

## 조직의 보복과 내부고발자의 스트레스

신광식·박홍식

### 논문 요약

조직의 보복은 내부고발자에게 최대의 스트레스源이다. 그 만큼 이로 인한 물질적, 정신적 손실도 크다. 이 연구는 이러한 보복이 어떤 형태로 나타나고, 내부고발자는 각각 이러한 보복에 의해 어떠한 스트레스를 인지하는가, 이에 대한 대응 및 극복의 성공과 실패는 어떤 경로를 거쳐 일어나는가를 연구 문제로 설정하고, Cassidy (1999)의 스트레스 과정의 통합 모델을 일부 수정 후 사용해 분석하였다. 내부고발자의 스트레스에 대한 자각, 평가, 권한과 통제, 사회적 지지 등을 9가지 사례에 대한 구조적 면접을 통하여 검토하였다. 분석결과, 조직의 보복과 내부고발자의 이에 대한 평가 및 대응은 사례마다 각기 다른 것으로서 차별적인 내용들이 확인되었다. 이 결과에 기초해 내부고발자의 스트레스 조절과 완화에 대한 외부 간섭의 방법과 의미를 제시하였다. 이 연구의 기여는 내부고발 연구를 기존의 조직의 고용관계상의 보복에서 신체적, 정서적 스트레스 영역으로의 확장이다.

주제어 : 내부고발자, 조직의 보복, 스트레스

## I. 서론

조직의 구성원이 부정을 발견하면 해석과 적응 혹은 개선 노력이라는 과제에 직면하고, 이것은 불안감과 스트레스 반응을 유발한다. 조직원이 문제 해결을 시도하고, 이것이 외부의 영향력 있는 기구나 사람에게 알리는 방법을 통해 조직에 불이익을 주게 될 때 조직의 방어적 기전, 즉 보복조치라는 일련의 도전에 직면하게 된다.<sup>1)</sup> 이런 단계에 이르면, 조직의 보복은 내부고발자에게 최대의 스트레스源이 되며, 그로인한 물질적, 정신적 손실은 사실상 내부고발자가 입는 피해의 거의 전부를 차지한다. 이러한 문제 때문에 내보고발자의 보호를 위한 많은 연구들이 이루어져왔지만 기존의 연구는 주로 고용관계에 관한 것으로, 이들의 정신, 심리적 고통에 대한 분석은 사실상 거의 없었다. 내부고발자를 위한 보호법, 예를 들어, ‘부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률’도 내부고발자를 조직의 보복으로부터 보호하기 위해 제55조-제71조에 걸쳐 여러 조항을 두고 있지만, “징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건 상의 차별,” “인·허가 등의 취소, 계약의 해지 등 경제적·행정적 불이익” 조치의 금지, 불이익 처분의 원상회복, 전직·징계의 보류 등 신분보장과 기타 신분불안으로부터의 보호에 대한 것으로 고용관계의 보호, 나아가 경제적 이익 보호와 손실의 회복에 초점을 맞추고 있다. 이것은 내부고발자 보호에 관한 법제를 마련하고 있는 다른 어떤 나라의 경우도 크게 다르지 않다. 그러나 내부고발자에 대한 조직의 보복은 이러한 고용관계 또는 경제적 불이익을 넘어서는 광범위한 분야에 걸쳐 이루어지고, 이에 따른 피해는 역시 고용, 경제적 불이익을 넘어, 신체적, 정서적 차원의 고통을 야기한다. 그렇다면 내부고발자에 대한 보복은 어떤 유형으로 나타나고, 내부고발자는 각각의 이러한 보복에 대해 어떠한 스트레스 인지적 평가와 반응을 보이는가, 그리고 극복의 성공과 실패는 어떤 경로를 통해 일어나는가?

이 연구에서는 내부고발자에 대한 보복과 그것이 야기하는 스트레스<sup>2)</sup>에 대한 경험에 초점을 맞추되, 내부고발자의 인지적 평가 및 반응, 통제 노력, 극복의 성공 또는

1) 이 연구에서 보복은 내부고발을 이유로 제보자들(reporters)에 대하여 조직이 취한, 이들이 원하지 않는, 즉 불이익으로 간주되는 모든 형태의 조치나 행위를 의미한다. 보복은 조직뿐만 아니라 상급자, 부하 등에 의해서도 이루어지는 것으로, 직·간접적 방법에 의한 처벌, 제재, 억제 등의 모든 공식적, 비공식적인 조차와 행위를 포함한다.

2) 스트레스는 Scott & Howard (1970)의 정의에 따라 조직의 보복조치로 인한 부정적 영향을 극복하기 위하여 활동성이 비일상적인 수준으로 활성화되거나 억제되는 현상이다.

실패 등에 대하여 심층 인터뷰 방식의 조사 실시를 통해 연구문제에 대한 답을 얻고자 노력하였다. 내부고발자의 스트레스 반응은 주로 정서적 영역에 집중되고 부정적이라는 것을 특징으로 한다. 따라서 이 연구는 내부고발자가 조직의 보복으로부터 어려움을 당할 때 이들이 받는 스트레스 특성과 대응 방식, 그리고 극복의 성과에 대한 검토를 통하여 보호를 위한 외부의 효과적 간섭 방법이 무엇이 될 수 있을 것인가를 탐색하였다. 내부고발자에 대한 현행 법적 보호제도는 고용관계에 국한된 것으로, 스트레스에 의한 정신적, 심리적 피해의 예방이나 복원을 위해서는 어떤 효과적 대안이 있는지 여전히 알지 못한다. 이 연구의 기여는 법적 보호를 고용관계에서 신체적, 정서적, 사회적 영역으로 확장하는데 요구되는 현실적 조건의 확인이고, 또 다른 한 가지는 기존의 내부고발자 보복에 대한 연구가 조직의 영향 변수 중심에서 개인의 정신적, 심리적 스트레스 차원에서의 확장에 대한 것이다.

## II. 내부고발자에 대한 조직의 보복과 스트레스

### 1. 선행 연구

내부고발은 고발자뿐만 아니라 조직 모두에 엄청난 피해를 준다. 외부 공개 (disclosures)의 내용이 진실이건 장기적으로 조직에 도움이 되는 것이건 아니건 관계없이, 대부분의 경우 조직에 대해 대외적 평판과 신뢰를 크게 실추시키고 소송 등에 휘말리게 하는 등 막대한 비용 지출을 강요한다. 내부고발이 조직에 미치는 효과는 이처럼 부정적인 영향이 크다. 특별히 외부형 내부고발(external whistleblowing)의 경우는 그러한 피해가 매우 심각하게 나타나기 때문에 보복은 거의 예외가 없는 것으로 알려져 있다. 하지만 내부고발자가 제기하는 문제는 공익적인 것이어서, 관련 연구나 사회제도의 구성은 주로 조직의 보복으로부터 이들을 어떻게 효과적으로 보호할 것인가에 집중되어 왔다. 조직의 보복은 대체로 다양한 영역과 형태로 나타나고, 기존 연구들은 이 중에서 주로 고용 관계에 대한 보복에 초점을 두었다(예: Parmelee, Near, & Jensen, 1982; Kaplan & Kleiner, 2000; Cortina, 2003). 예를 들어, Truelson (1986)은 조직이 내부고발에 대응해 취하는 행동을 연구하였고, 조직내 부정의 심각성이 클수록 보다 강한 보복조치를 취한다는 것을 밝히고 있다. 이 연구에 따르면, 내부고발자가 부정을 중단시키고

자 했던 노력은 대부분 실패로 끝났고, 내부고발자는 오히려 조직 밖으로 퇴출되었다. Dozier (1988)는 감정이 개입된 경우, 보복조치는 제보자의 결행을 억제하지 못하지만, 그렇지 않은 경우는 억제하는 효과가 있다고 보고한다. 또한 원칙주의 경향과 열의는 내부고발 행위를 촉진하지만, 지도자에 대한 충성심은 그것을 억제하는 것을 발견하였다. Faulkner(1998)의 연구에서 내부고발자들은 대부분 조직에서 따돌림을 당했는데, 특히 상사로부터 따돌림을 당했을 때 동료로부터 따돌림을 받은 경우보다 심한 부정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 그의 연구에 의하면 따돌림이 은밀하고 징벌적인 것이었을 때, 내부고발자는 보다 심한 욕구 상실을 경험하였다. 또 욕구 상실을 경험하였을 때, 동시에 그것의 회복도 강하게 원하였다. 내부고발자 보복에 대한 기존의 연구들은 이처럼 보복조치가 얼마나, 어떻게 이루어지는가? 무엇이 이것에 영향을 미치는가? 누구에게 집중되는가? 보복조치로 인한 효과는 무엇인가 등에 대한 것이었다.

연구자들은 그 동안 내부고발자가 받는 고용관계 상의 불이익에 주의를 집중하였다. 그러는 동안 보복으로 인한 스트레스와 같은 피해와 고통은 이들의 관심을 비껴나 있었다. 전자가 주로 경제적 불이익에 관한 것이라면, 후자는 정신적, 심리적 고통에 관한 것으로, 내부고발자들이 받는 실질적 피해는 오히려 후자인 정신적, 사회적 영역에서 더 크다는 점에서, 사회적 관심과 연구간의 불일치가 컸다. 내부고발자들이 보복에 의해 받는 정신적, 심리적 고통은 매우 심각한 것으로 얘기되었지만, 스트레스의 구체적 증상이나 반응이 무엇인지에 대하여, 또한 그 과정 등에 대해 밝혀진 것은 매우 적고 이야기거리(anecdotal) 수준이다.

## 2. 내부고발자에 대한 보복과 스트레스

조직이 내부고발자에 대하여 어떠한 보복을 하는가에 대한 체계적, 경험적 연구는 사실 많지 않다. McDonald & Ahern (2000)은 간호사를 대상으로, 조직이 법률을 위반하거나 다른 사람의 복지를 위협에 빠뜨리는 부정(misconduct)을 공개할 경우, 내부고발자가 어떤 피해를 입게 되는가를 서베이 방법으로 조사하였다. 이들의 연구에 따르면 조직은 내부고발자들에 대하여 거의 예외 없이 보복을 하였고, 이러한 보복은 공식적인 형태의 보복, 즉 법적 절차 등의 과정을 거쳐 이루어지는 서면 견책, 좌천, 정직, 정신과 의사에의 회부, 징계형 전근인사(punitive transfer) 등을 비롯해, 비공식적 보복, 즉 미묘해서 확인하기 어려운 보복으로 수행이 불가능하거나 보다 등급이 낮은 업무부여, 경력의 발전 가로 막기, 전출, 해고, 법적 조치 등을 하겠다는 협박, 신체적 학대, 사회

적 배척, 배신자 취급, 무시 등의 형태가 있었다. Lennane (1993: 668)의 연구도 내부고발자에 대한 조직의 보복 분석으로, 이 연구에서는 총35명의 내부고발자 중 8명이 직업을 잃었고, 10명은 강등, 10명은 강제 사임 압력을 받고 조기에 퇴직한 것으로 나타났다. 직업과 관련한 보복은 해고, 사임 압력, 직위 폐지, 다른 도시로 전보, 과도한 업무 수행의 압력 등이, 기타 비공식적 보복 조치는 고립과 소외, 업무를 주지 않기, 학대, 정신과 회부(psychiatric referral), 세세한 감시, 불가능한 업무수행 요구, 신체적 격리, 비방(defamation), 편익 거부, 구차한 일을 시키기, 사이트 접속 금지, 파일의 고의적 제거, 죽이겠다는 협박, 불리한 리포트, 내부조사, 기록의 위조, 무관한 혐의 씌우기 등이 있었다. Hunt (1995), Glazer & Glazer (1989) 등은 내부자가 조직의 부정을 바로 잡기위해 이를 밖에 알리는 경우, 좌천, 해고 등 직업적으로 파멸에 이를 뿐만 아니라 건강도 잃었다고 말한다. 또 사람들부터의 불신, 심각한 금전적 어려움, 가족 간의 문제 발생 등도 보고하고 있다. 내부고발자에 대한 조직의 이러한 보복은 이미 광범위하게 알려져 왔으나 이러한 연구결과는 실제 조사를 통한 확인이다.

조직의 보복은 최대 스트레스源(stressor)이다. Cranwell-ward는 스트레스를 “지금 자기에게 부과된 요구 수준과 이 요구에 부응할 수 있는 자신의 능력 간에 어떤 불균형감을 지각할 때 일어나는 생리적, 심리적 반응”으로 정의한다(장현갑·강성군, 1998: 22). Lazarus & Folkman (1984: 19)은 스트레스를 “사람이 환경간의 관계에 있어 자신의 자원을 초과하거나 건강한 삶(well-being)을 위협에 빠뜨리는 것”으로 규정한다. McDonald & Ahern (1999: 9)은 간호사가 내부고발 환경에 직면해 어떤 스트레스 증상을 보이는가를 연구하면서, Lazarus & Folkman (1984) 등의 이러한 스트레스 정의를 사용하였다. 즉 개인이 내부고발에 의해 야기된 조직과의 갈등에 대응하기 위해 자신의 자원을 희생하고, 그것에 의해 야기된 갈등이 유해하고 위협적이라고 평가할 때, 내부고발자는 스트레스를 경험하는 것으로 보았다. 스트레스源으로는 조직 및 사회적 환경과 환경의 변화 등을 들 수 있는데, 조직의 내부고발자에 대한 보복은 실현이 불가능하거나 자신의 자원을 넘어서는 요구이거나, 조직 생활에서의 골칫거리 문제, 불만족, 불안한 인간관계, 미래에 대한 두려움, 걱정 등에 해당한다. 이러한 스트레스源은 내부고발자가 피해 또는 손실을 야기할 수 있는, 또는 위협하는 모든 형태의 자극으로, 조직의 보복은 내부고발자 개인에게 가장 골치 아픈 일, 극도의 불안과 공포, 걱정 등으로, 신체적, 심리적 부담을 창출하는 스트레스源의 중심을 차지한다. 장현갑·강성군 (1998: 57-70)은 직장인들의 스트레스源을 다양하게 제시하는데, 내부고발자의 경우에는 여러 가지 스

트레스원의 중첩과 빈도가 보다 두드러지다.

### 3. 스트레스의 형태와 대응

조직의 보복으로부터 스트레스를 받게 되는 경우, 정서적 반응과 증상은 어떠한 형태로 나타나게 되는 것일까? Rothschild & Miethe (1999: 218)의 연구는 내부고발자가 조직이나 동료들로부터 받는 보복은 직업상실, 강제 사직 압력, 근무평가에서 불이익, 보다 힘들고 기피하는 업무의 배정, 동료들로부터의 회피와 배척, 블랙리스트 등재 등이고, 이것은 내부고발자에게 우울, 걱정, 소외 또는 무력감과 같은 정서적 고통(emotional distress)을 야기한다고 말한다. Lennane (1993: 668)은 29명의 연구 대상자들이 내부고발 후 느끼는 스트레스라고 생각되는 증상을 조사 했는데, 그 결과 공통적인 것은 불면증, 걱정, 패닉 발작(panic attack), 우울, 자살 생각, 죄의식과 무가치함(worklessness)의 감정, 설사(diarrhea), 호흡곤란, 위장병, 식욕상실, 체중감소, 고혈압, 가슴 두근거림(palpitation), 탈모, 이갈기(grinding of teeth), 악몽, 두통, 피로감, 눈물 흘림(weeping), 떨림(tremor), 방뇨 빈도의 증가, 억눌린 기분 등인 것으로 나타났다. 이러한 증상은 최고로 스트레스 받을 때 평균 5.3개에 달하는 것이었다. Cranwell-ward는 이러한 스트레스 증상을 정서적 반응, 사고과정의 와해, 신체적 질병, 행동적 징후, 긍정적인 반응 등 다섯 가지 영역으로 구분한다(장현갑·강성균, 1998: 81). Lennane (1993)이 자신의 연구에서 발견한 내부고발자들이 스트레스라고 인지한 반응들은 정서적 영역에 집중된다.

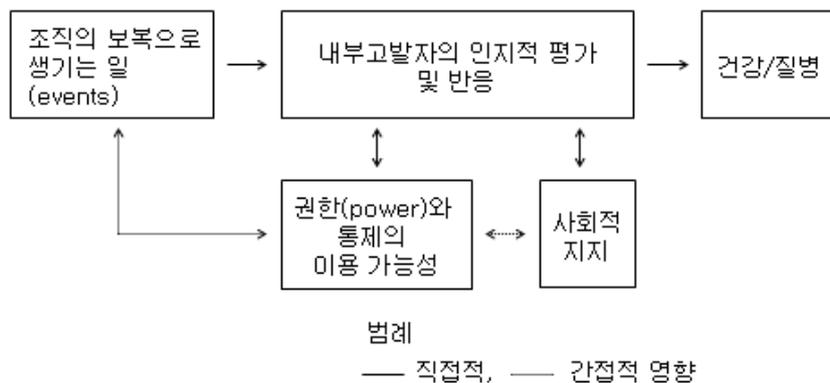
Blonna (1996: 4)는 스트레스는 사람마다 다르게 나타나지만, 공통적인 특징이 있는데, 첫째 스트레스는 심리적 압박과 같은 자극(stimulus)이며, 동시에 두통이나 위장 장애 등의 증상을 보이는 반응(response)라는 것이다. 즉 스트레스가 자극과 그것의 인지, 그리고 그에 따른 신체적, 정서적 반응간의 교류(transaction)로 이루어진다는 것이다. 둘째, 스트레스는 개인의 신체적, 사회적, 정신적(spiritual), 정서적(emotional), 지적, 행복(well-being)의 일부, 즉 생활 전체 현상의 일부로 나타난다는 사실이다. Blonna (1996: 155-190)는 스트레스의 신체와 정신에 대한 영향은 대체로 부정적이고, 급성적인 것부터 만성적인 것까지 다양하다고 말한다. 개인은 이러한 다양한 스트레스 유형의 인지 및 평가에 기초해 대응을 결정한다고 설명한다. 이때 스트레스에 대한 개인의 대응이란 자신의 자원을 넘어서는 환경과의 상호작용 과정에서 나오는 요구를 관리하려는 개인의 인지 및 행동 노력으로, Endler & Parker (1990)는 과제, 정서, 회피 지향적 대응으

로, Amirkhan (1990)은 문제해결, 사회적 지지의 추구, 회피로 유형을 나눈다. Heppner & Petersen (1982)의 경우는 대응 양식을 문제해결의 통제, 문제해결 자신감, 접근 회피 양식으로 구분한다. 연구자들은 개인이 스트레스에 대처하는 반응양식의 구분과 더불어 조직이 구성원 개인들의 스트레스를 완화, 감소시킬 수 있는 다양한 방법을 제시하여 왔다. 예를 들면, 스트레스 관리 프로그램의 도입, 카운슬링, 훈련 등과 같은 것들이다(예: Cooper & Sadri, 1991; Bradley & Sutherland, 1994; Shuttleworth, 2004; Danis, 2008 등). Blonna(1996: 191)는 스트레스 관리의 가장 효과적 방법은 스트레스에 강한 내성 생활 스타일(stress-resistant life style)의 개발과 다양한 대처 노력의 목록을 마련하는 것이라고 말한다.

#### 4. 분석의 틀

이 연구는 조직의 보복에 따른 내부고발자의 스트레스 경험과 인지적 평가, 대응 및 극복과정의 분석을 목적으로 Cassidy (1999: 134)의 스트레스 과정 통합 모델(integrative model of the stress process)을 도입, 내부고발 후 보복에 따른 개인의 스트레스 경험을 설명하는데 적합하도록 표현을 수정하여 분석의 틀로 사용하였다. 이 모델은 스트레스 경험과 반응 과정에 관한 기존의 연구 결과를 통합 반영한 것으로, 외부적 환경에서 발생한 요구와 자원, 개인 내면의 심리적 과정, 그리고 건강과 질병의 단계를 과정으로 제시한다. 다음 <그림 1>은 통합 모형의 구성 요소들을 보여준다.

<그림 1> 내부고발자 스트레스 과정의 통합적 모형



주) Cassidy (1999: 134) 통합모형의 부분 수정

내부고발자의 스트레스 경험은 문제 발견 때부터 시작되지만, 본격적 경험은 조직의 보복 단계로부터이다. 조직의 보복은 외부 세계로부터 하나의 요구로, 스트레스原의 핵심을 구성한다. 이러한 외부 세계는 동시에 내부고발자가 외부의 요구에 대처하는데 이용할 수 있는 권한과 자원도 함께 제공한다. 보복에 대한 내부고발자의 인지적 평가와 반응은 통제 능력이나 지지 여부에 대한 인식, 성취동기, 귀속적 성격, 문제해결 방식, 정서적 반응, 낙관주의 등에 의해 영향을 받는다. Cassidy (1999: 123)에 따르면 대응, 즉 스트레스原을 통제하려는 노력은 사건을 평가하거나 지각하는 방식과 밀접한 관련이 있다. 사건을 통제할 수 있는 권한과 통제의 능력이 있다고 지각, 평가할 때, 행동은 통제의 방향으로 조절이 일어난다는 것이다(정연희, 20002: 154). 그리고 그러한 방법은 직접 대응이나 거리두기, 자기조절, 사회적 지지의 추구, 책임 받아들이기, 도피, 문제해결의 시도 등으로 나타난다고 말한다. 위의 모델은 권한(power)과 통제의 이용 가능성, 사회적 지지를 보복에 대한 인지적 평가와 대응에 영향을 주고받는 주요 영향 변수로 설정한다. Cassidy (1999: 135)는 스트레스 극복과 치유에는 개인 차원의 문제해결 의지, 성취동기, 태도나 특성 등이 영향을 미치는데, 이때 통제의 가능성과 낙관주의적 자세가 중요하고, 외부 환경적 차원에서는 사회적 지지가 정서적 반응(emotional reactivity)과 문제를 해결해 가는 스타일에 영향을 미친다고 말한다(Cassidy, 1999: 135). 특히 지지 네트워크(support networks)와 그 작동 및 통제의 기회를 강조한다. 스트레스 해소의 성공적 개입을 위해서는 외부 자원 및 질을 개선하는 노력이 중요하다는 것이다.

이 연구는 Cassidy (1999: 134)의 스트레스 과정 통합 모델을 기초로 하되, 내부고발자의 보복에 대한 영향을 설명하기 위해 Scott & Howard (1970)의 결과적 유형의 분류 방법을 추가, 도입하였다. Scott & Howard (1970)은 초기의 스트레스 이론가로서 보다 광범위한 적용을 염두에 둔 스트레스 모델(Adaptable Stress Model)을 제안하였는데, 그 영향을 신체와 정신, 사회적 영역으로 구분하고 극복의 유형분류를 하였다. 이들은 스트레스 이론의 다양성에도 불구하고 사실 안정적이고 일관적인 적용은 어렵다는 사실을 지적하고, 새로이 이러한 이론을 대안으로써 개발, 제시하였다. 자신들이 새로이 개발한 스트레스 모델은 그 적용 범위가 넓기 때문에 특수한 사례의 분석에도 사용 가능하고 다른 이론의 기초로서 널리 활용할 수 있다고 하였다. 이들은 극복과 未극복 유형, 그리고 未극복 유형을 다시 제1,2유형으로 분류하였다. 여기서 未극복 제1유형은 자원고갈, 제2는 구조변화의 유형을 의미한다. 나아가 이들은 스트레스가 발생하는 起

源 영역을 신체 내부적 및 외부적, 정신적 환경, 그리고 사회적 환경 영역으로, 스트레스 유형은 활동성을 크게 자극하는 것과 제약하는 것으로 나누었다. 이 연구에서는 복합적 양상의 존재 가능성, 그리고 이들에 대한 보다 세밀한 설명 등을 목적으로 스트레스 증상을 주된 차원과 부차적인 차원으로 나누는 식으로 이들의 이론에 부분적 수정을 가하였다. 이 연구는 통합 모델에 스트레스 증상에 대한 이러한 개념적 구분을 적용하는 분석 틀을 사용하였다.

### Ⅲ. 방법론

#### 1. 연구 참여자

이 연구는 참여연대 공익제보지원단으로부터 소개받은 내부고발자 9명(M1, M2, H1, L1, L3, H3, L2, H2, H4)을 분석 대상으로 하였다. 이들은 매스 미디어의 노출을 통해 일반사회에 잘 알려진 전형적인 외부형 내부고발 사례들이다. M1과 H1은 문제 입증 자료를 언론에 익명으로 제보하였던 경우로, 내부적으로 충분히 문제제기를 한 후 문제의 심각성에 비추어 더 이상 덮어둘 수 없다는 판단에 따라, 뜻을 같이한 3명의 다른 동료들과 함께 집단으로 제보하였다. 내부에서 이미 문제제기를 해 온 터였던 만큼 익명이었으나 회사는 이들을 곧 고발자로 지목하고 징계하였다. M2의 경우도 내부에서 문제제기를 하다가 언론에 공개한 사례이고, L1, L3은 문제를 외부화시키는데 뜻을 같이한 사람들을 중심으로 군 명예선언 형식의 기자회견을 통해 부정을 공개하였다. H3은 감사와 그에 따른 검찰 조사 과정에서 조직이 요구하는 죄를 덮어쓰기를 거부하고, 법인의 잘못을 검찰에 그대로 진술함으로써 법인과 대표가 잘못에 대해 책임지게 한 사례이다. 이후에 그는 좀 더 적극적으로 외부에 진정하고 감사를 청구하였다. L2는 전 교조의 도움을 받아 문제제기를 하고자 하나 소극적 태도를 보이자, 언론사에서 기획하는 보도 프로그램에 자신의 학교에서 일어난 부정에 관한 자료를 제공함으로써 보복을 당하였다. H2는 문제의 발견과 함께 이를 밝혀야 하는지를 직장내외의 친지들과 의논하고 고민하면서 의도된 자료제공과 문제제기를 공개적으로 진행하였다. H4는 직장내의 감찰 조직에 발견된 문제를 신고하였다. 이들은 Sims & Keenan (1998)이나 Dworkin & Baucus (1998)의 내부고발자 유형 분류를 적용하면, 전형적 외부형 내부고발

에 해당한다. 따라서 이 연구의 대상은 내부고발 중에서도 비록 내부에서 문제제기를 먼저 했다고 하더라도 결국 밖에 공개한 외부형이다. 연구 참여자들은 모두 남자들이었고, 기혼 6, 미혼 3인이었다. 이들의 나이는 각각 20대 2명, 30대 4명, 40대 2명, 50대 1명이었다.

## 2. 자료수집과 처리

스트레스 연구는 자료수집에 사례연구, 질문지, 외에 구조화된 인터뷰(structured interviews) 방법을 흔히 사용한다(Cassidy, 1999: 42). 내부고발자 연구에서 가장 어려운 점은 연구대상자로 경험자를 확보하는 일인데, 우선 내부고발이라는 구체적 경험으로 연결된 사례가 빈도 상으로 매우 적은 수이고, 신분의 노출을 극도로 꺼린다는 점이다. 조직의 보복에 대한 경험과 아픈 상처에 대한 기억을 다시 떠올리기 싫어하지 않는다. 이런 이유 때문에 인터뷰 사례의 확보는 현실적으로 거의 불가능에 가까울 만큼 매우 어렵고, 이것은 오랜 동안 내부고발자 스트레스 경험에 대한 일반 질문지 서베이 연구의 필요에도 불구하고 그러한 연구가 이루어지는 것을 가로막아 왔다. 이 연구는 이러한 상황에서 최대한의 사례를 확보하되, 심층 면접을 시도해 스트레스 경험에 대한 풍부한 질적 정보와 영향 요소들을 확인해 내는 연구전략을 택하였다. 총9개의 사례를 확보해 심층적 면접으로 자료를 수집하였다. 이것은 질적 정보 획득 및 맥락적 이해라는 이점을 제공한다. 즉 보복에 따른 스트레스의 발생을 신체적, 정신적, 사회적 측면과 같이 다양한 맥락적 측면에서 검토, 해석하고, 그 심각성이나 지속성의 측면을 살펴보는 것이다. 이것은 보복에 따른 스트레스原과 정서적 반응 및 증상의 이해, 나아가 신체적, 정신적, 사회적 의미와 중요성을 함께 평가할 수 있도록 돕는다. 하지만 사례수가 적어서 보복유형이나 스트레스 별 빈도 정보 산출로 나갈 수는 없었고, 대신 보복이 유발하는 스트레스의 심각성(severity of the event)을 평가하고, 경험의 특징과 맥락 등 질적 요소를 확인하였다. 인터뷰는 하나의 질문 뒤에 다양한 후속 질문을 하여 특정 문제, 이슈의 이해에 접근하는 탐침작업(probes)을 수행하였다. 이러한 과정은 지루하고 시간 소모적이지만 각 사건에 대한 실질적 정보 수집의, 즉 특정 사건이 참여자에게 갖는 의미를 연구자가 보다 깊이 이해하도록 하였다. 인터뷰는 본인을 중심으로 하되, 부인, 가족, 가까운 친지, 친구들을 대상으로 확인 및 방증 정보를 수집하였다. 질문은 “…… 에 대하여 말씀해 주십시오라는 형태로, 범주와 내용은 1) 개인의 성장배경과 가치관, 인성의 형성 과정, 2) 직장의 성격과 환경, 본인의 근무 태도와 직장관,

3) 부정의 발견과 성격, 당시의 경험, 4) 제보를 결행하게 된 동기와 경위, 심리적 경험, 5) 조직이 행한 보복조치의 종류와 내용, 그에 따른 대응과 개인적, 가족적, 사회적, 문화적 자원, 심리적 과정과 스트레스 반응, 자아에 대한 인식의 변화, 신체적, 정신적, 사회적 영역에서의 피해 경험, 6) 사안의 종결 및 이후의 해결과정, 영향 및 후유증, 건강문제 등이었다. 큰 주제에 대해서 답변을 들은 후에 필요한 세부적 질문을 추가하였다. 대체로 1회 면접에 1시간 반에서 3시간 반을 사용하였고, 2003년 11월 시작하여 2004년 2월에 완료하였다. Miceli & Near (1992: 202)는 내부고발자에 대한 보복은 그것을 지켜보는 사람의 눈을 통해 판단되는 것이기 때문에 어디까지가 보복인지 개념적 정의가 어렵다고 한다. 이 연구는 사건이 보복인지 아닌지를 보복의 당사자인 조직은 배제한 채, 내부고발자들의 진술에 기초하여 분석한 것으로, 방법론상의 주관적 문제 해석을 줄이기 위하여, 일정한 시간 간격을 둔 후 재차 질문을 통하여 개별 사건들을 어떻게 생각하는지와 심각성 정도를 확인하였다. 또한 연구가 진행 된 이후 연구 내용에 대하여 의료사회학자와 공익제보 보호 활동가 및 법률 전문가, 행정학자, 의료 전문가 등의 검토와 자문을 통하여 내용의 외적 타당성을 높이기 위한 작업을 진행하였으며, 후속적인 장기 관찰을 통하여 스트레스 효과를 지속적으로 추적 관찰하고, 이것과 자료를 통해 해석된 결과들이 일관된 맥락적 흐름을 보이는 지를 검토하였다. 이 과정에서 참여자의 진술이 의문스러운 부분에 대한 probing, 특히 스트레스 반응의 정확한 분류 및 해석을 위한 부분적인 추가 면접이 실시되었다.

## IV. 분석결과 및 시사점

### 1. 조직의 보복과 스트레스의 자각 및 평가

조직이 보복을 시작하면 내부고발자는 곧 스트레스 상황에 직면하게 되고, 다시 이러한 상황을 벗어나기 위한 대응에 나선다. 성공적으로 이와 같은 상황을 탈출하지 못한 경우, 스트레스는 보다 질병 등으로 이어진다. 스트레스의 형태와 이의 극복에 요구되는 자원, 극복 방법 등에 따라 이러한 과정은 다양하게 나타난다.

## 1) 비방과 중상

조직이 내부고발자에게 가하는 보복의 가장 일반적 반응은 누명을 씌우고, 험담을 해서 고발 내용에 대한 신뢰를 떨어뜨리는 것이다. 먼저 직무 능력과 성실성, 도덕성을 폄하하는데, 이것은 제보자에게 분노와 심리적 충격으로 나타난다. 이것은 이론상 주로 정신적 영역에서 이루어지는 것으로, 일상적 차원을 초월하는 인체 기능의 활동성을 요구하는 스트레스 문제이다. M2의 경우 감사원은 근무능력 부족과 인사 불만, 부동산 투기, 공갈 협박 등의 사유를 감사원 명예실추 이외의 파면사유로 추가하였다. 제보자를 동료들에게 피해를 주는 ‘의리 없는 자’로 몰아붙이기도 하였다. L2는 동료들을 동원하여 제보로 인한 피해를 노골적으로 그의 잘못 때문에 초래된 것이라고 하였다. 제보 동기를 불순한 것으로 몰아붙이기도 한다. 조직은 우월한 발언의 기회를 독점하므로 이를 악용하였다.

## 2) 징계 및 해고, 연결망 차단

징계와 해고는 참여자에게 명예상의 타격과 함께 경제, 사회적 환경에 대한 부정적 변화를 강제한다. 따라서 이론상 이러한 문제는 주로 외부적인 신체적 환경의 영역을 포함한다. 경제적 활동을 중단시킨다는 점에서 인체의 기능을 일상적 수준이하로 제약하지만, 제보자의 정당성과 정상적인 일상을 회복하기 위한 활동성을 오히려 자극하는 의미가 있는 정신적 환경영역의 문제이기도 하다. 조직은 징계로써 문제를 해결할 수 없는 경우, 해고나 자진 사퇴 강요를 통하여 내부고발자를 퇴출시키고자 하였다. 이러한 상황에서 조직에 온전히 남아있을 수 있었던 사례는 없었고, H4, H3, M1, M2는 퇴출 후 복직투쟁을, H2, L1, L3은 퇴출 후 복직의 포기, L2는 집단적 내부고발 후 일부가 이미 퇴출된 상태에서 끈질긴 투쟁 끝에 타협에 의해 직장을 옮기면서 이탈한다. 퇴출 후 긴 법적 투쟁을 한 경우는 그렇지 않은 경우보다 오히려 더 큰 스트레스를 경험했다. 이것은 참여자의 직장 복귀 투쟁이 사실상의 실익이 없으면서, 피해를 가중시키는 결과였음을 의미한다. 참여자의 구술 속에서 이러한 의미가 그대로 관찰되는데 복귀를 위한 투쟁을 계속한 것을 자신의 실제적 이익 때문이었다고 구술하는 것은 많지 않았다. 무연고지로 전출되었던 H1만이 전출의 회복을 간절히 바랬다. 내부고발자들은 복직투쟁을 복직 자체보다는 그것이 행위의 정당성 판별의 잣대가 되는 것으로 생각했다. 징계와 해고에 대항한 투쟁은 제보자 고통의 가장 큰 부분을 차지하는데,

M1은 재판이 4년을 넘겨 한없이 쳐지는데 한참 절정기에 있어야 할 자신의 인생을 속절없이 나이만 더해가고, 새로운 인생을 설계해야 한다고 생각하면서도 재판을 떠날 수 없어 모든 것이 엉망이 된다. H4는 자신의 제보가 정당하다고 입증되었음에도 자신을 퇴출시키려는 조직의 조치에 적극적으로 대처하였고, 조직은 보다 강력한 방법으로 그를 해고한다. 이러한 과정에서 집단 따돌림에 대한 산재 청구를 하고 출근을 시도하다가 다시 폭행을 당하여 뇌진탕으로 입원을 하고, 부당해고에 대한 무효소송 제기 후 인터넷상에서 항의 활동을 전개한다. 징계와 해고를 받아들일 수 없어 끝없는 항거에 들어간 사례와 달리, L1과 L3은 군대란 것이 어차피 영구적 직장이 될 수 없었고 젊었기 때문에 복귀문제가 심각한 것은 아니었다. 이들도 직장 복귀를 위한 행정절차와 법적 소송을 진행하였지만, 그것은 역시 정당성에 관한 것으로 복직 자체에 큰 기대를 했던 것은 아니었다. 하지만 L3은 공무원 시험응시 기회마저 박탈되면서 삶의 발전적 기회가 크게 축소된다. 징계와 해고는 그에게 거의 경력의 상실을 의미하는 것이었다. H2는 사직을 강요받고, 그렇게 한 경우이다. 조직이 참여자에게 심한 불이익 및 테러 등의 협박을 가함으로써 자발적인 사직을 강제했는데, 결과적으로 자발적 사직이어서 법적으로 달리 대항할 여지가 남아있지 않았다. 자진 사직은 복직을 위한 엄청난 시간의 소비에 빠지는 것을 막아 주었지만 분명한 경력의 상실이었고, 복직투쟁이라는 정당성 회복에 대한 심리적 해소 수단마저 없어짐을 의미하는 것이었다. 따라서 신체 외 부적 영역뿐 아니라 정신적 영역까지 스트레스 문제가 심각하게 영향을 주었다. H2는 나이 때문에 새로운 경력을 만드는 것이 용의치 않다는 점과 자녀 양육에 따른 경제적 고통까지 겹침으로써 스트레스가 극한적 상황에 다다르고 있음이 관찰되었다. 다음 <표 1>은 이러한 과정에서 나타난 스트레스 증상을 요약한 것이다.

<표 1> 징계 및 해고와 스트레스의 발생

유형	사례	스트레스 증상	원인	과정	정서적 반응
조직에서 퇴출된 후 복직을 위한 투쟁 계속	H1, H4, M1, M2	신체 외부적 활동성 제약, 정신적 영역의 활동성 자극	행위의 정당성 문제	경력 기회의 상실	절망감, 황폐화, 자살 충동
조직에서 퇴출된 후 복직을 포기하고 완전 이직	H2, H3, L1, L3	상동	조직의 강제와 절충	경력 상실	절망, 상실감
타협이나 절충에 의하여 조직으로부터 자진이탈	L2	NA	절충적 매듭	경력 보전과 직장 이전	전직에 따른 심리적 고통과 걱정

주) NA: 정보 없음.

징계와 해고는 참여자의 고통을 유발하는 핵심적인 스트레스원이었다. 징계 및 해고 외에 전출 등에 의한 연결망 차단도 발견되었다. H1은 비연고지로의 전출을 당한 후에 사회적 연결망을 일시에 차단당하면서 가족에 대한 그리움과 미안함, 비애감 등 심한 정서적 고립감을 느낀다.

### 3) 따돌림

따돌림은 직장의 공식 조처나 상사로부터, 혹은 동료들로부터, 경우에 따라서는 부하 직원으로부터 이루어진다. 이것은 자발적인 경우도 있고, 조직의 강요에 의해 일어나기도 하지만 주로 복합적 형태로 나타난다. 따돌림은 보직을 없애거나 물리적으로 불편한 위치로의 자리배치, 책상을 없애는 경우에서부터 직접 혹은 집단적 비난, 식사나 말을 하는데 끼워주지 않는 등 거의 모든 형태로 나타났다. 조직은 제보자에게 따돌림을 행사함으로써 제보자의 정의감이나 확신에 혼란을 주고 태도를 위축시켰다. 따돌림은 신체 내부적, 신체 외부적, 사회적 영역에 걸쳐 일어나는 활동성 제약 스트레스원(stressor)으로, 참여자는 업무적 관계의 협조를 구할 수 없고 정서적으로 교감하는 통로가 차단됨으로써 극도의 활동성의 제약, 불안을 느꼈다. L2는 식사함께 안하기, 인사 안 받기, 면전에서 노골적 비판 등 수없이 많은 형태의 따돌림의 보복을 당한다. H3은 식사시간에 따돌리기를 당한 예를 구술한다. 보복조치의 일환으로 봉급을 주지 않음으로써 실제 굶주릴 수밖에 없는 상황에서 동료들은 그를 빼고 식사를 한다. 육체적 가해로서 굶주림과 정신적 가해로서의 따돌림은 합해져서 그에게 극한적 분노와 절망적 상황을 연출한다. H3은 동료들이 조직의 강요에 의한 따돌림보다도 조직이 자신들로 하여금 무엇을 원하는지를 의식하고 먼저 자발적으로 알아서 따돌림을 할 때 더 심한 배신감을 느끼고, 비참한 절망적 정서에 떨어진다. 조직은 H4가 자진 사직을 거부하자 따돌림이란 방법을 선택한다. 직원들에게 따돌림을 직접 지시하는 소위 ‘왕따 메일’을 보내, 사물을 빌려주지 않도록 지시한다. 그는 이러한 따돌림이 우울증의 원인이 되었음을 주장하고, 이를 산업 재해로 판정받는다. M2 역시 따돌림을 받지만 비교적 소극적인 것이었고, 그만큼 심리적 충격은 작게 나타났던 사례이다. 따돌림은 참여자의 행위가 집단의 이익을 파괴했다는 사실에 초점을 맞추었고, 조직은 이를 부각시키기 위하여 공식적 조치와 상사뿐만 아니라 동료나 부하직원까지 동원하였다. 참여자 자신을 우회해 친한 동료나 부하직원을 공격하는 경우도 있었다. 다음 <표 2>은 이상을 요약, 정리한 것이다.

<표 2> 참여자 따돌림과 스트레스

구분	구실	방법	유형	방법	사례	정서적 반응
따돌림	도덕적 문 제제기 (조 직 이 익 과 위계질서의 파괴)	배제와 공격	자발적인 것과 조직의 강요에 의한 것/	부자연스런 보직에 발령	H1,H2,H3,H4	정신적 영역: 우울, 불면증 등
			공식적 조치에 의한 것과 상사, 동료, 부하에 의한 것/	불편한 위치에 자리배치	H2,H4	
			직접적인 것과 주변 사람들에 의한 간접적인 것	식사 따로 하기	H3,L2	정서적 영역: 비애, 배신, 비참함, 수치심 등
				상대 안하기	H1,H3,H4	
				항의, 원망하기	L1,L2	
				가까운 사람 괴롭히기	L1,L2	
	폭행	H3,H4				

조직이 따돌림을 통해 참여자와 주변 동료들과의 업무적 협조와 정서적 교감을 차단하고 활동성을 제약한다는 점에서, 주로 사회적, 정신적 환경영역의 스트레스 문제의 특징을 갖는 것으로 해석된다. 따돌림은 참여자의 행동에 대한 주변사람의 반지지적 태도의 노골적 표현이다. 참여자들의 따돌림에 대한 정서반응이 극단적 배신감 비애감 등으로 나타나듯이 그 영향이 강하고 참여자들이 자신의 행동에 대한 사회적 지지의 좌절이 심각하게 받아들여짐을 알게 한다.

4) 공갈 협박

조직은 참여자를 공갈 협박하여 공포심을 자아내고 제보와 관련된 특정 행동을 억제하려고 시도한다. 이것은 심리적 공포심이 주된 내용으로 전형적인 정신적 환경영역의 스트레스원으로, 활동성을 제약한다. H2는 군납 사무에 종사하면서 이러한 위협에 적극적으로 맞서지만, 가족을 포함 이로 인한 공포, 불면증, 불안 등의 스트레스 상황에 놓이고, 고통을 겪는다.

5) 물리적 테러

테러는 참여자의 특정한 행동을 강력하게 억제하거나 강제할 목적으로 행하여진다. 또한 잠재적인 유사 행위를 방지하기 위한 본보기를 만들기 위해 시도된다. 테러는 신체에 직접적 해를 가하나 심리적 위축을 목표로 하기 때문에 정신적 환경 영역에서도 엄청난 스트레스를 유발시킨다. 이것은 전적으로 활동성의 제약을 초래하는 자극이다. H3은 폭행을 당하긴 하지만 그것이 우발적인 것인지 계획된 것이었는지는 분명치 않다. H4는 퇴직원을 요구하는 폭행과 공격적 따돌림에 의한 폭행, 그리고 퇴직 이후의

폭행 등 세 차례를 경험하는데, 세 번째의 경우는 뇌출혈을 일으켜 2개월 정도를 입원한다. H4는 폭행에도 불구하고 사직하지 않고 끝내 강제 해고된다. 그의 이러한 저항은 자신을 강제하는 물리력의 행사에 위축되기를 거부함으로써 활동성을 제약하는 외부의 힘에 대결하고 자신의 정체성 유지를 추구하는 의식적 행위로 해석된다. L1의 경우는 테러를 피하기 위해 농민단체 사무실에서 한 달 남짓 도피생활을 한다.

#### 6) 블랙리스트

블랙리스트는 채용 기피자 명단이다. 참여자들은 블랙리스트에 이름이 올라가 새로운 직장을 찾거나 근무하는 도중에 과거의 경력이 드러나면서 취업을 거부당하거나 해고를 강요당한다. Rothschild & Miethe (1999: 219)는 이 때문에 내부고발이 사회학에서 말하는 'master status,' 즉 개인의 정체성을 정의하는 기반 이미지를 만드는 것으로 규정한다. 내부고발 이후부터는 이것이 개인의 다른 모든 개성을 삼켜 버려, 내부고발자의 모든 행동은 이것에 의해 해석된다는 것이다. 그리고 이러한 새로운 정체성의 구성은 미래 생활과 기회 모두에 영향을 미치게 된다고 한다. 조직은 내부고발자의 신상을 공개함으로써 블랙리스트에 등재시켜, 결과적으로 내부고발자를 사회적으로 버림받은 자 (social outcast)로 만들었다. 참여자들은 자신이 블랙리스트에 오른 것을 알게 되면서, 사회의 자신들에 대한 일반적 태도를 확인한다. 이로써 보복은 특정 조직의 행동이 아니라 이제 넓은 사회 많은 사람들의 내부고발자에 대한 태도로 인지된다. 내부고발자의 이에 대한 평가를 통해 반응 행동을 결정한다. L1은 정치적인 군 명예선언을 한 사례로서 특히 기업이 자신보다는 정부와 권력기관을 의식한 취업 거부를 한다. H3씨는 이러한 경험을 통해 사회적으로 자신감을 상실하고, 생활상의 희망과 계획의 대부분도 포기한다. L3은 군대에서 이등병 제대를 하자 민간 대기업으로부터 복직을 거부당하고, 국가고시의 응시기회도 박탈된다. 복직이 거부되자 대기업에 대한 취업의 기대를 스스로 완전히 포기한다. 이러한 과정을 통해 블랙리스트는 정신적, 사회적 영역에 걸쳐 발생하며, 활동 제약성 스트레스원으로 기능하였다. 다음 <표 3>은 이러한 내용을 요약한 것이다.

&lt;표 3&gt; 참여자의 블랙리스트 경험

구분	유형	내용 요소	사례	정서적 반응	
블랙리스트	제도적 블랙리스트	신분적 불이익, 전과	L1,L3,H3	사회에 대한 분노, 절망, 위축, 자포자기	
	사회적 블랙리스트	외압에 의한 것	세무, 경찰의 압력		L1,H3
		자발적인 것	배신의 낙인		L1,L3

블랙리스트 작동은 외부의 압력에 의하여, 혹은 자발적으로 이루어졌다. 참여자들은 사회의 자신에 대한 부정적 시각을 확인한 후, 분노, 절망, 자포자기 모습을 보여 주었다. 이러한 사실이 중요한 것은 참여자들의 행동에 대하여 직접적 관계가 없었던 사회 구성원들의 태도가 어떠한지에 대한 표현이 되고 있다는 것이며 그것의 참여자에 대한 영향이 지대하고 참여자의 기대와 극단적으로 상충되고 있다는 점 때문이다.

#### 7) 법적 조치

조직은 제보과정에서 자료를 유출시킨 점 등을 들어 사법적 문제제기라는 형태의 보복을 한다. 이때 유죄 판결은 조직의 파면이나 징계 등의 조치를 정당화하는 것으로, H1, M1, M2, H4가 이 경우에 해당하며, H3은 조직의 잘못을 책임져야하는 위치에 있었으므로 특히 이러한 문제로부터 고통 받는다. H4씨는 회사 측에 의해 사문서 위조혐의로 고발된다. 이 사건은 만 3년 후에 무죄로 확정되기까지 지속적으로 그를 괴롭히는데, 이러한 과정에서 검사나 변호사 등의 행위가 매우 불공정하고 힘센 대기업의 입김에 좌우된다고 생각하면서 불만과 분노를 축적한다. 사법적 조치는 참여자의 자원, 특히 시간을 소진시킴으로써 결과적으로 참여자의 다른 활동성을 위축시키고 억제하는 결과를 초래하였다. 하지만 조직은 오히려 재판이 진행되는 시간 동안 내부고발 사안 관련 비난과 문제제기로부터 부분적으로 벗어나는 여유를 얻었다. 참여자들은 사법제도가 힘센 조직에 유리하다고 생각하며, 공정성에도 의문을 제기하는 가운데 조직이 부정을 바로잡지도 어떤 뉘우침도 보이지 않는 것을 발견하고 절망에 빠진다. 이것은 사회공동체의 중요한 공조적 구성원들의 태도를 의미하였으며 이것이 많은 시간과 노력을 집중한 참여자들의 기대를 저버렸을 때 사회 공동체에 대한 절망감은 보다 심각한 것이었다.

8) 경제적 조치

경제적 조치는 노동과 관련된 것으로 신체 외부적 영역의 스트레스 발생에 해당되며, 물질적 곤란으로 인한 심리적 고통을 수반한다. H1은 사회적 관계의 왜곡까지 포함해 매우 광범위한 영역에서 스트레스를 경험한다. 경제적 조치 형태의 보복은 내부 고발자로 하여금 부족한 생활비 마련을 위한 노동 시간을 늘린다는 점에서 활동성의 증가를 의미하지만 내핍을 강요하는 활동성의 제약이다. H3도 징계로 감봉조치를 받았는데 봉급생활자에게 단순한 감봉도 상당한 고통을 의미했다. H1은 감봉보다도 비연고 지로의 전출이 생활비의 지출을 크게 증가시키는 결과를 초래하였는데, 이것이 더 큰 고통을 주었다. M1, H1에게는 본 징계 이전부터 잔업을 주지 않았는데, 잔업 수당은 봉급에서 차지하는 비중이 커 그 중요성은 작지 않았다. H1은 경제적 어려움 때문에 징계가 풀리고 전 직장에 복귀하기를 크게 기대하면서 아는 사람으로부터 돈을 빌리기도 하는데 기대가 무산되고 이자를 갚지 못하는 일이 발생하고 심리적 고통은 극단으로 치닫는다. M2는 경제적 문제가 가족 내에서의 자신의 역할상실로 이어지면서 심리적 고통을 느낀다. M1, M2, H2 등은 단절된 수입을 메우기 위하여 다른 일을 하려고 하지만 그들이 선택한 대리운전, 막노동, 통역, 외판 등의 임시직 노동으로부터 만족할 만한 수입을 기대할 수는 없었다. 경제조치라는 보복은 이처럼 매우 다양한 형태로 나타나며 다른 형태의 보복과 중첩되고 가중되어 인지되기도 하였는데, 다음 <표 4>은 이것의 요약이다.

<표 4> 참여자들의 경제적 문제

사례	경제적 문제	결과	정서적 반응
H1	수입 감소, 전출로 인한 지출증가 등	가족노동, 교육비 부족, 채무이행 불능	비애, 분노감
H2	수입 중단, 연금 의존	기대수입 좌절	NA
H3	수입 중단	가족노동, 교육비, 식비 부족, 내핍, 채무이행 불능	좌절, 분노, 자괴감
H4	수입중단, 불완전 노동에 의존	내핍, 친척의존, 결혼 기대좌절	분노, 자괴감
M1, M2	수입중단, 불완전 노동에 의존	내핍	자괴감, 역할감 상실, 위축
L1	취업기회 상실	일시적이고 개인적인 내핍	상실감
L2	없음	없음	NA
L3	취업기회 상실	기대의 좌절	상실감

주) NA: 정보 없음.

내부고발자에게 경제적 조치를 통한 보복은 신체 외부적인 영역과 정신적, 사회적 환경 모두에서 스트레스原으로 작동했다. 이것은 다소의 활동의 자극과 더불어 활동성을 제약하는 문제를 초래했다.

이상의 조직의 보복조치에 의한 스트레스는 주로 사회적 영역과 정신적 영역 그리고 신체 외부적 영역 등에서 모두에서 다양하게 발생하였다고 볼 수 있다. 다음 <표 5>는 이것을 요약한 것이다.

<표 5> 보복조치와 스트레스 반응의 요약

보복의 종류	스트레스		사례	내용	정서적 반응
	영역	활동성			
명예훼손	정신적	자극	H1,L1,L2,M1,M2	무능력자, 의리 없는 자, 불순한 동기	분노
징계 및 해고(연결망 차단)	신체 외부, 정신적	자극과 제약	H1,H2,H3,H4,M1,L1,L3,M2	행위 정당성의 문제, 경력 상실, 경제적 궁핍	절망감, 가족 내 역할감 상실
따돌림	정신, 사회적	제약	H1,H2,H3,H4,L2,M2	도덕적 비난(의리, 위계), 고립	분노, 절망감, 비참함
공갈, 협박	정신적	제약	H2	활동 위축	공포심
물리적 테러	신체 내부, 정신적	제약	L1,H3,H4	활동 좌절과 위축	위축
블랙 리스트	정신, 사회적	제약	L1,H3,L3	고용기회 박탈	사회 부정적 시각, 위축
경제적 조치	신체 외부, 정신, 사회적	제약	H1,M1,H3	감봉, 잔업에서 배제, 임금 불지급	비애감, 분노
사법적 조치	정신적	자극	M2, H3,H4 L1, H1,M1	자료유출, 문서위조, 실정법 위반	권력, 법원, 사회에 대한 불신, 절망감

조직의 보복은 직접적 스트레스原으로, 대부분의 참여자들에게서 다양한 형태의 스트레스 반응정서로 연결되었다. 스트레스 유형에 있어서도 활동성을 제약하는 조건을 강요하거나 자신의 활동성을 증가시켜 정당성을 방어하여야 하는 자극요인 이 병존하였다.

## 2. 극복과 未극복

내부고발자가 스트레스 상황을 극복 하였는가 未극복 하였는가의 기준은 Scott & Howard (1970)의 정의에 따라 조직의 보복조치가 있는 후, 활동성이 비일상적 수준으로

활성화되거나 억제되었던 것으로부터 다시 일상적 수준으로 회복되었는가 여부이다. 먼저 성공적 극복유형에 속하는 사례로서 L2는 초기에 스트레스와의 긴장 상태와 결별할 수 있었던 경우이다. 심한 스트레스 상태에서 발생했던 건강문제를 비교적 무난히 치유하고 정상 회복되었으며, 유능감 또한 증대되었다. 반면 L1과 L3은 비록 초기에 긴장상태에서 벗어났지만 사회적 경력이 상실되고 자살을 기도하는 등의 심각한 후속 문제에 처한다. 이들의 초기 대응은 추락한 사회적 지위를 받아들이고 적응하는 것으로, 스트레스 극복에 실패한 제2유형에 해당한다. 하지만 이들은 추락한 사회적 위상에 단순히 적응하기 보다는 결행 이후에 주어지는 스트레스 자극, 즉 블랙리스트나 추락한 사회적 위상에서 파생되는 조건 등에 대하여 대응하기 위한 다각적인 노력을 기울이고, 또 그러기 위한 비교적 풍부한 대응자원이 있었다. L1, L3의 젊음, 그리고 L2의 교사로서의 신분, M2의 낙천적이고 자유분방한 기질은 대응자원으로서 중요한 의미가 되었다. 보복조치의 강도가 다른 유형에 비하여 비교적 적은 측면도 있지만 이들 역시 다른 경우와 마찬가지로 험담, 누명, 해고, 경력과 기회의 상실, 따돌림과 테러, 블랙리스트 등의 보복조치를 당하였다. 하지만 이들은 이러한 대응자원으로 극복이 비교적 용이하였고, M2 외에는 짧은 시기에 고통에서 완전히 벗어날 수 있었다. 스트레스를 극복하기 위한 노력은 주로 자신을 지지해주는 사회적 공간을 확대하고, 자신의 처한 문제를 일반적 갈등의 문제로 재해석되도록 노력하며, 불명예를 벗어나려 하는 것이었다. 자살을 고려하거나 시도한 경우도 나타난다. 참여자들은 스트레스를 이기기 위하여, 혹은 사회적 범주를 넓히기 위하여 음주와 흡연의 다소 증가를 보였고 질병에 대한 불안감도 발생하였다. 사회관계는 애인 등과 관계가 악화되는 문제가 있었고 위축과 짜증이 증가하고, 가족 내 역할감의 상실과 공동체에 대한 부정적 시각도 드러났다. 하지만 M2를 제외하고 비교적 뚜렷한 사안의 매듭점이 있었으며, 고통으로부터 급속한 회복이 가능하였다. M2는 다른 사업에 몰두하면서 스트레스 상황을 부차적인 것으로 변화시키고 대응을 지속하였다. 스트레스를 극복한 이들에게서 새로운 스트레스는 좀 더 대처하기 쉬운 것이었고 세상에 대한 유능감도 향상되었다. 또 나아가 이들은 사회적 실천을 연장하고 확대하였는데, 다양한 사업과 정치적 영역 등으로 활동이 연장되고 확장되었다.

다음은 未극복 혹은 경계적 영역의 사례로서, M1은 스트레스原과 적절히 결별하지 못한 경우이다. 비교적 대응자원이 풍부하였지만 매듭을 짓지 못한 긴장구조는 지속적으로 자원을 고갈하도록 만들었다. 이러한 과정에서 신체적, 정신적, 사회적 영역에서

스트레스는 고착화 된다. 하지만 적절한 대응을 지속할 수 있는 자원이 자신과 가족, 사회적 영역에서 존재하였기 때문에 극단적 상황을 피하고 자원의 소진을 견디어 낸다. M1의 경우는 성공적인 극복과 극복에 실패한 제1유형의 중간적 영역에 속한다. M2는 스트레스原과의 완전한 결별을 하지 못했고, 재판을 계속하지만 심리적으로 문제의 중심과 상당한 거리를 두고 있었다. 이러한 대응으로 스트레스에 의한 건강문제 발생을 최소화하였다. 가족관계에서의 자신의 위축과 역할감의 상실, 사회에 대한 불신감이 컸지만 신체적, 정신적 영역에서 병리학적 문제는 느끼지 않았다. 따라서 스트레스를 극복한 유형과 자신의 심리적, 사회적 구조변화에 적응하는 제2 未극복 유형과의 경계적 영역에 속하는 것으로 판단된다.

H1은 스트레스 상황과의 결별을 위해 자살을 택한 경우로 주된 분류유형에서는 미 극복 제2유형에 가깝고, H2는 퇴직 후의 후유증을 스트레스原으로 질병이 악화되고 긴장구조로 인한 자원의 소모가 지속되고 있다는 점에서 未극복 제1유형에 속한다. H3는 자신의 위축된 사회적 위상에 적응하기 위한 힘든 노력을 지속하지만 자원의 고갈이 지속적으로 일어난다는 측면에서 未극복 제1유형의 요소가 있으나 자원 고갈을 최소화하기 위한 적응의 측면이 보다 두드러진다는 점에서 未극복 제2유형으로 판단된다. H4 역시 자원의 고갈을 최소화하기 위하여 적응하는 모습이 보이지만 주된 성격은 긴장구조와 끝까지 마주하고 자원의 고갈을 감수한다는 측면에서 未극복 제1유형에 속하는 것으로 해석된다. 이상을 정리하면 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 참여자의 스트레스 극복 유형

구분		주된 분류	부차적 분류
극복		L1,L2,L3,M2	M1,H3,H4
未극복	제1유형	M1,H2,H4	H1,H3
	제2유형	H3,H1	M2,L1,L3,H4

스트레스 未극복 제1유형 참여자는 뚜렷한 도덕성과 원칙주의적 경향이 특징이었고, 민주적 가치, 남성적 강직성 등의 특성을 드러냈다. 대응자원은 M1은 약간 양호하였지만, H2, H4는 다소 열악한 형편이었다. 조직의 보복은 未극복 제2유형과 크게 다르지 않았는데 증상과 오명이 덧씌워졌으며, 징계와 해고는 경력과 기회의 상실로 나타났고, 따돌림은 공격과 배제의 과정이 함께 가해졌으며 공갈, 협박과 테러의 경우도 있었다. 대응자원은 부족하였지만 未극복 제2유형보다는 상대적으로 양호한 편이었고, 대응행

동은 적극적 행동과 함께 수동적 반응도 관찰된다. 스트레스가 가중되면서 죽음을 포함하여 다양한 신체적, 정신적 증상과 질환으로 발전하고 고착화하였다. 정서적 조절이 어렵고 짜증과 공격성 등이 나타났고, 참여자의 고통은 자녀의 위축, 배우자 질병 등으로 전이되었다. 배우자나 가족과의 관계는 어려움이 가중되면서 관계가 일시적으로 악화되는 경우가 있었지만, 대체로 지지와 지원을 유지하였다. 다소의 적응과 구조변화를 수용하기도 하지만 전체적으로 극한적 스트레스 상황에서도 긴장구조와의 타협하기보다는 맞서고 갈등을 지속하였다. 이러한 극한 상황은 사망으로 연결되기도 하였지만 장기적인 대처 속에서도 초기에 제기했던 문제제기와 저항의 의지를 실천으로 이어갔다.

스트레스 未극복 제2유형 참여자들은 업무 재능과 성실성 등을 보였고, 업무윤리와 전통적 윤리관 등의 특징을 보여주었다. 중첩적 보복조치를 경험하면서 견디기 힘들었는데 이들은 무엇보다도 대응자원이 부족하였다. H3은 어렵게 얻은 새 직장에서 거부되었고, H1은 경제적, 심리적 고통을 심하게 느낀다. 참여자의 대응행동은 자살이나, 내핍생활 등으로도 나타났다. 스트레스가 신체적, 정신적, 사회적 영역에서 다양하게 발생하였는데 예기치 않게 자살과 장애 사고를 발생시키고 후유증을 남기기도 하였다. 참여자는 이러한 상황을 통해 정체성의 손상과 사회적 위상의 추락을 받아들이고 적응해나갔다. 이런 경우, 이들에게 있어 상황의 개선은 더 이상 의미를 갖지 못했다. H1에게서 자살은 현실이 더 이상 나아질 수 없는 상황에 도달했음을 의미하는 것으로 해석되었다. H3은 자신에게 적합한 사회는 현실이 아닌 과거의 그 어느 때이거나 외국의 어느 나라일 것이라고 생각한다. H3에게서 심각한 스트레스는 경험상의 대응이나 심리 조절 등을 통하여 다소 완화된다. 극단적 감정은 다소 조절되고 자기 파괴적인 감정적 반응을 다소 피하게 된다. 사회적 관계는 위축되고 새로운 과제를 기피하며 적절한 대응에 어려움을 느낀다. 일상적으로 대면하는 문제에 더 큰 스트레스를 느끼며 사회에 대한 부정적 시각이 고착되었다.

Scott & Howard (1970)의 분류 유형을 사례에 단순 적용하기는 어려웠다. 그것은 대개의 경우 연구 참여자들이 복합적인 양상의 경험을 보였기 때문이다. L1, L3의 경우와 같이 직장 내에서 일어난 하나의 스트레스 유형이 직장을 나온 후에 다른 후속 스트레스로 대체되기도 하고, 그 후속 스트레스가 더욱 중요한 것이 되기도 하였다. 이들 참여자 가운데 일부는 未극복 유형에 처하였다가 점차 극복해 가는데, M1은 未극복 유형에 속하지만 부분적으로 극복한 양상을 보인 경우이다. H3과 H4는 未극복 요인의 두

가지 유형이 혼재하는 경우이다. 이러한 이유로 위의 <표 6>은 분명한 특징을 기준으로 주된 분류를 하고, 다시 추가적 특징을 확인하여 부차적 분류를 하였다.

### 3. 시사점

스트레스 통합모형은 권한과 통제, 사회적 지지를 스트레스 자극과 평가, 대응 과정에 대한 간섭요인으로 규정하나, 분석결과 조직의 보복에 따른 내부고발자들의 스트레스 인지적 평가와 대응은 사회적 지지가 불균형적으로 취약한 가운데 개인의 자원과 적극적 대처 노력에 의존하게 되고, 조직의 보복에 의한 스트레스 자극과 이들이 동원하는 자원은 내부고발자를 압도하는 심한 불균형 구도를 드러내 보이면서 보복으로 인한 스트레스는 고착화 되었다. 내부고발자의 권한으로 스트레스源을 제거할 수 없고 경제 및 시간적 동원 가능한 자원도 조직의 그것과 절대 맞설 수 없는 상황에서 내부고발자들은 사회적 지지를 유일한 스트레스 조절 대응 자원으로 생각하였다. 하지만 사회적 지지는 가족, 드물게 NGO로 국한되었고, 동료나 여타 사회적 지지는 절대적으로 부족해 자원의 균형 구도를 만들지 못했다. 스트레스 해소를 위한 대응의 강도를 결정하는 중요한 자원 중의 하나는 경제적 자원인데, 급속히 소진되어 개인적 스트레스 통제 노력을 방해하였고, 이들을 지원하는 제도나 관련 노력의 이용 가능성도 낮은 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과는 스트레스로부터 보호를 위한 사회적 접근에 여러 가지 가능성을 시사한다. 스트레스 통합모형이 제시하는 사회적 지지에 대한 욕구는 내부고발자가 조직의 보복으로부터 대처하는 핵심 자원으로, 인터뷰 과정에서 거의 모든 사례에서 공통적으로 발견되었다. 이것은 정부가 내부고발자 스트레스에 대한 조절 및 통제와 같은 간섭을 시도한다면, 사회적 지지는 다른 어떤 것보다 가장 먼저 정책변수로서 고려될 수 있음을 시사한다. 내부고발자 보호 NGO 등에 대한 재정적 지원은 우선 한 가지 방법이 될 수 있다. 또 다른 방법은 스트레스원의 통제 노력에 관한 것이다. 국, 영국, 캐나다, 호주 등의 내부고발자보호법은 협박, 학대, 괴롭힘(harassment) 등 조직 내 무형적인 괴롭힘, 고의적 불편이나 집단 따돌림 등과 같은 보복을 불이익 조치 금지 사항에 포함시키고 있다(Lewis & Uys, 2007; De Maria, 2006). 이런 점에서 내부고발자의 정신적, 심리적 건강의 침해 피해 등으로부터의 보호를 요청할 수 있는 피해구제의 권리를 법적으로 명시할 수 있을 것이다. 윤리규정(ethical codes)에 부정의 거부와 신고 보고의 의무뿐만 아니라 이에 따른 보복과 정신적 스트레스 금지를 규정하는 것이다. 더

나아가 조직이 자체적으로 스트레스 관리시스템, 즉 진단과 치료의 조직단위를 구성해 운영할 수도 있을 것이다. 미국의 증인안전보호법(Witness Security and Protection Act of 2006)은 범죄 신고자나 피해자들의 신체적, 정신적, 그리고 경제적 피해를 보호하기 위해 이들을 전담하는 직원들을 두고 상담, 자문, 의료서비스 위탁 등에 관한 서비스 제공을 의무화한다. 예를 들어, 심리 상담실 운영 등을 통해 전문 상담사, 체크리스트 제공, 치료요법, 정상, 급성, 또는 만성 스트레스 등의 판정과 치료 서비스를 본인뿐만 아니라 가족까지 확대하는 것이다. 기타 공직자 대상 윤리프로그램 중에 부정에 대한 거부와 이에 따른 정신적, 심리적 고통 유발하는 스트레스원의 확인과 증상을 중요한 부분으로 포함시키고, 금지를 교육하는 것이다.

## V. 결 론

이 연구는 조직의 보복이 내부고발자의 스트레스 증상의 인지와 평가, 대응, 극복에 어떠한 영향을 미치는가 등에 초점을 두었다. 이 분야 선행연구가 거의 없다는 점에서, 연역적 가설의 검증이나 이론에 기초한 검증보다는 스트레스 경험에 관한 구체적인 질적 요소의 관찰과 확인, 패턴 발견을 주요 연구의 목적으로 삼았다. 연구결과, 보복 및 스트레스는 다양한 형태로, 복합적으로 일어나는 것이 관찰되었고, 내부고발자의 이에 대한 평가와 대응은 보복 유형 및 사례별로 다르게 나타났는데 무엇보다도 보복조치의 부당성이나 가혹성이 문제의 진행을 선도하였다. 이러한 점에서 부당한 보복조치의 사전적 차단 필요성은 내부고발자의 보호를 위한 제도적 개선점에서 첫 번째로 고려할 필요가 있을 것이다. 내부고발자의 스트레스에 대한 대처는 자신의 자원을 주로 자신의 축적된 경제적 자원과 좁은 사회영역인 가족의 경제적 및 사회적 지지에서 찾고 있었으나 조직과 비교해 자원의 구조적 열등 관계에 있어, 내부고발자는 스트레스에 대한 효과적 대처가 어렵다는 결론에 이르렀다. 이것을 통합모형에 의해 설명하면, 내부고발자의 조직의 보복으로부터의 보호를 위한 정부의 간섭은 사회적 지지의 필요와 긴급한 경제적 자원부족 문제의 차원에서 내부고발자가 적절히 자신의 스트레스 문제에 대처할 수 있도록 균형구조를 만들어주는 방향으로의 접근해야 할 것이라는 결론에 이른다.

이 연구는 제한된 수의 사례를 면접과 추가적 탐침 방법을 통해 분석하였다. 내부고

발의 외부형은 조직으로부터 보다 강력한 보복을 받는다는 특징을 보이는데, 이 연구의 사례들은 이러한 외부형에 대한 것들이었다. 내부고발의 이러한 특정 형태에 대한 분석은 연구결과의 일반화를 제약한다. 방법론상 심층 인터뷰의 한계도 있다. 탐침 방법으로 판단과 해석 등에 대한 정확성 개선 노력을 했지만, 보복과 스트레스의 발생은 내부고발자와 조직 간의 상호작용을 통해 일어나는데, 이 연구는 내부고발자가 제공하는 인지 정보에만 의존했다는 점에서 한 쪽 편 만에 의한 해석의 오류 가능성으로부터 자유롭지 못하다. 이러한 것들은 연구 결과를 내부고발 전체에 일반화하는 것을 제한한다. 따라서 미래 연구는 먼저 내부고발을 대표하는 표본의 대표성 확보를 통한 스트레스 분석이다. 둘째, 자료 수집의 문제로, 내부고발자에 대한 보복과 그 증상을 내부고발자뿐만 아니라 조직의 보복 결정자들의 인지에 대한 것도 함께 분석하는 것이다. 동일한 사건을 놓고도 조직은 보복이 아니라고 생각할 수 있는 까닭이다. 따라서 내부고발자의 보호를 위한 제도적 개선점을 찾아나가기 위해서는 앞으로 스트레스 경험 관련 객관적 인과관계의 추적이나 규명을 위한 관점 및 자료수집 방법상의 보완 노력이 필요할 것이다.

### 〈참 고 문 헌〉

- 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률. 개정 2009.2.3.
- Amirkhan, J.H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5): 1066-1074.
- Blonna, R. (1996). *Coping with stress*. St. Louis, MI: Mosby.
- Bradley, J.R., & Sutherland, V. (1994). Stress management in the workplace: Taking employees' views into account. *Journal of Workplace Learning*, 6(1): 4-9.
- Cassidy, T. (1999). *Stress, cognition and health*. New York: Routledge.
- Cassidy, T. (2002). 「스트레스와 인지, 그리고 건강」. 정연희 (역). 서울: 시그마프레스; *Stress, cognition and health*. New York: Routledge, 1999.
- Cooper, C.L., & Sadri, G. (1991). The impact of stress counselling in the workplace: The post office study. *Management Research News*, 14(1/2): 3-8.
- Cortina, L. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4): 247-265.
- Cranwell-Ward, J. (1998). 「현대인의 스트레스 관리」. 장현갑·강성군 (공역). 서울: 학지사;

- Thriving on stress. Self-Development for Managers.* New York: Routledge, 1996.
- Danis, M.M. (2008). Does fear of retaliation deter requests for ethics consultation? *Medicine, Health Care and Philosophy*, 11(1): 27-34.
- De Maria, W. (2006). Common law – common mistakes?: Protecting whistleblowers in Australia, New Zealand, South Africa and the United Kingdom. *International Journal of Public Sector Management*, 19(7): 643-658.
- Dworkin, T., & Baucus, M.S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12): 1281-1298.
- Endler, N.S., & Parker, J.D.A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5): 844-854.
- Glazer, M.P., & Glazer, P.M. (1989). *The whistleblowers. Exposing corruption in government & industry.* New York: Basic Books.
- Heppner, P.P., & Petersen, C.H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1): 66-75.
- Hunt, G. (1995). *Whistleblowing in the health service: Accountability, law and professional practice.* London: Edward Arnold.
- Kaplan, B., & Kleiner, B. (2000). New developments concerning discrimination for whistleblowing. *Equal Opportunities International*, 19(6/7): 75-77.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1983). *Stress, appraisal and coping.* New York: Springer.
- Lennane, K.J. (1993). Whistle blowing: A health issue. *British Medical Journal*, 307(11): 667-670.
- Lewis, D., & Uys, T. (2007). Protecting whistleblowers at work: A comparison of the impact of British and South African legislation. *Managerial Law*, 49(3): 76-92.
- McDonald, S., & Ahern, K. (1999). Whistle-blowing: Effective and ineffective coping responses. *Nursing Forum*, 34(4): 5-13.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2000). The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(6): 313-321.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2002). Physical and emotional effects of whistle. *Journal of Psychosocial Nursing*, 40(1): 15-27.
- Miceli, M.P., & Near, J.P. (1992). *Blowing the whistle - The organizational and legal implications for companies and employees.* New York: Lexington Books.
- Parmerlee, M.A., Near, J.P., & Jensen, T.C. (1982). Correlates of whistle-blowers' perceptions of organizational retaliation. *Administrative Science Quarterly*, 27(1): 17-34.
- Rothschild, J., & Miethe, T.D. (1999). Whistleblower disclosures and management retaliation: The

battle to control information about organization corruption. *Work and Occupation*, 26(1): 107-128.

Scott, R., & Howard, A. (1970). Models of stress. In S. Levine & N.A. Scotch, *Social stress* (pp.259-290). Chicago, IL: Aldine.

Shuttleworth, A. (2004). Managing workplace stress: How training can help. *Industrial and Commercial Training*, 36(2): 61-65.

Sims, R., & Keenan, J. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and interpersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4): 411-422.

---

\* **신광식:** 서울대학교 보건대학원 보건정책관리학 전공 박사과정을 수료하였고, 『나는 불의를 고발하였다 그러나 정작 싸움의 상대는 불감사회였다』(도서출판 참여사회, 2006)라는 책을 저술하였다. 관심 분야는 보건 사회학, 약의 사회학이고, 최근 연구로 『보건과 사회과학』에 실린 ‘한국사회 공익제보자의 스트레스와 건강문제’ 등이 있다(skoang@unitel.co.kr).

\* **박홍식:** 91년 미국 FIU에서 행정학 박사 학위를 받고, 『내부고발의 논리』(나남출판, 1999) 등의 책을 저술했으며, 주요 관심분야는 내부고발, 공직윤리이다. 최근 연구로 *Journal of Business Ethics*에 ‘Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing (2008),’ ‘Whistleblowing as planned behavior (in press)’ 등이 있다. 현재 중앙대학교 정경대학 교수로 재직 중이다(hspark@cau.ac.kr).