

AHP (Analytic Hierarchy Process) Analysis of Promotion Factors in Police Organization Focusing on the perceptions of Senior Superintendent

경찰조직 내 승진 요인에 관한 AHP 분석 -총경급 간부의 인식을 중심으로-

Jeong Woo Lee¹, Seungkook Roh²

이정우¹, 노승국²

¹ Student, Department of Data Science, Korean National Police University, Korea,
wjddn_1541@naver.com

² Professor, Department of Data Science, Korean National Police University, Korea,
skroh@police.ac.kr

Corresponding author: Seungkook Roh

Abstract: This study was conducted to measure the relative importance of factors influencing police promotions, aiming to provide police members with clarity and predictability in the promotion process and to serve as foundational data for improving the police promotion system. Based on prior research, eight factors affecting promotions were identified. To gauge the perceptions of those who have experienced promotions to high-ranking positions, a survey was administered to the rank of Senior Superintendent, often referred to as 'the flower of the police force'. Using the AHP (Analytic Hierarchy Process) technique, the relative importance of each factor was determined. The analysis revealed that 'job performance' was the most influential factor in promotions, followed by 'reputation', 'entry route', 'seniority', 'connections', 'region of origin', 'gender', and 'education'. This research stands out as it investigates the perceptions of senior superintendents, who are both promotion recipients and evaluators, and quantitatively elucidates the relative importance of promotion factors. Based on these findings, it is proposed to expand the human resources organization within police stations and enhance the professionalism of personnel tasks to increase the systematicity and transparency of evaluations. Furthermore, the study underscores the need for research on the impact of promotion allocation policies based on entry routes on promotion fairness.

Keywords: Police, Senior Superintendent, Promotion, Human Resources Affairs, AHP

요약: 본 연구는 경찰 승진에 영향을 미치는 요인들의 상대적 중요도를 측정함으로써 경찰 구성원에게 승진 인사의 명확성과 예측 가능성을 제공하고, 그 결과를 경찰 승진 인사제도 개선을 위한 기초 자료로 활용하기 위해 수행되었다. 선행연구를 바탕으로 승진에 영향을 미치는 요인 8가지를 선정하였다. '경찰의 꽃'이라 불리는 총경 계급자를 대상으로 설문 조사하였으며, AHP(계층화분석) 기법을 활용하여 요인별 상대적 중요도를 산출하였다. 분석 결과, '업무처리능력'이 승진에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 도출되었으며, '평판', '입직 경로', '연공서열', '인맥', '출신지역', '성별', '학력' 순으로 중요도가 높은 것으로 나타났다. 본

Received: August 30, 2023; 1st Review Result: October 03, 2023; Accepted: November 25, 2023

연구는 승진 경험자이자 인사 평가자인 총경 계급자의 인식도를 조사하였으며, 승진 요인 간의 상대적 중요성을 정량적으로 밝혔다. 이 점에서 기존 연구들과 차별성을 가진다. 이러한 분석 결과를 바탕으로 경찰 내 인사 평가의 체계성과 투명성을 높이기 위해 경찰서 인사 조직을 확대하고 인사업무의 전문성을 제고할 것을 제안하였다. 아울러, 입직 경로별로 승진자를 배분하는 정책이 승진 공정성에 미치는 영향에 관한 연구의 필요성을 제시하였다.

핵심어: 경찰, 총경, 승진 평가, 인사, AHP

1. 서론

매년 12월부터 다음 해 2월까지 기간은 경찰 구성원의 희비가 엇갈리는 시기이다. 이 시기에 경찰 승진 인사 결과가 발표되기 때문이다. 계급 사회인 경찰조직에서 상위 계급으로의 승진은 구성원들의 관심 대상이며, 따라서 많은 경찰관은 한 번쯤 ‘누가, 왜 승진되는가?’에 대해 생각해보았을 것이다. 경찰의 승진제도는 심사, 시험, 특별승진으로 나뉘며, 일정 근무연수가 지나면 승진이 되는 근속 승진을 제외하고 가장 큰 비율을 차지하는 경로는 심사승진과 시험승진이다. 2023년 상반기까지 경정 이하 계급으로의 심사승진과 시험승진의 비율은 약 5:5로 비슷했다. 그러나 업무 소홀과 치안 공백 등으로 인한 시험승진제도의 문제점이 지적되어왔고[1], 2023년 4월 경찰청은 내부망에 게시한 ‘2023년도 인사제도 개선방안’을 통해 시험승진의 비율을 단계적으로 축소하고 경장으로의 시험승진을 폐지하겠다는 것을 밝혔다. 이에 따라 앞으로 정성적 요인이 큰 비중을 차지하는 심사승진 위주로 경찰승진제도가 운용될 것이며, 어떤 요인이 승진에 영향을 주는지에 관한 경찰 구성원들의 궁금증 해소 요구는 더욱 커질 전망이다.

그러나 공무원 사회에서 승진심사 시 정성적인 요소에 대한 기준이 불명확하고, 그러한 정성적인 요인이 승진 공정성을 저해한다는 연구[2]로 비추어 볼 때 경찰공무원의 승진제도에 대한 내부 구성원들의 시선도 다른 일반 공무원 사회와 다르지 않을 것이다. 즉, 경찰 승진심사에 참여하는 심사위원의 구성과 성향에 따라 결과가 판이할 수 있어 현 제도는 예측 불가능성을 내포할 수밖에 없으며, 정성적 평가체계는 개인의 업적을 객관적이고 공정하게 평가하는 데 한계가 있다[3]. 이에 따라 승진자에게 의문의 시선이 쏠리는 일도 있고, 승진 탈락자는 억울함을 토로하는 상황이 발생하기도 한다.

또한, 승진제도를 통해 조직 구성원이 나아갈 방향을 제시하여야 함에도 불구하고 현 경찰 승진제도는 불명확성과 예측불가능함으로 인해 본래 목적을 달성하지 못하고 있다. 이렇게 구성원들이 합리적이지 않다고 느끼는 승진제도는 구성원의 능률과 직무만족도를 떨어뜨리고, 결국 국민의 치안 만족도를 하락시키는 원인이 된다. 이러한 문제의식을 바탕으로 이루어진 기존 연구들은 구성원들의 승진공정성에 대한 인식을 확인하고 공정성을 향상하는 방안을 위주를 다루었으나[4], 현실적으로 승진에 반영되는 정성적 요인들의 중요도를 밝힌 연구들은 활발하게 진행되지 않았다. 따라서 본 연구는 경찰의 승진에 영향을 미치는 요인들에 대한 총경급 간부들의 전반적인 인식 정도를 조사하고, 요인별로 상대적 중요도 및 순위를 산출하였다.

본 연구 결과가 경찰 구성원들에게 명확성과 예측 가능성을 제공하고, 경찰 승진 인사제도를 발전시키기 위한 기초 자료로 활용되기를 바란다.

2. 이론적 고찰

2.1 조직 내 승진에 영향을 미치는 요인

Matheson[5]는 승진에 영향을 미치는 요인을 능력(Ability), 사회적 자격(Social credentials), 평판(Reputation), 정실(Patronage) 4가지로 분류하였다. 그 외 4개 요인에 포함되지 않으나 공무원의 승진에서 고려되는 요인으로 연공서열을 들 수 있다.

능력이란 업무를 수월하게 수행할 수 있는 개인의 역량을 말한다. 개인의 역량은 성과추진 정도나 점수 등 정량적으로 나타낼 수 있는 요소들과 정량적으로 나타낼 수 없는 주관적인 요소들로 구성된다[6]. 경찰 직무에 있어 능력은 근무 부서의 특성에 의해 나뉠 수 있다. 예를 들어 수사·형사 기능의 경우 검거율, 지역 경찰(112) 기능의 경우 출동 시간 등을 활용하여 개인의 능력을 평가할 수 있다.

사회적 자격은 여러 가지 내부 요소를 포함하고 있는 요인으로서 학력, 성별, 교육 경험 등 개인이 지닌 사회·문화적 속성을 의미한다. 이러한 사회적 자격은 승진에 있어 일반적으로 공공연히 표출되어 논의되지는 않는다[2]. 그러나, 경찰의 경우 입직 경로와 성별은 경찰 내·외부적으로 많은 관심을 받는 영역임과 동시에 승진심사 시 밀접하게 안배가 논의되는 사항이기도 하다.

성별 요인의 경우 주로 ‘여성이 승진과정에서 불이익을 받는다’ 라는 연구 결과들이 보고되었다. 변지현·오성수[7]는 공직 사회에서 여성이 리더의 역할에 어울리지 않는다는 관념 때문에 승진에 있어 여성 공무원이 받는 차별이 존재한다고 보았다.

경찰공무원의 학력은 역사적으로 변화가 많았던 요인이다. 경찰공무원 채용 기준은 1960년대부터는 고등학교 졸업 이상이었으나 1976년에는 기준이 폐지되었고, 1983년에 그 기준이 부활하였다가 2011년에 다시 폐지되었다[8]. 또한, 1981년 경찰대학 설립 취지가 경찰행정을 선진화하고 경찰공무원에 대한 자질 문제를 해소하기 위함이었다는 것[9] 등을 비추어 볼 때 경찰조직이 학력을 경찰관의 중요 역량 중 하나로 삼고 있음을 확인할 수 있다.

평판이란 구성원들 사이에서 언급되는 특정인의 정체성(Identity)에 관한 평가를 뜻한다[10]. 특정 구성원에 대한 평판은 업무수행 능력, 타 구성원들과의 유대감, 그리고 리더십 등 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 좋은 평판은 승진심사에 있어 긍정적인 요소로 작용한다. 심민규[11]는 상관·동료·부하 직원들 사이의 평가, 상관 및 조직에 대한 충성도, 경찰 주요 정책에 대한 공감과 협력 수준을 경찰 내 평판의 척도로 보았다.

Matheson는 정실을 혈연, 지연, 우정 관계, 충성 관계 등 개인적 연결의 형식으로 이루어진 관계라고 보았다. 정실주의는 조직 내에서 올라가기 위해서는 단순히 능력만으로는 충분하지 않고, 좋은 인맥을 유지하여 조직 내에서의 권력관계를 이해하고 활용해야 한다는 것을 의미한다. 여기서 인맥은 조직 내·외 인적 네트워크를 의미하며 정실주의를 현실에서 표현할 때 자주 쓰이는 용어이다. 공무원 조직에서 상급자와 잘 지내거나 정치적 인맥을 형성·유지하는 것은 승진에 중요한 요인이며[6], 특히 계급 사회이자 치안감 이상 고위 계급으로 갈수록 정부 인사에 의해 승진이 결정되는 경찰의 경우 인맥은 더 중요시되는 요인으로 판단할 수 있다.

한편 출신지역(지연)은 고위 공무원의 승진에 영향을 주는 요인으로[12], 특히 총경 이상의 계급으로의 승진의 경우 지역별 안배가 이루어지며 언론의 주목을 받는 요인이기도 하다.

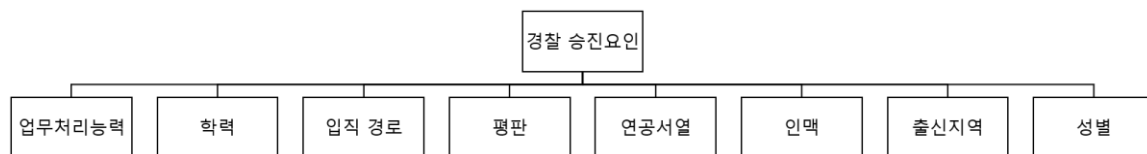
인사혁신처[13] 연구 결과에 따르면, 국내 중앙부처 공무원들은 승진에 직접 영향을 주는 근무 성적평가가 성과 및 능력보다 연공서열을 중심으로 이루어진다는 인식을 하고 있다고 한다. 박시진·최선미[14]는 이러한 연공서열에 의한 평가가 구성원들의 공정성 인식에 부정적 영향을 미친다고 하기도 하였으며, 허성욱·김성민[15]은 연공서열 위주의 승진체계가 상대적 박탈감에 따른 사기 저하를 불러온다고 보았다. 경찰의 경우 연공서열을 직접적으로 우선시하는 경감 이하 근속승진제도를 운영하고 있으며, 총경 이하로의 심사승진의 경우에도 ‘경력평정 점수’를 정량화하여 점수를 평가하고 있다.

2.2 경찰 내 승진 요인에 관한 선행연구

경찰조직의 인사 적체 현상은 일반직 공무원보다 비교적 심하다고 여겨지며, 성비가 불균등하며 입직 경로별로 다른 계급으로 임용되는 만큼 경찰 내 승진 요인에 관한 기존 연구들은 어떤 요인이 상대적 불평등을 유발하는지에 관하여 초점이 맞추어져 있다. 특히 여성 경찰관이 승진과 보직 배치 등에서 불평등을 겪는다고 보았다[16-18].

남재성 외[19]는 많은 요인 중에서도 입직 경로가 경찰조직 내 중요한 승진 요인으로 작용하며 특히 순경 출신 경찰공무원이 상대적으로 승진 기회가 제한되었다고 보았으며, 동시에 경찰대학·간부후보생과 같은 경위 입직자들도 입직 경로별 승진 할당제도로 인하여 불이익을 느낀다고 보았다. 한편, 경찰 내 승진의 유불리에 직접적으로 영향을 미치는 보직의 결정 시에도 개인의 능력보다 학연이나 지연이 크게 영향을 미친다고 보는 연구도 존재한다[20].

이상 선행연구를 검토한 결과, 경찰조직 내 승진은 일반적인 공무원 조직에서 고려되는 승진 요인 외 입직 경로와 성별, 그리고 학연·지연이 강하게 작용하고 있음을 예상할 수 있다. 그러나 각 요인 간 영향의 정도를 비교·분석하여 수치를 제시한 연구는 아직 수행된 적이 없으므로 실제로 어떤 요인이 상대적으로 더 중요한지에 관해선 선행연구만으로 확인할 수 없다. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 종합하여 경찰관의 승진에 영향을 미치는 요인 8가지를 [그림 1]과 같이 추출하였으며, 각 요인을 일대일로 쌍대비교하여 요인별 중요도를 산출하였다.



[그림 1] 경찰조직 내 승진요인

[Fig. 1] Promotion Factors in the Police Organization

2.3 AHP(Analytic Hierarchy Process) 분석 기법

본 연구는 총경 계급자들이 인식하는 8가지 승진 요인의 상대적 중요성을 측정하기 위해 AHP(계층화분석기법) 방법을 사용하였다. AHP 방법론은 의사결정의 평가 기준이 여러 개이고, 각 평가 기준에 대하여 서로 다른 선호도를 보인 대안들을 체계적·정량적으로 평가할 수 있도록 하는 의사결정 기법이다. AHP는 Thomas L. Satty가 최초로 제안한 방법론으로, 전문가가 주관적으로 인식하는 각 요인의 중요도를

정량적으로 측정하고 상대적 중요성을 숫자로 표현할 수 있다[21].

또한, AHP 설문 응답의 일관성을 측정하여 비일관적인 응답을 가려낼 수 있다[22]. 구체적으로, 비일관성 비율을 나타내는 CR(Consistency Ratio) 값이 0.1 이상일 경우 일관성이 확보되지 않은 것으로 판단하며, CR 값이 0.1 미만인 경우 응답의 일관성이 유지된 것으로 본다.

3. 연구 데이터 및 분석 결과

3.1 전문가 집단 구성

AHP 기법은 해당 분야의 전문가를 대상으로 할 때 그 실효성이 높으므로 적절한 전문가 집단을 구성하는 것이 가장 중요하다고 할 수 있다. 경찰의 승진체계는 방식과 계급 체계에 있어서 일반직 공무원의 승진체계와 차이가 있다. 따라서 일반직 공무원 인사 분야의 전문가보다 경찰 승진체도를 경험한 전문가 집단을 선정할 필요가 있다.

경찰조직은 상위 계급으로 올라갈수록 그 수가 매우 적어지는 극단적인 호리병 모양의 계급 분포를 보인다. 그 중 총경은 지역의 경찰서장에 해당하는 고위 간부 계급이며, 2023년 5월 기준 정원은 638명이다. 총경이 되기 위해서 경찰 입직 경로와 상관없이 최소 1회 이상의 승진을 경험해야 하며, 총경은 지휘관 또는 상급자로서 소속 직원들의 근무성적평정 권한을 갖는다. 따라서 경찰 내 총경 집단은 승진경험자임과 동시에 평가자라는 측면에서 경찰의 승진에 영향을 미치는 요인을 연구하는데 적절한 전문가 집단이라고 할 수 있다.

3.2 요인의 개념적 정의

선행연구를 바탕으로 선정한 8가지 요인을 [표 1]과 같이 개념적 정의하였으며, 설문 조사 전 설문 대상자들에게 각 요인의 개념적 정의에 대하여 설명하였다.

[표 1] 요인의 개념적 정의

[Table 1] Conceptual Definition of Factors

요인명	개념적 정의
업무처리능력	업무를 수월하게 수행할 수 있는 개인의 역량
평판	동료·상급자·하급자 등 조직 내 구성원들에 의한 평가(세평)
입직 경로	순경/간부후보생/경찰대학 졸업 등 경찰에 입직한 경로
연공서열	연령과 근속연수 ※ 근속연수는 경찰 입직 후 전체 근속연수와 부서 내 근속연수를 아우른다.
인맥	조직 내·외 혈연, 지연 등에 의한 네트워크
출신지역	고등학교 졸업 기준, 고등학교 소재지
성별	-
학력	-
※ 한 요인은 다른 요인의 특성을 포함하지 않는다. 즉, 모든 요인은 서로 배타적이다.	

3.3 자료 수집 및 분석 방법

본 연구의 설문은 2023년 3월 21일에 경찰대학 치안정책과정 47기 경찰관 37명을 대상으로 수행하였으며 설문 전 AHP 분석과 설문 응답 방법에 대하여 설명하였다.

응답의 타당성 검증을 위하여 비일관성 비율(CR)이 0.1이 넘는 응답자의 설문 결과를 논리적 일관성을 결여하고 있다고 간주하여 최종 분석에서 제외하였고 CR이 0.1 미만인 설문 10건을 활용하여 AHP 분석하였다. 수집된 표본 집단의 특성은 [표 2]와 같다.

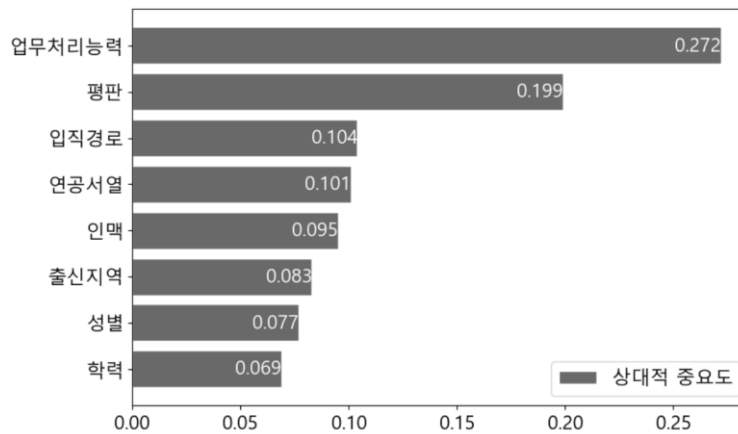
[표 2] 표본 집단의 특성(기술 통계량)

[Table 2] Sample Population Characteristics (Descriptive Statistics)

항목		조사 대상(n=37)	분석 대상(n=10)
성별	남성	30	10
	여성	7	-
나이	40세 이상~45세 미만	1	-
	46세 이상~50세 미만	7	3
	50세 이상~55세 미만	13	4
	55세 이상	15	3
	무응답	1	-
경찰 재직 기간	15년 이상~20년 미만	1	1
	20년 이상~25년 미만	8	3
	25년 이상~30년 미만	8	2
	30년 이상~35년 미만	16	4
	35년 이상	4	-

4. 연구 결과

승진에 영향을 미치는 8개 요인의 AHP 분석 결과, 요인별 상대적 중요도 및 순위는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 요인별 상대적 중요도 그래프

[Fig. 2] Relative Importance Graph by Factor

업무처리능력이 가장 높은 중요도 순위를 기록한 것은 경찰관이 승진하기 위해 갖추어야 할 요소로 업무처리능력이 가장 중요하다고 인식된다는 것을 의미한다. 이는 대부분 국가에서 개인의 능력을 승진의 기준으로 삼고 있는 것과 일치하는 부분이다[6].

평판이 업무처리능력에 이어서 두 번째로 중요한 역할을 한다는 것은 경찰이 내부 구성원 간 평가에 민감하다는 것을 나타낸다. 경찰의 업무는 치안 현장에서 범죄에

효과적이고 빠르게 대응하기 위해 구성원들 간의 팀워크가 중요한 조직이다[23]. 심리적 불안과 육체적 위협 요소를 가지고 있는 경찰 업무의 특성상 내부 결속과 협력이 매우 중요시되는 만큼[24], 승진제도에서도 내부 직원들로부터의 평가가 승진에 중요한 요소로서 작용하는 것으로 보인다. 주목할 점은 입직 경로가 다른 요인들보다 높은 순위로 나타났다는 점이다. 일반적으로 연공서열은 대부분 공공조직에서 승진을 포함한 인사제도에 있어서 중요 요인으로 뽑히며[25], 인맥은 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인으로 인식된다[26]. 그런데도 [그림 2]과 같은 결과가 나타난 것은 경찰관의 승진에 입직 경로가 가지는 중요성을 보여준다. 실제로 총경 이상 경찰 고위직 승진 결과 발표 시 언론은 순경·간부후보생·경찰대학 출신 등 입직 경로별 배분을 관심 있게 보도한다.

한편, 출신지역의 경우 낮은 순위를 기록하였는데, 정권의 지역별 정치적 지분에 따라 정무직 공무원의 인사가 달라진다는 연구 결과[12]와 달리 총경 이하 계급에서 승진심사 시 출신 지역이 영향을 미치는 정도는 상대적으로 낮게 평가되는 것으로 나타났다.

여성 경찰관이 남성 경찰관보다 승진에 있어 불공정함을 더 많이 느낀다고 본 선행연구와 달리 본 연구에서 성별 요인은 학력 다음으로 승진에 가장 적게 영향을 미치는 영향으로 확인되었다. 이는 경감 이하 경찰관을 대상으로 이루어진 이전 연구의 결과와 달리, 경찰의 고위직인 총경 계급자들은 승진에 대한 성별의 영향을 상대적으로 낮게 판단하고 있다는 것을 보여준다. 학력의 경우 가장 낮은 순위를 기록하였다. 이러한 결과는 일선 경찰 활동에서 고등교육이 상대적으로 덜 중요하다고 여겨지고 있다는 연구[8]와 연관이 있는 것으로, 일선에서 근무하는 하위 계급자들뿐만 아니라 총경 계급자들도 경찰공무원의 학력 중요도를 낮게 인식하고 있음을 보여준다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 경찰공무원의 승진에 영향을 미치는 요인의 상대적 중요성을 확인하기 위해 선행연구를 바탕으로 8가지를 요인을 선정하였다. 총경 계급자 10명을 대상으로 설문을 진행함으로써 승진에 관한 경찰 고위직의 인식을 확인하였다. AHP 분석 결과, ‘업무처리능력’이 승진에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 인식되었으며, ‘평판-입직 경로-연공서열-인맥-출신지역-성별-학력’ 순으로 중요하게 인식된다는 것이 드러났다. 이러한 분석 결과에 따른 시사점과 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 업무처리능력이 가장 중요한 요소로 인식된다는 점은 경찰조직 내 평가가 업무능력·성과 위주로 이루어진다는 것으로 비칠 수 있으나, 실제 승진심사에 있어 업무처리능력에 대한 평가가 체계적·정량적으로 이루어지는지는 불분명하다. 경찰공무원의 심사·특별승진은 특히 심사위원의 주관적 판단에 영향을 많이 받으며, 이러한 경향은 고위직으로의 승진에서 강하게 나타난다는 연구 결과[13]가 존재하는 만큼 업무능력이 실질적으로 승진심사에 반영되는지에 대해서는 의문이 제기되고 있다.

이러한 의문이 제기되는 원인으로 경찰 인사 조직상 문제점을 들 수 있다. 경찰 승진심사에 있어 업무처리능력이 체계적·정량적으로 평가되기 위해서는 인사를 담당하는 조직이 정비될 것이 요구된다. 그러나, 대부분 경찰서에서 인사업무를 담당하는 인원은 경무과 경무계 소속 직원 1명으로 확인된다. 2021년 기준 서울의 경찰서별 경찰관 수가 평균 694명에 달하는 것에 비해 인사담당자의 수는 턱없이 부족한 실정이다. 이러한 현상은 민생치안을 위해 현장 업무가 중심인 조직의 특성이 반영된 결과로 해석할 수

있으나, 실제 경찰조직 내 인사담당자의 실수로 인사상 치명적 오류가 발생하는 등 경찰 인사 업무상 부적정한 운영이 나타나고 있는 것도 사실이다[27]. 따라서 향후 경찰 승진 인사제도의 체계성을 높이기 위해서는 경찰서 단위에서 인사 담당 조직의 인적 확대가 필요할 것이다.

둘째, 일반적인 공무원 사회에서 중요하다고 인식되는 평판과 연공서열과 달리, 입직 경로가 경찰 승진에 있어 중요한 요소로 인식된다는 점은 주목할만하다. 경찰관 입직 경로는 크게 경사 이하 채용, 경찰대학, 간부후보생, 변호사특채, 고시 특채로 나뉘며, 입직 경로가 다양한 만큼 언론과 각종 매체는 해마다 총경 이상 승진자들의 입직경로 분포를 비중 있게 다룬다. 이러한 외부적 관심이 승진심사 과정에서 영향을 준다고 볼 수 있으며, 정부 차원에서 직접적으로 입직 경로에 따른 승진 인원 배분을 주문하기도 하였다[28]. 또한, 입직 경로별 승진 비율은 내부 구성원들의 관심 대상이 되는데, 이동영·김현정[29]은 경찰관의 대다수가 순경으로 입직하지만 승진 시 상위 계급 입직자에 비해 차별을 받는다고 인식하며, 이러한 여론을 고려하여 경찰청은 경감 이상 승진심사 시 출신별 안배를 하고 있다고 보았다.

그러나 이러한 입직 경로에 따른 배분이 승진의 공정성에 어떠한 영향을 미치는지를 아직 연구된 바 없다. 승진 공정성은 개인의 실적 및 성과에 따른 정당한 보상, 즉 승진이 주어지는지에 의해 결정되는데[30], 입직 경로는 엄밀히 말해서 개인의 실적 및 성과와 관련된 요인이라고 말할 수 없다. 따라서 경찰의 승진에 입직 경로가 고려되는 것이 공정한지에 대해서는 추가 연구가 필요하다.

본 연구는 고위 계급으로의 승진경험자이자 승진 인사의 평가자이기도 한 총경 계급자의 인식도를 조사했다는 점과, 승진 요인 간의 상대적 중요성을 정량적으로 밝혔다는 점에서 다른 연구들과 차별성을 가진다. 또한, 경찰조직 내 시험승진이 점차 축소되고 심사·특별승진이 확대되는 만큼 승진의 기준에 대한 경찰 구성원들의 관심이 높아지는 와중에, 승진에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 밝혀냄으로써 경찰 구성원들에게 예측 가능성을 제공하고 심사의 체계성과 공정성을 제고할 가능성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서 여성 응답자의 응답은 일관성 검증 결과 비일관성 비율(CR)이 0.1 이상으로 나타나 AHP 분석 대상에 포함되지 않았다. 전체 총경 중 90% 이상이 남성이므로 전문가 표본 추출엔 문제가 없으나, 여성의 응답이 포함될 경우 성별 요인의 중요도가 다르게 도출될 가능성을 배제할 수 없다는 점은 연구의 한계로 보인다. 따라서 후속 연구에서는 성별 및 입직경로별로 응답자를 세분화하여 AHP 분석을 진행할 것이다.

References

- [1] H. H. Park, C. G. Choi, Measures to improve the police test promotion system through comparative analysis of foreign police, *The Police Science Journal*, (2020), Vol.15, No.2, pp.9-32.
DOI: <https://doi.org/10.16961/polips.2020.15.2.9>
- [2] T. K. Wang, S. H. Cho, E. H. Ha, A Study about Influential Factors on Promotion and Promotion Justice in Public Bureaucracy, *Korean Public Personnel Administration Review*, (2018), Vol.17, No.4, pp.109-137.
- [3] S. H. Park, A Comparison of Personnel Performance Assessment Systems in Non-departmental Public Bodies, *Korean Public Personnel Administration Review*, (2013), Vol.12, No.3, pp.21-49.
UCI: G704-002098.2013.12.3.003

- [4] C. H. Seok, Efficient Operation Schemes of Korean Police Promotion System, *The Korean Association of Police Science Review*, (2008), Vol.10, No.3, pp.5-43.
UCI: G704-002121.2008.10.3.003
- [5] C. Matheson, The Sources of Upward Mobility within Public Sector Organizations: A Case Study, *Administration and Society*, (1999), Vol.31, No.4, pp.495-524.
DOI: <https://doi.org/10.1177/00953999922019210>
- [6] C. Park, Perceptions of Korean Civil Servants on the Factors Affecting Promotion: A Comparative Study of Central and Local civil Servants, *Korean Public Personnel Administration Review*, (2012), Vol.11, No.2, pp.195-220.
UCI: G704-002098.2012.11.2.001
- [7] J. H. Byeon, S. S. Oh, Gender Difference in Promotion Among Korean Civil Servants, *korean policy sciences review*, (2022), Vol.26, No.1, pp.173-204.
DOI: <https://doi.org/10.31553/kpsr.2022.3.26.1.173>
- [8] S. H. Kim, A study of education requirements for police officers in Korea, *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, (2016), Vol.13, No.3, pp.43-66.
DOI: <https://doi.org/10.25023/kapsa.13.3.201611.43>
- [9] Y. H. Lee, K. B. Choi, Public Evaluation of Korean National Police University : the Examination of some Arguments Asserting to Repeal Korea National Police University, *The Journal of Police Science*, (2005), No.9, pp.159-204.
UCI: G704-002075.2005..9.010
- [10] C. J. Lee, K. W. Joo, G. R. Kim, Decision Making on Promotion in the Korean Government Bureaucracy: ‘Individual power? vs. ‘Power of connection?, *Journal of Government Administration*, (2020), Vol.16, pp.99-124.
UCI: I410-ECN-0102-2022-300-000922757
- [11] M. G. Shim, A Study on Factors Affecting the Fairness of Police Promotion, *The Korean Association of Police Science Review*, (2020), Vol.22, No.1, pp.199-219.
DOI: <https://doi.org/10.24055/kaps.22.1.8>
- [12] H. Kang, B. S. Kim, A Study of Personnel Balance in Korean Political Appointees, *Korean Journal of Public Administration*, Vol.56, No.3, pp.1-31.
DOI: <https://doi.org/10.24145/KJPA.56.3.1>
- [13] Measures to strengthen personnel management based on ability and performance, Ministry of Personnel Innovation, (2015)
Available from: <https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156077918>.
- [14] S. Park, S. Choi, Determinants of Perceived Accuracy of Performance Appraisal: The Case of Republic of Korea Central Government Officials, *Korean Review of Organizational Studies*, (2019), Vol.16, No.1, pp.35-67.
DOI: <https://doi.org/10.21484/kros.2019.16.1.35>
- [15] S. U. Hur, S. M. Kim, A Study on How to Ease Relative Deprivation of Public Officers: Integrated Understanding through Social Exchange Theory, *korean policy sciences review*, Vol.24, No.4, pp.57-80.
DOI: <https://doi.org/10.31553/kpsr.2020.12.24.4.57>
- [16] Y. J. Park, A Study on the Actual Status and Ways to make better of Policewoman’s Employment System, *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, (2010), Vol.7, No.3, pp.305-331.
DOI: <https://doi.org/10.25023/kapsa.7.3.201011.305>
- [17] T. M. Kong, E. R. Choi, A Study on Awareness of Glass-Ceiling for Police Officers, *The Police Science Journal*, (2014), Vol.9, No.3, pp.9-32.
DOI: <https://doi.org/10.16961/polips.2014.9.3.9>
- [18] M. K. Han, S. R. Kim, Effect of nonrecognition on duty and structural discrimination on organizational satisfaction among female police officers, *Korean Police Studies Review*, (2020), Vol.19, No.2, pp.169-196.
DOI: <https://doi.org/10.38084/2020.19.2.8>
- [19] J. S. Nam, S. Y. Lee, H. E. Kim, H. J. Joo, A study on reducing delayed promotion of Police Officers based on the analysis of the relations between promotion and entering the job, *Korean Police Studies Review*, (2023), Vol.22, No.2, pp.97-124.

DOI: <https://doi.org/10.38084/2023.22.2.4>

- [20] T. K. Hong, D. K. Park, Studying the police inspectors' perception about the management of police position and policy implications, *The Korean Association of Police Science Review*, (2012), Vol.14, No.6, pp.355-384.
UCI: G704-002121.2012.14.6.011
- [21] W. Hong, J. H. Cho, Evaluation of the Public Space Satisfaction in Urban Waterfront Using AHP Method and KANO Model - Focused on the APEC Naru Park in Busan -, *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, (2023), Vol.9, No.6, pp.525-541.
DOI: <https://doi.org/10.47116/apjcri.2023.06.41>
- [22] J. W. Kim, A Technological Factors Selection Method for Establishing a Business Strategy Model Based on Key Attributes of Blockchain, *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, (2023), Vol.9, No.4, pp.95-105.
DOI: <https://doi.org/10.47116/apjcri.2023.04.08>
- [23] S. H. Lee, A Study on the Influencing Factors of the Teamwork Competency of Police Officials, *Journal of The Korean Society of Private Security*, (2022), Vol.21, No.1, pp.47-64.
DOI: <https://doi.org/10.56603/jksps.2022.21.1.47>
- [24] G. Kim, G. M. Han, The Impact of the Police Organization's Social Capital on the Police Officer's Job Performance, *The Korean Journal of Local Government Studies*, (2012), Vol.15, No.4, pp.127-151.
UCI: G704-000508.2012.15.4.012
- [25] C. M. Park, Bureaucratization of Civil Service System: From the Perspective of Civil Servants in South Korea, *Journal of Governmental Studies(JGS)*, (2023), Vol.29, No.1, pp.3-27.
- [26] B. J. Jang, H. J. Lee, T. K. Wang, A Study on the Effects of the Influencing Factors on Promotion over Job Attitude: Focusing on the Moderating Effect of Public Service Motivation, *Korean Review of Organizational Studies*, (2020), Vol.17, No.3, pp.69-94.
DOI: <https://doi.org/10.21484/kros.2020.17.3.69>
- [27] J. S. Park, Police Personnel Management Problems and Improvement Measures - Focusing on the analysis of audit results in the personnel management field -, *The Korean Association of Police Science Review*, (2022), Vol.24, No.2, pp.135-164.
UCI: I410-ECN-0102-2023-300-000619011
- [28] Ministry of Public Administration and Security, [New government Ministry of Public Administration and Security policy direction] Presidential work report, (2022)
- [29] D. Y. Rhee, H. J. Kim, A Study on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Effectiveness: Focused on Nationwide Police Officers, *korean policy sciences review*, (2014), Vol.18, No.1, pp.75-97.
UCI: G704-000863.2014.18.1.008
- [30] S. Song, J. Son, A Study on the Effect of Organizational Fairness on Active Administration: Focusing on Characteristics of the Work Environment, *Korean Public Personnel Administration Review*, (2022), Vol.21, No.3, pp.145-168.
UCI: I410-ECN-0102-2023-300-000810970