

# 게이머 특성이 창발적 파티 플레이에 미치는 영향 - 조직시민행동 이론을 중심으로 -

안지훈, 최서윤  
홍익대학교 영상대학원 게임콘텐츠 전공  
{ghooni, ubegame}@gmail.com

The Influence of Gamers' Characteristics on the Emergent Party Play:  
Based on Organizational Citizenship Behavior Theory

Ji Hoon Ahn, Chris Seoyun Choi  
Dept. of Game Contents, Graduate School of Film and Digital Media,  
Hongik University

## 요 약

본 실증적 연구의 목적은 MMORPG 게이머의 개인적, 사회적 특성이 게임에서의 창발적 행동에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고, 게이머들의 이타적 행동과 조직 순응적 행동 유도에 대한 학술적, 실무적 시사점을 제공하는 것이다. 이를 위해 조직시민행동 이론을 토대로 가설을 설정하여, 리니지2 플레이어 231명을 대상으로 실증분석을 하였다. 분석 결과, 게임에서 형성된 '개인 요인'인 자기효능감, 직무만족 그리고 '사회관계 요인'인 과업상호의존성, 신뢰는 게이머의 창발적 파티 플레이에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## ABSTRACT

This empirical study is to investigate the influence of MMORPG player's social as well as individual characteristics on the emergent party play. First, we have tested our research model by surveying 231 active players of Lineage 2. The results demonstrate that both the personal values, such as self-efficacy and job satisfaction, and also the organizational values, such as task interdependence and trust, have significant influences on the organizational citizenship behaviors among the party players. This study suggests both theoretical and practical implications on how to encourage gamers' altruistic concern and organizational adaptation in MMORPG.

**Keywords** : Emergent Gameplay(창발적 게임 플레이), Lineage2(리니지2), MMORPG,  
Organizational Citizenship Behavior(조직시민행동), Party Play(파티 플레이)

Received: Jul. 04, 2014 Accepted: Jul. 30, 2014  
Corresponding Author: Chris Seoyun Choi(Hongik University)  
E-mail: ubegame@gmail.com

© The Korea Game Society. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1598-4540 / eISSN: 2287-8211

## 1. 서론

MMORPG(Massive Multi-Player Online Role Playing Game)는 게임 설계자의 의도에 따라 구성된 가상의 환경에 다수의 게이머가 동시에 온라인으로 연결되어 있는 구조로 되어 있다. 이와 같은 다중 이용자 구조에서는 사회적 상호작용(social interaction)이 매우 빈번하게 발생한다. 또한 게임 설계자조차 예상하지 못한 게이머들의 창발적 플레이(emergent gameplay) 패턴이 나타나기도 한다.

MMORPG에서는 파티 플레이(party play)가 게이머 간 사회적 상호작용을 극대화 시켜 주는 대표적 활동으로, 게이머들은 서로 협력하여 몬스터를 사냥하기도 하고 물물 교환 등의 경제적 활동을 하게 된다[1]. 이러한 파티 플레이는 불법 게이머 처단을 위한 자발적 협력 행동, 불량 플레이 근절을 위한 친사회적 행동 같은 창발적 시민행동을 이끌어 내기도 한다. 사실, 게임 개발사가 제시한 퀘스트를 반복적으로 수행하는 것에 회의적인 게이머들이 많은데, 창발적 플레이는 게임에 역동성을 부여하고 차별화된 재미를 만들어 내는데 큰 의의가 있다.

MMORPG 파티 플레이에서 유발된 게이머의 자발적 협력 행동과 친사회적인 행동을 사회심리학에서는 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)이론으로 설명하고 있으며, 주로 조직 효과성 증진을 위해 다양한 분야에서 심도 있게 연구[2,3,4,5,6,7,8,9]되고 있다. 하지만 아직까지 국내 MMORPG 게이머의 조직시민행동, 즉 창발적 플레이에 관한 실증적 연구는 다소 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 2003년 10월 1일 출시 이후 게이머들의 조직시민행동 역사를 꾸준히 만들어 가고 있는 리니지2를 중심으로 MMORPG 파티 플레이 게이머의 개인적, 사회적 특성이 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 MMORPG의 파티 플레이

MMORPG에서는 게이머가 선택한 캐릭터의 직업에 따라 고유의 역할이 부여되기 때문에, 혼자 성공하기 힘든 퀘스트나 레벨업을 위해 게임 내 다른 게이머와 팀을 구성하여 플레이의 효율을 높인다. 즉, 게이머들은 자연스럽게 길드(guild) 또는 혈맹(血盟)과 같은 크고 작은 규모의 팀을 형성하여 활동하게 되는데[10], 그 중 최소 단위의 팀을 파티(party)라고 한다. 파티 구성원의 규모는 게임마다 다른데 대표적인 파티 플레이 MMORPG로 거론되는 리니지2의 경우는 최대 8명, 블리자드(Blizzard)의 월드 오브 워크래프트(World of Warcraft)는 최대 40명까지도 가능하다. 각각의 MMORPG 들은 각기 다른 기술적 특성을 가진 파티 시스템을 제공하고 있지만, 게이머들이 협업과 조정을 통해 플레이해야 한다는 공통점을 지니고 있다[10].

파티 플레이의 핵심은 파티 구성원 간의 사회적 상호작용을 통한 시너지(Synergy)라 할 수 있다[11]. 이는 게이머 집단 간의 소규모 분쟁이나 연합 행동과 같은 대규모 집단행동으로 이어져, 게임의 재미 그 이상의 가치를 제공하는 역할을 한다. 그 대표적 사례가 NCsoft가 제작한 MMORPG 리니지2에서 벌어진 바츠해방전쟁[12]이다. 이 전쟁에는 연간 약 20만 명이 전쟁에 참전한 것으로 추산되는데 이는 온라인 게임역사 어디에서도 찾아볼 수 없는 전무후무한 대규모 집단행동으로 아직까지도 다양한 매체를 통해 회자(膾炙)되고 있다. 이외에도 최근에 출시되고 있는 MMORPG에서 파티 플레이의 역할과 그 가치가 높아지고 있다.

### 2.2 파티 플레이어의 조직시민행동

조직시민행동은 조직의 구성원들이 조직의 목표를 달성하기 위해 직무를 수행하는 과정에서 주어진 역할을 초월하여 자기 자신과 동료 또는 조직

전체의 행복과 번영을 증대시키기 위하여 자발적으로 하는 행동을 의미한다[3].

선행 연구들에서는 조직시민행동을 구성하고 있는 하위 개념들을 다양하게 구분하여 제시하고 있다. 대표적으로 Organ 등은 조직시민행동을 이타적 행동, 양심적 행동, 스포츠맨십, 예의, 시민의식의 5가지 하위 개념으로 구분하였고[13], 또 다른 연구자들은 조직 내부적으로 설정된 목표를 이루기 위하여 자발적으로 동료를 돕는 개인적 측면에서의 이타적 조직시민행동(OCB-Individually directed)과 조직 전체에 도움을 주려는 순응적 조직시민행동(OCB-Organizationally directed)의 두 범주로 구분하였다[14,15].

사실, MMORPG에서 게이머들은 파티 플레이 기여에 대한 강제성을 갖지 않으며, 결과에 대한 책임과 의무 또한 강요받지 않는다. 하지만 많은 파티 플레이어들이 파티에 기여하기 위해 자신의 시간과 노력을 투자한다. 이는 조직시민행동 이론에서 제시하고 있는 자발적이고 친사회적인 행동과 밀접하게 연관되어 있다고 볼 수 있으며, 광의(廣義)적인 차원에서 주어진 역할 외적인 행동(extra-role behavior)으로 볼 수 있다[16,17].

## 2.3 게이머의 개인적 요인

### 2.3.1 자기효능감

자기효능감(Self-efficacy)은 개인이 특정한 과제를 달성하고자 할 때 과제를 일정한 성과 수준으로 수행하고 조직화(組織化)할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미한다[18]. 이러한 자기효능감은 단순히 개인의 능력 수준에 머물지 않고 개인의 인지, 정서, 행동, 동기에 영향을 주며, 개인의 노력 정도와 직면한 과제에 대한 극복 정도를 결정짓는다[19]. 또한 온라인 게임에서 몰입을 경험하게 하는 주요한 심리적 현상으로 작용하기도 한다[20]. 이는 게임에서의 자기효능감이 파티 플레이에서 제안하는 수준을 뛰어넘는 성과를 낼 수 있다는 것을 의미한다.

### 2.3.2 직무만족

직무만족(Job satisfaction)의 의미는 매우 광범위해서 일반적으로 단일 개념으로 사용하기에 어려움이 있지만, 일반적으로 통용되는 보편적인 의미는 자신의 직업 혹은 직무에 대해 개인이 만족하는 정도를 의미한다[20]. McCormick 및 Tiffin은 직무만족을 직무를 통해 생겨나는 욕구 만족으로 보았고[21], Locke는 직무를 통해 얻은 경험을 개인이 평가하여 나타내는 유쾌감 또는 긍정적 정서 상태로 정의하였다[22].

게이머들은 대부분 MMORPG 캐릭터 초기 생성 단계에서 자신의 직업을 선택할 수 있으며, 그 직업은 파티 플레이에서 맡게 될 역할과 밀접한 연관이 있다. 따라서 게이머들이 자신의 캐릭터가 가진 직무에 만족한다면, 파티 구성원으로서 즐거운 경험을 할 수 있을 것이다.

## 2.4 게이머의 사회관계적 요인

### 2.4.1 과업상호의존성

과업상호의존성(Task Interdependence)이란 집단 구성원들 간의 과업 및 목표 중심적 상호작용의 정도[23,24]로, 구성원들이 그 과업을 수행하는 과정에서 서로에게 의존하는 정도를 의미한다[25]. 따라서 과업상호의존성은 집단 내에서 요구되는 조정 및 협력의 수준, 집단의 수행, 상호작용의 특성에 영향을 미치게 된다[26].

마찬가지로 게이머들은 개인 및 집단의 목표를 완수하기 위해 서로 의존하고 협력한다. 이러한 사회관계적 요인은 파티 구성원들 간의 상호작용을 통해 강화될 것이다.

### 2.4.2 신뢰

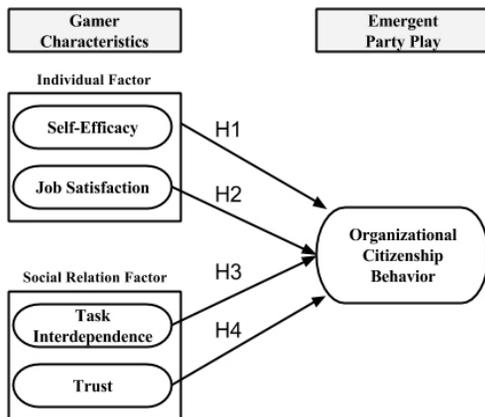
신뢰의 일반적인 의미는 ‘긍정적으로 믿고 의지함’이다. 신뢰에 관한 선행 연구자들의 구체적인 정의를 살펴보면, Rotter는 신뢰를 타인 또는 집단

과의 약속에 대한 믿음과 일반적인 기대로 정의[27]하였고, Morris 및 Moberg는 어떤 객체의 정직함, 언행일치, 약속 이행과 같은 행위에 대한 믿음으로, 어떤 일이 문제없이 수행될 것이라는 기대라고 정의[28]하였다. 또한, Zucker는 교환 당사자간 관계에 대한 일정 수준의 기대로 정의[29]하였다. 한편, 신뢰는 법만큼 강력한 규제력을 가지고 있지는 않지만, 지속적으로 신뢰 관계가 형성되면 상대의 행위를 예기(豫期)할 수 있게 된다[30].

게임에서 파티 플레이 게이머 간의 신뢰는 상호호혜성과 관련이 높는데, 이는 파티 구성원 간의 자발적인 게임 아이템 공유 및 지속적인 파티 유지로 이어질 수 있다.

### 3. 가설의 설정

MMORPG의 파티 플레이는 개인의 인지를 수반하는 싱글 플레이 게임(Single Play Game)과 사회적 관계를 수반하는 멀티 플레이 게임(Multi Play Game)의 특징이 동시 나타나기 때문에 어느 한 가지 요인에 초점을 맞추는 것은 의미가 없다. 이에 본 연구에서는 선행 연구를 토대로, MMORPG 파티 플레이어들의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하고 그 관계를 분석하기 위하여 [Fig. 1]과 같이 연구 모형을 수립하였다.



[Fig. 1] Research Model

### 3.1 자기효능감과 조직시민행동

자기효능감과 조직시민행동 간의 관계에 관한 선행 연구들은 자기효능감이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 준다는 연구 결과를 제시하고 있다. Shamir는 자기효능감은 자아 표출, 자아 일관성, 자아 가치의 수준을 높여 자기희생적 행동과 자발적인 조직행동을 유발한다[31]고 주장하였다. 한편 Todd는 제조업 종사자를 대상으로 한 실증 연구에서 과업 중요성과 직무의 자율성을 통해 높아진 자기효능감은 자발적인 상호협력 행동에 영향을 준다고 증명하였다[32]. 또한 고유경은 간호사의 자기효능감이 조직시민행동에 긍정적 영향을 준다는 연구 결과를 제시 하였다[33]. 이 외에도 여러 연구[34,35,36,37]에서 자기효능감이 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다는 결론을 내렸다. 한편, 자기효능감의 수준은 개인의 과업 성과 향상과 개인의 행동 차원에 긍정적 영향을 주는데, 이는 공식적인 보상 시스템과는 무관한 조직시민행동이라 볼 수 있다[38].

이러한 선행 연구를 토대로 MMORPG의 파티 플레이에서 자기효능감이 높은 게이머일수록 다른 파티 구성원을 자발적으로 돕는 이타적 행동과 파티 전체에 도움을 주는 조직 순응적 행동을 할 경향이 높을 것으로 기대하며, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. MMORPG 파티 플레이 활동 시 나타나는 게이머의 자기효능감은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.2 직무만족과 조직시민행동

간호사 직무 관련 연구[34,38]뿐만 아니라 보험 판매원 연구[39] 등 많은 연구들[40,41]에서 조직구성원들의 직무만족이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 준다고 밝혔다.

이러한 선행 연구를 토대로 MMORPG의 파티 플레이에서 직업에 대한 만족이 높은 게이머일수록

다른 파티 구성원을 자발적으로 돕는 이타적 행동과 파티 전체에 도움을 주는 조직 순응적 행동을 할 경향이 높을 것으로 기대하며, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. MMORPG 파티 플레이 활동 시 나타나는 게이머의 직무만족은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.3 과업상호의존성과 조직시민행동

Daniel 등은 과업상호의존성이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 준다고 하였으며[42], 신영철 등은 직무의 상호의존성과 리더에 대한 신뢰가 조직시민행동을 증진 시킨다는 연구 결과를 발표했다[43].

이러한 선행 연구를 토대로 MMORPG의 파티 플레이에서 과업상호의존성이 높은 게이머일수록 다른 파티 구성원을 자발적으로 돕는 이타적 행동과 파티 전체에 도움을 주는 조직 순응적 행동을 할 경향이 높을 것으로 기대하며, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. MMORPG 파티 플레이 활동 시 나타나는 게이머 간 과업상호의존성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.4 신뢰와 조직시민행동

전수진, Konovsky와 Pugh 등은 신뢰가 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌 바 있다[44,45]. 한편 Podsakoff 등은 대인간 신뢰는 변혁적 리더행동과 조직시민행동 간의 매개 효과로 작용한다는 것을 검증하였다[46].

이러한 선행 연구를 토대로 MMORPG의 파티 플레이에서 파티 구성원들에 대한 신뢰가 높은 게이머일수록 다른 파티 구성원을 자발적으로 돕는 이타적 행동과 파티 전체에 도움을 주는 조직 순응적 행동을 할 경향이 높을 것으로 기대하며, 다

음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. MMORPG 파티 플레이 활동 시 게이머 간 신뢰는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## 4. 연구방법 및 결과

### 4.1 자료수집 및 표본 구성

본 연구에서 제시한 연구가설을 검증하기 위하여 19세 이상의 리니지2 게이머를 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 온라인 설문은 리니지2 공식 홈페이지 게시판, 리니지2 인벤과 리니지2 플레이어포럼 게시판, 리니지2 관련 카페, 리니지2 게이머 블로그, 페이스북, 카카오톡을 통해 이루어졌다.

설문조사 기간은 2014년 6월11일부터 6월 20일까지 10일간 진행하였으며 그 기간 동안 총 239부를 회수하였다. 중복 응답과 불성실한 응답 8부를 제외하고 총 231부가 실증 분석에 활용되었다.

설문 응답자에 대한 특성을 살펴보면, 응답자 성별은 남자 80.1%, 여자 19.9%이며, 연령은 30대가 74%로 가장 많았고, 다음으로 20대가 14.7%, 40대 이상 11.3%로 나타났다. 리니지2 이용경력은 1년 미만 10.4%, 1~5년 미만 33.3%, 5~10년 미만 33.3%, 10년 이상 22.9%로 분포하는 것으로 조사되었다.

### 4.2 측정도구 개발 및 자료 분석방법

본 연구에서는 자기효능감, 직무만족, 신뢰, 과업상호의존성을 독립변수로, 조직시민행동을 종속변수로 설정하였다. 각 변수들은 선행 연구를 토대로 본 연구에 맞게 [Table 1]과 같이 조작적으로 정의하였다.

[Table 1] Operational Definition

Factor	Definition
Self-Efficacy	a perceived capability for performing a specific task of the party-play[18, 19]
Job Satisfaction	a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job in a party-play[22]
Task Interdependence	the degree of collaboration or mutual dependence required among the party members to complete an assignment[23, 24, 25]
Trust	the expectation that other members of the party are also trustworthy[27, 28]
Organizational Citizenship Behavior	an emergent play including altruistic concern and organizational adaptation for the party[14, 16]

각 측정 항목들은 선행 연구에서 사용한 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 그리고 설문 문항은 인구통계변수를 제외한 모든 문항을 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하여 설문을 측정하였다. 본격적인 데이터 수집에 앞서 리니지2를 5년 이상 이용하고 있는 게이머 10명을 대상으로 사전 조사(Pilot test)를 진행하였고, 이를 통해 측정항목 중 모호한 용어를 수정하여 측정항목의 접근성을 높였다.

각 변수별 설문문항은 개인 요인 범주에서 자기 효능감 4문항(예를 들어, “나는 리니지2에서 파티 플레이 시 필요한 지식을 충분히 갖추고 있다고 자신한다.”), 직무만족 4문항(예를 들어, “나는 리니지2에서 파티 플레이 시 나의 직업(역할)에 열성적으로 임한다.”), 사회관계 요인 범주에서 신뢰 4문항, 과업상호의존성 5문항, 조직시민행동 7문항(예를 들어, “나는 리니지2에서 파티 플레이 시 파티원들이 요구하지 않는 정보 및 지식도 자발적으로 공유한다.”)과 인구통계학적 질문 3문항을 포함하여 총 27문항으로 구성되어 있다.

타당성과 신뢰도 검증을 위해 SPSS 18.0을 이

용해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였고, 변수들 간의 관련성의 정도와 방향을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 그리고 가설검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

### 4.3 실증분석

#### 4.3.1 측정모형의 신뢰도 및 타당도 분석

측정변수의 정확성과 정밀성을 평가하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 분석결과, [Table 2]와 같이 모든 요인의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.8 이상으로 나타났다. Cronbach's  $\alpha$  값은 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 본다. 따라서 측정치의 신뢰도가 확보되었음을 확인할 수 있다.

그리고 측정변수의 타당도 검증을 위해서는 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인 추출을 위해 주성분 분석을 사용하였고, 요인 적재치의 단순화를 위해 직교회전방식을 채택하였다. 사회과학 분야에서 요인과 문항 선택기준은 고유값은 1.0 이상, 요인적재치 0.40 이상이면 유의한 변수로, 0.50 이상은 중요한 변수로 본다. 요인 분석 결과 [Table 2]과 같이 요인적재치 0.40 이상을 만족 시켰으므로 타당도성이 확보되었다고 할 수 있다.

한편, 측정변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계의 정도는 0에서  $\pm 1$  사이에서 나타나며,  $\pm 0.4$  이상은 다소 높은 상관관계가 있다고 판단한다. [Table 3]의 분석 결과 개인요인인 자기효능감(SE)과 직무만족(JS)은 0.593, 사회관계요인인 과업상호의존성(TI)와 신뢰(TR)은 0.506으로 높은 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났고, 각 요인들과 조직시민행동(OCB) 역시 높은 상관관계를 보였다.

[Table 2] Results of Factor Analysis

	OCB	TI	SE	TR	JS	Cronbach's $\alpha$
OCB7	.707	-.035	.253	.131	.153	.884
OCB5	.668	.150	.130	.285	.071	
OCB8	.656	-.070	.032	.295	.261	
OCB6	.642	.195	.283	.042	.112	
OCB2	.640	.293	.145	.400	.043	
OCB3	.632	.259	.065	.393	.188	
OCB4	.616	.424	.099	.096	.185	
OCB1	.584	.343	.091	.432	.149	
TI2	.122	.807	.212	.183	.151	.868
TI3	.104	.763	.182	.200	.164	
TI1	.111	.738	.230	.038	.094	
TI4	.214	.728	.024	.222	.154	
TI5	.203	.571	.318	.313	.212	
SE2	.194	.157	.880	.127	.144	.902
SE3	.496	.166	.848	.056	.197	
SE1	.118	.237	.809	.045	.169	
SE4	.191	.200	.654	.204	.300	
TR2	.274	.164	.016	.815	.218	.853
TR1	.222	.180	.109	.780	.229	
TR3	.231	.146	.134	.764	.117	
TR4	.261	.214	.128	.668	-.083	
JS3	.201	.188	.220	.197	.856	.892
JS2	.187	.173	.156	.061	.825	
JS1	.140	.209	.460	.105	.706	
JS4	.336	.270	.293	.240	.588	

OCB(Organizational Citizenship Behavior),  
 TI(Task Interdependence),  
 SE(Self-Efficacy), TR(Trust), JS(Job Satisfaction)

[Table 3] Discriminant Validity

	M	SE	JS	TI	TR	OCB
	SD					
SE	5.46 1.36	1.00				
JS	5.39 1.26	.593**	1.00			
TI	5.67 1.10	.503**	.521**	1.00		
TR	5.14 1.22	.343**	.433**	.506**	1.00	
OCB	5.34 1.10	.482**	.552**	.537**	.661**	1.00

\*\*  $p < .01$

### 4.3.2 가설검증 결과

독립변수(IV)들이 종속변수(DV)에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다. 공차한계(Tolerance)는 모두 0.1 이상의 수치를 보이며, VIF지수도 10이하로 나타나기 때문에 독립변수 간 다중공선성에는 문제가 없다. 구체적인 분석 결과는 [Table 4]와 같다. 자기효능감이 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다는 가설 1은  $t$  값이 2.418으로  $\pm 1.96$  이상이고, 유의확률  $p$  값이 .016( $p < .05$ )이므로 채택되었다. 다음으로 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향을 나타내는 가설 2가 채택( $t=3.414, p < .01$ )되었으며, 과업상호의존성이 조직시민행동에 미친다는 가설 3 역시 채택( $t=2.195, p < .05$ )되었다. 마지막으로 다른 게이머에 대한 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 가설 4도 채택( $t=8.701, p < .001$ )되었다.

[Table 4] Multiple Regression Analysis

DV	IV	$\beta$	t	p	Tolerance	VIF
O C B	Constant	.	3.135	.002**	.	
	SE	.139	2.418	.016*	.596	1.676
	JS	.203	3.414	.001**	.559	1.790
	TI	.127	2.195	.029*	.589	1.679
	TR	.461	8.701	.000***	.704	1.420

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

## 5. 논 의

본 연구에서는 게이머의 자기효능감, 직무만족, 그리고 게이머 간 과업상호의존성과 신뢰도가 조직 시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 MMORPG 게이머의 개인적, 사회적 특성이 조직시민행동과 같은 창발적 플레이로 이어질 수 있음을 보여줬다는 측면에서 학문적 가치가 있다. 이와 더불어 게이머들 간의 이타적 행동과 조직 순응 행동을 유발하는 사회적 상호작용 차원의 게임 콘텐츠 개발 방법에 대한

실용적 가치를 시사한다.

본 연구의 한계는 비교적 적은 수의 게이머 특성 변수를 채택한 것과 리니지2의 파티 플레이어는 조건적 제약 하에 연구가 진행되었다는 점이다. 향후 다양한 선행 변수와 다른 게임으로도 연구를 확장할 필요가 있겠다. 아울러 본 연구의 분석을 토대로 MMORPG의 창발적 플레이와 그 효과성에 대한 깊이 있는 접근이 이루어지길 기대해본다.

## REFERENCES

- [1] Yun, Jae-Sun and Lim, Chan, "A Study on MMORPG Factors in Game User's Motivation : A Game User's Desire Perspective", *Journal of Korea Game Society*, Vol. 10, No. 1, 2010.
- [2] Brief, A.P. and Motowidlo, S.J, "Prosocial Organizational Behaviors", *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 4, pp. 710-725, 1986.
- [3] Organ, D.W. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, 1988.
- [4] Yi, You Jae and Gong, Tae Shik, "The Effects of Customer Citizenship Behavior and Badness Behavior on Perceived Service Quality, Customer Satisfaction, and Repurchase Intention", *Asia Marketing Journal*, Vol. 7, No. 3, pp. 1-27, 2005.
- [5] Park, Jong Hee, "The Effect of Perceived Organizational Citizenship Behavior and Customer Participation on Customer Satisfaction and Organizational Identification", *Journal of Marketing Management Research*, Vol. 12, No. 3: pp. 19-42, 2007.
- [6] Lee, Jaehong, Kim Eunjung, Ahn, and JoongHo, "The Effects of Individual and Social Factors on the Knowledge Sharing Activities of the Virtual Community of Practice", *Society for e-Business Studies*, Vol. 17, No. 2, pp. 23-38, 2012.
- [7] Jung, Mee Ye and Cho, Nam Keun, "A Structural Model of Career Satisfaction Based on the Social Cognitive Career Theory", *Korea Youth Research Association*, Vol. 18, No. 10, pp. 295-316, 2011.
- [8] Lim, S. and Park, N. "MMORPG Users Motivations and the Spill-Over Effect on Their Off-line Leadership Development", *Korean Society for Journalism and Communication Studies*, Vol. 51, No. 5, pp. 322-345, 2007.
- [9] Brebels, L., De Cremer, D., and Van Dijke, M. "Using Self-Definition to Predict the Influence of Procedural Justice on Organizational-, Interpersonal-, and Job/Task-Oriented Citizenship Behavior", *Journal of Management*, Vol. 40. No. 3, pp. 731-763, 2014.
- [10] Yee, N. "The Psychology of Massively Multi-user Online Role-Playing Games: Motivations, Emotional Investment, Relationships and Problematic Usage", *Avatars at Work and Play*, Springer, pp. 187-207, 2006.
- [11] Jung, Woo-Chul, <http://www.thisisgame.com/>
- [12] Lee, In Hwa, "Korean Digital Storytelling: Story Lineage 2 Bartz Liberation War", Vol. 200. *International Communications Corp*, 2005.
- [13] Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, 2006.
- [14] Williams, L.J. and Anderson, S.E. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors", *Journal of Management*, Vol. 17, No. 3, pp. 601-617, 1991.
- [15] Smith, A.C., Organ, D.W., and Near, J.P. "Organizational Citizenship Behavior. Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 4, pp. 653-663, 1993.
- [16] Katz, D. "The Motivational Basis of Organizational Behavior", *Behavioral Science*, Vol. 9, No. 2, pp. 131-146, 1964.
- [17] Van Der Vegt, Gerben S., Evert Van De Vliert, and Aad Oosterhof. "Informational Dissimilarity and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Intra-team Interdependence and Team Identification", *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No. 6, pp. 715-727, 2003.
- [18] Bandura A. *Social Foundations of Thought*

- and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal. pp. 523-582, 1986.
- [19] Bandura A. "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, Vol. 84, pp. 191-215, 1977.
- [20] Choi, Dongseong and Kim, Jinwoo, "Study on the Effect of the Cognitive Performance, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Players' Flow Experience during Playing Online Games", *Journal of Korea Game Society*, Vol. 13, No. 6, pp. 5-14, 2013.
- [21] McCormick, E.J. and Tiffin, J. *Industrial Psychology*, 1979.
- [22] Locke, E. "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349, 1976.
- [23] Gye Nam An, "The Effects of the Transformation Leadership and Task Interdependence on Hotel Employee's Collective Efficacy and Group", *Academic Society of Culture&Tourism Research*, Vol. 9, No. 2, pp. 81-98, 2007.
- [24] Shea, G.P. and Guzzo, R.A. "Group Effectiveness-What Really Matters." *Sloan Management Review*, Vol. 28, No. 3, pp. 25-31, 1987.
- [25] Lin, S.J. *The Relationship Between Collective Efficacy and Task Interdependence*. Doctoral Dissertation, University of Southern California, 2001.
- [26] Shin, Myoung-Jin and Shim, Yun-Sik, "Development and Validation of Sports Interdependence Scale Using Demographic Comparison", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol. 51, No. 2, pp. 169-178, 2012.
- [27] Rotter, J.B., "A New Scale for the Measurement of Interpersonal Trust." *Journal of Personality*, Vol. 35, pp. 615-665, 1967.
- [28] Morris, J.H. and Moberg, D.J. "Work Organizations as Contexts for Trust and Betrayal", *Citizen Espionage: Studies in Trust and Betrayal*, Vol. 163, p.187, 1994.
- [29] Zucker, L.C. "Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure,1840-1920." *Research in Organizational Behavior*, Vol. 8, No. 53, p.111, 1986.
- [30] Luhmann, N. *Trust and Power: Two Works by Niklas Luhmann*. Chichester: Wiley, 1979.
- [31] Shamir, B., House, R. J., and Arthur, M.B. "The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory", *Organizations Studies*, Vol. 4, pp. 1-17, 1993.
- [32] Todd, S.Y. "A Causal Model Depicting the Influence of Select Task and Employee Variables on Organizational Citizenship Behavior" Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, 2003.
- [33] Ko, Yu Kyung, "Identification of Factors related to Hospital Nurses' Organizational Citizenship Behavior using a Multilevel Analysis", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 38, No. 2 pp. 287-297, 2008.
- [34] Kim, Yong Jae, Kim, and Jong Wan, "The Influence of Leadership on OBC and Organizational Commitment through Self-efficacy in Organizational Members", *Korean Association of Human Resource Development*, Vol. 11, No. 2, 2008.
- [35] Dong Su Lee and Hyi Seo Park, "The Effects on the Work Attitude and Citizenship behavior of Work Factors in Local Officers", *Korean Association of Governmental Studies*, Vol. 20, No. 4, 2008.
- [36] Han, Su Jeong, "The Effect of the Perception of Self-efficacy and Social Support on Organizational Citizenship Behavior among Nurses in Hospital", *J Korean Academy Adult Nurses*, Vol. 22, No. 6, pp. 606-614, 2010.
- [37] Kim, Hae-Ryong and Kim, Jeong-Ja "The Effects of Big Five Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior - Focusing upon the Mediation Effect of Self-efficacy -", *The Korean Academic Association of Business Administration*, Vol. 26, No. 6, pp. 1449-1474, 2013.
- [38] Choi, SukBong and Yoon, YoungRan, "The Impacts of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior -The Case of Nurse in University Hospital-", *Korean Academy of Human Resource*

- Management, Vol. 19, No. 5, pp. 73-93, 2012.
- [39] MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Ahearne, M. "Some Possible Antecedents and Consequences of In-role and Extra-role Sales Person Performance", *Journal of Marketing*. Vol. 62, No. 1, pp. 87-98, 1998.
- [40] Rosenhan, D.L, Peter Salovey, and Kenneth Hargis, "The Joys of Helping: Focus of Attention Mediates the Impact of Positive Affect on Altruism." *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 40, No. 5, p.899, 1981.
- [41] Puffer, S.M. "Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior, and Work Performance Among Commission Salespeople." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 4, pp.615, 1987.
- [42] Daniel G.B., Benjamin C.P., Elliot B.R., and Glenn R. "Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluations: Exploring the Impact of Task Interdependence", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 1, pp. 193-201, 2006.
- [43] Sin, Young Chul, Kim, Won Jung, Kim, and Kwang Jum, "A Study on the Organizational Citizenship Behavior of Hospital Employees", *Business Management Research*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-24, 2012.
- [44] Chon, Soo-Jin, "Relationships Between Trust and Organizational Citizenship Behavior", *Korean Association of Secretarial Science*, Vol. 18, No. 2, pp. 69-89, 2009.
- [45] Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. "Citizenship Behavior and Social Exchange." *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 656-669, 1994.
- [46] Podsakoff, Philip M., et al. "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior", *The Leadership Quarterly*, Vol. 1, No. 2, pp. 107-142, 1990.



안지훈 (Ahn, Ji Hoon)

2005-2005 YD온라인 '프리스톤테일' 연구원  
 2005-2007 imc게임즈 '그라나도 에스파다' 연구원  
 2007-현재 엔씨소프트 '리니지2' 개발팀 과장  
 2013-현재 홍익대학교 영상대학원 석사과정

관심분야 : 게임 기획 및 그래픽 디자인, 게이머 심리,  
 창발적 게임 플레이



최서윤 (Choi, Chris S.)

2001.8 San Jose State University 응용미술 학사  
 2004.2 연세대학교 정보대학원 멀티미디어 석사  
 2013.2 연세대학교 정보대학원 디지털문화콘텐츠 박사  
 2012-현재 ㈜그라큐브 부설연구소 수석연구원  
 2013-현재 홍익대학교 영상대학원 겸임교수

관심분야 : 가상현실, 게이머 심리, 기능성 게임, 디자인  
 경영, 문화산업·정책, 소셜 게임, HCI