

A Study on the Impacts of Educational Reform on the Change of Organizational Culture of Secondary Schools

Youll-Soo, Nam

Department of Shipping Management
Graduate School of Korea Maritime University

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the nature of the relationships between the determinants of organizational culture of secondary schools and several types of organizational culture classified by three criteria: Hierarchy-oriented, Relationship-oriented and Organizational development-oriented one. An empirical study was carried out to examine how the school teachers perceive the educational reform strongly effected by government.

The determinants of teachers' perceptions on educational reform can be utilized not only in suggesting the theoretical bases for the counter-measures of the effective school management but also in formulating the practical policies enhancing members' satisfaction on the organization.

The data investigating the determinants of organizational culture and members' perception on educational reform in the secondary schools were collected from 600 teachers in the cities of south-eastern parts of Korea by the use of questionnaire method.

The frequency analysis and cross tabulation method were used to analyze the data. The results of cross tabulation method were found to be as follows:

(1) Educational reform program was classified into three different types on the basis

of ①the degree of expectation of protecting organizational hierarchy ②the degree of harmonization among the organizational members ③the degree of formulating effective strategy in organizational development

- (2) Organizational culture was classified into 4 different types on the basis of the degree of hierarchical structure in the organization: ① Rational culture ② Ideological culture ③ Consensual culture ④ Hierarchical culture
- (3) Organizational culture was classified into 4 different types on the basis of the degree of well-harmonized organization: ① Caring Culture ② Apathetic culture ③ Exacting culture ④ Integrative culture
- (4) Organizational culture was divided into 4 different types on the basis of organizational development strategy: ① Innovational culture ② Management culture ③ Stagnated culture ④ Admission culture

The results of the analysis led to the following conclusions:

- (1) The contents of educational reform are strongly correlated with the change of organizational culture in the secondary schools
- (2) The change of educational environment are strongly correlated with organizational culture in the secondary schools
- (3) The management style and educational philosophy are significantly correlated with organizational culture in the secondary schools
- (4) The impacts of educational system change on organizational culture were found to be significant for the periods of 70s, 80s, and 90s.

For the effective organizational development in the secondary schools, it appears to be imperative to establish management strategy designed to clear out divergencies in teachers' perceptions and knowledges on the organizational culture and educational reform.

第1章 序 論

第1節 問題의 提起

각국의 教育改革의 전략 수립은, 참여한 국제경쟁 속에 자기 나라의 競爭力이 다른 나라에 비해 뒤떨어져 있다는 사실이 주로 教育과 연관된다는 인식에 기인한다. 이런 이유로, 이들 국가들은 공통적으로 教育을 국가위기의 극복을 위한 수단으로 여기고 있다. 이러한 일련의 教育改革프로그램들은 學校經營을 구성하고 있는 組織文化에 직·간접적으로 작용하여 변동의 결정적인 영향으로 나타나고 있는 실정으로 教育改革과 조직문화의 변동은 중요한 상관관계를 형성하고 있는 상황이 되었다.

조직문화는 조직의 공식적, 비공식적 운영과정에 광범위하게 영향을 미칠 수 있기 때문에 중요시 된다. 일을 처리하는 일상적 과정속에서도 관행과 같은 문화적 요소가 배어 있으며 상호간의 교류 속에 갈등의 와중에, 그리고 무엇보다도 결정과 선택의 순간 순간에 옳고 그름에 대한 조직원들의 가정과 믿음이 작용하게 된다. 따라서 조직문화에 대한 올바른 이해는 효율적 관리나 경영의 가능성을 높여준다.

또한 조직문화는 조직의 전략과정에 영향을 미치기 때문에 중요시된다. 전략의 방향을 선택할 때에도 조직문화는 이념의 형태로 그 과정에 작용할 수 있으며 전략을 수립하고 추진하는 과정에서도, 때로는 전략 담당자들의 관점을 제한함으로써 또 어떤 때는 전략실행에 있어 하나의 저항세력으로서 작용할 수 있다. 조직의 문화가 전략적 특성과 부합될 때 큰 효과를 거둘 수 있으므로 조직문화나 전략수립을 통한 양자간의 적합화에 關心을 기울여야 한다.

조직문화는 경쟁력의 원천이 될 수 있다. 조직 또는 기업의 경쟁력에는 자금이나 자산과 같이 可視的인 것만 포함되는 것이 아니라 현상이나 정보를 정확히 이해하여 개념화하고 適期에 결정을 내려줄 수 있는 무형의 인지적 과정까지도 포함된다. 특히 조직문화는 가시적 자산과 같이 한 순간에 처분을 하든가 다른 것으로 바뀌 놓을 수 있는 것이 아니라, 비교적 장기간에 걸쳐 서서히 바꾸어 나아갈 수 있을 따름이다. 따라서 그릇된 문화를 갖고 있는 조직은 오랜 기간동안 그 弊害에 시달리게 되어 장기적인 경쟁력 상실을 겪게 된다. 반면에 올바른 문화를 갖고 있는 조직은 장기간에 걸쳐 경쟁우위를 점할 수 있다. 조직문화는 사고 팔 수 없는 고유한 무형의 경쟁자원이다.

아울러 조직문화는 조직의 성과와도 관련이 있는 것으로 보인다. 신유근 교수는 한국 기업들을 비교한 연구에서 가치관(합의성, 상징성, 명확성, 수용성)으로 대표되는 조직문화의 특성에 따라 만족도, 同調性, 그리고 愛社心과 같은 성과가 차이가 있음을 발견했다. 또한 실증적 근거는 없지만 조직문화가 생산성에 영향을 미친다는 주장도 있다.

한편, 두말할 나위도 없이 인간은 사회의 일원인 동시 組織의 일원이다. 사람은 태어나서 무덤에 이르기까지 조직생활에서 벗어날 수 없다. 더구나 현대와 같이 사회변동과 사회 발전 속도가 빠르면 빠를수록 인간 생활에서 조직이 차지하는 비중은 날로 높아가지 않을 수 없다.

따라서 현대사회를 조직사회, 현대인을 조직인 이라고 부른 것은 적절한 표현이라 하겠다. 이러한 조직은 어떤 조직을 막론하고 나름대로의 독특한 문화를 지니게 마련이다. 文化(culture)란 일반적으로 사회를 구성하고 있는 모든 사람들이 공동으로 소유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 습관 그리고 지식과 기술을 모두 포함한 巨視的이고 綜合的인 개념이다. 이러한 거시적인 문화개념을, 社會를 구성하는 微視的조직에 적용한 것이 조직 문화라 할 수 있다.

學校에서 제일 중요한 일은 가르치는 일이다. 教育의 本質이 학생을 의도된 教育計劃에 의해 바람직한 방향으로 지도, 육성하는데 있다고 할 때 학교의 모든 組織은 이를 효과적으로 지원하기 위한 수단이라고 할 수 있다.

教育改革 프로그램도 이와 같은 學校經營組織의 活性化와 보다 발전적인 教育方法의 개선이라는 양대 축을 바탕으로 시대별 변화에 따라 무수히 많은 변천과정을 걸어왔다. 이러한 교육개혁 프로그램에 의하여 學校經營組織의 文化에도 적지 않은 영향력을 발휘해온 것이다.

새로 탄생한 國民政府도 教育改革을 지속적이며 주도적으로 추진할 목적으로 대통령직속자문기구인 「새교육공동체 위원회」가 오랜 준비 끝에 1998년 7월 24일 정식 출범하였다. 특히 이 기구는 한국교육의 해묵은 적폐를 일소하고, IMF와 같은 국난을 다시는 당하지 않으며, 격동의 시대인 21세기를 대비하는 “교육 입국”을 위해 教育改革을 “이번이 아니면 다시는 기회가 없다”는 굳은 각오로 추진하고 있음을 감안할 때 「새교육공동체 위원회」출범에 의한 學校經營의 방식과 經營組織의 문화변천에 상당한 파장이 예상된다. 게다가 全·教·組合法化 및 교원정년단축 등의 혁명적 조치는 學校經營組織의 文化에도 급격한 변동의 물줄기를 피할 수 없을 것이다.

學校組織 문화는 학생의 학력신장이나 인성발달에 심대한 영향을 미치기 때문에 學校經營

조직이 올바르고 건강한 文化를 지닌다는 것은 매우 중요하다.

두말할 나위도 없이 한 學校의 經營組織 文化는 그 學校의 모습을 나타내는 얼굴이라 하겠다. 따라서 교사는 물론 특히 학교 경영자는 학교라는 조직에 적합하고 교육 효과를 높일 수 있는 能動的이며 건전하고 能率的이며 生産的인 학교문화를 창조할 책임이 있다고 하겠다. 나아가서 활기차고 비전있는 학교 文化를 유지하고 계승시켜 나가는 부단한 노력을 하여야 할 것이다.

그럼에도 불구하고 학교조직 文化를 유지하고 계승하여 새로운 학교 文化를 창조·창출함에 필요한 지혜를 찾으려는 노력 내지는 연구는 현재까지 미흡했다고 하겠다. 다시 말해서, 學校經營組織 文化의 실체를 밝히려는 노력은 부족했다고 할 수 있다. 이에 本 研究는 기본적으로 學校組織 文化의 본질을 규명하고자 하는 시도라는 점에서 그 필요성과 중요성 그리고 가치를 찾을 수 있는 것이다.

다른 한편으로는 학교경영에 있어서 教育改革 프로그램에 효과적으로 대응함은 물론 교직원의 교직에 대한 높은 자부심 확보와 소명의식을 함양시키는데 필요한 학교경영조직 文化 창조를 위한 하나의 대안을 찾을 수 있다는 현실적 필요에서 그 意義를 찾아볼 수 있다고 하겠다.

나아가서 本 研究는 教育行政 내지 學校經營에 관한 理論的 바탕을 확장시킬 수 있다는 면에서 그 重要性을 발견할 수 있을 것이다. 一般的으로 교육행정 내지 학교경영의 수많은 이론들이 실제와 거리가 멀다는 비판을 받고 있다. 결과적으로 本 연구는 이론과 실체를 연결할 수 있는 단서를 제시하고 있다는 사실에서 나름대로 가치를 지니고 있는 것이다.

第2節 研究의 目的

앞서 제시한 問題의 提起와 意義를 토대로 다음과 같은 구체적인 研究의 目的을 設定하였다.

첫째, 우리 나라 中等學校 經營組織의 특징과 실상을 역사적 흐름에서 고찰함으로써 향후 우리 나라 學校經營組織 文化의 合理的인 方向을 모색함은 물론 學校經營에 있어서 學校 經營者로 하여금 건강한 學校組織 文化形成에 구체적 대안을 강구함에 있어서 도움이 될 수 있는 기초자료를 얻는데 있고,

둘째, 教育改革 프로그램의 전달과정은 學校經營組織에 효과적으로 작용하여 조직문화의 변동에 긍정적으로 그 역할을 잘 수행하고 있는가의 문제를 규명하는데 개념적인 틀을 찾자 한다.

위의 研究 目的을 달성하기 위한 이 연구의 문제를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 中等學校의 組織文化를 분석 파악하기 위한 기준 또는 준거를 설정함과 아울러 준거별 구체적인 세부요인을 규명한다.

둘째, 中等學校 조직문화의 12가지 유형에 근거하여 中等學校의 조직문화가 시대별 (1970년대, 1980년대, 1990년대) 지역별, 학교별로 어떤 유형의 문화이었는가를 분석 파악한다.

셋째, 분석 파악된 中等學校 經營組織의 문화유형의 특징을 지역별, 학교별로 그 공통성과 차이점을 분석 규명한다.

넷째, 教育改革 프로그램을 시대별로 분석한 다음 그것을 바탕으로 하여 中等學校 經營組織의 文化변동에 어느 정도의 영향효과를 나타내고 있는가에 대하여 탐구하는데 이 研究의 근본 目的이라고 할 수 있다.

第3節 研究의 方法 및 範圍

1. 研究의 方法

이 研究는 設問紙法과 文獻研究를 병행 추진하였고, 설문지의 과정은 다음과 같다.

첫째, 설문지 영역은 經營組織文化의 분류를 中心으로 혁신적 문화, 경영관리적문화, 침체적문화의 영역과 목적형문화, 이념형 문화, 합리형, 위계질서형 문화의 영역 또한 배려형 문화, 무관심형, 실적형, 포용형 문화의 영역으로 크게 대별적 영역으로 구분하였다.

둘째, 이상의 3개 관점 11개 문화별 구성요소 및 특징을 다음 장의 <表 3-2>와 같이 재구성하였다.

셋째, 抽出된 文化類型別 구성요인 및 특징을 中心으로 내용분석과 검증은 거친 이후 설문지를 작성하였다.

넷째, 작성 제작한 설문 영역 및 세부 요소가 추출에 포괄적이고 배타적인가를 검증하고 타당성 조사를 위해 지도교수 및 전문적 식견을 가진 인사의 자문을 구하였다.

【研究結果의 要約】

以上과 같은 내용을 토대로 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 1970年代의 中等學校 組織은 福祉強調과 組織員 忠誠心 強調가 매우 強했고, 목표 지향적 지향점을 가지고 있었다는 점에서 배려형 문화를 형성한 한편, 1990년대에 비해 상대적으로 효율성의 비중이 낮고 체제유지적 특성이 강조되었다는 점에서 합의형 문화를 공유한 것으로 평가할 수 있다.

한편 목표달성 수단 면에서 인화·성취 어느 한 쪽을 강조하는 뚜렷한 특징을 보이지 않지만, 지배원리·조직구성원면에서는 지도자의 인생철학을 강조하고, 조직구성원의 충성이 일반적인 특징을 보인다는 점에서 배려형 문화를 형성했다고 볼 수 있다.

그리고 가치관, 정보수집 및 의사소통면에서 뚜렷한 특징을 보이지 않지만, 動機賦與 면에서 강한 책임감 부여를 통한 혁신적 문화를 가지고 있었다. 혁신적 문화는 조직문화의 형성기에 많이 나타난다는 점을 상기할 때, 1970년대는 동기부여 면에서 중등학교 조직문화 형성의 초기 단계에 있었다고 볼 수 있다.

2) 1980년대의 中等學校 組織은 권력의 중앙집중 및 분산 정도로는 다른 시대와 과도기적 시기에 해당하면서, 조직의 특성 및 지향점 면에서는 1970년대와 보다 유사한 통합형 문화를 형성하여, 다른 시기보다 기계적 관료주의 성향이 강했던 것으로 유추해 볼 수 있다. 한편 책무성 이외의 다른 조직 문화적 특성인 효율성, 창의성 특성면에서 1980년대보다는 1970년대와 훨씬 유사한 비율로 응답하고 있음을 알 수 있고, 체제유지적 특성 면에서는 강세를 나타내고 있다.

1980年代의 中等學校 組織文化는 한마디로 合意型 文化와 統合 및 受容的 文化가 共存한 時期로 定義할 수 있다. 먼저 목표달성수단 면에서 1980년대는 인화·성취와 조직원 충성심 특징을 가장 강하게 보이면서 동시에 성취지향 특징을 가장 강하게 갖고 있기도 하고, 지배원리면에서는 불신과 분열이 만연했던 특징과 개인의 실적을 강조한 특징을 동시에 가장 강하게 보이고 있으며, 조직구성원 면에서 역시 구성원의 사기저하 특징과 소모품과 특징이 가장 뚜렷하게 나타나고 있다. 이러한 문화적 양상은 교육 조직의 복잡성과 사회적·정치적·경제적 환경과의 관계 속에서 보다 심층적으로 해석될 수 있을 것이다.

價値觀 面에서 部門指向, 手段指向 價値觀이 가장 높은 비율로 뚜렷하게 나타나는 관리적

문화가 지배적이면서 한편으로 사회혁신, 장기조직 지향의 혁신적이 가치관도 다른 연대보다 우세하게 나타나는 시기였다고 볼 수 있다. 의사소통과 정보수집면에서는 의사소통 단절의 특징이 가장 뚜렷한 관리적 문화 양상을 보였고, 동기부여 면에서는 벌칙강화를 통한 동기부여 및 책임회피 방지를 위한 동기부여 특징 모두 가장 뚜렷한 연대로 지각되어 관리적, 정체적 문화양상을 동시에 보이는 특징을 보여 주었다. 따라서 1980년대 학교조직은 관리적 문화를 중심문화로 가지고 있으면서 세부적인 사항에 있어서는 합의형, 통합형, 수용적 문화가共存했던 다양한 組織文化의 支配期로 정의할 수 있다.

3) 1990年代의 中等學校 組織은 統制指向, 成就指向, 發展指向의 特徵이 비교적 높은 性向을 나타내는 理念型 組織文化를 주로 형성하고 있으면서, 권력분산의 특징을 갖는 합의형, 위계형 문화가 혼재해 있고, 效率性和 같은 組織文化의 特性을 強調하는 합리형 문화가 並存하며, 조직의 특성 및 指向點 면에서는 順理指向의 지향점을 갖는 합의형 문화를 형성한 것으로 평가할 수 있고, 人和·成就 強調 特徵, 個人의 人格強調 特徵, 構成員에 대한 期待 衝天 特徵을 가장 뚜렷하게 갖는다는 점에서 분명한 통합형 문화를 형성했다고 볼 수 있다. 아울러 1990년대는 목표달성 수단 면에서 人和·成就를 동시에 강조하면서도 구성원의 복지강조 특징이 가장 뚜렷했다는 점에서 부분적으로 配慮型 文化가 混在했다고 評價할 수 있을 것이다.

價値觀 面에서 利己主義, 安全 第一主義, 短期指向의 停滯的 文化가 가장 뚜렷하게 나타났고, 정보수집과 의사소통 면에서는 상하 의사소통이 원활한 혁신적 문화와 정보의 홍수로 인한 혼란을 특징으로 하는 관리적 문화가 공존하였지만, 조직원의 충성심 강조 면에서는 뚜렷한 문화적 특징을 보이지 않았다. 그러므로 1990년대의 학교조직 역시 1980년대와 마찬가지로 관리적, 혁신적, 정체적 문화가 공존했던 복합적인 조직문화의 지배기로 정의할 수 있다.

組織과 個人은 相互間 影響的 要因을 賦與한다. 조직은 구성원에게 조직목표에서의 기여를 요구하고, 개인은 자아실현 위주로 활동하게 되는바, 成功組織은 인간화와 사회화의 동시적인 추구를 토대로 하여 개인과 조직이 矛盾됨이 없이 調和를 이룬 가운데 조직이 운영되므로 組織의 要求와 個人의 役割(role)이 융합되어 공식적, 비공식적으로 개인은 조직의 목표를 달성케 하는 행위자가 되고, 또한 자신의 요구를 충족시키게 되는 것이다.

그러므로 학교도 교사들의 意識構造, 運營構造와 管理制度, 自生的組織을 진단, 분석하여 상하계층간의 불신감, 구성원들간의 갈등, 폐쇄적인 태도, 안일 무사주의, 무관심 태도, 관료적, 권위주의적행동등 문제증상을 행동수정개념을 적용하여 바람직한 태도와 행동을 긍정적

으로 강화시켜 나가야 한다.

조직문화는 可視的 자산과 같이 한 순간에 처분하든가, 다른 것으로 바꾸어 놓을 수 있는 것이 아니라 比較的 長期間에 걸쳐 서서히 바꾸어 나갈 수 있는 無形의 資産이라 할 수 있다.

그러므로 그릇된 조직문화를 갖고 있는 조직은 오랫동안 그 폐해에 시달리게 되어 장기적으로 경쟁력을 상실하게 되는, 반면에 올바른 문화를 갖고 있는 조직은 長期間에 걸쳐 競爭優位를 점할 수 있는 것이다.

90年代 文民政府 出帆과 함께 기대를 모았던 教育改革의 實現成果가 미흡한 것도 일선학교의 조직문화와 무관하지 않다. 教育이 百年之大計란 말은 고금을 통하여 眞理임에도 특히 保守的 傾向이 짙은 학교 조직 문화를 감안하여 모든 教育改革의 立案, 計劃, 實踐 方向이 마련되었어야 하는데 너무 급하게 도는 단기간에(유예기간 없이) 많은 개혁 변화를 추구하다보니 拙速行政이나 朝令暮改式, 臨機應變式 등의 非難을 받아 온 것 또한 사실이다.

조직문화는 사고 팔 수 없는 固有한 無形의 競爭資產이며, 그 조직의 모습을 나타내는 거울과 같은 것이다. 건전하고 바람직한 학교 조직 문화 속에서 교직원과 학생이 가르치고 배우는 교육이 올바르게 수행될 수 있으므로 교사는 물론 특히 학교 경영자(지도자)는 조직에 적합하고 교육효과를 늘릴 수 있는 능률적이며 생산적인 학교문화를 창조할 책임이 있다고 하겠다.

나아가서 健全하고 바람직한 學校 文化를 좀더 成長 中心的으로 維持 繼承있는 內部的, 外部的 狀況을 點檢하고 通察하여 未來에 대한 希望과 挑戰意志도 充滿한 학교 조직 문화 건설에 이바지해야 하겠다. 이리하여 21C 교육한국을 힘차게 열어갈, 새學校文化 創造:VISION 2002는 우리 中等學校 組織文化에 사랑과 소망 그리고 믿음의 메신저로 꽃을 피울 수가 있을 것이다.

이를 위하여 教育改革과 中等學校 組織文化 變動의 相互關聯性을 念頭에 두고 다음과 같은 事項을 提案 하고자 한다.

첫째, 教育課程 改革 프로그램의 開發者들은 開發課程과 함께 開發이 이루어지고 난 후의 狀況에 대해서도 지속적인 관심을 갖고 定期的인 點檢을 해야 한다. 그래서, 교육과정을 교사에게 전달하는 것으로서 새로운 교육과정이 기대하는 현장의 변화가 시작된 것으로 간주해서는 안되고, 力動的인 相互作用 속에서 還流가 일어날 수 있도록 圓滑한 交流를 維持해야 한다. 또한, 현장에 적용된 새로운 교육과정이 어떠한 과정을 거쳐 시행되고 있는가에 대한 관

심이나 변화과정을 모니터링할 수 있는 프로그램 평가 같은 公式的인 制度도 마련되어야 한다.

둘째, 教育 實踐者에게 開發된 教育課程 改革 프로그램의 특성에 대해 持續的이고 實際的이며 效果的인 現職연수가 提供되어야 한다. 국가 수준에서는 다양한 연수 프로그램을 개발하고, 지역 수준에서는 자체 연수 프로그램의 개발과 함께 교사들이 프로그램을 선택하여 能動的으로 參與하는 教師 主導의 研修가 이루어지도록 積極 支援 하여야 한다. 학교에서도 교내연수와 교사가 주도하는 自生的인 研修, 그리고 個人 研修가 활성화되도록 지원하여야 한다. 現職研修는 교사의 요구에 기초하고 교사 스스로 自己 評價하는 體制로 이루어져 교사가 主體가 되는 能動的인 課程이 될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 獎學에 대한 教師들의 認識 變化와 校內獎學에 대한 열의와 積極的인 참여로 發展指向的인 獎學文化가 조성되어야 할 것이다. 그리고, 教師들의 教授活動에 實際的인 도움을 주기 위한 교내 自律獎學 형태의 授業獎學이 促進될 수 있도록 學校長은 教育過程 改善을 위한 모든 支援體制를 樹立하고 동시에 이를 위한 指導性을 發揮해야 한다.

넷째, 指導者는 강한 리더십과 아울러 每事 分明하고 一貫性이 있으며, 公正한 意思決定을 하여야 한다.

다섯째, 規律은 嚴格하되 安全하고 秩序整然하고 快適한 學校 環境을 造成해야 한다.

여섯째, 뚜렷하고 明白한 學校目標과 教師의 職務滿足(安定)을 바탕으로 活氣찬 授業을 展開하여야 한다.

일곱째, 最近에 發生하고 있는 學園內 逆暴力 現象이나 王따克服 등 새學校 文化創造의 尖兵 役割과 非行學生의 治療責任을 全擔 할 수 있는 準司法教師制度의 導入을 慎重히 考慮해 볼 必要가 있을 것이다.

여덟째, 地域社會와 紐帶強化, 學父母의 關心과 責任意識이 뒤따라야 하겠다.

아홉째, 師弟同行의 人性教育을 活性化시켜 地域社會에 보다 가까이 다가 갈 수 있는 制度的 裝置가 갖추어 져야 하는데 이를 爲하여, 中等學校에서 地域社會 奉仕活動을 實習型 定規 教科로 授業化하는 問題도 考慮해 볼 價値가 있을 것이며,

끝으로, 人性教育과 地域社會 奉仕精神의 涵養을 위하여 教師와 學生모두 信仰心을 심어 주어야 하는데, 이를 튼튼하게 하려면 教·學모두 宗教機關이나 團體에서 行하는 行事參與나 奉仕活動을 研修와 奉仕點數에 適用하는 問題도 신중히 檢討해 볼 必要가 있을 것이다. 이렇

게 될 때 奉仕活動의 內實化와 新鮮한 中等學校 文化暢達에 決定的인 貢獻을 할 수 있을 것으로 確信하는 바이다.

[參 考 文 獻]

I. 單行本

- 姜元植, 「新經營管理」, 第一文化社, 1983.
- 곽영우 외 6인, 「教育行政 및 教育經營」, 科學과 藝術, 1993.
- 곽영우 외 6인, 「教育行政 및 教育經營」, 科學과 藝術, 1993.
- 金南炫 譯, 「研究方法論」, 經文社, 1983.
- 金南炫 譯, 「組織行動論」, 經文社, 1997.
- 김윤태, 「學校行政·經營新論」, 배영사, 1986.
- 김인식, 최호성, 「最新 教育課程 및 評價」, 教育科學社, 1996.
- 金仁植·金聲烈·金學俊, 「學校教育과 커뮤니케이션」, 教育科學社, 1988.
- 南廷杰, 「教育組織論」, 도서출판 하우, 1995.
- 文敎部, 「文敎40年史」, 文敎部, 1988.
- 박성식 역, 「教育組織理論」, 양서원, 1997.
- 박양규, 정성옥, 「Window용 SPSS 統計分析」, 21C사, 1998.
- 朴璉鎬·吳世德, 「現代組織關係論」, 법문사, 1995.
- 朴璉鎬·吳世德, 「現代組織管理論」, 法文社, 1995.
- 朴種烈, 「學校 經營論」, 星苑社, 1987.
- 白基福, 「組織 行動 研究」, 法文社, 1994.
- 성병창, 「學校組織 構造論 - 理論과 設計」, 양서원, 1997.
- 申仲植·姜永三, 「教育行政 및 教育經營」, 教育出版社, 1996.
- 吳錫泓, 「組織理論」, 博英社, 1981.
- 王基恒, 「教育組織論」, 集文堂, 1997.
- 元佑鉉·金鎮洪 譯, 「經營 커뮤니케이션」, 전예원, 1980.
- 柳基鉉, 「人間 關係論」, 貿易經營社, 1996.
- 鄭鎮環, 「教育經營의 理解」, 文音社, 1987.
- 추현, 「最新經營組織」, 博英社, 1986.

II. 學位論文

- 김준기, 「학교조직문화 진단에 관한 연구」, 전북대학교 대학원 박사학위논문, 1991.
- 서연경, 「학교조직 풍토와 교사의 갈등과의 관계」, 원광대학교 대학원 석사학위논문, 1991.
- 유재희, 「중등학교 조직문화의 변천에 관한 연구」, 동국대학교 대학원 석사학위논문, 1997.
- 6.
- 李周憲, 「教育改革 프로그램 施行에 따른 韓國教育現場의 變化過程에 대한 評價研究」, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 1997. 6.

III. 學會誌

- 郭武勇, “교사들의 비공식 조직의 유형과 기능에 관한 연구”, 「韓國教育學會誌」, 第22卷, 3號. 1985.
- 姜元植·南律守·李賢守, “文民政府 教育改革方向이 學校經營組織에 미친 效果性에 關한 實證的 研究”, 「大韓經營學會」, 第20號, 1999. 3.
- 김두성, “學校組織文化에 組織 效果性 間의 關係에 關한 研究” 「全北大學校 研究論叢」, 第27號, 1993.
- 김명희, “해방 이후 초·중등학교 교육내용과 방법의 변화와 추세에 대한 토론”, 「교육학연구」, 한국교육학회, 제33권, 2호, 1995.
- 김성일, “學校組織文化 分析의 基礎研究”, 「中央大學校 研究論叢」, 第24號 1995.
- 金永坤, “學校組織의 特性 혹은 教師의 性格과 教師의 葛藤간의 關係”, 「啓明大學校 研究論文集」, 第22號, 1992.
- 김정환, “효과적인 학교를 위한 수업 지도성의 과제”, 「교육학연구」, 한국교육학회, 제34권 5호, 1996.
- 노종희, “교사교육 체제와 질 관리”, 「교육학 연구」, 한국교육학회, 제 32권, 4호, 1994.
- 朴南奎·南律守, “港灣技術人力 教育制度 改善方案”, 「韓國港灣學會誌」, 제12권, 제23호, 1998. 12.
- 안기성, “한국 교육개혁의 정치학: 한국의 교육개혁과 그의 정치학”, 「1995/6년도 연차학술대회 발표논문집」, 한국교육정치학회, 1996.

IV. 研究報告書

- 교육개혁심의회, “교육방법의 쇄신방안”, 「정책연구 IV-5」, 서울 : 교육개혁심의회, 1987. 7.
- 교육개혁심의회, 「10대 교육개혁, 최종보고서 I」, 서울 : 교육개혁심의회, 1987.
- 교육개혁심의회, 「21세기를 향한 한국교육, 최종보고서 III」, 서울 : 교육개혁심의회, 1987.
- 교육개혁위원회, 「세계화·정보화 시대를 주도하는 新교육체제 수립을 위한 교육개혁방안 (II)」, 서울 : 교육개혁위원회, 1996. 2.
- 교육개혁위원회, 「세계화·정보화 시대를 주도하는 新교육체제 수립을 위한 교육개혁방안 (III)」, 서울 : 교육개혁위원회, 1996. 8. 20.
- 교육개혁위원회, 「세계화·정보화 시대를 주도하는 新교육체제 수립을 위한 교육개혁방안 (IV)」, 서울 : 교육개혁위원회, 1996. 6. 2.
- 교육개혁추진기획단, 「교육개혁 과제추진 상황」, 1996. 5.
- 교육정책자문회의, 「교육발전의 기본 구상, 최종보고서」, 서울 : 교육정책자문회의, 1992. 5.
- 김만기, “교육혁신 보급의 이론 모형과 전략”, “교육혁신의 반성과 진로”, 교육과학사, 정책연구 1991.
- 韓國教育新聞社, “스스로 하는 奉仕 追求”, 「새교육」, 1993. 3.

V. 統計資料

- 教育部, 「教育統計年譜」, 各年度(1996~1997)
- 韓國敎員團體 總聯合會, 「政策研究 中 各種教育統計」, 第62.87.88輯.(1997~1998)
- 韓國教育開發院, 「韓國의 教育指標」, 1997.

VI. 外國書

- Ahmann, J. S. & M. D. Glock, *Evaluating Student Progress : Principles of Testes and Measurements*, Boston : Allyn and Bacon, Inc., 6th Ed.
- Ashforth, Black E., “Climate Formations : Issues and Extensions”, *Academy of Management Review*, 1985, pp.837-839.
- Bennis, *Changing Organization*, New York : McGraw-Hill, 1966.
- Bossert, S., “Cooperative Activities in the Classroom”, In E. Z. Rothkopf(Eds.), *Review Research in Education*, Vol. 15. Washington. DC : American Educational Research

- Association, 1988-1989.
- Bruner, J., *The Process of Education*. Boston : Harvard University. Press, 1961.
- Clark, L. H. & I. S. Starr, *Secondary and middle school teaching methods(5thed.)*. NY : MacMillan, 1986.
- Cusik, P. A., *Inside High School*, New York: Holt, Rinehart & Winston, 1973.
- Fiol, C. M., *Managing Culture as a Competitive Resource*, 1991
- Geoffrey Isherwood and Wayne K. Hoy, "Bureaucracy, Powerlessness and Teacher Work Values", *Journal of Educational Administration*, September, 1973, pp.124-128
- Gerald H. Moeller and W.W. Charter, "Relation of Bureaucratization to Sense of Power among Teachers", *Administrative Science Quarterly*, 1966.
- Glatter, R., "Educational Policy and Management; one field of two?", *Educational Analysis*, Vol. 1, No. 2, 1979, pp.83-114.
- Halpin, Andrew W. & Don B. Croft, *The Organizational Climate of Schools*, Chicago: University of Chicago, 1963.
- Kalis, M. C., 'Teaching Experience; Its Effect on School Climate, Teachers Morale', NASSP Bulletin, 64(435), 1980, pp.89-102.
- Levin, "A Taxonomy of Educational Reforms for Changes in the Nature of Work". In Carnoy, M. & H. Levin (Eds.), *The Limits of Educational Reform*, New York : David Mckay, 1976.
- Light, D. Jr. & S. Keller, *Sociology*, New York : A. Knopf, 1975.
- Prethus, Robert V., *Organization Society*, New York : Alfred. Knopf. Inc., 1962
- Steinhoff, C. R. & R. G. Owens, "Problems Related to Techniques for Assessing Organization Development and Determining Intervention Style", *The Journal of Educational Administration*, Vol. 16, No. 2, 1974.
- Tagiuri, R., *The Concept of Organizational Climate*, in Tagiuri R. & G. H. Litwin (eds.), *Organizational Climate : Exploration of a Concept*, Boston: Harvard University Press, 1968, pp.41-46