내부고발과 부패 심각성간의 관계 :
내부고발 인지구조의 이해를 중심으로

Perceptions of Whistleblowing in the Public Sector

박홍식* · 이지문**

ABSTRACT

To understand the causal factors of and perceptual variations in whistleblowing, we examine the relationship between whistleblowing perception and corruption. Three distinctive theoretical dimensions are identified: difference of social expectations between the public and private sectors, the feminine ethical perspective and traditional culture. These dimensions with various approaches in explaining whistleblowing perception guided our research. Each theoretical reason that connects corruption and individual attributes to whistleblowing perception is developed. Four attributes including sector identity, sex, age, and education are examined. Data from the 1999 survey of public employees and citizens were used to investigate whistleblowing perception. Conducting regression, ANOVA and T-test analyses, we found the strong positive perceptual relationship between whistleblowing and corruption. In addition, the results indicate that the individual characteristics except education significantly affect perception of whistleblowing. These findings are discussed in terms of their practical meaning.

* 중앙대학교 사회과학대학 공공정책학부 부교수
** 고려대학교 행정학 석사

I. 서론

내부고발의 필요나 정당성, 공직자의 그러한 고발에 대한 의무 등은 부패 심각성 인지와 어떤 관계를 갖는 것일까? 부패 심각성 인지가 이것에 기여한다면 과연 그 정도는 과연 얼마나 되는 걸까? 개인적 차이인 신분, 성별, 교육수준, 나이는 또 어떤 영향을 미치는가? 이 연구에서는 내부고발 인지 구조에 대한 부패 심각성과 개인적 차이 변수 등의 기여를 밝혀 보고자 하였다. 문헌검토를 통해 내부고발 인지 관련 이론을 구성하고 가설을 도출해 검증하는 방식으로 접근하였다. 내부고발 형태가 다양하고 인지는 그 각각의 형태에 따라 다르게 나타날 수 있는 까닭에, 이 연구는 분석을 단순화하고자 범위를 공직사회 공익적 내부고발(public interest whistle-blowing)로 한정하였다.

내부고발 인지 구조의 이해에 관한 이러한 연구는 다음과 같은 점에서 중요하다. 첫째, 내부고발 보호 공식 및 비공식적 인지 메커니즘의 작동에 관한 정보의 획득이다. 내부고발자보호법 제정 및 이들에 대한 동의와 지지에 누가 얼마나 더 긍정적이고 적극적인가, 왜 그런가 등의 그 심리적 구조에 대한 이해의 추구이다. 또 내부고발의 발생과 결심에 일반시민 또는 동료들의 심정적 동조나 지지(felt empathy)는 그 자체가 이들을 강화하는 방향으로 작용한다(Singer, Mitchell & Turner, 1998 참조). 고발자가 고발 이후 조직으로부터의 보복에 대한 노출의 공포나 위협을 극복하고 감내 하는 데에도 이들은 도움을 준다. 둘째, 정책적 의미이다. 내부고발에 대한 긍정적 인지는 곧 이들에 대한 법적, 정책적 보호의 필요나 요구가 된다는 점 때문이다.

내부고발의 발생은 극적인 것이어서 특히 사회심리적 효과가 두드러진다(Perry, 1998 : 236). 내부고발의 일반인들의 인지 측면에 대한 연구는 방법론적 측면에서 볼 때 이러한 점에서 보다 적절하다.

II. 내부고발 인지 관련 이론의 구성과 가설의 설정

1. 선행연구의 검토

내부고발에 관한 경험적 연구는 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 연구들은 대부분 조직 구성원 대상의 다음과 같은 크게 세 가지 부류에 관한 것이다.

(1) 내부고발 발생에 대한 조직, 상황 관련 변수, 개인적 가치와 믿음 등의 영향에 관한 연구이다(예 : Rothschild & Miethe, 1999 : Sims & Keenan, 1998 : Miceli & Near, 1992 : Miceli & Near, 1988 ; Miceli & Near, 1985 ; Dozier & Miceli, 1985 ; Miceli & Near, 1984 등). 이들의 주요 관심은 내부고발의 발생과 결심에 어떤 변수들이 영향을 미치는가이다. 최근의 연구로 심즈와 키넌(Sims & Keenan, 1998)은 대학 재학 중인 직장인 248명을 표본으로 한 연구에서 내부고발 외부형의 경우, 고발의 결정이 상관의 지지, 조직의 비공식적인 정책, 성별, 이상적 가치 등에 의해 유의한 영향을 받으나 공식정책, 재직기간, 나이, 교육수준, 직무만족, 몰입에 의해서는 그렇지 못한 것을 확인하고 있다.

(2) 내부고발자의 특성과 이유에 관한 연구이다(예 : Rothschild & Miethe, 1999 : Callahan

& Dworkin, 1994 등). 내부고발의 이러한 측면에 관한 이제까지 연구들은 내부고발자가 조직의 침묵자들과 구별되는 전형적 특징은 사실 거의 없다는 결론을 내리고 있다(Rothschild & Miethe, 1999 : 113). 내부고발은 단지 정규직 근무자로 직급이 높고, 나이 든 연령층에 많다는 정도이다(Miceli & Near, 1992, 1985, 1984). 그러나 다른 연구자들(Rothschild & Miethe, 1999 : 113)은 이러한 발견은 내부고발자와 침묵자들에 대한 충분한 사례를 분석에 포함시키지 않은 데서 나온 잘못된 결과라고 주장한다. 적어도 현재로는 후자의 시각이 더 지배적인 듯 보인다.

(3) 조직의 보복에 관한 것이다(예 : Rothschild & Miethe, 1999 ; Miceli & Near, 1994 등). 내부고발자에 대한 조직 보복 연구의 관심은 그 동안 내부고발이 공개하는 부정의 특징, 고발의 방법 등이 조직의 보복과 어떠한 관계를 갖고 있는가에 관한 것이었다. 최근의 연구(Rothschild & Miethe, 1999 : 121 ~ 123)는 내부고발에 대한 조직의 보복은 부정이 외부에 폭로된 것일 때, 또 부패가 심각하거나 빈번한 형태로 일어나는 것일 때 일수록 보다 일반적인 것으로 밝히고 있다.

내부고발에 대한 이러한 경험적 연구들의 특징은 조직 구성원들의 태도나 인지에 바탕을 둔 것이라는 점이다. 내부고발을 보는 일반인의 시각과 인지 및 영향 요인들에 대한 연구들은 아직도 매우 드물다.

2. 내부고발과 부패 심각성간의 관계

내부고발은 '조직의 전직 또는 현직 구성원이 내부의 불법, 비도덕적 또는 부당한 일을 목격하고 이것을 밖에 또는 내부의 누군가 그 문제에 영향을 줄 수 있는 조직 또는 사람에게 알리는 행위'이다(Miceli, Rehg, Near & Ryan, 1999 : 131). 이러한 내부고발은 그 성격상 부패 사실을 알고있는 내부자가 그것을 통제할 힘을 갖고 있는 누군가에게 관련 정보를 주는 행위라는 점에서 부패의 적발을 돕고, 그 은폐를 억제 또는 어렵게 하는 효과를 갖는다. 내부고발자를 법적으로 보호하는 목적도 기본적으로 이것이 정부내의 불법과 낭비, 부패의 외부에의 공개를 통해 이것을 막아 준다는 논리와 믿음에 기초한다. 미 연방의회의 내부고발자에 대한 법적 보호의 결정도 부정과 낭비, 권한의 남용을 그것을 아는 내부자들의 신고를 통해 억제하고자 한 것이었다는 점에서도 내부고발의 이와 같은 역할과 성격을 잘 드러난다(Miceli, Rehg, Near & Ryan, 1999 : 133).

내부고발은 부패통제에 있어 다른 것과 구별되는 특징이 있다. 내부고발은 현재 또는 과거의 조직의 일원이었던 사람이 하는 부패정보의 공개로, 조직의 불법이나 비윤리적 활동, 공공에 유해한 정보 등의 공공 전체 이익의 보호 또는 개선에 관한 것이다. 이러한 점에서 많은 경우 내부고발은 결과 윤리적이다. 내부고발자 보호도 이러한 공익적 효과에 바탕을 둔다. 또 내부고발은 부패행위 저지의 공식적 권한과 힘을 갖지 못한 내부자가 직업적 윤리, 양심, 사회에 대한 책임 등을 앞세우고 나오는 것이라는 점에서 권력적 약자에 의한 도덕적, 양심적 저항의 성격을 띠는 경우가 많다.

그러나 내부고발은 그 행위의 특징을 놓고 볼 때 내부이견이나 불복종의 한 형태이다(Near & Miceli, 1987 참조). 그것은 조직의 계층적 권위와 질서, 규범 등에 대한 비판과 도전, 항명의 형태로 나타나는 까닭이다.

내부고발 특징과 부패간의 이와 같은 관계는 내부고발 인지의 구조에 중요한 의미를 갖는다. 내부고발의 부패통제 효과 때문에 그 필요나 의무, 정당성 인지는 부패 수준을 심각한 것으로 받아드리는 사람일수록 더 높게 나타날 수 있다.

가설 1 : 내부고발 인지는 공직사회 부패가 심각하다고 생각될 수록 보다 긍정적인 것으로 나타날 것이다.

3. 정부와 민간부문간 사회적 기대의 차이

정부와 민간부문간 사회적 기대(societal expectations)의 차이는 본인-대리인 이론(principal agent theory)으로 잘 설명된다. 본인-대리인 이론은 정부와 시민간 관계를 본인과 대리인간의 그것으로 정의한다. 이 이론은 정치학과 조직 분야의 연구자들에 의한 경제이론의 수용으로 정책결정의 행태나 공직윤리, 통제 등에 전통적 계층제적 조직이론이 설명하지 못하는 부분을 보완한다. 이 이론은 정부와 시민간의 관계를 본인은 대리인을 고용, 서비스 제공을 요구하고 대리인은 그에 따른 대가를 본인으로부터 지불 받는 계약적 관계로 간주한다. 여기서 본인, 대리인은 합리적 행위자로 가정된다(Sappington, 1991 참조). 본인-대리인 이론은 또 관계의 특성상 대리인이 본인을 위해 가장 능률적이고 생산적인 방법으로 일할 것으로 기대한다(Dees, 1992 : 27).

이러한 본인-대리인간 관계에 있어서는 두 행위자간의 관심과 이해의 불일치, 정보의 비대칭성(information asymmetry) 등의 문제가 있다(Smith & Bertozzi, 1998: 327). 근본적인 것은 관심과 이해 차이이다. 본인은 대리인이 자신을 위해 최선을 다해 일하도록 고용했고 관심도 그것이나 대리인의 행동과 의식은 실제 이 점에서 본인과 다르다. 대리인은 본인의 일을 대신하는 과정에서 본인보다 먼저 많은 정보를 얻고 이것을 독점, 자신의 이익을 위해 이용할 수 있다. 따라서 본인은 대리인의 이와 같은 행위에 대한 통제나 감시를 하지 않을 수 없고 그것은 비용을 요한다. 또 본인은 대리인의 정직과 직업윤리의 준수 등을 강조하지 않을 수 없다(Bohren, 1998 ; Strausz, 1997 ; Dees, 1992 참조).

정부와 시민간 관계에서 정부는 대리인의, 시민은 본인의 지위를 갖는다. 둘간은 특별한 정치 계약적 관계로 정부는 시민이 자신을 위해 일하도록 고용한 대리인으로 정직하고 생산적인 방법으로 일할 것이 기대된다. 반면 시민은 본인으로 정부가 많은 정보를 국민의 통제와 거리를 두고 독점하는 가운데 자의적으로 자신들의 이익을 취하지 못하도록 복종과 책임, 정직, 윤리 등의 가치를 강요하고 적극적 감시를 한다. 이러한 맥락에서 시민들은 대리인인 정부 공무원들 중의 누군가가 국민을 속이는 부정하고 이기적인 내부의 행위를 거부하고 나설 때 지지를 보낸다. 내부고발은 공무원 개인의 바로 이와 같은 자기 회생적 행위라는 점에서 시민들로부터의 보호가 기대된다. 그러나 관심과 이해를 달리하는 공무원들은 그렇지 않을 수 있다.

분리가설(the separatist thesis)의 경우도 정부와 민간부문간 사회적 기대의 차이를 설명한다. 분리가설은 특정 전문분야 직업인들은 직업적 지식과 그들의 사회적 역할 때문에 그들의 윤리적 가치와 판단 등에 있어 보통 사람들의 그것과는 다른 기준과 기대를 발전시킨다고 주장한다(Overman & Foss, 1993 : 130). 공직사회는 다양한 분야의 직업 가운데서도 그들의 책임과 업무의 특성상 가장 도덕적 판단과 공익적 책임이 기대되는 분야이다. 공직

자들은 법률, 사회규범, 공익 의무 등의 집행을 자신들의 직업적 역할로 삼고 있기 때문이다. 시민들은 이러한 이유로 공직사회의 내부고발을 민간부문의 그것과 비교해 직업윤리 이행의 하나로 보다 당연한 것으로 간주할 수 있다. 그러나 정부 공무원들의 입장에서는 내부고발이 오히려 자신의 생활을 불안한 상황에 빠뜨릴 수 있는 것이어서 다를 수 있다.

결국 이러한 논리적 설명과 추론을 종합해 보면 시민들은 정부 부문의 책임과 윤리적 수준을 상대적으로 보다 높게 기대하고, 그런 이유로 정부 공무원들에게 내부고발을 의무의 하나로 강제 또는 요구하거나 그것의 긍정적 측면을 보다 높게 평가하나 공무원들의 경우는 그것이 자신들에 부담이 되는 것이어서 오히려 그것을 지지, 인정하는데 소극적일 가능성이 높다.

가설 2: 일반시민들은 공무원보다 내부고발을 더 긍정적으로 인지할 것이다.

4. 남·녀 인지의 차이

여성 윤리적 시각(the feminine ethical perspective)은 남자와 여자간 도덕적 추론 또는 판단 과정의 차이를 강조한다. 남녀간 윤리적 가치기준의 차이는 서로 다른 관심과 역할 등에 기인한다. 여성은 주로 집안 일(the private domestic sphere)을 맡고, 활동은 가족이나 친구와 같은 개별적, 구체적 관계에 집중된다. 이러한 가운데 여성의 전통적 미덕은 가족의 안전, 자녀의 양육과 보호이다. 여성은 이러한 환경적 조건에 따른 사회화 과정을 통해 배려의 시각(the care perspective)을 자신의 윤리적 기준으로 만들어간다. 윤리적 판단에 관계의 유지, 협력의 중요성, 다른 사람들에 대한 배려, 보살핌 등을 보다 강조하게 되고 이러한 일에 더 익숙하다(Davidson, 1994 : 415 : Wittmer, 1994 : 358). 반면 남성은 밖에 나가 하는 공동업무 분야의 다양한 사람들과의 거래나 활동을 갖으면서 여성들과는 다른 정의의 시각(the justice perspective)을 형성해 간다. 남성은 정치나 경제 분야와 같은 공공영역(the public sphere)에 종사하면서, 공공 정의(public justice)에 보다 책임을 부여받고 느끼고 평등, 공정 등의 보편적 가치를 보다 중요한 자신의 윤리적 판단의 기준으로 발전시켜 간다는 것이다.

여성 윤리적 시각의 남녀간 도덕적 판단이나 추론의 차이는 이러한 점에 근거한다(Davidson, 1994 : 419). 이러한 시각은 현재도 지지를 받고 있다. 그러나 이론적 설득력이나 가능성에도 불구하고 경험적 연구들을 그렇게 만족스럽게 이러한 설명을 뒷받침하지 않는다. 베츠 등(Betz, O'Connell & Shepard, 1989)은 남자가 여자보다 더 비윤리적 행위에 가담할 가능성이 높다는 것을 확인하고 있지만, 데리(Derry, 1989)의 연구는 이와는 달리 도덕적 추론(moral reasoning)에 있어 남녀간 어떤 차이를 발견해 내지 못하고 있다. 관련 연구들은 이러한 갈등적 결과가 문화적 전통, 직무환경, 결정의 성격 등의 간섭 때문이라고 설명한다. 여성 윤리적 시각의 타당성은 이러한 점에서 아직 논쟁중에 있다.

경험적 연구로부터의 만족스러운 지지가 없다고 해서 여성 윤리적 시각이 무시될 수 있는 것은 아니다. 여성들이 윤리적 결정이나 판단에 있어 '무엇이 옳은가' 보다는 '내가 어

떻게 돌볼 것인가'로 반응하는 경향이 있음을 강조하는 여성 윤리적 시각의 논리는 여전히 설득력을 갖는다. 남성과 비교해 볼 때 여성은 공정하거나 합리적인 평가나 기준의 적용보다는 특별한 관계의 사람들에 대한 배려와 보살핌에 보다 민감할 가능성이 높다. 내부고발의 경우, 그렇다면 이러한 남녀간의 차이는 다음과 같은 가정으로 나타낼 수 있을 것이다.

가설 3: 남자가 여자보다 내부고발에 더 긍정적일 것이다.

5. 문화적 거부

동양 문화적 윤리(cultural ethics)는 정부 권위에 대한 복종, 충성, 조상숭배, 남자와 연장자의 우대, 개인의 희생, 인간적 유대(ties among people) 등을 강조하는 유교의 가르침에 바탕을 둔다. 유교는 사회를 군주와 신하, 아버지와 아들, 남편과 아내, 연장자와 연하자, 친구들간의 다섯 가지의 계층적 관계로 규정한다(Farh, Earley & Lin, 1997 : 432～424). 한국은 이러한 유교적 공동체 문화에 세례 받은 사회이다. 이러한 사회는 교환이나 거래와는 다른 특수한 신뢰와 믿음의 관계를 중심으로 한다. 특별한 관계가 보편적 가치를 지배하는 것이다. 예컨대, 같은 배를 타고 운명을 함께 하는 동료 사이는 그가 행한 행위가 불법이나 부정이라도 숨겨 주는 것이 선이다. 한국의 전통적 가치도 상당 부분 이러한 것으로 근대의 보편적 행동규범과는 거리를 두고 있다.

그러나 현대 조직 구성원간의 관계는 평등적이고 계약적인 것이다. 동양 문화적 권위나 계층적 지배, 충성보다는 평등과 자유가 강조된다. 연장자에 대한 신분적 우대가 아닌 누구나 인간으로서의 동등한 권리가 보장된다. 고용관계도 거래적 관계로 보수는 개인의 능력에 따른 것이지 특별한 보살핌과 은혜의 그것은 아니다.

내부고발은 동양의 이러한 전통적 가치와는 거리가 있는 행위이다. 동양 문화는 집단내 단합과 화평을 강조하나 내부고발은 내부의 이견이자 불화, 갈등의 형태로 이러한 전통적 가치에 반하고, 또 계층적 권위에 대한 도전의 형태로 나타난다는 점에서 불복종 행위의 성격을 갖는다. 전통적 문화에서 내부고발은 하나의 배신과 고자질이 될 수 있다.

내부고발과 전통적 가치의 이러한 갈등에도 불구하고 누구나 똑 같이 그렇게 느끼는 것은 아니다. 한국 현대적 고용관계에는 갑작스런 경제발전으로 전통과 현대적 가치가 공존한다. 많은 연구자들은 이러한 경우 특정 계층에 전통적 가치가 더 지배적일 수 있다고 주장한다(Farh, Earley & Lin, 1997 : 425). 내부고발 인지도 이러한 이유로 나이나 교육 등에 따른 단층적 현상이 기대된다. 지난 3-40년간의 급격한 경제적, 사회적 변화 때문에 나이에 따른 가치나 의식의 차이가 크다. 젊은 세대일수록 상대적으로 전통적 관습과 문화에 거부적이나 연장자는 보다 의존적이다. 근대 계약적 문화와 교육에 더 많은 노출을 경험한 젊은 세대일수록 태도나 의식이 보다 서구적이다. 경험적 연구들도 실제 물질적 풍요와 안정, 평온 등을 배경으로 성장한 젊은 세대들이 민주적 가치, 비판, 언론의 자유 등과 같은 탈물질주의적 태도에 보다 가깝다는 것을 확인하고 있다(어수영, 1999 참조).

교육도 문화적 태도나 가치의 차이에 영향을 준다. 학력은 전통적 가치와는 부정적 관계를 보이는 것으로 알려지고 있다(Farh, Earley & Lin, 1997 : 434). 내부고발의 필요나 정당성 인지

등에 교육수준과 나이는 이러한 이유로 다음과 같은 관계를 보일 것으로 기대된다.

가설 4: 연령이 낮을수록 학력은 높을수록 내부고발을 보다 긍정적으로 인지할 것이다

Ⅲ. 방 법 론

1. 변수조작

내부고발 인지 : 내부고발 인지 척도는 내부고발의 필요, 정당성, 보복의 부당, 의무에 관한 네 가지 문항으로 구성되었다. 내부고발은 개념 발전의 역사가 비교적 짧다. 이럴 경우 응답자들은 개념을 정확히 이해하지 못하거나 각기 달리 해석함으로써 무작위적 오차(random error)를 낳을 수 있다. 이 연구는 일반시민을 대상으로 하고 있어 이 점이 우려되었다. 따라서 연구자들은 이러한 문제점의 극복을 목적으로 사례제시 방법을 도입하였다. 내부고발 인지 척도의 문항 구성에 먼저 공직사회 공익적 내부고발의 전형적 사례와 그에 속한 3가지의 문항을 제시하고, 더 나아가 다시 독립적 질문 1개를 더 추가 응답을 요구하는 방식이다. 다음은 먼저 그 사례이다.

사 례 : 1990년 감사원 감사관 L씨는 감사원의 재벌들의 비업무용 토지에 대한 감사가 이들의 로비에 밀려 중단되자, 여기에 직접 참여했던 그는 감사 계속을 상부에 요구했고, 그것이 수용되지 않자 현직에서 신문사에 이 사실을 제보하였다. 이후 그는 직무상 비밀누설죄로 구속, 파면되었다.

내부고발 인지는 긍정적 측면에서 측정되었다. 사례문항 3개는 '내부고발이 공익적 측면에서 필요했다고 생각하십니까?', '절차 및 방법에 있어서 정당했다고 생각하십니까?', '내부고발자가 처벌받은 것이 적절했다고 보십니까?'로 제시되었다. 앞의 두 질문의 응답은 '매우 그렇다'로부터 '전혀 그렇지 않다'의 순으로 5부터 1점을 주었고, 끝 문항은 내부고발 인지 내용을 반대로 구성한 까닭에, 응답 값의 지정도 '매우 그렇다'는 1, '전혀 그렇지 않다'에 대해서는 5의 값을 부여하였다. 내부고발 인지 측정을 위한 또 하나의 독립적 질문은 '공직자가 조직내 부정부패를 외부에 고발하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?'로, 응답은 '매우 바람직하다', '전혀 그렇지 않다' 순으로 5점부터 1점을 지정하였다.

내부고발 인지를 구성개념(construct)으로 정의할 경우, 각 구성 문항들간의 내적 일관성(internal consistency) 검토가 요구된다. 크론바하 알파(Chronbach's Alpha) 모델을 통해, 이러한 내부고발 인지 문항 4개의 신뢰도 검증 결과 알파 값은 0.7011이었다. 척도 신뢰도 검정에서 대체로 알파 계수 0.6 이상을 신뢰도가 높은 것으로 본다는 점에서 척도로서 일단 만족할 만한 수준인 것으로 판단되었다.

부패의 심각성 : 부패 수준의 심각성에 대한 인지는 단순 지표를 이용해 측정하였다. '우리나라 공직사회의 부정부패는 어느 정도라고 생각하십니까'라고 물은 다음, 각각의 응답자들이

여기에 대한 자신의 생각을 밝히도록 하는 방법이다. 변수 값은 '매우 심각하다'=5, '전혀 심각하지 않다'=1로 처리하였다.

부문 및 인구통계학적 변수 : 공공부문과 민간부문간에 응답자의 신분이 어디에 속하는가에 관한 부문(sector) 정체성 변수는 질문지 배부 대상을 결정하는 과정에서 자연스럽게 이루어졌고, 공공부문의 경우는 '귀하의 신분은'의 질문을 준 후 공무원과 공사직원으로 그 응답을 보다 자세히 요구했다. 변수 값은 신분이 공직과 멀고 일반시민에 가까울 수록 큰 값을 지정하는 방식으로, 공무원=1, 공사직원=2, 일반시민=3으로 하였다. 남녀 성별 문항은 '귀하의 성별은' 으로 질문하고, 남자는 1, 여자는 0으로 코딩되었다. 연령과 학력은 각각 '귀하의 연령은?', '귀하의 최종 학력은?'으로 ane고, 응답은 20대, 30대, 40대, 50대 이상의 4개 범주로 나눈 후 각각의 해당 코드 값을 1부터 4의 순으로 주었다. 학력도 대학원 수료, 대졸, 고졸, 중졸의 4개 범주에 응답자들이 자신의 경우를 표시하도록 한 다음 응답의 각각에 대해 4부터 1의 값을 지정하였다.

2. 자료수집 방법 및 일시

공직사회 구성원 및 일반시민들을 대상으로 질문지 조사를 하였다. 자료수집 기간은 99년 3월부터 4월까지 두 달간으로, 서울시 공무원과 공사직원들을 대상으로 공무원은 본청 3실, 3본부, 8국 중에서 5개 부서, 구청은 25개 중에서 3개, 공사직원은 6개 지방공사 중에서 3곳을 각각 무작위로 선정, 방문조사 하였다. 일반시민은 서울시 거주 민간기업 회사원, 학생, 자영업자, 주부 등을 대상으로 개별적 임의면접을 실시하였다.

공직사회는 650부를 배포 588부를 회수, 회수율 90.5 퍼센트, 일반시민의 경우는 모두 550부를 배포 514부를 회수, 회수율은 93.5퍼센트였다. 결측 문항, 표기 오류 등의 질문지를 제거하고 남은 1,061매를 유효 표본으로 결정, 분석하였다.

3. 표본의 성격

표본은 총 1,061명, 남녀 각각 762, 299명으로, 남자가 전체의 71.8퍼센트를 차지한다. 응답자 신분은 공무원 372, 공사직원, 192, 일반시민 497명이었고, 이중 공직사회 고용인인 공무원과 공사직원은 전체 53.2 퍼센트를 차지한다. 연령 분포를 보면 20대, 30대, 40대, 50대 이상이 각각 266, 404, 309, 82명으로, 30~40대가 전체 응답자의 과반수가 넘는 67.2 퍼센트였다. 학력은 대학원 수료, 대졸, 고졸, 중졸 이하가 각각 110, 624, 317, 10명의 분포이고, 대졸의 경우는 58.8 퍼센트를 차지해 전체의 절반을 넘었다. 표본의 교육수준이 이처럼 비교적 높게 나타난 것은 공직사회 구성원들이 표본의 절반 이상을 차지하고 있는 데다, 이들의 학력이 상대적으로 높았기 때문이다.

Ⅳ. 분설결과 및 논의

1. 분석결과

내부고발 인지 관련 전체 변수들간의 관계 : 내부고발 인지에 영향을 갖는 것으로 기대된

변수들간의 관계를 확인하고자 상관분석을 실시하였다. 결과는 다음 〈표 1〉에서 보여지는 바와 같다.

〈표 1〉 평균, 표준편차 및 상관계수 (N=1,061)

변 수	평 균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 내부고발의 인지	3.66	.62						
2. 부패 심각성	3.62	1.08	.44**					
3. 신 분	2.12	.90	.41**	.68**				
4. 성 별	.72	.45	-.08*	-.23**	-.23**			
5. 연 령	2.20	.90	-.22**	-.39**	-.48**	.37**		
6. 학 력	2.79	.63	-.02	-.07*	-.11**	.22**	.13**	

註 1) **p<.01; *p<.05; two-tailed tests.

2) 내부고발의 인지와 부패 심각성간의 관계는 피어슨(Pearson), 나머지는 스피어만 상관 계수(Spearman correlation coefficients)로 계산되었다.

내부고발 인지 및 부패 심각성 관련 변수들간의 관계에 대한 분석 결과, 기존 연구나 일반적 믿음과 크게 틀리지 않는 것으로 나타났다. 내부고발과 부패 심각성간의 관계는 상당히 긍정적이다(r=.44, p=.000). 부패를 심각한 수준이라고 보는 사람일수록 내부고발의 정당, 필요나 의무를 더 강력하게 느낀다는 의미이다. 또 내부고발의 필요나 정당성은 공무원보다는 일반시민들에 있어 보다 강도 높게 인지된다. 기타 내부고발의 긍정적 인지는 남자보다는 여자가, 그리고 젊은 연령일 수록 더 높은 것으로 나타나고 있다. 학력의 경우는 유일하게 내부고발 인지와 유의한 관계를 보이지 않고 있다.

〈표 1〉를 보면, 내부고발 인지는 평균 3.66으로 고발의 필요, 의무, 정당성 등과 같은 긍정적 평가나 인식에 응답자들은 보통 이상의 높은 지지를 보인다. 이 수준은 부패 심각성 인지 3.62와 별 차이가 없는 것이다. 내부고발 긍정적 인지의 이와 같은 높은 수준은 문항이 공직사회 공익적 내부고발에 대한 측정이어서 그럴 수 있을 것이다.

내부고발과 부패 심각성간의 관계 : 부패 심각성 인지는 내부고발에 대한 긍정적 평가나 인식에 과연 얼마나 기여하는 것일까? 내부고발 인지와 부패 심각성간의 관계를 다룬 가설 1은 '내부고발 인지는 공직사회 부패가 심각하다고 생각될수록 보다 긍정적일 것이다'이다. 앞서의 이들간 관계에 관한 이론적 논의에서는 인구통계적 변수들의 영향이 가정되었다. 따라서 내부고발과 부패 심각성 인지간의 영향 관계에 관한 분석에서는 이러한 변수들의 간섭을 감안해 확인을 시도하였다. 회귀분석의 결과는 다음 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 내부고발 인지에 대한 부패 심각성의 영향 (N=1,061)

종속변수 : 내부고발의 인지			
독 립 변 수	회귀계수(b)	베타(β) 값	T-statistics
부패 심각성 인지	.168(.022)	.291	7.790**
신 분	.153(.027)	.220	5.654**
성 별	.051(.041).	.037	1.230
연 령	-.014(.022)	-.020	-.610
학 력	.007(.028)	.007	.239
상 수	2.703(.119)		22.637**
R2		.221	
Adjusted R2		.217	
F Value		59.675 (sig.= .000)	

註 1) ** p〈.01; * p〈.05; two-tailed tests.

2) 괄호( )안의 숫자는 표준오차(Standard Error)이다.

위의 분석결과를 보면, 내부고발 인지에 부패의 심각성은 유의하게 기여한다(T 값=7.790, p=.000). 이것은 공직사회 부패가 심각한 수준이라고 생각하면 할수록 내부자의 이에 관한 고발의 의무, 필요, 정당성, 처벌의 부당성에 대한 인식은 높아진다는 것으로 가설 1의 채택을 허락하고 있다. 현재 내부고발 인지에 대한 유의한 영향은 부패 심각성, 신분 두 변수에 의한 것이다. 표준화 계수 베타 값을 통해 변수들간의 영향을 비교해 보면 내부고발 인지에 대한 신분 변수의 기여는 부패 심각성 인지에 조금 못 미친다. 부문 정체성에 관한 신분 변수의 경우, 내부고발은 그것을 보는 사람이 어느 부문에 속한 사람인가에 따라 인지에 큰 차이가 있음을 나타내고 있다. 공직사회 구성원일수록, 특히 공사직원보다는 공무원일수록 내부고발의 긍정적 인지에는 보다 인색하다(T값 = 5.654, p = .000).

결국 이와 같은 분석을 통해서 보면 내부고발의 정당성, 필요나 의무 등에 대한 인지는 공직사회 부패가 얼마나 심각하다고 보는지, 또 그것을 보는 사람이 어느 부문에 속하는지에 따라 크게 영향을 받는다는 것을 알 수 있다.

정부와 민간부문간 사회적 기대의 차이 : 가설 2는 '일반시민들은 공무원보다 내부고발을 보다 더 긍정적으로 인지할 것이다'였다. 내부고발 인지에 대한 응답자들의 신분별 구체적 인지 차이를 확인해 보고자 분산분석이 실시되었다. 결과는 다음 〈표 3〉과 같다.

집단간 평균 차이의 비교는 분산의 동일성(homogeneity of variances) 가정을 전제한다. 이에 따라 표본 집단간 등분산 가정에 관한 레빈 테스트(Levene's test)를 먼저 실시한 결과, 데이터는 그러한 가정을 충족시키지 못했다(레빈 통계량=7.604, 2-tail sig.= .001). 따라서 전체 집단 분산간 대신 각 집단간 검정 통계량(separate variance estimates)을 선택했고, 결과는 유의한 것으로 나타났다(F값=113.002, p= .000). 또 집단간 차이를 보다 세밀히 살펴보고자 개별

〈표 3〉 신분별 차이 (N=1,061)

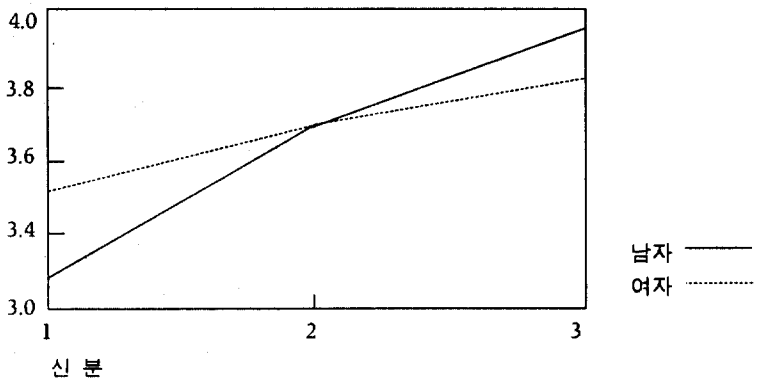
구 분	응답자 수	평 균	S.D.
공 무 원	372	3.32	.62
공 사 직 원	192	3.68	.58
일 반 시 민	479	3.90	.52
	F 값 = 113.002	p =.000	

집단간 차이 검정(Scheffe test)을 한 결과, 공무원 대 공사직원 및 일반시민, 공사직원 대 일반시민간에는 유의수준 .05에서 차이가 발견되었다.

분석결과는 일반시민일 수록 내부고발의 정당성이나 필요, 의무, 그리고 처벌의 부당성 등에 대해 보다 더 동의한다는 것이다. 그러나 부문 정체성에 관한 가설 2는 등분산 가정 충족의 실패로 개별 집단간 차이로만 가설 채택 여부를 판단할 수밖에 없다.

가설 2의 검증과 관련해 또 한 가지 검토가 필요한 것은 신분과 남녀간 상호작용 효과에 관한 것이다. 부문 정체성 변수 신분의 기여는 공직사회 응답자들의 경우 일반시민들 보다 남자 비율이 불균형적으로 높아 그런 결과를 보일 수 있어 둘간의 상호작용에 대한 확인이 필요하다. 위의 상관분석에서도 이미 내부고발의 긍정적 측면에 대한 남자들의 인지는 여자들보다 인색한 것으로 나타났던 바 있기 때문이다. 이원분산 분석(Two-way ANOVA)을 통해 부문 정체성 변수 신분과 성별간의 상호작용 효과를 확인한 결과, 기대했듯 유의한 것이었다(F =7.526, p=.001). 내부고발 인지에 대한 두 변수 각각의 영향은 다른 변수들의 간섭이 없는 상태에서 신분의 영향은 유의한 것이었다(F =62.671, p =.000). 그러나 성별은 그렇지 못했다(F=.523, p=.470). 분석결과는 다음 〈그림 1〉과 같다.

정부부문 공무원들보다 일반시민들은 전반적으로 내부고발을 더 긍정적으로 인지한다. 내부고발에 대한 이러한 인지를 남녀 차이로 보다 자세히 구분하면, 〈그림 1〉에서 나타나고 있듯



〈그림 1〉 신분과 성별간 상호작용의 효과

이 남자 공무원들은 여자보다 부정적이나 일반시민으로 갈수록 반대로 남자가 내부고발을 여자보다 더 긍정적인 것으로 인지해 매우 흥미롭다. 민간부문의 결과는 남자들이 도덕 및 윤리적 결정이나 판단에 정의나 공정과 같은 보편적 가치에 보다 관심을 둔다는 여성 윤리적 시각을 부분적으로 뒷받침한다. 그러나 또 다른 해석도 가능하다. 즉 표본의 정부부문 응답자들은 대부분 남자들이고 또 이들은 여자들에 비해 고위직을 차지한다. 내부고발 및 문항 관련 사례의 특성상 정부 공무원들의 경우, 특히 고위직은 부정적이다. 민간부문과 비교해 정부부문에서 남자들의 부정적 인지가 오히려 정반대로 더 높게 나타나고 있는 것은 이 때문일 수 있다. 여기에 대한 보다 자세한 해석은 분석자료의 범위를 넘는다.

남녀인지의 차이 : 가설 3은 '남자가 여자보다 내부고발에 더 긍정적일 것이다'이다. 남녀간 인지 차이 가설 검증을 목적으로 독립표본 평균 비교에 관한 T 검증(T-Test)을 실시하였다. 분산의 동일성 검정을 위해 먼저 레빈 테스트를 실시했으나 등분산 가정은 이미 기대했던 바와 같이 기각되었다(레빈 통계량=23.129, 2-tail sig.=.000). 따라서 각 집단 분산간 t검정 통계량을 이용하였다. 결과는 다음 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 남녀간의 차이 (N=1,061)

구 분	응답자 수	평 균	S.D.
남 자	762	3.63	.66
여 자	299	3.74	.53
T 값 = -2.99		p= .003	

분석결과, 내부고발 인지 남자 평균은 3.63, 여자는 3.74로 둘 간의 평균 차이 0.11은 통계적으로 유의하다(T값 = -2.99, p=.003). 이러한 결과는 가설 3의 기각을 의미한다. 남자는 내부고발을 여자보다 오히려 부정적으로 인지하는 것을 알 수 있다. 그러나 앞서의 분석에서 보았듯 내부고발 인지는 부문 정체성, 직위 등에 의해 영향을 받고 현재의 표본은 이러한 변수들간의 등분산 가정을 충족시키지 못하는 형편이다. 따라서 표본 대표성이 보장되지 않는 현재의 이러한 결과로 여성 윤리적 시각에 대한 어떤 판단은 내리기는 어렵다고 할 것이다.

문화적 거부 : 가설 4는 '연령이 낮을수록 학력은 높을수록 내부고발을 보다 긍정적으로 인지할 것이다'이다. 내부고발 인지의 연령과 학력 집단에 따른 차이 검증을 목적으로 분산분석을 실시하였다.

다음 〈표 5〉는 그 결과이다.

전체적으로 집단간 차이가 뚜렷한 것은 아니나 대체로 연령이 낮을수록 내부고발 인지는 긍정적이다. 그러나 이러한 결과가 유효하려면 먼저 모집단간 분산의 동일성 가정의 충족이 필요하다. 레빈검정 결과 데이터는 이 가정을 충족시키지 못했다(레빈 통계량=5.67, 2-tail sig.=.001). 따라서 개별 집단간 차이에 대한 검정을 실시하였다. 검정결과 내부고발 인지는 20대 대 40대, 50대 이상간에, 그리고 30대 대 40대, 50대 이상간에 유의수준 .05를 만족시키는 차이를 보였다. 이러한 분석결과를 놓고 결론을 내리면 가설 4의 나이에 관한 가정은 부분적 채

〈표 5〉 연령 집단별 차이 (N=1,061)

구 분	응답자 수	평 균	S.D.
20 대	266	3.83	.52
30 대	404	3.73	.60
40 대	309	3.46	.67
50대 이상	82	3.52	.69
F 값 = 21.4		p=.000	

택이 가능하나 모집단 분산의 동일성 가정을 충족시키지 못하는 상황에서의 비교라는 점에서 아직 확실한 판단은 이른 것이 된다.

내부고발 인지는 그 행위의 성격상 고위직으로 갈수록 부정적일 수 있다. 한국의 직무환경에서 직위는 고위직일수록 나이가 많고 이때 남자가 차지하는 비율 또한 늘어난다. 표본에 대한 〈표 1〉의 분석결과에서도 나타나고 있듯 남자의 경우 연령이 여자보다 상대적으로 높다. 이것은 위의 나이가 많을 수록 내부고발을 보다 부정적으로 인지하는 경향이 있다는 분석결과가 본래 나이에 따른 인지 효과이기보다는 남자의 나이가 상대적으로 더 많고, 그들의 지위 또한 높기 때문에 나온 것일 수 있다는 의문을 제기한다. 따라서 이 연구는 나이와 성별간 상호작용 효과를 분석해 보고자 이원분산을 실시했다. 분석결과에서 둘간의 상호작용 효과는 일단 유의하다(F=3.350, p=.019). 내부고발 인지에 대한 두 변수간의 개별적 영향 관계를 보면 연령의 영향은 유의한 것이었으나 (F=7.125, p=.000), 성별은 그렇지 못하다(F=3.327, p=.068).

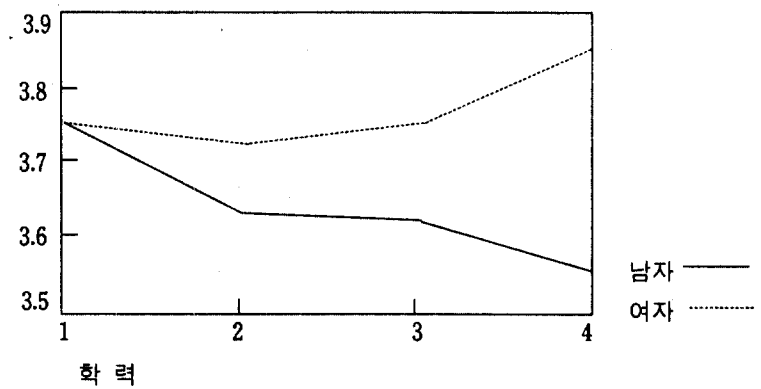
내부고발 인지에 대한 학력 집단간 차이를 보기 위해 마찬가지의 분석분석을 실시했다. 다음 〈표 6〉은 이러한 분석의 결과이다.

〈표 6〉 학력 집단별 차이 (N=1,061)

구 분	응답자 수	평 균	S.D.
대학원 졸	110	3.61	.73
대 졸	624	3.66	.62
고 졸	317	3.67	.59
중졸 이하	10	3.75	.49
F 값 = .395		p=.757	

레빈 테스트 결과 등분산 가정이 충족되지 않았다(레빈 통계량=3.50, 2-tail sig.=.015). 개별 집단간 차이 검정에서도 유의수준 .05를 만족시키는 집단간 차이는 없었다. 어떤 두 집단 평균도 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이러한 분석결과는 가설 4의 학력에 관한 가정을 전적으로 기각한다. 평균 절대값만을 놓고 보면 학력이 낮아질수록 내부고발에 대한 긍정적 인지는 기대와 달리 오히려 일관되게 보다 개선되고 있다. 이 점을 어떻게 해석해야 할 것인가?

앞의 〈표 1〉을 보면 학력이 높을 수록 남자의 비율이 유의하게 높다. 이것은 내부고발에 대한 부정적 인지가 강화됨을 의미한다. 이러한 이유로 볼 때 학력에 따른 차이가 보여야 하나 결과는 오히려 그렇지 않다. 학력의 성별과의 상호작용 효과 때문이 아닌가 하는 의심이 든다. 왜냐하면 〈표 1〉 및 〈표 4〉에서 여자들은 내부고발을 남자들보다 긍정적으로 인지하는데 그것은 학력수준 높은 여자들의 특별히 높은 긍정적 인지가 학력이 높고 동시에 고위직인 남자들의 부정적 태도를 정반대의 방향에서 중화한 것일 수 있기 때문이다. 다시 말해 학력에 따른 인지차이는 있되 다만 그것이 남녀간에 정반대의 방향으로 나타나 이러한 결과가 나타나고 있다는 가정이 가능하다. 따라서 이러한 두 변수간의 상호작용 효과에 대한 의문을 검증해 보고자 이원분산 분석을 실시하였다. 분석결과 둘 간의 통계적으로 유의한 상호작용 효과는 발견되지 않았지만, 내부고발 인지패턴의 구조와 차이는 확인되었다(F=0.469, p=.704).



〈그림 2〉 학력과 성별간 상호작용의 효과

〈그림 2〉에서 보여지고 있듯, 내부고발의 긍정적 인지는 중졸 이하에서는 남녀 모두 거의 같으나 학력 수준이 높아질수록 성별간 차이는 급격히 커진다. 내부고발에 대한 인지는 학력수준의 상승에 따라 정반대 방향으로의 강화를 보이고 있다. 남자는 학력이 높아짐에 따라 내부고발에 대한 긍정적 인지가 단층을 보이면서 떨어지고 있으나, 여자는 반대로 더욱 큰 증가를 나타내고 있다. 대학원 이상의 경우 남녀간의 차이는 극단적 차이를 드러낸다. 이러한 결과는 높은 학력수준의 남자 응답자들은 주로 내부고발 인지에 가장 부정적 태도를 가진 정부부문 고위직 공무원이고, 반대로 여자들은 평등, 정의, 공정성, 자유 등의 근대적, 보편적 가치의 문화적, 교육적 세례는 가장 많이 받았으되 내부고발에 따른 현실적 이해는 갖고 있지 않은 사람들이기 때문일 가능성이 높다.

2. 논 의

내부고발 인지와 부패 심각성은 이 연구의 다른 어떤 설명 변수들보다도 가장 큰 영향 관계를 보였다. 내부고발의 필요, 의무, 정당성 등의 판단과 인식이 부패 심각성에 의해 상당한 정도 설

명되고 있음을 알 수 있다. 반부패 정책과 관련, 내부고발의 긍정적 측면에 대한 부패 심각성의 이와 같은 인지적 기여는 이들의 보호가 하나의 정책적 대안으로서 충분한 심리적 지지와 동조를 받고 있음을 의미한다. 그러나 내부고발 인지의 상당한 부분은 여전히 다른 요인들에 설명의 기회를 주고 있다. 내부고발은 부패 통제뿐만 아니라 국민의 알권리, 정보공개, 고용인 표현의 자유, 정책의 효과적 집행 등에 도움을 준다. 내부고발 긍정적 인지의 남은 부분들은 아마도 이들에 의한 설명의 몫이 될 것으로 보인다.

내부고발의 긍정적 인지는 기대되었듯 정부 공무원보다는 일반시민들에서보다 높다. 공직사회 공익적 내부고발을 어떻게 보는가는 그것을 보는 사람이 누구인가에 크게 관계 있음을 보이는 것이다. 이론적 논의에서 이미 지적했듯이 이러한 결과는 공직사회와 민간부문간 사회적 기대의 차이, 본인-대리인 관계에 의한 책임과 의무, 자신과의 이해 관계 등의 복잡한 요인들간의 작용에 의한 것으로 생각된다. 이것이 시사하는 바는 내부고발자 보호 정책은 정책의 형성과 집행을 담당하고 있는 공무원과 일반시민간의 직업적, 개인적 이해의 갈등 구조 속에 자리하고, 공무원들의 부정적 인지는 보호법이 만들어진 경우라도 그 실질적 집행에 어떠한 형태로든 영향을 미치게 될 것임을 의미한다. 사실 이들의 태도나 인식은 그 성공적 집행에 중요한 하나의 역할을 하게 될 것이다. 내부고발자 보호 정책은 정책 수요자인 시민들을 위한 것이라는 점에서 이들의 입장과 인지 반영을 균형적으로 정책에 보장할 수 있는 제도와 배려, 노력이 함께 기울어져야 한다.

기타 내부고발 인지에 대한 개인적 속성(attributes)의 영향 정도이다. 남녀인지 차이의 경우, 내부고발의 인지에 성별의 영향은 유의하나 부패 심각성 및 개인별 속성 변수들을 모두 통제했을 때 큰 영향을 미치지 못했다. 연령의 경우도 부분적으로 이와 비슷했다. 학력은 가장 그 영향이 적었다. 결국 내부고발을 어떻게 볼 것인가는 개인의 신분, 그것과의 이해, 개인적 조건 등이 중요하게 작용하고 있음을 의미한다.

이 연구는 내부고발의 범위를 공직사회 공익적인 것에 그 범위를 한정한 것이다. 따라서 내부고발 인지 구조에 관한 이와 같은 결론과 해석은 일반화에 제약을 받는다. 분석결과와 관련해 한 가지 더 지적되어야 할 점은 표본에 관한 것이다. 집단간 차이분석에는 모집단의 대표성을 보장하는 확률적 표출이 중요하지만, 이 연구는 임의표출에 의해 표본을 구성했다. 표본은 집단간 등분산 가정을 자주 만족스럽게 충족시키지 못했다. 이러한 문제는 이 연구의 내부고발 인지 구조의 정밀한 이해와 정확한 판단을 방해한다. 따라서 앞으로의 연구는 이 부분을 개선해 볼 수 있을 것이다.

공직윤리 연구는 풍부한 경험적 검증에 의해 뒷받침되어야 한다. 이 연구는 내부고발 인지에 관한 심리적 구조, 패턴 및 그 작용을 경험적 증거로 확인하고 있다는 점에서 이러한 필요를 충족시킨다. 또 이 연구는 공무원이 아닌 일반 시민들을 대상으로 한 것이다. 공직윤리는 공무원 당사자들의 문제일 뿐만 아니라 그것을 보는 일반시민들의 인지가 중요한 부분을 차지한다. 이 연구의 의미는 여기에도 발견된다.

V. 요약

내부고발의 필요, 정당성, 의무 등의 긍정적 인지에 부패의 심각성은 얼마나 기여하는 것일까? 부문 정체성인 신분 및 기타 인구통계적 요인들은 또 어떤가? 이 연구에서는 내부고발 인지와 부패 심각성간의 관계, 그리고 이것에 영향을 미칠 것으로 기대되는 개인 속성별 변수들의 영향을 밝혀 보고자 하였다. 문헌분석 및 경험을 바탕으로 내부고발의 인지에 관련된 변수들을 탐색, 가설을 구성하고 검증을 시도했다. 분석결과, 내부고발에 대한 긍정적 평가나 인지는 부패의 심각성이 가장 잘 설명했다. 이것은 청부가 내부고발자 보호를 반부패 정책의 대안의 하나로 추진하는데 강력한 심리적 동조나 지지가 뒷받침되고 있음을 의미한다. 개인적 속성 변수로는 공무원일수록, 높은 연령일수록 그리고 남자가 내부고발에 대한 인지에 보다 부정적 태도를 갖는 것으로 나타났다.

이 연구의 기여는 내부고발 인지 구조의 이해에 관한 것이다. 내부고발과 부패 심각성간의 관계적 인지 및 관련 변수들간의 상호영향이 어떠한 패턴을 그리며 나타나는가가 이 연구의 관심이었다. 이러한 연구결과의 함축적 의미는 내부고발 보호에 국가의 공식적, 법적 보호 못지 않게 동료와 시민들에 의한 심리적 동의와 지지가 중요한데, 이와 같은 분석은 내부고발 보호의 비공식적 차원과 그 메커니즘의 작동에 관한 이해에 도움을 준다는 점이다. 이밖에 이 연구는 공직자들의 윤리적 기준과 판단이 일반인들의 그것과는 다르고 또 그것도 부정적인 방향에서 작용하고 있다는 점을 확인한다. 이것은 정부 공무원들의 정책결정과 집행이 왜, 어떤 측면에서 통제되어야 하는가에 대한 하나의 증거가 된다.

이 연구의 한계는 표본이다. 내부고발 인지 구조의 분석에 표본의 대표성이 중요하나 확률표출이 아닌 임의표출 표본을 이용했고, 그 결과 집단간 차이 검정에서 분산의 동일성 가정이 충족되지 않았을 때 확실한 판단을 하기 어려웠다. 이 점은 내부고발 인지에 관한 가설들의 채택과 기각을 정밀하게 확인하는 것을 어렵게 한다. 개인적 속성 변수들의 간섭효과에 대한 분석과 결과의 해석에서도 이 점은 부담이었다. 이러한 문제의 개선은 후속연구의 몫이다. 또 연구들은 앞으로 공직자들이 일반인들보다 과연 어떤 차별적인 윤리적 판단과 가치 기준을 발전시키고 있는지, 또 그것이 실제 자신들의 이해와 관련될 때 그것을 어떻게 정당화 해 가는지 등에 대한 보다 깊은 이해를 추구해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

어수영 (1999). 한국인의 가치 변화와 지속성 그리고 민주화. 「한국정치학회보」, 33(3), 111 ~ 131.

Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*. 8 (5). 321 ~ 324.

Bohren, O. (1998). The agent's ethics in the principal-agent model. *Journal of Business Ethics*. 17. pp. 745 ~ 755.

Callahan, E.S., & Dworkin, T.M. (1994). Who blows the whistle to the media and why : Organizational characteristics of media whistle-blowers. *American Business Law Journal.* 32. pp. 151 ~ 184.

Davidson, A.M. (1994). Gender differences in administrative ethics. In T.L. Cooper (Ed.). *Handbook of administrative ethics* (pp.415 ~ 433). New York. NY : Marcel Dekker. Inc.

Dees, J.G. (1992). Principals, agents, and ethics. In N.E. Bowie & R.E. Freeman (Eds.). *Ethics and agency theory* (pp.25 ~ 58). New York. NY: Oxford University Press.

Derry, R. (1989). An empirical study of moral reasoning among managers. *Journal of Business Ethics.* 8 (11). pp. 855 ~ 862.

Dozier, J.B., & Miceli, M.P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review.* 10. pp. 823 ~ 386.

Farh, J.L., Earley, P.C., & Lin, S.C. (1997). Impetus for action : A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly.* 42. pp. 421 ~ 444.

Miceli, M.P., & Near, J.P. (1994). Relationships among value congruence, perceived victimization and retaliation against whistle-blowers: The case of internal auditors. *Journal of Management.* 20. pp. 773 ~ 794.

Miceli, M.P., & Near, J.P. (1992). Situational variables affecting the whistle-blowing decision : A review of the literature. *Advances in Management Accounting.* 1. pp. 109 ~ 139.

Miceli, M.P., & Near, J.P. (1988). Individual and situational correlates of whistleblowing. *Personnel Psychology. 41.* pp. 267 ~ 282.

_____. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrong-doing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology. 38.* pp. 525 ~ 544.

_____.(1984). The relationship among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status : A discriminant analysis. *Academy of Management Journal. 27.* pp. 687 ~ 705.

Miceli, M.P., Rehg, M., Near, J.P., & Ryan, K.C. (1999). Can laws protect whistle-blowers? - Results of a naturally occurring field experiment. *Work and Occupations. 26* (1). pp. 129 ~ 151.

Near, J.P., & Miceli, M.P. (1987). Whistle-blowers in organizations: Dissidents or reformers? In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior 9* (pp.321-368). Greenwich. CT : JAI Press.

Noddings, N. (1984). *Caring: A feminine approach to ethics and moral education.* Berkeley. CA: University of California Press.

Overman, E.S., & Foss, L. (1993). The ethics of physicians and citizens: An empirical test

of the "separatist thesis". In H.G. Frederickson (Ed.). *Ethics and Public Administration* (pp.121-135). Armonk. New York: M.E. Sharpe.

Perry, N. (1998). Indecent exposures: *Theorizing whistleblowing. Organization Studies.* 19(2). pp.235~257.

Rothschild, J., & Miethe, T.D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupations. 26*(1). 107~128.

Sappington, D. (1991). Incentives in principal-agent relationships. *Journal of Economic Perspectives. 5*(2). pp. 45~66.

Sims, R.L., & Keenan, J.P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics. 17.* pp. 411~421.

Singer, M., Mitchell, S., & Turner, J. (1998). Consideration of moral intensity in ethicality judgements: Its relationship with whistle-blowing and need-forcognition. *Journal of Business Ethics. 17.* pp. 527~541.

Smith, R.W., & Bertozzi, M.(1998). Principals and agents: An explanatory model for public budgeting. Journal of Public Budgeting. *Accounting & Financial Management. 10(3).* pp. 325~353.

Strausz, R. (1997). Delegation of monitoring in a principal-agent relationship. *Review of Economic Studies. 64.* pp. 337~357.

Wittmer, D.P.(1994). Ethical decision making. In T.L. Cooper (Ed.). *Handbook of administrative ethics* (pp. 349~372). New York. NY: Marcel Dekker. Inc.