





## 경찰공무원의 조직학습이 임파워먼트 구성요인에 미치는 영향

김 평 수\*

### 〈요 약〉

본 연구는 경찰공무원의 조직학습이 경찰조직 극대화 방안으로서 임파워먼트 구성요인 간에 어떠한 영향이 있는가를 규명하기 위한 분석 연구이다. 이러한 본 연구를 위해 2013년 7월 14일~8월 15일까지 1달간 광주지방경찰청 소속으로 재직중인 경찰관 172명을 모집단으로 선정하였다. 광주광역시를 특정지역으로 한 이유는 지역적 특성을 고려한 조직적 환경을 면밀히 살펴보고자 함이다. 표본추출방법은 무작위표본추출(random sampling method) 그리고 설문조사는 자기평가기입법(self-administrated method)을 실시하여 총 163(95.5%)명의 자료를 최종분석 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS for Win Version 18.0 통계프로그램을 이용하여 각 변인들 간의 Pearson's 상관관계분석과 독립표본 T검증(independent samples t-test), 일원변량분석(one-way anova), 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였으며 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, “사회인구통계학적 특성에 따라 조직학습 및 임파워먼트에서 차이가 있을 것이다”라는 가설은 부분 채택되었다.

둘째, “조직학습은 구성원의 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다”라는 가설은 채택되었다.

**주제어 :** 경찰공무원, 조직학습, 임파워먼트, 광주경찰청, 경찰조직

\* 전남도립대학교 경찰경호학과 부교수

목 차
-----

- |  |
|--|
| I. 서 론<br>II. 이론적 배경<br>III. 연구결과<br>IV. 논의 및 결론 |
|--|

## I. 서 론

21c는 무한경쟁시대라고 해도 과언이 아니다. 인간사회 모든 영역 즉, 개인이나 조직이 경쟁력을 갖고자 함에는 누구나 목표의식이 있을 것이다. 특히, 최근에 들어와 정부나 공적(公的)조직에서는 경쟁력을 갖추기 위해 조직의 발전을 위한 전략 개발을 다양하게 시도하고 있으며 조직효과성을 위한 질적 변화의 노력, 그리고 발전방안의 대한 필요성이 꾸준히 제기되고 있는 추세에 있다. 이러한 시대에 새로운 차원의 조직혁신의 전력이자 조직변화의 기본요건으로 새롭게 대두되고 있는 사회쟁점이 바로 조직학습(organizational learning)이다(김평수, 2005).

외부환경 변화에 능동적으로 대처하고 핵심역량을 키우며 조직의 경쟁력을 갖출 수 있는 능력은 조직의 전 구성원이 학습할 수 있는 능력을 지니고 있느냐에 따라 결정되기 때문에 조직이 어떻게 학습되고 어떻게 변화해 나가는지 이해하는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 특히, 공적(公的)조직인 경찰조직에서는 대국민 치안서비스를 전제로 하고 있는 국가기관인 만큼 다양한 형태에 따른 국민의 치안수요와 일선현장에서의 경찰공무원의 업무적 효율성을 극대화하기 위해서는 조직에서의 학습이 먼저 선행 및 정착되어야 한다는 의견을 모을 수 있다. 따라서, 경찰공무원은 업무수행 뿐만 아니라 업무의 수행과정에서 그 능력을 효율적으로 발휘할 수 있어야 하며 나아가서 그들이 갖게 되는 능력을 지속적으로 개발하여 조직 전체 차원으로 발전되어야 한다(Peter Senge, 1990).

아울러, 조직구성원의 자율적인 행위를 통한 혁신이 조직의 발전에 커다란 이슈로 논의되고 있는 바, 이러한 자율과 창의성을 도출하는 방법으로서 제시되고 있는 것이 임파워먼트라<sup>1)</sup>고 할 수 있다. 임파워먼트는 2000년 초기에 국내 학계에서 화자되면서 최근에 이르기까지 다양하게 학문적으로 연구결과가 도출되고 있으며, 그 짧은 역사에도 불구하고 일선 현장에서는 이미 익숙하게 사용되고 있는 용어로 자리잡고 있다(박원우, 1997).

오늘날 많은 기업현장에서 급변하는 경영환경에 적응하기 위한 전략들을 창출하기 위해 기업은 신속성, 반응성, 적응성, 유연성, 빠른혁신 등이 요구되고 있으며, 이에 적절한 조직구조를 갖추기 위한 조직개편이 이루어지고 있다(김계훈, 2005). 임파워먼트는 경찰조직의 운용 관리적 측면에서도 중요한 개념으로 언급되기도 한다. 치안수요자인 국민에 대한 공권력의 집행은 경찰공무원으로 하여금 임파워먼트가 과감히 이루어져야 한다. 이를 시행함에 있어 궁극적 목표인 치안수요에 부응하기 위해서는 경찰공무원 개개인의 역할을 찾아 책임을 수행하며 치안서비스의 질적 향상을 위한 아이디어나 개발에도 적극적으로 참여하게 된다. 즉, 임파워된 경찰공무원은 적극적이고 능동적인 업무역량을 발휘할 수 있으며 강한 근무의욕을 가지고 치안수요에 부응하게 되기 때문에 궁극적으로는 경찰조직 전체에 대한 발전으로 해석될 수 있다. 또한, 경찰공무원은 직업의 특성상 치안수요자인 국민과 직접적인 인과관계가 있으므로 경찰공무원의 업무처리 능력은 국민에 대한 서비스의 질 지각에 직접적인 영향을 미치게 된다. 따라서, 국민의 치안 요구에 능동적으로 대응하고 문제 발생 시 신속하게 처리하기 위해서는 책임을 동반한 권한을 부여하는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 이러한 권한은 개인의 역량증대와 긍정적 사고 및 적극적 사고를 강조하고 있다. 임파워먼트는 주로 4가지의 의미를 가진다. 즉, 영향력(impact), 능력(competence), 의미성(meaning), 자기결정력(choice)으로 구분할 수 있다. 그동안 조직학습과 임파워먼트에 관한 많은 연구들이 진행되어져 왔으나 연구자들과 연구대상에 따라 다소 상이한 결과가 도출되고 있다. 그러나 많은 선행연구들에서 논의된 결과를 보면, 경영적 성격을 지닌 연구로서 내부적 관점에 대한 결과를 제시하는데

1) 임파워먼트(empowerment)에 관한 연구가 이제 국내에서도 많아지고 있는 실정이며, 각 학문분야에 적용시키고 있는 단계이다. 이미 미국에서는 1985년에 Academy of Management 학회의 조직행위론, 조직개발론, 조직과 경영이론 분과에서 연합심포지엄을 열어 임파워먼트라는 주제를 가지고 처음으로 학자들간에 공식적인 논의가 있었고, 학술잡지와 단행본 등을 통해 많은 논문 및 글이 발표되었다.

초점이 맞추어져 왔으며 개별적 연구에 치우치는 경향이 강하게 돋보였다.

본 연구는 경찰조직에 관한 연구로서 경찰조직의 이해와 더불어 조직학습과 임파워먼트에 관한 인과관계를 규명해보고 상대적으로 선행연구 및 사료가 부족한 정책적 함의를 도출하기 위함이다. 아울러 경찰조직의 발전방향을 제시하고 현장적용적 측면에서 일선 경찰공무원의 업무역량 증대를 위한 기초자료를 제시하고자 하였다.

이러한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

*<가설1> 사회인구통계학적 특성에 따라 조직학습 및 임파워먼트에서 차이가 있을 것이다*

*<가설2> 조직학습은 구성원의 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다*

## II. 이론적 배경

### 1. 조직학습

무한경쟁시대 즉, 국제화·정문화·전문화로 인식되는 21C는 조직 스스로가 주어진 업무에 대해 능동적으로 대처하는 능력이 요구된다. 이에 조직은 조직 구성원의 잠재능력과 계발욕구에 부응하기 위해서 조직적 학습이 필요하다고 인식하고 있다(김보미, 2003).

조직학습에 대한 논의는 조직학습을 개념화한 최초의 연구자로 Agyris와 Schon(1978)를 들 수 있다. 이 연구자들은 조직학습을 조직구성원들이 조직의 주요 특징들을 유지하기 위하여 운영 메카니즘을 수정하고 어떤 잘못된 실수들을 찾아냄으로써 조직이 내적·외적 환경의 변화에 적응해 가는 과정(process)이라고 정의하였다. 여기에서 과정이란 조직이 직면하고 있는 현재의 정책을 실현하거나 조직목표를 달성해 나가는 것을 단일고리학습(single loop learning)이라고 불리어질 수 있다고 한다(김평수, 2005). 이후 조직학습은 Peter Senge(1990)가 시스템 이론을 적용하여 논의되면서 활성화되었다. 이러한 과정에서 조직의 혁신적 프로그램들에 대한 반성과 조직의 변화관리 차원에서 새로운 조직 활성화 전략으로 제시되고 있다. 그러나 조직학습은 현 시점에서도 학자마다 다양하게 정의 또는 해석되고 있다. 조직학습을 정

의하는 다양한 논의가 화자 될 수 있지만 명확하게 정의를 내리기에는 다소 무리가 있다(이수원, 2002)는 의견을 보이고 있다.

경영적 측면에서 학습은 교육학이나 심리학 측면에서 이해하는 의미와 달리 현장 업무의 성격 그 자체를 말할 수 있다. 따라서 현장에서 요구되는 일정한 성과를 생산하기 위한 능력을 고취시키는데 목적을 둔 개념으로 인식할 수 있다.

조직적 학습의 구축을 위해서는 조직 구성원들의 기본적 업무자세와 조직이 지향하는 방향과 목표에 대한 공감이나 조직 구성원 간에 신뢰를 바탕으로 공감대가 형성되어야 하고 조직 구성원 상호간에 업무제휴가 이루어져야 한다. 이때 어떠한 문제 해결을 위한 아이템(Item)<sup>2)</sup>을 창출하는데 먼저 상호 협력할 수 있는 조직적 문화가 선행되어야 한다(진구동, 2007). 따라서 성공적인 학습조직을 창출하기 위해서는 조직이 가지고 있는 창의적인 이론을 현장에서 적용하기 쉽게 다양한 형태의 모형을 개발할 필요가 있다. 조직의 성과를 달성하기 위한 수단으로서 조직학습에 대한 논의는 주지하는바와 같이 여러 가지로 분류되어질 수 있으나 본 연구에서는 학습문화와 학습능력으로 제한 및 함축하였으며 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

첫째, 조직의 학습문화란 “조직 구성원들이 공유하고 있는 구성원의 행동과 전체 조직체의 행동에 기본 전제로 작용하는 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습 그리고 행동패턴 등의 거시적인 총체”이며, 조직의 학습문화를 이해하려면 “조직문화의 주체인 구성원들의 학습과정과 그들의 학습과정에 작용한 내외 환경들”을 이해해야 한다(김평수, 2005). 결국 문화란 “사람들이 하는 것, 사람들이 이는 것, 사람들이 만들어서 사용하는 것 등을 포함한다”라고 볼 수 있다. 둘째, 학습능력과 관련하여 Levitt와 March(1988) 그리고 Huber(1991)는 학습능력의 구조를 지식획득(knowledge acquisition), 정보분배(information distribution), 정보해석(information interpretation), 조직기억(organizational memory)등 4가지로 제시하고 있다. 이를 구체적으로 보면 조직이 학습할 수 있도록 잠재적인 유용성 정보를 얻는 과정, 학습능력을 높이기 위하여 다른 소스로부터 얻어진 정보를 공유하는 과정, 정보를 의미 있게 하고 이해를 촉진시키며 지식이 미래를 위해서 저장된 것을 의미한다고 말하고 있다.

본 연구에서는 경찰공무원의 조직학습이 조직의 능동적 및 조직 활성화에 임파워먼트 요소가 궁극적으로 어떠한 영향을 주고 있는가에 대한 인과관계로서 조직의

2) 파일을 구성하는 데이터의 구분에서 가장 작은 단위이며, 아이디어로 해석됨.

성과적 측면을 강조하고자 하였다.

### 3. 임파워먼트

Thomas와 Velthouse(1990)는 임파워먼트라는 용어는 힘(Power)에서 파생된 개념으로 설명하고 있다. 이에 따른 정의는 힘의 개념에 따라 발전한 것으로 합법적 권한으로도 이해 및 해석될 수 있다. 또한 어떤일을 할 수 있는 능력의 의미로 논의될 수 있으며 일의 시작에 대한 원동력으로 이해할 수 있다.

Spreitzer(1995)는 기존의 연구들을 재검토하여 임파워먼트의 심리적인 요소가 무엇인가를 검토하여 4가지의 잠재변수 즉, 임파워먼트의 구성요인을 의미성(meaning), 영향력(impact), 역량(competence), 자기결정력(self-determination)으로 측정하였다. 나아가 Spreitzer는 임파워먼트가 단순히 권한 이양이나 제도적 차원에서만 파악되는 것이 아니라 심리적이고 인지적인 변수로서 연속적이라고 주장한다(이재용, 2010).

임파워먼트의 구성요인으로 첫째, 의미성에서는 과업의 목적 또는 요구되는 역할이 개개인의 신념이나 가치관, 그리고 태도의 적합성에 관련된다. 이는 어떠한 과업이나 활동이 개인에게 중요하다는 인식을 함께한다. 또한 개인에게 필요로 하는 과업역할과 신념, 행위간의 적합성을 포함한다. 둘째, 역량은 과업활동에 대한 믿음으로 언급된다. 이는 개인이 결과를 도출하는데 필요로 하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력이다. 셋째, 자기결정력은 개인이 가지고 있는 재량에 대한 인식을 말한다. 이는 과업행위 과정에서 주도력과 지속성에서의 자율성을 반영하는 것이다. 넷째, 영향력은 개인의 직무에 있어 전략적이고 행정적이며 실무적인 결정에 있어 어느 정도로 그 힘이 미치느냐의 기준을 나타낸다고 할 수 있다. 즉, 개인이 조직이나 팀, 그리고 타인과의 관계에서 성과를 가져오기 위한 과정에 얼마만큼의 큰 영향력을 행사하고 있는가에 대한 기준이다.

이와 같은 임파워먼트의 의미는 해석하는 관점에 따라 의미 또한 달라질 수 있다. 그러나 임파워먼트의 궁극적인 목표는 지속적인 개선을 통한 조직 전체의 성과확산으로 연계되며 결과를 도출하기 위해서는 창의성과 자율성이 담보되어야 하며 조직 구성원에 대한 역량을 최대한 활용하는 것이다.

본 연구에서는 경찰공무원의 조직학습을 통해 종속변수인 임파워먼트의 영향을 받아 조직의 효과성 측면에서 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이라는 것을 포함하



고 있다. 아울러, 업무를 수행해 나갈 수 있도록 업무수행에 필요한 권한과 능력을 위임 받고 있다고 느끼는 정도를 연구의 일반화에 국한하고자 한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상 및 표집

본 연구의 조사대상 및 표집을 위해 2013년 7월 14일~8월 15일까지 한달간 광주 지방경찰청 소속으로 재직중인 경찰관을 모집단으로 선정하였다. 광주광역시를 특정지역으로 한 이유는 지역적 특성을 고려한 조직적 환경을 면밀히 살펴보고자 함이다. 표본추출방법은 무작위표본추출(random sampling method)을 사용하여 자기평가 기입법(self-administrated method)으로 설문조사에 응하도록 하였으며 현장에서 172부를 회수하여 분석 자료로 활용하였다. 이와 같은 과정에서 응답자 172명 가운데 불성실한 설문응답으로 연구목적과 부합되지 않은 9명의 응답 자료를 제외한 총 163(95.5%)명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구에 사용된 조사대상자의 인구통계학적특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구 분		사례수(n)	백분율(%)
성별	남자	158	96.9
	여자	5	3.1
연령	20대	24	14.7
	30대	80	49.1
	40대	52	31.9
	50대	57	4.3
	고졸이하	0	0
최종학력	고등학교 졸업	37	22.7
	전문대학 졸업	17	10.4
	대학 졸업	104	63.8
	대학원 졸업	5	3.1
재직기간	5년 이하	78	47.9
	6년-10년 이하	30	18.4

	구 분	사례수(n)	백분율(%)
근무지	11년-15년 이하	23	14.1
	16년-20년 이하	18	11.0
	21년 이상	14	8.6
	지방경찰청	113	69.3
	경찰서	48	29.4
	순찰지구대	2	1.2
계급	순경	69	42.3
	경장	31	19.0
	경사	37	22.7
	경위	26	16.0
	경위 이상	0	0
근무부서	경무	8	4.9
	생활안전	15	9.2
	수사 및 형사	16	9.8
	교통	11	6.7
	경비	100	61.3
	정보 및 보안	7	4.3
	기타	6	3.7
현 부서 근무기간	6개월 미만	20	12.3
	6개월-1년 미만	62	38.0
	1년-2년 미만	46	28.2
	2년-3년 미만	17	10.4
	3년 미만-4년 미만	6	3.7
	4년 이상	12	7.4
	전 체	163	100

## 2. 조사도구

본 연구의 목적에 따라 변수들 간의 관계를 규명하기 위해 설문지를 측정도구로 활용하였다. 설문지 모든 문항들은 연구의 목적에 부합되는 선행연구와 이론에 근거하여 구성되었으며 조직학습 및 임파워먼트 변인 모두 '전혀 그렇지 않다 1점', '그렇지 않다 2점', '보통이다 3점', '그렇다 4점', '매우 그렇다 5점'의 5단계 Likert 척도를 사용하였다. 첫째, 조직학습에 관한 설문은 오정근(1995), 김평수(2005)의 논문에서

사용된 설문지의 12문항을 본 연구의 취지에 맞게 재구성하여 연구에 사용하였다. 조직학습에 대한 설문 문항들은 기존 학자들에 의해 연구된 자료를 종합적으로 정리하여 상호 공통점을 비교평가한 후 이를 중심으로 학습문화 및 학습능력 등에 관한 설문개발을 완료하였다. 이러한 과정에서 전공관련 박사 1명, 박사과정1명이 설문지에 대한 검토 작업을 실시하였다. 본 연구에서 사용된 조직학습은 ‘학습능력 7문항’, ‘학습문화 5문항’ 등 총 12문항으로 구성하였다. 둘째, 임파워먼트(Empowerment)에 관한 설문은 Thomas & Velthouse(1990), Spreitzer(1995)의 연구에서 제안된 바 있는 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력을 임파워먼트의 구성요인으로 확정하고 본 연구에서도 이들의 선행연구에서 이용된 설문항목을 활용하였다. 임파워먼트에 대한 설문 문항들은 기존 학자들에 의해 연구된 자료를 종합적으로 정리하여 상호 공통점을 비교평가한 후 이를 중심으로 ‘역량 3문항’, ‘의미성 4문항’, ‘자기결정력 4문항’, ‘영향력 4문항’ 등 총 15문항으로 구성하였다. 셋째, 사회인구학적특성의 구성은 성별, 연령, 학력, 재직기간, 근무지, 계급, 근무부서, 근무부서 재직기간 등 총 8문항으로 구성되었다.

설문지 구성내용을 살펴보면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성

변인	구성지표	구성내용	문항 수
배경변인	사회 인구 통계학적	성별, 연령, 최종학력, 재직기간, 근무지, 계급, 근무부서, 현 부서 근무기간,	8
독립변인	조직학습	학습능력, 학습문화	12
종속변인	임파워먼트	의미성, 역량, 자기결정력, 영향력	15
총 문항 수			35

### 3. 조사도구의 타당도 및 신뢰도

본 연구는 경찰공무원을 대상으로 조사도구에 대한 타당도 및 신뢰도를 검증하였다. 요인분석의 타당도 검증은 변수들이 각각 분리되어 고유한 특성을 측정하고 있는지를 파악하는 것으로 측정변수와 관련된 항목들이 잘 묶여있는지를 검증하기 위한 분석이다. 본 연구에서는 직교회전(varimax rotation)방법을 사용하였으며, 기준의 추출방법은 주성분(principal component) 방법을 이용하였다. 변수 내에서의 기준의

수의 결정은 사회과학연구에서 일반적으로 인정되고 있는 기준인 고유근(eigen value)이 1이상인 기준을 추출하였다. <표 3>, <표 4>에서 나타난 바와 같이 측정도구의 타당도 검증을 위하여 각 항목들에 대한 구성타당도 검증으로 탐색적 요인분석(Exploratory factor analysis)을 실시하였으며, 요인추출 방법으로는 주성분분석(principle component analysis)을 실시하였다. 전체변량은 조직학습은 63.596로 약 64%의 설명력을 보였고, 임파워먼트는 83.241로 약 83%의 설명력을 나타나, 설문문항의 내용이 전반적으로 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다. 또한, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다.

<표 3> 조직학습 요인 분석 및 신뢰도

구 분	요인	
	학습능력	학습문화
10.우리 조직은 새로운 기술이나 지식을 지속적으로 얻을 수 있도록 직무배치를 하고 있다	.881	.024
11.조직 내 여러 정보와 지식에 관한 의사소통 및 공유가 활성화 되고 있다.	.879	-.003
9.우리 조직은 업무적 관계에서 문제해결을 위한 학습적인 분위기가 장려되어 있다.	.856	-.033
8.우리 조직은 사회 안전과 문제해결을 위한 특수조직으로 구성되어 있다고 생각한다.	.493	.181
2.나는 업무성과를 개선하기 위해 스스로 피드백(반성 또는 재검토)을 한다.	.077	.845
4.나는 주변의 타부서와 타사의 모범이 되는 사례를 찾아 업무에 적용하고자 한다	.186	.836
5.나는 대화를 통해 다양한 관점을 수용하며 거기서 새로운 통찰력을 얻는다.	-.208	.789
6.나는 높은 성과를 얻기 위해 목표수준을 비교적 높게 설정해 놓고 있다.	.112	.631
%분산	34.540	29.056
%누적	34.540	63.596
Cronbach's $\alpha$	0.784	0.795
KMO = .728, $x^2 = 495.928$ , sig = .000		

조직학습에 대한 타당성을 검증한 결과 KMO 수치는 .728, Bartlett의 구형성 검정치는  $x^2 = 495.928$ , 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석으로 해석하기에 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 임파워먼트 요인 분석 및 신뢰도

구 분	요인			
	의미성	영향력	자기결정력	역량
3.내가 하고 있는 일은 나에게 의미가 있다.	.915	.168	.166	.139
2.나의 업무와 관련된 활동은 나에게 의미 있는 일이다.	.857	.255	.129	.207
4.내가 하고 있는 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가진다.	.780	.267	.203	.296
15.나는 나의 부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다.	.116	.895	.082	.023
14.나는 나의 부서 업무 수행 방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다.	.212	.834	.037	.386
12.나는 나의 부서에서 일어나는 많은 일을 통제할 수 있다.	.224	.809	.306	-.079
13.나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.	.410	.727	.147	.300
8.나는 나의 업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 나 스스로 결정할 능력이 있다.	.193	.139	.803	.312
5.나는 업무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대하여 자신이 있다.	.581	.087	.704	-.011
9.나는 나의 직무를 수행하는데 있어 상당한 독립성과 재량을 가지고 있다.	.027	.539	.623	.227
7.나는 어려운 업무도 성공적으로 처리 할 수 있는 능력이 있다.	.421	.191	.412	.718
6.나는 나의 직무에 필요한 기술, 지식에 숙달되어 있다.	.566	.184	.283	.615
%분산	55.369	14.419	8.490	4.963
%누적	51.809	69.789	78.278	83.241
Cronbach's alpha	0.870	0.904	0.762	0.870

KMO = .864  $x^2 = 1590.334$ , sig = .000

조직유효성에 대한 타당성을 검증한 결과 KMO 수치는 .809, Bartlett의 구형성 검정치는  $x^2 = 675.111$ , 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석으로 해석하기에 문제가 없는 것으로 나타났다.

#### 4. 자료처리방법

본 연구의 목적 달성을 위하여 수집된 자료 중 응답내용이 불성실하거나, 연구 목적에 적절치 않은 자료와 신뢰성이 떨어지는 자료를 제외한 분석이 가능한 자료는 SPSS for Win Version 17.0 통계프로그램을 이용하였다.

데이터의 오류를 탐색하기 위하여 오류검증(verification)을 실시하였다. 본 연구에서 사용한 통계처리 방법은 빈도분석(frequencies), 요인분석(factor analysis), 신뢰도분

석(reliability analysis), 독립표본 T검증(independent samples t-test), 일원변량분석(one-way anova), 다중회귀분석(multiple regression analysis) 등의 기법이 활용되었다.

## IV. 연구결과

### 1. 사회인구학적 특성에 따른 조직학습 및 임파워먼트의 관계

이 연구의 가설 I 은 ‘사회인구학적 특성에 따라 조직학습 및 임파워먼트에는 차이가 있을 것이다’이었다. 이를 검증하기 위하여 본 연구에서는 사회인구학적 특성과 각 변수들을 중심으로 독립t-test와 Oneway-ANOVA 및 Duncan의 사후검증을 통하여 집단 간의 차이검증을 실시하였다.

#### 1) 사회인구학적 특성과 조직학습

〈표 5〉 사회인구학적 특성에 따른 조직학습의 차이에 대한 t-test과 F검증

구분	N	조직학습				
		학습능력		학습문화		
		M	SD	M	SD	
성별	남자	158	3.5316	.63267	3.0016	.74467
	여자	5	3.6000	.80234	3.2500	.35355
	t값			-0.189		-1.471
연령	20대	24	3.5000	.47204	3.1667	.71728
	30대	80	3.5750	.69515	2.9031	.75210
	40대	52	3.5240	.63451	3.0481	.72090
	50대	7	3.2500	.38188	3.3929	.60994
	F값			0.600		1.619
최종 학력	고등학교 졸업	37	3.5135	.61222	2.9865	.67172
	전문대학 졸업	17	3.3676	.49306	3.0441	.41679
	대학 졸업	104	3.5841	.66793	3.0288	.78927
	대학원 졸업	5	3.2000	.44721	2.6500	.99373
	F값			1.079		0.441

구분	N	조직학습				
		학습능력		학습문화		
		M	SD	M	SD	
재직 기간	5년이하	78	3.5769	.67337	2.9391	.80399
	6년-10년이하	30	3.5500	.58869	2.9083	.64153
	11년-15년이하	23	3.5109	.48546	3.1087	.65203
	16년-20년이하	18	3.3611	.69780	3.0556	.59133
	21년 이상	14	3.5179	.69659	3.3929	.77654
	F값		0.430		1.404	
근무지	지방경찰청 (a)	113	3.5088	.70230	2.8982	.77606
	경찰서	48	3.5833	.45934	3.2292	.55981
	순찰지구대 (b)	2	3.7500	.00000	4.0000	.00000
	F값		0.346		5.527** (a (b))	
직급	순경	69	3.6594	.63444	2.9022	.81260
	경장	31	3.3468	.56523	3.0726	.60962
	경사	37	3.5203	.60489	2.9797	.67283
	경위	26	3.4423	.71871	3.2596	.71931
	경위 이상	0	0	0	0	0
	F값		2.016		1.602	
근무 부서	경무	8	3.8438	.75519	3.5000	.79057
	생활안전	15	3.7000	.52780	3.4500	.25355
	수사 및 형사 (a)	16	3.4219	.36192	2.9063	.51539
	교통	11	3.5000	.35355	3.1364	.43823
	경비 (b)	100	3.4725	.71589	2.8475	.80316
	정보 및 보안 (c)	7	3.7857	.36596	3.7143	.36596
	기타	6	3.7917	.18819	3.1667	.34157
	F값		1.082		3.889** (a,b (c))	
현부서 재직 기간	6개월 미만	20	3.5125	.56473	3.5000	.79057
	6개월-1년 미만	62	3.6492	.69018	3.4500	.25355
	1년-2년미만	46	3.4402	.67327	2.9063	.51539
	2년-3년미만	17	3.4853	.68163	3.1364	.43823
	3년미만-4년미만	6	3.3333	.20412	2.8475	.80316
	4년이상	12	3.5000	.26112	3.7143	.36596
	F값		0.753		1.675	

\*\*P&lt;0.01

사회인구학적 특성에 따른 조직학습의 차이에 대한 T-test와 F검정 결과는 <표 5>와 같다. 먼저 근무지에 따른 조직학습의 차이는 학습문화(F=5.527, p<0.01)에서 유의한 차이가 나타났다. Duncan의 사후검증 결과 지방경찰청과 순찰지구대에서 학습문화의 차이가 있음이 나타났고, 순찰지구대의 평균이 높게 나타났다.

근무부서에 따른 조직학습의 차이는 학습문화(F=3.889, p<0.01)에서 유의한 차이가 나타났다. Duncan의 사후검증 결과 경비부서, 수사 및 형사부서와 정보 및 보안부서 사이에 차이가 있음이 나타났으며, 정보 및 보안부서의 평균이 높게 나타났다.

2) 사회인구학적 특성과 임파워먼트

<표 6> 사회인구학적 특성에 따른 임파워먼트의 차이에 대한 t-test과 F검증

구분	N	조직학습								
		의미성		자기결정력		역량		영향력		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
성별	남자	158	3.4093	.91066	3.3397	.69113	3.1962	.81161	2.9494	.79996
	여자	5	3.6000	.89443	3.2667	1.03816	3.5000	.70711	3.1000	.51841
	F값		-0.469		0.156		-0.941		-0.627	
연령	20대	24	3.6944	.79805	3.5556	.53538	3.1667	.60193	3.1354	.62978
	30대	80	3.1833	.96914	3.2250	.63151	3.0688	.86326	2.8500	.77806
	40대	52	3.6346	.81452	3.3974	.86076	3.4423	.78374	2.9952	.90680
	50대	7	3.4762	.60422	3.4286	.41786	3.1429	.69007	3.2143	.30375
	F값		3.693**		1.652		2.340		1.182	
최종학력	고등학교 졸업	37	3.4865	.77218	3.3243	.65962	3.1351	.61968	2.9797	.70558
	전문대학 졸업	17	3.5098	.68837	3.2941	.73487	3.2941	.75122	3.0000	.88388
	대학 졸업	104	3.3942	.98398	3.3558	.72743	3.2260	.89464	2.9615	.81310
	대학원 졸업	5	3.0000	.94281	3.2000	.29814	3.0000	.00000	2.4500	.67082
	F값		0.500		0.112		0.288		0.706	
재직기간	5년이하(a)	78	3.5769	.67337	3.2436	.64839	3.0449	.87604	2.9263	.76140
	6년-10년이하	30	3.5500	.58869	3.5333	.53677	3.2833	.62537	2.7417	.81337
	11년-15년이하(b)	23	3.5109	.48546	3.3768	.87792	3.4783	.66535	3.2609	.85771
	16년-20년이하(c)	18	3.3611	.69780	3.1111	.77544	3.1667	.80440	2.9028	.55664
	21년 이상(d)	14	3.5179	.69659	3.6667	.73960	3.5357	.84271	3.1250	.97443
F값		4.111***	(c,a(d,b))	2.271		2.148		1.633		



구분	N	조직학습								
		의미성		자기결정력		역량		영향력		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
근무지	지방경찰청 (a)	113	3,0092	.73645	3,2832	.67292	3,0841	.85016	2,8518	.81739
	경찰서	48	3,2301	.96371	3,4514	.76412	3,4583	.63441	3,1823	.69905
	순찰지구대 (b)	2	3,7986	.57423	3,6667	.00000	4,0000	.00000	3,2500	.00000
	F값		9,412***	(a < b)	1,200		4,804***		3,156**	
직급	순경	69	3,3333	1,03532	3,3623	.55348	3,1014	.85138	2,8080	.71633
	경장	31	3,1505	.73956	3,1183	.72800	3,0323	.72956	3,0565	.78716
	경사	37	3,6577	.60597	3,3423	.76371	3,3649	.63079	2,9595	.84679
	경위	26	3,6026	1,00673	3,5256	.87520	3,4615	.93726	3,2115	.86802
	경위 이상	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F값		2,372		1,691		2,256		1,902	
근무부서	경무	8	3,5417	1,11181	3,1250	1,19440	3,0000	1,16496	3,3125	.83184
	생활안전 (a)	15	4,0667	.60684	3,4889	.54724	3,7333	.41690	3,3833	.64688
	수사 및 형사	16	3,7917	.74907	3,2500	.96992	3,4375	.70415	3,1563	.59073
	교통	11	3,5152	.40452	3,5758	.39696	3,2273	.41010	3,2500	.53619
	경비 (b)	100	3,1800	.95513	3,2867	.66838	3,0800	.86375	2,7900	.84291
	정보 및 보안	7	3,9048	.53452	3,7619	.49868	3,5000	.64550	3,0714	.73193
	기타	6	3,7778	.40369	3,3889	.38968	3,2500	.41833	2,9167	.46547
F값		3,758***	(a < b)	1,017		2,004		2,283**		
현부서 재직 기간	6개월 미만	20	3,7167	.81129	3,4000	.71410	3,2750	.59549	2,9875	.75426
	6개월-1년 미만	62	3,1989	1,01619	3,2688	.67167	3,0242	.95569	2,9798	.83138
	1년-2년 미만	46	3,4855	.80648	3,3986	.66526	3,3043	.71085	2,8098	.72108
	2년-3년 미만	17	3,2549	.93934	3,4314	.72423	3,2941	.83026	2,9412	.87736
	3년미만-4년미만	6	3,6667	.36515	3,2778	.13608	3,3333	.51640	3,5833	.90370
	4년이상	12	3,8611	.73110	3,2500	1,08362	3,4583	.65569	3,0208	.70274
F값		2,040		0,322		1,100		1,104		

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05

사회인구학적 특성에 따른 임파워먼트의 차이에 대한 T-test와 F검정 결과는 <표 6>과 같다. 먼저 연령에 따른 임파워먼트의 차이는 의미성(F=3.693, p<0.05)에서 유의한 차이가 나타났다. 20대의 평균이 가장 높게 나타났다.

재직기간에 따른 임파워먼트의 차이는 의미성(F=4.111, p<0.01)에서 유의한 차이

가 나타났다. Duncan의 사후검증 결과 재직기간이 16-20년 이하, 5년 이하와 11년-15년 이하, 21년 이상인 재직기간 사이에 의미성이 차이가 있음이 나타났다. 근무지에 따른 임파워먼트의 차이는 자기결정력을 제외한 의미성( $F=9.412$ ,  $p<0.01$ ), 역량( $F=4.804$ ,  $p<0.01$ ), 영향력( $F=3.156$ ,  $p<0.05$ )에서 유의한 차이가 나타났다. Duncan의 사후검증 결과 의미성에서 지방경찰청과 순찰지구대 사이에 차이가 있음이 나타났으며, 순찰지구대의 평균이 높게 나타났다.

근무부서에 따른 임파워먼트의 차이는 의미성( $F=3.758$ ,  $p<0.01$ )과 영향력( $F=2.283$ ,  $p<0.05$ )에서 유의한 차이가 나타났다. Duncan의 사후검증 결과 의미성에서 생활안전과 경비 사이에 차이가 있음이 나타났으며, 경비의 평균이 높게 나타났다.

## 2. 변인 간의 상관분석

조직학습과 임파워먼트 변인들 간의 관련 정보와 방향성을 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관관계를 산출한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 변인간의 상관관계 분석

요인	학습능력	학습문화	의미성	역량	자기결정력	영향력
	A	B	C	D	E	F
A	1					
B	.106	1				
C	.237(**)	.598(**)	1			
D	.505(**)	.488(**)	.570(**)	1		
E	.200(*)	.640(**)	.732(**)	.681(**)	1	
F	.483(**)	.574(**)	.559(**)	.900(**)	.599(**)	1

\*\*  $p<.01$ , \*  $p<.05$

이를 살펴보면, 학습능력은 의미성, 역량, 조직몰입, 직무만족요인과  $p<0.01$  수준에서 정(+ )적인 상관관계가 있으며, 학습능력과 자기결정력은  $p<0.05$  수준에서 정(+ )적인 상관관계가 있음이 나타났다. 학습문화는 임파워먼트의 모든 요인과  $p<0.01$  수준에서 정(+ )적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직학습과 임파워먼트는 정(+ )적인 상관관계가 있는 것을 알 수 있다.

### 3. 조직학습과 임파워먼트의 관계

#### 1) 조직학습과 역량의 관계

조직학습과 역량의 관계에 대해 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 조직학습과 역량에 대한 관계

독립변수 (조직학습)	역량		t	f	
	비표준화 계수				표준화 계수
	B	SE			
(상수)	.541	.322	1.682		
학습능력	.169	.077	.133	2.210**	
학습문화	.687	.066	.625	10.390**	
$R^2 = .653, \text{adj.}R^2 = .427$					

\*\*p<0.05

이를 살펴보면, 조직학습 중 학습능력은 역량에 p<0.05 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 역량에 p<0.05 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 역량에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다. 회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 역량 전체변량의 65.3%를 설명해주고 있다.

#### 2) 조직학습과 의미성의 관계

조직학습과 의미성의 관계에 대해 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 조직학습과 의미성의 관계

독립변수 (조직학습)	의미성		t	f	
	비표준화 계수				표준화 계수
	B	SE			
(상수)	.381	.374	1.021		
학습능력	.250	.089	.175	2.814***	
학습문화	.714	.077	.579	9.316***	
$R^2 = .623, \text{adj.}R^2 = .388$					

\*\*\*p<0.01

이를 살펴보면, 조직학습 중 학습능력은 의미성에  $p < 0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 의미성에  $p < 0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 의미성에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다. 회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 역량 전체변량의 62.3%를 설명해주고 있다.

### 3) 조직학습과 영향력의 관계

조직학습과 영향력의 관계에 대해 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 조직학습과 영향력의 관계

독립변수 (조직학습)	의미성		t	f
	비표준화 계수	표준화 계수		
	B	SE		
(상수)	.092	.315	.293	
학습능력	.263	.075	.211	3.505***
학습문화	.642	.065	.597	9.933***
$R^2 = .654, \text{adj. } R^2 = .428$				

\*\*\*  $p < 0.01$

이를 살펴보면, 조직학습 중 학습능력은 영향력에  $p < 0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 영향력에  $p < 0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 영향력에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다. 회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 역량 전체변량의 65.4%를 설명해주고 있다.

### 4) 조직학습과 자기결정력의 관계

조직학습과 자기결정력의 관계에 대해 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 11>과 같다.

〈표 11〉 조직학습과 자기결정력의 관계

독립변수 (조직학습)	의미성		t	f	
	비표준화 계수				표준화 계수
	B	SE			$\beta$
(상수)	.298	.274	1,088		
학습능력	.505	.065	.458	7,744***	64,37
학습문화	.417	.056	.439	7,421***	
$R^2 = .668, \text{adj. } R^2 = .446$					

\*\*\* p&lt;0.01

이를 살펴보면, 조직학습 중 학습능력은 자기결정력에  $p<0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 자기결정력에  $p<0.01$  수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 자기결정력에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다. 회귀 분석에 투입된 2개의 독립변인은 역량 전체변량의 66.8%를 설명해주고 있다.

## V. 논의 및 결론

첫째, 경찰공무원의 사회인구통계학적 특성에 따른 조직학습의 차이를 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무지에서는 학습문화에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 순찰지구대의 평균이 지방경찰청에 근무하는 경찰공무원보다 높게 나타났다. 성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았지만, 전체적으로 여성이 남성보다 조직학습 정도가 높은 것으로 나타났다.

이는 경찰공무원의 조직학습은 근무지에 따라 학습능력과 그에 따른 학습문화에 대한 체득수준이 달라질 수 있다는 것을 의미하는 결과로 해석된다.

재직기간은 통계적으로 차이는 없었으나 평균적으로 재직기간이 길어질수록 학습문화가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 김계훈(2005), 강동범(2010)의 연구에서 조직학습의 개인적 특성을 분석한 결과, 재직기간이 길수록 조직학습의 체득수준이 높은 것으로 나타나 본 연구를 일부 지지해주고 있다.

연령은 통계적으로 차이는 없었으나 평균적으로 30대의 학습능력이 높았다. 이는

김평수(2005)의 연구에서 사회인구통계학적 특성에 따른 조직학습의 차이에서 30-40세 사이가 조직학습이 가장 높은 것으로 나타나 본 연구를 일부 지지해주고 있다. 박창욱(2009)의 연구에서도 평균에 대하여 유의한 차이는 없었으나, 경찰공무원의 연령에 따른 조직학습은 35세 이상 집단에서 가장 높은 것으로 나타나 본연구와 같은 맥락을 이루고 있다.

둘째, 경찰공무원의 사회인구통계학적 특성에 따른 임파워먼트의 차이 검증 결과 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

임파워먼트의 구성요소인 '자기결정력'을 제외하고 임파워먼트의 구성요소에 대하여 모두 여성이 남성보다 높은 수준을 보였다. 정충배(2007)의 연구에서는 의미성과 역량에서는 남성보다 여성들이 강하게 나타났으며 반면에 영향력에서는 여성보다 남성이 강하게 나타난다고 보고하고 있고 이철우(2000)의 호텔조직구성원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서도 남자 조직구성원에 비해 여자 조직구성원의 임파워먼트가 높은 것으로 나타나 본연구 결과를 적극지지 하여 주었다. 연령에 따른 임파워먼트의 차이는 의미성에서 나타났으며, 20대의 평균이 가장 높게 나타났다. 근무지 역시 자기결정력을 제외한 임파워먼트의 구성요소에 대하여 유의한 차이가 나타났다. 그 중 의미성에서 지방경찰청과 순찰지구대 사이에 차이가 있음이 나타났으며, 순찰지구대에 근무하는 경찰공무원의 평균이 높게 나타났다. 이는 순찰지구대에 근무하는 경찰공무원의 임파워먼트 수준이 높은 것으로 나타났다.

직급은 임파워먼트의 모든 구성요소에서 경위의 평균이 가장 높은 수준을 보였다. 이는 대체적으로 직급이 높을수록 임파워먼트 수준이 높은 것으로 나타났다. 이상의 결과를 정리해보면, 경찰공무원의 임파워먼트는 중견 이상의 종사자들에게서 높아지고 있으므로, 중간단계에서 임파워먼트를 높이는 방안에 초점을 맞춰야 할 것으로 사료된다. 이를 위해서는 경찰공무원에게 임파워먼트를 부여하는 것이 선행연구의 관점을 반영한 본 연구의 목적은, 경찰공무원을 임파워먼트 할 수 있게 함으로써 직원에게 개인의 역량과 능력을 개발할 수 있게 하여 궁극적으로는 임파워먼트 향상에 도움이 되는 시사점으로 사료된다.

셋째, 조직학습은 구성원의 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다 라는 본 연구의 <가설 II>를 검증하기 위하여 조직학습이 임파워먼트에 미치는 영향에 따라 다중회귀 분석을 실시한 결과 유의한 결과를 나타냈다. 임파워먼트의 하위요인 중 역량은 다

중회귀분석에 투입된 2개의 독립변수는 영향력 전체 변량의 약 65.3%( $R^2=.653$ )를 설명해주고 있어 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 조직학습의 하위요인 모두 차이가 있는 것으로 나타났다. 의미성에 있어서는 다중회귀분석에 투입된 2개의 독립변수는 전체변량의 약 62.3%( $R^2=.623$ )를 설명해 주고 있어 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 영향력에 있어서는 다중회귀분석에 투입된 2개의 독립변수는 전체변량의 약 65.4%( $R^2=.654$ )를 설명해 주고 있어 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기결정력에 있어서는 다중회귀분석에 투입된 2개의 독립변수는 전체변량의 약 66.8%( $R^2=.668$ )를 설명해 주고 있어 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

전체적으로 경찰공무원의 조직학습 수준이 높으면 역량·의미성·영향력·자기결정력 등의 임파워먼트 수준 향상에도 영향을 미치는 것으로 분석 되었다.

이러한 결과는 경찰공무원의 임파워먼트 향상을 위해서는 우선적으로 조직학습 수준의 제고가 필요하다는 것을 의미하는 결과라 하겠다.

따라서, 김평수(2005)과 박원숙(2002)의 연구에서는 조직학습이 잘 이루어지면, 영향력 및 자기결정력이 높아지는 것으로 나타나 본 연구를 지지해 주고 있다. 이상의 결과를 정리해보면, 조직학습은 임파워먼트에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인하였으며 종속변수인 임파워먼트의 수준 향상에도 도움을 주는 것으로 시사된다.

본 연구에서 도출된 결론은 다음과 같다.

본 연구는 경찰공무원의 조직학습이 경찰조직 극대화 방안으로서 임파워먼트 구성요인에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 가설적 모형을 기초로 하여 경찰공무원의 조직학습과 임파워먼트의 관계를 규명하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위해 광주지역 광주지방경찰청 소속 경찰관들을 모집단으로 설정하였으며, 표집된 대상은 경찰관 163명을 분석에 최종 활용하였다.

첫째, 사회인구통계학적 특성(성별, 연령, 학력, 재직기간, 근무지, 계급, 근무부서, 현 근무부서 근무기간)에 따라 조직학습 및 임파워먼트에 대한 구성원의 인식비율이 다르게 나타났다는 것을 알 수 있었다.

이러한 결과는, 경찰조직에 대한 발전방안으로서 구체적 실천전략을 제시하면 직원의 직급간 및 계급간 소통문화의 장을 마련하고 브레인스토밍(Brain storming)<sup>3)</sup> 형태의 논의를 통해 업무적 사안을 고려한 팀웍 및 학습문화의 장을 마련하는 것이

3) 일정한 테마에 관하여 회의형식을 채택하고, 구성원의 자유발언을 통한 아이디어의 제시를 요구하여 발상을 찾아내려는 방법.

바람직하다고 시사된다.

둘째, 경찰공무원의 조직학습수준이 높을수록 임파워먼트의 수준도 높다. 구체적인 내용을 살펴보면, 조직학습의 하위요인인 학습능력과 학습문화가 잘 될수록 임파워먼트의 하위요인인 의미성, 자기결정력, 역량, 영향력은 높게 나타났다. 이러한 결과는 경찰공무원을 임파워먼트 할 수 있게 함으로써 직원에게 개인의 역량과 능력을 개발할 수 있게 하여 궁극적으로는 임파워먼트 정책 향상에 도움이 될 것으로 시사된다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 연구의 일반화를 위한 지역적 한계를 극복하지 못하였다. 후속연구에서는 표본 대상을 전국적 경찰조직으로 확대하고 충분한 사례수를 확보하여 더욱더 신뢰도 및 타당도를 높일 수 있는 연구결과를 기대한다.

둘째, 경찰공무원의 조직학습이 임파워먼트에 미치는 영향의 결과를 토대로 조직의 유효성 내지는 성과와 관련하여 인과관계를 규명할 필요가 있을 것이다.

셋째, 보다 심도 있는 연구를 위해서는 Q방법론 등과 같은 다양한 심층분석 기법이 향후 연구에서는 필요할 것으로 시사된다.



## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 강동범(2010) 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 조직학습화 수준이 조직유효성에 미치는 영향 경기대학교 대학원 석사학위논문
- 김보미(2003) 학습조직 구축요인이 조직효과성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김계훈(2005) 임파워먼트와 조직몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 김평수(2005) 시큐리티중사자의 조직학습이 임파워먼트 및 조직성과에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 박원숙(2002) 리더십·임파워먼트·간호업무성과간의 관계. 경희대학교 대학원. 박사학위논문
- 박원우(1997) 임파워먼트 개념정립 및 실천방안 모색. 경영학 연구 제26권 제1호, 한국경영학회
- 박창욱(2009) 경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 원광대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이수원(2002) 생산부문이 학습조직 구축을 위한 학습성과 분석에 관한 연구. 강원대학교 대학원
- 이재용(2010) 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 이철우(2000) 호텔조직구성원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 대학원. 석사학위논문
- 정충배(2007) 경찰조직의 임파워먼트 및 만족도가 헌신도에 미치는 영향에 관한 연구 남부대학교 경찰행정대학원. 석사학위논문.
- 진구동(2007) 기업의 학습조직 활동이 조직성과에 미치는 영향, 숭실대학교 대학원.

### 2. 국외문헌

- Argyris, C. & Schon. D. A.(1978), *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, MA.: Addison-Wesley.
- Daniel Katz & Robert Kahn.(1978), *The Social Psychology of Organization*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Huber, G. P.(1991), *Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures*,

Organization Science, vol. 2.

Senge, M. S.(1990), The Leader's New Work: Building Learning Organization, Sloan Management Review, Vol. 32(1).

Levitt, B., and March J. G.(1988), Organizational Learning, Annual Review of Sociology, vol. 14.

Spreitzer, G. M.(1995), An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace, American Journal of Community Psychology, Vol. 23(5).

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990), Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motive, Academy of Management of Review, Vol. 15(4).

【Abstract】

## Effects of Police Officers' Organizational Learning on Empowerment Components

Kim, Pyong-Soo

The purpose of the study was to analyze how organizational learning of police officers affects empowerment components as this learning method works as a way to maximize the police organization. In order to achieve the research goal, the study selected a total of 170 police officers on duty in Gwangju Metropolitan Police Agency as a research subject for a month from July 14, 2013 to August 15. The subjects were selected via the random sampling method and were told to participate in a survey of a self-administrated method. A total of 163 (95.5%) references were used for the final analysis. The collected data was processed with SPSS for Win Version 18.0 and the variables were went through Pearson's Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis. The results are summarized as follows.

First, a hypothesis of "how social demographic characteristics have a different influence on organizational learning and empowerment" was partially confirmed.

Second, another hypothesis of "how organizational learning affects empowerment of the members" was adopted.

**Key words** : Police officer, Organizational learning, Empowerment,  
Gwangju metropolitan police agency, Police organization