

내부공익신고에 대한 인식 측정도구 개발*

-간호사를 중심으로-

A Study on the Development of Whistleblowing Scale for Nurses' Perception

곽명순(Kwak, Myung Soon)** · 김인순(Kim, In Soon)***

ABSTRACT

The purpose of this study was to development a whistleblowing scale for nurses' Perception and to test the reliability and the validity of the tool developed.

This study conducted in three phases. In phases 1, review the literatures and analyze the interviews, phase 2, measurement items selection, phase 3, test the validity and the reliability.

In order to test the validity and the reliability whistleblowing scale, data was collected from 485 RN-BSN students. The data obtained were analyzed by SPSS-Win 12.0 program using percentage, factor analysis, and Cronbach's alpha coefficients. As a result of the study, whistleblowing scale for nurses' Perception was consisted 23 items, 5 factors. 5 factors explained 51.469% of the total variance, and the Cronbach's alpha coefficients of this scale was 0.788. The Study supports validity and the reliability of the scales. Therefore, this study is useful for measuring nurses' perception of whistle-blowing.

Key words : 내부공익신고(Whistleblowing), 도구개발(Development of Whistleblowing Scale), 간호사(Nurse)

1. 서론

위임자와 대리인의 관계는 한 사람(위임자: Principal)이 다른 사람(대리인: Agent)으로 하여금 자신의 이익과 관련된 행위를 그의 재량으로 하여줄 것을 내용으로 하는 계약관계가 있을 때 성립되며, 이러한 위임관계의 성립은 대리인이 위임자보다 더 많은 지식과 능력을 갖고 있을 때 가능하다. 위임자-대리인의 계약관계에서 일반적으로 위임자는 대리인에 비하여 전문성이나 정보가 부족하기 때문에 유능한 대리인을 선정하는 것이 어렵고, 대리인을 선정하였다 하더라도 그 대리인이 위임자 자신을 위하여 최선을 다하도록 지휘·감독(monitoring)하는 것도 상당히 어렵다(배재현, 2002; 1-2).

보건의료인과 소비자의 관계 또한 이러한 대리인과 위임자의 관계로 볼 수 있으며,

* 본 연구과제는 2007년도 공주대학교 학술연구 조성비의 지원을 받아 수행하였음.

** 공주대학교 영상보건대학 보건행정학과 교수

*** 공주대학교 영상보건대학 간호과 교수

의료서비스에도 소비자의 무지가 존재한다. 병이 났을 때 어떤 종류의 병이며 어떤 의료서비스를 받아야 하는지에 대한 지식이 공급자에게 편중되어 있어, 소비자는 공급자인 의료인에게 서비스의 종류나 범위의 선택에 크게 의존 할 수밖에 없는 정보의 비대칭성이 나타난다(양봉민, 2006: 26-27). 이때 보건의료인이 이러한 정보와 지식의 비대칭성을 이용하여 의료인 자신의 이익을 대변할 때 의료인의 윤리문제가 제기되며, 이는 보건의료인 개인의 윤리 수준에 따라 차이가 있다. 이러한 관계에서 가장 핵심적인 문제는 대리인(보건의료인)이 위임자(의료소비자)의 이익에 부합되는 노력을 하도록 어떻게 계약을 체결할 것인가의 문제이다. 가장 바람직한 것은 전문직의 직업윤리를 강조함으로써 대리인 역할을 요구하는 것이나, 오늘날 보건의료조직의 거대화와 더불어 보건의료인 수의 증가와 역할의 증대는 전문직 직업윤리에 근거한 계약만으로는 보건의료인들에 의해서 행해지는 불법이나 비윤리적인 행위를 방지하고 감독하기에 역부족이다. 이에 대한간호협회에서는 간호대상자를 보호하기 위하여 보건의료인들의 불법이나 비윤리적인 행위가 일어나는 가장 가까운 거리에 있고, 또 그것을 인지할 수 있는 전문적인 능력을 갖고 있는 간호사들이 간호대상자들이 받고 있는 부당한 권리침해나 불법 또는 비윤리적인 행위에 대하여 보고해야 할 필요성이 제기되어 박찬숙(한나라당) 의원에 의해 대표발의 됐던 간호법(안)에 “간호사는 장애인, 환자 등(이하 간호대상자)이 보건의료인에 의하여 신체적, 정신적, 성적 폭력 등 가혹행위를 당하거나 유기 또는 방임되고 있는 사실을 알았을 경우 대상자를 보호하기 위하여 간호사회 또는 수사기관에 신고하여야 한다(의안번호, 2466, 2005. 8. 24).”는 조항을 포함시켜 간호법 입법을 추진하였으나 입법화 되지 못하였다.

이에 본 연구에서는 내부공익신고 조항이 포함된 간호법의 입법추진에 앞서 외부의 비판이나 개입에 대하여 저항적인 태도로 반응하는 의료계의 경향과 고도의 전문성과 은밀성을 띠고 있는 의료계 내부의 업무 특성으로 인해 간호대상자의 권리가 침해되거나 건강과 안전이 위태롭게 될 경우, 간호사는 간호대상자를 옹호하고 보호하기 위하여 보건의료인들의 불법이나 비윤리적 행위를 보고할 것인가 아니면 침묵할 것인가는 간호사들이 내부공익신고를 어떻게 받아들일 것인가에 대한 인식이 중요하다고 관점 하에서, 내부공익신고에 대한 간호사들의 인식을 측정할 수 있는 도구 개발과 개발된 도구의 신뢰도와 타당도를 분석을 하는데 그 목적이 있다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 내부공익신고의 본질

1) 내부공익신고의 개념

Whistleblowing에 대한 한국적 용어는 학자나 시민단체에 따라 양심선언, 내부고발

제, 공익제보제, 내비보고제, 내부공익신고 등으로 다양하게 표현하고(박홍식, 1998: 195)있으나, 용어의 표현과는 무관하게 Whistleblowing은 사회적인 관점에서 조직구성원의 조직에 대한 충성과 사회적 책임사이의 갈등 때문에 논란이 끊이지 않고 있다. 내부공익신고를 긍정적으로 보는 시각은 표현의 자유라는 국민의 헌법상 권리, 국민의 알 권리, 조직이익을 상회하는 공익우선의 원리, 그리고 내적 내부공익신고(internal whistleblowing)를 통해 조직문제의 조기해결로 조직명예의 훼손방지 등을 주장하고(고숙희, 2000: 57), 내부공익신고를 부정적으로 보는 시각은 계층적 권위에 대한 도전이며 일종의 배신행동이고 조직구성원간의 갈등발생을 유발시키는 행위라고 반응한다(김옥일, 2000: 10).

내부공익신고의 개념은 학자들에 따라 여러 가지 상이한 기준에 따라 접근하기 때문에 각기 다른 다양한 정의를 내리고 있다. Miceli, Rehg, Near & Ryan(1999: 133)는 내부공익신고는 조직의 전직 또는 현직 구성원이 내부의 불법, 비도덕적 또는 부당한 일을 목격하고 이것을 밖에 또는 내부의 누군가에게 알리는 행위로 보았고, Denhardt(1991: 121)는 조직의 명령계통 안이나 혹은 밖으로부터의 위법이나 부당한 관리, 예산낭비, 권위의 남용, 국민의 건강이나 안전에 관한 위험 등의 폭로라고 하였다. 박홍식(1998: 195)은 내부공익신고는 조직구성원이 자신의 조직 내에서 발견되는 불법, 낭비 혹은 비윤리적인 문제를 덮어두는 것이 아니라 조직 내부 혹은 외부의 관계기관에 알려 시정하는 것으로 보았고, 국가청렴위원회(2005: 7)는 조직의 구성원이거나 구성원이었던 사람이, 자신이 몸담고 있는 조직에서 위법·부정한 방법으로 정부 또는 국민을 속이는 행위를 하고 있다는 사실을 발견하고 이에 대하여 거부하거나 항의하는 행위로 보았다.

위에서 살펴본 정의들은 부패의 근절이라는 개념적 틀에 근거를 두고 있으나, 본 연구에서는 간호대상자를 해롭게 하는 요소로부터 보호하고 옹호하는 간호전문직 윤리의 책임 범위에 근거하여 내부공익신고를 “간호사는 보건의료인에 의하여 간호대상자에게 행해지는 부당한 권리침해나 불법 또는 비윤리적인 행위를 알거나 목격한 경우 문제점을 시정하기 위해 상급자에게 보고 하거나, 상황에 따라 문제점을 시정하기 위해 자신이 근무하는 조직 외의 다른 사람이나 기관에 알리는 행위”라고 정의 하였다.

2) 내부공익신고의 동기

내부공익신고가 정당화되기 위해서는 보고자의 의도가 중요하다. 동기가 공익을 보호하기 위한 선의(good faith)에서 이루어진 것인가 아니면 자기이익을 위한 것인가의 구별이 중요하다. 박홍식(1996: 103)은 사람은 언제나 자신의 이익을 극대화 시키는 존재이나, 내부공익신고 행위는 자신에게 한정된 이익추구 이상의 것이 필요하기 때문에 윤리적·도덕적 행위인 내부공익신고의 동기는 반드시 공공의 이익과 권리의 보호가 전제되어야 한다고 하였다. 또한 내부공익신고에 대한 판례에서도 내부공익신고행위가 징계라는 제재로부터 벗어나려면 고발내용이 진실하거나 상당한 근거를 가질 것이 요

구되지만, 판례는 그 내용의 정확성만을 징계 정당성의 판단기준으로 삼는 것이 아니며 그 외에도 내부공익신고행위의 의도가 무엇인지 그리고 그 내용이 공익에 관한 사항인지도 중요한 판단자료라고 하였다. 따라서 내부공익신고의 내용이 진실한 것이라도 그것이 공익과 관련된 위법사항을 시정하려는 목적이 아니라 사용자의 명예나 신용을 해하거나 손해를 가하려는 악의적인 의도라든지 사익적인 목적이나 동기에서 이루어진 것은 징계사유에 해당할 수 있다고 보았다(전윤구, 2007: 57). 따라서 내부공익신고는 국민의 안전과 권익을 지키고 알권리를 보호하고자하는 윤리적인 동기에 의한 행동일 때 그 정당성이 인정되며, 개인의 어떤 목적이나 이익을 위해서 또는 조직에 대한 불만이나 반감에서 협박행위로 내부공익신고 한다면 그 정당성이 인정될 수 없다.

3) 내부공익신고자에 대한 조직과 동료의 반응

내부의 비리나 잘못된 관행을 시정하기 위한 윤리적인 동기에 의해 조직의 비리를 고발한 내부공익신고자일지라도 그가 속한 조직의 차원에서 보면 조직과 상관에 대한 배신자로 낙인찍혀 주변 동료들로부터 따돌림을 당하고 조직에서 탈락되는 경우를 볼 수 있다(이지문, 1999: 13-15). 우리나라는 2001년 7월 24일 부패방지법을 제정하여 내부공익신고자 보호에 관한 규정을 두고 있지만 그 적용범위가 공공부문에 한정되어 있어 소비자의 안전 등 민간부문의 내부공익신고자 보호를 위한 제도적 장치의 마련이 시급하다(김성천, 2005: 3)는 지적과 함께 최근 국회복지위원회 백원우 의원은 보건복지부 국정감사에서 보건의료계에도 내부공익신고자 보호를 활성화시킬 수 있는 법적 장비가 필요하다고 주장하였다(메디컬투데이, 2007년 10월 24일). 그러나 이와 같은 내부공익신고자 보호제가 보건의료 조직이 내부공익신고자에 대한 대응에 어떠한 영향을 미칠지 짐작하기 어렵다.

내부공익신고자에 대한 조직의 반응은 먼저 폭로자와 폭로내용의 성실성, 진실성, 정확성에 대하여 의문을 제기하며 해당조직은 폭로자를 무능력한 험담자, 이기주의자, 위계의 모해자 등으로 매도, 비난하고 다양한 형태의 불이익 처분과 해고의 압력 및 위협을 가하며, 폭로된 비리의 내용을 즉각 부인하거나 허위사실 유포라고 변명함으로써 문제의 축소 또는 은폐를 추구한다. 이러한 반응과정은 법적제약에 저촉되지 않는 범위 내에서 내부공익신고자에 대한 고의적인 무안과 망신뿐만 아니라 비리 공개로부터 조직의 입장을 정당화시키기 위한 막대한 자료의 제출과 법적 대응을 동반하게 된다(박홍식, 1999: 37-38). 또한 내부공익신고자의 상당수가 해고되거나 사퇴를 강요당했고 승진이 거부되거나, 원하지 않는 업무를 맡긴다고 하였다(전수일, 1999: 113).

동료들의 반응은 신고자를 부담스러워하며 피하거나 멀리한다. 때로는 배신자, 믿을 수 없는 사람, 문제가 있는 사람, 위험 또는 요주의 인물 등으로 분류되고 배척당한다고 한다(박홍식, 1999: 38).

4) 내부공익신고의 기능

내부공익신고 행위에 대한 평가는 논란이 끊이지 않아 내부공익신고를 긍정적으로 보는 시각은 공공의 안전과 국민의 권익을 지키고 국민의 알권리를 보호하는 행위로 직업적 또는 개인적 희생을 감수하는 특별히 용기 있는 사람의 행위로 받아들이고, 부정적으로 보는 시각은 조직 구성원간의 갈등발생뿐만 아니라 직무상의 무능력, 조직에서의 부적응이나 승진누락 등의 불만에 의한 악의적인 행동으로 그 동기도 언제나 순수한 것이 아니라고 비판하고 있다(박홍식, 1998: 7). 그러나 내부공익신고는 이러한 논란 가운데도 순기능에 의해 정당성이 인정되고 있다. 이지문(1999: 20)은 내부공익신고의 순기능으로 외부적으로 공개되지 않았던 부패에 관한 정보를 국민에게 제공함으로써 국민의 알권리를 보장하고, 조직 내적으로는 내부인에 의한 외부적 공개로 행정 통제를 가능하게 하여 행정책임을 확보할 수 있는 새로운 행정제도가 창출될 가능성의 발견, 기존의 권위주의적인 관료제의 성격을 탈피하여 전환기적 관료제의 성격변화를 순기능으로 보았고, 김옥일(2000: 14)은 조직 내의 구성원들에 대한 표현의 자유를 보장함으로써 구성원들의 권리 확대를 가능하게하며 이를 통해 조직 내부의 민주화의 기여하고, 실적제도의 구현, 내면의 사정을 잘 아는 내부의 사람에 의해 부패가 방지될 때 정부의 감사 및 감독비용과 부담을 덜게 되어 경제적 효과가 있고, 내부공익신고는 불법적 활동의 자율억제란 의미가 내포되어 교육적 효과에 의해 민주시민으로써 필요한 건전한 시민교육의 일부를 담당하고, 국민의 알 권리를 보호하고 부패의 효율적인 근절에 기여 한다고 하였다.

내부공익신고의 부정적 기능에 대해 이지문(1999: 19)은 조직원간의 불신을 조장하여 조직의 질서유지, 조직목표의 효율적 달성, 조직자체의 안정에 정면으로 위배되는 위험을 끼침으로써 정치 및 행정기강의 문란을 가져올 수 있으며, 이로 인해 국민들의 공집단에 대한 신뢰도의 저하를 역기능으로 보았고, 김옥일(2000: 15)은 조직 내부 동료 간의 우정과 신뢰를 전통으로 존중하는 고유의 전통적 가치의 파괴와 조직 내부의 불신을 조장하고 구성원 간 단결을 저해할 수 있는 가능성, 경박스럽고 저질적인 폭로의蔓延으로 공동체 사회의 발전의 저해, 정치 및 행정기강의 문란, 국민들의 무관심 및 공직에 대한 부정적 이미지 야기 등을 부정적 기능으로 보았다.

2. 간호사의 역할과 내부공익신고

면허받은 간호사는 의료법에 규정되어 있는 간호업무의 정의 및 범위 내에서 간호업무를 수행하고 있다. 의료법 제2조에 규정된 간호사의 임무는 상병자 또는 해산부의 간호 또는 진료보조 및 대통령령이 정하는 보건활동에 종사(염영희 등, 2005: 633-634)라고 포괄적으로 표현되어 있으며, 간호사의 임무와 책임 등을 구체적으로 정의하고 있지 않다. 따라서 간호사 윤리강령과 윤리지침은 의료법에서 포괄적으로 정의한 간호사의 임무와 책임을 실무중심의 구체적이고 실질적으로 나타내고자 하고 있다.

한국간호사의 윤리강령은 1972년에 제정되었으며, 사회 환경의 변화와 의료관련법의 개정, 간호영역의 확장 등으로 실무현장에 적용되는 새로운 윤리원칙과 표준이 개발되어야 한다는 요구(강익화 외, 2008: 381)에 의해 2006년 2월 제3차 개정이 되었으며, 2007년 2월 간호사 윤리선언과 윤리강령의 기본정신을 실천하기 위한 구체적인 행동지침인 윤리지침도 제정되었다. 제정된 윤리지침은 기존의 윤리강령부터 존재해 왔던 내부공익신고와 관련된 내용인인 “간호사는 협력자에 의해 대상자의 건강과 안전에 위협이 예상될 때 적절한 조치를 취해야한다”라는 막연한 간호사의 임무를 내부공익신고하도록 구체화시킨 지침을 만들었으며 그 구체적인 행동지침(윤리지침 25조)은 다음과 같다. 비윤리적 행위 보고 “① 간호사는 보건의료인으로부터 불법행위 또는 비윤리적인 행위에 대한 협조 요청이 있을 경우 해당부서에 보고하여야 한다. ② 간호사는 보건의료인의 부적절한 행위로 인하여 대상자의 안녕이 위협받거나 위협받을 우려가 있는 경우, 정해진 절차에 따라 관련 부서나 기관에 보고하여야 한다.”로 명시되었다. 따라서 간호사는 대상자를 옹호하고 보호하기 위하여 보건의료인들의 불법이나 비윤리적인 행위를 보고할 윤리적 책임이 명문화 되었다고 볼 수 있다. 그러나 간호사 윤리강령은 법이 아니라 전문직업적 자율을 행사하기 위한 수단이기 때문에 간호사들이 윤리적 지침에 의지해서 대상자들을 위해로부터 보호하기 위하여 동료들 내부공익신고하기는 쉽지 않을 것으로 판단된다. 왜냐하면 보건의료조직은 일반 조직과 달리 구성원간의 유대감에 의해 환자의 권익보호보다 팀 의식을 중요시하여 동료나 의사의 실수를 묵격하고도 보고하지 않고 더 나아가 적극적으로 잘못을 은폐하는데 동참(한성숙 외, 2004: 3)하는 것을 최근까지도 당연한 것으로 여기는 조직문화와 내부공익신고자에 대한 보호가 제도화되지 않았기 때문이다.

III. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 내부공익신고에 대한 간호사들의 인식을 측정하는 도구개발을 위한 방법론적 연구이다.

2. 도구 개발과정

간호사들이 근무하는 도중에 보건의료인에 의하여 행해지는 불법이나 비윤리적인 문제를 목격하거나 알고 있는 경우 내부공익신고 하는 것에 대하여 어떻게 인식하는지 파악하기 위한 도구 개발과정은 다음과 같다.

1) 예비문항 작성

내부공익신고에 대한 간호사의 인식과 관련된 문항을 도출하기 위하여 복합적인 방법을 사용하였다. 먼저 관련된 내용을 찾기 위해 논문 및 서적을 고찰하였다. 문헌고찰 자료 중 간호사의 내부공익신고와 관련된 자료는 김태숙(2000)과 김인순·곽명순(2004)의 논문을 제외하고는 거의 찾을 수 없어, 다른 학문분야의 서적과 논문을 중심으로 고찰하였다. 또한 사용된 자료가 공무원을 대상한 자료가 대부분이어서 내부공익신고에 대한 간호사들의 인식이 제대로 반영되지 않았다고 판단되어 김인순과 곽명순(2004)의 연구에 쓰였던 심층면접 자료를 다시 분석하여 ‘내부공익신고의 동기과 기능’, ‘내부공익신고에 대한 조직과 동료의 반응’, ‘내부공익신고자의 개인적 특성’, ‘내부공익신고에 대한 조직 내 대안’ 등에 관한 112개의 문항을 도출하였다. 도출된 문항은 연구자들이 반복적으로 검토하면서 중복된 내용과 의미를 통합하여 1차적으로 45개의 예비문항을 도출하였다.

2) 1차 문항 작성

45개의 기초문항에 대한 내용타당도는 행정학과 교수, 행정학을 전공한 간호학교수, 간호학을 전공한 다른 학과 교수, 간호학 교과 RN-BSN(간호사면허 후 학사과정)학생으로 구성된 위원들에 의해 검증되었다. 이 내용은 다시 RN-BSN 학생 9명에게 내부공익신고에 대한 간호사의 인식을 측정할 문항으로 적절한지와 표현된 언어가 적합한지를 평가하게 하여 총35문항이 선정되었다.

3) 구성타당도 검정 및 설문지 완성

1차로 선정된 35문항을 RN-BSN 학생 75명을 대상으로 설문지 조사하여 구성타당도를 검사하였다. 수집된 자료 중 요인분석에 의하여 묶이지 않는 문항 2개를 삭제하고, 요인 적재량이 .40이하인 문항 6개를 삭제하여 27개의 문항을 완성하였다. 27개의 Cronbach alpha는 0.729이었다.

본 연구도구는 4점 척도로서 “전적으로 반대한다 1점”, “동의하기 어렵다 2점”, “어느 정도 동의한다 3점”, “전적으로 동의한다 4점”을 부여하였고 부정문항 11개는 역으로 환산하였다. 본 도구는 점수가 높을수록 간호사들이 내부고발을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다.

3. 연구 대상자 및 자료수집

설문은 최종 선정된 27개 문항의 질문지로 실시하였으며 RN-BSN학생을 대상으로 하였다. RN-BSN학생을 대상으로 선정한 이유는 자신이 근무하는 조직 구성원의 불법이나 비윤리적인 문제를 내부공익신고 하는 행위에 관한 설문이기 때문에 근무지가 아

닌 학교에서 보다 솔직하게 응답할 것이라고 판단하였기 때문이다. 자료 수집은 RN-BSN과정이 설치된 대학 중 서울, 충남, 대전, 광주, 대구에 위치한 8개 학교를 편의 추출하여, 학교관계자의 협조를 얻어 실시하였다. 자료수집기간은 2007년 9월 8일부터 10월 12일까지였으며, 설문조사에 참여를 수락한 학생은 총 510명 이었다. 이중 부적절한 응답자를 제외한 485부가 자료 분석에 이용되었다. 측정도구 검정을 위해 필요한 표본의 크기는 요인분석의 경우 변수의 10배 정도 이상이어야 한다는 것을 고려할 때(김조자 외, 2002: 316), 본 연구에 포함된 표본 수는 485개로 이를 만족하였다.

4. 자료 분석도구

수집된 자료는 SPSS 12.0 을 이용하여 전산처리 하였으며, 내부공익신고에 대한 간호사의 인식 측정도구의 구성타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였고 도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach alpha)를 산출하였다.

IV. 분석결과

1. 일반적 특성

본 연구 대상자인 간호사의 일반적 특성은 연령, 근무기관, 직위, 근무경력, 결혼상태, 종교를 조사하였다. 연령은 24세 이하 12.1%, 25-29세 63.2%, 30-34세 17.3%, 35세 이상이 7.3% 이었으며, 근무기간은 3년 미만이 13.1%, 3-5년 33.5%, 5-10년 42.4%, 10년 이상이 11.0% 이었다. 근무기관은 종합병원 77.6%, 일반병의원 9.9%, 요양기관 2.3%, 학교 1.3%, 보건소 및 보건진료소 1.7%, 건강관련기관 1.9%, 기타 5.5% 이었다. 직위는 관리직 10.5%, 비관리직 89.5%이었으며, 결혼유무에서 미혼 76.9%, 기혼이 23.1% 이었고, 종교가 있다 55.1%, 없다 44.9%로 나타났다.

2. 내부공익신고 인식 측정도구의 타당도

도구의 구성타당도는 도구가 측정하고자 하는 개념을 실제로 측정할 수 있는지 밝히는 것으로(김조자 외, 2002: 198), 본 연구에서는 1차 요인분석과 2차 요인분석을 이용하여 구성타당도를 검정하였다.

1) 요인분석의 적합도 검정

문항들 간에 공통의 요인이 존재하여 요인분석에 적합한 자료인지를 알아보기 위하

여Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)검정과 Bartlett검정을 실시하였다. KMO값은 표본 적합도를 나타내는 것으로 일반적으로 0.5이상인 표본자료는 요인분석에 적합하다고 할 수 있고, Bartlett 검정은 요인분석 모형의 적합성을 검정하는 것으로 유의확률이 0.05보다 작아야한다(한성숙·이상철, 2002).

본 연구의 KMO값은 0.857이었으며, Bartlett의 구형성 검정 통계량(근사 카이제곱 =2650.441, $P=0.000$)도 유의한 것으로 나타나 요인분석에 적합하였다.

2) 요인분석

본 연구에서는 도구의 구성타당도를 검정하기 위하여 27개의 예비문항에 대하여 1차 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석을 실시하였고 요인회전방식은 varimax방식을 사용하여 eigen value 1.0 이상인 5개 요인을 추출하였다. 5개의 요인에서 요인적재량이 0.4이상이지만 다른 요인과의 요인적재량에서도 0.3이상 문항인 “내부공익신고자는 공정한 감시자다”, “조직은 합법적인 절차에 따라 내부공익신고 할 수 있는 제도적 장치를 마련해야한다”, “조직은 내부공익신고자에게 성과에 따라 보상해주는 제도를 마련해야한다”, “조직은 내부공익신고자가 불이익을 받지 않도록 비밀을 보장하는 제도적 장치를 마련해야한다”의 4개 문항을 제거한 후 23문항으로 2차 요인분석을 하였다. 23개의 요인적재량은 13번 문항 “구성원이 행하는 위법이나 비윤리적인 행동을 자율적으로 억제하도록 할 것이다”의 0.450을 제외하고는 0.5이상으로 매우 높게 나타났다<표1>.

23개 문항에 대한 요인 구성은 요인1에 6문항, 요인2에 5문항, 요인3에 5문항, 요인4에 5문항, 요인5에는 2문항으로 나타났으며, 5개의 요인 총 분산은 51.469% 이었다. 사회과학분야에서는 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내주는 요인 적재량이 0.4이상 되면 유의한 변수로 간주하며 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 본다. 요인의 수를 결정하는 방식은 eigen값을 기준으로 하는 경우와 총 분산중에 요인을 설명하는 비율에 따라 결정하는 방법이 있으며 일반적으로 eigen값이 1이상인 요인을 추출하거나 총 분산의 60% 정도를 설명해 주는 요인까지 선정한다(채서일,1998: 562).

3) 요인명명과 문항

각 요인의 명명은 요인 적재량의 순으로 정리한 후 각 요인을 명명하였다. 제1요인은 “조직은 신고된 내용을 부인하거나 허위사실 유포라고 변명하고 문제를 축소하거나 은폐할 것이다”, “동료들 사이에 의심과 불화를 조장하고 대인관계를 분열시킬 것이다”, “내부공익신고가 활성화되면 개인적 감정에 의한 음해나 무고 등이 증가할 것이다”, “조직은 내부공익신고자를 무능력한 험담자나 질서파괴자로 매도하고 비난할 것이다”, “조직은 내부공익신고자에게 다양한 형태(전보, 징계, 승진기회의 박탈, 강제 퇴직 등)의 불이익을 줄 것이다”, “동료들은 내부공익신고자를 부담스러워하며 피할 것이다”로 구성되었다. 이들 요인의 고유값은 4.406이었으며, 전체변량의 19.155%를 설명하는 것

으로 나타났다. 이 요인은 내부공익신고에 대한 조직과 동료들의 반응을 나타내고 있어 내부공익신고에 대한 조직과 동료의 반응이라고 명명하였다.

제2요인은 “위법이나 비윤리적 행동이 반복되는 것을 개선하고 교정할 것이다”, “조직 운영의 책임성을 높일 것이다”, “구성원들에게 직무에 대한 책임감을 높여 줄 것이다”, “구성원이 직업윤리에 근거하여 행동하게 할 것이다”, “구성원이 행하는 위법이나 비윤리적인 행동을 자율적으로 억제하도록 할 것이다”로 구성되었다. 이들 요인의 고유값은 3.460이었으며, 전체변량의 15.043%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 요인은 내부공익신고 하는 동기들을 나타내고 있어 내부공익신고의 동기라고 명명하였다.

제3요인은 “그 자체가 부도덕한 것이다”, “조직에서 일어나는 일을 숨어서 일러바치는 배신이다”, “조직의 평판과 신뢰를 떨어뜨려 조직의 생존을 위협할 것이다”, “조직의 권위에 대한 도전행위다”, “조직의 직급과 질서를 무너뜨릴 것이다”로 구성되었다. 이들 요인의 고유값은 1.676이었으며, 전체변량의 7.282%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이 요인들은 내부공익신고의 기능 중에서 부정적인 측면에 대한 내용으로 구성되어 있어 내부공익신고의 부정적 기능으로 명명하였다.

제4요인은 “대상자들의 알 권리를 보호할 것이다”, “정의를 실현시킬 것이다”, “표현의 자유를 보장함으로써 구성원들의 권리를 확대시킬 것이다”, “대상자들의 이익을 증진시킬 것이다”, “내가 하지 못한 고발을 대신해 대변해준다”로 구성되었다. 이들 요인의 고유값은 1.273이었으며, 전체변량의 5.533%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이 요인들은 내부고발의 기능 중에서 긍정적인 측면에 대한 내용으로 구성되어 있어 내부공익신고의 순기능으로 명명하였다.

제5요인은 “내부공익신고자는 위법이나 비윤리적인 행위를 외면하거나 묵인 또는 타협하지 않는 사람이다”, “내부공익신고자는 규범이나 원칙에 철두철미한 사람이다”로 구성되었다. 이들 요인의 고유값은 1.065이었으며, 전체변량의 4.631%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이 요인들은 내부공익신고자의 개인적 특성과 관련된 내용으로 구성되어 있어 내부공익신고자의 개인적 특성으로 명명하였다.

3. 내부공익신고 인식 측정도구의 신뢰도

측정도구의 신뢰도 측정방법은 내적일관성을 고려하는 것이다. 즉 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 Cronbach alpha계수를 이용한다(채서일, 1998: 248). 전체 23문항의 Cronbach's α 값이 0.788이었으며 요인별 Cronbach's α 값이 요인1은 0.749, 요인2는 0.744, 요인3이 0.735, 요인4가 0.647, 요인5가 0.518로 요인5를 제외한 요인들은 모두 Cronbach's α 값이 0.6을 넘어 척도의 신뢰도는 좋은 것으로 나타났다<표2>. Cronbach's α 값은 문항 간 상관계수와 문항수에 영향을 받기 때문에 요인5는 Cronbach's α 값이 0.6보다 낮은 것은 문항수가

2개로 적기 때문인 것으로 판단된다.

<표1> 내부공익신고 인식 측정문항의 요인분석

항목		요인적재값			
Factor 1 : 내부공익신고에 대한 조직과 동료의 반응					
19	조직은 신고 된 내용을 부인하거나 허위사실 유포라고 변명하고 문제를 축소하거나 은폐할 것이다	0.700			
20	동료들 사이에 의심과 불화를 조장하고 대인관계를 분열시킬 것이다	0.675			
15	내부공익신고가 활성화되면 개인적 감정에 의한 음해나 무고 등이 증가할 것이다	0.624			
14	조직은 내부공익신고자를 무능력한 험담자나 질서파괴자로 매도하고 비난할 것이다	0.620			
4	조직은 내부공익신고자에게 다양한 형태(전보, 징계, 승진기회의 박탈, 강제 퇴직 등)의 불이익을 줄 것이다	0.611			
8	동료들은 내부공익신고자를 부담스러워하며 피할 것이다	0.606			
Factor 2 : 내부공익신고의 동기					
5	위법이나 비윤리적 행동이 반복되는 것을 개선하고 교정할 것이다.	0.798			
6	조직 운영의 책임성을 높일 것이다	0.793			
2	구성원들에게 직무에 대한 책임감을 높여 줄 것이다	0.642			
1	구성원이 직업윤리에 근거하여 행동하게 할 것이다.	0.627			
10	구성원이 행하는 위법이나 비윤리적인 행동을 자율적으로 억제하도록 할 것이다	0.450			
Factor 3 : 내부공익신고의 역기능					
17	그 자체가 부도덕한 것이다	0.728			
12	조직에서 일어나는 일을 숨어서 일러바치는 배신이다	0.701			
23	조직의 평판과 신뢰를 떨어뜨려 조직의 생존을 위협할 것이다	0.646			
3	조직의 권위에 대한 도전이다	0.606			
9	조직의 직급과 질서를 무너뜨릴 것이다	0.573			
Factor 4 : 내부공익신고의 순기능					
21	대상자들의 알 권리를 보호할 것이다	0.659			
22	정의를 실현시킬 것이다	0.640			
16	표현의 자유를 보장함으로써 구성원들의 권리를 확대시킬 것이다	0.610			
11	대상자들의 이익을 증진시킬 것이다	0.536			
18	내가 하지 못한 고발을 대신해 대변해 준다	0.510			
Factor 5 : 내부공익신고자의 개인적 특성					
7	내부공익신고자는 위법이나 비윤리적인 행위를 외면하거나 묵인 또는 타협 하지 않는 사람이다	0.749			
13	내부공익신고자는 규범이나 원칙에 철두철미한 사람이다	0.721			
	F1	F2	F3	F4	F5
eigen value	4.406	3.460	1.676	1.273	1.065
% of Variance	19.155	15.043	7.287	5.533	4.631
Cumulative %	19.155	34.198	41.484	47.017	51.649

<표2> 내부공익신고 측정문항의 신뢰도 분석

Item	Correlated Item-Total correlation	Alpha if Item Deleted
1	.485	.761
2	.447	.763
3	.267	.773
4	.234	.776
5	.426	.764
6	.407	.765
7	.039	.789
8	.356	.768
9	.448	.762
10	.257	.773
11	.345	.768
12	.518	.757
13	.216	.776
14	.295	.771
15	.292	.771
16	.400	.765
17	.325	.769
18	.122	.780
19	.070	.783
20	.404	.765
21	.360	.768
22	.295	.771
23	.462	.761
Fator	Alpha Coefficient	
1	.749	.778
2	.744	
3	.735	
4	.647	
5	.518	

V. 결론

본 연구는 내부공익신고에 대한 간호사들의 인식을 측정할 수 있는 도구를 만들기

위하여 선행연구와 심층면접 자료를 근거로 설문문항 구성의 틀을 마련하였으며, 요인 분석을 통하여 각 영역의 문항을 확정하였다.

도구의 구성타당도를 검정하기 위한 요인추출 방법으로는 상호의존적인 여러 변수들을 적은 수로 간단히 만들면서 정보의 손실을 최소화 할 때 사용하는 주성분분석을 실시하였으며, 요인 회전방식은 varimax방식을 사용하여 eigen value 1.0이상인 5개 요인을 추출하였다. 본 연구에서는 eigen값이 1.0이상인 5개의 요인으로 분류되었으며, 누적 백분율은 51.469%로 나타났다.

요인 적재량은 13번 문항을 제외한 모든 문항이 0.5이상으로 각 변수와 요인간의 상관관계 정도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 자료 분석과정에서 “내부공익신고자는 공정한 감시자다”, “조직은 합법적인 절차에 따라 내부공익신고 할 수 있는 제도적 장치를 마련해야한다”, “조직은 내부공익신고자에게 성과에 따라 보상해주는 제도를 마련해야한다”, “조직은 내부공익신고자가 불이익을 받지 않도록 비밀을 보장하는 제도적 장치를 마련해야한다”의 4개 문항은 요인적재량이 0.4이상이지만 다른 요인과의 요인적재량에서도 0.3이상으로 나타나 문항에서 제외되었다. 이러한 결과는 간호사들이 내부공익신고에 대한 인식 부족과 설문문항을 결정하기 전에 충분한 내용분석과 문헌고찰이 부족하기 때문이라고 짐작된다.

요인의 명명은 요인적재량 순으로 하였으며, 내부공익신고의 제1요인은 내부공익신고에 대한 조직과 동료의 반응으로 전체 변량의 19.155%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 본 도구의 가장 많은 부분을 설명하고 있다. 문항은 내부공익신고에 대한 조직과 동료의 반응을 부정적으로 인식하는 것으로 진술되었다. 이는 간호사들의 과거의 경험이나 매스컴을 통하여 보도된 사례들에 의해 영향을 받은 것으로 판단된다. 제2요인은 내부고발의 동기로 전체 변량의 15.043%의 설명력으로 본 도구를 설명하고 있으며, 문항은 내부공익신고를 통해 조직과 구성원들이 궁극적으로 도달하고자 하는 변화와 소망들을 나타낸 진술문으로 구성되었다. 제3요인은 내부공익신고의 기능 중 부정적 기능으로 전체 변량의 7.287%의 설명력을 갖고 있으며, 문항들은 조직구성원으로서의 조직에 대한 충성과 관련된 내용으로 구성되었다. 제4요인은 내부공익신고의 순기능으로 전체 변량의 5.533%의 설명력을 가지며, 문항은 내부공익신고자의 사회적 책임을 강조하는 내용으로 내부공익신고는 공공의 안전과 국민의 권익을 지키고 알권리를 보호하는 행위로 진술되어 있다. 제5요인은 내부고발자의 개인적 특성으로 전체 변량의 4.631%의 설명력을 보였으며, 내부공익신고자를 위법이나 비윤리적 행위를 외면하거나 타협하지 않는 강직하고 원칙에 철두철미한 사람으로 진술되었다.

본 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.788나타났다. 일반적으로 Cronbach's α 값이 0.7보다 작으면 신뢰성이 충분하지 못하다고 판단하지만 이론적 근거를 바탕으로 제시된 값이라기보다는 경험적으로 제시된 기준이기 때문에 엄격하게 적용될 필요는 없다(이균희, 2001: 107). 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 0.7을 넘어 척도의 신뢰도가 좋은 것으로 나타났다.

이상의 분석결과 내부공익신고에 대한 인식 측정 문항이 개발되었으며, 본 도구는 내부공익신고에 대한 간호사의 인식을 측정하기에 적합한 신뢰도와 타당도를 보였다. 따라서 간호사들이 근무하는 도중에 보건의료인에 의하여 저지르는 불법이나 비윤리적인 행위 또는 오랫동안 관행으로 수행되었던 잘못된 행위를 목격한 경우 침묵하지 않고 알리는 행위인 내부공익신고에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 알아보는데 유용하게 이용될 것으로 판단된다.

또한 본 연구를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 도구의 구성타당도를 높이기 위해 요인적재량이 0.4이상이었지만 다른 요인과의 적재량도 0.3이상이었던 내부공익신고를 위한 조직 내 절차, 공익신고자의 보호와 관련된 문항에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 설명력이 51.469%로 나타나 설명력을 높일 수 있는 문항을 찾기 위한 추후 연구가 필요하다.

셋째, 측정도구의 일반화를 위해 추후 연구가 필요하다.

<참고문헌>

- 간호사법안. (의안번호 2466). 2005. 8. 24.
- 강익화 외. (2008). 간호학 개론, 서울: 수문사.
- 고숙희. (2000). 공공조직 내부고발의 정당성 분석, 인문사회과학연구 8.
- 국가청렴위원회. (2005). 용기있는 행동, 부패신고가 청렴한국을 만듭니다.
- 김성천. (2005). 소비자안전과 내부고발자보호방안, 한국소비자보호원, 연구보고서 2005-01.
- 김옥일. (2000). 내부고발에 대한 관료들의 인식유형분석연구; Q-방법론의 적용, 영남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김인순·곽명순. (2004). 간호사의 내부고발 인식유형에 관한 연구, 간호행정학회지 10(2).
- 김조자 외. (2002). 간호연구, 서울: 수문사.
- 김태숙. (2000). 병원간호조직에서의 내비보고제 도입과 실천전략, 대전대학교 박사학위 논문.
- 박홍식. (1991). 내부고발(whistleblowing): 이론, 실제, 그리고 함축적 의미, 한국행정학보, 25(3).
- 박홍식. (1996). 내비보고제(whistleblowing)의 정당화 방안, 공공 정책연구, 14(1).
- 박홍식. (1998). 내부고발의 발생 : 이론적 모델을 중심으로, 사회과학연구, 11.
- 박홍식. (1998). 윤리적 내부보고제의 조건: 일반규범윤리학적 접근법을 중심으로, 한국행정학보, 32(1).
- 박홍식. (1999). 내부고발의 논리, 서울: 나남출판사.
- 박홍식. (2001). 한국공무원의 부패방지와 행정책임 향상을 위한 방안 : 도덕발달이론과 내

- 부고발제(whistleblowing)를 중심으로, 사회과학논문집, 20(1).
- 박홍식 · 이지문. (1999) 내부고발과 부패심각성간의 관계, 한국부패학회보, 4.
- 배제현. (2002). 내부고발의 결정요인에 대한 연구. 성균관대 석사논문.
- 부정부패법. (제정 2001. 7. 24 , 법률 제6494호).
- 양봉민. (2006). 보건경제학, 경기: 나남출판사.
- 염영희 외. (2005). 간호관리학, 서울: 수문사.
- 이은옥 · 임난영 · 박현애. (1998). 간호 · 의료연구와 통계분석, 서울: 수문사.
- 이지문. (1999). 공직사회내 내부고발에 대한 인식과 태도에 관한 조사연구-서울특별시 공직자와 시민을 중심으로, 고려대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 전수일. (1999). 내부고발자와 보호문제에 관한 연구, 한국부패학회보, 3.
- 전윤구. (2007). 내부고발의 동기와 징계, 조정과 심판, 30.
- 정용덕 외. (1999). 합리적선택과 신제도주의, 서울: 대영문화사.
- 정재화. (1999). 내부고발자보호법 제정을 위한 기초연구, 한국부패학회보, 4.
- 채서일. (1998). 사회과학 조사방법론, 서울: 학현사.
- 한성숙 외. (2004). 간호윤리학, 서울: 대한간호협회.
- 한성숙 · 이상철. (2002). 간호 · 보건 통계학, 서울: 현문사.
- 「메디컬투데이」. (2007). 의료계, 내부고발 사각지대? 법으로 보호될까. 10. 24.
- Anne J Davis & Emiko Konishi. (2007). Whistleblowing in Japan .Nursing Ethics. 14(2).
- Denhart, R. B. (1991), Public Administration : An Action Orientation, Belmont, California: Wadsworth Publishing Company. 배제현에서 재인용
- Mark D. Polston, JD. (1999). Whistleblowing Does the Law Protect You? AJN, January, 99(1).
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near J. P. & Ryan. K. C. (1999). Can Laws Protect Wistleblowers? Work and Occupations. 26(1). 배제현에서 재인용
- Susan L Ray. (2006). Whistleblowing and Organizatinonal Ethics. Nursing Ethics. 13(4).

저자소개 : 곽명순(郭明順)은 대전대학교에서 행정학 박사학위(2003)를 취득하였고 현재 공주대학교 영상보건대학 보건학부 보건관리학전공 교수로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 정신보건과 관련되는 정책론, 조직내 의사소통론 등이다. 교육현장에서는 대학생들을 대상으로 성격유형검사(MBTI)를 통한 인성개발과 진로지도에 관심을 가지고 활동하고 있다. 주요 연구는 정신장애인 복지정책의 문제점 인식과 정책대안 유형에 관한 연구(2003), 간호사의 내부고발 인식유형에 관한연구(2004), 치매센터 근무요원들의 노인의 의미에 대한 연구(2004), 노인의 의미에 대한 주관성연구(2005), 소방공무원의 동기부여와 조직몰입간의 관계(2006), 간호사의 성격유형과 리더쉽 및 간호서비스(2006) 등이 있다.

저자약력 : 김인순(金仁順)은 대전대학교에서 행정학 박사학위(2002)를 취득하였고 현재 공주대학교 영상보건대학 간호학과 교수로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 협상론, 복지정책결정과 집행론, 부패론 등이다. 주요 연구는 간호사의 갈등관리 방법으로서의 협상에 관한 연구(2002), 간호사의 내부고발 인식유형에 관한 연구(2004), 청소년 흡연체험 연구(2004), 일부 농촌 성인의 정상혈압, 고혈압환자 그리고 기존환자들 간의 건강관련 행위 및 건강인지 비교(2004), 일부 농촌지역 고혈압환자들의 혈압조절여부에 따른 고혈압지식과 자가행위(2006), 라벤더 향요법 마사지가 치매노인의 불안 및 공격행동에 미치는 영향(2006) 등이 있다.