

공직가치 제고전략으로서의 청렴교육 활성화 방안에 관한 연구*

: 청렴연수원을 중심으로

A Study on Promotion Way of Anti-corruption Education as the
Enhancement Strategy of Public Service Values

: Focused on Anti-corruption Training Institute

이정주(Lee, Chung Joo)**·이선중(Lee, Sun Joong)***

ABSTRACT

This study aims to identify the public officials' education of anti-corruption and to present the improvement way of anti-corruption education. To do so, this research investigates the barriers of education of anti-corruption. Especially, we focused on the internal and external environment surrounding Anti-corruption Training Institute.

The external barriers of education of anti-corruption is not systematic because anti-corruption education of general ministries is conducted in the form of job training. By internally, it appears to be a low organizational phase, lack of personnel and budget, incentives for public officials and specialized education programs of anti-corruption for improving the anti-corruption education program, from the perspective of Anti-corruption Training Institute.

Key words: Public Service Values, Anti-Corruption Education, Anti-corruption Training Institute, Integrity, Anti-Corruption.

* 본 글은 2015년 한국행정학회 하계 공동학술대회 한국부패학회 세션에서 발표된 논문을 수정·보완하여 작성했음을 밝힙니다.

** 경희대학교 겸임교수/일산농협, 주저자.

*** 서울시립대학교 반부패시스템연구소 수석연구원.

I. 서론

국제사회에서 평가받는 우리사회의 반부패 청렴수준(CPI: Corruption Perceptions Index)은 지난 4년간(2011~2014) 지속적으로 하락 또는 정체성을 보이고 있다. 국제투명성기구(TI, Transparency International)의 '14년도 부패인식지수는 100점 만점에 55점¹⁾으로 조사 대상국 175개 국 중 43위를 차지하였다. 전년도에 비해 점수는 동일하고 순위는 지난해 46위에서 43위로 소폭상승 했으나 2014년도 평가에서는 우리나라보다 상위에 있었던 국가가 조사 대상에서 제외(ex. 세인트루시아, 브루나이)되거나 점수하락(ex. 몰타)으로 실질적인 진전을 가져왔다고 평가하기 힘들다(뉴스와이어, 2014. 12. 3자). 또한 우리나라와 OECD 청렴도(CPI) 평균 차이가 14.2점으로 전년도(2013년)에 비해 0.6점 소폭 증가함에 따라 청렴제고에 대한 노력이 더욱 필요한 것으로 파악되었다. 이외에도 우리나라 공직사회의 청렴수준에 대해 일반국민의 50%이상이 부패하다고 인식할 정도로 공직사회에 대한 불신이 높은 편이다.²⁾ 최근 원전비리나 세월호 사태를 보더라도 그동안 우리사회의 반부패·청렴 노력이 무색할 정도로 부패의 늪에서 벗어나지 못하고 있다.

왜 우리사회는 부패로부터 자유롭지 못한 것일까? 아마도 이러한 이유는 지나치게 대중요법³⁾적인 사후처벌 위주의 제도개선에 치중하여 제도적 형식주의에 빠져 있는 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있다. 즉 각종 비리가 발생한 이후 제도적 보완책을 제시하였지만 비슷한 유형의 부패가 지속적으로 발생하는 것은 우리사회의 불합리하거나 부조리한 문화적 관행이 근절되지 못함을 의미하는 것이다. 결국 공직자의 의식개혁을 통한 공직가치가 내재된 반부패 청렴문화 형성이 전제가 되지 않는다면 부패문제 해결이 어려울 수밖에 없을 것으로 보인다.

특히 공직가치는 하루아침에 형성되는 것이 아니기 때문에 이를 지속적으로 함양하기 위한 사전 예방적 방안으로 공직가치 내재화를 위한 공직자 교육이 중요하며 이러한 수단으로서 청렴교육이 중요한 의미를 가진다. 반부패·청렴에 대한 종합적 규제규범이라 할 수 있는 UN반부패협약에서도 부패 통제전략으로 사전 예방적 기능이 강조되고 있으며, 청렴교육을 주요 실천 전략으로 제시하고 있다. 우리나라 부패방지 주무기관인 국민권익위원회가 체계적이고 전문적인 청렴교육을 위해 기존 청렴교육과를 확대하여 청렴연수원(2012년

1) 70점대가 사회가 전반적으로 투명하며, 50점대가 절대부패로부터 벗어난 정도로 해석되는 것을 비추어 우리사회의 청렴도는 절대부패로부터 벗어난 정도로 해석될 수 있다.

2) 국민권익위원회 부패인식도 조사결과(2007; 2009; 2011; 2013)에 따르면 공직사회가 부패하다 라는 일반국민의 응답비율이 2007년도에 57.2%, 2009년도 56.6%, 2011년도 56.7%, 2013년도 54.3%, 2014년도로 나타났다.

3) “원전 비리와 고장은 지난 1978년 고리 원전1호기가 처음 도입된 후 해마다 반복되고 있다. 정부는 매번 재발방지 대책을 내놓고 관련자를 문책했지만 제대로 된 효과를 거두지 못했다. 오히려 더 끊고 있는 실정이다.”(뉴스토마토, 2013.11.06.자, 원전 비리 그 후... 반성없이 땀질처방 급급)

10월)을 설치·운영하고 있는 것도 이러한 차원을 반영한 것으로 풀이해 볼 수 있다.

하지만 청렴교육의 중요성에도 불구하고 현재 우리나라의 청렴교육에 대한 전반적인 운영실태가 제대로 파악되지 않고 있으며 청렴교육에 대한 학문적 논의조차도 전무한 실정이다.

이에 본 연구는 청렴교육과 관련된 실태분석을 통해 청렴교육의 장애요인을 파악하고 활성화 방안에 대해 논하고자 한다. 특히 청렴교육의 주무부서인 국민권익위원회의 청렴연구원의 내·외부적 환경을 중심으로 청렴교육의 장애요인을 살펴본다.

II. 이론적 배경

1. 반부패와 청렴의 개념

일반적으로 부패와 청렴은 동전의 양면으로 인식하고 부패에 반대하는 것, 또는 부패하지 않는 것이 곧 청렴이라는 의미로서 반부패와 청렴의 의미를 거의 구분하지 않고 동일한 의미로 사용하기도 한다. 하지만 반부패(anti-corruption)의 개념과 청렴(integrity)이라는 개념은 용어 그 자체가 지는 의미론적 측면과 부패를 해결하려는 시각 차이로 구분해 볼 수 있다.

반부패(anti-corruption)의 의미는 부패척결(腐敗剔抉)과 관련된 것으로 일반적으로 부패가 발생했을 당시 해당 문제에 대해 선택 및 집종의 원칙에 의해 대응하는 방식으로 우리 사회에 퍼져 있는 부패문제를 완전하게 해소하는 의미까지 포괄하고 있다고 하기는 어렵다. 이에 반해 청렴(integrity)은 영문의 어원대로 완전무결성 또는 순결성으로 주어진 부패문제를 일대일 대응방식이 아닌 총체적으로 해결하자는 의미로 반부패의 개념보다 더 확장된 개념이라 할 수 있다. 또한 반부패는 주로 공직가치⁴⁾ 중 합법성에 위반한 행위에 대해 처벌적이면서 사후통제적 측면이 강한 반면, 청렴은 합법성 이외에도 공직자가 지녀야 할 긍정적 가치로서 투명성, 공정성, 책임성 등을 포괄한 개념으로서 미래지향적이며 사전예방적인 성격이 강하다고 할 수 있다⁵⁾.

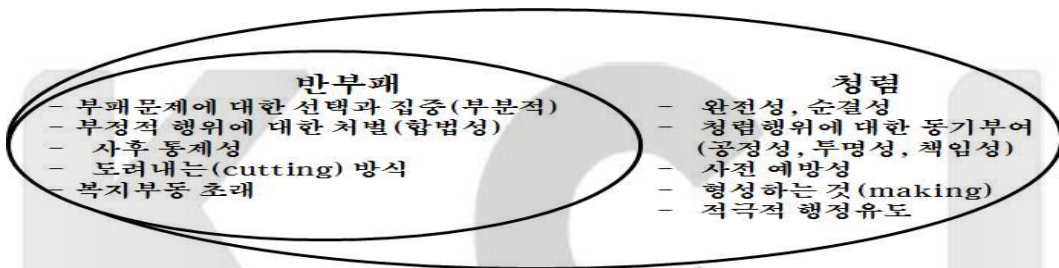
4) OECD 국가들이 선정한 핵심공직가치로는 중립성(24개국), 합법성(22개국), 청렴성(18개국), 투명성(14개국), 효율성(14개국), 평등성(11개국), 책임성(11개국), 정당성(10개국)이 논의되고 있다
(출처: <http://www.oecd.org/mena/governance/35527481.pdf>).

5) 오늘날에는 '사적이익을 위한 공권력 남용'이라는 협의의 개념에서 탈피해 공공재산에 손해를 입히는 행위 등 공공의 이익을 침해하는 행위까지 부패행위로 범위를 설정하여 정의하는 경향이 있다. 이러한 부패개념의 확대는 최근 신공공관리 또는 거버넌스에서 논의하는 행정의 책임성, 투명성, 공정성의 개념을 포괄하는 개념으로 파악할 수 있다.

조직구성원들의 정책순응의 측면에서도 반부패는 우리사회의 부조리한 관행 또는 환부를 도려내는 의미의 성격으로 이를 개혁하는데 거센 저항이 예상되는데 비해 청렴은 우리사회가 나아가야 할 가치로 여러 주체들 서로 상호신뢰와 협력으로 좋은 정부를 만들어가려는 의미가 강해 정책순응이 높다고 할 수 있다.

지나친 처벌위주의 반부패 통제정책은 오히려 공직자들을 복지부동 하게 만들어 국민들에게 적극적인 서비스를 제공하지 못하게 할 수 있다는 점에서 장기적으로 공직자들이 스스로 청렴한 행위를 적극적으로 할 수 있도록 하는 정책적 방안이 필요할 것이다. 그러한 대표적인 정책방안으로 본 연구에서 다루고자 하는 청렴교육을 들 수 있다.

〈그림 1〉 반부패개념과 청렴개념의 관계



2. 청렴성 제고방안

공직자의 청렴성을 제고하는 방안은 규정 중심적 접근과 가치 중심적 접근으로 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다(Scott & Leung, 2012).

규정 중심적 접근은 부패의 발생 원인으로 공직자의 재량행위로 인한 특혜가 주요 요인이 되며 재량행위를 제한하기 위한 법과 규정을 제정하여 준수하게 함으로써 부패를 막는다는 입장이다. 이러한 입장의 주요 성격은 첫째, 법률로부터 도출되는 규정과 규제가 공직자의 행동의 주요 원칙이 되어야 하며, 둘째, 공직자는 조직의 청렴성을 보호하고 부패관행의 기회를 줄이기 위해 제한된 재량을 지녀야 하며, 셋째, 규정중심적 접근은 규정을 만드는데 소요되는 비용에 대비해 효율성이 낮을 수 있지만, 규제가 적절하게 이루어지고 관리된다면 공직부패를 감소시키고 공직부패로 인해 발생할 수 있는 경제적·정치적·사회적 비용을 낮출 수 있음을 전제로 한다.

이에 반해 가치 중심적 접근은 공직자의 재량을 제한하기 위해 만든 규정과 규제의 실행 가능성과 효과성에 대한 의구심을 전제로 하여 공직정신(public service ethos)에 기반을 둔 스스로의 도덕적 선택에 의해 부패를 막는다는 입장이다. 이러한 입장의 주요성격은 첫째, 공직자는 그들의 조직 내에서 규범과 가치 내에서 적절한 행동을 결정할 수 있는 윤리 강

령을 지녀야 하며, 둘째, 공직자는 공직정신을 기반으로 하여 도덕적 선택을 할 수 있는 충분한 개인적 재량을 누릴 수 있어야 하며, 셋째, 규정이 모든 경우의 수를 다룰 수 없으며, 넷째, 규정을 만들고, 모니터링 하고, 집행하는데 소요되는 행정적인 시간과 비용을 줄이기 때문에 효율성이 높음을 전제로 한다.

물론 실제로 이러한 두 가지 접근은 엄격히 구분되기 힘들다. 이는 공직자가 주어진 환경에 맞게 스스로 개인적 청렴성을 가지고 그에 따라서 행동해야 함과 동시에 공직자는 규정과 절차를 준수하면서 행정적 결정을 해야 하기 때문이다.

하지만 정부가 공직정신에 있어서 청렴성에 근거한 가치 중심적 접근에 치중하는 경우와 문서화된 규정과 제도화된 관행, 그리고 규정 위반 시 처벌을 행하는 것에 치중하는 규정 중심의 접근으로 개념상 구분은 일정 부분 가능할 것이다. 그러한 전제 하에 두 가지 접근과의 관계를 놓고 볼 때 전반적으로 국제사회에서는 부패방지를 위해 법규정 정비를 통한 제도 중심적인 접근에서 공직가치를 중시하는 가치 중심적 접근으로 변화하고 있다.

전통적인 부패는 공직자가 현재의 지위를 이용하여 뇌물이나 횡령 등과 같은 즉각적인 이익을 추구하는 행태로 발생하였다면 오늘날 부패는 공직자가 퇴직이후 과거 공직생활에 담당했던 업무와 관련된 민간업체나 정부관련 유관협회 및 단체에 취업을 보장받는 시간차 부패(time lag corruption)의 행태로 나타나고 있다.

퇴직 공직자의 경우 정부 감독부처의 방패막이가 되거나 민간업체의 로비스트 활동함으로써 발생하는 부패문제를 공직자윤리법 등으로 제도적으로 규제하고 있지만 현실적으로 퇴직공직자로 인한 부패문제를 전적으로 제도로서 규율하기는 어렵다⁶⁾. 따라서 퇴직공직자 공직생활을 통해 형성한 공직가치를 통해 퇴직 이후 취업 시 해당 자리가 부패를 야기시킬 가능성이 있을 경우 스스로 해당 이권행위를 회피하는 등 윤리적 판단을 하는 것이 가장 바람직한 방법으로 볼 수 있다.

3. 공직가치함양을 위한 청렴교육

공직가치⁷⁾는 공직자로서 국민을 위해 어떠한 행동을 해야 하는지 나침반의 역할과 더불어 깨끗한 공직문화를 형성시켜 국가의 경쟁력을 제고 할 수 있기 때문에 공직자에게는 중

6) 퇴직 공무원의 재취업 규제가 강화되자 '몰래 취업'이 크게 늘어난 것으로 나타났다. 정부공직자윤리위원회(이하 윤리위)가 적발한 작년 하반기 임의취업자는 76명으로, 같은 해 상반기 26명보다 2배 가까이 급증했다. 이같이 몰래 취업이 급증한 것은 지난해 6월 취업제한대상 영리사기업체 등의 범위가 확대되면서 취업제한대상이 3배 이상(3960개 → 1만3466개) 늘어난 때문으로 풀이된다(이데일리 뉴스, 2015, 7.2자).

7) OECD 국가에서의 핵심공직가치로는 ① 중립성(impartiality), ② 합법성(legality), ③ 청렴성(integrity), ④ 투명성(transparenty), ⑤ 효율성(eficiency), ⑥ 평등성(equality), ⑦ 책임성(responsibility), ⑧ 정당성(justice)이 논의되고 있다(OECD, 2000).

요한 가치이다. 노승용(2007)은 van Wart(1998)의 견해에 따라 공직가치를 개인적 가치, 전문적 가치, 조직가치, 법적가치, 공익가치로 구분하고, 변화하는 행정환경에 비추어 가장 중요한 공직가치로 고위직 공무원과 일반 공무원을 대상으로 인터뷰, 델파이, 설문조사 결과를 토대로 개인적 가치인 청렴성(public integrity)이 무엇보다 중요함을 강조하고 있다. 모든 가치가 윤리적이거나 윤리와 관련이 없는 가치가 존재함에 따라 공직가치와 공직윤리가 구분이 될 수 있으나 점차적으로 공직가치에는 윤리적 가치가 전제된 것으로 공직가치(public value)와 공직윤리(public ethics)를 구분하지 않는 편이다(최영출, 2007).

국제투명성기구(TI, 2013)의 부패인식지수나 국민권익위원회의 부패인식도 조사결과(2013)에 따르면 우리나라 공직사회의 청렴에 대해 국내·외 인식은 그다지 높지 않다. 부패행위의 특징인 은밀성으로 인해 부패의 폐해를 일반국민들이 경험할 수 있는 범위가 한정되지만, 최근 원전비리와 세월호 참사와 같은 대형 사건으로 인해 부패 또는 비리의 위험성을 직접 경험한 바가 있다. 문제는 이러한 비리가 10년, 20년이 지나도 지속적으로 비슷한 패턴으로 반복되어 우리 사회에 부패불감증이 여전히 만연해 있는 것으로 평가되며, 청렴성과 같은 공직윤리의 부재가 부패불감증을 강화하는 주요 원인으로 작동하고 있다.

또한 OECD에서는 신자유주의 가치 아래 정부개혁을 추진하는데 있어 지나친 성과 또는 결과위주의 정책이 공직윤리를 저해할 수 있다고 경고하고 있다. 따라서 진정한 정부개혁을 위해서는 공직윤리가 담보된 공직가치 제고에 보다 많은 관심을 가져야 할 시점이다.

공직가치를 함양하기 위해서는 청렴 또는 윤리교육이 전제가 되어야 하는데 OECD 국가에서는 처음 공직에 입문할 때 공직가치에 대한 정보를 알리거나, 고용계약 내용 속에 공직가치의 핵심적인 내용과 실천사항을 명시하여 제공하거나, 현장실무교육(on-the-job training)와 같은 방식을 통해서 공직가치를 함양하고 있다(최영출, 2007). 우리나라에서도 공직윤리를 담당하고 있는 인사혁신처(구 안전행정부) 내의 중앙공무원교육원이거나 청렴업무를 담당하고 있는 국민권익위원회 청렴연수원이 그러한 역할을 주로 담당한다고 할 수 있다.

4. 청렴교육 관련 선행연구 검토

본 연구에서 논의하고자 하는 청렴교육을 주제로 하는 선행연구는 전무한 것으로 나타나는데 이는 공공분야에서 논의되는 맥락이 공직윤리라는 큰 주제로 논의되고 있기 때문으로 풀이된다. 또한 공직윤리라는 주제와 관련하여 논의되고 있는 것들이 공직가치의 내용이나 공직윤리의 지향성 등과 같은 담론적 논의가 이루어지다보니 공직윤리의 내용이나 실태를 파악한 연구 또한 풍부하게 논의되고 있지 못한 현실이다. 최창훈·양창훈(2006)은 윤리와 관련된 연구가 추상적이고 철학적인 행정윤리의 핵심가치에 대한 논의이거나 행정윤리의 정향, 윤리풍토에 따른 실증적 연구가 대다수임을 지적하였다. 그리고 이로 인하여 공직자

들이 현장에서 경험하게 되는 윤리적 딜레마 상황에 적절히 대처하지 못할 가능성이 있음을 밝히고 있다.

이처럼 윤리 또는 청렴 교육과 관련하여 기존 논의가 풍부하지는 않지만 선행연구 검토를 통해 크게 공무원 윤리교육의 실태와 정책적 함의를 도출하기 위한 선행연구와 청렴교육의 효과성과 관련된 선행연구 등으로 구분해 살펴볼 수 있다.

우선 공무원 윤리교육의 실태를 파악하고 정책적 함의를 도출한 선행연구를 살펴보면, 이영균(2003)은 행정윤리와 관련된 기존연구를 행정윤리의 개념과 필요성 정립 관련 연구, 바람직한 행정윤리 관점의 제시, 공직사회의 윤리성 제고에 관한 방안 모색 연구, 윤리적 행동규범의 운영실태 및 효율적 운영방안 연구, 행정윤리에 관한 실증적 연구, 윤리정도를 측정할 수 있는 윤리지수의 개발 등의 연구로 분류하였다. 그리고 기존 연구들이 공무원 윤리교육의 필요성을 강조하고는 있지만 윤리교육이 공무원 교육훈련기관에서 어떻게 이루어지는지에 대한 체계적인 분석이 미흡하다는 점을 밝히고 있다. 또한 동 연구에서 이영균(2003)은 윤리의 이해와 윤리적 갈등, 윤리교육프로그램의 실효성, 윤리교육방법, 윤리교육 확산방법 등에 대해 성남시 공무원을 대상으로 인식조사를 실시하고 그 결과를 토대로 통합적인 윤리교육기관의 운영 필요성과 윤리적 인사관리를 정책개선방향으로 제시하였다. 또한 윤리교육의 내용과 관련하여 포함되어야 할 프로그램과 정보통신기술을 활용한 교육방법 등을 제시하고 있다.

한편 최창현·양창훈(2006)은 획일적인 윤리규정을 통해서도 공직사회의 책임성을 확보하는데 한계가 있으며 업무구조 재설계, 행정절차의 공개, 국민의 가치관 변화에 따른 환경적 변화에 능동적 대응을 통한 행정윤리 확립의 필요성을 주장하였다. 그러면서 행정윤리를 확보방안으로서 미국 연방정부에서 활용하고 있는 윤리교육 소프트웨어 활용사례를 소개하고 시대상황 변화에 발맞추어 공직윤리 확립 및 직업수행능력을 향상시키는 교육훈련 프로그램 개발의 필요성을 논의하고 있다.

두 번째로 청렴교육의 효과성에 관한 논의들을 살펴보면 다음의 연구들을 제시할 수 있다. 주계순·김진호(2013)은 청소년을 대상으로 한 청렴교육프로그램의 청렴의식 변화 관계를 고찰했는데 청렴교육프로그램 참여자의 프로그램 몰입이 청소년의 청렴의식 변화에 정의 직접효과를 갖는 것으로 보고하고 있다. 이는 공직자를 대상으로 한 효과성 검토는 아니지만 적절한 청렴교육프로그램의 제공이 청렴의식의 변화를 가져올 수 있다는 유추가 가능하다.

박흥식·김호섭·최순영(2010)은 공직자의 비윤리 행동의 억제를 위한 정책수단으로 제재와 윤리교육의 조절효과를 검증하였는데 제재와 교육이 공직자의 비윤리 행동을 억제하는 정책수단으로서 유의미한 것으로 나타났다. 이 중 윤리교육은 제재를 통해 간접적으로 비윤리 행동을 줄이는 정책수단으로서의 활용이 가능한 것으로 나타났다.

청렴교육과 관련한 기존 연구는 청렴(윤리)교육이 교육대상자의 의식변화에 및 행동에 영

향을 주고 있는 것으로 보고 있지만 청렴교육이 제대로 시행되기 위한 조건 등을 포함한 실태분석이 반영되지 못하는 한계를 지니고 있다. 청렴교육의 중요성에 대한 단순한 인지가 아닌 청렴교육이 한 단계 더 진전되기 위해서는 공직자 청렴교육 수행과정에서 어려움 또는 청렴교육의 저해 요인을 파악하는 것이 선결되어야 함에도 이에 대한 분석이 부족하다고 할 수 있다.

III. 청렴교육의 실태분석

1. 공무원 교육훈련의 목적

공무원 교육훈련의 목적은 공무원이 국민에 대한 봉사자로서 필요한 정신 자세를 갖추고, 현재 담당하고 있거나 향후 담당할 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 능력과 기술을 향상할 수 있도록 지원하는 것이다(공무원 교육훈련법 제1조). 공무원은 교육훈련을 통해 도덕심 함양, 지식과 기술함양, 역량함양을 제고시켜 공직자 자신의 행동과 태도를 변화시키게 된다. 특히 교육을 통해 인간의 윤리성을 확보할 수 있을 것인가에 대해 논쟁이 있지만 학자들의 일반적 견해는 윤리는 교육훈련에 의해 학습될 수 있고 그 결과 행동상의 변화를 가져올 수 있다는 입장이다(이미정, 2006).

2. 공무원 윤리(청렴)교육의 경향

공무원 교육은 윤리·도덕성 함양, 지식과 기술함양, 개인 역량함양 제고를 추구하지만 지금까지의 교육은 대다수가 윤리나 도덕성 함양보다 주로 업무지식과 기술함양과 개인역량강화와 같은 ‘역량기반교육훈련(CBC: competency-based curriculum)’을 통해 조직에서 필요로 하는 인재를 개발하고 양성하는 데 초점을 두고 있는 것으로 판단된다. 특히 공직윤리를 담당하고 있는 인사혁신처(구 안전행정부) 산하의 중앙공무원교육원을 대상으로 2011년에서 2013년까지의 윤리나 도덕성 함양과 관련된 공직가치과정을 분석한 결과(중앙공무원교육원 연보, 2012; 2013; 2014) 연간 3일씩 3회 실시하고 이수인원도 109명 정도에 그쳐 지식과 기술함양, 개인 역량강화와 같은 교육에 치중해 있는 것으로 파악되었다.

좀 더 구체적으로 중앙공무원 교육원의 2013년도 윤리(청렴)관련 교육운영실적을 분석해 보면 공직윤리에 관련된 내용이 포함된 교과목이 있으나 그 수가 매우 적으며, 강의시간도 연간 평균 2시간 정도에 그치고 있는 것으로 나타났다(중앙공무원 교육원 연보, 2014). 예를 들어 2013년도 고위정책과정의 경우 43주의 교육기간 중 윤리(청렴)교육이 연간 1회(67명)

있으며 특강의 형태로 2시간 강의에 그치고 중하위직에서 받는 공직가치 교육내용과 크게 차별성이 없는 것으로 나타났다. 그리고 중·하위직에서 이루어지는 기본교육이나 전문교육 과정에서 이루어지는 윤리교육의 경우 부패상황에서의 대처방법이나 윤리적 갈등상황의 해결 방안 등과 같은 실천적인 능력을 함양하는데 한계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 공무원 교육훈련기관으로 지정된 31개 기관의 '13년 윤리 또는 청렴교육실적에 대해 각 기관의 홈페이지를 통해 살펴본 결과(검색일: 2014. 7. 30) 교육훈련프로그램이 없거나(예: 관세국경관리연수원, 국립외교원 등), 윤리 또는 청렴교육이 있더라도 국민권익위원회의 교육자료(사이버 교육)를 활용(예: 국립환경인력개발원, 농식품공무원 교육원, 지방행정연수원 등)하거나 주입식 위주의 강의방식으로 운영하는 것으로 나타났다.

이상의 논의를 종합해 보면 공직윤리 담당하는 인사혁신처(구 안전행정부) 산하의 중앙공무원 교육원의 윤리교육과 일반교육훈련기관에서의 일부 윤리 교육은 상당 수준 체계화나 전문화가 부족하며 형식적으로 이루어지는 것으로 판단해 볼 수 있다.

이는 각 부처 산하의 교육훈련기관의 경우 부처 할거주의, 일명 칸막이 행정으로 자기 부처의 업무와 관련된 업무중심의 교육을 중점적으로 실시하기 때문에 공직자로서 가장 기본이 되는 공직윤리교육이 등한시 한 결과라 볼 수 있다. 공직자의 윤리성이나 청렴성이 결여될 경우 아무리 좋은 정책을 내놓더라도 국민적 불신으로 정책실패가 초래될 가능성이 높다는 점에서 윤리·청렴교육 정책의 재검토가 필요한 시점이다

3. 청렴교육 활성화의 장애요인 분석

청렴교육은 투명성, 공정성 등 공직에 있는 인재들이 기본적으로 갖추어야 할 가치를 담아야하기 때문에 능률성, 효율성, 생산성 등을 강조하는 업무중심의 실무형 일반교육 프로그램과는 차별성을 가진다. 물론 공직자 일반교육에서도 일부 청렴교육을 실시하고 있으나 앞서 언급했듯이 청렴교육이 형식적이거나 비체계적으로 운영되어 윤리, 청렴, 도덕성을 제고하는데 한계가 존재한다.

국내 원전비리, 세월호 사건이나 인사청문회 등으로 인해 공직자에게 높은 윤리의식의 요구되고 있으며, 국제적으로 OECD에서 국가신뢰 구축의 핵심가치로 공직윤리의식 제고가 강조되고 있기 때문에 청렴교육이 중요해지고 있다.

이러한 여건을 고려해 볼 때 청렴교육을 담당하고 있는 청렴연수원의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다. 청렴연수원은 2012. 10. 25에 개원하여 '대한민국을 바꾸는 청렴한 인재양성'을 미션으로 하고 '느끼고 변화하는 실천 지향의 청렴교육'이라는 비전을 실현하기 위해 '사례와 참여위주의 현실감 있는 교육과정 운영', '소통, 열정, 감동이 함께하는 고객 서비스 제공', '창의와 혁신으로 선진 교육기법 개발', '최고 전문가를 향한 끊임없는 자기 개발과 노력추구'라는 추진전략을 통해 청렴교육을 운영해 오고 있다.

청렴연수원 교육프로그램은 크게 집합교육과 사이버교육으로 나누어져 실시되고 있으며, 강사양성과정, 공직생애주기과정, 기관별, 대상자별, 업무별, 교원연수, 국민권익구제, 특별교육, 위원회 직원역량강화과정 등의 총 9개 과정으로 이루어져 있다. 각 과정별 교육프로그램의 구성은 Rest의 도덕 4구성요소(도덕민감성, 도덕 판단, 도덕 동기, 실천)에 기반을 두고 청렴민감성, 도덕적 판단력, 청렴 동기화, 수행력의 4구성요소를 강화하는 방향으로 프로그램이 구성되어 있다. 또한 청렴교육 관련 교육 이외에 국민권익위원회의 행정심판교육, 국민권익구제교육 등도 실시하고 있으며 이는 국민권익위원회의 담당업무에 대한 교육수요를 반영하여 프로그램을 구성하여 운영하고 있다.

2014년도에는 과거의 청렴교육방식이 불러들이는 교육, 개인 위주의 교육, 하위직 중심의 교육, 배우는 청렴교육, 공직자 위주의 교육이었다면 앞으로의 청렴교육이 “스스로 찾아오는 교육”, “기관위주의 교육”, “고위직 중심의 교육”, “즐기는 청렴교육”, “학생·민간으로의 다변화 교육”으로 나아갈 수 있도록 청렴교육패러다임을 변화시키려는 노력을 하고 있다. 그리고 청렴이 조직 내에 제대로 정착되기 위해 최고관리자의 청렴의식이 중요하다는 점에서 고위직 대상 청렴교육을 연수원의 핵심과정으로 육성하고 있으며, 청렴판소리, 청렴연극 등이 가미된 청렴교육 신규브랜드인 등 ‘인조이(INJOY-INtegrity+enJOY) 프로그램’ 등을 확산하고 있다. 인조이 프로그램은 주입식 위주의 청렴교육에서 벗어나 스스로 청렴에 대해 생각하고 느낄 수 있는 시간을 가지게 함으로써 교육생으로부터 좋은 평가를 받고 있다(청렴연수원 홈페이지 교육후기). 또한 기숙사 완공 등을 통해 청렴교육 활성화를 위한 물적 인프라를 확충하고 있다.

하지만 이러한 노력에도 불과 개원한지 2년 정도 밖에 지나지 않은 청렴연수원이 청렴교육을 활성화하는데 여러 가지의 제약이 존재하는 것도 사실이다. 본 글에서는 이러한 제약요건에 초점을 두어서 실태분석을 실시한다. 특히 청렴교육의 활성화의 저해요건으로 청렴연수원 내부환경적 관점과 타 공직교육기관과의 조직 인력 시설과의 비교론적 관점, 청렴윤리관련 법체계 관점으로 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 청렴연수원 내부환경을 고려한 청렴교육 활성화 제약요인

청렴연수원이 개원한 이후 청렴교육이 딱딱하고 형식적이라는 관념에서 탈피해 재미있고 흥미로운 교육이라는 인식변화가 현장에서 일어나고 있다는 긍정적인 평가(서울신문 자정고, 2014. 4. 25자)와 더불어 청렴교육을 지속적이면서 전문성을 가지면서 사회저변에 확산시키는데 있어 한계점이 존재하기도 한다.

첫째, 청렴연수원 개원 후 2년이 지난 현 시점에서 청렴교육을 추진하는데 가장 큰 실질적인 문제점으로는 순환보직에 의한 청렴교육 운영역량이 반감될 수 있다는 점이다. 공직인사시스템은 순환보직제로 공직자는 대개 2년을 주기로 인사이동이 이루어진다는 점에서 청

렴교육기획, 프로그램 등을 실질적으로 담당⁸⁾하고 있는 직원 교체로 인해 현재 축적해 왔던 청렴교육 운영의 노하우가 제대로 전달되지 못해 지속적이고 체계화된 청렴교육 운영의 걸림돌이 될 수 있기 때문이다.

둘째, 청렴연수원에 우수한 직원이 근무할 수 있도록 하는 인센티브의 부족을 들 수 있다. 국민권익위원회가 행정수도 이전 정책에 따라 2014년 말에 세종시로 이전하였다. 그런데 문제는 청렴연수원의 직원들 대다수가 인사과과, 경제적인 이유 등으로 세종시로 자리를 옮길 가능성이 높을 것이며, 반대로 세종시에 근무하는 직원들은 청렴연수원이 세종시가 아닌 청주시에 있고, 인력부족 또는 물적 기반시설이 부족한 청렴연수원에 지원할 가능성이 낮다고 할 수 있다.

셋째, 청렴연수원은 직원 대비 교육수료인원이 31개 공무원 교육기관 중 청렴연수원이 직원 1명당 4685.9명을 담당하는 것으로 가장 많게 나타나(2013년 공무원 교육훈련기관 종합평가 결과) 공무원교육기관 중 교육의 효율성이 매우 높다고 할 수 있으나 현재 직원들이 행정적인 업무 뿐 아니라 콘텐츠 제작, 교육 운영, 강의 진행 등 다양한 업무를 병행하고 있기 때문에 시간이 지날수록 업무에 대한 피로도가 높아지고 장기적으로 업무의 효율성이 저해될 수밖에 없는 환경이다.

넷째, 청렴연수원은 청렴컨서트, 인조이 프로그램 등 창의적인 교육프로그램을 통해 기존의 딱딱하고 무미건조한 교육방식에서 벗어나 재미있는 청렴교육으로 한번 쯤 들어볼만한 교육으로 교육생으로부터 좋은 평가를 받고 있다. 하지만 교육방식이 공직자로서의 자세에 대한 감성에 호소하는 성격이 강해 스스로 참여하여 공직자 상호간 소통하는 교육이라 평가하기는 어렵다. 또한 청렴교육수요는 증가할 것으로 예상되나 연수원의 전문 강사, 교육 공급을 위한 인력 및 기반시설⁹⁾ 등 부족으로 청렴교육프로그램을 공공기관에 전파하는데 한계가 존재하고 있다. 아직도 일선 현장에서의 청렴교육은 여전히 강의주입식의 교육에서 벗어나지 못하고 있으며 다소 시간 때우기 식의 형식적인 청렴교육이 이루어지는 경향이 다분하여 청렴에 대한 제대로 된 인식이 부족한 실정이다.

다섯째, 청렴연수원은 현재 생애주기별 청렴교육을 실시하여 대상별, 업무별 차이를 두어 청렴교육에 대한 차별화 노력을 하고 있으나 다양하지 못한 청렴교육프로그램으로 특성화된 청렴교육이 현실적으로 어려운 여건이다. 향후 다양하고 전문화된 청렴교육프로그램 개발을 위한 투자가 필요한데 청렴교육에 대한 예산확보의 문제 등이 대표적인 제약요건으로 작용하고 있다. 특히 현실적이고 체계적이면서 전문적인 청렴교육을 위해서는 외부연구용역에 의존하기 보다는 자체적으로 청렴교육에 활용될 수 있는 자료수집과 이러한 분석을 토

8) 현재 청렴연극의 경우 내부직원이 배우로 직접 참여하여 교육생으로부터 좋은 평가를 받고 있다.

9) 청렴연수원 기숙사가 준공(2014년 7월 23일)되어 타 지방에서 온 교육생들에게 최소한의 생활편의를 제공할 수 있게 되었지만 증가하는 청렴교육수요에 비해 교육공간 및 숙소가 부족하여 청렴교육을 수행하는데 어려움을 겪고 있는 실정이다.

대로 한 청렴교육프로그램을 개발할 수 있는 전문연구기능을 강화할 필요가 있다.

여섯째, 부패문제는 하나의 조직만이 부단한 노력을 해서 해결되는 문제가 아니기 때문에 거버넌스적인 전략이 중요하다. 청렴교육도 마찬가지이다. 현 청렴연수원의 인력, 예산, 물리적 시설 등과 같은 조직역량을 고려해 볼 때 청렴연수원의 혼자 힘으로서 청렴교육을 전국의 모든 공공기관에 전파하는데 한계가 있기 때문에 청렴교육확산에 대한 협력적 네트워크 구축 확보가 필요하다. 따라서 지역별 청렴 거점 기관을 양성하여 청렴교육을 전국적으로 전파하려는 노력을 병행해야 할 것이다.

2) 청렴연수원과 타 교육기관과의 비교를 통한 청렴교육 활성화 제약요인

다음으로는 32개의 공무원 교육훈련기관 중 인터넷을 통해 교육기관의 조직, 인력, 시설의 자료접근이 용이했던 중앙교육연수원 등 6개 교육기관과의 비교를 통해 청렴연수원이 청렴교육을 활성화 시키는데 제약요인으로 작용하는 것에 대해 분석해 보았다.

분석결과, 첫째 청렴연수원은 청렴교육수요자를 공공부문뿐만 아니라 민간부분까지 확대하여 운영하고 있음에도 조직규모가 타 교육기관에 비해 매우 작고 교육관련 투입인력 비용이 낮은 것으로 파악되었다. 타 교육기관의 경우 주로 기획, 지원, 교육과 관련해 3개 이상의 부, 과로 이루어져 있으나, 청렴연수원은 교육지원과와 교육운영과인 2개 과로 구성되어 있어 교육을 전문적이고 체계적으로 기획하고 운영하는데 한계가 있는 것으로 나타났다. 또한 실질적인 교육인력이 많이 소요되는 집합교육을 기준으로 청렴연수원의 경우 총 인원 대비 1명당 교육생은 276명으로 타 기관에 비해 가장 많으며, 실제 청렴교육과 관련된 인원인 6명을 기준으로 하면 약 세 배인 781명으로 나타났다. 구 안전행정부의 공무원 교육훈련 종합평가에서 6년 연속 최우수기관으로 선정된 관세국경관리연수원은 직원 1인당 교육생이 69명으로 청렴연수원 직원의 1인당 교육생인 276명의 25% 정도에 그쳐 청렴연수원 직원의 교육업무에 대한 부담감을 엿볼 수 있다.

둘째, 교육기관이 수장이라 할 수 있는 원장은 서기관 급으로 직급이 낮은 편으로 나타났다. 출범한지 2년이라는 기관을 감안하더라도 타 기관의 원장이 대부분 고위공무원단임을 비교해 보건대 낮은 직급이라 할 수 있다. 국제사회에서 청렴 등과 같은 공직가치가 중요해지는 추세를 비추어 볼 때 국가를 대표하는 윤리청렴 교육기관의 위상에 적합한지에 대한 신중한 검토가 필요하다.

셋째, 반부패·청렴 전문 전담 교수요원 및 연구 인력이 전혀 없는 것으로 나타났다. 타 교육기관(중앙교육연수원, 국립외교원, 우정공무원교육원, 관세국경관리연수원)의 경우 교수부가 구분되어 운영되어 교육연구인력 혹은 전문교수인력을 확보하여 운영하고 있음에도 불구하고 현재 청렴연수원에는 일반직원이 교육프로그램과 함께 교육을 전담하여 운영하는 방식으로 전개되고 있다. 어떻게 보면 현 청렴연수원은 조직운영에 기본이 되는 인력과 같

은 기초 인프라가 상대적으로 부족하기 때문에 청렴교육기관의 위상을 높이기에는 한계가 존재할 수밖에 없는 상황이라 할 수 있다.

〈표 1〉 청렴연수원과 타 교육기관과의 조직, 인력, 교육대상자 비교

(단위: 명, 개, %)

기관명 (소속)	조직	원장직급	총 직원수: a	교육관련 투입인원 :b(비율)	교육대상자			
					집합 교육: c	사이버 교육	1인당 교육생 c÷a	1인당 교육생 c÷b
청렴연수원 (국민권익위)	교육지원과 교육운영과	4급 (서기관)	17	6(35)	4,685	70,290	276	781
중앙교육 연수원	정책연수과, 교육능력개발과, 연구지원협력과	2-3급 (고위공무원)	54	27(50)	9,715	127,642	180	360
국토교통인재 개발원 (국토교통부)	운영지원과, 기획과, 교육과	2-3급 (고위공무원)	35	12(29)	5,334	16,945	152	445
농식품공무원 교육원 (농림축산식품부)	운영지원과, 교육기획과, 전문교육과	2-3급 (고위공무원)	41	25(64)	7,091	20,619	173	284
국립외교원	기획부, 교수부, 경력교수	차관급 (정무직)	130	90(70)	2,341	1,677	18	26
우정공무원 교육원	기획협력과, 교학과, 미래교육과, 지원과	2-3급 (고위공무원)	95	46(48)	15,673	254,843	165	341
관세국경관리 연수원	행정과, 교수부, 탐지견훈련센터 담당관	2-3급 (고위공무원)	56	22(40)	3,869	2,157	69	176

출처: 청렴연수원 홈페이지(<https://www.acrc.go.kr>), 중앙교육연수원 홈페이지(<http://www.neti.go.kr/>), 국토교통인재개발원 홈페이지(<http://tilit.molit.go.kr/intro.do>), 농식품공무원교육원 홈페이지(<http://www.ati.go.kr/>), 국립외교원 홈페이지(<http://www.knda.go.kr>), 우정공무원교육원 홈페이지(<http://www.kpoti.go.kr/>), 관세국경관리연수원 홈페이지(<http://ctc.customs.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.)

3) 윤리 및 청렴관련 법률체계의 이원화

현재 청렴교육은 「부패방지및국민권익위원회설치와운영에관한법률(이하 부패방지법)」에 의해 시행되고 있다. 문제는 공직윤리나 청렴에 대한 법체계가 크게 인사혁신처의 「공직자

윤리법」, 국민권익위원회의 「부패방지법」으로 이원화 되어 있다 보니 청렴연수원의 입장에서 볼 때 퇴직 후 취업제한이나 공직자 재산 등록 및 공개 등과 같은 내용을 적극 다루기 힘든 측면이 있다. 즉 윤리 또는 청렴교육에 대한 체계화 및 종합화가 부족할 수밖에 없다. 실제 공직윤리나 청렴교육이 담당 부서의 기능에 초점을 맞추어 교육이 이루어져 수요자의 입장에서 보았을 때 원스탑(one stop)에 의한 교육서비스를 받기 힘든 실정이다.

부패라는 괴물을 잡기 위해서는 혼자만의 힘이 아닌 여러 주체의 협력이 필요하듯이 분산화된 법률체계 하에서 윤리·청렴교육을 시행하는 부서들 간의 협력도 중요할 것이다. 더 나아가 우리사회에서 청렴이라는 것이 하루아침에 형성되는 것이 아니기 때문에 공직자 중심의 청렴교육에서 벗어나 사회전반적인 청렴교육 의무화에 대한 법적인 정비가 필요할 것이다¹⁰⁾.

IV. 결론

공직자의 청렴성을 제고하는 방안은 제도나 규정을 정비하는 방식과 공직자 스스로 청렴을 중시여길 수 있는 공직가치의 함양방식으로 대별해 볼 수 있다.

특히 오늘날 우리사회의 부패문제를 들여다보면 부패사건이 발생할 때 마다 각종 제도나 규정을 많이 만들어 청렴을 제고하려는 노력을 하지만 계속해서 답습되고 있다는 점에서 제도적인 관점보다 공직자 스스로 청렴의 중요성을 인식할 수 있게 공직가치를 함양하는 것이 매우 중요하다.

그러한 방안으로 국내·외적으로 청렴교육의 활성화가 논의되고 있다. 하지만 우리나라의 청렴교육은 대다수의 교육기관의 교육프로그램이 업무중심의 직무교육으로 청렴교육이 형식적이거나 비체계적으로 이루어지는 것으로 파악되었다. 따라서 청렴교육과 관련된 프로그램 개발 및 보급과 관련하여 청렴연수원의 기능을 강화하고 각 기관들에서 형식적으로 진행되고 있는 청렴교육을 청렴연수원을 중심으로 교육과정 등을 총괄 관리 및 평가할 수 있는 방안을 고려할 필요성이 있다.

현실적인 여건 속에서 그나마 개원된 지 2년 정도 지난 청렴연수원이 최근 청렴콘서트, 인조이(INJOY-INtegrity+enJOY) 프로그램 등을 통해 교육생으로부터 좋은 평가를 받아 공직가치 교육기관으로서 위상을 강화하고 있는 상당히 고무적이다. 하지만 청렴연수원을 내·외부적인 환경을 들여다보면 청렴교육을 활성화하는데 여러 가지의 제약요인이 존재하는 것으로 나타났다.

10) 아프리카의 청렴국가인 보츠와나는 중학교때부터 청렴교육을 교과과정에 도입하여 시행하고 있듯이 우리나라도 이에 대한 논의가 필요할 것이다.

순환보직제로 인한 청렴교육의 운영역량 반감, 청렴교육담당자에 대한 인센티브 부족, 공직가치 함양을 위한 참여형 및 특성화된 교육프로그램의 부족, 청렴교육기관의 낮은 조직위상, 청렴교육운영이나 청렴프로그램개발을 위한 인력이나 예산의 부족, 윤리 또는 청렴관련 법의 분산 등을 들 수 있다.

최근 공무원 연금제도 개혁으로 공직사회가 시끄럽다. 국민이 부담해야 할 부채를 줄인다는 점에서 개혁에 대한 공감은 하지만 개혁의 당사자인 공직자들의 노후에 대한 불안이 오히려 생계형 부패문제를 야기 시킬 수 있다는 점에서 향후 공직윤리가 더욱 더 중요해 질 것으로 판단된다. 공직윤리나 청렴의식이 하루아침에 형성되지 않는다는 점, 원전비리나 세월호 사태의 경험을 비추어 볼 때 소 잃고 외양간 고치는 식인 사후처벌적인 방안보다 사전예방적인 측면이 더 중요하다는 점 등을 고려해 볼 때 청렴교육의 활성화를 위한 적극적인 투자와 관심이 이루어져야 할 것이다.



참고문헌

- 관세국경관리연수원 홈페이지(<http://ctc.customs.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 국립외교원 홈페이지(<http://www.knda.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 국토교통인재개발원 홈페이지(<http://tilit.molit.go.kr/intro.do>)(검색일: 2014.7.1.).
- 노승용. (2007). 한국 공직가치 현황분석과 재정립. 『서울행정학회 학술대회발표논문집』. 73-97.
- 농식품공무원교육원 홈페이지(<http://www.ati.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 뉴스와이어. (2014). 한국투명성기구, 2014년 국가별 부패인식지수(CPI)발표, 2014. 12. 3자.
- 뉴스토마토. (2013). 원전 비리 그 후... 반성없이 땀질처방 급급, 2013. 11. 6.자.
- 박홍식·김호섭·최순영. (2010). 공직자 비윤리 행동과 윤리적 위험간의 관계 : 제재와 교육의 조절 변수로서의 역할. 『한국행정학회보』, 44(2):41-61.
- 반부패시스템연구소. (2014). 『서울시의회 청렴정책 개선방안 연구』.
- 서울신문 자정고 (2014) 권익위, 공무원 ‘청렴콘서트 인기’하품 유발·강사들의 무덤...지루 한 연수는 가라, 2014. 4. 25.자.
- 우정공무원교육원 홈페이지(<http://www.kpoti.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 이태일리. (2015). 관피아 방지법에 낙하산 막히자 ‘몰래 취업’ 급증, 2015. 7. 2.자
- 이미정. (2006). 경찰윤리교육의 실효성 확보를 위한 제언. 『한국경찰학회보』, 12: 167-193.
- 이영균. (2003). 공무원 윤리교육의 실태와 정책: 성남시 공무원사례를 중심으로, 『한국사회와 행정연구』, 14(1): 47-76.
- 이정주. (2014). 부패통제메커니즘의 구축전략에 관한 연구: 반부패와 청렴개념분석, 한국조직학회 동계학술대회.
- 주계순·김진호.(2013). 청소년청렴교육프로그램의 구성요인과 프로그램 몰입, 청렴의식변화의 관계연구. 『청소년문화포럼』, 33: 174-203.
- 중앙공무원 교육원 연보. (2012; 2013; 2014).
- 중앙교육연수원 홈페이지(<http://www.neti.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 청렴연수원 홈페이지(<https://www.acrc.go.kr/>)(검색일: 2014.7.1.).
- 최영출. (2007). 외국의 공직가치사례와 시사점. 서울행정학회 학술대회발표논문집. 35-54.
- 최창현·양창훈.(2006). 행정윤리 교육의 한 방안으로서의 윤리교육 SW 활용사례. 한국조직학회보. 3(2):153-183.
- OECD. (2000). *Trust in Government: Ethics Measures in OECD Countries*.
- Scott, Ian. and Joan Y. H. Leung. (2012). Integrity management in post-1997 Hong Kong: Challenges for a rule-based system. *Crime Law Social Change* 58: 39 - 52.
- Van Wart, M. (1998). *Changing public sector values*.

투고일자 : 2015. 09. 06

수정일자 : 2015. 09. 26

게재일자 : 2015. 09. 30

<국문초록>

공직가치 제고전략으로서의 청렴교육 활성화 방안에 관한 연구
: 청렴연수원을 중심으로

이정주 · 이선중

본 연구는 공직자 청렴교육 실태를 파악하고 공직가치 제고를 위한 청렴교육 활성화 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 반부패와 청렴의 개념구분을 통해 공직가치 제고전략으로서 청렴교육의 중요성을 논의한 이후 청렴교육을 전담하고 있는 국민권익위원회 청렴연수원의 내·외부적 환경을 중심으로 청렴교육 장애요인을 살펴보았다. 청렴교육 활성화를 저해하는 요인으로 대외적으로는 일반부처 공직 교육기관의 교육프로그램이 업무중심의 직무교육으로 이루어져 청렴교육이 형식적이거나 비체계적으로 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 내부적으로는 청렴연수원 청렴교육담당자에 대한 인센티브 부족, 특성화 교육프로그램의 부족, 청렴교육기관의 낮은 조직 위상, 청렴교육 프로그램 개발을 위한 인력과 예산의 부족 등이 장애요인으로 나타났다.

주제어: 공직가치, 청렴교육, 청렴연수원, 청렴, 반부패