

주요용어 : 내부고발

간호사의 내부고발 인식유형에 관한 연구

김인순*, 곽명순**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 감사원이 발표한 대한적십자사의 혈액안전 관련 검사 결과는 온 국민을 “혈액” 공포에 빠뜨리기에 충분했다. 헌혈 부적격자의 혈액을 수혈용과 의약품 원료용으로 각 병원과 제약사에 공급하여 오염된 혈액을 수혈한 환자 중 간염과 에이즈에 감염된 것으로 밝혀졌기 때문이다(중앙일보, 6월 30일, 2004년). 감춰질 뻔한 이 사실은 일신상의 불이득을 감수하면서 적십자사의 허술한 혈액관리를 고발한 2명의 제보자에 의해 세상에 알려졌다.

내부고발은 위의 사례에서와 같이 조직 구성원이 근무도중 발견되는 조직이나 집단 내의 불법, 낭비 혹은 비윤리적 행위를 덮어두는 것이 아니라 조직 내부 혹은 외부의 관계기관에 알려 시정함으로써(박홍식, 1998c), 투명하고 책임성 있는 사회를 위한 문화를 정착시키고 조직원 스스로에 의한 자발적 정화를 목적으로 하고 있으나(박홍식, 1992, 1999b), 사회적 관점에서 조직 구성원의 조직에 대한 충성과 사회적 책임 수행 간에 갈등 때문에 논란이 끊이지 않고 있다(고숙희, 2000). 내부고발을 긍정적으로 보는 시각은 공공의 안전과 권익을 지키고 국민의 알권리를 보호하는 행위로 직업적 또는 개인적인 희생을 감수하는 특별히 용기 있는 사람들의 행위로 받아들이고, 부정적으로 보는 시각은 조직 구성원간의 갈등 발생 뿐만 아니라 직무상의 무능력, 조직에서의 부적응이나 승진누락 등의 불만에 의한 악의적인 행동으로 그 동기도 언제나 순수한 것이 아니기 때문에 내부고발이 지나치게 남용될 가능

성에 대해 우려하고 있다(박홍식, 1991, 1996). 내부고발은 이러한 극단적 시각 가운데 어느 한 곳에서 발생하는 것이라고 할 수 있다.

내부고발은 불법, 낭비적 또는 비윤리적 행위가 일어난 후 효율적인 적발이 가능하고, 앞으로 일어날 수 있는 비리행위를 사전에 억제하고 자율통제를 유도할 수 있기 때문에 적은 비용으로 많은 효과를 낼 수 있는 효용성이 큰 통제수단이지만 여러 요인들에 의해 저해되고 있는 실정이다. 특히 조직을 우선시 하는 조직윤리와 권위주의적 문화, 정과 의리를 중요시하는 유교적 전통, “나”보다 “우리”를 중요시하고 있는 한국의 조직문화(이양수, 1990)와 더불어 내부고발자에 대한 신분보장이 되지 않아 동료들로부터 인간적 소외와 같은 기초적인 보복에서부터 징계, 승진기회의 박탈, 강제 퇴직과 같은 조직의 보복이 내부고발을 저해하는 요인으로 지적되고 있다(박홍식, 1999a; 이지문, 1999).

우리나라에서는 1987년 이후 민주화가 진전됨에 따라 시민의식이 성장하고 개인 스스로의 권리를 자각함에 따라 부정부패를 통제하고 행정책임을 확보하라는 시대적 요청으로 내부고발이 하나의 조직현상으로 나타나기 시작하여 관료사회의 구조적 비리에 관한 부패억제나 통제 또는 조직윤리와 관련하여 연구되기 시작하였으며(김옥일, 2000; 박홍식, 1991; 이지문 1999), 의료계에서도 이러한 활동의 한 방법으로 대한의사협회 내에 비윤리적 의사 고발센터를 설치하도록 하는 안건의 상정(데일리 메디 뉴스, 2월 25일, 2004년)과 대한간호협회의 간호법 입법(안)에 다른 보건의료인의 비윤리적 또는 불법행위에 대한 신고규정(간협신보, 7월 22일, 9월 16일, 2004년)을 포함시켜 검토하고 있는 것은 일반인이 아닌 의료인 스스로 비도덕적 행위를 근절하자는 취지이다. 2003년 7월 17일자 간협신보 사설에서 언급되었던 사건(일회용 자가 통증조절기를 소독해 재사용 하면서 부당청구를 하고, 암 환자용 진통제를 몰래 빼내어 판매, 음주 운전한 병원직원을 돕기 위해 혈중 알코올

*공주대학교 간호학과 교수

**공주대학교 보건행정학과 부교수

이 논문은 2003년 공주대학교 교내학술비지원으로 이루어짐

농도 측정을 위해 채혈한 혈액을 바꿔치기 하는데 가담)과 의료사고 책임을 피하려고 진료기록을 조작한 혐의로 기소된(SBS 10뉴스, 1월 16일, 2004년)사건이 보도된바 있다. 이러한 일련의 사건들은 간호사들의 윤리적 불감증뿐만 아니라 의료법규 및 판례에 대한 무지, 의료기관의 영리성 추구에서 비롯된 행위라고 할 수 있다.

간호사들의 이와 같은 불법, 비윤리적인 행위를 방지하기 위해 윤리교육을 강화해서 언제 어떤 상황에서든지 윤리적 책무를 성실히 수행할 수 있도록 간호사의 윤리의식을 강화시킬 필요가 있다. 그러나 윤리교육 강화를 통한 자율규제나 기존의 법적, 제도적인 기초체계만으로는 효과적인 기능을 발휘할 수 없다고 생각되어 새로운 해결책으로(박홍식, 1991, 1992, 1998c) 내부고발제도 도입을 검토할 필요가 있다.

외부의 비판이나 개입에 대해서 저항적인 태도로 반응하는 의료계의 경향(김태숙, 2000)과 고도의 전문성과 은밀성을 띠고 있는 의료인의 비리는 외부기관의 일시적인 감사에 의한 적발에는 한계가 있어, 병원에서 발생하고 있는 불법, 비윤리적 혹은 낭비 등의 비리행위는 병원에 근무하는 간호사 자신들이 제일 잘 알고 있기 때문에 이에 대한 시정도 간호사들의 노력에 의해 이루어지는 것이 가장 효과적이라고 생각된다. 이에 본 연구는 간호사들의 윤리의식의 강화와 책임성 확보라는 측면에서 간호사의 내부고발에 대한 태도와 인식에 대한 조사가 필요하다고 판단되어 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 내부고발이 간호사들의 불법, 비윤리적 행위를 억제하는 도구로서 효과성을 가지기 위해서는 간호사들이 내부고발을 어떻게 받아들일 것인가에 대한 인식이 중요하다는 관점에서 내부고발에 대한 간호사의 인식과 태도를 파악하고 내부고발에 대한 올바른 인식을 확립하는데 필요가 되는 기초 자료를 제공하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 내부고발에 대한 주관적 견해를 탐색하여 유형화한다.
- 2) 각 유형별 주관적 특성을 밝힌다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 내부고발에 대한 주관성의 구조를 파악함으로써 내부고발의 유형을 확인하는 것이므로 이러한

목적에 잘 부합되어 행위자의 관점에서 각 개인마다 다르게 인식할 수 있는 경험을 객관화하기에 유용하며 인간의 주관성을 심층적으로 측정할 수 있는 Q-방법론을 적용하였다.

2. 연구절차

1) Q-모집단 구성

임상간호사의 내부고발과 내부고발자에 대한 태도, 내부고발의 기능, 내부고발의 동기, 내부고발의 저해요인, 내부고발의 활성화 전략과 관련된 진술문을 추출하기 위해 문헌연구와 심층면접을 사용하였다.

Q-표본의 구성을 위한 Q-모집단(Q-population)으로는 임상간호사 8명, 임상경력이 있는 대학 교수 및 강사 5명, 임상경력이 없는 대학교수 2명, 간호관리학 현장실습을 경험한 간호학과 4학년 학생 5명 등 총 19명으로 이루어졌다. Q-모집단을 대상으로 2004년 2월 24일부터 4월 22일까지 중립적 심층면담으로 수집한 진술내용을 바탕으로 337개의 진술내용을 추출해 내었다.

연구자들이 간호조직에서의 내부고발에 대한 주관성 연구를 위하여 Q-모집단에게 던진 비구조화된 개방식 질문 내용은 다음과 같다.

“내부고발과 내부고발자에 대해 어떻게 인식하십니까?”

“내부고발을 저해하는 요소들이 있다면 무엇일까요?”

“내부고발을 활성화시킬 수 있는 방안으로는 어떤 것이 있을까요?” 등 이었다.

Q-표본의 선정은 추출된 337개의 진술내용을 연구자들이 반복적으로 검토하면서 의미나 가치가 있다고 생각되는 진술문을 통합하여 범주화를 시행하였다. 범주화 과정은 원 자료와 함께 범주화의 주제와 내용이 타당한지의 여부를 공동연구자와 Q-방법론의 연구경험이 있는 교수와 의견을 교환하여 내부고발에 대한 47개의 진술문을 선정하였다. 최종 선정된 진술문들은 국문학교수에게 국어학적으로 문제가 없는지 자문을 구하였다. 이러한 과정을 통하여 최종적으로 내부고발에 대한 47개의 진술문이 선정되었으며, 본 연구에서 선정된 Q-표본은 <표 1>과 같다.

<표 1> Q-표본으로 선정된 진술문

문항 번호	진술문
1	내부고발은 고쳐지지 않는 비윤리적이고 잘못된 간호행위가 반복되는 관행을 고치기 위해 필요하다.
2	내부고발은 따뜻한 직장분위기를 해치는 행위이다.
3	내부고발은 자기를 희생하여 공익을 추구하는 이타적 행위이다.
4	내부고발은 자신을 영웅시 하려는 행동이다.
5	내부고발은 간호사 개개인의 양심적 판단에 의한 전문 직업인으로서의 직업윤리에 토대를 둔 행동이다.
6	내부고발은 잘못된 것을 개선하고 교정하려는 행동이다.
7	내부고발은 조직의 계층적 질서를 무너뜨리는 행위이다.
8	내부고발은 조직의 자율성을 제한하고 조직의 발전과 안정을 해치는 행위이다.
9	내부고발은 개인의 억울함을 호소하는 자기주장의 한 방법이다.
10	내부고발은 작은 비리가 커지기 전에 문제를 해결하는 방법이다.
11	내부고발 제도가 있다면, 구성원들이 내부고발을 당하지 않기 위하여 표준화된 업무규정에 준하여 업무를 수행하는 조직풍토가 될 것이다.
12	고의적으로 잘못을 하지 않았으면, 내부고발보다는 동료의식을 가지고 감싸주어야 한다.
13	내부고발은 고발자 자신의 미래를 희생시키는 행동이다.
14	내부고발은 조직내 경쟁상대에게 불이익을 주기 위해 악의적으로 이용될 수 있다.
15	내부고발은 숨어서 일러바치는 비열한 행위이다.
16	내부고발은 의사표현의 자유를 보장함으로써 조직구성원들의 권리확대를 가능하게 할 수 있다.
17	내부고발은 인터넷 게시판을 이용해서도 할 수 있다.
18	조직에 대한 맹목적인 충성보다 환자가 불이득을 당하지 않도록 책임의식을 가지고 잘 못된 점은 내부고발 해야 한다.
19	내부고발은 조직의 평판과 신뢰를 떨어뜨려 조직의 생존을 위협할 것이다.
20	내부고발을 당한 자가 나의 고발로 인하여 불이득을 당할까봐 고발을 못하겠다.
21	잘 못된 업무를 수행하는 직원에게 먼저 주의를 주고, 그래도 해결되지 않으면 내부고발을 해야 한다.
22	내부고발자는 괴롭힘을 당하는 등 스트레스를 받아 사직서를 내게 될 것이다.
23	내부고발이 활성화되면 조직운영이 투명해져 직원이 자유롭고, 아부하지 않으며 자긍심을 가지고 일하는 풍토가 될 것이다.
24	내부고발자로 밝혀지면 그는 자신의 직무와 경력에서 심각한 불이득을 당할 것이다.
25	내부고발을 한다고 해도 조직에는 별로 변화되는 것은 없을 것 같다.
26	내부고발자를 배신자로 비난하기보다 공정한 감시자로 인정하는 조직풍토로 바뀌어야 한다.
27	간호조직은 인계문화가 있어 내부고발이 필요치 않다.
28	내부고발이 활성화되면 개인적 감정에 의한 음해와 무고 등의 풍토가 만연되는 역기능이 나타날 것이다.
29	내부고발은 동료애를 존중하는 고유의 전통을 파괴할 것이다.
30	조직내 비리를 고발한 자는 조직의 배신자로 낙인찍히고 보복과 따돌림을 당할 것이다.

<표 1> Q-표본으로 선정된 진술문(계속)

문항 번호	진술문
31	내부고발은 동료들 사이에 의심과 불화를 조장하고 동료간 신뢰감을 무너뜨려 조직의 사기를 떨어지게 할 것이다.
32	내부고발자는 조직의 관행을 뛰어 넘을 수 있는 용기와 의지를 가진 자이다.
33	내부고발자는 자신을 조직과 동일시하여 직무에 몰입하고 헌신적인 사람이다.
34	내부고발자는 조직의 정의를 위해 꼭 필요한 정의 실현자이다.
35	내부고발자는 비타협적인 외톨수이다.
36	내부고발자는 조직에서 일어나는 일을 흘리고 다니는 요주의 인물이다.
37	내부고발자는 내가 하지 못한 고발을 대신해주는 대변자이다.
38	내부고발자는 개인적 감정을 조직의 문제로 확대시키는 사람이다.
39	내부고발자는 원칙에 철두철미하고 완고한 원칙주의자이다.
40	내부고발한 직원에게는 연봉이나 인사고과 등에 반영되는 보상이 주어져야 한다.
41	무분별한 내부고발을 막기 위해 내부고발자에게 어떠한 이익을 주어서는 안 된다.
42	내부고발은 국민 또는 조직 구성원의 알 권리를 보호하기 위하여 국가차원의 법적, 제도적 장치가 마련되어야 한다.
43	내부고발이 악용되지 않도록 고발자는 실명으로 한다.
44	합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.
45	조직내 비리가 발생한 경우, 조직 내에서 정해진 절차를 통해 처리되어야 한다.
46	공익적 차원에서 내부고발한 사람은 불이익이 없도록 조직에서 보호해야 한다.
47	내부고발자를 보호하고 고발을 활성화시키기 위해 익명으로 해야 한다.

2) P-표본의 선정

본 연구에서의 P-표본은 현직 임상간호사로써 본 연구에 참여하기를 동의한 K 대학 특별학사과정 학생 40명을 선정하였다. P-표본으로 선정된 간호사들은 연령, 종교와 같은 개인적 특성과 함께 근무경력, 직위, 근무하고 있는 병원의 규모, 병원의 운영주체 등의 직업적 특성도 다양하게 포함되도록 고려하였다. P-표본으로 선정된 간호사들의 임상경력은 짧게는 1년6개월에서 길게는 20년으로 다양하였고, 종교적 분포는 종교 없음 15명, 기독교 13명, 가톨릭 7명, 불교 5명이었다.

3) Q-분류

Q-표본으로 선정된 각각의 진술문을 5×9 cm크기의 카드 47개를 만든 후 강제 정상분포방식에 따라 Q-분류하도록 하였다<표 2>. 대상자가 진술문 카드를 읽은 후 대상자 자신의 의견에 따라 가장 동의, 중립, 부정의 3개 군으로 분류하게 한 후 분류된 카드를 다시 11점 척도의 카드배열 판에 자신의 동의 정도에 따라 배열하도록 하였다. 이때 양극단에 분류한 진술문에 대해서는 그 이유를 학생들이 기록하도록 하였다. Q-분류는 2004년 6월 17일부터 24일까지 실시하였으며, 대상자들이 Q-분류를 완성하는데 소요된 시간은 평균 60분 정도 이었다.

<표 2> Q-sort 분포의 모양

	강한 부정					중립		강한 동의			
점수	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
카드의 수	2	3	4	5	6	7	6	5	4	3	2

3. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 강하게 부정하는 진술문을(-5) 1점으로 시작 하여, 중립적인 진술문에(0) 6점 그리고 가장 긍정하는 진술문을(+5) 11점으로 점수화 하여 코딩하였다. 자료의 분석은 QUANL PC 프로그램을 이용하여 처리하였다. Q-요인 분석은 주요인 분석 방법을 이용하였으며 이상적인 요인의 수를 결정 하기 위하여 아이겐 값 1.0 이상을 기준으로 요인의 수를 다양 하게 입력시켜 산출된 유형 중 이상적이라고 판단된 유형을 최종적으로 선택하였다.

III. 연구결과의 분석

임상간호사의 내부고발에 대한 주관성은 5개 유형으로 나뉘 어졌으며, 5개 유형의 전체변량은 .6661 이었다. 각 요인별 설명력은 제1유형 .415, 제2유형 .133, 제3유형 .042, 제4유형 .041, 제5형 .033으로 나타났다<표 3>.

5개 유형 간 상관계수는 제3형과 제5유형 .667, 제1유형과 제3유형 .618, 제1유형과 제5유형 .569, 제1유형과 제2유형 .507 으로 이들 유형 간에 상관관계가 높았으나<표 4>, Q-방법론에서는 각 유형의 완전한 독립성을 전제로 하지 않고 유형들 을 발견하는데 초점을 두는 방법이므로 높은 상관관계는 문제 시되지 않는다.(김홍규, 1996)

대상자의 구성은 제1형 2명, 제2형 10명, 제3형 22명, 제4

형 2명, 제5형 4명으로 각 유형 내에서 인자가중치가 높은 사람일수록 그 유형의 전형적인 특성을 가지고 있는 사람이 다<표 5>.

1. 제1유형 : 추진형

제1유형의 대상자는 2명이었으며, 제1유형에서 인자 가중치가 보다 높은 19번 대상자의 임상경력은 4년이고 종교는 가톨릭이었다. <표 6>에서와 같이 강한 동의를 보인 진술문은 「조직에 대한 맹목적인 충성보다 환자가 불이익을 당하지 않도록 책임의식을 가지고 잘못된 점은 내부고발 해야 한다.», 「합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.」 등 이었다. 진술문을 택한 이유에 대하여 “내부고발이 필요 없는 사회가 아니라면 정당하게 내부고발할 수 있는 제도가 필요하고 내부고발자가 바보가 되지 않도록 보호받을 수 있는 제도가 만들어져야 한다. 내부고발은 환자의 생명을 소중하게 여기는 간호에서 실수를 범하지 않도록 책임감을 가지고 일할 수 있는 계기가 될 수 있기 때문에 찬성한다.”고 말하였다.

반면, 강한 부정을 보인 진술문은 「내부고발은 숨어서 일러 바치는 비열한 행위이다.», 「내부고발자로 밝혀지면 그는 자신의 직무와 경력에서 심각한 불이익을 당할 것이다.」 등 이었다. 19번 대상자는 그 이유에 대하여 “내부고발자가 직무에 몰입 하여 헌신적이라면 문제가 발생되었을 때 해결할 수 있어야

<표 3> 유형별 Eigenvalue와 변량

	유형1	유형2	유형3	유형4	유형5
Eigenvalue	16.6091	5.3349	1.7123	1.6419	1.3445
변량	.415	.133	.042	.041	.033
누적변량	.4152	.5486	.5914	.6325	.6661

<표 4> 유형간의 상관관계

	1유형	2유형	3유형	4유형	5유형
1유형	1.000				
2유형	.507	1.000			
3유형	.618	.227	1.000		
4유형	.285	.170	.359	1.000	
5유형	.569	.401	.667	.420	1.000

<표 5> P-표본의 인구사회학적 특성 및 인자가중치

유형	번호	종교	임상경력	인자가중치
Type 1 (N=2)	13	무교	9년	.5882
	19	가톨릭	4년	1.3131
Type 2 (N=10)	1	기독교	16년	1.1424
	2	기독교	9년	1.7595
	5	기독교	3년 6월	1.3630
	7	가톨릭	8년	1.4490
	9	무교	13년 5월	1.2486
	10	불교	5년	1.2214
	25	불교	4년	1.2508
	26	무교	5년	2.1586
	33	무교	3년	1.1579
	36	무교	4년 2월	.9521
Type 3 (N=22)	4	기독교	3년 5월	1.9324
	11	무교	7년	.8869
	12	기독교	4년	1.6649
	14	천주교	17년	.7796
	15	무교	9년	.8008
	17	무교	9년	.6072
	18	천주교	1년 6월	1.6646
	20	기독교	3년	.8498
	21	기독교	6년	1.6463
	22	무교	4년	.9553
	24	천주교	4년	1.2728
	27	무교	2년	1.3645
	28	기독교	5년 2월	2.6194
	29	무교	9년	1.4058
	31	불교	8년	1.7602
	32	천주교	4년	2.1812
	34	기독교	4년	2.6092
	35	무교	8년	1.3246
37	불교	20년	.7825	
38	기독교	4년	.7225	
39	무교	5년	1.4120	
40	가톨릭	5년	3.3540	
Type 4 (N=2)	8	무교	8년	.4844
	30	기독교	6년	1.8959
Type 5 (N=4)	3	기독교	8년	.9267
	6	기독교	3년	.4944
	16	무교	10년	1.1917
	23	불교	8년	.8569

하며, 정의로운 사람이 많아진다면 내부고발 될 정도의 문제가 발생하지도 않을 것이다. 자신을 조직과 동일시 할 정도로 직무에 몰입하는 사람이라면 문제가 발생하지 않을 것이라는 생각이 든다. 그리고 내부고발자가 조직에서 심각한 불이익을 당한다면 내부고발 안 하겠죠. 그러나 내부고발은 자신만을 위한 행동이 아니므로 내부고발을 하는 정의로운 사람이 많아져야 한다.”고 하였다.

제1유형의 대상자들은 조직에 대한 충성보다는 환자가 불이익을 당하지 않도록 내부고발이 이루어져야 하며, 내부고발을 할 수 있는 합법적인 제도가 조직 내에 도입되는 것을 추진하여야 한다고 인식하고 있어 제1유형의 대상자들은 ‘추진형’이라고 명명하였다.

2. 제2유형 : 거부형

제2유형의 대상자는 10명 있으며, <표 7>에서와 같이 강한 동의를 보인 진술문은 「내부고발은 동료들 사이에 의심과 불화를 조장하고 동료 간의 신뢰감을 무너뜨려 조직의 사기를 떨어지게 할 것이다.」, 「내부고발은 조직내 경쟁상대에게 불이익을 주기 위해 악의적으로 이용될 수 있다.」 등 이었다. 제2유형에서 인자 가중치가 가장 높은 26번 대상자는 임상경력 5년으로 종교는 없으며, 그 진술문을 택한 이유를 “조직 내에서 ‘실수’로 처리할 수 있는 문제를 객관적인 잣대에 의해 문제점으로 보고 내부고발 되었을 때 많은 잠재능력이 있는 개인이 무너질 수 있다고 생각한다. 또한 개인적 감정 때문에 충분히 사건을 조작해서 내부 고발할 소지도 있다고 본다.”고 하였다. 인자 가중치가 두 번째 높은 2번 대상자는 임상경력 9년으로 종교는 기독교이며, 그 진술문을 택한 이유를 “서로 믿고 의지하며 도와서 일을 해도 항상 긴장감이 들고, 힘이 드는 간호 현장에서 누군가 나를 감시하며 고발할 것이라고 생각하면 정말이지 일하기 싫어 질 것이다.”고 말하였다.

반면, 강한 부정을 보인 진술문은 「내부 고발한 직원에게는 연봉이나 인사고과 등에 반영되는 보상이 주어져야 한다.」, 「내부고발자는 자신을 조직과 동일시하여 직무에 몰입하고 헌신적인 사람이다.」 등 이었다. 26번 대상자는 그 이유로 “내부 고발한 직원에게 인사고과에서 이득이 주어진다면 동료 간의 신뢰가 깨어지고 고발 건수를 찾느라고 혈안이 될 것이다.”고 말하였다.

제2유형의 대상자들은 내부고발은 간호사들 간에 상호 불신 풍조를 조성해서 조직의 사기를 떨어지게 할 수 있기 때문에 내부고발 보다는 좋은 팀워크를 조성하여 동료의 실수를 감싸

<표 6> 제1유형에서 강한 동의와 부정을 보인 진술문

	진술문	표준점수
동의항목	18. 조직에 대한 맹목적인 충성보다 환자가 불이익을 당하지 않도록 책임의식을 가지고 잘 못된 점은 내 부고발 해야 한다.	2.01
	44. 합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.	1.88
	45. 조직내 비리가 발생한 경우, 조직 내에서 정해진 절차를 통해 처리되어야 한다.	1.85
	1. 내부고발은 고쳐지지 않는 비윤리적이고 잘못된 간호행위가 반복되는 관행을 고치기 위해 필요하다.	1.42
부정항목	35. 내부고발자는 비타협적인 외골수이다.	-1.58
	37. 내부고발자는 내가 하지 못한 고발을 대신해주는 대변자이다.	-1.58
	33. 내부고발자는 자신을 조직과 동일시하여 직무에 몰입하고 헌신적인 사람이다.	-1.61
	24. 내부고발자로 밝혀지면 그는 자신의 직무와 경력에서 심각한 불이익을 당할 것이다.	-1.61
	15. 내부고발은 숨어서 일러바치는 비열한 행위이다.	-1.85

주어야 한다고 인식하고 있어 내부고발에 대하여 거부감을 갖고 있었다. 이러한 이유로 제2유형의 대상자들은 '거부형'으로 명명하였다.

3. 제3유형 : 환자옹호형

제3유형의 대상자는 22명으로 가장 많았다. <표 8>와 같이

강한 동의를 보인 진술문은 「내부고발은 고쳐지지 않는 비윤리적이고 잘못된 간호행위가 반복되는 관행을 고치기 위해 필요하다.」, 「잘못된 업무를 수행하는 직원에게 먼저 주의를 주고, 그래도 해결되지 않으면 내부고발을 해야 한다.」 등 이었다. 제3유형의 인자 가중치가 가장 높은 40번 대상자는 그 이유에 대하여 "간호사로서 확고한 직업윤리를 가지고 있는 사람이라면 환자에게 불이익이 가지 않게 할 수 있어야 하며 잘

<표 7> 제2유형에서 강한 동의와 부정을 보인 진술문

	진술문	표준점수
동의항목	31. 내부고발은 동료들 사이에 의심과 불화를 조장하고 동료간 신뢰감을 무너뜨려 조직의 사기를 떨어지게 할 것이다.	1.83
	14. 내부고발은 조직내 경쟁상대에게 불이익을 주기 위해 악의적으로 이용될 수 있다.	1.68
	28. 내부고발이 활성화되면 개인적 감정에 의한 음해와 무고 등의 풍토가 만연되는 역기능이 나타날 것이다.	1.63
	12. 고의적으로 잘못을 하지 않았으면, 내부고발보다는 동료의식을 가지고 감싸주어야 한다.	1.58
부정항목	13. 내부고발은 고발자 자신의 미래를 희생시키는 행동이다.	-1.30
	3. 내부고발은 자기를 희생하여 공익을 추구하는 이타적 행위이다.	-1.47
	23. 내부고발이 활성화되면 조직운영이 투명해져 직원이 자유롭고, 아부하지 않으며 자긍심을 가지고 일하는 풍토가 될 것이다.	-1.53
	34. 내부고발자는 조직의 정의를 위해 꼭 필요한 정의 실현자이다.	-1.64
	33. 내부고발자는 자신을 조직과 동일시하여 직무에 몰입하고 헌신적인 사람이다.	-1.96
	40. 내부고발한 직원에게는 연봉이나 인사고과 등에 반영되는 보상이 주어져야 한다.	-2.37

<표 8> 제3유형에서 강한 동의와 부정을 보인 진술문

	진술문	표준점수
동의항목	1. 내부고발은 고쳐지지 않는 비윤리적이고 잘못된 간호행위가 반복되는 관행을 고치기 위해 필요하다.	1.68
	21. 잘못된 업무를 수행하는 직원에게 먼저 주의를 주고, 그래도 해결되지 않으면 내부고발을 해야 한다.	1.60
	5. 내부고발은 간호사 개인의 양심적 판단에 의한 전문 직업인으로서의 직업윤리에 토대를 둔 행동이다.	1.43
	18. 조직에 대한 맹목적인 충성보다 환자가 불이익을 당하지 않도록 책임의식을 가지고 잘못된 점은 내부고발 해야 한다.	1.43
	44. 합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.	1.31
부정항목	35. 내부고발자는 비타협적인 외골수이다.	-1.38
	8. 내부고발은 조직의 자율성을 제한하고 조직의 발전과 안정을 해치는 행위이다.	-1.40
	7. 내부고발은 조직의 계층적 질서를 무너뜨리는 행위이다.	-1.40
	38. 내부고발자는 개인적 감정을 조직의 문제로 확대시키는 사람이다.	-1.44
	27. 간호조직은 인계문화가 있어 내부고발이 필요치 않다.	-1.45
	36. 내부고발자는 조직에서 일어나는 일을 흘리고 다니는 요주의 인물이다.	-1.46
	15. 내부고발은 숨어서 일러바치는 비열한 행위이다.	-1.69
	4. 내부고발은 자신을 영웅시 하려는 행동이다.	-1.80

못된 간호 관행을 다른 사람이 그렇게 한다고 비판의식 없이 따라 하면 고발당할 수 있다는 것을 알아야 한다.”고 하였으며, 가중치가 두 번째 높은 28번 대상자는 그 이유에 대하여 “내부고발자를 부정적인 시각으로 보지 말고 진정한 정의의 수호자로 인정하는 풍토가 되어야 한다.”고 말하였다. 인자 가중치가 세 번째 높은 34번 대상자는 그 이유에 대하여 “우리는 단순히 돈을 벌기 위해 일을 하는 것이 아니고 환자의 생명을 돌보는 소명을 가지고 일하기 때문에 조직보다도 환자를 먼저 생각하고 환자 중심으로 일을 해야 한다.”고 말했다.

반면, 강한 부정을 보인 진술문은 「내부고발은 자신을 영웅시 하려는 행동이다.」, 「내부고발은 숨어서 일러바치는 비열한 행위이다.」 등 이었다. 그 이유에 대하여 40번 대상자는 “내부고발자는 자신이 영웅이 되기 위해서가 아니라 잘못된 관행을 바로 잡으려는 사람이며 조직의 계층적 질서를 무너뜨리는 것이 아니고 변화를 싫어하는 윗사람들이 변화를 받아들이도록 좋은 방법을 찾아내는 능동적인 사람이라고 생각한다.”고 말하였다.

제3유형의 대상자들은 간호사로써 확고한 직업윤리를 가지고 환자에게 불이익이 가지 않게 하기 위하여 잘못된 간호 관행을 바꾸는데 내부고발이 그 진가를 발휘할 수 있는 것으로

인식하고 있었다. 이 유형의 간호사들은 대상자들의 보호를 중시하기 때문에 ‘환자옹호형’이라고 명명하였다.

4. 제4유형 : 익명형

제4유형의 대상자는 2명이었다. <표 9>에서와 같이 강한 동의를 보인 진술문은 「합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.」, 「내부고발자를 보호하고 고발을 활성화시키기 위해 익명으로 해야 한다.」 등 이었다. 제4유형에서 인자 가중치가 보다 높은 8번 대상자는 임상경력이 8년이며 종교는 없었다. 강하게 동의하는 이유는 “문제 발생시 일단은 본인에게 알려 개선하게 하며, 조직 전체의 이득을 생각해서 개선이 필요한 문제는 감정 개입이 되지 않게 조직 내에서 정해진 절차에 따라 합법적으로 내부고발할 수 있어야 한다.”고 말하였다. 또한 3번 대상자는 그 이유를 “합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 합법적 제도가 마련되어야 한다. 그리고 실명으로 내부고발 했을 때 고발자가 인권침해 당한다면 누가 내부고발 하겠는가? 그래서 내부고발은 실명으로 하는 것보다 익명으로 하도록 해야 한다.”고 하였다.

<표 9> 제4유형에서 강한 동의와 부정을 보인 진술문

	진술문	표준점수
동의항목	44. 합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도 마련이 필요하다.	1.86
	47. 내부고발자를 보호하고 고발을 활성화시키기 위해 익명으로 해야 한다.	1.86
	11. 내부고발 제도가 있다면, 구성원들이 내부고발을 당하지 않기 위하여 표준화된 업무규정에 준하여 업무를 수행하는 조직풍토가 될 것이다.	1.60
	21. 잘못된 업무를 수행하는 직원에게 먼저 주의를 주고, 그래도 해결되지 않으면 내부고발을 해야 한다.	1.52
	42. 내부고발은 국민 또는 조직 구성원의 알 권리를 보호하기 위하여 국가차원의 법적, 제도적 장치가 마련되어야 한다.	1.43
	26. 내부고발자를 배신자로 비난하기보다 공정한 감시자로 인정하는 조직풍토로 바뀌어야 한다.	1.33
부정항목	41. 무분별한 내부고발을 막기 위해 내부고발자에게 어떠한 이익을 주어서는 안 된다.	-1.24
	19. 내부고발은 조직의 평판과 신뢰를 떨어뜨려 조직의 생존을 위협할 것이다.	-1.34
	43. 내부고발이 악용되지 않도록 고발자는 실명으로 한다.	-1.77
	6. 내부고발은 잘못된 것을 개선하고 교정하려는 행동이다.	-1.86
	13. 내부고발은 고발자 자신의 미래를 희생시키는 행동이다.	-1.87

반면, 강한 부정을 보인 진술문은 「내부고발은 고발자 자신의 미래를 희생시키는 행동이다.」, 「내부고발은 잘못된 것을 개선하고 교정하려는 행동이다.」, 「내부고발이 악용되지 않도록 고발자는 실명으로 한다.」 등 이었다. 8번 대상자는 그 이유에 대하여 “내부고발로 조직내 문제의 개선이 이루어진다면 좀 더 나은 직장생활을 할 수 있을 것이다.” 라고 하였다.

제4유형의 대상자들은 합리적인 절차에 따라 내부고발을 할 수 있도록 조직 내에 합법적 제도가 마련되어야 하며, 내부고발을 활성화하고 고발자를 보호하기 위해서는 내부고발을 익명으로 해야 한다고 인식하고 있어 제4유형의 대상자들은 ‘익명형’이라고 명명하였다.

5. 제5유형 : 네티즌형

제5유형 대상자는 4명이다. <표 10>에서와 같이 강한 동의를 보인 진술문은 「공익적 차원에서 내부고발한 사람은 불이익이 없도록 조직에서 보호해야 한다.」, 「내부고발은 인터넷 게시판을 이용해서도 할 수 있다.」 등 이었다. 제5유형에서 인자 가중치가 가장 높은 16번 대상자는 10년 임상경력에 종교는 없었다. 강하게 동의를 하는 이유로 “개인적 감정이 아닌 공익을 위한 내부고발 문화가 형성되기 위해서는 합리적인 절차와 고발자 보호 제도가 필요하다. 그리고 인터넷 게시판을

활용할 수 있으면 내부고발이 활성화 될 것이다.”고 하였다.

반면, 강한 부정을 보인 진술문은 「내부고발자는 비타협적인 외골수이다.」, 「내부고발자는 조직에서 일어나는 일을 흘리고 다니는 요주의 인물이다.」 등 이었다. 그 이유로는 “내부고발자라고 해서 비타협적인 사람이라고 볼 수 없으며, 조직의 일을 나쁘게 이용하기 위해서 내부고발을 하는 것이 아니기 때문에 비난할 수 없다고 하였다. 그러나 내부고발자에게 어떤 보상이 주어지게 되면 그 보상이라는 이득 때문에 내부고발이 악용될 수 있기 때문에 보상을 해서는 안 된다고 생각한다.”고 하였다.

제5유형의 대상자들은 공익적 차원에서 내부고발을 한 사람은 보호를 받을 수 있어야 하며, 내부고발 방법으로 인터넷 게시판을 이용할 수 있다고 하여 제5유형 대상자들을 ‘네티즌형’이라고 명명하였다.

IV. 논 의

조직의 불법이나 비윤리적인 문제를 덮어두지 않고 고발에 의해 잘못을 시정할 기회를 가질 수 있는 내부고발제도가 효과성을 가지기 위해서는 간호사들의 내부고발에 대한 인식이 중요하다고 판단되어 병원에 근무하고 있는 간호사들의 내부고발에 대한 인식을 파악하였다.

간호사들의 내부고발 인식유형은 5개의 유형으로 분류되었으며, 5개의 유형중 제2유형을 제외한 모든 유형에서 내부고발에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김태숙(2000)이 436명의 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사의 93.8%에서 개인적으로 불법, 비윤리적인 업무를 알리는 행위가 정당하다는데 동의하였고, 95.7%가 알리는 행위가 권장되어야 한다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

제1유형인 '추진형'은 비리가 발생한 경우 조직 내에서 처리할 수 있는 합법적인 제도 도입이 추진되기를 원하고 있었다. 이는 이지문(1999)의 공무원을 대상으로 한 연구에서 조직 내에 부정부패행위가 있을 때 조직내 시정에 대해서는 91.6%가 그렇게 하겠다고 동의 하였고, 8.4%만이 외부에 알리는 것에 동의하였다. 본 연구에서도 이(1999)의 결과와 같이 조직 내에 만들어진 합법적인 제도를 통한 시정에 동의하고 있는 것으로 사료된다. 조직내 고발은 조직의 병리현상을 치유함으로써 간호대상자의 안위를 도모하기 때문에 내부고발제도의 도입과 활성화 정책이 요청된다. 내부고발을 활성화 할 수 있는 전략은 조직 내에서 구성원들의 불만이나 고충을 체계적으로 다룰 수 있는 제도의 도입과 더불어 조직이 마련한 내부통로를 이용하여 조직의 비리를 보고하는 구성원에게 절대적으로 비밀을 유지해 주어야 하고, 집단구성원 모두의 상호목인하에 행해지는 비리는 기관장에게 직접 보고하는 등과 같은 구체적인 방안이 모색되어야 할 것이다.

제2유형인 '거부형'은 내부고발에 의하여 발생할 수 있는 역기능 중 동료사이에 불화와 불신의 조직풍토가 만연되는 것과 개인적 감정에 의한 내부고발에 대하여 강한 우려를 나타냈다. 문헌에 의하면(박홍식, 1991; 1998c, 1999) 내부고발은 과거의 모욕이나 부당한 대우에 대한 보복을 목적으로 사건을 조작하거나 또는 자신의 곤란한 입장을 방어하기 위해 내부고발을 해서는 안 되고, 공익적인 목적이나 이타적인 동기에 근거하여야 한다고 하였다. 간호는 인간관계를 중심으로 한 접촉과 실천을 전제로 환자에게 간호를 제공하기 때문에 동료들 사이에 의심과 불화는 간호사의 업무수행에 부정적인 영향을 미치고 간호사가 직업에 만족하지 못하고 이직하는 원인이 되기 때문에 무고한 내부고발은 억제되어야 하고 그 동기도 개인적 감정이 아닌 공익차원에서 순수해야 할 것으로 사료된다.

제3유형인 '환자옹호형'은 직업윤리에 근거하여 비윤리적이고, 오랫동안 관행으로 수행되었던 잘못된 간호행위로 환자가 불이익을 당하지 않도록 하기 위해서 내부고발이 필요하다고 인식하고 있었다. 과거에는 환자의 권익보호보다 팀 의식을 중시하여 동료나 의사의 실수를 목격하고도 보고하지 않고 더

나아가 적극적으로 잘못을 은폐하는데 동참하는 것을 당연한 것으로 여겼으나(한성숙 등, 2004), 오늘날 간호는 간호대상자를 보호하고 인권을 존중하는 옹호자의 역할을 강조하고 있다. 김모임(2003)은 완벽한 전문직 간호사이기 위해서는 간호대상자의 옹호자이어야 한다고 하였다. 간호사의 간호행위가 사회적으로 인정받고 그 책임을 다하기 위해서 업무가 바쁘다는 핑계로 무비판적으로 선배들의 관행을 답습한 간호수행에서 깨어나 모든 행위에 비판적인 사고와 더불어 책임감 있는 간호를 위해 간호사의 윤리의식 강화가 필요하다고 사료된다.

제4유형인 '익명형'은 내부고발자를 보호하고 내부고발을 활성화시키기 위해 익명으로 고발할 수 있어야 한다고 보았다. 박홍식(1998c)은 조직의 비리는 실명이나 익명으로 고발할 수 있고, 실명에 의한 고발은 비리내용을 정확하고 쉽게 파악할 수 있어 비용과 시간이 절약되며, 고발자의 고발 동기가 쉽게 관찰되어 거짓 폭로행위를 사전에 차단할 수 있으나 익명고발은 정보의 신뢰성, 정확성, 동기가 의심스러울 수 있기 때문에 효과적이지 못한 방법이라고 하였다. 그러나 익명고발이 윤리적으로 타당성이 인정되는 경우는 보복을 피할 수 없는 조직상황이거나 조직내 비리 고발채널이 없거나 있어도 형식적인 경우, 제도적 보호가 미흡한 경우와 실명보고에 의해 비리를 시정할 가능성이 없을 때라고 하였다. 김태숙(2000)은 익명 고발은 가능한 많은 간호사들이 비리행위를 보고할 수 있도록 유도할 수 있어 병원조직에서 발생하는 비리행위를 최소화 할 수 있으며, 병원에서는 익명으로 고발하여도 환자의 진료 진료 등의 증거가 진료기록부에 남아 있어 그 진위의 분석이 비교적 용이하다고 하였다. 익명고발도 조직의 비리발견과 시정을 위한 수단으로 그 중요성이 인정되기 때문에 간호사들이 비리사실을 부담 없이 조직에 알릴 수 있기 위해서는 고발내용이 사실을 입증할 증거에 근거하였다면 익명의 고발도 허용되어야 할 것으로 판단된다.

제5유형인 '네티즌형'은 현재와 같이 공익적 내부고발자 조차 보호받을 수 있는 장치가 마련되지 않은 상태에서는 신분상 불이익을 받지 않기 위한 방법으로 익명성이 보장된 인터넷게시판을 활용하여 고발하겠다는 의도가 있다고 판단된다. 현재 많은 공공기관뿐만 아니라 민간조직에서도 정보화의 추세에 따라 사이버를 통한 "내부공익신고센터"가 보편화되고 있어 간호사들도 인터넷게시판을 활용하여 내부고발을 할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다. 또한 제5유형에서 강한 동의를 보인 진술문은 공익적 내부고발자가 신분상의 불이익을 받지 않도록 보호를 요청하고 있다. 이는 대한 적십자사의 사례에서 나타난 것과 같이 조직에서 감추고 싶어 하는

정보를 외부로 유출시킨 내부고발자를 징계위원회에 회부한 경우처럼(프러시안, 4월 8일, 2004년), 고발자는 조직의 보복을 받을 수 있기 때문에 내부고발자를 보호하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 판단된다.

이상의 연구결과를 볼 때 많은 간호사들이 내부고발을 긍정적으로 인식하고 있으며, 내부고발을 활성화하기 위한 전략으로 조직 내에 합법적인 제도 도입의 필요성을 인정하고 있는 것으로 사료된다.

V. 결 론

본 연구는 병원에 근무하는 간호사들의 내부고발에 대한 인식유형을 파악하기 위하여 Q-방법론을 적용하였다. Q-모집단은 임상간호사, 간호학전공 대학 교수 및 강사, 간호학과 학생 등 19명으로 구성되었으며, 이들을 대상으로 중립적 심층면담을 실시한 진술내용을 토대로 내부고발에 대한 47개의 진술문을 선정하여 40명의 임상간호사를 대상으로 Q-분류를 시행하였다. 수집된 자료는 QUANL PC프로그램을 사용하여 주요인 분석을 시행하였다. 내부고발에 대한 간호사들의 주관성 인식 유형 구조는 5가지 유형으로 파악되었으며, 유형별 분석 결과는 다음과 같다.

제1유형은 '추진형'으로, 간호 조직에서 환자가 불이익을 당하지 않도록 책임의식을 가지고 내부 고발할 수 있어야 하며, 그러기 위해서는 간호 조직 내의 불법, 낭비 혹은 비윤리적 행동을 시정할 수 있도록 합법적인 내부고발 제도의 추진이 필요하다고 인식하고 있다.

제2유형은 '거부형'으로, 내부고발이 동료들 사이의 불신 풍조를 조장하여 동료 간의 신뢰감을 떨어뜨리고, 개인적 감정개입으로 다른 동료에 대해 불이익을 주는데 악의적으로 이용될 수 있다고 인식하여, 내부고발에 대하여 부정적으로 인식하여 내부고발제도에 대하여 거부감을 나타냈다.

제3유형은 '환자옹호형'으로, 인간의 생명을 존중해야 하는 간호사의 간호행위가 사회적 책임을 다하기 위해 간호사는 전문직업인으로서의 양심적 판단에 근거하여 비윤리적이고 잘못된 간호 행위를 바로 잡아 환자가 불이익을 당하지 않도록 하기 위하여 내부고발의 실현되기를 요청하고 있다.

제4유형은 '익명형'으로, 내부고발을 위해 조직내 합법적 제도 마련이 필요하며, 내부고발자를 보호하고 고발을 활성화시키기 위해 익명으로 고발할 수 있어야 한다고 인식하고 있다. 간호사들은 내부고발의 필요성은 인식하나 조직 내에 고발자 보호를 위한 합법적 제도가 마련되어 있지 않기 때문에 조직

의 보복과 동료들의 비난 등을 피하기 위해 익명의 고발방법이 필요하다고 인식하고 있다.

제5유형은 '네티즌형'으로, 내부고발자를 공익적 차원에서 공정한 감시자로서 인정하는 조직풍토로 바뀌어야 하며, 인터넷게시판을 이용해서도 내부고발을 할 수 있어야 한다고 인식하고 있다.

이상의 연구 결과를 기초로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

조직 내에 내부고발을 할 수 있는 합법적이고 합리적인 제도를 만들기 위해 체계적인 연구와 함께 제도 도입 전에 공청회 등을 개최하여 간호사들의 의견이 충분히 반영되기를 요청한다.

참 고 문 헌

- 장양구. 적십자사, 반성한다면 내부고발자 징계 철회하라. 프러시안, 2004년 4월 8일, 7월 2일.
- 고숙희(2000). 공공조직 내부고발의 정당성 분석. *인문사회과학연구*, 8, 57-61.
- 김도임(2003). 국민건강옹호자로서의 간호사의 역할정립. *대한간호*, 42(3), 46-47.
- 김옥일(2000). 내부고발에 대한 동료들의 인식유형분석 연구: Q-방법론의 적용. 영남대학교 대학원 석사학위논문, 51-60.
- 김인순(2002). 간호사의 갈등관리 방법으로 협상에 관한 연구. 대전대학교 박사학위 논문.
- 김태숙(2000). 병원간호조직에서의 내비보고제 도입과 실천전략. 대전대학교 박사학위 논문, 36-74.
- 김현수, 원유미(2000). Q-방법론. 서울: 교육과학사.
- 김홍규(1990). Q-방법론의 이해와 적용. 서울: 나남출판사.
- 김홍규(1992). 주관성 연구를 위한 Q방법론의 이해. *간호학 논문집*, 6(1), 1-11.
- 김홍규(1994). Q-방법론의 과학정신탐구. *언론학보*, 13, 5-44.
- 김홍규(1996). Q-방법론의 유용성. *한국주관성연구학회지*, 1, 15-33.
- 남주현. 진료기록 조작한 간호사 집행유예, 벌금형. sbs.co.kr 2004년 1월 16일.
- 박홍식(1991). 내부고발(whistleblowing): 이론, 실제, 그리고 함축적 의미. *한국행정학보*, 25(3), 769-774.
- 박홍식(1992). 내부고발자 보호의 논리와 실제. *중앙행정논집*, 6(1), 195-218.

- 박홍식(1996). 내비보고제(whistleblowing)의 정당화 방안. *공정정책연구*, 14(1), 101-112.
- 박홍식(1998a). 내부이건의 관리. *중앙행정논집*, 12, 35-53.
- 박홍식(1998b). 내부고발의 발생: 이론적 모델을 중심으로. *사회과학연구*, 11, 7-28.
- 박홍식(1998c). 윤리적 내부보고제의 조건: 일반규범윤리학적 접근법을 중심으로. *한국행정학보*, 32(1), 195-196.
- 박홍식(1999a). 미국 내부고발자보호법 제정의 성과와 의미. *한세정책*, 6(2), 51-67.
- 박홍식(1999b). *내부고발의 논리*. 서울: 나남출판사, 31-43.
- 박홍식, 조일홍, 오경민(1999). 정부정보의 누출. *한국행정논집*, 11(3), 563-578.
- 박홍식(2001). 한국공무원의 부패방지와 행정책임 향상을 위한 방안: 도덕발달이론과 내부고발제(whistleblowing)를 중심으로. *사회과학논문집*, 20(1), 19-33.
- 안창욱. *의사들이 비윤리 의사 고발하는 센터설치*. *dailymedi@newsis.com* 2004년 2월 25일.
- 이양수(1990). 한국행정문화의 바람직한 변화. *한국행정학보*, 24(1), 13.
- 이지문(1999). *공직사회내 내부고발에 대한 인식과 태도에 관한 조사연구* 서울특별시 공직자와 시민을 중심으로 고려대학교 행정대학원 석사학위논문, 66-75.
- 정규숙. *국민 건강권 보장위해 간호법 필수* 간협신보, 2004년 7월 22일.
- 조강수, 문병주. *에이즈 수혈 확인 적십자 등 사법처리* 중앙일보, 2004년 6월 30일.
- 한성숙, 엄영란, 안성희, 김중호, 차성호, 권복규, 구인회, 임중식, 구영모(2004). *간호윤리학*. 서울: 대한간호협회, 15-16.
- 한인석(2000). 내부자고발과 기업윤리. *사회과학연구*, 4, 3-15.
- Cerrato, P. L.(1988). What to do When You Suspect Incompetence. *RN*, 15(3), 33-41.
- Pink, G.(1993). Whistle down the drain. *Nursing Standard*, 7(17), 47.

-Abstract-

Key words : Whistle-Blowing

The Types of Nurses Perception of Whistle-Blowing
: Q-Methodology

Kim, In Soon* · Kwak, Myung Soon**

Purpose: This study was to define structural subjectivity pattern of whistle-blowing of hospital nurses. **Method:** This study was conducted using Q-methodology in order to classify the types of perception to an whistle-blowing from the inside of the incumbent hospital nurses. Nineteen members, including hospital nurses, professors and students majoring in the nursing department made 47 statements about the insider's accusation after an in-depth interview about the statements. Forty incumbent hospital nurses were the participants for the Q-Methodology. The statement data was analyzed with QUANL PC Program and five different types were classified according to how the nurse had replied to the statements. **Result:** The first one is a Propeller type. The second one is a Denial type. The third type is a Patient Advocate type. The fourth one is a Anonymous type. The fifth is a Netizen type. **Conclusion:** this study as a momentum, a reasonable and constitutional legislation in the nurses organization should be established as soon as possible.

*Kongju National University, professor

**Kongju National University, Associate professor