다. 상대를 좀 더 이해함으로써 결과적으로 자신의 심리적 불안정과 정서적 상처를 완화하려는 노력으로 해석된다. 그러나 이도 저도 안 되는 상황에 대하여 절망한 참여자들은 주어진 직장이나 사회, 또는 국가를 떠나는 수밖에 없다고 생각한다. 실제로 벗어나지 못하는 경우에도 장래에 떠날 것을 희망함으로써 어려움을 감내 해야 하는 자신의 처지를 위로한다. 정서적 반응은 조직이 참여자에게 정신적 충격을 가하면서 발생하였다. 특히 따돌림을 받는 경우는 그것이 뚜렷했다. 따돌림을 받은 참여자들은 분노와 보복 충동과 같은 외향적 반응과 수치심, 절망감 등의 내향적 반응을 보였는데, 대개는 반응이 복합적인 형태인 것으로 나타났다. H2의 부인은 남편의 당시 마음의 상태를 모욕감과 좌절로 구술하였다.

*H2의 부인: 하지만 직장에서 왕따를 당하고 ...*

*Q: 그 때의 마음상태를 어떻게 보셨나요?*

*H2의 부인: 공갈 협박에다 책상을 없애고, 그래서 어쩔 수 없이 명퇴를 하게 됐거든요. 모욕감에다 좌절감을 느끼고 ...*

H3, H4는 배신감을 주된 정서적 반응으로 구술했고, H1은 보복을 다짐하고 떠났다. M1 역시 가해자에 대한 분노를 표현하고 있다. 이 처럼 분노 등의 외부적, 공격적 정서와 위축, 비애감 등의 내부적 정서가 복합적으로 나타났다.

문제 잊기도 전환적, 소극적 반응의 한 유형이다. 문제의 심각성이 극한적 단계에 이르고 자원이 고갈되어, 대응이 한계에 이르렀을 때 참여자들은 자신을 보호하기 위한 반응으로써 문제를 잊어버리고자 한다. 아예 갈등 상황으로부터 벗어나려는 반응이다. H3은 외부의 지인과 함께 부부동반 산행을 한다. 그는 이것이 자신에게는 등산이 아니며, 등산이라는 용어마저 행복한 일반인의 풍요로운 여가활동의 일부로서 자신의 세계와는 동떨어진 것이라고 생각하였다. M2는 아이디어 사업에 몰두하면서 문제를 잊어버리려 하였고, H4는 기본적으로 남과의 어울림을 피하고 고립하려 하지만 어울리는 경우는 상황을 모르는 사람들과 어울림으로써 현실 전체가 스트레스源이 되는 상황에서 문제를 잠시라도 잊고자 하였다.

*H4: 본인이 사람들을 피하게 된다. 혼자 있고 싶구. ... 내 사정을 잘 모르는 사람들 하고 어울리게 된다.*

음주와 흡연도 스트레스를 잊기 위한 일반적 행동이다. 제보자들이 술, 담배가 자신에게 위안을 줄지도 모른다는 희망은 일차적 반응으로 보일 것으로 생각했으나, L1, M1, H3은 증가했고, H4, L2, H2는 오히려 줄거나 변화가 없다고 응답했다. L1과 M1은 활발한 사회적 관계를 유지한 경우인 반면, H4, H2, L2는 좀 더 심하게 자신을 고립시킨 사례였다는 점에서, 음주와 흡연은 스트레스를 잊기 위한 것 외에 사회적 관계 유지를 위한 과정에서 그 수단으로서 이용되고 있음을 알 수 있다. 일부 참여자들은 고립되거나 따돌림을 받는 상황에서 술 담배를 오히려 회피하였고, 어울림의 기회가 부족하거나 건강에 대한 염려 및 부정적 반응, 그리고 긴장상태 등으로 술 담배를 멀리하였다.

정서적 반응은 스트레스의 외부 표출로도 나타난다. H4는 혼자 있게 될 때의 느낌을 솔직하게 털어놓는다. 즉 자신의 상황을 정면으로 마주할 수밖에 없는 혼자의 시간이 그를 데리고 가는 곳은 자신을 위축시키는 우울과 절망, 간헐적으로 표출되는 공격성의 영역뿐이라는 것이다. H4는 이러한 절실한 충동을 고백하고 있다.

*H4: 웃는 시간이 거의 없다. 혼자 있는 시간이 많은데 절망에 빠지고, 그럴 때면 보복을 생각한다. 특히 동반자살을 많이 생각한다.*

스트레스의 표출로서 공격적 언행은 주로 가족을 대상으로 이루어졌다. H4는 쉽게 짜증을 내는 자신을 가리켜, 성격이 바뀌었다고 증언한다. M1 역시 짜증이 늘었다고 했다. 스트레스로 인한 예민한 반응과 공격적인 행동이 반복되면서, 제보자는 자신의 성격이 변하였다고 느낀다. 다음 <표 3>은 이러한 스트레스 경험에 대한 참여자의 소극적/전환적 반응 형태의 분류이다.

<표 3> 연구 참여자의 소극적/전환적 반응

스트레스에 따른 반응	내 용	유 형	해당 사례
문제를 잊어버리기	인간관계를 잠시 벗어남	전환적, 외향적	H3, H4
	인간관계를 떠남	전환적, 외향적	H2
	자연을 통해 잠시 잊어버림	전환적, 내향적	H3
	일을 통해 잊어버림	적극적, 내향적	M2
술, 담배	교류를 위한 술, 담배의 사용	적극적, 외향적	M1, L1
	잊기 위한 술 담배의 사용	전환적, 내향적	H3, M1
스트레스의 표출	공격성, 짜증	소극적, 외향적	H2, H3, H4, M1, L2
	권위적 행동	소극적, 외향적	H2, H3
	자살, 고통단절을 위한 자살충동	소극적, 내향적	H1, H3, H4, L1, L3

특정 사례가 여러 유형에 중첩되는 것은 동시에 다양한 형태의 스트레스 경험과 반응을 보이고 있음을 의미한다.

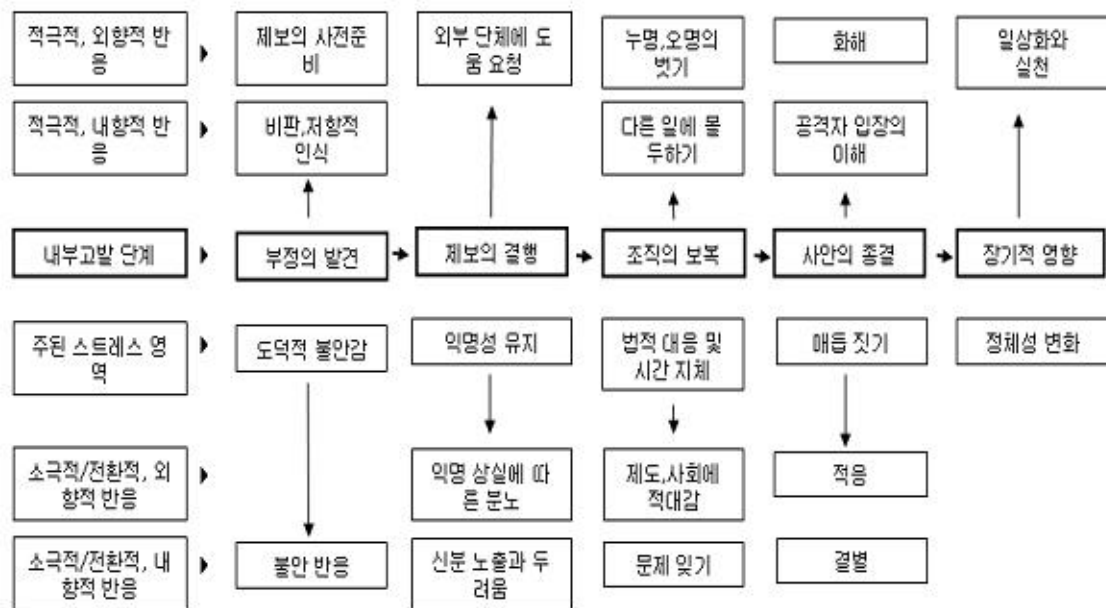
#### (4) 스트레스 사건의 장기 영향

스트레스 장기적 효과를 분석하기 위해 피면접자에 대한 후속적 관찰 동안 참여자에 대한 사건의 영향은 그것이 시작된 후 9년(H4)에서 12년(M2)의 시점에서도 여전히 지속되고 있다는 사실이 확인되었다. 예를 들어, 내부고발자 보호에 대한 제도 및 사회적 환경의 변화가 거의 없는 가운데(예: 김경탁, 2008; 김근택, 2007; 김남일, 2008 등 참조), M2는 소송 과정의 소모적 지연을 겪으면서 무려 12년 동안, 심지어 최근까지 법적 투쟁에 매달려 가파스로 최종적인 승소를 할 수 있었다. 이것은 내부고발자의 스트레스 경험이 일정한 매듭 단계를 지나서도 장기간 그 영향이 지속된다는 것을 의미하는데, 이들의 스트레스 경험은 결코 완전히 단절적으로 끝나지 않을 수 있음을 보여 준다. 하지만 참여자 중에 이후 추가적으로 특별히 어떤 개인적 불행을 경험한 경우는 더 이상 발견되지 않았는데, 이것은 그럼에도 불구하고 내부고발자들이 장기적으로 스트레스를 자체 소화하고 일상화 시키는 과정을 겪어 냈음을 생각게 한다. 이들의 장기 영향에서 확인될 수 있는 점은 첫째, 내부고발자들은 내부고발 경험 이후 이것이 이들의 생활을 규정하는 하나의 정체성 요소로 자리 잡게 되고, 스트레스源을 내면으로 흡수하는 학습과정을 보인다는 점이다. H3은 은퇴 후 최근 들어 존경하는 선조를 모시는 종친회 업무와 시민단체 활동 및 촛불 집회에 참여하며 자신의 가치를 추구하는 실천을 일상화 시키고 있다. L3도 공익제보자와 함께하는 모임 운영에 몰두하였다. 또 M1은 2005년 법원의 판결로 직장에 복귀한 후 직장 노동조합 간부로 참여하는 한편, 잡지 글 기고 등으로 활동 중이다. L1도 또 다른 군대 내부고발자 지원 사업에 관여하는 모습이 발견된다. M2 역시 12년 만에 내부고발 소송에서 승소로 권리를 회복하기까지 다른 공익제보자를 지원하기 위한 실천에 참여하고 있는데, 이 모든 사례가 그것을 뒷받침 한다. 두 번째로 확인되는 점은 사건이 진행되고 나서 추가적인 개인적 불행사례는 발견되지 않았다는 것인데, 2005년 승소로서 직장에 복귀한 M1씨와 M2씨 등 경계적 영역의 참여자들이 최종적으로 신분회복과 정상생활의 복귀 모습이 확인됨으로써 전체적으로 사건 당시보다 밝은 양상을 보여 주었다. 이들은 여전히 스트레스 사건의 영향 속에서 포위되어 벗어나지 못했지만, 이제 과거의 스트레스 사건은 활동성을 초월적으로 증대시켜야 하는 과제로서보다는 정상적이고 일상적인 활동성의 범위에서 추구해가는 실천적 과제로 전이되어 나타난다. 이것은 내부고발자의 스트레스 경험에 대한 보호에 있어 사안이 긴급할 시기에 이들을 보호하는데 집중할 수 있다면, 최소한의 궁극적인 보호 목표가 실현가능할 수 있다는 조심스런 가설의 성립 가능성을 생각하게 한다.

### (5) 요약

이상의 분석 결과 내부고발자들은 극한적 스트레스 상황의 경험을 끝내면서 성공적으로 일상화의 단계로 나간 참여자들로부터 깊은 충격과 정신적 상처를 경험한 후 자신을 변형시키며 사회에 대한 부정적인 태도를 내재한 채 살아가는 사례에 이르기까지 다양하였다. 이러한 경험과 반응을 내부고발 과정과 핵심 스트레스 범주를 중심으로 반응유형을 판단하면, 다음의 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 내부고발자의 스트레스 경험과 반응



내부고발의 첫째 단계는 부정의 발견으로 참여자들은 자신의 가치와 충돌로 인한 불안감을 스트레스로서 느꼈고, 이것은 문제제기의 추동력으로 작용하였다. 둘째, 제보의 결행 과정의 핵심은 익명성의 유지에 관한 것이었는데, 익명성의 상실은 곧 제보자로 하여금 자신을 전면에 노출시켜 급작스런 적대적 환경에 부딪게 만들었다. 셋째, 중복적인 조직의 보복조치는 참여자들에게 극도의 스트레스를 안겨주었고 이것은 곧 적극적 혹은 소극적 대응/반응을 야기했다. 넷째, 사건이 어느 정도 진행되자 참여자들은 갈등을 지속하면서도 가능한 매듭을 추구하였고, 여기에서는 화해하기, 직장을 원만히 벗어나기, 자신의 변형을 통하여 갈등과 일정 부분 결별을 시도하는 등의 반응을 보였고, 갈등이 지속되면서 끝없는 자원 소모를 경험하게 되는 유형도 발견되었다. 다섯째, 참여자의 스트레스 대응에서 중요한 요소는 문제를 해결 가능하다고 보는가, 대응 자원은 얼마나 있는가, 특히 가족의 지원을 받고 있는가, 스트레스 대응에 있어 제약 조건

은 얼마나 심각한가, 그리고 극단적 스트레스 상황을 피할 수 있는 완충의 기회가 존재하는가 등이었다. 여섯째, 참여자의 적극적 대응 중 중요했던 것은 누명, 오명을 벗는 것과 법적 대응이었다. 오명 벗기에는 가족의 지지를 구하거나 동료 간에 뜻 모으기, 실천 그리고 외부단체의 지지를 구하기, 그리고 자신을 지지하는 일반적인 가치의 확인과 실천 등이었다. 일곱째, 법적 대응은 적극적인 대응임에도 불구하고 지나친 시간의 소모 등으로 참여자들에게 스트레스를 가중시키는 경우가 오히려 많았다. 여덟째, 참여자들은 스트레스의 영향에 의한 소극적인 반응도 보였지만 외향적으로는 분노와 짜증, 공격성의 증가, 보복 충동 등이, 내향적으로는 문제를 잊기 위하여 자연을 찾거나 인간관계를 떠나고자 하고, 다른 일에 몰두하기 등의 방법을 사용하였고, 극단적 상황에서 비애감, 좌절, 위축 등의 정서적 반응, 술, 담배의 사용이나 고통단절을 위한 자살 충동, 자살기도 등을 드러냈다. 끝으로, 참여자 스트레스 경험의 장기 영향으로 스트레스 사건은 참여자의 이후의 생활을 규정하는 정체성의 한 요소로서 자리 잡았으며, 사건이 종료된 참여자들은 유사한 실천적 과제를 일상적인 생활의 일부로서 받아 들였으며, 추가적인 불행한 스트레스 사건도 더 이상 발견되지 않았다.

### 3. 시사점

내부고발자들의 경험은 스트레스라는 이론적 틀로 상당 부분 설명되는 것으로 나타났다. 참여자들은 스트레스에 의한 전형적이고 직접적인 여러 문제의 발생을 다양하게 경험하였다. 하지만 경험은 사례마다 다양하며 또 결과의 양상도 매우 달랐다. 이러한 발견과 해석은 내부고발자 보호에 여러 가지를 시사한다. 먼저 내부고발자의 스트레스로부터의 가장 바람직한 보호는 공동체에 대한 신뢰 회복으로부터 시작될 수 있음을 시사한다. 이것이 이들의 스트레스가 더 이상 사회에 대한 분노의 고통으로 남지 않게 할 수 있는 길인 까닭이다. 이것은 한두 가지의 조치나 실천으로 달성될 수 없겠지만 정책적 수단을 고려할 때 항상 전제되어야 할 사항이다. 즉 내부고발에 대한 인사 상의 보호나 단순한 경제적 인센티브는 이들을 스트레스로부터 보호할 수 있는 영역이 극히 제한적이라는 점이다. 연구결과는 보호가 이것에 그쳐서는 안 되며, 이들의 가치 지향에 초점을 맞추어 접근하는 것이 중요함을 말한다. 즉 도덕적 행동을 지지하는 조직이나 지역사회 환경을 만들어 내지 못하는 한 이들의 스트레스 경감이나 해소는 한계가 있다는 것이다.

이 연구의 결과는 시사하는 또 다른 한 가지는 내부고발자에 대한 스트레스로부터의 보호는 사회적 관계를 충분히 고려한 것이어야 한다는 점이다. 배우자, 가족의 지지가 내부고발자의 스트레스로부터의 빠른 회복을 도왔던 것에서 알 수 있었듯이, 내부고발을 배우자나 가족, 이웃이 수치로 알거나 좌악시킬 때, 이들의 정신적, 심리적 스트레스는 악화된다. 이것은 가족이나 사회적 연결망 파괴를 타깃으로 하는 조직의 모든 보복을 방지하는 정책적 접근의 개발 필요를 시사한다. 이러한 스트레스로부터의 보호는 지



역사회 NGO, 교회, 내부고발 경험자들의 모임과 같은 외부적 자원의 개발과 이들의 도움과 지지를 만들어 내는 일이다. 이것은 사회적 지원 자원의 구축 필요를 시사한다.

끝으로 법적 보호의 한계에 대한 것이다. 법적 보호는 내부고발자에 대한 보호정책의 핵심을 차지하지만, 내부고발자들은 이것이 자신에게 불균형적으로 많은 시간 소모를 무작정 요구하고, 조직은 오히려 충분한 자원을 동원하고 나아가 책임을 벗어날 수 있는 시간을 버는 것으로, 실질적인 보호의 의미가 거의 없는 것으로 인식하였다. 이것은 보호정책의 실패가 내부고발자가 처한 이러한 측면을 충분히 고려하지 못하고 있는 데서 시작됨을 시사한다. Bale(1990)가 지적하듯 노사관계 관련 보상 소송은 오늘날 그 범위를 근로자들의 직장 업무 스트레스, 걱정, 고민 등의 분야로 빠르게 확장되고 있다. 내부고발은 특히 도덕적 스트레스(moral stress)에 관한 것으로, 이것은 내부고발자 보호 관련 공공정책적 보상 방향과 지침 구성에 중요하다. 이러한 점에서 내부고발자가 경험하는 스트레스의 내용, 반응에 대한 연구와 논의는 현재 보호 정책의 부족 부분의 발견을 도울 것이다.

## V. 결 론

이 연구는 한국사회의 유명 내부고발 인사들을 대상으로 이들이 경험한 스트레스 경험과 반응을 다루었다. 이 연구는 부정에 대한 인식과 갈등 상황에서부터 내부고발의 순과정에 걸쳐 일어나는 스트레스의 요소들을 체계적인 분석틀을 통하여 심층적으로 분석하였다는 점이 특징이다. 이러한 분석 결과, 내부고발자의 경험은 스트레스 이론에 의하여 잘 설명될 수 있는 것으로 나타났고, 세부 내용과 질적 요소를 구체적으로 확인할 수 있었다. 그동안 내부고발자 대상 연구라도 대부분 조직의 보복, 영향요인 등에 집중될 뿐, 이들의 스트레스 문제를 직접적으로 다룬 연구는 거의 없었다. 이 연구는 일차적 기여는 이러한 연구 공백 부분에 대한 보완이라는 점에 있다. 두 번째로는 이 연구가 내부자의 부정에 대한 인식 단계부터 이후에 전개되는 순과정에 걸쳐 발생하는 스트레스 경험과 내용, 반응을 특정 시점이 아닌 시간을 축으로 연속해 그 변화를 추적하였다는 점이다. 이것은 기존의 횡단면적 연구들의 단일 시점 연구결과와 달리 내부고발자가 경험하는 스트레스의 일련의 변화를 시계열적으로 분석함으로써 이해의 폭을 넓히는데 일정한 기여가 될 것으로 기대된다. 여기에서 스트레스를 계량화하는 대신 이론상의 내부고발 각 단계에 따라 구체적으로 어떠한 질적 요소를 경험하는지를 살폈다. 이것이 비록 스트레스의 관리적 측면에서 의도한 목적 달성은 기대할 수 있을지 모르지만, 매우 적은 사례 수를 대상으로 한 만큼 일반화의 부담은 벗어나기 힘들다. 후속연구가 이러한 질적 연구의 객관적인 검정의 한계를 보완할 수 있다면 바람직할 것이다.

## &lt;참고문헌&gt;

- 김경탁 (2008). 사건의 내막 552호 취재, 「브레이크 뉴스」, 1998.12.29.
- 김근택 (2007). 공익제보자 이지문, 삼성 사태에 입열다, 「뉴스보이」, 2007.12.10.
- 김남일 (2008). 당연한 판결, 12년 끝 줄이야, 「한겨레신문」, 2008.11.14.
- 김정희 (역) (1991). 「스트레스와 평가 그리고 대처」, 서울: 대광문화사; Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1983). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- 신광식·조병희 (2008). 한국사회 공익제보자의 스트레스와 건강문제, *보건과 사회과학*, 24: 5-41.
- Bale, A. (1990). Medicolegal stress at work. *Behavioral Sciences and the Law*, 8(4): 399-420.
- Graham, J. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. In B. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, 8 (pp.1-52). Greenwich, CT: JAI Press.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1983). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lennane, K.J. (1993). Whistle blowing: A health issue, *British Medical Journal*, 307(11): 667-670.
- Levine, S., & Scotch, N.A. (1970). *Social stress*. Chicago: Aldine.
- McDonald, S., & Ahern, K. (1999). Whistle-blowing: Effective and Ineffective Coping Responses. *Nursing Forum*, 34(4): 5-13.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2000). The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(6): 313-321.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2002). Physical and emotional effects of whistle. *Journal of Psychosocial Nursing*, 40(1): 15-27.
- Pearlin, L.I. (1999). The stress process revisited - Reflections on concepts and their interrelationships. In C.S. Aneshensel & J.C. Phelan (Eds.), *Handbook of the sociology of mental health* (pp.395-415). New York: Springer.
- Rothschild, J., & Miethe, T.D. (1999). Whistleblower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1): 107-128.
- Scott, R., & Howard, A. (1970). Models of stress. In S. Levine & N.A. Scotch, *Social stress* (pp.259-290). Chicago: Aldine.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Spade, A.C. (2001). *The beginning of a journey: Post-traumatic change in women who take a stand*. Santa Barbara: Fielding Graduate Institute.
- Vernon, J.J. (1987). Ethical tension points in whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6(4): 321-328.