



언론인의 이직 의도 결정요인 분석 직무만족도와 직무피로도의 매개 효과를 중심으로*

조재희 서강대학교 커뮤니케이션학부 교수**

본 연구는 언론인의 이직 의도를 결정하는 요인들의 효과를 분석해보고자 했으며, 기존 연구의 연구결과에 근거하여 직무만족도와 직무피로도가 언론인의 두 가지 차원에서의 이직 의도-‘타 언론사로의 이직’과 ‘타 직종으로의 이직’-에 미치는 영향을 분석해보고자 했다. 이에 더해, 이러한 두 가지 주요 결정요인에 영향을 미칠 수 있는 다섯 가지 독립 변인들-‘언론인의 언론에 대한 평가’, ‘국민의 언론에 대한 평가’, ‘업무 자율성’, ‘기사 유통에 있어서의 부담’, ‘언론인-언론사 간의 이념적 괴리’-의 효과 또한 분석하고자 했다. 본 연구는 분석을 위해 한국언론진흥재단이 2017년에 진행했던 <2017 언론인 의식조사> 자료를 활용했다. 위계적 회귀 분석 결과를 살펴보면, ‘언론인의 언론에 대한 평가’, ‘업무 자율성’, 그리고 ‘언론인-언론사 간의 이념적 괴리’가 유의미하게 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무피로도는 ‘언론인의 언론에 대한 평가’, ‘업무 자율성’, 그리고 ‘기사 유통에 있어서의 부담’에 의해 유의미한 영향을 받는 것으로 나타났다. 하지만, 예상했던 것과 다르게, 언론인에게 있어서 직무만족도는 이직 의도와 정적인 관계를 보인 반면, 직무피로도는 이직 의도와 부적인 관계를 보였다. 이와 같은 연구 결과를 통해 본 연구는 언론인의 이직 의도에 영향을 미칠 수 있는 요인들의 효과를 보다 철저히 이해할 수 있는데 도움을 줄 것으로 예상된다.

핵심어: 언론인, 직무만족도, 직무피로도, 이직 의도

* 이 논문은 2018년 10월 20일 개최되었던 한국언론진흥재단 주최 ‘제3회 언론수용자·언론인 의식조사 통계 활용 학술대회’에서 발표한 논문을 수정 및 보완한 것이다.

** jcho76@sogang.ac.kr

1. 서론

조직 생활은 직무 수행으로부터 발생할 수 있는 물질적·정신적 보상과 더불어 다양한 스트레스 요인이 공존한다. 특히 조직의 내·외적인 구조와 환경이 급격히 변할수록 조직 구성원의 피로도와 스트레스는 증가하며, 이로 인한 이직 또한 증가한다(박형인·남숙경·양은주, 2011). 조직원의 이직으로 인한 인력 손실은 조직의 전체적인 이윤 창출에도 직접적이고 부정적으로 영향을 미치기 때문에, 이직 의도를 감소시키기 위해 조직은 많은 노력을 기울이게 된다. 즉 조직은 구성원의 이직 의도를 낮출 수 있는 요인들을 파악하고 이러한 요인들의 효과를 극대화시키고자 노력한다. 기존의 연구에 따르면, 그러한 요인 중에서도 직무만족도는 이직 의도를 감소시킬 수 있는 가장 영향력이 큰 요인 중에 하나로 간주되어 왔다(박형인·남숙경·양은주, 2011; 이수아·강순희, 2018; 한우리·조영일, 2014). 이에 본 연구 또한 직무피로도, 직무만족도, 그리고 이직 의도와의 상관관계에 주목하면서 언론인의 이직 의도에 영향을 미치는 요인들을 탐색해보고자 했다.

현재 한국사회에서 언론이 갖는 지위는 미디어 환경의 변화에 따라서 지속적으로 변해왔고 이러한 변화는 다양한 차원에 있어서 스트레스 요인으로 작동될 수 있다. 언론과 관련된 주목할 만한 변화를 살펴보면, 우선 인터넷 포털이 뉴스의 유통에 있어서 지배적인 역할을 담당하면서, 언론사의 입지가 과거에 비해 상당히 좁아졌다(한국언론진흥재단, 2017). 네이버와 다음으로 대표되는 뉴스 포털은 많게는 수천만 명에 이르는 이용자를 바탕으로 뉴스 유통의 중심적인 역할을 하고 있는 반면, 언론사의 홈페이지를 통한 뉴스 소비는 상대적으로 매우 미미한 수준이고, 인터넷을 통해 소비한 뉴스를 작성한 언론사를 인지하는 정도 또한 낮았다(언론진흥재단, 2015). 즉 뉴스 소비에 있어서 가장 중요한 창구 역할을 담당하는 뉴스 포털의 영향력이 커지면서, 언론사의 영향력은 감소해 왔다. 게다가, 퓨 리서치의 연구결과에서 보여주듯이(PEW Research Center, 2018), 온라인 뉴스 소비의 중요한 매체는 Reddit, 페이스북, 트위터, 유튜브를 비롯한 소셜 미디어였으며, 이러한 경향은 지속되고 있다. 결국 뉴스의 생산과 소비에서 언론사의 입지는 좁아졌고, 이로 인해 언론사가 가졌던 전통적인 특권 또한 과거에 비해 크게 감소했다.

다음으로, 뉴스 생산이라는 측면에서 살펴보면, 과거에는 뉴스의 생산을 거의 전적으로 언론인들이 맡아 왔지만, 인터넷의 개발과 통신망의 확장, 그리고 다양한 디지털 미디어의 개발로 인해 뉴스 생산 구조는 크게 변화하기 시작했다. 특히 인터넷을 통해 개인의 대중에 대한 정보전달이 가능해지면서 ‘언론매체’가 갖는 특권이 사라졌다. 예를 들어, 현재 페이스북 라이브를 통해 누구나 대중에게 원하는 정보를 실시간으로 전달할 수 있고, 재난이나 사고가 발생했을 때, 기자

의 보도보다는 사고지점에 있었던 이들이 소셜 미디어를 통해 재난이나 사고에 대한 정보를 빠르게 확산시킨다(Hermida, 2010). 해외 사례를 예로 들자면, 2010년도 칠레 지진 시, 언론을 통한 공식적인 뉴스 보도에 비해 트위터를 통한 정보전달이 훨씬 빠르게 이루어졌으며(Hermida, 2010), 특히 해외에 거주하고 있던 칠레 국민들은 이와 같은 소셜 미디어를 적극적으로 활용하여 소식을 접했다. '시민 기자'라는 표현이 이미 일상적으로 사용되고 있다는 점 또한 취재에 있어서의 언론인들만이 가질 수 있었던 특권이 사라지고 있음을 의미한다. 이 또한 언론사의 뉴스 생산에 대한 역할은 과거에 비해 상대적으로 축소되고 있음을 의미한다.

마지막으로, 위와 같은 미디어 생태계의 변화는 광고 시장에 있어서도 큰 변화를 일으켰으며 온라인과 모바일은 지상파방송이나 신문과 같은 전통매체에 비해 더 큰 비중을 차지하고 있다(한국방송광고진흥공사, 2018). 온라인과 모바일 매체를 통한 광고 시장은 2018년도 4분기의 경우에는 3분기에 비해 20% 이상의 성장이 예상된다(한국방송광고진흥공사, 2018). 이에 더해, 언론사들에 비해 이용자에게 대한 노출 빈도가 훨씬 큰 인터넷 포탈은 과거에 언론사들이 독점했던 광고 시장을 잠식해 왔다. 뉴스의 유통을 주로 담당하는 뉴스 포탈뿐만 아니라, 다양한 형식의 소셜 미디어 기업(페이스북, 인스타그램, 유튜브 등) 또한 광고시장에서 큰 수익을 내고 있고, <2017년 방송통신광고비 조사 보고서>에 따르면, 포탈과 소셜미디어에 대한 광고비의 집중이 예상되고 있다. 이에 더해, 한국콘텐츠진흥원에서 발행한 <2018 방송영상 산업백서>를 살펴보면, 공적인 역할이 다른 방송 미디어보다 크게 부여되는 지상파 방송사의 매출액은 2015년부터 2017년까지 지속적으로 감소되었으며(4.1조원 → 4조원 → 3.7조원), 이는 특히 광고 매출액의 감소가 큰 영향을 미쳤다(1.9조원 → 1.6조원 → 1.4조원)고 볼 수 있다. 이는 지상파 방송사에만 국한된 것이 아니며, 신문사의 경우에도 광고수익은 한정되어 있는 반면 신문사의 수가 증가하면서 광고수익이 줄고 광고주 우위 현상이 발생하고 있다(배정근, 2010). 과학기술정보통신부가 발행한 <2018 방송통신광고비 조사 보고서>의 결과에서 보여주듯이, 2015년 이후로 신문사의 광고비는 2018년까지 지속적으로 감소했다(1.87조원 → 1.86조원 → 1.80조원). 이처럼, 줄어든 광고 수익을 차지하기 위한 언론사들의 경쟁은 더욱 심각해졌고, 수익률의 저하는 언론인들의 스트레스와 피로도에 직접적인 영향을 미치고 있다.

이와 같은 디지털 미디어와 통신망의 발달로 인해 발생한 미디어 생태계의 급격한 변화는 언론사의 사회적 입지를 약화시켰고, 이로 인해 언론인이라는 직업에 대한 사회로부터의 긍정적 이미지 또한 손상되어 왔다(주정민, 2012, 6, 20). 게다가, 언론에 대한 대외신뢰도가 지속적으로 감소해 왔고(Reuter Journalism Institute, 2018), 세월호 사고에 대한 극심한 보도 경쟁에서 비롯된 언론의 재난에 대한 비정상적인 보도 태도는 언론에 대한 인식을 급격히 떨어뜨렸다

(안관옥, 2017). 즉, 속보 및 단독 보도를 위한 언론사 간의 극심한 경쟁은 희생자 가족에 대한 인권을 무시하는데 그치지 않고 부정확한 정보를 가지고 과장 보도까지 발생시켰고, 이러한 일련의 과정으로 인해 기자들은 ‘기레기’라 폄하되었으며, 언론에 대한 불신은 극대화되었다. 로이터에서 실시한 <2018 디지털 뉴스 리포트>에 따르면, 한국은 일반 뉴스 신뢰도(General News Trust)에 있어서 조사된 국가들 중에서 제일 낮은 수치를 보였다(Reuter Journalism Institute, 2018). 결국, ‘기레기’라 폄하되면서 언론인에 대한 선호도가 급격히 낮아졌고, 광고 시장에서의 약세로 인한 수익의 감소는 언론인의 수입마저도 감소시켰다(정철운, 2015, 4, 17). 사회로부터의 좋지 않은 시선과 더불어 수입마저 감소함에 따라서 언론인은 심지어 기피 직업으로 평가되기도 한다.

언론과 관련된 이와 같은 일련의 지속적이고 급격한 변화를 고려했을 때, 언론인의 이직 의도에 대한 결정 요인을 지속적으로 파악할 필요가 있다. 특히, 기존의 연구를 바탕으로 (박성규·조성재, 2013; 박형인·남숙경·양은주, 2011; 이수아·강순희, 2018; 장해순·김창남, 2010; 정재민·김영주, 2011; 한우리·조영일, 2014), 언론과 언론인의 직무만족도와 직무피로도, 그리고 더 나아가 이직 의도에 영향을 미칠 수 있는 구체적인 변인을 도출하고 이러한 변인들의 효과를 지속적으로 분석할 필요가 있다. 앞서 언급했던 언론 환경의 악화와 이와 밀접하게 관련된 복수의 변인들에 주목하면서, 본 연구는 ‘언론에 대한 평판’과 ‘뉴스 유통에 대한 부담’의 효과를 분석하고자 했다. 이에 더해, 언론사의 내적 구조와 요인에 초점을 두면서, ‘업무 자율성’과 더불어 ‘언론인-언론사의 이념적 괴리’가 직무만족도, 직무피로도, 그리고 이직 의도에 미치는 효과를 분석하고자 했다. 특히 저널리즘에 관한 기존의 연구가 언론사 간의 이념적 편향에 대해 초점을 둔 반면, 본 연구는 언론사 내에서의 조직-조직원 간의 이념적 괴리에 주목함으로써, 기존의 연구에서 충분히 다루지 못했던 이슈에 대해 분석하고자 했다.

2. 이론적 배경

2.1. 주요 선행변인

조직원의 직무만족도와 직무피로도는 다양한 개인적·조직적·환경적·문화적 요인들로 인해 결정되기 때문에, 모든 요인을 하나의 연구에서 실증적으로 분석하기에는 많은 현실적인 제약이 존재한다. 따라서 본 연구에서는 ‘언론’, ‘언론사’, ‘언론인’이 갖는 여러 특수성에 주목하면서, 네 가지 주요 요인에 초점을 두고자 했다. 언론의 역할 수행에 대한 의구심이 증가해 왔다는 현실에

주목하면서 ‘언론에 대한 평가’의 효과를 주요 변인으로 간주하고, 일반 국민과 언론인으로부터의 평가를 구분하여 분석하고자 했다. 이와 관련하여, 사회 감시 역할을 수행하기 위한 가장 기본적인 요건인 ‘업무 자율성’의 효과 또한 분석에 포함시켰다. 다음으로, 미디어 환경의 변화, 뉴스 시장 구조의 개편, 그리고 언론의 시장 장악력의 약화로 인해 언론인들은 뉴스 유통에 대해 보다 많은 부담을 겪고 있기 때문에, ‘뉴스 유통과 관련된 부담감’이 직무만족도와 피로도, 더 나아가 이직 의도에 미치는 영향을 분석하고자 했다. 마지막으로, 언론사의 이념적 편향은 이미 많은 연구에서 입증되었고(이완수·배재영, 2015; 이종혁·길우영, 2018), 언론사의 이념적 편향으로 인해 언론의 직무스트레스가 증가한다는 결과도 찾아볼 수 있으나(조수선·정선호, 2017), 언론인-언론사 간의 이념적 불일치에서 비롯된 부정적 효과에 대해서는 상대적으로 많은 연구가 진행되지 못했다. 따라서, 본 연구는 ‘언론인-언론사 간의 이념적 괴리’가 언론인의 직무만족도, 직무피로도, 그리고 이직 의도에 미치는 영향을 분석하고자 했다. 다음 장은 위의 네 가지 주요 선행 요인에 대해 보다 상세히 설명하고 각 요인에 대한 가설을 제시한다.

2.1.1. 언론에 대한 내적·외적 평판

조직원이 조직에 보이는 충성심이나 헌신은 조직에 대해 갖는 인식과 직접적으로 연관된다. 즉 현재의 직장에 대해 보다 긍정적인 이미지를 인식했을 때, 조직원은 해당 조직에 대해 보다 긍정적인 태도를 보이게 되고, 이러한 태도는 궁극적으로 조직헌신(organizational commitment)이나 조직에 대한 충성심(organizational loyalty) 혹은 조직적 시민행동(organizational citizenship behavior)과 같은 조직 변인에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 이러한 일련의 과정을 이해하기 위해서 고려할 만한 개념으로는 고용주 브랜딩(Employer Branding)을 들 수 있다. 이 개념은 주로 구직자들이 특정 조직에 대해 갖는 태도를 결정하는 요인을 설명하기 위해 적용되었으나, 재직자들의 조직에 대한 태도를 설명하는 데도 충분히 활용될 수 있음이 입증되었다(Ambler & Barrow, 1996; Lievens, Van Hove, & Anseel, 2007; Wilden, Gudergan, & Lings, 2010). 고용주 브랜딩의 핵심은 조직원이 조직이 주는 여러 신호들을 인식하고 이러한 신호들을 바탕으로 조직에 대한 특정 이미지를 형성하며, 이와 같이 형성된 이미지는 결국 조직에 대한 심리적 계약(psychological contract)이라는 형태의 결과로 이어진다(Backhaus & Tikoo, 2004; Edwards, 2010).

여기서 주목해야 할 점은 조직에 대한 정보는 완전한 형태로 충분히 제공되기 보다는 파편적인 형태로 제한적으로 제공된다. 따라서 이러한 정보의 제한성으로 인해 조직원은 특정 정보를 일종의 신호로 인식하고 보다 많은 가치를 부여하며, 결국 이를 바탕으로 조직에 대한 이미지를

결정하게 된다. 신호 이론(Signaling Theory)은 이러한 과정을 설명하며 (App, Merk, & Buttgen, 2012; Backhaus & Tikoo, 2004), 신호로 작동되는 정보는 조직의 다양한 구성요소와 직접적으로 연관되어 있고, 크게 두 가지 차원의 신호 혹은 정보-도구적 정보와 가치적 정보-로 구분된다. 여기서 도구적 정보라 함은 가시적이며 물질적 차원의 구성요소(예, 급여, 후생복지 등)에 대한 정보를 의미하며, 가치적 정보는 비가시적인 조직적 가치들(예, 조직 미션, 조직 철학 등)에 대한 정보를 의미한다. 비록 급여나 후생복지와 같은 도구적 정보는 대부분의 조직에 대한 이미지를 결정하는 중요한 신호로 볼 수 있으나, 조직에 따라서는 가치적 정보가 오히려 더욱 중요하게 작동될 수 있다. 예를 들어, ‘그린피스(Greenpeace)’나 ‘국경 없는 의사회’ 같은 비영리 조직 혹은 한 국가의 군사조직의 경우에는 도구적 정보보다는 조직 철학이나 조직 미션과 같은 가치적 정보가 조직에 대한 이미지를 결정하는 보다 중요한 신호로 작동하게 된다.

이러한 개념을 고려했을 때, 언론인이라는 직업과 언론사라는 조직의 독특한 특성은 또 다른 차원에 있어서의 가치적 정보가 중요한 신호로 작동될 수 있다. 즉 언론은 객관적이고 공정하며 정확한 기사를 신속하게 제공하고, 적극적인 사회 감시 역할을 수행해야 하는 의무를 지녔기 때문에(김연식, 2009; 박형준, 2013; 심재철, 2003; 이춘구, 2014), 언론사 더 크게는 언론에 대한 이미지는 물질적 요소보다는 가치적 요소에 대한 정보로서의 신호로 작동될 수 있다. 즉 비영리 조직이 추구하는 사회정의의 실현과 같은 사명감이 언론에도 그대로 작동될 수 있다. 언론에 요구되는 역할을 언론이 현재 제대로 수행하고 있다는 인지나 평가 자체가 일종의 중요한 신호로 작동되어 언론 전반과 재직 중인 언론사에 대한 태도를 결정하게 되고, 이는 결국 다양한 조직 변인들을 결정하는 요인으로 작동될 수 있다. 이러한 점에 주목하여 본 연구는 언론에 대한 내·외부적 평가가 언론인의 직무만족도와 직무피로도에 미치는 영향을 분석해 보고자 했다.

외부적인 평가로는 언론이 언론에 요구되는 다양한 역할들을 제대로 수행하고 있는가에 대한 국민들의 평가가 언론인의 직무만족도와 직무피로도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 또한, 언론인 스스로가 내린 언론에 대한 평가가 언론인들의 직무만족도와 직무피로도에 미치는 효과를 분석하고자 했다. 앞서 언급했듯이, 조직원들이 속해 있는 조직에 대해 긍정적인 평가가 이루어졌을 때, 조직에 대해 긍정적인 태도를 갖게 되며, 본인들의 현재 담당하고 있는 직무에 대해서도 상대적으로 높은 만족도를 경험하게 된다(Herrbach & Mignonac, 2004; Riordan, Gatewood, & Bill, 1997). 언론의 특수성을 고려한다면, 언론이 언론으로서의 역할을 제대로 수행하고 있다는 평가를 받았을 때, 언론인들은 본인들의 직무에 대해 보다 만족하게 되고 피로도 또한 적게 느낄 수 있다. 게다가 본 연구는 언론에 대한 내·외부의 평가를 함께 분석함으로써, 직무만족도와 피로도에 대해 보다 깊이 있는 접근을 시도했다. 즉, 일반 국민들의 평가와 언

론인들의 평가를 구분함으로써, 언론에 대한 내·외부의 평가를 동시에 살펴보고자 했다. 기존의 연구에 따르면(박창환, 2018) 언론의 공정성에 대한 이미지가 언론인의 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나기도 했다. 따라서, 기존의 연구들의 연구 결과를 종합하여, 본 연구는 다음과 같은 네 가지 가설을 설정하고 검증하고자 했다.

가설 1. 언론에 대한 언론인들의 긍정적인 평가는 언론인의 직무만족도를 증가시킬 것이다.

가설 2. 언론에 대한 언론인들의 긍정적인 평가는 언론인의 직무피로도를 감소시킬 것이다.

가설 3. 언론에 대한 국민들의 긍정적인 평가는 언론인의 직무만족도를 증가시킬 것이다.

가설 4. 언론에 대한 국민들의 긍정적인 평가는 언론인의 직무피로도를 감소시킬 것이다.

2.1.2. 업무 자율성

언론인들의 직무만족도와 직무피로도를 분석하기 위해서는 언론과 언론인에게 요구되는 사회적 역할을 고려하지 않을 수 없다. 언론이 등장하고 언론의 사회적 영향력이 크게 증가하면서, 전통적으로 언론의 사회 감시 역할이 중시되어 왔다(김연식, 2009; 심재철, 2003; 이춘구, 2014; 최민재, 2009). 언론이 뉴스 원칙을 지켜야 하는 가장 근본적인 이유 또한 원칙 준수가 언론이 사회 감시 역할을 수행하기 위한 가장 중요한 필요조건이기 때문이다. 즉 공정하지 못하고, 부정확하며, 지나치게 주관적인 기사는 여론을 옳지 못한 방향으로 호도할 수 있기 때문에, 기사 작성의 원칙을 철저히 준수함으로써 언론인으로서의 역할에 충실할 것이 요구되어 왔다. 하지만 언론사의 이념적 편향이 심해짐에 따라, 언론사가 정권과의 이념적 일치도를 유지하기 위한 노력을 기울이고 이는 결국 사회 감시 역할을 제한하는 결과를 초래하고 있다(고영신, 2007; 남재일, 2006). 즉 정권이 바뀔 때 따라 언론사의 보도 방향 또한 크게 바뀌고, 이러한 보도 방향은 고스란히 뉴스 콘텐츠 소비자들에게 전달되어 여론의 양극화를 부추기게 된다. 이는 결국 언론이 정치권에 대한 감시역할을 제대로 수행하지 못하고 있음을 의미한다. 이에 더해, 언론의 광고 수익에 대한 지나친 의존은 광고주인 기업에 대한 비판적 관점을 유지하기 어렵게 하기 때문에 기업에 대한 사회 감시 역할의 약화를 초래한다(김상조·이승희, 2015; 배정근, 2012, 2018). 마지막으로, 뉴스 포털을 통한 기사 유통 체계로 인해, 언론은 자의적인 기사 선택 기준에 따르기보다는 포털에서의 노출 빈도에 유리한 방향으로 기사를 선택하는 경향이 늘고 있다는 비판이 보여 주듯이, 언론이 이익 추구에 중점을 두다 보니 사회 감시 역할이 약화되고 있다.

이러한 상황에서, 언론이 기본적인 사회 감시 역할을 제대로 수행하기 위해서는 언론사 외부로부터의 압력을 극복할 수 있는 편집권의 독립권이 확보되어야 하며, 더 나아가 기사의 주제를

직접 선택하고 기사를 작성하는 기자의 독립 또한 보장될 필요가 있다. 기사 작성에 있어서의 독립성이 확보되지 않을 경우, 언론인들은 언론이 마땅히 수행해야 할 역할에 충실하지 못했다는 자기 폄하를 겪을 수 있고, 언론인에게 기본적으로 부여되어야만 하는 의사결정(예, 기사 주제, 논조, 분량 등) 권리를 행사하지 못했다는 박탈감 또한 겪게 된다. 기존의 조직 관련 연구를 살펴봐도, 조직원이 업무에 대한 독립성의 확보는 조직원의 직무만족도 증가와 직결되므로(Zangaro & Soeken, 2007), 업무에 있어서의 독립성이 확보되지 못할 경우에는 직무 수행의 수동성으로 인해 직무만족도가 감소할 수 있다.

언론인의 직무만족도에 대한 기존의 연구를 살펴보면, 업무로부터의 자율성이 확보되지 못할 경우 직무만족도가 감소하는 것으로 나타났다(김인경, 2012; 전오열, 2016). 즉, 언론인의 경우, 기사 작성이라는 직무 자체가 각 기자의 독립적인 활동에 기반하기 때문에, 외부로부터의 통제와 이로 인한 독립성의 상실은 결국 기자들의 직무만족도를 감소시킬 수 있으며, 기자 스스로의 목소리를 내지 못하는 데서 발생하는 자괴감 또한 직무만족도를 감소시키고 직무피로도를 증가시킬 수 있다. 따라서, 업무 자율성의 확보는 언론인들의 직무만족도의 증가와 직무피로도의 감소를 예상할 수 있다. 이에, 본 연구는 다음과 같은 두 가지 가설을 설정했다.

가설 5. 업무 자율성은 언론인의 직무만족도를 증가시킬 것이다.

가설 6. 업무 자율성은 언론인의 직무피로도를 감소시킬 것이다.

2.1.3. 기사 유통에 대한 부담

기존의 연구에서 지속적으로 밝혔듯이, 조직원의 직무만족도와 직무피로도는 업무에 대한 부담과 직접적으로 연결되어 있다(이지혜·이인혜, 2010; 정세윤·고도원·김병직, 2016; 한주희·유은광, 2018). 업무에 대한 물리적 그리고 정신적 부담의 증가는 조직원들로 하여금 보다 높은 피로감을 느끼게 하며, 직무에 대한 만족도를 저하시킨다. 현재 언론이 처해 있는 환경을 살펴보면, 언론인들은 여러 차원에서 정신적인 부담을 느낄 수 있는 상황이라고 볼 수 있다. 다양한 뉴미디어가 개발되고 무선 인터넷 망을 비롯한 텔레커뮤니케이션 환경이 발전하면서, 기존의 언론인들이 담당했던 언론으로서의 고유의 역할이 축소되고 있고, 이로 인해 '저널리즘의 위기'라는 우려가 지속적으로 제기되고 있다(한국언론재단, 2016). 앞서 언급했듯이, 언론사 이외에도 다양한 형태의 소셜 미디어들이 뉴스의 생산 및 유통에 적극적으로 개입함에 따라, 언론사의 입지는 과거에 비해 크게 줄어들고 있다(한국언론재단, 2016).

특히, 한국에서는 네이버(Naver)와 다음(Daum)으로 대표되는 뉴스 포털이 뉴스 소비에

있어서 가장 지배적인 수단으로 인식되고 있다(한국언론진흥재단, 2017). 뉴스 포털에 언론으로서의 역할을 요구하고 있는 현재의 상황은 뉴스 포털의 지배력을 단적으로 보여준다고 볼 수 있다. 이는 결국 한국의 언론사들이 또 다른 차원에서의 심각한 경쟁에 직면하고 있음을 의미한다. 게다가 기사의 유통에 있어서 뉴스 포털의 지배력이 커짐에 따라서 언론사들은 뉴스 포털에서의 주요기사와 주요 검색 순위에 민감하게 반응하게 되고, 포털에서의 기사 노출 빈도를 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 이는 기사를 작성하는 언론인들의 입장에서는 과거에는 없었던 추가적인 스트레스와 피로도의 요인으로 간주될 수 있다. 즉 질이 높은 기사를 작성하면서도 뉴스 포털에서의 노출 빈도를 높일 수 있는 이슈나 형식으로 기사를 작성해야 하기 때문에, 언론인들의 추가적인 노력이 요구되고 있다.

이에 더해, 현대 사회에서의 기사 유통은 과거의 일방향적인 기사 유통이 아닌 독자 혹은 시청자와의 적극적인 상호작용에 기반한 쌍방향적 유통으로 특징지어지고 있다. 특히 기사에 대한 댓글은 특정 기사에 대한 중요한 평가 기준이 되고 있고, '댓글 많은 기사'라는 서비스를 제공할 만큼 뉴스 포털에서는 서비스에 대한 중요한 피쳐로 간주되고 있다. 이는 댓글의 활성화는 해당 기사에 대한 사용자들의 반응도를 의미하고 결국 사용자들의 적극적인 포털 이용도의 지표로 간주되기 때문이다. 언론과 마찬가지로 광고 수익에 크게 의존하는 뉴스 포털에 있어서는 이와 같은 사용자들의 적극적인 참여가 포털의 시장성을 증가시키는 데 큰 역할을 하므로, 댓글의 중요도는 지속적으로 증가하고 있다. 이와 같은 구조적인 측면 외에도, 언론인의 입장에서는 댓글을 통해 본인이 작성한 기사에 대해 평가받고 후속 기사를 작성하는 데 참고함으로써 기사 작성 능력을 고양하는 기제로 활용할 수 있다. 언론인들의 자아 성찰적인 측면에서도 독자 혹은 시청자들의 댓글은 유의미한 역할을 한다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고, 끊임없이 생산·재생산되는 댓글을 모니터링 하는 것만으로도 언론인들의 상당한 노력이 요구되며 이는 결국 언론인들의 직무피로도를 증가시키고 직무만족도를 감소시키는 요인으로 작동될 수 있다. 이처럼 현재 언론인들은 데드라인에 맞춰 끊임없이 기사를 작성해야 되는 부담뿐만 아니라, 업무 외적인 활동으로 인한 추가적인 정신적·신체적인 부담을 이중으로 겪고 있다. 따라서, 업무 및 업무 외적 활동의 증가로 인해 발생하는 이러한 일련의 부담들의 효과에 주목하면서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정했다.

가설 7. 기사 유통에 대한 부담은 언론인의 직무만족도를 감소시킬 것이다.

가설 8. 기사 유통에 대한 부담은 언론인의 직무피로도를 증가시킬 것이다.

2.1.4. 언론인-언론사의 이념적 괴리

조직원은 조직 생활을 하면서 여러 차원에 있어서의 가치 판단을 경험하게 된다. 예를 들어, 본인이 맡고 있는 개인적인 직무에 대한 가치 판단부터, 팀이나 부서의 의사결정에 대한 가치 판단과 조직 차원에서 진행되는 행사에 대한 가치 판단을 지속적으로 경험한다. 가치 판단의 결과가 긍정적인 경우일 때, 조직원은 본인들의 조직에 대해 자부심을 느끼고 더 나아가 조직에 대한 자발적인 헌신을 보이게 된다. 예를 들어, 개인적인 수준에서의 가치 판단을 살펴보면, 조직원의 직무가 정의롭지 못하거나 불공정한 과정을 통해 수행되거나 직무의 결과가 옳지 못했을 때, 조직원은 직무에 대해 상대적으로 낮은 만족도를 느끼거나 스트레스를 받을 수 있다. 이에 반해, 조직 차원에서 진행된 사회 공헌적 행사는 조직원들로 하여금 자긍심과 더 나아가 소속감을 높일 수 있다(Valentine & Fleischman, 2008). 이처럼 조직원들의 가치 판단은 다양한 개인 및 조직 차원의 변인들에 유의미한 영향을 미칠 수 있다.

기존의 연구들은 이와 같은 가치 판단의 일차원적 영향력에서 더 나아가 조직원과 조직이 추구하는 가치의 일치도가 미치는 효과에 주목했다(Cable & Judge, 1996; Chatman, 1989; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). 개인-조직 부합도(person-organization fit, POF)는 이러한 '가치 일치도'를 설명하는 주요 개념으로 활용되었다. 개인-조직 부합도는 개인-환경 부합도(person-environment fit, PEF)의 하위 차원으로 설명되는 경우가 많다. 개인-환경 부합도란 조직원과 조직의 다양한 환경적인 요소들과의 일치도를 의미하며(Caplan, 1987), 여기서의 환경이란 물질적·비물질적 요소들을 모두 포함한다. 예를 들어, 물질적 환경과 관련해서, 외향적이고 관계 지향적이며 타인과의 소통을 선호하는 조직원들에게는 파티션으로 인해 동료들과의 소통 자체가 제한적인 사무실이라는 업무환경에 대해 상대적으로 낮은 개인-환경 부합도를 경험하게 된다. 비물질적 환경은 조직문화를 예로 들 수 있으며, 앞서 언급된 성향의 조직원들에게 폐쇄적인 소통에 기반한 조직문화는 개인-환경 부합도를 감소시키게 된다. 이러한 개인-환경 부합도의 특수한 형태로 제시되는 개인-조직 부합도는 조직원의 개인적인 가치와 조직의 가치의 일치도를 의미한다. 개인이 추구하는 가치와 조직이 추구하는 가치가 일치될 때, 조직원은 조직에 대해 보다 긍정적인 태도를 취하게 되고, 이는 결국 조직원의 개인적 그리고 조직적인 변인들에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Verquer et al., 2003). 이에 반해, 개인-조직 부합도의 감소는 조직원들에게 자칫 심각한 부정적 영향을 미칠 수 있다. 특히, 조직의 존재 자체가 특정 가치의 추구에 크게 기반할 경우에는 개인-조직 간 가치의 불일치는 심각한 결과를 초래할 수 있다. 예를 들어, 사회적 불평등의 해소가 궁극적인 조직 목표이자 가치인 시민단체가 지나치게 자본주의적 입장을 취하게 되면, 시민단

체 소속원들의 개인-조직 간의 가치 불일치를 경험하게 되며, 이는 물질적인 차원에서의 개인-환경 부합도의 저하에 비해 조직원들에게 더욱 큰 부정적인 영향을 미치게 된다.

이러한 측면에서 살펴보면, 언론인들에게 있어서의 개인-조직 부합도는 언론인의 조직생활에 큰 영향을 미칠 수 있다. 특히, 공정성, 객관성, 정확성 등의 여러 원칙들의 준수가 요구되는 언론의 경우, 언론인과 언론사 간의 이념적 일치도는 언론인의 조직 생활을 결정하는 가장 중요한 요인 중 하나라고 볼 수 있다. 즉 언론사가 조직적 차원에서 지향하는 이념적 스탠스가 언론인의 개인적인 이념적 성향과 맞지 않을 경우, 취재와 기사 작성 과정에서 많은 어려움을 겪을 수 있다. 단적인 예로는 보수 언론사에서 일하는 진보 성향의 기자는 조직 생활에서 타 조직원 혹은 조직과 많은 갈등을 겪을 수 있다.

하지만, 기존의 연구를 살펴보면, 언론인의 개인-조직 부합도를 인지적 차원에서 측정하여 분석했거나(정재민·김영주, 2008), 기자의 개인적인 이념적 성향 혹은 언론사의 이념적 성향의 효과를 분석한 경우가 많았다(조수선·정선호, 2017). 그러나, 이러한 연구들의 제한점은 언론인이 겪을 수 있는 언론사와의 이념적 괴리를 직접적으로 측정하여 분석할 수 없었다는 점이다. 즉, 전자의 경우에는 복합적 차원(예, 조직 가치, 조직 문화에 있어서의 부합도)에 있어서의 언론사-언론인 부합도를 종합했기 때문에 이념적 괴리를 따로 파악하기 어려우며, 후자의 경우에는 실제 어떠한 수준에서 이념적 괴리가 발생했는지 파악할 수 없다. 이에, 본 연구는 개인-조직 부합도의 개념에 기반하여, 언론인-언론사 간의 이념적 괴리를 측정하여 직무만족도와 직무피로도에 미치는 영향을 다음과 같은 가설을 설정하여 분석해보고자 했다.

가설 9. 언론인-언론사의 이념적 괴리는 언론인의 직무만족도를 감소시킬 것이다.

가설 10. 언론인-언론사의 이념적 괴리는 언론인의 직무피로도를 증가시킬 것이다.

2.2. 직무만족도, 직무피로도, 이직 의도

조직에 대한 생태학적 접근을 살펴보면, 조직은 일반 유기체와 유사하게 생태 흐름 혹은 생의 순환주기를 따른다(Singh & Lumsden, 1990). 즉 특정 목적을 위해 구성된 조직은 성장과 쇠퇴를 거듭하면서 결국엔 사라지게 된다. 이러한 생태 주기는 조직원들의 조직 생활에도 그대로 적용될 수 있다. 특정 조직에 소속되어 조직 생활을 시작하여, 조직원으로서 성장하지만 특정 시점부터는 조직 생활의 쇠퇴기에 접어들게 되며, 조직에 남아서 퇴직을 하거나 이직을 하게 된다. 여기서 주목해야 할 점은 조직 생활에 대한 만족도와 조직 생활로부터의 스트레스와 피로도의 정도에 따라서 조직원들의 이직 의도가 큰 영향을 받게 된다는 점이다(Abbas, Raja, Darr, &

Boukenooghe, 2014; Bonenberger, Aikins, Akweongo, & Wyss, 2014; Tett & Meyer, 1993).

직무에 대한 만족도가 높을수록 조직에 머물고자 하는 경향이 높고 이직 의도는 감소하며 (Abbas et al., 2014; Bonenberger et al., 2014), 이는 조직원들의 기본적인 욕구가 충족 되었기 때문에 가능하다고 볼 수 있다. 동기 이론이나 욕구 이론에 대한 기존의 연구를 살펴보면, 인간이 특정 행동을 취하게 되는 데는 여러 기본적인 동인이 작동되는 경우가 많다(Ryan & Deci, 2000). 예를 들어, 자기 결정성 이론에서는 개인이 특정 행동을 실행하게 되는 데는 내·외적 동기가 작동되며 내적인 동기는 즐거움이나, 유희, 그리고 만족감 등이 특정 행동을 촉발하는 주요 동기가 된다(Ryan & Deci, 2000). 따라서 직무를 수행함에 있어서 발생할 수 있는 다양한 측면에 있어서의 만족감은 조직원들이 조직에 지속적으로 머물고 싶은 의도를 증가시키고 반면 이직 의도를 감소시킬 수 있다.

이에 반해, 조직원들은 직무에 대한 만족도를 경험하기도 하지만, 동시에 다양한 요인들로 인해 스트레스를 경험하게 된다. 어떠한 조직에서도 스트레스 요인이 전혀 없을 수는 없기 때문에, 기존의 많은 연구들이 조직원들이 경험하는 스트레스와 피로도의 원인과 결과를 분석하고자 노력해 왔다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). 직무로부터의 피로도의 주요 결과는 육체적(예, 고혈압) 혹은 정신적(예, 우울증, 대인기피증) 증상으로 나타날 수 있고, 이를 극복하기 위해 조직원들은 조직을 떠나고자 한다. 이는 직무피로도와 이직 의도의 정적인 상관관계를 의미한다(Houkes, Janssen, Jonge, & Jijhuis, 2001).

이처럼, 조직원들의 직무만족도, 직무피로도, 그리고 이직 의도는 서로 긴밀히 연관되어 있다(박형인·남숙경·양은주, 2011; 정재민·김영주, 2014). 기존의 연구를 살펴보아도, 언론인의 직무만족도와 직무피로도는 언론인들의 이직 의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(정재민·김영주, 2008, 2014). 본 연구는 이러한 연구결과를 바탕으로 언론인들에게 있어서 이러한 세 가지 주요 변인들의 관계를 분석해 보고자 했다. 또한, 이직 의도를 두 가지 측면-타 언론사로의 이직 의도와 '타 직종으로의 이직 의도'-으로 구분하여 아래의 네 가지 가설을 설정함으로써 보다 구체적인 분석을 진행하고자 했다.

가설 11. 직무만족도는 언론인의 타 언론사로의 이직 의도를 감소시킬 것이다.

가설 12. 직무만족도는 언론인의 타 직종으로의 이직 의도를 감소시킬 것이다.

가설 13. 직무피로도는 언론인의 타 언론사로의 이직 의도를 증가시킬 것이다.

가설 14. 직무피로도는 언론인의 타 직종으로의 이직 의도를 증가시킬 것이다.

3. 조사 절차 및 자료 수집

1) 연구 대상

본 연구는 언론인들의 이직 의도를 결정하는 요인들로 직무만족도와 직무피로도에 주목하면서, 네 가지 주요 연구 변인들이 직무만족도와 직무피로도에 미치는 영향에 대해서도 분석하고자 했다. 이러한 분석을 위해 한국언론진흥재단이 2017년에 진행했던 <2017 언론인 의식조사> 자료를 활용했다. 해당 조사는 1677명의 언론인들로부터 설문을 수집했으며, 여성보다는 남성 참여자(72.6%)가 많았고 38.6세의 평균 연령을 보였다. 4년제 대학을 졸업한 참가자(70.1%)가 지배적이었으며, 석사 과정이거나 그 이상의 학력을 소지한 참가자가 26.1%였으며, 2-3년제 대학 이하의 학력 소지자의 비율은 3.7%였다. 97%의 연구 참여자가 정규직이었고, 평균 근속연수는 12.2년이었다. 신문사 종사자(53.6%)의 참여가 방송사(22.2%), 인터넷 언론사(17.9%), 통신사(6.3%) 종사자의 참여보다 상대적으로 높았다. 신문사 유형을 살펴보면, 지역일간(20.4%), 종합일간지(15.62%), 그리고 경제일간(11.6%) 순으로 종사자의 참여도가 높았다. 경제/산업부(19.5%)와 사회부(17.2%) 기자의 참여도가 상대적으로 높았다. 또한 평기자(58.3%)의 참여도가 높았다.

표 1. 인구통계학적 정보

	구분	빈도	비율
성별	남	1218	72.6%
	여	459	27.4%
학력	고졸 이하	18	1.1%
	대학교(2,3년제) 졸업	43	2.6%
	대학교(4년제) 졸업	1176	70.1%
	석사 과정 중(수료 포함)	133	7.9%
	석사 졸업	247	14.7%
	박사 과정 중(수료 포함)	41	2.4%
	박사 졸업	19	1.1%
언론사 구분	신문사	899	53.6%
	방송사	372	22.2%
	인터넷 언론사	300	17.9%
	통신사	106	6.3%
언론사 유형	전국종합일간	262	15.6%
	지역일간	342	20.4%
	경제일간	195	11.6%
	스포츠일간	22	1.3%

	구분	빈도	비율
	외국어일간	13	.8%
	전문일간	59	3.5%
	무료일간	6	.4%
	지상파3사	127	7.6%
	지역방송사	92	5.5%
	라디오방송사	36	2.1%
	종합/보도전문 채널	117	7.0%
	뉴스통신사	106	6.3%
	인터넷 언론사	300	17.9%
소속부서	정치부	119	7.1%
	사회부	289	17.2%
	경제/산업부	327	19.5%
	과학/IT부	50	3.0%
	문화부/연예부	82	4.9%
	스포츠/생활/레저/건강부	87	5.2%
	국제/북한	37	2.2%
	편집/교열부	126	7.5%
	여론/독자/심의부	12	.7%
	사진/카메라	90	5.4%
	기획/특집	42	2.5%
	논설/해설	31	1.8%
	소셜미디어/디지털뉴스부	96	5.7%
	지역/전국	147	8.8%
	취재(보도)일반	108	6.4%
	경영관련	6	.4%
	기타	28	1.7%

2) 측정도구

본 연구에서 분석하고자 하는 주요 연구 변인들을 측정하기 위해 리커트 형식의 5점 척도를 사용했다. 첫째, 본 연구에서는 언론에 대한 내적·외적 평가를 측정하기 위해 ‘언론인’과 ‘일반 국민’이 “우리나라 언론에 대해 어떻게 생각하고 있는가?”에 대해 다섯 가지의 문항을 중심으로 측정하고자 했다. 우선 언론인들 스스로의 언론에 대한 평가는 다음과 같은 다섯 가지 문항을 통해 측정했다: ① 우리나라 언론보도는 공정하다 ② 우리나라 언론보도는 전문적이다 ③ 우리나라 언론보도는 정확하다 ④ 우리나라 언론보도는 신뢰할 수 있다 ⑤ 우리나라는 언론활동이 자유롭다. 이러한 다섯 가지 변인에 대한 내적 일관성은 통계적으로 확보되었다($M = 2.69$, $SD = .64$, $\alpha = .81$). 다음으로 국민들의 언론에 대한 평가에 대한 인식 또한 다음의 다섯 가지 문항을 통해 측정했다: ① 국민들은 언론보도가 공정하다고 생각한다 ② 국민들은 언론보도가 전문

적이라고 생각한다 ③ 국민들은 언론보도가 정확하다고 생각한다 ④ 국민들은 언론보도를 신뢰한다고 생각한다 ⑤ 국민들은 언론활동이 자유롭다고 생각한다. 이러한 다섯 가지 항목으로 이루어진 국민들의 언론에 대한 평가에 대한 신뢰도 또한 받아들여질 만한 수준이었다($M = 2.54$, $SD = .69$, $\alpha = .85$).

다음으로, 본 연구에서는 업무 자율성에 주목하면서, '업무 자율성'을 세 가지 항목을 통해 측정하고자 했다. 즉 "귀하는 아래와 같은 상황에서 얼마나 자유롭습니까?"라는 질문에 대해 세 가지 상황을 주고, 각 상황에 대해 자유롭다고 생각되는 정도(1 = 전혀 자유롭지 않다, 5 = 매우 자유롭다)에 대해 답변했다. 세 가지 상황은 기사화 여부와 작성 및 최종 기사화라는 과정에 주목했으며, 세 가지 상황은 다음과 같다: ① 귀하가 기사화 여부를 결정할 때 ② 귀하가 기사를 작성할 때 ③ 기사가 최종 보도(기사화)될 때. 이와 같은 세 문항에 대한 신뢰도는 받아들여질 만한 수준이었다($M = 3.04$, $SD = .66$, $\alpha = .90$).

셋째, 본 연구에서는 언론인들이 기사의 유통 과정에서 우려하는 점들을 중심으로, 다음과 같은 세 가지 문항에 대해 동의하는 정도를 측정하고자 했다. 즉 '기사 유통에 있어서의 부담'에 대한 측정항목은 ① 포탈 주요기사에 신경이 쓰인다 ② 실시간 검색어에 신경이 쓰인다 ③ 기사 댓글에 신경이 쓰인다. 세 항목으로 이루어진 요인에 대한 신뢰도는 받아들여질 만한 수준이었다($M = 3.57$, $SD = .84$, $\alpha = .71$).

넷째, 본 연구에서는 개인-조직 부합도에서 제시하는 조직과 조직원의 가치적 일치도의 중요성에 주목했으며, 언론인이라는 직업의 특성에 주목하면서 언론인과 언론사 간의 이념적 성향의 차이를 측정하고자 했다. 우선 언론인의 이념적 성향을 측정하기 위해 언론인들로 하여금 "귀하께서는 자신의 이념적 성향이 다음 중 어디에 위치한다고 생각하십니까?"라는 질문에 대해 동의하는 정도 (0 = "가장 진보", 5 = "중도", 10 = "가장 보수")에 대해 답할 것을 요청했다. 이와 비슷하게, 언론사의 이념적 성향에 대해서는 "귀하가 소속된 언론사의 편집방침이나 논조의 이념적 성향이 다음 중 어디에 위치한다고 생각하십니까?"라는 질문을 통해 측정하고자 했다. 최종적으로 '언론인-언론사 이념적 괴리'는 둘 값의 차이 ('언론인의 이념적 성향'-'언론사의 이념적 성향')에 대한 절댓값을 활용했다. 차감 값이 아닌 절댓값을 활용한 이유는, 형평성 이론에 근거하여(Equity Theory) 이념적인 차이의 방향성보다는 차이 자체의 효과에 주목하고자 했기 때문이다. 즉 차감 값의 절댓값을 사용하지 않을 경우, 차감 값의 증가는 언론사 대비 언론인의 보수적 성향의 증가를 의미하므로 진보적 성향의 증가에 대해서는 정확한 분석이 어렵기 때문이다 ($M = 2.18$ $SD = 1.89$).

다음으로, 탐색적 요인분석 과정에서 직무만족도가 두 가지 하위 변인 '물질적 만족'과 '가

치적 만족'으로 구성되어 있음을 확인할 수 있었다. '물질적 만족'은 네 가지 항목으로 이루어졌으며, 측정에 사용된 항목은 다음과 같다: ① 보수 ② 승진 가능성 ③ 후생복지 ④ 노후 준비. 이러한 네 가지 항목으로 구성되었으며, 이러한 네 항목에 대한 요인 부하량은 '.666~.864'였으며, '물질적 만족'에 대한 신뢰도는 받아들여질 만한 수준이었다 ($M = 2.56, SD = .86, \alpha = .86$). '가치적 만족'은 총 다섯 항목으로 구성되었고 해당 항목들에 대한 요인 부하량은 '.657~.846'이었고, 이에 대한 신뢰도 또한 받아들여질 만한 수준이었으며 ($M = 3.02, SD = .77, \alpha = .83$), '가치적 만족'에 대한 측정 항목은 다음과 같다: ① 업무 자율성 ② 전문성 개발 기회 ③ 명예 및 사회적 지위 ④ 수용자 (독자·시청자·청취자)에 대한 봉사 ⑤ 국가·사회에 대한 기여. 이렇게 추출된 2개 요인의 누적분산은 65.19로 나타났다.

직무피로도에 대한 기존의 연구 결과를 바탕으로(정재민·김영주, 2011), 본 연구는 직무 피로도의 두 가지 주요 하위 변인들-'정서적 탈진'과 '냉소주의'-에 대해 측정하고자 했다. 우선, '정서적 탈진'을 측정하기 위해 사용된 다섯 가지 항목들에 대한 신뢰도 또한 받아들여질 만한 수준이었으며($M = 3.47, SD = .86, \alpha = .88$), 이러한 다섯 가지 항목들은 다음과 같다: ① 일을 마치고 퇴근할 무렵에는 완전히 소모된 느낌이다 ② 업무로 인해 완전히 탈진되었다고 느낀다 ③ 하루 종일 일하는 것이 나를 긴장시킨다 ④ 아침에 일어나 출근할 생각만 하면 피곤을 느낀다 ⑤ 업무로 인하여 정서적으로 메탈라 감을 느낀다. '냉소주의'는 네 가지 항목으로 이루어졌고, 해당 항목들에 대한 신뢰도는 받아들여질 만한 수준이었다($M = 3.21, SD = .83, \alpha = .85$). '냉소주의'를 측정하기 위해 사용되었던 항목들은 다음과 같다: ① 내 일이 무언가에 공헌하는가에 대해 보다 냉소적으로 되었다 ② 현재 맡은 일을 시작한 이후로 직무에 대한 흥미를 점점 잃게 되었다 ③ 내 일의 중요성에 대해 회의가 든다 ④ 내 업무를 수행하는 데 보다 소극적으로 변했다.

마지막으로, 본 연구에서는 직무만족도와 직무피로도가 언론인들의 이직 의도에 미치는 효과에 대해 분석해 보고자 했다. 기존의 연구에서는 현재 속한 조직으로부터의 이직에 대해 측정하는 경우가 대부분이었으나, 언론인이라는 직업의 특수성을 고려하여, 본 연구에서는 '타 언론사로의 이직'과 '타 직종으로의 전직'에 대한 의도를 측정하고자 했다. 각 이직 의도에 대해 다음과 같은 단일 항목을 통해 측정했다: ① "귀하는 다른 언론사로 옮기고 싶은 생각이 있습니까?"($M = 1.60, SD = .49$) ② "기회가 있다면, 언론사 외의 타 직종으로 전직하고 싶은 생각이 있습니까?"($M = 1.39, SD = .49$).

〈표 2〉는 이와 같은 주요 변인들 간의 상관관계를 보여준다.

표 2. 주요 변인 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 언론인의 언론에 대한 평가	1									
2 국민의 언론에 대한 평가	.559***	1								
3 업무 자율성	.296***	.199***	1							
4 기사 유통에 있어서의 부담	.018	.001	-.055*	1						
5 언론인-언론사 이념적 괴리	-.241***	-.175***	-.279***	.034	1					
6 물질적 직무만족도	.163**	.069**	.162***	.035	-.025	1				
7 가치적 직무만족도	.335***	.226***	.427***	.021	-.227***	.482***	1			
8 정서적 탈진	-.134***	-.080**	-.192***	.150***	.075**	-.227***	-.319***	1		
9 냉소주의	-.253***	-.146***	-.306***	.115***	.139***	-.286***	-.500***	.593***	1	
10 타 언론사로의 이직 의도	.081**	.033	.150***	-.067**	-.084**	.390***	.250***	-.224***	-.247***	1
11 타 직종으로의 이직 의도	.073**	.062*	.094***	-.050*	-0.018	.239***	.238***	-.274***	-.350***	.291***

Note: *** p < .001, ** p < .01, * p < .05

4. 연구결과

1) 사전 분석

가설 검증에 앞서, 본 연구는 주요 변인들에 있어서 서울/수도권 언론사와 지방 언론사 사이의 차이를 분석하고자 했다. 이는 기존의 여러 연구에서 밝혔듯이, 언론인들의 직무 및 조직 관련 변인들이 지방 언론사와 서울/수도권 주요 언론사 간에 유의미한 차이가 존재했기 때문이다(김성재, 2005; 김인경, 2012; 전오열, 2016). 이를 위해, 서울/수도권 언론사와 지방 언론사로 재코딩한 뒤, 독립표본 T-검정을 실시했으며, <표 3>은 그 결과를 보여준다. 아래 표에서 확인할 수 있듯이, 주요 선행변인들과 관련해서는, 언론에 대한 대·내외적 평가는 지방 언론사에서 유의미한 수준에서 높게 나타났던 반면, 기사 유통에 있어서의 부담, 언론인-언론사 이념적 괴리는 서울/수도권에서 높게 나타났다. 업무 자율성에 있어서는 지역 간 차이는 발견되지 않았다. 다음으로, 물질적 직무만족도와 정서적 탈진 또한 서울/수도권에서 높게 나타났음을 확인할 수 있었다. 종합해 보면, 직무 여건이 상대적으로 좋은 서울/수도권에 위치한 주요 언론사들의 직무만족도가 지방에 위치한 언론사보다 높았으나, 여러 스트레스 유발 요인들(예, 정서적 탈진, 언론인-언론사 이념적 괴리, 기사 유통에 있어서의 부담 등) 또한 주요 언론사들에서 높게 나타났다.

표 3. 서울/수도권과 지방 언론사 간의 독립표본 검정

	언론사 위치	M	t-value	p-value
언론인의 언론에 대한 평가	서울 및 수도권	2.67	-2.69	0.01
	지방	2.76		
국민의 언론에 대한 평가	서울 및 수도권	2.48	-5.31	0.00
	지방	2.69		
업무 자율성	서울 및 수도권	3.03	-0.57	0.57
	지방	3.05		
기사 유통에 있어서의 부담	서울 및 수도권	3.63	5.68	0.00
	지방	3.37		
언론인-언론사 이념적 괴리	서울 및 수도권	2.25	2.51	0.01
	지방	1.98		
물질적 직무만족도	서울 및 수도권	2.60	3.67	0.00
	지방	2.43		
가치적 직무만족도	서울 및 수도권	3.03	1.19	0.23
	지방	2.98		
정서적 탈진	서울 및 수도권	3.50	2.50	0.01
	지방	3.38		
냉소주의	서울 및 수도권	3.22	0.86	0.39
	지방	3.18		
타 언론사로의 이직 의도	서울 및 수도권	1.58	-1.13	0.26
	지방	1.61		
타 직종으로의 이직 의도	서울 및 수도권	1.39	0.07	0.94
	지방	1.39		

다음으로, 주요 연구 변인들의 언론사 유형별 차이를 살펴보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시했다. 분석의 명료성을 위해 총 13 하위 범주로 측정했던 언론사의 유형을 언론사의 특성을 감안하여 다음의 6가지 유형으로 재범주화 했다: 1) 종합일간지, 2) 기타신문사, 3) 지상파 3사, 4) 기타방송사, 5) 통신사, 6) 인터넷 언론사. ANOVA 결과를 살펴보면 <표 4>가 보여주듯이, 선행 변인들 중에서는 '기사 유통에 있어서의 부담'을 제외한 나머지 모든 변인들에 있어서 언론사 유형별 차이가 발견되었다. 사후검정 결과를 살펴보면, 지상파 3사에서 언론에 대한 평가, 독립성 확보의 수준이 가장 낮았던 반면, 언론인-언론사 간의 이념적 괴리는 가장 높은 것으로 나타났다. 이에 더해, 급여와 같은 물질적 보상이라는 측면에서는 지상파 방송사 구성원이 상대적으로 높은 수준을 보였으나, 일에 있어서의 보람과 관련된 가치적 만족도는 타 유형의 언론사에 비해 낮았고, 이직 의도는 상대적으로 높았다.

표 4. 언론사 유형 차이에 대한 ANOVA 결과

		<i>F</i>	<i>p-value</i>
1	언론인의 언론에 대한 평가	16.6	<.001
2	국민의 언론에 대한 평가	12.57	<.001
3	업무 자율성	29.56	<.001
4	기사 유통에 있어서의 부담	2.02	.08
5	언론인-언론사 이념적 괴리	23.79	<.001
6	물질적 직무만족도	29.86	<.001
7	가치적 직무만족도	7.04	<.001
8	정서적 탈진	.96	.44
9	냉소주의	1.72	.13
10	타 언론사로의 이직 의도	27.75	<.001
11	타 직종으로의 이직 의도	7.60	<.001

2) 가설 검증

본 연구는 언론인이 겪는 직무피로도와 직무만족도가 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기에 앞서 피로도와 직무만족도를 결정하는 여러 요인 중에서 다섯 가지 요인의 효과에 주목했다. 이러한 주요 변인의 주효과를 보다 철저히 파악하기 위해 나이, 성별, 직위, 근무년수, 연봉의 효과를 통제하고자 했다. 다섯 가지 통제 변인을 선택한 이유는 조직 생활에서 발생하는 피로도와 만족도와 긴밀한 관계를 갖기 때문이다. 통제 변인과 주요 연구 변인의 효과를 살펴보기 위해 총 여섯 번의 위계적 회귀 분석을 실시했다.

본 연구는 다섯 가지의 독립변인이 언론인의 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 위계적 회귀 분석을 실시했고, <표 5>가 보여주듯이, 세 가지 독립 변인들은 ‘언론인의 저널리즘에 대한 평가’($\beta = .22, p < .001$), ‘업무 자율성’($\beta = .21, p < .001$), ‘언론인-언론사 간의 이념적 괴리’($\beta = -.02, p = .05$)-은 물질적 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 언론인의 저널리즘에 대한 인식이 좋고 언론의 독립성이 확보될수록, 물질적 직무만족도는 높아졌으나, 언론인-언론사 간의 이념적 괴리가 높아질수록 물질적 직무만족도는 감소했다. 이에 반해, 국민의 저널리즘에 대한 평가와 기사 유통과 관련된 우려는 물질적 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 못했다. 따라서 직무만족도의 하위 변인인 물질적 직무만족도와 관련해서는, <가설 3>과 <가설 7>은 기각된 반면, <가설 1>, <가설 5>, 그리고 <가설 9>는 지지되었다. 이러한 다섯 가지 주요 독립 변인들이 추가된 모델($\Delta F(df = 5) = 34.0, p < .001$)은 통계적으로 유의미했으며, 다섯 가지 독립변인의 추가는 물질적 직무만족도의 분산의 8%를 추가적으로 설명했다($R^2 = .08$).

표 5. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 물질적 직무만족도)

독립변인	모델 1	모델 2	R ²	ΔR ²
연령	.003	-.002		
성별	.08	.07		
직위	-.12	-.08		
근속년수	-.02***	-.02***		
연봉	.18***	.20***	.19	.19
언론인의 언론에 대한 평가		.22***		
국민의 언론에 대한 평가		.01		
업무 자율성		.21***		
기사 유통에 있어서의 부담		.04		
언론인-언론사 이념적 괴리		-.02*	.26	.08***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

다음으로, '가치적 직무만족도'에 대한 다섯 가지 독립변인의 효과를 살펴보면, <표 6>이 보여주듯이, '뉴스 유통에 대한 부담'($\beta = .03, p = .12$)을 제외한 네 가지 독립변인들-‘언론인의 언론에 대한 평가’($\beta = .24, p < .001$), ‘국민의 언론에 대한 평가’($\beta = .06, p = .03$), ‘업무 자율성’($\beta = .41, p < .001$), ‘언론인-언론사 이념적 괴리’($\beta = -.05, p < .001$)-은 가치적 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 즉 언론인과 언론사 간의 이념적 괴리는 가치적 직무만족도를 통계적으로 유의미한 수준에서 감소시킨 반면, 나머지 세 변인들은 가치적 직무만족도를 증가시켰다. 이러한 결과를 살펴보면, 직무만족도의 하위 변인인 가치적 직무만족도와 관련해서도, <가설 7>은 여전히 기각된 반면, <가설 1>, <가설 3>, <가설 5>, 그리고 <가설 9>는 지지되었다. 최종 모델($\Delta F(df = 5) = 117.6, p < .001$)은 통계적으로 유의미했으며, 다섯 가지 독립변인의 추가는 가치적 직무만족도의 분산의 26%를 추가적으로 설명했다($R^2 = .26$).

직무만족도의 두 하위 변인들에 대한 이러한 결과를 종합해 보면, <가설 1>, <가설 5>, <가설 9>는 완전히 지지되었고, <가설 3>은 부분적으로 지지되었음을 확인할 수 있었다.

표 6. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 가치적 직무만족도)

독립변인	모델 1	모델 2	R ²	ΔR ²
연령	.01	-.001		
성별	.03	.01		
직위	-.11	-.03		
근속년수	-.01***	-.01**		
연봉	.03***	.07***	.009	.009
언론인의 언론에 대한 평가		.24***		
국민의 언론에 대한 평가		.06*		
업무 자율성		.41***		
기사 유통에 있어서의 부담		.03		
언론인-언론사 이념적 괴리		-.05***	.268	.259***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

요인분석을 통해 두 가지 세부 요인으로 이루어진 피로도에 대한 다섯 가지 독립변인의 효과를 살펴보고자 두 번의 위계적 회귀분석을 실시했다. 우선, <표 7>이 보여주듯이, ‘언론인의 언론에 대한 평가’(β = -.12, $p = .002$)와 ‘업무 자율성’(β = -.18, $p < .001$)은 ‘정서적 탈진’에 부적인 영향을 미쳤으나, ‘기사 유통에 있어서의 부담’(β = .11, $p < .001$)은 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 다섯 가지 독립변인을 포함하는 최종 모델($\Delta F(df = 5) = 17.2$, $p < .001$)은 통계적으로 유의미했으며, 다섯 가지 독립변인의 추가는 정서적 탈진의 분산의 5%를 추가적으로 설명했다($R^2 = .05$).

표 7. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 정서적 탈진)

독립변인	모델 1	모델 2	R ²	ΔR ²
연령	-.02***	-.01*		
성별	-.28**	-.25***		
직위	-.18***	-.20		
근속년수	-.001	.001		
연봉	.008	-.006	.07	.07
언론인의 언론에 대한 평가		-.12**		
국민의 언론에 대한 평가		.03		
업무 자율성		-.18***		
기사 유통에 있어서의 부담		.11***		
언론인-언론사 이념적 괴리		.004	.116	.046***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

다음으로, ‘냉소주의’와 관련해서도, ‘언론인의 언론에 대한 평가’(β = -.24, $p < .001$)와

‘업무 자율성’($\beta = -.29, p < .001$)은 부적인 영향을 미쳤으나, 기사 유통에 있어서의 인지된 부담($\beta = .08, p < .001$)은 ‘냉소주의’에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 다섯 가지 독립변인을 포함하는 최종 모델($\Delta F(df = 5) = 46.6, p < .001$)은 통계적으로 유의미했으며, 다섯 가지 독립변인의 추가는 정서적 피로도의 분산의 12%를 추가적으로 설명했다($R^2 = .12$).

표 8. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 냉소주의)

독립변인	모델 1	모델 2	R^2	ΔR^2
연령	-.02***	-.01*		
성별	-.27**	-.24***		
직위	.09***	.05		
근속년수	.009	.008		
연봉	.009	-.02	.054	.054
언론인의 언론에 대한 평가		-.24***		
국민의 언론에 대한 평가		.03		
업무 자율성		-.29***		
기사 유통에 있어서의 부담		.08***		
언론인-언론사 이념적 괴리		.02	.165	.116***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

이처럼 본 연구는 다섯 가지 독립변인이 직무피로도의 두 가지 하위 변인에 미치는 영향에 대해 분석했으며, 위계적 회귀 분석의 결과를 살펴보면, <가설 4>와 <가설 10>은 기각된 반면, <가설 2>, <가설 6>, 그리고 <가설 8>은 지지되었다.

다섯 가지의 통제변인의 효과를 통제한 후, 직무만족도와 직무피로도는 전반적으로 타 언론사로의 이직 의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\Delta F(df = 4) = 58.2, p < .001$). 구체적으로 살펴보면, ‘물질적 직무만족도’($\beta = .14, p < .001$)와 ‘가치적 직무만족도’($\beta = .04, p = .04$)는 ‘타 언론사로의 이직 의도’에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 반해, 감소된 개인적 성취는 이직 의도를 감소시킨 반면($\beta = -.05, p = .003$), ‘정서적 탈진’은 ($\beta = -.03, p = .03$) ‘타 언론사로의 이직 의도’에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같은 네 가지 변인은 타 언론사로의 이직 의도의 분산의 10.5%를 추가적으로 설명했다($R^2 = .105$).

표 9. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 타 언론사로의 이직)

독립변인	모델 1	모델 2	R ²	ΔR ²
연령	.007*	.005		
성별	-.01	-.05		
직위	.08	.10		
근속년수	-.001	.003		
연봉	.06***	.04***	.130	.130
물질적 직무만족도		.14***		
가치적 직무만족도		.04*		
정서적 탈진		-.03*		
냉소주의		-.05**	.235	.105***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

‘타 직종으로의 이직 의도’는 ‘타 언론사로의 이직 의도’와 관련된 결과와 유사한 패턴을 보였다. 즉, 통제변인들의 효과를 통제한 후, ‘물질적 직무만족도’($\beta = .05, p = .001$)는 ‘타 직종으로의 이직 의도’에 정적인 영향을 미쳤으나, ‘가치적 직무만족도’의 효과는 통계적으로 유의미하지 않았다($\beta = .02, p = .19$). 또한 ‘냉소주의’($\beta = -.14, p < .001$)와 ‘정서적 탈진’($\beta = -.04, p = .006$)은 모두 ‘타 직종으로의 이직 의도’에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 네 가지 주요 독립 변인들이 추가된 모델($\Delta F(df = 4) = 59.8, p < .001$)은 통계적으로 유의미했으며, 네 가지 독립변인의 추가는 ‘타 직종으로의 이직 의도’의 분산을 12% 추가적으로 설명했다($R^2 = .120$).

이러한 결과를 살펴보면, 비록 통계적으로는 유의미한 결과가 나왔으나, 설정된 가설의 반대 방향으로 효과가 나타났기 때문에, <가설 11>부터 <가설 14>는 기각되었다.

표 10. 위계적 회귀 분석 결과 (종속 변인: 타 직종으로의 이직)

독립변인	모델 1	모델 2	R ²	ΔR ²
연령	.01***	.007**		
성별	.05	-.005		
직위	.10	.11		
근속년수	-.01**	-.007*		
연봉	.03***	.02***	.042	.042
물질적 직무만족도		.05**		
가치적 직무만족도		.02		
정서적 탈진		-.04**		
냉소주의		-.14***	.162	.120***

Note: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

이처럼 본 연구는 다섯 가지 독립변인이 직무만족도와 직무피로도의 하위 변인들에 미치는 영향과 더불어 직무만족도와 직무피로도가 이직 의도에 미치는 영향에 대해 분석했다. 위계적 회귀 분석의 결과는 독립 변인, 매개 변인, 그리고 종속 변인들 간의 유의미한 관계를 지지했으며, 이에 따라 본 연구에서는 직무만족도와 피로의 매개 효과를 추가적으로 분석하고자 했다. 이를 위해, <모델 1>에는 통제 변인을, <모델 2>에는 주요 독립변인을, 마지막으로 <모델 3>에는 각 매개 변인을 추가하는 위계적 회귀 분석을 실시했고, 독립변인이 종속 변인에 미치는 효과가 매개 변인을 추가함으로써 감소했는가에 대해 살펴보았다. 총 8번(4가지 매개 변인 X 2가지 종속 변인)의 위계적 회귀 분석을 실시했다. <표 8>은 이와 같은 결과를 요약해서 보여준다.

표 11. 매개 효과 검증 (종속 변인: 타 언론사로의 이직)

	물질적 만족도			가치적 만족도		정서적 탈진		병소주의	
	모델 2	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과
언론인의 언론에 대한 평가	.052*	.015	완전매개	.024	완전매개	.041	부분매개	.027	완전매개
국민의 언론에 대한 평가	-.015	-.017	효과없음	-.022	효과없음	-.012	효과없음	-.012	효과없음
업무 자율성	.091***	.056	부분매개	.042*	부분매개	.075***	부분매개	.061**	부분매개
기사 유통에 있어서의 부담	-.026*	-.032	직접효과	-.029*	직접효과	-.016	완전매개	-.017	완전매개
언론인-언론사 이념적 괴리	-.024***	-.020	부분매개	-.018**	부분매개	-.023***	부분매개	-.022***	부분매개

우선 ‘타 언론사로의 이직’과 관련해서 직무만족도와 직무피로도의 매개 효과를 살펴보면, 직무만족도와 직무피로도의 네 가지 하위 변인들은 ‘국민의 언론에 대한 평가’와 ‘타 언론사로의 이직’ 사이의 관계를 매개하지 못하는 것으로 나타났다. 또한, ‘기사 유통에 있어서의 부담’이 ‘타 언론사로의 이직’에 미치는 유의미한 간접적인 효과는 직무만족도를 통해서만 나타나지 않았지만, 정서적 피로도를 통해서만 나타났음을 확인할 수 있었다. 이러한 두 가지 독립변인(‘국민의 언론에 대한 평가’와 ‘기사 유통에 있어서의 부담’)을 제외한 나머지 세 가지 독립변인의 유의미한 간접적 효과는 확인되었다.

표 12. 매개 효과 검증 (종속 변인: 타 직종으로의 이직)

	물질적 만족도			가치적 만족도		정서적 탈진		냉소주의	
	모델 2	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과	모델 3	매개효과
언론인의 언론에 대한 평가	0.035	0.011	효과없음	0.001	효과없음	0.019	효과없음	-0.011	효과없음
국민의 언론에 대한 평가	0.017	0.016	효과없음	0.008	효과없음	0.021	효과없음	0.022	효과없음
업무 자율성	0.056**	0.033	완전매개	-0.004	완전매개	0.031	완전매개	-0.001	완전매개
기사 유통에 있어서의 부담	-0.018	-0.022	효과없음	-0.022	효과없음	-0.002	효과없음	-0.002	효과없음
언론인-언론사 이념적 괴리	-0.001	0.001	효과없음	0.005	효과없음	-0.001	효과없음	0.002	효과없음

다음으로, <표 9>에서 보여주듯이, ‘타 직종으로의 이직’을 살펴보면, ‘업무 자율성’만이 직무만족도와 직무피로도에 의해서 완전 매개됨을 확인할 수 있었다. 이는 언론의 독립성이 확보되지 못했을 때 나타날 수 있는 언론인들의 잠재적 이탈을 단적으로 보여 주는 결과라고 볼 수 있다.

5. 논의 및 결론

미디어 관련 기술의 발달로 인한 미디어 생태계의 급작스러운 변화로 인해, 언론은 다양한 동인에서 비롯된 위기를 겪고 있다. 특히 언론에 대한 대외 신뢰도가 떨어져 왔고, 뉴스 포털로 대표되는 온라인 매체로 인해 광고 시장에서의 지배력이 약화되었으며, 직업으로서의 언론인에 대한 매력 또한 과거에 비해 상당히 감소해 왔다. 이러한 부정적 변화로 인해 언론인들의 직무 스트레스와 피로도는 급격히 증가했고, 직무만족도는 시간이 지날수록 감소하고 있다. 한국언론진흥재단에서 실시한 <언론인 의식조사>의 결과는 이러한 언론의 위기 혹은 언론인의 위기를 잘 보여준다. 이에 조직의 ‘위기’시 조직원이 선택하는 가장 최종적인 결정인 ‘이직’에 대한 의도를 유발하는 여러 요인들의 효과를 분석해보고자 했다. 특히 기존 연구의 연구 결과를 바탕으로, 이직 의도를 결정하는 두 가지 주요 요인인 ‘직무만족도’와 ‘직무피로도’가 언론인의 ‘이직 의도’에 미치는 영향에 대해 분석하고자 했다. 이를 위해 한국언론진흥재단에서 실시한 <2017년도 언론인 의식조사>의 자료를 분석했으며, 위계적 회귀 분석을 통해 다음과 같은 주요 결과를 도출했다.

첫째, 직무만족도는 물질적 직무만족도와 가치적 직무만족도로 구분되었으며, 두 가지 만족도에 공통적으로 세 가지 요인 ‘언론인의 언론에 대한 평가’, ‘업무 자율성’, ‘언론인-언론사 간의 이념적 괴리’-이 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 언론인의 사명감이 직무만족도에 미치는 영향이

얼마나 중요한가에 대해 직·간접적으로 보여준다. 언론에 대한 평가의 세부 항목에는 언론의 공정성이나 정확성과 같이 언론이 언론으로서 지켜야 할 본분에 대한 내용이 담겨 있기 때문에, 이에 대한 긍정적인 평가는 언론인으로서의 사명감을 지킬 수 있었음을 의미하며, 궁극적으로는 언론인의 직무만족도와 정적인 관계를 맺을 수 있었다고 해석될 수 있다. 업무 자율성은 언론이 제 역할을 다 하기 위한 가장 기본적인지만 중요한 조건이기 때문에, 이에 대한 높은 인식은 언론인으로서 수행해야 할 기본적인 역할에 충실할 수 있는 여건이 마련되었다고 볼 수 있다. 정부와 기업과의 유착에 대한 비판이 높은 현 상황에서, 이러한 인식 자체만으로도 언론인의 사기나 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 수 있었다. 마지막으로, 언론인과 언론사의 이념적 괴리는 언론인이 사명감을 가지고 기사를 작성하는데 큰 방해요인으로 볼 수 있다. 즉 이념적 괴리가 클 때, 언론인의 개인적인 이념에 맞는 기사를 쓸 경우, 게이트키퍼 과정에서 배제될 가능성이 높기 때문에 언론인의 사기는 저하되고 직무만족도도 감소하게 된다. 해당 언론인이 언론사의 이념에 맞추어서 기사를 작성할 경우에는 언론인으로서 독립적인 기사 작성을 하지 못했다는 사실에서 오는 상실감으로 인해 직무만족도의 감소를 경험하게 된다. 진자든 후자든 언론인은 언론인으로서의 사명감을 제대로 지키지 못했다는 데서 오는 실망감 또한 겪을 수 있다. 이처럼 언론인의 직무만족도는 언론에 대한 내·외부적 긍정적 평가와 언론에 대한 독립성의 확보를 통해 강화될 수 있으나, 언론인-언론사 간의 이념적 괴리로 인해 악화될 수 있다. 여기서, 주목해야 할 점은 세 가지 독립 변인들(언론의 언론에 대한 평가, 업무 자율성, 언론인-언론사 이념적 괴리)이 물질적 직무만족도에 영향을 미쳤다는 점이다. 본 연구에서는 물질적 직무만족도의 객관적 지표(예, 실제 연봉 수준, 진급 지표 등)가 아닌 이에 대한 개인적인 수준에서의 인식을 측정했다. 따라서 해당 결과는 근무 여건에 대한 인식이 물질적 보상과 관련된 인식에 직접적이고 유의미한 영향을 미침을 의미한다. 따라서 조직에서는 단순히 물질적 보상의 객관적 지표를 높이기 위해 (예, 연봉 인상, 인센티브 인상 등) 노력해서는 안 되며, 이러한 지표에 대한 인식에 영향을 미칠 수 있는 선행요인들을 개선시키는 데에도 많은 노력을 기울일 필요가 있다.

다음으로, 본 연구에서는 직무피로도의 두 가지 하위 변인들에 대한 다섯 가지 독립 변인들의 효과를 분석했다. 위계적 회귀 분석 결과가 보여주듯이, 세 가지 변인들 ‘언론인의 언론에 대한 평가’, ‘업무 자율성’, ‘기사 유통에 있어서의 부담’은 정서적 탈진과 냉소주의에 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 언론에 대한 평가가 긍정적이고 언론의 독립성이 확보되었다고 인식할수록 직무피로도는 감소했으며, 기사 유통과 관련된 부담들은 언론인들의 직무피로도를 유의미한 수준에서 증가시켰다. 직무만족도와 다르게 직무피로도가 ‘기사 유통에 있어서의 부담’으로 인해 증가되었다는 점은 언론인들이 현재 경험하고 있는 스트레스 요인을 잘 설명해 준다. 앞서 언급했듯이,

언론이 특권을 누렸던 과거와 다르게, 기사 유통은 현재 뉴스 포털이 큰 비중으로 담당하고 있기 때문에, 기사의 최종적인 소비자들에게 기사를 노출시키기 위해서는 뉴스 포털에서 선정되는 헤드라인 뉴스나 실시간 검색어를 모니터링하는 것만으로도 추가적인 업무가 될 수 있다. 또한 기사의 노출을 증가시키기 위해 뉴스 포털에서의 기사 선호 요인에 맞춰 기사를 작성하게 되는 것 또한 또 다른 스트레스 요인으로 작동되어 피로도를 높일 수 있다. 이에 더해, 기사 유통 과정에서 뉴스 소비자들과의 상호작용이 '댓글'의 형태로 발생하고, 댓글은 기사에 대한 평가로 작동되어 기사 노출 빈도를 높이기 때문에, 결국에는 포털에서도 댓글이 많은 뉴스를 선호하게 된다. 이는 결국 언론인들이 기사에 대한 댓글을 추가적인 시간을 들여 모니터링 해야 함을 의미하고, 심지어는 댓글을 유도하는 기사를 써야만 하는 경우가 발생할 가능성도 높아진다. 이러한 일련의 요인들은 언론인의 피로도를 유의미하게 증가시킨다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 두 가지 차원에서의 이직 의도 '타 언론사로의 이직 의도'와 '타 직종으로의 이직 의도'에 대해서 직무만족도와 직무피로도의 하위 변인들이 미치는 효과에 대해 분석하고자 했다. 위계적 회귀분석 결과를 살펴보면, 처음에 예상했던 것과는 반대 방향으로 유의미한 효과가 나타났다. 즉 직무만족도가 높을수록 두 가지 차원의 이직 의도가 높아졌으며, 직무피로도가 높을수록 이직 의도가 감소했다. 이는 기존 연구의 연구 결과와는 배치되는 결과이다. 우선, 직무만족도가 두 가지 차원의 이직 의도와 정적인 관계를 갖는다는 것은 다음과 같은 측면에서 해석이 가능하다. 우선 추가 분석을 통해 이직 의도가 연령과 조직 직위에 따라서 높아짐을 확인할 수 있었다. 연령은 '타 언론사로의 이직 의도'($r = .26, p < .001$)와 '타 직종으로의 이직 의도'($r = .15, p < .001$)와 정적인 상관관계를 보였고, 조직에서의 직위가 높을수록 이직 의도 또한 유의미한 수준에서 높았다 ('타 언론사로의 이직 의도' ($F(df = 5) = 17.43, p < .001$), '타 직종으로의 이직 의도' ($F(df = 5) = 6.01, p < .001$)). 이러한 결과 외에도, 연령은 직무만족도, 특히 물질적 직무만족도($r = .08, p = .001$)와 정적인 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 기존의 연구 결과와 상이하다. 기존의 연구에서는 연령이 낮을수록 업무 스트레스를 많이 받고 이직 의도 또한 높아지는 경향을 보였다. 그러나, 본 연구의 연구결과가 보여주듯이, 최근 언론인 의식 조사의 결과에서는 서울 및 수도권과 지역 간에 있어서 이직 의도의 유의미한 차이가 없었으며(〈표 9〉와 〈표 10〉 참조), 위계적 회귀분석의 결과에서는 연령이 높을수록 타 언론사 및 직종으로의 이직 의도가 높게 나타났다. 이는 언론사가 처한 환경의 악화와 언론인이라는 직업에 대한 사회적 평판의 저하와 무관하지 않을 것이다. 즉, 앞서 언급되었듯이, 언론사들은 현재 이윤 창출에 있어서 많은 어려움을 겪고 있으며(배정근, 2010), 사회적 평판 또한 급격히 저하되었고(안관옥, 2017), 언론에 대한 신뢰도 역시 매우 낮은 수준으로 평가받고 있다

(Reuter Journalism Institute, 2018). 이처럼, 여러 대내·외적인 여건이 악화됨에 따라서 이직 의도는 언론인 전반에 걸쳐서 높아질 수 있다. 특히, 연령이 높은 언론인들은 과거에 비해 현격히 떨어진 언론의 평판과 지위에 대해 박탈감을 경험하고 있으며, 미디어 생태계의 빠른 변화에 대한 대처에 있어서도 어려움을 겪고 있다. 따라서 이러한 총체적인 문제들로 인해 결국 연령이 높고 경험이 많으며 직업이나 직무에 있어서의 안정감에도 불구하고, 이직 의도가 높을 것으로 해석된다. 게다가, 최근 들어 언론사 간의 이직이 늘어나고 있고, 특히 신입보다는 경력직에 대한 수요가 늘고 있는 상황을 감안한다면, 위와 같이 연령이 높은 언론인들의 이직 의도가 어느 정도 설명된다고 볼 수 있다.

이에 더해, 이직하고 싶은 언론 유형이나 직종을 살펴보면, 언론인으로서의 경력을 활용하여 좀 더 나은 삶을 위해 또 다른 기회를 찾을 것이라는 해석 또한 가능하다. '타 언론사로의 이직 의도'와 관련해서, <2017 언론인 의식 조사>에서는 이직하고 싶은 언론사 유형을 제시했으며, 이에 대한 빈도를 분석해본 결과 '전국종합신문'(39.1%)과 '지상파 3사'(24.8%)로의 이직에 대한 관심이 높았다. 이에 더해, '타 직종으로의 이직 의도'에 대해서도 이직하고 싶은 직종으로 '대학이나 연구직'(19.5%), '정부 및 공공기관'(18.4%), '전문직'(16.7%), '개인사업/창업'(13.9%) 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과를 종합해 보면, 지역일간지나 인터넷 언론사로 부터 여건이 보다 나은 언론사로의 이직이나, 교수나 전문직으로의 전직에 대한 관심이 높음을 알 수 있다.

이에 더해, 직무만족도와 이직 의도의 정적인 상관관계를 보다 심층적으로 해석하기 위해서는 주요 연구 변인들에 있어서의 언론사 유형별 차이에 대한 연구 결과를 살펴볼 필요가 있다. 앞서 언급되었듯이, '기사 유통에 있어서의 부담'을 제외한 모든 주요 선행 변인들은 언론사 유형별로 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 특히 지상파 3사에 있어서, 구성원들의 언론에 대한 평가, 업무 자율성 확보의 수준이 타 유형의 언론사에 비해 상대적으로 가장 낮았던 반면, 언론인-언론사 간의 이념적 괴리는 가장 높게 보고되었다. 이는 지상파의 조직 내적인 갈등과 대외 신뢰 하락과 긴밀히 연관되어 있다고 해석될 수 있다. 최근까지도 KBS와 MBC는 조직과 직원들 간의 심각한 이념적 갈등(예, 2010년도 문화방송 파업)을 겪었으며, 이로 인해 지상파 방송사에 대한 대외 신뢰도는 급격히 하락했다. 따라서, 지상파 3사 소속 언론인들은 물질적 보상이라는 측면에서의 만족도는 상대적으로 높은 수준을 보였으나, 가치적 만족도는 다른 유형의 언론사들에 비해 낮았으며, 이직 의도는 오히려 높았다. 이러한 결과를 종합해 보면, 직무만족도와 이직 의도의 정적인 상관관계는 전체 언론사에 있어서 비슷한 수준으로 나타났기보다는 지상파 3사에 보다 집중적으로 발생했다고 볼 수 있다.

다음으로, 두 가지 차원에서의 직무피로도는 직무만족도와 다르게 이직 의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 또한 기존의 연구결과와 배치되는 예상치 못했던 결과이며, 이는 복수의 변인들(연령, 직위, 직무피로도, 이직 의도) 간의 상관관계를 통해 해석될 수 있다. 우선, 앞서 제시된 위계적 회귀분석 결과에서 보여주듯이, 연령과 직위는 전반적으로 직무피로도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연령이 낮은 언론인일수록 주어진 임무가 상대적으로 많기 때문에 피로도가 높아지기 때문이며, 이는 대부분의 기업에서 자주 관찰되는 현상이다. 또한 기존의 연구에 따르면, 일반적으로 직무피로도가 높은 조직원일수록 조직을 떠나고자 하는 의도가 높아지기 마련이다. 하지만, 여기서 중요한 점은 이러한 현상은 이직의 실현가능성이 어느 정도 수준으로 전제되었을 때 발생한다고 볼 수 있다. 즉 직무피로도와 이직의 실현가능성이 정적인 상관관계를 갖는다면, 결국 직무피로도와 이직 의도는 부적으로 연결될 수 있다. 게다가 현재 근무하고 있는 직장의 여건이 상대적으로 좋다면, 직무피로도가 높더라도 이직 의도는 낮을 수 있다. 여기서 주목해야 할 점은 현재 언론과 관련된 환경을 고려했을 때, 졸업 후에 바로 언론사에 입사하기란 과거 어느 때와 비교해 봐도 어려워지고 있으며, 특히 서울/수도권 지역 언론사의 입사 경쟁은 더욱 높다. 따라서, 젊은 언론인들, 특히 서울/수도권 언론사에 근무하는 젊은 언론인들이 높은 직무피로도에도 불구하고 쉽게 이직을 고려할 만한 상황이 아니라고 볼 수 있다. 종합해보면, 직무피로도는 젊은 언론인들 사이에서 더 높았고, 지방 언론사에서보다 서울/수도권 언론사에서 상대적으로 높았다는 점을 고려한다면 직무피로도와 이직 의도의 부적인 상관관계가 이해될 수 있다. 이러한 일련의 결과는 언론사와 관련된 어려운 현실을 재확인시킨다고도 볼 수 있다.

이와 같은 일련의 연구결과가 갖는 함의는 다음과 같다. 우선, 본 연구는 언론인의 직무피로도와 관련된 기존의 연구에서 심층적으로 분석하지 못했던 여러 선행 요인들의 효과를 확인할 수 있었다. 특히 조직 연구에서 자주 다루어져 왔던 개인-조직 부합도라는 변인의 유의미한 효과에 주목하여, 본 연구는 언론사-언론인 간의 이념적 괴리가 직무피로도에 미치는 효과를 확인하고자 했고 분석 결과는 이에 대한 실증적인 근거를 제시한다. 최근에 발생했던 KBS와 MBC 과업의 주요 원인 중 하나가 조직의 친정부적 편향에서 비롯된 노-사 간의 갈등이었다는 점 또한 언론사-언론인 간의 이념적 괴리의 유의미한 효과를 반증한다고 볼 수 있다. 이에 더해, 본 연구는 기사 유통에 있어서의 부담감이 직무피로도를 유도하는 주요 요인임을 밝혔으며, 이 또한 최근의 언론 생태계의 변화를 잘 반영한 연구결과라고 볼 수 있다. 이러한 변인들은 기존 연구에서 크게 주목받지 못했지만, 언론인의 직무피로도에 유의미한 영향을 미치는 중요한 변인들을 확인할 수 있었고, 이는 후속 연구에서 언론인의 개인적 업무수행 및 조직 생활과 태도와 관련된

이론적 모델을 구성할 때 참고할 수 있는 중요한 실증적 근거로 활용될 수 있다. 또한, 이와 같은 연구결과는 언론사가 언론인의 직무 여건을 개선하고 조직에 대한 소속감을 높이기 위해 선결해야 할 구체적인 사안들을 제시한다.

다음으로, 본 연구의 주요 연구결과는 언론인이라는 직업과 언론사라는 조직 및 산업의 특수성 때문에, 일반 조직에서 조직 생활을 결정하는 주요 요인들의 역할이 다른 방식으로 작동될 수 있으며, 언론사에 따라서도 주요 변인들의 효과가 다르게 나타날 수 있음을 보여준다. 특히 본 연구에서 발견한 직무만족도와 직무피로도가 이직 의도에 미치는 효과의 예상치 못한 방향성은 이러한 언론인의 직업적 특수성을 잘 보여준다. 앞서 언급되었듯이 직무만족도는 일반적으로 조직원의 직무수행뿐만 아니라 조직에 대한 소속감에도 직접적이고 긍정적으로 영향을 미침으로써 이직 의도를 감소시키는 것으로 알려져 왔다. 일반적인 조직에서는 직무만족도의 긍정적인 역할이 거의 일관적으로 나타나지만, 본 연구에서 보여주듯이 직업군에 따라서 그리고 조직이 처한 환경에 따라서 직무만족도, 특히 물질적 직무만족도와 이직 의도는 정적인 상관관계를 가질 수도 있다.

이처럼, 조직 연구에서 항상 강조되는 부분 중 하나는 조직원들의 개인적 수준에 있어서의 변인들이 조직적 차원에 있어서의 변인들에 의해 영향을 받을 수 있기 때문에, 조직의 특성이나 처한 환경과 같은 '맥락적' 요인들에게도 많은 주의를 기울일 필요가 있다는 점이다. 이 측면에서 볼 때, 언론인은 사익보다는 공익을 우선시해야 하는 사회적 사명감이 요구되며 일반적인 공공기관 근무자와는 다른 사회 감시 역할을 수행해야 하기 때문에, 일반적인 조직 이론으로는 설명될 수 없는 부분이 존재한다. 따라서, 언론사라는 조직에 대한 지속적인 연구가 진행될 필요가 있고, 이러한 연구의 연구결과는 조직 이론을 확장하는데 기여할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 언론인들에 대한 접근성의 한계로 인해 언론인에 대한 조직 연구는 상대적으로 부족하다. 이에 기존의 연구결과와 분명한 차이를 보여준 본 연구의 연구결과는 언론인의 이직 의도를 결정하는 주요 메커니즘을 이해하는 중요한 기회를 제공하고, 궁극적으로는 이직 의도를 설명하는 조직 연구의 연구결과를 보다 확장하는데 그 의미가 있다.

이러한 함의에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 지닌다. 우선, 본 연구의 가장 큰 제한점은 언론진흥재단이 수집했던 2차 자료를 활용했기 때문에, 측정 도구의 타당도를 확보하는 데 한계가 있다는 점이다. 예를 들어, 이직 의도와 전직 의도가 단일 항목으로 측정되었기 때문에, 측정 항목에 대한 내적 신뢰도와 타당도를 확인 및 보고하는 데 한계가 있다. 이에, 후속 연구는 연구 목적에 보다 부합하는 측정 도구를 개발할 필요가 있다.

다음으로, 언론의 특수성을 고려했을 때, 언론인이 인식하는 만족도는 보다 다양한 차원에

서 심도 깊게 측정되고 분석될 필요가 있다. 예를 들어, 후속 연구는 언론 조직의 구조나 운영, 대외 평판도 등에 기반 한 만족도를 보다 세부적으로 구분하여 측정하고 이러한 보다 구체적이고 다양한 차원의 만족도가 이직 의도에 미치는 효과에 대해 분석할 필요가 있다.

이에 더해, 본 연구의 회귀분석 결과를 살펴보면, 주요 선행 변인의 설명력이 충분히 크지 않음을 확인할 수 있었다. 이는 직무만족도와 직무피로도 외에도 이직 의도 영향을 미칠 수 있는 여러 개인적·조직적 변인이 존재하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서, 후속 연구는 본 연구에서 다루지 않았던 여러 조직 변인들의 효과를 분석할 필요가 있다. 예를 들어, 조직 정체성이나 조직 헌신은 이직 의도에 직접적인 영향을 미치는 주요 변인들이기 때문에, 이러한 추가 변인들이 본 연구에서 다루었던 주요 독립 변인들과의 상호작용 효과를 분석한다면 언론인의 이직 의도를 보다 분명하게 예측할 수 있는 모델을 구성할 수 있을 것이다.

마지막으로, 조직에 대한 보다 구체적인 특성을 파악하기 위해서는 여러 언론사로부터 수집된 전국 단위의 표본이 아닌, 특정 언론사로부터 집중적으로 표본을 수집하여 해당 조직의 조직 특성이 개인적인 수준의 변인들에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다. 예를 들어, 하나의 언론사를 특정한 뒤, 해당 언론사의 조직 문화를 측정하고 이러한 조직 문화가 소속 언론인들의 이직 의도에 미치는 직접적인 효과나 다른 변인들과의 상호작용을 통한 간접적인 효과를 분석할 필요가 있다. 또한 특정 언론사의 구성원들에 대해 심층 인터뷰나 포커스 그룹 인터뷰를 진행하여, 해당 언론사의 여러 특징이 언론인들에게 미치는 효과에 대해 보다 심층적으로 해석할 필요가 있다. 구조화된 설문을 통해서만 특정 행동이나 태도가 '왜' 발생하게 되었는가에 대해서는 파악하기 어렵기 때문에, 특정 언론사에 소속된 언론인들이 주요 변인들에 대해 갖는 의견을 수집할 필요가 있다.

참고문헌

- 과학기술정책본부 (2018). <2018 방송통신광고비 조사 보고서>.
- 고영신 (2007). 정권의 성격변화와 언론보도: 대통령 친인척 비리보도의 뉴스프레임을 중심으로. <커뮤니케이션이론>, 3권 1호, 156-196.
- 김상조·이승희 (2015). 4대 재벌의 언론사 광고 지배력 분석. <경제개혁리포트>, 2015-13호.
- 김성재 (2005). 언론노동의 현실과 지역 언론인의 정체성. <언론과학연구>, 5권 2호, 105-140.
- 김연식 (2009). 방송 저널리스트의 공정성 인식 연구. <한국언론학보>, 53권 1호, 161-186.
- 김영욱·안현의·함승경 (2015). 언론의 세월호 참사보도 구성-프레임, 정보원, 재난보도준칙 분석을 중심으로. <한국위기관리논집>, 11권 7호, 51-77.
- 김인경 (2012). 지역방송사 종사자의 직업만족도 요인이 조직 전념에 미치는 영향. <미디어와 교육>, 2권 1호, 37-64.
- 남재일 (2006). 1987년 민주화 이후 취재관행에 나타난 정권-언론 관계 변화: 청와대 출입기자의 경우. <한국언론학보>, 50권 4호, 95-124.
- 박성규·조성제 (2013). 언론인의 직무 스트레스와 대처방안 척도에 관한 연구. <한국산학기술학회논문지>, 14권 12호, 6155-6162.
- 박창환 (2018). 방송종사자의 대내·외 공정성 인지가 이직 의도와 직무 만족에 미치는 영향. <전문경영인 연구>, 21권 2호, 323-339.
- 박형인·남숙경·양은주 (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직 의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. <한국심리학회지>, 24권 3호, 457-491.
- 박형준 (2013). '공정성' 개념과 평가에 대한 기자들의 인식 연구. <언론과학연구>, 13권 1호, 262-289.
- 배정근 (2010). 광고가 신문 보도에 미치는 영향에 관한 연구: 그 유형과 요인을 중심으로. <한국언론학보>, 54권 6호, 103-128.
- 배정근 (2012). 국내 종합일간지와 대기업 광고주의 의존관계 형성과 변화과정: 자원의존이론의 관점에서. <한국언론학보>, 56권 4호, 265-292.
- 배정근 (2018). 방송사의 소유와 재원 구조 차이에 따른 기자의 자율성 인식 비교. <한국콘텐츠학회논문지>, 18권 3호, 148-159.
- 심재철 (2003). 디지털 미디어시대의 뉴스가치에 관한 소론. <방송연구>, 통권 56호, 33-60.
- 안관욱 (2017). 재난보도준칙은 종이 위에만 있다. <관훈저널>, 통권 143호, 152-158.
- 이완수·배재영 (2015). 세월호 사고 뉴스 프레임의 비대칭적 편향성: 언론의 차별적 관점과 해석 방식.

- 〈한국언론정보학보〉, 통권 71호, 274-298.
- 이수아·강순희 (2018). 일과 생활만족도가 이직 의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과 분석. 〈한국콘텐츠학회논문지〉, 18권 5호, 600-611.
- 이종혁·길우영 (2018). 보도 프레임 메타분석(meta-analysis)을 통한 보수-진보 매체의 공정성 모형 검증: 정파성(partisanship), 양가성(ambivalence), 이중성(biconceptualism)을 중심으로. 〈커뮤니케이션학 연구〉, 26권 1호, 117-154.
- 이지혜·이인희 (2010). 교사의 업무부담, 직무만족, 조직몰입, 교사 전문성과 학교교육 성과의 구조적 관계 분석. 〈한국교육연구〉, 27권 2호, 25-52.
- 이춘구 (2014). 방송의 자유와 중대 보도의 공정성 긴급심의 제도 연구. 〈법학연구〉, 42권, 221-265.
- 장해순·김창남. (2010). 뉴스콘텐츠 제작자들의 역할스트레스와 심리적 탈진감이 직무만족에 미치는 영향. 〈한국콘텐츠학회논문지〉, 10권 10호, 209-218.
- 전오열 (2016). 지역 언론인의 심리적 탈진에 관한 연구. 〈언론과학연구〉, 16권 1호, 263-306.
- 정철운 (2015, 4, 17). 미래가 두려운 기자들, "뒤통스 하고 싶는데 답이 없다". 〈미디어오늘〉. <http://special.mediatoday.co.kr/journalism/?p=362>
- 조수선·정선호 (2017). 언론인의 직무스트레스에 영향을 미치는 변인연구. 〈사회과학연구〉, 28권 1호, 215-234.
- 주정민 (2012, 6, 20). 젊은이들이 피하는 고단한 직업, 기자. 한국기자협회. <http://www.journalist.or.kr/news/article.html?no=28931>
- 정재민·김영주 (2008). 미디어 기업 종사자의 조직적합도와 직업만족도가 조직성과에 미치는 영향. 〈한국방송학보〉, 22권 3호, 290-331.
- 정재민·김영주 (2011). 신문사 종사자의 탈진에 대한 연구: 편집국과 비편집국 종사자의 비교를 중심으로. 〈한국언론학보〉, 55권 2호, 252-276.
- 최민재 (2009). PD저널리즘 프로그램 영상구성의 객관성에 관한 연구. 〈언론과학연구〉, 9권 1호, 198-226.
- 한국방송광고진흥공사 (2017). 〈2017 방송통신광고비 조사〉.
- 한국방송광고진흥공사 (2018). 〈KAI 광고경기 전망지수 조사보고서: 2018년 4분기 광고경기 전망〉.
- 한국언론진흥재단 (2015). 〈2015 언론수용자 의식 조사〉.
- 한국언론진흥재단 (2017). 〈2017 언론수용자 의식 조사〉.
- 한우리·조영일 (2014). 이직 의도에 영향을 미치는 직무만족 요인의 탐색: 조직몰입과 직무만족의 매개효과 검증. 〈경영관리연구〉, 7권 1호, 1-20.

한주희 · 유은광 (2018). 프리셉터 간호사의 직무 스트레스와 업무 부담에 관한 연구. <스트레스>, 26권 1호, 38-45.

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Boukenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40, 1813-1830.

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4, 185 - 206.

App, S. Merk, J., Buttgen, M. (2012). Employer branding: Sustainable HRM as a competitive advantage in the market for high-quality employees. *Management Revue*, 23, 262-278.

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9, 501 - 517.

Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 12, 43-54.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Edwards, M. R. (2010). An integrative review of employer branding and OB theory. *Personnel Review*, 39, 5-23.

Gottfried, J., & Shearer, E. (2016). *News use across social media platforms 2016*. PEW Research Center.

- Hermida, A. (2010). From TV to Twitter: How ambient news became ambient journalism. *M/C Journal*, 13(2). Retrieve from: <http://journal.media-culture.org.au/index.php/mcjournal/article/viewArticle/220>
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organizational image affects employee attitudes. *Human Research Management Journal*, 14(4), 76-88.
- Houkes, I., Jansen, P. P. M., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: a multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 1-23.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lievens, F., Van Hove, G., & Anseel, F. (2007). Organizational identity and employer image: Towards a unifying framework. *British Journal of Management*, 18, 45-59.
- Reuters Institute for the Study of Journalism (2018). *Digital News Report 2018*.
- Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Bill, J. B. (1997). Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 16, 401-412.
- Ryan, R., M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Singh, J. V., & Lumsden, C. J. (1990). Theory and research in organizational ecology. *Annual Review of Sociology*, 16, 161-195.
- Tett, R., P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77, 159-172.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person - organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*,

63, 473-489.

Wilden, R. Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer branding: Strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26, 56-73.

Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30, 445-458.

최초 투고일 2019년 4월 8일

게재 확정일 2019년 7월 31일

논문 수정일 2019년 8월 5일

Abstract

Investigation of Determinants of Journalists' Intention to Leave

Mediating Effects of Job Satisfaction and Burnout

Jaehee Cho

Associate Professor, School of Communication, Sogang University

This research pursued to investigate influential factors of determining journalists' intention to leave. Based on previous research, this study examined the effects of job satisfaction and burnout on journalists' intention to leave both to another press company and to a different job. In addition, this research paid attention to five predictors (1. journalists' evaluation about the press, 2. the public's evaluation about the press, 3. job independence, 4. ideological gap between journalists and their company, 5. burden about news distribution) of job satisfaction and burnout. According to hierarchical regression analyses, this research found out that three variables including journalists' evaluation about the press, job independence, and ideological gap between journalists and their company were significantly associated with job satisfaction. Moreover, journalists' burnout was significantly affected by journalists' evaluation about the press, job independence, and burden about news distribution. However, unlike the initial expectation, while job satisfaction was significantly and positively associated with journalists' intention to leave, burnout was negatively associated with journalists' intention to leave.

Keywords: Journalists, Job Satisfaction, Burnout, Intention to Leave