

# 신입사원의 문화인지 발달에 관한 문화기호학적 연구

－ 드라마 〈미생〉의 서사를 중심으로\*

이병준\*\* · 이경아\*\*\*

## 【 차 례 】

- I. 들어가는 말
- II. 문화기호학 담론의 확장과 문화인지 학습
- III. 문화기호학적 해석의 다양한 접근
- IV. 신입사원의 문화기호학습에 따른 문화인지 발달
- V. 나가는 말

## 국문초록

기호학적 관점에서 본다면 조직도 문화가치들의 특정교환을 성취하기 위해서 기호들이 사용되는 복잡한 커뮤니케이션 체계라고 할 수 있다. 이는 조직 역시 의미를 생성하는 하나의 발화체로서 파악할 수 있다는 논리에 기인한다. 지금까지의 문화기호학의 관심은 주로 문학, 광고, 영화 등에 등장하는 행위와 대화의 텍스트에 집중하는 경향성이 있었다. 이에 본 연구는 이를 벗어나 최근에 중요한 기호적 존재로 부각되고 있는 공간과 신체성, 물질성, 의례적 상호작용 등을 중심으로 이것이 우리의 일상에 재현하고 있는 문화적 기호들의 담론과 서사가 지니는 의미를 분석 하고자 한다. 이를 위해 일상생활 속에서 개인의 문화적 인지를 이끄는 문화기호학적 요소를 선정하고, 문화기호학적 분석을 위한 이론적 도구를 제시한 다음, 신입사원의 문화인지 변화에

\* 이 논문은 2012년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012S1A3A2033783).

\*\* 제 1저자, 부산대학교 교육학과 교수

\*\*\* 교신저자, 부산대학교 교육학과 박사과정

대한 문화기호학적 해석을 시도하는 흐름을 따르고자 한다. 분석의 대상은 2014년 방영된 드라마 <미생>이다. <미생>은 기업 조직의 모습을 현실적으로 묘사하여 높은 공감과 평가를 받은 바 있는 작품이다. 분석을 위해 Greimas의 의미작용모델, Reicoure의 미메시스적 관점, 반 게넵(Van Gennep)의 통과의례적 접근을 활용한다. 분석을 통해 신입사원들이 조직이라는 새로운 공간에서 “문화” 기호들을 어떻게 학습하고 해석하며, 어떠한 “문화인지적”인 발달 과정을 거치는가에 대해 해석한다. 뿐만 아니라 공간과 신체성, 공동체 의례의 형성에 기반하여 각기 다른 문화기호적 학습의 전이과정과 의미작용이 “조직”이라는 곳에서의 문화를 어떻게 역동적으로 유지시키고 변화시키는지도 파악한다. 이는 조직이 가지는 일상의 작은 리듬까지 밝혀내어 학습과 조직의 문화 형성에 영향을 미치는 이데올로기와 담론에 관한 다양한 기호와 이미지 등의 현전을 정밀히 분석하는데 도움을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 신입사원의 문화인지 변화가 조직의 문화 변화에 미칠 영향의 도출까지 확장, 가능할 것으로 기대된다.

열쇠어 : 조직 문화, 문화기호학, 문화인지, 기호적 학습, 문화적 학습

## I. 들어가는 말

우리는 21세기 문화의 시대를 살고 있다. 문화에 대한 관점과 정의는 역사학, 사회학, 심리학 등 사회 인문 과학 전 분야에 걸쳐 제 각각의 상이한 렌즈를 통해 다양하게 구현되고 있다. 다만 그 렌즈가 넓은 곳을 비추고 있느냐, 좁은 곳을 비추고 있느냐만 시대에 따라 달라졌을 뿐이다. 거시적이고 기능적 관점에 고착화되어 있던 문화에 대한 주류적 시각이 1970년대 이후 일상생활과 그 일상성이 가지는 문화에 관한 관심의 증대로 변해갔고 이는 인간 존재에 대한 따뜻함과 감정적 복잡성의 이해를 바탕으로 총체적인 사회적 삶의 핵심적 본질을 담아내는데 도움을 주고 있다. 또한 이러한 일상의 문화를 정밀히 바라보고자 하는 다양한 시도는 “외부”의 타자에 머물러 있던 시선을 “내부”의 작은 기관들로 옮겨 놓았다. 현대에 이르러 일상의 문화에 사람들의 관심이 이토록 집중되는 이유는 무엇일까? 이는 문화가 개인과 집단이 보유하고 있는 기억과 정보의

총체이자 동시에 디지털 기술의 시대로 돌입한 지금의 시대에는 그 변화의 속도 때문에 삶의 세계 전반에 지대한 영향을 미치는 현실적이고 경제적인 대상으로 진화하였기 때문이다.

문화의 생성과 변화에는 개인의 다양한 경험과 기억의 공유, 학습의 전이 등이 영향을 미친다. 또한 경험과 기억의 공유는 의식적 커뮤니케이션과 무의식적 학습, 즉 기호학적 인지과 해석 등 다양한 경로를 통해 이루어진다. 의미의 전달과 발생의 양상 규명에 관해 로트만(Lotman)을 위시한 과정과 텍스트, 담화를 중시하는 풍조의 등장은 현실 속에서 발생하는 많은 상황들에 대한 기호와 텍스트의 구조화를 가능하게 했고 이것 자체가 문화화 되는 현상으로까지 이어지고 있다. 문화를 연구대상으로 삼고 기호학을 그 방법으로 삼던 학문적 기초를 벗어나 로트만(Lotman)은 기호학을 문화의 중심으로 가져다 놓은 것이다.<sup>1)</sup> 문화와 기호가 만나 막대한 해석의 양태들을 양상하는 이 순간 무엇보다 중요한 것은 그 해석의 중심에 인간이 인식하는 문화에 대한 의식, 혹은 문화와 함께 발달해가는 인간의 의식구조의 변화에 대한 이해가 있어야 하지 않을까? 사실 지금까지의 문화기호학적 관심은 문학, 광고, 영화, 회화, 건축물 등을 그 연구대상으로 삼고 그것에 드러나는 기표와 기의 등을 이해하기 위해 행위, 대화, 텍스트, 구조 등에 집중하는 경향성이 강한 편이었다. 이는 인간의 문화적 기호가 가장 잘 녹아있고, 반영되어 있는 대표적 상징체에 대한 연구를 통해 문화를 기호적으로 이해하고자 한 바람직한 방법임에는 틀림없다. 하지만 문화는 상징으로만 존재하지는 않는다. 문화는 우리의 삶이며, 우리의 일상이고, 매일 반복되는 생활의 연속과 함께하는 존재이다. 일상적 인간의 역동적 변화를 미세하게 잡아내지 못하는 문화기호적 연구는 한계점을 지닐 수밖에 없다.

이러한 관점에서 본 논고는 개인의 문화인지 변화가 역동적으로 발생

---

1) 김수환, 「로트만 기호학에 있어서 텍스트 이론의 진화」, 서울대학교 석사학위, 1998, 57~58쪽.

하는 일상의 조직 현장에서 일어나는 문화인지의 변화를 문화기호학적으로 해석해 보고 이것이 가지는 담론과 가치, 이데올로기는 무엇인지에 대해 탐구하고자 하는 광의의 목적에서 출발한다. 인간의 발달을 논함에 있어 생물학적, 사회적(역사적, 심리적) 견해는 유지해 왔지만 문화적 맥락 차원의 발달에 관해 논함은 소홀했던 것이 사실이다. 그러나 문화가 인간 본성을 주도하게 되고 문화의 차이가 종의 차이를 유발하는 지금의 시대에는 문화를 받아들이는 사람들이 문화적 인지에 의해 발달적 단계가 달라지고 있음을 받아들이고 이에 따른 문화적 차이에 대한 다양한 해석과 접근으로 서로 다른 문화에 대한, 인류의 발전에 대한 논의를 이어나가야 할 것이다. 이에 종전의 접근과는 다른 시각의 문화기호학적 접근을 제안한다. 최근에 중요한 기호적 존재로 부각되고 있는 공간과 신체성, 물질성, 의례적 상호작용 등이 바로 그것이다. 이들 문화적 기호는 우리의 일상에서 보편적으로 자리 잡고 있을 뿐 아니라 도처에 산재해 드러나는 것들로 담론과 서사에 대한 가치론적 해석은 물론이고 일상생활의 문화를 세밀하게 들여다 볼 수 있는 의미 있는 작업의 바탕이 될 것이다. 또한 생물학적, 사회학적 견지에 국한되어 있던 인간 발달을 문화적 맥락으로 이해하는 지평의 확장을 이루는데 역시 도움을 줄 것으로 판단된다.

## II. 문화기호학 담론의 확장과 문화인지 학습

### 1. 문화기호학의 등장: 열린 텍스트와 문화

기호학은 1960년대 후반에 들어 문화 연구의 주요 접근 방법으로 사용되기 시작했다. 1980년대부터는 미디어, 커뮤니케이션 문화 연구 영역에서 독자와 해석 과정에 대해 큰 관심을 가지기 시작했다. 특히 이 주제에 대한 논의가 활발해진 데에는 야콥슨(Jakobson)처럼 서로 다른 기호학적 전통들을 연계시킨 현대 기호학의 거장과 통합적 도상주의를 주장한 에

코(Eco)의 역할이 지대했다.<sup>2)</sup> 야콥슨(Jakobson) 같은 경우 의사소통의 수단이 어떠한 것이든 간에 그것이 사회·문화 전반의 커뮤니케이션에 작용한다면 그 수단을 언어에 한정시킬 필요가 없다고 판단하여, 언어학 체계를 바탕으로 문화 일반의 현상을 기호적으로 분석하는 데 관심을 가졌다. ‘생산자와 수신자가 만나는 기호학적 담론의 장에서 기호가 창출되고 그것에 관해 행한 다양한 해석의 총체’를 텍스트라고 정의하고, 문화기호학은 텍스트를 생산한 인간과 인간의 정신세계, 생산된 텍스트들을 해석하는 방법을 연구하는 학문으로 간주하였다.<sup>3)</sup>

로트만(Lotman)의 문화 기호학에 이르면 지평은 더욱 확장된다. 즉 문화에 관한 인문사회과학 전 분야에 걸친 기호학적 연구를, 기호학 내부의 하위 분과 중 하나에 불과하던 문화기호학을 차원이 다른 시각으로 펼쳐놓기 시작하였다. 기표와 기의의 정태적 관계에만 머무르며 특정한 대상의 문화를 탐구하기 위한 ‘방법론’으로만 간주되던 기존의 기호학의 차원에 머무르지 않고, 기호와 대상 사이에 발생하는 도상적 관계, 즉 이미지의 창조와 역동성에까지 그 관심을 확장하여 문화의 근본을 형성하고 있는 것은 다름 아닌 기호학적 메커니즘이라는 이해에까지 로트만(Lotman)에 의해 이르게 된 것이다. 기호학은 문화를 연구하기 위해 사용될 수 있는 일련의 가능한 접근법들 중 하나가 아니라 ‘문화 그 자체의 본성’과 유기적으로 관련된 그 무엇이며, 반대로 ‘문화’는 그 근본에 있어 이미 ‘기호학적’ 존재로 격상되었다.<sup>4)</sup> 문화란 어떤 사회집단 내에서 정보가 획득되고 처리되고 소통되고 기억되는 메커니즘을 가리킨다는 가설로부터 시작하여 로트만(Lotman)은 문화가 실재로 기능함에 있어 비커뮤니케이션, 부분적 커뮤니케이션이 불가피할 뿐만 아니라 필수적이라는 사실까

2) 임지혜, 「마을문화콘텐츠의 기호학적 해석 모델에 관한 연구」, 인하대학교 박사학위논문, 2012, 35쪽.

3) 조용훈, 『문화기호학으로 읽는 문화와 그림』, 서울: 효형출판, 2004, 200~201쪽.

4) 김수환, 「로트만 기호학에 있어서 소쉬르적 유산의 문제-문화기호학의 위상과 전망」, 『기호학연구』 14, 한국기호학회, 2013, 244~245쪽.

지로 확장하여 해석하고 있는 것이다.<sup>5)</sup>

## 2. 문화기호학의 담론의 확장: 문화인지 학습

푸코(Foucault)가 지식과 권력의 관계에 초점을 두어 담론(discourse)이론을 제시한 이래 지식은 언어와 주체, 그리고 힘과의 불가분한 관계를 해명해야만 하는 문제를 안게 되었다. 푸코(Foucault)에 있어 담론은 담화, 언설, 과학적 언설 등을 모두 포함하는 언표들의 집합이며 무엇인가를 주장하는 기호들의 집합체가 되었다.<sup>6)</sup> 문화를 해석하고자 하는 문화기호학의 측면에서 담론과 이데올로기 가치관의 형성은 그 시대를 살아가는 사람들의 문화적 인지와 힘의 우위, 정치적 함의 등을 파악하는 것과 연결된다. 인간은 바로 이 담론에 참여함으로써 말할 수 있는 주체로 형성되며 그 질서를 지킴으로써 자신이 아는 바를 언어로 표현하고 타인으로 하여금 특정행위를 하도록 힘을 발휘한다.<sup>7)</sup> 그 힘은 그 시대의 주요 가치와 문화로 연결되는 바, 문화기호학의 지평을 그 시대를 살아가는 일상적 삶에 침투되어 있는 문화인지 학습으로 확장함은 무척이나 중요한 작업이고, 이러한 일상생활 속에서의 개인의 문화적 인지를 이끄는 문화기호학적 요소에는 무엇이 있는가를 살펴보는 일 또한 중요한 가치를 지닌다 할 수 있겠다.

### 1) 신체를 통한 문화인지 학습<sup>8)</sup>

신체(Body)는 ‘인류학(Anthropology)’연구의 중심적 영역이다. 비록 우리가 우리의 몸을 느낄 수 있지만 우리의 의식은 그런 느낌들에 제한된

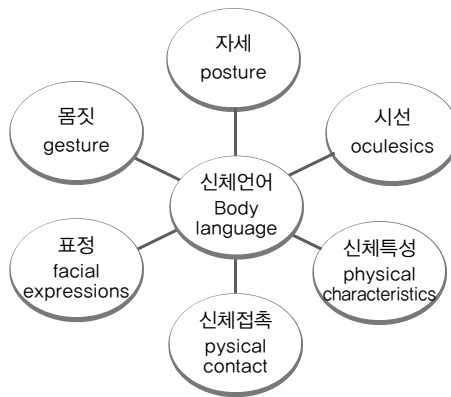
5) 이진주, 「로트만 기호학: 구조주의 시학에서 문화기호학으로」, 『슬라브어 연구』 12, 한국슬라브어학회, 2007, 411~413쪽.

6) M. 푸코(Foucault), 『담론의 질서』, 이정우 옮김, 서울: 새길, 1993, 165쪽

7) 서덕희, 「교육학에서 담론적 접근의 의미」, 『교육사회학연구』 20(4), 한국교육사회학회, 2010, 112쪽.

8) Ch. Wulf, Anthropology, Chicago: The University of Chicago Press, 2013

접근을 한다. 신체는 그것의 역사적·문화적·기호적 등 다양한 방식으로 이해 가능하다. 이러한 징후들을 조사하는 것은 ‘인류학(Anthropology)’의 중요한 과제가 되었다. 신체적 특성은 미메시스, 의례, 연행성, 이미지와도 밀접하게 연관되어 있다. 신체와 감각을 연결 짓는 미메시스 과정들은 우리가 주변의 세상, 타인과 관계를 맺도록 한다. 신체와 감각을 연결 짓는 미메시스 과정들은 인간을 각자의 세계로서의 이전의 세계를 재창조하는 사회적 주체로 만든다. 미메시스적 행동은 신체의 기억 안에서 저장되는 실천적 지식을 창조하며 다양한 상황 속에서 향상될 수 있도록 한다. 신체는 또 다른 언어체계를 지닌 기호체이자 커뮤니케이션의 중요한 지표가 되는 셈이다. 신체가 지니는 언어적 분류를 도식화 하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 신체언어의 요소

신체의 미메시스적 행동을 통해서 인간은 그들 각자의 세계를 창조할 수 있고 그들을 사회 속으로 통합할 수도 있다. 인간은 사회에 공헌하며 그들의 신체를 사용해서 사회를 형성하는 것을 돕는다. 사회적 주체들이 세계 안으로 통합됨에 따라, 인간 역시 그들의 신체에 세계를 담는다. 인간 신체의 유연성은 인간이 단순히 세계에 정복당하는 것을 막는다. 대신에, 인간 신체는 인간들이 생산적으로 세계를 형성하고 창조할 수 있게

한다. 몸짓(motion)은 이 속에서 필수적 역할을 한다. 미메시스적 행위들은 신체의 기억 안에서 저장되는 실천적 지식을 창조하며 다양한 상황 속에서 향상 될 수 있다. 신체가 도구로서 사용되어 질 때, 의도적, 지배적, 기능적 방식에 따라 신체를 사용하는 게 가능하도록 만드는 기능들이 습득된다.

## 2) 공간을 통한 문화인지 학습

공간에는 동시적으로 일어나는 관습들에 의해 계속적으로 행해지는 동적 다양성이 존재한다. 공간은 예를 들면 어떻게 교실 공간이 디자인되고 사용되는가와 같은 연구의 목적으로서만 여겨져서는 안되는 더욱 비판적 분석을 위한 이론적인 도구로 작용한다. 종종 교육에 관한 이슈들은 어떻게 공간이 학습 공간이 되고, 그들이 어떻게 학습을 가능하게 하고 억제하도록 구성되는지, 불평등 또는 배제를 만들어내고, 새로운 행동과 지식에 대한 가능성을 열거나 그를 제한하는지를 포함한다. 공간성 이론은 지식이 무엇을 중요하게 생각하는지, 어디에서, 어떻게 그것이 다른 시공간에서 일어나는지, 어떻게 주관성이 행동과 장소를 통해 타협되는지, 어떻게 배움이 공간을 만드는 데 얽혀 드는지에 대한 질문을 발생시킨다. 최근 몇 십 년 간 공간의 얽히고 설킨, 격변하는 혼성체를 전면에 가져오는 개념의 등장에 의해 공간을 보편적이고 추상적으로 생각하는 것에 변화가 일어났다. 이는 대부분 공간이라는 틀 속에서 (비)모방성의 패러다임과 관계된 물질주의자의 순번으로 언급되는 것에 반영되어 있다.<sup>9)</sup> 포스트 휴머니스트와 추상주의자 이론에서 부분적으로 영향을 받은 이러한 관점은 물질적 질서와 비질서화로서, 규칙과 수행으로서의 공간에 초점을 맞춘다. 공간적 질서들은 그 자체로 인간 주체에 관한 것이 아니며, 의문과 가능성을 방해하고 그에 영향을 주는 주체와-객체의 물질적 집합이다.

---

9) Anderson and Wylie, On Geography and Materiality, PION LTD, 2009.



“하나의 공간은 어느 정도로 독해될 수 있는가? 공간의 코드는 해독될 수 있는가? 이러한 질문에 대해서는 쉽게 답이 나오지 않을 것이다. 사실 메시지, 코드, 정보 같은 개념들이 공간의 생성에 대해서 많은 것을 가르쳐주지 못한다고 하더라도, 생산된 공간은 기술 가능하며, 독해 가능하다. 여기에는 의미 작용이 내포된다. 설사 언어나 랑그에 내재하는 것과 같은 일반적인 공간의 코드는 없다고 할지라도, 역사가 거듭됨에 따라 개별적인 코드가 정착되는 것은 가능하며, 이렇게 되는 과정에서 다양한 결과가 야기될 수 있다.”<sup>10)</sup>

공간을 하나의 문화적 코드로 해석체의 중심에 두고 그에 내포된 의미 작용을 통해 담론과 가치관, 이데올로기들의 질서를 부여하는 작업이 시간의 반복과 역사의 반복 속에서 규명될 때, 공간이 가지는 메타포적인 의미와 학습과 문화적 공유의 의미있는 공간의 생산에 대한 규정이 가능해질 것이다.

### 3) 의례를 통한 문화인지 학습

의례는 다양한 이론들의 전개로 인해 광범위한 스펙트럼을 가지고 있다. 의례 현상의 스펙트럼은 매일의 의례를 통한 종교적, 정치적 의례로부터 젊은이들의 저항 의례와 같은 개성과 독립성을 표현할 수 있게 하는 의례까지도 포함한다. 의례화 된 일상적 행위에서 모든 사회적 주체들은 자신들의 삶의 방식에 요구된 상호작용의 형태를 배우게 된다. 상호작용은 우리가 어떤 사회적 상황에서 이에 대해 생각해야 할 필요 없이 적절하게 자동적으로 행동하는 방법에 대한 실천적 지식을 포함하고 있다. 반복과 연습은 상호작용과 행동과 이러한 형식들을 공식화하고 양식화한다. 즉, 언어적 형태의 소통과는 달리 사회적 구조와 계급을 만드는 개인과 공동의 사회적 행동에 의해 형성된다는 점에서 의례는 사회적 구성체의 중요한 일부를 차지하고 있는 것이다.<sup>11)</sup>

10) H. Lefebvre. 「공간의 생산」, 양영란 옮김, 서울: 상지사, 2011, 59~60쪽.

11) 이병준, 「의례의 교육학적 의미에 대한 탐구」, 『문화예술교육연구』 8(4), 한국문화교

기업조직은 사회를 이루는 문화적 구성물로서 전통적 생활가치와 행위 양식을 수용·실천함으로써 조직 결속과 유지를 도모한다. 비록 기업 활동과는 무관한 개인의 가정사와 관련된 일일지라도, 부서원들에게 관심을 가지고 물심양면으로 지지해줌으로써 공동체의식을 강화시킨다.<sup>12)</sup> 공동체는 의례 안에서 그리고 의례와 그에 의해 만들어진 정서들을 통해서 발전한다. 의례코드에는 섬세한 균형이 필요하다. 또한 집단의 기준과 기대를 지나치게 고수하려 하거나 하찮게 여기는 사람으로 인해 교란되기도 싶다.<sup>13)</sup> 의례들은 단지 공동체를 창조해내는 것만이 아니라 과거의 단체를 그 속과 중간에 허용한다. 순전히 말로만 이루어졌던 의사소통과는 달리 의례들은 질서와 계급이 일상적인 사회적 행동과 그것들에 대한 해석을 통해서 만들어지는 사회적인 배열을 형성한다. 이 지식과 그에 대응하는 정서들은 그 이후의 정서의 경험과 의례적 기능의 세대에 매우 중요한 환경을 만들어낸다.

기업의 조직사회화는 “외부자였던 개인이 내부 구성원이 되어가면서 조직의 규범이나 가치관, 요구되는 행위, 역할 수행에 필요한 기술, 사회적 지식 등을 학습해 나가는 과정”<sup>14)</sup>이다. 신입사원은 입사 이후 치러야 하는 몇 단계의 통과의례를 거치면서 기업에 이미 형성되어 있는 문화요소를 학습하고 기업 문화요소의 습득을 통해 업무와 조직의 일원으로의 소속감을 높임으로써 기업조직에 적응해 나간다. 신입사원의 조직 내 자연스런 사회화 정도가 높을수록, 의례적 행위의 습득이 잘 일어날수록 다른 기업으로의 이직률이 낮아진다. 신입 사원의 기업에의 입사 의례는 신입사원이 처한 시·공간과 지위상의 경계가 모호한 과도기 상황(학교와 직장의 경계)에서 실시되므로 기업이 의도하는 가치와 이념, 규범, 행

---

육학회, 2013, 232쪽.

12) 박경용, 「기업 의례 양상과 입사의례의 조직사회화 전략 : 대기업 H사의 사례를 중심으로」, 『실천민속연구학』 12, 실천민속학회, 2008, 133쪽.

13) E. Goffman, 「상호작용 의례」, 진수미 옮김, 서울: 아카넷, 2013, 51쪽.

14) 박경규·윤종록, 「신입사원의 조직사회화에 대한 자기유능감의 역할」, 『서강경영총론』 8(1), 서강대학교 경영학연구원, 1997, 105쪽.

동 양식이 가장 잘 투사될 수가 있다.

### Ⅲ. 문화기호학적 해석의 다양한 접근

문화기호학적 학습의 전이와 의미형성을 파악하기 위해 2014년에 방영된 드라마 「미생」을 그 분석 대상으로 삼고자 한다. 이는 신입사원이 입사에서 조직의 적응에 이르기까지의 일련의 과정들을 사실감 있게 그리고 있어 드라마에 드러나는 문화기호학적 다양한 이데올로기와 담론, 신입사원의 문화인지의 변화와 발달을 파악하는데 의미있는 연구의 틀을 제공해 줄 수 있을 것이라는 판단이 들었기 때문이다. 신입사원의 문화인지 학습에 영향을 미치는 첫 번째 요소인 공간에 관한 문화기호학적 분석을 위해서는 그레마스(Greimas)의 ‘의미생성행로(*parcours generatif de la signification*)’와 ‘기호 사각형(*carre semiotique*)’을 활용하고자 한다. 의미생성행로의 파악은 문화적 기호가 가지는 가치와 인식, 담화의 형성에 이르는 해석 모델의 틀을 제공해 주는 의의를 지니고 있다. 기호 사각형은 기호에 부여된 문화가치들의 정체를 파악하도록 도와줄 수 있을 뿐만 아니라 조직의 지향가치 기저에 깔려있는 심층논리의 파악에 도움을 가능하게 해 줄 것이다. 두 번째, 신입사원들의 신체 즉 제스처의 학습적 변이에 관한 양상을 직접적으로 확인하기 위해서는 리코르(Ricoeur)의 ‘미메시스’의 삼중 구조를 그 분석의 틀로 삼고자 한다. 마지막으로 공동체라는 집단의 매뉴얼 형성에 영향을 미치는 다양한 행위적 틀과 문화적 학습의 분석을 위해서는 반 게넵(Van Genneep)의 ‘통과의례’를 그 분석의 틀로 한다.

#### 1. 그레마스적 접근: 의미생성모델

기호학적 관점에서 본다면 조직도 문화가치들의 특정교환을 성취하기 위해서 기호들이 사용되는 복잡한 커뮤니케이션 체계라고 할 수 있다. 이

는 조직 역시 의미를 생성하는 하나의 발화체로서 파악할 수 있다는 논리에 기인한다. “기호학에서 하나의 발화체(텍스트, 이미지, 영화, 회화, 건축 등)의 의미작용은 가장 간단한 가시적 단계에서부터 가장 복잡한 상징적 단계에 이르기까지, 아울러 가장 구상적인 표현적 층위에서 내포적 층위를 거쳐, 가장 추상적인 이데올로기적 층위로의 해석으로 진행되는데 이를 일컬어 의미생성행로라고 부른다.”<sup>15)</sup> Greimas는 서사성을 지닌 이야기들의 심층적인 의미를 분석하기 위해 ‘기호사각형’이라는 이론을 제시하고 있다. 기호사각형은 의미의 기본 구조를 설명하면서 의미가 생성되는 과정과 그것이 내포하는 이데올로기적 가치체계를 시각적으로 표현하고 있다. 즉 기호사각형은 기호, 즉 하나의 어휘에 대한 의미나 혹은 어휘의 추상적 개념에 대한 의미작용의 기본 구조를 구성하는 변별적 자질들의 시각적 관계를 표현한 것이다. 그런데 Greimas는 기호사각형 모델을 토대로 앞에서 상태를 양태화시키는 기능을 통해 진리검증 범주를 제안하고 있다. 이 범주의 구성은 ‘존재(being)’와 ‘외양(seeming)’이라는 이항대립쌍으로 분절된다. 이것은 다시 부정의 요소 ‘비존재’와 ‘비외양’의 쌍을 취하며 기호사각형으로 도식화되며 각각의 범주는 서로 대립을 이루며 진리, 거짓, 비밀, 허구 등의 진리 검증의 범주를 구성한다.<sup>16)</sup>



[그림 2] 기호사각형

15) 전형연·김화영, 「브랜드카페 공간의 문화가치 탐색을 위한 의미생성행로적 연구: 소비자행동, 소비자 태도, 공간컨셉에 대한 문화기호학적 분석을 중심으로」, 『소비자문화연구』 13(3), 한국소비자문화학회, 2010, 81~82쪽.

16) J. M. Floch, *Semiotique, Marketing et communication*, Paris, PUF, 1990.

## 2. 리코르적 접근: 미메시스

미메시스는 문화의 물질적인 생산과의 관련성뿐만 아니라 사회적인 관계와 행동양식, 사회적인 것의 연출 등과 관련이 되어 있다. 이것은 신체와 연관된 미메시스적으로 학습된 실천적인 지식의 형성을 도와주며 제도와 조직 속에서 능력있게 이를 활용하는 것이 가능하도록 해준다.<sup>17)</sup> 미메시스적 과정 속에서 이미지와 인식구조, 운동들이 학습되고 이 과정은 역사적이고 문화적인 과정에 의해 변형된 형태로 다음세대로 전수되어진다.<sup>18)</sup> 물론 이 과정에 학습(learning)과 도야(Bildung)의 수많은 과정들이 포함이 되며 미메시스적 학습은 타자와의 관계와 사회적 공동체, 문화유산 등에 관심을 가진다. 사회적 행위를 위한 능력은 문화적 학습과정 속에서 미메시스적으로 습득된다.<sup>19)</sup> 인간은 문화마다 서로 다르게 놀이와 의례적 행위들을 서로 다른 미메시스적 과정을 통해 학습한다.<sup>20)</sup> 제대로 행위하기 위해서는 해당 행위의 장(場)속에서 감각과 신체와 관련된 미메시스적 학습을 통해 습득된 실천적인 ‘암묵적’ 지식이 필요하다. 미메시스는 인간과 세계와 텍스트 간의 이해를 표현할 때도 일반적인 원리로 이루어지고 있다. 텍스트를 읽고 이해하는 것은 현실을 산출하는 적극적인 행위일 것이다.<sup>21)</sup>

일반적인 미메시스의 과정은 ‘전형상화-형상화-재형상화’ 3단계로 나누어 이루어지고, 이것이 행동으로 표출될 때는 Benjamin이 제시한 인간학적 성격에 기초한 4가지 차원 즉 ‘회피-순응-내재적 성품-외연적 성격’으로 분류하여 볼 수도 있다.

---

17) Ch. Wulf, Mimesis und Performatives Handeln. In: Wulf, Ch./ Göhlich, M./ Zirkas, J. (Hg.) (2001). Grundlagen des Performativen. Weinheim und München: Beltz Verlag, 253-272.

18) U. Flick, 『질적연구방법』, 임은미 외 옮김, 서울: 한울, 2009, p.76.

19) 이병준, 「문화인지와 문화적 학습의 이론적 모델에 대한 연구 - 크리스토프 볼프 (Ch. Wulf)의 이론을 중심으로」, 『문화예술교육연구』 8(1), 한국문화교육학회, 2013, 100쪽.

20) Ch. Wulf, 앞의 책, 2001, p.252~273.

21) U. Flick, 앞의 책, 2009, p.77

### 3. 반 개념적 접근: 통과 의례

개인적 수준에서 의례는 반 개념(Van Gennep)의 통과 의례로 대표된다.<sup>22)</sup> 반 개념(Van Gennep) 자신은 통과 의례를 “장소, 상태, 사회적인 지위, 연령의 여러 가지 변화에 따른 의례”<sup>23)</sup>라고 규정하고 있다. 통과 의례(전이)는 분리, 한계 상황, 재통합의 세 단계적 특징을 지니고 있으며 다른 단계로 들어가게 되면 구조적인 형태의 권리와 의무에 따라 행동이 일어난다. “반 개념은 통과 의례 내지 ‘전이’ 의례는 모두 분리(separation), 한계 상황(margin)(혹은 ‘limen’ 라틴어로 문턱을 넘음), 재통합(aggregation)의 세 단계로 특징짓게 된다고 가리키고 있다. 첫째인 분리 단계에서는 사회 구조 속에 정해지기 이전의 상태나 일정한 문화적인 조건(‘어떤 상태’)으로부터의 혹은 그 양자로부터의 개인 내지 집단의 분리라는 것을 뜻하는 상징적 행동이 있다. 중간에 개재하는 ‘전이의’ 시기에는 의례의 주체(‘통과하는 자’)의 특징이 애매모호하다. 그는 그 이전 상태나 그 후에 와야 할 상태의 특징을 거의 아니면 전혀 가지지 못하는 문화영역을 통과한다. 셋째 단계의 재통합 내지 재가입 단계에서 통과는 완료된다. 의례의 주체는 개인이든 집단이든 다시 상대적으로 안정된 상태가 되어 있으며, 그 때문에 타자에 대해서 명백하게 규정되어 있는 ‘구조적인’ 형태의 권리와 의무를 가지고 있다. 그는 그러한 지위 체계에 있어서 사회적인 지위를 차지하는 자에 결합되어 있는 관습의 규범과 윤리의 기준에 따라 행동하게끔 기대된다.”<sup>24)</sup> 라고 통과 의례를 정의하고 있다.

22) A. Van Gennep, 『통과의례』, 전경수 옮김. 서울: 을유문화사, 1985.

23) V. Turner, 『의례의 과정』, 박근원 옮김. 서울: 심리치료연구소, 2005, 144쪽.

24) V. Turner, 앞의 책, 2005, 145쪽.

## IV. 신입사원의 문화기호학습에 따른 문화인지 발달

### 1. 공간의 기호적 학습에 대한 해석: 의미 생성 모델

드라마 미생에는 다양한 공간에서 발생하는 기호적 학습의 흔적을 발견할 수가 있다. 공간은 Greimas의 의미생성모델에 적용해 보면 주체와 비주체에게 다른 의미로 작용하여 의미의 이항대립적 대치 현상으로 도식화할 수 있고, 도식화를 통해 기저에 깔린 가치와 의미를 더 쉽게 파악할 수가 있다.

담화란(discourse)란 사회적 실천과 관련된 코드화된 관습의 총체<sup>25)</sup>를 의미하는데, 신입 사원에게 영향을 주는 공간의 표층적이고 가시적인 기호들은 문화인지의 형성에 큰 영향을 미친다. 드라마 미생에 등장하는 공간의 기표적 의미와 그 공간을 이용하는 직원들의 양태, 행동의 묘사를 통해 공간이 가지는 문화적 기호로서의 함의와 조직원의 문화인지에 미치는 영향을 분석해 볼 수가 있다.

본 논고에서 의미 생성에 의미 있는 영향을 주는 공간으로 선정, 해석의 작업을 시도한 곳은 사무실, 탕비실, 옥상, 엘리베이터, 회식장소이다.

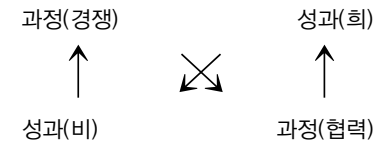
#### 1) 공간학습의 담화층위 1: “사무실”

직장이라는 조직의 주요 생활공간은 사무실이다. 사무실은 일을 하기 위한 공간이지만 그 심층을 들여다 보면 일을 하기 위한 과정의 공간이면서 동시에 일의 결과를 공유하는 공간으로 그 속에서 대립적 항을 발견할 수가 있다. 그리고 드라마의 주된 행위 주체인 직원들에게 사무실은 업무의 과정상 경쟁과 협력을 일으키는 공동의 공간이자 그 결과에 따라 희·비가 교차하는 공간이기도 하다. 신입사원들은 이러한 공간 안에서 자연스럽게 경쟁과 협조, 성취의 기쁨과 좌절을 학습하게 되고 이러한 학

---

25) 최용호, 『텍스트 의미론 강의』, 서울: 인간사랑, 2004.

습적 과정은 문화인지에도 영향을 미쳐 신입사원이 조직의 일원으로 적응하여 조직의 문화를 흡수하게 되거나 또는 그렇지 못한 경우 도태되는 과정으로 이어지게 된다. 부서를 가로막고 있는 낮은 높이의 파티션은 이러한 과정과 결과의 이질적인 의미를 증폭시키는 역할을 하고 있다. 파티션이 업무의 사적, 공적 공간의 이중적 잣대가 되어주고 있는 것이다. 미생에 등장하는 사무실이라는 담화에서 드러난 행위와 의미 작용을 기호사각형으로 도형화하면 아래와 같다.



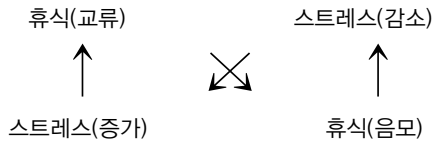
[그림 3] 사무실 공간의 기호사각형

## 2) 공간학습의 담화층위 2: “탕비실”

드라마에서 사무실의 모습 다음으로 가장 많이 등장하는 곳이 커피를 끓이고, 복사를 하고, 휴식을 취하는 탕비실이다. 탕비실은 신입사원이 회사라는 조직에 첫발을 내딛게 될 때 가장 많이 가야하는 허드렛일의 상징과도 같은 곳으로 이곳에서 단순히 커피를 끓이는 행위적 차원의 발생에만 그치는 것이 아니라 다른 다양한 상호적 작용과 학습이 발생하고 있다. 탕비실은 휴식과 스트레스라는 이항적 대립의 공간이다. 또한 휴식을 취하면서도 교류를 통한 감정적 치유를 받기도 하지만 각종 소문의 근거지가 되어 음모가 일어나기도 한다. 그렇기 때문에 쉬기 위해 가는 탕비실은 때론 음모로 인한 스트레스와 허드렛일을 하는 자신의 초라한 모습과 직면하게 될 때의 스트레스를 동시에 느끼는 공간이기도 하다. 즉 탕비실이라는 공간은 직원간의 정보와 감정적 교류가 일어나는 학습의 장이자 동시에 서로를 밟고 일어서기 위해 상대에 대해 음모를 펼치는 생존적인 악행을 학습하는 공간이기도 하며, 이로 인한 스트레스의 감소



와 증가를 경험하며 조직의 일원으로 갈등과 화합, 성장의 학습을 거듭하게 되는 공간적 의미를 지니고 있다. 탕비실이라는 담화에서 드러난 행위와 의미 작용을 기호 사각형으로 도형화하면 아래와 같다.



[그림 4] 탕비실 공간의 기호사각형

### 3) 공간학습의 담화층위 3: “옥상”

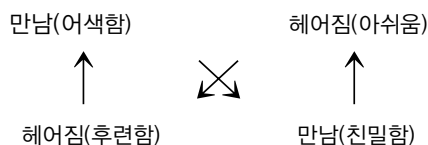
최근 드라마나 영화에서 직장의 모습 중 대화 혹은 사색의 공간으로 가장 많이 그려지고 있는 장소가 바로 옥상이다. 사무실에서 하루 종일 업무에 시달려야 하는 직장인에게 은밀한 고민을 터놓을, 혹은 혼자 생각을 정리할 만한 공간을 갖는다는 것은 어려운 일이다. 그런 측면에서 그들에게 유일하게 바깥 공기를 느끼고 타인과 혹은 내면의 자아와 만날 수 있는 공간이 바로 옥상인 것이다. 드라마 미생에서 관찰된 주요 장면에서 묘사된 옥상을 찾는 주된 이유는 직원간의 외적갈등이 발생할 때 혹은 내적갈등이 발생할 때라는 이항적 대립의 원인이 있었다. 외적갈등의 해결을 위해 찾은 옥상이라는 공간은 대화를 통한 소통이 이루어지기도 하지만, 때로는 끝내 소통하지 못하고 직원간의 소통의 단절을 발생시키기도 한다. 뿐만 아니라 내적갈등의 치유를 위해 찾은 옥상 역시 깊은 깨달음을 주고 성찰의 계기가 되기도 하지만 때로는 눈물을 머금고 절망해야 하는 아픔의 공간이 되기도 한다. 이러한 옥상이라는 공간을 통해 신입사원은 타인과의 소통, 자아의 성찰이라는 학습을 하게 되고 이를 통해 조직의 문화를 인지해가는 것을 확인할 수가 있다. 옥상이라는 담화에서 드러난 행위와 의미 작용을 기호 사각형으로 도형화하면 아래와 같다.



[그림 5] 욕상 공간의 기호사각형

#### 4) 공간학습의 담화층위 4: “엘리베이터”

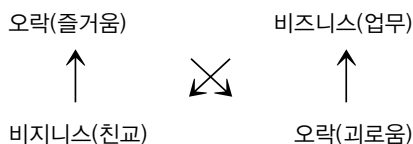
엘리베이터는 직장의 첫 걸음을 내딛는 순간, 혹은 매일 아침 타인과 처음 만나는 사회적 공간이다. 어쩌면 스치고 지나가는 찰나의 순간이라고 생각할 수 있어도 엘리베이터에서 우리는 타인과 상호작용하고 때로는 스스로 성찰하는 계기를 가진다. 엘리베이터라는 공간은 짧은 순간 만남과 헤어짐이 일어나는 대립적 공간이다. 감정적 친밀도가 높은 타인 예를 들면 드라마에서는 사이가 좋은 동기들, 팀원들과 있을 때는 그 만남은 친밀함, 친교의 감정적 교류를 증폭시키고 당연히 헤어짐은 아쉬울 수밖에 없다. 때로 이성과 함께하는 순간은 묘한 긴장감과 감정적 전이를 느끼기도 한다. 하지만 어색한 관계의 사람, 혹은 어려운 상대와 함께 엘리베이터라는 공간에 있을 때 그 짧은 순간은 업무의 연속이 되기도 하고 갈등 증폭의 원인이 되기도 한다. 엘리베이터에서 신입사원은 동기와의 우애, 팀원간의 교감, 상사를 대하는 태도 등 복합적인 학습을 경험하게 된다. 엘리베이터라는 담화에서 드러난 행위와 의미 작용을 기호 사각형으로 도형화하면 아래와 같다.



[그림 6] 엘리베이터 공간의 기호사각형

## 5) 공간학습의 담화층위 5: “회식장소”

직장 문화의 꽃을 흔히들 회식이라고 한다. 그만큼 회식이 주는 의미가 크다는 이야기인데, 회식은 업무의 연장임과 동시에 직원간의 친교의 시간이다. 그래서 회식장소가 주는 공간적 의미는 클 수밖에 없다. 드라마에서 관찰된 회식장소로는 감정적 교류가 원활한 팀원들끼리 찾는 장소는 고된 하루를 편하게 풀 수 있는 대포집이 주요 장소로 등장하고, 격식을 갖춘 전체의 모임은 상사와 부하가 일렬로 배석할 수 있는 대규모의 식당이 등장한다. 또한 신입사원들끼리 혹은 마음편한 젊은 동기들끼리 찾는 곳은 취하기 위해 찾는 곳 이라기보다는 마음을 교류하고 즐기 위한 목적이 크기 때문에 가벼운 호프집이 주를 이룬다. 직장이라는 조직의 회식공간은 오락 혹은 비즈니스라는 이항적 대립 요소가 작용한다. 즉 감정적 교류로 인한 즐거움과 상사와의 상하관계의 연장선이라는 괴로움을 주는 의미작용을 일으키기도 하고, 직원들과의 비즈니스적 차원에서 친교 확장의 공간이 되기도 하지만, 때로는 업무의 연속선상으로서의 공간이 되기도 하는 것이다. 회식장소라는 담화에서 드러난 행위와 의미 작용을 기호 사각형으로 도형화하면 아래와 같다.



[그림 7] 회식 공간의 기호사각형

## 2. 신체의 기호적 학습에 대한 해석: 미메시스

언어체계를 지닌 기호체이자 커뮤니케이션의 중요한 지표가 되는 ‘신체’는 타자의 경험에서 얻어지는 다양한 행동에 대한 미메시적 작용을 불러일으켜, 학습으로 이어지고 이는 곧 문화인지의 발달의 중요한 한 축

을 이루게 된다. Benjamin은 미메시스를 인간의 직관, 오성, 상상력 등 모든 심성 능력에 작용하는 능력으로 간주하고 자아가 아닌 타자에 자신을 유사하게 만드는 태도이자 더 나아가 그 유사성을 생산해내는 행위의 통칭으로 보고 있다.<sup>26)</sup> 드라마 <미생>의 서사를 통해 신체에 대한 다양한 미메시스적 현상을 파악하기 위해 조직의 상호작용 관계를 수직과 수평으로 이분화하였다. 수평적 관계 즉 권력적 관계에서 신입사원은 상사를 역할모델로 세워 그들의 제스처를 학습하고 관계성을 형성한다. 수평적 관계에서도 역시 동료 신입 혹은 인턴 직원들 사이에서 서로의 행위에 긍정적, 부정적 영향을 주는 역할을 규정하고 미메시스적 학습을 이루어 관계형성을 하고 문화인지적 학습을 이루게 된다.

	순응	회피
내재적 성품	I	II
외연적 특성	III	IV

[그림 8] 미메시스 행동의 4가지 차원<sup>27)</sup>

I 분면은 역할모델로서 내재적 성품에 순응하고 싶은 인물, II분면은 인간적인 관계로 볼 때 근접하기 싫으나 조직의 역학적 관계에서 불가피하게 만날 수밖에 없는 인물, III분면은 대인관계 능력, 처세술, 능력 등이 다른 사람보다 뛰어나 본받을 만한 가치가 있는 인물, IV분면은 공식적

26) 권현철·윤도근, 「근대건축의 추상개념 재고찰에 관한 연구 : 발터 벤야민의 미메시스 이론을 중심으로」, 『대한건축학회 발표논문집』 21(1), 대한건축학회, 2001, 373~376쪽.

27) 정인서·정인철, 조직내 인간 행동의 미메시스 현상과 합리성에 관한 소론, 한국인사관리학회 2008년 추계학술 대회 논문집, 168쪽의 표를 바탕으로 구성함

조직에서는 부딪히고 싶지 않은 인물로 분류할 수 있다. 모형에 바탕을 두고 인간의 미메시스 행동을 볼 때 인간은 타인의 내·외연적 행동과 특성을 학습하면서 자신의 발달과업을 이루고, 이는 Mead가 말하는 선험적 경험에 바탕을 둔 주관적 자아가 타자의 행동을 통해 형성된 객관적 자아와 만나 균형과 불균형의 접합점을 찾으며 비로소 재형상화된 자아를 잉태하는 신체를 통한 문화기호적 학습의 전형을 이룬다.

### 1) 권력관계(수직관계)에 따른 제스처의 미메시스

신입사원의 문화인지에 영향을 주는 제스처적인 문화기호로서 긍정적인 혹은 부정적 영향을 주는 인물을 수직적으로 정리해 보았다. 권력관계의 ‘상’에 있는 입장의 인물들이기 때문에 이들의 역할을 통한 미메시스적 작용은 신입사원의 문화인지와 조직 적응에 큰 영향을 미친다. 정리하면 [그림 8]과 같다.

오과장과 선차장, 김대리는 드라마 후반으로 가면 갈수록 따뜻한 내면적 성품과 이익을 고려하지 않고 업무에 맹목적으로 매달리는 순수한 열정으로 인해 대부분 신입사원의 문화인지 변화에 미메시스적 영향을 가장 크게 주는 인물들이다. 이들 세 명은 신입사원들에게 힘든 조직 생활 중에도 어떻게 버텨낼 수 있는지, 무엇이 그들을 조직에서 버티게 하는 진정한 힘이 될 수 있는지 대한 가르침을 주고 있는 인물들이다. 반면 마부장, 박과장은 전형적인 근접하고 싶지도, 공식적 조직에서 절대 부딪히고 싶지 않은 인물로 대표적인 부정적 역할 모델을 하고 있다. 직원들에게 막말을 서슴지 않고, 자신의 이익을 위해 비리를 서슴지 않는 이들의 행동은 신입사원들에게 본받지 말아야 하는 미메시스적 작동을 일으켜 반대적인 행동을 모방하고 학습하게 한다. 장백기의 사수인 강대리는 내면의 차가움으로 일적인 관계 이외의 다른 관계는 맺기가 어려우나 완벽한 업무처리 능력과 판단력은 장백기의 회사적응과 튀지 않는 능력 발휘의 행동을 형성하는데 중요한 역할 모델로 작용하고 있다. 끝으로 오과장

과 김대리는 모든 신입사원의 내적, 외적 동조와 존경을 받는 인물들이긴 하지만 한편으론 그들의 순수한 열정이 실익에 도움을 주지 않을 수도 있다는 속물적 근성을 형성해 일부의 사람들에게는 부정적 역할 모델로 비춰지기도 한다. 이상과 같이 권력관계의 상하관계를 통해 상사의 내연적 성품과 외연적 특징은 조직과 회사에 적응해야 하는 신입사원의 문화인지 형성과 변화에 미메시스적 영향을 작용함을 알 수 있고 특히 그들이 하는 가장 큰 모방적 학습의 모티브는 제스처를 중심으로 이루어짐을 알 수가 있다. 사랑하면 닮게 되듯이 긍정적 역할을 하는 인물은 광범위한 모방적 학습을 일으키는 원동력이 되는 것이다.

	순응	회피
내재적 성품	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 오과장</li> <li>• 선차장</li> <li>• 김대리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마부장</li> <li>• 전무</li> <li>• 박과장</li> <li>• 강대리</li> </ul>
외연적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 오과장</li> <li>• 선차장</li> <li>• 장백기대리</li> <li>• 강대리</li> <li>• 김대리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마부장</li> <li>• 박과장</li> <li>• 오과장</li> <li>• 성대리</li> <li>• 김대리</li> </ul>

[그림 9] 미메시스 행동의 4가지 차원(권력적 관계)

## 2) 상호관계(수평관계)에 따른 제스처의 미메시스

권력관계보다는 그 영향력이 크지 않을지라도 신입사원 간의 미메시스 작용 역시 문화적 인지에 영향을 주는 중요 요소이다. 사람의 성격과 능력이 모두 동일하지 않은 탓에 동료라는 감정적 교류가 가장 깊은 동료 신입사원은 시기와 질투, 경쟁의 대상임과 동시에 닮고 싶은 동경의 모델로서 다양한 영향을 미친다. 드라마 미생에는 극 초반에 다수의 인턴이 등장하다가 초·중반부로 들어가면서는 시험에 통과한 4명의 사원이 동

기가 되어 서사를 끌어간다. 이들의 미메시스 행동에 영향을 주는 역할 모델을 정리하면 [그림 9]와 같다.

	순응	회피
내재적 성품	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장그래</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장백기</li> <li>• 인턴동료1</li> </ul>
외연적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안영이</li> <li>• 장백기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한석렬</li> <li>• 장그래</li> <li>• 인턴동료1</li> </ul>

[그림 10] 미메시스 행동의 4가지 차원(수평적 관계)

[그림 9]에서 장그래는 내재적 성품은 닮고 싶은 선한 인물이나, 외연적 특성(학벌, 업무처리능력 등)은 모두의 경계, 심지어 왕따를 불러일으킬 만큼 동료들에게 부정적 인식을 제공한다. 하지만 이러했던 장그래가 성장과 사람들과의 소통을 거듭하면서 변해가는 모습이 현실의 수많은 장그래들에게 희망을 주는 요소가 되고 있다. 이에 반해 안영이는 여자라는 주변의 부정적인 시선에도 불구하고 내재적, 외연적으로 가장 완벽에 가까운 모습을 보이면서 수많은 인턴과 동료, 심지어 상사들에게까지 긍정적 미메시스 작용을 일으키는 인물이다. 장백기는 외연적으로는 완벽하나 내재적 성품의 결함, 자기 싫어하는 성격 등이 타인과 부정적 상호작용을 일으키고 외연적으로 격이 떨어진다고 판단되는 장그래를 무시하는 모습을 보인다. 극 후반에 그에 동화되는 모습을 보이면서 내재적 성품의 변화와 조직에서의 안정적인 입지를 가지게 되는 인물이다. 인턴동료1은 극 초반 소심하고, 자심감 없고, 학력도 떨어지는 장그래를 미성숙한 모습으로 왕따를 시키고, 업무의 처리에 있어서도 지나친 자만심으로 노력하지 않는 태만을 보이는 신입사원들 중 가장 부정적으로 묘사되고 있는 인물이다. 그의 부정적 역할 모델이 주위의 사람들에게 반대적인 미메시스를 작용시켜 따른 모방과 학습을 유발하고 있다. 마지막 한석렬은

극 초반 진심을 알 수 없는 튀는 행동과 거침없는 말들로 주변 동료는 물론 상사의 미움을 받는 역할적 인물이다. 하지만 주변의 부정적 반응들과 부딪히며 긍정적 미메시스(장그래, 오과장)를 일으키는 사람들과의 상호작용 및 관계로 성숙한 모습으로 성장하는 모습으로 그려지고 있다. 신입사원들 간의 미메시스적인 행동의 영향의 상호관계성을 규명하여 보면 조직이라는 문화기호학적 집단체가 구성원의 문화적 상호작용으로 어떻게 함께 성장하고 함께 변해가는 지를 파악할 수 있는 의미있는 해석이 이루어짐을 알 수가 있다.

### 3. 공동체 매뉴얼 형성의 문화적 학습에 대한 해석: 통과 의례

#### 1) 정규직 되기 : “시험”

인턴으로 채용된 인턴십 직원들은 사회적 지위와 생활공간에서 공통적으로 전이과정에 놓여 있다. 이들은 학교에서 회사로, 학생에서 회사원으로 부모와 학교로부터 독립하여 자율적 처신이 가능한 조직세계로 나아가기 위한 과도기를 겪고 있는 것이다. 그러나 이들의 완전한 전이에는 반드시 통과 의례의 과정이 있다. 반드시 통과해야 하는 시험이 바로 그것인데, 3개월의 인턴 생활이 끝나는 순간 그들은 타인과 경쟁을 하며 “시험”을 통과해야만 완전한 회사의 조직원이 될 수 있는 것이다. 그들에게 있어 시험은 넘어야 하는 문지방이며, 더 많은 것을 준비하고 더 많은 생각과 노력을 기울여야 하는 과제이다. 신입사원 장그래는 아무런 준비 없이 낙하산으로 인턴이 되었고, 인턴이 되는 순간 본인의 외현적 자격과 기능적 능력이 전무함에 좌절하게 된다. 그러나 동료 장백기의 조언처럼 인턴십을 통과하지 못하면 복사기에 파쇄되어 버려지는 종이와 같은 존재가 될지도 모른다는 현실을 직시하게 되고, 회사라는 조직에 아직 들어가지 못하고 분리되어 있는 본인을 깨닫게 된다. 그러나 파트너인 한석률과 부딪히며 프리젠테이션을 준비하는 과정에서 자신도 모르게 성장하



고, 밤을 새어 가며 수집한 자료를 읽고 또 읽고 보충하는 시간들에서 회사라는 조직으로 자신도 모르게 들어와 그 문화에 적응하고자 애를 쓰는 조직원의 모습을 보인다. 하지만 여전히 장그래의 정체성은 외부와 내부의 경계에 발을 걸치고 있다. 분리되어 있던 자아는 전이의 과정을 거쳐 비로소 시험 당일 새로운 모습으로 재형상화 된다. 프리젠테이션에 자신이 없었던 장그래는 떨고 있는 한석률을 대신하여 발표를 하고 한번도 팔아본 적 없는 물건을 진심을 다해 팔며 비로소 본인이 시험에 통과했을 뿐만 아니라 진정한 회사원의 영역으로 진입했음을 깨닫게 되는 것이다. 이처럼 신입사원에게 ‘시험’은 가장 큰 통과 의례이며 문화의 변화와 형성에 가장 큰 영향을 주는 의미 있는 작용체이다. 그리고 시험을 통과하기 위한 전·후의 과정에서 신입사원은 조직의 문화를 학습하고 문화인지의 형성과정을 경험하게 된다.

## 2) 조직 일원으로서의 시작: “커피와 복사”

시험의 문지방을 통과하고 회사의 일원이 된 신입사원에게 여전히 통과해야 하는 의례는 단계를 이루며 남아 있다. 그 중에서도 누구나 제일 처음 하게 되는, 기술과 능력을 갖추지 못한 신입사원이 반드시 해야만 하는 허드렛일이 두 번째 통과 의례이며, 이 의례의 대표적 행위는 바로 “커피타기와 복사”이다. 좋은 대학을 졸업하고 학교와는 다른 독립적이고 멋있는 생활세계를 꿈꾸던 신입사원에게 커피타기와 복사는 자아 정체성의 혼란을 불러일으키는 과제이다. 이것을 하기 위해 그동안 그렇게 힘든 공부를 하고, 어려운 시험을 통과했던가하는 후회가 밀려오는 단계이다. 받아들이지 못하는 분리의 단계에서 갈등이 극대화되는 신입사원은 대부분 회사라는 조직을 떠난다. 그러나 커피를 타지 않으면, 복사를 제대로 하지 않으면 팀원들과의 갈등이 빚어지고, 지금 본인이 할 수 있는 역량이 이것 밖에 안된다는 깨달음을 얻는 순간 분리의 상황은 전이의 상황으로 바뀌고 복사를 하며 훑쳐보던 서류의 양식과 커피를 전달하

며 주고받는 선배들의 대화 속에서 조금씩 팀들이 하고 있는 일을, 이 팀에서 본인이 할 수 있는 일을 찾아가게 된다. 커피와 복사는 전화받기와 서류정리, 외국인 응대하며 시간끌기, 공장에서 물건 체크하기 등으로 확장된다. 그러던 어느 날 본인이 했던 작은 일이 팀에 도움을 주고 수없이 누군가에게 주기만 했던 한 잔의 커피가 따뜻한 상사의 말 한마디와 함께 돌아오는 그 순간 조직의 일원으로 재형상화되며 안정된 내 자리를 찾게 된다. 허드렛일로 인식되는 커피타기와 전화받기, 복사하기 등은 기술과 업무적 능력이 없는 신입사원이 조직을 위해 할 수 있는 최선의 일이며, 사적으로는 조직의 일원으로 인정받는 내 자리를 잡기 위해 반드시 통과해야 하는 의례적 행위이다.

### 3) 인정받기: “프로젝트”

회사에서 신입사원이 반드시 필요한 존재가 되기 위해 통과해야 하는 세 번째 의례는 제대로 된 기안과 계획으로 프로젝트 또는 사업을 따는 것이다. 조직원으로서의 내 자리를 가지고 복사와 커피타기 이외의 다른 여러 가지 일들을 하게 되면 신입사원은 스스로 프로젝트를 진행할 수 있고, 본인의 아이디어가 다른 누구의 것보다 참신하고 뛰어나다는 확신에 차게 된다. 그러나 여전히 상사들은 본인에게 주도적 업무를 주지 않고 여전히 문서정리와 공장 확인 등 이전의 일들이 반복되는 순간 신입사원은 극도의 좌절감과 함께 조직의 일원에서 다시 분리되는 기분을 느낀다. 이 순간 또 한번 회사를 떠나게 되는 위기가 오는 것이다. 그러나 선배의 프로젝트 진행을 서포터하고, 외국에 보낼 서류의 토시하나까지 검토하며 몇 번의 업무과정을 지내다 보면 주도적 업무 처리능력은 없지만 사업과 업무를 보는 눈이 생긴다. 이 순간 전이가 일어나고 있는 것이다. 역시 이 순간을 상사도 지켜보고 있다. 서포터를 매우 능숙하게 하고 팀 전체의 업무 진행을 위해 자신의 몸을 낮출 수 있게 되면 상사는 주도적 업무를 할 수 있는 기회를 주게 되고 주도적 업무를 계획부터, 조사,

프리젠테이션까지 완벽하게 하여 임원들로부터 채택을 받게 되면 비로소 신입사원은 한 사람의 몫을 거뜰히 해 낼 수 있는 안정적인 조직원으로 재형상화 되는 것이다. 드라마 상에서 안영이, 장그래, 장백기, 한석률 모두 오랜 기간 서포터 역할을 하며, 내적 갈등을 극복하며, 꼼꼼한 업무 처리 능력을 학습한 후 자신의 능력을 상부로부터 인정받고 신입사원의 딱지를 떼는 모습을 그리고 있다. 그들이 주도적 업무를 처리하기까지 사소한 기안의 작성부터, 모르는 이에게 물건팔기, 상대의 음모 이겨내기 등 수많은 위기의 상황이 함께 했고 이 과정에서 일어난 많은 학습적 경험과 문화적 전이가 인정받기의 통과의례를 지날 수 있는 밑바탕이 되어 주고 있음을 알 수가 있다.

#### 4) 감정적 공감: “더할 나위 없었다, yes”

기능적인 능력을 요하는 통과 의례들 즉 시험과 커피타기, 복사하기, 프로젝트 진행하기 등은 사실 노력과 시행착오를 겪고 인내하는 과정을 극복한 모든 사람들이 넘을 수 있는 문지방이다. 그러나 이러한 문지방을 모두 넘었음에도 여전히 회사의, 조직의 일원으로 자리잡을 수 없는 경우가 있다. 프로젝트 진행능력과 문서처리 능력, 업무 처리 능력 모두 뛰어나지만 회사라는 곳이, 조직이라는 곳이 혼자 사는 곳이 아니기에 상대와 혹은 팀원들·부서원들과의 원활한 상호작용에 바탕을 둔 인간관계 학습에 실패하고, 긍정적인 문화를 형성하지 못하는 경우 마지막 문지방을 넘지 못한다. 드라마의 박과장이 바로 그런 경우로, 신화적 수출 기록과 초고속 진급, 누구도 따라갈 수 없는 네트워킹을 갖추었지만 그는 회사를 본인을 감싸줄 수 있는 품이 아니라고 생각했고, 회사의 구성원 누구도 믿지 않으며 개인의 능력만으로도 생활할 수 있다고 굳게 믿고 있는 인물이었다. 그러나 그는 끝내 비리에 연루되어 회사를 불명예스럽게 떠나게 되었고 그의 떠남을 안타까워하는 이는 아무도 없었다. 이에 반해 계약직 직원인 장그래는 꾸준한 노력과 상대와의 신뢰, 소통과 공감의 형성

으로 끝내 정규직원은 되지 못했지만 모든 사람이 그의 정규직화를 위해 애썼고, 그의 떠남을 아쉬워했으며, 마침내 오과장이 또 다른 사업을 꾸리게 되었을 때 일원으로 병합되기에 이른다. 조직의 구성원으로서 신입사원이 통과해야하는 마지막 통과 의례는 바로 감정적 공감이다. 감정적 공감은 신입사원을 완벽한 조직원으로 자리 잡게 만들며, 회사를 혹은 팀을 본인의 집이나 가족과 같은 존재로 인식하게 만든다. 이러한 인식은 업무의 증진과 사업의 추진, 애사심 등에도 영향을 미치고 이는 회사라는 조직 전체의 문화와 발전에 중요한 요소로 작용하게 되는 것이다.

## V. 나가는 말

현재의 모습을 띤 이미지 속에는 이데올로기가 스며들어 있다. 이미지는 이데올로기를 지니면서 동시에 은폐한다. 현전성은 ‘여기’에 있으며, 현전에는 대화, 시간의 사용, 말과 행위가 뒤따른다.<sup>28)</sup> 회사라는 조직의 문화적 이미지에 녹아 있는 이데올로기와 그 은폐성에 대해 공간, 신체성, 의례라는 분석의 틀로 세밀하게 분석한 결과 우리는 그 현전을 확인할 수가 있었다. 결과는 아래와 같다.

첫 번째, 공간의 기호적 학습을 통한 문화인지 발달과 관련한 현전이다. 신입사원은 사무실, 탕비실, 엘리베이터, 옥상, 회식장소와 같은 특정 공간에서 발생하는 의미의 이항대립적 대치를 통해 경쟁과 협협, 기쁨과 슬픔, 교류와 음모, 스트레스의 증가와 감소, 대화와 단절, 절망과 깨달음, 어색함과 친밀함, 아쉬움과 후련함, 즐거움과 괴로움, 친교와 업무라는 의미 작용의 조직 문화를 학습하고, 스스로의 문화인지적 발달과 변화를 거듭하고 있다.

두 번째, 신체성의 기호적 학습을 통한 문화인지의 발달 측면이다. 신

---

28) H. Lefèbvre, 「리듬분석」, 정기현 옮김, 서울: 갈무리, 2013.

입 사원에게 긍정적 또는 부정적 미메시스 작용을 일으키는 역할 모델을 통해 신입사원은 업무는 물론이고 대인관계, 감정의 공감적 교류에 이르기까지 폭넓은 문화적 학습을 경험하게 된다.

“타인들과의 사회적 경험이 쌓여 일종의 지식구조인 스키마가 형성되지만, 스키마가 또 차후 타인과의 사회적 행동에 지속적인 영향을 미치면서 수정되기 때문이다. 커뮤니케이션에서는 상징을 사용한다. 공유된 의미를 지닌 제스처가 의미 있는 상징이 되며, 이 상징을 통해 서로 연결되는 것이다. 사회적 상호작용의 네트워크 속에서 자신과 타인의 행동에 상징을 사용하여 의미를 부여하는 활동이 커뮤니케이션이다.”<sup>29)</sup>

신체를 통한 미메시스적 상호작용은 서로를 연결하고, 그 연결은 커뮤니케이션이 되고 있는 것이다.

세 번째, 의례적 관점에서 신입사원은 각각의 단계에서 반드시 넘어야 하는 통과의례를 경험한다. 드라마 상에서 그들이 겪은 주요 통과의례는 ‘시험 - 커피와 복사 - 프로젝트 - yes’라는 감정적 교감’등으로 이 일련의 의례적 과정을 통과하지 못하는 경우 조직을 떠나 이직하는 일이 발생하고, 문지방을 잘 넘어 팀원들과 감정적 교류까지 이룬다면 비로소 조직 내에서 안정적인 나의 자리를 점할 수 있게 된다. 이러한 통과의례의 과정은 그것 자체가 문화적 학습과 인지의 변화 과정으로 이어진다. 통과의례를 통한 문화인지의 발달은 Elias가 말하는 역사적이고 사회적이며 심리학적인 중층의 문화적 ‘결합테’의 관계망 속에서 형성되고 변화되며 구조화되는 것이다.<sup>30)</sup>

본 연구는 미생이라는 제한적이긴 하지만 현실을 비교적 잘 반영하고 있는 미디어(드라마)를 분석대상으로 차용하여 신입사원의 문화인지 변

29) J. Mead, 「정신 자아 사회」, 나은영 옮김. 서울: 한길사, 2010, 30~31쪽.

30) 이병준·박응희·정미경, 「N. Elias의 문명화이론에서 바라본 문화인지」, 『문화예술포럼』 8(2), 한국문화교육학회, 2013, 231~232쪽.

화에 관한 문화기호학적 새로운 해석을 시도하였다. 하지만 드라마가 그리고 있는 제한적인 상황은 역시나 제한적인 연구의 결과로 이어질 수 밖에 없는 한계점을 지닌다. 공간, 신체, 의례라는 새로운 시각의 문화기호학적 관점이 가지는 의미있는 해석을 기업이라는 조직에 적용해보아 신입사원의 문화인지가 어떠한 발달의 과정을 이루어 변화하고 있는가에 대한 학습 양상은 파악할 수 있었지만, 애초에 일상생활에 녹아있는 세밀하고 작은 리듬까지 잡아내고자 했던 목적에는 미치지 못하고 있음이다. 이에 실제의 조직에 현실적인 현장 적용을 이루어 제한점이 없는 연구의 결과와 문화기호학적 해석을 얻을 수 있는 후속 연구로 이어져야 함을 제안하는 바이다. 문화기호적 학습과 관련 그동안 광고, 미술작품, 건축, 문학작품 등 일상을 반영하는 상징체이지만 일상과 동떨어질 수 밖에 없었던 연구의 대상과 지평을 일상 즉 우리 삶의 내부로 들여 놓아야만 한다. 문화기호적 학습의 연구 중심에 일상의 실제적인 ‘개인’이 자리잡는 순간, 문화기호학이 가지는 혹은 문화적 학습이 가지는 본질적 진리의 가치에 더욱 근접할 수 있게 된다. 그런 까닭에 마을 공동체, 도시, 학교, 학습조직, 기업, 동아리, 쇼핑센터, 시장, 광장, 가정 등에서 흔히 일어나는 문화기호적 학습의 모습들을 담아내기 위해 노력해야만 할 것이다. 특히 본고에서 관심을 가진 조직은 기호학적 관점에서 본다면 그 자체로 문화가치들의 특정교환을 성취하기 위해서 기호들이 사용되는 복잡한 커뮤니케이션 체계라는 가치를 지니고 있다. 지금까지 경영학과 조직심리학에 기반 한 구조와 시스템으로서의 조직을 바라보는 시각은 성과 산출이라는 목적에만 입각하여 조직을 바라보는 편향된 지향점을 지니고 있다. 그러나 조직을 바라보는 시각에 문화기호적 관점을 채택하면 조직을 재현 조직으로 파악하는 시도, 조직을 리즘과 같은 뿌리조직으로 파악하는 시도, 조직을 의례로 파악하는 시도 등 다양한 인문학적 접근이 가능하다. 이는 조직과 조직원인 인간의 역동적인 발달과 변화에 대한 상호작용적 관계를 파악하여 조직의 발전과 인간의 성장에 관한 이상적인 접근이 가

능함을 시사하고 있다. 조직 현장에서의 오랜 관찰과 문화기술지적 연구의 방법을 사용한 조직에 대한 문화기호학적 연구가 차후 계속하여 이루어지기를 바란다.

## 참고문헌

- 권현철·윤도근, 「근대건축의 추상개념 재고찰에 관한 연구 : 발터 벤야민의 미메시스 이론을 중심으로」, 『대한건축학회 발표논문집』 21(1), 대한건축학회, 2001, 373~376쪽.
- 김수환, 「로트만 기호학에 있어서 텍스트 이론의 진화」, 1998, 서울대학교 석사학위.
- \_\_\_\_\_, 「로트만 기호학에 있어서 소쉬르적 유산의 문제-문화기호학의 위상과 전망」, 『기호학연구』 14, 한국기호학회, 2013, 235~266쪽.
- 박경규·윤종록, 「신입사원의 조직사회화에 대한 자기유능감의 역할」, 『서강경영총론』 8(1), 서강대학교 경영학연구원, 1997, 103~126쪽.
- 박경용, 「기업 의례 양상과 입사의례의 조직사회화 전략 : 대기업 H사의 사례를 중심으로」, 『실천민속연구학』 12, 실천민속학회, 2008, 121~163쪽.
- 백승국 외, 「문화코드의 문화기호학적 고찰: 영상콘텐츠의 스토리텔링을 중심으로」, 『인문콘텐츠』 24, 인문콘텐츠학회, 2102, 149~176쪽.
- 서덕희, 「교육학에서 담론적 접근의 의미」, 『교육사회학연구』 20(4), 한국교육사회학회, 2010, 111-137쪽.
- 이건주, 「로트만 기호학: 구조주의 시학에서 문화기호학으로」, 『슬라브어 연구』 12, 한국슬라브어학회, 2007, 405-417쪽.
- 이병준, 「문화인지와 문화적 학습의 이론적 모델에 대한 연구 - 크리스토프 볼프(Ch. Wulf)의 이론을 중심으로」, 『문화예술교육연구』 8(1), 한국문화교육학회, 2013, 1~17쪽.
- \_\_\_\_\_, 「의례의 교육학적 의미에 대한 탐구」, 『문화예술교육연구』 8(4), 한국문화교육학회, 2013, 227~236쪽.
- 이병준·박응희·정미경, 「N. Elias의 문명화이론에서 바라본 문화인지」, 『문화예술교육연구』 8(2), 한국문화교육학회, 2013, 227~239쪽.
- 임지혜, 「마을문화콘텐츠의 기호학적 해석 모델에 관한 연구」, 인하대학교 박사학위 논문, 2012.
- 전형연·김화영, 「브랜드카페 공간의 문화가치 탐색을 위한 의미생성행로적 연구: 소비자행동, 소비자 태도, 공간컨셉에 대한 문화기호학적 분석을 중심으로」, 『소비자문화연구』 13(3), 한국소비자문화학회, 2010, 75~98쪽.
- 정인서·정인철, 「조직내 인간 행동의 미메시스 현상과 합리성에 관한 소론」, 『2008년 추계학술 대회 논문집』 200(2), 한국인사관리학회, 2008, 163~176쪽.



조용훈, 『문화기호학으로 읽는 문학과 그림』, 서울: 효형출판, 2004.

최용호, 『텍스트 의미론 강의』, 서울: 인간사랑, 2004.

Anderson and Wylie, *On Geography and Materiality*, PION LTD, 2009.

U. Flick, 『질적연구방법』, 임은미 옮김, 서울: 한울, 2009.

J. M. Floch, *Semiotique, Marketing et communication*, Paris, PUF, 1990.

M. Foucault, 『담론의 질서』, 이정우 옮김, 서울: 새길, 1993.

E. Goffman, 『상호작용 의례』, 진수미 옮김. 서울: 아카넷, 2013.

H. Lefèbvre, 『공간의 생산』, 양영란 옮김, 서울: 상지사, 2011

\_\_\_\_\_, 『리듬분석』, 정기현 옮김, 서울: 갈무리, 2013.

M. Maffesoli & H. Lefèbvre, 『일상생활의 사회학』, 박재환 옮김, 서울: 한울, 1994.

J. Mead, 『정신 자아 사회』. 나은영 옮김. 서울: 한길사, 2010.

V. Turner, 『의례의 과정』, 박근원 옮김. 서울 : 심리치료연구소, 2005.

A. Van Gennep, 『통과의례』, 전경수 옮김. 서울 : 을유문화사, 1985.

Ch. Wulf, *Anthropology, Chicago*, The University of Chicago Press, 2013.

\_\_\_\_\_, *Mimesis und Performatives Handeln*. In: Wulf, Ch./ Göhlich, M./ Zirfas, J. (Hg.) (2001). *Grundlagen des Performativen*. Weinheim und München: Beltz Verlag, 253-272.

# A Cultural-Semiotic Study on Culture Cognitive Development of New Employees : focusing on narratives of a drama, <Misaeng>

Yi, Byung-Jun · Lee, Kyeong-A

From a semiotic angle, an organization can be the complex communication system signs are used for specific exchanges of cultural values. It comes from the logic that an organization can be also grasped as an utterance which creates meanings. Interests in cultural semiotics mainly have tended to concentrate on behaviors of culture, advertisement, film, etc. and texts of conversation. Therefore, the purposes of this research are to get out of it, focus on space, physical property, materiality, ritual interaction, etc. which are recently focused as important semiotic existences and analyze meanings of discourses and narratives of cultural sings which are reappeared in our daily life. For the purposes, this research intends to select cultural-semiotic factors leading cultural cognition of individuals in daily life, suggest theoretical tools for cultural-semiotic analysis and then, follow the stream to try cultural-semiotic analysis on changes of new employees' cultural cognition. The object of the analysis is a drama, <Misaeng> broadcasted in 2014. <Misaeng> received high sympathy and evaluation through the actual description of business organization. For the analysis, signification model of Greimas, mimesis angle of Reicoure and passage rite's approach of Van Gennep are utilized. Through the analysis, it interprets how new employees are learning and interpreting "cultural" signs in new space of organization and which developmental process of "cultural cognition" is passed. In addition, it grasps how transition process and signification of different cultural-semiotic learning maintain and change the culture of "organization" dynamically based on the formation of space, physical property and community rites. It should be helpful to examine even daily trifling rhythm of the organization and analyze presence of various

sings, images, etc. about ideologies and discourses which make an effect on learning and formation of organizational culture accurately and changes of new employees' cultural cognition should be able to draw the effects on cultural changes of the organization.

Key Words: Organizational Culture, Culture Semiotics, Culture Cognition, Semiotic Learning, Cultural Learning

투고일 : 2015. 04. 30. / 심사일 : 2015. 05. 10. / 심사완료일 : 2015. 05. 25.