

언론사 간부직 여기자의 성 인지 의식과 보도태도 분석

1. 서론

미디어 보도가 성차별 현실을 재현하거나 성차별의 사회제도화를 초래한다는 비판은 이미 오래전부터 제기된 바 있다. 이에 대해 언론사의 여성인력 증가가 곧 양성평등의 실현이나 여성의 주체적 삶을 다룬 다양한 장르의 기사 및 프로그램 생산으로 이어지게 될 것이라는 전망들이 대두되었으며, 실제로 뉴스룸에서 여성 언론인들의 수가 증가하면서 여성인력이 기사 및 프로그램의 다양성에 영향을 미치게 될 가능성이 높아진 것도 사실이다. 그러나 많은 선행 연구들은 여성 언론인의 점진적 증가에도 불구하고 여성 관련 뉴스 내용이 본질적으로 변화했다는 실질적 증거가 거의 없다고 주장한다(Zoonen, 1988).

간부직 여성 언론인들을 대상으로 성 인지 의식과 보도태도를 조사한 결과, 여성 언론인들이 직급이 높아질수록 여성 이슈 보도에 많은 노력을 할애하고 있는 것으로 나타나 여성 간부화가 여성 관련 보도에 매우 막중한 영향을 미치는 변인이라는 점을 확인할 수 있었다. 성인지 의식이란 남녀의 성역할에 대해 평등한 의식을 가지고 있는가, 양성평등 의식을 지니고 있는가, 성에 따라 제도 및 정책이 구별되어야 할 필요성을 인지하고 있는가 등에 대한 의식을 뜻하는데, 이는 미디어 조직의 성차별적 조직 및 조직 문화에 대한 여성언론인들의 문제의식과 여성 이슈 보도에 대한 태도로서 규명될 수 있는 측면이 있다. 이와 같은 관점에서 볼 때, 여성 이슈 보도에 대한 직급 변인의 영향력이 높게 나타난 것은 여성인력의 취약한 현실 가운데 간부직으로 성장한 여성 언론인들이 의사결정력과 재량권을 확보하게 되면서 성인지 의식도 높아지고 여성 이슈 보도를 보다 적극적으로 추진하게 되는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

직급이 높을수록 여성 언론인들의 성 인지 의식이 고무되고 여성

한편, 이처럼 직급

이슈 보도를 위한 실질적 노력도 증가하게 된다는 연구결과는 간부직 여성언론인들이 남성적 시각을 내면화할 가능성이 높다는 기존 분석들과 함께 여성언론인들의 다중직 정체성을 이해하는 데 유효한 자료가 될 것으로 보인다.

본 연구는 언론사 간부직 여성 언론인들의 성 인지 의식과 보도태도에 대한 조사 결과 중 일부 데이터들을 발췌하여 언론사 조직 내 여성 간부화의 필요성을 역설하고 여성 이슈 보도의 개선 가능성을 논하고자 하며, 아울러 여성 간부화와 여성 이슈 보도의 장애로 나타나는 언론사의 성차별적 조직 및 보도관행의 문제점을 지적하고자 한다. 이와 같은 연구목적에 따라 지난해 말 차장 이상의 간부직 여성 언론인 79명을 대상으로 했던 설문조사 결과 중 직급별, 근무년수별 집단 차이 검증 결과와 언론사 조직 문화 및 여성 이슈 보도와 관련한 일부 빈도분석 결과들을 기본 자료들로 활용하였다.

2. 연구문제

본 연구는 우선, 여성 이슈보도와 관련하여 차장급 이하와 부장급 이상의 여성 언론인 집단간 유의미한 인식차이를 나타낸 직급 변인의 의미에 대해 논하고, 다음으로 언론사 조직 내 인력구조, 권력구조, 조직문화, 의사결정과정 상에서 발생하는 성차별적 관행에 대한 간부직 여성 언론인들의 전반적 평가를 통해 성 인지 의식 수준 및 여성 관련 보도에 대한 태도를 분석하고자 한다. 이와 더불어, 여성 이슈 보도의 개선 및 활성화 방안에 대해 실질적으로 미디어 보도의 게이트키퍼 과정에 개입하고 있는 간부직 여성 언론인들의 인식을 알아보하고자 한다. 이러한 논의는 여성 간부화가 여성 언론인들의 지위 향상과 여성 이슈 보도의 장애가 되는 성차별적 조직문화의 개선 및 여성 이슈 보도 활성화에 주요 해결책으로 작용할 수 있을 것인가에 대한 가능성을 짚어보는 데 중점을 두어 다음과 같은 연구문제를 중심으로 전개될 것이다.

<연구문제1> 간부급 여성언론인들의 직급이 여성 이슈 보도를 위한 노력에 어떠한 영향을 미치는가?

[1-1] 여성 이슈 보도 노력에 대한 직급별 차이

[1-2] 직급이 높아지면서 달라진 의식과 행동에 대한 직급별 차이

<연구문제2> 간부급 여성 언론인들이 여성 이슈 보도의 장애로 인식하는 요인들은 무엇인가?

[2-1] 여성 이슈 보도의 장애 요인에 대한 간부급 여성 언론인들의 인식

[2-2] 여성 이슈 보도의 장애 요인에 대한 직급별 차이

<연구문제3> 간부급 여성 언론인들이 여성 이슈 보도의 개선 및 활성화 방안으로 인식하는 것들은 무엇인가?

[3-1] 여성 관련 보도에 대한 간부급 여성 언론인들의 견해

[3-2] 소속 언론사의 여기자 및 여성 관련 보도 성향에 대한 간부급 여성 언론인들의 인식

[3-3] 여성 이슈 보도 활성화 방안에 대한 간부급 여성 언론인들의 인식

3. 미디어 조직의 성역학과 간부직 여성 언론인

1) 여성언론인의 주변화

조직문화가 조직 성원들의 경험을 좌우하는 핵심적 요소라고 할 때 성차별적인 남성위주의 조직문화는 남성적인 커뮤니케이션 스타일, 행동, 업무처리 및 업무기준들을 바람직한 모델로 간주하거나 여성과 남성에게 각각 적합한 일을 규정함으로써 여성들로 하여금 일상 업무에서 남성적 업무처리 스타일에 대처해야 하는 어려움에 봉착하게 한다. 아울러, 이와 같은 성차별적 조직문화는 승진, 업무 배분 등에 영향을 미치고 업무성과의 평가에 차이를 초래하여 다시 여성의 조직 내 지위에 악영향을 미치는 악순환을 초래하게 되는 것이다(윤석민·이철주, 2003).

언론계 또한 이러한 문제에서 예외가 아니다. 물론, 과거에 비해 언론사의 여성 진출이 늘어나고 활동영역도 문화부, 편집부 위주에서 경제부, 사회부, 정치부 등으로 확대되는 추세에 있으며, 2004년말 현재 여성언론인은 편집국 차장, 부장, 부국장, 부장은 물론 해외 특파원 6명, 논설 및 해설위원 5명, 수석논설위원 1명, 임원급 논설주간·주필 2명, 이사 1명 등 거의 모든 고위직에 진출하고 있다. 그러나 아직도 우리나라 여성언론인의 비율은 10% 대에 머물러 거의 절반에 육박하고 있는 외국과 비교하면 크게 저조한 실정이다.

특히, 간부급 여기자 현황을 보면 2003년 10월 현재 중앙일간지와 방송·통신사 등의 전체 4,990명 기자 중 여기자는 12.5%인 625명이며, 이 가운데 차장급 이상의 여기자는 총 119명으로 언론사 전체 간부 1,804명의 6.6%에 머물러 있다. 차장급 이상 간부가 10명 이상인 곳은 연합뉴스와 한겨레, 동아일보 3개 언론사에 불과하며 연합뉴스가 17명으로 가장 많은 수의 여성 간부를 확보하고 있고, 한겨레에 15명, 동아일보에 12명의 간부직 여성들이 있는 것으로 조사된 바 있다. 연합뉴스와 한겨레는 여기자가 차장에서부터 부장, 부국장, 국장, 위원까지 전 간부직에 고르게 분포되어 있는 반면, 동아일보는 12명 중 11명이 모두 차장이며 부장이 최고위급에 해당한다. SBS는 언론사 가운데 간부 여기자가 한명도 없는 것으로 나타났고, 스포츠조선이 1명, 조선일보, 일간스포츠, 한국경제, 매일 경제, 코리아헤럴드가 각각 2명으로 조사되었다. 조선일보는 전체 간부 119명 중 여기자가 2명(1.7%)으로 간부 여기자 비율이 가장 적은 언론사로 나타났다(김경자, 2004). 이러한 간부급 여성 언론인의 현황은 언론사 직급 구조에서 여성의 위치가 극히 취약하며 언론사 인사구조의 최상급 직위에 거의 도달하고 있지 못함은 물론 중간 간부 수준의 지위에도 극소수만이 진출하고 있는 실정을 보여주고 있다.

직급별 간부 여성언론인들의 현황을 보면, 여성 언론인들은 주로 초급 간부인 차장과 부장에 많이 분포되어 있음을 알 수 있다. 여기자들이 가장 많이 위치한 직급은 차장으로 21개 언론사에서 61명이 차장 지위에 있으며 그 밖에 부장 26명, 부국장 8명, 국장 2명, 위원 18명, 임원 4명으로 나타났다. 언론사 전체 차장급 기자가 1,005명인데 반해 차장급 여기자는 6.1%인 61명에 불과할 뿐만 아니라, 직급이 높을수록 남성의 비율이 더욱 높아지고 있어 여성들의 언론사 진입 후에도 승진에서 절대 불리하게 작용하는 구조적 성차별성이 뿌리박혀 있음을 알 수 있다.

<표1> 직급별 간부 여기자 분포 현황

	차장	부장	테스크	부국장	국장	위원	임원
전체 간부	1005	421	330	137	53	197	46
여기자수(%)	61(6.1)	26(6.2)	14(4.2)	8(5.8)	2(3.8)	18(9.1)	4(8.7)
경향신문	3(5.3)	1(5.0)	1(5.0)	-	-	-	-
국민일보	7(10.6)	1(4.8)	-	-	-	-	-
서울신문	1(2.0)	3(11.1)	-	-	-	2(18.2)	1(2.0)
동아일보	9(15.0)	1(3.9)	1(5.3)	-	-	1(8.3)	-
문화일보	4(7.3)	2(13.3)	-	-	-	-	-
세계일보	2(3.1)	1(5.1)	-	-	-	-	-
중앙일보	4(3.6)	1(2.8)	-	-	-	1(6.3)	-
조선일보	1(1.4)	-	-	-	-	1(9.1)	-
한겨레	7(17.5)	4(13.3)	2(11.8)	1(1.9)	-	2(13.3)	1(25)
한국일보	1(2.6)	-	-	-	-	3(15.0)	1(2.6)
연합뉴스	5(5.6)	4(6.6)	2(5.9)	5(11.1)	1(10.0)	2(15.4)	-
매일경제	1(3.13)	1(8.33)	1(7.69)	-	-	-	-
한국경제	1(2.0)	-	1(5.6)	-	-	1(7.7)	-
헤럴드경제	5(31.3)	-	-	1(100)	-	1(14.3)	-
스포츠서울	3(9.4)	2(15.4)	1(7.7)	-	-	-	-
일간스포츠	1(2.6)	-	-	-	-	1(100)	-
스포츠조선	1(4.4)	-	-	-	-	-	-
KBS	1(2.9)	3(8.6)	3(8.6)	1(2.9)	1(2.9)	-	-
MBC	4(9.3)	2(8.3)	2(5.4)	-	-	1(6.3)	-
SBS	-	-	-	-	-	-	-
코리아헤럴드	-	-	-	-	-	1(3.3)	1(20)

*출처: 김경자(2004)

이처럼 ‘여성 상사’ 범주에 들 수 있는 간부급 여성언론인의 과소 현상을 초래하는 가장 근본적인 요인은 성차별적 고정관념이라고 할 수 있다. 언론사 조직에 팽배한 남성우월주의 조직문화와 고위직급으로 올라갈수록 더욱 두드러지는 성차별적인 인사관행에 의해 이와 같은 여성언론인의 주변화 현상이 나타난다고 볼 수 있다. 또한 미디어 조직 내 성별분업은 실제 업무능력이나 적성보다는 얼마나 조직에서 중요한 역할을 하는가에 따라 남성과 여성의 역할이 나뉘고 있는데, 이에 따라 조직 내의 성역할은 능력에 부합하는 분야로 구분되는 것이라기보다는 조직 내 권력이나 영향력의 정도에 따라 구분되어온 특성이 있다(박소라·전경란, 2003). 그 결과 기자라는 직업세계에서 여성기자는 소수일 뿐만 아니라 미디어 조직의 핵심적인 위치를 차지하는 남성기자

와는 달리 주변화되어 직급구조에서도 배제되는 결과가 나타나는 것이다.

이러한 여성언론인의 주변적 지위는 비공식적 조직구조 속에서 보다 분명하면서도 근원적인 형태로 모습을 드러내는데, 이는 남성적인 대인관계, 업무 처리방식 등을 바람직한 모델로 간주하는 조직문화가 뿌리 깊게 자리 잡고 있기 때문이라고 할 수 있다. 또한 여성언론인들은 친밀감, 유대형성, 정보교환의 토대가 되는 남성중심의 비공식 네트워크에 참여하기 어려우며 이에 따라 여성들 간에는 상위 직급으로 가기위한 경력통로(career path)로부터 체계적으로 배제되고 있다는 피해의식이 공유되고 있는 실정이다(윤석민·이철주, 2003).

요컨대, 언론사 내 남성 중심적 인력구조와 여성을 소외시키는 성차별적 관행은 언론사 내 여성언론인의 지위를 낮추고, 언론사 내 여성언론인에게 불리한 환경을 조성하여

언론사의 핵심 경영진 진출을 어렵게 만들고 있다. 제작과 경영의 주요 의사 결정직에서 체계적으로 여성을 배제시키는 관행은 고질적인 성차별적 조직문화의 악순환을 야기한다는 점에 문제의 심각성이 있다. 뿐만 아니라, 미디어 조직 내에서 사회적·개인적·수직적·수평적으로 주변부화(김선남, 2002) 되어있는 여성 언론인들의 현실은 결국 여성 관련 뉴스의 주변부화로 이어지게 된다.

2) 여성 리더십에 대한 저평가

고위직 여성을 주변화하고 배제시키는 사회적 구조의 문제와 여성 리더의 부재는 여성 리더의 자질과 리더십에 대한 평가에서 그대로 나타나고 있다. 선행 연구들에 의하면, 여성리더들이 남성리더들보다 약간 더 부정적으로 평가되는 경향이 있으며, 여성들에 대한 편견은 특정상황에서 더 크게 표출되는 것으로 나타났다. 즉, 여성리더가 전형적인 남성 리더십 유형(권위주의적 유형과 비참여적 유형)을 발휘할 때는 같은 직위의 남성리더들보다 더 부정적으로 평가되고(Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992, pp.3-22), 민주적이고 참여적 유형을 채택하는 경향을 지닌 여성 리더가 전형적인 남성 지위를 차지할 때 여성들은 평가 절하되는 경향이 높았다(Eagly & Johnson, 1990, pp.685-710). 특히 여성 리더가 고정 관념상의 남성적인(즉, 지시적) 스타일을 취할 때 더욱 부정적으로 평가되었다(Eagly, Karau & Makhijani, 1995, pp.125-145).

한편, 부장급 이상 남녀 언론인에 대한 심층 면접조사 결과를 보면, 남성 간부들은 여성인력 증가에 대해서 어느 정도 수용했지만 여성 간부화에 대해서는 조직의 운영상 다수는 곤란하다는 인식을 보였으며, 여성들도 여성 상사의 존재에 대해 긍정적이지만은 않았다. 남성 언론인들은 여성의 능력을 대체로 인정하면서도 일관되게 여성 동료/

팀원, 여성 상사, 여성 경영자와 일하는 것, 중요업무에 여성 선후배를 추천하는 것에는 부정적이었다.(유선영, 2004a).

이와 같은 여성 간부들에 대한 저평가 속에서 여성언론인들은 미디어 조직 내 중요한 지위에 진입할 기회를 거의 얻지 못하고 있으며, 승진을 한다고 하더라도 소위 ‘여성적’ 부서에 배치되는 경우가 다반사인 것이 여성언론인들의 현실이다. 여성언론인은 남성언론인에 비해 전문적 의식이나 능력이 결여되어 있는 것으로 인식되는 측면이 강하다고 볼 수 있으며, 이러한 성차별적 고정관념을 뛰어넘으려고 노력하는 여성들에게는 비난과 시련이 주어지는 것이 보통이다. 게다가 한 여성의 개인적인 실수는 여성언론인 전체의 무능력이나 실수로 간주되는 성향이 높다(김명혜·김훈순·유선영, 1994, pp.337-338).

3) 간부급 여성 언론인의 다중적 정체성과 보도

미디어 조직에서 여성 생산자의 비율이 늘어나도 성의 문제가 크게 달라지지 않을 것이라는 논리를 지지하는 연구결과들은 여성이 남성 중심적인 조직 문화에서 생존하는 방식은 주로 ‘남성화’ 되는 것이라고 기술한다. 반 주넨(1994)은 미디어 조직의 남성 중심적인 사고와 문화를 받아들이지 않는다면 여성기자가 그 조직 내에서 직업인으로 생존하기 어렵다고 주장한다. 즉, 여성 미디어 생산자가 미디어 조직에 적응해 가는 과정은 바로 남성 중심 조직 사고의 내면화 과정이라는 것이다. 이로 인해, 여성기자들은 남성적인 여성관을 뉴스 기준으로 받아들이게 될 뿐만 아니라, 현대사회에 뿌리 깊이 내재한 가부장제와 자본의 논리에 따라 조직 내에서의 입지를 굳히는 직업인으로 적응하게 되는 것이다(박소라·전경란, 2003). 이와 같은 남성중심 사고의 내면화 과정에서 미디어 조직 내의 성역학은 표준화된 제작보도관행의 일상적 실천이라는 외피를 입고 작동하게 되며, 표준화된 취재보도관행의 실천은 오랜 기간의 도제적 훈련과 편집국내 사회적 통제 또는 남성주의 시각을 정당화하는 직업전문인주의에 의해 수용된다고 볼 수 있다(Tuchman, 1978).

언론사에서 여성이 리더가 된다는 것은 남성적 업무수행(공격적이고 적극적인 취재 보도활동), 남성적 조직생활(상명하복과 조직충성심), 남성적 평가기준(집단주의, 원만한 인간관계), 남성적 조직충성심을 기준으로 하여 남성화될 수밖에 없음을 의미한다(유선영, 2003, pp.299-300). 이러한 남성중심적 조직 구조 속에서 한계적 지위나 역할에 적당히 만족하지 않으려는 여성들에게 가능한 선택은 여성 ‘성’을 포기하거나 ‘다 털어버리고 훌훌 단신으로 사는 것’(Forarty, Allen & Walters, 1982, 윤석민·이철주, 2003, p.23에서 재인용)외에 별다른 대안이 없는 것으로 평가된다. 다시 말해,

남성 중심적 조직문화에서 생존하기 위해 여성들은 자신이 여성임을 부각시키지 않으려 할 뿐 아니라 스스로 여성으로서의 정체성을 억누르게 되며(이수연, 2004), 종종 무성적(無性的)인 존재가 될 것을 권장 받게 되는 것이다(정영애, 1996). 따라서 성차별적 조직 문화로부터 자유롭지 못한 여성 언론인들이 여성으로서의 정체성이나 나아가 여성주의적 시각을 표출하기보다는 오히려 남성적 시각을 내면화하게 될 가능성을 배제할 수 없으며, 결과적으로 남성중심적 조직문화에 적응하고 길들여진 여성들은 남성보다 상대적으로 복잡한 정체성을 드러내게 되는 경향이 있다(유선영, 2004a).

간부직 여성 언론인들은 조직 내 성공을 위해 남성중심 조직문화의 내면화 과정을 겪게 되는 동시에, 스스로를 여성주의자로 칭하는가의 여부에 상관없이 적어도 남성 언론인과는 다른 시각에서 여성에 대한 견해를 갖고 있다고 볼 수 있다. 이러한 경향에 대해서는 남성 언론인들의 일차원적이고 경직된 성차별적 관념에 비해 여성 언론인들이 미디어 조직 내 주변인이자 남성 중심적 조직의 구성원으로서 다중적 젠더 주체성을 갖게 되는 측면을 이해할 필요가 있을 것이다(유선영, 2004b). 언론의 여성문제 취급뿐만 아니라 언론보도의 균형성 및 다원성 확보와 관련해 여성 인력이 지니는 의미를 숙지하는 맥락에서, 여성인력의 고위직 활용이 확대됨에 따라 간부직 여성 언론인들의 다중적 성향이 여성 이슈 보도에 대해 긍정적 역할로 발전할 가능성을 재고할 필요가 있을 것이다. 특히, 편집국 내의 사회적 통제에 익숙해짐으로써 기자들은 자신의 역할을 공중의 정보욕구보다 상급 편집자의 요구에 맞추게 되는 경향이 있다는 점을 상기하면(Breed, 1955), 기존 남성 중심의 카리스마적 리더십과는 다른 수평적 의사소통이 가능한 여성 리더십의 확대는 결과적으로 여성관련 보도뿐만 아니라 뉴스조직의 보수적 관행을 개선하기 위한 지름길이 될 수 있을 것이다.

4. 여성 간부화를 통한 여성 이슈 보도 활성화 및 개선 가능성에 대한 논의

1) 분석 방법 및 표본의 특성

(1) 설문조사 및 분석 방법

본 연구는 서울 지역 내 일간 신문사와 방송사의 차장급 이상 간부직 여성 언론인들을 대상으로 설문조사한 결과를 토대로 재구성 되었다. 설문은 14개 일간 신문사(스포

조선, 동아일보, 서울신문, 한겨레, 한국일보, 국민일보, 한국경제신문, 경향신문, 조선일보, 헤럴드경제, 문화일보, 매일경제신문, 중앙일보, 세계일보), 1개 통신사(연합뉴스), 그리고 2개 방송사(KBS, MBC)에서 근무하는 간부직 여자들에게 실행되었으며, 1대 1 면접의 설문 실시 결과, 총 79명으로부터 응답 설문지가 회수되었다.

(2) 표본의 특성

본 연구에 선정된 표본으로서 차장급 이상 간부직 여성 언론인들의 소속 언론사별 분포를 살펴보면, 응답자들의 소속 언론사는 모두 17개로 다양하게 구성되었다. 소속된 언론사에 근무한 기간은 15년에서 20년 사이가 60.7%로 가장 높은 비율을 나타냈는데, 이는 응답자의 직위분포가 차장급에 다소 편중되어 있는 점과 관련이 있는 것으로 보인다. 현재 소속된 부서를 빈도 분석한 결과에 의하면, 편집부가 20명(25.3%)으로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 그밖에 논설위원이 8명, 문화부 6명, 국제부 6명, 경제부 5명, 교육생활부, 문화생활부, 정보생활부, 생활경제부 등의 생활 관련 부서가 5명으로 나타나 전반적으로 설문에 응답한 간부직 여성언론인들이 다양한 부서에 골고루 분포되어 있기 보다는 몇몇 부서에 편중되어 있는 경향이 있었다.

가장 오래 근무한 부서의 빈도분석 결과를 보면, 문화부가 25명(31.6%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 편집부가 14명, 경제부가 6명, 국제부와 생활부가 각각 5명으로 나타났다. 현재 소속된 부서와 가장 오래 근무한 부서가 대동소이하게 나타난 점은 여성언론인들에 대한 편중된 부서배치가 간부직 여성 언론인들에게 그대로 적용되고 있다는 점을 시사하는 것으로 보인다.

직급별 여성언론인 현황의 경우, 차장급이 전체 58.2%로 46명이었으며, 부장급 19명(24.1%), 부국장급 5명, 국장급 4명, 임원급 2명으로 나타났다. 직급이 높아지면서 여성 간부들이 급감하는 경향은 언론사 조직 내 간부직 여성 비율이 저조할 뿐만 아니라, 여성 언론인들에게 승진의 기회도 매우 제한적이라는 기존 연구 결과들을 입증하고 있다. 그 밖에 데스크 경력 여부의 경우 '있다' 라고 응답한 여성 언론인은 53명(67.1%)으로 '없다' 라고 응답한 여성언론인 24명(30.4%)보다 높은 비율로 나타났으며, 결혼 여부는 기혼자 69명(87.3%), 미혼자 9명으로 응답자의 대다수가 기혼자인 것으로 조사되었다. 차장 승진 이후 현재까지의 연차 수를 분석한 결과, 1년에서 5년이 43명으로 54.4%를 차지하였고, 6년에서 10년이 16명으로 20.3%, 12년에서 16년은 9명, 17년에서 24년은 5명으로 응답자의 과반수가 차장 승진 이후 5년차 내외인 것으로 나타났다.

2) 분석 결과에 대한 논의

(1) 간부직 여성 언론인의 직급과 여성 이슈 보도

여성 이슈 보도와 관련한 실제 노력에 대해 차장급 이하와 부장급 이상의 집단간 차이 검증 실시한 결과, 거의 모든 항목에서 유의미한 차이가 나타나 부장급 이상의 집단이 차장급 이하의 집단보다 여성 이슈 보도를 위해 많은 노력을 기울이고 있음을 알 수 있었다. 부장급 이상의 여성 언론인들은 실질적으로 여성 관련 기획기사/보도를 비롯한 인터뷰기사, 사설, 칼럼 등을 통해 차장급 이하의 여성 언론인들보다 여성 이슈를 많이 보도한 것으로 나타났으며, 여성 이슈의 성차별적 보도를 제어하거나 여성 이슈의 지면/시간을 확보하기 위해 남성 언론인들을 설득하고 토론하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이는 여성 언론인들이 직급이 높아짐에 따라 더 많은 권한을 취득하면서 의사를 관철시키는 데 유리한 조건을 갖게 되기 때문으로 보이며, 보다 유리한 조건 하에서 여성 언론인들은 여성관련 사안에 대해 더욱 적극적인 보도 태도를 취하게 되는 것으로 해석된다. 다시 말해, 이러한 결과는 여성 언론인들의 직급이 여성 이슈 보도에 중요한 변수가 되고 있음을 시사하는 대목이라고 할 수 있다.

<표2> 직급별 여성이슈보도와 관련한 실제노력에 대한 인식 차이

(t-test 분석 결과)

(사례 수: 차장급 이하 46명, 부장급 이상 33명)

		평균	표준편차	t	df	Sig. (2-tailed)
소속 부서의 여성관련 기사가 많아졌다	차장급 이하	2.98	.89	-2.47	70	.02*
	부장급 이상	3.53	1.02			
여성 취재원에 대한 취재가 늘어났다	차장급 이하	2.88	.82	-2.92	68	.01**
	부장급 이상	3.47	.86			
여성이슈의 특집, 기획기사/보도가 늘어났다	차장급 이하	2.88	.91	-2.62	69	.01**
	부장급 이상	3.42	.81			
여성이슈 관련 인터뷰 기사, 사설, 칼럼이 늘어났다	차장급 이하	3.03	.95	-2.19	69	.03*
	부장급 이상	3.52	.93			
여성이슈가 제대로 보도되도록 남성 상사나 남성동료와 토론을 벌인 적이 있다	차장급 이하	3.17	.97	-2.81	71	.01**
	부장급 이상	3.81	.97			
여성이슈 지면/시간을 확보하기 위해 남성동료나 남성후배를 설득한 적이 있다	차장급 이하	3.00	.97	-3.31	70	.00***
	부장급 이상	3.77	.99			
여성이슈 보도 아이টে을 제안한 적이 있다	차장급 이하	3.40	1.01	-1.86	72	.07
	부장급 이상	3.81	.82			

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

한편, ‘여성이슈 보도 아이টে을 제안한 적이 있다’ 항목에서 차장급 이하와 부장급 이상의 집단간 유의미한 차이가 나타나지 않은 것은 여성 간부들이 차장이나 부장 등의

직급을 막론하고 여성 이슈 아이템을 제안한 경험이 있다는 것을 의미하는 것으로 보인다. 그러나 단순히 여성 이슈 아이템을 제안하는 데 그치지 않고 실질적으로 여성 관련 기사가 증가하였는가의 여부와 관련하여 직급에 따라 차이가 나타났다는 점에서 직급 변인의 영향력을 강조할 필요가 있다.

특히 여성 이슈 보도에 대한 직급의 중요성은 근무년수별 차이 검증과 비교해 볼 때 더욱 분명히 나타나는데, 근무년수별 차이 검증에서는 ‘여성이슈보도와 관련한 실제노력’의 거의 모든 항목에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. ‘여성이슈보도와 관련한 실제노력’에서 근무년수에 따른 차이보다는 직급별 차이가 더 유의미하게 나타난 것은 여성언론인들이 언론사 조직에 얼마나 오래 근무했는가보다는 얼마나 높은 직급으로 승진을 하였는가의 문제가 여성주의적 시각의 반영이나 여성 이슈 보도에 관건이 된다는 점을 시사한다고 볼 수 있다.

여성 언론인들이 직급이 높을수록 여성 이슈 보도를 위해 보다 많이 노력하고 있다는 결과는 상위 직급에 있을수록 여성에 대한 인식이 강화되고 여성 문제에 더욱 민감하게 되는 경향을 반영하는 것이라고 볼 수 있는데, 이는 직급이 높아지면서 보다 많은 의사결정력과 재량권을 확보하게 되는 현실과 무관하지 않을 것이다. 또 직급별 차이 검증 결과, 차장급 이하보다 부장급 이상의 여성 언론인 집단이 직급이 높아지면서 여성에 대한 연대감을 더욱 느끼게 되는 것으로 나타나 상대적으로 상위직급에 있는 여성 언론인들이 여성의 집합적 정체성에 대한 필요성을 보다 많이 인식하는 것으로 추정된다.

이러한 결과는 근무년수별, 차장 승진 이후의 연차수별 차이검증에서도 동일하게 나타나 여성 언론인들이 언론사에 오래 근무할수록, 직급이 높을수록, 간부직 근무기간이 길수록 여성에 대한 연대감을 더욱 많이 느끼고 있음을 알 수 있다. 물론, 근무년수, 직급, 간부직 연차수 등이 상호 관련된 변인들이기도 하지만, 특히 여성에 대한 연대감에 대해서 동일한 인식이 나타난 점은 주목할 만하다. 이러한 결과는 무엇보다 여성 언론인들이 언론사 재직 기간이 길수록 성차별적 대우와 주변적 위치로부터 쉽게 해방되지 못하는 현실을 더욱 체감하는 것으로 보이는 한편, 수적으로 열세한 여성 언론인들이 집합적 정체성을 드러냄으로써 성차별적 조직문화에 대응해야 할 필요성을 인식하는 것으로 추정해 볼 수 있다.

직급이 높아지면서 변화된 의식과 행동에 대한 빈도분석 결과에서도 간부직 여성 언론인들이 여성에 대한 연대감을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 빈도분석 결과에 의하면, ‘개인보다 조직의 중요성을 더 알게 되었다’ 항목과 ‘여성에 대한 연대감을 더욱 느끼게 되었다’ 항목의 평균값이 다른 항목들에 비해 높게 나타나 간부직 여성 언론인들이 직급이 높아지면서 조직에 대한 적응의 필요성을 더욱 절감하는 동시에 여성언론인들의 연대를 증시하는 태도를 취하고 있음을 알 수 있다. 다시 말해, 여성 언론인들이 상위 직급으로 갈수록 내면적으로나 외형적으로 조직에 편입되는 정도가 심화되면서 미디어 조직의 남성중심적 문화를 수용하는 정도가 높아질 가능성을 배제할 수 없을

것으로 보이지만, 다른 한편으로는 여성 언론인들이 차별적 대우를 체감하면서 자신과 마찬가지로 취약한 상황에 있는 여성 또는 여성 언론인들에게 동질감과 연대의 필요성을 더욱 많이 느끼는 것으로 추측된다.

이와 같은 결과는 여성언론인들이 직급이 높아지면서 여성 기자에 대해 보다 긍정적으로 평가하게 되고 여성에 대한 연대감을 더욱 느끼게 된다는 점에서 여성에 대한 인식 및 여성주의적 시각이 보다 강화될 가능성이 있는 것으로 해석되는 한편, 이와 동시에 여성 간부들이 남성중심의 조직문화에 적응해가면서 결과적으로 조직을 매우 중요하게 인식하는 다중적 정체성을 드러내는 측면도 있다. 남성 언론인들과 여성 언론인들의 이성타자에 대한 인식과 태도 조사 결과에 의하면, 남성들은 직급/연령과 무관하게 여성에 대해 확고적이고 동질적인 태도를 드러낸 반면, 여성 언론인들은 남성에 비해서 복합적이고 유동적인 태도를 나타내는 경향이 있었다(유선영, 2004 b). 남근이성주의적 가치체계의 주변인이자 소수자로 여성들이 남성들에 비해 양가적이며 다중적인 젠더 주체성을 형성하게 된다는 이론적 논의에 의하면(유선영, 2004 b), 간부직 여성 언론인들이 조직의 중요성을 인정하는 동시에 여성들의 집합적 정체성을 강조하는 태도는 언론사 조직으로부터 주변화되어 있는 여성언론인들의 양가적 태도와 다중적 인식에 기인할 가능성을 배제할 수 없을 것으로 보인다. 그러나 직급이 높아지면서 여성 이슈 보도에 보다 많은 노력을 기울이게 되고 여성으로서의 성 인지 의식이 강화되는 경향으로 나타난 결과는 여성 간부화를 통해 여성들의 다중적 정체성이 집합적 정체성으로 전환되는 계기들이 많아질 것이라는 기대를 갖게 한다는 점에서 주목할 만하다.

(2) 성차별적 조직문화와 여성 이슈 보도

간부직 여성 언론인들이 직급이 높을수록 여성 이슈 보도에 실질적으로 많은 노력을 기울이는 것으로 나타난 것과 달리 여성 이슈 보도 장애 요인에 대해서는 직급별, 근무년수별 간부직 여성들 간 인식 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간부직 여성 언론인들이 지위고하를 막론하고 여성 이슈 보도와 관련해서 같은 장애를 체감하고 있음을 나타내는 것으로 보인다. 여성 이슈 보도의 장애 요인에 대한 빈도분석 결과에 의하면, 간부직 여성 언론인들은 성차별적 조직문화가 여성 이슈 보도의 가장 큰 장애가 된다고 인식하는 것으로 나타났는데, 이에 대해서는 경력에 상관없이 간부직 여성 언론인들이 동일하게 인식하는 것으로 보인다.

전반적으로는 간부직 여성 언론인들이 여성 이슈 보도의 장애요인으로 남성중심적 조직문화와 가치관을 무엇보다 문제시하는 것으로 나타났다. 여성 이슈 보도 장애요인에 대한 빈도분석 결과를 보면, 간부직 여성언론인들은 '언론사 조직의 남성중심적 문화와 가치관' 이 여성이슈보도에 가장 장애가 되는 것으로 인식하고 있었다(M=4.10). 그 다음으로 '사건 중심의 취재보도관행(M=3.69)' 과 '여성

간부들의 부족(M=3.59)' 을 여성이슈보도의 장애요인으로 인식하는 경향이 높았다. 특히 '언론사 조직의 남성 중심적 문화와 가치관' 항목에서 83.5%에 해당하는 간부급 여성 언론인들이 '그렇다' 이상의 긍정적 응답을 한 것으로 나타나 대다수의 여성 간부들이 조직 내 남성중심의 문화와 성에 대한 고정관념으로 인해 여성 이슈 보도에 어려움을 겪고 있는 것으로 추정된다. '사건 중심의 취재보도 관행' 과 '여성 간부들의 부족' 항목의 경우에도 긍정 응답이 각각 64.6%, 62.1%인 반면, 부정 응답이 13.9%, 17.7%에 불과해 많은 간부직 여성들이 여성 이슈 보도와 관련하여 취재보도 관행의 개선과 여성 간부화의 필요성을 인식하고 있는 것으로 해석된다.

(3) 여성 이슈 보도 개선 및 활성화 방안에 대한 간부직 여성 언론인들의 인식

여성관련 보도에 대한 간부직 여성 언론인들의 견해를 조사한 결과에 의하면, '여성언론인으로서 여성이슈를 적극적으로 기사화해야 한다고 생각한다' 항목에 동의 정도가 가장 높게 나타나(M=3.87) 간부직 여성 언론인들이 여성 이슈 보도에 대해 매우 긍정적 태도를 취하고 있으며 여성 이슈 보도와 관련한 여성 언론인들의 역할을 증시하는 경향을 알 수 있었다. 한편, '여성주의적 시각보다는 언론의 객관성, 중립성이 더 중요하다고 생각한다' 항목에도 높은 동의 정도가 나타나(M=3.63) 간부급 여성 언론인들이 언론인으로서의 직업의식도 상당히 중요하게 인식하는 것으로 보인다. 이와 같은 결과는 남성들과 달리 간부급 여성 언론인들이 여성으로서의 정체체성과 기자 의식을 모두 탑재해야 하는 과제를 안고 있음을 암시하는 대목이기도 하지만, 간부급 여성 언론인들이 여성으로서의 역할과 언론인으로서의 역할을 별개로 생각하느냐 혹은 동일선상의 문제로 인식하느냐에 대한 분석은 본 연구 결과로 불충분한 점이 있다.

간부직 여성 언론인들의 여성 이슈 보도에 대한 긍정적 태도에 비하면 소속 언론사의 여기자 및 여성 관련 보도에 대한 간부직 여성 언론인들의 평가는 다소 부정적인 경향이 있다. 빈도분석 결과, '현재 소속된 언론사는 성평등적 시각에서 여성이슈를 잘 보도하고 있다' 항목에 '그렇지 않다' 이하의 부정적 응답이 44.3%로 나타난 동시에, '현재 소속된 언론사의 여성관련 기사들은 여성의 현실을 왜곡하거나 여성을 비하하는 등 성차별적인 경향이 있다' 항목에서도 부정적 응답이 45.6%를 차지해 간부급 여성 언론인들은 소속 언론사의 여성 관련 보도에 대해 성평등적이지도 않고 성차별적이지도 않다는 인식을 하는 것으로 나타났다. 그러나 전반적으로 평균값이 '보통이다' 이하 수준에 머물러 간부직 여성언론인들이 소속 언론사의 보도성향에 대해 다소 부정적 평가를 하는 것으로 판단된다.

'현재 소속된 언론사에서는 여성 간부의 수적 부족으로 여성이슈 보도에 어려움이 있다' 항목에서는 34.2%의 간부급 여성 언론인들이 '그렇다' 이상의 긍정적 응답을 나타냈으며, '현재 소속된 언론사의 여기자들은 여성이슈보도에 적극적이다' 항목에서는 '그렇다' 이상의 응답이 15.2%인 것에 비해 '그렇지 않다' 이하의 부정적 응답이 30.4%로 나타났다. 즉, 많은 간부급 여성 언론인들은 여성 간부의 부족이 여성이

슈보도에 장애가 되는 것으로 인식하는 한편, 여성기자들이 여성이슈보도에 대해 적극적이지 않다는 견해를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

이와 같은 간부직 여성 언론인들의 평가에 따르면, 언론사의 여성관련 보도가 여성 간부들의 부족 및 여기자들의 소극적 태도로 인해 정체되어 있는 듯 보이며, 간부직 여성 언론인들의 여성 이슈에 대한 보도 태도가 상당히 긍정적인 것에 비해서 언론사의 여성 보도는 다소 부정적으로 평가된 결과를 통해 여성 간부들의 여성 이슈 보도에 대해

간부직 여성 언론인들이 여성 이슈보도의 장애 요인으로 여성간부의 부족을 상당히 문제시하고 있는 만큼, 여성 이슈 보도를 활성화하기 위해 우선적으로 여성 간부화가 이루어져야 한다는 인식을 하는 것으로 나타났다. 여성이슈보도 활성화 방안의 빈도분석 결과를 살펴보면, ‘여성 임원·경영진이 있어야한다’ 항목에 가장 동의 정도가 높았다(M=4.36). 그 다음으로 ‘남성 언론인들의 성차별적 인식이 바뀌어야한다’ 항목의 평균값이 4.25로 높게 나타났으며, 이 외에도 ‘여성 데스크가 많아져야한다’와 ‘여성 간부급 비율이 30% 이상 되어야한다’ 항목에 동의하는 경향이 높았다. 이처럼 여성 이슈 보도 활성화 방안으로서 여성인력의 수적 증가와 고위직 여성 인력 확충에 대해 80%이상의 긍정적 응답을 나타낸 간부직 여성 언론인들의 인식에 따르면, 여성 이슈 보도의 활성화를 위해서는 무엇보다 여성 간부화가 선결과제이며 이와 더불어 남성언론인들의 성차별적 인식의 전환이 뒷받침되어야 할 것으로 보인다.

<표3> ‘여성이슈보도 활성화 방안’의 빈도분석(n=79,%)

정도 여성 이슈보도 활성화 방안	전혀그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	무응답	평균값
여기자 수가 더 늘어나야한다.	0	2(2.5)	19(24.1)	36(45.6)	20(25.3)	2(2.5)	3.96
여성 언론인의 수적 증가보다는 여성언론인의 여성주의적 시각이 더 중요하다.	2(2.5)	14(17.7)	32(40.5)	22(27.8)	7(8.9)	2(2.5)	3.23
남성 언론인들의 성차별적 인식이 바뀌어야한다.	0	3(3.8)	6(7.6)	38(48.1)	32(40.5)	0	4.25
여성 데스크가 많아져야한다.	1(1.3)	0	8(10.1)	38(48.1)	31(39.2)	1(1.3)	4.26
여성 임원·경영진이 있어야한다.	1(1.3)	1(1.3)	7(8.9)	29(36.7)	40(50.6)	1(1.3)	4.36
여성 간부급(차장급 이상) 비율이 30% 이상 되어야한다.	0	3(3.8)	17(21.5)	29(36.7)	29(36.7)	1(1.3)	4.08

5. 결론

결론적으로, 간부직 여성언론인들의 성인지 인식과 여성이슈보도에 대한 태도 분석 결과는 여성언론인들의 직급이 여성 이슈 보도에 가장 중요한 변수로 작용하고 있다는 점을 보여주고 있다. 직급별 인식 차이에 대한 검증 결과, 차장급 이하의 여성간부들보다 부장, 국장, 임원 등으로 구성된 부장급 이상의 여성언론인들이 여성이슈보도를 위해 보다 많은 노력을 기울이는 것으로 나타났다. 집단간 인식차이를 보여준 일부 항목들에 의하면, 언론사 근무년수와 고위직 근무기간이 길수록 여성관련 기사를 늘인다거나 여성 이슈 보도의 지면/시간 확보를 위해 남성 언론인들과의 의견 조율을 꾀하는 등 여성 이슈를 기사화하기 위해서 보다 많이 노력하는 측면도 나타났으나, 언론사 근무년수와 고위직 근무기간 보다는 언론사 내 여성언론인들의 직급이 여성보도를 위한 실질적 노력에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 여성 언론인들이 직급이 높을수록 여성 이슈 보도를 위해 보다 많이 노력하고 있다는 결과는 상위직급에 있는 여성언론인들이 여성관련 사안에 보다 민감하게 되고 여성주의적 시각도 강화되는 경향을 반영하고 있다고 볼 수 있는데, 차장급 이하보다 부장급 이상의 여성 언론인들이 여성에 대한 연대감을 더욱 느끼게 되는 것도 이와 같은 결과와 무관하지 않을 것이다. 특히, 언론사의 직급구조상 부장급 이상의 간부들에게 실질적 의사결정권한이 주어진다는 점을 상기할 때, 직급이 높을수록 여성의 집합적 정체성에 대한 인식이 강화되고 여성 이슈 보도에 보다 많은 노력을 기울이게 되는 것으로 나타난 결과는 여성언론인들의 상위직급 진출이 여성이슈보도 개선 및 활성화에 관건이 됨을 시사한다고 볼 수 있다.

물론, 조사 결과의 몇몇 대목에서 간부직 여성언론인들은 남성중심적 조직문화에 적응하면서 조직을 중요하게 인식하는 동시에 여성언론인으로서의 성 인지 의식과 역할을 강조하는 다중적 성향을 드러내고 있다. 이러한 간부직 여성언론인들의 다중성은 남성 지배적인 조직의 체계화, 구조화된 차별 속에서 사회화되면서 결국 남성중심적 가치와 규범을 내면화할 가능성과 남성중심의 조직 문화 속에서 주변인이자 소수자로서 남성보다 유동적, 복합적 정체성을 갖게 될 가능성으로 해석할 수 있을 것이다(유선영, 2004b, pp.110-111). 이에 대해서는 보다 밀도 있는 자료들과 심층적 분석이 뒷받침되어야 하겠지만, 간부직 여성 언론인들이 직급이 높아지면서 여성에 대한 연대감을 더욱 느끼게 되고 여성 이슈 보도를 위해 보다 많이 노력하는 것으로 나타난 결과는 여성언론인들의 다중적 정체성이 여성 간부화가 진행됨에 따라 집합적 정체성으로 변모될 가능성을 보여주는 것으로 해석되며 궁극적으로 여성이슈 보도에 긍정적 역할을 할 것이라는 기대를 갖게 한다. 여성 이슈 보도에 가장 큰 장애로 인식되는 미디어 조직의 남성중심적 문화와 가치관에 대응하는 길은 여성 언론인들의 결속으로 조직 내 발언권을 강화하고 여성 언론인들의 상위 직급 진출을 위한 네트워크를 형성해 나가는 것이라는

점에서 이러한 간부직 여성 언론인들의 인식은 주목할 만하다. 특히 여성의 채용장벽이 무너지고 있는 상황에서 여성 언론인들이 언론사에 오래 재직하면서 남성 언론인들과 동등하게 경쟁할 수 있는 풍토가 조성되기 위해서는 여성 언론인들의 집합적 정체성의 구성이 선행되어야 할 필요가 있을 것이다.

여성 이슈 보도의 활성화 및 개선을 위한 여성 간부화의 요구는 미디어 조직의 성차별적 조직문화의 문제점으로부터 기인한다고 볼 수 있는데, 조사결과에 의하면, 여성언론인들은 남성중심적 조직문화 속에서 공식적 또는 비공식적으로 여성언론인에 대한 차별적 대우를 체감하고 있으며 이에 대한 개선의 필요성을 절감하고 있는 것으로 나타났다. 미디어 조직 내 팽배한 남성중심적 문화와 가치관이 여성이슈보도에 가장 장애가 된다고 인식한 여성 간부들은 여성간부 수의 증가를 통해 미디어 조직 내 간부급 언론인들의 성차별적 시각을 희석하고 결과적으로 여성이슈보도를 활성화할 수 있을 것이라는 기대를 드러냈다. 특히, 여성언론인들이 여성보도 아이템을 제안하거나 성차별적 보도의 문제점을 지적하는 등 여성이슈보도와 관련하여 견해를 피력하더라도 수직으로 우세하고 상위직급에 있는 남성간부들 속에서 자신의 의사를 관철시키는 데 많은 어려움을 느끼고 있다는 분석결과에 주목하면, 여성간부의 증가는 여성언론인의 지위향상 및 여성이슈보도 활성화를 위한 선결과제라고 할 수 있다.

여성이 주요 관리직에 있는 언론사의 경우 전통적 업무분할에서 벗어나 여성 기자들이 남성 기자들과 동등한 기회를 부여받게 되며 이에 따라 남녀기자가 유사한 방식으로 보도 업무를 진행하게 된다(Craft, Wanta & Lee, 2003)는 기존 연구결과와 같이, 뉴스룸 직급구조상의 성형평성 확보는 여성언론인의 역할과 지위 향상 및 여성 이슈 보도의 활성화를 위한 필수 요소라고 말할 수 있다. 이를 위해서는 언론사 조직 내 남성중심적 문화와 언론인들의 의식개선에 대한 요구가 끊임없이 제기되어야 하며, 언론사 내외의 다차원적인 압력과 의식개선 방안이 뒷받침되어야 할 것으로 보인다. 특히, 사건중심의 취재보도관행이 여성이슈보도에 장애가 된다는 여성 간부들의 인식을 고려하면, 기획취재, 탐사보도 등이 부재하는 우리나라 저널리즘의 문제점도 함께 지적되어야 할 것이다.

