



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](#)

체 육 학 석 사 학 위 논 문

해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과
조직문화에 미치는 영향



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

체 육 학 과

지 창 훈

체 육 학 석 사 학 위 논 문

해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향

지도교수 지 삼 업

이 논문을 체육학석사 학위논문으로 제출함



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

체 육 학 과

지 창 훈

지창훈의 체육학석사 학위논문을 인준함.

2013년 8월 23일



주 심 체육학석사 이 태 응 (인)

위 원 철 학 박 사 문 선 호 (인)

위 원 이 학 박 사 지 삼 업 (인)

목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 연구 문제	4
4. 연구 가설	5
5. 연구의 제한점	5
II. 이론적 배경	6
1. 해양스포츠	6
가. 해양스포츠의 개념	6
나. 해양스포츠의 목적	7
다. 해양스포츠의 장점	7
라. 해양스포츠의 분류	8
마. 해양스포츠의 현황	11
2. 사회성	16
가. 사회성의 개념	16
나. 사회성의 유형	16
다. 사회성의 발달	18
3. 조직문화	19
가. 조직의 개념	19
나. 문화의 개념	19

다. 조직문화의 개념	20
라. 조직문화의 유형	21
III. 연구 방법	23
1. 연구대상	23
2. 조사절차	24
3. 조사도구	24
가. 사회성	25
나. 조직문화	25
다. 설문지 타당도 및 신뢰도	26
4. 자료 분석	29
IV. 연구 결과	30
1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이 ...	30
2. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성, 조직문화의 차이	42
3. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 관계	44
4. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화에 미치는 영향	49
V. 논 의	53
1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화 의 차이	53
2. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성 조직문화의 차이	55
3. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성 조직문화의 관계	56
VI. 결론 및 제언	57
1. 결론	57

2. 제언	60
참고 문헌	61
부록 : 설문지	66



표 목 차

<표 1-1> 연령별 취득자 현황.....	13
<표 1-2> 해양스포츠 사업장 현황.....	13
<표 1-3> 해양스포츠 사업장의 동력 수상레저기구 장비현황.....	14
<표 1-4> 해양스포츠 사업장의 무동력 수상레저기구 장비현황.....	14
<표 1-5> 해양스포츠 장비 등록 현황 1.....	15
<표 1-6> 해양스포츠 장비 등록 현황 2.....	15
<표 3-1> 응답자의 인구통계적 특성에 대한 분석.....	23
<표 3-2> 측정도구의 구성 지표.....	24
<표 3-3> 사회성 검사의 설문내용과 문항 수.....	25
<표 3-4> 조직문화 검사의 설문내용과 문항 수.....	25
<표 3-5> 사회성의 제거문항.....	27
<표 3-6> 사회성의 요인분석 결과.....	27
<표 3-7> 조직문화의 제거문항	28
<표 3-8> 조직문화의 요인분석	28
<표 4-1> 성별에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이 · 31	
<표 4-2> 연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이	32
<표 4-3> 연령에 따른 사회성의 차이.....	34
<표 4-4> 연령에 따른 조직문화의 차이.....	36
<표 4-5> 교육수준에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이.....	37
<표 4-6> 교육수준에 따른 사회성의 차이.....	39
<표 4-7> 교육수준에 따른 조직문화의 차이.....	41
<표 4-8> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성, 조직문화의 차이.....	43
<표 4-9> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성의 관계.....	45

<표 4-10> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화에 관계	46
<표 4-11> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화에 관계	48
<표 4-12> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 조직문화에 미치는 영향...	49
<표 4-13> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 합의문화에 미치는 영향...	50
<표 4-14> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 발전문화에 미치는 영향	51
<표 4-15> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 위계문화에 미치는 영향	52



그림 목 차

<그림. 1-1> 해양스포츠 개념의 열개(structure)를 구성하는 4개 요소.....	6
<그림. 1-2> 각종 해양스포츠 장비의 특성별 분류.....	10
<그림. 1-3> 해양스포츠 활동 인구.....	11
<그림. 1-4> 먼허취득자 현황.....	12



The Effect of Marine Sports Experiences and Activities on Sociality and Organization Culture

Chang Hoon Jee

*Department of Physical Education, The Graduate School,
Pukyong National University*

Abstract

This survey used a random sample of 470 people including teenagers and adults living in Busan and Gyeongnam area as of March, 2013.

The subjects contributed to the survey using Self-Administration Method while neglecting undependable answers.

The purpose of this study was to examine if the marine sports experiences and activities effect on the improvement of sociality and organization culture and by investigating their influence and relationship, how the marine sports experiences and activities effect on sociality and organization culture.

For this, teenagers and adults living in Busan and Gyeongnam as of March, 2013 are surveyed and 428 questionnaires were analyzed using SPSS/PC Windows Ver18.0. The conclusions of this study are as follows.

First, the result of the difference of sociality and organization culture of gender according to demographic characteristics was higher in male than in female and there was a similar difference in the stability, the sub-factor of sociality. The male are higher than the female. There was a similar difference in the development culture, the sub-factor of organization culture, however, the male was higher. The survey showed that there was a similar difference in the marine sports experiences and activities according to age. In case of the experienced, it was highest in the group of twenties and in case of the non-experienced, it was highest in the group of under twenties. The difference

of sociality according to age was highest in the group of twenties, however there was a little bit different. There were similar differences in activity, autonomy and stability, the sub-factors of sociality: the activity was highest in forties, the autonomy in thirties, and the stability in the above of fifties. The difference of organization culture according to age was highest in the group of twenties, however there was a little bit different. There were similar differences in the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy: especially, the culture of agreement was highest in twenties, the culture of development in twenties, and the culture of hierarchy in thirties each. The difference of the marine sports experiences and activities according to the level of education was similar over the study participants. In case of the experienced, it was highest in the group of graduate school, however, in the non-experienced, the group of the under high school. The difference of sociality according to the level of education was highest in the group of graduate school, however there was a similar different. There was a similar difference in the activity, autonomy and stability, the sub-factors of sociality. The group of the graduate school was highest in activity and autonomy, however in stability, the group of the college graduates was highest. The difference of the organization culture according to the level of education was highest in the group of graduate school, however there was a similar different. There were similar differences in the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy, the sub-factor of the organization culture: especially, the group of graduate school was highest in the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy.

Second, the sociality according to the marine sports experiences and activities was high in the experienced, however, there was a similar difference. The experienced were high in the activity, sociability, autonomy and stability, except for the stability, there was a similar difference in the activity, sociability, and autonomy. The organization culture according to the marine sports experiences and activities was high in the experienced, however, there was a similar difference. In the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy, the sub-factor of the organization

culture, the experienced were high however, there was a similar difference.

Third, in the results of a correlation analysis of the sociality and the organization culture according to the marine sports experiences and activities, the sociality of the experienced was correlatively related to the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy, the sub-factor of the organization culture. The organization culture was related to the autonomy, activity, sociability, and stability in order. The sociality of non-experienced was correlatively related to the culture of agreement, the culture of development and the culture of hierarchy in order. The organization culture was related to the sub-factor of sociability, the autonomy, activity, sociality, and stability in order.

Forth, the effect of sociality on the organization culture was positive for the experienced in the activity and sociability, the sub-factor of sociality. Examining the effect of the sub-factor of sociality on the sub-factor of the organization culture, in the culture of agreement, the activity and sociability affected positively, and the same in the culture of development. In the case of non-experienced, the sub-factor of sociality, the activity and autonomy affected on the organization culture positively. Examining the effect of the sub-factor of sociality on the sub-factor of the organization culture, in the culture of agreement, the autonomy affects positively and in the culture of development the activity affects positively. Also, in the culture of hierarchy, it affected positively in autonomy.

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 사회는 인간관계가 직접적이기보다는 간접적으로 변하고 있으며 국민소득 증대에 따른 생활수준의 향상과 주5일 근무제의 시행으로 인한 여가시간의 증가로 여가활동의 필요성이 증대되고 있다.

여가활동에 있어 스트레스 해소와 건강유지, 사회적 유대관계 증진 등의 이유로 기존의 직접 참여하지 않고 참관하는 여가에서 직접 체험하고 참여하는 여가로 전환되고, 그로 인해 각종 여가스포츠가 각광을 받기 시작하였으며, 그중에서도 삼면이 바다인 우리나라는 개인소득 증대와 함께 지리적 환경의 접근 용이성으로 인해 해양스포츠 수요가 급증하고 있다(지삼업, 2003).

한편 해양스포츠는 인간이 자연의 일부임을 깨닫게 되는 계기를 마련해 주며, 육체적·정서적 효과를 비롯하여 자아실현, 환경과 생태, 삶의 질, 심미적 가치 등의 항목에 관심을 기울이게 하는 탈 물질주의적 가치관 확립효과 등 여러 가지 덕목을 두루 갖추고 있는 완전스포츠라고 볼 수 있다(지삼업, 앞의 책).

그리고 개인의 자유로운 흥미의 추구를 통해 생활의 질을 높이고 주체성을 확립하는 것과 함께 자주적이고 협력적인 성격 육성을 통해 국가와 사회에 널리 봉사할 수 있는 능력을 향상 시키는데 도움이 된다.

스포츠가 사회화의 차원에서 특정 사회가 소유하고 있는 신념, 가치, 규범 등을 소속 사회 성원에게 학습하도록 하여 내면화시킴으로써 사회체계의 안정에 기여하는 체제유지 기능이 있으며, 개인의 인성과 태도 및 가치관에 변화를 일으키게 된다(임변장, 2010).

Atwater(1979)에 의하면, 훌륭하고 건강한 적응이란 개인이 환경에 순응하는 수동적인 관계 이상으로 개인과 환경이 능동적으로 상호작용하는 관계이며, 자신의 개인적인 욕구를 충족시키고 잠재력의 개발도 아울러 촉진시킬 수 있는 방향으로 자신과 환경을 능동적으로 조절해 나가는 창조적 과정이다(김인자, 2004 재인용).

조직문화는 의사결정과 의사소통과정에 영향을 주며, 현상이나 정보를 정확히 이해하거나 개념화하고 적기에 결정을 내려줄 수 있는 무형의 인지 과정을 포함하고 있다(박현영, 2004).

선행연구를 살펴보면 사회성에 관련한 연구는 조병석(2005)의 “청소년의 스포츠 참가가 사회성 발달에 미치는 영향”, 최선태(2006)의 “중학생의 스포츠 참여가 사회성 발달에 미치는 영향”, 김광식(2006)의 “초등학생의 스포츠활동 참여와 사회성발달에 관한 연구”, 박신영(2011)의 “스포츠 활동 참여자의 신체적 자기개념이 사회성 발달에 미치는 영향”등이 있으며, 조직문화에 관련한 연구로는 신장식(2004)의 “학교조직문화와 교사 사기와의 관계에 관한 연구”, 김진아(2008)의 “보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성”, 백평구(2008)의 “조직문화와 관리자 코칭 행동에 관한 연구” 등이 있다.

따라서 스포츠 참여자의 사회성에 대한 선행연구는 비교적 많다. 그러나 해양스포츠 체험 및 활동자의 사회성에 관한 연구는 극히 일부가 있는 가운데 특히 조직문화에 대한 선행 연구는 지금껏 없는 실정이다.

그러므로 현대사회의 급속한 변화로 야기되는 개인의 스트레스, 부족한 신체활동, 사회성결여 등으로 인한 조직(가정, 학교, 동호회, 회사 등) 문화에 부적응 현상을 적절한 신체활동으로 자연과 어울려 즐길 수 있는 스포츠 중 해양스포츠 체험 및 활동을 통하여 활동성과 사교성을 고양시키고 사회에 적응하며, 경직된 위계질서로 인한 창의성부족과 자율성과 사교성

등을 증대시켜 조직문화에 기여할 수 있도록 하고자 하는데 이 연구의 필요성이 있다.



2. 연구 목적

이 연구는 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향과 차이를 구명하고 해양스포츠 체험 및 활동 유무에 따른 사회성과 조직문화의 관련성을 비교 분석하여 해양스포츠 체험 및 활동 경험자의 사회성과 조직문화 향상에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 하는데 목적이 있다.

3. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 인구통계적 특성에 따른 사회성, 조직문화의 차이는 어떠한가?
- 2) 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 차이는 어떠한가?
- 3) 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 관계는 어떠한가?
- 4) 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 조직문화에 미치는 영향은 어떠한가?

4. 연구 가설

이 연구에서는 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향에 관한 연구를 위해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 인구통계적 특성에 따른 사회성, 조직문화의 차이가 있을 것이다.

가설 2. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 차이가 있을 것이다.

가설 3. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 관계가 있을 것이다.

가설 4. 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향이 있을 것이다.

5. 연구의 제한점

이 연구의 연구대상, 연구변인 등에서 나타나는 문제로 인하여 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

- 1) 이 연구의 조사지역은 부산, 경남으로 하였으며, 조사대상은 청소년 및 일반인으로 한정하였다.
- 2) 이 연구에서는 사회성과 조직문화에 대한 관계는 다양한 배경에 의해서 영향을 받을 수 있지만 이러한 변인들을 직접적으로 통제하지는 못하였다.
- 3) 이 연구의 결과에 대한 일반화는 제한적 이해와 해석이 요구된다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 해양스포츠

가. 해양스포츠의 개념

‘바다·강·호소 등 자연의 물에서 동력·무동력·피견인 등의 각종 장비(보트 등)를 이용하여 이뤄지는 스포츠형(엘리트 체육) 해양스포츠와 여가스포츠형(생활체육) 해양스포츠를 비롯하여 학교체육교육형 해양스포츠, 그리고 해양레크리에이션(놀이)형 해양스포츠 등 4개 영역을 모두 포괄·함의하는 광의적 개념으로써 해양스포츠’라고 정의하고 있다(지삼업, 2011).



출 처: 해양스포츠론(지삼업, 2011), 재구성

<그림. 1-1> 해양스포츠 개념의 열개(structure)를 구성하는 4개 요소

나. 해양스포츠의 목적

각자의 적절한 신체활동의 학습을 통해 현재와 미래의 사회생활을 충분히 영위해 나갈 수 있는 강건하고도 운동능력이 뛰어난 신체를 교육적 입장에서 육성하는 것뿐만 아니라 개인의 자유로운 흥미의 추구를 통해 생활의 질을 높이고 주체성을 확립하는 것과 함께 자주적이고 협력적인 성격 육성을 통해 국가와 사회에 널리 봉사할 수 있는 능력을 향상시키는 것이다(지삼업, 2011).

다. 해양스포츠의 장점

21세기 체육을 주도할 것으로 전망되는 자연 친화적·테크노스포츠인 해양스포츠는 그 기대만큼이나 체육적·정서적·사회적·경제적 측면 등에서 높은 효과를 갖고 있을 뿐만 아니라 여가를 선용하는 놀이의 성격을 지닌 ‘여가스포츠형 해양스포츠’와 기록이나 경쟁에 목적을 두고 있는 ‘스포츠형 해양스포츠’, ‘해양레크리에이션(놀이)형 해양스포츠’, ‘학교체육교육형 해양스포츠’등 4개 갈래[장르: genre]로 구성되어 있다. 이들 해양스포츠들은 신체의 균형발달, 정신적 스트레스해소, 성인병 예방기능 등 매력적인 요소들을 두루 포함하고 있기 때문에 아주 순도 높은 「완전스포츠」라고해도 무방할 것이다(지삼업, 앞의 책).

1) 정신적 측면

모험심과 탐구정신을 길러주고 희생과 봉사정신을 배양해 주며 적극적인 사고력까지 지니게 해주기 때문에 청소년 정서순화 프로그램으로서는 최

적일 뿐만 아니라 거센 파도를 헤치고 자연과 겨루는 가운데 자신의 마음 한 구석에 자리 잡고 있을지도 모르는 만용을 순화시켜 겸허한 자기로 돌아오게 해주기도 하고, 또한 인간이 자연의 일부임을 깨닫게 되는 것과 함께 바다·강·호소·운하 등 있는 그대로의 자연이 종교요 삶이게 해준다(지삼엽, 앞의 책).

2) 신체적 측면

특히 운동부족으로 다리가 비교적 허약한 현대인들은 자연 속에서 즐길 수 있는 해양스포츠에 관심을 가져야 할 것이다. 다리근육의 혈액순환 불능은 내장기능을 약화시키고, 뇌세포에까지 영향을 주는 것으로 알려져 있기 때문에 운동 부족증에 시달리고 있는 현대인들의 생활체육으로서도 복음적 메시지를 준다(지삼엽, 앞의 책).

라. 해양스포츠의 분류

해양스포츠는 핀을 착용하지 않은 상태의 바다수영만 켜두면, 모두라 해도 좋을 만큼 각종 장비를 이용하여 이뤄지는 공통점을 지니고 있기 때문에 장비의 특성에 따라 크게 동력, 무동력, 피견인 등 3개 분야로 다음과 같이 분류할 수 있다(지삼엽, 앞의 책).

1) 동력 해양스포츠 종목

동력 해양스포츠는 주 동력원이 기계적이기 때문에 엔진 또는 추진기 작동의 메커니즘에 대한 높은 이해를 필요로 한다. 특히 기계적 운동에 따른

동력을 힘으로 사용하기 때문에 고속(高速)의 것이 대부분이다. 그러나 장비에 대한 정비와 관리, 그리고 정비가 제때 이뤄져야 하며, 장비를 취급하는 상황에서도 안전성이 많이 요구된다. 한 번의 정비 소홀로 생명을 잃을 수도 있기 때문이다. 국내는 대부분의 장비가 외국산이 점하고 있는 탓으로 가격이 매우 고가(高價)이고, 또 A/S 시에 부품에 관련된 경비도 만만찮다는 점에서도 특별히 유의해서 취급해야 할 것이다. 5마력 이상의 내·외연기관의 동력에 의존하여 활동하는 것으로서 모터요트(motor yacht : Motor boat - 인·아웃보트, house boat - 하우스 보트 등), 수상오토바이(personal water craft), 호버크래프트(air cushion vehicle), 스쿠트(Scooter), 서프제트(일명 씨크루저 Sea Cruiser), 선상낚시(Boat fishing), 위그선 등을 꼽을 수 있다.

2) 무동력 해양스포츠 종목

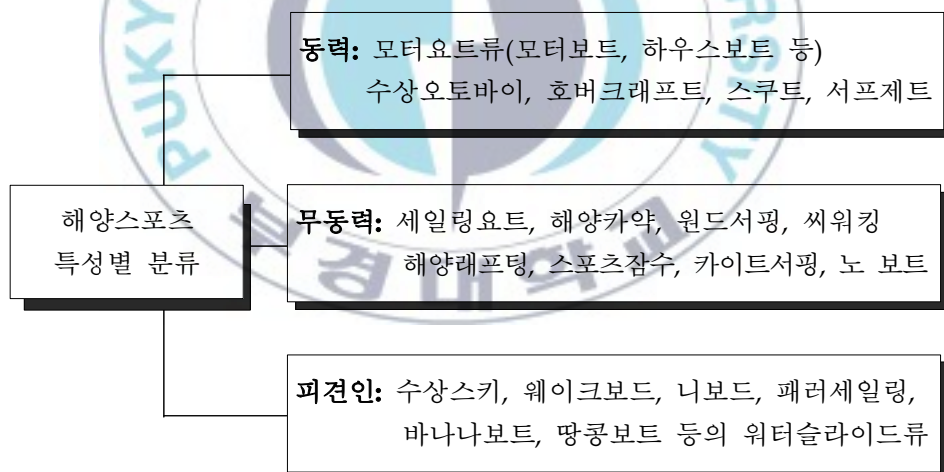
자연의 바람을 활용하거나, 순수 인력에만 의존하여 활동하는 것으로서 세일링요트(Sail dinghy · Sail Cruiser), 해양카누(Sea Canoe), 해양카약(Sea Kayak), 수상자전거(Water Bicycle), 윈드서핑(Wind Surfing), 해양 래프팅(Sea Rafting), 카누폴로(Canoe Pollo), 카타마란(Catamaran), 페달 보트(Pedal Boat), 조정(Rowing), 해양조정(Sea rowing), 갈매기선(Seagull boat), 노보트(Oar boat), 스포츠 잠수(Skin diving, Scuba diving), 플라이 피시(Fly fish) 등 워터 슬라이드 류, 바다수영(Sea Swimming), 카이트 서핑(Kite Surfing), 페드 보드(Feather Board), 아우트리거 카누(Outrigger Canoe), 서핑(Surfing)등이 있다.

무동력 해양스포츠는 주 동력원이 자연의 바람, 파도 그리고 인력에 의존하고 있기 때문에 동력 해양스포츠보다 즐거움은 적지만 체육적인 효과는

대단히 높다. 또한 장비 가격도 비교적 저렴하고, 이동도 편리하다. 게다가 단독으로 즐기는 것이 대부분이어서 자신의 육체적 관리를 비롯하여 정신적 스트레스 해소에도 더없이 좋은 스포츠이다. 특히 해양레프팅의 경우, 6~10명이 한 팀이 되어 파도를 헤치며 나아가는 스포츠이기 때문에 청소년 협동심 배양에 안성맞춤인 것으로 평가받는다.

3) 피견인 해양스포츠 종목

주로 모터보트에 견인되어 활동하는 종목으로써, 수상스키(water ski), 웨이크보드(Wake Board), 니보드(Knee Board), 패러세일링, 바나나보트, 땅콩보트 등이 있다.



출 처: 해양스포츠론(지삼업, 2011)

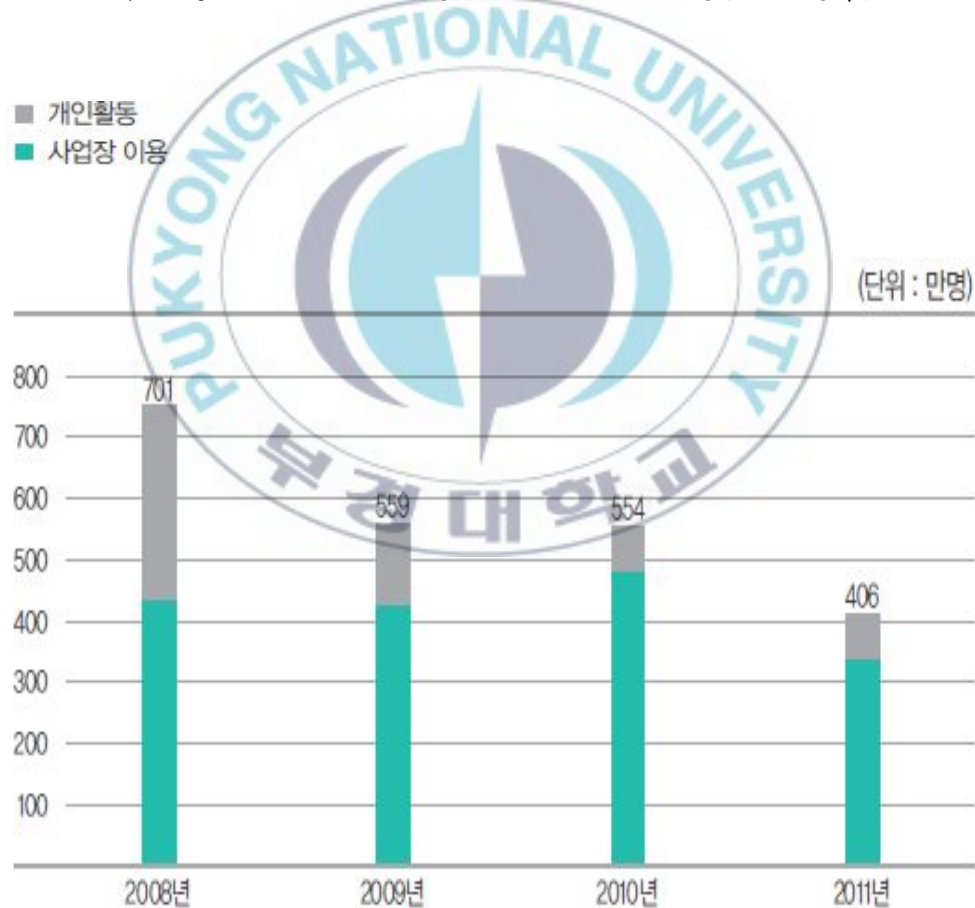
<그림. 1-2> 각종 해양스포츠 장비의 특성별 분류

마. 해양스포츠의 현황

1) 해양스포츠 활동자 수

여가활동 증가 및 소득증대와 함께 주 5일제 근무가 실시되면서 해양관광·해양스포츠 활동에 대한 수요가 급속히 확대되어 해양스포츠 활동인구가 2007년까지는 매년 지속적으로 증가해 왔으나, 최근 몇 년간은 개인의 경우는 감소추세에 있는 반면, 사업장이용자는 증가추세다(그림. 1-3).

※ 활동자 현황 : 2010년 554만명 → 2011년 406만명(148만명↓)



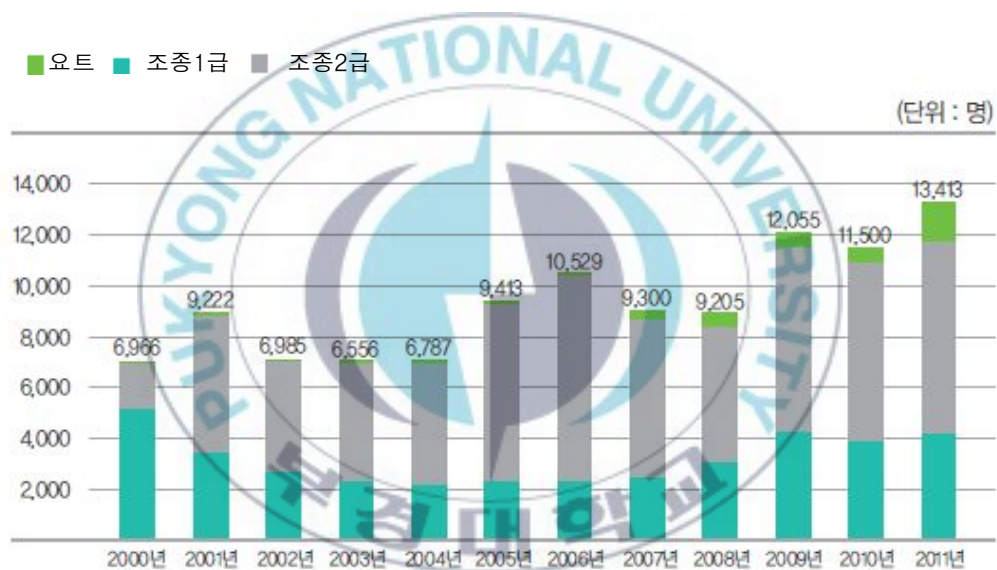
출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

〈그림. 1-3〉 해양스포츠 활동 인구

2) 연도별 · 연령별 조종 · 요트 면허취득자 현황

(1) 연도별 조종 · 요트 면허취득자 현황

아래의 <그림. 1-4> 에서 나타나듯이 2000년도 면허 취득자 수는 6,966명에서 2011년 면허 취득자 수는 13,413명으로 나타나고 지금까지 총 111,931명이 취득하였다. 또한 요트 면허의 취득자 비율이 점차적으로 증가함을 알 수 있다.



출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

<그림. 1-4> 면허취득자 현황

(2) 연령별 조종 · 요트 면허취득자 현황

아래의 <표 1-1> 에서 조종면허 취득의 연령별로 살펴보면 20대는 19.4%, 30대는 32.1%, 40대는 29.1%로 나타났다. 특히 20대의 취득이 매년 증가하고 있고, 40대까지는 20~30%대의 고른 취득률을 보이고 있다.

여성은 전 연령층에서 증가 추세며 2011년 여성 취득자는 전체의 약6%로 전년도에 비해 53.6%나 증가한 1,061명이 면허를 취득하였다. 60대 이상 면허취득자는 꾸준히 증가 하고 있고 특히 2011년부터는 50대 이상 취득자가 폭발적인 증가 추세를 보이고 있다.

〈표 1-1〉 연령별 취득자 현황

(단위:명)

구분	성별	계	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
2008년	계	9,205	401	1,984	3,084	2,598	961	177
	남	8,554	354	1,800	2,856	2,435	935	174
	여	651	47	184	228	163	26	3
2009년	계	12,055	396	2,136	4,110	3,640	1,540	236
	남	11,260	342	1,913	3,888	3,384	1,499	234
	여	795	51	223	222	256	41	2
2010년	계	11,500	563	2,232	3,697	3,349	1,442	217
	남	10,809	496	2,008	3,520	3,191	1,393	201
	여	691	67	224	177	158	49	16
2011년	계	13,413	770	2,431	3,858	3,844	2,026	484
	남	12,352	645	2,094	3,631	3,640	1,904	483
	여	1,061	125	337	337	204	122	46

※ 여성 응시율 : 2007년 9.9%, 2008년 7.6%, 2009년 6.6%, 2010년 7.5%, 2011년 8.5%

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

3) 해양스포츠 사업장 및 장비현황

〈표 1-2〉 해양스포츠 사업장 현황

(단위:개수)

구분	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
계	735	847	887	837	864	862
해수면	269	343	360	339	353	350
내수면	466	504	527	498	511	512

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

〈표 1-3〉 해양스포츠 사업장의 동력 수상레저기구 장비현황

(단위:척)

구분	총계	동력수상레저기구					
		모터 보트	요트	수상 오토 바이	고무 보트	스쿠터	호버 크래 프트
2005년	1,711	1,279	11	313	108	-	-
2006년	1,581	1,174	30	253	93	31	-
2007년	1,817	1,363	7	328	119	-	-
2008년	1,904	1,419	31	313	130	11	-
2009년	1,774	1,280	42	308	144	-	-
2010년	1,866	1,386	58	288	113	-	21
2011년	1,822	1,343	51	277	151	-	-

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

〈표 1-4〉 해양스포츠 사업장의 무동력 수상레저기구 장비현황

(단위:척)

구분	총계	무동력 수상레저기구									
		수상 스키	패러 세일	카누	카 약	위터 스래드	수상 자전거	서프 보드	노보트	래프팅 보트	기 타
2005년	6,209	654	13	18	92	1,124	289	24	831	3,164	-
2006년	5,937	281	16	13	86	796	137	5	905	3,698	-
2007년	6,962	619	17	17	139	1,366	436	46	1,116	3,110	96
2008년	7,248	772	12	27	209	1,397	384	55	1,155	3,237	-
2009년	7,287	599	18	23	284	1,312	400	34	1,881	2,722	14
2010년	7,853	815	16	49	276	1,485	566	43	1,221	3,382	-
2011년	8,041	1,012	13	71	350	1,382	596	50	1,174	3,291	102

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

4) 선박등록법에 의한 해양스포츠 장비등록 현황

수상레저안전법상의 등록제도는 2006년 4월 수상레저안전법의 개정으로 실시되어 20톤 미만의 모터보트(선내·외기 모두포함), 20톤 미만의 동력 요트, 추진기관 30마력 이상의 고무보트, 수상오토바이가 등록 대상이다.

2011년 말 기준, 동력수상레저기구는 총 10,311척이 등록되어 있고 지역

별로 경기가 가장 많고 경남, 서울, 충남 순으로 분포되어 있다.

〈표 1-5〉 해양스포츠 장비 등록 현황 1

(단위:척)

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기
계	4,995	992	603	264	661	127	191	282	1,875
모터 보트	2,844	469	279	87	536	60	84	143	1,186
고무 보트	570	103	30	10	56	46	33	35	257
수상 오토 바이	1,581	420	294	167	69	21	74	104	432

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

〈표 1-6〉 해양스포츠 장비 등록 현황 2

(단위:척)

구분	계	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
계	5,336	819	207	988	254	663	709	1,277	419
모터 보트	3,500	545	122	604	156	505	357	924	287
고무 보트	680	58	43	256	51	69	101	35	67
수상 오토 바이	1,156	216	42	128	47	89	251	318	65

출 처 : 해양경찰백서(2012), 해양경찰청

2. 사회성

가. 사회성의 개념

인간은 불안정한 존재로 태어나, 사회 속에서 여러 형태의 사회적 과정을 거쳐서 사회화되며, 이러한 과정에서 형성되는 인간성을 사회성(Sociality)이라 한다(한명숙, 1998).

보다 포괄적으로는 인간이 자신의 사회생활과 대인관계에서 갖는 욕구나 혹은 성향을 사회성이라 할 수 있다. 따라서 사회성이란 사회적 행동이 내면화된 것으로서 후천적으로 교육적 경험에 의하여 습득된 사회적 관습이자 사회적 행동의 기반을 제공하는 기능이라고 할 수 있다(박성범, 2005).

또한, 사회성이란 사회화의 과정에서 사회적 행동이 내재화된 것으로 사회적 관계의 의식을 사회생활에 적응하는 성질이며, 넓은 의미로 성격적 측면을 포함하여 인지적, 정서적 발달과도 밀접한 관계가 있는 것이다. 통합적 측면에서 개인이나 사회생활에 적응하는 성질로 결국 사회성은 타인과 사귄 수 있는 개인의 능력, 사회적 적응성, 대인관계의 원만성을 나타내는데 이는 인간관계를 통해서 발생하고 발달해 간다(이지운, 2003).

나. 사회성의 유형

(1) 활동성

일상생활에서 정력적이고, 생산적이며, 민첩하고, 부지런하며, 일을 좋아하고 또한 많은 일을 해내는 특성을 의미한다. 따라서 이 특성의 점수가 높으면 높을수록 그만큼 정력적이고, 행동이 민첩하고 부지런하며, 무엇이든 열심히 하고, 할 일이 없으면 일부러 일거리를 만들어 할 정도로 적극

적이고 활발한 특성을 가진 것으로 해석할 수 있다. 그러나 이 특성의 점수가 낮을수록 그만큼 동작이 느리고, 무기력하며, 소극적이고, 하는 일 없이 가만히 앉아 있을 때가 종종 있는 등 비활동적인 특징을 많이 가진 것으로 판단된다(진광호, 2010).

(2) 사교성

사전적 의미로 ‘남과 사귀기를 좋아하거나 쉽게 사귀는 성질’을 말하며 사교성이 좋은 사람은 사회에서 인기가 많다. 이러한 사교성은 인간과 인간 사이에 윤택유 역할을 하며 어울림의 사회에 필수조건이라 하겠다.(김미진, 2007) 또한 사교성은 집단 활동에 적극적으로 참여하기를 좋아하며, 사교적이고 친절하며 협동적이고 인간관계가 원만하며, 대인 적응성이 강한 특성을 갖는다(정성국, 2010).

(3) 자율성

자신의 기호, 관심, 능력에 따라 외부의 영향과 간섭으로부터 독립적이며 자유로운 활동을 말한다. 즉 가정이나 학교에서 타인에게 의존하는 단계를 벗어나 자기 보호와 자기 지향적으로 잘 전하는 활동이다(김선숙, 2006).

(4) 안정성

정서적 안정 정도를 측정하는 지표로서 주의 집중력이 높고, 어려운 상황에 쉽게 적응하여 감정에 휘둘리지 않고, 균형을 유지하며, 침착하고 자아가 조절되어 유사시에도 비교적 마음의 동요가 적은 특성을 말한다. 이 특성의 점수가 높을수록 정서적으로 안정되어 있어 돌발사태가 일어나도 흥분하거나 당황하지 않고 태연하게 대처할 수 있다(김준현, 2008).

나. 사회성 발달

개인은 타인과의 상호접촉을 통하여 권위, 전통, 부모의 태도 등에 대하여 반응하는 것을 습득하여 모방한다. 또 개인의 생활 범위가 점차 확대되고 복잡해짐에 따라 습관이나 생활환경의 다른 면에 대해서도 적응하는 방법을 습득하게 된다(오경준, 2000).

사회성 발달의 과정은 사회적으로 승인된 방식으로 행동하기를 배우는 과정, 각 개인이 소속된 집단에서 기대되어지는 사회적 역할을 행하는 과정, 자신이 속한 사회의 사람과 사회적 행동을 좋아하는 사회적 태도를 발달시키는 과정을 포함하며(Hurlock, 1978), 사회성의 발달은 성인기의 성격 특성을 형성하는 기초가 된다. 사회성 발달은 생득적인 것이 아니라 출생 때부터 다른 사람과의 관계에서 얻은 경험을 통해 형성된다(김경희, 2003).

사회성 발달은 특정한 사회 집단 내에서의 대인관계를 그 사람의 인성발달에 결정적인 영향을 미치고, 한 사회집단의 성격, 구조, 기능 그리고 집단 성원의 인간관계도 이것에 의하여 좌우되는 것이다(오정봉, 1986).

국수경(2005)에 의하면 대인 공포증이나 대인 기피증 등의 비활동적인 성격을 가진 사람이 다른 사람과 더불어 행동하거나 작업하기를 싫어하면 사회성의 발달은 늦어지게 되므로, 사회성은 대인관계의 접촉을 통해서 지도하는 것이 효과적이라고 한다.

3. 조직문화

가. 조직의 개념

조직(organization)이란 공동의 목표수행을 위해 함께하는 사람들(개인과 집단)의 사회적 구성체라고 할 수 있으며, 공동의 목표와 2명 이상의 개인이나 집단, 분업과 연결의 유기적 상호작용의 요소를 내포하고 있다(임창희, 2007). 또한, 조직구성원의 참여와 몰입으로 변화에 적응하면서 조직의 공동목표를 달성하고자 하는 유기체다. 조직의 공동목표를 효과적으로 달성하려면 조직을 구성하고 있는 개인과 집단의 협조가 매우 중요하다(박영환, 2006).

나. 문화의 개념

문화(culture)라는 용어는 라틴어의 ‘cultura(경작하다, 지배하다)’에서 파생되어 나중에 교양·예술 등을 의미하는 말이 되었으며, 그 뜻은 사회와 밀접한 관계를 가진 삶의 양식 또는 가치라 할 수 있다(원영신, 2012).

신운화(2005)에 의하면 문화란 사회를 구성하고 있는 모든 사람들이 공통적으로 지니고 있는 가치관, 신념, 이념 관습 그리고 지식과 기술 등을 총칭하는 것으로서 그 문화권에 속한 인간의 행동에 영향을 끼치는 법칙들에 대한 가장 거시적인 개념이라 정의하였다.

문화는 사회 구성원의 행동과 사회체계를 형성하고 이들을 연결 조정하는 총집합이라 할 수 있다.

다. 조직문화의 개념

조직문화는 한 조직과 그 구성원들이 공유하고 있는 가치, 이념, 신념, 관습, 규범, 전통 상징체계, 지식, 기술체계 등을 총칭하는 개념인 가운데 조직구성원의 행동에 영향을 미치는 기본요소라고 하였으며(강홍구, 2001), Hofstede & Sanders(1990)는 ‘한 집단과 다른 집단을 구별 짓는 사과와 감정 그리고 잠재적 행동의 유형으로 규정하고, 문화를 인간의 정신구조를 형성하는 가치체계로 보았다.

조직문화 학자 Denison & Spreizer(1991)은 조직문화를 조직의 핵심적인 정체성을 형성하는 일련의 가치, 신념, 행동패턴으로 정의하였다.

Martine(2002)은 문화가 조직문화의 형태로 한 조직내에 존재하고 있고, 조직문화들(subcultures)사이에 잠재적인 갈등이 있다고 보았다. 또한 조직문화는 조직구성원들 사이에서 거의 일치하고 있는 것으로 유형별로 명확하게 특성화되어 있다고 주장하였다.

조직문화는 조직 내의 구성원에게 일체감과 정체성을 부여하여 외부상황이 급변할 때 조직구성원의 결속력을 강화시켜 주고 일체화된 조직으로 뭉치게 하는 힘이 되며, 개인보다는 조직 전체의 전념도를 높이게 한다(김은정, 2009). 또한 김호정(2002)은 조직문화란 특정조직의 구성원들에 의하여 지배적으로 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 그리고 지식과 기술 등을 포함한 복합적인 개념으로서 조직 전체와 구성원의 각종 행위에 직접적·지속적으로 영향을 주는 것을 기본전제로 규정하고 있다.

앞의 내용을 정리하면, 조직문화란 조직 구성원과 조직 전체에 영향을 미치는 구성원들이 공유하고 있는 신념, 가치관, 행동규범 등 정신적 또는 심리적 요소라 할 수 있다. 즉 조직문화는 학습과 구성원들 간에 공유되

며, 계승된 것이며, 조직구성원들의 행동과 태도에 영향을 미치는 것으로 규정할 수 있을 것이다(류병곤, 2011).

라. 조직문화의 유형

(1) 합의문화

합의문화는 내부조직의 조정과 통합, 그리고 유연성을 중시하는 문화이며, 토론, 참여 및 집합 등의 집합적 정보처리과정이 분위기, 사기, 협동 등의 응집목적을 달성하기 위한 수단이고, 현실에 대한 확실성을 낮게 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 경우에 나타날 수 있다(이동기, 2012).

(2) 발전문화

산업화 시대에서 정보화 시대로 옮겨오면서 생성되기 시작한 문화 유형이다. 이는 변화와 혁신을 전제로 하며 조직 구성원들은 수행하는 과업의 중요성이나 이념적인 호소력에 의해 동기가 부여된다. 급변하는 내·외부 환경에 적응해 나가기 위해서는 변화 및 혁신이 필요하다. 발전문화는 미래에 대한 계획을 통한 성장과 자원 획득이 강조된다. 또한 조직의 성장 및 혁신의 수행과 새로운 자원의 획득여부에 의해 조직의 효과가 좌우된다(이지훈, 2012)

(3) 위계문화

위계문화는 공식적 명령과 규칙, 집권적 통제와 안정지향성을 강조하는 관료제의 가치와 규범을 반영한다(Zammuto & Krakower, 1991).

위계문화는 전통적인 관료제적 조직문화를 대표하며, 계층제적인 강력한 감독체제와 보편적인 서비스, 예측된 규범과 절차를 문화적 속성으로 한

다. 위계문화는 명령, 규칙, 규제 등 통제와 능률, 안정을 특징으로 하는 일종의 비적응적 문화 혹은 관료적 문화를 의미하는 것으로 이 문화에서 구성원들은 소극적이고 모험을 기피하면 창의성이 떨어진다고(류병곤, 2011).



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

이 연구의 대상은 2013년 3월 현재 부산과 경남 지역에 거주하고 있는 청소년 및 일반인을 무작위추출하여 선정한 후, 일차 470명에게 설문지를 배부하였다. 대상자들은 자기평가기입법(Self-Administration Method)으로 응답하도록 하여 회수하였으며, 총 470부 중 회수된 설문지 451부를 중 이 중기입이나 불성실하게 응답한 23부를 제외한 428부를 분석에 이용하였다. 연구대상자의 인구통계적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 3-1>과 같다.

인구통계적 특성을 살펴보면 남성이 257명(60.0%)이며, 여성이 171명(40.0%)인 것으로 조사되었다. 연령은 20대가 175명(40.9%)으로 가장 많았으며, 교육수준은 157명(36.7%)으로 고졸이하 집단에서 가장 많았다. 또한 해양스포츠 체험 및 활동 경험자는 214명(50%)이었으나, 214명(50%)은 해양스포츠 체험 및 활동이 전혀 없었다.

<표 3-1> 응답자의 인구통계적 특성에 대한 분석

특성	유형	빈도(N)	비율(%)
성별	남성	257	60.0
	여성	171	40.0
연령	20대 미만	78	18.2
	20대	175	40.9
	30대	92	21.5
	40대	56	13.1
	50대 이상	27	6.3
교육수준	고졸이하	157	36.7
	전문대 졸업	95	22.2
	대학교 졸업	151	35.3
	대학원 졸업 이상	25	5.8
해양스포츠	경험자	214	50.0
체험 및 활동 유무	비경험자	214	50.0
합계		428	100.0

2. 조사 절차

- 1) 문헌연구 및 논제 설정 : 2012.02 ~ 2012.07
- 2) 자료수집 및 문헌연구 : 2012.08 ~ 2012.11
- 3) 논문계획서 작성 : 2012.12 ~ 2013.02
- 4) 설문지 조사 : 2013.02 ~ 2013.03
- 5) 자료정리 및 통계처리 : 2013.04
- 6) 논문작성 : 2013.02 ~ 2013.04

3. 조사도구

1) 설문지 구성 내용

이 연구에 사용한 설문지 구성은 연구대상자의 인구통계적 특성 4문항, 사회성 20문항, 조직문화 12문항으로 전체 36문항으로 구성하였다. 설문지의 응답형태는 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 응답내용은 “전혀 그렇지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “보통이다” 3점, “그렇다” 4점, “매우 그렇다” 5점을 부여하였다. 전체 설문지 구성 지표는 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 측정도구의 구성 지표

구성요인	구성내용	문항수
인구통계적 특성	성별, 연령, 교육수준, 해양스포츠 체험 및 활동 유무	4
사회성	활동성	5
	사교성	5
	자율성	5
	안정성	5
조직문화	합의문화	4
	발전문화	4
	위계문화	4
전체		36

가. 사회성

이 연구에서 사용한 사회성 측정 도구로는 정범모(1971)와 이종승(1970)이 제작하고 한태룡(1998)이 표준화 시킨 사회성 검사지를 백창흠(2005), 이세미(2013)가 사용한 사실이 있다. 특히 이 연구에서는 앞의 검사지를 연구목적에 맞도록 수정·보완하여 활동성, 사교성, 자율성, 안정성의 4가지 하위요인에 20문항으로 5점 likert 척도를 사용하였으며, 문항3, 문항6, 문항14, 문항15는 역채점 문항이다.

<표 3-3> 사회성 검사의 설문내용과 문항 수

하위요인	문항번호	문항 수
활동성	1, 2, 3*, 4, 5	5
사교성	6*, 7, 8, 9, 10	5
자율성	11, 12, 13, 14*, 15*	5
안정성	16*, 17*, 18*, 19*, 20*	5
전체	20	20

*는 역채점 문항

나. 조직문화

이 연구에서 사용한 조직문화 측정 도구는 구연원(2005), 김상용(2008)이 사용한 것을 수정 보완하여 합의문화, 발전문화, 위계문화의 3가지 하위요인에 12문항을 사용하였으며, 5점 likert 척도를 사용하였다.

<표 3-4 > 조직문화 검사의 설문내용과 문항 수

하위요인	문항번호	문항 수
합의문화	1, 2, 3, 4	4
발전문화	5, 6, 7, 8	4
위계문화	9, 10, 11, 12	4
전체	12	12

다. 설문지 타당도 및 신뢰도

이 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치는 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 이 연구에서는 고유값 1.0 이상, 요인적재치 0.5 이상을 기준으로 하였다.

신뢰도는 내적일관성 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 사용하였으며, 이 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 값을 0.6 이상으로 기준 하였다.

1) 사회성

다음의 <표 3-5>은 이 연구에 사용된 사회성에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석 결과이다. 설명된 총 분산은 61.883%로 나타났다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 활동성, 사교성, 자율성, 안정성으로 명명하였다. 이 중 문항1, 문항3, 문항6, 문항14, 문항15번은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거 하였다. 활동성은 5개의 문항 중 2개의 문항을 제거하고 총 3문항을 채택하였으며, 사교성은 5개의 문항 중 1개의 문항을 제거하고 총 4문항, 자율성은 5개의 문항 중 2개의 문항을 제거하고 총 3문항, 안정성은 5개의 문항 중 최종적으로 5개 문항 모두를 분석에 이용하였다. 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내는 표본적합도 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)는 .792로 적당한 편이고, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정의 유의확률이 .000으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났다. 또한 신뢰도 검증 결과 활동성은 Cronbach's α 값 .671, 사교성은 Cronbach's α 값 .836,

자율성은 Cronbach's α 값 .650, 안정성은 Cronbach's α 값 .814로 나타나 모든 요인의 신뢰성이 확보되었고, 이러한 결과를 토대로 조사도구에서 사용한 설문문항은 이 연구에 적합하다고 판단된다.

<표 3-5> 사회성의 제거문항

	안정성	사교성	자율성	활동성
제거문항	-	6	14, 15	1, 3

<표 3-6> 사회성의 요인분석 결과

문항	안정성	사교성	자율성	활동성	공동성	Cronbach's α
문항18	.802	.107	.070	-.162	.685	.814
문항20	.800	-.016	.005	.048	.643	
문항19	.776	.064	.084	-.071	.619	
문항16	.716	-.074	.007	.130	.535	
문항17	.638	.003	.277	.155	.507	
문항7	.003	.818	.194	.114	.720	.804
문항9	-.024	.797	.189	.154	.695	
문항10	-.071	.795	.278	.092	.723	
문항8	.159	.701	-.191	.089	.561	
문항12	.130	.072	.826	.166	.731	.650
문항13	.264	.092	.669	.125	.541	
문항11	-.046	.253	.619	.248	.510	
문항4	.036	.084	.035	.802	.652	.671
문항2	.052	.124	.247	.717	.594	
문항5	-.015	.181	.237	.691	.566	
고유값	2.928	2.583	1.906	1.866		
분산(%)	19.519	17.218	12.707	12.439		
누적(%)	19.519	36.736	49.443	61.883		

2) 조직문화

다음의 <표 3-6>은 이 연구에 사용된 조직문화에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 65.809%로 나타났다. 추출된 요인은 선행 연구와 동

일하게 합의문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화로 명명하였다. 이 중 문항 9는 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 합의문화는 4개의 문항 중 총 4문항, 발전문화는 4개의 문항 중 총 4문항을 채택하였으며, 위계문화는 4개의 문항 중 1개의 문항을 제거하고 총 3문항을 최종적으로 분석에 이용하였다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)지수는 .850로 높은 편이며, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정의 유의확률이 .000으로 나타났다. 즉 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 판단 할 수 있다. 또한 신뢰도 검증 결과, Cronbach's α 값이 발전문화 .816, 합의문화 .808, 위계문화 .704로 나타나 모든 요인의 신뢰성이 확보되었고, 이러한 결과를 토대로 조사도구에서 사용한 설문문항은 이 연구에 적합하다고 판단된다.

<표 3-7> 조직문화의 제거문항

	발전문화	합의문화	위계문화
제거문항	-	-	9

<표 3-8> 조직문화의 요인분석 결과

문항	발전문화	합의문화	위계문화	공통성	Cronbach's α
문항7	.826	.211	.085	.733	.816
문항6	.795	.142	.102	.606	
문항5	.720	.417	.054	.695	
문항8	.696	.221	.173	.563	
문항1	.124	.781	.153	.649	.808
문항3	.208	.745	.170	.628	
문항2	.403	.690	-.290	.639	
문항4	.431	.677	.109	.661	
문항11	.063	.785	.826	.723	.704
문항12	.006	.384	.758	.720	
문항10	.264	-.137	.730	.621	
고유값	2.741	2.588	1.910		
분산(%)	24.915	23.529	17.364		
누적(%)	24.915	48.444	65.809		

4. 자료 분석

설문지를 회수한 후 무기입, 이중기입 등의 불성실한 자료와 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료는 분석에서 제외시키고, 윈도우용 SPSS/PC Windows Ver. 18.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 1) 연구 대상자의 인구통계적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.
- 2) 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 신뢰도 검증과 요인분석을 실시하였다.
- 3) 연구 대상자의 인구통계적인 특성에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이를 분석하기 위하여 t-test, 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)를 실시하였으며 사후검정은 scheffe 방법을 실시하였다.
- 4) 사회성, 조직문화의 관계를 분석하기 위하여 상관분석을 실시하였다.
- 5) 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성, 조직문화에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.
- 6) 모든 통계의 유의수준은 $\alpha=.05$ 로 설정하였다.

IV. 연구결과

이 연구는 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향을 구명하는 데 있다. 이와 관련된 자료 분석 결과는 다음과 같다.

1. 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이

이 연구에서 연구대상의 인구통계적 특성에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이를 분석하기 위하여 t-test, One-Way ANOVA를 실시한 결과 <표 4-1>, <표 4-2>, <표 4-3>, <표 4-4>, <표 4-5>, <표 4-6>, <표 4-7>과 같다.

가. 성별에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이

성별에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이를 분석하기 위하여 t-test를 실시한 결과는 <표 4-1>과 같다.

해양스포츠 체험 및 활동 경험자는 t값이 2.479로 성별에 차이가 있는 것으로 나타났고($p < .05$), 남성은 .548, 여성은 .426으로 남성이 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

해양스포츠 체험 및 활동 비경험자는 t값이 -2.479로 성별에 차이가 있는 것으로 나타났고($p < .05$), 남성은 .902, 여성은 1.146으로 여성이 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

사회성은 2.369로 성별에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사회성의 하위

요인의 t값은 활동성 .326, 사교성 1.771, 자율성 1.643로 통계적으로 유의한 차이가 없으나, 안정성 2.389로 성별에 차이가 있는 것으로 나타났다.

조직문화는 1.536으로 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났으며, 조직문화의 하위요인을 보면 합의문화 1.932, 위계문화 -.816으로 성별에 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 발전문화는 t값 2.502로 성별에 따라 다르게 지각하는 것으로 나타났으며($p < .05$), 남성과 여성의 평균값이 3.434, 3.251로 남성이 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 4-1> 성별에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이

요인	평균		표준편차		t값	p값
	남성 (N=257)	여성 (N=171)	남성	여성		
경험자	.548	.426	.498	.496	2.479	.014*
비경험자	.902	1.146	.997	.992	-2.479	.014*
활동성	3.352	3.329	.741	.700	.326	.774
사교성	3.435	3.302	.760	.764	1.771	.077
자율성	3.524	3.415	.676	.663	1.643	.101
안정성	3.211	3.016	.810	.854	2.389	.017*
사회성	3.372	3.257	.504	.457	2.369	.018*
합의문화	3.559	3.424	.745	.685	1.932	.054
발전문화	3.434	3.251	.774	.691	2.502	.013*
위계문화	3.526	3.588	.706	.811	-.816	.415
조직문화	3.506	3.421	.607	.533	1.536	.125

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

나. 연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이

연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 차이를 분석하기 위하여 일원배치분산분석(One-Way-Anova)를 실시한 결과는 <표 4-2>와 같다.

먼저, 연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동을 분석한 결과, 경험자는 20대 .605, 30대 .576, 40대 .500, 50대이상 .370, 20대미만 .217 순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정 결과 20대, 30대, 40대 집단과 20대미만 집단이 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다.

비경험자는 20대미만 1.564, 50대이상 1.259, 40대 1.000, 30대 .847, 20대 .788 순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정 결과 20대미만 집단과 20대, 30대, 40대 집단이 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-2> 연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이

항목	연령	평균 (M)	표준편차 (SD)	F값 / 유의확률	Scheffe
경험자	20대미만(a)	.217	.415	9.885/ .000***	b,c,d>a
	20대(b)	.605	.490		
	30대(c)	.576	.496		
	40대(d)	.500	.504		
	50대이상(e)	.370	.492		
비경험자	20대미만(a)	1.564	.831	9.885/ .000***	a>b,c,d
	20대(b)	.788	.980		
	30대(c)	.847	.993		
	40대(d)	1.000	1.009		
	50대이상(e)	1.259	.984		

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

다. 연령에 따른 사회성의 차이

연령에 따라 사회성에 차이가 있는지를 분석하였으며, 사후검정은 scheffe 분석하였다. 결과는 <표 4-3>과 같다.

사회성의 평균점수는 40대 3.447, 30대 3.407, 20대 3.371, 50대이상 3.336, 20대미만 3.038순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 ($p<.001$), 사후검정 결과 20대, 30대, 40대 집단과 20대미만 집단이 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

사회성의 하위요인을 구체적으로 보면, 활동성의 평균점수 40대 3.571, 20대 3.375, 30대 3.355, 50대이상 3.234, 20대미만 3.132순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나($p<.05$), 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정 분석을 실시한 결과, 40대 집단과 20대미만 집단에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사교성의 평균점수는 20대 3.452, 40대 3.442, 30대 3.434, 20대미만 3.208, 50대이상 3.192순이며, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자율성의 평균점수 30대 3.615, 50대이상 3.604, 20대 3.546, 40대 3.458, 20대미만 3.145순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($p<.001$), 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정 분석을 실시한 결과 20대 집단, 30대 집단, 50대이상 집단과 20대미만 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 안정성의 평균점수는 50대이상 3.414, 40대 3.367, 30대 3.223, 20대 3.152, 20대미만 2.270순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되어 ($p<.001$), 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정 분석을 실시한 결과 20대미만 집단과 20대, 30대, 40대, 50대이상 집단 간의 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-3> 연령에 따른 사회성의 차이

항목	연령	평균 (M)	표준편차 (SD)	F값 / 유의확률	Scheffe
활동성	20대미만(a)	3.132	.559	3.352/ .010*	b,d>a
	20대(b)	3.375	.673		
	30대(c)	3.355	.857		
	40대(d)	3.571	.818		
	50대이상(e)	3.234	.639		
사교성	20대미만(a)	3.208	.749	2.348/ .054	-
	20대(b)	3.452	.750		
	30대(c)	3.434	.779		
	40대(d)	3.442	.821		
	50대이상(e)	3.129	.613		
자율성	20대미만(a)	3.145	.602	6.800/ .000***	b,c,e>a
	20대(b)	3.546	.676		
	30대(c)	3.615	.653		
	40대(d)	3.458	.715		
	50대이상(e)	3.604	.515		
안정성	20대미만(a)	2.270	.749	7.382/ .000***	b,c,d,e>a
	20대(b)	3.152	.850		
	30대(c)	3.223	.832		
	40대(d)	3.367	.684		
	50대이상(e)	3.414	.853		
사회성	20대미만(a)	3.038	.383	9.367/ .000***	b,c,d>a
	20대(b)	3.371	.482		
	30대(c)	3.407	.502		
	40대(d)	3.447	.529		
	50대이상(e)	3.336	.358		

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

라. 연령에 따른 조직문화의 차이

연령에 따라 조직문화에 차이가 있는지를 분석하였으며, 사후검정은 scheffe 분석하였다. 결과는 <표 4-4>와 같다.

조직문화의 평균점수는 20대 3.645, 40대 3.501, 30대 3.470, 50대이상 3.240, 20대미만 3.147순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.000$).

집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 20대 집단과 20대미만 집단, 50대이상 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났고, 20대 집단과 50대이상 집단이 20대미만 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

조직문화의 하위요인을 보면, 합의문화의 평균점수는 20대 3.740, 40대 3.517, 30대 3.429, 50대이상 3.250, 20대미만 3.147순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($p<.000$), 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 20대 집단과 20대미만, 30대 집단, 50대이상 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

발전문화의 평균점수는 20대 3.545, 30대 3.279, 50대이상 3.213, 20대미만 3.067, 40대 3.041순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($p<.000$), 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 20대 집단과 20대미만 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

위계문화의 평균 점수는 30대 3.702, 20대 3.651, 40대 3.583, 50대이상 3.259, 20대미만 3.226순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되어($p<.000$), 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 20대 집단과 30대 집단이 20대미만 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-4> 연령에 따른 조직문화의 차이

항목	연령	평균 (M)	표준편차 (SD)	F값 / 유의확률	Scheffe
합의문화	20대미만(a)	3.147	.703	11.480/ .000***	b>a,c,e
	20대(b)	3.740	.655		
	30대(c)	3.429	.673		
	40대(d)	3.517	.833		
	50대이상(e)	3.250	.608		
발전문화	20대미만(a)	3.067	.606	6.593/ .000***	b>a
	20대(b)	3.545	.736		
	30대(c)	3.279	.760		
	40대(d)	3.041	.779		
	50대이상(e)	3.213	.777		
위계문화	20대미만(a)	3.226	.625	.6783/ .000***	b>a c>a
	20대(b)	3.651	.754		
	30대(c)	3.702	.778		
	40대(d)	3.583	.708		
	50대이상(e)	3.259	.718		
조직문화	20대미만(a)	3.147	.458	12.344/ .000***	b>a,e c,d>a
	20대(b)	3.645	.540		
	30대(c)	3.470	.564		
	40대(d)	3.501	.668		
	50대이상(e)	3.240	.554		

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

마. 교육수준에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이

교육수준에 따른 해양스포츠 체험 및 활동에 차이가 있는지를 분석하였으며, 사후검정은 scheffe 분석하였다. 결과는 <표 4-5>와 같다.

해양스포츠 체험 및 활동 경험자의 평균점수는 대학원졸업 .640, 대학교졸업 .582, 전문대졸업 .568, 고졸이하 .356순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 대학교졸업, 전문대졸업 집단과 고졸이하 집단에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

해양스포츠 체험 및 활동 비경험자의 평균점수는 고졸이하 1.286, 전문대졸업 .863, 대학교졸업 .834, 대학원졸업 .720 순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 고졸이하 집단과 전문대졸업, 대학교졸업 집단에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 교육수준에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이

항목	연령	평균	표준편차	F값 / 유의확률	Scheffe
경험자	고졸이하(a)	.356	.480	7.211/ .000***	b,c>a
	전문대졸업(b)	.568	.497		
	대학교졸업(c)	.582	.494		
	대학원졸업(d)	.640	.489		
비경험자	고졸이하(a)	1.286	.961	7.211/ .000***	a>b,c
	전문대졸업(b)	.863	.995		
	대학교졸업(c)	.834	.989		
	대학원졸업(d)	.720	.979		

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

바. 교육수준에 따른 사회성의 차이

교육수준에 따른 사회성에 차이가 있는지를 분석하였으며, 사후검정은 scheffe 분석하였다. 결과는 <표 4-6>과 같다.

사회성의 평균점수는 대학원졸업 3.458, 전문대졸업 3.401, 대학교졸업 3.387, 고졸이하 3.204, 순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$), 사후검정 분석을 실시한 결과, 전문대졸업 집단, 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단과 차이가 있는 것으로 나타났다.

사회성의 하위요인을 보면, 활동성의 평균점수 대학원졸업 3.653, 대학교졸업 3.401, 전문대졸업 3.357 고졸이하 3.229순이며, 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나($p<.05$), 사후검정 결과 집단 간의 차이는 없는 것으로 나타났다. 사교성은 대학교졸업 3.468, 대학원졸업 3.370, 전문대졸업 3.342, 고졸이하 3.326순이며, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자율성의 평균점수는 대학원졸업 3.653, 대학교졸업 3.596, 전문대학졸업 3.491, 고졸이하 3.335순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 대학교졸업 집단과 고졸이하 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 안정성의 평균점수는 전문대졸 3.418, 대학원졸업 3.240, 대학교졸업 3.121, 고졸이하 2.955순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 전문대졸업 집단과 고졸이하 집단이 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 교육수준에 따른 사회성의 차이

항목	연령	평균	표준편차	F값 / 유의확률	Scheffe
활동성	고졸이하(a)	3.229	.515	3.209/ .023*	-
	전문대졸업(b)	3.357	.831		
	대학교졸업(c)	3.401	.789		
	대학원졸업(d)	3.653	.900		
사교성	고졸이하(a)	3.326	.729	1.012/ .387	-
	전문대졸업(b)	3.342	.798		
	대학교졸업(c)	3.468	.761		
	대학원졸업(d)	3.370	.851		
자율성	고졸이하(a)	3.335	.611	4.593/ .004**	c>a
	전문대졸업(b)	3.491	.687		
	대학교졸업(c)	3.596	.628		
	대학원졸업(d)	3.653	1.020		
안정성	고졸이하(a)	2.955	.817	6.500/ .000***	b>a
	전문대졸업(b)	3.418	.830		
	대학교졸업(c)	3.121	.821		
	대학원졸업(d)	3.240	.730		
사회성	고졸이하(a)	3.204	.419	5.586/ .001**	b,c>a
	전문대졸업(b)	3.401	.514		
	대학교졸업(c)	3.387	.500		
	대학원졸업(d)	3.458	.582		

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

사. 교육수준에 따른 조직문화의 차이

교육수준에 따라 조직문화에 차이가 있는지를 분석하였으며, 사후검정은 scheffe 분석하였다. 결과는 <표 4-7>과 같다.

조직문화의 평균 점수는 전문대졸업 3.711, 대학원졸업 3.371, 대학교졸업 3.353, 고졸이하 3.284순이며, 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($p<.000$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 전문대졸업, 대학교졸업 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

조직문화의 하위요인을 보면 합의문화의 평균점수는 전문대졸 3.707, 대학교졸업 3.569, 대학원졸업 3.360, 고졸이하 3.343순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 전문대졸업 집단과 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 발전문화의 평균점수는 전문대졸업 3.647, 대학교졸업 3.337, 대학원졸업 3.260, 고졸이하 3.227순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 전문대졸업 집단과 고졸이하, 대학교졸업 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 위계문화의 평균 점수는 전문대졸업 3.778, 대학교졸업 3.699, 대학원졸업 3.493, 고졸이하 3.280순이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.000$). 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 실시한 결과, 전문대졸업 집단과 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단에 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-7> 교육수준에 따른 조직문화의 차이

항목	연령	평균	표준편차	F값 / 유의확률	Scheffe
합의문화	고졸이하(a)	3.343	.715	6.013/ .001**	b,c>a
	전문대졸업(b)	3.707	.717		
	대학교졸업(c)	3.569	.623		
	대학원졸업(d)	3.360	1.082		
발전문화	고졸이하(a)	3.227	.653	6.784/ .000***	b>a,c
	전문대졸업(b)	3.647	.857		
	대학교졸업(c)	3.337	.638		
	대학원졸업(d)	3.260	.947		
위계문화	고졸이하(a)	3.280	.670	12.765/ .000***	b,c>a
	전문대졸업(b)	3.778	.757		
	대학교졸업(c)	3.699	.708		
	대학원졸업(d)	3.493	.928		
조직문화	고졸이하(a)	3.284	.523	12.730/ .000***	b,c>a
	전문대졸업(b)	3.711	.636		
	대학교졸업(c)	3.353	.470		
	대학원졸업(d)	3.371	.859		

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

2. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성, 조직문화의 차이

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 차이를 분석하기 위하여 t-test를 실시한 결과는 <표 4-8>과 같다.

사회성은 t값이 4.600으로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001), 경험자는 3.439, 비경험자는 3.221로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

사회성의 하위요인을 보면, 활동성은 t값이 3.214로 경험자와 비경험자가 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.01), 경험자는 3.454 비경험자는 3.232로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 사교성은 t값이 3.182로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.01), 경험자는 3.498 비경험자는 3.266으로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 안정성은 t값이 1.839로 경험자와 비경험자는 차이가 없는 것으로 나타났다.

조직문화는 t값이 5.189로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.001) 경험자는 3.614 비경험자는 3.331로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인을 보면 합의문화는 t값이 4.701로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.001), 경험자는 3.665 비경험자는 3.344로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 발전문화는 t값 4.863으로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.001), 경험자는 3.532 비경험자는 3.190으로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 위계문화는 t값이 5.189로 경험자와 비경험자는 차이가 있는 것으로 나타났으며(p<.05), 경험자는 3.643 비경험자는 3.459로 경험자가 통계적 유의수준 하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 4-8> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성, 조직문화의 차이

요인	평균		표준편차		t값	p값
	경험자 (N=214)	비경험자 (N=214)	경험자	비경험자		
활동성	3.454	3.232	.707	.726	3.214	.001**
사교성	3.498	3.266	.753	.758	3.182	.002**
자율성	3.601	3.359	.685	.638	3.771	.000***
안정성	3.207	3.059	.843	.817	1.839	.067
사회성	3.433	3.221	.498	.455	4.600	.000***
합의문화	3.665	3.344	.694	.719	4.701	.000***
발전문화	3.532	3.190	.719	.736	4.863	.000***
위계문화	3.643	3.459	.706	.781	5.189	.011*
조직문화	3.614	3.331	.550	.575	5.189	.000***

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

3. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 관계

가. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성의 관계

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 상관관계분석 결과는 <표 4-9>와 같다.

경험자의 사회성 하위요인들 간의 상관관계는 활동성·사교성($r=.253$), 활동성·자율성($r=.450$)은 양(+)의 상관관계가 있으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 활동성·안정성($r=.106$)은 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났지만 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 사교성·자율성($r=.368$)은 양(+)의 상관관계가 있으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 사교성·안정성($r=.125$)은 양(+)의 상관관계가 있으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 자율성·안정성($r=.246$)은 양(+)의 상관관계가 있으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

비경험자의 사회성 하위요인들 간의 상관관계는 활동성·사교성($r=.356$), 활동성·자율성($r=.421$)은 양(+)의 상관관계가 있으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 활동성·안정성($r=.028$)은 양(+)의 상관관계가 있으며 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 사교성·자율성($r=.289$)은 양(+)의 상관관계가 있으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 사교성·안정성($r=-.027$)은 음(-)의 상관관계가 있으며 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자율성·안정성($r=.210$)은 양(+)의 상관관계가 있으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$).

<표 4-9> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성의 관계

요인		평균	표준편차	구성개념 간 상관관계 (Inter-Construct Correlation)				
				활동성	사교성	자율성	안정성	사회성
경험자	활동성	3.454	.707	1				
	사교성	3.498	.753	.253***	1			
	자율성	3.601	.685	.450***	.368***	1		
	안정성	3.207	.843	.106	.125	.246***	1	
	사회성	3.433	.498	.658***	.624***	.749***	.613***	1
비경험자	활동성	3.232	.726	1				
	사교성	3.266	.758	.356***	1			
	자율성	3.359	.638	.421***	.289***	1		
	안정성	3.059	.817	.028	-.027	.210**	1	
	사회성	3.221	.455	.676***	.602***	.719***	.540***	1

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

나. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화의 관계

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화와 상관관계분석 결과는 <표 4-10>과 같다.

경험자와 조직문화의 하위요인들 중 합의문화·발전문화($r=.676$), 합의문화·위계문화($r=.268$), 발전문화·위계문화($r=.287$)는 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

비경험자와 조직문화의 하위요인들 중 합의문화·발전문화($r=.523$), 합의문화·위계문화($r=.371$), 발전문화·위계문화($r=.292$)는 양(+)의 상관관계가 있으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

<표 4-10> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화에 관계

요인		평균	표준편차	구성개념 간 상관관계 (Inter-Construct Correlation)			
				합의 문화	발전 문화	위계 문화	조직 문화
경험자	합의문화	3.665	.694	1			
	발전문화	3.532	.719	.676***	1		
	위계문화	3.643	.706	.268***	.287***	1	
	조직문화	3.614	.550	.829***	.842***	.665***	1
비경험자	합의문화	3.344	.719	1			
	발전문화	3.190	.736	.523***	1		
	위계문화	3.459	.781	.371***	.292***	1	
	조직문화	3.331	.575	.808***	.777***	.732***	1

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

다. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 관계

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 상관관계분석 결과는 <표 4-11>과 같다.

경험자의 경우 사회성과 조직문화의 상관관계는 $r=.333$ 으로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 합의문화·활동성($r=.303$), 합의문화·사교성($r=.284$), 합의문화·자율성($r=.183$), 합의문화·사회성($r=.290$)으로 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 합의문화·안정성($r=.046$)은 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 발전문화·활동성($r=.304$), 발전문화·사교성($r=.306$), 발전문화·자율성($r=.192$), 발전문화·사회성($r=.321$)은 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 발전문화·안정성($r=.093$)은 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 위계문화·자율성($r=.181$), 위계문화·안정성($r=.231$), 위계문화·사회성($r=.166$)은 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$, $p<.05$). 위계문화·사교성($r=-.034$)의 음(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 조직문화·활동성($r=.227$), 위계문화·사교성($r=.238$), 위계문화·자율성($r=.283$), 위계문화·사회성($r=.243$), 조직문화·안정성($r=.159$)로 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.05$).

비경험자의 경우 합의문화·활동성($r=.227$), 합의문화·사교성($r=.195$), 합의문화·자율성($r=.362$), 합의문화·안정성($r=.141$), 합의문화·사회성($r=.354$)은 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 발전문화·활동성

($r=.437$), 발전문화 · 사교성($r=.225$), 발전문화 · 자율성($r=.242$), 발전문화 · 사회성($r=.338$)은 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 위계문화 · 활동성($r=.246$), 위계문화 · 사교성($r=.218$), 위계문화 · 자율성($r=.359$), 위계문화 · 사회성($r=.288$)은 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 조직문화 · 활동성($r=.393$), 조직문화 · 사교성($r=.276$), 조직문화 · 자율성($r=.417$), 조직문화 · 사회성($r=.422$)은 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

<표 4-11> 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화에 관계

요인		구성개념 간 상관관계 (Inter-Construct Correlation)			
		합의문화	발전문화	위계문화	조직문화
경험자	활동성	.303***	.304***	.039	.277***
	사교성	.284***	.306***	-.034	.238***
	자율성	.183**	.192**	.181**	.283***
	안정성	.046	.093	.231**	.159*
	사회성	.290***	.321***	.166*	.333***
비경험자	활동성	.227**	.437***	.246***	.393***
	사교성	.195**	.225**	.218**	.276***
	자율성	.362***	.242***	.359***	.417***
	안정성	.141*	.032	-.002	.071
	사회성	.354***	.338***	.288***	.422***

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

4. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화에 미치는 영향

가. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 조직문화에 미치는 영향

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 조직문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 4-12>와 같다.

먼저 경험자의 사회성이 조직문화에 미치는 영향은 활동성의 t값은 2.700($p < .01$), 사교성의 t값은 2.143($p < .05$)으로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p = .000$ 에서 7.315의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .123$ 으로 12.3%의 설명력을 보이고 있다.

비경험자의 사회성이 조직문화에 미치는 영향은 활동성 t값 3.381($p < .01$), 자율성 t값 4.117($p < .001$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p = .000$ 에서 16.628의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .241$ 로 24.1%의 설명력을 보이고 있다.

<표 4-12> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 조직문화에 미치는 영향

유무	종속 변인	독립변인		표준 오차	β	t-value	유의확률	공차한계
경 험 자	조직 문화	상수	2.688	.292		9.215	.000	
		활동성	.153	.057	.197	2.700	.008**	.788
		사교성	.110	.051	.150	2.143	.033*	.853
		자율성	.055	.062	.069	.885	.377	.698
		안정성	.067	.044	.102	1.527	.128	.938
		R=.350 $R^2=.123$ 수정된 $R^2=.106$ F=7.315 $p=.000$ Durbin-Watson=1.712						
비 경 험 자	조직 문화	상수	1.580	.244		6.474	.000	
		활동성	.185	.055	.233	3.381	.001*	.761
		사교성	.084	.050	.111	1.688	.093	.844
		자율성	.257	.062	.285	4.117	.000***	.759
		안정성	.006	.044	.008	.131	.896	.946
		R=.491 $R^2=.241$ 수정된 $R^2=.227$ F=16.628 $p=.000$ Durbin-Watson=1.636						

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

나. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 합의문화에 미치는 영향

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 합의문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 4-13>과 같다.

경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 합의문화에 미치는 영향은 활동성의 t 값은 3.487($p < .01$), 사교성의 t 값은 3.243($p < .01$)으로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p = .000$ 에서 8.354의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .138$ 로 13.8%의 설명력을 보이고 있다.

비경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 합의문화에 미치는 영향은 자율성 t 값은 3.946($p < .001$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p = .000$ 에서 9.165의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2 = .1491$ 로 19.4%의 설명력을 보이고 있다.

<표 4-13> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 합의문화에 미치는 영향

유무	종속 변인	독립변인		표준 오차	β	t-value	유의확률	공차한계
경 험 자	합의 문 화	상수	2.146	.315		6.823	.000	
		활동성	.247	.071	.252	3.487	.001**	.788
		사교성	.208	.064	.225	3.243	.001**	.853
		자율성	-.013	.078	-.013	-.163	.871	.698
		안정성	-.005	.055	-.006	-.093	.926	.938
		R=.371 $R^2=.138$ 수정된 $R^2=.121$ F=8.354 $p=.000$ Durbin-Watson=1.713						
비 경 험 자	합의 문 화	상수	1.532	.3236		4.738	.000	
		활동성	.072	.072	.072	.989	.324	.761
		사교성	.083	.066	.087	1.259	.209	.844
		자율성	.326	.083	.289	3.946	.000***	.759
		안정성	.071	.058	.080	1.226	.221	.946
		R=.386 $R^2=.149$ 수정된 $R^2=.133$ F=9.165 $p=.000$ Durbin-Watson=1.525						

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

다. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 발전문화에 미치는 영향

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 발전문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 4-14>와 같다.

경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 발전문화에 미치는 영향은 활동성의 t값은 3.438($p<.01$), 사교성의 t값은 3.565($p<.001$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p=.000$ 에서 9.253의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.150$ 로 15.0%의 설명력을 보이고 있다.

비경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 발전문화에 미치는 영향은 활동성의 t값은 5.477($p<.001$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이 $p=.000$ 에서 13.046의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.200$ 로 20.0%의 설명력을 보이고 있다.

<표 4-14> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 발전문화에 미치는 영향

유무	종속 변인	독립변인		표준 오차	β	t-value	유의확률	공차한계
경 험 자	발 전 문 화	상수	1.807	.324		5.586	.000	
		활동성	.251	.073	.247	3.438	.001**	.788
		사교성	.235	.066	.246	3.565	.000***	.853
		자율성	-.021	.080	-.020	-.264	.792	.698
		안정성	.035	.056	.041	.628	.530	.938
		R=.388 $R^2=.150$ 수정된 $R^2=.134$ F=9.253 $p=.000$ Durbin-Watson=1.832						
비 경 험 자	발 전 문 화	상수	1.443	.321		4.496	.000	
		활동성	.394	.072	.388	5.477	.000***	.761
		사교성	.069	.065	.071	1.061	.290	.844
		자율성	.064	.082	.055	.781	.435	.759
		안정성	.010	.057	.011	.179	.858	.946
		R=.447 $R^2=.200$ 수정된 $R^2=.184$ F=13.046 $p=.000$ Durbin-Watson=1.779						

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

라. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 위계문화에 미치는 영향

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 발전문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 4-15>와 같다.

경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 위계문화에 미치는 영향은 자율성의 t 값은 2.440($p<.05$), 안정성의 t 값은 2.967($p<.01$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p=.001$ 에서 4.820의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.084$ 로 8.4%의 설명력을 보이고 있다.

비경험자의 사회성이 조직문화의 하위요인 위계문화에 미치는 영향은 자율성 t 값은 4.249($p<.001$)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p=.000$ 에서 9.443의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.153$ 로 15.3%의 설명력을 보이고 있다.

<표 4-15> 해양스포츠 체험 및 활동의 사회성이 위계문화에 미치는 영향

유무	종속 변인	독립변인		표준 오차	β	t-value	유의확률	공차한계
경 험 자	위계 문화	상수	2.911	.330		8.826	.000	
		활동성	-.039	.074	-.039	-.520	.604	.788
		사교성	-.113	.067	-.121	-1.685	.094	.853
		자율성	.199	.082	.193	2.440	.016*	.698
		안정성	.170	.057	.203	2.967	.003**	.938
		R=.291 $R^2=.084$ 수정된 $R^2=.067$ F=4.820 $p=.000$ Durbin-Watson=1.916						
비 경 험 자	위계 문화	상수	1.766	.350		5.041	.000	
		활동성	.089	.078	.083	1.135	.258	.761
		사교성	.100	.071	.097	1.395	.164	.844
		자율성	.380	.089	.310	4.249	.000***	.759
		안정성	-.064	.063	-.067	-1.022	.308	.946
		R=.391 $R^2=.153$ 수정된 $R^2=.137$ F=9.443 $p=.000$ Durbin-Watson=1.837						

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

V. 논 의

1. 인구통계적 특성에 따른 사회성, 조직문화의 차이

이 연구의 해양스포츠 체험 및 활동은 인구통계적 특성의 연령과 교육수준에서 유의한 차이가 있었다. 연령의 경우 해양스포츠 체험 및 활동 경험자에서 20대, 30대, 40대 집단이 20대미만 집단보다 높은 것으로 나타났고, 해양스포츠 체험 및 활동 비경험자에서는 20대미만 집단이 20대, 30대, 40대 집단보다 높은 것으로 나타났다. 교육수준은 해양스포츠 체험 및 활동 경험자에서 전문대졸업, 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단보다 높은 것으로 나타났으며, 해양스포츠 체험 및 활동 비경험자는 고졸이하 집단이 전문대졸업, 대학교졸업 집단보다 높은 것으로 나타났다. Riddick(1985)는 개인의 성, 연령과 같은 인구통계적 특성이 스포츠 참여에 영향을 준다고 하였으며, 김형용(2004)은 레저스포츠 참여자의 인구통계적 특성에 따라 차이가 있음을 밝혔다. 이 연구의 결과 역시 연령에서 차이를 발견할 수 있었기 때문에 인구통계적 특성은 차이가 있음이 부동의 사실로 확인되고 있는 셈이 된다.

성별에 따른 사회성 차이는 남성이 여성에 비해 사회성이 높은 것으로 나타났으며, 신승민(2006), 김선자(2007)의 연구에서와 같은 결과를 확인할 수 있었다. 자율성에서 남성이 높게 나타난 백찬흠(2005)과는 일부 일치하지만, 반면 방민호(2009)와 이세미(2013)의 연구에서는 여성이 높게 나타났다고 밝혔지만, 이 연구의 결과는 다르게 나타나 주목되고 있다.

연령에 따른 사회성 차이는 활동성, 자율성, 안정성에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후검정 결과 자율성은 20대, 30대, 50대 이상의 집단이 20대

미만의 집단보다 자율성이 높은 것으로 나타났으며, 활동성에서 40대가 20대미만의 집단보다 활동성이 높은 것으로 나타났고, 안정성은 20대미만의 집단이 20대, 30대, 40대, 50대 이상의 집단보다 안정성이 높게 나타났다.

정갑순(1980)연구에서 사회성은 인성의 한 특성으로서 타인과 공동으로 사회생활을 훌륭하게 적응 할 수 있는 경향을 말하며, 이는 속해있는 환경에서 다른 사람과 상호 접촉할 때 그 환경에 적응시킬 수 있도록 하는 능력이다. 임문섭(2011)의 연구에 따르면 인구통계적(연령) 특성에 따른 사회성을 분석한 결과 연령에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 진광호(2010), 조병석(2005)의 경우 학년(연령)이 높을수록 사회성이 높게 나타났다고 보고한 바 있다. 이 연구의 결과 역시 일치하고 있다.

교육수준에 따른 사회성차이는 활동성, 자율성, 안정성에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후검정 결과 자율성에서 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단보다 높게 나타났다. 교육수준에 대한 선행연구는 초·중·고·대학생의 개별적 사회성 연구는 있으나, 특히 교육수준에 따른 사회성 차이에 관한 연구는 없었다.

조직문화에 대한 연구는 1970년대 말부터 주로 경영학에서 다루게 되었으나 급속한 시장변화와 기술혁신 사회의 변화와 함께 조직의 구조나 관리수단의 한계성이 인식됨에 따라 조직문화의 연구의 필요성이 고조되었다(박민생, 2000).

Reimann & Weiner(1988) Deal & Kennedy(1982)은 조직문화유형이 측정(유형결정 요인, 문화 또는 조직)하기 어렵다고 하였다.

성별에 따른 조직문화의 차이는 발전문화에서 유의한 차이가 있었으며, 남성이 높은 것으로 나타났다. 이는 이지훈(2012)의 선행연구와 일치하고 있다.

연령에 따른 조직문화 차이는 합의문화, 발전문화, 위계문화에서 통계적

으로 유의한 차이가 나타났다. 합의문화의 경우 20대 집단이 20대미만, 30대, 40대 집단보다 높았으며, 발전문화는 20대 집단이 20대미만의 집단 보다 높게 나타났으며, 위계문화는 20대, 30대 집단이 20대미만의 집단 보다 높은 것으로 확인 되었다.

교육수준에 따른 조직문화의 차이는 합의문화, 발전문화, 위계문화 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 합의문화는 전문대졸업 집단이 고졸이하 집단보다 높게 나타났으며, 발전문화는 전문대졸업 집단이 고졸이하, 대학교졸업 집단보다 높은 것으로 나타났고, 위계문화는 전문대졸업, 대학교졸업 집단이 고졸이하 집단보다 높게 나타났다.

2. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성, 조직문화의 차이

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성 차이는 활동성, 사교성, 자율성에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 경험자가 더 높게 나타났다. 따라서 이 연구는 이효영(2004), 이소희(2006), 방민호(2009)의 선행연구와 일치하고 있음을 파악할 수 있다.

해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화의 차이는 합의문화, 발전문화, 위계문화에서 유의한 차이가 있었고, 남성이 더 높은 것으로 나타났다.

3. 해양스포츠 체험 및 활동, 사회성, 조직문화의 관계

스포츠 활동 참가가 사회성 발달에 관한 우리나라의 선행연구를 살펴보면, 청소년의 스포츠 참가와 사회성 발달의 관계(한태룡, 1998), 중등학생의 스포츠 활동 참여와 사회성 발달의 관계(김연수, 2001), 청소년의 체육활동과 사회성 발달의 관계(김동현, 2000) 등의 연구에서 스포츠·체육활동이 사회성 발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고한 바 있고 해양스포츠 체험과 관련해서는 염이경(2008)의 연구에서 해양스포츠 체험이 참가자 비참가자에 비해서 사회성이 높게 나타났다고 보고하기도 했다.

해양스포츠 체험 및 활동 경험자의 사회성과 조직문화의 상관관계를 분석한 결과, 사회성은 조직문화의 하위요인 중 발전문화와 가장 큰 양(+)의 상관관계를 가지고 있었으며, 다음으로 합의문화, 위계문화 순으로 나타났다. 조직문화는 사회성의 하위요인 중 활동성과 가장 큰 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 사교성, 자율성, 안정성의 순이며 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

해양스포츠 체험 및 활동 비경험자의 사회성은 조직문화의 하위요인 중 합의문화에 가장 큰 양(+)의 상관관계가 있으며, 조직문화와 사회성의 하위요인 중 자율성이 가장 큰 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 활동성, 사교성, 안정성 순이며 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 제언

이 연구는 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성 고양과 조직문화에 도움이 되는지 알아보고, 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향 및 관계를 구명하여 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 연구하는데 목적이 있다. 이를 위해 2013년 3월 현재 부산, 경남에 거주하고 있는 청소년 및 일반인을 대상으로 설문조사를 실시하여 총 428부를 분석하였다. 자료처리는 SPSS/PC Windows용 Ver18.0을 사용하였다. 이 연구의 결론은 다음과 같다.

1. 결론

첫째, 인구통계적 특성에 따른 성별의 사회성과 조직문화 차이는 남성이 여성보다 높은 결과를 보였으며, 사회성의 하위요인 안정성에서 유의한 차이가 있었다. 남성이 여성보다 높은 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인인 발전문화에서는 남녀 모두 유의한 차이가 있었지만, 남성이 더 높은 것으로 나타났다.

연령에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 경험자의 경우 20대 집단에서 가장 높게 나타났으며, 비경험자의 경우 20대미만의 집단이 가장 높게 나타났다. 연령에 따른 사회성의 차이는 20대 집단에서 가장 높게 나타난 가운데, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인인 활동성, 자율성, 안정성에서 유의한 차이가 있는 것으로 각각 나타났으며, 활동성은 40대, 자율성은 30대, 안정성은 50대이상 집단에서 가장 높게 나타났다. 연령에 따른 조직문화 차이

는 20대 집단이 가장 높게 나타났으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인인 합의문화, 발전문화, 위계문화에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 특히 합의문화는 20대, 발전문화 20대, 위계문화 30대 집단에서 각각 높게 나타났다.

교육수준에 따른 해양스포츠 체험 및 활동의 차이는 연구 대상자 모두에 걸쳐 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 경험자의 경우 대학원졸업 집단이 가장 높은 것으로 나타났고, 비경험자의 경우는 고졸이하 집단이 가장 높은 것으로 나타났다. 교육수준에 따른 사회성의 차이는 대학원졸업 집단이 가장 높았고, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인인 활동성, 자율성, 안정성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 활동성과 자율성은 대학원졸업 집단이 가장 높게 나타났으며, 안정성은 전문대졸업 집단이 가장 높게 나타났다. 교육수준에 따른 조직문화의 차이는 전문대졸업 집단이 가장 높은 것으로 나타났으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인인 합의문화, 발전문화, 위계문화에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 합의문화, 발전문화, 위계문화는 특히 전문대졸업 집단에서 가장 높게 나타났다.

둘째, 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성은 경험자에서 높게 나타났고, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인인 활동성, 사교성, 자율성, 안정성 모두 경험자에서 높게 나타났으며, 안정성을 제외한 활동성, 사교성, 자율성에서 유의한 차이가 있었다. 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 조직문화는 경험자가 높은 것으로 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 조직문화의 하위요인인 합의문화, 발전문화, 위계문화는 경험자가 높게 나타났으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성과 조직문화의 상관분석 결과, 경험자의 사회성은 조직문화의 하위요인인 발전문화, 합의문화, 위계문

화 순으로 상관관계가 있었으며, 조직문화는 사회성의 하위요인인 자율성, 활동성, 사교성, 안정성의 순으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

비경험자의 사회성은 조직문화의 하위요인인 합의문화, 발전문화, 위계문화 순으로 상관관계가 있었으며, 조직문화는 사회성의 하위요인인 자율성, 활동성, 사교성, 안정성의 순으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 해양스포츠 체험 및 활동에 따른 사회성이 조직문화에 미치는 영향은 경험자의 경우 사회성의 하위요인인 활동성과 사교성이 조직문화에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인이 조직문화의 하위요인에 미치는 영향을 보면, 합의문화는 활동성과 사교성이 양(+)의 영향을 미치며, 발전문화에는 활동성과 사교성이 양(+)의 영향을 미친다. 또한 위계문화에는 자율성과 안정성이 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

비경험자의 경우 사회성의 하위요인인 활동성과 자율성이 조직문화에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인이 조직문화의 하위요인에 미치는 영향을 보면, 합의문화는 자율성이 양(+)의 영향을 미치며, 발전문화에는 활동성이 양(+)의 영향을 미친다. 또한 위계문화에는 자율성에서 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 제언

이 연구를 수행하는 과정에서 나타난 몇 가지 문제점을 중심으로, 후속 연구에서 취급되어야 할 연구과제에 대하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 해양스포츠 체험 및 활동이 사회성에 영향을 미치는 연구는 염이경 (2008), 이기태(2005) 등이 선행연구는 있으나, 해양스포츠 체험 활동이 조직문화에 영향을 미치는 연구는 전무한 실정이다. 따라서 해양스포츠 체험 및 활동과 조직문화에 관한 연구가 지속적으로 이루어져야 하며, 해양스포츠 체험 및 활동을 성별·연령·교육수준에 따라 사회성과 조직문화를 차별화 시킬 수 있도록 해양스포츠 종목 및 정책, 관련시설이 필요하다.

둘째, 20대 이하에서 사회성과 조직문화에 대한 적응이 타 연령대보다 낮게 나타났음에 초·중·고등학생의 사회성과 조직문화 적응을 높일 수 있도록 국립·시립·도립해양스포츠청소년 수련원을 조속히 건립해야 한다.

셋째, 해양스포츠 체험 및 활동은 비경험자 보다 경험자가 모든 연령대에서 사회성을 높이고 조직문화에 기여하므로 누구나 쉽게 해양스포츠 체험 및 활동이 이루어 질수 있도록 시설(마리나, 보트계류장, 해양스포츠센터 등)확충 및 종목별 해양스포츠 체험프로그램 개발이 선행되어야 할 것이다.

넷째, 이 연구는 부산, 경남지역의 해양스포츠 체험 및 활동 자를 대상으로 하였지만 전국적으로 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- 강홍구(2001). 조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 곽신영(2011). 스포츠 활동 참여자의 신체적 자기개념이 사회성 발달에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 구연원(2005). 조직문화 유형과 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 용인대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 국수경(2005). 사회성 기술훈련이 아동의 자아개념과 사회성에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김경희(2003). 초등학교 3학년 학교상담 프로그램 개발. 한국교원대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김광식(2006). 초등학생의 스포츠활동 참여와 사회성발달에 관한 연구. 수원대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김동현(2000). 청소년의 체육 활동과 사회성 발달의 관계. 수원대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 김상용(2008). 기업가 정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 용인대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김선숙(2006). 집단미술치료가 정신지체 중학생의 자율성과 사회성 향상에 미치는 효과. 대전대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김선자(2007). 초등학교의 사회성과 학교생활적응과의 관계. 원광대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김연수(2001). 중등학생의 스포츠활동 참여와 사회성 발달의 관계. 국민대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.

- 김은정(2009). 조직문화와 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김준현(2008). 전업주부의 스쿼시 참여와 사회성의 관계. 수원대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김진아(2008). 보육종사자의 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김형용(2004). 레저스포츠 참여동기 및 제약과 재미의 관계. 국민대학교 대학원. 미간행 박사학위논문.
- 김호정(2002). 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교. 한국행정학보. 38(3): 87-105.
- 류병곤(2011). 조직구조와 조직문화가 변혁적/거래적 리더십과 조직유효성 관계에 미치는 조절효과 연구. 단국대학교 대학원 미간행 박사학위 논문.
- 박민생(2000). “한국의 기업문화 개발”, 서울: 무역경영사.
- 박성범(2005). 초등학교의 방과후 생활체육활동이 사회성에 미치는 영향. 진주교육대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 박영환(2006). 리더십유형과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 박현영(2004). 조직문화 유형과 노사관계가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 장원대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 방민호(2009). 중학생의 방과후 체육활동 참여유무가 학교생활 적응 및 사회성에 미치는 영향. 서강대학교 교육대학원. 미간행 석사학위논문.
- 백창흠(2005). 중등학생의 체육 특기·적성 교육활동 참여가 사회성 발달에 미치는 효과. 중앙대학교 교육대학원. 미간행 석사학위 논문.
- 백평구(2008). 조직문화와 관리자 코칭 행동에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 신승민(2006). 중학생의 스포츠활동 참여가 사회성발달에 미치는 영향. 건국대학

- 교대학원. 미간행 석사학위논문.
- 신운화(2005). 조직문화 유형과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. 가톨릭대학교 사회복지대학원. 미간행 석사학위논문.
- 신장식(2004). 학교조직문화와 교사 사기와의 관계에 관한 연구. 조선대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 염이경(2008). 청소년의 해양스포츠 활동 참여가 사회성 발달에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 오경준(2000). 자기성장 집단상담 프로그램이 초등학교 아동의 자아존중감 및 사회성 증진에 미치는 효과. 한국교육대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 오정봉(1986). 아동의 인기요인으로서 학업성적과 운동능력에 관한 연구. 청주대학교 논문집 제23호.
- 원영신(2012). 스포츠사회학플러스. 서울: 대경북스 p174.
- 이동기(2012). 조직문화와 경영전략이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 용인대학교 미간행 박사학위논문.
- 이세미(2013). 학교스포츠클럽 활동에 참여하는 중학생의 사회성, 학교생활적응 및 학교폭력 가해행동의 관계. 건국대학교 교육대학원. 미간행 석사학위논문.
- 이소희(2006). 체육 특기적성 교육 참여유무가 고등학생의 학교생활 적응 및 사회성에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 이종승(1970). 自我概念의 變化에 관한 實驗研究. 서울대학교 대학원 미간행 석사학위논문
- 이지윤(2003). 사회성 발달을 위한 청소년자원봉사 교육프로그램개발 및 효과성에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 이지훈(2012). 조직구조와 조직문화가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연

- 구. 건국대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 이효영(2004). **중학교 체육 특기·적성 교육활동 참여가 사회성 발달에 미치는 영향**. 국민대학교 교육대학원. 미간행 석사학위논문.
- 임문섭(2011). **마라톤 동호인들의 참여정도에 따른 여가만족 및 사회성에 관한 연구**. 국민대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 임번장(2010). **스포츠 사회학 개론**. 서울: 레인보우북스. 266.
- 임창희(2007). **조직행동**. 경기: 학현사. 7.
- 정갑순(1980). **또래집단에서의 어린이 사회성 발달에 관한연구**, 중앙대학교 대학원, 미간행 석사학위논문.
- 정성국(2010). **태권도 수련이 초등학교 학생의 인성과 사회성에 미치는 영향**. 경희대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 정범모(1971). **인성검사법 요약**. 서울: K.T.C.
- 조병석(2005). **청소년의 스포츠 참가가 사회성 발달에 미치는 영향**. 성균관대학교 대학원, 미간행 석사학위 논문.
- 지삼업(2003). **해양스포츠 대중화를 위한 사회적 환경요인분석**. 한국체육학회지, 제42권 제16호, 241~257.
- 지삼업(2011). **해양스포츠론**. 서울: 대경북스.
- 진광호(2010). **학교스포츠클럽 활동에 따른 청소년의 사회성 발달 차이에 관한 연구**. 경희대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 최태선(2006). **중학생의 스포츠 참여가 사회성 발달에 미치는 영향**. 조선대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 한명숙(1998). **자기표현 훈련이 소극적인 아동의 사회적 행동에 미치는 효과**. 대구대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 한태룡(1998). **청소년의 스포츠 참가와 사회성 발달의 관계**. 서울대학교 대학원 미간행 석사학위논문.

해양경찰청(2012). **해양경찰백서** 119~140.

- Atwater, E(1979). *Psychology of adjustment: Personal growth in a Changing World*. Prentice-Hall, Inc.. Englewood Cliffs. N.J. [김인자 역(2004). 적응: 변화하는 세계에서의 개인성장. 서울: 한국심리상담연구소].
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A.(1982), "Corporate culture, the rites and rituals of corporate- life, reading", Mass : Addison Wesley Publishing Co.
- Denison, D. R, & Spreizer, G, M.(1991). Organizational Culture and Organizational Development: A Competing Values Approach. *Research in Organizational Change and Development*: 1-21
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D. & Sanders, G.(1990), "Measuring Organizational Cultures: A Aualitative and Quantitative Study across Twenty Cases," *Administrative Science Quarterly*. 35.
- Hurlock E. B(1978). *Child Development*. Tokyo: Mcbrew Hill.
- Martine, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Reimann, B. C. & Weiner, Y.(1988), "Corporate culture : Avoiding the elitist trap", *Business Horizons*, March-Apr.
- Riddick, C.C.(1985). *Life satisfacrion determinants of older males and femail. Leisure Science*, 7, 47, 63
- Zammuto, R. & Krakower, J. (1991). Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture. *Research in Organizational Change and Development*. Vol.5.

설 문 지

안녕하세요?

다음의 질문지는 “**해양스포츠 체험 및 활동이 사회성과 조직문화에 미치는 영향**”에 관한 연구로 평소에 여러분이 일상생활에서 일어나는 일들에 대해 어떻게 느끼고 생각하는지 알아보고, 그에 대한 여러분의 마음과 행동을 이해하기 위한 것입니다.

여러분의 솔직하고 진지한 대답은 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

여러분이 응답하신 내용은 다른 사람이 알 수 없으며, 이 연구이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

각 문항에는 맞고 틀린 답이 없습니다. 여러분이 평소에 생각한대로 솔직하게 한 문항도 빠짐없이 답해주시길 바랍니다.

협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

부경대학교 대학원 체육학과

2013년 03월

지도교수 : 지 삼 업

석사과정 : 지 창 훈

I. 다음은 귀하의 “사회성”을 알아보고자 합니다. 문항을 잘 읽고
 시고 귀하가 해당하는 번호에 O나 V표를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	주위 사람들은 나를 활동가라고 말한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 어떤 일이든 생각나면 곧 행동으로 실천한다.	①	②	③	④	⑤
3	주위 사람들은 나를 보고 놀 줄도 모르는 사람이라고 한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 하던 일을 빨리하고 새로운 일을 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 언제나 바쁘게 지내는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 수줍음이 많아서 걱정이다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 처음 만나는 낯선 사람과도 잘 어울린다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 되도록 많은 친구를 사귀려고 한다.	①	②	③	④	⑤
9	주위 사람들이 나를 사교적이라고 말한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 처음 만나는 사람들과 대화를 자연스럽게 나눌 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	주위 사람들이 나를 독립심이 강한사람이라고 한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 무슨 일이든지 스스로 결정을 잘 내릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 규칙을 잘 지키고 스스로 결정을 잘 내릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
14	나는 남에게 의존하려는 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 지시받지 않으면 자발적으로 하지 못하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 변덕이 심한 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내가 한 일을 자주 후회하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 기분이 좋았다가 나빴다가 하는 때가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내 감정을 내 스스로 어찌할 수 없을 때가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 감정에 이끌려 기분 나는 대로 행동하는 때가 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 귀하의 “조직문화”을 알아보고자 합니다. 문항을 잘 읽으시고 귀하가 해당하는 번호에 O나 V표를 하여 주십시오.

번 호	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 조직은 친화와 참여를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 조직은 구성원 개개인의 계발을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 조직은 집단의 사기와 응집력을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 조직은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 조직은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 조직은 성장과 자원의 획득을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 조직은 새로운 도전을 해결하기 위하여 구성원들의 직권과 통찰력을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 조직은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 조직은 안정성과 일관성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 조직은 문서화, 정보관리를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 조직은 정해진 규칙과 규율을 준수한다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 조직은 전체의 통솔과 통제를 강조한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 인구통계적 특성에 관한 설문사항입니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은?

- ① 20대 미만 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 이상

3. 귀하의 학력은?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸

4. 귀하의 급여는?

- ① 100만원 미만 ② 100만원~200만원 미만 ③ 200만원~300만원 미만
④ 300만원~400만원 미만 ⑤ 400만원이상

5. 귀하의 해양스포츠 체험 및 활동을 해 본적이 있습니까?

- ① 네 ② 아니요

- 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. -