

내부고발에 대한 유교 윤리 및 집단주의 태도의 영향*

박 홍 식**

〈目 次〉

- I. 서 론
- II. 내부고발과 유교 윤리 및 집단주의적 태도와의 관계
- III. 방법론
- IV. 분석결과 및 해석
- V. 함축적 의미

〈요 약〉

이 연구에서는 내부고발의 지지 및 보복의 우려에 흔히 동아시아 문화적 특징으로 간주되는 유교 윤리 및 집단주의 태도가 어떤 영향을 미치는가를 검토하였다. 관련 변수들에 대한 측정 지표 개발과 중간직 공무원 344명을 대상으로 한 질문지 조사 자료를 바탕으로, 결과를 분석하였다. 분석결과, 이 연구는 유교 윤리 및 집단주의적 태도가 내부고발에 부정적 영향을 미친다는 일반적인 주장이나 믿음은 사실과 어느 정도 다른 것을 발견하였다. 예컨대, 유교 윤리 중 군신의 의나 부부 유별은 내부고발에 부정적이나 친구 간 신의는 오히려 그 반대였다. 또 수평적 집단주의 태도를 가진 사람이 오히려 수직적 개인주의자보다 내부고발을 더 지지하는 것으로 나타났다. 이 연구는 이러한 결과에 근거해 내부고발과 유교 윤리 및 집단주의 태도간의 영향 관계가 그렇게 단순히 부정적인 것으로 일반화하기 힘든, 보다 복잡한 것으로 설명했다. 이 밖에 이 연구는 유교 윤리 중 남녀차별이 함축하는 남성 우월적 태도가, 그리고 집단-개인주의보다는 오히려 수직-수평적 태도가 내부고발에 보다 유력한 영향 변수일 가능성을 제시하였다. 이러한 연구는 그 동안 영향 변수를 개인, 조직, 상황 요인에 한정하던 기존의 내부고발 논의에 새로이 비교 문화 변수를 추가하는 것이다.

【주제어: 내부고발, 유교 윤리, 수직적 집단주의】

* 이 논문은 2002학년도 중앙대학교 학술연구비 지원에 의한 것임.

** 중앙대학교 사회과학대학 공공정책학부 행정학전공 교수

I. 서론

내부고발이 각국에서 광범위하게 발생하면서, 이것을 글로벌 사회의 하나의 보편적 현상으로 보는 시각이 설득력을 얻고 있다. 또 이와 더불어 내부고발과 문화적 태도간의 관계에 대한 연구자들의 관심도 증가해 왔다(예: Rehg & Parkhe, 2002; De Maria, 2002; King, 2000; Sims & Keenan, 1999 등). 그러나 또 다른 한편에는 내부고발이 서구 개인주의 사회의 산물이자 이들만의 고유 현상이라는 시각도 여전히 남아있다. 이러한 상황에서 동아시아 각국에서 나타나는 내부고발에 대한 반대나 소극적 입장은 주로 그들의 전통 문화와의 충돌로 받아들여진다. 현재는 내부고발과 이러한 문화적 태도와의 관계에 대한 어떤 체계적 연구나 이해가 매우 부족하고, 관련 주장은 다만 이들이 중요한 영향 변수일 수 있다는 가능성 언급의 형태이다. 이런 가운데 내부고발자 보호 노력은 글로벌 사회 각국에서 빠른 진전을 보고 있다. 이 연구는 이러한 상황 인식을 토대로 동아시아 문화적 특징으로 지적되고 있는 개인의 유교 윤리 및 집단주의적 태도가 내부고발의 발생을 설명하는 데 어떤 유의한 영향 변수로 작용하는지에 대한 분석을 시도하였다.

내부고발에 대한 기존 연구들은 영향 변수를 주로 개인, 조직, 상황 세 가지 요인에 한정해 왔다는(Miceli & Near, 1992: 93-178) 점에서, 이 연구는 내부고발에 대한 기존 논의에 새로이 비교 문화적 변수를 추가하는 것이다.

II. 내부고발과 유교 윤리 및 집단주의적 태도와의 관계

1. 내부고발과 문화적 태도의 차이

문화적 태도는 기본적으로 개인간, 개인과 집단간 관계, 및 사회적 역할 등에 기준 가치를 제공한다. 킹(King, 2000: 14)은 커뮤니케이션 관점에서 이러한 문화적 태도의 차이가 조직 구성원이 내부에서 부정을 발견했을 때 문제를 제기하고 그것을 고치도록 요구하는 것을 주저하고 꺼리는 데 영향을 미친다고 주장한다. 동아시아 문화적 태도는 특히 서구사회의 그것에 비해 조직 화합을 더 강조하는 것으로 알려지고 있다. 인겔하트(Englehart, 2000: 549)도 아시아의 조직 문화적 특징을 권위에 복종, 집단에 대한 충실(allegiance), 집단 속에 자신의 은닉과 몰입

(submergence) 등으로 요약한다. 이러한 동아시아의 문화적 태도는 주로 유교 윤리 및 집단주의 문화에 근거한 것들로, 만일 누가 보다 이러한 문화적 태도 지향적이 라면 조직 내에서 부패를 인지했을 때, 문제를 제기하는 것을 더 힘들게 할 수 있다. 그러나 이러한 해석에 대한 입장의 대립도 뚜렷하다. 예컨대, 홍콩의 추아와 굴드(Chua & Gould, 1995), 그리고 영국 내부고발 연구자 빈텐(Vinten, 1999)간의 홍콩 저널 *Public Administration and Policy*에 나타났던 견해의 충돌도 분명 그 하나의 예이다. 추아와 굴드는 조직의 부정을 폭로했던 홍콩 정부 약제사 사례 분석을 통해 유교 윤리(Confucian ethics)가 내부고발을 고무하는 하나의 행위 규범이라는 결론을 도출했다. 그러나 빈텐은 그 보다 몇 년 후 동일 저널에 발표한 논문을 통해 여기에 좀처럼 동의하지 않고, 한 걸음 더 나아가 유교윤리가 내부고발에 긍정적 영향을 미치는가 아닌가는 불분명하다는 결론을 내렸다. 빈텐은 베버(Weber)가 말한 서구사회의 계약적 문화라도 반드시 그것이 내부고발을 억제하는 것도, 또 그렇다고 추아와 굴드가 말했듯 유교 윤리라고 내부고발을 하도록 구성원을 고무하는 것도 아니라고 주장하였다(p.1). 그는 이런 자신의 주장을 납득시키고자 논어(the Analects of Confucius) I:2, III:7, VIII:2, XIII:20, XIV:3, XVII:8, 그리고 XVII:23을 인용했다. 빈텐은 추아와 굴드가 지적인 정의(righteousness)와 용기(courage)는 비록 유교의 핵심 가치일 수는 있으나, 그것은 동시에 내부고발을 어렵게 만드는 것이기도 하다면서, ‘예(rites)가 없다면 용기는 단지 제멋대로 행동하는(unruly) 것’에 불과하다는 논어의 가르침을 인용했다. 내부고발과 유교 윤리적 가치를 둘러싼 이러한 해석의 불일치는 비교 문화적 태도의 차이가 내부고발의 억제에 어떤 하나의 유의한 영향변수로 작용하고 있음을 전제한 것이라고 볼 수 있다.

현재 내부고발에 부정적인 영향 요소로 기대되는 동아시아 비교 문화적 특징은 유교 윤리와 집단주의 태도 등이다. 한국 사회에서도 90년대 중반 이후 내부고발에 대한 반대는 주로 그것이 유교 윤리와 집단주의적 태도와는 맞지 않는다는 설명에 근거한 것이었다. 이것은 문화적 태도의 차이가 내부고발에 어떤 영향을 주는가에 대한 충분한 연구의 필요를 제기한다. 그러나 그 동안 여기에 관한 본격적 연구는 부족했고, 연구자들은 이제 막 여기에 관심을 표출하는 단계이다. 사실 내부고발의 부정적 영향 변수에 관한 그 동안의 연구자들의 관심은 주로 거의 조직 내 상호신뢰나 의존, 윤리 등에 관한 것이었다. 이런 점에서 유교 윤리나 집단주의 태도의 내부고발에 대한 영향 연구는 빈텐이 지적했듯 내부고발에 대한 기존의 이해를 확장하는 것이다(Vinten, 2000: 23).

2. 유교적 윤리의 요소

유교(Confucianism)는 동아시아 국가에서 개인 윤리의 기반가치를 이룬다(Ma & Smith, 1992: 655). 유교는 논어(552-479 B. C.)나 맹자(372?-289? B.C.)에 근거한 것으로 5가지 덕목, 즉 부자의 친, 군신의 의, 부부의 별, 장유의 서, 봉우의 신을 실천적 윤리로 강조한다. 구체적으로 이것은 국가, 사회, 가족 세 가지 영역에 관한 도덕적 요구로, 국가는 통치자에 대한 충의, 사회는 친구간의 신의와 장유간의 질서, 그리고 가족에는 부자, 부부간 윤리적 관계를 정의한다. 유교 윤리적 덕목은 국가나 통치자에 대한 충성(loyalty)을 가장 먼저 강조한다. 그러나 연구자들은 왕조시대가 끝난 현대 민주국가에서 그것을 조직에 대한 충성으로 재개념화한다. 예컨대, 킹(King, 1997)은 이것을 복종(conformity)의 요구로 파악하고, 이것이 수평적 커뮤니케이션을 경시 또는 소홀히 하게 만든다고 지적한다. 유교 윤리가 그 다음 강조하는 것은 연령이나 남녀 간 인간관계에서의 계층적 질서이다. 이러한 가족과 사회의 인간관계에 대한 도덕 가치는 그 동안 생존 또는 사후를 막론하고 부모에 대한 친애와 어른에 대한 젊은 세대의 순종을 요구하는 역할을 해왔다(Ma & Smith, 1992: 11). 부모와 자식간 관계에서 자식은 부모에 복종할 것과 공양을 미덕으로 교육받는다. 그리고 이러한 윤리 개념은 오늘날도 조직의 상사와 부하 간 관계에 어느 정도 그대로 적용되는 측면을 드러낸다. 예컨대, 최종태(Choi, 1999: 68)는 유교 윤리의 가부장적 권위가 오늘날 기업에서도 직원들의 행태에 그대로 연장된다고 지적하면서, 한국 기업을 하나의 가족-지배적(family-dominated) 시스템으로까지 규정할 바 있다. 그는 한국 사회의 조직 구성원들을 부모와 자식간의 유교적 순종과 규율의 의무로부터 그렇게 자유롭지 못한 것으로 해석했다. 유교적 윤리 가르침은 또 어른(elders)의 기대나 희망을 존중하고, 이들의 의사를 먼저 고려할 것을 주문한다. 여자의 역할 및 지위와 관련해서는 남자의 그것과 달리 여자들이 집안에 머물고, 남자에 순종하는 것을 미덕화한다.

유교 윤리는 한국 사회 조직과 구성원간 관계에도 그대로 적용된다. 마와 스미스(Ma & Smith, 1992: 655)는 유교적 윤리로 극기(self-discipline), 가족집단에 대한 헌신, 권위에 대한 존중, 복종, 화합, 단체정신을 든다. yum(Yum, 1991)은 또 그것을 협력, 인정(warm human relations), 주변의 배려, 집단 화합 등으로 요약했다. 이러한 유교 윤리 하에서는 개별 구성원은 자신보다 조직을 중요시하고, 자신의 필요와 욕구를 억제할 것을 요구받는다. 또 조직 속에서 끊임없이 유교적 윤리의 의존과 결속(cohesive)을 훈련받는다. 이것은 개인주의 사회의 특징인 분리(detachment), 거

리(distance), 자립과는 반대 개념들이다(Hofstede, 1991). 유교 윤리 하에서 자기 주장(speaking up)과 이해 충돌은 그 사실 여부를 떠나 흔히 조직의 화합을 깨뜨리는 저항이나 배신으로 쉽게 치부된다. 유교 윤리적 덕목에서 구성원 개인은 오히려 조직을 위해 자신을 희생할 수 있어야 한다. 이것은 서구의 수평적 사회문화가 개인간의 갈등을 일상적으로 수용하는 것과는 상당히 다른 것이다. 유교적 가치의 사회, 가족생활에서의 실현을 추구하는 유교 윤리는 이런 점에서 내부고발을 억제하는 부정적 인식을 촉진할 것으로 기대된다. 논어(the Analects of Confucius) I:2(Li, 1999; 김형찬, 1999: 28)도 “그 사람됨이 부모에 효도하고, 어른에게 공경스러우면서 윗사람(authorities) 해치기를 좋아하는 사람은 드물다”고 가르친다. 이러한 유교 문화에서 내부고발은 나이 많은 또는 윗사람, 상사의 권위에 도전하거나 모욕을 주는 불충실(disloyalty)한 비윤리적 행위가 될 수 있다.

3. 집단주의적 태도

집단주의(collectivism), 개인주의(individualism) 이론은 문화간 개인의 동기부여 및 태도 등의 차이에 대한 유력한 설명의 기회를 제공한다. 집단주의는 충성, 화합, 협력, 상호 의존(interdependence), 동일체, 복종, 조직 규범 및 가치 등의 무조건적 수용과 같은 집단 중심적 가치(group-based values)를 강조하고, 이것은 조직 구성원 개인의 행태에서도 그대로 표출된다. 예컨대, 집단주의 태도를 가진 사람일수록 개인보다 조직을 우선시해, 자신의 목적을 양보하고, 조직의 발전과 명성을 자신의 그것보다 앞세우는 경향을 나타낸다. 또 구성원의 이러한 행태에 조직은 공동 운명체감, 보호, 일체감 등으로 응답한다. 이러한 조직 문화는 구성원에게 공동 운명체(togetherness), 귀속감(belonging), 복종, 자기희생, 화합(harmony) 등의 사고와 태도를 끊임없이 주입, 발전, 강화하는 역할을 한다. 따라서 이러한 조직의, 그리고 특히 이러한 집단주의 태도의 사람일수록 조직의 화합이나 다른 구성원들과의 관계를 위협에 빠뜨릴 지도 모르는 개인적 목표 추구나 의견 표출 행동을 보다 적극적으로 억제하고(Bochner, 1994: 274), 오히려 조직이 무엇을 원하는가를 알고자 노력하며, 이것에 보다 민감하게 반응한다. 또 집단주의자는 개인적 의견 표출이 조직의 그것과 갈등을 불러일으킬 때 이것을 쉽게 불복종, 적어도 경솔하거나 무례한 것으로 해석한다. 그러나 개인주의적 태도의 사람은 이와 반대이다. 개인주의자는 오히려 독립성(self-reliance)을 강조하고, 조직 또는 구성원과의 의견 충돌이나 불일치가 발생할 때도 이것을 쉽게 하나의 사회 상호작용의 일부로 간주하

는 태도를 보인다.

이러한 집단-개인주의 태도에 대한 기존의 연구는 2분법을 그 핵심으로 한다. 그러나 트리언디스(Triandis, 1995, 1996)는 기존의 이와 같은 2분법이 구성원들의 태도를 정확하게 설명하지 못하는 한계가 있다고 비판하며 보다 세분화의 필요를 지적했다. 트리언디스와 겔펀드(Triandis & Gelfand, 1998)는 이러한 입장에 근거를 두고 기존의 이분법을 보다 정교화해 “집단주의나 개인주의는 둘 다 평등성(equality)을 강조하는 수평적(horizontal)일 수도, 또 계층성(hierarchy)을 강조하는 수직적(vertical)일 수도 있다”는 주장을 내놓았다(p.118). 여기서 수평적 태도는 조직 구성원이 다른 사람들과 자신을 동등하다고 가정하는 것이다. 이들은 집단주의와 마찬가지로 개인주의에도 수평적 및 수직적 태도 모두가 있다고 주장한다. 트리언디스와 겔펀드는 이스라엘 키부츠(Kibbutz) 집단주의가 왜 한국의 집단주의와 다른 가도 이러한 관점에 의해 설명한다. 이들은 기존의 집단-개인주의 태도 유형에 자신들의 또 다른 분류의 차원이라고 할 수 있는 수평-수직적 기준을 추가해 4 가지 유형을 제시한 후, 각 유형별 기준 가치와 특징을 다음과 같이 기술했다(p.119).

- (1) 수평적 개인주의 (Horizontal individualism, HI): 독립성 - 구성원은 집단과 다른, 독특한 존재가 되고자 노력한다.
- (2) 수직적 개인주의 (Vertical individualism, VI): 경쟁과 자기만족(competition and hedonism) - 다른 사람과 경쟁하고, 그것을 통해 지위 획득도 추구한다.
- (3) 수평적 집단주의 (Horizontal collectivism, HC): 상호의존성 - 자신을 다른 사람과 동등하게 생각하고 공동 목표를 강조하지만, 권위에는 잘 굴복하지 않는다.
- (4) 수직적 집단주의 (Vertical collectivism, VC): 집단적 가족성(family integrity) - 조직의 목표를 위해 자신의 그것을 희생하며 권위에 기꺼이 복종한다.

트리언디스(Triandis, 1995, 1996)는 집단주의 태도는 일치나 복종(conformity), 안전(security)을, 그리고 수직적 태도는 평등보다는 지위와 계층을 보다 중시한다고 주장한다. 오이시와 그의 동료 연구자들(Oishi et al., 1998)도 역시 수직적 집단주의자(vertical collectivists)가 수평적 집단주의자보다 복종의 가치를 보다 중요시한다고 가정했다. 조직 구성원의 태도에 대한 이와 같은 집단-개인 4 가지 행태 분류와 그 적용은 이들 각 유형이 실제 내부고발에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 구체적 이해의 기회를 제공한다. 예컨대, 집단주의자보다는 개인주의자가, 수직적보다는 수평적 태도를 가진 사람이 내부고발을 보다 지지할 것으로 기대된다. 왜냐하면 수평적 개인주의자는 그 개념 정의상 수직적 집단주의자에 비해 조직의

입장에 반대되는 생각의 표현에 상대적으로 보다 자유롭고, 내집단(in-group) 간섭도 덜 느끼는 까닭이다.

Ⅲ. 방법론

1. 자료 수집

이 연구는 2002년 3월 11~27일 동안 국가전문행정연수원의 각각 다른 5개 교과 프로그램에 참여 중인 전국 각 지역으로부터 온 공무원 전체를 대상으로 질문지를 배부하고 현장에서 직접 수거하는 집단조사(group survey) 방법으로 자료를 수집하였다. 응답자들이 참여한 교육 프로그램은 승진에 앞서 의무적으로 수강해야 하는 것으로 특정 업무분야 공무원들만을 대상으로 한 직무보수 교육과는 다른 일반적 성격의 과정이었다. 질문지 배포와 수거는 각 프로그램의 교육 담당 강사 5명이 하였다. 이 조사에서 질문지 총 349매가 수거되었으나 응답 중 5매는 누락 항목이 많아 분석에서 제외하고, 344매만을 유효표본으로 분석하였다. 표본은 5, 6급 공무원들로 특히 남자가 98% 이상, 연령은 40-49세가 42%를 차지했다. 또 학력은 대졸 이상이 44%이고, 재직기간은 평균 25.62년이었다.

2. 측정과 척도의 신뢰도

질문지는 내부고발에 대한 지지와 보복의 우려, 유교 윤리, 집단-개인주의 태도, 그리고 응답자의 인구학적 변수 4 그룹으로 구분해 작성하였고, 표지는 이 질문지가 내부고발에 대한 조직 구성원 개인의 비교 문화적 변수에 따른 태도 차이를 조사하는 것이라고 그 목적에 대해 밝혔다. 그리고 각 문항에 대한 응답 방법을 안내했다. 내부고발의 지지(support for whistleblowing) 척도는 내부고발을 직장 내의 부패를 동료가 신고(peer reporting)하는 행위로 정의하고, 응답자가 각 내부고발의 지지 항목(scale items)을 얼마나 호의적으로 생각하는가, 내부고발자 보호에 대한 정당성 논리에는 또 얼마나 찬성하는가로 구성하였다. 즉 '귀하는 조직 내부패행위의 신고와 관련한 다음 사항을 어떻게 생각하십니까'라고 묻고, 내부고발을 옳은 행위로 보는가, 만일 누군가 내부의 부패행위를 바로잡고자 나선다면 도움을 줄 것인가, 내부고발자에 불이익을 주는 것은 잘못된인가, 내부고발이 공익을 증진시킨다고 보는가, 이들에 대한 법적 보호가 중요하다고 생각하는가, 내부고발

이 부패방지에 도움이 되는가의 6개 문항으로 측정하였다. 내부고발의 지지는 이들 문항의 합계, 평균으로, 척도 신뢰도(alpha coefficients)는 .781이었다(<부록 I> 참조). 그러나 이들에 대한 요인분석에서 내부고발자에 불이익을 주는 것은 잘못된 인가를 묻는 항목이 통상적으로 요구되는 적재값(factor loadings) 기준 .40에 약간 미달했다. 그러나 이 문항은 이론적으로 내부고발자에 대한 긍정적 태도를 확인하는 본질적 요소라는 점에서 그 내용 타당성을 의문할 여지가 없고, 다만 약간 낮은 적재값은 '불이익을 주는 것은 잘못'이라는 중복 부정 표현의 차이에 기인한 문제로 판단해 척도에 그대로 포함시켰다. 보복의 우려(fear of retaliation)는 '조직 내 부패행위를 밖에 알릴 경우, 나는 불이익을 당할 것이다'라는 서술형 문항을 제시한 후, '매우 그렇다/동의함'부터 '전혀 그렇지 않다/전혀 동의하지 않음'의 5가지 대답 중 선택하도록 한 후, 각각 5에서 1의 값을 부여하였다.

유교 윤리(Confucian ethics)의 측정은 합의된 도구가 없어, 척도(Confucian Ethics Scale, CES)를 새로 구성하였다. 마와 스미스(Ma & Smith, 1992)가 타이완 주민들을 대상으로 오류의 13가지 문항을 이용, 유교 윤리에 대한 지지를 측정했던 바 있다. 그러나 이것은 다른 목적으로 조사된 '사회변화서베이(the Basic Survey of Social Change)' 자료를 이용한 것으로, 관련성이 적은 항목이 많아 3개 질문만 채택하고, 나머지는 새로 문항을 만들었다. 즉 '동양의 유교 윤리적 가르침을 어떻게 생각하는지 귀하의 의견을 말씀해 주십시오'라고 한 다음, 오류의 가르침에 해당하는 17개 문항을 제공하고 '매우 동의함/긍정'부터 '매우 동의하지 않음/부정'의 5가지 응답에 답을 하도록 하고, 각각 5점에서 1점을 부여하였다. 하지만 오류 구성개념(scale components) 중 일부는 오늘날 그 적실성이 크게 떨어진단다. 예컨대, 군신간의 관계에 '군주에 대한 충성(loyalty to a sovereign)'은 통치시스템의 변화로 개념 사용의 한계가 있어, 이 연구는 이것을 오늘날 국가 권위에 대한 존중, 조직 사회에서의 상사와 부하간의 관계로 재해석하였다. 요인분석에서 오류의 다섯 개 요인은 척도로서의 차별 및 수렴 타당성(convergent and discriminant validity) 조건을 모두 충족시켰고, 각 요인의 신뢰도(reliability)도 .60 이상이였다(<부록 II> 참조). 하지만 요인분석 중 2개 문항은 탈락했다. 이 연구는 유교 윤리적 태도를 측정하는 검증된 척도가 없다는 점을 고려해, 척도의 기준타당성(criterion validity) 확인을 목적으로 유교 윤리의 전반적 수용성(general acceptance), 즉 응답자들이 유교 윤리를 얼마나 행위의 기준(standards of conduct)으로 받아들이고, 또 그 중요성을 인정하는가를 묻는, 즉 '나는 유교적 가치를 삶의 기준으로 존중한다'와 '유교적 덕목은 오늘날도 중요하다'라는 2가지 질문을 추가하였다. 이들 문항은 5점 척도로, 신뢰도

는 .701이었다. 전반적 유교 윤리 수용성(AC)과 유교 윤리 각 항목간의 상관분석에서 상관계수는 부자의 친 .581, 군신의 의 .380, 부부의 별 .248, 장유의 서 .533, 봉우의 신은 .312로 나타났고, 모두 $p < .000$ 에서 유의했다.

집단 - 개인주의 태도는 '다음에 대하여 자신은 어떻다고 느끼는지 그 정도를 말씀해 주십시오'라고 한 다음, '매우 긍정한다'로부터 '매우 부정한다'에 응답을 요구하고, 각각 5점에서 1점 값을 부여하였다. 척도는 트리앤디스와 겔펀드(Triandis & Gelfand, 1998)의 4개요인, 각 요인별 4문항씩 전체 16개 질문을 사용했다. 이것은 싱겔스와 그 동료들(Singelis et al., 1995)의 집단 - 개인주의 척도(Individualism-Collectivism Scale, ICS) 32문항을 수정한 것으로, 김기범과 김의철(Kibum & Uichol, 1997)도 자신들의 갈등과 중재 연구에서 이것을 사용했던 바 있다. 싱겔스와 그 동료들은 자신들의 연구에서 32문항 척도, 즉 4개요인 각각 8개의 문항의 신뢰도를 HI($\alpha = .67$), VI($\alpha = .74$), HC($\alpha = .74$), 및 VC($\alpha = .68$)로 보고했다. 이 연구에서 트리앤디스와 겔펀드의 16개 문항을 먼저 요인 분석한 결과 3개 문항이 탈락하고, 척도의 신뢰도도 일반적 채택 기준 .60에 미달하는 것을 발견했다. 이것은 김기범과 김의철(1997)의 연구가 지적했듯 트리앤디스와 겔펀드의 16개 문항은 서구인들을 위한 것으로 한국인들을 대상으로 조사할 때 그 결과가 다를 수 있음을 보여준다. 이 연구는 이러한 문제를 해결하고자 싱겔스와 그 동료들이 사용한 32개 문항 중 트리앤디스와 겔펀드의 문항과 중복을 피하되, 요인 적재값(factor loadings)이 가장 높은 3개 문항을 추가하였다. 이러한 방법으로 이 연구가 사용한 척도의 각 문항과 적재값(factor loadings), 및 내적 일관성(internal consistencies) Cronbach's alpha는 <부록 III>과 같다.

IV. 분석결과 및 해석

1. 관련 변수들 간의 상관관계 분석

데이터의 분석 결과, 내부고발의 지지 및 고발 후 보복의 우려, 유교 윤리, 집단-개인주의 태도간의 상관관계는 다음 <표 1>과 같이 나타났다(이들의 평균, 표준편차 등의 기초 통계는 <부록 I, II, III> 참조.

<표 1> 내부고발의 지지, 보복의 우려 및 주요 관련 변수들 간의 상관관계수 (N=344)

구분	SW	RT	AC	FS	SS	HW	OY	FR	HC	VC	HI	VI
SW	1.00											
RT	.009	1.00										
AC	.024	-.029	1.00									
FS	.045	.015	.581***	1.00								
SS	-.107**	-.024	.380***	.384***	1.00							
HW	-.121**	.056	.248***	.218***	.272***	1.00						
OY	-.097*	-.085	.533***	.478***	.511***	.410***	1.00					
FR	.132**	.066	.312***	.342***	.290***	.147***	.273***	1.00				
HC	.102*	-.113**	.306***	.275***	.289***	.027	.215***	.377***	1.00			
VC	.034	.071	.353***	.448***	.343***	.155***	.390***	.383***	.448***	1.00		
HI	.070	.041	.180***	.159***	.082	.039	.144***	.331***	.290***	.450***	1.00	
VI	.011	-.012	.244***	.225***	.300***	.157***	.300***	.300***	.432***	.404***	.336***	1.00

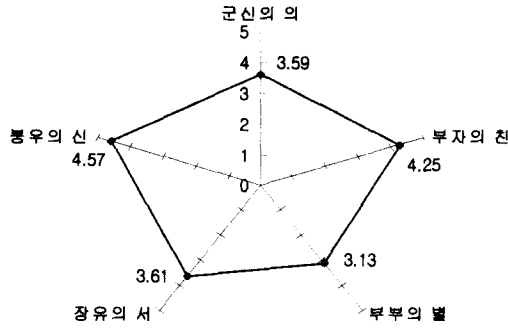
*p<.10, **p<.05, ***p<.01. 양쪽꼬리 검정.

주 : 약자는 부록 I, II, III을 참조.

위의 <표 1>에서 내부고발에 대한 지지(SW)는 군신의 의(SS), 부부의 별(HW), 장유의 서(OY)와 부정적 상관관계를 보이거나 봉우의 신(FR)과는 그 반대의 방향을 보여준다. 이것은 유교 윤리의 다섯 요소 중 국가나 조직에 대한 충성, 남자의 바깥일에 관심 및 지향, 연장자에 대한 존중과 예의 태도를 찬성하는 사람일수록 내부고발을 지지하기를 거부한다는 것을 의미한다. 반면 친구 간 약속의 존중이나 믿음과 같은 유교 윤리적 요소는 오히려 긍정적 관계이다. 이러한 결과는 비록 유교 윤리적 요소라고 할지라도 내부고발에 모두 똑같은 영향 관계를 갖는 것은 아니라는 뜻이다. 다음 집단 - 개인주의 태도와 의 관계에서는 수평적 집단주의(HC) 태도를 가진 사람이 내부고발을 보다 지지하는 경향을 보이고 있다. 기타 보복 우려(RT)와 유교 윤리의 각 항목간에는 어떤 유의한 상관관계도 찾아 볼 수 없고, 집단 - 개인주의 태도와는 수평적 집단주의에서만 부정적 영향 관계가 나타나고 있다. 이것은 수평적 집단주의자일 수록 내부고발에 따른 보복을 보다 우려하지 않는다는 해석을 일단 허용한다.

2. 내부고발과 유교 윤리적 태도의 분포 및 영향

유교 윤리의 내부고발에 대한 영향 관계 분석에 앞서, 먼저 응답자들의 유교 윤리 각 구성요소에 대한 태도의 분포 확인을 시도하였다. 빈도분석 결과, 유교 윤리 각 요소 별 평균값은 다음 <그림 1>과 같이 나타났다.



<그림 1> 유교 윤리적 태도의 분포(N=344)

위의 <그림 1>에서 나타난 표본 응답자들의 유교 윤리적 태도는 각각 부자의 친 4.25, 均신의 의 3.59, 부부의 별 3.13, 장유의 서 3.61, 그리고 봉우의 신 4.57의 분포이다. 유교 윤리의 전반적 수용 태도(AC) 3.90과 비교할 때(<부록 II> 참조), 부자의 친과 봉우의 신은 이보다 훨씬 높고, 반면 부부의 별은 크게 낮다. 이러한 차이는 평균차이 검정(paired samples test)에서도 유의했다. 기타 均신의 의와 장유의 서는 유교 윤리의 전반적 수용태도에 다소 못 미친다. 이로 미루어 유교 윤리적 태도라도 각 구성 항목에 따라 그 지지 수준이 다를 수 있다.

<표 2> 내부고발의 지지에 대한 유교 윤리의 회귀 값 추정 (N=344)

종속 변수: 독립 변수	내부고발의 지지	
	회귀계수 (b)	T-statistics
부자의 친	.096 (.063)	1.520
均신의 의	-.102 (.053)	-1.936*
부부의 별	-.075 (.045)	-1.692*
장유의 서	-.087 (.070)	-1.248
봉우의 신	.190 (.063)	3.012***
학력	-.000 (.036)	-.005
재직년수	.001 (.008)	.163
Intercept	2.943 (.398)	7.395***
R ²	.060	
Adjusted R ²	.041	
F Value	3.085 (Sig. = .004)	

*p<.10, **p<.05, ***p<.01.

주 : 괄호() 안은 표준오차(Standard Error)이다.

내부고발에 대한 지지와 보복의 우려에 대한 이들의 영향 관계를 알아보고자 회귀분석을 실시하였다. 위의 <표 2>는 그 결과를 보여준다. <표 2>에서 보듯 내부고발의 지지 모형은 유의하다(Adjusted R²= .041, Sig.= .004). 내부고발에 대한 지지에 유교 윤리 중 친구간의 신의가 가장 유의한 긍정적 영향관계를 나타내고 있다($t=3.012$, $p<.01$). 이것은 친구간 믿음을 중시하고 약속을 지켜야 한다는 생각을 가진 응답자일수록 내부고발을 보다 지지하는 경향이 있다는 뜻이다. 국가나 조직 권위에 대한 충성, 부부간의 유별도 유의했으나 방향은 그 반대이다. 이러한 결과는 똑 같은 유교 윤리라도 구체적으로 그 구성 요소가 무엇인가에 따라 내부고발의 지지에 대한 영향도 다르다는 것을 보여준다.

남성 중심적 사고는 오래 동안 유교 윤리의 중심 부분을 차지해 왔다. 이것은 남성다움(masculinity)을 강조하며, 남자가 여자와 달리 밖에서 일하고 행동도 보다 거친(tough) 것을 미화한다(Hofstede, 1991 참조). 위의 부부간의 유별은 유교 윤리의 이러한 남성 중심적 사고가 내부고발에 부정적 영향을 미치고 있을 가능성을 시사한다.

내부고발의 지지와 달리 보복 우려의 모형은 유의하지 않다(Adj. R²= -.007, Sig.= .688). 이것은 유교 윤리가 보복의 기대에 대해서는 유의한 설명력을 갖지 못한다는 것을 뜻한다. 모델 자체가 유의하지 않아 어떤 구체적 판단이나 해석은 힘들다. 따라서 이 연구는 이러한 판단의 한계를 보완하고자 추가적으로 표본 응답자들을 유교 윤리를 적극적으로 지지하는 집단, 즉 유교 윤리의 전반적 수용 태도의 평균값 4.0을 기준으로 그 이상인 '유교 윤리에 매우 또는 약간 동의'하는 유교 윤리 강(+지지 그룹과 그 미만인 '보통 또는 동의하지 않음'의 유교 윤리 약 또는 비(-)지지 그룹으로 구분하고, 이들 간의 태도 차이를 검증하였다.

다음의 <표 3>에서 두 집단의 내부고발 지지나 보복의 우려에 대한 태도 차이는 어떤 것도 유의하지 않다. 이것은 유교 윤리 강(+) 지지 그룹이 내부고발을 더 거부하거나 보복을 더 우려한다는 판단을 허락하지 않는 것이다.

대체로 이상의 분석을 종합해 보면 유교 윤리의 내부고발의 지지 및 보복 우려에 대한 영향은 그 구성요소가 무엇인가에 따라 달랐다. 즉 일부 요소는 내부고발을 촉진하는 반면 다른 것은 오히려 그 반대로 부정과 긍정의 혼합적(mixed) 영향관계임을 알 수 있다. 이것은 유교 윤리가 단순히 내부고발에 부정적이라는 종래의 일반적 주장이나 믿음이 일반화하기 힘들다는 것을 의미한다. 보복 우려에 대해서도 그 점은 마찬가지이다. 이러한 결과는 내부고발의 지지와 보복의 우려에 대한 그 동안의 주장이나 믿음이 사실과 다를 수 있다는 것으로 이들의 영향관계에 대한 보다 정밀한 이해의 필요를 제기한다.

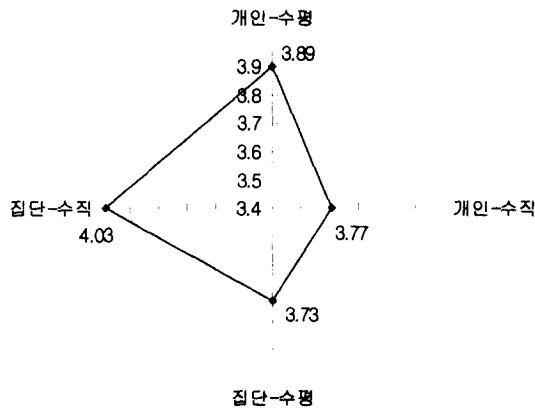
<표 3> 내부고발의 지지 및 보복 우려에 대한 유교 윤리적 태도간의 차이 (N=281)

구 분	유교 윤리 강(+) 지지 그룹	유교 윤리 약 또는 비(-) 지지 그룹
내부고발의 지지		
평균	3.35(.76)	3.32(.60)
응답자 수	220	124
%	64.0	36.0
T 값 = .438	p = .662	
보복의 우려		
평균	3.81(1.20)	3.92(.98)
응답자 수	220	124
T 값 = .910	p = .364	

주 : 괄호()안의 숫자는 표준편차이다.

3. 집단주의 태도와의 관계 및 비교

집단-개인주의의 각 유형별 태도 분석에서 수평적 집단주의는 3.73, 수직적 집단주의 4.03, 수평적 개인주의 3.89, 수직적 개인주의 3.77로 나타났다. 다음 <그림 2>에서 보듯 수직적 집단주의 태도가 가장 강한 반면, 똑같이 집단주의이나 수평적 집단주의 태도는 오히려 가장 약하다.



<그림 2> 개인-집단주의적 태도의 분포 (N=344)

표본은 수직적 집단주의 못지 않게 수평적 개인주의도 강한 것을 알 수 있다. 이것은 표본이 대표하는 한국 공직사회의 문화 심리적 태도가 일반적으로 알려진 집단, 수직적인 것으로 단순화하기 힘든 면이 있음을 보여준다.

집단-개인주의 태도의 내부고발의 지지나 고발 후 보복의 우려에 대한 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 내부고발의 지지 모형은 유의하지 않은 것으로 나타났다(Adjusted R² = -.003, Sig. = .527). 보복의 우려만 p>.10에서 유의했으나 이것도 설명력은 매우 미미했다(Adjusted R² = .033). 이러한 모델의 유의성 충족 실패나 낮은 설명력은 이에 근거한 어떤 판단이나 설명의 폭을 크게 제한하는 까닭에, 이 연구는 이러한 분석의 한계를 보완하고자 추가적으로 분산분석(one-way-ANOVA)을 실시하였다. 응답자들이 어떤 집단의 특징에 가장 동의하는가를 기준으로 HI, VI, HC, VC로 분류하고, 이들 간의 내부고발의 지지와 보복의 우려에 대한 태도에 어떠한 차이가 있는가를 검증하였다. 이러한 방법에 의한 분류에서, 표본은 수평적 개인주의 75명, 수직적 개인주의 52명, 수평적 집단주의 51명, 수직적 집단주의 103명으로 나타났고, 두 집단 이상에 동점인 63명은 분석에서 제외되었다. 다음 <표 4>는 이들 집단 간 평균 차이의 분석 결과이다.

<표 4> 내부고발의 지지 및 보복 우려에 대한 집단-개인주의 태도의 차이 (N=281)

구 분	집단주의		개인주의	
	수평적(HC)	수직적(VC)	수평적(HI)	수직적(VI)
내부고발의 지지				
평균	3.53(.55)	3.35(.70)	3.31(.68)	3.26(.78)
응답자 수	51	103	75	52
%	18.2	36.7	26.7	18.4
F 값 = 1.560	p = .199			
보복의 우려				
평균	3.63(1.20)	3.91(1.15)	3.80(1.15)	4.00(1.03)
응답자 수	51	103	75	52
F 값 = 1.105	p = .348			

주 : 괄호()안의 숫자는 표준편차이다.

위의 <표 4>에서 보면, 집단-개인주의의 4 집단간 내부고발 지지에 대한 태도 차이는 유의하지 않다. 그러나 이들 중 특정 어느 두 집단간 유의한 차이가 있는가를 검토하는 LSD(Least-significance difference) 분석에서 HC와 VI 간 평균값의 차

이는 유의했다. 이것은 수평적 집단주의의 사람일수록 수직적 개인주의자보다 내부고발을 보다 지지하는 경향이 있음을 보여주는 것이다. 또 각 집단 간 절대적 평균값의 크기를 비교해 보면, 내부고발의 지지에 대한 수평적 집단의 태도가 언제나 일관되게 수직적 그룹의 그것보다 높은 것을 발견할 수 있다. 이러한 사실은 집단-개인주의보다 수직-수평적 태도가 오히려 내부고발의 지지를 설명하는 보다 유력한 영향변수일 가능성을 시사한다. 그렇다면 집단주의 태도가 내부고발에 대한 거부를 촉진한다기보다는 수직적 태도가 오히려 이러한 결과의 원인일 가능성이 크다. 보복의 우려에서는 어떤 두 집단간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 여기서도 수직적 집단은 역시 일관되게 보복의 우려를 보다 높게 인지하는 것으로 나타나 이러한 의심을 강화한다.

V. 함축적 의미

위의 분석 결과는 내부고발의 지지와 보복에 대한 우려에 유교 윤리와 집단-개인주의적 태도가 각각 어떤 영향관계를 갖는가에 대한 부분적 설명을 제공한다. 그 동안 유교 윤리 및 집단주의 태도는 내부고발에 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 왔다. 그러나 이 연구에서는 이러한 일반적 주장이나 믿음은 실제 사실과는 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 적어도 이 연구의 결과는 유교 윤리라고 해도 그 구성요소에 따라 각기 그 영향이 다르며 전체적으로 볼 때 그것이 내부고발에 부정적 영향 관계를 갖는다고 그렇게 일반화하기는 힘들다는 것이다. 즉 유교 윤리 중에는 부정적 영향 측면뿐만 아니라 지지하는 요소도 함께 있었다. 집단-개인주의 영향 분석의 결과도 이와 크게 다르지 않다. 수평적 집단주의와 수직적 개인주의간에 내부고발을 지지하는 유의한 태도 차이는 발견되었으나, 이것은 오히려 수평적 집단주의가 내부고발을 보다 지지하는 것이었다. 이 또한 집단주의 태도를 가진 사람일수록 내부고발에 보다 부정적일 것이라는 그 동안의 일반적 믿음과는 배치된다. 보복의 우려에 대한 태도 분석에서는 집단-개인주의 네 집단간 어떤 차이도 발견되지 않았다. 이러한 결과는 대체로 동아시아의 유교 윤리나 집단주의적 태도가 내부고발과 충돌하며, 이것에 부정적 영향을 미친다는 그 동안의 반대나 관행적 믿음을 그대로 받아들이기를 거부하는 것으로, 이러한 연구 결과는 이 둘 간의 관계를 부정적인 것으로 단순화하기 어렵고, 보다 복잡한 인지구조에 바탕을 둔 것으로 재해석할 필요가 있음을 보여주는 것이었다.

이밖에 이 연구에서는 자료 분석결과에 기초해 유교 윤리 중 남성 우월적 이데올로기가 내부고발에 대한 부정적인지를 촉진하고, 집단-개인주의보다는 오히려 수평-수직적 태도가 내부고발을 설명하는 보다 유력한 영향변수일 가능성을 조심스럽게 제시하였다. 이러한 결과는 내부고발이 글로벌 현상화 되는 시점에서 그것이 과연 서구사회의 고유 현상인가, 또 그것이 동아시아의 집단주의나 유교 문화와는 충돌하는가 등의 의문에 대한 이해를 제공한다.

이 연구는 영향변수를 그 동안 개인, 조직, 상황의 세 가지 영역에 한정했던 내부고발에 대한 기존의 논의를 새로이 비교 문화적 차원으로 끌어올린다는 의미를 갖는다. 그러나 내부고발에 대한 영향에 유교 가치 대신 유교 윤리, 즉 오류의 영향에 분석을 한정함으로써 내부고발과 유교 문화간의 영향 관계를 충분히 다루지 못했다. 또 문화적 태도를 변수로 사용하면서도 각국간 독립적 개별 표본 간 비교라는 비교 문화연구(a cross-cultural study)의 전형적 방법을 포기한 채 특정 국가에서의 개인 차원의 태도 비교만 실시하였다. 기타 이 연구의 집단조사 방법 역시 반복검증의 이점은 있는 것이나 표본의 대표성 결여를 한계로 남겨두는 것이었다. 미래의 연구는 이러한 제약과 한계의 극복을 겨냥하는 것이 될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김형찬, (1999). 「論語」. 서울: 홍익출판사.
- Bochner, S. (1994). Cross-cultural differences in the self concept—A test of Hofstede's individualism/collectivism distinction. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 25(2), 273-283.
- Choi, J. E. (1999). Confucian value on the corporate community & HRM in Korea. *Seoul Journal of Business*, 5(1), 63-83.
- Chua, A. C. H. & Gould, D. B. (1995). Whistleblowing: Public interest or personal interest? The experience of a Hong Kong government pharmacist. *Public Administration and Policy*, 4(2), 251-274.
- De Maria, W. (2002, April). *Common law—Common mistakes: The dismal failure of whistleblower laws in Australia, New Zealand, South Africa, Ireland and the United Kingdom*. Paper presented at the International Whistleblowing Conference, Indiana University, Bloomington, IN, USA, 1-30.
- Englehart, N.A. (2000). Rights and culture in the Asian values argument: The rise and fall of Confucian ethics in Singapore. *Human Rights Quarterly*, 22, 548-568.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. England: McGraw-Hill Book Company Europe.
- Kibum, K., & Uichol, K. (1997). Conflict, in-group and out-group distinction and mediation: Comparison of Korean and American students. In Kwok, L., Uichol, K., Susumu, Y. & Yoshihisa, K. (Eds.), *Progress in Asian social psychology*, 247-260. Singapore: Wiley.
- King, G., III. (1997). The effects of interpersonal closeness and issue seriousness on blowing the whistle. *Journal of Business Communication*, 34(4), 419-436.
- _____. (2000). The implications of differences in cultural attitudes and styles of communication on peer reporting behavior. *Cross Cultural Management—An International Journal*, 7(2), 11-17.
- Li, D. H. (1999). *The analects of Confucius: A new-millennium Translation* (Translated and annotated). Bethesda, MD: Premier Publishing.
- Ma, L. C. & Smith, K. (1992). Social correlates of Confucians ethics in Taiwan. *Journal of*

Social Psychology, 132(5), 655-659.

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle-The organizational and legal implications for companies and employees*. New York, NY: Lexington Books.
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E. & Suh, E.M. (1998). The measurement of values and individualism-collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(11), 1177-1189.
- Rehg, M. T., & Parkhe, A. (2002, April). *Whistleblowing as a global construct: Cultural influences on reporting wrongdoing at work*. Paper presented at the International Whistleblowing Conference, Indiana University, Bloomington, IN, USA, pp.1-28.
- Sims, R. L. & Keenan, J. P. (1999). A cross-cultural comparison of managers' whistle-blowing tendencies. *International Journal of Value-Based Management*, 12, 137-151.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S. & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240-275.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- _____. (1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51, 407-415.
- Triandis, H. C. & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality & Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- 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*, 66-78. Belmont, CA: Wadworth Publishing Company.
- Vinten, G. (1999). Whistleblowing-Hong Kong style. *Public Administration and Policy*, 8(1), 1-19.

<부록 I> '내부고발의 지지'의 기술적 통계, 척도 신뢰도 및 요인 적재값 (N=344)

문 항	Mean(SD)	Scale Alpha	Factor Loading
내부고발의 지지 (SW)			
조직 내 부패행위의 내부 신고와 관련한 다음 사항에 대하여 어떻게 생각하십니까?	3.34(.71)	.781	
() 만일 누군가가 내부의 부패행위를 바로잡고자 나선다면, 나는 도움을 주려고 노력할 것이다			.68
() 조직 내부의 부패행위를 신고한 사람에게 불이익을 주는 것은 잘못이다			.38
() 내부고발은 공익을 증진시킨다			.78
() 내부고발자에 대한 법적 보호는 중요하다			.71
() 내부고발은 부패방지에 도움을 준다			.83
() 내부고발은 옳은 행위이다			.80
보복 우려 (RT)			
() 조직 내부의 부패행위를 밖에 알릴 경우, 나는 불이익을 당할 것이다	3.85(1.12)		

<부록 II> '유교 윤리'의 기술적 통계, 척도 신뢰도 및 요인 적재값 (N=344)

문 항	Mean(SD)	Scale Alpha	Factor Loading
유교 윤리			
다음 동양의 유교 윤리적 가르침에 대하여 얼마나 동의하십니까?			
부자의 친 (FS)	4.25(.71)	.608	
() 특별히 맛있는 음식은 부모님이 먼저 드시도록 해야 한다			.55
() 제사를 지내는 것은 중요한 일이다			.71
() 집에서 제일 좋은 방은 부모님께서 쓰시도록 해야 한다			.75
군신의 의 (SS)	3.59(.85)	.646	
() 국가의 권위는 어떠한 경우에도 존중되어야 한다			.65
() 조직의 결정에는 복종해야 한다			.60
() 통치자에 대한 복종은 국민의 기본적 의무이다			.78
부부의 별 (HW)	3.13(.93)	.685	
() 남자는 바깥 일, 여자는 집안 일로 나누어 하는 것이 바람직하다			.71
() 남자가 부엌일을 하는 것은 보기에 안 좋다			.80
() 여자가 밖의 일로 많은 시간을 보내는 것은 좋지 않다			.70
장유의 서 (OY)	3.61(.70)	.630	
() 어른의 의견은 그것이 옳고 그름을 떠나 언제나 존중되어야 한다			.65
() 어른에 말대꾸하는 것은 이유가 어떻든 좋지 않다			.79
() 젊은 사람은 어른에게 자리를 양보해야 한다			.66
() 나이 어린 사람이 어른보다 먼저 수저를 들어서는 안 된다			.67
붕우의 신 (FR)	4.57(.63)	.807	
() 친구와의 약속은 반드시 지켜야 한다			.83
() 친구간의 믿음은 중요하다.			.86
유교 윤리의 전반적 수용도(AC)	3.90(.86)	.701	
() 유교적 덕목은 오늘날도 중요하다			.88
() 나는 유교 윤리적 가치를 삶의 기준으로 존중한다			.88

<부록 III> '집단-개인주의 태도'의 기술적 통계, 척도 신뢰도 및 요인 적재값 (N=344)

문 항	Mean(SD)	Scale Alpha	Factor Loading
다음에 대하여 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시기 바랍니다.			
집단주의 태도			
수평적 집단주의 (HC)	3.73(.62)	.738	
() 나의 동료가 잘되는 것이 나에게 중요하다			.73
() 만일 동료가 상을 탄다면 나도 자부심을 느끼게 된다			.72
() 나의 즐거움은 다른 사람들과 함께 있는 것이다			.78
() 다른 사람들과 어떤 일을 함께 할 때 기분이 좋다			.78
수직적 집단주의 (VC)	4.03(.55)	.648	
() 내가 속한 집단의 결정을 존중하는 것은 나에게 중요하다			.65
() 가족은 어떠한 희생이 요구된다 하더라도 서로 단결해야 한다			.63
() 부모님들과 자식은 가능한 한 함께 살아야 한다			.60
() 내가 원하는 것을 희생해서라도 나의 가족을 부양해야 한다			.70
() 나는 내가 속한 집단의 다수의 의견을 존중한다			.68
개인주의 태도			
수평적 개인주의 (HI)	3.89(.56)	.620	
() 다른 사람을 믿기보다는 나 자신을 믿는다			.50
() 나는 자주 내 방식대로 한다			.69
() 나는 다른 사람들과는 구별되는 독특한 사람이다			.64
() 나는 다른 사람들에 의존하기보다는 내 자신에 의존한다			.71
() 내가 다른 사람과 다른 독립적 인격체인 것은 중요하다			.59
수직적 개인주의 (VI)	3.77(.57)	.649	
() 어느 경쟁에서나 이기는 것이 가장 중요하다			.70
() 나는 매사에 다른 사람들보다 더 잘해야 한다			.59
() 경쟁은 삶의 원칙이다			.66
() 다른 사람들이 나보다 더 좋은 성과를 얻었을 때, 나는 분발하게 된다			.58
() 경쟁 없이는 좋은 사회를 이룩할 수 없다			.68

Abstract

Whistleblowing and Asian Culture: The Impacts of Confucian Ethics and Collectivism

Heung-Sik Park

This paper reports on the impact of Confucian ethics and collectivism, which are considered as cultural characteristics of Eastern Asian countries, on government employees' attitudes toward support of whistleblowing and their fear of retaliation. Based on the measures of major variables, this study collected data from a total of 344 public officials. Most people in Asia believe that Confucian ethics and collectivism have negative relationships with attitudes toward whistleblowing. However, the results showed that this belief was seldom supported by the data. For instance, the effects of truthfulness of the sovereign and his subjects, as well as the distinction between husband and wife in Confucian ethics, on whistleblowing attitudes were negative as anticipated. However, the effects of confidence between friends in Confucian ethics tended to be the opposite. The study also found that horizontal collectivists support whistleblowing more than vertical individualists. Thus, the results of this study suggest that the relationships between whistleblowing and Confucian ethics, and those between whistleblowing and collectivist attitudes, are not sufficiently simple to be able to conclude that they are negative. Furthermore, the study notes that male-dominated attitudes reflected in the distinction between the roles of husband and wife, as well as a horizontal-vertical distinction between attitudes might be significant variables for explaining attitudes toward whistleblowing.

【Key words: whistleblowing, Confucian ethics, vertical collectivism】