creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정학 석사학위논문

경찰 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

2016년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

김 민 규

경찰 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

지도교수 김병섭

이 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2016년 3월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

김 민 규

김민규의 석사학위논문을 인준함

2016년 6월

위 원 장 정 광 호 (인)

부 위 원 장 이 수 영 (인)

위 원 김 병 섭 (인)

국 문 초 록

본 연구는 경찰 내부에서 경무관 이상 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인이 어떤 것이 있는지에 관하여 실증적으로 분석하고자 한다. 경찰의 승진과 관련하여 논의된 기존 연구들은 승진 제도의 개선 방안에 관하여 연구되었고, 설문 조사 방식으로 연구 수행 된 경우가 대부분이었다. 또한 승진에 관한 연구 대부분은 하위직 공무원에 초점이 맞추어져 있었다. 이에 본 연구에서는 경찰 고위직 공무원의 출신지, 입직 경로, 보직 등의 요인이 상위 계급으로의 승진에 얼마나 큰 영향을 미쳤는지, 승진한 공무원에게는 어떠한 공통적인 특징이 있는지에 관하여 통계적으로 분석을 시도해 보고자 하였다.

본 연구는 1999년 2월부터 2015년 12월 경무관 승진 임용된 경찰 공무원 전원에 대하여 그의 출신지, 입직 경로, 보직 등을 인터넷 검색을 통해 확인하고 그 것을 코딩하여 교차분석, T-Test, 로지스틱 회귀 분석을 수행하였다. 분석 결과와 본 연구가 지니는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 개인의 출신지 변수는 그의 상위 계급 승진에 영향을 미치지 않는다고 분석되었다. 출신지 요소에 따른 치안감, 치안정감 계급 승진과 관련, 통계 분석 결과 유의미한 차이나 의미있는 영향력이 도출되지 않았다. 그리고 승진 임용된 공무원의 출신지가 당시 대통령이나 경찰청장과 일치하였다고 하더라도, 그렇지 않은 공무원들보다 일찍 승진하지는 않은 것으로 분석되었다. 이는 결국 개인의 출신이라는 변수가 승진과는 상관이 없는 것을 의미한다.

둘째, 개인의 입직 경로 변수는 그의 상위 계급 승진에 상당한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 고시 특채 출신들은 경찰대학이나 경찰간부후보생 출신과 비교하여 치안감, 치안정감 승진 비율이 유의미하게 더 높은 것으로 파악되었고, 또한 회귀분석 결과에서도 이들은 다른 출신들보다 승진 확률이 훨씬 더 높았다. 경찰대학 출신의 약진은 고시 특채 출신의 승진에 영향을 미치지 못하는 것으로 파악되었다. 공무원의 채용 계급이 달랐기 때문에 고위직으로의 승진 가능성이 다를 수밖에 없다는 가정은 검증되었다.

셋째, 개인의 보직과 관련하여 보직을 ‘소속’과 ‘담당 업무’ 두 가지 변수로 나누어 분석을 실시하였는데, 총경 승진 당시 소속 집단별로 승진 여부에 의미 있는 차이를 보였으며 회귀 분석 결과로도 경찰청에서 총경 승진을 하였던 공무원이 그렇지 않은 공무원들보다 치안감, 치안정감 계급에서 승진을 더 많이 하였던 것으로 나타났다. 또한 경무관 승진 당시 소속과 관련하여서도, 소속에 따라 상위 계급의 승진 비율에 유의미한 차이가 발견된 바, 결국 어떠한 소속에서 승진하였느냐는 개인의 상위 계급 승진에 영향을 미친다고 판단하게 되었다.

그러나 그가 승진할 당시 맡고 있었던 담당 업무는 그의 상위 계급 승진에 큰 영향을 미치지 않는다고 판단되었다. 담당 업무 변수와 승진 여부 간의 차이는 발견되지 않았던 바, 결국 공무원의 승진에 있어서 그가 어떠한 업무를 담당하고 있는지, 그가 어떠한 방면으로 능통한지는 큰 영향을 미치지 않는다고 확인되었다.

결국 본 연구는 경찰 고위직 공무원의 승진 요인에 관하여 개인의 입직 경로, 그리고 개인의 보직 중 소속이 차상위 계급의 승진에 영향을 미친다는 결론을 도출해 냈고, 개인의 출신지 등 지연(地緣)과 승진이 큰 연관 관계가 없다는 결과를 이끌어 냄으로써 결국 경찰 고위직 공무원의 인사가 우려와는 달리 외견상 크게 부정적인 양태로 진행되고 있지는 않다는 것을 이끌어 내었다. 또한 고위직 공무원들의 인적 특성을 분석하여 경찰 조직 내부의 고위직 공무원 승진 임용과 연관성이 높은 변수를 검증하고자 하였다는 데 본 연구는 가치가 있다.

키워드 : 경찰, 고위직 공무원, 승진, 출신지, 입직 경로, 보직
학번 : 2013-23615

목 차

제 1 장 서론 ····· 1

제 1 절 문제 제기 및 연구의 목적 ····· 1
1. 문제 제기 ····· 1
2. 연구의 목적과 의의 ····· 2

제 2 절 연구의 범위와 방법 ····· 4
1. 연구 대상과 범위 ····· 4
2. 연구 방법 및 구성 ····· 6

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 ····· 8

제 1 절 이론적 논의 ····· 8
1. 승진의 개념 및 기준 ····· 8
1) 승진의 개념 ····· 8
2) 승진의 기준 ····· 8
3) 대표성 개념과의 연관성 ····· 12
2. 일반직 고위공무원의 승진 제도 ····· 12
3. 경찰공무원 조직의 특수성 ····· 14
1) 경찰공무원 승진제도 ····· 14
2) 경찰공무원의 계급정년 ····· 17
3) 경찰 조직 편성 ····· 18

제 2 절 선행연구 검토 ····· 22
1. 공무원 인사제도의 소개 ····· 22
1) 인사제도의 변천 ····· 22
2) 인사 제도 인식에 관한 연구 ····· 23
2. 승진의 중요성에 관한 소개 ····· 23
1) 인사제도 안에서 승진의 역할 ····· 23
2) 승진이 조직에 미치는 영향에 관한 연구 ····· 24

3) 승진 제도의 인식에 관한 연구 ····· 24
3. 경찰의 승진에 관한 연구 ····· 25
1) 경찰 승진 제도에 관한 설문 연구 ····· 25
2) 경찰의 승진 제도에 관한 비교 분석 연구 ····· 26
3) 경찰의 승진 제도에 관한 기존 자료 분석 연구 ····· 26
4) 경찰공무원의 대표성에 관한 연구 ····· 26
4. 승진 요인에 관한 연구 ····· 27
1) 김홍로(2005)의 고위직 공무원의 보직과 승진에 관한 연구 ·· 27
2) 그 밖의 연구 ····· 29
5. 기존 연구들의 비판적 검토 ····· 30

제 3 장 연구 설계 ····· 31

제 1 절 연구 모형 ····· 31

제 2 절 변수의 설정 ····· 32
1. 종속변수의 설정 ····· 32
1) 계급별 승진 여부 ····· 32
2) 승진 소요 기간 ····· 32
2. 독립변수의 설정 ····· 33
1) 변수 1 : 출신지 ····· 33
2) 변수 2 : 입직 경로 ····· 33
3) 변수 3 : 소속 ····· 34
4) 변수 4 : 담당 업무 ····· 34
5) 그 밖의 변수 ····· 35

제 3 절 연구 가설 설정 ····· 36
1. 출신지와 승진에 관한 가설 ····· 36
2. 입직 경로와 승진에 관한 가설 ····· 37
3. 소속과 승진에 관한 가설 ····· 39
4. 담당 업무과 승진에 관한 가설 ····· 40

제 4 절 연구 방법 ····· 42

1. 연구 대상 및 연구 자료 수집 ····· 42
1) 연구 대상 ····· 42
2) 연구 자료의 수집 ····· 42
2. 수집된 자료의 처리 ····· 43
1) 출신지 ····· 44
2) 입직 경로 ····· 44
3) 소속 ····· 45
4) 담당업무 ····· 45
3. 분석 자료의 범위 ····· 45
4. 자료의 분석 방식 ····· 46

제 4 장 분석 결과 ····· 47

제 1 절 변수의 기초통계량 ····· 47
1. 출신지별 분포 ····· 47
2. 입직 경로별 분포 ····· 48
3. 보직별 분포 ····· 49
4. 역대 치안정감 승진자들의 인사상 특징 ····· 50

제 2 절 가설 검증 ····· 51
1. 가설 1의 검증 ····· 52
2. 가설 2의 검증 ····· 59
3. 가설 3의 검증 ····· 63
4. 가설 4의 검증 ····· 71

제 3 절 전체 변수 회귀분석 검증 ····· 81

제 5 장 결론 ····· 84

제 1 절 연구의 결과 요약 ····· 84

제 2 절 연구의 시사점 및 한계 ····· 85

참고 문헌 ····· 88

Abstract ····· 92

〈표〉 목차

〈표 1〉 경찰 고위직 공무원의 정원 (2016년 4월 기준) ····· 2
〈표 2〉 1999년 이후 경무관 승진 인원 (2016년 4월 기준) ····· 5
〈표 3〉 임용하려는 결원 수에 대한 승진임용 범위 ····· 10
〈표 4〉 고위공무원단 인사심사 기준 중 적격성 심사 요건 ····· 14
〈표 5〉 경찰공무원 승진제도의 종류 ····· 15
〈표 6〉 경찰공무원 승진임용 현황 ····· 16
〈표 7〉 경찰공무원 승진심사의 기준 등 ····· 16
〈표 8〉 경찰청 부서별 임무 ····· 19
〈표 9〉 경찰 고위직 공무원의 소속별 인원 및 직위 ····· 21
〈표 10〉 본 연구에서 활용할 경찰의 하위부서 ····· 21
〈표 11〉 김홍로(2005)의 연구가설과 가설 채택 여부 ····· 28
〈표 12〉 승진 심사시 중시되는 영향 요인 ····· 29
〈표 13〉 '출신지' 변수의 분류 및 설명 ····· 33
〈표 14〉 '입직 경로' 변수의 분류 및 설명 ····· 34
〈표 15〉 '소속' 변수의 분류 및 설명 ····· 34
〈표 16〉 '담당 업무' 변수의 분류 및 설명 ····· 35
〈표 17〉 1991년 이후 경무관 승진 인원 ····· 43
〈표 18〉 변수 요약표 ····· 43
〈표 19〉 고위직 공무원의 출신지별 분포 ····· 47
〈표 20〉 지역별 인구 비율 (1966, 2000년 비교) ····· 47
〈표 21〉 고위직 공무원의 입직 경로별 분포 ····· 48
〈표 22〉 전체 경찰 공무원의 입직 경로별 분포 (2013년) ····· 48
〈표 23〉 고위직 공무원의 총경 승진 당시 보직 분포 ····· 49
〈표 24〉 고위직 공무원의 경무관 승진 당시 보직 분포 ····· 49
〈표 25〉 치안정감 승진자들의 출신지, 입직경로, 승진 당시 보직 ····· 50
〈표 26〉 출신에 따른 치안감 승진 여부 (출신지 7개 분류) ····· 52
〈표 27〉 출신에 따른 치안감 승진 여부 (출신지 4개 분류) ····· 52
〈표 28〉 출신에 따른 치안정감 승진 여부 (출신지 4개 분류) ····· 53
〈표 29〉 공무원의 출신지가 치안감 승진에 미치는 영향 ····· 54
〈표 30〉 공무원의 출신지가 치안정감 승진에 미치는 영향 ····· 55
〈표 31〉 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이 (i) ···· 55
〈표 32〉 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이 (ii) ··· 56
〈표 33〉 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진소요기간의 차이 ····· 56

〈표 34〉 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진소요기간의 차이 …… 57
〈표 35〉 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이 …… 58
〈표 36〉 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진소요기간의 차이 …… 58
〈표 37〉 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진소요기간의 차이 ……· 59
〈표 38〉 입직경로에 따른 치안감 승진 여부 …… 60
〈표 39〉 입직경로에 따른 치안정감 승진 여부 …… 60
〈표 40〉 공무원의 입직 경로가 치안감 승진에 미치는 영향 …… 61
〈표 41〉 공무원의 입직 경로가 치안정감 승진에 미치는 영향 …… 62
〈표 42〉 입직경로에 따른 치안감 승진 여부 (2005년 1월 이후 경무관 승진) …· 63
〈표 43〉 공무원의 입직 경로가 치안감 승진에 미치는 영향 (2005년 1월 이후) ·· 63
〈표 44〉 총경 승진 당시 소속에 따른 경무관 승진 여부 …… 64
〈표 45〉 총경 승진 당시 소속에 따른 치안감 승진 여부 …… 65
〈표 46〉 총경 승진 당시 소속에 따른 치안정감 승진 여부 …… 65
〈표 47〉 총경 승진 당시 소속이 경무관 승진에 미치는 영향 …… 66
〈표 48〉 총경 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향 …… 67
〈표 49〉 총경 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 (i) …… 68
〈표 50〉 총경 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 (ii) …… 68
〈표 51〉 경무관 승진 당시 소속에 따른 치안감 승진 여부 …… 69
〈표 52〉 경무관 승진 당시 소속에 따른 치안정감 승진 여부 …… 69
〈표 53〉 경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향 …… 70
〈표 54〉 경무관 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 …… 71
〈표 55〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 경무관 승진 여부 (9개 분류) …· 72
〈표 56〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 경무관 승진 여부 (6개 분류) …· 72
〈표 57〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 치안감 승진 여부 …… 73
〈표 58〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 치안정감 승진 여부 …… 74
〈표 59〉 총경 승진 당시 담당 업무가 경무관 승진에 미치는 영향 …… 74
〈표 60〉 총경 승진 당시 담당 업무가 치안감 승진에 미치는 영향 …… 75
〈표 61〉 총경 승진 당시 담당 업무가 치안정감 승진에 미치는 영향 …… 76
〈표 62〉 경무관 승진 당시 담당 업무에 따른 치안감 승진 여부 …… 77
〈표 63〉 경무관 승진 당시 담당 업무에 따른 치안정감 승진 여부 …… 78
〈표 64〉 경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향 …… 78
〈표 65〉 경무관 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 …… 79
〈표 66〉 전문성 여부에 따른 치안감 승진 여부 …… 80
〈표 67〉 전문성 여부에 따른 치안정감 승진 여부 …… 81
〈표 68〉 치안감 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 단계별 회귀분석 …· 82

<표 69> 치안정감 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 단계별 회귀분석 ··· 82

<그림> 목차

<그림 1> 일반직 공무원의 고위공무원단 임용 과정 ····· 13
<그림 2> 경찰청 조직 구성도 ····· 19
<그림 3> 연구 모형 ····· 31

제 1 장 서 론

제 1 절 문제 제기 및 연구의 목적

1. 문제 제기

‘승진(Promotion)’은 하위 직급에 재직 중인 조직 구성원의 직위를 상승시키는 것을 의미하는데, 이것은 조직의 인사 관리 중에서 매우 중요한 역할을 한다. 조직 구성원이 승진을 하게 되면 현장에 지시하는 책임 · 결정권자로서의 권한이 많아지며, 현장에서 일을 처리하는 비중이 그만큼 줄어들게 된다. 뿐만 아니라 승진을 한 개인에게는 보상으로 금전적 보상(급여 인상)과 심리적 보상(성취감, 명예)이 주어지기도 한다. 또한 아직 상명하복 구조의 큰 틀에서 벗어나지 못하고 있는 우리나라에서, 승진은 하급 구성원에게 자신이 지시 명령할 수 있는 하급자가 더 많이 생기게 한다는 점에서 큰 메리트가 되기도 한다.

하상묵(1994)의 주장대로 계급제를 유지하고 있는 대한민국의 공직 사회에서 승진을 하는 것은 조직의 모든 구성원의 최고 관심사라 해도 과언이 아니다. 따라서 당해 직급에서 일정 기간 근무한 조직의 구성원들은 기회가 주어지면 승진을 하기 위해 노력하는데 이를 달성하기 위해서는 대개 업무의 성과가 뚜렷해야 하기 때문에 개인은 맡은 임무에서 최선을 다하지 않으면 안 된다. 결국 승진은 단순히 개인에게 만족감과 동기를 부여하는 부차적인 제도가 아니라, 조직의 전반적인 업무 효율성을 높이는 수단이 된다[1].

이와 같은 승진은 모든 계급제 조직에서 중요한 인사 관리 제도이며, 사기업 뿐 아니라 공기업 및 공무원 조직에서 역시 마찬가지이다. 특히나 개인성과가 보수와 직결되지 않는 정부 조직의 특성상 “승진은 민간 조직의 구성원보다 공무원에게 상대적으로 더 큰 의미를 내포한다”(박천오, 2012).

---

1) 박천오(2012). “승진 영향 요인에 대한 한국공무원의 인식 연구 : 중앙공무원과 지방공무원간 인식 비교”의 내용을 저자의 용어대로 표현한 것임.

행정자치부 소속 경찰청 역시 정부조직의 하나이며, 경찰 조직 내부에서 승진은 대부분의 경찰 공무원들의 중요한 이슈 중 하나로써 자리매김해 있다. 2014년 정원 총 109,364명의 경찰공무원 중 퇴직을 목전에 둔 일부를 제외하면 나머지 구성원은 모두 승진을 희망한다고 할 정도로 과언이 아니다. 특히 연령정년 이외에 계급정년이라는 독특한 제도를 가진 경찰의 경정[2] 계급 이상 공무원들에게 승진은 곧 공직 생활의 연장을 의미하는 바, 이들 고위직 공무원은 명예나 금전같은 일반적인 사유가 아닌 경찰이라는 직업 자체를 더 오래 영위하기 위하여 승진을 희망하기도 한다.

<표 1> 경찰 고위직 공무원의 정원 (2016년 4월 기준)

계급 (일반직 상당)	치안총감 (차관)	치안정감 (1급)	치안감 (2급)	경무관 (3급)	총경 (4급)	경정 (5급)
정원	1	6	25	57[3]	526[4]	2399

<자료> 경찰청(2016). "경찰청과 그 소속기관 조직 및 정원관리규칙(경찰청훈령 제791호, 16.3.25. 일부개정)"의 내용을 저자가 정리하였음.

<표 1>에서 보듯 경찰 공무원 중 중간 관리자 계층인 경정 이상의 계급을 가진 경찰공무원의 정원은 총 3014명으로, 전체 인원 중 3% 미만에 불과하다. 그러나 이들은 조직의 의사를 결정하고 일선의 현장 공무원들을 지휘하는 중요한 책임자의 역할을 한다. 현 계급보다 다음 계급의 정원이 적은 피라미드형 조직의 특성상 이들이 승진을 하기 위해서는 자신이 맡은 업무에서 다른 이들보다 눈에 띌 말한 업적을 쌓아야 할 것이나, 정부 조직에서 성과를 정량적으로 측정하기란 어려운 일이고 특히 고위직 공무원의 개인성과는 측정하는 기준이 매우 모호하기 때문에, 실질적으로 경찰 고위직 공무원의 승진에서는 성과 이외에 다른 요인들이 작용하게 된다. 결국 본 연구는 경찰 조직에서 고위공무원의 승진 요인이 어떠한 것이 있는지 확인하고자 하는 데에 목적이 있다.

2. 연구의 목적과 의의

2) 일반직 공무원 5급 상당, 경찰청 및 지방경찰청에서 계장, 경찰서에서 과장 보직.
3) 고위공무원단에 속하는 일반직 또는 경무관으로 보하는 직위의 정원 3명 포함.
4) 서기관 또는 총경으로 보하는 직위의 정원 4명 포함.

본 연구는 경찰 내부에서 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인이 어떠한 것이 있는지에 관하여 실증적으로 분석하고자 한다. 고위직 공무원의 조직 내 승진에 관한 연구는 많지 않다. 정부 조직에서 고위직 공무원에 대응하는 사기업의 임원 승진에 관한 연구 역시 활발하게 이루어지지 않았는데, 김석우와 차동옥(2003)은 이것의 이유와 관련하여 다음과 같이 설명한다.

> 임원승진 이슈의 중요성에도 불구하고 임원승진에 관한 연구는 많지 않다. 그 이유를 살펴보면 임원인사의 결정권이 최고경영자의 고유권한 내지는 전유물로 인식되어 왔으며, 임원승진 이슈는 기업 내에서 매우 민감한 사항이므로 임원인사 담당 부서는 임원승진에 관한 사항을 철저히 비밀에 부치려는 경향이 있기 때문이다. 그 결과 임원승진에 관한 기준 및 과정에 관한 정보를 입수하기가 매우 어려우므로 임원 승진에 관련한 연구를 수행하기가 현실적으로 어려웠다.

이 말을 고위직 공무원의 승진에 대입해 보면, 고위직 공무원의 승진에 관한 결정권은 그 부처의 장 혹은 대통령의 고유권한으로 인식되어지며, 이들의 승진에 관한 이슈는 비밀에 부쳐지므로 정보를 입수하기가 어렵기 때문에 연구가 수행되기가 힘들다는 말로도 풀이된다.

특히 경찰 고위직 공무원의 승진에 관한 연구는 지금까지 한 번도 이루어진 적이 없는데, 매년 1월 전후로 발표되는 경찰청의 정기 승진, 그리고 직위 공백시마다 발표되는 수시 승진에서 매번 공정하지 못하다는 비판이 오르내리지만, 실제로 그러한 승진 양태가 비난에 직면할 정도로 형편없는지는 이론적으로 고찰된 적이 없다. 따라서 본 연구는 경찰 고위직 공무원의 승진에 관한 통계적 분석의 첫걸음으로써, 승진한 구성원들이 공통적으로 어떠한 특성을 가지고 있었는지를 실증적으로 파악해 보고자 한다.

지금까지 국내에서 경찰의 승진을 논의한 연구로는 유영현(2001), 조임곤(2003), 최종술(2004), 임창호(2006), 석청호(2008), 이효민(2011), 조형제(2013)의 연구 등이 있다. 이 연구들의 대부분은 현직 근무 중인 경찰공무원 중 일부 구성원에게 경찰 승진 제도의 만족도 및 개선 방안을 설문하는 것에 초점을 맞추고 있었다. 다시 말해 지금까지의 연구는 경찰의 승진 및 인사 제도가 장차 어떻게 변화하는 것이 바람직할지에 관하여 설문을 통해 제언하는 데 중점을 두었으며, 과거 자료들을 바탕으로 연구를 시도한 것은 찾아볼 수 없었다. 따라서 본 연구는 기존에 공개된 경찰의 승진 자료를 활용한 첫 실증 분석이라는 점에서도 의의가 있다.

승진에 영향을 미치는 요인에 관한 분석은, 곧 조직의 공무원의 대표성 문제와도 연결된다. 지역이나 성(性), 입직경로 등의 변수는 승진 영향의 요인이 됨과 동시에 “사회 내 중요 변수들이 그 사회의 인구비율에 비추어 조직의 구성에 반영되는 정도”[5]를 뜻하는 대표성의 요인이 되기도 한다. 따라서 이번 연구를 통해 경찰조직의 고위직 공무원 인사관리가 대표관료제의 이념을 따르고 있는지도 간접적으로 파악해 볼 수 있다.

결국 본 연구는 경찰 고위직 공무원들의 개별적 특징들을 종합하여 승진에 미치는 요인이 어떤 것인지에 관한 분석을 시도하려는 것인 바, 저자가 본 연구를 통해 기대하는 것은 다음과 같다.

첫째, 경찰 고위직 공무원의 승진 요인에 관한 기초 이론을 정립하고자 한다.

둘째, 지금까지의 승진 양태에서 분석된 요인들이 인사 제도에 있어 부정적인 것으로 판단된다면, 이후 인사 제도를 변경하는 데 고려하여야 할 부분들을 제언해 줄 수 있을 것이다.

셋째, 이와 같이 승진에 영향을 미치는 요인 중 어느 변수가 강하게 나타난다면, 조직 구성원의 대표성과 관련하여 문제가 되고 있지는 않은지 파악해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로, 승진에 영향을 미치는 요인 중 개인이 조직 생활을 하면서 자신의 힘으로 만들 수 있는 요인이 있는 경우에는, 고위직 경찰공무원을 희망하는 구성원들에게 조직 생활을 하면서 어떠한 요인을 갖추어야 할지에 관한 경력의 방침을 제시해 주고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 대상과 범위

본 연구에서는 1999년 2월부터 2015년 12월까지 경무관 계급으로 승진 임용된 263명의 경찰 공무원 전원을 대상으로 하였다. 일반직 공무원이 고위공무원단에 소속되는 것은 3급인 부이사관 직급부터인데, ‘공무원 수당 등에 관한 규정’[별표 2의 3] ‘성과상여금 지급기준액표’에서는 경찰공무원의 계급 중 경무관 계급을 3급 상당으로 표기하고 있어 이들

5) 김상호(2006). “경찰공무원의 대표성 분석”에서 정의한 대표성의 개념이다.

을 일반직 공무원의 고위공무원단에 대응할 수 있다. 뿐만 아니라 경찰 내부의 계급 구분[6]을 보더라도 경찰의 중견 간부에 해당하는 경위 · 경감 · 경정 · 총경 계급과 수뇌부에 해당하는 경무관 · 치안감 · 치안정감 · 치안총감 계급을 구분하고 있기 때문에, 경무관 이상 계급을 경찰 내부의 고위직 공무원이라고 칭하는 데는 무리가 없다.

연구의 대상이 되는 기간 동안 승진한 경무관 이상 경찰공무원의 인원 현황 및 현재 재직 중인 인원은 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 1999년 이후 경무관 승진 인원 (2016년 4월 기준)

승진연월	승진인원	재직인원	승진연월	승진인원	재직인원
1999. 02.	12	0	2008. 03.	8	0
1999. 11.	11	0	2009. 03.	13	1
2000. 12.	11	0	2010. 01.	14	4
2001. 11.	11	0	2010. 12.	16	11
2002. 11.	8	0	2011. 11.	16	13
2003. 03.	10	0	2012. 11.	12	10
2004. 01.	10	0	2014. 01.	23	23
2005. 01.	18	0	2014. 12.	22	22
2006. 02.	14	0	2015. 12.	18	18
2006. 12.	16	0	**합 계**	263	102[7]

<자료> 인터넷 검색 결과 자료를 저자가 정리하였음.

승진 인원과 재직 인원을 구분하는 이유는 퇴직자들을 대상으로 하는 통계 분석과 재직자들을 대상으로 하는 통계 분석을 별개로 실시할 예정이기 때문이다.

본 연구에서 1999년 이후 경무관 승진자들에 대하여 연구를 하려는 이유는, 호남권을 기반으로 하는 민주당에서 대통령을 배출하였던 1998년부터 2006년과, 영남권을 기반으로 하는 새누리당(구 한나라당)에서 대통령을 배출하였던 2008년 이후 경무관의 출신 지역을 비교하고자 하기 때

6) 인터넷 홈페이지 '사이버경찰청'(http://www.police.go.kr)의 '소개마당' 메뉴 중 '계급과 역할' 페이지에서 발췌, 정리함.

7) <표 1>에서 경무관 이상 정원은 총 89명이고 <표 2>에서 재직 중인 공무원은 총 102명이라고 표시되어 있는데, 표마다 차이가 있는 것은 직제상 총경으로 임하는 보직에서 근무하는 경무관 계급 경찰공무원들이 있기 때문이다.

문이다. 1998년 이전 승진자들도 대상에 포함시킬 수 있겠으나, 본 연구에서는 경무관 이상 공무원들의 총경 당시 승진 보직도 변수에 포함시키고자 하는데, 이들은 총경 승진 당시 연도가 1990년 이전인 경우가 많다. 경찰청이 내무부 소속 치안본부에서 1991년 7월 개편되면서 경정에서 총경으로 승진하는 규정을 개정하였는데, 치안본부 시절 경정 계급의 승진대상자명부를 내무부장관이 작성하던 것을 경찰청 개청 이후에는 경찰청장이 직접 작성하는 것으로 바꾸었다. 따라서 개정 전후의 영향을 배제하기 위해 경찰청 개청 이후 총경 승진한 인원을 대상으로 선정하였다. 총경에서 경무관으로 승진하는 재직 기간은 보통 8년이기 때문에, 1991년 총경 승진자들이 주력으로 경무관으로 승진한 1999년 이후의 자료들을 대상으로 연구하게 되었다.

본 연구는 경찰 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인을 범위로써 다루고자 한다. 승진에 영향을 주는 요인들은 무수하나, 본 연구에서 다루고자 하는 것은 구성원의 승진 당시 보직(보직 경로), 출신지, 입직 경로 등 객관적이고 외부에 공개되어 있는 자료를 수치화시켜 이들이 승진에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 또한 경무관으로의 승진, 치안감으로의 승진, 치안정감으로의 승진 등 계급별 승진에 각 요인이 어떻게 영향을 미쳤는지를 연구하였다.

본래 승진은 업무 역량이 우수한 구성원들에 대하여 이루어져야 하는 것이 마땅하므로, 업무 역량을 수치화하여 표현하는 공무원 개인의 업무 성과나 근무 평정을 영향 요인에 포함시키는 것도 바람직할 것이다. 그러나 성과평가, 근무평정은 아직 공정하지 못하다는 인식이 팽배해 있고[8], 성과평가 결과 및 근무 평정은 개인에게도 공개되지 않는 경우가 많기 때문에 연구 자료로써 활용 가능성이 현격히 떨어진다. 따라서 이 부분의 요인은 연구에서 배제하였다.

2. 연구 방법 및 구성

본 연구는 실증적 연구로써, 연구에 활용되는 개인의 보직이나 출신지 등에 관한 정보를 바탕으로 이러한 요인들이 승진에 얼마나 큰 영향을 미쳤는지에 관하여 통계적으로 분석을 시도한다. 이를 위한 인사 자료를 경찰청에서 확보할 수 있으면 좋겠으나, 이는 개인 정보로써 비밀리에

8) 박천오(2012)는 조경호(2011)의 연구를 요약하면서 “한국의 현행 계급제적 공직구조 하에서는 정확히 누가, 무슨 일을, 어떻게 하여 얼마나 성과를 내었는지 식별하기 쉽지 않다”고 설명하였다.

보관되고 대대적으로 공개되지 않기 때문에, 저자는 구글과 네이버 등의 인터넷 포털 사이트 및 카인즈 등의 인터넷 뉴스기사 검색 사이트 등에서 공무원 개인에 대하여 검색 후 결과로 출력되는 단편적인 자료들을 수집하였고, 이를 조합하여 본 연구의 통계 활용에 사용되는 원 자료(Raw Data)로 만들었다.

이후 생성된 원 자료를 통계 패키지(SPSS)를 활용, 교차분석과 분산분석, 로지스틱 회귀분석을 수행함으로써 가설을 검증하여, 실제 어떠한 요인이 고위직 공무원 승진에 영향을 미쳤는지에 관해 파악하였다. 통계의 분석 단위는 개인이다.

본 연구의 제2장에서는 지금까지의 이론적 논의를 검토하였다. 공무원의 승진에 관한 개념과 이에 영향을 미치는 요인들을 확인하고, 우리나라의 국가공무원 승진 제도에 관하여 개략적으로 설명하였다. 그 이후 경찰공무원의 특수성(계급정년, 경찰공무원의 승진 제도)에 관하여 설명함으로써 경찰공무원의 승진에 일반직 공무원과는 다른 특수한 사정이 있음을 설명하였다. 그리고 기존에 이루어진 선행 연구를 검토함으로써 경찰 승진 및 인사제도에 관한 전반적인 인식과, 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인을 확인해 보았다.

제3장에서는 연구 설계 부분으로써, 연구의 모형을 제시하고 실제로 승진에 영향을 미치는 요인 중 통계에 활용될 변수들을 선정하였다. 또한 통계 활용에 근간이 되는 연구 가설을 설계하고 어떻게 그 가설을 검증할 것인가에 관하여 상세히 기술하였다.

제4장에서는 우선 변수의 기초 통계량을 나열하고, 제3장에서 설계된 가설을 교차분석, 분산분석, 그리고 로지스틱 회귀분석을 실시하여 검증하고, 선정된 변수 중 승진에 유의미하게 영향을 미치는 요인이 어떠한 것이 있는지에 관하여 확인해 보았다.

마지막으로 제5장은 지금까지의 연구 결과를 요약하고, 이 연구가 경찰 고위직 공무원의 승진 실태를 파악하는 데 어떠한 시사점이 있는지, 그리고 이 연구에는 어떠한 한계가 있는지 설명하면서 연구를 마무리하였다.

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

제 1 절 이론적 논의

1. 승진의 개념 및 기준

1) 승진의 개념

승진이란 공무원이 지금까지 담당하고 있던 직위보다 상위 계급의 직위, 즉 직무의 책임도와 곤란도가 한 단계 높은 상위계급으로 수직적 인사 이동하는 것을 말하며(이종수, 2009), 이것은 결원보충의 한 방법으로서 하위직급에 재직하고 있는 공무원 중 일정 요건을 갖춘 자를 근무성적, 경력, 훈련성적 등의 평가를 통해 우수한 자를 상위직급에 임용하는 행위(김홍로, 2004)를 말한다. 승진을 통해 상위직급에 임용되면 보수가 인상되고 일선 근무자가 부딪히는 곤란한 현장에서 벗어난 책임자로서의 지위가 증대하기 때문에, 조직 구성원은 누구나 승진을 희망한다. 따라서 승진은 조직 구성원의 동기 유발 수단이 된다.

2) 승진의 기준

국가공무원의 인사관리에 관한 일반법은 국가공무원법이라고 할 수 있다. 국가공무원법 제40조 제1항에서는 공무원의 승진 기준에 관하여 서술하고 있는 바, “승진임용은 근무성적평정 · 경력평정, 그 밖의 실증에 따른다. 다만, 1급부터 3급까지의 공무원으로의 승진임용 및 고위공무원단 직위로의 승진임용의 경우에는 능력과 경력 등을 고려하여 임용”한다고 규정하고 있다.

근무성적평정의 법률적 정의는 없다. 다만 법원공무원 평정규칙 제5조에서는 “근무성적의 평정은 4급 이상 및 연구관에 대하여는 평가대상기간 동안의 소관업무에 대한 목표달성도 등을 평가하고, 일반직 5급 이하 공무원에 대하여는 평정대상기간 동안의 근무실적과 직무수행능력 및 직

무수행태도 등을 구분하여 평정하여야 한다.”고 규정하고 있으며, 헌법연구관 등의 근무성적평정 규칙 제4조에서는 “근무성적평정은 평정대상자의 업무수행능력·업무수행자세 및 그 밖에 인사관리에 필요한 사항으로서 헌법재판소장이 정하는 사항에 대하여 실시한다.”고 규정하고 있는 바, 이를 종합해 보면 근무성적평정은 반드시 평정대상자의 업무 수행 능력과 업무 수행 자세를 측정할 수 있는 수단이 되어야 한다. 다만 업무 수행 능력 및 자세를 측정하는 것에는 눈에 보이는 기준이 없으며, 따라서 평가자의 주관이 개입될 수밖에 없다. 따라서 이종수(2009)는 “평정자가 직원들의 근무성적을 평가함에 있어서는 가능한 한 자기의 주관적·자의적 판단을 지양하고 객관적이고 공정한 평가를 하지 않으면 안 된다”고 설명하고 있으며, 근무성적평정을 객관화하는 것은 공무원 조직의 인사관리에 있어서 중요한 이슈 중의 하나이다.

경력평정 역시 법률적 정의는 없으나, 사전적으로 경력은 “여러 가지 일을 겪어 지내 옴”이라는 말을 뜻하며, 행정학적으로 경력평정은 “승진 임용 등 인사관리의 자료로 활용하기 위해 공무원 개개인의 직무수행·종사기간 등의 경력을 평가하여 그 기록을 작성하는 일”이라고 해석할 수 있다[9]. 우리나라 국가공무원의 경력평정은 보통 해당 계급에서 근무한 경력을 점수로 환산하고, 이외에 하위계급의 경력, 동일계급 상당 이상의 임기제공무원 경력 등을 추가로 고려한다. 경력은 보통 수치로 표현되는 경우가 많기 때문에, 경력 평정은 공무원 승진 요인에서 가장 객관적인 요소로 작용하는 경우가 많다.

국가공무원법상 승진의 기준이 되는 “그 밖의 실증”에는 많은 요인들이 있으며 각각의 정부 조직마다 차이가 있기 때문에 이를 일률적으로 논하기란 무리가 있지만, 대부분 조직에서는 승진 대상자의 근무성적평정 · 경력평정 · 그리고 그 밖의 조직에서 구성원에게 요구하는 능력을 수치화한 후, 이를 합산하여 상위 점수를 받은 대상자에게 승진의 혜택을 주는 경우가 많다.

여기서 중요한 것은 상위 점수를 받은 대상자를 승진시키는 부분인데, 대부분의 정부 조직에서는 승진 대상자의 점수를 수치화한 후 최상위 점수를 받은 사람을 바로 승진시키지 않고, 승진시키고자 하는 인원의 몇 배수 순위의 인원을 추려 승진후보자 명부를 작성, 심사 대상에 포함시키고, 승진심사위원회를 개최하여 이 중에서 다시 승진 후보자를 선정하

9) 행정학용어 표준화연구회(2010)의 “이해하기 쉽게 쓴 행정학 용어사전”상 정의임.

게 된다. 국가공무원법 제33조 제1항은 5급 이하 공무원(6급을 제외한다)의 승진 임용에 관하여 “승진후보자 명부의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 임용하려는 결원 수에 대하여 별표 5에 해당하는 범위에 있는 사람 중에서 ... 보통승진심사위원회의 승진 심사를 거쳐 임용하여야 한다.” 고 규정하고 있는 바, 여기서의 별표는 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 임용하려는 결원 수에 대한 승진임용 범위

임용하려는 결원 수	승진후보자 명부에 따른 순위가 다음에 포함되는 사람
1명	결원 1명당 7배수
2명	결원 1명당 5배수
3명~5명	결원 1명당 4배수
6명~10명	결원 5명을 초과하는 1명당 3배수 + 20명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 1명당 2배수 + 35명

<출처> 국가법령정보센터, “공무원임용령” [별표 5].

예를 들자면, 당해 연도에 승진을 시킬 인원이 5명이라면, 수백 명의 승진 대상자 중 평정 점수 고득점자 4배수인 20명을 추려서 승진후보자 명부를 작성하고, 이들을 승진심사위원회에 회부, 20명 중에서 5명을 최종 선정, 승진시키는 과정을 겪는 것이다. 그런데 승진심사위원회에서 최종 승진 후보자를 선발하는 데 있어서, 각 구성원의 평정 점수는 그가 승진을 하는 데 100% 영향을 미치지는 않는데, 이와 관련하여 박천오(2012)는 “한국의 현행 승진제도 하에서 실적은 인사권자의 판단, 승진심사위원회의 결정, 근무성적평정 등에 의해 평가되지만, 주관적 성격이 강하여 공정성과 객관적 타당성을 담보하기 어렵다.” 고 설명하였다.

이 것을 보면 오히려 점수 외적인 부분이 승진의 주요한 요소로서 기능하기도 한다는 것을 알 수 있는데, 그렇다면 공무원의 승진을 미치는 요인 중 경력평정으로 대변되는 개인의 경력과, 근무성적평정으로 대변되는 개인의 업무 능력 이외에, 최종 인원 선발 과정에서 승진에 영향을 미치는 요인은 어떠한 것들이 있을까? 학자들이 연구한 일반적인 승진 영향 요인들은 다음과 같다.

① 출신지 : 가장 널리 알려져 있는 것은, 공무원의 출신 배경이 그들

의 승진에 막대한 영향을 미친다는 것이다. 하상묵(1994)은 “지난 2,30년간 우리나라 공무원 인사에 있어 끊임없이 제기된 문제의 하나가 출신배경에 따른 차별의 가능성”이라고 주장하였다. 공무원의 출신지를 어떤 것에 기준을 두어야 할 지는 명확한 지침이 있지는 않으나, 경찰청은 출신 고등학교의 소재지를 출신지로 파악하고 있다(김홍로, 2005).

② 출신 대학교 : 출신 배경 중 출신지와 더불어 승진에 큰 영향을 미치는 요인이 학력이고, 그 중 출신 대학교는 학력 중에서도 특수한 요소이다. 일반적으로 우리나라에서 서울대학교 출신 공무원이 고위직에 가장 많이 분포되어 있다고 알려져 있다.

③ 임명권자의 출신 : 공무원 자신의 출신지와 더불어, 임명권자의 출신이 승진에 영향을 미친다는 사실도 널리 알려져 있다. 이와 관련하여 김홍로(2005)는 “지역적 갈등이 여전히 심한 우리나라의 경우 핵심경제부처의 요직에 대통령 및 장관의 출신지와 같은 고위직 공무원이 주로 임명되었다는 것은 대통령과 장관의 출신지에 의해 고위직 공무원의 승진이 영향을 받는다는 것을 시사”한다고 설명하였다.

④ 성별 : 한국사회에서 여성이 고위직에 임용되기 시작한 것은 시기상으로 얼마 되지 않았다. 남존여비 사상이 뚜렷했던 근대적 문화가 한국 사회적으로는 개선되어 갔음에도 공무원 조직과 같은 폐쇄적인 집단에서는 이를 수용하는 것이 매우 늦었기 때문이다. 경찰 조직에서 지금까지 여성이 경찰 고위직 공무원으로 승진임용된 것은 5명에 불과하고 그 중 현직에 있는 여자 고위직 경찰공무원은 2명 뿐이다. 2013년 7월 기준 여성 경찰관이 7,814명으로 전체 경찰관의 비율에서 7.6%를 차지하고 있는 것을 보면 매우 적은 수치라고 할 수 있겠다.

⑤ 입직 경로 : 공무원의 입직 경로는 여러 가지가 있으며, 일반직의 경우에는 공개채용의 경우 크게 9급, 7급, 5급으로 나뉘어지고, 기타 특별채용의 방식도 있다. 5급인 고시 출신들이 가장 승진의 가능성이 높다는 것은 그들의 최초 임용 계급이 달랐기 때문인 것으로 이해될 수 있다.

⑥ 재직 연수 : 이는 연공서열이라고도 일컬어지며, 해당 계급 또는 해당 직렬에서 오래 근무한 사람이 그 직무 분야에 대해 더 많이 알고 있을 것이라는 기본적인 가정 때문에, 우리나라 공무원 사회에서는 재직연수가 승진에 가장 큰 요인을 주는 것이라고 평가되어지기도 한다(김홍로, 2005).

⑦ 평판 : 승진에서 상급자나 하급자의 평가가 중요한 요소가 되기도

하는데, 박천오(2012)는 이에 대하여 “능력 자체에 대한 객관적 측정이 어려운 상황에서 다른 사람들에 의해 인식된 능력이 승진에 영향을 미치는 주요 요인이 될 수있다”고 설명하였다.

⑧ 인적 네트워크 : 공무원이 어떠한 인간 관계를 유지하고 있느냐 역시 중요한 요소가 된다. 승진에 영향을 미칠 수 있는 고위직 공무원이나 국회의원을 알고 있다면, 정실주의 비판을 받고 있는 우리나라 공무원 승진 심사 제도(박천오, 2012, 하태권, 1990)에서 그가 승진을 할 가능성은 다른 사람들보다 훨씬 높아진다.

⑨ 보직 : 이는 공무원을 일정한 직위에 배치하는 행정행위라고 정의된다(이철수 외, 2009). 보직 경로는 그 공무원이 재직 기간 중 거쳐간 보직을 연결시킨 것을 의미하는 바, 김홍로(2005)는 공무원의 보직 경로가 고위직 공무원의 승진에 영향을 미친다고 분석한 바 있다. 홍태경과 박동균(2012)은 경찰 공무원들 역시 보직이 승진과 관련이 있다고 인식하고 있다고 분석한 바 있다. 특히나 심사 승진에 있어서 보직과 승진 간의 긍정적인 인식이 68%로, 부정적인 인식 15%보다 4배나 높다고 판단한 사실이 있다.

⑩ 기타 : 위 요인 이외에도 해외유학 경험 여부, 전문성 등 많은 요인들이 구성원의 승진에 영향을 미칠 수 있다[10].

3) 대표성 개념과의 연관성

지금까지 승진에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았는데, 관료제 내에 민주성을 확대시키고자 도입된 대표관료제에 있어 위 요인들은 조직 구성원의 대표성을 가늠하는 중요한 요소이기도 하다. 특히 조직의 고위직 공무원은 승진 임용으로 대부분의 인력이 충원되기 때문에, 본 연구에서 파악하고자 하는 승진 요인 분석과, 조직 구성원의 대표성 검토는 상호 연관되어 있다.

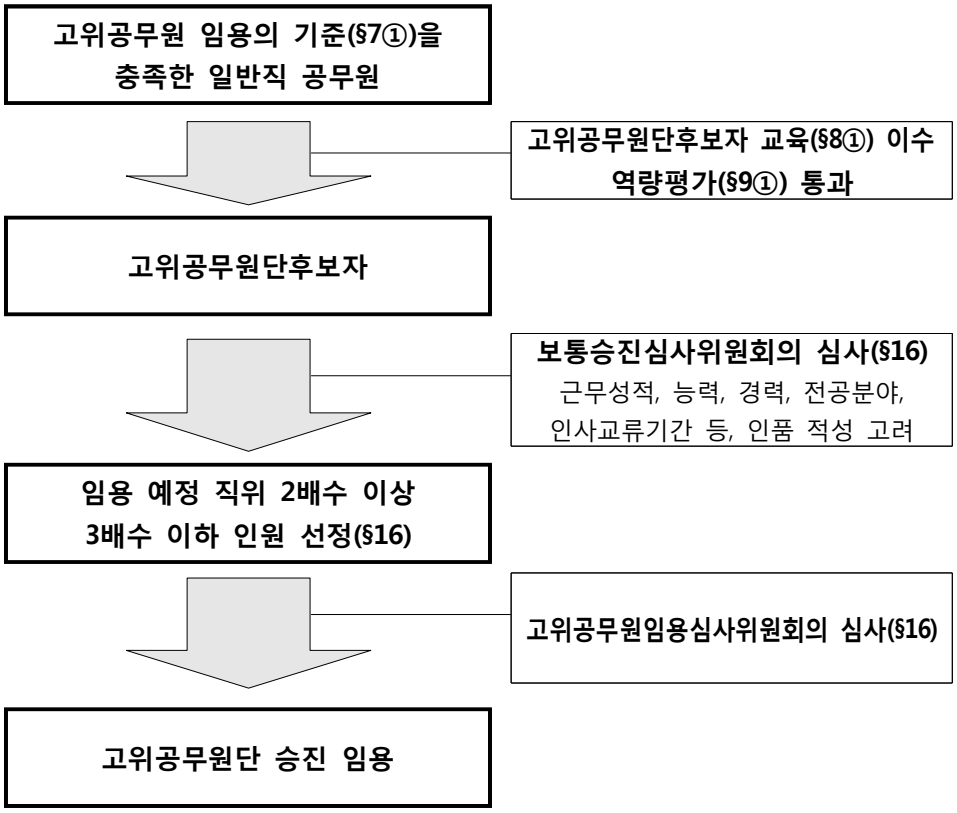
2. 일반직 고위공무원의 승진 제도

2006년 국가공무원법이 개정되면서, 3급 이상 고위직 공무원을 통합하여 관리하는 골자의 “고위공무원단 제도”가 신설되었다. 이에 따라

10) 김홍로(2005). “고위직 공무원의 보직과 승진에 관한 연구 : 핵심경제부처의 보직경로 분석을 중심으로”의 내용을 저자의 용어대로 표현한 것임.

1~3급 공무원은 대부분 기존의 직급 대신 고위공무원으로 통합되었으며[11], 4급 공무원들의 승진 임용 방식도 신설된 제도에 맞추어 개정되었다. 고위공무원 임용과 관리에 관한 법규는 "국가공무원법(이하 법)"과 "고위공무원단 인사규정(이하 인사규정)"이 있는데 이를 인용하여 고위공무원 선발 과정을 도식화하자면 아래 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 일반직 공무원의 고위공무원단 임용 과정



<자료> 고위공무원단 인사규정을 요약하여 저자가 정리한 것이고, 괄호 안은 해당 규정의 조항을 설명한 것임.

고위공무원단으로 임용하는 경우 해당 공무원은 고위공무원단 후보자 교육을 이수해야 하고, 역량평가를 통과해야 하는데, 이를 거쳤다고 무조건 승진할 수 있는 것이 아니라 보통승진심사위원회와 고위공무원임용심사위원회의 심사를 거쳐야 임용이 되는 것이다. 보통승진심사위원회는 소속 장관이 개최하고, 고위공무원임용심사위원회는 인사혁신처장이 위원장이 되어 개최하는데, 고위공무원임용심사위원회에서 심사하는 실질 요건들은 "고위공무원단 인사규칙"에 규정되어 있는 바, 요약하면 아

11) 실무상으로는 1급 상당의 가급, 2, 3급 상당의 나급으로 나뉘어서 운용되고 있다.

래 <표 4>와 같다.

<표 4> 고위공무원단 인사심사 기준 중 적격성 심사 요건

항목	상세
근무실적	• 최근 3년간의 업무추진실적 (성과계약 등 평가에 의한 평가결과, 성과관리카드의 상사 평가 의견, 감사원의 감사결과 등)
직무수행능력	• 기획력, 업무추진력, 교육훈련실적, 정보화 능력, 외국어 능력 • 후보자교육과정 및 역량평가 결과 등 • 고위외무공무원후보자교육과정 및 고위외교역량평가 결과 등
전문성	• 임용 예정직위 관련분야의 전문지식과 기술, 실무경험, 보직경로 등
경력	• 임용 예정직위 관련분야 근무경력, 직위별 근무기간, 인사교류 및 개방형·공모 직위 임용에 따른 타 부처 근무경력 등
인품 등	• 개혁성, 청렴도, 성실성 등

<자료> 고위공무원단 인사규칙 중 “Ⅵ. 인사심사”의 2. 승진심사 규정을 요약하여 저자가 정리한 것임.

결국 일반직 공무원이 고위공무원으로 승진하기 위해서는, 해당 공무원의 근무실적, 직무수행능력, 전문성, 경력, 인품 등을 기준으로 심사위원회의 심사를 거쳐 적격자를 선발하는 과정을 거쳐야 한다.

3. 경찰공무원 조직의 특수성

1) 경찰공무원 승진제도

경찰공무원은 심사 승진을 중심으로 하는 일반직 공무원과는 다르게 여러 가지의 승진 제도가 있는데 이를 구분하자면 다음 쪽의 <표 5>와 같다.

비간부 계급인 순경, 경장, 경사 계급 공무원의 경우 심사 · 시험 · 특별 · 근속에 의한 승진이 모두 가능한데 순경, 경장 계급은 근속승진(순경의 경우 5년, 경장의 경우 6년)까지 기다리지 않고 다른 방법으로 승진하는 경우가 많고, 경사 계급은 시험 · 특별승진에 인원을 상대적으로 많이 배당하지 않으므로 7년 6개월을 기다려 근속승진하는 경우가 많다. 승진 인원 배정은 조직의 예산과 직결되어 있기 때문에, 하위직 계급은

동기 부여를 위해 많은 인원을 조기에 승진시키지만, 상위 계급은 그렇게 하지 않는 것으로 보인다.

〈표 5〉 경찰공무원 승진제도의 종류

승진 제도	대상 계급[12]	대상자
근속승진	순경 ~ 경위	당해 계급에서 근속년수 이상 재직한 자
심사승진	순경 ~ 총경	근무성적평정, 경력평정, 주관평정 등 평정점수 우수자
시험승진	순경 ~ 경감	평정 및 시험 성적 우수자
특별승진	순경 ~ 경위[13]	직무 수행 중 현저한 공적을 세운 자

〈자료〉 “경찰공무원 승진임용규정”을 저자가 정리한 것임.

초급 간부 계급인 경위 계급에서 경감 승진으로 승진하기 위해 특별승진과 근속승진(12년 근속시 가능)을 노릴 수도 있겠으나, 경감 계급의 조직 정원이 많지 않기 때문에 특별승진에 배당되는 인원은 매우 적고, 근속승진 역시 마찬가지이다. 특히 근속승진은 아직 경찰공무원 승진임용규정 제26조 제3항에서 “근속승진 대상자의 100분의 20에 해당하는 인원수를 초과하여 근속승진임용할 수 없다.”라고 명문화시키고 있으며, 이 때문에 승진 인원을 더 많이 배정하는 심사승진이나 시험승진을 통해 구성원을 승진임용하는 경우가 많다. 경위에서 경감으로의 심사제도에서 어떤 승진 방식에 더 많이 인원을 배정할 것인가와 관련된 이슈(보통은 심사 · 시험승진 인원 중 일부를 근속승진으로 옮기라는 주장)는 현 경찰조직 인사 제도의 중요한 논쟁거리 중 하나이지만, 아직 경찰조직의 지휘부에서는 간부 계급의 승진에는 경험 이외에도 지식이나 업무수행능력이 더 필요하다고 판단하고 있는 것이라 생각되며, 이 때문에 아직 근속승진의 비중을 늘리지 않고 있는 것으로 보인다.

중급 간부인 경정으로의 승진임용에는 시험 · 심사승진만이 가능하고, 경정에서 총경, 총경에서 경무관으로 승진하는 것은 오로지 심사승진만이 가능한 바, 2014년 기준 경찰 조직에서 한 해에 이루어지는 승진 인원은 다음 쪽의 〈표 6〉과 같다.

12) 승진 전의 계급을 표기하였다. 근속승진 란의 ‘순경 ~ 경위’는 승진 임용 이후에는 ‘경장 ~ 경감’ 계급이 된다.

13) 경찰공무원 승진임용규정 제38조는 특별승진의 계급 범위를 규정하고 있는데 이 중 치안정감까지 승진할 수 있는 특별승진 요건이 있으나, 이는 공무원이 명예퇴직시 한 계급 더 승진시켜 퇴직시키는 것에 불과하므로 본 표에서는 제외하였다.

〈표 6〉 경찰공무원 승진임용 현황

상위계급	인원합계	심사승진	시험승진	특별승진	근속승진
경무관	23	23	-	-	-
총경	89	89	-	-	-
경정	472	244	228	-	-
경감	2175	914	850	199	212
경위	8874	1475	1456	348	5595
경사	6044	2138	2121	487	1298
경장	6579	2266	2252	514	1547

〈출처〉 경찰청(2015). “2014년 경찰통계연보”

경찰공무원의 승진심사위원회는 총경 이상 계급 및 경찰청 소속 경찰공무원의 승진심사를 위하여 두는 중앙승진심사위원회와, 기타 계급 및 소속의 경찰공무원의 승진심사를 위하여 두는 보통승진심사위원회로 나뉘어 있다. 경찰공무원 승진임용규정을 요약한 심사 승진 과정은 다음과 같다.

각 경찰기관은 승진에 필요한 최저 근속 연한을 달성한 모든 공무원의 근무성적평정과 경력평정을 계산하고, 이를 합산하여 높은 순서대로 승진대상자명부를 작성한다(§11②). 이후 승진대상자 명부의 선순위자 순으로 심사승진임용 예정 인원의 5배수를 선발하고(§20), 승진심사위원회는 승진심사대상자가 승진될 계급에서 직무를 수행할 능력이 있는지를 평가하기 위하여 아래 〈표 7〉의 사항을 심사한다(§22). 동료, 민원인 등의 평가를 반영하여 임용권자에게 승진심사 결과를 보고하고(§22조의2, §23), 임용권자가 최종적으로 승진후보자명부를 작성함으로써 심사 승진자가 결정된다(§24).

〈표 7〉 경찰공무원 승진심사의 기준 등

항목	상세
경력	경험한 직책, 승진 기록, 경찰직무와 관련된 교육경력
근무성과	현 계급에서의 연도별 근무성적, 상벌, 소속 경찰기관의 장의 평가, 추천
적성	국가관, 청렴도, 적격성 및 발전성, 인품

〈출처〉 국가법령정보센터, “경찰공무원 승진임용규정” 제22조를 정리한 것임.

치안감 이상으로의 승진은 규정에서 찾아볼 수는 없으나, 경찰공무원법 제6조 제1항에 “경찰청 소속[14] 총경 이상의 경찰공무원은 경찰청장의 추천을 받아 행정자치부장관의 제청으로 국무총리를 거쳐 대통령이 임용한다”고 규정되어 있는 것을 볼 때, 별도의 승진심사위원회 없이 경찰청장이 추천을 하는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련하여 최순영(2006)은 경무관 이상 고위직 공무원은 청와대에서 인사를 담당한다고 주장하였다.

2) 경찰공무원의 계급정년

경찰공무원법 제24조 1항에 정년을 규정하면서, 경정 이상 공무원들의 계급정년도 같이 규정하고 있는데, 치안감은 4년, 경무관은 6년, 총경은 11년, 경정은 14년이다. 이것은 당해 계급에서 일정 근무 연수 복무한 공무원이 다음 계급으로 승진하지 못하였을 때 그를 면직하는 제도이다. 치안정감과 치안총감은 계급정년이 정해져 있지 않으나, 치안총감은 경찰총장 보직에서 2년 근무할 경우 당연히 퇴직하게 되며, 치안정감은 경찰공무원법 제30조에서 “본인의 의사에 반하여 휴직 · 강임 또는 면직을 당하지 아니한다”는 국가공무원법 제68조의 규정을 배제한다고 규정하고 있는 바, 현실적으로 보통 경찰청장이 바뀔 때 치안총감 계급으로 승진하지 못하는 치안정감 계급 경찰공무원들은 용퇴 형식으로 퇴임하게 되기 때문에 이 계급의 계급정년은 경찰청장의 임기와 비슷하다고 보면 될 것이다.

연령 정년 제도는 직업공무원제를 유지하는 근간으로서 안정된 형태의 퇴직을 하게 함으로써 공무원에게 심적 안정을 준다. 그러나 계급 정년 제도는, 해당 구성원들에게 승진을 해야 한다는 경쟁 의식을 불러일으킴과 동시에 그들을 퇴직의 위기로 몰아넣는다. 특히나 은급적 성격이 강하던 공무원연금제도나 상조회 등 수익사업체나 피규제 민간기업 등의 전직 등 공식적 · 비공식적 퇴직 제도나 관행이 희석되고[15], 이에 따라 미래를 보장받지 못하는 경찰 고위공무원들은 승진을 하지 못할 시 퇴직의 두려움을 느끼고, 이에 따라 신분 보장을 위하여 승진을 추구하기도 한다. 이것은 계급 정년 제도가 없는 일반직 공무원과 비교하여 경찰 고

14) 국민안전처 소속 해경과 구분하기 위해 사용된 표현이기 때문에 지방경찰청 소속 총경도 이에 포함된다.

15) 김병섭(2005). “공무원의 퇴직 관리 : 실태와 정책적 이슈”의 내용을 저자의 용어대로 표현한 것임.

위직 공무원의 승진이 갖는 가장 큰 차이점이라고 할 수 있다. 다시 말하자면, 경찰 고위직 공무원이 어느 정도까지 승진했느냐는 문제는 그가 조직에서 얼마나 오래 생존했느냐 하는 이슈로 해석할 수 있다.

3) 경찰 조직 편성

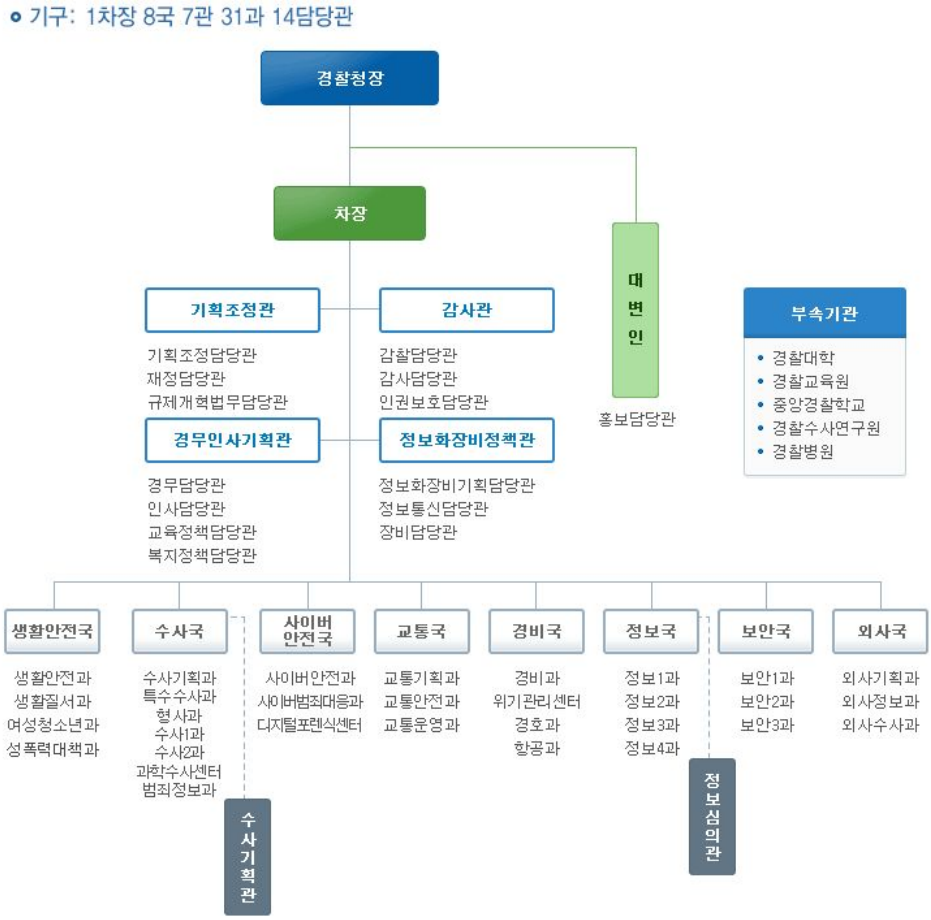
경찰관 직무집행법 제2조에는 경찰관의 직무 수행 범위가 규정되어 있는데, 이를 인용하면 다음과 같다.

1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호
2. 범죄의 예방·진압 및 수사
3. 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행
4. 치안정보의 수집·작성 및 배포
5. 교통 단속과 교통 위해의 방지
6. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력
7. 그 밖에 공공의 안녕과 질서 유지

이 중 조직의 추상적인 임무를 규정한 1호와 7호를 제외한 나머지 항목은 구체적인 직무 수행을 규정하고 있는 것으로 보이는데, 임무 수행을 위하여 경찰 조직은 가장 일선의 지구대 · 파출소와 이를 통합 관리하는 경찰서, 그리고 경찰서들을 통합 관리하는 지방경찰청 및 경찰청으로 분화하여 조직을 운영하고 있다. 그리고 각 조직은 또 임무별 부서를 나누어 운영되고 있는데, 최상위 조직으로 각 지방경찰청을 통할하는 경찰청의 조직 구성도는 다음 쪽의<그림 2>와 같다.

경찰청에는 8개의 국과 7개의 관이 나뉘어 있으며, 부서별 임무는 “경찰청과 그 소속기관 직제 시행규칙” 및 “경찰청 사무분장”에 규정되어 있는 바, 이를 정리하면 다음 쪽의 <표 8>과 같다. 정보 · 보안 · 외사국은 보안상 임무를 공개하고 있지 않기 때문에 유재창(2014)의 설명을 요약하여 개략적인 업무를 규정하였다.

<그림 2> 경찰청 조직 구성도



<출처> 인터넷 홈페이지 '사이버경찰청'(http://www.police.go.kr)의 '소개마당' 메뉴 중 '경찰청 조직 구성도' 페이지에서 발췌함.

<표 8> 경찰청 부서별 임무

부서	임무
대변인	정책홍보, 뉴미디어소통, 온라인소통 등
기획조정담당관	주요 업무 계획, 조직관리, 재정, 예산, 법무 등
경무인사기획관	총무행정, 경리, 인사, 교육, 복지 등
감사관	소속 공무원 감찰, 민원봉사, 조직 감사, 인권보호 등
정보화장비정책관	장비관리, 보안 등
생활안전국	범죄예방, 지역경찰, 112 상황실, 여성청소년, 성폭력 수사 등

수사국	범죄수사, 유치장관리, 범죄정보 등
사이버안전국	사이버안전, 사이버범죄수사 등
교통국	교통안전, 교통사고조사 등
경비국	경비, 경호, 테러대응, 의무경찰관리 등
정보국	치안·정책정보 수집, 분석 등
보안국	대공 범죄 수사, 정보 수집 등
외사국	외국인 범죄 수사, 정보 수집, 국제 협력 등

〈자료〉 경찰청(2016) "경찰청 사무분장" 및 유재창(2014) "경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구"의 내용을 요약 및 보충한 것임.

하부 조직인 지방경찰청, 그리고 경찰서는 경찰청의 사무분장과 유사하며, 관할하는 지역의 특성과 치안 수요 등을 감안하여 이를 통합한다. 예컨대, 사이버안전과 관련한 부서는 경찰청을 제외한 모든 조직에서 수사부나 수사과의 하부 부서로 소속되어 있으며, 홍보 부서는 지방경찰청에는 별도의 부서로 떨어져 나와 있지만, 경찰서에는 경무과에 소속되어 있다. 장비 관리 부서 역시 경찰청을 제외하고는 경무부나 경무과에 소속되어 있다. 정보 · 보안 · 외사 부서는 지방경찰청이나 경찰서 별로 나뉘어 있거나, 통합되어 있기도 하다. 경비 수요가 많지 않은 경찰서들은 교통 · 경비부서를 통합한다.

이와 반대로 치안 일선과 관련된 특수성상, 대민 치안 업무를 수행하는 경찰서는 경찰청의 부서보다 오히려 더 분화되어 있기도 하다. 생활안전과와 별도로 112 신고 지령을 담당하는 112종합상황실이 별도 설치되어 있고, 여성청소년 범죄 예방 및 범죄 수사를 따로 담당하는 여성청소년과가 설치된 경찰서도 있다. 범죄 수사와 관련해서는 경제 · 지능범죄를 담당하는 수사과와 강력 · 폭력범죄를 담당하는 형사과가 나뉘어 있으며, 치안 수요가 많은 곳은 수사과를 나누어 경제범죄수사과, 지능범죄수사과를 따로 설치하기도 하였다. 그러나 관할 구역의 치안 수요 및 조직 인원 때문에 각 지방경찰청이나 경찰서의 분과는 일률적인 것은 아니다. 지구대와 파출소는 범죄 예방을 위한 순찰 및 초동 조치에 특화된 일선 부서이며, 부서가 나뉘어 있지는 않다.

경찰 고위직 공무원은 경찰서에는 몇몇 주요 경찰서에 서장으로 배치되어 있는 것을 제외하고는 전혀 없으며, 각 지방경찰청의 부장이나 차장, 청장급에 배치되어 있고, 경찰청의 관리관, 국장, 차장, 청장급에 배

치되어 있다. 또한 부속기관의 장을 경무관이나 치안감 급으로 보하는 경우가 있는데, 소속별 경찰 고위직 공무원의 인원 및 직위를 설명하면 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 경찰 고위직 공무원의 소속별 인원 및 직위

계급	소속	인원	직위
치안총감	경찰청	1	청장
치안정감	경찰청	1	차장
	지방경찰청	4	청장
	부속기관	1	대학장
치안감	경찰청	8	국장, 관리관
	지방경찰청	15	차장, 부장
	부속기관	2	교육원장, 학교장
경무관	경찰청	7	대변인, 관리관 등
	지방경찰청	40	차장, 부장 등
	경찰서	7	서장
	부속기관	2	교수부장, 연수원장

<자료> 경찰청(2016). “경찰청과 그 소속기관 조직 및 정원관리규칙(경찰청훈령 제791호, 16.3.25. 일부개정)”의 내용을 저자가 정리하였음.

본 연구에서는 경찰공무원의 승진에 보직 경로(소속 부서)가 영향을 미치는지 확인하고자 하는데, 하부조직별로 각기 다른 부서 구성을 보이기 때문에 유사한 기능을 수행하는 부서별로 통합하여 연구 수행을 할 필요가 있다. 각 지방경찰청, 경찰서의 조직 구성을 보고, 유사한 업무를 수행하는 부서를 통합하여 아래의 <표 10>과 같이 8개의 부서로 재구성하도록 하였다.

<표 10> 본 연구에서 활용할 경찰의 하위부서

부서	임무 및 기능
경무	행정 총괄 및 기획 조정 등
생활안전	범죄예방, 지역경찰, 112 상황실, 여성청소년, 성폭력 수사 등

수사	범죄수사, 유치장관리, 범죄정보 등
교통	교통안전, 교통사고조사 등
경비	경비, 경호, 테러대응, 의무경찰관리 등
정보	치안·정책정보 수집, 분석 등
보안	보안(대공)·외사(국제범죄) 관련 업무
감사	소속 공무원 감찰, 민원봉사, 조직 감사 등

<자료> <표 8>과 각 지방경찰청, 경찰서의 조직 구성 및 부서별 업무를 본 연구에 활용하기 위하여 업무의 유사성을 토대로 재구성한 것임.

제 2 절 선행연구 검토

1. 공무원 인사제도의 소개

1) 인사제도의 변천

박경효(2013)는 인사 정책 혹은 제도는 관리자적 리더십(Executive Leadership), 행정적 능률성(Administrative Efficiency), 사회적 형평성(Social Equity), 공무원의 개인적 권리(Employee Rights)라는 네 가지 가치 중 어떤 것에 중점을 두는지에 따라 변천하였다고 주장하였는데, 그의 주장에 따른 가치적 관점에서의 인사제도 변천은 다음과 같다.[16)]

○ 엽관제는 관리자적 리더십이 우선 발현된 제도로, 선거에서 승리한 정당이 공직을 차지하도록 하는 제도였다. 행정의 대응성은 높았으나, 대표성을 크게 해쳤고, 부패와 비능률성이라는 부작용을 초래하였다.

○ 실적제는 엽관제를 비판하며 등장하였으며, 행정적 능률성을 추구한 제도로 "공무원의 임용, 승진, 평정 등이 개인의 실적에 바탕을 두어야 한다"는 것을 의미하는 제도이다(박천오 외, 2010). 그러나 실적제는 인사관리에서 대표성을 크게 해쳤고, 행정의 대응성을 약화시켰다.

○ 대표관료제는 사회적 형평성을 제고하기 위하여 등장한 개념으로, 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)을 바탕으로 취약 계층에게 혜택을 주며, 이로 인하여 역차별 문제가 불거지기도 하였다.

○ 직업공무원제는 공무원의 개인적 권리를 신장하는 데 도움을 주었

16) 아래 인사제도의 변천은 박경효(2013)의 재미있는 행정학을 저자의 용어대로 표현한 것이다.

다. “젊고 유능한 인재들이 공직을 보람 있는 직업으로 선택하여 일생을 바쳐 성실히 근무하도록 하는” 공무원의 신분 보장을 주된 가치로 내걸었다(오석홍, 2005). 계급제와 폐쇄형 충원, 일반행정가(Generalist) 등을 구성요건으로 삼는다.

우리나라는 실적제에 기반을 둔 직업공무원제를 채택하고 있는데, 후자가 강하게 작용한다. 계급제에 가까운 폐쇄적 임용형태와 신분 보장 등이 반영되어 있기 때문이다. 그러나 시대의 흐름에 부응하기 위하여 공직사회가 개방적이어야 하고, 공정한 경쟁에 기초한 인사관리를 해야 한다는 데는 이론이 없다. 특히나 고위공무원단은 정치권력에 의해 영향을 받지 않도록 충분한 시스템을 마련해야 한다. 아래는 고위직 공무원의 인사 형평성 등에 관한 선행 연구이다.

2) 인사제도 전반의 인식에 관한 연구

박영원(2010)은 정무직 공무원 인사제도와 관련하여 인사 형평성에 관한 연구를 수행하였다. 그는 정무직 공무원의 임명이 대통령의 출신지의 영향을 받고, 출신 대학교의 영향도 받는다(연구 대상 기간 중 서울대학교 출신이 많이 임명되었음)는 결론을 도출하여 인사 형평성의 문제가 있다고 평가하였다. 또한 그는 1급 및 차관직의 고위직 공무원의 인사 경향에서도 이와 같은 경향이 있음에 주목하였다.

최순영(2006)은 특정직 고위직 공무원의 인사제도와 관련하여 연구를 수행하였다. 그는 인사행정전문가 40명에게 설문조사를 실시하여, 특정직 고위직 인사 관리 체계가 지향할 가치가 어떤 것일지를 분석하였다. 그가 기준으로 제시한 것은 ‘개방성과 경쟁성’, ‘인사운영의 공정성과 투명성’, ‘전문성과 역량’, ‘성과 관리’였는데, 인사행정전문가들은 검찰 · 경찰 · 군 조직에서는 ‘인사운영의 공정성과 투명성’이, 소방 · 외무 조직은 ‘전문성과 역량’이 중요하다고 평가하였다. 그 밖에 설문에 참여한 사람은 모든 조직들에 객관 · 독립적인 인사심사기구가 필요하다고 응답한 바, 이를 거꾸로 생각하면 경찰 조직 등 특정직 고위직 공무원의 인사 제도는 아직 공정 · 투명하지 못하며, 인사심사기구가 객관적이지 못하다고 볼 수 있을 것이다.

2. 승진의 중요성에 관한 소개

1) 인사제도 안에서 승진의 역할

직업공무원제는 폐쇄형 충원을 기반으로 하고 있기 때문에, 상급 직위

의 공무원을 임용하기 위하여 하위 공무원을 승진 임용하는 것 밖에는 다른 길이 없다. 특히 경찰 조직의 고위직 공무원 임용은 다른 행정 조직과는 다르게 직업공무원제의 폐쇄형 충원을 그대로 받아들였기 때문에, 경무관 이상급 공무원을 임용하는 방법은 승진 뿐이다. 때문에 승진은 조직이 내부 구성원을 충원하는 유일한 방법이며, 보직에 어울리는 인원을 확보하기 위하여 승진 제도는 매우 공정해야 하고, 또한 조직의 특성을 잘 반영해야 할 것이다. 또한 상기하였듯 승진은 내부 구성원의 동기 부여에도 직결되는 바, 승진이 어떠한 방식으로 이루어져야 할지는 우리나라 인사 제도에 있어서 매우 중요하다고 할 것이다.

2) 승진이 조직에 미치는 영향에 관한 연구

승진과 조직의 연관성에 관한 논의는 대체적으로 조직 구성원이 승진 제도에 대해 느끼는 만족도와 이것이 조직 몰입이나 기타 구성원의 근무 태도에 미치는 영향을 위주로 연구되었다.

이동률(2006)은 지방자치단체 공무원을 대상으로 승진인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였고, 공정성을 분배 공정성[17], 절차 공정성[18] 두 가지의 형태로 나누어 두 공정성 모두 구성원의 조직 몰입에 영향을 미친다고 평가하였다.

이복우(1999)는 군대 조직을 대상으로, 승진 인사의 각 요소(인사고과, 능력주의, 승진 기회, 절차적 정당성 등)가 구성원의 조직몰입, 직무만족, 결과수용도에 미치는 영향을 연구하였고, 그 결과 현재의 승진제도의 능력주의가 조직몰입에 부정적인 상관관계를 갖는다고 평가하였고, 지금의 승진 제도는 능력 주의를 제대로 담보하지 못한다는 결론을 지었다.

이승권(2007)은 사기업을 대상으로, 건설 엔지니어링 서비스업 H사와 금융기업 S사의 승진 인사가 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 그는 H社는 승진인사의 절차공정성 및 규모가 이직의도에 영향을 미치고, S社의 경우에는 승진인사의 절차공정성만이 조직시민행동에 영향을 준다고 결론지었다. 두 기업 모두 승진인사의 공정성이 구성원의 행동에 영향을 미친다는 결론을 도출한 것이다.

3) 승진 제도의 인식에 관한 연구

박천오(2012)는 중앙 공무원 100명과 지방 공무원 102명을 대상으로 현행 승진제도와 근무성적평정의 객관성 및 공정성을 인식하는 조사를

17) 관련된 변수로 직무수행능력, 근무평정, 주요보직, 업무량 등을 설정하였다.
18) 관련된 변수로 근무평정 절차, 승진인사 기준의 일관성과 객관성 등을 설정하였다.

실시하였다. 승진 제도와 관련하여는 객관 · 공정성을 긍정하는 비율이 41%로, 부정하는 38%에 비하여 소폭 높았다. 마찬가지로 근무성적평정과 관련하여 객관 · 공정성을 긍정하는 비율은 41%이었던 바, 부정하는 40%보다 소폭 높았다. 그러나 40% 가까운 비율이 해당 제도에 대해 부정적인 시각을 가지고 있기 때문에, 그는 이러한 연구 결과를 바탕으로 승진 관리의 공정성에 의문을 제기하였다.

경찰공무원의 승진 제도에 관하여 인식을 조사한 것은 조임곤(2003)의 연구가 있겠다. 그는 일선 경찰관 2,115명에 대하여 현재의 심사 승진의 만족도와 다면평가제도와 관련한 설문을 실시하였고, 결과 경찰 공무원들이 현행 심사승진제도에 대해 불만을 갖고 있고, 다면평가제를 부분적으로라도 고려해 볼 필요가 있다고 주장하였다.

3. 경찰의 승진에 관한 연구

지금까지 경찰 조직의 승진제도는 주로 심사승진에 대한 조직 구성원의 인식과 그것이 조직 몰입 및 직무만족도 미치는 영향, 그리고 제도를 개선하기 위한 방안에 관하여 연구가 수행되었다. 연구의 대부분은 현직 경찰 공무원들에게 설문을 배부하여 이 결과를 바탕으로 결론을 도출하는 실증적 연구가 이루어졌으며, 그 밖에 해외의 승진 제도를 비교분석하여 개선 방안을 모색하는 연구도 이루어졌다.

1) 경찰 승진 제도에 관한 설문 연구

손동욱(2013)은 승진 인사의 분배 공정성, 절차 공정성 어느 것이 조직 몰입도에 미치는 영향이 더 높은지에 대하여 설문을 통하여 실증 분석을 시도하였으며, 둘 다 유의한 정(+)의 영향을 미치나 절차적 공정성이 조직 몰입도에 미치는 영향이 더 크다는 결과를 도출해 내었다. 그리고 조형제(2013)는 각종 승진에 대한 만족도를 설문조사하여 이를 독립변수로 두고 이것이 조직 몰입에 미치는 영향을 설문을 통하여 분석하였으며, 그 결과 심사승진제도에 대한 만족도가 높을수록 조직 몰입도가 크다는 결론을 도출하였다. 최무찬(2010)의 연구는 수사경찰이 가장 선호하는 승진제도에 관한 것이었으며, 특별승진, 심사 승진, 시험 승진 순으로 선호도를 파악하였다. 그 밖에 이효민, 김종수(2009)는 근무환경에 대한 불만이 높아질수록 스트레스 수준이 높아진다는 것과, 승진제도에 공정성을 느낄수록 개인적 스트레스가 감소한다는 결론을 얻었다.

경찰 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인에 관하여 설문을 통하여 분

석한 연구는 이정덕(2010)의 연구가 있겠다. 그는 조직폭력 담당 경찰관의 특별승진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 수행하면서, 연령이 어릴수록, 사명감이 높을수록 특별승진의 확률이 높다는 결론을 도출하였다.

2) 경찰의 승진 제도에 관한 비교 분석 연구

안태성(2009)은 미국 · 영국 · 일본 등의 경찰의 승진 제도를 서술하고 이러한 특징들에서 한국 경찰의 각종 승진제도의 사기 저하 요인을 분석하였다. 이에 따라 심사 · 시험 · 특별 · 근속승진제도의 개선 방안을 분석하고 이를 통해 경찰 공무원의 사기를 진작시켜야 한다고 결론지었다. 차승용(2005)은 미국 · 영국 · 일본 · 중국의 승진 제도를 비교하였을 뿐 아니라 타 공무원(일반직공무원, 소방공무원)의 승진제도와도 비교하였다. 그 결과 승진제도 운영의 합리화, 승진제도의 구조적 개선이 필요하고, 장기적인 승진 정책 및 계급별 승진 체계를 정비해야 한다고 역설하였다. 이밖에도 손봉선(1993)은 일본 · 영국 · 미국의 승진제도를 서술하고 한국 경찰 승진제도의 운영 실태와 문제점을 분석하였다. 이동희(2007)는 일본 경찰의 승진제도의 시사점을 한국 경찰에 도입 논의하였다.

3) 경찰의 승진 제도에 관한 기존 자료 분석 연구

조성호(2010)의 '경찰 공무원의 균형적 능력 개발을 위한 승진 제도 개선에 관한 연구'는 기존에 한 번도 시도되지 않았던 내부 자료 분석 방법으로 연구를 실시하였다는 점에서 큰 의의가 있다. 이 연구에서는 승진 제도의 구조적 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하는 데 목적을 두고 있는데, 연구를 위한 자료를 경정 이하 경찰관들의 승진 현황에 대해서 1990년부터 2009년까지 20년 동안의 자료를 경찰통계연보, 내부 보관 자료에서 추출하였다. 승진 제도별 승진 인원, 전체 승진 인원 대비 계급별 승진자 비율 등은 경찰통계연보에서, 시험 승진 합격자의 재직연수, 입직경로 분석은 내부 자료에서 얻어 연구에 활용하였다. 이러한 구조적인 분석을 통해 경찰 공무원의 5급 상당 경정까지의 평균 승진 연수가 일반직 공무원의 평균 승진연수보다 8년 정도 더 소요된다는 결론 및 적정한 승진 인원이 확보되지 못한다는 결론을 도출하였고, 이를 통해 국가 일반직과 비슷한 직급별 정원을 두고 계급의 통합 필요성이 있다는 결론을 도출하였다.

4) 경찰공무원의 대표성에 관한 연구

승진에 미치는 요인과 대표성이 상호 연관되어 있음은 전에 설명한 바와 같다. 김상호(2006)는 경찰공무원의 대표성을 분석하면서, 특히 경찰공무원 전체의 대표성과 고위직 공무원[19]의 대표성을 나누어 연구를 수행하였다. 고위직 공무원의 대표성과 관련한 그의 연구 결과를 요약하자면, 지역적 대표성과 관련하여는 영·호남 출신의 비율이 높고, 성별 대표성과 관련하여는 여성 공무원이 과소 대표되었다. 또한 그는 입직 경로 대표성과 관련하여는 경찰대학, 간부후보, 고시 특채 등으로 채용된 공무원이 과잉 대표되는 반면 순경 공채 출신들은 과소 대표되고 있다고 평가하였다.

4. 승진 요인에 관한 연구

앞서 살펴 보았듯이, 공무원의 승진 요인에는 근무평정이나 경력 이외에도 많은 영향들이 있을 것이라고 일반적으로 알려져 있으며, 그 요인들이 실제 승진에 영향을 미치는지에 관하여 분석을 시도한 연구도 몇몇 있었다.

1) 김홍로(2005)의 고위직 공무원의 보직과 승진에 관한 연구

김홍로는 고위직 공무원의 보직 경로와 승진에 영향을 미치는 요인에 관하여 연구하였다. 그는 핵심 경제 부처(재정경제부, 기획예산처, 공정거래위원회, 금융감독위원회)에서 근무하고 있는 4급부터 1급까지 353명을 대상으로 그들의 보직 경로를 전부 확인하고, 고위직 공무원의 보직 경로와 승진에 차이를 가져오는 원인을 실증적으로 분석하였다. 그 중 승진에 관하여, 그는 연구의 독립변수인 승진 영향 요인을 환경적 요인과 정책적 요인으로 분류하였다. 환경적 요인은 대표성과도 연관되며, 의사결정자가 마음대로 조작할 수 없는 요인 (출신지, 임명권자의 출신지, 출신대학교, 출신부처, 성별)으로, 정책적 요인은 의사결정자가 노력하기에 따라서 조작할 수 있는 요인(핵심부처 재직여부, 최초임용형태, 해외유학, 직렬 등)으로 각각 개념화하였다. 이후 그는 아래와 같은 가설들을 설정하고 실제로 환경적 요인이나 정책적 요인이 승진에 영향을 미쳤는지를 분석하였다.

1-1. 대통령의 출신지와 본인의 출신지가 일치하는 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.

---

19) 김상호는 경찰 내부의 고위직 공무원을 총경 계급 이상의 공무원으로 파악하였다.

1-2. 장관의 출신지와 본인의 출신지가 일치하는 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
1-3. 장관의 출신대학교와 본인의 출신대학교가 일치하는 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
1-4. 출신부처가 재무부[20]인 공무원은 타부처 출신의 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
2-1. 청와대 재직경험이 있는 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
2-2. 승진단계별 보직이동 횟수가 많은 그 횟수가 적은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
2-3. 고시출신 공무원은 비고시출신 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.
2-4. 해외유학경험이 있는 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 승진소요기간이 더 짧을 것이다.

그는 이와 같은 가설을 바탕으로 연구를 수행하면서, 공무원들의 계급별 승진으로 구간을 나누어 가설을 검증하였는데, 그 연구 결과는 아래 <표 11>과 같다.

<표 11> 김홍로(2005)의 연구가설과 가설 채택 여부

가설	4급 승진	3급 승진	1급 승진
1-1	기각	기각	기각
1-2	기각	부분채택	부분채택
1-3	기각	부분채택	부분채택
1-4	기각	부분채택	부분채택
2-1	부분채택[21]	부분채택	기각
2-2	기각	기각	기각
2-3	기각	부분채택	기각
2-4	기각	기각	기각

<자료> 김홍로의 연구 결과를 저자가 정리한 것임.

20) 김홍로는 박종민(1996)의 연구 결과를 인용하여, “타 부처 출신보다 재무부 출신의 공무원이 핵심부처”라고 설명하였다.
21) 해당 연구에서 가설이 부분적으로 채택되는 이유는, 당해 연구에서 계급별 가설 검증을 할 때 이 것을 다시 세분화시켜서 검증을 하였기 때문이다. 예컨대 5급~4급 승진과 관련하여는 ① 5급에서 4급 승진, ② 4급에서 4급 과장으로 임명, ③ 5급에서 4급 과장으로 승진임명 으로 나누어서 결과를 분석하였다.

그는 이와 같은 연구 결과를 토대로, 상식처럼 평가되었던 '대통령의 출신지역과의 일치 여부'와 같은 공무원의 출신 배경은 승진에 큰 영향을 미치지 못한다고 평가하였으며, 개인의 업무 능력이 승진에 더 큰 영향을 미친다고 평가하였다. 그리고 보직 이동을 자주 한 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 승진을 잘 하지 않는다는 결과를 도출하여, 이를 토대로 승진 심사에 전문성이 영향을 미치는 요소라고 평가하였다.

2) 그 밖의 연구

박천오(2012)는 앞서 설명했던 연구에서 중앙 공무원과 지방 공무원들에게, 승진 심사시 승진 요인의 영향력을 설문하였다. 그는 승진 요인을 사회적 자격 (학력, 성별, 공/특채 구분, 보직경력, 재직기간), 능력(실적, 태도, 잠재력), 평판(평판, 충성도 등), 정실(지연, 학연, 정치적 연줄)로 나누어 설문을 실시하였는데, 그 결과는 아래 <표 12>과 같다.

<표 12> 승진 심사시 중시되는 영향 요인

승진 요인	중앙 공무원	지방 공무원
사회적 자격	재직 기간	보직 경로
능력	업무 수행 태도	업무 수행 태도
평판	상관 충성도	상관 충성도
정실	학・지연(낮음)[22]	학・지연 (높음)

<자료> 박천오의 연구 결과를 저자가 정리한 것임.

박천오는 이와 같은 연구 결과를 바탕으로 지방 공무원은 중앙 공무원에 비해 정실 요인이 승진에 더 큰 영향을 미친다고 주장하였고, 이에 따라 승진 제도와 관련한 공무원의 불만을 완화하기 위해 정실 요인의 개입을 줄여야 한다고 역설하였다.

하상묵(1994)은 김홍로와 마찬가지로, 공무원의 출신 배경은 승진에 영향을 크게 미치지 않으며, 오히려 임용 형태, 각 직급 승진 년도, 권력기관 근무 여부 등 출신 배경이 아닌 다른 요소들이 승진에 영향을 미친다고 주장하였다.

김판석(2003)은 요직으로 알려진 선호직위에는 보통 정치권의 영향을

22) 5점 만점의 설문에서, 중앙 공무원은 학연 및 지연의 승진 요인을 3.09점으로 평가한 데 반하여, 지방 공무원은 같은 요인을 3.48 점으로 높게 평가하였다.

받는다고 평가한 바, 정실 요인이 고위직 공무원의 인사 및 승진에 있어 영향을 미치는 것으로 파악되고 있다.

5. 기존 연구들의 비판적 검토

우리나라는 직업공무원제를 기반으로 한 인사 제도를 채택하고 있으며, 그 때문에 상급 직위의 공무원 임용을 위한 승진 제도 역시 매우 중요하다. 특히 경찰 조직은 고위직 공무원을 임용하는 데는 오로지 승진 임용만이 가능하기 때문에 조직의 인사 관리의 공정성 · 능률성을 담보하기 위하여는 관련 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

그러나 경찰의 승진과 관련하여 연구된 수많은 기존 자료들은 가장 큰 한계가 보이는 바, 이것은 승진에 관한 연구가 굉장히 편협한 방향으로만 이루어졌다는 것이다. 많은 논문들이 승진 제도의 개선 방안에 관하여 연구되었고, 이는 구성원들의 설문을 통해 이루어진 것이 많았다. 또한 승진 제도와 관련한 초점은 하위직 공무원에게 맞추어져 있었다.

공무원의 승진 제도나 인사 제도의 공정성과 관련하여는 구성원들이 불합리·불공정하다고 느끼고 있었으며, 객관적인 시스템이 만들어져야 한다는 연구가 많이 이루어졌다. 그러나 다른 연구자들의 실증 결과 출신 배경과 같은 환경적 요인은 승진에 그다지 큰 영향을 미치지 않고, 개인의 업무 능력이나 정실과 같은 다른 요소들이 승진에 영향을 미친다는 결과들이 도출되었다.

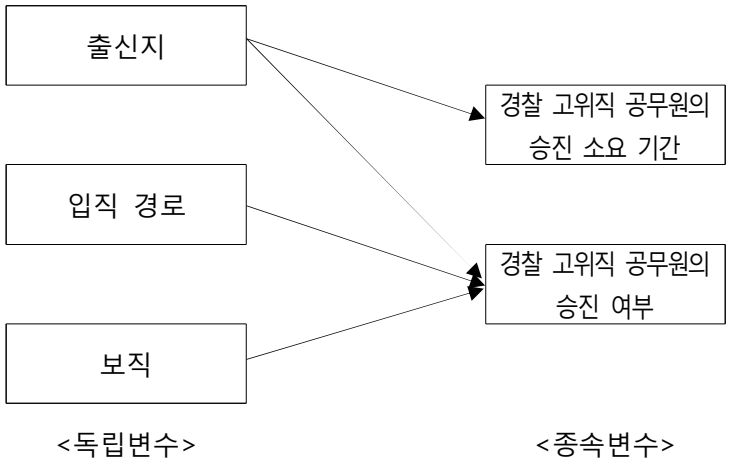
본 연구에서는 경찰 승진에 관한 연구 중 기존 자료를 활용한 고위직 공무원의 인사 관리와 관련된 첫 통계 분석 시도라는 점에서 의의가 있겠다. 그동안 기존 자료를 활용한 승진 및 인사 관리 연구는 전무하다시피 하였다. 이는 연구자가 조직 구성원의 개별 인사기록부를 열람할 수 없다는 큰 한계가 있을 뿐더러, 경찰청에서 인사 자료를 연구에 활용하도록 통합 관리하고 있지 않은 탓도 있다고 본다. 그러나 이제 경찰청 개청 25년이 되어가면서 고위직 공무원들의 인원이 많아짐에 따라 표본이 많이 쌓여 왔고, 인사 자료와 관련하여는 인터넷으로 여기저기 분산되어 있는 자료들을 보다 효율적으로 획득할 수 있게 되었기 때문에, 이제는 기존의 자료를 바탕으로 경찰 조직의 인사 제도를 검증해 볼 수 있는 시점이 되었다. 다시 말해 본 연구에서는, 경찰 고위직 공무원의 보직이나 출신지 등 몇 가지 요인이 승진에 얼마나 큰 영향을 미쳤는지에 관하여 통계적으로 분석을 시도해 보고자 한다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구 모형

본 연구에서는 경찰 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인이 어떤 것이 있는지 분석하고자 하였다. 본 연구에서 설정된 변수들의 상세한 설명은 다음 절에서 자세히 이루어지겠지만, 연구자가 여러 가지 요인 중 승진에 영향을 미친다고 판단하는 요인인 소속, 직무, 보직(소속과 담당 업무로 나누었다) 총 세 가지를 독립변수로 설정하였다. 계량적으로 측정 불가능한 요인들(업무능력, 평판, 인간관계 등)은 연구에서 포함시키지 않았다. 또한 고위직 공무원으로 승진 임용된 여성 경찰관이 극단적으로 적기 때문에, 성별 요인 또한 연구에 무의미하다고 판단하여 제외하였다. 연구 모형을 그림으로 표현하자면 아래 <그림 3>과 같다.

<그림 3> 연구 모형



본 연구의 종속변수는 경찰 공무원의 계급별 승진 여부와 승진소요연수이다. 다양한 요인을 가지고 있는 조직 구성원 중 어떤 요인을 가지고 있는 공무원이 승진 임용될 수 있었는지를 분석하는 것이 본 연구의 목

적이다. 또한 승진 소요연수와 출신지를 연관시킴으로서, 임용권자의 출신지와 일치하는 공무원이 그 기간 동안에 다른 구성원들보다 승진을 더 많이 할 수 있었는지 여부를 연구함으로써 그 요인이 승진에 영향을 미쳤는지 분석하고자 하였다.

제 2 절 변수의 설정

1. 종속변수의 설정

1) 계급별 승진 여부

승진에 관한 기존의 자료를 분석하는 데에 있어서 가장 중요한 종속변수는 실제로 조직 구성원이 승진을 하였는지 하지 못하였는지에 관한 판단이다. 경찰 공무원의 승진에 영향을 미치는 각각의 독립변수에서, 한 변수가 승진에 영향을 미쳤다고 판단된다면, 그 변수의 범주별로 구성원의 승진 확률이 유의미한 차이가 있을 것이다. 가령 경찰 공무원의 출신지가 승진에 영향을 미친다는 분석 결과가 나올 경우, 출신 지역별로 승진 가능성에 차이가 생기게 되는 것이다.

본 연구에서는 직급별로 승진 여부의 차이를 알아보기 위하여, 구성원이 총경에서 경무관으로 승진하였는지 여부, 경무관에서 치안감으로 승진하였는지 여부, 그리고 치안감에서 치안정감으로 승진하였는지 여부를 각각 나누어 분석하였다.

2) 승진 소요 기간

승진 여부와 별개로, 승진 임용된 공무원의 승진까지의 소요 기간을 분석하는 것은 공무원의 승진에 변수가 실제로 개입하였는지 여부를 더 정확히 알려 줄 수 있을 것이다. 공무원의 심사 승진에서는 일반적으로 일정 연차에 도달한 구성원이 승진을 하게 되는데, 경찰 조직의 경우 경정 8년차가 총경으로 승진하는 경우가 많고, 총경 역시 8년차에 경무관으로 승진하는 경우가 많다. 따라서 평균적인 승진 소요 기간보다 적은 기간 근무를 하고 승진 임용된 공무원은 어떠한 특별한 변수가 영향을 미쳤기 때문이라고 판단할 수 있는데, 이를 분석하기 위하여 종속변수로 승진 소요 기간을 설정하였다. 이는 경찰 공무원이 승진 전 계급에서 얼마나 재직했는지에 관한 자료이며, 계산은 월 단위로 하였다. 경찰 공무원이 다음 계급으로 승진한 시기는, 실제로 승진 임용된 시기가 아닌 승

진후보자에 포함된 시기로 보았다.

2. 독립변수의 설정

1) 변수 1 : 출신지

공무원의 출신지 문제는 조직의 대표성 연구를 수행할 때 자주 지적되어 오는 것(하태권, 1990; 김상호, 2006)으로, 승진 임용으로 고위직을 구성하는 경찰 조직 특성상, 특정 출신 공무원이 조직에 많이 분포되어 있다는 것은 그만큼 그 출신 공무원들이 승진을 잘 하였다는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 공무원의 출신지가 승진에 실제로 영향을 미쳤는지를 파악하고, 대통령이나 경찰청장과 같은 임용권자의 출신지 일치 여부가 영향을 미쳤는지에 관하여 검증하고자 하였다. 공무원의 출신지는 그 공무원의 출신 고등학교를 기준으로 분류하였다. 상세한 분류는 아래 <표 13>과 같다.

<표 13> '출신지' 변수의 분류 및 설명

분류	설명	분류	설명
서울	서울	**호남**	전라도, 광주
경기	경기도, 인천	**영남**	경상도, 대구, 부산, 울산
강원	강원도	**제주**	제주도
충청	충청도, 대전		

2) 변수 2 : 입직 경로

본 연구에서는 입직 경로가 승진에 영향을 미치는지에 관하여 분석을 시도한 바, 입직 경로는 크게 경정으로 임용하는 고시 출신 특별채용, 경위로 공개채용하는 경찰대학과 경찰간부후보생, 순경으로 공개채용하는 순경공채와 기타 특별채용으로 분류된다. 과거 경찰 조직에는 굉장히 많은 특별채용 경로가 있었으나, 이 특별채용은 경위 이하[23] 계급으로 특별채용하는 경우가 많았다. 어떠한 기준에 따라 분류하기에는 이들의 인원이 많지 않았기 때문에, 이들을 통합하여 '기타 특채' 변수로 묶었다. 상세한 분류는 아래 <표 14>과 같다.

23) 가장 큰 예외로서 군사정권 시절에는 군특채 제도가 있어, 군인 출신들을 경찰간부로 특별채용하는 제도가 있었다. 그 외에 전문성 있는 공무원을 총경으로 특별채용하기도 하였는데, 정봉채 전 경찰대학장의 경우 경제기획원에서 1995년 총경으로 특별채용되었다.

〈표 14〉 ‘입직 경로’ 변수의 분류 및 설명

분류	설명	분류	설명
고시	사법 • 행정 • 외무고시 특별채용 (경정 임용)	**경찰대학**	경찰대학 졸업(경위 임용)
간부후보	경찰간부후보생 출신 (경위 임용)	**순경공채**	순경 공개채용
기타특채	기타 특별채용		

3) 변수 3 : 소속

본 연구에서는 공무원의 보직을 다시 세분화하여 ‘소속’과 ‘담당 업무’로 나누어 분석을 실시하였다. 이 중 소속 변수는 공무원이 속해 있는 조직을 변수화 하였으며, 예컨대 A 공무원이 경찰청 수사국 특수수사과에 속해 있는 경우 ‘경찰청’ 소속으로 분류하였다. 크게 경찰청과 지방경찰청, 경찰서로 분류하고 그 중 서울 권역의 지방경찰청과 경찰서는 별개로 분류하여 서울과 비서울권의 승진별 차이가 있는지도 분석을 실시하였다. 상세한 분류는 아래 〈표 15〉와 같다.

〈표 15〉 ‘소속’ 변수의 분류 및 설명

분류	설명
경찰청	경찰청 소속 하위 부서 (부속기관 및 지방청 제외)
서울지방경찰청	서울지방경찰청 소속 하위 부서 (경찰서 제외)
기타 지방경찰청	기타 지방경찰청 소속 하위 부서 (경찰서 제외)
서울 권역 경찰서	서울지방경찰청 관할 경찰서
기타 권역 경찰서	기타 지방경찰청 관할 경찰서
기타	부속 기관 (경찰학교, 경찰병원 등), 해외 주재관 파견

4) 변수 4 : 담당 업무

담당 업무 변수는 공무원이 담당하고 있는 업무를 변수화한 것이다. 공무원이 어떠한 업무를 담당하고 있는지는 공무원이 속해 있는 하위 부서로 판단하였는데, 앞에서 본 예시인 경찰청 수사국 특수수사과에서 근무하는 공무원의 경우 ‘수사’ 업무를 담당하고 있다고 분류하였다. 앞서 살펴봤듯 경찰 조직에는 수많은 하위 부서가 있고 각자 맡은 업무가

차이가 있는데, 본 연구에서는 유사 업무를 수행하는 부서들을 통합하여 경무, 생활안전, 수사, 교통, 경비, 정보, 보안, 감사, 기타 9가지로 분류하였다. 상세한 분류는 아래 <표 16>과 같다.

<표 16> '담당 업무' 변수의 분류 및 설명

분류	설명
경무	경무(구 총무), 인사, 교육, 기획조정, 장비, 홍보(구 공보)
생활안전	생활안전(구 방범), 생활질서, 여성청소년
수사	수사, 형사, 사이버
교통	교통
경비	경비, 경호, 기동대, 경비대
정보	정보
보안	보안, 외사
감사	청문 • 감사, 감찰
기타	위 분류에 포함되지 않는 보직 (경찰서장, 부장, 주재관 등)

그 밖에 담당 업무는 그 공무원의 전문 분야를 추론할 수 있는 요소가 되기도 한다. 전문성은 그 공무원이 여러 부서를 거쳐 조직의 다방면에서 두루 지식을 가지고 있는지, 아니면 한 분야에 특화되어 그 분야의 전문 지식을 보유하고 있는지를 판단하는 요소가 된다. 경찰 조직에서는 일반적으로 경정 이상 계급 공무원들의 전문 분야를 '특기'나 '~통'으로 표현하는데, 본 연구에서는 이들의 전문 분야를 직접적으로 파악할 수 없었다. 대신 공무원이 오래 근무한 부서를 그의 전문 분야로 파악하려 하였고, 보통 승진하는 부서에서 가장 오래 근무를 하기 때문에, 공무원이 조직 내에서 전문성을 보유하고 있는지 여부는 그가 총경 · 경무관으로 승진을 할 당시 담당하고 있었던 업무가 일치하는지 여부에 따라 분류하였다.

5) 그 밖의 변수

위 독립변수 이외에 승진에 영향을 미치는 것은 여러 가지가 있을 수 있겠다. 특히 연공서열(해당 계급에서 얼마나 근무했는지)과 근무성적평정(총경 계급까지)는 공무원들의 승진 가능성을 검토할 때 가장 객관적인 자료라고 할 수 있다. 그러나 위와 같은 인사 자료는 비공개 자료이

고 이를 연구자가 획득하기란 매우 어렵기 때문에 배제하도록 하였다.

제 3 절 연구 가설 설정

1. 출신지와 승진에 관한 가설

[가설 1] 경찰 고위직 공무원의 출신지가 승진에 영향을 미칠 것이다.

1 - 1. 공무원의 출신지에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
1 - 2. 공무원의 출신지에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

공무원의 출신지와 고위직 공무원의 승진 간 연관성이 있는지에 관한 가설로, 행은 출신지, 열은 승진 여부 변수를 놓고 교차분석을 실시한다. 가설 1-1은 1999년 2월부터 2012년 11월[24]까지 경무관 승진 임용된 구성원의 자료를 기준으로 이들의 치안감 승진 여부를 분석하였으며, 가설 1-2는 2000년 12월부터 2013년 12월까지[25] 치안감 승진 임용된 구성원의 자료를 기준으로 이들의 치안정감 승진 여부를 분석하였다.

1 - 3. 출신지가 영남인 공무원이 다른 공무원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다.
1 - 4. 출신지가 영남인 공무원이 다른 공무원보다 치안정감 승진을 더 잘 할 것이다.

공무원의 출신지가 승진에 영향을 미치는지에 관한 가설로, 독립 변수는 출신지, 종속 변수는 승진 여부를 설정하고 분석을 실시하고자 한다. 영남 출신이 조직을 과다대표하고 있다는 것은 많은 연구들에서 논의된 바 있다(김상호, 2006; 하태권 1990). 이 연구에서는 실제로 영남 출신공무원들이 다른 지역 출신 공무원들보다 더 승진을 잘 할 수 있었는지를 연구하고자 한다.

1 - 5. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 경무관

24) 치안감으로의 평균 승진 소요개월은 약 34개월이며, 2016년 4월 기준 이 기간을 초과한 시점에 한정하여 자료를 선정하였다.
25) 치안정감으로의 평균 승진 소요개월은 약 28개월이며, 2016년 4월 기준 이 기간을 초과한 시점에 한정하여 자료를 선정하였다.

승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

1 - 6. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

1 - 7. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안정감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

박종민(1996)은 대통령의 출신지에 따라 영남 출신 장관급 공무원의 비율이 변화한다고 주장하였다. 달리 해석하면, 대통령의 출신지가 영남인 경우 영남 출신 공무원들이 영전할 확률이 높다고 해석된다. 이것을 보면 일반적인 승진 연차에 도달하지 않았더라도 대통령과 출신지가 일치하는 경우 승진할 확률이 높다고 가설을 세울 수 있다. 다시 말해 대통령이 고위직 공무원의 승진에 영향을 미쳤는지를 분석하는 것인데, 이를 분석하기 위하여는 종속변수로 승진 여부를 설정하기보다는, 승진 소요 기간을 종속변수로 설정함으로써, 대통령과 출신지가 일치한다면 실제로 다른 공무원들보다 빨리 승진할 수 있었는지를 분석하는 것이 옳다고 판단된다.

1 - 8. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 경무관 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

1 - 9. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

1 - 10. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안정감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다.

대통령의 영향 이외에, 조직의 직근 상관인 경찰청장의 영향이 있었는지 여부를 파악하기 위하여 가설을 설정하였다.

2. 입직 경로와 승진에 관한 가설

[가설 2] 경찰 고위직 공무원의 입직 경로가 승진에 영향을 미칠 것이다.

2 - 1. 공무원의 입직 경로에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

2 - 2. 공무원의 입직 경로에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

공무원의 출신지와 고위직 공무원의 승진 간 연관성이 있는지에 관한 가설로, 행은 입직 경로, 열은 승진 여부 변수를 놓고 교차분석을 실시한다. 분석에 사용되는 자료는 가설 1-1, 가설 1-2와 같다.

2 - 3. 고시 출신 구성원이 치안감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이다.
2 - 4. 고시 출신 구성원이 치안정감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이다.

고시 출신 공무원이 다른 입직 경로 출신 공무원보다 더 승진을 잘 할 것이라는 가정은, 최초 입직 계급의 차이가 있기 때문에 어찌 보면 당연한 판단일 수도 있다. 그러나 김홍로(2005)는 자신의 연구에서 이 가설을 거의 모두 기각하였는데, 이러한 연구 결과가 경찰 공무원의 승진에도 적용될 수 있는지에 관하여 분석을 실시하려 한다.

2 - 5. 경찰대학 출신이 경무관 승진 이후, 공무원의 입직 경로에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
2 - 6. 경찰대학 출신이 경무관 승진 이후, 고시 출신 구성원이 치안감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이다.

경찰 고위직 공무원 중에서 경찰대학 출신의 비율은 점점 높아지고 있는데, 현재 경무관 이상 계급의 약 60%를 경찰대학 출신 경찰 공무원이 차지하고 있을 정도이며, 이에 경찰 내부에서 경찰대학 출신의 힘은 날로 강해져 가고 있다. 이러한 경찰대학 출신들의 고위직 공무원 승진이 고시 출신 공무원들의 승진에 영향을 미쳤는지는 연구할 필요가 있다고 생각된다.

경찰대학 출신으로 최초로 경무관에 승진 임용된 경찰 공무원은 윤재옥(당시 청와대 파견)으로, 2005년 1월에 승진 임용되었으며, 최초로 치안감에 승진 임용된 경찰대학 출신 역시 윤재옥(당시 기획정보심의관)으로, 2006년 12월에 승진 임용되었다. 그는 경찰청 정보국장으로 재직하면서 2010년 1월에 치안정감으로 승진 임용됨으로써, 모든 계급에서 승진 임용되는 데에 있어서 경찰대학 출신의 선두 주자였다. 그의 경무관 계급 승진 시기를 기준으로 양분하여 경찰대학 출신의 승진이 치안감 승진에서도 영향을 미쳤을지에 관하여 분석을 시도해 보았다. 치안정감 승진에서

도 영향을 미쳤는지 여부에 관하여 분석하고자 하였으나, 고시 출신 공무원의 자료 개수가 현저히 적어 분석을 시도하지 못하였다.

3. 소속과 승진에 관한 가설

[가설 3] 경찰 고위직 공무원의 전 계급 승진 당시 소속이 다음 계급의 승진에 영향을 미칠 것이다.

보직 경로가 승진에 영향을 미치는지를 알아보기 위한 분석의 일환으로, 하위 계급에서 승진할 당시 공무원의 소속이 상위 계급에서 승진할 때에도 영향을 미치는지에 대하여 분석을 시도하였다. 경찰 내부에서는 승진 당시 소속에서 승진 당시 공무원의 소속은 그 공무원이 어느 소속에서 오래 근무하였는지를 가늠하는 중요한 지표가 된다. 따라서 이 변수와 다음 계급 승진에 영향을 미치는 변수 간의 관계를 파악함으로써 어느 소공무원의 현재 소속과 승진 여부를 분석하는 것도 좋은 방법이 될 수 있겠으나,

3 - 1. 총경 승진 당시 소속에 따라 경무관 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
3 - 2. 총경 승진 당시 소속에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
3 - 3. 총경 승진 당시 소속에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

총경 계급 승진 당시의 소속에 따라 다음 계급 승진의 비율에 차이가 있는지에 관한 가설로, 경찰청 개청 이후부터 2008년 3월까지[26] 총경 승진자들을 대상으로 행은 승진 당시 소속, 열은 승진 여부를 설정하고 분석을 실시하였다.

3 - 4. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다.
3 - 5. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다.

---

26) 경무관으로의 평균 승진 소요개월은 8년 정도로 알려져 있으며, 2016년 4월 기준 이 기간을 초과한 시점으로 한정하여 자료를 선정하였다.

3 - 6. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안정감 승진을 더 잘 할 것이다.

핵심 부서에 있을수록 승진의 가능성이 높아진다는 김홍로(2005)의 연구결과를 바탕으로, 실제로 경찰 내부에서 가장 중추적인 업무를 수행하는 경찰청을 핵심부서로 간주, 총경 승진 당시 핵심부서에 있었던 근무자들이 차상위 계급에서 승진을 더 잘 할 수 있었는지에 관하여 연구를 실시하였다.

3 - 7. 경무관 승진 당시 소속에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
3 - 8. 경무관 승진 당시 소속에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

경무관 계급 승진 당시의 소속에 따른 다음 계급 승진의 비율이 차이가 있는지에 관한 가설로, 1999년 2월부터 2012년 11월 경무관 승진자들을 대상으로 독립 변수는 승진 당시 소속, 종속 변수는 승진 여부를 설정하고 분석을 실시하였다.

3 - 9. 경무관 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다.
3 - 10. 경무관 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다.

경찰 내부에서 가장 중추적인 업무를 수행하는 경찰청을 핵심부서로 간주, 경무관 승진 당시 핵심부서에 있었던 근무자들이 차상위 계급에서 승진을 더 잘 할 수 있었는지에 관하여 연구를 실시하였다.

4. 담당 업무와 승진에 관한 가설

[가설 4] 경찰 고위직 공무원의 승진 당시 담당 업무가 다음 계급의 승진에 영향을 미칠 것이다.

4 - 1. 총경 승진 당시 담당업무에 따라 경무관 승진 여부에 차이가 있을 것이다.

4 - 2. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
4 - 3. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
4 - 4. 총경 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안 부서인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다.
4 - 5. 총경 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다.
4 - 6. 총경 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 질 할 것이다.
4 - 7. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
4 - 8. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다.
4 - 9. 경무관 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다.
4 - 10. 경무관 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다.

승진 당시 담당 직무가 다음 계급에도 영향을 미치는지에 관한 가설들로, 가설의 구성 방식은 [가설 3]과 같다. 다른 변수와 비교 분석하면서 정보 · 보안의 담당 업무를 기준으로 설정한 것은, 홍태경, 박동균(2012)의 연구 결과에서 구성원 설문 조사 결과 가장 선호하는 부서로 정보 · 보안 부서가 꼽혔고, 조직 내부에서 이 부서들이 요직으로 선호되고 있기 때문이다. 보직이 승진에 영향을 미친다는 것을 전제로 하였을 때 정보 · 보안 부서와 같은 요직에서 근무를 하면 승진이 잘 될 것이라고 추론해 볼 수 있다.

4 - 11. 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 여부가 차이가 있을 것이다.
4 - 12. 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부에 따라 치안정감 승진 여부가 차이가 있을 것이다.

공무원의 전문성 여부가 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는지에 관한 기본 가설로, 독립 변수는 전문성 여부 종속 변수는 승진 여부를

설정하고 분석을 실시하고자 한다.

제 4 절 연구 방법

1. 연구 대상 및 연구 자료의 수집

1) 연구 대상

이 연구는 경찰 고위직 공무원을 대상으로 수행한다. 경무관 계급 이상의 계급이 고위직임은 제2장에서 설명했던 바와 같다. 한편 경무관 승진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일부 가설은 경찰 총경 승진 후보자의 인사 자료를 활용하기도 한다.

경찰 전 계급에 대하여 연구를 수행하지 않고 고위직 공무원에 한정하여 연구를 진행하는 이유는, 아직까지 구체적인 연구 없이 구전으로만 전해 오는 경찰 고위 관료들의 승진 양상에 관한 분석을 개인이 보유하고 있는 여러 요인과 연관시켜 체계적으로 정리해보고자 하기 때문이다.

본 연구는 1999년 2월부터 2015년 12월 경무관 승진 임용된 경찰 공무원 전원에 대하여 연구를 수행하고자 한다. 이들의 총경 승진 당시 소속 및 보직을 파악하기 위하여 1991년 12월 이후부터 2008년 3월까지 총경 승진자들의 인사 자료도 추가 검토한다[27]. 해당 시기 총경 승진 인원은 다음 쪽의 <표 17>과 같다.

2) 연구 자료의 수집

경찰 고위직 공무원의 인사자료를 내부에서 획득할 방법은 없었다. 대신 고위직 공무원의 인사명단은 인터넷에서 획득할 수 있었다. 우선 연구 대상 기간 내의 경무관 승진후보자 명단을 전부 확보하고, 각각의 인물의 총경 승진 당시 소속 및 담당업무, 치안감 및 치안정감 승진여부, 각 계급 승진시의 소속 및 담당 업무와 승진 시기를 개별적으로 인터넷으로 검색하여 정리하였다.

이들의 출신, 입직경로 역시 인터넷 검색을 통해 얻을 수 있었다. 지역신문에서는 각 지역 출신 고위 공직자에 대하여 자세하게 소개하고 있는 경우가 많고, 그 지역 경찰서장 및 지방경찰청장, 차장 및 부장의 소

27) 일반적으로 경정에서 총경 승진까지는 8년이 소요된다고 알려져 있으므로, 위 경무관 승진자들의 총경 승진 당시를 파악하기 위해 연구 대상의 일반적인 승진 시기로 추정되는 1991년 12월부터 2008년 3월까지 명단에 한정하여 파악하는 것이다.

개를 하는 경우도 많다. 출신 및 입직경로는 구글 포털 사이트에서 검색어를 보통 ‘000(이름) 000(직위) 출신’으로 하여 검색을 시도하였고, 다행히 연구 대상 기간 내 경무관 승진 임용된 공무원들의 출신과 입직경로를 전부 확보할 수 있었다. 그러나 연구에 주어진 시간적 한계 및 정보의 부족 등으로 총경 승진 임용된 공무원들 전원의 출신과 입직 경로는 확보할 수 없었고, 이에 따라 출신과 입직 경로에 관한 가설을 분석하면서 ‘경무관 승진 여부’에 관한 가설을 설정할 수 없었다.

<표 17> 1991년 이후 경무관 승진 인원

승진연월	승진인원	승진연월	승진인원
1991. 12.	69	2001. 01.	50
1993. 01.	43	2002. 01.	55
1994. 01.	70	2003. 01.	56
1995. 02.	70	2004. 01.	55
1996. 01.	64	2005. 01.	65
1997. 01.	77	2006. 02.	66
1998. 03.	75	2007. 01.	87
1999. 02.	80	2008. 03.	62
2000. 01.	71	합계	1115

2. 변수의 자료 처리

인터넷을 통해 수집한 자료를 분석을 위해 아래 <표 18>과 같이 요약정리하였다.

<표 18> 변수 요약표

변수명	종류	평균	표준편차	N	단위
<독립>					
출신지	명목	-	-	263	
출신지-대통령 일치	명목	-	-	263	
출신지-청장 일치	명목	-	-	263	
입직 경로	명목	-	-	263	
총경 승진 당시 소속	명목	-	-	1115	

경무관 승진 당시 소속	명목	-	-	263	
총경 승진 당시 업무	명목	-	-	1115	
경무관 승진 당시 업무	명목	-	-	263	
<종속>					
경무관 승진 여부	명목	-	-	1115	
치안감 승진 여부	명목	-	-	200	
치안정감 승진 여부	명목	-	-	173	
경무관 승진 소요기간	비율	91.71	10.36	263	개월
치안감 승진 소요기간	비율	34.59	10.66	150	개월
치안정감 승진 소요기간	비율	26.09	9.73	56	개월

1) 출신지

출신지 변수는 <표 12>의 분류대로 권역별로 서울 1, 경기 2, 강원 3, 충청 4, 호남 5, 영남 6, 제주 7로 분류하였다. 그러나 명목척도의 수가 너무 많아 교차분석시 많은 표본이 확보되지 않는 경우도 있어, 4개의 분류로 통합하여 분석을 실시하기도 하였다. 하상묵(1994)은 서울 · 경기와 전라, 경상, 강원, 충청 그리고 기타 지역을 나누었는데, 이 연구에서는 하상묵의 분류를 따르되 표본이 적은 충청과 강원, 기타 지역을 통합하여 '기타' 지역으로 분류하였다. 결국 4개 척도로 변환시에는 수도권 1, 호남 2, 영남 3, 기타 4로 변환하였다.

그 밖에 대통령이나 경찰청장과의 출신지 일치 여부는 일치 1, 불일치 0으로 변환하여 코딩하였다. 출신지가 일본인 이명박 전 대통령의 경우에는 그가 속했던 정당인 한나라당의 지지 기반이었던 영남을 출신지로 보았으며, 노무현 전 대통령의 경우에는 그의 출신이었던 영남을 출신지로 보기도 하였고, 그가 속했던 정당인 열린우리당(민주당 계열)의지지 기반이었던 호남을 출신지로 보기도 하였다. 다시 말해 대통령과의 출신지 일치 여부를 분석에 활용할 때는 노무현 전 대통령의 출신지를 영남과 호남으로 각각 분류하여 두 번 분석하였다. 청장과의 출신지 일치 여부도 마찬가지이다.

2) 입직 경로

입직 경로 변수는 <표 13>의 분류대로 경로별로 분류를 하였으나, 표본이 적은 순경공채와 특채 출신은 통합하여 분류하였다. 고시특채 1, 경찰대 2, 간부후보 3, 기타 4로 코딩하여 분석을 실시하였다.

3) 소속

소속 변수는 <표 14>의 분류대로 코딩을 실시하였으나, 표본이 적은 청와대와 기타 소속은 통합하여 분류하였다. 경찰청 1, 서울지방경찰청 2, 기타지방경찰청 3, 서울 권역 경찰서 4, 기타 경찰서 5, 기타 6으로 코딩하여 분석을 실시하였다.

4) 담당업무

담당업무 변수는 <표 15>의 분류대로 코딩을 실시하였으며, 경무 1, 생활안전 2, 수사 3, 교통 4, 경비 5, 정보 6, 보안 7, 감사 8, 기타 9로 분류하였다. 회귀식이 유의미하지 않거나 자료가 적은 경우를 감안하여 경무 · 감사 1, 생활안전 2, 수사 3, 교통 · 경비 4, 정보 · 보안 5, 기타 6으로 코딩하여 분석을 실시하기도 하였다. 일반적으로 수요가 적은 경찰관서는 경비와 교통 부서, 정보와 보안 부서를 통합하는 경우가 많으며, 감사 부서는 경무과에 포함되어 있는 경찰서도 일부 존재하기 때문이다. 총경 승진 당시 담당 업무와 경무관 승진 당시 담당 업무의 일치 여부는 일치 1, 불일치 0으로 코딩하였다.

3. 분석 자료의 범위

경무관 승진자들의 치안감, 치안정감 승진과 관련하여는, 연구 시점인 2016년 4월까지의 치안감 승진 여부를 파악하기 위하여, 치안감 승진의 평균 소요기간 약 35개월 전인 2013년 5월 이전 경무관 승진자 자료들에 한정하여 통계 분석을 시도하였다. 이후 승진자의 경우, 그가 승진을 하지 못한 것은 승진 연한이 되지 않았기 때문일 가능성을 배제할 수 없기 때문이다. 마찬가지로 치안정감의 승진 여부를 파악하기 위하여, 경무관에서 경무관에서 치안정감까지 평균 소요기간 약 60개월 전인 2011년 4월 이전 경무관 승진자 자료들에 한정하여 통계 분석을 시도하였다.

총경 승진자들의 경무관, 치안감, 치안정감 승진과 관련하여는, 연구 시점인 2016년 4월까지의 경무관 승진 여부를 파악하기 위하여 경무관 승진의 평균 소요기간 약 92개월 전인 2008년 8월 이전 총경 승진자 자료들에 한정하여 통계 분석을 시도하였다. 마찬가지로 치안감 승진 여부를 파악하기 위하여 2006년 총경 승진자까지 분석 대상에 포함시켰고, 치안정감의 승진 여부를 파악하기 위하여, 2004년 총경 승진자까지 분석 대상에 포함시켰다.

4. 자료의 분석 방식

자료의 분석은 통계 프로그램 IBM SPSS Statics 24.0을 활용하였고, 통계의 유의 수준은 5%로 설정하였다. 변수별 집단 간 승진 여부의 차이를 분석하기 위하여 교차분석을 실시하여 유의미한 차이가 있는지 검증해 보았다. 그 변수가 영향력을 미치는지를 분석하기 위하여 회귀분석을 통해 각 독립변수가 승진 여부에 영향을 미치는지 파악해 보았다. 승진 여부는 '예'와 '아니오'로 이분되는 특성을 가진 변수이므로, 회귀분석의 방법은 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 택하였다. 본 연구에서는 각 종속변수별로 자료의 개수가 상이하고, 개별 독립변수에서도 범주를 통합할 방식을 확인해야 했기 때문에[28], 처음에 바로 회귀식을 만들지 않고 개별 변수별로 회귀분석을 실시하였다. 그리고 마지막에 치안감, 치안정감 승진 여부에 관하여 기 분석에 사용된 모든 변수를 넣고 단계별 회귀분석을 하여 영향력이 있는 변수를 확인해 보았다. 그 밖에 승진 연월의 차이를 비교하기 위하여, 독립 표본 T-test를 실시하였다.

28) 예컨대 공무원의 출신지 변수를 7가지 범주로 놓고 분석을 할 것인지, 4가지 범주로 통합하여 분석할 것인지는 교차분석 및 회귀분석을 하기 전에는 확인할 수 없기 때문에, 변수들을 개별적으로 분석하여 더 유의 확률이 높은 방법으로 변수를 다시 조작하였다.

제 4 장 분석 결과

제 1 절 변수의 기초통계량

1. 출신지별 분포

분석 대상 집단의 출신지별 분포를 살펴보면 아래 <표 19>와 같다.

<표 19> 고위직 공무원의 출신지별 분포

출신지	서울	경기	강원	충청
인원	14	15	11	47
비율(%)	5.3	5.7	4.2	17.9
출신지	호남	영남	제주	합계
인원	65	110	1	263
비율(%)	24.7	41.8	0.4	100

고위직 공무원의 지역별 인원 분포가 대한민국의 지역별 인구를 대표하는지 확인하기 위하여, 아래 <표 20>과 같이 지역별 인구 비율을 정리하여 대조하였다.

<표 20> 지역별 인구 비율 (1966, 2000년 비교)

출신지	서울	경기	강원	충청
1966년	13.0	10.6	6.3	15.3
2000년	21.4	24.8	3.2	10.2
출신지	호남	영남	제주	합계
1966년	22.5	31.1	1.1	100
2000년	11.3	27.9	1.1	100

<자료> 통계청의 '인구주택총조사보고서' 중 행정구역별 총조사인구 부분을 저자가 정리한 것임.

분석 대상의 출생연도는 1940~1960년대이고, 1940년대 출생한 공무원들이 고등학교에 입학할 시점과 유사한 1966년과, 이들이 경무관으로 승진한 시기에 근접한 2000년을 비교 대상으로 삼았다. 1966년에는 수도권의 비율이 23.6%에 불과하나 2000년에는 46.2%로 2배 정도 증가하였다. 그러나 수도권 출신의 공무원은 11%에 불과하다. 그리고 호남의 경우 1966년에는 22.5%, 2000년에는 11.3%인데, 고위직 공무원의 호남 비율은 24.7%이다. 결국 고위직 공무원의 지역 대표성은 현재를 기준으로 하는 것이 아니며, 공무원들의 출신 시점을 대표한다고 보는 것이 옳다. 그럼에도 수도권 지역은 과소 대표되고 있으며, 호남 및 영남은 과다 대표되고 있는 것으로 보인다.

2. 입직 경로별 분포

분석 대상 집단의 입직 경로별 분포를 살펴보면 아래 <표 21>과 같다.

<표 21> 고위직 공무원의 입직 경로별 분포

입직 경로	고시특채	경찰대학	간부후보	기타	합계
인원	37	82	127	17	263
비율(%)	14.1	31.2	48.2	6.4	100

고위직 공무원의 입직 경로별 인원이 전체 경찰의 입직경로별 인원 비율을 대표하는지 확인하기 위하여, 아래 <표 22>와 같이 입직 경로별 비율을 정리하여 대조하였다.

<표 22> 전체 경찰 공무원의 입직 경로별 분포 (2013년)

입직 경로	고시특채	경찰대학	간부후보	기타	합계
인원	57	2,887	1,392	99,248	103,584
비율(%)	0.1	2.8	1.8	95.8	100

<자료> '해외 경찰 주재관, 순경공채출신 푸대접'(법률저널 공무원뉴스, 2013. 10. 29.)에서 발췌함.(2013년 8월 기준)

입직 경로별 대표성에는 매우 차이가 있는데, 고시특채, 경찰대학, 간부후보 출신이 고위직에서는 90% 넘는 비율을 차지함에 비해 기타 출신

의 전체 비율은 95%에 육박한다. 입직 계급이 차이가 있다는 것을 생각해 보면, 고시 특채의 경우 경정 계급에서 시작하기 때문에 상대적으로 다른 계급에 비해 고위직으로 올라 갈 확률이 높을 것이라는 추론할 수 있을 것이다.

3. 보직별 분포

분석 대상 집단의 승진 당시 소속 및 담당 업무 등 보직별 분포를 살펴보면, 총경 승진의 경우는 <표 23>과 같으며, 경무관 승진의 경우는 <표 24>와 같다.

<표 23> 고위직 공무원의 총경 승진 당시 보직 분포

소속	인원	담당 업무	인원
경찰청	261	경무	234
		생활안전	87
서울지방경찰청	197	수사	206
기타 지방경찰청	448	교통	49
		경비	149
서울 경찰서	146	정보	206
기타 경찰서	44	보안	98
		감사	70
기타	19	기타	16

<표 24> 고위직 공무원의 경무관 승진 당시 보직 분포

소속	인원	담당 업무	인원
경찰청	120	경무	56
		생활안전	13
서울지방경찰청	92	수사	37
기타 지방경찰청	20	교통	15
		경비	34
서울 경찰서	18	정보	34
기타 경찰서	7	보안	24
		감사	19
기타	6	기타	31

총경 승진 당시 소속은 지방경찰청, 경무관 승진 당시 소속은 경찰청

소속이 가장 비율이 높은 것으로 파악되었다. 담당 업무는 경무가 제일 많고, 수사 · 정보 · 경비의 순서로 나타난다.

4. 역대 치안정감 승진자들의 인사상 특징

1999년 이후 경찰청에서는 263명의 경무관 승진자 중 56명이 치안정감까지 승진하였다(이 중에는 아직 현직 경무관이나 치안감 계급으로, 아직 치안정감으로 승진하지 못한 인원도 있다). 이들의 출신, 임용 형태, 그리고 계급별 승진 당시 보직(소속과 담당 업무)를 표로 나열하면 아래 <표 25>와 같다. 개인 정보 유출의 우려가 있어 공무원의 이름은 생략하였다.

<표 25> 치안정감 승진자들의 출신지, 입직경로, 승진 당시 보직

	출신	임용	계급별 승진 당시 보직			
			총경	경무관	치안감	치안정감
1	호남	간부	서울중부 정보	경찰청 보안	서울 101경비단	전남청장
2	영남	고시	경찰청 외사	서울남대문서장	경찰청 교통	청와대 파견
3	호남	고시	경찰청 정보	경찰청 정보	경찰청 외사	종합학교장
4	서울	고시	경찰청 경비	경찰청 인사	경찰청 교통	청와대 파견
5	영남	간부	서울 101경비단	경찰청 경비	서울 101경비단	경찰청 경비
6	충청	간부	서울청량리 정보	서울청 보안	경찰청 공보	경찰청 정보
7	호남	간부	경기청 강력	서울은평서장	경찰청 기획	전남청장
8	영남	간부	서울송파 정보	경찰청 공보	서울청 정보	부산청장
9	호남	간부	전남청 형사	경찰청 총무	서울청 경비	전남청장
10	인천	간부	서울종로 경비	서울청 경비	경찰청 교통	경찰청 정보
11	충청	고시	서울동부 정보	서울청 공보	경찰청 정보	울산청장
12	영남	고시	경찰청 경무	서울청 형사	경찰청 정보	부산청장
13	서울	고시	서울청 형사	경찰청 공보	서울청 경무	경남청장
14	호남	간부	경찰청 기획	서울중부서장	경찰청 기획	전남청장
15	호남	고시	(총경특채)	경찰청 예산	서울청 생활안전	전남청장
16	경기	간부	경기청 정보	경찰청 정보	서울청 정보	경남청장
17	영남	간부	경찰청 경무	도쿄 주재관	서울청 경무	종합학교장
18	호남	고시	서울청량리 경비	경찰청 감사	서울청 교통	제주청장
19	충청	간부	경찰청 인사	서울강남서장	경찰청 공보	경찰청 경무
20	충청	고시	경찰청 정보	경찰청 정보	경찰청 정보	경찰청 정보
21	호남	간부	인천청 경무	서울청 감사	경찰청 홍보	경찰청 경비
22	영남	간부	경찰청 감찰	경찰청 수사	경찰청 생활안전	대구청장

23	호남	간부	경기청 형사	경찰청 형사	경기청 1부장	광주청장
24	영남	고시	서울청 형사	경찰청 외사	경찰청 감사	부산청장
25	호남	간부	경찰청 정보	경찰청 정보	서울청 정보	인천청장
26	영남	경대	서울청 인사	청와대 파견	경찰청 정보	경찰청 정보
27	충청	경대	경찰청 기획	경찰청 기획	경찰청 기획	경찰청 기획
28	호남	특채	경찰청 인사	경찰청 홍보	서울청 교통	전북청장
29	영남	간부	서울동대문 정보	경찰청 총무	서울청 정보	경찰청 정보
30	호남	경대	경찰청 정보	서울강북서장	서울청 생활안전	전북청장
31	영남	경대	경찰청 기획	경찰청 기획	청와대 파견	부산청장
32	강원	간부	서울동대문 정보	서울송파서장	경찰청 교통	경찰청 정보
33	충청	고시	경찰청 보안	경찰청 정보	서울청 보안	경찰청 경무
34	서울	간부	경찰청 외사	경찰청 외사	경찰청 감사	충북청장
35	영남	고시	서울송파 형사	서울성동서장	북경주재관	경찰청 보안
36	영남	고시	경찰청 정보	서울청 정보	경찰청 정보	경찰청 기획
37	영남	경대	경찰청 정보	경찰청 감찰	서울청 정보	부산청장
38	강원	간부	서울청 교통	서울청 교통	서울 경찰관리관	강원청장
39	호남	고시	서울영등포 형사	경찰청 수사	서울청 보안	광주청장
40	충청	순경	경찰청 여성	경찰청 여성	광주청 차장	경찰청 경무
41	영남	경대	경찰청 강력	서울청 형사	경찰청 기획	경찰청 기획
42	영남	경대	경찰청 방범	서울청 정보	서울청 경무	청와대 파견
43	서울	경대	경찰청 기획	경찰청 인사	수사연수원장	인천청장
44	영남	고시	서울수서 형사	경찰청 수사	서울청 수사	대구청장
45	충청	간부	서울청 교통	서울 101경비단	서울 경찰관리관	청와대 파견
46	호남	간부	경찰청 총무	서울청 경무	경찰청 교통	경찰청 경무
47	영남	경대	서울종암 방범	경찰청 기획	서울청 정보	대구청장
48	영남	고시	경찰청 정보	서울청 생활안전	경찰청 기획	경찰청 기획
49	호남	간부	서울청 특공대	서울청 교통	서울청 경비	충북청장
50	충청	간부	경찰청 강력	경찰청 형사	경기청 2부장	인천청장
51	영남	경대	경찰청 외사	경찰청 감사	경찰청 교통	경북청장
52	호남	고시	서울청 경무	경찰청 수사	경찰청 장비	전남청장
53	영남	경대	경찰청 수사	청와대 파견	경찰청 정보	대구청장
54	경기	간부	경찰청 인사	경찰청 홍보	서울 101경비단	청와대 파견
55	충청	경대	서울청 형사	경찰청 기획	경찰청 정보	경찰청 수사

<자료> 1999년 이후 경무관 승진자 중 치안정감으로 승진한 경찰 공무원을 정리한 것임 (음영된 칸은 치안총감 승진자)

제 2 절 가설 검증

1. 가설 1의 검증

가설 1. 공무원의 출신지에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

우선 출신지 변수와 승진 여부 변수의 상관 관계가 있는지 확인하기 위하여 두 변수 간 교차분석을 실시하였는데, 출신지를 망라하여 7개의 척도로 분석해 보았다. 실시 결과는 아래 <표 26>과 같다.

<표 26> 출신에 따른 치안감 승진 여부 (출신지 7개 분류)

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
출신	서울	2(25.0%)	6(75.0%)	1.700 (.945)
	경기	2(15.4%)	11(84.6%)	
	강원	3(37.5%)	5(62.5%)	
	충청	9(26.5%)	25(73.5%)	
	호남	14(25.9%)	40(74.1%)	
	영남	22(26.8%)	60(73.2%)	
	제주	0(0%)	1(100%)	
전체		52(26.0%)	148(74.0%)	

교차분석 결과 두 가설 모두 유의확률이 0.05를 크게 상회하기 때문에 두 변수 간 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 출신지변수의 척도를 몇 가지 줄이면 유의미한 결과가 나오는지 확인해 보기 위하여 범주를 상기 설명하였던 4개로 통합하여 다시 분석해 보았고, 그 결과는 다음 쪽의 <표 27>과 같은데, 범주를 축소하였는데도 유의확률은 약간 줄어들었으나 마찬가지로 0.888로 매우 높아 유의미하다고 볼 수 없다.

<표 27> 출신에 따른 치안감 승진 여부 (출신지 4개 분류)

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
출신	수도권	4(19.0%)	17(81.0%)	.638 (.888)
	호남	14(25.9%)	40(74.1%)	
	영남	22(26.8%)	60(73.2%)	
	기타	12(27.9%)	31(72.1%)	
전체		52(26.0%)	148(74.0%)	

가설 2. 공무원의 출신지에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

출신지 변수와 승진 여부 변수의 상관 관계가 있는지 확인하기 위하여 두 변수 간 교차분석을 실시하였는데, 위 치안감 승진 여부에서 유의미한 결과가 나오지 않았으므로, 이번에도 독립 변수를 4가지의 범주로 통합하여 분석하였다. 분석 결과는 아래 <표 28>과 같다.

<표 28> 출신에 따른 치안정감 승진 여부 (출신지 4개 분류)

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
출신	수도권	12(63.2%)	7(36.8%)	1.138 (.768)
	호남	35(68.6%)	16(31.4%)	
	영남	51(71.8%)	20(28.2%)	
	기타	20(62.5%)	12(37.5%)	
전체		118(68.2%)	55(31.8%)	

교차분석 결과 유의확률이 0.768로 0.05보다 매우 높다. 변수 4개 통합 시에도 유의미한 결과가 나오지 않았기 때문에, 7개로 분할한들 같은 결과가 도출될 것으로 판단된다. 결국 치안감 승진 때와 마찬가지로, 출신지가 치안정감의 승진 여부에 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있다. 결국 두 분석 결과를 볼 때 출신지와 승진 여부는 상관 관계가 없다고 할 수 있다. 이는 김홍로(2005)와 박홍식(1993)의 분석대로, 출신지가 승진에 직접적인 영향을 주지 않고, 지역별 균형 인사 정책 등을 실시하면서 승진자를 고루 분포시켰기 때문인 것으로 파악된다.

가설 3. 출신지가 영남인 공무원이 다른 공무원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

출신지 변수가 승진 여부에 영향을 미치는지 판단하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였는데, 우선 범주를 4개로 통합한 상태에서 유의성 여부를 검증해 보기 위하여, 각 범주를 더미변수화하여 분석을 실시하였다. 실시 결과는 다음 쪽의 <표 29>와 같다.

<표 29> 공무원의 출신지가 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수	Exp(B)	p
치안감 승진여부	수도권 출신	1.645	.445
	호남 출신	1.106	.827
	영남 출신	1.056	.898
	기타 출신	2.583	.005**
설명력	Nagelkerke R^2		.005
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

**p<.01

각 변수의 영향력을 논하기보다 이 모형의 설명력은 0.005로 매우 낮아서 출신지 변수가 승진 여부를 거의 설명하지 못한다고 지적할 수 있다. 그 밖에 유의확률 0.05 미만의 변수도 존재하지 않는 바, 결국 공무원의 출신지는 그의 치안감 승진 여부에 거의 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

그 밖에 가설 1에서 분석 대상 기간 중 경무관으로 승진하였던 영남 출신 공무원은 82명이었는데 그 중에 60명이 치안감으로 승진하였고 결국 73.2%의 경무관이 치안감으로 승진 임용되었다. 그런데 수도권 출신의 경우 승진 확률이 81.0%로 오히려 영남 출신보다 높고, 호남 출신 74.1%, 기타 지역 출신 72.1%로 결국 전체 200명의 분석 대상 중 74.0%인 148명이 승진 임용된 것을 볼 수 있다. 또한 회귀분석 결과에서도 영남 출신 공무원이 특별히 승진할 가능성이 높은 것으로 보여지지도 않기 때문에, 출신지가 영남이라고 하여 다른 지역 출신인 공무원보다 치안감 승진을 더 잘 하지는 않는다고 판단된다.

가설 4. 출신지가 영남인 공무원이 다른 공무원보다 치안정감 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

출신지 변수가 치안정감 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 30>과 같다.

이 모형의 설명력은 0.009로 1%도 채 되지 않아 출신지 변수가 승진 여부를 거의 설명하지 못한다고 지적할 수 있다. 그 밖에 유의확률 0.05 미만의 변수도 존재하지 않는 바, 결국 공무원의 출신지는 그의 치안정감 승진 여부에 거의 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

그 밖에 가설 2에서는 영남 출신의 치안정감 승진 비율을 28.2%로 보

고 있는데, 이는 전체 공무원의 승진 비율인 31.8%보다 오히려 낮으며, 회귀분석 결과에서도 영남 출신 공무원이 특별히 승진할 가능성이 높은 것으로 보여지지도 않기 때문에, 출신지가 영남이라고 하여 다른 지역 출신인 공무원보다 치안정감 승진을 더 잘 하지는 않는다고 판단된다.

〈표 30〉 공무원의 출신지가 치안정감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	수도권 출신	.972	.963
	호남 출신	.762	.566
	영남 출신	.654	.345
	기타 출신	.600	.162
설명력	Nagelkerke R^2		.009
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

가설 5. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 경무관 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

승진 당시 대통령의 출신지와 일치 여부가 영향을 미치는지 여부에 관하여 판단하기 위하여, 모집단을 '대통령과 출신지 일치', '대통령과 출신지 불일치'로 나누어 두 집단간 독립표본 t검정을 실시하였다. 노무현 대통령의 출신지를 영남으로 설정한 결과는 아래 〈표 31〉과 같다.

〈표 31〉 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이 (i)

구분		경무관 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (대통령)	일치	91.40	9.237
	불일치	91.94	11.098
	t-value(p)	-.418(.676)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

위 결과 t값의 절대값은 약 0.418로 1.96에 미달하고, p값은 0.676로 유의미한 p값의 최대한인 0.05를 크게 상회한다. 결국 노무현 대통령의 출신지를 영남으로 보았을 때, 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다. 노무현 대통령의 출신

지를 호남으로 설정한 결과는 아래 <표 32>와 같다.

<표 32> 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이 (ii)

구분		경무관 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (대통령)	일치	90.12	9.318
	불일치	92.62	10.806
	t-value(p)	.292(.059)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

위 결과 t값의 절대값은 약 0.292이며, p값은 0.059이다. 이 수준으로는 통계적으로 유의미하다 볼 수 없으며, 노무현 대통령의 출신지를 호남으로 보았을 때 역시 통계적으로 유의하지 않으므로, 결국 대통령과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다.

가설 6. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

위 가설 5를 검증할 당시 노무현 대통령의 출신을 호남으로 가정했을 때 유의확률이 떨어졌으므로, 이번 가설에서도 노무현 대통령의 출신지를 호남으로 판단하여 t검정을 실시하였다. 결과는 아래 <표 33>과 같다.

<표 33> 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진소요기간의 차이

구분		치안감 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (대통령)	일치	35.92	12.500
	불일치	33.65	9.111
	t-value(p)	1.221(.225)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

이 검정에서는 등분산검정 당시 유의확률이 0.011에 불과하였으므로 등분산을 가정하지 않은 상태의 t값과 p값을 보았다. 그 결과 p값이 0.225로 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있는 바, 결국 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지

않다.[29]

가설 7. 출신지가 대통령의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안정감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

위 가설 5를 검증할 당시 노무현 대통령의 출신을 호남으로 가정했을 때 유의확률이 떨어졌으므로, 이번 가설에서도 노무현 대통령의 출신지를 호남으로 판단하여 t검정을 실시하였다. 결과는 아래 <표 34>와 같다.

<표 34> 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진소요기간의 차이

구분		치안정감 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (대통령)	일치	26.70	9.892
	불일치	25.67	9.746
	t-value(p)	.386(.701)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

p값이 0.701로 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있는 바, 결국 대통령과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다.[30] 가설 5, 6, 7의 검증 결과 모든 계급에서 대통령의 영향력이 없는 것으로 판단되는 바, 김홍로(2005)가 지적한 바와 같이, 고위직 공무원의 인사는 대통령의 영향을 많이 받는 것으로 알려져 있으나 통계적 검증 결과 그렇지 않은 것으로 판명된 것이다.

가설 8. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 경무관 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

승진 당시 경찰청장의 출신지와 일치 여부가 영향을 미치는지 여부에 관하여 판단하기 위하여, 모집단을 '경찰청장과 출신지 일치', '경찰청장과 출신지 불일치'로 나누어 두 집단간 독립표본 t검정을 실시하였다. 그 결과는 다음 쪽의 <표 35>와 같다.

29) 노무현 대통령의 출신을 영남으로 가정한 상태에서 분석을 실시하였을 때도 p값이 0.280이었기 때문에 통계적으로 유의미하지 않아 표를 작성하지 않았다.
30) 노무현 대통령의 출신을 영남으로 가정한 상태에서 분석을 실시하였을 때도 p값이 0.141이었기 때문에 통계적으로 유의미하지 않아 표를 작성하지 않았다.

<표 35> 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진소요기간의 차이

구분		경무관 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (경찰청장)	일치	92.00	9.466
	불일치	91.57	10.791
	t-value(p)	.319(.750)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

위 결과 t값의 절대값은 약 0.319이며, p값은 0.750이다. 이는 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있는 바, 결국 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 경무관 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다.

가설 9. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

승진 당시 경찰청장의 출신지와 일치 여부가 영향을 미치는지 여부에 관하여 판단하기 위하여, 모집단을 '경찰청장과 출신지 일치', '경찰청장과 출신지 불일치'로 나누어 두 집단간 독립표본 t검정을 실시하였다. 그 결과는 아래의 <표 36>와 같다.

<표 36> 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진소요기간의 차이

구분		치안감 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (경찰청장)	일치	36.73	12.953
	불일치	33.70	9.482
	t-value(p)	1.403(.166)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

이 검정에서는 등분산검정 당시 유의확률이 0.025에 불과하였으므로 등분산을 가정하지 않은 상태의 t값과 p값을 보았다. 위 결과 t값의 절대값은 약 1.403이며, p값은 0.166이다. 이는 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있는 바, 결국 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안감 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다.

가설 10. 출신지가 경찰청장의 출신지와 일치하는지 여부에 따라 치안정감 승진 소요 기간에 차이가 있을 것이다. (기각)

<표 37> 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진소요기간의 차이

구분		치안정감 승진소요기간	
		평균	표준편차
출신지 일치여부 (경찰청장)	일치	27.67	11.592
	불일치	25.51	9.047
	t-value(p)	.731(.468)	

*p<.05,**p<.01,***p<0.001

<표 37>의 결과대로, t값의 절대값은 약 0.731이며, p값은 0.468이다. 이는 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있는 바, 결국 경찰청장과의 출신지 일치 여부와 치안정감 승진 소요 기간 사이는 통계적으로 유의하지 않다. 일반직 공무원에서 장관의 출신지 일치여부가 승진에 영향을 미치지 않는다는 김홍로(2005)의 연구 결과와 같이, 직접 임용권자인 경찰청장의 영향력은 없는 것으로 파악된다.

결국 경찰 고위직 공무원의 승진에 있어서 출신지 변수는 어떠한 영향을 미치지 못하는 것으로 판단된다. 이는 출신별로 고루 인사를 실시하려는 행정 조직의 노력의 산물이기도 하며, 공무원의 승진 임용은 승진 이외의 다른 요인들이 작용한다는 것을 의미하기도 할 것이다.

2. 가설 2의 검증

가설 1. 공무원의 입직 경로에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

입직 경로 변수와 승진 여부 변수의 상관 관계가 있는지 확인하기 위하여 두 변수 간 교차분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 38>과 같다.

교차분석 결과 유의확률이 0.035로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 신뢰 수준 95%에서 공무원의 입직 경로와 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

〈표 38〉 입직경로에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
입직 경로	고시특채	4(12.1%)	29(87.9%)	8.580 (.035*)
	경찰대학	11(26.2%)	31(73.8%)	
	간부후보	30(26.8%)	82(73.2%)	
	기타	7(53.8%)	6(46.2%)	
전체		52(26.0%)	148(74.0%)	

*p<.05

가설 2. 공무원의 입직 경로에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

입직 경로 변수와 승진 여부 변수의 상관 관계가 있는지 확인하기 위하여 두 변수 간 교차분석을 실시한 결과는 아래 〈표 39〉와 같다.

〈표 39〉 입직경로에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
입직 경로	고시특채	14(45.2%)	17(54.8%)	13.538 (.004**)
	경찰대학	16(57.1%)	12(42.9%)	
	간부후보	79(76.7%)	24(23.3%)	
	기타	9(81.8%)	2(18.2%)	
전체		118(68.2%)	55(31.8%)	

*p<.05,**p<.01

교차분석 결과 유의확률이 0.004로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 공무원의 입직 경로와 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다. 이와 같이 치안감, 치안정감 승진에 있어서 입직 경로가 차이가 나는 것은, 이들이 입직 계급에서 차이가 있기 때문으로 판단되며, 경정 계급에서 경찰 생활을 시작한 고시 특채 출신들이 경위 이하 계급에서 입직한 다른 계급보다 더 승진을 쉽게 할 수 있다고 추론할 수 있다. 실제 영향력을 검증해 본 바는 다음과 같다.

가설 3. 고시 출신 구성원이 치안감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승

진을 더 잘 할 것이다. (채택)

입직 경로와 치안감 승진 여부의 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 40>과 같다.

<표 40> 공무원의 입직 경로가 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수	Exp(B)	p
치안감 승진여부	고시 특채	8.458	.006**
	경찰대학	3.288	.070
	간부후보	3.189	.052
	기타	.857	.782
설명력	Nagelkerke R^2		.060
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.06으로 이 식의 설명력은 6% 정도로 판단된다. 변수 중 고시 특채의 유의확률만이 0.006으로 나타나며, 결국 고시특채로 경찰에 임용된 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 8.458배 정도 승진 확률이 높은 것으로 볼 수 있다. 다른 입직 경로는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

교차 분석 결과로도 고시 특채 출신 경무관이 치안감으로 승진한 비율은 87.9%로, 경찰대학 출신(73.8%)이나 간부후보 출신(73.2%)보다 15% 정도 높다는 결론이 도출되었으므로, 고시 출신 구성원이 치안감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이라고 판단할 수 있다.

가설 4. 고시 출신 구성원이 치안정감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이다. (채택)

입직 경로와 치안감 승진 여부의 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 41>과 같다.

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.103으로 이 식의 설명력은 10.3% 정도로 판단된다. 변수 중 고시 특채의 유의확률만이 0.049로 나타나며, 결국 고시특채로 경찰에 임용된 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 5.464배 정도 승진 확률이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 다른 입직 경로는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

<표 41> 공무원의 입직 경로가 치안정감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	고시 특채	5.464	.049*
	경찰대학	3.375	.162
	간부후보	1.367	.701
	기타	.222	.054
설명력	Nagelkerke R^2		.103
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05

교차 분석 결과 고시 특채 출신 경무관이 치안정감으로 승진한 비율은 54.8%로 다른 출신보다 20% 이상 높다는 결론이 도출되었으므로, 고시 출신 구성원이 치안정감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이라고 판단할 수 있다. 이는 가설 1과 2를 바탕으로, 고위 계급에서 경찰 생활을 시작한 고시 특채 출신들이 승진을 더 잘 것이라는 예측을 할 수 있게 한다.

가설 5. 경찰대학 출신이 경무관 승진 이후, 공무원의 입직 경로에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

가설 6. 경찰대학 출신이 경무관 승진 이후, 고시 출신 구성원이 치안감 승진에 있어서 다른 구성원보다 승진을 더 잘 할 것이다. (채택)

가설 1의 자료들 중, 경찰대 출신이 최초로 승진한 시점인 2005년 1월의 자료들을 추려서 다시 분석하였다. 교차 분석 결과는 다음 쪽의 <표 42>와 같은데, 교차분석 결과 유의확률이 0.098로 이 통계는 유의하지 않다고 판단되는데, 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 43>과 같다.

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.074로 이 식의 설명력은 7.4% 정도로 판단된다. 변수 중 고시 특채의 유의확률만이 0.027로 나타나며, 결국 고시특채로 경찰에 임용된 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 21배 정도 승진 확률이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 다른 입직 경로는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

<표 42> 입직경로에 따른 치안감 승진 여부 (2005년 1월 이후 경무관 승진)

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
입직 경로	고시특채	1(6.7%)	14(93.3%)	6.288 (.098)
	경찰대학	11(26.2%)	31(73.8%)	
	간부후보	14(22.6%)	48(77.4%)	
	기타	3(37.5%)	5(62.5%)	
전체		29(22.8%)	98(77.2%)	

<표 43> 공무원의 입직 경로가 치안감 승진에 미치는 영향 (2005년 1월 이후)

종속변수	독립변수	Exp(B)	p
치안감 승진여부	고시 특채	21.000	.027*
	경찰대학	4.227	.140
	간부후보	5.143	.089
	기타	.657	.667
설명력	Nagelkerke R^2		.074
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05

경찰대 출신은 경위 계급에서 경찰 생활을 시작하는 바, 이는 간부후보의 입직 계급과 동일하다. 교차 분석 결과 고시 출신의 치안감 승진 비율과 간부후보 출신의 승진 비율이 크게 차이가 없는 것으로 판단컨대, 경찰대 출신의 승진은 간부후보 출신의 중간 관리자 계급 (총경, 경무관)의 승진에만 영향을 미쳤을 것이라고 판단되며[31], 만약 간부후보 출신이 경무관 까지 승진한 경우 그의 차상위 계급의 승진 확률은 이전과 변함이 없다고 보인다. 고시 특채의 경우도 마찬가지이며, 오히려 이들은 경찰대 출신의 약진에는 영향을 크게 받지 않는 것으로 판단된다.

3. 가설 3의 검증

가설 1. 총경 승진 당시 소속에 따라 경무관 승진 여부에 차이가 있을

31) 실제로 경찰대 출신이 경무관 승진 이전인 1999년 11월의 경우 11명의 승진 인원 중 고시 출신은 2명 (18.2%), 간부후보 출신은 9명 (81.8%)이었으나, 2010년 1월의 경우 14명의 승진 인원 중 고시 출신은 2명(14.3%), 간부후보 출신은 5명(35.7%), 경찰대 출신은 7명(50%)이었으니 간부후보 출신의 승진 인원을 경찰대 출신이 가져간 셈이었다.

것이다. (채택)

보직 경로와 승진 가능성의 차이를 알아보기 위한 방법 중 하나로, 총경 승진 당시 소속과 경무관 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다. 양변수간 교차분석을 실시한 결과는 아래 <표 44>와 같다.

<표 44> 총경 승진 당시 소속에 따른 경무관 승진 여부

구분		경무관 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 소속	경찰청	151(57.9%)	110(42.1%)	124.663 (.000***)
	서울지방청	137(69.5%)	60(30.5%)	
	기타지방청	406(90.6%)	42(9.4%)	
	서울경찰서	115(78.8%)	31(21.2%)	
	기타경찰서	44(100.0%)	0(0.0%)	
	기타	12(63.2%)	7(36.8%)	
전체		865(77.6%)	250(22.4%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

교차분석 결과 유의확률이 0.000으로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속과 경무관 승진 여부 사이의 유의미한 차이가 있다고 판단할 수 있다.

가설 2. 총경 승진 당시 소속에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

총경 승진 당시 소속이 치안감 승진에 영향을 미치는지를 분석하기 위하여 양 변수 간 상관관계를 분석하였다. 실시 결과는 다음 쪽의 <표 45>와 같은데, 교차분석 결과 유의확률이 0.000으로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속과 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

〈표 45〉 총경 승진 당시 소속에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 소속	경찰청	149(65.6%)	78(34.4%)	119.695 (.000***)
	서울지방청	137(79.7%)	35(20.3%)	
	기타지방청	375(96.6%)	13(3.4%)	
	서울경찰서	106(85.5%)	18(14.5%)	
	기타경찰서	39(100.0%)	0(0.0%)	
	기타	15(93.8%)	1(6.3%)	
전체		821(85%)	145(15%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 3. 총경 승진 당시 소속에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

총경 승진 당시 소속과 치안정감 승진 간 상관관계를 분석하기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 아래 〈표 46〉과 같은데, 교차분석 결과 유의확률이 0.000으로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속과 치안정감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

〈표 46〉 총경 승진 당시 소속에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 소속	경찰청	170(86.3%)	27(13.7%)	37.156 (.000***)
	서울지방청	138(93.9%)	9(6.1%)	
	기타지방청	323(98.5%)	5(1.5%)	
	서울경찰서	101(90.2%)	11(9.8%)	
	기타경찰서	37(100.0%)	0(0.0%)	
	기타	14(100.0%)	0(0.0%)	
전체		783(93.8%)	52(6.2%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 4. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 경

무관 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

총경 승진 당시 소속 변수가 경무관 승진에 유의미한 영향을 미치는지 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 47>과 같다.

<표 47> 총경 승진 당시 소속이 경무관 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
경무관 승진여부	경찰청	1.249	.651
	서울지방청	.751	.567
	기타지방청	.177	.001**
	서울경찰서	.462	.135
	기타경찰서	.000	.997
	기타	.583	.257
설명력	Nagelkerke R^2		.173
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.173으로 이 식의 설명력은 17.3% 정도로 판단된다. 변수 중 기타 지방경찰청 소속 출신의 유의확률만이 0.001로 나타나며, 결국 기타 지방경찰청에서 총경으로 승진했던 공무원들이 그렇지 않은 공무원보다 0.177배 정도 승진 확률이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 다른 소속은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단되며, 경찰청에서 총경으로 승진했던 공무원들이 그렇지 않은 공무원보다 1.249배 승진 확률이 높아진다고 추론할 수는 없다(유의 확률이 0.651로 유의하지 않음).

가설 5. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다. (채택)

총경 승진 당시 소속 변수가 치안감 승진에 유의미한 영향을 미치는지 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 48>과 같다.

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.216으로 이 식의 설명력은 21.6% 정도로 판단된다. 변수 중 경찰청 소속 출신의 유의확률은 0.048로 나타나며, 결국 경찰청에서 총경으로 승진했던 공무원들이 그렇지 않은 공무원보다 7.852배 정도 승진 확률이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

기타 소속에서 승진하는 경우 0.067배 정도로 승진 확률이 감소한다. 다른 소속은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

〈표 48〉 총경 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
치안감 승진여부	경찰청	7.852	.048*
	서울지방청	3.832	.201
	기타지방청	.520	.541
	서울경찰서	2.547	.379
	기타경찰서	.000	.998
	기타	.067	.009**
설명력	Nagelkerke R^2		.216
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

가설 6. 총경 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안정감 승진을 더 잘 할 것이다. (채택)

총경 승진 당시 소속 변수가 치안정감 승진에 유의미한 영향을 미치는지 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 〈표 49〉과 같다. 회귀실의 설명력을 따지기 이전에 이 회귀식에서는 각 변수의 유의확률이 모두 1에 근접한다. 그러나 이는 승진을 가설 3에서 나타났듯이, ‘기타 지역 경찰서’와 ‘기타’ 소속에서 승진했던 공무원이 치안정감 승진을 일체 하지 못하였기 때문에 의미 없는 수치가 나온 것으로 판단된다. 따라서 이 경우에는 ‘경찰청’, ‘서울지방경찰청’, ‘기타 지방경찰청’, 그리고 상수항 변수로만 회귀 분석을 실시해 보았다. 그 결과는 다음 쪽의 〈표 50〉과 같다.

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.101로 이 식의 설명력은 10.1% 정도로 판단된다. 변수 중 경찰청 소속 출신의 유의확률은 0.036으로 나타나며, 결국 경찰청에서 총경으로 승진했던 공무원들이 그렇지 않은 공무원보다 2.195배 정도 승진 확률이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 기타 지방청에서 승진하는 경우 0.072배 정도 승진 확률이 감소한다.

<표 49> 총경 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 (i)

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	경찰청	256577050.0	.999
	서울지방청	105357725.8	.999
	기타지방청	25007509.7	.999
	서울경찰서	175943925.0	.999
	기타경찰서	1.000	1.000
	기타	.000	.998
설명력	Nagelkerke R^2		.127
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

<표 50> 총경 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향 (ii)

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	경찰청	2.195	.036*
	서울지방청	.901	.823
	기타지방청	.214	.005**
	기타	.072	.000***
설명력	Nagelkerke R^2		.101
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

결국 총경 승진 당시 소속이 경찰청이었던 경우에는 치안감 계급과 치안정감 계급에서 승진 확률이 더욱 높은 것을 알 수 있다. 김홍로(2005)는 승진하는 데 거쳐야 하는 자리에 요직이 포함되어 있다라고 주장하는 바, 결국 경정 계급에서 경찰청은 공무원이 승진을 하는 데 중요한 영향을 미치는 소속이라고 판단할 수 있다. 그 밖에 경무관 승진에는 소속 이외에 다른 변수가 영향을 미치는 것으로 판단된다.

가설 7. 경무관 승진 당시 소속에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

보직 경로와 승진 가능성의 차이를 알아보기 위한 방법 중 하나로, 경무관 승진 당시 소속과 치안감 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다.

우선 양 변수간 교차분석을 실시하고자 하였는데, 실시 결과는 아래 <표 51>과 같다.

<표 51> 경무관 승진 당시 소속에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
경무관 승진 당시 소속	경찰청	20(21.3%)	74(78.7%)	17.191 (.004**)
	서울지방청	16(22.2%)	56(77.8%)	
	기타지방청	7(70.0%)	3(30.0%)	
	서울경찰서	5(33.3%)	10(66.7%)	
	기타경찰서	3(75.0%)	1(25.0%)	
	기타	1(20.0%)	4(80.0%)	
전체		52(26.0%)	148(74.0%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

교차분석 결과 유의확률이 0.004로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 고위직 공무원의 경무관 승진 당시 소속과 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

가설 8. 경무관 승진 당시 소속에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

경무관 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 영향을 미치는지를 분석하기 위하여 양 변수 간 상관관계를 교차 분석하였다. 실시 결과는 아래 <표 52>와 같으며, 유의확률이 0.007로 이 통계는 유의한 차이가 있다. 결국 고위직 공무원의 경무관 승진 당시 소속과 치안정감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

<표 52> 경무관 승진 당시 소속에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
경무관 승진 당시 소속	경찰청	50(61.0%)	32(39.0%)	15.840 (.007**)
	서울지방청	50(79.4%)	13(20.6%)	
	기타지방청	7(100.0%)	0(0.0%)	
	서울경찰서	7(50.0%)	7(50.0%)	
	기타경찰서	3(100.0%)	0(0.0%)	
	기타	1(25.0%)	3(75.0%)	
전체		118(68.2%)	55(31.8%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 9. 경무관 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

<표 53> 경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
치안감 승진여부	경찰청	.925	.946
	서울지방청	.875	.908
	기타지방청	.107	.089
	서울경찰서	.500	.578
	기타경찰서	.083	.122
	기타	4.000	.215
설명력	Nagelkerke R^2		.105
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 <표 53>과 같은데, 분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.105으로 이 식의 설명력은 10.5% 정도로 판단된다. 그러나 유의확률이 0.05 이하로 떨어지는 변수가 없으므로, 결국 신뢰구간 95%로 검증시 경무관 승진시 소속과 관련한 어떠한 변수도 치안감 승진에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

가설 10. 경무관 승진 당시 소속이 경찰청인 구성원이 다른 구성원보다 치안정감 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 54>와 같다.

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.143으로 이 식의 설명력은 14.3% 정도로 판단된다. 변수 중 서울지방경찰청 소속 출신의 유의확률은 0.041로 나타나며, 결국 서울지방경찰청에서 경무관으로 승진했던 공무원들이 그렇지 않은 공무원보다 0.087배 정도 승진 확률이 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 다른 소속 변수는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

〈표 54〉 경무관 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (소속)	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	경찰청	.213	.189
	서울지방청	.087	.041*
	기타지방청	.000	.999
	서울경찰서	.333	.388
	기타경찰서	.000	.999
	기타	3.000	.341
설명력	Nagelkerke R^2		.143
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

위와 같은 결과로 보았을 때 경찰청 내부의 경무관 보직은 경찰청 내부의 다른 계급의 보직만큼 요직이 아니라고 판단할 수 있다. 또한 소속변수 이외에 다른 요인들이 승진에 영향을 미쳤다는 결론을 도출할 수 있다. 그러나 교차 분석을 보았을 때 경찰청에서 승진한 공무원이 치안감 및 치안정감 승진에서 더 영향이 있고, 비록 유의미하지 않지만 회귀분석 결과에서도 다른 소속에서 승진한 공무원보다 승진 확률이 더 높은 것으로 보이는 바, 경무관 승진 당시 소속이 차상위 계급 승진에 전혀 영향을 미치지 않는 것은 아닌 것으로 판단된다.

4. 가설 4의 검증

가설 1. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 경무관 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

보직 경로와 승진 가능성의 차이를 알아보기 위한 방법 중 하나로, 총경 승진 당시 담당 업무와 경무관 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다. 양 변수간 교차분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 〈표 55〉와 같다.

교차분석 결과 유의확률이 0.662으로 이 통계는 유의한 차이가 나타나지 않는다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속 집단 간 경무관 승진 여부에 차이가 있다고 판단하기 힘들다.

위 분류로 집단 차이나 회귀식의 영향이 확인되지 않기 때문에, 유사한 기능을 수행하거나 일부 경찰 기관의 경우 통합 관리하기도 하는 부서들을 통합하여 다시 교차분석을 실시하였다. 결과는 다음 쪽의 〈표 56〉과 같다.

〈표 55〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 경무관 승진 여부 (9개 분류)

구분		경무관 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 담당 업무	경무	174(74.4%)	60(25.6%)	5.864 (.662)
	생활안전	70(80.5%)	17(19.5%)	
	수사	156(75.7%)	50(24.3%)	
	교통	38(77.6%)	11(22.4%)	
	경비	118(79.2%)	31(20.8%)	
	정보	159(77.2%)	47(22.8%)	
	보안	82(83.7%)	16(16.3%)	
	감사	57(81.4%)	13(18.6%)	
	기타	11(68.8%)	5(31.3%)	
전체		865(77.6%)	250(22.4%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

〈표 56〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 경무관 승진 여부

구분		경무관 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 담당 업무	경무감사	231(76.0%)	73(24.0%)	2.651 (.754)
	생활안전	70(80.5%)	17(19.5%)	
	수사	156(75.7%)	50(24.3%)	
	경비교통	156(78.8%)	42(21.2%)	
	정보보안	241(79.3%)	63(20.7%)	
	기타	11(68.8%)	5(31.3%)	
전체		865(77.6%)	250(22.4%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

유사한 기능을 통합하여도 유의확률이 0.754로, 유의미한 결과가 도출되지 않고 오히려 유의 확률이 올라버렸다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속 집단 간 경무관 승진 여부에 차이는 존재하지 않는다.

가설 2. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

총경 승진 당시 담당 업무와 치안감 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다. 양 변수간 교차분석을 실시한 결과는 아래 <표 57>과 같은데, 교차분석 결과 유의확률이 0.246으로 이 통계는 유의한 차이가 나타나지 않는다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속 집단 간 치안감 승진 여부에 차이가 있다고 판단하기 힘들다.

<표 57> 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 담당 업무	경무	171(83.8%)	33(16.2%)	10.278 (.246)
	생활안전	64(88.9%)	8(11.1%)	
	수사	144(83.8%)	32(18.2%)	
	교통	36(83.7%)	7(16.3%)	
	경비	106(82.2%)	23(17.8%)	
	정보	106(82.2%)	29(15.9%)	
	보안	153(84.1%)	7(8.1%)	
	감사	54(90.0%)	6(10.0%)	
	기타	14(100.0%)	0(0.0%)	
전체		821(85.0%)	145(15.0%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 3. 총경 승진 당시 담당 업무에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

총경 승진 당시 담당 업무와 치안정감 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다. 양 변수 간 교차분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 58>과 같은데, 교차분석 결과 유의확률이 0.646으로 이 통계는 유의한 차이가 나타나지 않는다. 결국 고위직 공무원의 총경 승진 당시 소속 집단 간 치안정감 승진 여부에 차이가 있다고 판단하기 힘들다.

결국 총경 승진 당시 보직은 차상위 계급의 승진과는 전혀 연관이 없는 것으로 나타나며, 이에 따라 두 변수 간의 영향 관계를 분석하는 가설 4, 5, 6 역시 의미 없는 결론이 도출될 가능성이 크다.

〈표 58〉 총경 승진 당시 담당 업무에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
총경 승진 당시 담당 업무	경무	164(92.7%)	13(7.3%)	6.010 (.646)
	생활안전	58(95.1%)	3(4.9%)	
	수사	140(92.1%)	12(7.9%)	
	교통	33(94.3%)	2(5.7%)	
	경비	106(96.4%)	4(3.6%)	
	정보	148(91.9%)	13(8.1%)	
	보안	72(94.7%)	4(5.3%)	
	감사	50(98.0%)	1(2.0%)	
	기타	12(100.0%)	0(0.0%)	
전체		783(93.8%)	52(6.2%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 4. 총경 승진 당시 담당 직무가 정보 · 보안 부서인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

총경 승진 당시 소속이 경무관 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 아래의 〈표 59〉와 같다.

〈표 59〉 총경 승진 당시 담당 업무가 경무관 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (업무)	Exp(B)	p
경무관 승진여부	경무	.759	.622
	생활안전	.534	.299
	수사	.705	.535
	교통	.637	.480
	경비	.578	.341
	정보	.650	.446
	보안	.429	.162
	감사	.502	.267
	기타	.455	.144
설명력	Nagelkerke R^2		.008
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.008으로 이 식의 설명력은 0.8% 정도로 판단된다. 또한 모든 변수의 유의 확률이 0.05 이상이기 때문에, 결국 총경 승진 당시 담당 업무 변수는 경무관 승진에 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

가설 5. 총경 승진 당시 담당 직무가 정보 · 보안 부서인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

총경 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그러나 <표 55>와 같이 '기타' 변수에서 치안감으로 승진한 인원이 0명이기 때문에, 회귀분석을 실시하여도 의미없는 수치 (Exp(B)가 상수항(기타 변수)보다 1만배 이상 높음, 유의확률이 전부 0.999로 도출)가 현출되었다. 따라서 담당업무가 '기타' 인 14개의 자료를 제외하고 다시 회귀분석을 실시하였다. 결과는 아래의 <표 60>과 같다.

<표 60> 총경 승진 당시 담당 업무가 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (업무)	Exp(B)	p
치안감 승진여부	경무	1.737	.241
	생활안전	1.125	.837
	수사	2.000	.142
	교통	1.750	.348
	경비	1.953	.170
	정보	1.706	.261
	보안	.797	.698
	기타	.111	.000
설명력	Nagelkerke R^2		.015
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.015로 이 식의 설명력은 1.5% 정도로 판단된다. 또한 모든 변수의 유의 확률이 0.05 이상이기 때문에, 결국 총경 승진 당시 담당 업무 변수는 치안감 승진에 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

가설 6. 총경 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 치안정감 승진을 더 질 할 것이다. (기각)

총경 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그러나 '기타' 변수에서 치안정감으로 승진한 인원이 0명이기 때문에, 치안감 승진 때와 마찬가지로 회귀분석을 실시하여도 의미없는 수치가 현출되었다. 따라서 담당업무가 '기타'인 14개의 자료를 제외하고 다시 회귀분석을 실시하였다. 결과는 아래 <표 61>과 같으며, 회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.019로 이 식의 설명력은 1.9% 정도로 판단된다. 또한 모든 변수의 유의 확률이 0.05 이상이기 때문에, 결국 총경 승진 당시 담당 업무 변수는 치안감 승진에 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

<표 61> 총경 승진 당시 담당 업무가 치안정감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (업무)	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	경무	3.963	.190
	생활안전	2.586	.417
	수사	4.286	.167
	교통	3.030	.373
	경비	1.887	.575
	정보	4.392	.159
	보안	2.778	.367
	기타	.020	.000
설명력	Nagelkerke R^2		.019
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

이상의 분석 결과대로, 고위직 경찰관의 승진에 보직은 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다. 담당 업무가 정보나 보안과 같은 선호 부서라도 마찬가지로 승진에 특별한 영향을 미치지 않는 것으로 파악된다. 교차 분석 결과 어떠한 연관도 보이지 않기 때문에, 총경 승진 당시 담당 업무는 승진과 관련이 없는 것으로 판단할 수 있다. 만약 공무원의 보직이 그의 승진에 영향을 미친다고 하더라도, 중간 관리자인 경정 계급에서 그가 주로 맡고 있던 업무는 보직 관리에 크게 중요하지 않다는

것을 의미하기도 한다.

가설 7. 경무관 승진 당시 담당 업무에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (채택)

보직 경로와 승진 가능성의 차이를 알아보기 위한 방법 중 하나로, 경무관 승진 당시 담당 업무와 치안감 승진 간 상관관계를 분석하고자 하였다. 양 변수간 교차분석을 실시한 결과는 아래 <표 62>와 같은데, 유의 확률이 0.011로 유의한 결과가 도출된다. 결국 경무관 승진 당시 담당 업무와 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다고 판단할 수 있다.

<표 62> 경무관 승진 당시 담당 업무에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
경무관 승진 당시 담당 업무	경무	7(16.7%)	35(83.3%)	19.856 (.011*)
	생활안전	1(10.0%)	9(90.0%)	
	수사	3(11.1%)	24(88.9%)	
	교통	6(50.0%)	6(50.0%)	
	경비	5(17.9%)	23(82.1%)	
	정보	6(24.0%)	19(76.0%)	
	보안	9(47.4%)	10(52.6%)	
	감사	6(46.2%)	7(53.8%)	
	기타	9(37.5%)	15(62.5%)	
전체		52(26.0%)	148(74.0%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 8. 경무관 승진 당시 담당 업무에 따라 치안정감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

경무관 승진 당시 담당 업무와 치안정감 승진 간 상관관계를 분석하고자 양 변수간 교차분석을 실시한 결과는 다음 쪽의 <표 63>과 같다.

교차분석 결과 유의 확률이 0.230으로 유의한 결과가 도출되지 않는다. 결국 경무관 승진 당시 담당 업무와 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다는 가설을 기각하게 된다.

〈표 63〉 경무관 승진 당시 담당 업무에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진여부		X^2 (p)
		X	O	
경무관 승진 당시 담당 업무	경무	19(55.9%)	15(44.1%)	10.534 (.230)
	생활안전	6(75.0%)	2(25.0%)	
	수사	15(65.2%)	8(34.8%)	
	교통	9(81.8%)	2(18.2%)	
	경비	20(87.0%)	3(13.0%)	
	정보	16(69.6%)	7(30.4%)	
	보안	14(77.8%)	4(22.2%)	
	감사	8(66.7%)	4(33.3%)	
	기타	11(52.4%)	10(47.6%)	
전체		118(68.2%)	55(31.8%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

가설 9. 경무관 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 치안감 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 아래 〈표 64〉와 같다,

〈표 64〉 경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (업무)	Exp(B)	p
치안감 승진여부	경무	3.000	.063
	생활안전	5.400	.137
	수사	4.800	.035*
	교통	.600	.475
	경비	2.760	.118
	정보	1.900	.308
	보안	.667	.516
	감사	.700	.609
	기타	1.667	.226
설명력	Nagelkerke R^2		.137
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.137로 이 식의 설명력은 13.7% 정도로 판단된다. 이 중 '수사' 척도를 가진 변수에서 유의 확률이 0.035의 결과가 나오기 때문에, 결국 수사 부서에서 경무관으로 승진하였던 경찰 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 4.8배 정도 승진 확률이 높다고 파악할 수 있다. 정보나 보안 부서와 같은 선호 부서는 유의미한 확률이 나오지 않을뿐더러, 만약 유의미하다고 하여도 수사나 경무 부서보다 더욱 승진 확률이 낮기 때문에 담당 업무가 정보 · 보안인 공무원이 더욱 승진을 잘 한다는 가설은 기각하게 된다.

가설 10. 경무관 승진 당시 담당 업무가 정보 · 보안인 구성원이 다른 구성원보다 경무관 승진을 더 잘 할 것이다. (기각)

경무관 승진 당시 소속이 치안감 승진에 미치는 영향력 검증을 하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 아래 <표 65>와 같다,

<표 65> 경무관 승진 당시 소속이 치안정감 승진에 미치는 영향

종속변수	독립변수 (업무)	Exp(B)	p
치안정감 승진여부	경무	.868	.800
	생활안전	.367	.279
	수사	.587	.389
	교통	.244	.116
	경비	.165	.017*
	정보	.481	.245
	보안	.314	.106
	감사	.550	.427
	기타	.909	.827
설명력	Nagelkerke R^2		.090
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		1.000

*p<.05,**p<.01

회귀분석 결과 Nagelkerke R^2 값이 0.090으로 이 식의 설명력은 9% 정도로 판단된다. 이 중 '경비' 척도를 가진 변수에서 유의 확률이 0.017의 결과가 나오기 때문에, 결국 경비 부서에서 경무관으로 승진하였던 경찰 공무원은 그렇지 않은 공무원보다 0.165배 정도 승진 확률이

낮아진다고 파악할 수 있다. 정보나 보안 부서와 같은 선호 부서는 유의미한 확률이 나오지 않을뿐더러, 만약 유의미하다고 하여도 수사나 경무부서보다 더욱 승진 확률이 낮기 때문에, 치안감 승진 때와 마찬가지로 담당 업무가 정보 · 보안인 공무원이 더욱 승진을 잘 한다는 가설은 기각하게 된다.

경무관 승진 당시 보직은 치안감 승진에는 관련이 있었고, 치안정감 승진에는 크게 연관이 없는 모습을 보인다. 경무관은 고위직 공무원이고, 그의 보직은 그가 지금까지 맡아 왔던 보직 중에서 맡을 가능성이 높은데, 치안감 승진 까지는 담당 업무가 승진에 어느 정도 영향을 끼친다는 것을 의미하며, 소속 변수의 영향까지 고려해 보았을 때 1급 공무원에 해당하는 치안정감 계급은 보직이 큰 영향을 미치지 않는다고 판단할 수 있을 것이다.

가설 11. 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

본 연구에서는 총경 승진 당시 업무와 경무관 승진 당시 업무가 일치하는 것을 전문성이 있다고 판단하고 있다. 이렇게 전문성을 가지고 있는 경찰 공무원이 그렇지 않은 공무원 집단에 비해서 승진을 더 많이 했는지를 분석하기 위해 우선 치안감 승진에 있어서 교차분석을 실시하였고, 그 결과는 아래 <표 66>과 같다.

<표 66> 전문성 여부에 따른 치안감 승진 여부

구분		치안감 승진 여부		X^2 (p)
		X	O	
담당 업무 일치 여부	일치	39(29.5%)	93(70.5%)	2.368 (.124)
	불일치	13(19.4%)	54(80.6%)	
전체		52(26.1%)	147(73.9%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

교차분석 결과 유의 확률이 0.124으로 유의한 결과가 도출되지 않는다. 결국 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부와 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다는 가설을 기각하게 된다.

가설 12. 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부에 따라 치안감 승진 여부에 차이가 있을 것이다. (기각)

전문성을 가지고 있는 경찰 공무원이 그렇지 않은 공무원 집단에 비해서 치안정감 승진을 더 많이 했는지를 분석하기 교차분석을 실시하였고, 그 결과는 아래 <표 67>과 같은데, 교차분석 결과 유의 확률이 0.152로 유의한 결과가 도출되지 않는다. 결국 총경과 경무관 승진 당시 담당 업무가 일치하는지 여부와 치안감 승진 여부 사이의 비율 간에 차이가 있다는 가설을 기각하게 된다. 결국 전문성 여부는 그가 승진하는데 상관이 없다고 보인다.

<표 67> 전문성 여부에 따른 치안정감 승진 여부

구분		치안정감 승진 여부		X^2 (p)
		X	O	
담당 업무 일치 여부	일치	83(72.2%)	32(27.8%)	2.053 (.152)
	불일치	35(61.4%)	32(38.6%)	
전체		118(68.6%)	54(31.4%)	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

제 3 절 전체 변수 회귀분석 검증

지금까지의 분석 결과로 입직 경로, 소속, 그리고 담당 업무의 일부 변수가 치안감 승진에 영향을 미친다는 것을 파악하였다. 그러나 이 것은 개별 명목변수별로 회귀 분석을 실시한 것이었기 때문에 실제로 다른 변수들과 함께 분석을 실시하였을 때 유의미한 결과가 도출되는지는 알 수 없었다. 그래서 치안감, 치안정감 승진 여부에 있어 그 공무원의 출신, 입직 경로, 소속, 담당 업무의 변수 중 어떠한 것이 그의 승진 확률에 영향을 미치는지를 분석하고자 전체 독립변수(명목척도이기 때문에 전부 더미 변수화 하였다)에 대하여 단계별 회귀분석을 실시하여, 유의미한 변수들만 확인해 보았다. 치안감 승진 여부에 관한 분석 결과는 다음 쪽의 <표 68>과 같고, 치안정감 승진 여부에 관한 분석 결과는 <표

69>와 같다.

<표 68> 치안감 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 단계별 회귀분석

종속변수	독립변수	Exp(B)	p	VIF
치안감 승진여부	총경 승진시 소속 - 지방청	.169	.000***	1.012
	경무관 승진시 담당업무 - 교통	.248	.032*	1.009
	경무관 승진시 담당업무 - 보안	.217	.004**	1.013
	경무관 승진시 담당업무 - 감사	.248	.025*	1.008
설명력	Nagelkerke R^2		.205	
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		.878	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

치안감의 승진에는 입직 경로와 그의 출신은 큰 영향을 미치지 않고, 총경 승진시 소속의 일부와 경무관 승진시 담당 업무 변수 일부가 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 우선 이 회귀식의 설명력은 20.5%이다. 총경 승진시 소속이 지방청이었다면, 그가 치안감으로 승진할 확률은 0.169배 낮아지고, 경무관 승진시 담당 업무가 교통이었다면 0.248, 보안이었다면 0.217, 감사였다면 0.248배 승진할 확률이 낮아지게 된다. VIF가 10 미만으로 네 변수에서 다중공선성이 발견되지 않는다.

<표 69> 치안정감 승진에 영향을 미치는 요인에 관한 단계별 회귀분석

종속변수	독립변수	Exp(B)	p	VIF
치안정감 승진여부	입직 경로 - 고시특채	3.380	.006**	1.107
	입직 경로 - 경찰대학	2.624	.036*	1.073
	경무관 승진시 소속 - 서울청	.453	.043*	1.018
	총경 승진시 소속 - 서울 경찰서	3.381	.016*	1.032
설명력	Nagelkerke R^2		.165	
적합도	Hosmer와 Lemeshow 검정 유의확률		.990	

*p<.05,**p<.01,***p<.001

치안정감의 승진에는 입직 경로 변수와 소속 변수의 일부가 영향을 미치는 것으로 파악된다. 우선 이 회귀식의 설명력은 16.5%이다. 입직 경

로가 고시 특채인 경우, 그가 치안정감으로 승진할 확률은 3.38배 정도 높아지도, 경찰대학 출신인 경우 2.264배 높아진다. 경무관 승진시에 소속이 서울청인 경우에는 0.453배 승진 확률이 낮아지고, 총경 승진시 소속이 서울 지역 내 경찰서인 경우에는 승진 확률이 3.381배 높아졌다.

결국 치안감 승진에 있어서는 소속이나 입직 경로 등 개인의 환경적 변수는 큰 영향을 미치지 않고, 보직과 같은 변수가 개인의 승진에 영향을 미치는 것으로 보이며, 치안정감의 경우에는 입직 경로가 큰 영향을 미치는 것으로 보이는 바, 고시 출신이 승진 가능성이 높은 것은 전에도 설명하였듯 입직 계급이 매우 높았기 때문으로 판단된다. 경찰대학 출신이 승진 가능성이 높은 것과 관련하여 발견된 이론은 없으나, 2000년대 이후 경찰대학 출신들이 고위직 공무원에 임명되고 그들이 조직 내부에서 많은 비율[32]을 차지함에 따라, 경찰대학 출신의 힘이 조직 내에서 강해졌기 때문으로 추정해 볼 수 있을 것이다.

32) 경무관 이상 비율만 보자면 현재 경찰대학 출신이 차지하는 비율은 2016년 4월 기준 60.8%로, 고시 특채 출신 8.8%나 간부후보 출신25.5%보다 월등히 높다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 결과 요약

본 연구는 외부에 공개된 개인의 인사 자료를 바탕으로 경무관 이상 경찰 고위직 공무원의 승진에 영향을 미치는 요인들에 관하여 분석을 시도하고자 하였다. 공무원의 개인적 특징 (출신지, 입직 경로, 하위 계급 승진 당시 보직)들을 독립변수, 그가 상위 계급에 승진 임용되었는지를 종속변수로 하여 교차분석, 로지스틱 회귀분석 등을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인의 출신지 변수는 그의 상위 계급 승진에 영향을 미치지 않는다고 분석되었다. 치안감, 치안정감 계급 승진에 있어서 교차분석 결과 출신지 별 큰 차이가 보이지 않았으며, 회귀분석 결과로도 의미있는 영향력이 도출되지 않았다. 또한 승진 임용된 공무원의 출신지가 당시 대통령이나 경찰청장과 일치하였다고 하더라도, 그렇지 않은 공무원들보다 일찍 승진하지는 않은 것으로 분석되었다. 이는 결국 개인의 출신이라는 변수가 승진과는 상관이 없는 것을 의미한다. 행정 조직에서 개인의 출신지는 승진에 있어서 중요한 영향을 미친다는 구성원들의 인식이 강하나, 박홍식(1993)이나 김홍로(2005)의 실증적인 연구에서는 모두 이를 부정해 왔다. 경찰 고위직 공무원의 승진도 마찬가지이며, 승진에 있어서 출신지는 큰 영향을 미치지 않는다고 판단된다.

둘째, 개인의 입직 경로 변수는 그의 상위 계급 승진에 상당한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 교차분석 결과 입직 계급이 경정인 고시 특채 출신들은 경찰대학이나 경찰간부후보생 출신과 비교하여 치안감, 치안정감 승진 비율이 10% 이상 더 높은 것으로 파악되었다. 또한 회귀분석 결과에서도 이들은 다른 출신들보다 승진 확률이 훨씬 더 높았다. 비록 2005년 이후에는 경찰대학 출신들이 경무관 이상으로 승진 임용되고 조직 내부에서 힘이 강해졌으나, 경찰대학 출신의 약진은 고시 특채 출신의 승진에 영향을 미치지 못하는 것으로 파악되었으며, 이들의 승진은 같은 계급에서 시작한 간부후보 출신의 승진에 영향을 미친 것으로 보인

다. 입직 경로별로 차이가 나는 것은 어찌 보면 당연한 것이, 이들의 채용 계급이 달랐기 때문에 고위직으로의 승진 가능성이 다를 수밖에 없는 것이다.

셋째, 개인의 보직과 관련하여 보직을 '소속'과 '담당 업무' 두 가지 변수로 나누어 분석을 실시하였는데, 총경 승진 당시 소속과 관련하여는 승진 당시 소속 별로 의미 있는 차이를 보였으며 회귀 분석 결과로도 경찰청에서 총경 승진을 하였던 공무원이 그렇지 않은 공무원들보다 치안감, 치안정감 계급에서 승진을 더 많이 하였던 것으로 나타났다. 또한 경무관 승진 당시 소속과 관련하여서도, 소속에 따라 상위 계급의 승진 비율에 유의미한 차이가 발견되었다. 결국 어떠한 소속에서 승진하였느냐는 개인의 상위 계급 승진에 영향을 미친다고 판단할 수 있다.

그러나 그가 승진할 당시 맡고 있었던 담당 업무는 그의 상위 계급 승진에 큰 영향을 미치지 않는다고 판단되었다. 개별 변수 회귀분석 결과 경무관 승진 당시 담당 업무와 치안감 승진 여부에 유의미한 차이가 발견된 것 말고는 담당 업무 변수와 승진 여부 간의 차이는 발견되지 않았던 바, 결국 공무원의 승진에 있어서 그가 어떠한 업무를 담당하고 있는지, 그가 어떠한 방면으로 능통한지는 큰 영향을 미치지 않는다고 보인다.

제 2 절 연구의 시사점 및 한계

본 연구는 외부에 공개된 개인의 인사 자료를 바탕으로 그의 개인적 특성이 승진에 어떠한 영향을 미치는지에 관하여 분석을 실시하였다. 그동안 경찰의 승진에 관한 연구는 제도가 미치는 만족도나 스트레스 등 설문 조사를 위주로 이루어졌다. 그러나 이번 연구에서는 실제로 승진 임용된 자들이 보유하고 있는 요인이 어떠한 것이 있는지 통계적으로 검증을 했다는 데에 의의가 있다. 특히 공무원의 보직과 관련하여, 그 동안 조직 내부에서 구전되어 오던 요직과 선호 부서가 실제로 승진에 연관이 있는지 분석하였으며, 그 결과 구성원의 인식과 실제 승진 양태가 차이가 있음을 밝혀 내었다.

또한 고위직 공무원의 인사 자료를 검토한 점에서도 본 연구는 의의를 지닌다. 그 동안의 승진과 관련한 연구의 초점은 현장직 공무원(일반직 5급 이하)에 맞추어져 있었고, 고위직 공무원의 승진을 분석한 연구는 한정되어 있었다. 이는 비단 공무원 조직 연구 뿐 아니라, 사기업 조직과 관련하여도 고위 간부와 관하여는 미지의 영역인 경우가 대부분이었

다. 특히 경찰 공무원의 승진 제도 분석은 본 연구로 인해 처음 시도되었다는 점에서 의의가 있다. 인사 자료는 비공개이고, 이에 따라 비록 연구에서 활용할 수 있는 변수가 한정되어 있긴 하지만 고위직 공무원들의 인적 특성을 분석하여 경찰 조직 내부의 고위직 공무원 승진 임용과 연관성이 높은 변수를 검증하고자 하였다는 데 본 연구는 가치가 있다.

결국 본 연구는 경찰 고위직 공무원의 승진 요인에 관하여 개인의 입직 경로, 그리고 개인의 보직 중 소속이 차상위 계급의 승진에 영향을 미친다는 결론을 도출해 내었다. 또한 개인의 출신지 등 지연(地緣)과 승진이 큰 연관 관계가 없다는 결과를 통해 현재 경찰 고위직 인사에서 생래적 유대 관계가 큰 영향을 미치지 않는다고 분석하였고, 결국 경찰 고위직 공무원의 인사가 우려와는 달리 외견상 크게 부정적인 양태로 진행되고 있지는 않다는 것을 이끌어 내었다. 결국 출신지나 입직 경로와 같은 개인의 환경적 요인을 제외하고, 경찰 공무원이 고위직으로 승진을 하고자 한다면, 최대한 경찰청 소속에서 승진을 해야 하며, 그가 담당하는 업무는 그의 승진에 크게 영향을 미치지 않는 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구의 한계는 다음과 같이 분석해 볼 수 있다. 우선 개인의 승진에 포함되는 많은 요인들이 분석에는 간과되었다는 점이다. 승진에 미치는 영향은 출신지, 입직 경로, 보직 이외에도 그의 근무 평정이나 성과 등 업무와 관한 객관적인 수치가 영향을 미칠 수 있으며, 출신 대학이나 학위와 같은 스펙이나, 상관의 평가나 주변의 평판과 같은 주관적인 방편에 의해 승진이 결정될 수도 있을 것이다. 그러나 이들은 본 연구에서 확보할 수 없는 자료였기 때문에 실제로 수많은 요소들이 승진에 포함되는지 여부는 확인할 수 없었다. 특히 경찰 고위직 공무원의 승진에 정치가 개입한다고 알려져 있으나 이는 통계적으로 검증하기에는 무리가 있다. 추후 외부에 인사 자료가 더 공개되거나 인사 부서에서 본 연구와 유사한 방식으로 연구를 수행하면서 다른 개인적 특성들을 분석에 포함시켜 승진에 관한 더 정교한 분석이 이루어질 수 있기를 기대한다.

또한 본 연구는 지금까지 승진 인원들에 대하여 그들을 모두 동일선상에 놓고 분석을 진행하였기 때문에, 경찰 조직의 승진 양태가 어떻게 변화하였는지 검토할 수는 없었다. 이는 본 연구가 승진에 영향을 미치는 요인을 분석하려는 목적을 가지고 수행된 탓이기도 한데, 이번 연구는 15년간의 승진 구성원들에 대하여 그들이 동시에 승진한 것을 가정하고 연구를 수행한 것이기 때문에 승진 양태가 변화하는 방향을 분석할 수는 없었다. 향후 연구에서는 그동안의 경찰 승진의 구조가 어떻게 변화하여

왔으며, 앞으로 어떠한 방향으로 변화하는 것이 옳을지에 관하여 경찰 승진 제도에 관하여 개선 방향을 제시한다면 좋을 것으로 판단된다.

본 연구에서 경찰 고위직 공무원의 인사 형태가 거시적으로 보았을 때 크게 부정적이라는 결론이 도출되지는 않았으나, 개별 공무원에게 초점을 맞추어 보면 불합리함이 보일 수도 있다. 따라서 통계 분석 뿐 아니라 승진 대상자 및 인사 담당자의 인터뷰 등을 통해 총체적으로 경찰 조직의 승진 제도를 분석한 후속 연구가 이루어지길 기대해 본다.

참고 문헌

국내 문헌

김석범 외(2014), “경찰경무론”, 경찰대학.
김선정(2010), “한국인사행정론”, 한국학술정보.
남궁근(2010), “행정조사방법론”, 법문사.
박경효(2013), “재미있는 행정학”(제2판), 윌비스.
박용치(1993), “현대행정학원론”, 고려원.
박천오 외(2010), “현대인사행정론”(제2판), 법문사.
오석홍(2005). “인사행정론”. 박영사.
오석홍(2014), “조직이론”(제8판), 박영사.
유민봉·박성민 (2013), “한국인사행정론”, 박영사.
이철수 외(2009), “사회복지학사전”, Blue Fish.
이종수(2009), “행정학 사전”, 대영문화사
행정학용어 표준화연구회(2010), “이해하기 쉽게 쓴 행정학 용어사전”, 새정보미디어
경찰청, “경찰통계연보”

공태명·최응렬(2014), “경찰공무원의 유리천장에 관한 인식 연구”, 경찰학논총 제9권 제3호, pp. 9-32.
권용식(2005), “경찰 인사관리 개선방안”, 경북대학교 행정대학원 석사학위논문.
김병섭(2002), “공무원의 퇴직관리 : 실태와 정책적 이슈”, 행정논총 제40권 제1호, pp. 1-22.
김상호(2006), “경찰공무원의 대표성 분석”, 지방정부연구 제9권 제4호, pp. 279-298.
김석우·차동욱(2003), “임원승진 후보자의 조직정치와 권력이 승진에 미치는 영향”, 조직과 인사관리연구 제27권 제4호, pp. 113-145.
김판석(2003), “대통령과 인사 : 정무 · 고위직 인사혁신”, 한국정치학회보 제37권 제2호, pp. 385-414.
김홍로·안문석(2004), “고위직 공무원의 승진요인에 관한 연구”, 한국행정학보 제38권 제6호, pp. 305~326.
김홍로(2005), “고위직 공무원의 보직과 승진에 관한 연구 : 핵심경제부처의 보직경로 분석을 중심으로”, 고려대학교 행정대학원 박사학위논문.

박영원(2010), “역대정부의 인사형평성에 관한 연구 : 정무직 공무원을 중심으로”, 한국행정학회 하계학술대회 발표논문집 Vol.2010. No.6, pp.263-278
박종민(1996), “한국에서의 장관선택의 기초”, 행정과 정책 2호, 고려대학교 정부학연구소
박천오(2012), “승진 영향 요인에 대한 한국공무원의 인식 연구 : 중앙공무원과 지방공무원간 인식 비교”, 한국인사행정학회보. 제11권 제2호, pp. 195-220.
박홍식(1993), “관료들간의 주관적 거리와 출신지역적 제도의 차이”, 한국행정학보 제27권 제2호, pp. 295-308.
배일권(2004), “경찰공무원 보직인사관리체계 개선에 관한 연구”, 경희대학교 대학원 행정학과 석사학위논문.
손동욱(2013), “경찰승진인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향분석”, 경북대학교 행정대학원 석사학위논문.
손봉선(1993), “경찰공무원 승진제도의 개선방안에 관한 연구”, 계명대학교 대학원 경찰행정학과 석사학위논문.
안태성(2009), “사기제고를 위한 경찰공무원의 개선방안에 관한 연구”, 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
오성호(2014), “공무원이 인식하는 공직의 주요 보상요인의 값에 관한 탐색적 연구: 승진의 대체 가능성을 중심으로”, 한국인사행정학회보 제13권 제3호, pp. 305-319.
유재창(2014), “경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구 : 서울지방경찰청의 집회시위담당 경비경찰과 전투경찰순경의 비교를 중심으로”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
윤대혁(1999), “승진, 보상, 평가시스템에 대한 공정성인식이 직무 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 기업경영연구 제11권, pp. 243-273.
이동률(2006), “승진인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향 : 경상남도내 기초자치단체 공무원을 대상으로”, 경상대학교 행정대학원 석사학위논문.
이동희(2007), “일본경찰의 입직 · 승진제도의 현황 및 시사점”, 경찰학연구 제7권 제1호, pp. 75-107.
이복우(1999), “군대조직의 인사고과.승진과 관계특성이 조직구성원의 태도에 미치는 영향 : 조직몰입, 직무만족, 결과수용도를 중심으로”, 연세대학교 경영학과 석사학위논문.

이승권(2007). “승진인사가 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향 : H社와 S社의 사례를 중심으로”, 고려대학교 노동대학원 인력관리학과 석사학위논문.
이정덕(2010), “조직폭력 담당 경찰관의 특별승진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 한국행정학회 하계학술대회 2010년호, pp. 1-13.
이효민·김종수(2009), “경찰공무원의 근무여건 인식이 시험승진 스트레스에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회논문지 제9권 제3호, pp. 256-261.
임창호(2006), “경찰승진제도의 실태분석 및 개선방안”, 한국공안행정학회보 제22권, pp 422-463.
장광(2009), “경찰공무원 승진제도 혁신방안 연구”, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
조경호(2011), “한국 공무원 성과평가의 공정성 제고 방안에 관한 연구”, 한국인사행정학회보 제10권 제3호, pp 171-192.
조성호(2010), “경찰 공무원의 균형적 능력 개발을 위한 승진 제도 개선에 관한 연구”, 고려대학교 행정대학원 석사학위논문.
조임곤(2003), “경찰공무원 심사승진에 다면평가제 도입방안”, 서울행정학회 학술대회 발표논문집, pp. 156-179.
조형제(2013), “승진제도에 대한 만족도와 조직몰입의 관계에 대한 연구 : 경찰공무원을 중심으로”. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
차승용(2005), “한국 경찰공무원의 승진제도 개선에 관한 연구”, 한남대학교 행정대학원 석사학위논문.
최무찬(2010), “수사경찰 승진제도에 대한 경찰공무원의 선호도”, 한국치안행정논집. 제7권 제1호, pp. 235-252.
최순영(2005), “특정직 공무원 인사심사 강화방안”, 한국행정연구원 국가정책연구포털(NKIS) 자료.
최순영(2006), “특정직 공무원에 대한 인사심사”, 행정논총 제44권 제3호, pp 153-178.
하상묵(1994), “공무원의 출신과 승진배경”, 한국행정연구 제3권 제4호, pp. 118-140.
하태권(1990), “한국인사행정의 변천-가치갈등적 관점에서의 고찰”, 한국행정학보 제24권 제1호, pp. 89-116.
한광일(2012), “경찰조직의 인사관리에 관한 구성원의 인식조사 연구:-AHP 기법을 통한 상대적 중요도 분석 ”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
홍수영(2014), “5급 지방공무원 승진제도에 대한 공무원 인식 연구 : 5

개 시도교육청(승진제도 및 운영사례)중심으로”, 교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위논문.
홍태경·박동균(2012), “경찰보직관리에 대한 인식분석 및 함의”, 한국경찰학회보 제37권, pp. 355-383.

외국 문헌

Eastman, George(1969), *Municipal Police Administration,* Washington D.C : International City Management Association.
Fisher. J. L.(1984), *Power of the Presidency,* American Council on Education. New York : Macmillan.
Gaines, Larry. K, Worral, John L., Southerland, Mittie D., & Angell, John. E.(1991), *Police Administration* (2nd Edition), New York, NY : McGraw-Hill Book. Co..
Peter, Lawrence & Hul,l Raymond(1969), *The Peter Principle,* New York : Morrow.
Samuel Walker(2013), *The Police in America* (8th edition), Humanities & Social Science.

참조 인터넷

구글 (http://www.google.co.kr) 및 포털 사이트 인물 관련 검색 페이지
네이버 (http://www.naver.com) 및 포털 사이트 인물 관련 검색 페이지
네이버 뉴스 라이브러리 (http://newslibrary.naver.com), 보도자료
카인즈 (http://www.kinds.or.kr), 보도자료
법제처 국가법령정보센터 (http://www.law.go.kr)
사이버경찰청 (http://www.police.go.kr)
법률저널 (http://news.lec.co.kr)

Abstract

This study seeks to investigate which factors affect the promotion of police officers ranked as high as the deputy assistant commissioner or over in an empirical manner. Preceding studies on police officers' promotion have been on how to improve the police promotion system and most were survey-based research with the focus on lower-ranked police officers. In this situation, the present study aims at statistically analyzing any common characteristic of promoted police officers and how largely factors such as high-ranking police officers' place of birth, background route to join the police, and post appointment have affected on their promotion to higher positions.

First, the personal place of birth was found not to have an effect on his promotion to a higher position in this study. No significant difference or influence was found in the statistical analysis on the promotion to senior superintendent general and chief superintendent general according to their places of birth. Although the place of birth of a promoted police officer was identical to the then president or chief of the national police agency, it was analyzed that such an official had not been promoted earlier than other officials. This finding indicates that the variable of one's place of birth or background is irrelevant to his promotion at the office.

Second, personal background route to join the police was found to have a considerable effect on his promotion to a higher level. Those who passed the national examination and were selected through a special employment scheme showed statistically significant higher rate of promotion to the senior superintendent general and chief superintendent general than police cadets or those from the police college. This study regression analysis also found their promotion probability far higher than those from other background routes. The active presence of police college graduates was found to have no effect on the promotion of those who had joined the police through a special employment scheme after passing the national exam. The

hypothesis was supported that, since they were employed at a higher level from the first, their promotion possibility would be naturally different.

Third, concerning individual position appointment, the appointment was analyzed based on to variables - affiliated group and job to work. Upon the promotion into the senior superintendent, significant differences were observed in promotion status according to the affiliated groups. This study regression analysis also found that those who had been promoted to chief superintendent at the National Police Agency showed a higher promotion rate into the senior superintendent general and chief superintendent general than those who had not. Moreover, upon the promotion into Deputy assistant commissioner, significant differences were found according to his affiliated groups. Based on the findings, it is deemed that which group one was affiliated to affects his promotion to a higher level.

The job to work of him at the point of promotion, however, was found not to have a huge influence on the person's promotion. No difference was found between the variable of job to work and promotion status. In this sense, it was found herein that what a police officer has done in work and in which area the officer performs excellently have no significant effect.

Consequentially, this study found that, when it comes to the promotion factors of high-ranking police officers, effective factors are personal background route to join the police and one's affiliated group among the position appointment. But regionalism such as one's place of birth was found to have no significant effect on promotion. By producing such findings, this study showed that the personnel management system of higher-ranking police officers has not been going on in a deeply negative manner in appearance unlike some concerns. The present study is also meaningful in trying to test highly relevant variables to high-rank public officials inside the police agency by analyzing their personal characteristics.

Key words: Police Officer, High-Ranking Public Official, Promotion, Place of Birth, Background Route to Join the Police, Position Appointment

Student no. : 2013-23615