

내부고발 동기요인 간 관계의 구조: 언어네트워크 분석*

The relational structure of the factors motivating whistleblowing
: An application of semantic network analysis

진기영(Jin, Ki Young)**·박흥식(Park, Heung Sik)***

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the factors that motivated whistleblowers to disclose wrongdoing and the relational structures of those factors comparing public, education/research, and business organizations. In-depth interviews were conducted with 14 Korean former whistleblowers who reported misconduct to an outside agency, such as the media, law enforcement, or special protective agencies, 4 from public organizations, 6 from education/research institutions, and 4 from businesses. The interviews were transcribed into texts, eliminating superfluous words. Using these results, we identified the words that most frequently appeared and their relational networks and calculated the centrality index and eigenvector of the networks with Ucinet. The results of this analysis revealed that the public and education/research organization whistleblowers used the words responsibility and social responsibility most often, and these words were centrally located in the semantic network of motivating factors. In the business organizations, the factors that motivated the research participants to blow the whistle were public expectation and correction, suggesting that the two factors have a rich set of semantic links and a central role in shaping whistle-blowing behaviors. The current study provides a content-based understanding of what motivates a whistle-blowing behavior.

Key words: whistleblowing, external whistleblowers, motivating factors, wrongdoing, semantic network analysis

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

** 중앙대

*** 교신저자. 중앙대

I. 서론

내부고발은 조직 구성원이 내부에서 부정(wrongdoing)을 인지하고 시정에 나서는 행동이나, 가외적 행동 (extra-role behavior)이고 자발적 행동 (voluntary behavior)이다 (Victor, Trevino, & Shapiro, 1993: 254). 내부고발자는 고발 이후, 대부분 심각한 조직의 보복, 사회의 부정적 인식에 노출되고, 신체, 심리적 피해를 경험한다 (Miceli & Near, 1992: 40; 신광식·박홍식, 2009). 그러나 그럼에도 불구하고 조직 구성원의 내부고발은 계속해서 늘고 있다. 이들은 무엇 때문에, 왜, 어떤 이유로 내부고발을 하는가? 무엇이 그들로 하여금 내부고발을 결심하고 행동에 나서도록 고무하는 것인가? 이러한 질문은 조직 차원에서 조직의 윤리적 건강을 위하여 구성원들의 윤리적 저항을 어떻게 촉진할 것인가, 어떻게 내부고발의 발생을 사전에 예방하거나 사후에 적절한 보호를 제공할 것인가라는 점에서 중요하다. 개인 차원에서는 구성원들이 윤리적 행동을 하고, 오히려 부당한 불이익을 받는 일이 없도록 하는데 필수적이다. 하지만 그 동안 내부고발 동기요인에 대한 체계적 연구는 부족했다. 내부고발 영향요인 연구들이 독립변수 중의 일부로 동기부여 요인을 분석하거나 사례분석에 의한 것이 대부분이었다. 연구자들은 내부고발 사례가 많지 않아 직접 내부고발자들을 대상으로 연구가 어려웠기 때문이라고 말한다 (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 292; Miceli & Near, 1992: 21; Chiu, 2003). 이러한 결과 내부고발 동기 이론과 통계적 검증, 설명의 일반화 작업은 지체되어 왔다.

이 연구의 목적은 내부고발자들을 대상으로 직접 인터뷰를 실시하여, 내부고발 동기요인들 간의 관계 구조를 밝히는 것이었다. 연구문제는 첫째, 내부고발의 동기요인은 무엇인가? 내부고발은 다양한 동기요인들 간 복잡한 상호작용의 산물이라는 점에서, 동기요인들에는 어떤 유형들이 있는가? 이들 간의 관계는 무엇인가? 무엇이 중심적 요인인가? 둘째, 공공기관, 교육·연구기관, 민간기업 간에 내부고발 동기요인은 어떻게 다른가? 이들의 동기요인 네트워크 간에는 어떤 차이가 있는가? 등이었다. 연구 결과는 조직의 내부고발 동기요인, 이들 간의 관계 구조, 그리고 부문 간의 특성에 맞는 윤리적 행동의 보장과 촉진, 내부고발 절차 및 보호제도의 개발, 직무교육과 훈련의 설계에 기여한다.

II. 이론적 배경

1. 내부고발의 동기요인과 선행연구

사회과학자들은 흔히 동기 요소(motivators)를 특정 행동을 초래하는 동인(動因), 동력

(drivers), 촉진자(facilitators)로 정의한다 (Nazari, Herremans, & Warsame, 2015; Bednall & Bove, 2011). 내부고발 동기에 이러한 정의를 적용하면, 내부고발 동기요인은 조직의 구성원이 내부고발을 결심하고 행동으로 옮기는 과정에서, 그러한 행동을 촉진하는 요소이다. 즉 무엇이 조직 구성원의 내부고발 욕구나 필요를 리드하고 작동시키는가에 관한 것이다. 그 동안 내부고발 동기요인의 체계적 분석은 많지 않았다. 기존 내부고발 동기에 관한 연구는 크게 두 가지 방향에서 이루어져왔다. 하나는 내부고발 영향 변수에 대한 통계적 분석이고 또 다른 하나는 개별 사례 동기요인의 연구이다. 먼저 내부고발 영향 변수 연구들은 내부고발 동기를 내부고발 발생에 영향을 미치는 독립변수의 하나로 간주하여 분석하였다. 이들은 내부고발에 영향을 미치는 독립변수를 크게 개인, 상황, 조직 내부 및 외부적 요인으로 구분하였다 (Miceli & Near, 1992: 49). 이들은 개인적 차원에서 내부고발자의 인구통계학적 변수, 도덕발달 수준, 개혁 성향, 정직, 기질, 배신감, 분노 등을 검토하였다 (Gravley, Richardson, & Allison, 2015; Somers & Casal, 1994). 상황적 요인들로는 직무상의 권한, 자원 의존성, 부정의 심각한 정도, 증거의 확실성 등이, 조직 변수로는 문화, 관료적 구조가, 조직 외부적 요인으로 내부고발자 보호법의 제정 등이 검토되었다 (Sims & Keenan, 1998). 내부고발 영향요인 연구들은 직접 내부고발들을 대상으로 한 동기요인 분석보다는 자주 내부고발자들에 대한 접근의 현실적 한계를 들어, 내부고발 경험이 없는 정부기관이나 기업의 직원, 대학생들을 대상으로, 의도나 태도를 분석하였다 (Sims & Keenan, 1998; Victor, Trevino, & Shapiro, 1993).

내부고발 개별 사례 연구들은 내부고발의 상징적 성격에 기초하여 극적인 과정에 대한 서술, 이야기를 주로 다루었다. 특징은 이들은 주로 내부고발 외부형을 다루었다는 점, 직접 내부고발자 인터뷰를 실시하였고, 내부고발의 전 과정에 대한 자세한 설명에 치중하였다. 내부고발 동기는 내부고발의 전체 과정에 대한 설명의 일부로 다루어졌다. 예를 들어, 장용진 외 (2013: 150-151)의 “부패가 없는 사회를 꿈꾸는 사람들 -한국의 내부고발에 관한 사례 연구”는 총 6가지 실제 사례를 다루었다. 내부고발자 개별 사례에서 내부고발자와의 인터뷰에 기초하여, 내부고발의 배경, 내용과 과정, 보복, 파면, 소송과 복직 등을 자세히 기술하였다. 내부고발의 동기가 무엇인가에 연구의 초점에 둔 것은 아니어서, 연구자들은 내부고발의 동기요인은 단지 전체 사례 분석의 일부분으로 검토되었다.

2. 동기요인

선행 연구들은 내부고발 동기요인을 다양한 관점, 분류를 통해 직접 또는 간접으로 분석하였다. 부정(wrongdoing)의 인지는 내부고발의 발생의 첫 단계이다 (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 291). 조직 구성원들의 내부고발은 내부의 부정을 발견한 후 반공익적,

반윤리적 인식과 판단에 의해 시작된다(Chiu, 2003). 부정은 이런 점에서 내부고발을 촉발시키는 공통 기반적 요인이자 동기부여의 시작점이라고 할 수 있다. Victor, Trevino, and Shapiro (1993: 254-255)은 구성원들이 불법이나 비위 (wrongdoing) 신고를 정의나 윤리를 위한 것으로 인식 (perceptions of justice)할 때 내부고발을 한다고 말한다. 이들 연구는 정의 (justice) 가운데서도 징벌적 정의 (retributive justice)가 내부고발 의도와 행동을 증가시킨다는 것을 발견하였다. 징벌적 정의는 규범 위반에 대한 처벌의 형평성으로, 조직이나 사회에서 징벌적 정의는 법규를 위반하거나 잘못을 한 사람에게 그에 상응하는 처벌을 함으로써 실현된다. Gundlach, Douglas, and Martinko (2003)는 누가 내부고발을 하기로 결정하는가에 대한 설명을 위하여 사회정보처리모델 (social information processing framework)을 제시하였는데, 여기서 내부고발 동기요인으로, 정의, 친(親)사회적 행동 (pro-social behavior) 의도, 감정을 고려하였다. 연구자들은 또 내부고발 동기요인으로 역할 책임 (role responsibility), 사회적 책임을 내부고발 의도 예측 변수로 간주한다 (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 290; Dozier & Miceli, 1985). Victor, Trevino, and Shapiro (1993)은 자신들의 패스트푸드 식당 직원들에 대한 현장 서베이 연구에서, 직원들의 역할 책임 (role responsibility)이 동료들의 절도(theft) 행동을 신고하려는 의향 (willingness to report a peer)과 실제 그러한 행동에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하였다. 이 연구에서 역할 책임 인식은 신고 의향을 유의하게 증가시켰으나 실제 행동에 대해서는 그렇지 못했다. Victor, Trevino, and Shapiro (1993: 255)도 구성원 개인이 부정을 감시하고 방지하는 것을 자신의 책임이나 의무라고 느끼는 것 (feelings of personal responsibility)과 믿음이 동기요인이라고 주장한다. Miceli, Near, and Schwenk (1991)은 내부형은 도덕적 의무감과 업무 규정, 외부형 내부고발에 대하여는 국민 (the public)이나 동료들이 내부에서 일어난 부정에 의해 입은 피해가 내부고발의 가능성을 높인다는 것을 발견하였다. Somers and Casal (1994)은 개혁 성향을 동기요인으로 본 경우이다. 저자들은 조직 구성원이 어떤 방식으로 조직에 헌신 (organizational commitment)하는가를 기준으로 조직인 (organizational men)과 개혁가 (reformers)로 나눈 후, 전자는 직업의 안정, 복종과 충성을 중요시 하는 사람들로 조직에서의 부정을 인지하고도 고발을 하지 않지만, 후자는 조직에서의 부정은 전체 조직에 피해를 주기 때문에 자신의 조직에 대한 충성을 고발을 통해 부정을 끝내는 것에서 찾는다고 하였다. Gravley, Richardson, and Allison (2015: 171)은 내부고발의 동기를 다양하게 가정하였다. 저자들은 내부고발자가 당하는 보복 가운데 가장 심각한 것을 개인 정체성의 상실(loss of personal identity)로 규정하고, 부패를 폭로한 11명의 내부고발자 인터뷰를 통하여 내부고발자가 자신을 어떤 인간으로 구체화하는가에 따라 4가지 유형, 십자군 전사(crusader. 옳다고 믿는 것을 이루려고 하는 개혁 운동가), 시민(citizen. 도덕, 양심, 정직, 옳은 일을 하는 사람으로 자신을 표현하고자 하는 사람), 어머니(mom. 책임있는 어머니, 자신의 내부고발을 자식 같은 사람들을 보호하기 위

한 마지막 수단으로 간주하는 사람), 대중의 인기 추구자 (popularity seeker)로 구분하였다. 이러한 분류는 내부고발의 동기요인은 개혁 성향, 도덕이나 양심, 책임성, 자신의 인기로 가 정한다. Sims and Keenan (1998)은 직원들의 부정 고발 결정에 어떤 요인들이 영향을 미 치는가에 대한 연구에서 외부형 내부고발의 중요한 동기가 상급자의 지지, 조직의 비공식적 인 정책, 가치 (부정을 발견하였을 때 문제를 제기하고 내부고발하는 것이 적절하다는 믿 음)인 것을 발견하였다. Mesmer-Magnus and Viswesvaran (2005: 289)은 내부고발의 동 기로 비용 편익 분석에 따른 이익을 제시하였다. 내부고발이 자신의 이익에 도움이 될 때 고발을 한다는 것이다. Ewing (1977)은 내부고발이 반드시 공익목적이나 선의를 동기로 이 루어지는 것은 아니며 영웅심리나 주위의 칭찬을 받기 위하여 때로는 복수의 목적으로 한 다고 주장하였다.

이지문 (1999)은 서울특별시 공무원 588명에 대한 조사에서, 내부고발 동기요인을 국민의 알 권리 보장, 국민에 대한 충성 의무, 고발자 개인의 이익, 개인의 불만 표출, 4가지로 제시 하였다. 설문 참여자 중 가장 많은 47.3%가 동기요인을 국민에 대한 충성 의무의 준수라고 답하였다. 박홍식 (1999)은 내부자의 고발은 조직의 구성원으로서보다는 전문직업인으로서 의 직업윤리, 구성원이 특별히 자신의 양심에 충실하고자 할 때 나타난다고 주장하였다. 장 용진 외 (2013)는 6명의 내부고발자 심층적 인터뷰에 기초한 사례 분석에서, 동기요인을 전 문직업적 윤리 준수 의무와 책임, 국민의 건강과 안전에 대한 사회적 책임, 조직 내 탈법적 관행의 근절, 공직자로서 공정한 업무처리 원칙의 고수, 자신의 업무에 대한 책임감, 공직자 로서 민원인 보호 의무, 직업적 소명 의식, 국민의 보호, 교사로서의 양심과 사명감, 학생들 에 대한 애정, 불의에 타협하지 않는 태도 등을 기술하였다. 특정 사례의 경우 신앙, 종교적 믿음이 동기였다고 평가하였다 (장용진 외, 2013: 151).

3. 부문별 차이

내부고발의 발생은 정부와 공공 부문, 교육과 연구 분야, 기업, 크게 세 가지 분야로 나뉜 다. 각 분야가 추구하는 가치 (공익, 교육과 연구, 사적 이익)가 다른 만큼, 구성원들의 역할 책임 및 업무도 차이가 있다. 분야별 조직의 환경과 업무 특성은 구성원들의 가치, 내부고 발 의도와 행동에 영향을 미친다. 정부나 공공조직은 일단 사적 이익보다는 주로 공동체와 사회적 선(善)을 위한 업무를 수행한다. 따라서 공공부문 구성원들은 민간부문 근무자들과 는 다른 본질 및 비본질적인 동기부여 요인에 의해 행동한다 (Lewis & Frank, 2004). 공직 자들은 사회를 위해 일하고, 민간기업 근무자보다 공익을 위한 봉사기회를 보다 중요하게 생각한다 (Perry & Wise, 1990: 368; Lewis & Frank, 2002; Frank & Lewis, 2004). Caillier (2013: 460)는 공공부문 근무자들이 보다 높은 공공봉사동기 (public service

motivation)와 이타적 또는 친사회적 행동 (altruistic and prosocial behaviors)의 성향을 갖고 있고, 근저에 공공 서비스 동기가 있다고 주장한다. Ertas (2014: 254-255)도 공직자들은 업무 자체가 공공서비스 제공에 관한 것인 만큼 국민, 국가, 인간 등 공동체 사회를 위하여 일하고자 하는 이타적 욕구가 강하고, 공공서비스 봉사동기 또한 다른 분야 종사자들에 비해 더 높다고 설명한다. 공직자들은 민간기업의 근무자들보다 자원봉사 활동도 더 많이 참여한다(Ertas, 2014: 256). 반면 교육·연구기관은 교육과 연구라는 전문직업적 윤리와 준수를 사회로부터 요구받는다. 교육·연구기관은 정부와 민간기업과 비교해, 정부 재원 (government funding) 의존성 및 재정적 불확실성 (fiscal uncertainty)이 더 높다 (Norris-Tirrell, 2014: 308, 317). 정부와 교육·연구기관 간의 업무 협력이 민간위탁, 연구비 지원에 관한 것이라면, 정부기관과 기업 간의 관계는 규제 중심이다. 조직 특성 및 업무 차이로 인해 공공부문의 종사자들이 국민, 사회에 대한 책임을 보다 높게 의식한다면, 연구와 교육기관 종사자들은 전문직업적 가치와 윤리, 기업은 법규 위반에 보다 민감하고, 부문별 내부고발의 동기요인도 이러한 차이를 반영한다.

III. 조사 설계

1. 연구설계와 언어네트워크 분석

이 연구의 목적은 내부고발 동기요인들과 이들 간 관계의 구조, 그리고 이들에 관한 부문 간의 차이를 밝히는 것이었다. 이 연구는 내부고발자 대상의 심층 인터뷰와 언어네트워크 분석 (semantic network analysis)을 자료수집 및 분석방법으로 채택하였다. 이유는 첫째, 내부고발자는 내부고발 동기 데이터의 1차적 소스이다. 내부고발자로부터가 아니면 복잡한 심리적 동기 구조에 관한 정보를 얻기 어렵다. 이러한 점에서 심층 인터뷰는 내부고발 동기요인에 관한 정확하고 풍부한 정보를 제공할 수 있다. 둘째, 언어네트워크 분석 기법은 텍스트 마이닝 (text mining) 및 자연언어 처리 (natural language processing)를 통해 네트워크 구조와 구성요소 간 상호작용 관계에 대한 이해를 지원한다. 비구조화된 텍스트 (unstructured texts)로부터 구성요소 빈도분석, 의미 요소 군집 (meaning clusters), 구성요소 간 관계의 의미구조 (semantic structures)를 추출하고, 관계의 강도와 거리 (distance), 연결 및 네트워크 중심성 정보를 제공한다 (Kim & Kim, 2013: 839). 또 구성요소들 간의 관계를 네트워크 지도를 통해 시각적으로 표기 (system of signs) 한다 (Drieger, 2013: 4-5). 따라서 이 연구에서는 내부고발 동기요인 및 이들 간의 구조를 심층 인터뷰와 언어네트워크 분석 기법으로 추적하였다.

2. 자료수집 절차

내부고발 사례/연구 참여자는 국민권익위원회에 조직 내부의 부정을 신고하였거나 한국 공익신고자지원센터에 지원을 요청했던 사람들 중에서 본인이 심층 인터뷰 참여에 동의한 사람들을 대상으로 선정하되, 몇 가지 기준을 추가적으로 적용하였다. 첫째, 이미 기존의 연구들이 다룬 사례는 동기요인이 검토된 것으로 간주하여 배제하였다. 둘째, Dworkin and Baucus (1998: 1281)는 내부고발 중 외부형과 내부형은 부정을 공개하는 과정이 다르고, 외부형이 조직 변화에 보다 큰 영향을 미친다고 지적하는 만큼, 특히 외부형은 조직 내부의 불법이나 부당한 실재를 외부에 공개한 후 흔히 매스 미디어에 신분이 보도되어 연구 참여 과정에서 신분 노출로 인한 피해 위험이 없다는 점에서 이들을 대상으로 하였다. 최종 14명을 연구 참여자로 결정하였다. 5명은 TV, 신문사 등 언론사에, 9명은 검찰, 국민권익위원회, 시민단체에 제보하였다. 모두 내부에서 문제제기를 제기하고 해결을 시도하였으나 실패하자 외부에 알렸던 경우이다. 성별은 남성 12명, 여성 2명, 분야별로 공공기관 4명, 교육·연구 기관 6명, 기업 4명이었다. 나이는 37-71세이고, 내부고발은 1997년부터 2014년 사이에 하였다. 다음 <표 1>은 내부고발 분석 사례들이다.

<표 1> 내부고발 분석 사례

분 야	내부고발의 내용
공공기관 4건	공무원으로 외교부의 외교관 주택임차 지원비 횡령을 고발
	공기업 직원으로 산업통상자원부와 000 광역시 산하 공공기관의 회계 부정, 국가소유 장비의 부실 점검, 국고보조금 횡령, 입찰, 및 채용 비리 등을 제보
	한국수자원공사의 하청업체 근무자로 근로자의 불법과건에 대하여 고발
	대한적십자사 직원으로 보건복지부 산하 대한적십자사의 혈액관리 부실을 제보
교육·연구 기관 6건	교직원으로 OO 특수목적고등학교의 기자재 구매비 횡령을 제보
	연구원으로 산업통상자원부 산하 연구기관의 정부지원 연구비 및 기술개발 자금 횡령을 고발
	대학 교수로서 OO 사립대학 동료 교수의 논문 표절, 연구비 횡령 등 연구 부정행위 고발
	학부모운영위원회 위원으로 OO 중학교 입학, 커리큘럼, 채용비리 고발
	대학 연구소의 연구원으로 줄기세포 연구와 관련 논문위조 사실의 제보
	국책기관의 연구원으로서 연구기관의 출장비 및 연구비 횡령을 고발
민간기업 4건	건설회사 직원으로 동료 직원의 회사 공금횡령 사실을 고발
	아파트 시공사 건설기술자로 OO 시와의 유착과 불법적인 설계변경, 부실시공 등을 고발
	OO 가구 제조공장의 팀장으로 조달청의 납품비리를 고발
	종교재단 OO 청소년수련원 직원으로 수련원의 등록비, 대관비, 기자재 구입비 횡령 등을 고발

OO 대학교 심리실험실에서 2015년 2월 13일부터 3월 1일까지 구조화된 심층 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 내부고발의 동기뿐만 아니라 전 과정에 대하여 1시간 30분에서 3시간에 걸쳐 진행되었다. 이 연구에서는 내부고발 동기를 묻는 질문에 대한 답변만을 텍스트화하여 분석하였다. 동기요인 질문은 인터뷰 첫머리에 하였고, 다음 두 가지였다. “선생님은 어떤 점들 때문에 내부고발을 해야 한다는 생각을 하셨는지요?” “내부고발을 하게 된 결정적인 계기는 무엇이었습니까?” 인터뷰 내용은 본인의 동의를 얻고 녹취, 전사(轉寫)하여 텍스트 파일로 만들었다.

3. 분석 방법

인터뷰 텍스트 파일은 KrKwic 프로그램을 이용하여 분석하였다. 동기 부여 핵심 단어들이 같은 문장에서 동시에 출현한 빈도 행렬을 작성한 후, 이를 사회네트워크 분석도구의 하나인 Ucinet 프로그램에 투입하여 핵심 단어들 간 연결 강도와 거리, 연결 구조, 중심성 지수 (centrality index), 네트워크에서의 아이젠벡터 (eigenvector of the networks) 통계값을 계산하였다. 우선 1 단계로 비구조화된 형태의 인터뷰 텍스트에서 감탄사, 관형사, 접미사, 접속사, 부사, 형용사 등 불필요한 단어를 제거하는 (cleaning) 작업을 수행하였다. 내부고발과 내부고발자의 소속 기관을 가리키는 표현은 하나의 대표 단어로 통합하였다. 내부고발, 내부고발자, 공익신고, 고발, 제보, 신고, 공개, 밝히다 등은 ‘내부고발’로, 공공기관, 국가기관, 정부, 정부조직, 정부 부처, 공공조직, 공기업은 ‘공공기관’으로, 연구기관, 연구원(研究院), 연구 조직은 ‘연구기관’ 대학, 중·고등학교는 ‘학교’로, 기업, 민간조직, 회사는 ‘민간기업’으로 일원화하였다. 2 단계는 핵심 단어 선정으로, 내부고발 동기 질문에 대한 답변에서 3회 이상 등장한 단어들을 네트워크 기본적 구성 요소 (basic network elements)로 선정하였다. 3 단계에서는 선정된 핵심 단어들을 KrTitle에 입력하여 (단어)×(단어) 동시 출현 행렬을 작성하고, 4 단계에서 Ucinet 프로그램을 이용하여 네트워크 각 노드 간의 연결강도, 거리, 연결 중심성, 아이젠벡터 중심성을 분석하였다.

IV. 분석의 결과

1. 내부고발 동기요인 핵심 단어 및 빈도의 분석

이 연구에서 첫 번째 연구문제는 ‘내부고발의 동기요인은 무엇인가?’였다. 심층 인터뷰 결과를 클리닝 (cleaning)한 결과, 핵심단어는 공공기관 28개, 교육·연구기관 31개, 민간기업

19개, 전체 사례 통합 47개였다. 다음 <표 2>은 부문별 핵심 단어 및 빈도 분석의 결과이다.

<표 2> 부문별 및 전체 사례 동기요인 핵심 단어 및 빈도 분석의 결과

공공기관 (n=4)		교육·연구기관 (n=6)		민간기업 (n=4)		전체 사례 (n=14)	
단어	빈도	단어	빈도	단어	빈도	단어	빈도
내부고발	114	내부고발	89	내부고발	63	내부고발	265
공공기관	39	연구기관	26	비리	18	공공기관	63
사회적 책임	21	기대	19	기업	15	기대	42
개선	17	공공기관	17	기대	11	사회적 책임	38
부패	13	방지	16	시정	10	개선	32
책임	13	변화	15	사회적 책임	8	변화	31
기대	12	싸움	14	방지	7	방지	26
문제	12	학교	14	공공기관	6	부패	26
진실	12	역할	13	변화	6	연구기관	26
변화	10	부패	12	잘못	6	비리	25
국민	9	윤리	12	개선	5	책임	25
기업	8	사회적 책임	11	피해	4	기업	22
횡령	8	개선	10	횡령	4	횡령	22
법적 의무	6	부정	10	명예	3	문제	21
공직자 의무	5	자녀	10	법규 위반	3	시정	21
명예	5	책임	10	부정	3	역할	19
시정	5	횡령	10	윤리	3	싸움	18
은폐	5	지원금	9	직업 의식	3	윤리	15
이익	5	문제	8	처벌	3	국민	14
활성화	5	정당하다	7			부정	14
법규 위반	4	피해	7			잘못	14
불이익	4	시정	6			학교	14
비리	4	올바르다	6			활성화	13
역할	4	잘못	6			명예	12
방지	3	처벌	6			진실	12
부실	3	활성화	6			처벌	12
싸움	3	국민	4			피해	12
처벌	3	명예	4			자녀	11
		갈등	3			지원금	10
		비리	3			은폐	9
		이익	3			이익	9
						법규 위반	8
						법적 의무	8
						올바르다	8
						정당하다	7
						공직자 의무	6
						배신감	5

						부실	5
						불이익	5
						갈등	4
						경각심	4
						공익	4
						분노	3
						양심	3
						정의	3
						직업의식	3
						척결	3

공공기관은 ‘사회적 책임’의 빈도수가 가장 높았다. 그러나 교육·연구기관에서 ‘사회적 책임’의 빈도는 높지 않았다. 기업에서는 ‘사회적 책임’의 빈도가 교육·연구기관에서의 그것보다는 높았으나 공공기관보다는 적었다. 교육·연구기관에서는 가장 빈도수가 높은 것은 국민, 사회적 ‘기대’였고, 민간기업에서는 ‘비리’의 빈도수가 가장 높았다. 이러한 결과는 내부고발자들이 동기요인이 무엇이었는가를 설명할 때, 사용하는 단어의 빈도가 부문별로 차이가 있음을 보여준다.

2. 동기요인의 유형 분석

연구문제 중 ‘내부고발 동기요인들에는 어떤 유형들이 있는가?’에 대한 답을 추적하기 위하여 동기요인 핵심단어들에 대한 범주 내용분석 (categorical content analysis)을 실시하였다. 객관적 코딩을 목적으로, 연구자 2명이 각각의 동기요인들이 텍스트에서 어떤 의미로 사용되었는가를 해석한 후, 선행연구들이 제시한 내부고발 기본적인 동기요인들 (부정, 공익, 책임, 개혁, 정의, 진실, 처벌, 피해, 분노, 갈등)에 의해 분류하였다. 필요한 경우 새로운 범주도 추가되었다. 두 사람이 이 작업을 서로 독립적으로 수행한 후 결과를 비교하였다. 결과는 약 86% 정도 일치한 것으로 나타났고, 불일치는 주로 동기 요소들을 얼마나 상세하게 구분하는가에 따른 것이었다. 불일치 항목을 재검토한 후 최종적으로 동기요인 14개의 집단 (clusters or semantic field, 뜻이 같은 단어들의 집합)의 존재를 확인하였다. 다음 <표 3>은 그 결과이다.

<표 3> 내부고발 동기요인 집단의 분류

동기요인 집단	동의어, 유사어
부정	부정, 부패, 비리, 법규 위반, 횡령, 부당, 부실, 은폐(하다), 문제, 잘못, 병들다, 숨기다
공익	공익, (사회 전체의) 이익
기대	(국민, 사회적) 기대, 원하다, 희망하다

책임	책임, 사회적 책임, 법적 의무, (공직자, 공무원의) 의무, 역할, 책임지다, 해야 한다, 당연하다
개혁	개혁, 개선(하다/되다), (공정적) 변화, 활성화(하다), 척결, 시정, (법규 위반이나 불이익의) 방지, 예방, 고치다, 깨끗이 하다
윤리	윤리, 정의, 정의롭다, 옳다, 옳바르다, 양심, 선함, 부끄러움이 없다, 직업윤리/의식, 정당하다
진실	진실 (규명), 사실 (전달)
배신	배신(감)
분노	분노, 화남, 짜증
처벌	처벌, 징계, 벌주다
피해	피해, 불이익, 좌천, 폄하
갈등	갈등, 싸움, 목숨 걸다, 불사하다
명예	명예, 당당하다
사익	사익

내부고발 분석 사례들의 동기요인은 14가지로 확인되었고, 특히 부정, 책임, 개혁, 윤리 클러스터의 표현이 가장 다양하였다.

3. 언어 네트워크 지도와 중심성 분석

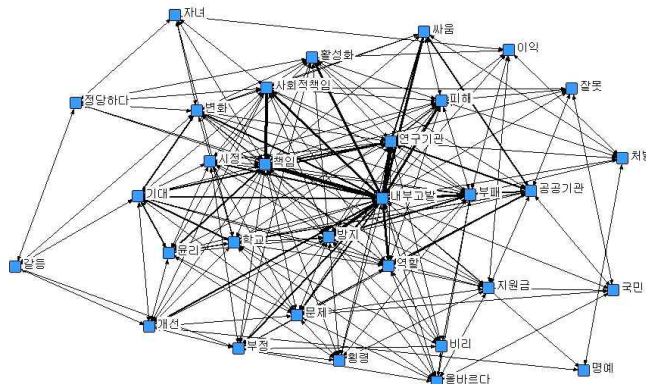
다음에서는 연구문제 중 내부고발 ‘동기요인 간의 관계는 무엇인가? 무엇이 중심적 요인인가? 공공기관, 교육·연구기관, 민간기업 간에 내부고발 동기요인은 어떻게 다른가? 이들의 동기요인 네트워크 간에는 어떤 차이가 있는가?’를 검토하였다. 네트워크 지도는 핵심 동기요인 단어들의 위치를 지정하고, 관계를 선으로 연결한다. 핵심 단어는 노드 (nodes), 이들 사이의 관계는 링크 (links)이고, 연결선의 굵기는 한 문장에서 등장하는 핵심 단어 동시 출현 (co-occurrence)의 빈도로, 곧 연결강도를 가리킨다. 내부고발 동기요인 핵심 단어들의 빈도 분석, 각 노드 (labeled nodes) 간의 연결강도 (핵심 단어들이 동시에 등장하는 빈도), 연결 중심성 (degree centrality, 하나의 노드가 다른 노드와 얼마나 많이 연결되어있는가), 아이겐벡터 중심성 (eigenvector centrality, 핵심단어가 네트워크의 전체적인 구조 안에서 얼마나 중심에 위치해 있는가)을 계산하여, 내부고발 동기요인 간 관계 구조와 의미에 대한 파악을 시도하였다. 네트워크 지도 분석은 같은 의미의 집단을 지시하는 대표 단어를 이용하지 않고 인터뷰 텍스트 파일에 등장하는 실제 표현을 사용함으로써, 주관적 표현의 여지를 극소화된 상태에서 동기요인 간의 관계를 시각화하고, 의미의 객관적 연결을 분석하였다.

법적 의무	22.0	0.118
공직자 의무	18.0	0.086
명예	9.0	0.042
시정	13.0	0.057
은폐	8.0	0.030
이익	36.0	0.133
활성화	16.0	0.076
법규 위반	8.0	0.027
불이익	9.0	0.025
비리	8.0	0.021
역할	11.0	0.050
방지	8.0	0.020
부실	2.0	0.001
싸움	11.0	0.065
차별	12.0	0.051

공공기관 내부고발 동기요인 핵심 단어 중에는 ‘책임’의 연결 및 아이젠 벡터 중심성 값이 가장 컸다. ‘사회적 책임’은 그 다음을 차지하였다. 연결 중심성 값은 크기 기준으로 개선(46), 문제(39), (사회 전체의) 이익(36), 아이젠 벡터 값은 개선(0.194), 기업(0.167), 문제(0.161) 순이었다. 이것은 공공기관 내부고발의 동기가 책임 및 사회적 책임에 의해 리드되고 있음을 뜻한다. 개선, 변화와 같은 현실적 요인도 중요한 동기유발 요인이었다. 하지만 진실이나 공익, 법적인 의무, 공직자의 의무는 공공기관 내부고발 동기요인 중 연결 중심성 및 네트워크 중심성 우선순위가 상대적으로 높지 않았다. 공공기관에서 내부고발은 대체로 책임, 의무와 같은 실천적 차원에서 부정의 개혁을 목적으로 고무되었음을 보여준다.

교육·연구기관 사례 다음 <그림 2>는 교육·연구기관 내부고발 6가지 사례들에 대한 언어네트워크 지도이다.

<그림 2> 교육·연구기관 사례 언어네트워크 지도



내부고발과 동기요인 간의 연결 강도는 연구기관, 책임, 방지 간에 가장 강하였고, 동기요인 구조는 책임과 개혁(개선) 중심이었다. 다음 <표 5>는 교육·연구기관 내부고발 동기요인 중심성 분석 결과이다.

<표 5> 교육·연구기관 사례 동기요인 중심성 분석 결과

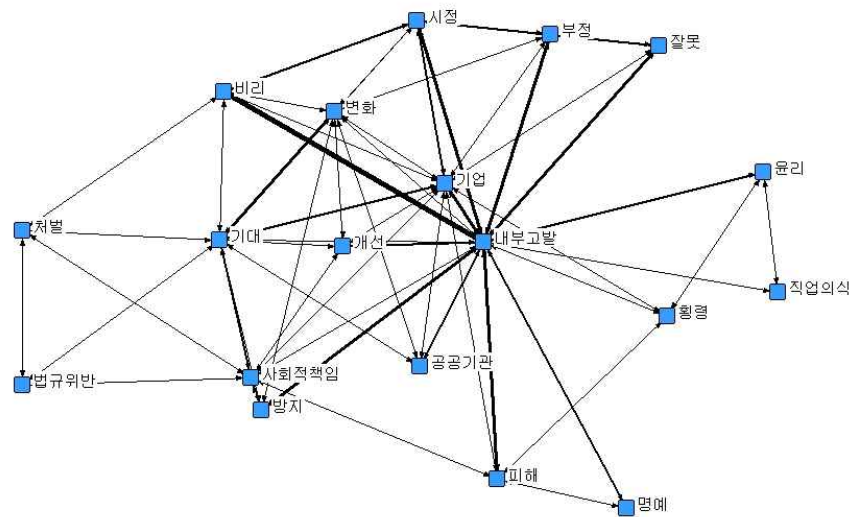
핵심단어	연결 중심성	아이젠벡터 중심성
내부고발	170.0	0.584
연구기관	60.0	0.324
기대	39.0	0.151
공공기관	37.0	0.161
방지	45.0	0.240
변화	33.0	0.166
싸움	29.0	0.192
학교	24.0	0.066
역할	34.0	0.168
부패	34.0	0.175
윤리	26.0	0.104
사회적 책임	49.0	0.256
개선	21.0	0.092
부정	22.0	0.111
자녀	13.0	0.033
책임	71.0	0.354
횡령	17.0	0.070
지원금	22.0	0.060
문제	20.0	0.078
정당하다	10.0	0.050
피해	28.0	0.158
시정	21.0	0.123
올바르다	12.0	0.040
잘못	8.0	0.039
처벌	11.0	0.048
활성화	26.000	0.167
국민	10.000	0.033
명예	7.000	0.038
갈등	5.000	0.010
비리	10.000	0.045
(사회 전체의) 이익	12.000	0.41

동기 핵심 요인 중 연결 중심성 값은 책임(71)이 가장 크고 다음은 사회적 책임(49)이었다. 아이젠 벡터 중심성도 이와 같다. 그 다음은 연결 중심성 값이 큰 것은 방지(45), (국민, 사회적) 기대(39), 공공기관(37), 아이젠 벡터 값은 방지(0.240), 싸움(0.192), 부패(0.175) 순이었다. 이러한 결과는 공공기관과 마찬가지로 교육·연구기관에서도 책임과 사회적 책임이 내부고발의 동기 형성의 중심적 역할을 하고 있음을 뜻한다. 국민, 사회적 기대, 개혁(방

지)이 중요한 동기요인이고, 부패와 갈등(싸움)으로 추동되고 있음을 보여주었다. 윤리, 처벌, 명예도 동기요인으로 등장하였으나 이들의 중심성은 상대적으로 낮았다.

민간기업 사례 민간기업 사례는 총 4건으로, 다음 <그림 3>은 이들의 동기요인 핵심 단어에 대한 언어 네트워크의 지도이다.

<그림 3> 민간기업 사례 언어네트워크 지도



동기요인들 간의 연결 강도는 내부고발과 비리가 가장 높았다. 동기요인 간 관계 구조의 중심적 요인은 비리였다. 중심성 지수 값은 크지 않았으나 피해, 명예, 처벌, 직업의식도 동기요인으로 등장하였다. 다음 <표 6>은 민간기업 사례 내부고발 동기요인 중심성 분석의 결과이다.

<표 6> 민간기업 사례 동기요인 중심성 분석 결과

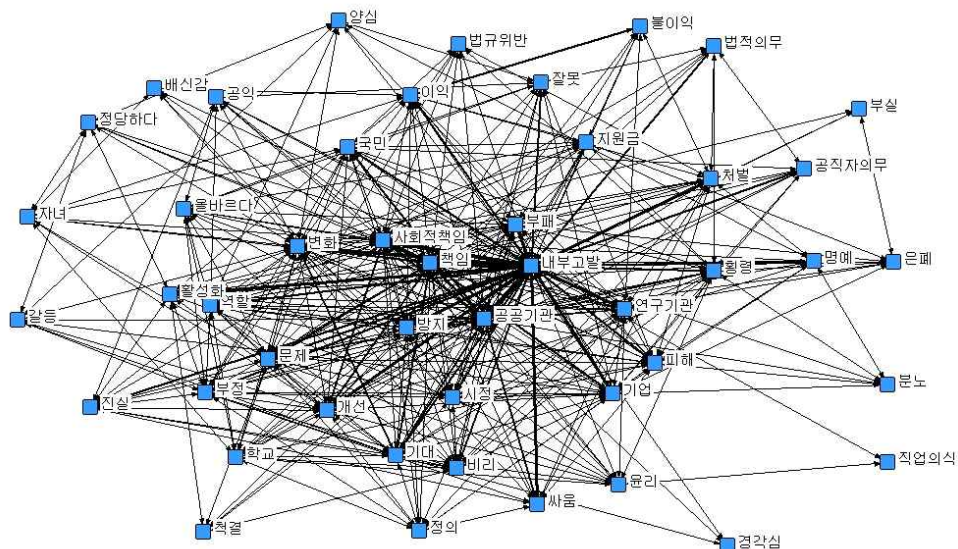
핵심 단어	연결 중심성	아이겐벡터 중심성
내부고발	63.0	0.588
비리	19.0	0.355
기업	30.0	0.364
기대	21.0	0.215
시정	20.0	0.301
사회적 책임	12.0	0.133
방지	8.0	0.152
공공기관	7.0	0.136
변화	17.0	0.214

잘못	10.0	0.198
개선	9.0	0.158
피해	10.0	0.171
횡령	5.0	0.068
명예	4.0	0.084
법규 위반	3.0	0.016
부정	10.0	0.194
윤리	5.0	0.082
직업의식	3.0	0.055
처벌	4.0	0.031

민간기업 동기요인 핵심단어의 연결 중심성 값은 크기를 기준으로 국민, 사회적 기대(21), 시정(20), 비리(19), 변화(17), 사회적 책임(12)의 순으로, 아이젠벡터 중심값은 비리(0.355), 시정(0.301), 국민, 사회적 기대(0.215), 변화(0.214), 잘못(0.198)의 순으로 나타났다. 이전의 공공기관, 교육·연구기관 사례와 큰 차이점은 책임 및 사회적 책임의 연결 및 아이젠벡터 중심값이 상대적으로 그렇게 높지 않다는 점이다. 하지만 국민, 사회적 기대와 개혁(시정)은 중요하였다. 비록 중심값은 크지 않았으나 직업의식이나 처벌도 동기요인으로 등장하였다.

전체 사례 다음 <그림 4>는 공공기관, 교육·연구기관, 민간기업 전체 사례 내부고발 동기요인 핵심단어에 대한 언어 네트워크의 지도이다.

<그림 4> 전체 사례 언어네트워크 지도



전체 사례 네트워크에서 내부고발은 부패, 책임, 사회적 책임, 방지, 변화와 연결이 강하고 거리도 가장 가깝다. 이들이 동기구조의 핵심 요인으로 내부고발 동기부여 중심적 역할을 하였다. 동기 유형으로 보면, 내부고발은 책임과 개혁에 의해 동기부여 되었다. 다음 <표 7>는 중심성 분석의 결과이다.

<표 7> 전체 사례 동기요인 중심성 분석 결과

핵심 단어	연결 중심성	아이겐벡터 중심성
내부고발	509.0	0.584
공공기관	164.0	0.302
기대	95.0	0.145
사회적 책임	149.0	0.316
개선	85.0	0.185
변화	90.0	0.163
방지	70.0	0.135
부패	75.0	0.152
연구기관	66.0	0.130
비리	41.0	0.083
책임	209.0	0.398
기업	73.0	0.151
횡령	51.0	0.075
문제	62.0	0.110
시정	59.0	0.116
역할	50.0	0.104
싸움	45.0	0.118
윤리	31.0	0.056
국민	48.0	0.092
부정	52.0	0.101
잘못	27.0	0.059
학교	26.0	0.027
활성화	45.0	0.114
명예	22.0	0.052
진실	36.0	0.088
차별	32.0	0.054
피해	45.0	0.089
자녀	22.0	0.023
지원금	28.0	0.035
은폐	16.0	0.028
(사회 전체의) 이익	54.0	0.090
법규 위반	14.0	0.025
법적 의무	25.0	0.071
올바르다	17.0	0.023
정당하다	11.0	0.020
공직자 의무	20.0	0.053
배신감	11.0	0.018
부실	10.0	0.022
불이익	19.0	0.023

갈등	8.0	0.008
경각심	5.0	0.013
공익	15.0	0.033
분노	10.0	0.015
양심	11.0	0.020
정의	20.0	0.030
직업의식	3.0	0.009
적결	8.0	0.012

전체 사례 핵심단어의 연결 중심성 값은 책임(209), 사회적 책임(149)이 가장 컸고, 다음은 기대(95), 변화(90), 개선(85)이었다. 아이젠 벡터 중심성은 책임(0.398), 사회적 책임(0.316), 개선(0.185), 변화(0.163), 부패(0.152)의 순으로 높았다. 동기요인 클러스터로 설명하면, 책임이 내부고발 동기부여에서 주도적 역할을 하고, 개혁(개선, 변화)이 이를 뒷받침하는 것으로 해석될 수 있다. 특징은 공직자의 의무나 법적 의무, 공익, 윤리(정의, 양심), 진실과 같은 관념적 동기요인의 중심성이 기대와 달리 낮은 반면 배신감, 처벌, 피해, 갈등(싸움)과 같은 현실적 동기요인들의 중심성은 높게 나타났다는 점이다. 분노나 직업의식은 중심성이 낮았다.

4. 요약 및 시사점

이 연구는 내부고발 동기요인에 관한 선행연구의 한계점들을 지적한 후, 직접 내부고발을 했던 사람들을 대상으로 내부고발 동기에 관한 심층 인터뷰를 실시하고, 언어네트워크 분석을 통해 내부고발 동기 핵심 단어들의 중요성, 동기요인 간의 연결강도, 거리, 연결 중심성(다른 단어들과 연결 빈도수의 관점에서), 그리고 아이젠벡터 중심성(네트워크 전체 구조에서 요인 간 관계의 중심성)을 분석하였다. 마지막 연구문제는 ‘공공기관, 교육·연구기관, 민간기업 간에 내부고발 동기요인은 어떻게 다른가? 이들의 동기요인 네트워크에는 어떤 차이가 있는가?’로, 다음 <표 8>은 부문 간 요인구조 차이 분석결과이다.

〈표 8〉 부문별 및 전체 내부고발 동기요인 분석 결과

구 분	공공기관 (n=4)	교육·연구기관 (n=4)	민간기업 (n=6)	전체 사례 (n=14)
핵심단어 빈도수	사회적 책임> 개선> 부패=책임>기대=문제=진실>변화	국민, 사회적 기대>공공기관>방지>변화>싸움	비리>국민, 사회적 기대>시정>사회적 책임>방지	공공기관, 국민, 사회적 기대>사회적 책임>개선>변화
연결 중심성	책임>사회적 책임>개선>문제>사회 전체의 이익	책임>사회적 책임>방지>국민, 사회적 기대>공공기관	국민, 사회적 기대>시정>비리>변화>사회적 책임	책임>사회적 책임>기대>변화>개선

아이젠 벡터 중심성	책임 >사회적 책임> 개선>기업>문제	책임 >사회적 책임>방 지>싸움> 부패	비리 >시정>국민, 사회 적 기대>변화>잘못	책임 >사회적 책임>개 선>변화>부패
---------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	--------------------------------

주) ‘>’는 동기요인 핵심단어 빈도수, 연결 및 아이젠벡터 중심성 값의 대소 관계, ‘=’는 동일함, 볼드체는 부문별 가장 큰 값의 표기이다.

핵심단어 빈도수 기준으로, 공공기관 내부고발 사례의 동기요인은 사회적 책임의 빈도수가 가장 많았다. 교육·연구기관은 국민, 사회적 기대, 민간기업은 비리였다. 동기요인 연결 중심성은 공공기관과 교육·연구기관은 책임, 민간기업은 국민이고, 아이젠 벡터는 공공기관과 교육·연구기관은 책임, 민간기업은 비리였다. 공공기관과 교육·연구기관의 핵심단어 빈도수는 가장 많은 동기요인이 각각 사회적 책임과 국민, 사회적 기대로 서로 달랐다. 공공기관과 교육·연구기관은 민간기업과 핵심단어 빈도수, 연결 및 아이젠 벡터 중심성에서 차이가 나타났다. 핵심단어 빈도수, 연결 및 아이젠 벡터 중심성 차원에서 첫째, 공공기관 및 교육·연구기관은 사회적 책임이 내부고발 동기요인으로서 가장 많은 연결 또는 네트워크 중심성으로 내부고발 동기 부여를 리드했지만, 민간기업에서는 사회적 책임의 중요성은 상대적으로 낮았다. 둘째, 교육·연구기관과 민간기업에서는 국민, 사회적 기대가 동기요인으로서 중심적 역할을 담당하였으나, 공공기관에서는 그렇지 못했다. 셋째, 민간기업은 공공기관, 교육·연구기관과 달리 내부고발 동기를 설명하는데, 핵심단어로 비리를 가장 많이 언급하였고, 연결 및 아이젠 벡터 중심성에서도 다른 두 부문과 달리 비리가 내부고발의 동기부여를 중심에서 주도하였다.

이러한 분석결과는 내부고발 동기요인과 동기요인들 간의 관계적 구조에 관하여 여러 가지 중요한 설명을 제시한다. 첫째, 내부고발 결심과 실행의 동기는 다양한 요인들의 복합적 구조이다. 내부고발 사례들의 동기요인 분류 결과, 동기요인 의미 클러스터는 14가지로 확인되었다. 둘째, 내부고발의 동기요인은 단순화시켜 설명하면 고발자의 책임 의식과 개혁 의지의 구조였다. 셋째, 내부고발 최고 빈도 동기요인 핵심단어는 부문별로 달랐다. 공공기관에서는 사회적 책임, 교육·연구기관에서는 국민, 사회적 기대였고, 민간기업에서는 비리였다. 교육·연구기관에서는 ‘사회적 책임’의 빈도가 상대적으로 낮게 나타났다. 넷째, 동기요인 연결 및 네트워크 중심 지수는 공공기관 및 교육·연구기관에서는 사회적 책임, 민간기업에서는 국민, 사회적 기대가 높았다. 이들이 동기요인 구조에서 내부고발을 고무하는 중심적 단어 역할을 하는 것으로 해석된다. 다섯째, 내부고발 동기요인을 성격 차원에서 파악한다면, 관념적인 동기요인, 예를 들어 공익이나 윤리 의미 집단(정의, 양심)보다는 책임이 더 중요한 것으로 나타났다. 이것은 내부고발 행동이 사회적 정의나 옳고 그름, 진실, 양심, 도덕 등의 관념적, 윤리적 원칙이나 가치에 근거하기보다는 사회적 또는 직무상의 책임이나 부정의 개선, 방지, 시정이라는 현실적, 실천적 목적에 의해 동기부여 되었음을 나타낸

다. ‘부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 (법률 제12844호, 공포일 2014.11.19) 제56조, ‘아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법’ (법률 제12341호, 공포일 2014.1.28) 제10조는 공무원, 복지나 의료 시설 종사자 등에게 부패와 아동학대 범죄에 대한 내부자 신고의무를 규정하고 있으나, 내부고발 동기 분석에서 ‘법적 의무’는 공공부문에서만 비교적 단어 빈도, 연결 및 아이젠벡터 중심성이 높았다. 이러한 결과는 내부고발의 동기가 개인의 책임 의식이나 국민, 사회적 기대에 의해 형성되고 개혁(개선과 시정)을 위해 추동되었음을 의미한다. 기대와 달리 공익적, 윤리적 의도는 중심적인 동기부여 요인은 아니었다. 기타 처벌, 배신감, 분노, 피해, 사익 등도 빈도수, 연결 및 네트워크 중심성 값이 비록 높지는 않았으나 중요한 동기요인이었다.

이 연구에서는 내부고발 동기요인 분석을 위하여 질적 및 양적 연구 방법 모두를 사용하였다. 내부고발을 하였던 사람들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하고, 그 결과를 텍스트로 작성 후 계량적으로 분석함으로써 인터뷰에 전적으로 의존한 기존의 사례 연구가 갖는 주관성 개입과 일반화 제약의 한계를 극복하고자 하였다. 특별히 장점은 내부고발 동기요인에 관한 가장 정확한 정보 소스가 내부고발자라는 점에서, 내부고발자에게 내부고발의 동기를 직접 물었다는 점과, 내부고발 의도와 실제 행동의 심리적 작동 기제가 다름 (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 292)에도 불구하고 기존 연구들이 내부고발 의도에 집중했다면, 이 연구는 행동에 대한 동기 부여 요인을 조사했다는 점, 그리고 데이터를 계량적으로 분석하여 일반화를 시도했다는 점 등이 될 것이다. 하지만 이 연구의 한계 또한 여러 가지이다. 먼저 이 연구는 내부고발 14가지 사례 분석으로, 표본 규모가 작다. 이처럼 표본 규모가 작을 때 일반화는 그만큼 한계가 있다. 사례들은 내부고발 가운데서도 매스미디어가 보도했던 것들로, 특징은 극적 성격이다. 하지만 이들이 모든 내부고발을 대표하는 것은 아니라는 점이다. 언어네트워크 분석 기법 자체의 한계도 있다. 연구자의 핵심단어 선정과 동기요인 클러스터 코딩 절차는 연구자들의 교차 확인 등의 노력에도 불구하고, 주관성 개입의 여지가 있다. 또한 인터뷰에 의한 자료수집의 문제로, 이 연구는 분석에 필요한 데이터를 심층 인터뷰를 통해 얻었다. 이러한 데이터는 고도로 본인 진술 의존적이라는 한계가 있다. 내부고발자는 자기 이익 관점에서의 동기요인을 진술하게 되고, 내부고발 동기가 사회적으로 바람직하지 않은 것일 때, 연구 참여자는 진실을 의도적으로 축소하거나 사실대로 말하지 않을 수 있다. 이것은 심층 인터뷰 자료가 내부고발 부정적 동기요인의 과소 측정을 낳을 수 있음을 의미한다(Miceli & Near, 1992: 21. 마지막으로 연구 참여자의 문제로, 일부는 내부고발이 끝난 후의 상당한 시간이 경과하여, 동기에 대한 생각이나 비중이 바뀌었을 수 있었다. 기타 연구대상은 내부고발자 중 외부형이었다. Dworkin and Baucus (1998)는 내부, 외부형 내부고발자 33개 사례에 대한 양적 및 질적 분석에 기초하여, 내부형과 외부형은 내부고발의 과정이 서로 다르기 때문에 이론적 설명도 달라져야 한다고 주장하였다.

이것은 이 연구 결과를 그대로 내부형에 적용하기는 어려울 수 있음을 시사한다. 이 연구에서는 개인적 차원의 내부고발 동기요인에 집중하는 동안, 조직 및 조직 외적 차원의 동기요인들에 대하여는 충분히 검토하지 못했다. 하지만 실제 인터뷰 과정에서 연구 참여자들은 조직 차원의 요인으로 내부고발자 보호 분위기, 청렴 교육 등을, 조직 외적 차원의 요인으로 내부고발자보호법 제정이나 부패방지위원회 설치 등이 자신의 내부의 부정을 알리는 계기가 되었다고 진술하였다. 후속 연구들은 조직 내, 외적 차원의 동기요인들에 대한 연구를 통해, 무엇이 내부고발을 고무하는가에 대한 보다 완전한 이해를 만들어 갈 수 있을 것이다.

V. 결론

이 연구는 내부고발자 14명을 대상으로 심층 면접방법으로 데이터를 수집하고, 언어네트워크 분석 기법으로 동기요인의 빈도, 연결 강도와 거리, 연결 및 아이젠 벡터 중심성을 분석하고, 이들을 공공기관, 교육·연구기관, 민간기업 간에 비교하였다. 기존의 내부고발 동기 연구는 내부고발 영향 요인에 관한 관점에서 동기부여 요인을 일부 다루었으나 이 연구는 내부고발 동기요인에 초점을 두었고, 복잡한 내부고발 동기의 구조를 집중적으로 분석하고 결과를 제시하였다. 이 연구의 결과는 부문별 내부고발 동기요인 클러스터를 고려한 윤리 프로그램과 신고절차의 개발, 교육과 훈련에 도움을 줄 수 있다. 예를 들어, 공공부문 공직자의 윤리, 정직, 양심 차원에서의 내부고발 동기 부여 정책이나 교육, 훈련 프로그램, 민간부문에서는 직무 책임 교육, 사회적 책임의식의 확대와 개선을 위한 정책적 노력의 필요이다. 이 밖에 이 연구는 동기요인 질적 데이터의 계량적 방법에 의한 분석으로, 기존의 사례 의존적 질적 연구의 한계를 보완하고, 방법론 확장에 기여한다.

참고문헌

- 박홍식 (1999). 내부고발의 논리. 서울: 나남출판사.
- 신광식 · 박홍식 (2009). 조직의 보복과 내부고발자의 스트레스. *한국공공관리학보*, 23(1): 177-203.
- 이지문 (1999). 공직사회 내 내부고발에 대한 인식과 태도에 관한 조사연구: 서울특별시 공직자와 시민을 중심으로. 고려대학교 석사학위논문.
- 장용진 · 박성은 · 민지혜 · 김강배 · 강영웅 · 김민경 (2013). 부패가 없는 사회를 꿈꾸는 사람들 - 한국의 내부고발에 관한 사례 연구. 서울: 조명문화사.
- Norris-Tirrell, D. (2014). The changing role of private, nonprofit organizations in the development and delivery of human services in the United States. *Journal of Health and Human Services Administration*, 37(3): 304-326.
- Bednall, T. C., & Bove, L. L. (2011). Donating blood: A meta-analytic review of self-reported motivators and deterrents. *Transfusion Medicine Reviews*, 25(4): 317-334.
- Caillier, J. G. (2013). Transformational leadership and whistle-blowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation. *American Review of Public Administration*, 45(4): 458-475.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2): 65-74.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4): 823-836.
- Drieger, P. (2013). Semantic network analysis as a method for visual text analytics. *Social and Behavioral Sciences*, 79: 4-17.
- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12): 1281-1298.
- Ertas, N. (2014). Public service motivation theory and voluntary organizations: Do government employees volunteer more? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2): 254-271.
- Frank, S. A., & Lewis, G. B. (2004). Government employees: Working hard or hardly working? *American Review of Public Administration*, 34(1): 36-51.
- Gravley, D., Richardson, B. K., & Allison, J. M. (2015). Navigating the "abyss": A narrative analysis of whistle-blowing, retaliation, and identity within Texas public school systems. *Management Communication Quarterly*, 29(2): 171-197.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1): 107-123.
- Kim, D., & Kim, J. H. (2013). Understanding persuasive elements in phishing e-mails: A categorical content and semantic network analysis. *Online Information Review*, 37(6): 835-850.

- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review*, 62(4): 395-404.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3): 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle - The organizational and legal implications for companies and employees*. New York, NY: Lexington Books.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why?. *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1): 113-130.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., & Warsame, H. A. (2015). Sustainability reporting: external motivators and internal facilitators. *Corporate Governance*, 15(3): 375-390.
- Perry, J. L., & Wise L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4): 411-421.
- Somers, M. J., & Casal, J. C. (1994). Organizational commitment and whistle-blowing: A test of the reformer and the organization man hypothesis. *Group and Organization Management*, 19(3): 270-284.
- Victor, B., Trevino, L. K., & Shapiro, D. L. (1993). Peer reporting of unethical behavior: The influence of justice evaluations and social context factors. *Journal of Business Ethics*, 12(4): 253-263.

투고일자 : 2015. 09. 06

수정일자 : 2015. 09. 25

게재일자 : 2015. 09. 30

<국문초록>

내부고발 동기요인 간 관계의 구조: 언어네트워크 분석

진기영 · 박홍식

이 연구의 목적은 내부고발자들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시, 내부고발 동기요인의 유형과 관계 구조를 밝히는 것이었다. 내부고발 동기요인에 관한 선행연구의 체계적 검토 후, 외부형 내부고발자 14명에게 내부고발 결심과 행동의 동기를 묻는 심층 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 결과를 텍스트로 전환한 후, 언어 네트워크 분석(semantic network analysis) 기법을 이용, 동기요인 핵심단어 행렬을 작성하였다. 다음 Ucinet 프로그램을 이용, 내부고발 동기요인의 구조를 언어네트워크 지도상의 각 노드 간 연결강도, 거리, 연결 및 아이겐 벡터 중심성을 분석하였다. 내부고발 동기요인 언어네트워크 분석결과, 공공기관과 교육·연구기관은 ‘책임’이 동기요인 연결 및 네트워크의 가장 중심을 차지하였고, 다음은 ‘사회적 책임,’ ‘개선’이었다. 민간기업은 국민 및 사회적 ‘기대,’ ‘비리,’ ‘시정’이 높은 중심성을 나타냈다. 전체적으로 ‘책임,’ ‘사회적 책임,’ 국민, 사회적 ‘기대,’ ‘개선’의 중심성이 높았다. 이 연구는 내부고발 동기요인, 이들 간의 관계 구조의 이해, 그리고 부문 간의 특성에 맞는 윤리적 행동의 보장과 촉진, 내부고발 절차 및 보호제도의 개발, 직무교육과 훈련의 설계에 기여한다.

주제어: 내부고발, 외부형 내부고발자, 동기요인, 부정, 언어네트워크 분석