

연구논문

메타포(은유)를 통해 본 육군 부사관 조직의 시대별 특성연구*

오 성 원**
박 효 선***

- I. 서론
- II. 메타포(은유)의 이해
- III. 연구방법
- IV. 시대별 부사관 조직의 메타포 분석
- V. 논의 및 시사점

〈요약〉

육군은 변화하는 국방환경 속에서 미래 전장환경에 대응하기 위한 도전과 기회에 직면해 있다. 이에 군 인력구조의 정예화 핵심으로 부사관의 역할이 증대되고 있다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 부사관의 관련 기록물 및 언어사례에서 나타난 메타포(은유)를 실증분석하여 육군 부사관의 특성을 도출하였다. 분석도구는 기계, 문화, 유기체, 역량개발, 배역, 정치체제, 위상혁신, 구조물, 인적자원 등 9개의 메타포를 적용하였다. 이를 질적분석 프로그램인 N-Vivo R1을 활용하여 분석하였다.

연구의 시간적 범위는 부사관학교의 체제 및 구조개편과 함께 부사관 주요 제도의 생성 및 변천 등을 중심으로 태동기부터 발전기까지 5단계로 구분하여 적용하였다. 이를 위한 문헌연구의 대상은 『국방일보』, 『하사관(부사관)』, 『잊혀진 전쟁영웅 신화를 남긴 부사관들』, 『호국용사 6·25참전 전투수기 제1~4집』 선정하였다. 본 연구는 국내의 부사관 조직특성 연구가 미비한 상황에서 조직 메타포를 통하여 최초로 육군 부사관 조직의 시대별 특성변화를 실증적으로 분석하여 규명하였다는 점에서 의의가 있다.

[주제어: 조직 메타포, 조직특성, 육군 부사관, 부사관 조직특성]

* 이 논문은 필자의 박사학위논문(『메타포(은유)를 통해 본 육군 부사관 조직의 특성연구』, 청주대학교 국방안보학과 박사학위논문, 2022)을 수정 보완한 것임.

** 제1저자, 청주대학교 국방안보학과 박사(dhtj@nate.com)

*** 교신저자, 청주대학교 국방안보학과 교수(phs6166@naver.com)

1. 서론

부사관의 역할은 심각한 저출산으로 야기된 국방인적자원 환경의 변화와 맞물려 그 중요성이 높아지고 있다. 국방부는 국방인력자원의 효율적 운영 측면에서 군 전체 병력을 대폭 줄여 정예화하고, 인력운영의 효율성과 전투력을 강화하고 있다. 이의 일환으로 군은 2006년 국방개혁 추진 이후 상비병력을 감축하고, 숙련도와 전문성이 요구되는 직위에 부사관 위주로 간부를 증원해 왔다.¹⁾ 이와 더불어 병 복무기간 단축에 따른 전투력 저하를 방지하기 위해 현대전에 맞는 첨단전력을 증강하고, 숙련도가 필요한 직위는 부사관으로 대체하는 등 간부 중심의 인력구조로 개편되고 있다. 간부 중심의 병력구조 정예화 관점에서 볼 때, 최일선 간부인 부사관 조직의 역할은 국방개혁의 성과를 담보하는 중요한 과제라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 군 전체의 전투력을 유지하기 위한 미래의 올바른 부사관 상을 정립하고, 부사관 조직발전을 위하여 부사관 조직의 특성과 정체성에 관한 연구가 필요하다. 조직특성을 파악한다는 것은 조직이 가지는 장·단점을 확인할 수 있다는 의미를 내포한다. 이것은 조직관리자가 인적자원개발의 측면에서 조직구성원의 역량관리, 조직 전체의 미래 비전 제시 등 조직이 건강하고 긍정적인 발전 방향으로 나갈 수 있는 나침반을 제공해 준다. 미래전장을 대비하기 위한 국방개혁의 중심축인 부사관 조직의 특성 연구는 이런 시각에서 매우 중요한 과제이다. 즉, 조직이 가져야 할 미래의 방향성을 조직특성 연구를 통해 제시함으로써 부사관 조직이 군 조직강화에 진정으로 기여할 수 있기 때문이다.

조직특성을 이해하기 위해서는 조직변화의 흐름을 읽어야 한다. 다양한 외부 환경과 내부 환경에 의해 조직은 항상 변화에 직면해 있다. 특히, 제4차산업혁명으로 대변되는 현대사회에서 한 조직의 특성을 하나의 단어로 설명하는 것은 어려운 일이다. 조직변화는 변화과정의 틀 안에서 변화 이전과 변화의 결과 등의 단계를 통해 반복적으로 이루어진다. 또한, 이 과정을 거치는 동안 경영자, 관리자, 구성원, 외부기관 등 다양한 조직구성원이 변화의 과정에 참여하며, 변화에 대한 인식도 이해관계에 따라 다양하게 나타난다. 따라서 조직변화를 이해하기 위해서는 서로 다른 관점과 여러 이론을 통해 현상을 관찰하고 분석하는 것이 중요하다.

1) 「국방개혁 2.0」에 의하면 상비병력을 2005년 말 68.2만 명에서 2020년 말 55.5만 명으로 12.7만 명 감축하였고, 부사관을 2005년 말 9.7만 명에서 2020년 말 12.9만 명으로 3.2만 명을 증원할 계획이었다(국방부, 2020).

메타포(metaphor)를 활용한 조직분석은 이러한 방법의 하나로 조직분석을 위한 도구로 활용되고 있다. 메타포는 인지주의 이론에서 의사소통의 기능을 넘어 세상을 바라보고 문제에 접근하는 방식을 나타내며(Short, 2001), 우리의 실재를 형성하고 인식하는데 사용되는 인지적 렌즈로 설명하였다(Kendall, 1993). 따라서 메타포는 일상 생활의 사고를 구축하는 데 있어 중요한 역할을 하며, 공통적인 언어로 특정한 은유의 진보적인 융합은 강력한 능력을 갖추고 이해와 사고방식을 배열함으로써 공동체의 규범이나 행위에 영향을 미친다(Hamilton, 2000). 이런 메타포가 지닌 구성적 기능의 발휘는 조직특성 연구의 유용한 기재로 작용할 뿐만 아니라 조직구성원들의 미래지향적인 행동을 유도할 수 있다.

조직 메타포는 Morgan(1980) 이후 오늘날까지 조직의 역할과 실체를 분석하고 이해하는 도구로서 이를 활용한 연구가 다양하게 진행되고 있으며(Cornelissen *et al.*, 2008), 국내의 연구에서도 최영·진성미(2010)는 국방부를 대상으로 한 연구에서 메타포를 조직분석 방법으로서의 적용 가능성을 시사하였다. 따라서 본 연구에서는 부사관 조직특성을 메타포(은유)를 활용한 연구방법을 적용하여 부사관의 관련 기록물 및 언어사례에서 나타난 메타포를 시대별로 실증분석하고 육군 부사관 조직의 특성을 도출하였다.

II. 메타포(은유)의 이해

1. 메타포의 개념, 기능 및 특성

메타포(metaphor)는 meta(초월)와 phora(전이)의 합성어인 희랍어 metaphora에서 기원하며, 의미론적 전이라는 뜻을 지닌다. 즉, x를 y의 관점에서 말하는 것으로 사전적 의미의 메타포(metaphor, 은유)란 비유법의 하나로 행동, 개념, 물체 등을 그와 유사한 성질을 지닌 다른 말로 대체하는 일로 정의하고 있다. 메타포는 보조개념이 유발하는 이미지를 통해 드러내고자 하는 원개념을 생생하게 기억할 수 있고, 감정을 불러일으키도록 창조하는 것으로 이해할 수 있다(김순선, 2008).

김기덕(2010)은 메타포의 주요 기능을 의사소통, 의미확장, 구성적 기능으로 설명하였다. 의사소통 기능은 표현 가능성, 압축성, 선명성으로 구분된다. 즉, 메타포를 통

하여 전달하고자 하는 의미를 구체화 시키고 아주 많은 양의 정보를 짧게 표현할 수 있으며, 축자적 언어로 표현할 수 있는 것보다 더 자세하고, 풍부한 언어로 생생한 이미지를 전달할 수 있다. 또한, 메타포는 의미확장의 기능을 통하여 우리의 경험에 대한 새로운 이해와 과거, 일상적 활동, 기존의 믿음에 대해 새로운 의미와 안목을 줄 수 있다(Lakoff & Johnson, 1980). 메타포를 통한 조직특성에 관점에서 가장 눈여겨보아야 할 것이 구성적 기능이다. 메타포가 일상생활의 사고를 구축하는 데 있어 중요한 역할을 하며, 공통적인 언어로 특정 메타포의 진보적인 융합은 강력한 능력을 갖추고 이해와 사고방식을 배열함으로써 공동체의 규범이나 행위에 영향을 미친다(Hamilton, 2000). 이것은 메타포 연구대상의 범위가 개인뿐만 아니라 조직을 포괄하는데 중요한 열쇠를 제공한다.

메타포의 기능과 더불어 간과하지 말아야 할 것이 메타포의 '부각'과 '은폐'라는 특성이다. 메타포는 어떤 개념의 한 측면을 다른 관점에서 이해하도록 돕는 체계성을 가지지만, 필연적으로 그 개념의 다른 측면을 은폐하게 된다(Lakoff & Johnson, 1980). 메타포에서 나타나는 부각의 특성을 통해 추상적이거나 이해하기 어려운 개념을 쉽게 이해함으로써 새로운 사고와 안목을 키울 수 있다. 반면, 의도적으로 한 측면을 강조하여 감추고 싶은 부분을 은폐하는 수단이 될 수도 있다. 그래서 의도한 메시지가 한 쪽으로 치우쳐 왜곡되어 전달되고 있진 않은지 신중한 검토가 필요하다. 이런 까닭에 특히, 메타포 관련 연구에서 메타포의 해석은 관련 배경과 전체적인 흐름 속에서 전후 맥락을 잘 살피 이루어져야 한다.

2. 주요 조직 메타포 이론

Morgan(2006)은 그의 저서 『Images of Organization』에서 조직을 기계장치, 유기체, 두뇌, 문화, 정치체제, 심리적 감옥, 변환과정, 지배도구 등 여덟 가지의 메타포를 통해서 들여다보고 각각의 메타포를 활용함으로써 얻을 수 있는 장점과 약점을 제시하고 있다(박상언·김주엽, 2004). 또한, 실제 사례를 제시하여 분석하는 방법을 통해 직접 창조한 메타포들이 실제 조직 상황과 현실에서 어떻게 활용되고 적용될 수 있는지를 제시해 주었다.

Kendall(1993)은 메타포를 상황을 인지하는 데 사용하는 인식 렌즈(cognitive lenses)로 설명하고, 우리의 생각의 방식과 밀접하게 연관된 메타포는 실재를 형성하

는데 기본적인 요소라고 하였다. 이들은 참여의 차원(자율적-규제적)과 환경의 차원(질서-혼돈)으로 기계, 게임, 여행, 정글, 가정, 동물원, 전쟁, 사회, 유기체 등 9개 메타포를 분류하여 제시하고 있다. 그리고 게임, 여행, 기계, 전쟁은 목표지향적 메타포로 가정, 정글, 사회, 동물원은 대안 지향적인 메타포로 구분하였다. 단, 유기체는 두 가지 특성을 모두 포함하는 것으로 제시했다.

Harmon과 Mayer(1986)는 행정학을 위한 조직이론(신 고전론, 체계이론, 후기 인간관계론, 시장이론, 해석 및 비판이론과 돌출이론 등)과 관련하여 지배적 메타포를 언급하였다. 이들은 인간행동을 이해하는 근거로써 합리성의 중요성을 강조한다. 따라서 이들의 조직 메타포에 대한 견해는 조직에서 합리성(수단적, 제한적)과 합리성을 추구하는 인간의 행위(만족, 통합, 조화, 자발적 행동)에 주목하고 있음을 알 수 있다(김순선, 2008).

Polley(1997)는 격변하는 조직 과정(organizational processes)을 기술하기 위해 메타포를 활용하였다. 그는 복잡계의 비선형 동역학(nonlinear dynamics)으로부터 분기(bifurcation)와 수학적 카오스(mathematical chaos)라는 두 메타포를 도출하였으며, 이를 통해 메타포가 조직과정의 변화에서 나타나는 현상들을 어떻게 차별적으로 구별할 수 있게 해주는가를 제시하였다.

Hatch(1998)는 21세기 조직과 재즈밴드가 환경에 대해 융통성·대응성·적응력이 있고, 느슨한 경계와 최소한의 위계질서 등과 같은 개념을 공통으로 가지고 있다고 주장한다. 재즈는 음악의 통일성을 견지한 가운데 단순한 소음이 아니고 자율과 상황에 맞는 창의적인 아이디어로서 즉흥성을 생명으로 한다는 점에서, 조직을 재즈로 본다는 것은 더욱 유연하고 창의적인 조직을 의미하는 것이다.

Goffman(1951, 1961)의 극장 메타포는 조직구성원들이 본질적으로 다양한 역할, 기타 공식 및 비공식 공연에 관여하는 어떤 인간적인 행위자인지에 대해 초점을 맞추고 있다고 하였다. 그리고 조직의 맥락 안에서 역할 부여와 정체성 형성 과정에서 의사소통에 유용한 개념과 용어를 제공한다고 하였다(Cornelissen, 2004).

Terry(1997)는 이런 극장 메타포를 통해서 공공행정가를 악당, 영웅, 희생자의 이미지로 설명하고 있다. 정치가들은 대중에게 지도자의 이미지를 전달할 필요가 있을 때, 그리고 리더십 능력을 두드러지게 드러내기 위해 극장 메타포를 끌어들었다.

Lakoff와 Johnson(1980)은 건축 벽돌이론(Building block theory)에서 “이론은 건물(Theories are building)”이라고 하면서 건축물 메타포 이론을 제시하였다. 여기에서는

개념들이 구조적인 방식을 통하여 은유적으로 체계화되기 때문에 한 영역(건물)의 표현들(기초, 구성하다)을 사용해서 은유적으로 정의되는 영역(이론)들과 대응되는 개념들에 관해 설명하고 있다.

3. 국내 메타포 관련 연구동향

국내 메타포 연구의 대부분은 Lakoff와 Johnson(1980)의 개념적 메타포를 활용하여 연구대상(신분, 정책, 교육방법 등)의 인식에 관한 연구에 편중되어 있다. 조직이론에 근거하는 것이 아니라 조직행태에 초점이 맞춰져 있다. 특히, 이 분야는 교육학(특수교육, 유아교육, 통합교육, 진로개발 등)에서 인식과 정책의 개선 방향을 제시하기 위한 연구가 많이 진행되고 있다. 대표적으로 김지영과 고혜정(2019)은 통합교육에 대한 예비일반교사의 메타포 97개를 범주화하여 ‘조화’, ‘필수요소’, ‘선행학습’, ‘연결고리’, ‘양날의 검’, ‘다양성’, ‘낯섦과 두려움’ 등 총 7가지 주제로 제시하였다. 한편, 윤견수(1992)는 1980년대 이후부터 전개되어온 전국 교직원 노동조합의 지배적 은유의 변화를 설명하기 위해 조직 메타포를 연구하였다. 그는 전교조의 변화를 4개의 단계로 구분하고 단계별로 나타난 지배적인 메타포가 무엇인지 분석함으로써 조직의 변화와 특성을 설명하였다.

Terry(1997)의 극장 메타포를 이용한 연구로 김동환(2011)은 중앙부처와 지방공무원, 시민들의 상호관계 속에서 인식되는 악당, 영웅, 희생양의 메타포를 연구하여 관계성을 이해하는 데 도움을 주었으며, 인지 지도와 메타포 분석의 연결 가능성을 제시하였다. 또한, 정승현과 이대희(2020)는 TV에서 방영되는 드라마에 나타난 공무원의 이미지를 Terry(1997)의 극장 메타포를 적용하여 악당, 영웅, 희생양, 방관자로 제시하였다.

Morgan(2007)의 메타포를 기반으로 연구한 김순선(2008)은 상용화 정책 관련 기관들에 대한 조직 메타포를 탐색하기 위하여 장·차관 및 자치단체장 등이 일간지와 인터넷 기관 홈페이지에 공표한 칼럼, 대담 및 인터뷰, 이·취임사, 인사말 등에서 언급한 메타포를 수집하였다. 수집된 메타포를 Morgan의 기계, 유기체, 정치체제, 두뇌, 흐름과 변형과 Polley(1997)의 분기와 수학적 혼돈, Terry의 영웅, 악당, 본인이 제시한 어린아이 메타포 등 9가지 기준을 적용하여 분석하였다. 이를 통해 상용화 과정 관련 기관들의 특성을 도출하고 제시된 정책 대안에 대해 점검하였다. 그리고 조직 메타포가 여타의 정책에서도 유용하다는 것을 제시하였다. 한편, 홍승현 등(2020)은 Morgan

의 메타포를 활용하여 기업의 조직변화과정을 분석하였다. 연구에서 기업이 분사와 합병과정에 나타나는 현상을 정치체제, 지배도구, 심리적 감옥, 유기체, 문화 메타포를 적용하였으며, 조직변화 연구에서 Morgan의 여러 메타포를 상호보완적으로 활용할 수 있으며, 조직 현상의 이해와 분석에 어떻게 적용할 수 있는지를 제시하였다.

이제까지 살펴보았듯이 국내의 메타포 연구는 여러 분야에서 Lakoff와 Johnson의 개념적 메타포를 활용한 연구가 다수를 차지하고 있고, 현재도 많은 연구가 진행 중이다. 하지만 최근에 조직이론에 초점을 맞춘 조직 메타포를 활용한 연구가 시도되고 있다.

4. 군 관련 메타포 연구동향

군 관련 메타포 연구는 최영·진성미(2010)의 연구에서 처음 제시되었다. 이 연구에서 국방부 조직전문가들을 대상으로 Morgan이 제시한 8가지 메타포를 적용하여 분석하였다. 이 연구를 통하여 Morgan의 조직 메타포가 군 조직분석에 활용 가능성이 있음을 시사함으로써 후속 연구들이 이뤄졌다.

최영(2011)은 1945년 창군 이래 현재까지 국방군사연구소에서 분류한 건군기, 전쟁 및 전후 정비기, 국방체제 정립기, 자주국방기, 국방태세 발전기에 따라 군 조직의 시대적 특성을 분석하였다. 연구대상인 대통령과 국방부장관 그리고 주요언론에서 군 조직에 관해 언급된 언어사례를 수집하여 1차 및 2차 범주화를 거쳐 군 조직 메타포를 도출하였다. 연구를 통해 기계, 유기체, 문화, 정치체제, 변환과정, 학습, 자원, 개혁, 정신전력, 영웅, 구조물 메타포 등 11개를 도출하였다.

임선기(2015)는 헌병조직과 경찰조직 최고 관리자의 언어사례(취임사)를 중심으로 헌병조직과 경찰조직의 시대적 특성을 비교·분석하기 위해 시간적 범위는 제5공화국부터 이명박 정부까지로 한정하였다. 이 연구는 Morgan이 제시한 6개의 메타포와 Lakoff와 Johnson, Terry가 제시한 각각 1개의 메타포를 기반으로 하여 모두 8개 메타포를 분석의 기준으로 삼았다. 8개의 메타포는 기계, 유기체, 문화, 학습, 정치체제, 변화·도전, 영웅, 건축물 메타포이다. 두 조직 최고관리자의 취임사에 나타난 언어사례 분석을 위해서 Weft-QDA(Qualitative Data Analysis) 프로그램을 사용하였다.

하창호(2019)는 1945년부터 2018년 6월까지 국방군사연구소에서 분류한 건군기, 전쟁 및 전후 정비기, 국방체제 정립기, 자주국방기, 국방태세 발전기를 적용하였다. 육·해·공군 참모총장의 취임사를 대상으로 육·해·공군의 시대적 특성을 비교·분석하

기 위해 임선기(2015)연구에서 제시한 8개 메타포를 분석기준으로 선정하였다. 메타포의 식별 방법은 최고관리자의 취임사에서 유의미한 언어사례를 도출하여, 그것을 8개 메타포의 선정기준에 따라 선별하는 절차를 거쳤다. 이러한 작업에는 Weft-QDA (Qualitative Data Analysis) 프로그램을 활용하였다. 지금까지의 군 관련 메타포 연구들의 내용을 요약하면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 군 관련 메타포 연구비교

구분		최영(2011)	임선기(2015)	하창호(2019)
연구대상		군조직	헌병 vs 경찰	육·해·공군
연구자료		최고관리자 언어사례 (대통령, 국방부장관) + 언론(국방, 동아, 경향)	최고관리자 언어사례 (취임사)	최고관리자 언어사례 (취임사)
시간적 범위		창설기 ~ 국방태세발전기	5공화국~이명박 정부	창설기 ~ 국방태세발전기
분석 기준	공통	기계, 유기체, 문화, 정치체제, 극장(영웅)		
	용어변경	두뇌 → 학습		
	경	흐름과 변형 → 변환과정 건축물 → 구조물	흐름과 변형 → 변화·도전	
	추가	자원, 개혁, 정신전력	.	.

이렇듯 메타포를 활용하여 군 조직 전체 또는 병과를 대상으로 조직특성 연구는 진행되었으나, 부사관 조직특성에 관한 연구는 미비한 실정이다. 부사관에 관한 기존의 연구들은 직무만족, 조직몰입, 인력획득 및 관리, 리더십 등에 관한 연구가 대부분이며, 조직특성의 하위 범주에 속하는 부사관의 조직문화를 간단히 언급하는 수준에 그치고 있다. 부사관에 관련한 연구들은 부사관 조직의 일부 특성을 이해하는 데 도움이 되지만 조직특성을 이해하기에는 한계가 있다.

부사관 관련 연구 중 박경철(2013)은 신축성과 안정성 차원, 내부지향과 외부지향적 차원을 근거로 Quinn과 Kimberly(1984)가 제시한 집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화를 적용하여 부사관의 조직문화를 연구하였다. 조직문화는 조직구성원들이 공통으로 가지고 있는 가치체제를 나타내기 때문에 조직문화를 이해하는 것은 조직의 성장과 발전과도 밀접한 관련이 있지만 조직문화는 조직특성의 일부로서 작용하기 때문에 조직특성을 다각적으로 이해하는 데는 제한이 있다.

이러한 기존 연구들의 한계점을 보완하기 위해서는 메타포를 활용한 부사관 조직

특성의 연구가 필요하다. 메타포는 부사관 조직특성 연구에 아주 유용한 기재로 작용할 수 있다. 메타포는 조직구성원의 일상적인 언어에서 나타나기 때문에 조직특성을 분석하는데 접근이 용이하며, 여러 가지 형태로 나타나 조직특성을 다양한 시각으로 분석할 수 있다. 또한, 메타포는 구성적 기능이 있어 공동체의 규범과 행위에 영향을 미친다. 따라서 조직관리자는 메타포 분석에서 나타난 조직특성을 확인하고 조직의 미래 방향을 메타포로 제시함으로써 조직구성원들의 인식과 행동의 변화를 유도할 수 있다. 결론적으로, 부사관 조직특성 관련 연구가 미비한 현실점에서, 본 연구가 시도하는 메타포를 적용한 부사관 조직특성 연구는 조직특성 변화에 대한 다각적인 접근을 통하여 조직을 통찰하고 조직의 미래 발전방향을 제시할 수 있다는 측면에서 의의가 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집

분석대상으로 선정한 자료는 『국방일보』, 『하사관(부사관)』, 『건군 50년사』와 육군본부에서 발행한 『잊혀진 전쟁영웅 신화를 남긴 부사관들』, 『호국용사 6·25참전 전투수기 제1~4집』이다.

첫 번째, 『국방일보』는 1964년 11월 16일 최초 『전우』로 창간되었다. 1969년 1월부터 『전우신문』으로 개칭되었다가, 1990년 3월부터 현재의 용어인 『국방일보』로 사용하게 되었다. 『국방일보』를 선택한 이유는 신문이 가지고 있는 공익성과 상징성으로 언어사례의 신빙성을 제공하며, 『국방일보』의 오래된 역사만큼이나 부사관의 시대적 모습을 잘 담아내고 있기 때문이다.

두 번째, 『하사관(부사관)』지는 1984년에 창간되어 분기별로 발간되어 43권까지 발행해오다가 1996년 육군의 간행물 정리사업에 포함되어 폐간되었다. 이후 2020년 44호부터 『대체불가 부사관』으로 재발간 되다가 2021년 48호부터 『부사관』으로 명칭이 바뀌어 발간되고 있다. 『하사관』지의 명맥을 이어 국내 유일의 부사관에 관련한 정기 간행물로 부사관의 홍보 및 교류, 이해증진에 활용되고 있다. 『하사관(부사관)』지의 선정이유는 군내 유일의 부사관 관련 정기 간행물로 부사관들의 기고한 글이 대부

분이며, 이를 통해 부사관의 메타포 도출이 용이할 것으로 판단했기 때문이다. 다만, 아쉬운 부분은 폐간되었다가 재발행됨으로써 자료의 연속성에 공백이 발생하여 통합·성장기와 발전기 일부의 분석에만 활용할 수 있었다는 점이다.

세 번째, 태동기는 전쟁과 전후 복구로 혼란한 시기였으며, 앞서 이론적 배경에서 살펴보았듯이 부서관 체제 및 제도가 완비되지 않은 상황이었기에 이 시기 관련 부서관에 관련한 사료를 찾는 데 많은 어려움이 있었다. 태동기의 분석자료는 『잊혀진 전쟁영웅 신화를 남긴 부서관들』과 『호국용사 6·25참전 전투수기 제1~4집』, 『건군 50년사』의 일부를 참고하였다. 제시한 자료들을 선택한 이유는 당시 6·25전쟁에서 부서관의 활약상과 일부 제도의 변천사를 확인할 수 있어 제한적으로나마 부서관 관련 메타포를 도출할 수 있을 거라고 판단되었기 때문이다.

2. 분석방법 및 분석의 틀

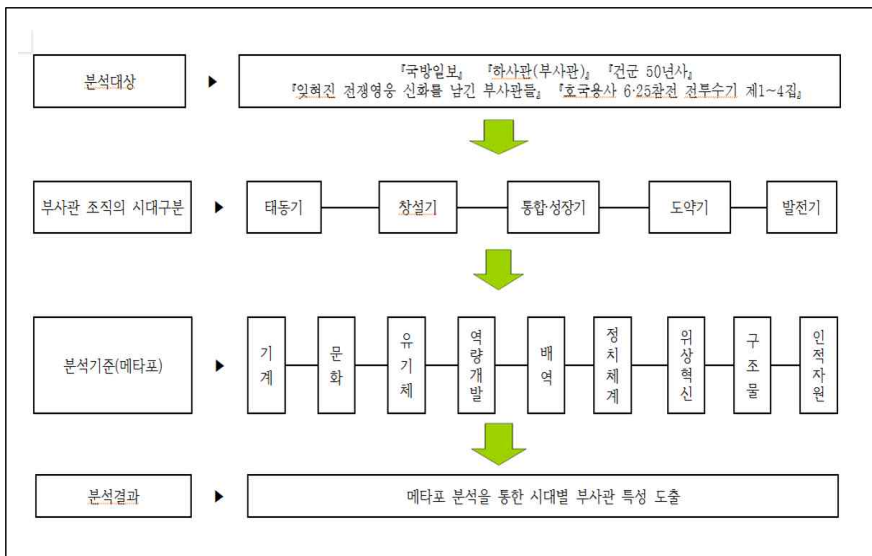
본 연구에서는 조직 메타포 분석을 통한 부서관 조직특성을 연구하기 위하여 분석준거인 메타포를 선정하는 과정은 연역적, 귀납적 방법을 동시에 적용하였다. 먼저, 연역적 방법으로 기존 군 관련 메타포 선행연구에서 활용된 2차 범주 메타포들을 고찰하여 본 연구와 관련된 2차 범주 메타포를 선별 적용하였다. 다음으로 귀납적 방법을 적용하여 부서관 조직의 시대별로 사용한 언어사례를 부서관 관련 기록물에서 수집하였다. 그리고 수집된 언어사례를 유사 의미와 특징을 중심으로 2차에 걸쳐 범주화하고 이를 포괄하는 개념적 메타포를 도출하여 추가적인 부서관 조직의 메타포를 제시하였다. 결론적으로 여러 조직 메타포이론 중에서 부서관 조직특성 분석하기에 도출된 메타포는 Morgan이 제시한 기계, 문화, 유기체, 두뇌, 정치체제, 흐름과 변형 메타포 등 6개와 Goffman의 극장 메타포, Lakoff와 Johnson이 제시한 건축물 메타포, 선행연구에서 식별된 자원 메타포이다. 이 중에서 부서관 조직에서 활용된 메타포의 실질적 의미 및 활용성을 고려하여 ‘두뇌’는 ‘역량개발’, ‘흐름과 변형’은 ‘위상혁신’, ‘극장’은 ‘배역’, ‘건축물’은 ‘구조물’, ‘자원’은 ‘인적자원’으로 제시하였다.

본 연구의 분석절차는 의미론적 관계를 중심으로 확인된 문화적 영역으로 앞서 선행연구에서 9가지 메타포를 제시한 후, 수집된 자료를 1차 범주화를 통해 하위 범주를 분류하였으며, 영역의 속성에 따라 분석하여 2차 범주화를 실시하였다. 이 과정에서 CAQDAS(Computer-Aided Qualitative Data Analysis Software) 중 N-Vivo R1을 활용

하였다.

본 연구에서 부사관 조직의 메타포를 분석하여 시대별 특성을 도출하기 위한 분석의 틀은 <그림 1>과 같다. 부사관 조직의 시대구분에 따라 분석대상인 국방일보를 비롯한 여러 자료 속에서 나타난 연역적, 귀납적 방법으로 선정된 9개의 메타포의 출현 빈도, 시대적 배경, 변화 등을 다각적으로 분석하여 시대별 부사관 조직의 특성을 도출하였다.

<그림 1> 분석의 틀



3. 주요변수의 개념 정의와 분석기준

1) 기계 메타포

기계 메타포는 관리자들이 조직을 기계라고 생각할 때 그들이 조직을 전체의 기능 속에서 명백히 정의된 역할을 수행하는 각 부분이 긴밀히 연결된 기계처럼 관리 및 설계할 수 있음을 뜻한다(Morgan, 2006). 부사관 조직에서 기계 메타포의 의미는 ‘부사관 조직은 기계이다.’라는 개념적 메타포로, 부사관 조직이 체계적, 계획적, 조직적으로 활동하며 국가수호라는 목적을 달성하기 위한 행위적, 정신적 측면을 강조하는 것

으로 정의한다. 2차 범주화 시 부사관 조직의 국가방위, 임무완수, 정신무장, 부대관리 등을 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어 기계 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 국가방위는 부사관 조직 형성의 목적이 국가안보를 위해 핵심적인 역할을 하기 위해 만들어진 조직임을 강조한다. 이는 부사관 조직이 전투를 위한 조직으로써 평소 전투력을 유지하고 유사시 국방의 임무를 완벽히 수행하는 목적적 측면을 강조하는 것으로, 1차 범주화의 전투력 증강, 전기연마, 전투태세, 철통, 방패 등의 개념을 포함하고 있다. 둘째, 임무완수는 부사관 조직에 행위적 측면을 강조한 것으로 임무완수를 위한 요소와 궁극적인 성과는 임무완수와 연결되는 조직으로 인식하는 것이다. 이는 1차 범주화의 명령, 법규, 숙선수법, 책임완수, 권한 등의 개념을 포함하고 있다. 셋째, 정신무장은 부사관 조직이 전투조직으로서 자동적으로 갖춰야 할 내면의식을 강조하는 조직으로 인식하는 것이다. 이는 1차 범주화의 감투정신, 군기확립, 백절불굴의 정신, 군기강 등의 개념을 포함하고 있다. 넷째, 부대관리는 전투력을 발휘하기 위하여 평소 전투력을 보존하고 유지하는 활동으로 1차 범주화의 안전, 사고예방, 비전투 손실예방 등의 개념을 포함하고 있다.

2) 유기체 메타포

조직은 탄생된 후 끊임없이 변동하며, 불변의 물체가 아니고 끊임없이 변화하는 동태적 유기체이다(민진, 2006). 유기체 메타포는 살아있는 생명체와 같이 조직을 투입, 전환, 산출, 피드백이 지속적으로 순환되는 것을 특징으로 하는 것을 개방체제로 보는 것이다(Morgan, 2006). 부사관 조직에서 유기체 메타포의 의미는 ‘부사관 조직은 유기체이다.’라는 개념적 메타포로서, 부사관 조직의 성장, 발전, 쇠퇴의 순환과정을 나타내는 메타포로 정의한다. 2차 범주화 시 성장, 발전, 쇠퇴 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어 유기체 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 성장은 부사관 조직이 끈기와 노력으로 어려운 환경에 적응해가는 것을 비유하는 것으로 1차 범주화에서 씨앗, 들국화 등이 이에 해당한다. 둘째, 발전은 성장을 통하여 군 조직의 핵심으로 거듭나는 것을 의미한다. 1차 범주화의 중추, 핵심, 기간 등의 개념을 포함한다. 셋째, 쇠퇴는 조직의 성장과 발전에 에너지를 다 쏟고 점차 역사의 뒤안길로 접어들음을 의미한다. 1차 범주화의 노병, 고참 등의 개념을 포함한다.

3) 역량개발 메타포

두뇌 메타포는 정보처리, 학습 그리고 지능의 중요성에 주의를 기울이며두뇌를 일종의 정보처리 컴퓨터로 다루려는 것과 홀로그램(hologram)으로 다루는 것으로 나누고 있다. 그리고 이 두 관점은 학습이라는 점에서 서로 만난다(Morgan, 2006). 두뇌 메타포는 변화하는 환경하에서 조직구성원들의 신축적이고 창의적인 행동에 대한 능력을 제고하는데 주목한다(김순선, 2008). 부사관 조직에서의 언어사례에서는 학습을 통하여 주어진 임무를 효과적으로 수행하기 위하여 능력을 향상시키는 ‘역량개발’의 의미를 포함하는 측면이 많다. 따라서 메타포의 명칭을 ‘두뇌’보다는 ‘역량개발’로 변경하였다. 역량개발 메타포는 ‘부사관 조직은 역량개발이다.’라는 의미의 메타포로 역량개발 메타포는 조직구성원들에게 임무수행에 필요한 전문지식을 요구하고, 특성화를 위한 전문성을 강조하며, 창의성을 유도하는 등 자기계발을 중시하는 의미로 정의한다. 2차 범주화 시 전문화, 자기계발, 창의 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어 역량개발 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 전문화는 새로운 시대에 맞게 조직구성원들이 전문성을 갖춘 조직으로 기능발휘를 해야 함을 강조하는 것으로 1차 범주화의 전문화, 전문가, 전문성, 정예화 등의 개념을 포함하고 있다. 둘째, 자기계발은 스스로의 역량개발이 조직의 발전과 연결된다는 것을 의미하는 개념으로 1차 범주화의 자질향상, 교육, 자기수양, 능력개발, 연구 등의 개념을 포함하고 있다. 셋째, 창의는 조직구성원들이 조직목표 달성에 기여하는 역량개발에서의 창의력을 강조한 것으로 1차 범주화의 창의력, 창의 등의 개념을 포함한다.

4) 문화 메타포

문화는 사회체제에서 지식, 사상, 가치, 법규 및 일상의 의식의 발전형태로 문화로서의 조직 이미지는 조직이 단순히 목표를 달성하고자 하는 도구적 존재만이 아니라, 그 자체가 하나의 문화적 실체라고 보는 것이다(Morgan, 2006). 부사관 조직에서 문화 메타포의 의미는 ‘부사관 조직은 문화이다.’라는 개념적 메타포로 부사관 조직을 ‘문화조직’ 그 자체로 인식하고, 시대의 핵심 가치체제나 구성원들의 가치와 신념 등에 의해 영향을 받는 것으로 정의한다. 2차 범주화 시 위국헌신, 명예, 단결, 전통, 충·효·예, 자조, 상무정신 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어

문화 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 위국헌신은 조직구성원들이 국가와 군을 위해 일을 한다는 소명의식, 즉 사명감을 갖고 헌신적으로 봉사하는 조직이어야 한다는 의미로서, 1차 범주화의 헌신, 사명, 충성, 군인정신 등의 개념을 포함하고 있다. 둘째, 명예는 국가와 군을 위해 임무수행하면서 자신이 하는 일을 자랑스럽게 생각하는 것으로 표현하고 있다. 이는 1차 범주화의 신뢰, 존경, 긍지, 거울 등의 개념을 포함하고 있다. 셋째, 단결은 부사관 조직이 군 내부의 결속과 전우애를 강조하는 것으로, 1차 범주화에 융화, 단결, 상부상조, 상경하애 등의 개념을 포함하고 있다. 넷째, 전통은 부사관 조직이 과거로부터의 축적된 경험적 요소를 중요한 가치로 인식하고 있는 것으로, 1차 범주화 시 경험, 연륜, 세월, 전통, 군대의 강약 등의 개념을 포함하고 있다. 다섯째, 충·효·예는 부사관 조직이 군대의 기본윤리로서 전통적인 민족의 사상인 충·효·예를 인식하는 것으로 이는 1차 범주화 시 공경, 경로효친, 효도, 애민 등의 개념을 포함한다. 여섯째, 자조는 부사관 조직이 스스로 자립하는 인식을 의미하는 것으로 1차 범주화 시 근검, 절약, 검소 등의 개념을 포함한다. 일곱째, 상무정신은 부사관 조직이 평소 무(武)를 중시하는 풍토를 인식하는 것으로, 1차 범주화 시 전사적 기풍, 전사문화 등의 개념을 포함한다.

5) 정치체제 메타포

정치체제로서의 조직 메타포는 조직의 활동을 형성하는 갈등, 이해관계, 권력 등에 초점을 맞추고 있다(김순선, 2008). 조직의 목표, 구조, 기술, 직무설계, 리더십, 스타일과 다른 조직 기능의 공식적 국면들은 정치권력 행사와 갈등과 마찬가지로 정치적 차원을 갖는 것이다(Morgan, 2006). 부사관 조직에서 정치체제 메타포의 의미는 '부사관 조직은 정치체제이다.'라는 개념적 메타포로 군에 대한 국민인식, 정부시책에 따른 협력, 정책선도와 국가의 정치체제 수호로 정의한다. 2차 범주화 시 체제수호, 정책선도, 대군신뢰, 협력 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어서 정치체제 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 체제수호는 국가의 정통성을 수호하는 조직으로써 1차 범주화 시 반공투사, 멸공통일, 분쇄, 분전 등의 개념을 포함한다. 둘째, 정책선도는 국가정책에 부사관 조직이 적극적으로 참여하여 주도적인 역할을 수행할 것을 강조한다. 1차 범주화 시 선도, 창조, 실천(자), 역군 등의 개념을 포함한다. 셋째, 대군신뢰는 부사관 조직이 국민의 신뢰를 받는 조직으로 인식하는

메타포로 1차 범주화 시 대군신뢰, 민군강화 등의 개념을 포함한다. 넷째, 협력은 부사관 조직이 정부 정책에 협력하고 참여하는 것을 의미한다. 1차 범주화 시 협조, 동참, 참여 등의 개념을 포함한다.

6) 위상혁신 메타포

흐름과 변형 메타포는 조직변화의 원동력을 설명하기 위해 자기생성, 혼돈과 복잡성이론, 상호인과성의 논리, 변증법적 논리를 들어 설명하고 있다. 이러한 네 가지의 변화 원동력이 지속적으로 작용하므로 조직은 지속적인 변화에 직면할 수밖에 없으며, 이러한 관점에서 조직을 바라보면 변화에 대한 이해와 함께 효과적인 변화관리에 대한 단서를 얻을 수 있을 것이다(Morgan, 2006). 부사관 조직을 이해하기 위해서는 군의 발전과 함께 한 위상의 변화를 살펴보아야 한다. 또한, 부사관 조직의 위상변화는 새로운 제도와 가치 등의 혁신을 통해 이루어져 왔다. 따라서 이번 연구에서는 ‘흐름의 변형’을 ‘위상혁신’의 용어로 변환하여 적용하였다. 부사관 조직에서 위상혁신 메타포의 의미는 ‘부사관 조직은 위상혁신이다.’라는 개념적 메타포로, 부사관 조직이 변화하는 환경에서 달라지는 부사관 조직의 위상변화 함께 혁신을 위한 개선과 실천의 의미로 정의한다. 2차 범주화 시 위상, 혁신 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다.

위상혁신 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 위상은 변화하는 국방환경 속에서 부사관의 새로운 위상에 따른 새로운 영역을 개척하는 조직이어야 한다는 의미로 1차 범주화 시 위상변화, 역할제고, 초급, 중간 등의 개념을 포함하고 있다. 둘째, 혁신은 조직의 새로운 가치를 창조하기 위해 새로운 대안으로의 방향성을 제시하고 실천적 의미를 강조하는 것으로 1차 범주화 시 전환, 쇄신, 정화, 계몽, 탈피, 실천, 선도, 발전 등의 의미를 포함한다.

7) 배역 메타포

Goffman(1959, 1961)의 극장 메타포는 조직구성원들이 본질적으로 다양한 역할, 기타 공식 및 비공식 공연에 관여하는 어떤 인간적인 행위자인지에 대해 초점을 맞추고 있다고 하였다. 그리고 조직의 맥락 안에서 역할 부여와 정체성 형성 과정에서 의사소통에 유용한 개념과 용어를 제공한다고 하였다(Cornelissen, 2004). 이번 연구에서

는 Terry(1997)가 제시한 영웅, 악당, 희생자에 국한하지 않고 부사관 조직에 주어지는 역할과 책임에 따라 나타나는 여러 가지 메타포를 활용하기 위해 극장 메타포를 조직이 요구하는 역할에 대한 표현으로 인식하고 '배역'으로 명칭을 변환하여 적용하였다. 부사관 조직에서의 배역 메타포는 '부사관 조직은 배역이다.'라는 개념적 메타포로 군 조직내에서 효율적인 임무달성을 위하여 부사관 조직에 부여되는 역할이나 부사관 조직이 국민에게 인식되는 모습으로 정의한다. 2차 범주화 시 가족, 영웅, 대변인, 보좌관, 지휘자, 주인, 계승자, 길잡이, 전사, 전문가, 교관 등으로 개념화하였다. 배역 메타포의 의미를 자세히 살펴보면, 첫째, 가족은 군이 가정에 비유될 때 부사관 조직이 군 대가정에서 가족 구성원의 역할을 강조한 것으로 1차 범주화 시 할아버지, 시어머니, 아버지, 어머니, 형 등의 개념을 포함한다. 둘째, 영웅은 부사관 조직이 공공조직으로서 구성원의 업적을 고대 신화 영웅들의 행위처럼 평가한 메타포이다. 1차 범주화 시 전투영웅, 격전의 용사, 불사신, 혼, 선구자, 역전의 용사, 표상 등의 개념을 포함하고 있다. 셋째, 대변인은 군 인력구조 상 부사관 조직이 중간의 위치에서 병들의 고충을 대변해주는 역할을 표현한 것이다. 1차 범주화 시 대표자, 심부름꾼, 매개자 등의 개념을 포함한다. 넷째, 보좌관은 부사관 조직이 지휘관의 참모 역할을 나타내는 것으로 1차 범주화 시 참모, 보조, 암행어사, 눈, 코, 손, 발 등의 개념을 포함한다. 다섯째, 지휘자는 부사관 조직이 전투 및 부대 활동에서 소부대급의 리더의 역할을 표현한 것으로 1차 범주화 시 지도자, 감독자, 선생, 호랑이 등의 개념을 포함한다. 여섯째, 주인은 부사관 조직이 평시 부대의 전반적인 시설, 병력 등에 관리인으로서 실질적인 책임자 역할을 표현한 것으로 1차 범주화 시 주인, 관리자, 책임자 등의 개념을 포함한다. 일곱째, 계승자는 부사관 조직이 부대의 전통을 이어나가는 주체적 역할을 강조한 것으로 1차 범주화 시 계승, 역사, 산증인 등의 개념을 포함한다. 여덟째, 길잡이는 부사관 조직이 병들을 지도하거나 관리하는 과정에서 병들을 올바른 병영생활으로 이끄는 역할을 나타내는 것으로 1차 범주화 시 이정표, 모범, 술선 등의 개념을 포함한다. 아홉째, 전사는 전투현장에서 전투력을 발휘하는 용사의 역할을 나타낸 것으로 1차 범주화 시 전사, 용사, 전투원, 전투프로 등의 개념을 포함한다. 열 번째, 전문가는 전투와 관련된 군사 전문성(장비이용, 전투기술 등)과 전투를 준비하는 부대관리(장비, 무기, 시설관리 등)에서 전문적인 능력을 갖춘 역할을 강조한 것으로 1차 범주화 시 달인, 권위자, 전문가 등의 개념을 포함한다. 열한 번째, 교관은 부사관 조직이 병들의 병영생활, 장병기본훈련 및 주특기 훈련에서 가르치는 역할을 강조한 것이다.

8) 구조물 메타포

Lakoff와 Johnson(1980)이 제시한 건축물 메타포는 최영(2010)의 연구에서와 같이 ‘구조물’로 용어를 변경하였다. ‘구조물’은 일정한 설계에 따라 여러 가지 재료를 엮어서 만든 물건’이란 뜻으로 건축물의 의미를 포괄한다. 부사관 조직에서 구조물 메타포의 의미는 ‘부사관 조직은 구조물이다.’라는 개념적 메타포로 부사관 조직이 군이 제 기능을 하기 위한 중요한 조직으로 인식하는 구조물들로 정의한다. 2차 범주화 시 교량, 초석 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포이다. 부사관 조직에 있어 구조물 메타포의 의미를 자세히 살펴보면 첫째, 교량은 교량이 가지고 있는 본래의 기능인 사물의 이동을 돕기 위해 두 지점을 연결하는 것처럼 부사관 조직이 장교와 병의 중간에 위치하여 의사소통의 창구로서의 역할을 강조하기 위한 것으로서 1차 범주화 시 교교, 다리, 교량 등의 개념을 포함한다. 둘째, 초석은 부사관 조직이 군을 하나의 구조물이라고 할 때 그 구조물의 토대가 되는 것을 의미하는 것으로 1차 범주화 시 초석, 기반, 기초, 주축, 주춧돌, 기둥 등의 의미를 포함한다.

9) 인적자원 메타포

자원 메타포는 최영(2011)의 연구에서 국토개발과 예산과 경영의 차원에서 군 조직 메타포로 제시되었다. 이번 연구에서는 부사관 조직의 노동력을 생산 자원의 하나로 이르는 ‘인적자원’으로 적용하였다. 부사관 조직의 인적자원 메타포는 ‘부사관 조직은 인적자원이다.’라는 개념적 메타포로 부사관 조직을 경영의 관점에서 노동력이나 생산 자원으로 인식되는 것으로 정의한다. 2차 범주화 시 보배, 일꾼, 베테랑, 밑거름 등으로 개념화한 것을 포괄하는 메타포다. 자세히 살펴보면, 첫째, 보배는 부사관 조직을 귀하고 소중한 존재로 인식하는 메타포로 1차 범주화 시 보물, 지보적 존재, 재보 등의 개념을 포함한다. 둘째, 일꾼은 부사관 조직을 업무처리에 능숙한 존재로 인식하는 메타포로 1차 범주화 시 일꾼, 1인 2역, 일당십 등의 개념을 포함한다. 셋째, 베테랑은 부사관 조직이 국방의 분야에서 오랫동안 종사하여 기술이 뛰어난 존재로 표현하는 메타포로 1차 범주화 시 명수, 절대적 존재, 귀신, 만능박사 등의 개념을 포함한다. 넷째, 밑거름은 부사관 조직이 국방의 목표를 달성하는데 필요한 기초자원으로 인식하는 것이다.

Ⅳ. 시대별 부서관 조직의 메타포 분석

본 연구에서는 부서관 조직의 시대구분을 부서관학교의 체제 및 구조개편과 부서관 주요 제도의 생성 및 변천 등을 중심으로 ①태동기(1951~1960), ②창설기(1961~1980), ③통합·성장기(1981~2000), ④도약기(2001~2010), ⑤발전기(2011~현재) 등 5단계로 구분하여 메타포를 통한 부서관 조직의 성장과 발전, 변화의 발자취에 대한 시대적 조직특성을 분석하였다.

1. 태동기(1951~1960)

태동기는 6·25전쟁과 전후 복구로 혼란의 시기였으며, 부서관 조직이 육군의 중심 축으로 크게 드러나지 않았던 시기이기도 하다. 육군부서관학교의 모체라고 할 수 있는 육군하사관학교는 6·25전쟁이 치열하던 1951년 3월 1일 경남 부산에서 제2훈련소를 개칭하여 태동 되었으나, 해체와 재창설을 거듭하면서 1955년 2월 22일 해체되었다(김효경, 2001).

태동기의 메타포의 사용빈도는 문화(23), 기계(22), 정치체제(4), 배역(3) 순으로 기타 메타포는 식별되지 않았다. 태동기의 부서관 조직 메타포에 가장 많은 영향을 준 요인은 6·25전쟁임은 분명하다. 전쟁 이전부터 육군 장병들의 사상통일과 군기확립을 위해 이응준 총참모장은 「사병훈」을 제정하여 점호 시 암송하도록 하였다. 한편, 여수·순천십일구 사건, 제주4·3사건, 대구반란사건 등을 계기로 국군의 정신무장이 시급한 과제로 대두되자 이범석 국방부장관은 1948년 12월 1일 여수·순천지구 전물장병 합동 위령제에 참석하여 정신적 지주가 되는 「국군 3대선서문」을 발표하였다(국방부, 1998). 북한과의 전쟁에 대한 군의 대비태세와 실제 전장에서의 태동기의 기계 메타포는 국가방위, 임무완수, 정신무장 메타포가 나타났으며, 문화 메타포는 위국헌신, 단결, 명예가 나타났다. 이것은 전시상황에서 국가방위 임무를 완수해야 하는 절박한 상황을 대변해준다고 할 수 있다.

(기계) ‘각자 맡은 책임에 성심성의 사력을 다하여 이를 완수할 것이며,’²⁾

(기계) ‘우리는 대한민국 국군이다. 죽음으로써 나라를 지키자.’³⁾

2) 국방부, 『건군 50년사』, 1998, p. 45.

(기계) ‘적과 본격적인 전투는...모두 필승의 신념으로 끝까지 싸우자.’⁴⁾

(문화) ‘우리 국군은 강철같이 단결하여 군기를 엄수하고 국군의 사명을 다하자.’⁵⁾

(문화) “귀관들은 조국을 위한 일편단심과 애국애족의 희생정신이...”⁶⁾

(문화) ‘바로 이것이 군인의 최상의 명예이다. 귀관들이 이룩한 명예는...’⁷⁾

정치체제 메타포는 「사병훈」, 「국군 3대선서문」, 「국군맹서」에 반공사상과 군 형성의 초창기에 군이 국민에게 신뢰를 받아야 한다는 대군신뢰의 메시지가 담겨 있다. 태동기의 배역 메타포는 하위 범주로 ‘영웅’과 ‘전사’가 식별되었다. 여기서 ‘전사’는 전투경험이 많은 인물로 묘사되었다.

(정치체제) ‘우리는 강철같이 단결하여 공산침략자를 쳐부수자(국군 맹서)⁸⁾

(정치체제) ‘나라와 백성을 사랑하며, 그들로부터 신뢰를 받을 것이며...’⁹⁾

(배역) “그러므로 임무수행이 극히 어렵고 고도의 전투기술이 필요했는데, 인원은 적어도 모두 백전노장들이었습니다.”¹⁰⁾

2. 창설기(1961~1980)

창설기에 육군은 국가재건과 육군의 재편성 및 현대화 과정에서 부사관 정원증가와 역할 증대로 교육 수요가 급증함에 따라 각 사단의 하사관교육대를 통합하여 각 군 사령부별 제1·2·3(군)하사관학교를 창설하였다(김효경, 2001).

메타포의 사용빈도는 기계(289), 문화(238), 배역(190), 인적자원(95), 구조물(82), 역량개발(75), 위상혁신(62), 유기체(40), 정치체제(16) 순으로 메타포의 사용빈도가 분석되었다. 창설기는 베트남전 참전, 1·21 청와대 사태, 북한의 1·2 땅굴 발견 등으로 인한 안보위협이 증가하였다. 당시 남·북한의 체제경쟁 속에서 북한의 도발은 지속되

3) 국방부(1988), 앞의 책, p.72.

4) 『신화를 남긴 부사관들』, 육군본부, 2004. p. 115.

5) 국방부(1988), 앞의 책, p.72.

6) 양대규(2004), 앞의 책, p. 49.

7) 양대규(2004), 앞의 책, p. 58.

8) 국방부(1988), 앞의 책, p. 45.

9) 국방부(1988), 앞의 책, p. 45.

10) 양대규(2004), 앞의 책, p. 53.

었다. 이에 전투력 우위를 달성하기 위한 전투력 배양과 전투준비태세, 정신무장의 메타포가 강조되어 기계 메타포가 가장 높게 나타났다. 문화 메타포의 경우 병영생활명랑화와 함께 1970년대 ‘군대가정’ 메타포가 등장하여 전우애를 통한 ‘단결’의 메타포가 많이 사용되었다. 또한, 경제개발 5개년 계획과 새마을운동의 전개 등 경제상황을 반영하듯 ‘자조’라는 새로운 문화 메타포가 등장하였다.

(기계) ‘...북괴의 70년대 적화통일 야욕을 사전 분쇄하는데 주임상사들이 앞 장서 줌으로써 전투력강화에 기여해 줄 것을 간곡히 당부했다.’¹¹⁾

(기계) “...부대발전을 위해 전실전력 할 것을 다짐하고 또한 백절불굴의 정신과 백전백승할 수 있는 군대를 양성하는데 중추적 역할을 하는 이가 바로 여기 모인 중사상임을 지적하면서... 12)

(문화) “하사관은 군의 간부로서...부대발전에 앞장서줄 것을 당부하고 상경 하에 정신으로 군대가정을 완성하여 국민이 신뢰하는...다짐했다.’¹³⁾

(문화) “...금년도 하사관단 활동목표를 자질향상과 자조·자립정신 배양, 그리고 병과 장교간에 교량적 역할을 원할히 수행해.. 14)

배역 메타포의 주요 특징으로 장교와 병사이의 중간관리자의 역할의 강조하는 ‘보좌관’, ‘대변인’, ‘길잡이’ 등이 나타났고, ‘가족’ 메타포는 세부적으로 할아버지, 시어머니, 어머니, 아버지, 형 등 다양하게 하위 메타포가 나타났다. 이것은 통합성장기에 가족 메타포가 ‘어머니’로 통일되어 나타나기까지 문화 메타포에서 등장한 ‘군대가정’의 조직문화 속에서 부사관 조직의 역할이 다양하게 작용하였으나 명확하게 형성되지 않았음을 알 수 있다. 인적자원 메타포는 하위 메타포 중 ‘일꾼’이 많이 사용되었다. 이것은 이 시기 부사관 조직이 양적증대로 육군의 재편성 과정에서 전문성과 창의성을 요구하기보다 임무달성의 능률성을 강조한 측면이 크기 때문이다. 구조물 메타포는 1966년 3월 15일 제정된 「하사관의 책무」에서 ‘장교와 병의 교량적 역할을 하여야 한다.’라는 내용에서 ‘교량’이라는 메타포가 등장하였다. 그동안 부사관 조직이 장교와 병사이의 중간 위치에서 병을 대변하는 역할을 나타내는 대표적인 메타포가 부재한

11) 『국방일보』, “지휘관의 신임과 부하의 존경받는 바람직한 하사관 다짐”, (1969. 1. 1.).

12) 『국방일보』, “주임하사관제 실시, 1군단장 상사단에 특별 정훈 교육”, (1967. 2. 13.).

13) 『국방일보』, “하사관 특별정훈교육 육군7295부대”, (1972. 2. 9.).

14) 『국방일보』, “군대가정 육성노력 육군6105부대 하사관단 회의 개최”, (1974. 3. 4.).

상황에서 1960년대에는 ‘대변인’라는 배역 메타포와 ‘교량’이라는 메타포가 혼재되어 나타나다가 1970년대 이르러 ‘교량’의 구조물 메타포로 대표되기 시작되었다.

(배역) ‘...사병들은 우리 하사관을 부형처럼 믿고 호응해주기를...’¹⁵⁾

(배역) ‘하사관단은 조정의 핵심과 병들의 대변자로서 임무를 다하는...’¹⁶⁾

(인적자원) ‘하사관으로서...국가와 민족을 위해 일하는 일꾼이 될 것을...’¹⁷⁾

(구조물) ‘이...하사관단은 장교와 병 간의 실질적인 교량 역할을 다하여...’¹⁸⁾

1967년 3월 1일부터 ‘주임상사’ 제도가 대대급 제대에서 시행됨으로써 하사관 및 병의 군기확립, 자질 및 복지향상에 관한 정확한 의견을 수렴하고 신속한 부대의 현황과 동태를 파악하여 지휘관의 부대지휘를 보좌하는 등의 부사관 역할이 강화되기 시작하면서 역량개발 메타포는 부사관 조직의 자질향상과 관련하여 자주 사용되기 시작되었다. 주임상사 제도의 도입으로 부사관 조직의 위상변화에 전환점을 가져왔으나 실질적으로 군 조직 내에서는 위상변화는 미비하였다. 이것은 육군이 부사관 조직에 요구하는 역할의 한계로 위상혁신 메타포에서는 ‘초급’의 하위 메타포가 다수 식별되었다.

(역량개발) ‘교량적인 역할을 충분히 수행키 위한 자질을 향상시켜 명량한 병영의 기풍을 조성하는데 더욱 중점을 두고 있다.’¹⁹⁾

(위상혁신) ‘하사관은 군의 초급간부이다... 사병들에게 직접 영향을 주게 된다.’²⁰⁾

최초로 1962년 제정된 「군인사법」에서 하사관의 근속정년을 45세로 규정하고 있었다. 따라서 1960년대에는 6·25전쟁을 경험한 노련한 부사관 조직구성원들이 전역을 피할 수 없었으며, 이것은 유기체 메타포에 영향을 주어 ‘노병’과 같은 ‘쇠퇴’의 메타포가 다수 나타났다. 1970년대에 유신정권의 수립과 경제개발 5개년 계획의 일환으

15) 『국방일보』, “지휘관의 신임과 부하의 존경받는 바람직한 하사관 다짐”, (1969. 1. 1.).

16) 『국방일보』, ‘육군5736부대 하사관단 활동상’, (1977. 8. 30.).

17) 『국방일보』, “하사관 진급 신고”, (1970. 9. 15.).

18) 『국방일보』, “육군2531부대 주임상사회의 개최”, (1977. 4. 29.).

19) 『국방일보』, ‘육군 제1하사관학교 1중대활동상’, (1975. 2. 11.).

20) 『국방일보』, “지휘경험의 회고, 보람있는 내일을 위하여 최택원 육군소장 육본작전 참모부장 (20)”, (1967. 1. 26.).

로 전개된 새마을운동은 정치체제 하위 메타포인 '정책선도' 메타포 등장에 영향을 주었다.

(유기체) '...모두 군창설의 초석으로써 6·25동란 때 빛나는 전공을 세운 바 있으며... 계속 군 발전을 위해 헌신하는 노병들이다.'²¹⁾

(정치체제) "...10월 유신과업의 성공적 완수를 위해 성실과 성의를 가지고 행동으로 실천, 선봉적 역할을 다하도록...."²²⁾

3. 통합·성장기(1981~2000)

1961년도에 창설 운영되었던 강원도 원주의 제1(군)하사관학교와 1973년도에 창설되었던 경기도 가평의 제3(군)하사관학교가 1981년 10월 1일 해체와 동시에 여산에 위치한 제2(군)하사관학교를 모체로 육군교육사령부로 예속 전환되면서 1981년 10월 1일 육군하사관학교로 통합 개칭되었다(김효경, 2001).

통합성장기의 메타포 사용빈도는 기계(741), 문화(507), 배역(424), 위상혁신(153), 정치체제(103), 역량개발(98), 유기체(93), 구조물(74), 인적자원(18) 순으로 사용빈도가 분석되었다. 통합·발전기의 기계 메타포는 1980년대 자주국방체제를 확립해 나가는 시점에서 북한과의 대치국면에서 전투력 우위를 달성하고자 했던 창설기와는 달리 자체적인 전투력 향상, 유지, 구축, 강화, 극대화, 육성 등의 메타포가 각종 부사관 조직 행사 시 행사의 목적에 결부되어 다수 등장하였다. 또한, 1980년대 후반부터 부사관 조직 임무와 관련하여 '부대관리' 메타포가 새롭게 등장하여 '사고예방', '비전투손실 예방', '안전'등과 같은 하위 메타포들이 함께 출현하였다. 문화 메타포는 부사관단의 사기진작을 위한 체육대회와 같은 활동 등이 많이 시행되면서 '단결' 메타포가 많이 사용되었다. 또한, 새롭게 나타나 '충·효·예' 메타포는 1988년부터 육군20사단에서 자생적으로 시작된 충·효·예 교육이 1993년 전 육군에 적용되고 1996년 「육군규정(381)」에 반영되었던 시대적 배경에 기인하지만, 문헌자료 상에는 1980년 초반부터 나타나기 시작하였다. 하지만 1999년 충·효·예 교육 종합추진계획이 수립되면서 그 책임이 부사관 조직에서 지휘관으로 전환됨으로써 사용량이 점차 줄어들었다.

21) 『국방일보』, "고참상사 60명 초청, 김총장 산업시설도 견학시켜", (1967. 1. 24.).

22) 『국방일보』, "어제 육군본부서 육군 주임상사 회의", (1969. 12. 13.).

(기계) ‘하사관 활동을 혁신하여 실질적인 전투력을 향상시킴으로써...하사관 직무와 관련된 제반사항에 대해 모든 책임을 지는 하사관단...’²³⁾

(기계) ‘하사관단은 평상시 비전투 손실을 예방하기 위해 ‘사고예방활동’을 강화...호르는 물과 같이...’²⁴⁾

(문화) ‘하사관들의 전우애 함양 및 체력단련을 통한 전투력 증강을 목적으로 마련된 이날 대회는 다양한 종목으로 진행됐는데...’²⁵⁾

(문화) 하사관단은 평소 익혀온 충효사상을 바탕으로 연말을 맞아 불우하게 소외당하고 있는...²⁶⁾

배역 메타포의 특징은 창설기의 나타난 ‘가족’ 메타포의 하위 범주에 메타포가 이 시기부터 ‘어머니’로 통일되어 나타나기 시작하였다. 이것은 창설기에 나타난 문화 메타포의 ‘군대가정’과 통합·성장기에 새롭게 등장한 기계 메타포의 ‘부대관리’ 메타포와의 관계에서 살펴볼 수 있다. 가정이 완성되기 위해서는 무엇보다도 가족 구성원 중 아버지와 어머니의 역할이 중요하다. ‘어머니’가 가정 살림을 책임지는 역할처럼 부사관 조직의 주요 임무가 부대 전반에 걸친 병영지도, 재산관리, 시설관리 등의 부대관리로 귀결되어 나타났다. 그리고 장교를 아버지, 부사관을 어머니로 부각하면서 군대가정에서 병사들을 자식같이 따뜻하게 품어줄 수 있는 부사관 조직의 역할 이미지를 강조하기 위해 사용되었다. 그리고 부사관이 장교와 병과는 달리 한 부대에서 장기간 근무하는 직업특성으로 인한 역할이 강조되면서 ‘주인’, ‘계승자’의 메타포가 새롭게 등장하였다. 통합·성장기부터 병기본 및 주특기 교육을 점차 부사관에게 위임하게 되면서 ‘교관’ 메타포가 이 시기에 많이 증가하였다. 이와 관련하여 1998년 9월에 ‘훈련 부사관제도’의 도입을 결정하고, ‘육군방침 00-40호’²⁷⁾에 따라 2000년 10월 1일부로 시행함으로써 병과 부사관에 대한 장병 기본훈련 및 주특기 교육에 대한 역할을 부사

23) 『국방일보』, “하사관은 군의 중추역할” 육군철성, 하사관단 결의대회, (1987. 2. 1.).

24) 『국방일보』, “부대역사·전통의 계승자, 금지가득 자기혁신노력, 모범하사관상 정립”, (1988. 8. 19.).

25) 『국방일보』, “육군8516부대 하사관단 전투체육대회”, (1980. 5. 15.).

26) 『국방일보』, “국군군의학교 하사관단 호목동 경로당 위문”, (1983. 1. 1.).

27) 「훈련부사관 인사관리 방침 제정 및 운영」에 따르면, 훈련부사관 제도 정착시까지 1·2단계로 구분 시행하는 것을 골자로 1단계인 시범적용 단계에는 2000년에 선발 1개기 40명을 육군훈련소, 부사관학교, 9, 11, 28, 35사단에 적용하고, 2단계는 완전적용단계로 신병 및 양성 교육기관에 근무하는 훈련부사관은 당해연도 교육인원을 고려하여 선발하는 것으로 하였다.

관에게 전담하게 되었다. 이 제도의 시행으로 부사관의 전문성을 더욱 강화해 나갈 수 있게 되었다.

(배역) “지휘관의 사랑이 아버지의 사랑이라면 하사관의 어머니의 치마폭 사랑이므로 병영생활에 있어서의...²⁸⁾

(배역) ‘부대의 전통과 명예를 계승, 발전시키는 실질적 주인인 하사관의 활성화와...교육을 실시하는 하사관은 바로 부대의 주인.²⁹⁾

(배역) ‘하사관단은 이와 관련, 하사관 전문교관화의 완성으로 부대전투력을 향상시키는 방안과 병영관리의 주체로서...’³⁰⁾

1980년도에 들어오면서 군은 하부구조를 강화하고 미래 전장환경에 부합된 하사관을 육성하기 위해 노력하기 시작하였으나 사회경기의 호전으로 부사관 지원율이 저조해졌다. 부사관 조직의 위상을 강화하기 위한 노력으로 1996년 10월 1일 「대통령령」 제 15000호에 따라 계급장 형태(무궁화 받침)와 부착 위치가 장교와 동일하게 변경되었다. 이런 시대적 상황을 반영하듯 위상혁신 메타포에는 위상을 구현, 정립, 제고와 관련된 메타포들이 많이 나타났다. 정치체제 메타포는 문민정권의 수립과 북한과의 관계 개선 노력으로 ‘체제수호’ 메타포의 감소하고 민주화 과정에서 발생한 군에 대한 부정적 이미지를 해소하고 국민을 위한 조직으로 거듭나기 위한 ‘대군신뢰’의 메타포가 많이 사용되었다. 역량개발 메타포는 과거 단순한 자기계발만을 강조했었다면, 이 시기부터는 자질향상의 방향성을 제시하는 ‘전문성’, ‘창의’ 메타포가 등장했다. 이것은 부사관의 위상변화에 맞춰 군 조직이 부사관 조직에게 바라는 모습이 반영된 측면이 있다.

(위상혁신) ‘하사관에게 역할다운 역할(고유역할)을... 하사관의 위상을 제고 시킬과 더불어 군 하부구조 강화에 기여하도록 하였다.’³¹⁾

(정치체제) ‘하사관단은 부대 인근 지역을 대상으로 자연보호 운동을 전개, 군·민 유대강화에 앞장섰다.’³²⁾

28) 『국방일보』, “육군2062부대 하사관 근무의욕 고취”, (1988. 6. 4.).

29) 『국방일보』, “육군불무리부대 하사관 소집 교육·하사관가 제정”, (1986. 7. 13.).

30) 『국방일보』, “육군노도부대 하사관단회의”, (1994. 12. 22.).

31) 『국방일보』, “하사관 역할 재정립”, (1999. 4. 7.).

32) 『국방일보』, “육군5726부대 지구정화에 솔선수범”, (1982. 12. 9.).

(역량개발) ‘발전적인 새로운 사고방식을... 부대의 최첨단 경영자로서 **전문적인 능력을 함양**하여... 핵심적 위치를 확보해야 하겠습니다...³³⁾

유기체 메타포는 부사관 조직의 위상이 달라짐에 따라 ‘발전’과 관련된 ‘핵심’, ‘중추’, ‘근간’의 메타포가 증가하였다. 또한, 이 시기에 ‘생명’, ‘허리’와 같이 신체와 관련된 메타포들이 등장하였다. 이에 반해 구조물 메타포인 ‘교량’과 인적자원 메타포는 현저히 줄어들었다. 이것은 장교와 병을 연결하는 단순 기능의 기존의 역할에서 유기적인 기능 측면을 강화하는 방향으로 메타포가 전환되고, 위상의 변화로 부사관 조직을 노동력보다는 군 조직에서 중요한 위치를 담당하는 조직으로 인식의 전환을 강조했기 때문이다.

(유기체) ‘하사관들은... 묵묵히 소임을 다하는 군의 **중추**로 월남전 참전...’³⁴⁾

(유기체) ‘...하사관은...부대의 **허리**로서 군 전투력의 **핵심**체이다...³⁵⁾

4. 도약기(2001~2010)

신분 명칭이 개정되면서 ‘육군하사관학교’에서 ‘육군부사관학교’로 개칭되었다.³⁶⁾ 군구조 개편에 따라 여군학교가 해체되어 2002년 11월 27일 부사관학교로 통합되었다. 메타포의 사용빈도는 위상혁신(204), 배역(187), 기계(152), 유기체(100), 문화(77), 역량개발(60), 구조물(15), 정치체제(14), 인적자원(1) 순으로 사용빈도가 분석되었다. 도약기의 위상혁신 메타포는 신분명칭의 개정과 함께 급격하게 증가하였다. 이것은 군이 부사관 조직에 장교의 보조 역할에서 탈피하여, 책임과 권한을 부여받아 보다 전문적인 군의 중추적인 역할 수행을 요구하면서 기존의 장교와의 수직적인 관계의 인식에서 역할 분담에 따른 동반자, 상호보완적 관계로 위상이 변화되기 시작하였음을 의미한다. 그리고 부사관 조직내의 잘못된 관행을 혁신하고자 하는 자성의 메타포가 증가하였다.

33) 『하사관』, 26호, 육군하사관학교, 1991, p.10.

34) 『국방일보』, “육군 모범용사 36명 선발 확정”, (1994. 6. 14.).

35) 『하사관』, 34호, 육군하사관학교, 1993. p. 89.

36) 「군인사법」 개정법을 제6290호에 따라 ‘하사관’이라는 명칭의 인식문제로 인해 사관에 버금 부를 붙여 장교에 버금간다는 의미인 ‘부사관’으로 명칭을 변경했다.(2000. 12. 26).

(위상혁신) ‘부사관들 스스로가 변화의 계기를... 부사관의 위상제고와... 그 결과 위상 및 역할 면에서 부사관의 역할과 책임을 정립해... 부사관의 위상을 한층 격상시키기 위해서는...³⁷⁾

(위상혁신) 부사관의 역할과 책임이 변화된 이후에... 장교, 부사관은 의식 전환을 통해 상호 동반자적 관계로 인식하면서 역할 중심의 사고로...³⁸⁾

(위상혁신) 의식개혁을 통한... 책임과 역할을 다하는 부사관상 확립을 위해 환골탈태 부사관 워크숍을 열었다...³⁹⁾

위상혁신 메타포 증가와 더불어 역량개발 메타포에서는 전문성 구비와 관련된 메타포가 배역 메타포에서는 ‘전문가’의 사용이 증가하였다. 즉, 전문성을 가진 부사관 조직이 전투 및 부대관리 전반에 걸쳐 전문가로서 역할을 담당할 것을 부각시켰다. 또한, 구조물 메타포는 부사관 조직의 유기적 연결의 중심으로서의 기능적 이미지를 강조한 유기체 메타포로 대체되며 사용량이 감소하였다.

(역량개발) ‘군은 최근 부사관의 전문성 확보를 위해 다양한 지원 노력을 아끼지... 부사관의 전문성 제고는 강한 군을 만들기 위한...’⁴⁰⁾

(배역) 부사관들이 부여된 직책에 대해 최고 전문가가 될 때... 부사관 스스로가 전문 직업인으로서의 역할에...⁴¹⁾

(유기체) ‘부사관은 군의 허리입니다. 부사관들이 군의 허리 역할을 할 수 있도록 제도와 교육, 복지를 제공해 주어야 합니다.’⁴²⁾

기계 메타포는 2000년대 들어와 문민정부 수립 이후 자율성을 강조한 선진병영문화 정착을 위한 활동이 강화되면서 ‘정신무장’의 메타포 감소가 전체적 감소로 이어졌다. 다른 특징으로 당시 전투임무 위주의 부대운영, 전시 부사관의 임무를 강조하는 등 전투에 관련한 사항들이 부사관들에게 집중되기 시작하면서 부사관 조직의 주 임무가 ‘부대관리’에서 ‘전투’로 전환되는 시기였다. 따라서 ‘부대관리’ 메타포 또한, 전

37) 『국방일보』, ‘우수자원 전투부대 우선보직, 전시부사관 역할강화방안(2, 끝)’. (2001. 11. 10.).

38) 『국방일보』, ‘군 지령 주축은 보이지 않는 힘, 21세기 육군 부사관 문화(2)’, (2001. 10. 31.).

39) 『국방일보』, ‘부사관단 800여명, 환골탈태 워크숍’. (2006. 5. 11.).

40) 『국방일보』, “부사관보다 ‘전문사관’이 좋아”, (2005. 3. 3.).

41) 『국방일보』, ‘군의 중추, 허리 역할수행, 부사관의 역할과 책임(하)’, (2002. 4. 30.).

42) 『국방일보』, “김동신 국방부장관, 부사관 대상 국방정책 설명·간담회 인사말 요지”, (2002. 2. 3.).

투를 위한 준비로 나타나기 시작되었다.

(기계) 하사관들의 노고를 위로한 뒤 “전 하사관이 주인의식을 갖고 **전투 임무의 주의 부대관리**에 최선을 다해 줄 것”을 당부했다.’⁴³⁾

문화 메타포는 ‘충·효·예’ 메타포가 교육 책임이 지휘관으로 옮겨지면서 감소하고 경제성장과 함께 ‘자조’의 메타포가 사라지면서 전체적으로 감소하였다. 인적자원 메타포는 거의 식별되지 않았다. 이것은 부사관 조직의 위상변화와 함께 부사관 조직을 더 이상 생산 자원으로 인식하지 않는 것을 의미한다. 그리고 군에서 부사관 조직의 정체성이 전문성을 가진 집단으로 확장됨으로써 기존 임무보다 구체화 되고 다양한 임무를 수행하는 조직으로써 인식이 정착되어가는 것으로 분석되었다.

5. 발전기(2010~현재)

육군부사관학교는 발전기에 훈련부사관 중대 및 군악대 신편, 2교육단과 의무대가 창설되어 양적·질적 성장을 하였다(육군부사관학교, 2021).

메타포의 사용빈도는 유기체(214), 배역(214), 기계(117), 문화(89), 역량개발(84), 위상혁신(75), 구조물(13), 정치체제(9), 인적자원(2) 순으로 사용빈도가 분석되었다. 이 시기 국방부는 ‘관리형 군대’에서 ‘전투형 군대’로의 전환을 위해 부사관 역할과 책무 재정립에 관한 연구를 통해 「부사관의 책무」가 재설정되었다(부대관리훈령, 2012). 즉, 부사관의 정체성이 ‘전투력 발휘의 중추’로 정의되면서, 유기체 메타포의 활용량은 급격히 증가하였다. 부사관 조직의 임무 또한 전투중심으로 변화하면서 배역 메타포에서는 부사관 조직이 전투현장의 최일선에서 전투전문가로서의 역할을 강조하는 ‘전사’, ‘전문가’의 메타포가 활용되었다. 또한, 부사관 인사교류제도로 인하여 부사관이 예전처럼 한 부대에 오래 머물게 되지 않게 되면서 ‘주인’ 메타포가 이 시기부터 거의 사용되지 않았다.

(유기체) ‘부사관이 전투형 강군 육성을 위한 **전투력 발휘의 중추**가 되며 장교와 병을 잇는 **허리** 역할을 하고 있는점을 강조하기...’⁴⁴⁾

43) 『국방일보』, “하사관활동 분석회의”, (2000. 8. 21.).

(유기체) ‘한 총장은 훈사에서 “육군 하부구조의 근간 이자 전투력 발휘의 중추적 역할을 담당할 신임 부사관 여러분에게..’⁴⁵⁾

(배역) ‘전투기술 전문가이자 정밀무기와 전투장비 운용 면에서 고도로 숙련된 부사관의 역할이 매우 중요해지는 것이다.’⁴⁶⁾

(배역) ‘올바른 리더, 최고의 전투전문가, 헌신하는 참군인...2018년은 부사관이 전사의 표상으로...’⁴⁷⁾

전투중심의 임무 변화는 기계 메타포에서 전투현장의 최첨단에 있는 부사관 조직의 역할과 전투위주의 부대운영을 표현하는 ‘창끝’, ‘전투형’ 등의 메타포로 나타났다. 그리고 ‘부대관리’의 메타포는 부대관리의 책임에 대한 인식이 발전기부터 부사관 전담이 아닌 전 신분에게로 전환되면서 크게 줄어들었다. 문화 메타포의 경우 예전의 전장환경은 병력이 전투력 구성의 중심이었으나 무기체계의 첨단화와 과학화로 인하여 병력보다 개인의 전투력을 강조하는 추세가 반영된 결과로 ‘단결’ 메타포가 급격히 줄어들었다. 한편, 전투중심의 임무를 수행하기 위한 공감대 형성과 관련하여 ‘전사문화’, ‘전사적 기풍’과 같은 ‘상무정신’의 메타포가 등장하였다.

(기계) ‘...부사관은 전체 간부의 67%를 차지하는 창끝 전투력의 주체가 된다...’⁴⁸⁾

(문화) ‘김 주임원사는 전쟁 억제와 승리를 위한 국방개혁과 육군개혁의 시대적 요구 앞에 전사적 기풍의 새로운 부사관 문화를 정착시키는...’⁴⁹⁾

역량개발 메타포는 당시 육군이 추진했던 간부 정예화와 관련하여 정예부사관 양성에 학교기관 뿐만 아니라 야전에서도 관심을 기울이면서 부사관 정예화를 강조한 메타포들이 증가하였다. 위상혁신 메타포는 도약기에 비해 많이 줄어들었다. 이것은 발전기에 들어서 부사관 조직의 위상이 정착되어감을 의미한다고 볼 수 있다.

44) 『국방일보』, “이명박 대통령, 육군부사관학교에 휘호 수여”, (2011. 1. 26.).

45) 『국방일보』, “부사관 임관식 1299명 호국간성으로 첫 발걸음”, (2010. 5. 31.).

46) 『국방일보』, ‘처우개선, 사기진작 도모.’ (2013. 9. 2.).

47) 『국방일보』, ‘사·여단급 이상 주임원사 한자리에 워크숍 및 성과분석 회의 개최, 도약적 변혁 위한 역량 강화 다짐.’ (2018. 12. 6.).

48) 『국방일보』, “부사관 맞춤형 교육 성과 극대화”, (2013. 1. 29.).

49) 『국방일보』, “김채식 13대 육군 주임원사 취임”, (2018. 1. 23.).

(역량개발) ‘육군이 올해를 부사관 정예화 추진의 원년으로 선포하는 등 부사관 정예화를 위해 전력을 다하고 있는...’⁵⁰⁾

이상에서 연구한 부사관 조직의 시대별 메타포의 키워드와 사용빈도 비교분석은 각각 아래의 <표 2>와 <표 3>과 같다.

〈표 2〉 부사관 조직의 시대별 조직 메타포 키워드

조직 메타포	태동기	창설기	통합성장기	도약기	발전기
기계	임무완수 국토방위 필승의 신념	전투력 배양 전투준비태세 백절불굴의 정신	전투력향상, 유지, 구축, 강화, 극대화, 사고예방, 비전투손실예방	전투임무의 부대관리	창골, 전투형
유기체	-	노병	핵심, 중추, 근간, 생명, 허리	허리	중추, 허리
역량개발	-	자질향상	전문성, 창의	전문성구비	정예화
문화	희생정신 단결, 명예	군대가정 병영생활명랑화 자조자립	전우애 함양 충·효·예사상	-	전사적기풍, 전사문화
정치체제	공산주의 배격 대군신뢰	실천, 선봉적역할	대군신뢰	-	-
위상혁신	-	초급	위상구현,정립, 제고	위상제고,격상, 상호동반자관계, 의식개혁 환골탈태	-
배역	역전의 용사 백전노장	보좌관,대변인, 길잡이, 형, 시어머니, 아버지 어머니, 할아버지	어머니 주인, 계승자, 교관	전문가	전투전문가 전사의 표상
구조물	-	교량	-	-	-
인적자원	-	일꾼	-	-	-

50) 『국방일보』, ‘부사관 정예화 우리가 선봉, 육군6사단 청성 최정예 전투지휘자 과정 운영’, (2017. 9. 20.).

〈표 3〉 부서관 조직의 시대별 조직 메타포 빈도 비교분석

조직 메타포		태동기	창설기	통합성장기	도약기	발전기
기계	국가방위	△	●	●	●	●
	임무완수	△	●	●	●	●
	정신무장	△	●	●	△	△
	부대관리	-	-	●	●	●
유기체	성장	-	△	-	-	-
	발전	-	○	●	●	●
	쇠퇴	-	○	-	-	-
역량개발	전문성	-	-	●	●	●
	자기계발	-	●	●	○	-
	창의	-	-	△	-	-
문화	위국헌신	-	●	●	●	●
	명예	-	●	●	●	●
	단결	-	●	●	○	○
	전통	-	●	-	-	-
	충·효·예	-	△	●	△	-
	자조	-	○	●	-	-
정치체제	상무정신	-	-	-	-	●
	체제수호	△	○	○	○	-
	정책선도	-	△	△	-	-
	협력	-	-	○	-	-
위상혁신	대군신뢰	△	-	●	○	△
	위상	-	●	●	●	●
배역	혁신	-	●	●	●	●
	영웅	△	●	-	-	○
	전사	△	-	-	-	●
	대변인	-	○	○	○	△
	보좌관	-	○	△	△	△
	지휘자	-	○	-	●	●
	교관	-	○	●	●	●
	주인	-	-	●	●	○
	계승자	-	-	●	●	○
	가족	-	●	●	○	○
구조물	길잡이	-	●	●	△	-
	전문가	-	-	○	●	●
	교량	-	●	●	△	△
	초석	-	△	○	△	△
인적자원	보배	-	○	△	-	△
	일꾼	-	●	-	-	-
	베테랑	-	●	-	-	-
	밀거름	-	-	△	-	-

* 범례: △(10개 이하), ○(10~20개), ●(20 개이상), 미표시는 1개 이하

5. 시대별 조직 메타포 경향 및 비교분석

시대에 따라 사용된 조직 메타포별 특성을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 기계 메타포의 경우 태동기에 가장 높은 비율을 차지했으며, 통합성장기 이후 감소하기 시작하였다. 태동기에는 분석자료가 부족한 측면이 있으나, 전쟁과 전후 복구 시기의 시대적 상황을 고려한다면 국가방위와 관련된 기계적 메타포가 많이 사용되었을거라 유추할 수 있다. 창설기와 통합성장기는 자주국방체제 확립을 위하여 군사력을 증강하고 군사제도들이 법제화가 이루어진 시기였다. 이로 인한 영향으로 기계 메타포의 사용이 많이 나타났다. 특히, 통합성장기에는 부대관리에 대한 부사관의 책임을 강조하면서 기계 메타포의 사용이 증가한 측면이 있다. 도약기와 발전기에 하락하는 경향을 나타내는 것은 문민정부 시대에 들어서 군대문화가 이전과 다르게 자율적인 병영문화를 추구하면서 정신무장과 관련된 내용들이 감소했기 때문이다. 또한, 국가방위를 임무수행 측면에서 전체적인 조직의 행동 요구보다 개인 전투력 향상에 초점이 맞춰지는 경향이 영향을 미쳤을 것이다.

둘째, 유기체 메타포는 도약기에 사용비율이 급격히 증가하였으며, 발전기에 가장 높은 비율을 보였다. 도약기에 부사관 신분의 개칭으로 위상의 변화를 가지고 왔으며, 부사관의 정체성에 대한 변화가 본격적으로 이루어지기 시작한 시점이었다. 유기체의 메타포의 사용비율 증가 추이는 부사관 조직이 과거의 관리형에서 전투형으로 변화하고 있음을 나타내며, 장교와 병 사이에서 유기적인 연결 기능을 발휘하여 군 전체의 전투력을 향상시키는 역할이 강조되고 있는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

셋째, 역량개발 메타포는 통합성장기에 하위 메타포들의 사용 빈도수가 비교적 골고루 나타났지만, 전체적인 비율은 다른 시기에 비해 다소 낮은 편이었다. 이후 지속적으로 상승하는 것을 확인할 수 있다. 창설기에는 주임상사 제도가 신설되면서 부사관단을 운영하여 공식적으로 부사관 조직 자체의 활동이 강화되고 있었다. 이것은 군에서 부사관의 중요성을 인식하기 시작하였다는 것을 의미하며, 이에 따라 더욱 효과적인 임무수행을 위해 역량개발을 강조했던 측면이 있다. 통합·성장기에 잠시 낮은 비중을 나타낸 것은 자질향상의 메타포가 줄어들었기 때문이다. 그리고 통합·성장기 이전에는 임무수행을 위한 부사관의 자질향상을 강조하였으나, 이후부터는 자질향상의 방향성을 제시하는 전문성 강화를 강조하기 시작하였다. 통합·성장기의 전문성은 부대 임무의 전반에 걸친 전문성을 강조한 반면, 도약기부터는 전문성의 중점이 전투역량

강화에 집중하기 시작하였고 부서관 위상 정립과 관련하여 사용량이 증가하였다.

넷째, 문화 메타포는 태동기에 가장 높은 비율을 보였으나, 기계 메타포와 마찬가지로 시대적 분위기를 나타낸 것으로 보인다. 통합성장기 이후 사용량이 급격히 줄어든 것은 이전까지의 충·효·예 교육 책임이 부서관단에서 지휘관으로 옮겨졌으며, 경제성장으로 인한 자조의 분위기가 감소하였기 때문이다. 그리고 이전까지의 전장환경은 병력이 전투력 구성의 중심이었으나 무기체계의 첨단화와 과학화로 인하여 병력보다 개인의 전투력을 강조하는 추세가 반영된 결과로 보인다.

다섯째, 정치체제 메타포는 태동기에 가장 높은 비율을 나타냈다. 이것 또한 기계, 문화 메타포와 동일하게 당시 북한과의 대결구도에서 민주주의를 수호하기 위한 시대적 상황이 반영된 것으로 미루어 짐작할 수 있다. 정치체제 메타포는 태동기를 제외하면 통합·성장기가 가장 높게 나타났다. 이는 당시 민주화의 영향으로 국민 앞에 군림하는 군이 아니라 국민의 뒤에서 국민을 보호하는 의식전환을 위한 노력이 반영된 것으로 부서관 조직이 국민에게 신뢰를 주기 위한 대민지원, 봉사활동과 같은 활동적인 측면과 당시 IMF 금융위기를 극복하고자 국가시책에 동참하였던 부서관 조직의 활동들이 반영된 결과이다.

여섯째, 위상혁신 메타포는 지속적인 증가세를 보이다가 도약기 이후 급격히 감소하였다. 이것은 도약기까지 지속해서 부서관 위상의 변화가 지속적으로 나타났고, 발전기에 부서관의 위상이 정립되어감을 의미한다. 도약기에는 부서관 위상강화를 위한 정책들이 많이 제시되었으며, 그것을 실현하기 위한 많은 논의와 정책 결정들이 이루어진 시기이기도 하다.

일곱째, 배역 메타포는 지속적으로 증가하고 있으며, 발전기에 가장 높은 비율을 보인다. 이것은 시대별로 군에서 부서관 조직에게 군의 발전을 위한 역할을 지속해서 요구하고 있다는 것을 의미한다. 발전기에 가장 높은 수치를 나타내고 있는 것은 부서관의 역할 정체성이 수립된 후 그에 맞는 역할을 원활히 수행하기를 강조하는 측면이 있다. 각 시대별 나타난 배역 메타포를 전체적 흐름으로 살펴보면, 창설기에는 병과 장교사이의 중간관리자의 역할, 통합·성장기, 도약기에는 부대관리자의 역할, 발전기에는 전투전문가의 역할로 변화되어 가는 것을 알 수 있다. 이것은 부서관 조직의 역할이 시대의 변화에 따라 단순 관리자 조직에서 점차 전문성을 갖춘 조직으로 변화 요구되었다는 것이다.

여덟째, 구조물 메타포는 창설기에 가장 높은 비율을 보였으며, 이후 감소하는 경

향을 보인다. 창설기에 부사관의 역할은 장교와 병사를 이어주는 교량적 역할이었다. 이것이 의미하는 것은 당시 부사관 조직의 임무의 특성이 단순 연결이라는 기능적인 측면만이 부각되어 있다는 것이다. 교량적 역할에서는 임무수행을 위한 창의적이고 시스템적인 사고 등을 염출할 수가 없다. 이것은 당시 군인복무규율에 제정된 「하사관의 책무」를 살펴보면 잘 나타나 있다.

‘하사관은 초급간부로서 병과 생활을 같이하므로 그의 모든 언행은 병사에게 직접 영향을 주게 됨을 자각하여야 한다. 그러므로 하사관 임무수행에 있어서 자신이 항상 명령과 법규를 솔선준수하여 병에게 모범을 보이고 또 그들의 신상을 파악하여 선도에 노력하여야 하며 특히 장교와 병 사이의 교량적 역할을 하여야 한다(이재전, 1967).’

창설기의 부사관 위상은 초급간부로서 경력과 경험이 반영되지 않았다. 또한, 모든 임무수행의 목적이 병 관리에 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 교량적 역할이라는 것은 부사관 조직이 장교와 병 사이에서 상호의사소통 창구 기능이 아닌 단순 전달자의 이미지를 심어주고 있다. 또한, 관리의 측면만 강조하고 있어 정작 직업군인으로서 해야 할 전투준비에 관한 내용이 없다. 따라서 당시 부사관 조직특성을 유추해보면, 단순 기능발휘의 역할과 위상이 낮았던 것으로 볼 수 있다. 결론적으로 구조물 메타포 사용 추이를 통해 유추할 수 있듯이 창설기 이후부터는 단순 기능발휘 역할에서 탈피하고 있다.

아홉째, 인적자원 메타포의 사용 경향을 살펴보면, 창설기 이후 급격한 감소세를 보인다. 이런 경향은 구조물 메타포의 경향과 유사하다. 창설기의 부사관 조직에 대한 인식은 일꾼이다. 이것이 의미하는 것은 부사관 조직을 군 조직의 노동력을 생산하기 위한 인적자원으로 보는 인식이 강했다는 것이다. 이것으로 당시 부사관 조직의 주된 역할이 전투보다 부대관리에 집중되어 있음을 유추해 볼 수 있다.

이상에서 논의한 부사관 조직의 시대에 따라 사용한 조직 메타포 유형별 사용 경향은 <그림 2>와 같다.

〈그림 2〉 시대별 조직 메타포 사용 경향(%)



V. 논의 및 시사점

부서관 조직 관련 문헌 및 언어사례에 나타난 조직 메타포 분석결과를 바탕으로

한 논의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 군 조직특성과 관련한 연구들은 각 분야별 주제(조직가치, 조직구조, 리더십, 조직문화 등)에 따라 부분적으로 이뤄졌다. 이 연구들에서 활용되는 분석도구나 이론들은 한정된 특성요소로 그 특성을 도출한다. 하지만 메타포를 통한 조직분석은 다양한 시각으로 조직특성에 접근을 용이하게 한다는 점에서 지속적인 연구의 유용성을 제기한다.

둘째, 그동안 부사관 조직특성과 관련된 깊이 있는 연구는 미흡하다. 군 조직연구에서 단순히 언급되거나, 조직문화에 관련된 연구로 국한되어 있다. 부사관 조직특성과 관련된 연구가 미흡하다는 점에서, 향후 부사관 조직의 특성과 관련한 연구에 기초 자료로 활용될 수 있다.

셋째, 기존 군 관련 메타포 연구의 분석대상과 비교하자면, 기존 연구에서는 군의 최고관리자의 언어사례를 분석함으로써 메타포의 구성적 기능을 강조한 측면이 있다. 하지만, 본 연구에서는 연구의 분석대상을 부사관 관련 문헌에 나타난 언어사례 선정하여 부사관 조직의 전체적인 관점에서 부사관 조직특성을 분석할 수 있었으며, 유의미한 결과를 도출할 수 있었다. 따라서 군 조직과 관련된 메타포 연구 시 최고관리자의 언어사례뿐만 아니라 타 자료로도 메타포를 통한 조직분석의 가능성을 시사한다.

다섯째, 연구방법 측면에서 살펴보면, 본 연구를 포함한 군 관련 조직 메타포 연구 모두가 역사적 흐름에 따라 시대별 조직특성을 도출하기 위해 문헌연구에 기초했다는 것이다. 따라서 차후 군 관련 연구에는 문헌연구 뿐 아니라 설문, 관찰, FGI 등 다양한 연구방법의 접근과 인식론적인 관점에서의 연구가 필요함을 시사한다.

여섯째, 기존 선행연구들과의 결과 측면에서 살펴보면, 본 연구에서도 부사관 조직 또한 기계 및 문화 메타포를 많이 사용하는 것으로 나타났다. 그리고 최영(2011)의 연구와 같이 군조직의 특성이 환경변화에 유연하게 대처하는 유기적 조직특성 등이 나타난다고 하였다. 이것은 본 연구의 결과와 일치하는 면이 있다. 결론적으로 부사관의 조직특성이 군 조직 속에서 정체성을 공유하고 고유의 문화적 전통을 중시하고 있음을 알 수 있으며, 군 조직의 전체적인 조직변화와 함께하고 있음을 유추할 수 있다.

일곱째, 본 연구에서도 기존 선행연구에서와 같이 메타포를 통한 조직분석은 조직을 개념화한다는 것을 확인할 수 있었다. 조직을 개념화한다는 것은 조직특성 파악에 용이성을 제공하기도 하지만, 이보다 더욱 중요한 것은 조직이 사용하는 메타포가 조직의 정체성을 규정짓고 행동과 인식에 영향력을 발휘하는 구성적 기능이다. 예를 들

어, 과거 부서관 조직이 ‘교량’ 메타포로 정의되었을 때와 현재 ‘중추’ 메타포로 정의되었을 때를 비교해보면, 부서관 조직이 가지는 당시의 위상과 정체성은 상당히 다를 수 있다. 메타포의 구성적 기능과 관련하여 추가로 고려해야 할 것이 메타포 사용의 적절성이다. 무분별한 메타포의 사용은 조직의 정체성과 역할의 혼란을 초래할 수 있다. 가령, 창설기에 여러 가지 형태로 나타난 ‘가족’ 메타포는 부서관 조직을 하나로 개념화시키기 어려운 측면이 있었으며, 조직의 목표에 부합되는 부서관 조직의 임무를 규정짓기 어려웠다. 하지만 통합·성장기에 ‘어머니’로 통일되면서 군 조직에서 부서관 조직의 역할에 대한 방향성을 명확하게 할 수 있었다. 메타포의 구성적 기능은 조직에서 어떤 메타포를 사용함에 따라 그 조직구성원의 인식과 행동반경이 정해짐을 의미한다. 따라서 조직을 관리하는 최고 관리자나 관련 정책을 입안하는 조직원들이 조직발전을 위하여 어떠한 메타포를 선택하여 사용할 것인지에 대한 신중함이 요구된다는 것을 시사한다.

여덟째, 기존 연구에서 활용된 메타포의 범위 확장 측면에서 살펴보면, 선행연구에서는 Morgan(2006)의 두뇌 메타포를 학습 메타포로 개칭하여 적용하였다. 그러나 본 연구에서는 부서관 조직의 임무수행 관련성을 고려한 ‘역량개발’ 메타포로 새롭게 적용하였다. 또한 최영(2011)의 연구에서 활용한 자원 메타포를 경영의 관점에서 ‘인적자원’ 메타포로 변경하여 활용하였다. 메타포의 연구에서 새로운 메타포의 발견과 변형은 조직분석에서 새로운 시각을 제공한다는 점에서 지속적인 연구가 필요하다.

마지막으로 메타포의 구성적 기능과 관련한 부각과 은폐의 측면이다. 메타포는 조직특성을 분석하는 도구이기도 하지만 조직이 지향하는 바를 달성하기 위한 수단으로 활용가치가 높다. 그것은 메타포의 구성적 기능으로 인하여 조직구성원의 인식과 행동에 영향을 미치기 때문이다. 하지만 하나의 메타포를 지나치게 부각하다 보면 정작 간과되지 말아야 할 부분이 은폐되는 경우도 발생할 수 있다. 예를 들어, 육군 부서관 조직에 유기체 메타포만을 지나치게 강조하다 보면, 군 본연의 임무를 위해 필요한 기계 메타포나 문화 메타포의 조직특성이 간과될 수도 있다는 것이다. 그러므로 육군 부서관 조직의 장기적인 성장과 발전을 위해서는 하나의 메타포에 지나치게 편향되지 않고 은폐될 수 있는 부분을 찾아내어 활성화해야 한다. 이것은 조직에서 사용하는 메타포를 탐색하고 확인해야 할 중요성을 시사한다.

참고문헌

- 국방부.(1995). 군인사법, 서울: 국방부
- 국방부.(1998). 건군 50년사, 서울: 국방군사연구소
- 김기덕.(2010). 인적자원개발 실무자의 은유에 관한 연구, 중앙대학교 박사학위논문.
- 김순선.(2008). 상용화 정책 관련 기관들에 대한 조직 메타포 탐색: 조직구성원의 언어분석 사례를 중심으로. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김효경.(2001). 한국 육군 부사관제도 발전사 연구. 대전: 육군교육사령부.
- 박현영.(2017). 육군 부사관 획득제도 변천과정을 통해 본 획득 개선방안 연구, 국방대학교.
- 민진.(2006). 조직관리론, 서울: 대영문화사.
- 양대규.(2004). 잊혀진 전쟁영웅 신화를 남긴 부사관들. 계룡: 육군본부 군사연구소 육군본부, 부사관, 44~48호
- 육군본부.(2000). 호국용사 6·25참전전투수기 제1~4집. 대전: 국군인쇄창.
- 육군부사관학교.(2021). 육군부사관학교 70주년 역사화보집. 여산: 육군부사관학교.
- 육군하사관학교, 하사관, 1~43호
- 이재전.(1967). 『군인복무규율 제정경위 및 해설』
- 임선기.(2015). 조직 메타포 분석을 통한 헌병조직과 경찰조직의 특성 비교연구, 목원대학교 박사학위논문.
- 장현민.(2015). CHEVRON을 단 군인 부사관. 서울: (주)북랩.
- 최영.(2011). 조직 메타포 분석을 통한 군조직의 시대별 특성 연구, 중앙대학교 박사학위논문.
- 최영·진성미.(2010). 조직분석방법으로서의 메타포 분석의 적용가능성 탐색: 국방부 본부조직의 사례를 중심으로 『역량개발학습연구』, 5(3), p.81-96.
- 최천근·이창원.(2012). Scott의 조직이론 분류와 Morgan의 조직이미지에 대한 통합적 고찰, 『한국정책과학학회보』, 16(2), p.113-138.
- 하창호.(2019). 조직 메타포 분석을 통한 육·해·공군 발전의 비교연구, 목원대학교 박사학위논문.
- 홍승현·이재근·허문구.(2020). 메타포를 통한 조직분석: 분사와 조직개편 사례를 중심으로. 한국경영교육학회, 35(3), p.209-231.
- Cornelissen, J. P.(2004). What Are We Playing At? Theatre, Organization, and the Use of Metaphor. Organization Studies, 25(5), p.705-726
- Goffman, E.(1959). Presentation of Self in Everyday Life. NY: Doubleday.
- _____.(1961). Asylums: Essays on the Social Situations of Mental Patients and Other Inmates. NY: Doubleday.
- Hamilton, A.(2000). Metaphor in Theory and Practice: The Influence of Metaphors on

- Expectations. *ACM Journal of Computer Documentation*, 24(4), p.237-253.
- Harmon, M. M., Mayer, R. T.(1986). *Organization Theory for Public Administration*. Boston: Little Brown & Company.
- Hatch, M. J.(1998). Jazz as a Metaphor for Organizing in the 21st Century. *Organization Science*, 9(5), p.556-557.
- Kendall, J. E., Kendall, K. E.(1993). Metaphors and Methodologies: Living beyond the Systems Machine. *MIS Quarterly*, 17(2), p.149-171.
- Lakoff, G.(1993). The Contemporary Theory of Metaphor. In A. Ortony(ed.), *Metaphor and Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lakoff, G., Johnson, M.(1980). *Metaphors We Live By*. IL: The University of Chicago Press.
- Morgan, G.(1980). Paradigms, Metaphors and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 605-622.
- _____.(2006). *Images of Organization*. CA: Sage.
- Polley, D.(1997). Turbulence in Organizations: New Metaphors for Organizational Research, *Organization Science*, 8(5), p.445-457.
- Short, D. C.(2001). Shining a Torch on Metaphor in HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 3(3), p.297-308.
- Terry, L. D.(1997). Public Administration and the Theatre Metaphor: The Public Administrator as Villain, Hero, and Innocent Victim. *Public Administration Review*, 57(1), p.53-61.

Abstract and Key Words

A Study on the Chronological Characteristics of Army Non-commissioned Officers through Metaphor

Oh, Sung Won
Chung-Ju University

Park, Hyo Sun
Chung-Ju University

The Army faces challenges and opportunities to cope with the changing military environment in the future. Accordingly, the role of NCO(non-commissioned officers) is increasing as the core of the military manpower structure.

In this context, the purpose of this study is to derive the characteristics of Army NCO by empirically analyzing the metaphors in the relevant records and language cases of NCO. The analysis tool applied six metaphors presented by Morgan(2006) and one by Goffman(1959, 1961), and one by Lakoff and Johnson(1980), and the resource metaphors presented by Choi Young(2011). This was analyzed using N-Vivo R1, a qualitative analysis program.

The scope of the study is divided into five stages from the beginning to the development period of NCO, according to the system and structure reorganization of NCO school, and the creation and transition process of major NCO policy. For this purpose, the subjects of the literature study were 『Defense Daily』, 『Staff Sergeant(Assistant Officer)』, 『The Noncommissioned Officers who left myths, forgotten war heroes』, 『The 1st to 4th books of the Korean War』.

This study is meaningful in that it empirically analyzed and identified changes in the characteristics of Army NCO organizations by era through organizational metaphors.

[Key Words: organizational metaphor, organizational characteristics, army NCO, organizational characteristics of NCO]