한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2017, Vol. 23, No. 1, 25~52.
http://dx.doi.org/10.20406/kjcs.2017.02.23.1.25

공익제보자들이 경험하는 이상과 현실의 차이: 현상학적 분석*

허 성 호 중앙대학교 심리학과

이 근 영 연변대학교 정치 및 공공관리학원

정 태 연† 중앙대학교 심리학과

본 연구의 주요 목적은 공익제보 과정에서 공익제보자들이 경험하는 동기, 기대, 결과, 태도의 측면을 탐색하는 것이다. 이를 위해 전국에서 공식적으로 공익제보자로 등록되어 있는 공익제보자 14명을 대상으로 얻은 인터뷰 자료를 현상학적 접근에 기초해서 분석하였다. 그 결과 동기적 측면에는 직업정신과 도덕적 가치 특성이 두드러진 것으로 나타났고, 이들이 기대하는 것은 공익의 증가와 공적 지지였다. 그러나 결과적으로 돌아오는 것은 개인의 피해 경험과 사회적 관계 파괴, 조직적 차별 처우 등의 부정적인 결과가 압도적으로 많았으며, 일부 긍정적인 사회변화의 경험이 포함되어 있었다. 즉, 공익제보자들이 기대한 것과 현실 간의 괴리는 상당히 큰 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고, 이와 같은 상황에 다시 처하게 되는 경우 공익제보에 대한 태도를 분석했을 때, 제보의지가 매우 높게 나타났다. 또한, 공익제보에 따른 부정적 결과에는 문화적 특성 중 수직적 집합주의의 영향력이 큰 것으로 나타났고, 그 개선을 위한 제도적인 장치들이 제시되었다.

주요어 : 공익제보자, 공익제보, 현상학적 분석, 수직적 집합주의

---

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

† 교신저자 : 정태연, 중앙대학교 심리학과, (06974) 서울시 동작구 흑석로 84, E-mail : tjung@cau.ac.kr

서 론

오늘날 우리 사회는 부정부패척결과 윤리경영이라는 세계적 추세에 부응하기 위해 노력하고 있다. 기업은 윤리적 업무 시스템의 구축과 함께 역할 및 책임을 명료화하는 윤리경영 관련 규정과 지침을 강구하고 있다. 정부에서도 일명 김영란법[1]으로 알려진 부패방지법을 제정하여 실행하고 있고, 지난 2002년 이래 국가청렴위원회를 설치하여 공공기관 청렴도 조사, 부패방지시책 평가, 투명사회협약 체결 등 일련의 조치를 취함에 따라 공공기관을 비롯하여 사회 전반적인 청렴 문화 조성에 노력하고 있다.

우리 사회가 좀 더 투명하고 공정한 사회가 되기 위해서는 이러한 노력과 함께 상대적으로 미흡한 공익제보를 활성화할 필요가 있다. 왜냐하면 조직 내에서 관례화되거나 은닉할 수 있는 치명적인 부정부패 문제들을 해소하기 위해서는 무엇보다도 내부사정을 잘 아는 조직 구성원이 비리를 폭로하는 공익제보의 역할이 중요하기 때문이다(Vandekerckhove, 2006). 그러나 공익제보자들은 공익제보 이후에 다양한 피해나 위협에 노출되어 있고, 이러한 노출은 공익제보 행위를 위축시키는 결과를 초래할 수 있다.

지금까지 공익제보를 다룬 국외 연구들은 (예로, Rothwell & Baldwin, 2007; Keenan, 2000; Sims & Keenan, 1998) 주로 대학생들에게 가상적인 상황을 제시하고 그들이 그런 상황을 어떻게 해석하고 판단하는지 그리고 어떻게 행동할 것인지를 묻는 식으로 이 문제를 다루어 왔다. 이와 같은 연구의 정보적 가치에도 불구하고, 공익제보자를 대상으로 연구하지 않았다는 점에서 결과의 현실적 타당성에는 한계가 있다. 반면에, 국내의 연구는 공익제보자를 중심으로 그러한 제보를 한 이유나 목표 (예로, 박광국, 주효진, 김옥일, 2001; 박홍식, 2005; 배재현과 문상호, 2006; 조윤오, 2010), 공익제보자들이 그 이후에 겪는 피해(예로, 김현빈, 2015; 장용진, 박성은, 민지혜, 2011; 이지문, 1999)를 중점적으로 다루고 있다.

공익제보의 이유와 결정요인

한국형사정책연구원(2015)에 따르면 국민권익위원회 및 (전)부패방지위원회가 2002년부터 2014년까지 국가가 관리하는 조사기관으로 이첩된 1,271건의 사건 가운데 공익제보에 의해 시작된 사건은 637건으로 전체의 50.1%에 이른다고 보도된 바 있다(양대근, 2015). 이것은 궁극적으로 정부에 대한 신뢰와 투명성을 높이고, 체제 운영에서의 효율성을 개선하는 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(장용진, 윤수재, 조태준, 2012). 즉, 정부와 시민단체는 사회에서 공익제보의 중요성을 보다 높게 평가하는 계기가 되었고, 공익제보에 대한 시민들의 인식도 높아졌다. 실제 국민권익위원회의 설문 조사에 의하면, 1,279명의 설문자 중 92%가 공익을 위해하는 행위를 목격할 경우 신고하겠다는 의지를 보였다(홍인기, 2014).

그렇다면 왜 사람들은 공익제보를 하는 것

1) 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률을 의미한다. 2015년 3월 27일 제정된 법안으로, 당시 국민권익위원회 위원장인 김영란은 공직사회 기강 확립을 위해 법안을 발의하였고, 공직자를 비롯해 언론인・사립학교・사립유치원 임직원, 사학재단 이사진 등이 부정한 청탁을 받고도 신고하지 않거나 직무 관련성이나 대가성에 상관없이 100만 원이 넘는 금품이나 향응을 받으면 형사처벌을 받는 내용을 골자로 한다.

일까? 공익제보(whistle-blowing)는 조직 구성원에 의해 발생하는 부정부패 행위를 목격한 구성원이 관리 책임자나 관련기관, 혹은 외부에 알려 부정부패의 확산을 방지하고 시정하려는 공익적 행위이다(박홍식, 1999). 이러한 정의가 지적하듯이, 공익제보자들이 제보한 내용이나 부정부패는 사례에 따라 그 구체적 맥락과 내용은 다양하겠지만, 그들이 이러한 제보를 하는 공통적인 목적은 자신이 속한 사회나 조직에서 벌어지는 부정부패를 일소함으로써 공익적 책임을 다하기 위한 것이다. 이처럼 공익제보라는 말이 그러한 행위의 이유나 목적을 꽤 분명하게 내포하고 있는 것과 반비례해서 이러한 질문에 대한 답을 경험적으로 알아본 연구는 거의 없어 보인다.

대신에, 공익제보에 관한 상당수의 연구들은 그러한 행위를 결정하는 요인에 초점을 두고 있다. 그러한 요인 중의 하나가 조직의 분위기이다. 가령, 윤리 경영을 표방하는 기업인들은 회사의 문제점을 제거한다면 고발행위나 내부 불만이 없을 것으로 판단해서, 윤리 경영을 위한 지침을 정해서 실천하고 있으며, '나로부터 시작되는 윤리경영'을 선언하여 조직 내 부패 척결을 추진하기 시작했다(Rothwell & Baldwin, 2007). 이처럼 조직이 팀 분위기, 강력한 윤리적 분위기, 혹은 민주주의적 분위기일 경우, 그 구성원들은 더 적극적으로 공익제보를 하는 경향이 있었다(Rothwell & Baldwin, 2007). 윤리적 조직문화가 공익제보 판단과 공익제보 의도 간의 관계를 긍정적으로 조절했다(Zhang, Chiu, & Wei, 2009). 또한, 윤리적 분위기와 더불어 민주주의적인 분위기와 공익제보 간에도 긍정적인 관련성이 있었다(Rothschild & Meithe, 1999).

공익제보의 또 다른 결정요인으로 개인적 특성을 들 수 있다. 먼저, 개인의 도덕성과 공익제보에 관한 경험적인 연구의 결과는 일관적이기보다는 다양하다(Chiu, 2003; Keenan, 2000; Sims & Keenan, 1998). 예를 들면, Keenan (2000)의 연구에서는 사건이 덜 심각한 경우에 거의 모든 구성원들의 도덕적 성향이 공익제보 의도에 정적인 영향을 미쳤다. 그러나 사건이 치명적으로 심각하면, 중간 관리자급 이상의 대상자들은 도덕적 성향이 공익제보 의도에 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 도덕적 성향에는 개인의 순수한 개념으로 작용하는 것 이외에도 조직의 맥락과 관련해서 사회계약의 측면도 포함되어 있기 때문이다.

또 다른 개인적 특성으로 성격이론이나 기대가치이론, 역할이론에 초점을 둔 연구들도 다수 있다(박광국, 주효진, 김옥일, 2001). 예를 들면, 박홍식(2005)은 계획된 행동이론을 적용하여 태도, 지각된 통제감 및 주관적 규범이 공익제보 행위에 모두 중요한 영향력을 행사한다는 점을 보였다. 또한, 배재현과 문상호(2006)의 연구에서는 권위주의나 공동체적 속성, 집단주의 특성이 공익제보에 영향을 미친다는 점을 밝히기도 했다. 특히, 한국 사회에서 나타나는 집단주의의 문화적 특성으로 인해 공무원들의 공익제보 결정에 영향을 미쳤다(조윤오, 2010).

그러나 공익제보를 단지 개인적 결정 요인만으로 설명하는 것은 현실적으로 한계가 있다. 가령, 더군다나, 공익제보자들은 거의 언제나 조직의 보복에 직접 노출되어 있다. 예컨대, 그들은 일자리를 잃게 되거나 같은 조직에 종사하는 사람들로부터 소외당하는 게 보통이다(김현빈, 2015; 장용진, 박성은, 민지혜, 2011). 이런 보복에 대한 두려움은 공익제

보자의 제보 의도에 부정적 영향을 미치고 있다(Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). 또한, 공익제보자에 대한 인식실태 연구들에서 나타난 결과들을 보면, 고발 후의 불안감(배재현, 문상호, 2006)과 조직의 불신조장이나 부정적 평판조성에 대한 주변 사람들의 비판적 인식(이지문, 1999)이 공익제보에 직간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 즉, 공익제보에 대한 상당한 부정적 인식은 특정 조직의 구성원들로 하여금 공익제보를 주저하게 만들 수 있다.

또한, 잠재적 공익제보자는 조직에 대한 공익적 책임과 사회적 현실에 대한 책임 가운데 어느 것에 더 큰 비중을 두어야 할지 선택의 기로에 서 있게 되는데, 분명한 것은 한 가지만을 선택해야 한다는 것이다(Bok, 1983). 그리고 이들이 공익적 책임을 선택하면 사회적으로는 배신자 역할을 떠맡는 상황에서 그의 행위에 대한 응당한 현실적 보상이 심리적인 위로가 될 것이다(Larmer, 2002). 그러나 충성의 대가로 현실적 보상이 주어진다고 해도 그것이 공정한 평가를 보장하지는 않는다(Goodpaster, 1989). 즉, 공익제보자에 대한 보상은 오히려 조직의 입장에서 배신의 대가로 교환한 사적이익이라고 인식될 가능성이 높다. 이러한 부정적 평가는 구성원들이 공익제보를 부정적으로 인식하게 만드는 한 요인이 될 수 있다(Near & Miceli, 2016).

요약하면, 기존의 연구들은 공익제보자들이 왜 그러한 행동을 하는지 그 이유나 목적보다는 공익제보를 결정하는 요인에 주로 초점을 두어왔다. 그 연구들의 전반적은 결과를 종합하면, 공익제보에는 개인적 요인과 함께 조직적 및 사회적 차원의 요인도 관여하고 있다. 따라서 한편으로는 공익제보를 한 사람들을 대상으로 왜 그와 같은 행위를 했는지 그 이유나 목적을 구체적으로 살펴보는 것이 그들을 이해하는데 도움을 줄 수 있다.

공익제보에 따른 피해

공익제보를 한 사람은 조직적 차원에서 뿐만 아니라 관계적 차원에서도 많은 피해에 노출되어 있다. 한국 사회에서는 공익제보자를 부도덕한 사람, 조직의 배신자라는 낙인을 찍게 하고, 오히려 이들을 차별하는 행동을 부추기기도 한다. 실제로 대부분의 공익제보자들은 신변 보호가 제대로 이루어지지 않고 있으며(김현빈, 2015), 공익제보 과정에서 조직적인 보복 행위가 발생하는 경우도 적지 않다(장용진, 박성은, 민지혜, 2011). 그럼에도 불구하고, 공익제보 건수의 증가와는 별개로 공익제보자들에 대한 보호와 지원 시책은 여전히 부족하다(이승재, 2015).

그렇다면 한국 사회는 왜 공익제보자들을 배척하는 것일까? 공익제보는 집단구성원이 공익을 위해 상위의 소속집단이나 외부를 대상으로 하는 표현의 일종으로, 여기에는 사회, 조직, 구성원 각각의 세 입장이 서로 충돌하는 소통적 맥락으로 볼 수 있다(장화익, 2007). 이때 한국사회의 집단주의적 특성은 공익제보자들을 조직의 부적응자 혹은 배신자라고 보는데 기여할 수 있다. 집단주의적 문화적 특성은 조직 전반에 걸쳐 공식 혹은 비공식적으로 첨예하게 조직의 구성원에게 영향을 미치고 있으며, 이렇게 편향된 문화적 조망에 대한 대안이 없다면 지속적인 문제의 음성적 폐단을 묵시하는 결과를 초래하게 될 것으로 보인다(Near & Miceli, 2016).

특히, 한국 사회의 수직적 문화특성(Triandis, 1995)은 구성원의 제보를 조직에 대한 배신이

나 부적응으로 보게 만든다. Triandis(1995)에 따르면, 한 문화권의 대인관계에서 위계질서를 강조하는가 아니면 평등성을 강조하는가에 따라, 집단주의 문화도 서열과 위계를 바탕으로 수직적 교류를 중시하는 문화가 있는 반면에 평등성을 바탕으로 하는 수평적 문화가 있다. 여기서 수직적이란 것은 내집단을 위해 봉사, 희생하고 개인의 의무, 역할을 수행하는 것이 당연한 것으로 받아들여진다는 의미이며, 수직적 집합주의의 개인은 그룹의 일부로서 자신을 인식하여 집단 내에서의 불평등을 받아들이고 위계적 관계에서 섬기고 희생하는 것을 중시한다. 또한, 아시아의 조직문화적 특성인 권위에 복종이나 집단에 충실에 대한 문화적 특성도 매우 큰 영향을 미친다(Englehart, 2000). 한국에서는 유교윤리에서 비롯되는 관계 맥락의 태도형성이 매우 중요한 덕목으로 구성되었고, 이 문화적 특성은 조직 내부의 부정을 고치도록 요구하는 행동을 하는데 주저하고 꺼리도록 영향을 미친다는 연구결과도 있다(Vinten, 2000). 이에, 장용진 외(2012)는 권위주의 문화와 정적인간주의 문화가 공익제보 활동에 매우 강력한 부정적인 영향력을 미치고 있다는 것을 밝혔으며, 박홍식(2005)은 한국의 조직문화적 통제요소가 공익제보자의 제보를 어렵게 만든다는 사실을 증명하였다.

이러한 문화적 특성 속에서 조직은 구성원이 외부 채널을 통해 자신이 속한 조직을 고발할 필요가 있다고 생각하는 그 자체가 배신으로 인식하고, 실질적으로 조직의 기능에 장애를 일으킬 수밖에 없다는 점들로 인해 주변인들로 부터 책임전가의 대상이 될 수 있다(Larmer, 2002). 이와는 별도로, 공익제보자로 인해 그 동안 암암리에 조직을 부패하게 만드는 일탈행위를 근절하는데 매우 긍정적인 결과를 가져왔다는 점은 높이 평가할 수 있다. 그러나 동시에 공익제보 과정에는 자기 조직에 대한 부정적 인식을 명시적으로 언급하는 내용이 들어 있기 때문에, 공익제보자를 조직에 대한 또 다른 부정적 행위자로 인식하는 경향을 보이게 된다(Davis, 2002).

특히, 공익제보자를 사회적으로 영웅시하는 분위기가 조직을 하염없이 추락하게 만드는 역동을 양산할 수 있다(Davis, 2002). 공익제보자들은 개인적으로 그 조직에 충성을 하는 행동을 보인 반면에 조직은 이들의 행동을 배신으로 해석하는 경향이 높은 이유가 여기에 있다. 이러한 현상은 조직원으로 들어오는 순간부터 이미 예견된 것일 수도 있다. 즉, 조직에 대한 충성과 헌신을 서약한 계약관계에서 조직의 입장에서는 조직의 측면을 먼저 고려하도록 기대하는데 반하여, 공익을 저해하는 부조리를 목격한 구성원의 입장에서는 당연히 조직의 해악을 견제해야할 계약에 준용되는 고발행동을 선택할 가능성이 있다(Duska, 1985).

이처럼 공익제보자에 대한 처벌이나 낙인은 그들에 대한 편협한 시각에 근거한다. 조직은 공익제보자의 행위를 사적이거나 조직적 차원에만 주목해서 해석한다. 그러나 공익제보자의 의도는 공익 추구라는 일반적 의무를 더 중시하는 윤리적 기초에 기반한 것이다(윤혜진, 2009). 즉, 공익제보자는 자신을 고용한 조직에 대한 충성뿐만 아니라 더 큰 차원의 사회를 위한 공익적 의무도 함께 가지고 있다. 그래서 공익제보로 인한 기대되는 개인적 어려움이나 보복에 대한 두려움을 극복하고 제보를 하는 것은 사회 전체에 기여하기 위한 결정이다. 실제로, 공익제보자는 사회가 직면할 수 있는 결정적 위험이나 절박한 사정

을 알리는 매우 의미 있는 정보적 소통이다(Appleby, 1989). 그럼에도 불구하고, 조직은 이와 같은 거시적인 입장에서 공익제보를 이해하지 않기 때문에 그것을 부정적으로 판단하는 경향이 강하다.

이처럼 공익제보에 관한 두려움을 없애고 긍정적인 기대를 조성하기 위해서는 무엇보다도 제도적으로나 사회적으로 다양한 조치를 마련할 필요가 있다. 현실적으로는 그들을 보호해주는 법적 보호 장치가 미약해서 진정성 있는 공익제보 행동이 방해받을 수 있다(배재현, 문상호, 2006; 이지문, 1999; 장용진, 윤수재, 조태준, 2012). 심지어, 입증책임의 문제, 조직적 불이익, 신분보장의 실패, 낮은 보상정책 등으로 인해 공익제보자는 재차 상처를 받을 수 있다(박홍식, 2003). 이와 같은 현실적인 문제의 해결은 공익제보의 행위를 촉진하는데 기여할 것이다.

연구문제

앞서 살펴본 것처럼, 공익제보에 대한 지금까지 연구 중에는 공익제보자들이 왜 그와 같은 행위를 하는지 그 이유나 목표를 다룬 연구들도 있고, 그 이후에 그들이 겪는 다양한 피해를 다룬 연구들도 다수 있다. 그럼에도 불구하고, 이러한 주제들을 통합적으로 엮어서 심층적으로 다룬 연구들은 찾아보기 어렵다. 더군다나, 공익제보 이후의 여러 차별이나 피해가 공익제보 행위에 대한 평가에 어떠한 영향을 미치는지를 다룬 연구는 거의 없다.

이에 본 연구에서는 기존의 국내연구에서 다룬 주제를 좀 더 통합적으로 알아보고자 한다. 즉, 그들은 어떠한 이유나 동기 때문에 공익제보를 하게 되었는지(연구문제1), 공익제보 행위가 가져올 결과나 기대는 무엇인지(연구문제2), 그런 행위가 가져온 효과 그리고 자신들에게 초래한 피해나 위협은 어떤 것들이 있는지(연구문제3), 이러한 효과, 피해나 위협을 겪은 후 그들은 공익제보에 대하여 어떠한 태도를 가지고 있는지(연구문제4), 그리고 공익제보의 효과를 높이기 위한 방안이나 대책이 무엇이라고 생각하는지(연구문제5)를 알아볼 것이다. 공익제보를 한 사람들을 면담하여 공익제보와 관련한 일련의 과정 관련 공익제보에 따른 경험뿐만 아니라 그에 대한 인식을 시간적 차원에서 규명해보고자 한다.

본 연구에서는 Creswell(2014)의 현상학적 연구 방법에 기술되어 있는 Colaizzi(1978)의 접근법을 토대로 분석할 것이다. Colaizzi(1978)의 접근법은 다른 현상학적 분석에 비해 그 내용의 독특한 기술이나 설명을 중심으로 주제를 추출하여 분석의 초기 단서로 삼는 방법이다. 이것은 주제어들을 기술문 그 자체에서 그대로 추출하여 분석하는 방법이며, 사례 간의 비교에 의미를 두지 않기 때문에 사례에 한정된 설명을 초월할 수 있고, 현상의 핵심적 주제를 군집화하여 현상학적 본래의 목적 중에 주관적 초월성을 확보할 수 있는 장점이 있다. 본 연구에 참여한 공익제보자들의 상황적 맥락이 다양하고 그에 따른 결과도 하나의 유형으로만 구분되지 않기 때문에, 주관적 초월성이라는 개념이 더욱 중요할 수 있다.

방 법

연구대상

본 연구에서는 2015년 1~3월까지 한 차례

에 걸쳐 전국 각 지역에서 공식적으로 활동하는 공익제보자 14명을 대상으로 심층면담을 실시하여 자료를 수집하였다. 그들은 당시 신변보호를 받고 있는 상황에 있었기 때문에 개인 정보와 관련된 자료는 모두 차단했다. 또한, 본 연구에서는 연구대상자들이 공익제보라는 특수한 상황을 고려하여 어떠한 사적 단서를 싣지 않겠다는 조건에 동의하였기에 각 참가자에게 사례번호만을 부여하였다.

자료수집과 분석

면담은 학교 연구실이나 실험실 등 조용한 공간에서 반구조화된 질문지를 가지고 1회 40~120분 동안 진행되었으며 참가자의 동의를 구하여 녹취했다. 참가대상자에게는 크게 5가지 질문 즉, 공익제보를 한 이유나 동기는 무엇인가, 그러한 행동을 통해서 기대하는 효과나 결과는 무엇인가, 본인의 공익제보가 가져온 결과(효과나 피해 등)는 무엇인가, 비슷한 상황이 발생하면 공익제보를 할 생각이 있는가, 마지막으로 공익제보자가 겪는 피해와 차별의 원인과 그 대책은 무엇인가 등이다. 인터뷰를 통해 얻은 질적 자료는 Colaizzi(1978)의 현상학적 연구 방법에 근거해서 분석했다. Colaizzi(1978)는 현상학 연구 방법의 성공은 질문이 이론적 설명과는 별개로 생생한 경험에 접근하는 정도에 달려 있다고 보았다. 이에 본 연구에서도 공익제보자들의 공익제보의 과정에서 나타나는 생생한 경험 속으로 들어가는데 주안점을 두었고, 기존의 연구의 틀을 가져오는 방식이 아닌 본질에 대한 구분과 설명을 탐색적으로 실시하였다. 이 과정에서 박사급 연구자 두 명이 서로 합의한 내용을 근거로 유목화하는 삼각구도법을 계승하여 분석하는 방식을 적용하였다. 아울러, 평가자간 의견이 일치하지 않는 경우는 논의를 거쳐 최종 합의를 이루는 시점까지 반복하여 결정하였다.

자료 분석 방법은 5단계 분석방법을 통해 유목화 기법과 설명을 사용하여 내용분석을 실시하였다. 첫째, 참가자의 진술의 의미를 최대한 제대로 이해하기 위해 모든 대상자의 면접내용을 듣고 녹취록을 작성하여 검토한다. 둘째, 참가자의 진술에서 현상과 직접적으로 관련된 의미 있는 말이나 문장을 추출한다. 셋째, 구성된 의미를 주제 또는 범주로 분류, 재구성하여 지속적 비교방법을 통해 녹취한 자료와 구성된 의미와의 관련성을 재확인하면서 하위범주를 구별하거나 또 다른 함축적 주제로 구성한다. 넷째, 모든 분류와 통합의 단계에서 나타나는 현상에 대하여 최종적인 핵심을 기술한다. 마지막으로, 최종 핵심 기술에 적합한 내용을 참가자에게 재확인하여 문장을 명확히 하고 다시 사실적 가치에 가깝게 표현될 수 있는 서술과 표현으로 설명한다. 이 방법을 통해 가장 먼저 전반적인 느낌을 얻을 때까지 서면화된 모든 필사본을 여러 차례 읽는 과정을 거쳤다. 그리고 개별 필사본으로부터 공익제보자들이 보고하는 생생한 경험과 직접적으로 관련된 유의미한 어구 혹은 문장을 확인하였다. 그리고 유의미한 진술과 어구로부터 의미를 명확히 분류하고 명명하였다. 이렇게 만들어진 의미는 모든 참여자의 필사본에서 공통적으로 나타나는 주제로 묶어냈다. 마지막으로 이들 주제에 적합한 구체적 진술문을 통합하여 설명하였다.

아울러, 본 연구의 분석과정은 공익제보자가 기대했던 이상적인 공익제보의 기대와 현실적으로 경험한 결과의 차이를 분석하는 과정을 포함하고 있다(D'Andrade & Strauss, 1992).

이 분석은 연구대상 혹은 조직의 이상적 상태와 현실적 상태의 차이를 점검하여 그 차이를 줄일 수 있는 단서를 찾고 대안의 핵심적인 전략적 방향성을 찾기 위한 방식으로 접근한다. 즉, 공익제보자들이 가지는 기대치와 현실의 차이를 분석하는 틀을 적용했으며, 결과적으로 적합한 대안을 제시하는데 주안점을 두고 분석했다.

결 과

본 연구에서는 현상학적 분석방법을 기반으로 공익제보자가 경험한 공익제보 활동을 동기와 목표, 그 행동에 따른 결과, 공익제보에 대한 이후의 태도, 그리고 이상과 현실 간 차이의 원인 및 대안을 시간적 차원에서 알아보았다. 그 전반적인 결과가 표 1에 제시되어 있다.

표 1. 공익제보자의 경험을 현상학적으로 분석한 결과

주제 통합		범주
공익 제보자의 동기	투철한 직업정신	직업윤리 지키기
		직업 관련 명예 지키기
	도덕적 가치	양심 지키기
		개인적 가치의 추구
공익 제보자의 기대	공익의 증가	실제적 문제 해결
		조직의 변화
	공적 지지	사회적 지지 신뢰
		제도적 지지 의지
공익 제보에 따른 결과	개인적 피해	임상적 증상
		경제적 파탄
	사회적 관계 파괴	가족 관계의 와해
		친구와의 관계 단절
		동료들의 배신자 취급
	조직적 차별 처우	업무 방해의 확대
		징벌 및 해고
	긍정적 변화	조직의 제도적 개선
		사회적 정책 마련
공익 제보에 대한 태도	적극적 태도	충분한 준비 강조
		의무적 태도
	회의적 태도	양가적 태도
		부정적 태도
문화적 원인과 대안	문화적 원인	수직적 집합주의
		보수적 관료주의
	대안 제시	제도 정비 및 기관 마련
		공익제보자 보호

공익제보자의 동기

본 연구에서는 공익제보과정에서 나타나는 첫 번째 주제로 공익제보자의 동기적 요소를 확인하고자 했다. 분석의 과정에서 동기를 직업윤리 지키기, 직업적 명예 지키기, 양심 지키기, 그리고 개인적 가치추구라는 네 범주로 구성하였으며, 앞의 두 범주를 투철한 직업정신 그리고 뒤의 두 범주를 도덕적 가치라는 주제로 구분하였다.

투철한 직업정신

연구참가자들은 자신이 속한 조직에서 비교적 오랜 기간 동안 일을 해 오면서, 물질적인 수준을 넘어 관념적인 가치를 추구하고자 하는 동기적 요소에 치중하고 있었다. 즉, 직업정신이라는 개념으로 이 부분들을 설명할 수 있는데, 공익제보자들은 적어도 자신의 물질적인 측면만을 고집하는 퇴물이미지의 오명에 대하여 방어하고 싶어 했다. 결과적으로 이들은 자신의 공익제보활동을 직업윤리와 명예라는 개념으로 소통하고자 노력하였다.

직업윤리 지키기. 연구참가자들의 상당수가 자신이 속한 조직에서 자신이 맡은 임무에 대한 높은 사명감을 가지고 있었다. 그들은 자신의 이익보다는 직업적인 측면에서 지켜야 할 책무를 더 많이 언급했으며, 그러한 책무를 다하는 것이 자신의 정체성을 유지하는 것과 관련이 있다는 기술을 많이 했다. 즉, 참가자들이 속한 직장은 모두 다르지만 자신이 속한 직업에 대한 윤리의식이 공익제보를 하는데 크게 기여한 것으로 보였다.

사례자 2: 나는 논문 표절 문제를 다뤘는데, 그 사람은 대학원생도 없이 한 해에 논문이 20여 편이었다. 또 논문과 다르게 작품은 실기실적 위원회에만 통과되면 되기 때문에 똑같은 작품을 가지고 점수를 부풀리고 있었기 때문에 의무감이 들어 하게 되었다.

사례자 4: 설계 변경이 안 되는 것을 억지로 하면 부실시공이 되고, 또 부실하게 안전 관리를 하다보면 삼풍백화점 같은 참사가 일어나기 때문에 그것을 방지하고자 하였다. 기술자로서 직업의식이 있다. 자기가 알고 있는 기술 내에서 위험한 상황이 닥치는데, 직업의식에 위반되면 안 된다고 생각한다.

직업 관련 명예 지키기. 몇몇 연구참가자들에게는 공익제보가 자신의 직업적 명예를 지키는 것과 밀접하게 관련되어 있었다. 특히, 이와 관련해서 공익제보 사전 혹은 도중에 부당한 처우나 요구를 경험하는 경우가 많았다. 이것은 공익제보자들의 개인적이거나 조직적 차원의 이익의 문제가 아니라, 직업 관련 부당한 요구나 대우를 거부함으로써 자신의 명예를 지키려는 동기와 관련되어 있었다.

사례자 3: 입사할 당시에 13개 학교가 있었는데 그 학교 담당자로 입사했다. 말단 사원이었는데 모시던 분을 음해하라는 강요를 받았음에도 불구하고 그러지 않았다. 그렇게 25년을 근무한 회사에 뼈를 묻고 그게 전부였는데, 나에게 비윤리 행위를 몰아부처 내모는 행위가 용납이 안됐다.

사례자 13: 개인적인 문제보다도 행위 자체에 법적인 문제가 있으니까 법률적인 검토를 해서 인사 조치를 해달라는 요구였죠. 처음에는 개인적인 차원에서, 제가 일단은 인지한 시점에 보고해야 했고, 은폐하라는 지시가 내려오면서 안 되겠구나 했습니다. 당연히 다시 복직해야 한다. 그게 국가 기관으로서의 명예도 저와 가족에게도 명예가 된다.

도덕적 가치

조직이나 자신의 직책과 관련되지 않는 개인의 양심적 측면이나 가치적 측면이 반영된 공익제보의 사례도 나타났다. 이러한 특징을 가진 공익제보자들은 자신의 의지를 설명하는 과정에서 관계적인 맥락을 언급하는 경우가 많았다. 특히, 자신의 양심과 사적인 삶의 태도를 언급하여 자신이 관여한 공익제보활동을 설명하고 소통하고자 하는 노력이 상당히 높았다.

양심 지키기. 일부 연구참가자들의 답변에는 자신의 내적 윤리의식이 반영되는 경우도

있었다. 즉, 이것은 조직적 가치나 직업적 책임감이라는 차원보다 개인의 내면적 도덕의식에 나오는 동기적 요소라고 t할 수 있다. 종종 도덕적 양심은 다른 동기와 일부 혼재되어 있는 경우가 많았다.

사례자 9: 공익제보가 프락치니… 이런 식으로 여겨지지만, 공익제보의 결론은 사회의 빛이 된다고 믿는다. 나를 위해서가 아니라 우리가 사는 사회이고 우리 자식들이 살아야 하는 사회이기 때문에 밝아져야 한다고 믿어서 하는 것이었다.

사례자 10: 내가 없는 자리에 내가 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 생각했다. 한 점 부끄럼 없는 인생을 살아야 한다고 생각했다.

개인적 가치의 추구. 공익제보의 동기에는 연구참가자들의 개인적 가치가 반영되어 있는 경우가 있었다. 자신의 삶의 방향이나 신념, 그리고 행동양식에 대한 다양한 내용이 들어 있었으며 특히, 관계적 측면에서 비롯되는 자신의 신념이나 개인적 가치를 지키고자 하는 노력이 많이 나타났다.

사례자 5: 열심히 사는 것이 윤택하게 사는 것과는 다른 것이라, 그런 부분으로 조금 스트레스를 받았다. 그렇기 때문에 회사에서 인정받기 위해 더 노력을 했었다. 그렇게 열심히 살아서 올라간 자리였음에도 불구하고 그런 비리를 보고 참을 수는 없었다.

사례자 12: 딸아이가 있는데, 사교육으로 무장한 최상층 아이들은 항상 성적이 좋고, 사회적 약자와는 성적 차가 나올 수밖에 없었다. 또 딸아이는 OO고등학교 대비반에 들어갈 실력이 됐는데 아빠 때문에 못 들어갔다. 그래서 가만 보고 있을 수 없었다.

전체적으로 참가자들이 관여한 공익제보활동에 대한 동기적 이유를 크게 직업정신에 대한 부분과 개인의 도덕적 가치에 관한 부분으로 나누어 범주화할 수 있었다. 구체적으로, 그들은 직업윤리, 직업적 명예, 양심, 가치관 등과 같은 개념을 언급하고 있었으며, 자신의 의사결정에 대한 소통 전략으로 사회 전반적인 오해나 고정관념에 대한 적극적인 방어적 태도도 들어 있었다. 공익제보자들은 그들 자신의 의사결정이 매우 건설적이라는 측면을 강조하면서, 동기적 측면에서 물질적이거나 이기적인 요소가 아닌 직업정신 혹은 개인 신념과 관계되어 있다는 점을 강조하고 있었다.

공익제보자의 기대

공익제보 과정과 관련해서 공익제보의 동기에 이어 두 번째 단계의 통합주제는 공익제보자들의 기대에 관한 내용이다. 이 단계의 분석 과정에서 기대를 실제적 문제 해결, 조직의 변화, 사회적 지지 신뢰 기대, 제도적 지지 의지 기대라는 네 범주로 구성하였으며, 앞의 두 범주를 공익의 증가 그리고 뒤의 두 범주를 공적 지지라는 주제로 구분하였다.

공익의 증가

본 연구의 참가자들은 자신의 행위를 통해 어원 그대로 개인적 차원의 이득이 아니라 사회적 차원에서 공익을 추구할 수 있을 것이라고 기대하고 있었다. 다시 말해서 공익제보자들은 자신의 공익제보 활동으로 인해 현실적인 부정부패를 해결하는 경종을 울릴 수 있을 것이라고 기대하고 있었다. 동시에 이들은 조직이 자신들의 공익제보활동을 보다 적극적이고 주도적으로 수용하여 조직을 쇄신하고 혁신되는 계기가 될 것이라고 기대하고 있었다.

실제적 문제 해결. 연구참가자들의 대다수가 강조하는 것은 조직의 부패를 현실적으로 청산하고 싶다는 내용이었다. 이러한 관점에서 자신들의 공익제보활동은 조직이 자신의 행동에 동의하고 적극적으로 비리를 파헤쳐 실제적으로 보다 더 건설적인 분위기로 쇄신하기를 기대하고 있었다. 즉, 공익제보자들은 자신의 공익제보활동으로 인해 부패한 사건을 공정하게 처리하기를 기대했다.

사례자 1: 사회가 밝아지고 부정부패가 사라지고 예산이 효율적으로 사용되는 등 긍정적으로 변할 것 같다. 갈수록 가진 자들의 비리나 착취가 심해질 텐데 그들이 바르게 처신하도록 하고 부정하지 못하게 하는 것이 공익제보자가 하는 역할이라고 생각한다.

사례자 5: 처음 맘처럼 사회적으로 세금이 잘 쓰여지는 마음, 사회정의가 구현되기를 바라는 마음이었다. (중략) 사실, 가구만 이야기했지만 가구뿐만 아니라 다른 분야까지도 자정작용이 되기를 기대한 부분이 있었다.

조직의 변화. 연구참자자들이 조직에게 기대하는 상당 부분이 자신의 의견을 적극적으로 수용하고, 조속하게 비리를 바로잡는 조치를 바라고 있었다. 아울러, 이러한 부패가 다시는 일어나지 않도록 조직이 보다 더 주도적으로 혁신의 본보기를 보이기를 기대하고 있었다. 즉, 공익제보자들은 자신의 공익제보활동으로 인해 조직적 혹은 사회적 분위기가 쇄신되어 부정부패에 경각심을 일깨우고, 나아가 조직주도적인 체계적인 변화가 야기될 것을 기대하고 있었다.

사례자 2: 뿌리 깊은 나쁜 것이 사회를 좀먹고 있을 때 이걸 뽑아내는 것은 단순 제보가 아니다. 조직을 변화하기 위해서는 해당 조직이 얼마나 거대하냐에 따라 조직과의 싸움에서 위험할 수 있기 때문에 이는 정의롭고 목숨을 건 것이다.

사례자 5: 업체 대표에 대해서 기대하는 것은 없었다. 조달청은 계약 방식, 단가 조사 방법 등에 대해 투명하고 공정한 방법으로 바뀌기를 바랬다. 대기업 위주보다는 중소기업에도 공정한 방식을 적용하기를 바랬다.

공적 지지

연구참가자들은 자신들의 공익제보 활동에 대한 사회적 · 제도적 지원이 당연하고 문제없이 순조롭게 진행될 것이라는 기대를 하고 있었다. 특히, 관계적인 측면에서는 동료들에 대한 강한 신뢰가 있어서 믿음직스럽다는 반응

이 대부분이었고, 사회시스템에 대한 긍정적인 기능에 대해 매우 큰 기대를 하고 있는 것으로 나타났다. 이것은 공익제보자들이 생각하는 사회적 반응은 단순히 순기능적인 것이어야 하고, 자신 또한 큰 지지를 얻어 순탄한 공익제보 과정을 기대하고 있었다.

사회적 지지 신뢰. 연구참가자들은 자신의 가족부터 친구, 직장동료들이 자신의 공익제보활동을 매우 지지해 줄 것으로 기대하고 있었다. 특히, 많은 이들은 동료들의 관계가 매우 믿음직스러운 만큼 자신의 행동에 큰 힘이 될 것으로 기대하고 있었다. 이러한 부분에서 볼 때, 공익제보자들은 가족이나 친구 직장동료로부터 상당히 많은 사회적 지지를 믿어 의심치 않으며, 이것은 추후 사건에 대한 여파에 큰 영향을 미치게 될 것이라는 것을 모르고 있었다고 볼 수 있다.

사례자 7: 진실이 밝혀지면 모든 문제가 다 풀릴 것이라는 믿음이 있었다. (공익제보자의 오만 이라는 표현) 젊은 시절은 잘못된 것은 항거하고 고쳤어야 하는 삶이었고, 공익제보에 대한 현실에 대한 고찰 없이 (학생운동과 같을 것으로 생각) 별 걱정이 없었다.

사례자 9: 비슷한 생각을 하는 다른 사람들, 사회의 다른 조직들, 상위단체 노조들, 민변 모임 등등의 지지를 바랐었다. 실질적인 도움, 사회적인 홍보, 외부의 전파 등의 기대를 했었다.

제도적 지지 의지. 연구참자자들은 자신이 속한 조직이나 외부채널을 통해 충분히 필요한 제도적 지지를 받을 수 있을 것이라고 기대하고 있었다. 특히, 조직에 대한 기대는 일부 몇 명을 제외하고는 거의 대다수가 당연히 부정부패를 척결하는 자신의 공익제보활동을 옹호할 것이라고 기대하고 있었다. 즉, 공익제보자들은 자신의 공익제보활동이 단순한 개인적인 동조행동이 아닌 조직의 혹은 사회의 지원으로 더 당당하고 건전한 분위기 속에서 진행될 것이라는 기대를 하고 있었다.

사례자 6: 소송 사례를 보니까 대법원까지 갈 것 같은 느낌이 들었다. 대법원까지 올라가서 사람들이 알아주면서 긍정적인 변화가 나타날 것이라고 생각했다.

사례자 14: 기술료 관련해서 좀 변화가 있기 않을까 했었다. 그리고 기재부에서 알면 그런 데 쓰지 말고 국고로 환입하라고 할 것을 기대했었다.

전반적으로 공익제보자들은 자신의 공익제보활동에 대한 사회적 지지가 당연하기 때문에 충분한 지원을 받게 될 것이고 동시에 제도적으로도 다양한 지원정책이 마련되어 자신에게 도움이 될 것이라고 기대하고 있었다. 물론, 공익제보자들의 기대에서 문제의 해결이 가장 우선시되었다. 특히, 실제적 문제 해결, 조직변화, 사회적 신뢰, 제도 지지와 같은 개념으로 자신의 행동을 기술하고자 하는 경향이 높았으며, 모두 공익적 목표라는 것을 강조하고 있었다. 또한 공익제보자들은 자신들의 공익제보활동이 충분한 변화를 야기할 수 있고, 제대로 된 보상이 이루어 질 것이라고 기대한다고 볼 수 있다. 그리고 이러한 기대는 앞으로 경험하게 될 현실적인 사회적 처

우나 조직적 대처에 대해 그 차이를 확인할 필요성이 제기되고 있다. 이에, 다음 단계에서는 공익제보에 따른 현실적인 결과가 가장 핵심적인 주제가 되어야 할 것이다.

공익제보에 따른 결과

공익제보과정을 이해하기 위해 공익제보자가 기대하는 부분과 비교대조하기 위해 이어지는 세 번째 단계의 통합주제는 공익제보의 현실적 결과에 주목하고 있다. 이 분석의 과정에서 임상적 증상 발생, 경제적 파탄, 가족관계의 와해, 친구들의 관계 단절, 동료들의 배신자 취급, 업무 방해의 확대, 징벌 및 해고 통지, 조직의 제도적 개선, 사회적 정책 마련이라는 여덟 가지 범주로 구성하였으며, 이는 개인적 피해, 사회적 관계 파괴, 조직적 차별 처우, 긍정적 변화의 네 가지 주제로 구분하였다.

개인적 피해

연구참가자들이 보고하는 개인적인 피해 요소로는 임상적인 건강 악화 요소와 경제적인 파탄으로 인한 생활고의 두 가지로 요약할 수 있다. 즉, 공익제보자들에게 있어서 현실은 매우 파격적인 반전을 가져오는 경험을 가져다주었고, 이로 인해 심리적 완충에 실패한 이들은 건강도 경제도 모두 힘든 상황으로 치닫고 있다는 것을 보여주었다.

임상적 증상. 연구참가자들 절대 다수가 임상적 증후군을 보였다. 가장 큰 요인은 정신적 스트레스인 것으로 보이며, 잠을 못자거나 음주 등과 같은 직접적인 신체적 건강의 위해 조건을 경험하는 경우도 있었지만, 정신적인 스트레스로 인해 신체화 질병으로 이어지는 경우가 지배적이었다. 특히, 주변 사람들의 부정적인 상호작용은 이들에게 심리적인 상처를 남기고 신체적 정신적인 건강을 해치는 결과를 초래하였다. 결과적으로 공익제보자들은 기대했던 것보다 훨씬 부정적인 사회적 반응에 대한 충격으로 인해 임상적인 증상이 크게 유발되는 것으로 해석할 수 있다.

> 사례자 1: 큰 변화가 있었다. 상식선에서 되어야 할 일이 안 되면 밤에 잠을 못 잔다. 그리고 두려움과 보복심이 생겨서 우울증세도 나타나 정신과 치료를 4개월 받았고, 여차하면 휴직하려고 진단서도 발급받았다.

> 사례자 5: 정신병원에 입원하지 않았을 뿐, 너무나 힘이 들었다. 한동안은 뒤를 보는 습관이 생겼다. 누군가 나를 해코지할 것만 같았고, 쫓아오는 것 같았기 때문이다. 극심한 공포가 생겼다. 과대망상, 피해망상까지 생겼다. 운전할 때도 앞차와 작은 트러블이 생겨도 모두 그 신고로 연결돼 생각이 들었다. 자다가도 깨고 괜히 화가 났다.

> 사례자 11: 가슴이 두근거리고 불안했다. 스트레스가 그때가 가장 심했을 것이다. 고발 후에는 스트레스가 더 심했다. 전은 막연한 스트레스였지만 현실로 나타났을 때는 왕따 분위기로 몰아가고...

경제적 파탄. 연구참가자들 대부분은 경제적인 수입이 중단되는 상황에 큰 한숨을 내쉬었다. 실제로 부유하지 않은 사례의 경우는

매우 심각한 재정난으로 인해 가정이 파탄나기도 하였다. 이러한 상황은 정신적 건강까지 악화시키고, 전반적인 악순환을 야기하고 있었다. 이에 공익제보자들이 경험하는 현실적인 문제들 중에 가장 기본적으로 대비해야하는 부분이라고 할 수 있으며, 이러한 측면에서 제도적 정책의 필요성이 제기된다고 해설할 수 있다.

사례자 8: 경제적으로 가장 어려워서, 퇴보되는 상황이 어렵다. 우울증도 오는 것 같다. 가장 친한 친구가 서울에 사는데 일주일에 한번씩 꼭 전화를 한다. 많은 응원을 하고, 금전적인 도움을 주는 친구도 있다.

사례자 10: 7개월치 월급을 받지 못했다. 해직을 시키기 전에 파견을 보냈는데, 원상복귀를 안 시켜서 알아보니, 해직처리를 해놓고 보내버린 시설에 취업이 된 것처럼 되어 있었다. 그래서 월급을 받지 못한 상태로 지내고 있었다.

사회적 관계 파괴

연구참가자들의 일부는 아내와의 결별이 불가피했다고 보고했다. 그리고 가족구성원이 모두 흩어지는 경험을 보고하기도 하였다. 가족뿐만 아니라 친한 친구도 마찬가지였다. 하지만, 가장 이들에게 큰 고통을 심어준 대상은 직장동료였다. 현실적으로 문제해결의 실제적 지원자가 되어줄 것으로 예상했던 이들의 배신은 공익제보자들에게 큰 충격으로 와닿았으며, 이를 비롯한 전반적인 사회관계가 모두 와해되었다고 해석할 수 있다.

가족 관계의 와해. 연구참가자 중 일부는 가족들에게 있어서 버림을 받거나 재정난으로 인한 결별이 불가피한 상황을 경험한 것으로 나타났다. 이들이 기대했던 공익제보의 결과에 비해 현실적인 결과는 참혹하게도 기본적인 재정난을 극복하는 것에서 심각한 고통을 감내해야만 하였다. 즉, 공익제보자들에게 가족의 지지가 매우 큰 영향력을 가지는 것은 틀림없는 사실이며, 이 조건에서 이미 이들이 겪어야 하는 현실은 매우 힘든 연속이라고 할 수 있다.

사례자 3: 집사람하고의 갈등이 제일 후회된다. 집사람은 회사와 타협하고 가정을 지키라고 했지만 나는 내 명예가 중요했고 억울하게 누명을 쓸 수는 없었다. 또 후회되는 것은 공익제보를 통해서 득실을 따졌어야 했는데 그냥 내부 고발을 통해 회복되길 바랐었다는 것, 그것 때문에 가정까지 잃어버린 것이 가장 후회 된다.

사례자 10: 가족 간의 관계는 칼로 물 베기, 그렇다 하더라도 완벽한 회복은 어렵다. 그냥 연장선상의 순탄한 생활을 영위 중이다. 아이들은 장성해서 이해를 하는 것 같고 원래 고결한 사람이라 불만이 없다고 이야기를 했다. 스트레스로 인해 아내가 병을 얻었다.

친구와의 관계 단절. 일부 친구들의 관계가 소원해지는 경우가 있었는데. 대다수의 경우는 재정적인 지원을 확보하기 위해서 연락을 하거나 심리적 지원을 기대하는 경우가 많았다. 하지만, 실제로 친구들로부터 지지를 받

는 경우는 드물었으며, 한결같이 공익제보 당사자를 부적응자 정도로 바라보는 현실에 대해 적지 않은 충격을 경험했다. 즉, 공익제보자들은 친밀한 관계에서도 지원을 받기 어려운 상황을 경험하고 있었다.

사례자 3: 세상 헛살았다는 생각이 들었다. 죽마고우 중 한 친구도 잃었다. 그동안의 관계가 다가 아니구나 생각했다. 모멸감, 배신감 등.

사례자 5: 친구들은 나를 한심해했다. 그만하라고 만류하라고 했지만, 다른 일을 할 게 없어서 그만둘 수도 없었다.

사례자 7: 친구들이 (운동권이었음에도 불구하고) 아무도 지지해주지 않았다. 연고지도 아니고, 와서 도와주기도 뭐하고, 나이도 먹어가기 때문에 정말 할까 생각했을 수도 있고. 가족들조차 지지하지 않았으며, 인생이 싸움으로 점철되는 것처럼 보여서 모두 걱정을 했다. 모두들 평범한 삶을 살기를 바라고 만류를 했다.

동료들의 배신자 취급. 연구참가자들의 대부분을 분노하고 화나게 만드는 것이 바로 직장동료의 배신자 취급이었다. 특히, 범죄자 취급과 더불어 따돌림을 시키는 동료들을 대면했을 때, 이들이 경험하는 심리적 고통은 상당한 수준이었다. 즉, 공익제보자들이 경험하는 사회관계의 파탄 중에 가장 큰 영향력을 가지는 것은 동료의 배신이라고 할 수 있다. 아울러, 조직적인 측면과 더불어서 나타나는 이러한 현상은 공익제보자들에게 더 큰 피해를 발생시킬 우려가 있는 것으로 판단할 수 있기에 보다 현실성 있는 대안이 마련되어야 할 필요성을 제기하고 있다.

사례자 3: 동료들에게 엄청난 배신감을 느꼈다. 나름 25년 간 근무했고, 인사과에서 근무했기 때문에 2천 명 정도가 내가 채용한 직원이다. 그 중 10~20%는 밀접한 관계라고 생각했는데 일이 터져도 회사가 무서워서 움직이지 않았다.

사례자 6: 하기도 전에 소문이 나서 한다고 했다가 빠진 사람들이 있었다. 그래서 난리가 났었다. 동료에 대한 배신감도 있었다. 들통 나고 한 달 정도 있다가 소를 제기했는데 그 사이에 소문이 나서 엄청 힘들었다. 같은 하청 직원들도 그렇게 몰아가니까 배신감이 들었다. 이중적인 행태를 보인 것도 힘들었다. 서로 연락이 끊겼다.

사례자 13: 반응은 굉장히 냉담했다. 동료들은 선배의 호의를 거절한 배신자로 알고 있었고, 제가 본부의 지시를 불이행해서 해임을 당한 것으로 알고 있었다. 아니라고 해도 믿지 않았고 왕따가 됐다.

조직적 차별 처우

연구참가자 모두에게는 아니지만, 조직적인 차별이 노골적으로 이루어지는 경험을 보고하는 사례가 있었다. 특히, 조직의 이윤창출에 반하는 업무방해행위조차도 과감하게 이루어지는 것으로 보아 더 큰 문화적 특성으로 설명이 가능할 것으로 해석된다. 아울러, 조직

내에서 결정되었던 인사고가의 징벌행태는 전형적으로 의도적인 차별행동이라고 할 수 있었으며, 이러한 사례들 중에 정부기관의 도움이 절실함을 언급하는 경우도 있었다.

업무 방해의 확대. 조직의 이익을 산정하는 다차원적인 수준을 고려했을 때, 연구참가자들에게 가해지는 차별적 처우의 형태는 문화적으로 배태된 수준으로 해석할 수 있다. 즉, 공익제보자들이 조직의 입장에서 큰 손해가 발생할 수 있는 사건으로부터 피할 수 있도록 중요한 제보를 하였음에도 불구하고, 이들에 대한 가혹한 처벌이 발생한다는 것은 관계성을 강조하는 한국의 문화적 특성으로 설명할 수 있다. 이에 공익제보자들은 현실적인 업무환경에서도 여러 가지 방해로부터 자유롭지 않다는 것을 확인할 수 있었다.

사례자 6: 어느 정도 그럴 거라고 예상은 했지만 너무 심해서 힘들었다. 원청은 어느 정도 예상했지만 같이 생활해야 하는 사람들이(하청 직원들) 그러니까 우울했다. 같이 하려다 빠진 사람들은 용기가 없었던 것 같다. 얘기를 들어보면 속마음까지 내비쳤던 사람들인데.. 저희가 승소하면 그 사람들은 난감할 것이다. 실제로도 내 업무와 나의 복직을 막고 있다.

사례자 8: 처음에는 노조가 노조원이 우리와 접촉하는지 감시한다. 그래서 어느 날부터는 동료들이 우리를 멀리했다. 노조는 우리를 노조에서 제명시키고 일반 노조원을 불러 계속 교육을 시켰다. 직원들을 통제해 우리에게 개입하지 못하게 했다. 공익제보가 이루어지고 복지가 많이 향상이 되었는데 무슨 일만 터지면 아직도 우리를 팔아먹는다.

징벌 및 해고통지. 연구참가자들이 조직적 처우에 대해 가장 분노하는 것이 해고나 파면인 것으로 나타났다. 이들이 기대했던 조직의 적극적인 수용의지 대신 적대적인 처우를 경험함으로 인해 현실적인 한계를 경험해야만 하는 상황에 놓이게 되었다. 즉, 공익제보자들은 조직을 통해 긍정적인 수용의지를 기대했지만, 현실에서는 대부분 부정적인 인사 처리로 인해 고통을 증가시키는 결과를 초래하게 되었다.

사례자 1: 33년 교직생활을 했는데 경고장을 1년에 네 번이나 받았다. 사소한 내용을 부풀려 경고를 줬고, 학교 전반적인 물품 검사에서 나만을 대상으로 한 표적감사를 받았다. 또 수능 원서 쓸 무렵에도 면직당하고 업무에서 배제됐다. 2월 달에 나를 내보내기 위해 의도적으로 경고를 남발해 결국 다른 학교로 인사조치 됐다.

사례자 13: 외교부도 조직적으로 일사분란하게 제가 보고한 행위에 대해서 아주 안 좋게 보는 거예요. 마치 조직을 해치는 직원으로 매도. 이런 것이 견딜 수가 없더라구요. 국내에 들어와서 해결하라고 해서 주택문제 해결하고 들어가겠다고 했더니 외교부를 통해 의역면직 처리했다고 했다. 그런데 귀국하지 않았다는 이유로 무단 지구 이탈로 해임을 시켰다.

긍정적 변화

연구참가자들의 일부는 조직의 제도적 개선을 경험하는 경우도 있었다. 아울러 사회적인 차원에서 제도적 장치가 마련되는 경우도 있었다. 이 경우에 해단하는 사례는 모두 일부 조건부에 해당하는 개선변화였다고 보고하고 있었다. 이에 보다 현실적으로 처해진 문제적 상황을 극복하고 난점을 극복하기 위해서는 적절한 수준의 사회변화를 이끌도록 보완된 지원제도를 역설하는 경우도 있었다.

조직의 제도적 개선. 조직적인 측면에서 개선되는 경우가 있었으며, 연구참가자에게 큰 보람을 느끼게 해 주는 경우도 있었다. 하지만 공익제보자의 기대수준에 비해 전반적으로 제한된 개선이라고 해석할 수 있는 부분이 많았으며, 이러한 한계성을 극복하는데 있어서 조직의 보다 적극적인 의지가 필요함을 강조하였다. 즉, 공익제보자들로 하여금 조직의 차원에서 작지만 의미가 있는 변화가 나타났다고 보고하는 경우가 있었으며, 앞으로 이러한 점들에 초점을 맞추어 개선점을 증대하기 위한 전략이 필요하다는 것을 제기하고자 한다.

사례자 1: 보이지 않게 조금은 개선이 됐다. 이 사건으로 인해 장학지도도 바꾸었고 잘못하면 문제시 됐다. 그런데 특이한 사항은 당연히 공개되어야 할 문서가 비공개되고 있다. 보이지 않는 것도 의식적으로는 좀 투명하게 하려고 하는 변화가 있다고 생각한다.

사례자 14: 변화가 있었다고 생각한다. 선례를 남겼다는 것과 그 후에 입사한 가능성 있는 친구들이 주축이 돼서 어용노조 집행부가 됐다. 저희한테 의지도 좀 했었고, 교류가 있었다.

사회적 정책 마련. 일부 정책적 보완책이 개선되기도 하였다. 연구참여자들 중에 일부는 큰 정책의 흐름이 제기 될 만큼 획기적인 제도의 수립이 진행되었다는 사실을 접했고, 비교적 만족스러운 답변으로 일관했다. 물론 단 이 한 사례의 영향을 아니며, 사회 전반적으로 필요에 의해 요구도가 높았기 때문이라고 해석할 수 있다. 즉, 공익제보자의 노력으로 인해 사회적 정책의 일부가 의미 있는 변화를 야기하는 결과를 가져다 줄 수 있다는 가능성이 증명되었으며, 앞으로도 이러한 점들은 좋은 정책을 마련하는데 크게 공헌할 것으로 판단된다.

사례자 2: 교육부에서는 사태를 무마하려고는 했지만 재발이 안 되게 하려고 노력했다. 또 성과급 연봉제로 바뀌지 않았고, 연구 부정에 대한 징계가 3년 이상이 되도록 학회 쪽에 공문도 갔다. 시스템이 조금씩 바뀌었다.

사례자 3: 조직이나 한국 사회 전체가 비리로 물들어있다고 생각하지는 않는다. 사람이 살면서 발생하는 일인데 그게 정책이나 제도로 인해 오픈되느냐 아니냐의 문제인 것 같다. 군비리도 예전부터 있었지만 예전에는 그걸 누르는 힘이 더 컸던 것이고, 지금은 많이 오픈되는 것 같다.

전반적으로 공익제보자들은 자신이 기대한 개인적 조직적 개선안과 상당히 거리가 먼 경

험을 하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 개인의 피해상황은 기본생활을 마비시키는 결과를 가져오게 되었고, 사회적 관계 단절은 이들을 더더욱 고립시키는 결과를 가져오게 되었으며, 조직적 차별 또한 이들에게 심각한 피해를 입히게 되었다. 하지만, 일부에게서 보고되는 사회적 개선점에 대한 내용들은 이들의 노력에 대한 의미 있는 결과라고 할 수 있다. 즉, 전반적으로는 매우 열악한 현실을 경험하고 있는 것이 사실이지만, 그래도 긍정적으로 변화할 수 있다는 가능성이 있기 때문에 공익제보자의 역할은 큰 의미가 있다고 해석할 수 있다.

공익제보에 대한 태도

공익제보과정을 경험한 이들의 입장을 이해하기 위해 분석한 네 번째 단계의 통합주제는 공익제보자의 미래적 태도에 관한 것이다. 즉, 앞으로 이러한 사건이 발생했을 때, 어떻게 할 것인지에 대한 태도 분석에 초점을 모았다. 이 분석의 과정에서 공익제보에 대한 태도를 충분한 준비 강조, 의무적 태도, 양가적 태도, 부정적 태도라는 네 범주로 구성하였으며, 앞의 두 범주를 적극적 태도 그리고 뒤의 두 범주를 회의적 태도라는 주제로 구분하였다.

적극적 태도

연구참가자들의 대다수는 미래에 이러한 상황이 다시 마주했을 때, 그 역시 지금과 동일한 선택을 할 것이라는 답변이 많았다. 이러한 태도를 지니는 것은 이들이 공익제보를 바라보는 시선이 사적인 태도의 선택사항이라는 관점을 가지는 것이 아니라 매우 공적이라는 것을 의미한다. 다시 말해서 이들의 공익제보 행동에는 개인의 선택이 아니라 공적 집단이 나아가야 할 방향에 대한 태도가 강하게 영향을 미치고 있다고 해석할 수 있다.

충분한 준비 강조. 연구참가자들이 경험한 현실의 참혹한 결과를 토대로 이들 가운데 대다수는 공익제보에 대한 충분한 준비가 필요하다는 점을 강조하고 있었다. 특히, 지금처럼 후회되는 결과를 만들지 않기 위해서는 철두철미하게 준비해서 공익제보를 해야 한다는 입장을 밝혔고, 매우 강한 의지를 보이고 있었다.

> 사례자 2: 변한 거 없고 더 확고해졌다. 사건은 처음이지만 그 전에도 안 좋은 것을 보면 바로 잡기 위해 내가 해야 된다고 느껴지면 계속 해왔기 때문에 또 할 것 같다.

> 사례자 7: 아마, 내부고발을 할 것이다. 그러나 창조적인 방법을 택할 것 같다. 방법은 더욱더 치열하게.. 어찌 보면 시행착오가 있었기 때문에 답습을 하면 안 되잖아요. 살기 위한 방법을 찾겠다. 시행착오를 인정하고 답습은 하지 않겠다, 관련 법령을 모두 숙지해서 자신을 보호하는 방법을 먼저 찾겠다.

의무적 태도. 연구참가자 일부는 고민하고 망설이는 부분이 있을 것이라는 응답을 내어놓았다. 하지만, 공익제보를 회피하지는 않는 선택을 하였다. 즉, 정면승부라는 전략보다 사회적으로 마련된 여러 가지 제도와 정책을 이용한 공익제보를 한다는 입장이다. 그 이유는 이들이 실제로 경험한 사실에 근거했을 때,

개인적인 피해가 너무 파격적이어서 이러한 전략을 선택하는 것으로 판단된다. 따라서 이들에게 있어서 공익제보는 당연히 해야 하는 것으로 결정되어 있다고 볼 수 있으며, 단지 방법적인 측면에서는 드러나지 않는 방식으로 할 것에 대한 고민이 있는 것으로 해석된다.

사례자 12: 해야죠. 많이 망설여도 해야죠. 이젠 좀 교묘해져야죠. 시의회에서는 자기를 드러내고 싶어 하는 사람이 많다. 신분을 드러내지 않고 교묘하게 활동할 것 같다. 공익제보자에 대한 법이 빨리 시행되면 사회적인 인식이 변화가 될 것이다.

사례자 14: 예. 할 것 같습니다. 사회가 변했기 때문에 같은 방법은 적절하지 않을 것 같고, 내부에 먼저 타협해보겠다는 것은 합리적인 것 같지만 절대 성공하지 못한다. 그건 이미 기득권화 된 것이다. 이제는 내부고발자가 드러나지 않게 익명성으로 고발을 할 것 같다.

회의적 태도

연구참가자들 중에 일부는 회의적인 태도를 보이는 경향이 있었다. 즉, 공익제보가 매우 중요하고 필요하다는 평가에 대해서는 동의하지만, 자신이 그 행동을 경험했기 때문에 태도변화가 일어난 것이라고 볼 수도 있다. 하지만, 무엇보다도 공익제보 활동으로 인해 발생하는 현실적 어려움에 대하여 움츠려든 것이며, 특히 그 극복 가능성을 염두한 결과라고 해석된다.

양가적 태도. 연구참가자 일부는 자신의 입장을 명확하게 선택하지는 않았다. 공익제보활동에 대해서는 매우 긍정적인 태도를 보이고 있지만, 방법적인 측면에 있어서 개인에게 너무 큰 피해를 끼친다고 판단하고 있기 때문에 다른 선택을 모색하고 있는 것으로 보인다. 즉, 공익제보를 또 다시 한다는 것보다 이왕이면 다른 방식이 있었으면 하는 기대가 혼재되어 있는 응답이라고 해석할 수 있다.

사례자 4: 저는 후회는 안 한다. 심정도 그렇다. 다 밝히면 조용히 죽겠다는 심정이다. 이 다음에도 또 할 것 같다. 그러나 남에게는 권하지 못할 것 같다.

사례자 10: 우선 잘못된 것은 바로잡아야 한다는 생각은 변함없다. 하지만..아예 그런 일이 벌어지지 않도록 미리 막을 것 같다. 내부고발을 하기 이전으로 돌아가서 아예 합리적이고 합법적인 방법을 더 택해서 고발할 필요가 없도록 조치를 하겠다.

부정적 태도. 공익제보활동에 대해 전혀 하지 않을 것이라는 답변이 소수였지만 나타났다. 이들이 경험한 사실에 대한 매우 확실한 것은 현실적인 결과가 너무 참혹하다는 것이고, 동시에 보호 장치가 없다는 것이다. 즉, 앞으로 이러한 상황에서는 또 다시 사건이 발생하더라도 결과는 바뀌지 않을 것이라는 판단과 더불어 공익제보활동이 장려되기 위해서 극복해야 할 과제는 공익제보자들에 대한 보호정책이라는 점이 돋보인다.

사례자 8: 이렇게 될 줄도 몰랐고... 우리 때문에 다른 사람들도 피해를 보는 것 같다. 안 할 것 같습니다. 어떤 경우라

도 지금의 상황이라면 안 할 것입니다. 어떤 보호 장치가 없는 한은 하지 않을 것 같습니다.

전반적으로 공익제보자들은 자신의 경험을 비추어 볼 때 부정적인 부분들이 많다는 것을 인지하고 있음에도 불구하고, 여전히 공익제보의 의도는 높은 것으로 나타났다. 물론, 일부의 사례에서 회피적인 경향이 나타났지만, 이들 역시 조건부 제보의지를 표방하고 있었다. 즉, 자신을 둘러싸고 있는 다양한 맥락들 중에 분명히 긍정적인 결과를 추구하는 것에 좀 더 많은 초점을 맞추고 있다는 것을 의미하며, 이러한 분위기에서 앞으로 공익제보에 대한 범사회적 관심의 틀을 제고할 수 있는 주춧돌이 되고 있음을 확인할 수 있었다.

문화적 원인과 대안

본 연구에서는 현상학적 분석의 결과를 토대로 이들이 경험하는 이상과 현실의 차이분석을 실시하였다. 이 분석의 과정에서 분석의 과정에서 문화적 원인과 대안을 수직적 집합주의, 보수적 관료주의, 제도 정비 및 기관 마련, 공익제보자 보호라는 네 범주로 구성하였으며, 앞의 두 범주를 문화적 원인 그리고 뒤의 두 범주를 대안 제시라는 주제로 구분하였다.

사례자 1: 그 조직에서 대부분은 골치 아픈 일에 끼어들지 않으려고 한다. 특히, 문화적 영향이 크다고 본다. 남의 일에 간섭하려 하지 않고 내부에서 비리나 부정한 것이 있더라도 인간관계 등을 중시하고 따지다 보니 그런 것 같다. 공익제보에 연루되면 당장 동료의식이나 선후배 관계가 무너지니까 거리감을 가지고 피하려는 것 같다.

사례자 9: 집단은 표면적으로는 공익제보에 대해 나쁘다고 하지 않고 동조하는 듯한 표현을 한다. 그러나 이를 통해 피해를 입는 사람들이 생기는 것을 운운하면서 이것이 과연 맞느냐고 반문한다. 즉, 탈을 쓰고 이야기를 한다. 결국엔 안 좋게 본다는 것이다. 그 이유는, 조직의 잘못이 인정이 되면, 조직에 피해가 올 것이고, 드러나 잘못을 인정을 해야 하는데, 그것을 부정하기 위한 거짓말을 하고, 그 거짓말을 위한 거짓말, 즉 정당성을 만들기 위해서 그렇다.

공익제보자들이 처해있는 상황을 고려할 때, 범사회적으로 필요한 점에 대하여 크게 두 가지 정도가 언급되었다. 먼저, 공익제보자의 활동을 지원하는 기관이나 정책이 필요하다는 것이다. 이 부분은 거의 모든 연구대상자들에게서 언급되었으며, 가장 시급한 것은 문화적 양상을 개선할 수 있는 것에 대한 적극적인 노력은 사회적 단위에서 가능하다는 의견이 지배적이었다. 두 번째, 공익제보자들에 대한 보호제도를 강화해야 한다는 의견이 많았다. 이 또한 실제로 개인이 겪어야 하는 피해상황은 심리적, 재정적, 관계적 차원의 다양한 맥락에서 큰 고통을 남기게 되었고, 이러한 전례들로 인해 공익제보를 할 엄두가 나지 않는 상황으로 치닫게 되는 것이다.

사례자 7: 내부적으로 개선할 수 있는 시스템이나 제도를 만드는 노력을 적극

하는 것이 옳다. 공익제보를 통한 개선은 크고 작건 간에 생채기가 생기고, 외부를 통한 긴 시간을 거쳐야 하는 손실이 큼. 인식 개선이 필요한 것과 동일함, 담당부서도 존재해야 하며, 적극적 활동이 제반 되여야 함.

사례자 12: 자기들 이익에 반했고, 공공의 이익보다는 개인의 이익이 중요하다는 것이다.. 우리는 너무 공적 책임감이 없는 것 같다. 사법기관에서 공익제보자 보호를 못해주고 있다. 법이나 조항은 있을지 몰라도 시행 매뉴얼이 없는 것 같다. 익명성도 보호되지 않는다.

전반적으로 문화적 원인을 탐색하였을 때, 기존의 집합주의적 성향이 핵심적인 요인으로 기능한다는 입장을 반박할 수 있는 근거를 마련하였고, 수직적 집합주의라는 문화적 차원이 보다 설명력 있는 변인이라는 것을 제시하였다. 무엇보다도 주변사람들과 조직의 과도한 적대적 반응은 조직적분위기를 비롯한 전반적인 문화적 특성과 관계있는 것으로 나타났다. 특히, 보수적 관료주의적 특성이 이들을 비난하는 기틀을 명분화하고, 수직적 집합주의 성향은 이들 소수자에 대한 배척하는 분위기를 조장하고 있었다. 한편, 이러한 상황에서 문화적 보호장치에 대하여 매우 강조할 필요성이 제기되었으며, 이것은 앞으로 공익제보자에 대한 신변보호를 비롯한 다양한 법적 제도적 장치 마련에 보다 적극적인 지원책이 필요하다는 것을 의미한다.

결과적으로 공익제보자들이 기대하는 결과와 현실적인 결과의 차이는 예견된 것일 수도 있다. 왜냐하면 이미 한국이라는 사회의 분위기가 이들에 대한 고정관념을 가지고 있는 상황이고, 조직에서도 공익제보에 대한 금단적 태도를 고취하고 있는 가운데 과연 시비의 관점으로 이 사건들을 헤아리는 관점이 수용될 것인가의 문제가 된다. 즉, 공공의 분위기에서 개인의 문란 정도로 취급될 가능성이 크며, 이러한 폐단을 개선하기 위해서는 정책적인 차원에서 보완제도나 기구 설립이 적극적으로 마련되어야 하며, 공익제보자에 대한 보호제도 수립이 매우 절실하다는 점들이 지배적으로 언급되었다.

논 의

본 연구에서는 현상학적 이론을 토대로 공익제보자들의 제보과정에서 나타나는 동기, 기대, 결과를 분석하였다. 아울러 동일한 맥락에서 이상적 기대와 현실적 결과의 차이를 분석하였다. 그 결과를 토대로 다음의 몇 가지를 논의하고자 한다.

첫째, 공익제보자들이 제보하고자 하는 동기적 요소는 크게 두 가지로 구분할 수 있었는데, 직업정신과 관련된 동기에서 상당한 사명감을 의식하고 있었다(Zhang, Chiu, & Wei, 2009). 특히, 자신이 지금까지 살아오면서 해온 일에 대한 자부심이 높았으며, 자신의 명예뿐만 아니라 조직의 명예까지 실추시키는 것을 경계하는 과정에서 공익제보활동을 결정한 것으로 나타났다. 또한, 기질적인 측면에서는 윤리적인 측면과 더불어 개인의 신념을 강하게 표현하였는데, 이들이 실제로 고정관념적인 사회적 태도에 대한 저항의지와 더불어 드센 불만감이 희석되어 있었다. 하지만, 이들 공익제보자가 조직에 대한 매우 충동적인 행

동이나 반사회적 태도를 보인다고 판단할 수 있는 근거는 희박한 것으로 보아 단순한 개인적인 불만에서 시작된 것이 아니라는 점은 분명한 사실이라고 판단된다(Keenan, 2000). 따라서 공익제보자에 대한 동기적 요소에서 사회가 안고 있는 이기적이고자기 중심적인 배신자의 이미지라는 것은 어느 정도 이들에 대한 수용분위기의 미흡이나 고질적인 관행의 폐단이라고 사료되며, 앞으로는 이러한 선입견적인 부정적 이미지를 제거할 수 있는 방안이 시급하다는 것을 강조할 필요성이 제기된다.

둘째, 공익제보자들은 전반적으로 개인의 이익을 추구한다고 오해하고 있는 관행이 있다. 하지만, 본 연구의 대상자들은 모두 공익의 목표가 주된 관심사였으며, 이것은 오랜 기간 동안 그 조직을 지켜온 투철한 직업정신으로 뒷받침할 수 있다고 판단된다(Bok, 1983). 특히, 조직이 안고 있는 비리와 부정부패에 대한 정확한 정보를 모으기 위해 노력한 흔적이 있었고, 이 조직에 대한 파괴나 도산을 기대하는 제보자는 아무도 없었다는 점을 고려하였을 때, 분명히 이들 공익제보자들은 조직의 개선된 변화를 추구한다는 점은 의심할 여지가 없었다. 하지만, 현실의 결과는 달랐다. 이들을 겨냥하는 시선들은 한 결 같이 배신자나 사리사욕을 추구하는 자 정도의 이미지를 부여하고 있었으며, 절대 다수의 측근들이 이들의 관계된 문제에 휘말리는 것을 피하고자 관계적인 측면마저 고립되는 경험을 감당하고 있었다(Goodpaster, 1989; Near & Miceli, 2016). 무엇보다도 동료의 배신행동은 이들의 의지에 큰 부적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 일반적으로 조직적 모략과 동시에 나타나는 것으로 나타났다. 따라서 이들에 대한 제도적 보호정책에 대한 시급한 필요성이 제기 된다.

셋째, 공익제보자들의 기대를 가늠할 수 있는 하나의 특성이 있다면, 개인적인 신념이 남다르게 강한 것으로 추정된다는 사실이다(Rothwell & Baldwin, 2007; Chiu, 2003). 이들에게 놓인 상황이 순탄하지 않을 것이라는 일부 예상에도 불구하고, 대다수의 참여자들은 이러한 일이 제도적 장치가 수립되어 있어 자신을 보호하고 사회적으로 옳은 일이기에 지지를 받을 것이라는 믿음이 강력했다. 하지만 이러한 기대와는 다르게 이들의 현실적 결과에서 많은 파탄의 경험을 안겨주었다. 가장 기본적인 생계에 큰 타격을 준 경제적 피해로 말미암아 위축되고 급기야 정신적 피해로 인한 임상적 증상이 수반되기도 하였다. 이러한 사례는 거의 모든 연구자들에게서 나타났으며, 단순한 심리적 스트레스가 아닌 정신건강을 위협하는 강력한 요인으로 작용되고 있음을 의미한다고 이해할 수 있다(Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). 따라서 공익제보에 대한 정확한 맥락적 이해를 전제로 구성된 매뉴얼의 필요성이 제기된다. 그리고 공익제보자 당사자들이 충분히 섭렵할 수 있는 제도적 정황을 소개하는 정보적 기구뿐만 아니라 정신적 피해를 치료할 수 있는 제도적지지 역시 마련이 시급하다.

넷째, 결과적으로 사회적 관계의 측면에서 매우 심각한 고립경험을 한다는 것은 집단따돌림의 피해와 유사한 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 특히, 자신이 몸담은 조직의 구성원들의 배신적 태도는 이들에게 큰 절망을 가져다주는 것이 사실이며, 단순한 개인의 태도 차이가 아니라 문화적으로 배태된 공동성향으로 판단된다(장화익, 2007; Near & Miceli, 2016). 즉, 집단주의의 문화적 특성상 집단성에서 벗어나는 행위자들에 대한 배척행동은

여러 사람으로부터 동조를 형성하도록 유도하고, 극단적으로는 조직적 차별이 자행되기도 한다. 따라서 이러한 상황에 대한 사전 대비 의식이 고취될 필요성이 요구된다. 예를 들어, 공익제보자들에게 단순히 옳은 것을 지향한다는 명분이 능사가 아니라는 것을 상기시키고, 공익제보 이후에 발생할 수 있는 여러 가지 난관들과 그 준비에 대하여 필요한 정보를 제공할 공식적인 기구마련이 필요하다(Larmer, 2002). 아울러, 잠재적 공익제보자들을 대상으로 하는 범사회적 사회운동 교육 프로그램도 병행되어야 할 필요성이 높다.

다섯째, 결과의 측면에서 조직의 보복행위가 우려할 만큼 치명적인 것으로 나타났다. 해고보다도 조직의 이윤을 포기하면서까지 업무적 방해 행위를 조장한다는 것은 한 단체의 내부적 관행으로만 취급할 것이 아니라 시민사회로의 큰 장애요소인 사회적 악습으로 팽배된 현상으로 바라보아야 한다(Duska, 1985). 따라서 개인의 노력으로 조직을 상대하는 논리에서 벗어나 조직이 공동선을 벗어나는 행위를 일삼은 행태를 통제할 수 있는 강력한 정책의 필요성을 제기하고자 한다(Davis, 2002). 즉, 전반적인 조직적 차별 처우에 대한 대안 정책마련이 시급하다는 것은 기구 수립을 기반으로 하여 공익제보 내외 채널의 양성화를 추진하는 것을 일차적 목표로 두어야 할 것이다. 이어, 다양한 조직 보복행동에 대한 처벌 규정과 집행 선례를 마련하여 공익제보의 의지가 상쇄되지 않도록 지원정책으로 수립되어야 할 것이다.

여섯째, 긍정적적인 결과도 나타났다. 다시 말해서, 일부 공익제보자들의 관점에서 볼 때, 어느 정도 조직적 변화와 더불어 사회 정책적 제도마련의 개선안이 실시된 것으로 나타났다. 하지만, 아직도 사회 전반적인 분위기는 현실의 결과가 매우 참혹하고 부정적이라는 것에 주목하고 있다는 사실에 주목해야 한다(Goodpaster, 1989). 이에, 선순환적인 선례를 찾아 보도하고 자료집으로 정보력을 배가시키는 작업이 요구된다. 이 과정은 사회변화에 대한 홍보 메시지 개발이 추진되는 전략과 연관성을 가지게 된다(배재현, 문상호, 2006; 이지문, 1999). 즉, 공익제보자들이 일구어 낸 성과를 중심으로 주변 분위기를 개선하는데 있어서 중요한 기능을 하게 될 것이며, 앞으로의 잠재적 공익제보자들의 의지를 사전에 차단하는 부정적 맥락에 대하여 쇄신할 수 있는 계기를 마련하게 될 것으로 사료된다.

일곱째, 공익제보자들의 태도를 알아본 결과 대다수는 앞으로 이러한 사건이 발생하더라도 또 다시 공익제보를 할 것이라는 강한 의지를 보였다. 단지, 이들에게 있어서 관건은 방법적인 측면의 개선 방향이 두드러진 전략인 것으로 나타났다. 이것은 앞서 분석한 동기의 측면과 매우 흡사한 결과이며, 이들에게 있어서 공익제보는 반드시 해야 하는 공적 사명감으로 규명되고 있다는 사실을 지지해 준다(Appleby, 1989). 공익제보에 대한 회의적인 태도를 보이는 연구대상자들 역시 이 부분에서는 동일한 의견을 내비치고 있었다. 결국 이들의 태도가 여전히 바뀌지 않았다는 것은 공익제보의 방법적인 측면에서 보호와 지원에 대한 필요성을 강조하는 것이라고 볼 수 있다. 예를 들어, 현재 헌법에 명시되어 있는 근거로는 표현의 자유, 양심의 자유, 그리고 청원의 자유를 내세울 수 있으며(박경철, 2007), 국민권익위원회가 시행하는 공익신고자보호법 또한 매우 필요한 보호 수단이 될 수 있다(김승태, 2010). 실제로, 공익신고자보호법에 따르

면 신고자 신변의 비밀보장을 비롯하여, 신변 보호조치, 책임감면, 보호조치, 화해 권고 등의 불이익처분 유형을 구분하여 보호조치를 실행하는 상태이며(김승태, 2010), 부패방지법의 취지에서도 공익제보자의 보호를 위한 기능과 역할을 주력하고 있는 실정이다(김수갑, 김민우, 2009).

마지막으로, 문화적 원인과 대안의 측면에서 볼 때, 본 연구에서는 공익제보자들이 경험한 이상과 현실에 대한 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있었다. 그 이유 중에 문화적 원인에 주목하여 그 대안에 대하여 언급하였다. 대표적인 문화적 특성들 중에 수직적 집합주의적 성향과 보수적 관료주의 성향이 큰 장애요소인 것으로 나타났는데, 이들 모두 개별적 활동에 대한 거부감이 많고 수직적 합의가 최우선이라는 강령을 고수하고 있다는 공통점이 있다. 즉, 개인의 행동에 대한 허용치가 매우 미흡하다는 것은 구성원들의 응집력을 강화하는 장점이 있지만, 자칫 집단사고로 이어질 위험성이 수반되기 때문에, 각별히 주의할 필요가 있다. 따라서 우선적으로 공익제보자 개인에 대한 보호 제도를 강화할 필요가 있으며, 아울러 반대의견에 대한 공식적 수평적 소통 채널을 강건히 하여 비윤리적인 집단일탈의 여지를 사전에 방어할 수 있는 정책마련이 시급하다. 특히, 단순한 집합주의적 성향이 아니라 수직적 집합주의 성향이라는 점에 주목할 때, 지금껏 시도한 개인주의적 고발행위 취급에 대한 반감을 어느 정도 설명할 수 있다고 할 수 있다(Triandis, 1995; Larmer, 2002). 따라서 집합주의적 성향의 문제 양상이라는 입장에서 제시되었던 개인의 단독적 고발 행동을 부추기는 전략을 철회하고 수직적 집합주의 성향의 문제적 양상이라는 점을 반영하여 수평적 소통 채널의 확보 전략을 추진해야 할 것이다.

전체적으로 본 연구를 통해 공익제보자 당사자들이 어떠한 경험을 하는지에 대한 현상학적 분석을 통해 탐색하였고, 공익제보 과정에서 필요한 개인적, 조직적, 제도적 사안에 대해 논의하였다. 하지만, 앞서 공익제보에 대한 동기적 특성이 매우 상식적인 선에서 기술되고 있다는 것은 같은 조건에서 공익제보를 포기하거나 저지당하는 대다수의 잠재적 공익제보자의 결정변수를 설명하기에는 미흡하다. 즉, 공익제보를 하지 않았던 사람들이 모두 직업정신이 없거나 양심이 부족한 사람은 아닐 것이며, 분명히 내외적인 상호작용을 통해 의사결정을 하는 과정에서 서로 다른 결론에 도달했기 때문이라고 판단된다. 따라서 추후 연구를 통해 이러한 쟁점이 과연 어떤 태도에서 비롯되는지 확인할 필요가 있다. 아울러, 공익제보를 준비하는 대상자에게 현실적인 도움이 되는 지침서나 행동수칙 등과 같은 정보에 대하여 어느 정도 접근하고 있는지에 대한 입장의 차이도 중요한 상응변수가 될 수 있기에 추후 연구가 필요하다는 것을 제의한다. 그리고 본 연구에서는 현상학적 분석의 전형적인 방식으로 분석을 하였고, 사례자들 간의 교차반응을 중심으로 분석을 주도한 사례자간 분석에 초점을 맞추었다. 하지만, 실질적으로 각 사례마다 반응은 한 가지로 일축되지 않는다는 점을 고려하여 근거이론적인 측면에서 볼 때, 보다 사례 내에서의 심도 있는 분석이 이루어질 필요성을 제기하고자 한다.

참고문헌

김수갑, 김민우 (2009). 공익신고자 보호에 관한 법률안의 입법방향에 대한 소고. 공법학연구, 10(1), 29-51.

김승태 (2010). 한국의 공익신고자 보호법안 평가. 외법논집, 34(3), 195-213.

김현빈 (2015). "옳은 일 하고도 죄 지은 듯" 움츠린 공익제보자. 한국일보 2015년 7월 13일.

박광국, 주효진, 김옥일 (2001). 조직내 내부고발에 대한 인식유형분석. 한국행정학보, 35(1), 109-125.

박경철 (2007). 내부공익정보제공행위 보호의 헌법적 근거와 보호범위. 한국부패학회보, 12(3), 85-110.

박주희 (2013). 카지노 종사원의 윤리경영인식이 내부고발과 조직시민행동의 참여성에 미치는 영향. 서비스산업연구, 10(1), 1-17.

박홍식 (1999). 내부고발의 논리. 서울: 나남출판.

박홍식 (2003). 내부고발에 대한 유교 윤리 및 집단주의 태도의 영향. 행정총론, 41(3), 105-126.

박홍식 (2005). 내부고발 의도의 설명과 예측: 계획된 행동이론을 중심으로. 한국행정연구, 14(2), 233-257.

배재현, 문상호 (2006). 부패방지법의 효과성에 대한 공무원의 인식분석: 내부고발자보호제도를 중심으로. 한국부패학회보, 11(1), 72-98.

삼성경제연구소 (2002). 윤리경영의 선진사례와 도입방안. 삼성경제연구소.

양대근 (2015). "부패사건 절반, '내부고발자'가 잡아냈다". 헤럴드경제 2015년 10월 29일.

이승재 (2015). "공익신고 제보↑… 제보자에 대한 보호・지원은 '미흡'". 뉴스웨이 2015년 9월 15일.

장용진, 박성은, 민지혜 (2011). 한국의 내부고발자 사례를 통해 본 효과적인 내부고발의 조건과 함의. 행정논총, 49(4), 111-144.

장용진, 윤수재, 조태준 (2012). 지방자치단체 공무원의 내부고발 인식에 관한 연구. 한국공공관리학회보, 26(2), 113-136.

장화익 (2007). 근로자 내부고발보호제도 국제비교: 영・미・일의 사례와 시사점. 노동정책연구, 7(2), 227-264.

조윤오 (2010). 경찰의 내부고발 관련 요인 연구: 미국 경찰을 중심으로. 한국공안행정학회보, 41, 415-450.

최정학 (2003). 내부고발자 보호제도의 법적 문제점. 형사정책, 15(10), 315-339.

홍인기 (2014). "공익신고 2012년 1153건 → 올 9월까지 5374건 매년 급증". 서울신문 2014년 10월 6일.

Kim, E. K. (2014). 비리제보제도의 활성화. 법학논집, 19, 279-313.

Appleby, P. C. (1989). Personal, Professional, and Institutional Obligations. In P. Y. Windt, P. C. Appleby, M. P. Battin, L. P. Francis, & B. M. Landesman (Eds.), *Ethical Issues in the Professions* (pp. 229-255). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bok, S. (1983). Whistle-blowing and Professional Responsibility. In T. L. Beauchamp, & N. E. Bowie (Eds), *Ethical Theory and Business* (pp. 292-303). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of*

Business Ethics, 43, 65-74.

Colaizzi, F. U. (1978). Psychological research as the phenomenologist Views It, in R. S. Valle, and M. King (Eds), *Existential-phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford University Press

Creswell, J. W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed)*. London: Sage

D'Andrade, R. G., & Strauss, C. (1992). *Human motives and cultural models*. New York: Cambridge University Press.

Davis, M. (1989). Avoiding the Tragedy of Whistleblowing. *Journal of Business and Professional Ethics, 8*(4), 3-19.

Denhardt, R. B. (1991). *Public administration : An action orientation.* belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Englehart, N. A. (2000). Rights and culture in the Asian values argument: The rise and fall of Confucian ethics in Singapore. *Human Rights Quarterly, 22*(2), 548-568.

Giorgi, A. (1970). *Psychology as a Human Science*. New York: Harper & Row.

Goodpaster, K. E. (1989). Note on the Corporation as a Moral Environment. In K. R. Andrews (ed.), *Ethics in Practice: Managing the Moral Corporation* (pp. 89-99). Boston: Harvard Business School Press.

Keenan, J. P. (2000). Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers. *Journal of Employee Responsibilities and Rights, 12*, 199-217.

Larmer, R. A. (2002). Whistleblowing and Employee Loyalty. In R. A. Larmer (ed.), *Ethics in the Workplace: selected readings in business ethics(2nd ed)* (pp. 208-216). Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.

Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons, 59*, 105-114.

Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organizational corruption. *Journal of Work and Occupations, 26*, 107-28.

Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics, 70*, 34-6l.

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

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview.

Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing And Organizational Social Responsibility*. Aldershot: Ashgate.

Vikers. L. (2002). *Freedom and speech in employment*. Oxford: Oxford University Press.

Vinten, G. (2000). The stakeholder manager. *Management Decision, 38*(6), 377-383.

Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. (2009).

Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics, 88*, 25-41.

논문 투고일 : 2016. 12. 05
1 차 심사일 : 2016. 12. 09
게재 확정일 : 2017. 02. 01

한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2017, Vol. 23, No. 1, 25～52.

Analysis of the difference between ideal and reality that whistle-blowing people experience: focus on phenomenological method

Hu, Sungho
Department of Psychology,
Chung-Ang University

Lee, Geunyoung
Department of
Politic & Public management,
Yan-Bian University

Jung, Taeyun
Department of Psychology,
Chung-Ang University

The purpose of this study is to explore the motivation for, expectations of, consequences of, and attitudes toward whistle-blowing. that whistle-blowers experience in the whistle-blowing process, and clarify the difference between the ideal and reality. Fourteen official whistle-blowers were interviewed and qualitative data were analyzed based on phenomenological approach. As a result, motivational themes appeared such as professional spirit and personal values. They also tried to pursue public interest such as social changes as well as public support for them. In addition, the participants believed that the cultural characteristics of Korean society such as vertical collectivism are responsible for the gap between ideals and reality of whistle-blowing. In particular, They also suggested a few alternative for reducing the gap.

Key words : Whistle blowers, whistle blowing, phenomenological method, and vertical collectivism