

## 내부 고발자에 대한 시각

김기범                      김시업  
성균관대학교              경기대학교

본 연구는 한 조직 구성원의 자신이 속한 조직의 비리를 외부에 고발하는 행위, 즉 내부자 고발(Whistle Blowing)에 대한 대학생 및 성인들의 시각을 분석하였다. 조직의 비리를 사회에 고발하는 상황, 고발하지 않는 상황과 아무런 행동을 취하지 않는 상황(통제상황) 등 세 가지 상황시나리오를 통해 고발행위가 소신있고 정의로우며 신뢰로운지 혹은 조직의 화합과 결속을 위해서는 또 어떠한지 등에 대한 평가를 측정하였다. 또한 그러한 내부 고발 행위자를 피험자들의 친구나 직장 상사, 직장동료 및 부하 직원으로 함께 일할 경우의 대학생들과 직장인들의 선호도를 알아보았다. 실험결과, 내부자 고발 행위는 정의롭고 신뢰로운 행위로 평가되었으나 집단의 성원으로서의 적합하지 않은 것으로 지적되었다. 관계선호도 측면에서는 내부 고발자를 친구로서 바람직하게 평가하였고 직장상사 및 동료로 함께 일하고 싶어하는 것으로 나타났으나, 부하직원으로서의 선호도는 다른 두 상황과 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 내부자 고발행위가 사회적으로 정의롭고 도덕적인 행동임에도 불구하고 조직의 차원에서는 조직의 화합을 저해하는 행동으로 평가되는 양면성을 갖고 있다고 할 수 있다. 또한 조직의 구성원으로서 부적응자라는 오명을 쓰거나 보복이나 차별을 받을 가능성이 있어 내부 고발자를 보호하는 제도가 필요함을 논의에서 지적하였다.

**주요어 :** 사회정의, 내부자 고발, 집단, 관계윤리, 도덕성

요즘 한국 사회는 황우석 교수 논문 조작 사건으로 떠들썩하다. 사건의 발단은 다름 아닌 황우석 교수 연구팀의 한 일원이 언론사에 고발함으로써 시작되었다. 지금 현재 이 사건은 과학 분야의 연구가 수사 대상이 되었다는 서글픈 현실과 막대한 연구비와 인력을 동원해 수행된 연구 성과의 진위논란까지 많은 학문적 문제를 낳았고, 한국 사회는 황우석 교수를 지지하는 사람들과 과학자로서 생명이 끝났다고 보는 여론과 학계의 반응이 혼재하고 있다. 수사가 진행 중이지만 이 사건의 본질은 아마도 연구의

조작과 내부자 고발일 것이다. 즉, 내부자 고발을 통해 연구가 허위였음이 입증되고 있어 내부자 고발이 얼마나 중요함을 다시 한 번 일깨워준 사건이기도 했다.

그러나 여기에서 또다른 문제가 발생하였다. 다름 아닌 내부 고발자에 대한 사람들의 평가이다. 집단 내지 조직의 파로나 비리를 사회에 고발하는 행위가 정의로운 행위인지 아니면 조직이나 집단의 화합이나 가치를 저해하고 무너뜨리는 행위인지에 대한 상반된 평가(Brodie, 1998; Dozier & Miceli, 1985; Near & Miceli, 1996) 때문이다.

이 논문은 2004년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2004-075-B00003).

김기범은 성균관대학교에, 김시업은 경기대학교에 재직하고 있음.

교신저자 : 김기범, (110-745) 서울시 종로구 명륜동 3가 성균관대학교 사회과학부, 전화 : 02)

E-mail : purple66@skku.edu

황우석 교수 사건의 경우 황 교수를 지지하는 사람들은 내부 고발자를 폄하하고 있고 과학자로서의 도리를 어겼다고 평가하는 사람들은 내부 고발자를 높이 평가한다. 이러한 내부자 고발은 비단 황우석 교수 사건 뿐만 아니라 정부, 학교, 병원 및 기업 등 다양한 곳에서 일어났다 따라서 본 연구에서는 사회문제가 되고 있는 내부자 고발 행위가 한국 사회에서 어떻게 평가되고 있는지에 대해 알아보고자 했다.

모든 사회에는 사회 구성원들이 준수해야 하는 규범이 존재하기 마련인데, 한국인들은 사회적 요구에 민감하게 반응하지만 자신들이 직접 개입되거나 관련된 행동이나 태도가 사회적 요구 혹은 가치와 상반될 때에는 주관적인 태도나 가치를 우선시하는 경향이 있다. 다시 말해, 사회적 요구와 개인의 태도가 상충되는 상황에 직면하면 자신이 가지고 있는 주관적 기준에 따라 판단하고 결정하는 것이다. 이는 상황과 맥락에 따라 분리된 기준에 따라 편의적으로 행동하게 됨을 의미한다(한규석, 2000; Jensen, 1997; Jones, 1991).

이러한 현상의 근원으로 유교적 가치관과 문화에 따른 도덕성 및 도덕적 판단의 차이를 들 수 있다. 전통적인 유교적 가치관들은 한국 사회가 가치관의 혼란과 가치관의 와해를 불러일으킨 사회 구조의 빠른 변화를 경험하고 있음에도 불구하고 한국 사람들의 의식과 행동에 커다란 영향을 미치고 있다(Sternberg, 1982). 예를 들어, 대통령 선거 때 여론 조사를 실시해 보면 차기 대권주자의 가장 중요한 덕목으로 도덕성이 꼽혀왔다는 조사결과에서도 볼 수 있듯이, 한국인들은 도덕성을 중요한 덕목으로 생각하고 있다. 또한 우리 나라 사람들만큼 인간 관계를 중시하는 민족은 흔치 않은 듯하고, 한국인들은 개인적인 인간 관계를 원활히 하기 위하여 사회의 공익마저도 뒷전으로 하는 경향이 있다(최상진, 김기범, 1999; 한규석, 2000). 박기순(1994)과 임태섭(1995)은 이러한 현상이 도덕주의를 강조한 유교적 전통에서 비롯되었다고 보았다.

또한 이러한 문제를 관계 중심적 도덕성과 윤리(relationship-based morality and ethics)가 역할이나 신분 지향적이기 때문으로 보는 견해가 있다. 계층적 신분 관계에서 요구되어지는 '관계 질서'는 상호 배타적으로 자신의 이익만을 추구하는 익명적 개인을 허용치 않았고 가족 공동체에서의 사익 또한 불허했다. 이러한 '정명주의(正名主

義)'는 개인들의 각자의 신분과 지위에 맞게 권리와 의무를 행사, 수행하는 것이라 할 수 있다(이승환, 1998).

한국인은 전통적으로 수평적 규범보다 수직적 규범에 의해 더욱 익숙해 있는데 근대 이전의 신분 제도에서 그 중요한 원인을 찾을 수 있다(최봉영, 1994). 윗물이 맑아야 아랫물이 맑다는 속담에도 나타나듯이, 가부장적이고 가족 중심적인 한국 사회는 위엄 있고 인격 있는 윗사람(예를 들면, 아버지, 직장 상사 등)에 충성을 다하고 존경하도록 교육받았다. 가족내 인간관계는 사회로 확대되어 가족적인 분위기를 강조하는 이면에는 어떤 친밀성 같은 것이 전제되어 있을 것임에도 불구하고 그것보다는 오히려 엄격한 상하관계가 우선시 되었다(최봉영, 1994; 최재석, 1976). 권력소유자나 높은 신분 지위를 가진 사람에게서 순종하는 것이 마땅하다는 유교 지향적인 가치관에 묵종이라는 수직적 인간관에 근거하여 상하 위계질서에 거의 무조건적으로 순종하는 태도를 강조하고 있다(정신문화연구원, 정문연 학술담론, 1997; 최봉영, 1994).

이러한 가족 중심적이고 수직적인 인간관계의 특성은 한국의 기업에 반영되어, 장남 위주의 기업 계승, 중앙 집권적 권력 구조, 연줄 위주의 인사 정책, 권위와 화합의 양면 지향성, 연장자와 지위에 대한 복종심 등이 그 특성으로 나타나고 있다(신유근, 1986; 황선영, 1998). 또한 기업 내에서는 인화, 성실, 근검, 책임 등의 덕목이 강조되는데 이 가운데에서도 인화가 무엇보다도 중시되고 있다. 인화를 중시하는 것은 조직 구성원들 간의 인간적인 유대 관계를 강조한다는 것인데, 이것 역시 유교적 가치관을 반영하는 것이다. 우리 나라에서 가장 바람직한 상사 상으로, 조직적이고 빈틈없는 차가운 사람보다는 실무적인 능력은 좀 떨어져도 개인적인 배려를 잘 해 주는 자애로운 사람을 더 선호한다고 한다(최준식, 1997). 최상진 등(1998)은 한국인의 대인 관계를 언급하면서, 상명하복의 규범을 예로 들고 있는데, 이는 윗사람이 아랫사람에게 지시를 하고 아랫사람은 이를 수용하는 규범으로서 상하의 관계가 구분되면 적용되므로 사안마다 일일이 이치를 따지는 소모적인 행위를 피할 수 있다고 말하고 있다.

이러한 접근은 문화관련 개념인 개인주의, 집합주의로도 설명이 가능하다. 한국 사회에서의 집합주의는 집단 내 성원들 간의 관계를 중심으로 하는 관계주의적 특성을 지니고 있고, 사람들의 관계 맺음은 당사자들의 작위적인

노력이나 매력보다는 연출과 인연에 의해 많은 영향을 받고, 아는 사이와 모르는 사이에 대하여 각기 다른 행동 규범을 지니고 있다고 할 수 있다(최상진, 한규석, 1998). 또한, 한국인의 삶의 방식은 마음의 쓰임이 모든 것을 좌우하는 심정주의적 삶의 방식이고, 마음의 쓰임이 모든 것을 좌우하기 때문에 사람들은 외부에 있는 객관적 규정보다 내부에 있는 주관적 기준을 보다 중요하게 생각한다(조근호, 2003; 최봉영, 1994; 최상진, 1993; 1997; 최상진, 한규석, 1998; Choi, 1994; Choi & Kim, 1997).

한편, 집합주의 문화권으로 분류되는 일본 문화에서는 자신이 속한 집단의 이익이나 결속력을 위해 자신의 이익을 희생하도록 요구받고 있다. Yamaguchi(1994, 1996)는 일련의 그의 연구를 통해, 일본 사회에서는 사회 정의를 구현하는 개인보다는 내집단의 결속과 화합을 위해 내집단의 규범이나 지시를 따르는 개인을 선호한다고 보고하고 있다. 그는 일본인들은 곁(Tatema)으로는 사회 정의를 실현하는 사람(예를 들면, whistle blower)을 칭찬하고 높이 평가하지만, 속(Honne)으로는 집단을 위해 그런 행동을 하는 것을 못마땅하게 여긴다고 말한다. 다시 말해, 좋은 시민으로서의 자격은 있지만 좋은 집단 구성원으로서의 자격은 없다는 것이다(Kim & Yamaguchi, 1996; Yamaguchi, 1994; Yamaguchi & Sano, 1996).

Komin(1990)은 그의 연구에서, 일본식 관리의 특징은 생애 보장적 고용으로, 회사 경영진들은 가부장적인 태도로 고용인들을 대하고 집단의 책임성을 강조하는 일본 문화의 가치를 말하고 있다. 그는 기업에 대한 동조와 충성심을 피고용인들에게 고취시켜 기업의 생산성과 업무수행능력을 향상시킨다고 지적한다. 그는 또한 태국 문화는 타인 지향적인 사회 작용에 높은 가치를 두고 있어 원활한 대인 관계 지향적인 문화를 형성하고 있다고 주장한다. 이러한 가치가 표면적인 화합에 머무른다 해도 태국민들은 원활하고, 친절하며, 갈등을 회피하고자 하는 대인 관계를 중요시한다고 말한다.

최상진 등(1998)은 결과 속이 다른 언행은 일본인에게 많이 나타난다고 보고, 상대의 면전에서 보이는 겉은 자신이 아니라 상대의 명예와 체면을 유지하기 위한 상대 지향적 친절의 특성이 강하다고 말하고 있다. Tyler(1989)는 사람들이 사회 집단에 대한 귀속력에 가치를 두는 과정을 집단-가치 모델(group-value model)로 설명하면서,

집단에 대한 동일시는 심리적으로 보상적이라고 주장한다. 그는 사람들이 사회적 집단에 소속되기를 바라고 있고, 집단 내에서 사회적 유대감을 만들고 유지하고자 한다고 보고 있다. 집단은 그 구성원들에게 소속감과 정서적인 지지, 그리고 물질적 재원으로서의 중요한 원천으로 인식된다. 사람들이 동일시할 수 있는 집단은 작게는 가족, 친구 집단, 직장 내에서의 집단에서 크게는 지역이나 국가적인 규모의 혹은 정치적 집단에 이른다고 한다(최상진, 1990; 최상진, 1993; Kim & Kim, 1997).

반면에, 개인주의 문화권에서의 도덕적, 정치적 철학인 자유주의는 어떤 것이 좋으며, 가치 있는 것으로 여겨지는가 하는 것은 개인의 분별력에 맡겨진다. 인간으로서의 모든 개인은 귀속적이거나 성취된 신분에 관계없이 동등한 권리를 갖고 있다(Bierbrauer, 1992; Eisenberg, 2000; Haste, 1993; Miller, 1994; Miller & Bersoff, 1992; Miller, Bersoff, & Harwood, 1990; Shweder, 1991; Shweder & Miller, 1991). 이상에서 본 바와 같이, 각 문화권에 따라 사회 구성원들이 가치롭게 생각하는 것이 다름에 따라 사람이나 사건에 대한 지각이나 판단이 다를 수 있음을 지적하였다.

지금까지의 논의를 종합해보면, 집합주의 문화권으로 분류되는 한국의 사회생활에서 대인 관계는 가장 중요한 요소이고, 이러한 관계를 토대로 구성된 집단은 개인보다 우선하게 되며, 특히 내집단과의 관계만을 중요시한다(차재호, 정지원, 1993; 조근호, 2003; 최상진, 2000; Markus & Kitayama, 1991; Triandis, 1995). 사회적 관계에 대한 유교적 사고는 협동, 따뜻한 인간 관계, 타인에 대한 배려와 집단 화합을 유지하는데 공헌할 것을 강조하나 그 만큼의 대가도 감수할 것을 강조하고 있다(Yum, 1991).

따라서, 사회마다 그 규범의 형성과정이나 규범에 어긋나는 행동에 대한 제재 및 준수행동에 있어서 다를 수 있고, 사회 구성원들의 마음속에 도덕성이 다르게 형성될 수 있다. 그렇다면 서두에서 제기한 '내부 고발자를 어떻게 평가할 것인가'의 문제를 연결지어 생각해보면, 내부자 고발 행위는 대인관계나 조직의 화합이나 단결 등의 관계 및 집단적인 차원과 조직의 비리를 사회에 고발함으로써 사회 정의를 실천한다는 사회정의 차원의 양면성이 숨어 있다(한규석, 2000).

그러나 개인의 권리나 정의를 중요시하는 개인주의 문

회권과는 달리 관계나 집단을 중요시 하는 한국문화에서는 내부자 고발 행위를 조직이나 집단의 차원에서는 바람직하지 않은 것으로, 반면에 사회적 차원에서는 바람직한 행위로 평가할 가능성이 있다. 또한 한국문화의 수직적 관계 특성은 직장의 상사나 선배 및 후배는 상명하복으로 인해 내부 고발자보다는 관계나 집단을 중요시하는 사람과 자신의 명령을 따르는 사람을 선호할 가능성이 있다.

실제로, 국내에서 벌어지는 황우석 교수 사건이나 기타 내부자 고발 사건은 많은 언론들이 ‘매우 용기있는 행동, ‘정의로운 행동’ 등으로 평가하는 반면에, 조직의 입장에서 조직을 와해시키는 요소로 보고 있고 내부 고발자 또한 조직을 자의만 타의만 떠나게 된다( 동아일보, 2006년 3월 7일자, ‘내부비리신고자가 조직부적응자라고?’; 중앙일보, 2006년 3월 16일자, ‘학자는 연구윤리의식없고 표절 판별 기준없어’ 등). 이에 미국 영국 등에서는 내부 고발자를 보호하는 법이 제정되어있으며, 우리나라의 부패방지법(2002년 1월부터 시행, 2005년 7월 개정)은 공공기관의 내부 고발자 보호에 대한 내용을 담고 있다. 왜 내부 고발자를 보호해야 하는가? 우리 사회에서는 내부 고발자에 대해 조직 부적응, 강한 과시욕, 부정적 성격, 충성도 결여 등의 특성이 있는 것으로 보는 시선이 있다. 더욱이, 내부 고발자는 고발 후에 보복(징계나 불이익, 차별 등)에 대한 두려움도 갖게 된다<sup>1)</sup>

본 연구에서는 한국 사회에서 내부 고발자를 어떻게 평가하고 있는지를 알아보려 했다. 그리고 실제로 기업에서 조직생활을 하는 직장인들과 대학에서 공부하는 학생들의 평가를 비교해 보고자 했고, 평가의 차원은 행위자에 대한 도덕적 평가, 성격적 평가, 사회심리적 평가로 구분하였고, 관계맥락에 따른 선호도를 알아보려 했다.

본 연구의 가설은 다음과 같다. 첫 번째는 행위의 도덕적 평가로써 내부 고발자는 행위 미결정자나 회사의 잘못된 방침을 따르는 수용자보다 높게 평가될 것이다. 두 번째는 행위자의 성격적 측면에 관한 지각으로, 내부 고발

자는 조직의 비리를 숨기도록하는 방침에 따르는 행위자나 미결정의 행위자보다 더 소신있고, 성숙하게 지각될 것이다. 그리고 대인관계적 혹은 사회적 측면에서 내부 고발자의 행위는 다른 두 행위자보다 더 정의롭고, 신뢰롭게 평가될 것이다. 네 번째로 조직의 방침을 따르는 행위는 내부자 고발 행위나 미결정의 행위보다 집단의 성원으로서 더 협조적인 행동으로 지각될 것이다. 다섯 번째 가설은 관계맥락(친구로서의 바람직성, 직장상사, 동료 및 부하직원으로서의 선호도)에서 내부 고발자를 미결정 행위자나 수용자 보다 더 선호할 것이다.

## 방 법

본 연구에서는 한 기업의 근로자가 회사의 비리에 대해 어떠한 행동을 취하는 것에 대해 피험자들에게 그 근로자를 평가하게 하여, 성인 집단과 학생 집단간의 차이를 보고자 했다. 본 연구에서는 시나리오를 사용하여 실험하였다. 회사의 방침을 따르거나, 따르지 않거나(즉, 내부자 고발) 혹은 그것에 대해 아무런 행동을 취하지 않은 시나리오의 주인공에 대한 피험자들의 평가와 집단 간 차이를 분석하였다.

### 피험자

서울에 있는 C대학 학생 252명(남학생 110명, 여학생 137명)과 직장에 다니는 일반 성인 244명(남자 127명, 여자 117명) 등 총 497명을 대상으로 자료를 수집했다. 대학생들의 평균연령은 22세(연령범위 18세-33세, 남학생 평균연령 23세, 여학생 평균연령 21세)였고, 성인들의 평균연령은 30세(연령범위 25세-59세, 남자 평균연령 32세, 여자 평균연령 27세)였다.

### 실험 도구 및 절차

본 연구에 사용된 시나리오는 모두 3가지로 시나리오상의 주인공의 태도와 행동에 대한 것을 묻는 것으로 실시되었고, 피험자간 방안(between-subject design)으로 실시되었다.

본 연구에 사용된 시나리오는 어느 한 기업에서 생산한 제품에 결함이 발견되어 이 회사를 다니는 Mr. 김이 그것에 대해 어떤 태도를 취할 것인가를 조작한 것으로, Mr.

1) 내부 신고인의 증언을 보면 가장 무서운 보복은 상사나 조직의 박해보다도 동료들의 냉대다. 조직의 박해 이유는 “가만히 있으면 시간이 좀 걸리더라도 잘못이 바로잡힐 텐데 공연히 나서서 조직을 불명예스럽게 만들고 위기를 자초했다”는 것이 분위기에 동료들이 굴복해 내부 신고인을 고립시키는 데 동참한다는 것이다(동아일보, 2006년 3월 7일자, ‘내부비리신고자가 조직부적응자라고?’).

김이 제품의 결함에 대한 회사의 결정, 즉 결함을 인정하지 않고 제품을 회수하지 않을 것으로 결정한 회사의 방침에 대해 아직 자신의 태도를 결정하지 못한 상태(통제 상황), 그리고 회사의 방침을 따를 수 없어 신문사에 고발한 후 인터뷰를 하겠다는 즉 내부자 고발상황, 마지막으로 회사의 방침을 그대로 따르는 경우가 있다.

### 통제 상황의 시나리오

Mr. 김은 가전제품 회사의 기술부에서 근무하는 35세의 기술자이다. 그는 매우 열심히 일하며 자신의 일에 대해 성실하고, 동료와 상사와도 좋은 관계를 유지하고 있다. 그는 생산된 제품의 고장 원인을 매우 능숙하게 찾아내고 완벽한 수리를 한다. 그는 자신의 일에 자부심을 가지고 있다. 또한 그는 항상 자사 제품들의 고장 원인을 고객들에게 명확하고 자세하게 설명해 왔으며, 이로 인해 고객들과 회사는 모두 만족해하고 있다.

그런데 최근에 회사 제품 중 하나에서 결함이 발견되었다. 그 제품의 전자 회로 설계 상에 문제가 있어 제품이 과열할 가능성이 많았고, 경우에 따라서는 이로 인해 화재를 일으킬 위험성도 있다. 회사에서는 그 문제 해결책을 강구했다. Mr. 김은 화재가 일어날 위험 때문에 모든 제품을 회수해서 수리해야 한다고 상사에게 강력하게 건의했다. 그러나, 회사측은 Mr. 김이 주장대로 하는 것이 막대한 비용이 소요되므로 금년 회계연도에 적자를 보게 된다는 것을 알게 되었다. 그래서 회사측은 불평을 호소하는 고객들에게만 무상으로 제품을 수리해 주기로 결정했다. Mr. 김은 수리는 해주되 고객들에게 자사 제품들에 대한 고장 원인을 알리지 말 것을 회사로부터 지시 받았다.

만일 그가 회사의 방침에 따랐다면, Mr. 김은 제품의 고장 원인에 대한 사실을 숨겨야 하고, 불평을 호소하는 고객들에게 고장 원인을 설명할 때 거짓말을 해야 한다.

### 내부자 고발 상황

만일 그가 회사의 방침에 따랐다면, Mr. 김은 제품의 고장 원인에 대한 사실을 숨겨야 하고, 불평을 호소하는 고객들에게 고장 원인을 설명할 때 거짓말을 해야 한다. 후에 Mr. 김은 제품들의 고장 원인을 사실대로 밝히기 위해 신문사와 접촉하기로 결정했다. 그는 몇몇 신문사에 연락하여 자신의 신분을 밝히고 인터뷰에도 응했다.

### 회사의 방침을 따르는 수용 상황

만일 그가 회사의 방침에 따랐다면, Mr. 김은 제품의 고장 원인에 대한 사실을 숨겨야 하고, 불평을 호소하는 고객들에게 고장 원인을 설명할 때 거짓말을 해야 한다. 결국 Mr. 김은 회사에서 시키는 대로했다.

피험자들은 시나리오를 읽고 질문 문항에 7점 척도(1 전혀 그렇지 않다 에서 7 매우 그렇다)상에서 응답하도록 하였다. 먼저 시나리오 상황 조작에 대한 검증은 시나리오 상의 주인공의 행동은 회사의 방침에 반하는 행동인가'라는 문항을 통해 측정하였다

행위 지각에 대한 질문 문항은 시나리오의 주인공을 평가하는 문항 6개 문항(도덕적 판단 : 시나리오의 주인공은 제품을 결함을 숨기는 것을 얼마나 잘못되었다고 생각하는가, 성격적 측면 : 시나리오의 주인공은 소신이 있는가, 성숙한가, 대인관계 혹은 사회적 측면 : 정의로운가, 신뢰로운가, 집단의 성원으로서 협조적인가)과 관계선호도(친구로서 바람직한가, 동료, 직장상사, 부하직원으로서 함께 일하는 것)에 대한 5개 문항을 측정하였다

또한 통제 상황의 경우 주인공의 향후 7가지의 행동(1. 제품의 위험 가능성을 고객들에게 경고하기 위해, 신문사와 접촉해 자신의 신분을 밝히고 이러한 상황을 알릴 것이다, 2. 익명으로 신문사에 제보할 것이다, 3. 회사의 결정에 반대해서 사표를 낸 후에 신문사에 제보할 것이다, 4. 회사내에서는 그러한 결정에 반대하는 입장을 내세우지만 공개적으로 회사를 비판하지는 않을 것이다, 5. 아무 말없이 회사를 그만 두고 회사에 대한 비판도 하지 않을 것이다, 6. 회사 방침을 따르면서도 모든 제품을 회수할 것을 계속 주장할 것이다, 7. 별 이의 없이 회사 방침에 따를 것이다) 중 어느 하나를 선택하도록 하는 문항 등으로 구성하였다.

실험은 강의실에서 심리학 과목을 수강하는 학생들에게 집단적으로 실시되었는데, 피험자간 방안이므로 서로 다른 질문지에 응답하도록 하였으며, 실험을 실시하는데 걸린 시간은 평균적으로 20분 내외였다. 성인 직장인들의 경우 연구조원들이 개별적으로 직장에 찾아가 집단적으로 실시하였다.

## 결 과

### 조작검증 결과

각 시나리오 상의 주인공의 행동이 회사 방침에 반하는 행동인가로 조작에 대한 검증을 실시하였는데, 일원변량 분석 결과, 세 상황 간의 차이는 유의미한 것으로 나타났다(표 1 참조), scheffe 사후 검증 결과 내부자 고발 상황

표 1. 조작 검증 문항의 평균 및 표준편차

조작검증문항	통제	수용	내부 고발	F
회사의 방침에 반대되는 행동	4.79(1.46) (N=166)	3.83(1.37) (N=163)	5.74(1.15) (N=167)	85.47**

\*\* $p < .001$

통제 상황, 수용 상황 순이었으며 그 차이는 모두 유의미한 것으로 나타나 내부 고발 상황을 회사의 방침에 가장 반대되는 행동으로, 그리고 수용 상황을 회사의 방침에 따르는 행동으로 반응했다고 할 수 있다. 따라서, 시나리오 상의 주인공의 행동이 회사의 방침에 따라 했는지 혹은 따라하지 않았는지, 그리고 아무런 행동을 취하지 않았는지에 대한 조작이 검증되었다고 할 수 있다.

#### 행위자에 대한 지각

각 시나리오 상의 행위자에 대한 지각을 시나리오의 주인공은 회사 제품의 결함을 숨기는 것을 얼마나 잘못되었다고 생각하는가의 도덕적 판단과 주인공의 행동을 성격적 측면(소신, 성숙)과 사회심리적 혹은 대인관계적 측면(정의, 신뢰 및 협조)에서 평가하도록 하여 세 가지 상황과 성인 및 학생집단에 따른 상호작용 및 주효과를 변량분석을 실시하여 분석하였다.

#### 도덕적 판단

표 2에서 보는 것처럼, 주인공은 회사의 방침이 얼마나 잘못되었다고 생각하겠는가라는 질문을 통해 피험자들에게 도덕적 판단을 하도록 하였다. 분석 결과, 상황과 집단의 상호작용효과는 없는 것으로 나타났고( $F(2, 494)=1.92$ , n.s.), 성인과 학생집단간의 차이 또한 없는 것으로 나타났으며( $F(1, 494)=2.22$ , n.s.), 상황에 따른 주효과만이 유의미한 것으로 나타났다( $F(2, 494)=9.37$ ,  $p < .001$ ). scheffe 사후 검증 결과, 수용 상황에서의 주인공을 가장 잘못된 행위자로 평가하였고, 통제 상황의 주인공과는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 내부 고발자는 다른 두 상황의 주인공과 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 회사 제품의 비리를 숨기려는 회사의 방침을 따르려는 사람을 가장 잘못된 행동으로 평가해 그 행위가 비도덕적인 것으로 판단했다고 할 수 있고, 내부 고발자를 가장 낮게 평가해 도덕적인 행위로 평가한 것으로 해석해

볼 수 있다.

#### 성격적 측면

주인공의 성격적 측면에 대한 평가를 분석하였다. 먼저 소신에 대한 평가에서는 상황과 집단에 따른 상호작용과 집단에 대한 주효과는 없는 것으로 나타난 반면에(각 각  $F(2, 496)=1.62$  ns,  $F(1, 496)=0.001$  n.s.), 상황에 따른 주효과만 있는 것으로 나타났다( $F(2, 496)=99.29$ ,  $p < .001$ ). 사후 검증 결과 내부 고발자, 통제, 수용자 순으로 평가되었고 그 차이 또한 각각 유의미한 것으로 나타났다. 따라서, 내부 고발자를 가장 소신있는 사람으로, 그리고 회상의 방침을 따른 사람을 가장 소신이 없는 사람으로 평가했다고 할 수 있다.

성숙도에 대한 평가에서는 상황과 집단에 따른 상호작용효과( $F(2, 495)=1.71$  n.s.)와 집단에 대한 주효과는 없는 것으로 나타났다( $F(1, 495)=0.08$  n.s.). 상황에 따른 주효과만 있는 것으로 나타났는데( $F(2, 496)=22.17$ ,  $p < .001$ ) 사후 검증 결과, 내부 고발자, 통제, 수용자 순으로 성숙을 높게 평가되었고 각 각의 차이는 유의미한 것으로 나타나, 내부 고발자가 가장 성숙한 사람으로, 그리고 회상의 방침을 따른 사람을 다른 두 상황보다 성숙하지 않은 사람으로 평가했다고 할 수 있다.

표 2. 각 측정문항에 대한 각 상황 및 집단별 평균 및 표준편차

문항	집단	통제상황	수용상황	내부자 고발상황
도덕적 판단	학생(N=84)	2.29(1.32)	2.60(1.42)	1.68(1.12)
	성인(N=82)	2.04(1.40)	2.16(1.42)	1.82(1.38)
<b>성격</b>				
소신	학생(N=84)	4.69(1.55)	3.34(1.48)	6.27(1.40)
	성인(N=83)	4.71(1.75)	3.66(1.87)	5.84(1.63)
성숙	학생(N=84)	4.79(1.27)	4.07(1.37)	5.37(1.41)
	성인(N=82)	4.95(1.51)	4.31(1.30)	5.07(1.67)
<b>사회</b>				
정의	학생(N=84)	4.55(1.49)	3.68(1.43)	5.96(1.35)
	성인(N=83)	4.56(1.76)	3.71(1.60)	5.83(1.46)
신뢰	학생(N=84)	4.99(1.27)	4.21(1.40)	5.74(1.42)
	성인(N=82)	4.62(1.63)	4.45(1.39)	5.58(1.48)
협조	학생(N=84)	4.39(1.12)	4.68(1.14)	4.27(1.54)
	성인(N=83)	4.54(1.39)	5.01(1.17)	4.52(1.39)

사회심리적 측면

행위자의 행동이 사회적으로 정의로운가에 대한 정의감 지각에서는 집단과 상황의 상호작용 효과는 없었고 ( $F(2, 494)=.14, n.s.$ ) 집단에 따른 주효과도 없는 것으로 나타났으며 ( $F(1, 494)=.06, n.s.$ ) 상황에 따른 주효과만 유의미한 것으로 나타났다 ( $F(2, 494)=87.78, p<.001$ ). 상황에 대한 사후 검증 결과 내부자고발 상황, 통제 상황과 수용 상황 순으로 정의감이 강한 것으로 평가되었는데, 각각의 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 비리를 감추려는 회사의 방침에 반발하여 사회에 고발하는 상황에서의 내부자 고발행위를 가장 정의감있는 행동으로 평가했고, 다음으로 통제상황의 행위자를 정의로운 사람으로 지각했으며, 회사 방침을 수용하는 사람을 가장 낮게 평가했다.

시나리오 주인공의 신뢰성에 대한 평가 분석결과, 집단과 상황의 상호작용 효과는 없었고 ( $F(2, 495)=1.87, n.s.$ ) 집단에 따른 주효과도 없는 것으로 나타났으며 ( $F(1, 495)=.56, n.s.$ ) 상황에 따른 주효과만 유의미한 것으로 나타났는데 ( $F(2, 495)=36.37, p<.001$ ), 상황에 대한 사후 검증 결과 내부자고발 상황, 통제 상황과 수용 상황 순으로 신뢰감이 높은 것으로 평가되었고, 각각의 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 비리를 감추려는 회사의 방침에 반발하여 사회에 고발하는 상황에서의 내부 고발자를 가장 신뢰로운 사람으로 평가했고, 다음으로 통제상황의 행위자를 신뢰로운 사람으로 지각했으며, 회사 방침을 수용하는 사람을 가장 낮게 평가했다.

실험 참가자들은 시나리오 주인공이 집단의 성원으로서는 협조적인 사람인가라는 질문에 집단별로 그리고 상황별로 다르게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 학생집단 보다는 성인집단이 더 높게 반응하였으나 ( $F(1, 494)=4.38, p<.05$ ), 상황과의 상호작용효과는 없는 것으로 나타났다 ( $F(2, 494)=.20, n.s.$ ). 상황에 따른 주효과는 있는 것으로 나타났고 ( $F(1, 495)=5.71, p<.01$ ), 사후 검증 결과, 수용상황만이 다른 두 상황과 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타나 회사의 방침을 따르는 사람을 가장 협조적인 사람으로 평가했다.

따라서 첫 번째, 두 번째와 세 번째 가설은 지지되었는데, 이러한 결과는 내부 고발자를 가장 소신있고 성숙하며, 정의롭고 신뢰로운 사람으로 평가했기 때문이다. 또한

협조 차원에 대한 가설 4가 지지되어, 회사의 비리를 감추고자 하는 방침을 따르는 행위가 집단이나 대인관계속에서는 협조적인 행동으로 혹은 협조적인 사람으로 지각될 수 있음을 나타내고 있다. 이러한 결과는 같은 행동이지만 평가 차원에 따라 다르게 평가될 수 있음을 시사하고, 내부자 고발 행위가 정의로운 반면에 집단이나 조직 차원에서는 조화나 화합을 저해하는 행위로 평가될 수 있음을 시사하고 있다.

각 측정변인 간의 상관관계를 분석해 본 결과, 도덕성은 소신( $r=.16, p<.05$ ), 정의( $r=.19, p<.05$ ), 신뢰( $r=.17, p<.05$ )와 상관이 있는 것으로 나타났고, 소신은 성숙( $r=.55, p<.01$ ), 정의( $r=.69, p<.01$ ), 신뢰( $r=.60, p<.01$ )와 비교적 높은 상관을 나타냈으며, 정의는 신뢰( $r=.60, p<.01$ )와 높은 상관을 보였다. 반면에 협조는 유의미하지 않았지만 다른 변인들과 역의 상관이나 매우 낮은 상관을 보였다.

통제상황에서의 주인공의 향후 행동 선택에 대한 빈도 분석을 해 보았는데, 그림 1에서 보는 바와 같이, 전체적으로는 6번 제 선택 사항인 ‘회사방침을 따르면서도 모든 제품을 회수할 것을 계속 주장할 것이다( $N=121, 24.3%$ )’를 가장 많이 선택했고, 다음으로 4번 문항인 ‘회사 내에서는 반대하지만 공개적으로 회사를 비판하지는 않을 것이다’라는 사항을 두 번째로 가장 많이 선택했다( $N=109$ ,



그림 1. 통제상황에서의 선택 행동  
 주) 좌측행 세부 항목 위에서 아래순으로, 1. 제품의 위험 가능성을 고객들에게 경고하기 위해, 신문사와 접촉해 자신의 신분을 밝히고 이러한 상황을 알릴 것이다, 2. 익명으로 신문사에 제보할 것이다, 3. 회사의 결정에 반대해서 사표를 낸 후에 신문사에 제보할 것이다, 4. 회사내에서는 그러한 결정에 반대하는 입장을 내세우지만 공개적으로 회사를 비판하지는 않을 것이다, 5. 아무 말없이 회사를 그만 두고 회사에 대한 비판도 하지 않을 것이다, 6. 회사 방침을 따르면서도 모든 제품을 회수할 것을 계속 주장할 것이다, 7. 별 이의 없이 회사 방침에 따를 것이다

21.9%). 다음으로는 5번 문항인 ‘아무 말없이 회사를 그만 두고 회사에 대한 비판도 하지 않을 것이다’(N=75, 15.1%), ‘별 이의 없이 회사 방침에 따를 것이다(N=63, 12.7%)’, ‘회사의 결정에 반대해서 사표를 낸 후에 신문사에 제보할 것이다(N=58, 11.7%)의 순이었다. 그러나 성인과 학생집단의 차이검증 결과 두 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다( $\chi^2=6.49$ ,  $df=6$ , n.s.). 따라서 성인과 학생 모두 회사의 방침을 따르면서도 회사 내에서 해결방안을 모색하거나 회사에 피해를 입힐 가능성이 있는 행동은 선호하지 않는 것으로 해석해 볼 수 있다.

관계선호도 분석

시나리오 주인공에 대한 관계맥락에 따른 선호도 분석 결과, 먼저 친구로서의 바람직성 평가에서는 집단과 상황의 상호작용 효과( $F(2, 493)=1.13$ , n.s.)와 집단에 따른 주효과는 없는 것으로 나타났다( $F(1, 493)=.36$ , n.s.). 상황에 따른 주효과만 유의미한 것으로 나타났는데( $F(2, 495)=27.63$ ,  $p<.001$ ), 사후 검증 결과 내부자 고발 통제, 수용 상황 순으로 각 각의 차이는 유의한 것으로 나타났다. 따라서 회사의 비리를 알리는 내부 고발자를 친구로서 가장 바람직한 것으로 평가했다고 할 수 있다.

시나리오 상의 주인공을 상사로 함께 일하는 것에 대한 선호도를 묻는 질문 문항에 대한 분석에서는, 집단과 상황 간 상호작용효과는 없었고( $F(2, 496)=1.04$ , n.s.) 상황에 따른 주효과만 있는 것으로 나타났다( $F(2, 496)=38.31$ ,  $p<.001$ ). 사후 검증 결과 내부 고발자를 상사로 가장 선호하는 것으로 나타났고, 아무런 행동을 취하지 않는 주인공을 두 번째로 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 정의로운 행동을 한 내부 고발자를 학생과 성인 모두 직장 상사로 함께 일하고 싶어한다고 할 수 있다.

직장 동료로서의 선호도에서는 집단과 상황 간 상호작용 효과는 없었고( $F(2, 495)=.27$ , ns.) 집단에 따른 주효과 또한 없는 것으로 나타났다( $F(1, 495)=.35$ , n.s.). 다만 상황에 따른 주효만이 유의미한 것으로 나타났는데( $F(2, 495)=16.75$ ,  $p<.001$ ). 사후 검증 결과, 내부 고발자, 통제, 수용자 순으로 유의미한 차이를 보였다.

시나리오 상의 주인공을 부하직원으로 함께 일하는 것에 대한 선호도를 묻는 질문 문항에 대한 분석결과, 집단과 상황 간 상호작용효과( $F(2, 495)=1.46$ , n.s.), 상황과

표 3. 관계 선호도 측정치의 평균 및 표준편차

문항	집단	통제상황	수용상황	내부자 고발상황
친구	학생	5.08(1.26)	4.29(1.50)	5.64(1.42)
	성인	4.80(1.69)	4.48(1.43)	5.51(1.39)
상사	학생	4.88(1.86)	3.76(1.91)	5.73(1.53)
	성인	4.55(1.99)	3.96(1.94)	5.47(1.54)
동료	학생	5.06(1.40)	4.44(1.47)	5.48(1.59)
	성인	4.89(1.56)	4.49(1.51)	5.35(1.43)
부하	학생	5.13(1.46)	4.54(1.59)	4.92(1.82)
	성인	4.82(1.67)	4.84(1.71)	5.01(1.63)

집단에 따른 주효과( $F(2, 495)=1.60$ , ns,  $F(1, 495)=.03$ , n.s.) 모두 없는 것으로 나타났다. 따라서 다섯 번째 가설은 부분적으로 지지되었다. 친구나 직장 상사, 동료로서는 내부 고발자를 가장 선호하는 것으로 나타났으나 부하직원으로서의 선호도에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

각 측정문항간의 상관관계를 분석해 본 결과, 도덕성은 친구( $r=.11$ ,  $p<.05$ ), 상사( $r=.21$ ,  $p<.01$ ), 동료( $r=.11$ ,  $p<.05$ ), 부하직원( $r=.05$ , n.s.)과 상관을 보였고, 소신과 성숙은 친구, 상사 및 동료와 .4 이상의 상관을 보였으며, 정의감과 신뢰는 친구, 상사, 동료와 .5 이상의 상관을 나타냈다. 반면 협조는 친구( $r=.28$ ,  $p<.01$ ), 상사( $r=.09$ ,  $p<.05$ ), 동료( $r=.16$ ,  $p<.01$ )의 상관을 그리고 부하직원과는  $r=.28$ ( $p<.01$ )의 상관을 갖는 것으로 나타났다.

논의 및 결론

한국 문화에서의 사회 정의의 개념은 어떤 행동이 정의로운 행동인가라는 질문에서 찾을 수 있을 것이다. 본 연구는 요즘 사회문제화 되고 있는 내부자 고발행위에 대한 평가에 초점을 맞추었고, 평가의 차원을 도덕성, 성격 및 대인관계적 차원에서 측정하였다. 또한 사회심리적 차원에서는 사회정의와 집단에 대한 협조의 차원을 대비시켜 측정하였는데, 이 두 차원을 설정한 것은 조직에서의 내부자 고발 행위에 대한 기존의 연구들(Brodie, 1998; Dozier & Micele, 1985; Near & Miceli, 1998 등)이 그



행위가 조직의 화합, 집단가치와 사회 정의의 상충으로 보고 있기 때문이다.

특히 한국 문화에서는 집단이나 관계 윤리를 중요시하고 맥락에 따라 다른 판단을 할 수 있다는 기존의 연구 결과들(김시업, 김기범, 2003, 한규석, 2000 등)에 비추어 볼 때, 내부 고발자들이 실제로 사회적으로는 정의로운 행동을 했지만 조직에서 적용하지 못하거나 보복의 두려움에 떨게 되는 현상과 어느 정도 일치한다고 할 수 있다.

그래서 본 연구에서는 회사의 비리에 대한 내부자 고발 행위, 회사의 방침 수용 행위와 미결정행위의 세 가지 상황에 따른 도덕성, 성격 및 대인관계적 차원에서 지각 및 평가 차이를 알아보고자 실험을 실시하였다. 또한 관계 맥락에 따른 각 행위자에 대한 선호도를 네 가지 측면에서 측정해 보았다. 내부 고발자를 상사나 동료 및 부하직원과 친구로서의 선호도를 피험자들에게 평가하도록 하여 맥락에 따른 판단의 차이를 알아보고자 했다.

분석결과 대학생과 직장인 모두 회사 방침 수용자를 가장 잘못된 행위자로 평가하였고, 내부 고발자를 가장 낮게 평가해 도덕성 측면에서 내부 고발자가 가장 높게 평가 받을 수 있음을 시사하고 있다. 성격적 측면에서는 내부 고발자를 가장 소신있고, 성숙한 성격의 소유자로 평가하였고, 사회나 대인관계 측면에서는 내부 고발자를 정의롭고, 신뢰로운 사람으로 평가하였다. 반면에 회사의 방침을 수용하는 사람을 집단으로 성원으로서 가장 협조적인 사람으로 평가하였다. 이러한 결과는 내부 고발자가 수용자보다 도덕적이고 정의로우며 성숙한 사람으로 평가받을 수 있는 반면에, 조직이나 집단의 차원에서는 비협조적이고 화합을 저해하는 사람으로 평가받을 수 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

관계맥락에 따른 선호도에서, 친구로서의 바람직성에서는 내부 고발자, 미결정자, 수용자 순으로 선호도를 보였고, 이러한 양상은 직장상사와 동료에서도 나타났다. 그러나 부하직원으로 함께 일하는 것에 대한 반응에서는 상황과 집단별로 유의미한 차이는 없었으나, 성인 집단의 경우 내부 고발자, 수용자, 미결정자 순이었고, 학생의 경우 미결정자, 내부 고발자, 수용자 순이었다. 이러한 결과는 관계의 수직적 차원에서 상사로서 그리고 수평적 차원에서 친구로서는 내부 고발자처럼 정의롭고 신뢰로운 사

람을 선호하는데, 수직적 차원의 하위에서 부하로서 선호도에서는 그렇지 않아 미묘한 대조를 이루고 있음을 보여주고 있다. 이는 전통적으로 수직적 규범을 중시하고 가부장적인 한국 문화의 특성을 반영하는 것으로 해석해 볼 수 있는데, 정의롭고 신뢰로운 위사람을 존경하고 충성을 다하도록 교육받았지만, 자신의 밑에 있는 부하직원이 비록 사회적으로 정의로운 평가를 받는 사람이지만 집단의 가치를 무시하고 화합을 저해하는 사람일 경우에는 주저할 수 있음을 시사하는 바, 아직까지 대인관계의 위로서 수직적 관계에 대한 사회적 기대는 있지만 아래로의 수직적 관계에 대한 사회적 기대나 규범은 부재하는 것이 아닌가라는 조심스러운 추측을 해보게 된다. 따라서 이러한 결과는 맥락에 따라 사람들의 지각이나 판단이 달라질 수 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다. 더불어 협조성 차원이 직상상사는 동료보다는 부하직원과 비교적 높은 상관을 보이고 있어 수직적인 측면에서 아래로의 선호도는 정의로운 사람보다 협조적인 태도를 갖는 사람을 선호할 가능성이 있음을 보여주고 있다.

본 연구에서는 대학생 피험자들과 실제로 직장 생활을 하고 있는 성인 집단이 차이가 있을 것으로 예측되어 두 집단을 비교하였는데, 유의미한 차이는 거의 없는 것으로 나타났고, 남녀간의 성차도 없는 것으로 나타났다.

한편, 일본의 동일한 자료의 결과(Yamaguchi & Sano, 1996)를 보면 마찬가지로 일본 사회에서도 집단의 결속력과 화합을 해치는 행동 즉, 내부자 고발은 집단 내에서는 용납되지 않는 것으로 나타났다. 비록 회사의 잘못된 지시를 사회에 고발하는 행동이 정의로운 행동이지만, 집단의 결속력을 위해서는 금기시되는 행동이라고 할 수 있다. 내집단 구성원들간의 결속력이 강하거나 집단에 가치를 두는 상황에서는 사회 정의를 실천하는 것이 오히려 내집단의 결속을 와해시키거나, 사회적 관점에서 요구되는 보편적 도덕의 요구 즉, 사회 정의와 상충된다. 일본 문화에서는 자신이 속한 집단의 이익이나 결속력을 위해 자신의 이익을 희생하도록 요구받고 있다. 일본 사회에서는 사회 정의를 구현하는 개인보다는 내집단의 결속을 위해 내집단의 규범이나 지시를 따르는 개인을 선호한다. 일본인들은 겉으로는 사회 정의를 실천하는 사람을 칭찬하고 높이 평가하지만, 속으로는 집단을 위해 그런 행동을 하는 것을 못마땅하게 여긴다. 다시 말해, 좋은 시민으

로서의 자격은 있지만 좋은 집단 구성원으로서의 자격은 없다는 것이다.

특히 일본의 학생집단은 내부 고발자를 직장 상사로 함께 일하고 싶어한다고 반응을 보였으나, 일본의 성인 집단은 아무런 태도를 취하지 않은 중도적인 입장의 주인공을 선호하는 것으로 나타났다. 동료로서 함께 일하는 것에 대한 결과에서는 아무런 결정을 하지 않은 통제집단의 주인공을 선호하는 것으로 나타났고, 부하직원이나 친구로도 중도적인 입장의 사람을 선호하는 것으로 나타났다 (Kim & Yamaguchi, 1996; Yamaguchi & Sano, 1996). 이러한 결과는 앞서 언급한 바와 같이, 문화에 따른 대인관계 규범이 다르기 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다.

이러한 결과들을 통해, 본 연구는 다음과 같은 시사점을 갖는다. 첫 번째로 한국인들의 정의나 집단 가치에 대한 판단과 지각은 맥락에 따라 어느 정도 달라질 수 있음을 시사하고 있다. 이러한 추론의 근거는 내부 고발자가 정의의 차원과 집단성원으로서의 협조성 차원에서 다르게 나타났고, 관계선호도에서도 일관된 반응이 나타나지 않았기 때문이다.

두 번째, 내부 고발자는 사회적으로는 정의로운 행동을 한 사람으로 평가받을 수 있지만, 조직의 관점에서는 조직의 가치를 저해한 사람으로 평가받을 가능성이 높으며, 따라서 조직으로부터 혹은 조직 구성원으로부터 보복이나 차별 및 불이익을 당할 가능성이 높아 내부 고발자를 보호 할 수 있는 제도 및 프로그램이 절실히 요구된다. 누구든지 신고나 이와 관련된 증언 등을 했다는 이유로 징계나 불이익을 받지 않도록 해야 하고 조직의 보복으로부터 보호할 수 있어야 한다. 그래야만 누구나 신고를 할 있는 정의롭고 신뢰있는 사회로 발전할 수 있을 것이다.

조직의 비리나 오점이 사회적으로 혹은 도덕적으로 큰 문제가 없는 것이라면 조직내에서 자체적으로 흡수할 수 있는 체계가 필요하다. 이러한 점의 필요성은 본 실험의 피험자들도 제기하고 있는데, 통제 상황에서의 향후 선택에 대한 빈도에서 사회에 고발하기 보다는 제품의 회수를 주장하거나 비공개적으로 비판해야 한다는 반응이 많았기 때문이다. 또한 이러한 문제는 신뢰를 구축함으로써 해결될 수 있는데, 조직 구성원간의 신뢰, 조직 구성원의 조직에 대한 신뢰, 조직의 조직 구성원에 대한 신뢰, 사회 구성원의 사회에 대한 신뢰 등이 구축될 때 보다 정의롭

고 깨끗한 사회를 만들어 갈 수 있을 것이다.

#### 본 연구의 제한점 및 추후 연구과제

본 연구에서 평가의 차원이 단방향으로 구성되어 있어 개념적 타당성과 측정의 신뢰성에 문제가 될 수 있다. 또한 본 연구에서는 내부 고발자들의 개인적 특성(예를 들면, 자기 존중감, 윤리적 신념, 통제소재 등)과 인지적 과정 및 평가자(피험자)의 개인적 특성에 대해 다루지 않았다. 또한 내부 고발을 하기로 결정하고 나면 어떤 채널을 이용할 것인지, 자신을 알릴 것인지 말 것인지 등에 대한 접근이 필요하다. 더불어 내부 고발이 일어나는 패턴상 동기도 다양할 수 있다. 또한 본 연구에서 종속 측정치로 사용된 집단가치 차원은 단지 세 문항으로 측정되어 개념적 구성이 미미하고 측정의 신뢰도가 낮게 나타나 보완이 요구된다. 더불어 추후 연구에서는 상황적 특성으로 목격자 부정의 심각성, 조직내 지지 분위기, 부정을 저지른 이의 상대적인 파워 등에 대한 고려가 필요하다.

#### 참 고 문 헌

- 국제한국학회 (1998). 한국문화와 한국인. 서울 : 사계절.
- 김시업, 김기범 (2003). 도덕적 판단과 도덕적 감정의 관계 : 도덕적 self로서의 염치와 도덕적 감정으로서의 부끄러움 분석. 한국심리학회지 : 사회 및 성격, 17(1), 87-101.
- 동아일보 (2006년 3월 7일자). '내부비리신고자가 조직부적응자라고?'
- 박기순 (1994). 유교에서 본 인간커뮤니케이션에 관한 일고찰 : 모형정립적 접근. 한국언론학보, 31, 123-142.
- 송인수 (1978). 한국인의 가치관. 서울 : 문음사
- 신유근 (1986). 기업과 사회 : 경영 환경론. 서울 : 경문사.
- 이승환 (1998). 유가사상의 사회철학적 재조명. 서울 : 고려대학교 출판부.
- 임태섭 편저 (1995). 정, 체면 연출 그리고 한국인의 인간관계. 서울 : 한나래
- 정신문화연구원 (1997). 정문연 학술담론 : 형성과 창조 2-2 권위와 문화. 서울 : 한국정신문화연구원
- 조근호 (2003). 한국인 이해의 개념틀. 서울 : 나남출판
- 중앙일보 (2006년 3월 16일자) '학자는 연구윤리의식없

- 고 표절 판별 기준없어'.  
 차재호, 정지원 (1993). 한국사회에서의 집단주의. 한국심리학회지 : 사회, 7(1), 150-163.  
 최봉영 (1994). 한국인의 사회적 성격(II) : 일반이론의 구성. 서울 : 도서출판 느티나무  
 최상진 (1990). '우리성'에 대한 사회심리학적 한 분석. 한국심리학회 연차학술대회논문집, 69-78.  
 최상진 (1993). 한일 우리의식 비교. 한국심리학회 연차학술대회논문집, 229-244.  
 최상진 (1997). 한국인의 심리특성. 한국심리학회(편), 현대심리학의 이해(pp.695-766). 서울 : 학문사  
 최상진 (2000). 한국인 심리학. 서울 : 중앙대학교 출판부.  
 최상진, 한규석 (1998). 교류 행위를 통해 본 한국인. 국제한국학회(편), 한국문화와 한국인(pp.161-193). 서울 : 사계절  
 최재석 (1976). 한국인의 사회적 성격. 서울 : 현음사.  
 최준식 (1997). 한국인에게 문화는 있는가. 서울 : 사계절.  
 한규석 (2000). 한국인의 공과 사의 영역 : 공정과 인정의 갈등. 한국심리학회지 : 사회문제, 6(2), 39-63.  
 황선영 (1998). 직업윤리. 서울 : 지구문화사  
 Bierbrauer, G. (1992). Reactions to violation of normative standards : A cross-cultural analysis of shame and guilt. *International Journal of Psychology*, 27(2), 181-193.  
 Brodie, P. P. (1998). Whistle-blowing : A moral dilemma. *Plastic Surgical Nursing*, 18(1), 56-57.  
 Choi, S-C. (1994). Shimjung psychology : The indigenous Korean perspective. *Presented at the Asian Psychologies : Indigenous, Social and Cultural Perspectives, June 10-11, Seoul*.  
 Choi, S-C., & Kim, C-W. (1997). "Shim-Cheong" psychology as acultural psychological approach to collective meaning construction. *Paper presented at the Berlin Conference of International Society for Theoretical Psychology, April 27-May 2, Berlin*.  
 Dien, S. S-f. (1997). Worldviews and morality : How do they intersect? *Human Development*, 40, 345-349.  
 Dozier, J. B., & Micele, J. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing : A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.  
 Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 51, 665-697.  
 Hadit, J., Koller, S. H., & Dias, M. G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 613-628.  
 Haste, H. (1993). Morality, self, and sociohistorical context : The role of lay social theory. In G. G. Noam & T. E. Wren(Eds.), *The moral self*(pp. 175-208). Cambridge, MA : The MIT Press.  
 Jensen, L. A. (1997). Different worldviews, different morals : America's culture war divide. *Human Development*, 40, 325-344.  
 Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations : An issue-contingent model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.  
 Kim, K., & Kim, U. (1997). Conflict, ingroup and outgroup distinction and mediation : Comparison of Korean and American students. In Yamaguchi, S. Kim, U., Leung, K., & Kasima, Y.(Eds.), *Progress in Asian social psychology*(pp.247-259). Singapore : John Wiley & Sons, Inc.  
 Kim, K., & Yamaguchi, S. (1996). The difference in moral judgement and perception of interpersonal relation between Korean and Japanese. *Paper presented at the Korean Psychological Association 50th Anniversary Conference, June, 27-29, Seoul*.  
 Kim, U., Triandis, H. C., Kagitcibasi, C., Choi, S-C., & Yoon, G. (1994). Introduction. In Kim, U., Triandis, H. C., Kagitcibasi, C., Choi, S-C., & Yoon, G (Eds), *Individualism and collectivism* (pp.1-17). Thousand Oaks : Sage Publications.  
 Komin, S. (1990). Culture and work-related values in Thai organizations. *International Journal of Psychology*, 25, 681-704.

- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self : Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Miller, J. G., Bersoff, D. M., & Harwood, R. L. (1990). Perceptions of social responsibilities in India and in the United States : Moral imperatives or personal decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 33-47.
- Miller, J. G., & Bersoff, D. M. (1992). Culture and moral judgement : How are conflicts between justice and interpersonal responsibilities resolved? *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(4), 541-554.
- Miller, J. G. (1994). Cultural diversity in the morality of caring : Individually oriented versus duty-based interpersonal moral codes. *Cross-Cultural Research*, 28(1), 3-39.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1998). Whistle-blowing : Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Shweder, R. A., & Miller, J. G. (1991). The social construction of the person : How is it possible. In Shweder, R. A.(Ed), *Thinking through Cultures* (pp.156-185). Cambridge : Harvard University Press.
- Shweder, R. A., & Much, N. C. (1991). Determinations of meaning : Discourse and moral socialization. In Shweder, R. A.(Ed), *Thinking through Cultures* (pp. 186-240). Cambridge : Harvard University Press.
- Sternberg, D. I. (1982). Development lessons from the Korean experience-A review article. *Journal of Asian Studies*, 42(1), 90-104.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder : Westview Press.
- Tyler, T. R. (1989). The psychological of procedural justice : A test of group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 830-838.
- Yamaguchi, S. (1994). Japanese sense of justice : Two empirical studies. *Paper presented at Asian Psychologies : Indigenous, Social and Cultural Perspectives*, June, 10-11, 1994, Seoul.
- Yamaguchi, S., & Sano, N. (1996). Honne and Tatemaie in the East and West. *Paper presented at the Korean Psychological Association 50th Anniversary Conference*, June, 27-29, Seoul,
- Yum, J. O. (1991). The impact of Confucianism on interpersonal relationships and communication patterns in East Asia. In Samovar, L. A., & Porter, R. E.(Eds.), *Intercultural communication* (pp.66-78). Belmont, CA : Wadworth Publishing Company.

## Is the Whistle Blowing Behavior in Organization Just or Cooperative?

**Kibum Kim**

Sungkyunkwan University

**Si-Up Kim**

Kyonggi University

The purpose of this study was to examine the differences of evaluation for justice and group value between students and adults sample. The experiment conducted by 3x2 factorial design which was consisted of two kinds of subjects (i.e., students and adults sample) and three kinds of scenarios (control, whistle-blowing, and obedient condition) developed by Yamaguchi (1994). A person who was told to tell a lie to his customers and hide the defects of his company's products was depicted in a scenario. In the control condition, no information regarding the person's behavior was given to the subjects. In the second condition stated that the person blew the whistle on his company. In the obedient condition, the scenario stated that the person obeyed the order. The analysis of variance showed that there was a main effect for each conditions on the evaluation of morality, personality, and social dimension such as justice and cooperation. That is, the whistle blower was perceived as a moral, matured, reliable, and just person. On the other hand, the obedient person was evaluated as a group-oriented one. In addition, the whistle blower was preferred to work as friends, superior and colleague rather than obedient person.

**Key words** : justice, whistle blowing, group value, cooperation, obedience

원고접수 : 2006년 9월 14일  
심사통과 : 2006년 10월 30일