

언론 보도를 통해 본 한국 여성 임원 확대 정책의 정당화 담론*

정현희**

| 목차 |

1. 서론
2. 선행 연구 검토
3. 연구 방법
4. 연구 결과
5. 논의
6. 결론

| 초록 |

이 연구는 한국의 여성 임원 확대 정책이 성평등 실현의 수단으로 위치되기 위한 조건을 질문한다. 2000년부터 2024년까지 '여성 임원' 또는 '여성 이사'에 관한 전국 일간지 및 경제 일간지 기사 3,275건을 수집·분석하고, 토픽모델링, 단어 연결망 분석, 회귀분석을 통해 토픽의 변화에 따른 정당화 논리(능력주의론, 성평등론, 다양성론)의 변화 양상을 추적하였다. 연구 결과, 정부와 언론은 성평등론과 다양성론, 기업은 능력주의에 기반한 정당화 활동의 주요 행위자로 나타났다. 특히 2018년 이후 이사회 성별 할당제 도입 논의와 함께 성평등론보다는 다양성론이 강화되는 변화가 나타났는데, 이 다양성론은 기업 조직의 성차별이나 유리천장에 관한 토픽과는 유의미한 연결성을 나타내지 않았다. 이를 통해 여성 임원 확대 정책의 정의론적 정당화를 강화할 필요성을 제기한다.

주제어: 여성 임원, 성별 다양성, 적극적 조치, 유리천장, 담론 분석

* 이 논문은 2024년도 한국연구재단의 박사과정생 연구장려금 지원에 의하여 연구되었습니다(NRF-2024S1A5B5A19043770).

** 서울대학교 oakism1@snu.ac.kr

1. 서론

고위직으로의 여성 진출을 촉진하기 위한 다방면의 제도적 압력이 구축되고 있다. 정부는 「공공부문 여성 대표성 제고 계획」을 통해 2017년부터 고위공무원단과 공공기관 임원에 대한 목표제를 시행해왔다. 급변한 것은 기업 부문에서의 제도화이다. 여성가족부는 2018년부터 ‘성별균형 포용성장’을 기조로 기업과 자율협약을 체결하여 여성 임원 비율 제고를 추진해 온 한편, 2020년에는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 ‘자본시장법’) 개정을 통해 이사회 의 성별 구성에 관한 특례조항(제165조의20)이 도입되었다. 이에 따라, ‘자산총액이 2조 원 이상인 주권상장법인’은 ‘이사회 의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다’는 의무가 부과되었으며, 실제로 기업들은 여성을 이사로 선임하는 가시적인 움직임을 보이고 있다.

이는 사실상 남성이 절대다수를 차지하는 기업 이사회에 ‘여성’이라는 성별이 특정 직책에 접근할 수 있는 조건이 되도록 만든 적극적 조치이며, 바치(Bacchi, 1996)가 정의한 강성·급진 전략에 해당한다. 또한, 이를 기업에 대한 강행 규정으로 제정한 점 역시 이례적이다. 한국의 적극적 조치가 민간기업까지 확장되지 못한 채 공공 영역에만 제한적으로 시행되어 왔으며 그마저도 강제력이 미약하다는 문제가 반복적으로 지적되어 왔기에(마경희, 2021), 이와 같은 변화가 기업 부문의 성평등 실현에 어떠한 효과를 가져올지 주목할 필요가 있다.

이러한 변화는 단지 국내적 맥락에만 국한되지 않는다. 기업의 시민성과 시장의 공공성을 강조하는 지속가능경영 패러다임과 ESG투자로 대표되는 글로벌 기업 환경의 변화 속에서, 한국형 ESG 모범규준에서도 ‘이사회 의 성별 다양성(Board Gender Diversity)’을 기업의 경영적 책임으로 유도하고 있다. 이는 노르웨이 등 유럽 국가가 선취한 ‘이사회 성별 할당제’가 ‘최악의 유리천장 국가’라는 오명을 극복하고자 하는 국내적 동기와 만

나 글로벌 이동성(mobility)을 가지고 안착한 것이다.¹⁾

그러나 이와 같은 제도화가 일부 엘리트 여성의 성취만을 돕는 것이 아니냐는 비판과 여성 비율의 증가가 여성의 실질적 대표성을 보장하는 데 기여하고 있는지 회의론 또한 존재한다. 유리천장을 깬 여성 리더들이 일과 가정 사이의 적절한 균형, 자기 책임과 웰빙을 강조하는 담론을 통해 “진보적인 것을 하고 있다는 착각하에 페미니즘의 정신을 사실상 퇴각시킨다(Rottenberg, 2018:39)”는 날카로운 비판도 겨냥져 있다. 정부로부터 낮은 여성 고용률을 지속적으로 지적받아 온 기업이 고용 관행을 실질적으로 개선하기보다는 여성 이사 선임을 통해 기업 이미지 쇄신을 꾀하고 있다는 비판도 존재한다. ‘여성을 이사회로(Woman on Board)’ 프로그램이 전 세계적으로 확산되고 있는 지금, ‘유리천장을 깨뜨린다’는 것이 성평등을 위해 무엇을 약속할 수 있는지에 관한 해석의 위기가 도래한 것이다.

그렇다면 한국에서 ‘고위직으로의 여성 진출은 바람직하다’는 관념은 어떠한 방식으로 정당화되고 있으며, 관련 정책은 어떤 문제에 대한 대안으로 이해되고 있을까? 이는 구조적 성차별을 해소하고 평등을 실현하기 위한 조치로 받아들여지고 있는 것일까? 이러한 담론 안에서 발생하는 의문적 경합과 그 사회적 함의는 무엇일까?

이 연구는 한국의 여성 임원 확대 정책이 성평등 실현의 수단으로 위치되기 위한 조건을 질문한다. 기업이나 국가기관의 고위직에 여성이 진출해야한다는 관념과 이를 위해 정책적 개입이 필요하다고 하는 관념이 누구에 의해 어떤 내용으로 만들어지는지, 이 과정에 드러나는 이슈는 무엇인지 등 고위직으로의 여성 진출에 관한 정당화 담론장의 구성을 분석한다. 그리고 구조적 성차별 문제와 평등이라는 가치가 담론장에서 어떤 지

1) 유럽의 국가들이 특정 성별의 최소 비율을 규정하는 할당제(quota)를 시행하고 있는 것과 달리 한국은 법안 논의 과정에서 사실상 최소 1인의 여성을 포함하는 방향으로 타협되어 이것을 엄밀한 의미의 할당제라고 보기는 어렵다. 그럼에도 이 글에서는 통칭하여 ‘이사회 성별 할당제’라고 명명하고자 한다.

위를 점하고 있는지 비판적으로 검토하고자 한다. 이는 적극적 고용조치가 아닌 의사결정직에서의 적극적 조치의 성격을 갖는 한국의 여성 임원 확대 정책의 제도화 담론과 기업 영역에서의 이사회 성별 할당제 제도화 담론을 중첩하여 다루는 시도가 될 것이다.

2. 선행 연구 검토

1) 적극적 조치의 제도화 담론에 관한 페미니스트 연구

페미니스트 관점에서 수행되어온 적극적 조치 제도화 담론 연구는 그간 한국에서 실행되어온 국가기관 주도의 적극적 고용조치를 중심으로 전개되었다. 적극적 고용조치가 과거나 현재의 차별에 대한 보상으로서 차별의 구조적 결과에 주목하는 만큼, 조직의 효율성 여부와 상관없이 그 도덕적 정당성에는 의문의 여지가 없는(이주희, 2004) 것이었다. 그러나 적극적 조치는 고정된 이념이나 원칙을 가지고 실행되기보다는 성평등이라는 목표 아래 주어진 정치 문화적 조건들과의 관계 속에서 주류 논리와 의 경합을 통해 수립·실행되는 정치적 타협의 과정이 되어왔다(허라금, 2010). 여성공무원채용목표제는 ‘여성의 저발전’을 문제로 둠으로써 평등을 회피했으며, 과학기술, 국·공립대, 기업 분야 적극적 조치는 여성인력 활용을 목표로 둠으로써 국가경쟁력 강화와 기업효율성 강화가 평등의 정치를 전유하였고, 양성평등채용목표제에는 남성의 반발 수용을 양성평등으로 정의함으로써 평등을 전도하는 양상이 있었다(유정미, 2011). 이에, 평등 개념이 축소, 굴절되어 형해화된 적극적 조치가 다시 평등의 정치로 강화되어야 할 필요성이 강조되어 왔다(김경희, 2000; 허라금, 2010; 유정미, 2011; 정인경, 2017).

공공부문의 고용조치를 중심으로한 논의에 보태어, 조직 내 의사결정

직에 관한 적극적 조치와 근래에 기업 영역에도 제도화된 여성 임원 확대 정책 가운데 전개되고 있는 논리적 경합에 관해서는 추가적인 연구가 필요하다. 허라금(2010)은 의사결정 과정에 여성 참여를 확대하고자 하는 적극적 조치의 문제를 분배적 정의로만 접근하면 적극적 조치가 목표하는 조직과 의사결정권의 이슈를 쟁점화하는데 실패할 수 있다고 보았다. 마경희(2021)에 따르면, 의사결정직에서의 적극적 조치는 구조적 수준에서 작동하는 성차별적 관행과 제도, 남성중심적 조직 문화에서 기인하는 유리천장 효과를 제거하고 남성뿐 아니라 여성의 관심과 이해가 공적 의사결정에 공정하게 반영되도록 하는 것을 목표로 한다. 의사결정직에서의 여성의 비율을 높이는 것은 그 자체가 성평등의 결과라기 보다는 ‘여성의 이해’를 반영하기 위한 수단이 되는 것으로서 적극적 고용조치와는 다른 차원의 논의가 요청된다.

미국과 유럽 국가의 적극적 조치 제도화 담론 연구에서는 ‘성평등’과 의 미론적으로 경합하는 담론으로서 ‘다양성(diversity)’의 제도화를 주의 깊게 다뤄왔다. 신자유주의가 생활세계를 움직이는 원리로서 강력한 힘을 발휘하고 있는 이 시점에서 적극적 조치의 역사적·철학적 기반이 사회통합 및 다양성의 관점으로 수정되고 변화되어 ‘도구적인 적극적 조치 (instrumental affirmative action)’로 전환되거나 혹은 ‘다양성’ 그 자체가 추구해야 할 것으로 대체되고 있기 때문이다(Frymer and Skrentny, 2003; Bacchi, 2010; 최인이, 2017). 그러나 한국의 ESG 모범규준에 명시적으로 도입된 ‘성별 다양성’은 ‘지식, 경험, 능력’이라는 능력주의적 다양성의 조건과 함께 열거되어 있어, 인종·성별·장애 등 사회적 소수자를 포섭하는 방식으로 구성된 서구의 다양성 개념과도 맥락을 달리할 수 있다. 따라서 고위직으로의 여성 진출에 관한 논의 속에 전개되고 있는 ‘다양성’ 주장이 한국의 제도화 맥락에서 어떠한 담론적 지형과 경합 속에 위치되어 있는지 또한 별도로 살펴볼 필요가 있는 것이다.

여성 임원 확대를 둘러싼 능력주의 담론의 복잡성 또한 재검토되어야

한다. 적극적 고용조치는 통상 ‘능력주의의 훼손이자 역차별’이라는 저항에 직면해왔다. 능력주의는 여성의 전문성에 대한 체계적인 평가절하(Bradley and Healy, 2008)이자 조직의 동종재생산(Kanter, 1977) 기제로서 조직 내 성차별을 정당화하는 논리로 기능해왔다. 그러나 사이어스티드(Seierstad, 2016)는 능력주의가 적극적 조치를 정당화하는 논리로도 활용된다는 점 또한 발견하였다. 그는 이사회 성별 할당제를 선취한 노르웨이에서, 수혜자 여성들이 스스로 할당제를 어떻게 정당화하고 있는지를 연구하였는데, 특히 젊은 여성 이사들의 정당화 논리로 ‘능력주의’가 빈번히 구사되었던 것이다. 이들에게 남성중심적 조직 문화와 관행들은 뛰어난 여성들의 도전과 등용을 막는 구조적 장벽으로 인식되었고 할당제를 통해 능력주의가 제대로 실현되었으므로 조직 성과에 긍정적인 기여를 할 수 있다는 것이다.

실제로 경영학 연구에서는 한국의 여성 임원 확대, 특히 이사회 성별 할당제가 조직 또는 공익에 어떤 효용이 있는지에 초점을 둔다. 여성의 이사회 참여가 기업 성과나 경쟁력(김성윤·김진환, 2021; 성효용·김혜선·노원, 2023; 이상철·이윤근, 2023), 이사회의 경영 감독 역할(김나연, 2022; 이상철·이윤근·문창진, 2022), 기업의 사회적 책임이나 ESG 경영(김영화, 2020; 고제경·김희철·박철형, 2023; 김영길, 2023)을 강화할 수 있는지를 실증적으로 규명하는 연구가 대부분이다. 그러나 이 연구들은 서로 상반된 결과를 보고하고 있다. 여성의 이사회 참여가 긍정적인 효과가 있다는 결론을 내리더라도 여성의 공감능력, 위험 회피 성향(Sapienza, Zingales and Maestripieri, 2009) 등 차이화된 직무 역량에 관한 담론을 강화할 뿐 이사회 성별 할당제가 성평등 실현에 어떤 효용이 있는지는 주된 관심사로 자리잡지 못했다. 페레이라(Ferreira, 2015)는 이와 같은 경영학적 연구 경향을 비판하며 여성 이사회 구성원이 일반 인구에서 관찰되는 것과 동일한 성격 특성을 가지고 있다고 할 수 없고, 따라서 ‘성별 효과’에 관한 연구 결과 또한 이사회를 넘어 일반화될 가능성이 낮다는 외부 타당

성 문제를 지적했다.

성차별 개선을 위한 적극적 조치가 성평등이 아닌 다른 목적을 실현하는 수단처럼 정당화되고 있는 문제가 반복적으로 지적되고 있다. 그렇다면 “여성이 고위직에 진출하는 것은 바람직하다”는 관념은 여성의 이해를 반영한 공정한 의사결정 및 평등 실현이라는 민주적 가치와 어떻게 접목되고 있을까. 특히, 사익을 추구하는 민간기업의 본질적 특성과는 어떻게 조화 또는 불화하고 있을까. 이 연구는 한국의 여성 임원 확대 정책의 담론장 속에서 성평등이라는 정의문이 다양성, 능력주의, 조직의 효용과 같은 여타 정당화 논리의 관계 속에서 어떠한 위치를 점하고 있는지 분석한다.

2) 정책 정당화와 조직 정당화

적극적 조치 제도화 담론 연구는 정책의 정당성을 둘러싼 담론 투쟁을 조명하고 평등의 문제를 비가시화하는 담론적 질서를 문제 삼았다. 정책의 정당성(justification)이란, 정책에 관련된 이해관계자를 설득할 수 있는 합리성이며(Atkins, 2010) 정책의 내용과 목표 및 수단 등이 정책의 존재 가치를 사회적으로 정당화할 수 있는지의 문제(이해영, 2015)와 연관된다. 정책 문제의 정의, 의제 설정 단계에서 정책 행위자들은(actors) 정책 문제에 대한 특정한 해석을 통해 대안을 조정하는 것을 목표로 담론 투쟁에 참여한다. 정책의 반대자들은 특정 정책에 대한 반대를 노골적으로 표명하기도 하지만, 제안된 정책 목적이나 정책 효과를 축소하는 방식으로 문제와 대안을 정의함으로써 정책에 간접적으로 저항하기도 한다(Cavaghan, 2017).

한편, 정책 문제의 형성과 의제 설정과 같은 정책 설계의 시작 단계에서만 이러한 담론 투쟁이 일어나는 것은 아니다. 카바간(Cavaghan, 2017)은 정책 실행 활동 속에서도 그 구체적인 실행 형태를 통제하고 정책 효과를 조정하기 위한 해석적 경합이 수반되며(Colebatch, 2018) 이를 통해 정책

문제에 대한 지역적(local) 해석이 제도화된다고 보았다. 정책의 입안과 설계 과정에 직접적으로 담론 투쟁의 참여자로 보이지 않았던 기관, 기업 조직 또한 정책을 실행하는 과정에서 특정 정책을 특정한 방향으로 해석하고 정당화하기 때문이다.

또한, 조직은 자신의 활동들을 범사회적 체계 내에서 수용되는 가치들에 일치시키려고 노력하는데 그 활동과 가치들이 서로 부합할 때 조직의 정당성(legitimacy)이 발생한다(Dowling and Pfeffer, 1975). 주크만(Suchman, 1995)은 조직 정당성 이론을 통해 조직 이론과 사회적 정당성(social legitimacy)의 관계를 탐구하며, 조직이 환경 내에서 생존하고 성공하기 위한 정당성 확보의 문제를 천착했다. 조직의 '정당성 활동'이란, 조직의 행동, 결정, 구조, 혹은 존재 자체를 사회적으로 수용 가능하게 만들기 위한 일련의 행동으로서 이는 이해관계자, 규제 기관, 일반 대중 등 다양한 외부 집단의 기대를 충족시키는 것을 목표로 한다. 이를 통해, 조직이 이해관계자들의 신뢰를 유지하고 조직에 대한 외부적 규제 압력을 완화하며 조직의 생존 가능성을 높일 수 있다는 것이다.

이에 따라, 사회적 규범, 윤리적 가치, 정의로운 기준에 부합하는 '올바른 행위'를 한다고 여겨질 수 있도록 도덕적 정당성을 확보하고자 하는 조직은 대외적으로 공시되는 기업 정보나 언론 등 미디어를 활용한 조직 정당화 활동에 주의를 기울인다(윤태일, 2023). 미디어는 범사회적 정당화의 지표 역할과 정당화 주체로서(배병룡, 2015) 정부나 기업에 책무성을 요구하는 비판적 역할을 수행하는 한편, 정부나 기업이 우수한 성과를 거두었음을 과시하는 목소리를 무비판적으로 홍보(윤태일, 2023)하기도 한다.²⁾

2) 윤태일(2023)은 지속가능경영 성과가 좋지 않은 저성과 기업일수록 지속가능성 보고서 정보를 공시하는 양적·질적 수준이 높다는 선행 연구를 기반으로, 한국의 언론이 기업의 감시 역할을 수행하고 있는지를 실증 분석하였다. 그 결과, 기업이 지속가능경영을 탁월하게 수행해서 대외적으로 우수한 평가를 받았음을 과시하는 목소리가 무비판적으로 뉴스기사를 지배하고 있다는 결론을 얻었다.

이 연구에서는 정책을 합리적인 것으로 설득하는 ‘정책 정당화’, 조직의 존재 가치를 사회적으로 인정받기 위한 ‘조직의 정당화 활동’이라는 서로 다른 두 가지 정당화 차원을 연결한다. 특정한 정책에 연루된 조직(정부, 공공기관, 기업 등)은 정책 과정에서 정책의 정당화와 조직의 정당화를 동시에 추구하게 된다. 정부는 정책 문제, 도입, 시행 사실과 그 성과를 대중이 수용할 수 있도록 홍보하고 설득한다. 정책을 수행하는 기업은 기업이 사회적 책무를 이행한다는 것을 대중에게 알리는 동시에(조직 정당화) 그 과정에서 특정 정책이 이로운 것임을 승인하고 어떤 측면에서 바람직한지(정책 정당화)를 넘기지 내비칠 수밖에 없는 것이다. 따라서, 언론 보도는 여성 임원 확대에 관한 정부와 기업, 이해관계자와 언론의 수용적 또는 비판적 입장이 동시에 투영되고 있는 담론장으로 파악할 수 있다.

3. 연구 방법

1) 자료 수집

이 연구는 여성 임원과 관련된 언론 보도를 분석한다. 앞서 다루었듯, 언론 보도는 정책 정당화와 조직 정당화 활동의 산물로서 여성 임원의 등용에 관한 다양한 입장성과 ‘여성이 고위직에 진출하는 것이 바람직하다’는 정책 관념을 정당화하는 논리가 투영되어 있을 것으로 간주된다. 이를 위해, 앞선 선행연구들이 제시하고 있는 다양한 정당화 논리들을 분석 자료원으로 삼고, ‘여성 임원 확대’를 바람직한 것으로 여기는 수사(ethos) 그 자체에 주목하여 다양한 정당화 논리들의 지형을 살펴본다. 이 정당화 논리들이 어떻게 배치되어 있는지, 특정 이슈나 행위자와 어떤 관계를 맺고 있는지 그 담론적 질서를 파악한다.

‘빅카인즈’ 뉴스 검색을 통해 2000년부터 2024년까지 기사 제목에 ‘여성 임원’ 또는 ‘여성 이사’를 포함하는 전국 일간지와 경제 일간지³⁾의 기사 3,422건의 목록을 수집하였다. 동음이의어나 주제와 무관한 기사를 제외하고, 동일 언론사가 같은 제목으로 한날 여러 섹션에 중복 게재한 기사는 하나의 기사로 간주하였다. 147건을 제외한 결과 최종적으로 3,275건의 기사의 제목, 보도일자, 본문을 웹스크래핑하여 분석 자료로 활용하였다.

2) 분석 방법

이 연구의 관심은 언론 보도를 통해 기업이나 국가기관의 고위직에 여성이 진출해야한다는 주장과 이를 위해 정책적 개입이 필요하다고 하는 주장이 누구에 의해 어떤 방식으로 만들어지는지, 이 과정에서 드러나는 이슈는 무엇인지를 파악하는 것이다. 이에 따라 기사의 주요 내용을 범주화할 수 있는 토픽모델링 분석, 정당화 논리의 배열을 파악하기 위한 단어 연결망 분석, 특정 토픽이 특정 정당화 논리의 활성화에 영향을 미치는지 살펴보기 위한 회귀분석을 수행하였다.

(1) 언론 보도의 내용 분석: LDA 토픽모델링

자료의 정제와 전처리, 토픽모델링, 단어 연결망 분석은 텍스트 마이닝에 활용되는 주요 기법들이다. 텍스트 마이닝은 텍스트라는 질적 자료를 단어의 빈도, 위치, 거리, 배열을 양화(量化)하여 분석함으로써 대량의 문

3) 전국 일간지(12개): 경향신문, 국민일보, 내일신문, 동아일보, 문화일보, 서울신문, 세계일보, 아시아투데이, 조선일보, 중앙일보, 한겨레, 한국일보
경제 일간지(13개): 대한경제, 매일경제, 머니투데이, 메트로경제, 브릿지경제, 서울경제, 아시아경제, 아주경제, 이데일리, 이투데이, 파이낸셜뉴스, 한국경제, 헤럴드경제

서들의 구조와 성격을 파악하는 데에 장점이 있어 언론 보도 분석에 활용하였다. 텍스트 마이닝의 전 과정에는 한글 형태소 분석 패키지인 'KoNLP'를 사용하였다.

토픽모델링은 대량의 문서별 단어 리스트를 구성하여 문서 내에 존재하는 유의미한 토픽을 추출하는 기법이다. 이 연구에서는 확률적 방법으로 각 토픽에 해당될 가능성이 높은 단어들을 집합 형태로 추출하는 알고리즘(Blei, Ng and Jordan, 2003)인 잠재 디리클레 할당(Latent Dirichlet Allocation, LDA) 모델을 적용하였다. 토픽모델링을 위해서는 기사의 내용을 단어로 쪼개는 작업, 즉 토큰화(tokenizing)를 해야하는데, 명사만을 추출하는 방법과 명사·동사·형용사별 형태소로 분리하여 토큰화하는 방법이 존재한다. 이 두 가지 토큰화 방법으로 각각 토픽모델링을 테스트한 결과, 형태소 토큰화⁴⁾를 시행한 모델링이 이 연구에 보다 적합하다고 판단하였다.

형태소 토큰화를 선택한 이유는 각 토픽에 추출된 명사만으로는 기사의 주제나 내용만을 파악하는 데 그치지만, 동사나 형용사를 함께 추출하면 특정 주제에 대한 기사의 태도까지 추론할 수 있기 때문이다. 기사 문장은 일정 부분 정형화된 문법 구조를 따르며, 예를 들어 '~라고 밝혔다', '~에 따르면', '~로 나타났다' 등의 관행적 표현을 통해 취재원(정부/기업 관계자, 전문가 등)을 인용한다. 또한 '~에 그쳤다', '~에 미치지 못했다', '달성했다' 등의 표현을 통해 현상에 대한 부정적 혹은 긍정적 시선이 드러난다.

토픽모델링을 통해 각 토픽에서 중요도가 높은 단어를 추출하여 그 내용과 관점을 파악하고 적절한 토픽명을 정의하였다. 이때 각 토픽에 속한 문서들의 연도별 생산 추이를 참고하여 그 토픽의 맥락을 이해하는 데 보조적 정보로 활용하였다.

4) 이 연구에서는 형태소 토큰화 함수로 simplepos09을 사용하였다.

(2) 기사의 정당화 논리 범주화: 단어 연결망 분석

토픽모델링은 그 자체로 정당화 논리를 표상하는 단어가 무엇인지 알려주지 않으며, 설령 그런 단어가 존재하더라도 스스로 드러날 것이라 보장할 수 없다. 따라서, 선행연구를 통해 정당화 논리를 나타내는 핵심어들을 먼저 도출한 뒤, 그 분포와 관계성을 전략적으로 분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 앞선 선행 연구를 바탕으로, 여성 임원 확대 정책이 어떤 문제를 어떻게, 왜 해결하고자 하는지를 설명하는 단어들을 목록화하여 분석에 활용하였다.

이 단어들 간의 상관관계를 파악하기 위해 파이 계수(Phi Coefficient)를 활용하였다. 파이계수는 두 단어 간의 상관관계를 -1~1까지의 숫자로 정량화하며, 관련성이 높을수록 1에 가까워진다. 이 지표는 단어의 동시 출현 빈도에 기반하여, 특정 단어쌍이 다른 단어쌍에 비해 상대적으로 자주 함께 등장하는지를 평가하고, 이를 통해 단어 간 네트워크 구조를 가시화할 수 있다는 점에서 유용하다. 파이 계수를 활용한 단어 연결망 분석을 통해 정당화 논리를 유형화하고 그 하위 단어들을 정당화 논리를 표상하는 지표로서 분석에 활용하였다.

(3) 토픽과 정당화 논리 출현의 인과관계 분석: 회귀분석

토픽모델링은 자료의 전반적인 탐색을 가능하게 해주기 때문에 연구 동향이나 소비, 검색 트렌드 분석 등과 같은 탐색적 연구에서 광범위하게 활용되고 있다. 그러나 토픽모델링은 인과성 분석에 본질적인 한계를 지니고 있기 때문에, 이를 보완하기 위한 방법으로 회귀분석 등 통계적 기법을 병행하는 연구가 다수 시도되고 있다(조원광, 2017; 김은정 · 정석권 · 이상용, 2023; 원윤경 · 노미영, 2025). 이 연구 역시 토픽과 정당화 논리의 인과성을 추론하기 위해 회귀분석을 적용하였다.

특정 토픽의 출현 빈도(X)를 독립변수로, 정당화 논리의 출현 빈도(Y)를 종속변수로 설정하여, 토픽이 특정 정당화 논리의 활성화에 미치는 영향을 분석하였다. X는 특정 토픽으로 분류된 하위문서가 전체 문서에서 차지하는 비율(연도별)이며, Y는 특정 정당화 논리 범주로 분류된 하위문서가 전체 문서에서 차지하는 연도별 비율로 설정하였다. 두 변수 간의 관계는 다음과 같은 선형회귀모형을 적용하여 두 변수 간의 통계적 유의성을 검토하였다.

〈표 1〉 회귀모형 및 변수 정의

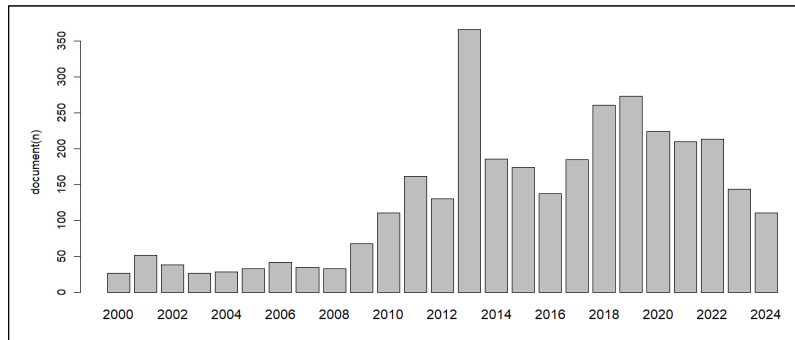
회귀모형:	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_t + \epsilon_t$ (t : 문서 생산 연도)
독립변수:	$X_t = \frac{\text{연도별}(t) \text{ 토픽}(1,2,3 \dots k) \text{ 문서 수}}{\text{연도별 생산 문서 수}} \times 100$
종속변수:	$Y_t = \frac{\text{연도별}(t) \text{ 정당화 논리}(1,2,3 \dots n) \text{ 를 포함하는 문서 수}}{\text{연도별 생산 문서 수}} \times 100$

4. 연구 결과

1) 여성 임원 확대 정책의 제도화와 기사의 분포

여성 임원 또는 여성 이사 관련 기사의 증감은 정부의 정책 추진과 밀접한 관련이 있었다. 관련 기사는 2009년부터 차츰 증가하여 2013년에 폭증하였다가 2018년과 2019년경 다시 증가세가 나타났다(〈그림 1〉). 2013년에는 한국 최초의 여성 대통령이 이끄는 새정부가 공공기관·공기업 여성 임원 목표제를 도입할 것이라고 예견되었다.⁵⁾ 이에 따라, 2013년 삼성,

SK, 롯데, KT, 포스코 등 대기업에서 내부 승진을 통해 임원이 된 여성 인사에 관한 언론 보도량이 일시적으로 폭증하였다.



〈그림 1〉 관련 기사의 연도별 추이

「공공부문 여성 대표성 제고 계획」의 일환으로 여성 임원 확대 정책이 본격화된 것은 2018년부터 추진된 세 개의 법률 개정을 통해서였다. 2018년 「공공기관 운영에 관한 법률」과 「양성평등 기본법」이 개정되면서 공공기관 임원목표제가 명문화되었고, 정부가 공공기관과 기업 임원의 성별 구성을 파악할 수 있도록하는 조항이 명시되었다. 같은 해 최운열 의원은 이사회의 성별 구성에 관한 특례조항을 신설하는 「자본시장법」 개정안을 발의하였고 이는 2020년 개정되어 2년의 유예기간을 거쳐 2022년부터 시행되었다. 그 사이 ESG 모범규준에 ‘이사회의 성별 다양성 확보’를 명시한 개정이 이뤄졌다. 이 시기 동안 관련 보도량이 증가하다가 2022년 새 정부 출범 이후 다시 감소하는 추세를 보였다.

5) 여성임원목표제는 당선인의 공약이자 인수위원회에서도 제안된 정책이었다. 또한, 재계인사인 정몽준 당시 국회의원이 공공부문 여성 임원 의무화를 추진하겠다는 의지를 강력하게 표명하기도 하였다. 2012년 대선을 통해 처음으로 여성이 대통령으로 선출되면서 여성의 고위직 진출에 관한 문화적 태도가 전환되는 듯한 국면이 전개되었으나 이는 일시적인 주목에 그쳤고 실제로 정책이 도입되지는 않았다.

〈표 2〉 관련 정책 도입 및 법률 개정

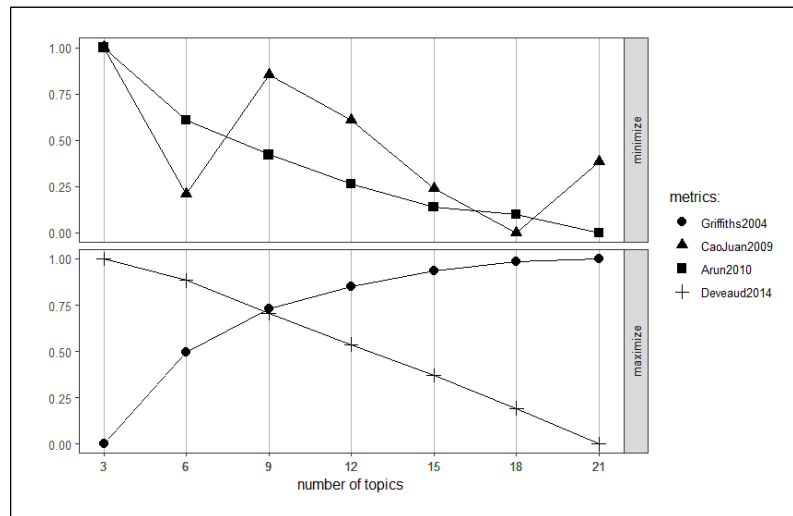
연도	정책 및 법률	내용
2017	공공부문 여성 대표성 제고 5개년 계획(2018-2022)	고위공무원단, 공공기관 임원목표제
2018	양성평등기본법 개정	공공기관 및 주권상장법인 등의 성별 임원 수 및 임금 현황 자료 제공 요청 권한 명시
	공공기관의 운영에 관한 법률 개정	양성평등을 위한 임원임명 목표제 조항 신설
2020	자본시장과 금융투자업에 관한 법률 개정	이사회의 성별 구성에 관한 특례조항 신설 (발의 2018년, 2년간 시행 유보)
2021	K-ESG 모범규준(지배구조) 개정	이사회 구성의 다양성에 '성별' 명시
2022	자본시장과 금융투자업에 관한 법률 특례조항 시행	

2) 토픽모델링 및 토픽의 내용 정의

토픽모델링을 수행하기에 앞서, 적절한 토픽의 개수를 설정하기 위해 혼란도(Perplexity)를 측정하는 4가지 성능지표(Griffiths2004, CaoJuan2009, Arun2010, Deveaud2014)를 활용하였다. 혼란도는 동일 토픽으로 분류된 문서들의 일관성을 측정하는 지표로, 토픽의 수가 증가할수록 하위 문서 간의 일관성이 높아지는 경향이 있다. 예컨대 100개의 문서를 100개의 토픽으로 분류하면 혼란도는 낮아질 수 있으나, 이와 같은 과도한 분류는 실질적인 해석과 활용 측면에서 한계를 가진다. 따라서 전체 문서 수와 분석 목적을 종합적으로 고려하여 적절한 토픽 수를 설정할 필요가 있다.

이 연구는 25년간(2000~2024) 생산된 총 3,275건의 문서를 분석 대상으로 하였다. 연평균 약 130건 정도의 기사가 여러 개의 토픽에 걸쳐 분포되어 있다고 가정할 때, 130건의 내외의 문서를 10개 이상의 토픽으로

세분화하는 것은 추상화 정도가 낮아 실질적인 분석 활용이 어렵다고 판단하였다. 이에 따라 10개 이내의 토픽 수 범위에서, 성능지표의 조건⁶⁾에 가장 부합하는 결과로, 본 연구의 최적의 토픽 수를 6개로 확정하였다(〈그림2〉).



〈그림 2〉 최적의 토픽 수 선정을 위한 성능지표

6개의 토픽과 토픽을 구성하는 30개의 핵심어, 각 토픽으로 분류된 하위 문서수와 비율, 문서의 연도별 추이를 종합하여 각 토픽의 내용과 성격을 파악하고 토픽명을 정의하였다(〈표 3〉).

〈토픽1〉은 ‘정부의 정책 홍보’로 정의할 수 있다. ‘정부’, ‘공공기관’, ‘여성가족부’, ‘장관’, ‘정책’, ‘프로그램’, ‘제도’, ‘목표’ 등 정부 정책에 관련된 핵심어들로 구성되어 있으며, ‘여성 인력’, ‘인재’, ‘육성’, ‘다양성’, ‘높이다’와

6) Griffiths2004와 Deveaud2014는 최대화하고 CaoJuan2009, Arun2010를 최소화하는 값을 토픽의 개수(K)로 설정할 수 있다. 앞의 두 값의 합과 뒤의 두 값의 합의 차이가 최대가 되는 K값을 구하였다.

같은 정책의 내용과 취지가 중심으로 나타난다. 이 토픽에 해당하는 문서는 2013년과 2017년~2019년에 상대적으로 높은 빈도로 분포하고 있으며, 이는 각각 당시 새 정부(2013년, 2017년)과 함께 발표된 여성 임원 확대 정책의 추진 및 시행과 연관되어 있는 것으로 해석된다. 또한, ‘밝히다’, ‘따르다’ 등의 동사가 주요 키워드로 나타나는 점으로 미루어, 본 토픽은 정부의 보도자료나 공식 취재 내용을 기반으로 작성된 문서들이 주를 이루는 것으로 파악된다. 따라서 <토픽1>은 여성 임원 확대와 관련된 정부의 정책적 관점이 강하게 투영된, 정책 홍보의 성격을 갖는 주제로 해석할 수 있다. 그러나 조직의 실질적인 여성 인재 기용을 위한 직접적 개입보다는 여성 ‘인력’, ‘인재’들을 ‘육성’하고 ‘지원’하는 상대적으로 연성적인 정부 프로그램이 보다 강조되고 있음을 알 수 있다.

<토픽2>는 ‘기업의 정기 인사 발령’으로 정의할 수 있다. 해당 토픽에 포함된 문서들은 주로 2013년에 집중적으로 나타나며, 일부 특정 기업에서 ‘~출신’, ‘전문가’ 등의 배경을 가진 여성을 ‘상무(보)’, ‘전무’, ‘부사장’, ‘대표 이사’ 등의 직책으로 임명한 ‘임원인사’, ‘승진’, ‘발탁’ 관련 내용을 중심으로 구성되어 있다. 해당 토픽의 핵심어에서는 동사나 형용사가 상대적으로 두드러지지 않으며, 이는 여성 임원의 승진 및 발탁이라는 현상을 기술적으로 서술하고 있음을 시사한다. 즉, 해당 문서들은 특정 사건에 대한 가치판단이나 해석보다는 인사 발령이라는 사실 자체를 전달하는 성격이 강한 것으로 보인다.

<토픽3>은 ‘국내외 이사회 성별 할당제의 제도화’로 정의할 수 있다. 해당 토픽은 ‘세계’, ‘유럽’, ‘노르웨이’, ‘미국’, ‘영국’, ‘일본’ 등 주요 국가들의 여성 이사 할당제와 관련된 사례를 소개하며, 이사회의 ‘다양성’ 확보를 통해 기업 ‘지배구조’에 변화를 도모한다는 취지를 중심으로 한다. 아울러, 한국의 ‘자본시장법’ 개정과 여성 이사 임명을 통한 이사회 구성의 변화라는 국내적 과제를 함께 논의하고 있다. 이 토픽에 해당하는 기사 생산은 크게 두 시기로 구분된다. 첫 번째는 2010년부터 2015년까지로, 이 시기에

는 국내에서 이사회 성별 다양성 확보가 본격적인 정책 과제로 다뤄지기 이전이며, 주로 유럽 국가 및 EU 차원의 여성 이사 할당제 논의와 제도 도입 사례에 대한 보도가 중심을 이룬다. 두 번째는 2020년부터 2022년까지로, 이는 자본시장법 개정안이 시행된 2020년을 기점으로 한국 내 여성 이사 의무화 논의 및 제도 시행 현황을 다룬 보도들로 구성되어 있다. 따라서 <토픽 3>은 국제적 동향과 국내 입법 과정 및 제도적 반응을 연계하여, 이사회 성별 다양성 확보를 위한 제도화 담론을 중심으로 형성된 주제로 해석할 수 있다.

<토픽 4>는 ‘한국의 낮은 여성 임원 비율과 유리천장 문제’로 정의할 수 있다. 이 토픽은 ‘공공기관’, ‘공기업’, ‘대기업’ 등의 여성 임원 ‘현황’을 ‘조사한 결과’를 중심으로, 여성 임원 및 여성 ‘등기임원’의 ‘비중’이 ‘남성’에 ‘비해’ 여전히 낮은 ‘수준’에 ‘그친다’는 현실을 보도하며, 이를 견고한 ‘유리천장’ 문제로 인식하는 언론의 비판적 시각이 반영되어 있다. 해당 기사들은 주로 여성가족부 또는 기업의 지배구조 및 재무 관련 사안을 전문적으로 분석하는 민간 컨설팅 기관의 보고서를 인용하고 있으며, 이러한 자료를 기반으로 공공 및 민간 부문에서의 성별 불균형을 문제 삼는 경향이 나타난다. 본 토픽은 공공기관과 기업의 구조적 변화를 촉구하는 정부 정책 및 언론의 비판적 담론의 일환으로 해석할 수 있으며, 이슈에 대한 민간 컨설팅 기관 또한 공론장 내 주요 행위자로 작용하고 있음을 보여준다.

<토픽 5>는 ‘기업 고위직으로의 여성 진출’로 정의할 수 있다. 이 토픽은 <토픽 2>와 유사하게 기업 내 임원 및 고위직 인사와 관련된 내용을 포함하고 있으나, 특히 ‘최초’, ‘처음’, ‘탄생’ 등의 표현을 통해 고위직 여성의 등장 자체에 보다 초점을 맞추고 있다는 점에서 차별화된다. 등장하는 직책으로는 ‘임원’, ‘본부장’, ‘부행장’, ‘지점장’ 등이 있으며, 이들과 함께 ‘출신’, ‘졸업’ 등의 표현을 통해 승진 대상자 여성의 학력 및 경력 등 개인적 배경이 서술되고 있다. 또한 ‘설명’, ‘평가’, ‘관계자’, ‘밝히다’ 등의 핵심어가 나

타나는 점으로 보아, 해당 기사들은 여성 임원 임명과 관련된 내부 맥락을 기업 관계자의 인터뷰나 공식 입장을 통해 설명하는 방식으로 구성되어 있음을 시사한다. 이러한 측면에서 <토픽 5>는 여성 고위직 임명에 대한 사실 전달에 그치지 않고, 인사 결정의 정당성을 강조하려는 기업의 관점이 강하게 투영된 토픽 범주로 해석할 수 있다.

<토픽6>은 ‘조직 내 여성들이 겪는 어려움’으로 정의할 수 있다. 여기서는 특정 직책이나 ‘여성들’, ‘여자’와 같은 단어와 함께 ‘육아’, ‘일하다’와 같은 경험 내용, ‘어렵다’, ‘못하다’와 같은 부정적 의미를 지닌 단어가 함께 등장하였다. 이 토픽은 2010년 이전까지 전체 문서에서 일정 비중을 차지했으나, 2010년 이후의 증가폭이 크지 않아 정책 이슈의 영향력이 적은 주제로, 언론 지면에서도 콜드 토픽(cold topic)으로 나타났다.

<표 3> 토픽의 주요 단어 및 연도별 문서 분포

구분	토픽명	주요 단어 (B값 상위 30개)	빈도 (비율)	연도별 문서 분포		
				2000	2010	2020
토픽 1	정부의 정책 홍보	위하다, 확대, 대하다, 계획, 밝히다, 여성인력, 노력, 정부, 통하다, 공공기관, 목표, 다양한, 다양성, 높다, 대표, 적극적, 관리, 인재, 장관, 여성가족부, 육성, 운영, 서울, 따르다, 지원, 프로그램, 정책, 사회, 제도	482건 (14.7%)			
토픽 2	기업의 정기 인사 발령	상무, 승진, 임원, 인사, 전무, 부사장, lg, 삼성전자, 부장, 승진자, 사장, 상무보, 마케팅, 발탁, 사업, 삼성, 신규, 그룹, 임원인사, 전문가, 정기, 신입, 글로벌, 대표이사, 통하다, gs, 성과, 규모, 출신, 부문	667건 (20.4%)			

130 언론 보도를 통해 본 한국 여성 임원 확대 정책의 정당화 담론장

구분	토픽명	주요 단어 (B값 상위 30개)	빈도 (비율)	연도별 문서 분포		
				2000	2010	2020
토픽 3	국내외의 이사회 성별 할당제 제도화	이사, 기업, 이사회, 사외이사, 파르다, 미국, 한국, 교수, 다양성, 지나다, 일본, 기업들, 세계, 주요, 구성, 할당제, 대하다, 상장기업, 이사회, 경영, 법안, 자본시장법, 영국, 지배구조, 노르웨이, 여성이사, 글로벌, 유럽, 후보, 채우다	468건 (14.3%)			
토픽 4	한국의 낮은 여성 임원 비율과 유리천장 문제	임원, 기업, 전체, 비중, 나타나다, 국내, 남성, 결과, 조사, 기준, 직원, 그룹, 불과, 평균, 수준, 등기임원, 따르다, 그치다, 유리천장, 증가, 공공기관, 으르, 대상, 달하다, 비하다, 현황, 대비, 공기업, 대기업, cj, 포인트	669 (20.4%)			
토픽 5	기업 고위직으로의 여성 진출	임원, 인사, 밝히다, 최초, 본부장, 선임, 조직, 거치다, 선임, 포스코, 승진, 임명, 사진, 부행장, 처음, 위하다, 출신, 은행, 관계자, 업무, 탄생, 지나다, 강화, 부사장, 단행, 지점장, 설명, 졸업, 담당, 평가	618 (18.9%)			
토픽 6	조직 내 여성들이 겪는 어려움	회사, 아니다, 대하다, 만들다, 상무, 사람, 여성들, 이사, 업무, 능력, 지나다, 시간, 보이다, 남성, 국내, 육아, 일하다, 직장, 못하다, 과정, 가지다, 고객, 오르다, 강조, 어렵다, 만나다, 그러다, 업계, 여성들이, 여자	371 (11.3%)			

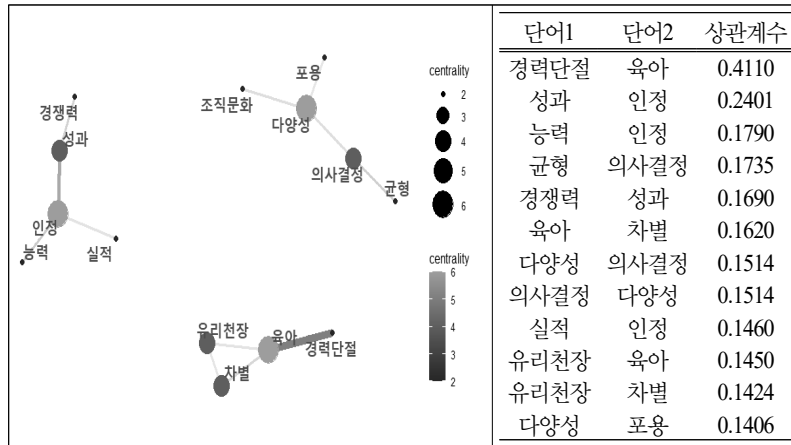
3) 정당화 논리의 범주화

이 절에서는 언론 보도를 통해 나타난 정당화 논리의 지형을 살펴본다. 이를 위해 선행연구로부터 구조적 성차별, 정의론적 접근, 다양성 접근, 성과 및 능력주의, 효용론 등에 관련한 단어 목록을 가능한 많이 작성한 후, 이 가운데 100개 이상의 문서에 포함된 단어 19개를 <표4>와 같이 제시하였다. 선별된 단어들은 정당화 논리의 지형을 파악하기 위한 연결망 분석에 활용하였다.

<표 4> 연결망 분석에 활용할 단어 목록 및 출현(문서) 빈도

성과(1120), 인력(674), 능력(628), 유리천장(524), 인정(497), 역량(495), 다양성(442), 평등(437), 경쟁력(365), 차별(340), 실적(331), 육아(301), 의사결정(206), 조직문화(164), 효율(124), 포용(120), 균형(112), 경력단절(112), 투명(104)
--

이들 단어가 서로 어떠한 관계성을 지니며 어떻게 범주화될 수 있는지를 확인하기 위해, 상관계수(Phi)와 중심성(centrality)을 기준으로 네트워크를 시각화하였다. 아주 약한 연결까지 모두 분석에 반영할 경우 모든 단어가 연결되어 군집 구조를 식별하기 어려우므로, 일정 수준 이상의 관계만을 반영할 필요가 있었다. 이에 상관계수 0부터 단어 간 연결이 처음으로 끊어지는 지점까지 0.01씩 상향 조정하는 방식을 통해 적절한 상관계수의 최소치를 탐색하였다. 그 결과, 초기에는 처음에는 복잡한 그물망(Mesh) 형태였던 네트워크가 점차 고리(Ring) 형태로 변형되었고 상관계수가 0.14를 초과하는 시점에 최초로 14개 단어가 세 개의 군집으로 분화되는 양상을 확인할 수 있었다(<그림3>). 이 과정에서 ‘인력’, ‘평등’, ‘역량’, ‘효율’, ‘투명’과 같은 단어는 유의미한 군집을 형성하지 않았다.



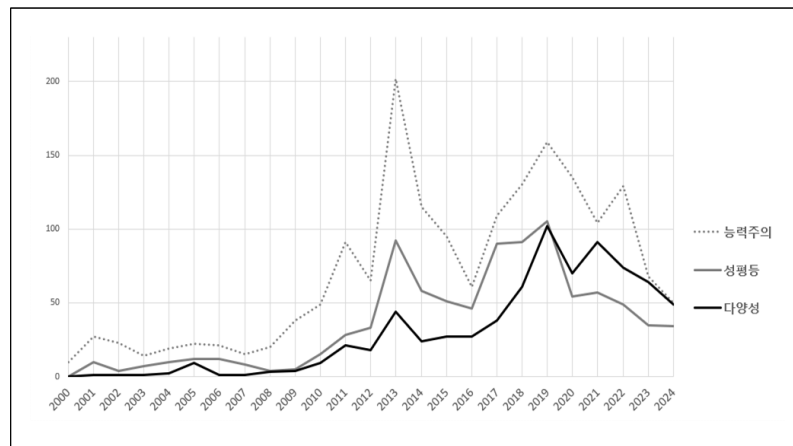
〈그림 3〉 단어 연결망 분석 결과

앞에서 나타난 세 개의 군집을 정당화 논리 범주로 정의하였다. 여성 개인의 뛰어난 능력과 성과가 고위직으로의 여성 진출을 정당화하는 논리로 작용하고 있다는 맥락에서 〈능력주의론〉이 도출되었다(‘인정’, ‘능력’, ‘역량’, ‘경쟁력’, ‘성과’). 구조적인 여성 노동 차별을 문제화하는 〈성평등론〉과(‘유리천장’, ‘차별’, ‘육아’, ‘경력단절’) 다양성이 조직의 균형적 의사결정을 돕는다는 조직 효용을 강조하는 의미들의 집합으로서 〈다양성론〉이 도출되었다(‘다양성’, ‘의사결정’, ‘조직문화’, ‘포용’, ‘균형’).

〈표 5〉 정당화 논리 범주와 하위 단어 출현 빈도

	포함 문서	하위 단어의 문서 출현
능력주의론	1,771건 (54.1%)	성과(1120건, 43.2%), 능력(628건, 19.2%), 인정(497건, 15.2%), 실적(365건, 11.1%), 경쟁력(331건, 10.1%)
성평등론	910건 (27.8%)	유리천장(524건, 16.0%), 차별(340건, 10.4%), 육아(301건, 9.2%), 경력단절(112건, 3.4%)
다양성론	742건 (22.7%)	다양성(442건, 13.5%), 의사결정(206건, 6.3%), 조직문화(164건, 5.0%), 포용(120건, 3.7%), 균형(112건, 3.4%)

〈능력주의론〉을 표상하는 단어들을 포함한 문서는 1,771건으로 전체 문서의 54%를 차지하였고, 〈성평등론〉은 910건(27.8%), 〈다양성론〉은 742건(22.6%)으로 나타났다(〈표5〉). 이들의 시계열적 출현 추이를 살펴보면(〈그림4〉), 2000년부터 2024년까지 전체 기간 동안 〈능력주의론〉이 가장 우세한 것으로 나타났다. 주목할만한 변화로는, 2018년까지 〈다양성론〉에 비하여 우세했던 〈성평등론〉이 2019년에 정점을 찍은 이후 하락세를 보였으며, 〈다양성론〉의 빈도가 증가하면서 두 논리 간의 추세가 역전된 점이다. 또한 2020년에서 2021년까지 〈능력주의론〉이 감소한 반면, 〈다양성론〉은 증가하는 반전이 나타났다. 2022년에는 〈다양성론〉과 〈성평등론〉 모두 감소세를 보인 반면, 〈능력주의론〉은 증가하였다. 이러한 변화는 2019년부터 2021년 사이 이사회 성별 할당제 도입과 새 정부의 적극적인 여성 임원 확대 정책 시행이 정당화 담론의 구성에 질적인 변화를 초래했을 가능성을 시사한다. 이에 따라, 이 시기 어떤 토픽이 어떤 정당화 논리의 출현에 유의미한 영향을 미쳤는지 분석할 필요가 있다.



〈그림 4〉 정당화 논리의 연도별 문서 출현 추이

4) 토픽과 정당화 논리 출현의 인과관계

6개의 토픽과 3개의 정당화 논리 출현의 상관관계를 앞서 제시한 회귀 모형(〈표1〉)에 따라 분석하였다. 그 결과 〈토픽1〉(정부의 여성 임원 확대 정책)과 〈토픽4〉(한국의 낮은 여성 임원 비율과 유리천장 문제)가 성평등론과 다양성론의 증가에 정(+)의 영향이 나타났다. 〈토픽3〉(국내외의 이사회 성별 할당제 제도화)은 다양성론의 증가에 정(+)의 영향을 미쳤으며 〈토픽5〉(기업 고위직으로의 여성 진출)는 능력주의론의 증가에만 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 〈토픽6〉(조직 내 여성들이 겪는 어려움)은 능력주의론이나 성평등론에 대한 유의미한 영향력이 나타나지 않은 반면, 다양성론에만 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 토픽과 정당화 논리의 관계: 회귀계수와 유의도

		토픽1	토픽2	토픽3	토픽4	토픽5	토픽6
		정부의 정책 홍보	기업의 정기인사 발령	국내외의 이사회 성별 할당제 제도화	한국의 낮은 여성 임원 비율과 유리천장 문제	기업 고위직 으로의 여성 진출	조직 내 여성들이 겪는 어려움
1	능력주의론	0.2709	0.0650	0.2371	0.0118	0.2828**	0.0189
2	성평등론	0.5991**	-0.1357	-0.1013	0.4111*	-0.2757	-0.1387
3	다양성론	0.8909**	-0.2560	0.7762*	0.5112*	-0.2188	-0.6091**

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

5. 논의

그간 한국에서 시행되어온 ‘공무원 채용목표제’나 ‘승진목표제’와 같은 적극적 조치들은 종종 ‘역차별’이라는 반발에 직면했다. 그러나 이 연구에

서는 ‘역차별’이라는 단어를 포함한 문서는 전체 기사 중 25건에 불과했으며 연도별로도 0~7건 정도에 머물렀다. 이는 고위직 여성에 관한 언론 보도가 찬반이나 지지·비판을 중심으로 한 쟁점화된 담론장이 아니라 고위직으로의 여성 진출을 다양한 방식으로 정당화하는 담론장으로 구성되었음을 방증한다.

여성 임원 및 여성 이사 등 고위직 진출에 관한 담론장은 주로 정부의 정책적 움직임에 계기로 활성화되었다. 대신 공약, 여성 임원 확대 정책에 대한 새 정부의 태도, 실질적인 법 개정 및 정책 도입 등에 따라 정책 행위자 및 이해관계자들의 정당화 활동이 나타났으며, 이에 따라 담론장의 성쇠가 이루어졌다. 이 담론장에서는 기업의 임원 인사와 최초 고위직 여성 진출에 관한 기사가 양적으로 큰 비중을 차지했으며, 정책 측면에서는 공공기관 여성 임원 목표제 및 자본시장법 개정에 따른 이사회 성별 할당제 시행이 주요하게 다루어졌다.

‘고위직으로의 여성 진출은 바람직하다’는 관념은 정책 주도자로서의 정부와 정책 실행자로서의 기업 조직에 각각 다르게 정당화되어 왔다. 정부는 구조적 성차별과 평등의 문제를 제기하는 주체로서 언론의 사회 비판적 역할과 결합해 정의론적 담론장의 구성에 중요한 행위자로 자리한다. 반면, 기업은 여성 임원 확대 정책의 제도적 취지나 목적을 인용하지 않고 탁월한 여성 개인의 능력주의적 성취로 정당화해왔다. 이는 기업이 정책에 대한 반대를 드러내어 표명하기보다는 담론적 선택성을 통해 정책 효과를 제약할 가능성을 시사한다.

언론은 정부나 기업의 성과를 홍보하는 동시에 한국의 유리천장 문제를 비판하고 공공기관과 기업을 견제·감시하는 역할도 수행하고 있었다. 그러나 조직 내 여성들이 경력 유지 및 성장 과정에서 겪는 어려움에 대한 이야기는 상대적으로 주목받지 못했다.

특히 유럽 선진국에서 먼저 시행된 이사회 성별 할당제가 언론의 주목을 받은 이후, 국내에서도 기업 이사회에서 여성 선임 의무화하는 과정

에서 다양성론의 급격한 증가가 나타났다. 이는 여성 임원 확대를 기업의 경영적 책임으로 해석하고 확장하려는 정부와 언론의 정당화 노력으로 볼 수 있으나, 기업 조직의 성차별이나 유리천장에 관한 논의와의 연결성은 뚜렷하게 드러나지 않았다는 점에서 성평등론과 유리된 다양성론의 한계를 드러냈다.

6. 결론

본 연구는 조직 내 고위 의사결정직에 관한 적극적 조치를 중심으로, 정책 정당화 담론장에서 나타난 최근 변화를 언론 보도 분석을 통해 포착하였다. 한국의 여성 임원 확대에 관한 성평등 논의는 선행연구와 마찬가지로 다른 목적이나 가치와의 경합 속에 위치하였으며, 정의론적 논의가 약화되는 경향을 보였다는 점에서 유사한 결론에 도달했다.

그러나 2010년대 후반부터 본격화된 이사회 성별 할당제 제도화의 영향으로 '다양성' 논리가 뚜렷하게 가시화되었다는 점은 새롭게 확인된 바이다. 이는 기업 의사결정직 이슈가 다양성을 중심으로 정당화되기 시작했음을 보여주지만, 여전히 조직 내 여성 노동자들의 성차별 문제와는 긴밀히 연결되지 못하고 있음을 시사한다. 여성 이사 선임 의무를 가진 기업들이 주로 관료나 교수 출신 여성 인사를 외부에서 영입하는 방식으로 대응하고 있는 현실을 고려할 때, 기업 내 여성 임원 확대가 조직 내부 각계 각층 여성들의 고용 차별 해소에 실질적으로 얼마나 기여할지도 낙관하기 어렵다.

이러한 결과는 “기업 주도의 성평등(Corporate-Led Gender Equality)”에 관한 페미니스트 비판과도 연결된다(Roberts, 2015). 엘리야스(Elias, 2013)는 글로벌 금융위기 이후 세계경제포럼(前 다보스포럼)에서 가속화된 성평등 논의가, 글로벌 자본주의를 지속시키기 위해 합리적 여성 경제 주체

(‘다보스 우먼’)를 호명하려는 시도였다고 지적한다. 그는 이러한 논의가 초국적 기업이 성 불평등을 통해 이윤을 추구해 온 사실을 비가시화한다고 비판하였다. 한국의 맥락에서는 ‘다양성을 통해 조직 성과를 높일 수 있다’는 논리를 통해 기업 변화의 동기를 부여하려는 정부와 언론의 정당화가 한국형 비즈니스 페미니즘의 구성에 어떤 영향을 미칠지에 대한 주목과 추가 연구가 필요할 것이다.

이는 여성 임원 확대 정책의 정의론적 정당화를 발굴하고 강화해야 할 필요성 또한 뒷받침한다. 공공부문을 중심으로 전개된 여성 의사결정 참여 확대 정책은 역사적으로 ‘공적 의사결정’에 한하여 정당화되어 왔다. 공공조직을 통해 시행되는 정책이 국민 전체를 위한 공공재의 성격을 가지기 때문에, 국민의 절반인 여성의 이해와 관점을 반영해야 한다는 주장이 정당성을 가질 수 있었다. 그러나 사적 이익을 추구하는 기업에서의 의사결정이 가지는 성격과 그 안에서 여성의 실질적인 대표성을 실현하는 문제를 조화시킬 수 있는 페미니스트 논의는 부족한 상황이며 후속 연구의 과제이기도 하다. 특히 이사회 성별 할당제는 변화하는 기업 환경에 초점을 맞춘 경영학 연구에서는 주목받고 있지만, 성평등 실현을 위한 수단으로서 이를 조명하는 연구는 드물기 때문이다.

본 연구는 양적 방법을 통한 담론 분석을 시도하고, 담론의 누적에 따른 변화 양상을 추적할 수 있는 분석틀을 개발하였다는 점에서 의의가 있다. 다만, 선행연구를 바탕으로 선별된 단어를 중심으로 정당화 논리를 추론했기 때문에, 담론장에서 새롭게 형성될 수 있는 정당화 논리를 포착하는 데는 한계가 있었다. 또한 언론 보도에 국한하여 담론장의 질서를 분석했기 때문에, 행위자가 목적이나 대상에 따라 다양한 정당화 논리를 사용할 수 있다는 점까지는 포괄하지 못했다. 이는 향후 보다 심도 있는 질적 연구로 보완할 필요가 있을 것이다.

| 참고문헌 |

(1) 국내문헌

- 고제경, 김희철, 박철형. 2023. “여성이사가 기업의 사회적 책임 성과에 미치는 영향.” 『무역경영연구』 29: 1-18.
- 김경희. 2000. “남녀고용평등과 적극적 조치의 정치.” 이화여자대학교 여성학과 박사 학위논문.
- 김나연. 2022. “이사회 내 성별 다양성은 기업의 조세회피 성향을 완화시키는가?” 『경영컨설팅연구』 22(2): 23-30.
- 김성윤, 김진환. 2021. “여성이사가 기업 가치(Tobin Q)에 미치는 영향: 이사회 내 성별 다양성을 중심으로.” 『관리회계연구』 21(1): 25-56.
- 김영길. 2023. “이사회 성별 다양성이 ESG에 미치는 영향.” 『경영컨설팅연구』 23(3): 201-210.
- 김영화. 2020. “여성임원이 기업의 사회적책임활동에 미치는 영향.” 『세무회계연구』 64: 195-210.
- 김은정, 정석권, 이상용. 2023. “토픽모델링과 시계열 회귀분석을 활용한 헬스케어 분야의 뉴스 빅데이터 분석 연구.” 『경영정보학연구』 25(3): 163-177.
- 마경희 외. 2021. “적극적 차별개선 조치(affirmative action) 현황과 과제.” 한국여성정책연구원.
- 배병룡. 2015. “조직 정당성, 정당화, 그리고 제도화.” 『한국자치행정학보』 29(1): 243-272.
- 성효용, 김혜선, 노원. 2023. “기업지배구조와 기업성과에 관한 연구.” 『여성경제연구』 19(4): 59-85.
- 원윤경, 노미영. 2025. “토픽모델링 분석을 활용한 운동선수 대상 심리 연구 트렌드 분석: 2000~2024.” 『한국융합과학회지』 14(2): 1-20.
- 유정미. 2011. “적극적 조치 제도화 담론 분석.” 이화여자대학교 여성학과 박사학위논문.
- 윤태일. 2023. “기업에 대한 정당성 압력으로서의 감시권 역할: 지속가능 경영 뉴스기사의 텍스트 마이닝 분석.” 『한국언론학보』 67(4): 198-237.
- 이상철, 이운근, 문창진. 2022. “여성의 이사회 참여 및 여성이사의 독립성과 회계보수 주의.” 『회계·세무와 감사 연구』 64(1): 277-310.
- 이상철, 이운근. 2023. “여성의 이사회 참여가 연구개발투자 성과에 미치는 영향.” 『서비스경영학회지』 24(3): 367-394.

- 이주희. 2004. “적극적 조치와 여성노동.” 『한국여성학』 20(3): 139-170.
- 이해영. 2015. “정책개입의 사회적 정당성에 관한 기초연구.” 『한국정책학회보』 24(3): 347-376.
- 정인경. 2017. “적극적 조치, 시민권의 평등을 향한 도전.” 『한국여성학』 33(4): 179-207.
- 조원광. 2017. “의료 지식의 사회적 구성과 건강 행동.” 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 최인이. 2017. “한국사회에서 적극적 조치의 정책적 방향성 - 적극적 고용개선조치(AA)에 대한 평가를 중심으로.” 『민주사회와 정책연구』 32: 157-188.
- 허라금. 2010. “젠더 전환적 전략을 위한 ‘적극적 조치’의 재개념화.” 『한국여성학』 26(2): 99-125.

(2) 국외문헌

- Atkins, Judi, 2010. “Moral Argument and the Justification of Policy: New Labour's Case for Welfare Reform,” *British Journal of Politics & International Relations* 12(3):408-424.
- Bacchi, Carol L, 1996. *The Politics of Affirmative Action: 'Women', Equality and Category Politics*. CA:Sage Publications.
- Blei, David M., Andrew Y. Ng and Michael I. Jordan, 2003. “Latent dirichlet allocation.” *Journal of machine Learning research* 3: 993-1022.
- Bradley, Harriet and Geraldine Healy. 2008. Challenging Discrimination, Sexism and Racism: the Role of the State. Bradley, H., Healy, G, (eds). *Ethnicity and Gender at Work - The Future of Work Series*, London: Palgrave Macmillan.
- Bacchi, Carol, 2010. “Gender mainstreaming, affirmative action and diversity.” *Gender Studies and Policy Review* 3: 6-24.
- Cavaghan, Rosalind, 2017. “Bridging Rhetoric and Practice: New Perspectives on Barriers to Gendered Change.” *Journal of Women Politics & Policy* 38(1): 42-63.
- Colebatch, HK, 2018. “The idea of policy design: Intention, process, outcome, meaning and validity.” *Public Policy and Administration* 33(4): 365-383.
- Elias, J. 2013. “Davos Woman to the Rescue of Global Capitalism: Postfeminist Politics and Competitiveness Promotion at the World Economic Forum,” *International Political Sociology* 7(2): 152-169.

- Dowling, John, and Jeffrey Pfeffer. 1975. "Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior." *Pacific sociological review* 18(1): 122-136.
- Ferreira, Daniel. 2015. "Board Diversity: Should We Trust Research to Inform Policy?" *Corporate Governance: An International Review* 23(2): 108-111.
- Frymer, Paul, and John D Skrentny. 2003. "The rise of instrumental affirmative action: Law and the new significance of race in America." *Conn. L. Rev.* 36, 677.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women." *American journal of Sociology* 82(5): 965-990.
- Roberts, A. 2015. "The Political Economy of 'Transnational Business Feminism': Problematizing the corporate-led gender equality agenda." *International Feminist Journal of Politics* 17(2): 209-231.
- Rottenberg, Catherine. 2018. *The Rise of Neoliberal Feminism*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Sapienza, P., L. Zingales and D. Maestripieri. 2009. "Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone." *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 106:15268-15273.
- Seierstad, C. 2016. "Beyond the Business Case: The Need for Both Utility and Justice Rationales for Increasing the Share of Women on Boards." *Corporate Governance-an International Review* 24(4): 390-405.
- Suchman, M. C. 1995. "Managing Legitimacy - Strategic and Institutional Approaches." *Academy of Management Review* 20(3): 571-610.

Abstract

A News Discourse Analysis of ‘More Women in Top Management’ in South Korea

Jeong, Hyunhee
(Seoul National University)

This study examines shifts in policy justification discourse surrounding the expansion of female executives in South Korea, through a media content analysis. A total of 3,275 articles from national and economic daily newspapers, published between 2000 and 2024, were collected and analyzed using topic modeling, word network analysis, and regression analysis. The results reveal that the discourse was not framed around conflict or controversy, but rather constructed through various forms of justification. The government and media predominantly emphasized structural discrimination and gender equality, whereas corporations tended to justify female appointments through meritocratic reasoning. Particularly after 2018, following the introduction of gender diversity quotas for corporate boards, the discourse of “diversity” was reinforced but remained loosely connected to the structural issues of workplace discrimination. These findings align with feminist critiques of “business feminism” and underscore the need to strengthen justice-based rationales for policies aimed at expanding women's representation in leadership roles.

Key words: corporate governance, glass-ceiling, Women on Board, gender diversity, affirmative action, topic-modeling

- ┃ 투 고 일 : 2025년 3월 15일
- ┃ 최초심사일 : 2025년 4월 4일
- ┃ 게재확정일 : 2025년 4월 25일

