

경찰공무원의 조직학습과 조직내 극대화 방안에 관한 연구

박영진* · 조철규** · 김평수***

요 약

본 연구는 경찰공무원의 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 가설적 모형을 기초로 하여 경찰공무원의 조직학습과 조직유효성의 관계를 규명하는 데 그 목적이 있다.

이와 같은 목적을 달성하기 위해 2013년 7월 14일~8월 15일까지 광주지방경찰청 소속으로 재직중인 경찰관 163명을 모집단으로 선정하였다. 표본추출방법은 무작위표본추출(random sampling method)을 사용하여 자기평가기입법(self-administrated method)으로 설문조사에 응하도록 하였으며, 최종 분석으로 사용된 자료는 SPSS for Win Version 17.0 통계프로그램을 통해 분석되었다.

본 연구를 통하여 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 경찰공무원의 조직학습 수준이 높을수록 조직유효성의 하위변인인 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

둘째, 경찰공무원의 조직학습은 조직몰입 뿐만 아니라 조직유효성의 하위변인인 직무만족에도 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다.

Study on Police Officer's Organizational Learning and Maximization Plan within Organization

Park Young-Jin* · Cho Cheol-Kyu** · Kim Pyong-soo***

ABSTRACT

This research aimed at investigating the relation between police officer's organizational learning and organizational effectiveness based on hypothetical model about the influence of police officer's organizational learning on organizational effectiveness.

In order to achieve this purpose, the researcher selected 163 police officers as the test group, who are in active service at Gwangju District Police Agency from July 14~August 15, 2013. As the sampling method, the researcher used random sampling method and conducted a survey based on self-administrated method, and the finally analyzed data was analyzed through SPSS for Win Version 17.0 statistical program.

The research results are as follows.

First, it was comprehended that police officer's higher level of organizational learning influenced organizational commitment more, lower factor of organizational effectiveness, significantly.

Second, it was analyzed that police officer's learning ability significantly influenced job satisfaction, lower factor of organizational effectiveness, besides organizational commitment.

Key words : Police officer, Police Agency, Organizational learning, Organizational effectiveness, Organizational performance

접수일(2014년 9월30일) 수정(1차:2014년 10월19일)
게제확정일(2014년 10월28일)

* 경운대학교 경호학부 교수
** 용인대학교 경호학과 박사과정
*** 전남도립대학교 경찰경호과 교수

1. 서 론

현대사회의 빠른 변화에 대해 국민에게 수준 높은 치안 서비스를 제공하기 위해서는 경찰 조직도 사회적 흐름에 적합한 긍정적 변화가 있어야 한다. 또한 사회 환경의 변화에 따라 경찰의 역할과 기능도 전통적인 사회질서의 유지에 머물러 있어서는 안 되며 보다 능동적인 변화가 필요하고, 국민에게 협조와 신뢰를 받는 경찰이 되기 위해서는 과거와는 다른 치안행정서비스의 질적 개선이 요구되고 있다[17]

기존 경찰조직이 지닌 권위주의적이고 경직화된 조직관리 방식으로는 변화에 대해 효과적으로 대응할 수 없음을 알 수 있으며, 즉, 경찰조직이 외부환경의 변화에 적응하고 성공적인 조직혁신을 달성하기 위해서는 더욱 융통성 있고 민주적인 조직 문화의 확립이 필요하다. 이러한 차원에서 조직 문화의 변화를 도모할 수 있는 전략 중 하나가 조직학습(organizational learning)이다.[11]

외부환경 변화에 능동적으로 대처하고 핵심역량을 키우며 조직의 경쟁력을 갖출 수 있는 능력은 조직의 전 구성원이 학습할 수 있는 능력을 지니고 있는나에 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.[3]

Senge(1990)[27]는 ‘조직학습이란 조직구성원들이 원하는 것을 창조할 수 있고 새로이 열려진 사고의 유형들이 존중되며 집단적 열망이 표출될 수 있는 그리고 어떤 것이 학습인가를 지속적으로 함께 배워나가는 조직’이라고 정의하였다. 이러한 Senge의 정의는 학습이 궁극적으로 조직의 유효성에 영향을 미친다는 것으로 이해될 수 있다

이에 경찰조직들 또한 무질서와 예측할 수 없는 불확실성의 상황 하에서 단지 생존하기 위해서 뿐만 아니라, 무궁한 성장을 위하여 노력해야 한다. 그러므로 조직들은 모든 운영방법들을 제고해야 하고 새로운

방법론을 모색해야 하는 시대적 환경에 직면해 있게 되었다.

따라서 조직학습은 지식활용을 통한 조직경쟁력과 조직구성원의 가치실현을 극대화시키는 것으로 학습력의 극대화는 조직의 미래 생존을 위한 기회발견이라는 차원을 넘어서 조직의 지속적인 발전과 성장을 위한 중요한 원동력으로 인식되고 있으며,[10] 조직학습은 구성원이 과업수행에 필요한 새로운 기술을 습득하고, 문제해결 능력을 향상시키며, 새로운 서비스의 개발 및 새로운 전략의 수립과 실행 등 조직이 변화하는 환경에 적응할 수 있는 능력을 키우기 때문에 경찰조직에서도 중요하게 고려되어야 한다.

하지만 경찰공무원을 대상으로 조직학습을 통한 조직유효성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증적인 연구는 아직까지 많이 미흡한 실정이다.

조직학습과 조직유효성 간의 관계에 관한 연구는 주로 양적 조직활동을 수행하는 경영조직을 대상으로 이루어져 왔다. 그러므로 조직학습으로 얻어지고 축적된 경험과 지식이 생산성을 증가시키고 있는가에 초점이 모아졌다

조직학습이 조직유효성에 미치는 영향을 실증적으로 검증한 몇 개의 연구가 있는데, 배종태(1987)는 경영조직을 대상으로 기술학습능력을 9가지 변수(축적된 기술, 기술인력 수준, 명시적인 기술적 노력, 기숙 학습 준비도, 최고경영자의 지원, 학습시스템의 공식화, 학습동기, 기술선택의 적합도, 목표설정)로 개념화하고 이들 요인과 기술학습성과(경제적 성과, 기술적 성과, 학습 효율성)의 관계를 실증적으로 분석하였다 [7].

조직학습을 통한 경험과 지식의 체화가 조직활동으로 연결되어 궁극적으로 조직성과를 가져온다는 논의를 전개하는 것이다. 즉 조직학습이 조직성과를 정(+)의 영향을 미친다는 배종태(1987)와 Kusunoki(1995)[24]등의 선행 실증연구에 바탕을 두고 이를 공공조직에 적용하는 개념적 틀로 삼고자 한다.

이에 본 연구에서는 경찰공무원을 대상으로 급격한 환경변화에 대응하는 조직효율화 전략에 초점을 두고 현재 우리나라 경찰공무원의 조직학습수준은 어느 정도인지 그리고 조직학습이 조직유효성의 하위변수인 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 대

해 검증하고자 한다. 나아가서 경찰공무원의 업무역량 증대를 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

이러한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

2. 이론적 배경

2.1 조직학습의 개념

21세기 환경이 글로벌 경제 구조와 지식기반사회로 급격히 변하고 있음에 따라 국가 및 기업 간의 경쟁이 날로 심화되어 가고 있으며, 이러한 환경 변화에 생존하기 위해 다양한 조직 혁신이 추구하고 있으며, 조직혁신에서 조직학습은 매우 중요한 개념이다.[16]

조직학습은 오래 전부터 그 중요성이 강조되어 왔으나 본격적인 논의가 활발하게 이루어진 것은 이 이론의 창시자인 Senge(1990)가 시스템이론에 입각하여 조직학습을 논의 하면서 본격적인 연구가 이루어 졌다고 할 수 있다.[13]

Dodgson(1993)[21]은 조직학습이란 조직이 자신들의 독특한 문화의 범위 내에서 직원의 행동과 지식을 절충하고 다양한 기술을 향상시킴으로써 조직의 효율성을 높이는 방법이라고 하였으며 Garvin(1993)[22]은 지식의 창조, 습득, 변환과정을 통해 얻은 통찰력으로 조직의 행동을 변화시키는 과정으로 정의하였다.

Brown과 Duguid(1991)[19]는 조직의 복잡한 환경 속에서 일과 학습, 혁신이 지속적으로 일어나는 것은 업무 속에서 구성원들의 사회적 교환이 일어나기 때문이라 하였다. Cook과 Yanow(1993)[20]는 조직학습을 문화적 집합체에서 공유된 의미를 습득, 공유하고 수정, 발전시킬 수 있다고 하였다. 또한 Marks와 Louis(1999)[26]는 지식의 사회화 과정을 발전시켜 공유된 비전을 만들고, 그것을 통해 문화를 생성하며, 이 과정들이 함께 공유하는 집합체에 의해 이루어지는 것을 조직학습이라 하였다.

Hames(1994)에 의하면, 학습이란 변화하는 세계에서 생존하는데 필요로 하는 새로운 방법론, 새로운 운영기술, 새로운 태도, 새로운 가치를 획득하고 실현하는 것을 포함하고 있다. 즉, 학습이란 새로운 환경을

다루기 위해 준비하는 것으로 보고 있다. 학습목적은 현재 논의되고 있는 개념이나 현재 구현되고 있는 운영기술보다도 '지식이 있는 행동'을 필요로 한다는 것이다. 즉 변화지향적인 경험을 필요로 한다고 제안하였다[23].

이와 같이 조직학습은 여러 학자들에 의해 다양하게 논의 되고 있으며 다소의 차이를 두고 있다. 따라서 본 연구에서는 개인 및 팀 조직 단위의 학습활동이 활발히 이루어짐으로써 조직의 경쟁력과 조직 구성원의 가치실현을 동시에 극대화시켜 조직성과적 측면을 강조하고자 하였다.

2.2 조직유효성의 개념

조직유효성(organizational effectiveness)은 조직을 보다 유효한 운영체제로 전환하여 조직구성원들이 조직의 공동목표를 위해서 협동적 노력을 하도록 하는 것이라 할 수 있다. 조직은 목표를 지향하기 때문에 목표의 달성여부가 항상 핵심요소가 된다. 이러한 조직유효성의 개념에 대하여 학자들마다 다소 차이가 있다. 이것은 목표를 보는 시각이 다양하고 그 측정이 어렵기 때문에 모든 조직에 보편적으로 적용되는 유효성을 정의하는 데에 다소 어려움이 있다고 할 수 있다. 그러나 유효성이란 조직의 최종 결과를 나타낸다는 것과 조직을 비교하는 개념적인 틀을 제공한다는 점에서 현실적으로 운용 가능한 유효성의 개념화는 필요로 하는 것이라 할 수 있다[5]

조직유효성의 구성요인으로 첫째, 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 조직구성원의 애착과 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 조직의 일원으로서 계속 남아서 일하려는 성향, 조직과의 지속적인 관계를 유지하고자 개인이 지각한 도덕적 의무에 대한 책임감이라 볼 수 있다.[8] 둘째, 직무만족은 조직 유효성의 척도로서의 직무만족과 개인적 욕구만족의 척도로서의 직무만족으로 나눌 수 있는데 직무만족이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대하여 매우 긍정적인 태도를 가지는 반면에 직무에 불만족한 사람은 직무환경에 대하여 부정적인 태도를 갖는다. 이러한 관점에서 1940년대 이후로 현재에 이르기까지 구성원의 직무만족의 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준으로 인식되고 있다.[4]

1960년대와 1970년대에 조직유효성에 관한 연구가 왕성해지면서 그 개념 정의도 다양하게 이루어져 왔다. 이러한 다양한 조직유효성의 개념을 정리하기 위해 우선 사전적 의미를 보면, 조직유효성은 조직이 특정한 것을 실행하여 이루어 내거나 최종적으로 이루어진 결과를 의미한다고 할 수 있다

이와 같이 본 연구에서는 이러한 문제의식에 기초하여 경찰공무원의 조직학습을 통한 종속변수인 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 표집

본 연구의 조사대상 및 표집을 위해 2013년 7월 14일~8월 15일까지 한달간 광주지방경찰청 소속으로 재직중인 경찰관을 모집단으로 선정하였다. 광주광역시를 특정지역으로 한 이유는 지역적 특성을 고려한 조직적 환경을 면밀히 살펴보고자 함이다. 표본추출 방법은 무작위표본추출(random sampling method)을 사용하여 자기평가기입법(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 인구통계학적 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표1.> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	사례수(n)	백분율(%)
성별	남자	96.9
	여자	3.1
연령	20대	14.7
	30대	49.1
	40대	31.9
	50대	4.3
최종학력	고등학교 졸업	22.7
	전문대학 졸업	10.4
	대학 졸업	63.8
	대학원 졸업	3.1

제직기간	5년 이하	78	47.9
	6년-10년 이하	30	18.4
	11년-15년 이하	23	14.1
	16년-20년 이하	18	11.0
	21년 이상	14	8.6
근무지	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
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
	6개월 미만	20	12.3
	6개월-1년 미만	62	38.0
	월 부서 근무기간	1년-2년 미만	46
2년-3년 미만		17	10.4
3년-4년 미만		6	3.7
4년 이상		12	7.4
전체	163	100	

3.2 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 조직유효성 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), [12] 김평수(2005)[2]의 논문에서 사용된 설문의 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, 조직유효성에 관한 설문은 Locke(1976)[23], Moeday(1979)[25]등에 의해 개발된 직무만족 조직몰입의 설문지를 황운순(2000)[18], 김평수(2005)[2]가 타당화 시킨 설문 문항 등을 수정 보완하였으며, 본 연구에서는

‘직무만족 5문항’, ‘조직몰입 4문항’ 등 총 9문항을 사용하였다. 셋째, 인구통계학적 구성은 성별, 연령, 학력, 재직기간, 근무지, 계급, 근무부서, 근무부서 재직기간 등 총 8문항으로 구성되었다.

설문지 구성내용을 살펴보면 다음 <표 2>와 같다.

<표2.> 설문지 구성

변인	구성지표	구성내용	문항 수
배경 변인	인구 통계학적	성별, 연령, 최종학력, 재직기간,	8
		근무지, 계급, 근무부서, 현 부서 근무기간,	
독립 변인	조직학습	학습능력, 학습문화	12
종속 변인	조직유효성	조직몰입, 직무만족	9
총 문항 수			29

3.3 설문지의 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 구

도 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, 조직유효성은 79.565로 약 80%의 설명력이 나타났다. 이에 설문문항의 내용이 전반적으로 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다. 또한, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

<표3.> 조직학습 요인 분석 및 신뢰도

구 분	요인	
	학습 능력	학습문 화
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 α	0.784	0.795
KMO = .728, λ = 495.928, sig = .000		

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

<표3>에서 제시된 바와 같이, 조직학습은 2개의 하위요인으로 구성되었다. 요인1은 y10에서 y8까지 4문항으로 구성되었으며, 요인명은 ‘학습능력’으로 명명하였다. 요인2는 y2부터 y6까지 4문항으로 구성되었으며 요인명을 ‘학습문화’로 명명하였다. 총 12문항 중에서 내용타당도에 적합하지 않거나 문항내용이 중복되어 요인간 완전독립에 간섭을 준다고 판단된 4개 문항을 삭제되었다.

<표4.> 조직유효성 요인 분석

구 분	요인	
	조직 몰입	직무 만족
2.나는 우리 조직의 발전을 위해서라면 조직이 기대하는 것 이상의 많은 노력을 할 것이다.	.900	.224
3.나는 조직이 발전하기 위해서는 어떠한 임무라도 기꺼이 수행할 것이다.	.861	.128

4.나는 주변 사람들에게 경찰공무원, 즉 국민안전권을 담당하고 있다는 것을 자랑스럽게 이야기 한다.	.825	.217
1.나는 경찰공무원으로서 내가 근무하는 조직의 목표가 곧 나의 목표라고 생각한다.	.800	.389
5.부서원들은 자기 업무와 관련된 교육·훈련의 내용에 대하여 만족하는 편이다.	-.048	.874
7.부서원들은 담당하고 있는 직무에 대하여 자부심과 만족감을 가지고 있다.	.393	.764
6.부하직원들은 상사로부터 업무수행능력을 인정 받고 있는 편이다.	.439	.680
9.부서원들은 자기업무와 관련된 업적에 대해서는 어떤 형태로든 공정한 보상을 받고 있는 편이라고 생각한다.	.289	.652
%분산	56.258	16.285
%누적	56.258	72.544
Cronbach's α	0.904	0.803
KMO = .873 = 754.482, sig = .000		

조직유효성에 대한 타당성을 검증한 결과 KMO 수치는 .873, Bartlett의 구형성 검정치는 $\chi^2 = 754.482$, 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석으로 해석하기에 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표4>에서 제시된 바와 같이, 조직유효성은 2개의 하위요인으로 구성되었다. 요인1은 y2에서 y1까지 4문항으로 구성되었으며, 요인명은 '조직몰입'으로 명명하였다. 요인2는 y5부터 y9까지 4문항으로 구성되었으며 요인명을 '직무만족'으로 명명하였다. 총 9문항 중에서 내용타당도에 적합하지 않거나 문항내용이 중복되어 요인간 완전독립에 간섭을 준다고 판단된 1개 문항을 삭제되었다.

3.4 자료처리

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.

조사대상자의 인구사회학적특성은 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고, 수집된 자료의 타당도를 검증하기 위해서 직교회전 방식 중 베리맥스(Varimax) 방식을 사용하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)을 실시하였으며, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

다음으로는 각 변인들 간의 영향력 검증에 앞서 Pearson's 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였으며, 서비스 질에 따른 경영성과의 영향력 검증을 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 사용하였다.

4. 연구결과

4.1 변인 간의 상관분석

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

<표7.> 조직학습과 조직유효성의 상관관계 분석

요인	학습 문화	학습 능력	조직 몰입	직무 만족
학습 문화	1	.322**	.461**	.612**
학습 능력		1	.587**	.522**
조직 몰입			1	.569**
직무 만족				1

**p<0.01

이를 살펴보면, 학습문화는 조직유효성의 모든 요인에 p<0.01 수준에서 정(+)적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 학습능력은 조직유효성의 모든 요인에 p<0.01 수준에서 정(+)적인 상관관계가 있음이 나타났다. 즉, 조직학습과 조직유효성은 모두 정(+)적인 상관관계가 있는 것을 알 수 있다. 따라서 학습문화와 학습능력이 높아질수록 조직유효성이 높아지는 것을 알 수 있다.

4.2 조직학습과 조직유효성의 관계

본 연구의 가설 1은 “경찰공무원의 조직학습은 조직유효성(조직몰입)에 영향을 미칠것이다.”이었다. 가설 2은 “경찰공무원의 조직학습은 조직유효성(직무만족)에 영향을 미칠것이다.” 이었다. 이와 같은 가설을 검증하기 위하여 본 연구에서는 조직학습과 조

직유효성의 관계를 중심으로 다중회귀분석을 실시하였다.

4.2.1 조직학습과 조직유효성(조직몰입)의 관계

조직학습과 조직유효성(조직몰입)의 관계에 대해 알아보기 위해 회귀분석을 시행한 결과는 <표 8>과 같다.

<표8.> 경찰공무원의 조직학습이 조직유효성(조직몰입)에 미치는 영향

독립 변수	조직몰입			t	f
	B	SE	β		
(상수)	.281	.293		.958	
학습 능력	.616	.080	.489	7.743***	59.682***
학습 문화	.326	.068	.304	4.809***	

= .427 , adj. R^2 = .420

***p<0.01

이를 살펴보면, 학습능력은 조직몰입에 p<0.01 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 조직몰입에 p<0.01 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 조직몰입에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다. 학습능력의 β값이 학습문화의 β값보다 더 크므로 학습능력이 조직몰입에 더 큰 영향을 미친다고 할 수 있겠다.

회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 조직몰입 변인의 42.7%를 설명해주고 있다.

4.2.2 조직학습과 조직유효성(직무만족)의 관계

조직학습과 조직유효성(직무만족)의 관계에 대해 알아보기 위해 회귀분석을 시행한 결과는 <표 9>과 같다.

<표9.> 경찰공무원의 조직학습이 조직유효성(직무만족)에 미치는 영향

독립 변수	직무만족			t	f
	B	SE	β		
(상수)	.450	.237		1.902	
학습 능력	.391	.064	.362	6.087***	77.635***
학습 문화	.457	.496	.496	8.338***	

R^2 = .492 , adj. R^2 = .486

***p<0.01

이를 살펴보면, 학습능력은 직무만족에 p<0.01 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습문화 역시 직무만족에 p<0.01 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습은 직무만족에 정적(+)인 관계가 있다는 결과를 가진다.

학습능력의 β값보다 학습문화의 β값이 더 크므로 학습문화가 직무만족에 더 큰 영향을 미친다고 할 수 있겠다.

회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 직무만족 변인의 49.2%를 설명해주고 있다.

5. 논의 및 결론

5.1 논의

본 연구는 경찰공무원의 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 가설적 모형을 기초로 하여 경찰공무원의 조직학습과 조직유효성의 관계를 규명하는데 그 목적이 있다.

따라서 본 연구의 가설검증을 바탕으로 하여 선행 연구들과 비교 분석하는 방식으로 다음과 같은 종합적인 해석과 견해를 논의하고자 한다.

첫째, 경찰공무원의 조직학습 수준이 높을수록 조직유효성의 하위변인인 조직몰입에 유의미한 영향을

미치는 것으로 파악되었다. 민간경비원을 대상으로 한 강동범(2010)[1]의 연구에서도 조직학습 수준이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 조사되었고, 민간경비원의 조직몰입도를 높여 조직의 유효성을 향상시키기 위해서는 업무차원에 대한 학습화 수준을 높여야 한다고 하였다. 또한 경찰공무원을 대상으로 한 박창욱(2009)[5]의 연구에서도 조직학습이 구축된다면 조직학습의 구축을 통하여 구성원들의 조직몰입을 제고시킴으로써 조직의 전체적 유효성을 높여 줄 수 있다는 것으로 보고하였다. 이러한 결과는 학습수준을 제고시킬 수 있는 경찰공무원의 조직 내 지속적인 세미나, 외부강사초청, 경진대회, 업무토의 등을 유도하여 다양한 내·외적인 학습능력을 유발할 수 있는 모색이 필요할 것으로 시사된다. 이는 업무처리능력 및 조직성과적 측면에서 경험적 요소와 함께 융합적 사고를 이끌어낼 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 경찰공무원의 조직학습은 조직몰입 뿐만 아니라 조직유효성의 하위변인인 직무만족에도 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 장철영외(2008)[14]는 개인차원, 팀 차원에서 학습활동이 이루어질 때 조직의 유효성은 더욱더 개선되고 향상되는 것으로 조사되었고 특히 개인차원의 학습이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 하여 본 연구결과와 같은 맥락을 이루고 있다. 박창욱(2009)[5]의 연구 또한 조직학습은 직무만족에 영향을 미치며 경찰조직에서의 학습화를 통한 조직유효성의 향상을 위해서는 우선적으로 경찰공무원들의 학습지향성을 통한 학습활동과 조직학습 구축의 전략이 중요한 요인이라고 보고하였다. 그리고 무엇보다도 앞으로 변화하는 치안환경에 대한 경찰조직의 대응능력을 확보하기 위해서는 경찰조직의 학습화 노력이 전개되어야 할 것이라고 하였다. 이러한 결과는 학습수준의 제고가 직무만족의 인과적 관계에서 궁극적으로는 조직 내 개인의 정체성 함양에도 기여하고 있다는 것을 시사한다. 직무만족은 조직전체에 대한 유효성과 상관적 관계가 직접적이므로 학습능력을 가속화시킬 수 있는 경찰조직의 선진정책이 도출되어야 할 것으로 사료되며, 현장적 측면에서 호응 및 기피부서에 대한 업무강도를 파악하여 인센티브(incentive)제도를 정착시킬 필요가 있다고 판단된다.

5.2 결론

본 연구는 경찰공무원의 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 가설적 모형을 기초로 하여 경찰공무원의 조직학습과 조직유효성의 관계를 규명하는데 그 목적이 있다.

이와 같은 목적을 달성하기 위해 2013년 7월 14일 ~8월 15일까지 광주지방경찰청 소속으로 재직중인 경찰관 163명을 모집단으로 선정하였다. 표본추출방법은 무작위표본추출(random sampling method)을 사용하여 자기평가기입법(self-administrated method)으로 설문조사에 응하도록 하였으며, 최종 분석으로 사용된 자료는 SPSS for Win Version 17.0 통계프로그램을 통해 분석되었다.

본 연구를 통하여 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 경찰공무원의 조직학습 수준이 높을수록 조직유효성의 하위변인인 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

둘째, 경찰공무원의 조직학습은 조직몰입 뿐만 아니라 조직유효성의 하위변인인 직무만족에도 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다.

후속제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 지역적 한계를 특정지역으로 지정하였다. 이는 질문지 뿐만 아니라 수시로 현장을 방문하여 경찰관들과 인터뷰를 진행하는 방식을 채택함으로써 연구의 일반화에 성공하지 못하였다. 향후 연구에서는 전국단위의 연구가 진행되기를 기대한다.

둘째, 조직학습과 유효성의 관계에 따른 매개변수의 다양화를 시도하지 못하였다. 후속연구에서는 조직학습 구축요인, 리더쉽, 이직의도 등 다양한 변수의 시도가 필요할 것으로 시사된다.

참고문헌

- [1] 강동범, 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 조직학습화 수준이 조직유효성에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문. 2010.
- [2] 김평수, 시큐리티 종사자의 조직학습이 임파워먼트 및 조직성과에 미치는 영향. 경기대학교 대학

- 원 박사학위논문. 2005.
- [3] 김평수, 경찰공무원의 조직학습이 임파워먼트 구성요인에 미치는 영향. 한국경호경비학회지.Vol.3 7. No.5. 2013
- [4] 박호득, 중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향. 동의대학교 대학원 석사학위논문. 2008.
- [5] 박창욱, 경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 원광대학교 대학원 박사학위논문. 2009.
- [6] 배용태, 조직학습이 조직변화와 조직성과에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문. 2002
- [7] 배중태, 개발도상국의 기술 내재화 과정- 기술선택 요인 및 학습성과 분석. 한국과학기술원 박사학위논문. pp.51-78. 1987.
- [8] 백석기, 경찰의 멘토링이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 비공식적 멘토링을 중심으로. 계명대학교 대학원 박사학위논문. p. 35. 2012
- [9] 안희정, 조직성과에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구: 조직유형별 차이를 중심으로. 강원대학교 대학원 박사학위논문. 2002.
- [10] 양우섭, 학습조직과 조직유효성의 관계에서 공유가치의 조절효과. 대전대학교 대학원 박사학위논문. p.1. 2013.
- [11] 엄유경, 직무스트레스와 조직변화저항의 관계에서 조직학습역량의 매개효과: 경찰조직을 중심으로. HRD연구. Vol.14 No.3. 2012.
- [12] 오정근, 변혁적 리더십이 개인학습에 미치는 영향력 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. 1995.
- [13] 이신남, 경영시스템의 조직학습이 직무만족에 미치는 영향. 상업교육연구. Vol.23 No.4 p. 469. 2009.
- [14] 장철영 · 정우열 · 최인규 · 전기우, 경찰조직의 학습구축이 조직유효성에 미치는 영향관계분석. 행정논총 Vol.46 No.3 pp296-326. 2008.
- [15] 최철수, 여행사 종사원의 임파워먼트와 직무성과에 관한연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문. 2002.
- [16] 천학도·이정·장영철, 학습조직과 조직학습역량. 조직경영개발연구. Vol.2 No.1 p.40. 2009
- [17] 한상암, 경찰공무원의 자질에 관한 인식연구. 한국경찰학회보, Vol. 13, No. 1: 205-234. 2011.
- [18] 황운순, 지식경영 핵심요인과 조직유효성의 관계: 병원조직 중심으로. 대구대학교 대학원 박사학위논문. 2002.
- [19] Brown, J. S., & Duguid, P, Organizational learning and communities of practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. Organization science, 2(1), 40 57. 1991.
- [20] Cook, S. D., & Yanow, D, Culture and organizational learning. Journal of Management Inquiry, 2(4), 373 390. 1993.
- [21] Dodgson, M, Organizational learning: A review of some literatures, Organization Studies, 14(3), 375-394. 1993.
- [22] Garvin, D. A, Building a learning organization. Harvard BusinessReview. July-August. 78-91. 1993.
- [23] Hames, R. D, The Management MythSydney: Business and Professional Publishing. 1994.
- [24] Kusunoki, K, Nonaka, I, Nagata, I, Organizational capabilities in product development of Japanese firm a paper presented at hitotsubashi-Organizational science. 1995.
- [25] Locke, E. A, The Nature and Causes of Job Satisfaction, Handbook of industrial and Organizational Psychology, Chicago : Rand McNally. 1976.
- [26] Marks, H. M., & Louis, K. S, Teacher empowerment and the capacity for organizational learning. Educational Administration Quarterly,35(5), 707 750. 1999.
- [27] Moeday, The measurement of Organizational commitment, Journal of Vocational Behavior 14. 19 79.
- [28] Sadler, P, Managing Change London U K Kogan Page. 1995.
- [29] Senge, P. M, The leader's new work: Building learning organization, Sloan Management Review,32(1),7-22. 1990.

————— [저자 소개] —————



박 영 진 (Park Young-Jin)

1995년 성균관대학교 교육대학원
교육학석사
2005년 경기대학교 대학원
경호안전학 박사
現 경운대학교 경호학부 교수

email :pyjky@naver.com



조 철 규 (Cho Cheol-Kyu)

2009년 2월 체육학 학사
2011년 2월 교육학 석사
2014년 11월 경호학 박사과정

email : cck1001@nate.com



김 평 수 (Kim Pyong-soo)

2002년 용인대학교 대학원
경호학 석사
2005년 경기대학교 대학원
경호안전학 박사
現 전남도립대학교 경찰경호학과 교수

email :kimkps@hanmail.net