

다차원 업무 호기심 척도(M-WCS) 타당화 연구

서 희 영

김 스 현

장 재 윤[†]

서강대학교

Halton District School Board

서강대학교

호기심은 인간의 근본적인 동기로 학습, 지식 습득 및 사회화를 촉진하는 지식과 감각적 경험에 대한 욕구이다. 최근 호기심에 대한 관심의 증가와 더불어 업무 호기심(workplace curiosity)이 직장에서의 여러 결과에 주요한 영향을 미칠 잠재력이 있음에도 호기심이 직장 맥락에서 구체적으로 어떻게 작용하는지에 대한 연구는 아직 부족하다. 국내에서도 호기심이라는 구성개념에 대한 연구자들 간의 이해가 부족할 뿐만 아니라, 특히 업무 호기심에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 본 연구는 호기심 및 직장에서의 업무 호기심의 개념적 구성을 살펴보고, 업무 호기심을 유희적 탐구, 결핍 민감성, 스트레스 감내 및 타인 아이디어 개방성의 다차원으로 체계화한 Kashdan과 Goodman 등(2020)의 다차원 업무 호기심 척도(Multidimensional Workplace Curiosity Scale; M-WCS)를 한국어로 변안하고 타당화하고자 하였다. 이를 위해 두 개의 국내 직장인 표본을 대상으로 M-WCS의 타당도를 확인하였다. 표본 1(N = 398)은 확인적 요인분석을 통해 M-WCS의 4-요인구조를 확인하였고, 표본 2(N = 320)는 확인적 요인분석에 더해 경험에 대한 개방성, 주도적 성격, 문제해결 숙고, 탈진과의 연관성을 분석하여 척도의 수렴 타당도를 확인하였다. M-WCS가 잡크래프팅과 발언 행동을 유의하게 예측하는 결과를 얻음으로써 준거 관련 타당도도 확인하였으며, 더 나아가 조직 지원 인식과 업무 부하를 통제하고도 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격이 설명하는 이상으로 M-WCS가 잡크래프팅과 발언 행동에 유의한 증분 설명량을 가지는 것을 확인하였다. 마지막으로 본 연구가 가지는 시사점과 연구의 제한점 및 향후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 호기심, 다차원 업무 호기심 척도, 척도 타당화, 잡크래프팅, 발언 행동, 성격특성

[†] 교신저자: 장재윤, 서강대학교 심리학과 교수, 서울시 마포구 백범로 35

Tel: 02-705-7956, Email: jych@sogang.ac.kr



Copyright © 2025, The Korean Psychological Association. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial Licenses(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

“내겐 특별한 재능이 없어요. 그냥 엄청 호기심이 많을 뿐입니다.”

- (Einstein; Livio, 2017, p. 4 재인용)

글로벌 경제 환경 변화, 기술 발전, 급변하는 비즈니스 전략, 및 새로운 산업의 발달은 조직과 일의 본질에 극적인 변화를 초래할 뿐 아니라 상응하는 대응을 강하게 요구하고 있다(Mussel, 2013). 육체노동에서 지식 노동으로, 단순 반복 업무에서 창의적인 업무로의 전환, 비대면 업무 및 유연 근무의 확대 등 주요 직무요구의 내용과 특성이 질적으로 변화하고 있다. 이러한 환경에서 개인 및 조직이 경쟁력을 갖기 위한 학습과 적응에 있어 일부 심리학자는 인간의 호기심이 효과적인 촉매제로 작용할 수 있을 것으로 보았다(Kashdan, Goodman et al., 2020; Lievens et al., 2023).

호기심은 일반적으로 지식과 감각 경험에 대한 욕구로 정의되며, 새롭고 도전적인 방식으로 세상과 상호작용하도록 하는 인간 본성의 한 측면을 의미한다(Berlyne, 1978). 호기심은 인류 발전을 이끌어온 원동력의 하나로 꼽히며(이정모, 2007), 인간의 긍정적 성격에 대한 분류체계인 VIA(Values-in-Action; Peterson & Seligman, 2004)에서 제시하는 24개의 성격 강점 중 하나에 해당한다(심미영 등, 2013; 이승훈, 2015). Kashdan 등(2004)은 호기심을 새롭고 도전적인 기회의 인식 및 추구이자 자기 조절과 연관된 긍정적인 정서-동기 시스템(a positive emotional-motivational system)으로 개념화하였다. 호기심은 인지적 측면에서 학습을 촉진하고(Berlyn, 1978), 장기적으로 지식을 확장하고 개인의 성장을 이끌며(Kashdan et al., 2004), 타인에 대한 관심을 통해 친밀감과 관계를 형성하고(Renner, 2006), 사회화를 촉진한

다(Pulakos et al., 2000). 또한, 호기심은 창의적 아이디어 생성 과정에서 더 적극적이고 지속적인 집중력으로 불확실성을 다룰 수 있게 하기에 호기심과 창의성 간 정적 관계가 나타난다(Hagtvedt et al., 2019; Kashdan, Goodman et al., 2020).

조직이 직면하는 환경은 점점 더 불안정하고, 불확실하며, 복잡하고, 모호한 세상으로 변화되어 가고 있다. 직장 맥락에서 호기심이 많은 구성원은 새로운 환경이나 테크놀로지에서도 차별화된 가치를 발견하고 변화에 능동적으로 대처한다(Mussel, 2013). 새로운 상황에 직면했을 때 호기심 수준이 높은 사람은 이를 스트레스로 받아들이지 않기 때문에(Mussel et al., 2012), 친숙하지 않은 새로운 환경이나 문화에서도 조직의 전략이나 변화 계획을 받아들이는 데 더 유연할 수 있다(Kashdan, Goodman et al., 2020). Mussel(2013)은 일하는 장면에서의 호기심(workplace curiosity; 이하 업무 호기심)이 오늘날 조직이 경험하는 직무에서의 변화 요구에 부응하는 특성이 있으며, 직무 관련 행동을 예측하는 중요한 변인으로 보았는데, 독일 자동차 회사 직원을 대상으로 한 그의 연구에서 업무 호기심¹⁾과 직무 수행 간에는 .34의 유의한 관계가 나타났다. 특히, 지능이나 성격과 같은 직무 수행의 유력한 예측변인들의 영향을 통제하고도 호기심은 직무 수행을 예측하는 증분 타당도를 보였다. 따라서 그는 업무 호기심은 오늘날의 기업이 선발이나 평가에서 사용될 만한 유용한 개인차 변인이라고 하였다. 더 나아가, 업무 호기심은

1) 이 연구에서 사용된 척도는 Mussel 등(2012)의 업무 관련 호기심 척도(Work-Related Curiosity Scale)로 인식론적 호기심을 측정하는 10문항으로 구성된 것이다.

경영진 선발(Fernández Aráoz, 2014), 학습 및 사회화(Reio & Wiswell, 2000), 의사결정(Maner & Gerend, 2007), 정보 추구, 주도적 행동, 긍정적 프레이밍(Harrison et al., 2011), 피드백 수용(Harrison & Dossinger, 2017), 리더십, 보상, 직무특성, 창의적 성과, 심리적 몰입(flow) 및 긍정 정서(Chang & Shih, 2019; Kashdan, Disabato et al., 2020) 등을 예측하는 것으로 나타났다. 요컨대, 업무 호기심은 변화하는 환경에서 상황을 탐구하고 지식과 정보를 추구하여 효과적인 학습과 적응을 촉진하며, 이를 통해 직무 성과를 증진하는 결과에 이를 수 있다(Litman, 2005). 또한, 직무 만족, 직무 열의, 구성원 간 긍정적 관계, 과업 및 관계 크래프팅과도 유의한 관계를 보였다(Kashdan, Goodman et al., 2020).

이와 같은 업무 호기심 관련 폭넓은 연구 범위는 이 개념이 조직 내 행동을 설명하는 이론에 대한 새로운 관점과 인재 선발에의 활용 가능성 등 다양한 실무적 시사점을 제공할 수 있음을 나타낸다(Wagstaff et al., 2021). 다만, 업무 호기심과 업무 관련 결과 및 과정 간의 연관성을 보여 준 지금까지의 연구들은 서로 다른 호기심 측정 도구를 사용하는 제한점이 있었다(Wagstaff et al., 2021). 업무 관련 호기심이 가지는 중요한 의미를 밝히고 활용하기 위해서는 우선 이 개념을 측정하기 위한 타당한 측정 도구가 필요하다(Kashdan, Goodman et al., 2020; Lievens et al., 2023). 이에 본 연구에서는 호기심 및 업무 호기심이라는 심리학적 구성개념을 고찰하고, Kashdan과 Goodman 등(2020)이 미국과 독일 표본을 통해 요인구조와 타당도를 검증한 다차원 업무 호기심 척도(Multidimensional Workplace Curiosity Scale, M-WCS; 이하 M-WCS)에 대한 국내 타당

화 연구를 수행하였다. 특히, 다국적 기업의 아홉 개 국가 구성원을 대상으로 수행한 M-WCS 일반화 가능성 검토 연구(Kashdan et al., 2025)에서도 한국은 포함되지 않았다. 따라서 본 연구는 한국 맥락에서 척도의 적용 가능성과 구조적 타당도를 검증함으로써, M-WCS의 비교문화적 일반화 가능성을 확장하는 데 기여하고자 한다.

M-WCS는 유희적 탐구, 결핍 민감성, 스트레스 감내, 타인 아이디어 개방성의 네 하위 차원으로 구성된다(Kashdan, Goodman et al., 2020). 유희적 탐구는 새롭고 도전적인 정보나 경험을 즐기려는 내적 동기를 의미하며, 결핍 민감성은 지식이나 정보의 공백으로 인한 긴장감을 해소하고자 하는 동기를 반영한다. 스트레스 감내는 불확실하고 복잡한 상황에서도 탐색을 지속하려는 심리적 회복력과 대처 능력을 나타내며, 타인 아이디어 개방성은 다른 사람의 관점과 아이디어에 대한 흥미와 수용적 태도를 의미한다. 이처럼 업무 호기심을 다차원적 구성개념으로 접근하는 것은 각 하위요인이 서로 다른 방식으로 업무 관련 행동 및 결과에 영향을 미칠 수 있음을 반영하며, 업무 호기심의 복합적 작동 메커니즘을 이해하는 데 중요한 기초가 된다.

본 연구의 목적을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 업무 호기심을 포함한 호기심이라는 구성개념의 특징 및 구성요소에 관한 기존 연구를 개관하였다. 둘째, M-WCS(Kashdan, Goodman et al., 2020)를 한국어로 번안하여 타당화 연구를 수행하였다. 구체적으로 한국 직장인을 대상으로 한 조사를 바탕으로 2차에 걸쳐 확인적 요인분석을 실시하여 한국어 버전 M-WCS의 요인구조를 검증하고, 문화 간 일반화 가능성을 추가적으로 검증하였다. 또

한, 호기심과 유사한 개념 및 차별적 개념의 변인들과의 상관분석을 통해 M-WCS의 수렴 타당도를 확인하였으며, 마지막으로 업무 호기심의 영향을 받는 것으로 밝혀진 잡크래프팅(job crafting) 및 발언 행동(voice behavior)과의 관계를 분석하여 준거 관련 타당도를 확인하였다.

호기심의 정의, 특징, 및 구성요소

William James(1890)가 지식과 학습의 시작점이며 인간 행동을 이끄는 자연스러운 본능 중 하나로 호기심을 강조한 이래로, 호기심은 심리학 분야에서 주기적으로 재조명되는 주제였다(Kashdan et al., 2018; Lievens et al., 2023). 오랫동안 호기심에 대한 분명한 정의가 이루어지지 않았지만, 고전 철학자 및 사상가들은 이를 ‘내적으로 동기화된’ 지식에 대한 열정이라는 비교적 일치된 견해를 보였다(예, 성경의 이브, 판도라의 상자). Freud(1915)도 호기심을 ‘지식에 대한 목마름’으로 표현한 바 있다(Lowenstein, 1994에서 재인용). 따라서 호기심은 탐구 행동을 유발하는 동기적 요소로, 인간의 가장 근본적이고 보편적인 특성 중 하나이며(Berlyne, 1978), 개인이 자신에게 유의미한 흥미와 욕구를 추구하도록 이끄는 내재적 동기로 기능한다(Deci et al., 1975).

한편, 호기심을 이처럼 추동(drive)으로 해석한 초기 연구자들에게 호기심 추구는 하나의 역설로 여겨지기도 하였다. 왜냐하면, 추동에 기반한 설명은 추동(예, 목마름)은 혐오적인 것이기에 추동 감소를 위해 노력하는 것으로 보지만, 사람들은 자발적으로 미스터리나 퍼즐처럼 호기심을 불러일으킬 것 같은 상황을 오히려 추구하는 경향이 있기 때문이다(Lievens

et al., 2023).

호기심에 관한 과학적 연구는 Berlyne(1954, 1966)의 연구에서 시작되었다. 그는 호기심을 두 가지 축으로 구분하였는데, 첫 번째는 인식론적(epistemic) 호기심²⁾과 지각적(perceptual) 호기심의 축이다. 인식론적 호기심은 새로운 지식과 정보를 추구하는 것의 선호를 의미하고, 지각적 호기심은 새로운 감각 정보를 추구하는 욕구로 시각적·감각적 탐구를 유발한다. 호기심을 활성화하는 자극 및 행동 측면에서 비교하면, 인식론적 호기심은 복잡한 아이디어와 관련이 있으며 질문을 던지도록 동기를 부여하는 반면, 지각적 호기심은 복잡하거나 모호한 패턴의 자극을 통해 감각적인 측면을 조사하고 분석하는 행동으로 이어진다.

두 번째 축으로, Berlyne(1960)은 호기심을 그 대상에 따라 포괄적(diversive) 호기심과 세부적(specific) 호기심으로 구분하였다. 포괄적 호기심은 폭넓은 범위의 지식이나 주제에 대한 전반적인 욕구로 다양한 원천에서 새롭고 도전적인 것을 찾고자 하는 동기 상태를 의미하며, 지루함에서 벗어나기 위해 지속적으로 자극을 찾는 행위로 이어진다. 반면, 세부적 호기심은 특정 주제에 대한 지식 욕구로 구체적인 자극으로부터 유발되는 지식과 경험에 집중한다. 이는 새로운 정보를 얻고 불확실성을 줄이고자 하는 동기로 유발되는데, 특정한 주제나 새로운 이론을 읽는 것과 같은 활동에서 드러난다(Lievens et al., 2023).

초기 Berlyne(1954, 1960, 1966)은 호기심을 특성(trait)이 아닌 일시적인 정서적·동기적 상태(state)로 취급하였으며, 호기심이라는 상태를 유발할 잠재력이 있는 상황적 속성(신기성,

2) 이것은 James(1890)가 ‘과학적 호기심’이라고 명명한 지적(intellectual) 호기심에 해당한다.

복잡성, 모호성, 불확실성 등)과 같은 유관(collative) 변인들에 초점을 두었다. 이후 유관 변인들을 상황의 속성이라고 보기보다는 개인의 평가(appraisal)로 보는 관점이 우세해졌다. 예를 들어, Silvia(2008)는 Lazarus(1991)의 인지평가 이론에 근거하여 호기심을 ‘흥미’의 감정(emotion of interest)으로 보며, 이는 개인이 특정 상황을 새롭고, 복잡하거나, 불확실하다고 인지하는 평가와 더불어, 그 상황을 이해할 수 있는 자신의 능력에 대한 평가가 결합될 때 유발된다고 설명하였다. Spielberg과 Starr(1994)는 호기심이 일시적인 상태일 수도 있고, 지속성이 있는 특성일 수도 있으며, 이 둘은 분리된 것이 아니라 상호작용할 수 있는데, 특정 호기심이 높은 사람은 다양한 자극에 상태 호기심을 더 자주, 더 강하게 느낄 가능성이 높다고 보았다. 또한, 앞서 언급된 Kashdan 등(2004)의 호기심에 대한 개념화 역시 호기심이 상태일 수도 있고, 특성일 수도 있음을 시사한다. 호기심은 갑자기 발생하였다가도 초점이 바뀌면 금세 사라져 버리는 측면에서 분명 상태적인 것이다. 예를 들어, 인터넷이나 유튜브에서 유명인의 최근 이혼 사건에 대해 매우 궁금해하면서도 저녁 식사하러 가는 동안 그것을 금방 잊어버린다. 이러한 일시성에도 불구하고, 호기심은 지속하는 동기적 힘이 될 수도 있다.

이러한 초기 접근들은 호기심을 새로운 경험에 흥미를 느끼거나 새로운 정보를 추구하는 등 본질적인 즐거움으로 이끄는 긍정적인 정서 경험으로만 본다는 한계가 있었다. 이에, Loewenstein(1994)은 개인이 현재 알고 있는 것과 알고자 하는 것 간의 격차에서 오는 결핍으로 인해, 호기심은 부적 정서와 함께 나타날 수도 있다고 제안하며 이를 정보 격차

(information gap) 이론으로 설명하였다. 이를 기반으로, Litman(2008)은 인식론적 호기심의 ‘I-D(Interest-Deprivation) 모델’을 제시하면서 호기심이 새로운 정보를 얻는 즐거움의 긍정적 정서 경험을 추구하는 동기와 지식의 결핍에서 오는 부정적 정서가 동반된 불쾌한 경험을 줄이려는 동기 모두에서 나타날 수 있다고 하였다. 호기심은 새로운 정보, 깨달음, 발견에서 오는 흥분과 즐거움의 정서(I-type)에 의해 촉발될 수 있을 뿐만 아니라, 지식 결핍 상태에서 오는 불쾌한 느낌을 줄이려는 동기(D-type)로도 작동할 수 있다는 것이다(Litman, 2008; Litman & Mussel, 2013). 다시 말해, I-type 호기심은 개인이 재미있거나 새로운 것을 배울 수 있을 때 나타나는 반면, D-type 호기심은 자신이 이해하지 못한 부분이 있음을 인지하고, 이해를 위해 필요한 정보를 얻으려는 동기로 활성화된다. 또한, I-type 호기심은 새로운 정보가 익숙하지 않아도 즐기는 태도를 갖지만, D-type 호기심은 결핍된 것이 해결될 때까지(원하는 특정 정보를 얻을 때까지) 불편감이 점점 커질 수 있다(Litman, 2008).

한편, 변화하는 사회 환경에서 적절히 기능하기 위해서는 주위 사람들에 대한 정보가 필요한 것과 관련하여 타인들의 생각, 감정, 행동에 대해 관심을 갖는 사회적 호기심(social curiosity) 개념도 있다(Renner, 2006). Dunbar(2004)는 개인적 및 사회적 주제에 대한 폭넓은 대화를 의미하는 가십이 인간의 사회적 관계, 더 나아가 사회 자체의 핵심이라고 보았다. 사회적 정보의 교환이 문화 학습(cultural learning)에 필수적이며(Baumeister et al., 2004), 다른 사람들이 어떻게 행동하고, 생각하며, 느끼는지에 대한 관심은 인간관계의 기본적인 전제 조건인 것이다.³⁾ 또한, 사회적 호기심은

두 가지로 구분되는데, 하나는 다른 사람들의 습관, 감정, 생각 등에 대한 호기심을 나타내는 명시적(overt) 사회적 호기심이며, 다른 하나는 대화를 엿듣거나 사람들의 행동을 슬쩍 관찰하는 등 은밀한 탐색을 통해 정보를 획득하려는 은밀한(covert) 사회적 호기심이다 (Kashdan et al., 2018; Renner, 2006).

이처럼 호기심을 정의하는 다양한 관점 때문인지, 호기심은 특정 구성개념의 하위차원으로 측정⁴⁾되거나 전혀 다른 구성개념으로 명명되는 징글-쟁글 오류(jingle-jangle fallacies)가 나타나기도 하였다(Lievens et al., 2023; Wagstaff et al., 2021). 예를 들어, Mussel(2010)은 인식론적 호기심이 의미상 유사한 세 변인인 인지 욕구(need for cognition), 일상적 지적 열의(typical intellectual engagement)⁵⁾, 아이디어에 대

한 개방성(openness for ideas)과 변별 타당도가 있는지를 두 표본으로 조사하였는데, .60에 이르는 높은 상관을 보여 변별 타당도가 확인되지 않았다. 이에 대해, Mussel(2013)은 호기심의 개념적 의미를 더 잘 이해하기 위해 호기심을 관련 인지적·비인지적 구성개념들과 비교하는 것이 효과적일 것으로 보고, 인식론적 호기심과 유의한 관계를 보이는 다른 구성개념과의 관계를 개념적 네트워크(nomological network) 분석을 통해 검토하였다. 주요한 결과로, 호기심은 학습 목표 지향성, 인지 욕구, 일상적 지적 열의와 비교적 높은 상관관계(.46 ~ .75)가 나타났다. Big Five 성격 중 경험에 대한 개방성과 가장 밀접한 관련이 나타났으며, 특히 아이디어 개방성 단면(facet)과 매우 강한 연관성을 보였다. 성실성과 외향성과는 중간 수준, 우호성과 정서적 안정성(신경증)과는 낮음에서 중간 수준의 상관관계가 나타났다. 또한, 내재적 학습 동기와 밀접한 관련이 있으며, 탐구형(investigative) 직업 흥미와도 중간 정도의 상관관계를 보였다. 한편, 인식론적 호기심은 감각 추구(sensation seeking)와는 거의 관련이 없었는데, 이 두 구성개념 모두 새로운 자극에 대한 접근 지향적 성향을 공유하기는 하지만, 감각 추구는 지식과 정보를 추구하는 인식론적 호기심보다는 감각 정보를 추구하는 지각적 호기심과 더 관련성이 있다. 한편, 호기심은 분노, 우울, 불안과는 관련성이 거의 없는 것으로 나타나며, 특히 불안은 호기심과 전혀 관련이 없거나 오히려 약한 부적 상관관계를 보였다(Mussel, 2013).

지금까지 살펴보았듯이, 호기심의 정의는 이것을 상태 또는 특성으로 보느냐 및 정의에 어떤 요소를 포함하느냐에 따라 달라질 수 있다. 따라서, 호기심의 정의는 연구가 수행된

3) 사회적 지각 과정 연구자들 및 진화 심리학 연구자들은 개인이 환경에 대한 효과적 통제 욕구를 충족하기 위해 사회적 세계에 대한 지식을 탐구한다고 가정하였다.

4) 예를 들어, Career Adapt-Abilities(Savickas & Portfeldt, 2012), Receptiveness to Opposing Views(Minson et al., 2020), Autotelic Personality Questionnaire(Tse et al., 2020) 등에서는 호기심을 하위차원으로 측정하고 있다.

5) 일상적 지적 열의(TIE)는 최대(maximal) 수행과 일상적(typical) 수행을 구분한 것에 기반하여 지능의 ‘일상적인’ 수준을 개념화한 것이다(Goff & Ackerman, 1992). 실제 (인지적) 지능 수준의 측정이 아니라 자기 보고에 의한 지능 평가이기에, TIE는 내용으로는 능력에 관련된 것이지만, 측정 방식은 성격 영역에 들어가는 것이다. 지능 지수(IQ)가 동일한 두 사람(A, B)일지라도 TIE 정도는 다를 수 있다. 예를 들어, A는 철학이나 과학사를 탐독하고 깊이 사고하는 것을 즐기면서 시간을 보내지만, B는 그런 활동에 별 관심과 흥미가 없고 사람들과 사교하고 운동하는 것을 선호한다. 이 경우 A가 B보다 TIE 수준은 더 높다.

시기와 연구자 집단의 관점에 따라 다를 수 있으며, 그에 따라 개념적 범위도 이질적이다. 본 연구에서는 호기심을 특성으로 간주하였으며, 복수의 요소(차원)로 구성된 복합적인 구성개념으로 보았다.

호기심 척도

선술한 바와 같이 호기심에 대한 정의는 연구자들의 관점에 따라 다양하게 제시되어 왔다. 이러한 개념적 차이에도 불구하고 개인의 호기심을 측정하려는 시도가 이어져 왔으며, 그 결과 다양한 측정도구가 개발되었다(Lievens et al., 2023; Wagstaff et al., 2021). 대표적인 척도들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 Spielberger와 Starr(1994)는 State-Trait Curiosity Inventory (STCI)를 개발하여, 호기심이 상태인 동시에 특성(trait)이 될 수 있음을 보여주는 호기심의 상태-특성(또는 특질) 이론으로 통합하기도 하였다. 인식론적 호기심을 측정하는 대표적인 척도로는 Litman과 Spielberger(2003)의 인식론적 호기심 척도(Epistemic Curiosity Inventory)가 있다. 이것은 호기심의 대상에 따라 구체적인 질문이나 문제에 대한 답을 얻으려는 욕구를 측정하는 세부적(specific) EC와 단조로움을 피하고 새로운 자극을 추구하려는 포괄적(diversive) EC의 두 차원으로 구성된다. 지각적 호기심을 측정하는 척도로는 Collins 등(2004)의 지각적 호기심 척도(Perceptual Curiosity Scale)가 있는데, 이것은, 장소, 소리, 촉감, 냄새 등 새로운 지각적 자극에의 관심 및 탐색하려는 동기의 정도를 측정한다. 이 척도 역시 특정한 자극이나 정보를 추구하는 세부적 PC와 다양한 자극을 탐색하려는 포괄적 PC의 두 하위차원으로 구성된다.

한편, Litman과 Jimerson(2004)은 지식의 결핍에서 오는 부정적인 정서가 동반된 불쾌한 경험을 줄이려는 동기로서 호기심을 측정하는 CFD(Curiosity as a Feeling of Deprivation) 척도를 개발하였다. CFD 척도는 1) 정보에 접근할 수 없거나 충분하지 않을 때 느끼는 불편감(intolerance), 2) 유능함(competent)을 느끼려는 욕구, 3) 문제해결에 대한 긴박감(urgency)이라는 세 하위요인으로 구성되어 있다. 이후 Litman(2008)은 인식론적 호기심 척도(ECI)와 CFD가 서로 구별되는 두 요인임을 경험적으로 검증하였으며, 이를 종합하여 인식론적 호기심의 I-D type 척도를 제시하였다.

기존의 지각적 경험이나 지식 추구의 단면에서 호기심을 측정하는 것에서 벗어나, Renner(2006)는 새로운 정보를 추구하는 호기심의 대상을 사회적 장면의 타인에 두고 타인의 생각, 감정, 행동에의 관심을 측정하는 사회적 호기심 척도를 개발하였다. 앞서 언급했듯이, 이 척도는 일반적(또는 명시적, overt) 사회적 호기심과 은밀한(covert) 사회적 호기심의 두 하위차원으로 구성된다.

Kashdan 등(2004)은 일부 기존 척도들은 호기심이라는 구성개념 자체보다 호기심으로 인해 느껴지는 흥분이나 활기와 같은 심리적 상태를 측정하고 있다고 지적하였다. 이러한 심리 상태는 비단 호기심뿐만 아니라 다른 긍정적인 경험들로도 발생할 수 있으므로 호기심의 고유한 상태를 측정하는 것은 아닐 수 있다는 것이다. 또한, 호기심의 대상을 중심으로 측정하는 경우 호기심의 폭넓은 범위를 다루지 못하는 문제가 있다고 지적하였다. 따라서 이러한 문제를 극복하기 위해 일반적(global) 영역을 포함하면서 특정 분야에 국한된 문제는 피하는 문항들로 구성된 호기심과 탐구 척

도(Curiosity and Exploration Inventory, CEI)를 개발하였다. 이 척도는 새로운 정보와 경험을 적극적으로 추구하는 성향의 탐구 차원과 흥미로운 활동에 몰두하는 경향의 몰입(absorption) 차원으로 구성된다. 이후 Kashdan은 CEI의 단순한 구조 이상으로 호기심의 다양한 세부 측면들을 더 체계적으로 측정하려는 시도로 5-차원 호기심 척도(5-Dimensional Curiosity Scale, 5DC; Kashdan et al., 2018)를 개발하였다. 여기서 다섯 차원은 유희적 탐구(Joyous Exploration), 결핍 민감성(Deprivation Sensitivity), 스트레스 감내(Stress Tolerance), 자극 추구(Thrill Seeking), 및 사회적 호기심(Social Curiosity)이다. 본 연구의 대상이 된 M-WCS는 이 척도에 기반하여 직장 맥락에서의 호기심을 측정하려는 확장된 시도라고 할 수 있다.

한편, Mussel 등(2012)도 인식론적 호기심에 기반을 두면서 직장 맥락으로 호기심의 범위를 좁히고자 하였다. 즉, 호기심의 특성 중 조직 및 업무와 관련하여 정보를 탐색하고 지식을 습득하며, 학습, 숙고, 문제해결을 위한 탐구 행동에 초점을 두는 업무 관련 호기심 척도(Work Related Curiosity Scale)를 개발하였다.

호기심 척도와 관련하여 국내연구는 매우 드문 편이나, 심미영 등(2013)은 Kashdan 등(2004)의 CEI를 한국어로 번안하고 심리측정적 속성을 검토한 바 있다. 변미경과 송원영(2024)은 병적이고 기괴한 죽음, 폭력, 파괴 등과 같은 주제에 대한 호기심을 측정하기 위해 개발된 병적 호기심 척도(Morbid Curiosity Scale; Scrivner et al., 2021)를 번안 및 타당화하였다. 한국 성인을 대상으로 조사한 결과, 이 척도는 범죄자의 심리에 대한 호기심, 초자연적 위험에 대한 호기심, 신체 침해에 대한 호기심, 대인 폭력에 대한 호기심, 및 수술과 관련

된 호기심의 다섯 차원으로 구성되는 것으로 나타났다.

다차원 업무 호기심 척도(M-WCS)

Kashdan은 업무 호기심을 측정하기 위한 도구를 개발하고자 한 대표적인 연구자이다. 그는 Mussel 등(2012)의 업무 관련 호기심 척도를 확장하고, 자신의 5-차원 호기심 척도를 변형하면서, 직장 맥락에 적합한 호기심 척도를 개발하고자 하였다. 그는 기존의 일반 호기심 척도들이 너무 일반적이고 구체적인 맥락을 고려하지 않는다고 보고, 가장 역동적이고 요구가 많은 맥락인 직장에서의 호기심을 측정하는 척도를 개발하고자 하였다.⁶⁾ 또한, Kashdan과 Goodman 등(2020)은 앞서 개관한 호기심의 다양한 요소를 고려하여 호기심을 개인차를 드러내는 다차원적 특성으로 개념화하고자 하였으며, 이를 위해 일련의 도구 개발 연구를 수행하였다. 먼저, 문헌 검토 및 일련의 연구(Kashdan et al., 2004, Kashdan et al., 2018)를 통해 초기 문항 풀(pool)을 생성하여, 미국(N = 1,067)과 독일(N = 1,040) 표본을 대상으로 4-요인 15문항을 확인하였다. 이어, 추가로 미국(N = 500; Amazon MTurk)과 독일(N = 300; Clickworker) 직장인을 대상으로 직무 만족, 직무 몰입, 창의성, 잡크래프팅 등 업무 관련 결과들과의 관련성을 분석하여, 이론적 일관성 및 안면 타당도를 고려한 최종 16문항 M-WCS를 확정하였다(Kashdan, Goodman et al.,

6) 그는 직장에서는 조직 규범, 위계 구조, 성과 압박, 사회적 관계의 역동이 인간 행동에 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 장면에서의 호기심은 일반적인 삶에서의 호기심과는 다르게 작동하거나 기능할 것으로 보았다.

표 1. 다차원 업무 호기심 척도(M-WCS) 최종 문항

<p>Joyous Exploration</p> <p>I get excited thinking about experimenting with different ideas.</p> <p>At work, I seek out opportunities to expand my knowledge or skills.</p> <p>I seek out work tasks where I will have to think in depth about something.</p> <p>I enjoy that I often find my mind continues to work through complex problems outside of work.*</p> <p>Deprivation Sensitivity</p> <p>When given a complex problem at work, I can't rest until I find the answer</p> <p>I can spend hours on a single problem because I feel a need to find an answer.</p> <p>I work relentlessly to find answers to complicated questions at work.</p> <p>When a complex work problem arises, I continue to seek information until I understand it fully.*</p> <p>Stress Tolerance</p> <p>The possibility of being distressed does not impact my motivation to work on new projects.</p> <p>I do not shy away from the unknown or unfamiliar even if it seems scary.</p> <p>When probing deeper into a project that interests me, feeling anxious does not derail me.</p> <p>When work is anxiety provoking, I tend to explore rather than avoid.*</p> <p>Openness to People's Ideas</p> <p>It is important to listen to ideas from people who think differently.</p> <p>I value colleagues with different ideas.</p> <p>I like to hear ideas from colleagues even if they are different from my current line of thinking.</p> <p>Even when I am confident in my approach to a problem, I like to hear other people's opinions.*</p>
--

주. * 개정된 단축 버전(12문항)에서 제외된 문항

2020).

Kashdan과 동료들은 M-WCS에 다음의 관점을 반영하고자 하였다. 첫째, 새로운 정보와 경험에 대한 이끌림을 나타내는 I-type 호기심과 정보 격차를 해소하려는 내재적 욕구인 D-type 호기심이 구별되어야 한다(Litman, 2008; Loewenstein, 1994). 이를 반영하여 유희적 탐구, 결핍 민감성의 차원을 구분하였다. 둘째, 구성원이 호기심을 경험할 때 새로움의 가능성이 있다고 인지하고 자신이 그것을 수용하고

대처할 수 있는 능력이 있다고 믿어야 한다(Silvia, 2008). 이를 스트레스 감내 차원으로 구분하였다. 셋째, 조직에서는 다른 사람의 관점이나 생각을 아는 것이 특히 중요한데, 호기심 수준이 높은 구성원은 타인의 관점을 파악하고 다양한 아이디어에 대해 개방적인 특징이 있다(Renner, 2006). 이러한 관점을 반영하여 타인 아이디어 개방성(Openness to People's Idea) 차원을 포함하였다. 네 차원을 요약하면, 유희적 탐구는 새로움을 추구하는 본질적인

내적 동기이고, 결핍 민감성은 지식이나 정보의 격차가 주는 긴장감을 해소하려는 동기이며, 스트레스 감내는 새롭지만 불확실하고 복잡한 상황에 지속적으로 대처하려는 동기를 나타내며, 타인 아이디어 개방성은 다른 사람의 생각이나 의견에 흥미를 느끼고 궁금해하면서 알고자 하는 측면을 의미한다.

최근 Kashdan 등(2025)은 비교문화적 관점에서 M-WCS의 일반화 가능성을 확인하기 위해 한 다국적 기업의 23개국 구성원들을 대상으로 설문조사를 실시하고, 충분한 표본 크기($N > 250$)를 확보한 아홉 개 국가(독일, 미국, 중국, 프랑스, 인도, 이탈리아, 대만, 브라질, 멕시코)의 응답 자료를 이용해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 다양한 국가와 언어로도 M-WCS의 안정성을 확인하였고, 척도의 효율적인 활용을 위해 차원별 한 문항씩을 제외한 총 12문항 단축 버전의 활용을 제안하였다. 16 문항 원척도 및 단축 버전에서 제외되는 문항(*)을 표 1에 제시하였다(한국어 버전 문항은 표 6 참조).

연구 목적: M-WCS의 한국 표본 대상 타당도 연구

한국 표본을 대상으로 한 M-WCS의 타당도 연구를 위하여 다음과 같이 구성 타당도와 준거 관련 타당도를 확인하고자 하였다. 먼저 4-요인으로 구성된 M-WCS의 요인구조를 확인적 요인분석을 통해 살펴봄으로써 구성 타당도를 확인하고자 하였다. 이어서 개념적으로 밀접하게 연관된 변인들과의 관계를 확인하여 또 다른 구성 타당도 확인 방법인 수렴 타당도를 확인하고, 마지막으로 잡크래프팅과 발언 행동과의 관계를 분석하여 준거 관련 타당도를

확인하고자 하였다. 먼저, 수렴 타당도 확인을 위해 업무 호기심 관련 선행연구(Mussel, 2013; Kashdan, Goodman et al., 2020)를 바탕으로 다음 네 가지 변인과의 관계를 확인하였다.

첫째, 경험에 대한 개방성은 Big Five 성격 중 호기심과 가장 밀접한 관련이 있는 특성으로, 새로운 자극과 정보에 대한 수용성 및 탐색적 태도를 포함한다. Berlyne(1960) 이후의 호기심 연구에서 호기심은 본질적으로 인지적 개방성과 연결되며, Mussel(2013) 또한 개념적 네트워크(nomological network) 분석을 통해 호기심과 개방성 간 높은 상관을 보고하였다. 따라서 호기심과 경험에 대한 개방성 두 변인 간 높은 정적 상관이 나타날 것으로 예측할 수 있다.

둘째, 주도적 성격은 개인이 환경에 능동적으로 영향력을 행사하고 변화를 추구하려는 성향을 의미한다(Bateman & Crant, 1993). 호기심의 유희적 탐구나 스트레스 감내 차원은 새로운 기회나 정보를 주체적으로 탐색하는 특성을 의미하므로, 호기심과 주도적 성격은 동기과 행동 차원 모두에서 의미적인 연관성이 높다(Kashdan & Silvia, 2009; Mussel, 2013).

셋째, 문제해결 숙고(problem-solving pondering)는 업무 상황에서 발생하는 문제에 대해 정서적 소진 없이 분석적으로 접근하는 사고 경향을 나타내며(Cropley et al., 2012), 이는 호기심의 지적 몰입 및 지속적 탐구의 특성과 유사하다. Kashdan 등(2012)은 업무 관련 반추행동(Cropley et al., 2012)의 세 차원인 정서적 반추(affective rumination), 문제해결 숙고(problem-solving pondering), 분리(detachment) 중 적극적 형태의 반추라 할 수 있는 문제해결 숙고가 호기심의 유희적 탐구 차원과 정적으로 관련되는 것을 확인하였다. 이러한 적극적

반추와 호기심의 관계가 한국 맥락에서도 유지되는지 확인하고자 하였다.

넷째, 탈진(burnout)은 반복되는 직무 스트레스로 인한 정서적 고갈 상태를 의미하며(Schaufeli et al., 1996), 호기심의 스트레스 감내 차원은 불확실성과 모호함을 견디며 새로운 상황에 적극적으로 대처하고 적응하는 데 기여하므로, 탈진과는 개념적으로 반대에 위치한다. 이는 탈진이 호기심과는 대조적인 정서 상태를 반영함과 동시에 개인의 스트레스 대처 및 몰입과 밀접하게 연관된 구성개념으로 볼 수 있으며(Mussel, 2013). 호기심과 탈진 간의 강한 부적 관계를 보인 연구들이 있다(Kashdan, Disabato et al., 2020; Kashdan, Goodman et al., 2020). 따라서 본 연구에서는 한국 직장인을 대상으로도 이전 연구에서 보여준 바와 같이, 경험에 대한 개방성, 주도적 성격, 문제해결 숙고와 같은 개념들과의 정적 상관 및 탈진과의 부적 상관이 나타나는지 확인하여 척도의 수렴적 구성 타당도를 확인하고자 하였다.

다음으로, 준거 관련 타당도 확인을 위해 잡크래프팅 및 발언 행동과의 관계를 살펴보고자 하였다. 호기심은 정보에 집중하게 하는 인지적 개방성과 내재적 탐색 동기를 포함하고 있어, 호기심 수준이 높은 구성원은 직무에 대한 지속적 관심, 몰입 및 열정이 높다는 점에서 행동적 결과로 이어질 가능성이 제기되어 왔다(Chang & Shih, 2019). 특히 호기심은 내면적 상태에 머무는 것이 아니라, 직무 환경에 대한 적극적 개입과 변화를 유도하는 행동으로 이어질 수 있다는 점에서 잡크래프팅과 발언 행동을 중요한 준거변인으로 볼 수 있다. 즉, 호기심은 불확실성과 불편한 문제 상황에 직면할 때 이를 긍정적으로 해석하여

성장과 기회로 보고 스스로 환경을 조정하고자 하는 동기를 활성화시키며(Kashdan, 2004), 이는 결과적으로 잡크래프팅 및 발언 행동으로 이어질 가능성이 크다(Kashdan et al., 2023; Kashdan, Goodman et al., 2020).

잡크래프팅은 하향식 직무 설계와 달리, 구성원이 스스로 자신의 직무 내용, 방식, 관계, 인지를 능동적으로 재구성하는 상향식(bottom-up) 직무 재설계로 정의되며, 이를 통해 구성원은 직무 관련 결과를 변화시키는 것과 동시에 자기 직무의 의미와 정체성을 변화시킬 수 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 잡크래프팅은 과업, 인지, 관계 크래프팅의 세 가지 유형을 구분한다. 과업 크래프팅(task crafting)은 스스로 과업의 범위나 일하는 방식에 변화를 주는 것을 말하고, 인지 크래프팅(cognitive crafting)은 일의 의미와 중요성을 평가하여 업무의 목적과 우선순위 등을 인지적으로 재구성하는 것이다. 관계 크래프팅(relational crafting)은 직무와 관련된 대인 상호작용의 양과 질을 변화시키는 것을 의미한다. 이러한 잡크래프팅은 직무에 대한 통제감, 긍정적 자기 이미지 구축, 의미 있는 사회적 관계 형성 등의 직무 태도나 내재적 동기와 더불어 호기심과 같은 특성에 의해 촉진될 수 있다(Lievens et al., 2023; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kashdan과 Goodman 등(2020)은 업무 호기심 수준이 높은 구성원일수록 잡크래프팅(job crafting)을 더 많이 한다는 것을 보여주었다. 특히 잡크래프팅의 각 하위유형은 호기심의 하위요인들과 개념적으로 차별화된 관련성을 나타낼 것으로 예측된다. 유희적 탐구와 결핍 민감성은 새로운 과업 시도 및 문제해결 추구 성향을 바탕으로 과업 크래프팅과, 스트레스 감내는 의미 재구성과 관련된 인지 크래

프팅과, 타인 아이디어 개방성은 대인관계의 재구성을 반영하는 관계 크래프팅과 더 밀접한 관련성이 나타날 수 있다.

발언 행동은 조직 내 구성원이 공식적 역할 범위를 넘어, 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 제안, 우려, 개선 아이디어를 자발적으로 표현하는 행동으로 정의된다(Lebel et al., 2011). 발언 행동은 조직의 성장을 위해 새로운 기회를 제안하는 데 초점을 두는 향상(promotive)/제안 초점(suggestion-focused) 차원과 잠재적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있는 문제나 위협 요소를 파악하고 이를 해결하고자 의견을 제시하는 예방(prohibitive)/문제 초점(problem-focused) 차원으로 구분된다(Starzyk et al., 2018). 호기심 수준이 높은 구성원은 특히 향상/제안 초점 차원의 발언 행동에서 더 두드러진 모습이 나타난다(Kashdan et al., 2023). 이에 기반하여 호기심이 제안 초점 발언 행동에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구는 자발적인 가입 의사가 있는 응답자 패널(Invitation Based Panel, IBP)을 보유한 온라인 조사업체를 통해 수집한 두 개의 서로 다른 표본 자료를 분석하였다. 두 표본의 참가자에게 연구 주제를 ‘직장인의 특성에 따른 조직 생활 조사’로 제시하고, 자기 보고식 설문에 응답하게 하였다.

표본 1($N = 398$)은 한 시점에 실시한 설문 조사를 통해 수집된 자료로, 미국과 독일 표본을 대상으로 개발한 M-WCS의 4-요인구조가

한국 직장인 집단에서도 일관되는지 확인하기 위해 확인적 요인분석에 활용되었다. 표본 1의 인구통계적 특성을 보면, 남성 205명(51.5%), 여성 193명(48.5%)이 참여하였고, 평균 연령은 43.24세($SD = 10.64$)였다. 연령 분포는 20대 54명(13.6%), 30대 101명(54.4%), 40대 127명(31.9%), 50대 이상 116명(29.1%), 교육 수준은 고등학교·초대졸 70명(17.6%), 대졸 219명(55.0%), 대학원 이상 109명(27.4%)이었으며, 평균 경력은 14.88년($SD = 9.65$)이었다. 산업군은 교육업 213명(53.5%)이 가장 많은 비중을 차지하였고, 제조·화학 44명(11.1%), 서비스업 42명(10.6%), 건설업 26명(6.5%), IT·웹·통신 23명(5.8%), 의료·제약 20명(5.0%), 유통·무역 15명(3.8%) 등 다양한 산업군 종사자가 포함되었다.

표본 2($N = 320$)는 추가적인 확인적 요인분석을 통해 M-WCS의 요인구조가 일관되게 나타나는지 재확인하고, 나아가 관련 변인과의 관련성 분석을 통해 구성 타당도 및 준거 관련 타당도 확인에 활용되었다. 동일 방법 편향(common method bias)을 방지하기 위해 Podsakoff 등(2012)의 제안에 따라 조사 시점을 분리하여 일주일의 간격으로 두 번의 설문을 통해 수집한 자료를 활용하였다. 1차 조사(T1)에서 인구통계적 정보와 더불어 M-WCS, 경험에 대한 개방성, 주도적 성격, 문제해결 속고, 탈진 척도에 응답하게 하였고, 일주일 후 2차 조사(T2)에서 준거변인에 해당하는 잡크래프팅 및 발언 행동 척도에 응답하게 하였다. 이때, 자기 보고식 응답에서 나타날 수 있는 문항 순서 효과를 완화하기 위해 1차 및 2차 조사 모두 문항 순서를 달리한 두 가지 버전의 설문지를 사용하였다. 1차 조사에 총 355명이 모집되었고, 1차와 2차에 모두 응답한 320명의

데이터를 분석에 사용하였으며, 35명의 결측값은 조사 응답 과정에서 무작위로 발생한 것을 확인하였다. 표본 2의 인구통계적 특성을 보면, 남성 131명(40.9%), 여성 189명(59.1%)이었으며, 평균 연령은 35.33세($SD = 8.77$)였다. 연령 분포는 20대 111명(34.7%), 30대 113명(35.6%), 40대 69명(21.6%), 50대 이상 27명(8.4%), 교육 수준은 고등학교·초대졸 39명(11.9%), 대졸 237명(74.1%), 대학원 이상 45명(14.1%)이었으며, 직급은 사원·대리급 208명(65.0%), 과장급 61명(19.1%), 차·부장급 42명(13.1%), 임원 이상 9명(2.8%)이었다. 직군은 연구·개발 42명(13.1%), 영업·기획·마케팅 36명(11.3%), 경영관리·전략·기획 112명(35.0%), 상품개발·디자인 18명(5.6%), 고객 서비스·판매 52명(16.3%), 교육 서비스 60명(18.8%) 등으로 나타났다.

두 표본을 비교하면, 표본 1이 표본 2보다 높은 연령 분포가 나타나(표본 1: $M = 43.24$ 세, 표본 2: $M = 35.33$ 세) 표본 간 차이가 나타났다. 그러나 전체 표본($N = 718$)을 기준으로 보면, 20대부터 50대 이상까지 연령대가 고루 포함되었고, 두 표본에 걸쳐 다양한 산업군과 직군이 포함되어, 다양한 직장인의 특성을 반영하는 표본으로 볼 수 있다.

측정 도구

다차원 업무 호기심 척도(M-WCS)

먼저 M-WCS 개발 및 타당화 연구의 책임자 Kashdan에게 한국어 번역 및 타당화 연구에 대한 의사를 밝히고 동의를 받았다. 이후 직장 근무 경험이 있는 두 명의 조직심리학 석사 및 이중 언어 사용자인 조직심리학 박사의 번역-역번역 절차를 거쳐 최종 한국어 문

항을 확정하였다. M-WCS는 유희적 탐구, 결핍 민감성, 스트레스 감내, 타인 아이디어 개방성의 네 개 하위차원 및 차원별 네 문항으로 구성되어 있다. 최근 Kashdan 등(2025)이 차원별 세 문항으로 축소된 단축 버전 사용을 제안한 바 있다. 이에 따라 요인분석에는 원척도(16문항)와 단축 버전(12문항)의 요인분석 결과를 함께 비교하고, 수렴 타당도 및 준거 관련 타당도 확인을 위한 상관분석 및 회귀분석에는 단축 버전(12문항)을 기준으로 분석하였다.⁷⁾ 각 문항에 대해 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 응답하게 하였고(이후 별도 언급 없는 경우 모두 5점 척도 사용), 요인별 평균 점수를 분석에 사용하였으며, 표본 1과 표본 2의 원척도 16문항(단축 버전 12문항)에 대한 신뢰도(Cronbach's α)는 각각 다음과 같이 나타났다. 표본 1에서 유희적 탐구 .78(.76), 결핍 민감성 .80(.75), 스트레스 감내 .80(.71), 타인 아이디어 개방성 .83(.79), 전체 .91(.87)이었다. 표본 2는 유희적 탐구 .71(.67), 결핍 민감성 .76(.72), 스트레스

7) Kashdan 등(2025)은 일반화 가능성 검증 연구에서 원척도와 단축 버전의 비교를 통해 12문항 단축 버전이 응답 부담을 최소화하는 동시에 효율적이라고 제시하였다. 본 연구의 조사는 단축 버전이 논의되기 전에 시행되었으며, 이후 2024년 말 Kashdan과의 소통 과정에서 단축 버전의 추가 분석을 제안받았다. 분석에 사용한 단축 문항을 선정하는 데 있어 국내 표본을 대상으로 한 요인 분석에서 부하량이 낮은 문항을 제외하는 방안도 있으나, 요인 부하량이 낮은 문항을 제외한 단축 문항과 Kashdan 등(2025)이 제안한 단축 문항을 기준으로 분석한 결과 Kashdan 등(2025)이 제안한 단축 문항의 적합도 지수의 큰 차이가 나타나지 않았다. 이에 한국 표본의 결과를 추가하여 M-WCS의 일반화에 기여하기 위해 원저자들이 제안한 단축 문항으로 분석하였다.

감내 .75(.65), 타인 아이디어 개방성 .76(.67), 전체 .88(.84)로 나타났다.

경험에 대한 개방성

Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool) 척도에서 경험에 대한 개방성 10문항을 사용하였다. 예시 문항은 ‘나는 상식이나 어휘를 많이 아는 편이다’, ‘나는 상상력이 풍부하지 못하다(역문항)’ 등과 같고, 신뢰도는 .75로 나타났다.

주도적 성격

주도적 성격의 측정은 Bateman과 Crant(1993)가 제시한 17-문항 척도에서 평균 요인 부하량이 높은 10개 문항을 단축형 척도로 제시하고(Seibert et al., 1999), 다양한 국가의 표본을 대상으로 측정 동일성 및 단일 차원성을 확인한 선행연구(Claes et al., 2005)를 참조하였다. 단, 긴 설문에 대한 응답 피로도를 고려하여 10개 문항 중 의미적 중복⁸⁾이 있는 일부 문항을 제외하고 일곱 문항을 사용하였다. 예시 문항은 ‘나는 나의 삶을 향상시키기 위해서 항상 새로운 방법을 찾는다’, ‘나는 마음에 들지 않는 것은 고친다’ 등과 같다. 일곱 문항의 신뢰도는 .80으로 나타났다.

문제해결 숙고

Cropley 등(2012)이 개발한 업무 관련 반추 질문지(Work-Related Rumination Questionnaire, WRRQ) 중에서 문제해결 숙고(problem-solving pondering)의 다섯 문항을 사용하였다. 예시 문항은 ‘퇴근 후에도 나는 어떻게 하면 업무 관

8) 예를 들어 ‘나는 기회를 포착해 내는 데 뛰어나다’와 ‘나는 다른 사람보다 좋은 기회를 잘 찾아낸다’의 경우 후자의 문항만을 사용하였다.

련 성과를 향상시킬 수 있을지 생각하는 경향이 있다’, ‘나는 다음 날 회사에서 해야 할 업무들에 대해 생각한다’ 등과 같다. 신뢰도는 .84로 나타났다.

탈진

Schaufeli 등(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 타당화한 일반직 종사자를 위한 탈진 척도(MBI-GS)를 사용하였다. 탈진 척도(15문항)에는 다섯 문항의 정서적 소진(Emotional Exhaustion, 예: 내가 맡은 일을 하는 데 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다), 네 문항의 냉소(Cynicism, 예: 나의 직무의 중요성이 의심스럽다), 여섯 문항의 직업 효능감(Professional Efficacy, 예: 내가 생각할 때, 나는 일을 잘 한다)의 세 하위차원이 있다. 직업 효능감 문항의 경우 효능감을 느끼는 긍정의 의미로 제시되었기에 역코딩하였고, 따라서 모든 하위요인의 점수가 높을수록 더 탈진되었음을 의미한다. 신뢰도는 정서적 소진 .84, 냉소 .79, 직업 (비)효능감 .80, 탈진 전체 .87로 나타났다.

잡크래프팅(T2)

Wrzesniewski와 Dutton(2001)이 개념화하고, 이현웅(2017)이 개발 및 타당화한 잡크래프팅 척도 15문항을 사용하였다. 하위요인별 문항은 여섯 문항의 과업 크래프팅(예: 나는 업무를 수행할 때 나에게 가장 적합한 방법을 찾는다), 네 문항의 인지 크래프팅(예: 나는 내 직업의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면에 초점을 맞춘다), 다섯 문항의 관계 크래프팅(예: 나는 업무와 관련해서 조언을 줄 사람을 적극적으로 찾는다)으로 구성되어 있다. 신뢰도는 과업 .85, 인지 .76, 관계 .71, 그리고 잡크래프팅 전체 15문항은 .88로 나타났다.

발언 행동(T2)

Lebel 등(2011)이 개발하고 Starzyk 등(2018)이 회의에서의 발언 행동을 측정하기 위해 활용한 척도를 사용하였다. 이는 제안 초점(suggestion-focused) 발언 행동과 문제 초점(problem-focused) 발언 행동의 두 가지로 구성되는데, 본 연구에서는 호기심과 관련성이 있는 것으로 알려진(Kashdan et al., 2023) 제안 초점 발언 행동 세 개 문항을 사용하였다. 예시 문항은 ‘나는 회의에서 업무를 개선할 수 있는 아이디어를 내놓는 편이다’와 같으며, 신뢰도는 .84로 나타났다.

통제변인

본 연구에서는 업무 호기심 척도의 준거 관련 타당도를 확인하기 위해 잡크래프팅과 발언 행동을 두 준거로 선별하였다. 호기심이 이 두 준거에 미치는 효과 분석에서 다른 가능한 변인들의 효과를 최대한 통제하고자 하였다. 이를 위해 두 준거에 영향을 미치는 것으로 알려진 조직 지원 인식(perceived organizational support, POS)과 업무 부하(workload)를 통제 변인으로 설정하고, T1에서 측정하였다. 첫째, 조직 지원 인식은 자신이 속한 조직이 구성원의 웰빙에 관심을 가지고 지원하는 것으로 지각하는 정도를 의미한다(Eisenberger et al., 1986). 조직 지원 인식은 잡크래프팅 및 발언 행동과 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bergeron & Thompson, 2020; Sethi et al., 2023). 전체 설문 길이를 고려하여 Coyle-Shapiro와 Conway(2005)의 단축형(7문항) POS 척도를 사용하였다. 예시 문항은 ‘내가 속한 조직(회사)은 나의 목표 및 가치에 관심을 가지고 있다’, ‘내가 속한 조직(회사)은 나의 개인 복지에 관심을 가지고 있다’와 같다.

신뢰도는 .90으로 나타났다. 둘째, 구성원 개인의 가용 시간과 능력에 비해 부담이 많이 주어지는 업무 부하가 잡크래프팅에 영향을 미칠 수 있다는 점(Demerouti et al., 2015; Knight et al., 2021)을 바탕으로 업무 부하가 잡크래프팅 및 발언 행동에 영향을 미칠 것으로 예상하여 이를 통제 변인에 추가하였다. Beehr 등(1976)과 Cousins 등(2004)의 업무 부하 척도 중 ‘내게 주어진 일을 하기에 충분한 시간이 주어진다(역문항)’, ‘내가 달성하기 힘들 정도로 업무 마감 시간이 촉박하다’ 등의 다섯 문항이 포함되었다. 신뢰도는 .76이었다.

분석방법

한국 직장인을 대상으로 다차원 업무 호기심 척도(M-WCS)의 요인구조를 확인하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 확인적 요인분석은 척도를 구성하는 요인의 개수뿐만 아니라 각 문항이 이론적 근거를 바탕으로 의도한 구성개념의 관찰 변인으로 묶이는지 확인하기 위해, 경험적 자료가 지정된 모형과 잘 부합하는지를 분석하는 것이다(DeVellis & Thorpe, 2021). M-WCS의 개발 및 타당도 연구에서는 미국과 독일의 대규모 표본을 사용하여 요인구조 및 구성개념 타당도를 확인한 바 있으며, 최근 미국을 포함함 아홉 개 국가의 자료를 분석하여 다양한 언어와 문화에도 일반화할 수 있다는 증거를 제시하였다(Kashdan et al., 2025). 따라서 본 연구에서는 한국 직장인 표본으로부터 얻은 두 개의 자료를 활용하여 두 번의 확인적 요인분석을 시행하여, 요인구조를 재확인하였다. 분석에는 AMOS 23을 사용하였다.

다음으로, M-WCS의 수렴 타당도를 확인하

고자 경험에 대한 개방성, 주도적 성격, 문제 해결 숙고, 탈진과의 상관관계를 분석하였다. 나아가 앞서 언급된 통제 변인인 조직 지원 인식 및 업무 과부하와 더불어 경험에 대한 개방성, 주도적 성격이 두 준거에 미치는 영향을 통제하고도 호기심이 잡크래프팅과 발언 행동에 추가적인 설명력을 갖는지를 보는 위계적 회귀분석을 실시하여 준거 관련 증분 타당도를 확인하였다. 단, 호기심 총점은 네 차원의 평균으로 구성되므로, 총점과 각 차원점수를 동시에 투입하는 경우 다중공선성이 발생할 수 있다. 이에 본 연구에서는 다중공선성 문제를 피하고 각 차원의 고유한 설명력을 명확히 파악하고자, 이들을 각각의 회귀모형으로 설정하고 독립적으로 분석하였다. 첫 번째 모형에서는 호기심 총점을, 두 번째 모형에서 네 하위요인을 한 번에 종속변수로 투입하였다. 측정된 변인들의 기술 통계, 상관분석, 신뢰도 분석 및 위계적 회귀분석은 SPSS 22.0을 활용하였다.

결 과

구성 타당도: 확인적 요인분석

한국어 버전 M-WCS의 요인구조가 원척도와 일관되게 나타나는지 보기 위해 확인적 요인분석을 하였다. 먼저 표본 1을 활용하여 M-WCS 원척도(16문항)에 대해 4-요인 모형을 연구모형으로 설정하고, 연구모형의 요인구조 적합성을 확인하기 위해 경쟁모형을 설정하였다. 이때 Kashdan 등(2025)이 응답 부담 감소와 효율성을 고려하여 향후 연구에서 사용할 것을 제안한 단축 버전(12문항)의 요인구조도 함

께 비교하였다.

구체적으로, 16문항 1-요인 모형을 경쟁모형 1로, 호기심의 I-D type에 해당하는 유희적 탐구와 결핍 민감성을 하나의 요인으로, 스트레스 감내와 타인 아이디어 개방성을 또 하나의 요인으로 하는 2-요인 모형을 경쟁모형 2로, 경쟁모형 2에서 스트레스 감내와 타인 아이디어 개방성을 별개로 설정한 3-요인 모형을 경쟁모형 3으로 설정하여 각 모형의 요인구조의 적합성을 비교 분석하였다. 또한, 12문항 단축 버전에 대하여 이를 반복하고, 원척도와 단축 버전의 적합성을 최종 비교 분석하였다.

표본 1의 확인적 요인분석 결과를 표 2와 표 3에 제시하였다. 원척도와 단축 버전 척도 모두 적합도의 우수성 측면에서 4-요인 연구모형, 경쟁모형 3, 경쟁모형 2, 경쟁모형 1의 순으로 나타났으며, 이는 Kashdan과 Goodman 등(2020)의 결과와 동일하다. 즉, 16문항 경쟁모형 1과의 카이제곱 차이 검증 결과, 4-요인 연구모형($\Delta\chi^2 = 426.62$, $\Delta df = 98$, $p < .001$) 이 2-요인 경쟁모형 2($\Delta\chi^2 = 64.94$, $\Delta df = 103$, $p < .001$), 3-요인 경쟁모형 3($\Delta\chi^2 = 284.53$, $\Delta df = 98$, $p < .001$)과 비교하여 더 우수한 모형임을 확인할 수 있었다(Hu & Bentler, 1999). 표본 1의 연구모형은 전반적으로 수용 가능한 적합도를 나타내는 것으로 판단할 수 있으며($CFI = .919$, $TLI = .901$, $SRMR = .052$, $RMSEA = .078$), 이는 M-WCS의 한국어 버전 16문항 원척도 역시 네 개 요인으로 구성되며, 4-요인구조일 때 적합도가 가장 우수한 것으로 이해할 수 있다. 또한, 표 3에서 보듯이 단축 버전 역시 4-요인 연구모형의 적합도가 가장 우수하게 나타났으며($\Delta\chi^2 = 301.48$, $\Delta df = 48$, $p < .001$), 4-요인 모형의 적합도 지수를 비교하였을 때, 16문항 원척도

표 2. 표본 1의 확인적 요인분석 결과_16문항 원척도

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
								Lower	Upper
1요인_16 (경쟁모형1) ^a	764.25	104		.776	.742	.080	.126	.118	.135
2요인_16 (경쟁모형2) ^b	699.30	103	64.94***	.798	.765	.076	.121	.112	.129
3요인_16 (경쟁모형3) ^c	479.72	101	284.53***	.872	.848	.063	.097	.089	.106
4요인_16 (연구모형) ^d	337.63	98	426.62***	.919	.901	.052	.078	.069	.088

주. 표본 1(N = 398), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

^a 16문항 1-요인, ^b 2-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내+타인관점 개방성),

^c 3-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내 & 타인관점 개방성), ^d 16문항 4-요인(요인별 4문항)

표 3. 표본 1의 확인적 요인분석 결과_12문항 단축 버전 척도

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
								Lower	Upper
1요인_12 (경쟁모형1) ^a	443.26	54		.788	.741	.081	.135	.123	.147
2요인_12 (경쟁모형2) ^b	429.46	53	13.80***	.795	.744	.079	.134	.122	.146
3요인_12 (경쟁모형3) ^c	271.67	51	171.59***	.880	.844	.064	.104	.092	.117
4요인_12 (연구모형) ^d	141.78	48	301.48***	.949	.930	.048	.070	.057	.084

주. 표본 1(N = 398), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

^a 12문항 1-요인, ^b 2-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내+타인관점 개방성),

^c 3-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내 & 타인관점 개방성), ^d 12문항 4-요인(요인별 3문항)

보다 12문항 단축 버전의 적합도 지표가 약간 더 우수하게 나타났다(CFI = .949, TLI = .930, SRMR = .048, RMSEA = .070). 이처럼 한국 직장인을 대상으로 하여도 M-WCS의 4-요인구

조가 나타나는 것을 확인하였고, 단축 버전 활용을 제안한 최근 연구(Kashdan et al., 2025)와 일관된 결과가 나타난 것을 확인하였다. 한국어 버전 M-WCS의 구성 타당도(요인구

표 4. 표본 2의 확인적 요인분석 결과_16문항 원척도

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
								Lower	Upper
1요인_16 (경쟁모형1) ^a	451.55	104		.799	.769	.077	.102	.093	.112
2요인_16 (경쟁모형2) ^b	443.60	103	7.95***	.803	.771	.076	.102	.092	.112
3요인_16 (경쟁모형3) ^c	286.75	101	164.80***	.893	.873	.058	.076	.066	.086
4요인_16 (연구모형) ^d	226.96	98	224.59***	.926	.909	.052	.064	.053	.075

주. 표본 2(N = 320), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

^a 16문항 1-요인, ^b 2-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내+타인관점 개방성),

^c 3-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내 & 타인관점 개방성), ^d 16문항 4-요인(요인별 4문항)

표 5. 표본 2의 확인적 요인분석 결과_12문항 단축 버전 척도

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
								Lower	Upper
1요인_12 (경쟁모형1) ^a	245.15	54		.825	.786	.074	.105	.092	.119
2요인_12 (경쟁모형2) ^b	244.60	53	0.56***	.825	.781	.073	.106	.093	.120
3요인_12 (경쟁모형3) ^c	167.01	51	78.14***	.894	.862	.060	.084	.070	.099
4요인_12 (연구모형) ^d	112.86	48	132.29***	.941	.918	.050	.065	.050	.081

주. 표본 2(N = 320), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

^a 12문항 1-요인, ^b 2-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내+타인관점 개방성),

^c 3-요인(유회적 탐구+결핍 민감성 & 스트레스 감내 & 타인관점 개방성), ^d 12문항 4-요인(요인별 3문항)

조)를 재확인하기 위해 표본 2를 활용하여 동일한 순서로 다시 확인적 요인분석을 하였다. 분석 결과, 표본 1과 마찬가지로 4-요인구조의 적합도가 경쟁모형 대비 우수하였고, 단축 버

전의 4-요인 모형의 적합도가 가장 우수하게 나타났다. 표본 2의 확인적 요인분석 결과를 표 4와 표 5에 제시하였고, 표본 1과 표본 2에서의 각 문항의 요인 부하량을 표 6에 제시

표 6. 다차원 업무 호기심 척도(M-WCS) 문항 별 요인 부하량

문항		Standardized estimates			
		원척도		단축 버전	
		표본1	표본2	표본1	표본2
유회적 탐구	나는 여러 색다른 아이디어들을 실험해볼 생각을 하면 신이 난다.	.76	.71	.77	.72
	나는 무엇인가에 대해 깊이 생각해야 하는 업무나 과제를 찾는다.	.70	.70	.69	.66
	나는 일을 할 때 업무 지식이나 기량을 넓힐 기회를 찾는다.	.71	.55	.72	.53
	나는 종종 업무 시간 외에도 그와 관련된 복잡한 문제를 계속해서 생각하는 것이 즐겁다.*	.59	.59		
결핍 민감성	나는 업무 중 생긴 복잡한 질문의 답을 찾기 위해 끈질기게 일한다.	.76	.86	.84	.88
	답을 찾아야 한다고 생각하면, 나는 한 가지 문제에도 몇 시간씩 소비한다.	.72	.59	.68	.60
	업무 중에 복잡한 문제가 주어지면, 나는 답을 찾을 때까지 쉴 수가 없다.	.58	.55	.61	.54
	일을 하는 중에 복잡한 문제에 부딪히면, 나는 그것을 완전히 이해할 때까지 계속해서 정보를 찾는다.*	.78	.66		
스트레스 감내	내가 흥미가 있는 프로젝트에 대해 깊이 파고 들어갈 때, 불안감이 생겨도 흔들리지 않는다.	.72	.73	.72	.76
	잘 알지 못하거나 친숙하지 않은 것에 대해 두려움이 생겨도 나는 회피하지 않는다.	.80	.63	.77	.57
	스트레스를 받을 가능성이 있다는 것은 내가 새로운 프로젝트에 도전하는데 거의 영향을 미치지 않는다	.52	.53	.55	.53
	일에서 불안감을 느낄 때, 나는 회피하기보다는 탐구하는 경향이 있다.*	.83	.74		
타인 아이디어 개방성	현재 내가 생각하는 것과는 다를지라도 동료의 다른 생각을 듣는 것을 좋아한다.	.77	.66	.72	.63
	다른 시각이나 생각을 가진 동료를 가치 있게 여긴다.	.72	.66	.76	.70
	나와 다르게 생각하는 사람들의 생각을 듣는 것이 중요하다.	.71	.59	.77	.58
	나의 문제 접근 방식에 확신이 있을지라도, 다른 사람들의 의견을 듣는 것을 좋아한다.*	.75	.74		

주. * 단축 버전에서 제외된 문항

하였다.

구성 타당도: 수렴 타당도

확인적 요인분석 결과 적합도가 가장 우수하게 나타난 12문항 단축 버전을 기준으로 M-WCS의 수렴 타당도를 검증하고자 하였다. 이를 위해 호기심과 관련성이 있는 것으로 알려진 경험에 대한 개방성(Kashdan, Goodman et al., 2020; Mussel, 2013), 주도적 성격(Mussel, 2013), 문제해결 숙고(Kashdan et al., 2012) 및 탈진의 세 요인과 호기심 간 상관관계를 분석하였다.

표 7에 제시된 바와 같이, 호기심(M-WCS 전체 평균)은 주도적 성격($r = .69, p < .01$), 경험에 대한 개방성($r = .46, p < .01$), 문제해결 숙고($r = .44, p < .01$)와 높은 정적 상관이 나타났다. 요인별로 보면, 유희적 탐구는 주도적 성격($r = .68, p < .01$), 경험에 대한 개방성($r = .50, p < .01$), 문제해결 숙고($r = .43, p < .01$)와 전체 호기심 점수와 유사한 수준의 높은 정적 상관이 나타났다. 결핍 민감성도 주도적 성격($r = .48, p < .01$), 경험에 대한 개방성($r = .34, p < .01$), 문제해결 숙고($r = .36, p < .01$)와 유의한 정적 상관이 있었다. 스트레스 감내 역시 주도적 성격($r = .54, p < .01$), 경험에 대한 개방성($r = .33, p < .01$), 문제해결 숙고($r = .29, p < .01$)와 정적 상관이 나타났으며, 마지막으로 타인 아이디어 개방성도 유사한 수준으로써 주도적 성격($r = .44, p < .01$), 경험에 대한 개방성($r = .25, p < .01$), 문제해결 숙고($r = .29, p < .01$)와 유의한 정적 상관이 나타났다.

또한, 호기심과 탈진의 상관분석 결과를 보면 유의한 부적 상관이 나타났다($r = -.34, p$

$< .01$). 호기심과 탈진의 하위요인별 상관을 살펴보면, 유희적 탐구의 경우 직업 (비)효능감($r = -.41, p < .01$), 냉소($r = -.21, p < .01$), 정서적 소진($r = -.10, p = .07$)과 모두 부적 상관이 나타났고, 정서적 소진은 통계적으로 유의수준에 이르지 못하는 못하였다. 결핍 민감성 역시 직업 (비)효능감($r = -.36, p < .01$), 냉소($r = -.17, p < .01$), 정서적 소진($r = -.02, p = .75$)과 역시 모두 부적 상관이 나타났으나 정서적 소진은 유의하지 않았다. 스트레스 감내의 경우, 직업 (비)효능감($r = -.39, p < .01$), 냉소($r = -.26, p < .01$), 정서적 소진($r = -.19, p < .01$)과 모두 유의한 부적 상관이 나타났다. 타인 아이디어 개방성은 역시 탈진의 요인들과 모두 부적 상관이 나타났으나, 직업 (비)효능감($r = -.27, p < .01$)만 통계적으로 유의하였다.

이러한 결과는 미국과 독일 표본을 대상으로 한 M-WCS가 제시한 바와 전반적으로 동일한 결과가 나타난 것으로 볼 수 있다. 또한, 기존 연구들에서 제시한 관련 변인들, 즉, 경험에 대한 개방성, 주도적 성격, 문제해결 숙고 및 탈진과의 충분한 상관관계가 나타났으며, 따라서 한국 표본에서도 M-WCS의 수렴 타당도를 확인하였다.

준거 관련 타당도

M-WCS의 준거 관련 타당도 검증을 위해 Kashdan과 Goodman 등(2020)이 M-WCS 개발 및 검증 연구에서 호기심이 영향을 미치는 것으로 밝힌 잡크래프팅 및 발언 행동을 종속변인으로 설정하고 호기심의 각 차원이 잡크래프팅과 발언 행동에 미치는 영향을 위계적 회귀분석을 통해 확인하였다. 회귀분석에서도 12

표 7. 상관관계 분석 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 호기심(총점)																		
2 유희적탐구	.86**																	
3 결핍민감성	.77**	.52**																
4 스트레스감내	.77**	.59**	.45**															
5 타인아이디어개방성	.70**	.56**	.37**	.32**														
6 주도적성격	.69**	.68**	.48**	.54**	.44**													
7 개방성	.46**	.50**	.34**	.33**	.25**	.51**												
8 문제해결숙고	.44**	.43**	.36**	.29**	.29**	.31**	.20**											
9 잡크레프팅	.60**	.58**	.42**	.43**	.44**	.53**	.34**	.26**										
10 과업크레프팅	.56**	.53**	.40**	.38**	.44**	.50**	.38**	.18**	.87**									
11 인지크레프팅	.50**	.50**	.33**	.43**	.28**	.43**	.22**	.28**	.82**	.59**								
12 관계크레프팅	.42**	.40**	.31**	.26**	.35**	.37**	.22**	.20**	.80**	.52**	.48**							
13 탈진	-.34**	-.30**	-.22**	-.35**	-.18**	-.39**	-.27**	-.05	-.34**	-.39**	-.32**	-.12*						
14 직업비효능감	-.46**	-.41**	-.36**	-.39**	-.27**	-.49**	-.43**	-.20**	-.41**	-.48**	-.32**	-.20**	.69**					
15 냉소	-.24**	-.21**	-.17**	-.26**	-.10	-.28**	-.22**	-.00	-.30**	-.36**	-.28**	-.08	.89**	.51**				
16 정서적소진	-.12*	-.10	-.02	-.19**	-.07	-.17**	-.02	.08	-.13*	-.13*	-.16**	-.02	.80**	.19**	.64**			
17 조직지원인식	.28**	.25**	.18**	.25**	.20**	.217**	.09	.37**	.23**	.16**	.24**	.19**	-.33**	-.32**	-.21**	-.25**		
18 업무부하	.13*	.12*	.19**	.05	.02	.074	.16**	.35**	.04	-.02	.03	.08	.40**	.01	.35**	.55**	-.12*	
평균	3.41	3.41	3.38	3.16	3.69	3.56	3.30	2.99	3.67	3.90	3.41	3.60	2.72	2.37	2.71	3.13	2.94	3.06
표준편차	0.49	0.64	0.68	0.65	0.54	0.50	0.47	0.77	0.47	0.53	0.64	0.54	0.55	0.57	0.75	0.81	0.74	0.65

주. 표본 2(N = 320), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

문항 단축 버전을 활용하였고, 위계적 회귀분석 절차에 따라 1단계에 통제 변인인 나이와 성별을 투입하고, 2단계에서 조직 지원 인식과 업무 부하를 투입하여 통제하였다. 3단계에서는 호기심과 유사한 개념으로 수렴 타당도를 확인한 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격을 투입하였고, 마지막 4단계에 호기심을 투입하여 잡크래프팅 및 발언 행동을 예측할 때 호기심이 추가적인 설명력(증분 타당도)을 가지는지 확인하였다.

분석 결과는 표 8에 통합 제시되어 있다. 나이와 성별, 조직 지원 인식과 업무 부하를 통제하고도 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격이 잡크래프팅과 발언 행동을 설명하는 이상으로 호기심은 유의한 추가적 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 호기심이 잡크래프팅에 미치는 영향력의 크기는 각각의 하위요인에 따라 다르게 나타났으나, 모형의 증분 설명량은 모두 유의하였다.

구체적으로, 먼저 잡크래프팅에 대한 호기심의 영향을 총점 기준으로 보면 전체 잡크래프팅($\beta = .43, p < .001$), 과업 크래프팅($\beta = .40, p < .001$), 인지 크래프팅($\beta = .37, p < .001$), 관계 크래프팅($\beta = .30, p < .001$)에 대해 모두 유의한 영향을 미치며, 나이와 성별, 업무 부하, 조직지원인식, 개방성 및 주도적 성격을 통제하고도 유의한 증분 설명량($\Delta R^2 = .04 \sim .10, p < .001$)이 나타났다. 반면, 전체 잡크래프팅에 대한 호기심 각 차원의 영향은 상이하게 나타났는데, 유희적 탐구($\beta = .26, p < .001$), 결핍 민감성($\beta = .10, p = .08$), 스트레스 감내($\beta = .07, p = .22$), 타인 아이디어 개방성($\beta = .13, p < .05$)로 유희적 탐구만이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 호기심이 잡크래프팅을 예측할

때 유의한 증분 설명량($\Delta R^2 = .10, p < .001$)이 나타났다.

잡크래프팅의 하위요인별 결과를 살펴보면, 과업 크래프팅에 대한 호기심의 영향은 유희적 탐구($\beta = .17, p < .05$), 결핍 민감성($\beta = .11, p < .05$), 스트레스 감내($\beta = .05, p = .45$), 타인 아이디어 개방성($\beta = .19, p < .001$)으로 나타났다. 스트레스 감내 요인을 제외한 호기심의 하위요인이 모두 과업 크래프팅에 유의한 영향을 미치며, 호기심의 유의한 증분 설명량($\Delta R^2 = .09, p < .001$)이 나타났다. 인지 크래프팅의 경우, 유희적 탐구($\beta = .33, p < .001$)와 스트레스 감내($\beta = .15, p < .05$)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 인지 크래프팅에 대한 유의한 추가적인 설명량($\Delta R^2 = .06, p < .001$)이 나타났다. 관계 크래프팅에 미치는 호기심의 영향을 살펴보면, 유희적 탐구($\beta = .17, p < .05$)와 타인 아이디어 개방성($\beta = .14, p < .05$)이 유의한 영향을 미치며, 추가적인 설명량($\Delta R^2 = .09, p < .001$)이 나타났다. 요컨대, 호기심이 잡크래프팅을 예측할 때, 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격과 같은 호기심과 유사한 변인들의 설명력에 더해 호기심이 추가적인 설명력을 가지는 것을 확인하였다.

마지막으로, 발언 행동에 미치는 호기심의 영향을 살펴보면, 호기심 총점($\beta = .12, p = .08$), 유희적 탐구($\beta = .19, p < .05$), 결핍 민감성($\beta = -.03, p = .61$), 스트레스 감내($\beta = .05, p = .40$), 타인 아이디어 개방성($\beta = -.04, p = .45$)으로 유희적 탐구만 발언 행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 총점과 다른 하위요인은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 호기심이 발언 행동을 설명할 때, 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격에 더해 추

표 8. 호기심이 잡크래프팅에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

	잡크래프팅_전체					과업크래프팅					인지크래프팅					관계크래프팅					발언 행동				
	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²				
1																									
성별 ^a	-.01	.01		.00	.00		-.05	.02		.02	.01		-.03	.04											
나이 ^b	-.01			.00			.08			-.10			.15 ^{**}												
2																									
업무부하	-.03	.06	.05 ^{***}	-.10 [*]	.03	.02 [*]	.00	.07	.05 ^{***}	.04	.05	.04 ^{**}	-.06	.10	.06 ^{***}										
조직지원인식	.06			-.01			.09			.09			.13 ^{**}												
3																									
개방성	.02	.30	.24 ^{***}	.13 [*]	.28	.25 ^{***}	-.09	.22	.15 ^{***}	-.01	.17	.12 ^{***}	.17 ^{**}	.33	.23 ^{***}										
주도적성격	.19 ^{**}			.17 [*]			.14 [*]			.15 [*]			.26 ^{***}												
4-1																									
호기심 총점	.43 ^{***}	.39	.09 ^{***}	.40 ^{***}	.36	.08 ^{***}	.37 ^{***}	.28	.07 ^{***}	.30 ^{***}	.21	.04 ^{***}	.12	.34	.01										
4-2																									
유희적탐구	.26 ^{***}			.17 [*]			.33 ^{***}			.17 [*]			.19 [*]												
결핍민감성	.10			.11 [*]			.03			.09			-.03												
스트레스감내	.07	.40	.10 ^{***}	.05	.37	.09 ^{***}	.15 [*]	.31	.09 ^{***}	-.01	.22	.05 ^{***}	.05	.35	.02										
타인아이디어개방성	.13 [*]			.19 ^{**}			-.02			.14 [*]			-.04												

주. 표본 2(N = 320); ^a(여성=0, 남성=1), ^b(만나이), * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

4단계에 종속변수를 호기심 총점과 하위차원 점수를 독립적으로 각각 투입한 두 개의 모형을 하나의 표로 보고함(4-1 총점 투입 결과, 4-2 하위차원 투입 결과)

가적인 설명량(총점 $\Delta R^2 = .01$, $p = .07$, 하위 차원 $\Delta R^2 = .02$, $p = .06$)이 나타났다.

논 의

1970년대 중반 호기심을 측정하려는 노력이 한동안 집중되었다. 대략 10여 년간 지속된 이 연구 흐름은 그것이 매우 어려운 일임이 증명되면서 시들해졌다.⁹⁾ 그러나 최근 들어 호기심에 대한 호기심이 늘어나면서 다시금 호기심을 측정하는 도구를 개발하려는 노력이 이루어지고 있다. 본 연구는 호기심 및 업무 호기심의 개념을 개관하고, Kashdan과 Goodman 등(2020)이 개발하고 타당화한 다차원 업무 호기심 척도(M-WCS)를 한국 직장인 표본을 대상으로 타당화하고자 하였다. M-WCS의 번역-역번역 과정을 거쳐 한국어로 번안하고, 한국어 버전 M-WCS가 업무 호기심 측정 도구로 활용하기에 적절한 수준의 신뢰도 및 타당도를 보이는지 검증하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 확인적 요인분석 결과, 다차원 업무 호기심 척도는 유효적 탐구, 결핍 민감성, 스트레스 감내 및 타인 아이디어 개방성의 4-요인으로 구성되는 것을 재확인하였다. 또한, Kashdan 등(2025)이 추가 연구를 통해 제안한 바와 같이, 원척도에서 요인별로 한 문항씩 제거한 단축 버전(12문항) 4-요인 모형이 12문항 단일 요인, 2-요인, 3-요인 모형 및 원척도(16문항)의 단일

요인, 2-요인, 3-요인 모형과 비교하였을 때 모형의 적합도가 가장 우수하였다. 이는 척도의 안정성과 일반화 가능성을 확인하기 위한 최근 연구에서 아홉 개 국가 표본을 통해 얻은 결과(Kashdan et al., 2025)와도 일치한다.

둘째, 호기심과 밀접한 연관성이 있는 개념으로 밝혀진 성격특성인 경험에 대한 개방성 및 주도적 성격(Mussel, 2013)과 유의한 관련성을 보였으며, 문제해결 숙고행동(Kashdan et al., 2012)과도 유의한 관계가 나타났다. 더불어 선행연구들(Kashdan et al., 2012; Kashdan, Goodman et al., 2020; Mussel, 2013)의 결과와 같이, 탈진(Kashdan, Goodman et al., 2020)의 세 요인과의 부적 관련성이 나타났다. 따라서 긍정 또는 부정의 관련성을 보이는 것으로 알려진 개념 간의 유의한 정적 또는 부적 상관이 나타나 한국어 버전 M-WCS의 수렴 타당도를 확인할 수 있었다. 특히 주도적 성격이 호기심과 밀접하게 매우 높은 상관을 나타내었는데, 주도적 성격은 기존 환경에 수동적으로 반응하기보다, 개인이 자발적으로 환경을 탐색하고 변화시키는 행동 동기 시스템을 반영한다(Bateman & Crant, 1993). 따라서 둘 간의 높은 관련성은 단순히 새로운 자극에 민감하거나 수용적인 인지적 개방성 이상으로, 호기심을 능동적 실행 동기로 보는 관점(Mussel, 2013; Kashdan, Goodman et al., 2020)과 부합되는 결과로 볼 수 있다.

M-WCS의 하위차원별 특징적인 양상을 살펴보면, 관련 변인들과의 관계 양상이 다소 다르게 나타난 것을 알 수 있다. 예를 들어, 유효적 탐구는 주도적 성격, 경험에 대한 개방성, 문제해결 숙고와 모두 높은 정적 상관을 보여, 호기심의 정서적 즐거움과 탐색 지향적 특성이 내재적 동기 및 인지적 개방성과

9) 당시 호기심 척도를 교차 타당화하려는 시도들에서 척도들 간의 낮은 상관관계가 나타났고, 척도를 관련 행동이나 연령, 성, 창의성, IQ와 같은 개인 특성과 상관 지으려는 노력은 모순적인 결과를 드러냈다(Lowenstein, 1994).

깊이 연관되어 있음을 시사하였다. 반면, 스트레스 감내 차원은 탈진 및 탈진의 모든 하위 요인과 부적 상관이 가장 강하게 나타났으며, 이를 통해 호기심의 회복 탄력적 기능이 뚜렷하게 관찰되었다. 한편, 결핍 민감성과 타인 아이디어 개방성은 전반적으로 관련 변인들과의 상관이 상대적으로 낮거나 일부만 유의하게 나타났는데, 이는 각 하위요인이 반영하는 호기심의 탐색적 동기와 정서 조절 능력의 차이를 반영하는 것으로 해석할 수 있다.

특히 탈진과 호기심 하위요인 간 상관 패턴을 살펴보면, 유희적 탐구는 직업 비효능감 및 냉소와는 유의한 부적 상관을 보였으나, 정서적 소진과는 유의하지 않아, 호기심의 유희적 측면이 직접적인 정서 고갈 상태를 완충하지는 않을 수 있음을 시사한다. 반면, 스트레스 감내는 탈진의 세 하위요인 모두와 유의한 부적 상관을 보이며, 불확실성과 압박을 견디는 측면이 정서적 회복력과 밀접하게 관련될 수 있음을 보여주었다. 결핍 민감성과 타인 아이디어 개방성은 전반적으로 탈진과의 관련성이 제한적이었고, 이는 이 두 요인이 상대적으로 인지적 민감성(Litman, 2008) 및 사회적 민감성(Kashdan, Goodman et al., 2020)에 기반한다는 점과 관련이 있을 수 있다.

이러한 결과는 Kashdan과 Goodman 등(2020)의 연구와 부분적으로 상이한 양상이다. 그들의 연구는 미국과 독일의 직장인 표본을 대상으로 호기심의 하위요인이 탈진의 두 하위요인(disengagement, exhaustion)을 어떻게 예측하는지 회귀분석을 통해 검토하였다. 미국 표본에서는 스트레스 감내와 타인 아이디어 개방성이 탈진의 두 차원에 대해 유의한 부적 예측력을 보였으나, 유희적 탐구와 결핍 민감성은 유의하지 않았다. 반면 독일 표본에서는 스트

레스 감내가 탈진의 두 요인 모두를, 타인 아이디어 개방성이 소진을 유의하게 부적으로 예측하였다. 본 연구와의 공통된 결과는 스트레스 감내 차원이 탈진의 하위요인들과 일관되게 부적 관련성을 보였다는 점으로, 이는 스트레스 감내가 문화적 맥락에 관계없이 탈진을 완충하는 주요한 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 따라서 호기심의 스트레스 감내 차원은 탈진 예방 및 조직 내 정서적 건강 증진을 위한 실무적 개입에서 중요한 심리 자원으로 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 위계적 회귀분석을 통해 호기심이 다른 예측 변인들의 영향을 넘어 추가로 잡크래프팅 및 발언 행동을 유의하게 예측하는 결과가 나타나, M-WCS로 측정된 호기심의 충분적 준거 관련 타당도를 확인할 수 있었다. 호기심이 준거변인에 미치는 영향을 호기심의 각 하위요인과 잡크래프팅의 세 유형 및 발언 행동과의 관련성으로 세분해서 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 잡크래프팅의 세 가지 유형(과업, 인지, 관계)에 대한 예측변인으로서 M-WCS의 네 가지 하위요인의 차이를 검토하였다. 유희적 탐구는 세 유형의 잡크래프팅 모두에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 이는 유희적 탐구가 직무에서의 자율성과 탐색 지향성을 촉진하는 핵심 요인이며, 새로운 과업을 시도하고 의미를 재구성하며 대인관계를 확장하려는 전반적인 직무 개입 행동과 관련되어 있음을 시사한다. 결핍 민감성은 과업 크래프팅에만 유의한 영향을 보였는데, 이는 정보 격차를 해소하는 방법으로 직접적인 과업 변화를 시도하는 경향과 연결될 수 있으며, 인지 크래프팅 및 관계 크래프팅과 같은 다소 추상적이거나 사회적 맥락의 재설계와는 직접적인 연관이 없는

특성으로 볼 수 있다. 스트레스 감내의 경우 인지 크래프팅에 유의한 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 복잡하거나 모호한 직무 환경에서 의미를 재구성하고 심리적 자원을 동원하는 인지적 조절 과정에서 불확실성을 견디는 능력이 중요함을 반영하는 것일 수 있다. 마지막으로 타인 아이디어 개방성은 과업 크래프팅과 관계 크래프팅에 유의한 영향을 미쳤다. 해당 요인은 다양한 의견을 수용하고 대인관계를 유연하게 조정하는 태도와 연관되며, 직무 수행 방식이나 대인관계 조정 시 사회적 피드백을 반영하려는 경향과 관련이 깊다. 반면 타인 아이디어 개방성은 인지 크래프팅과는 유의한 관련성이 나타나지 않았는데, 이는 이 요인이 내적 의미 구성보다는 상호작용적 측면에 더 초점을 두는 특성이기 때문일 수 있다.

다음으로 발언 행동에 대한 호기심 각 하위요인의 영향력을 살펴보았다. 분석 결과 유희적 탐구 차원이 유일하게 발언 행동을 유의하게 예측하는 것으로 나타났으며, 결핍 민감성과 타인 아이디어 개방성은 부적 방향성을 보였으나 유의하지 않았고, 스트레스 감내는 정적 방향이나 역시 유의수준에 이르지 못하였다. 유희적 탐구는 새롭고 도전적인 자극에 대한 정서적 즐거움과 탐색을 추구하는 요인으로, 이는 특히 제안/향상 초점 발언 행동의 표현적 측면과 부합된다. 이러한 내재적 동기와 탐색적 성향이 강한 개인일수록 자신의 아이디어를 제안하거나 의견을 공유하려는 경향이 높다. 따라서 호기심의 유희적 탐구가 발언 행동의 동인으로 기능하는 것은 자연스러운 결과로 보인다. 반면, 결핍 민감성은 정보 격차에 대한 해소 욕구로 유발되는 호기심으로, 보다 목표 중심적인 정보 추구 경향이 강

하다(Kashdan et al., 2004). 따라서 타인에게 자신의 의견을 적극적으로 드러내기보다는 내면적 해결에 초점을 둘 수 있으며, 이는 발언 행동의 빈도나 강도와 일치하지 않을 수 있다. 타인 아이디어 개방성 역시 수용성과 공감에 기반한 호기심으로 갈등 회피 또는 대인관계의 조절을 중시하는 태도로 인해 자신의 의견을 드러내는 데 소극적일 가능성이 있다. Starzyk 등(2018)은 발언 행동이 조직 내 위계나 관계상의 위험 때문에 억제되기도 한다고 보았으며, 이러한 발언 행동의 특징이 수용적 태도를 가진 개인에게는 부담으로 작용할 수 있다. 마지막으로 스트레스 감내는 불확실성과 복잡한 자극에 대한 인내력으로, 개념적으로는 문제를 해결하기 위해 의견을 제시하는 행동을 할 수 있는 기반이 될 수 있다. 그러나 유의하지 않은 정적 관계는 실제 조직에서는 발언 행동에 수반되는 정서적·사회적 비용으로 인해 스트레스 감내가 발언 행동을 촉진하는 강력한 요인은 아닐 수 있음을 나타낸다.

이상의 결과와 논의에서 보듯이, M-WCS로 측정된 호기심의 하위요인들이 잡크래프팅 및 발언 행동과 각각 상이한 양상으로 관련되는 바, 이는 업무 호기심이 단일한 특성이라기보다 조직 내 다양한 행동을 설명할 수 있는 분화된 하위차원으로 구성되어 있음을 보여준다. 특히 유희적 탐구는 두 준거변인에 대해 일관된 예측력을 보이며, 호기심의 정서적 활력과 내재적 동기의 역할을 강조한다. 반면, 다른 하위요인들은 특정 행동 영역과 선택적으로 관련되어 있음을 알 수 있고, 이를 통해 업무 호기심의 다차원적 구조가 구성원들의 잡크래프팅 및 발언 행동과 같은 주도적 행동을 설명하는 데 유용한 이론적 기반이 될 수 있음

을 시사한다.

연구의 의의와 시사점

조직에서는 직무 성과를 예측하고 나아가 직무 태도나 직무 적응에 영향을 미치는 특성을 파악하고자 보편적으로 성격검사를 활용해왔다(Barrick et al., 2001). 지속적 변화를 특징으로 하는 오늘날 VUCA(volatile, uncertain, complex, ambiguous) 특성의 환경에서 필수적인 인적 특성 중의 하나가 업무 호기심이다. 본 연구 및 선행 연구(Mussel, 2013)에서 볼 수 있듯이, 업무 호기심은 개방성과 같은 성격특성이 직무 태도나 성과를 예측하는 것 이상의 설명력을 가질 잠재력이 있는 새롭게 주목받는 개념이다. 이에 Kashdan과 Goodman 등(2020)은 구성원을 단순히 호기심이 있거나 없는 것으로 이분하는 방법에서 벗어나 직장 맥락에서 개인의 다차원적 특성으로서 업무 호기심을 측정할 수 있는 척도를 제시하여 연구와 실무에 활용할 수 있는 초석을 마련하였다. 후속 연구로서, 업무 호기심의 연구 및 실무적 가치를 제안하며 M-WCS를 한국어로 번안하고 타당도를 입증한 본 연구는 다음과 같은 의의가 있다.

첫째, 개인과 조직 수준에서 업무 호기심의 역할이 밝혀지고 있으며, 업무 호기심이 구성원의 직무 태도 및 직무 관련 결과에 미치는 효용에 대한 연구자 및 실무자의 관심이 확대되고 있다. 이에 대응하여 업무 호기심을 측정할 수 있는 측정 도구 개발이 서구 문화권을 중심으로 이루어지고 있지만, 국내는 상대적으로 호기심 또는 업무 호기심에 대한 학술적 관심이 부족한 것이 현실이다. 또한, 한국을 포함한 동아시아 국가들은 전통, 조화, 질

서, 위계 등을 중시하는 유교 문화의 영향으로 현재 상태를 당연히 주어진 것으로 받아들이지 않고 호기심이나 의문을 가지기가 상대적으로 어려울 수 있다(장재윤, 조궁호, 2023). 국내에서는 일반인이나 임상 집단 대상의 연구가 간헐적으로 있었으나(심미영 등, 2013; 변미경과 송원영, 2024), 조직 맥락에서 업무 호기심에 관한 연구는 전무한 상황에서 본 연구는 업무 호기심에 대한 이해와 관심을 넓히고, 한국어 버전 M-WCS를 통해 새로운 연구와 활용의 계기를 마련하는 의미를 갖는다.

둘째, 미국과 독일을 중심으로 개발하고 타당화한 M-WCS에 대해 다양한 문화와 언어권에서 일반화 가능성을 확인하기 위한 노력이 지속되고 있다. Kashdan 등(2025)은 최근 한 다국적 기업의 구성원들을 대상으로 M-WCS를 대규모로 조사하여, 충분한 표본 수($N > 250$)를 확보한 아홉 개 국가의 자료를 바탕으로 국가와 언어를 넘어 M-WCS의 안정성을 확인하였다. 본 연구는 연구에 포함되지 못한 한국 표본을 추가함으로써, 한국 문화 맥락 및 한국어로 조사한 M-WCS 역시 4-요인구조의 타당도를 확인하여 척도의 일반화 가능성을 제고하였다.

본 연구는 한국어 버전 M-WCS를 활용하여 조직 내 구성원의 업무 호기심을 세부적으로 측정하고, 이를 바탕으로 실무적 의사결정에 활용할 수 있는 근거를 제시하였다. 특히 업무 호기심이 잡크래프팅과 발언 행동과 같은 적극적 행동과 유의한 관련성을 보였다는 점은 다음과 같은 시사점을 제공한다. 첫째, 한국어 버전 M-WCS를 통해 변화하는 직무요구에 더 빠르게 적응하고 학습할 수 있는 다차원적 특성으로서 업무 호기심을 가진 구성원을 선별하는 도구로 활용할 수 있을 것이다.

또한, 업무 호기심을 다차원으로 개념화함으로써 차원(요인)별 점수의 고저에 따른 호기심 프로파일을 구성할 수도 있을 것이다 (Kashdan et al., 2023). 다시 말해, 인재 선발이나 승진 결정에서 조직의 맥락이나 문화적 특성에 부합하는 이상적인 업무 호기심 프로파일을 사전에 결정하고, 이에 부합하는 구성원 및 리더를 선별할 수 있을 것이다. 예를 들어, 유희적 탐구와 스트레스 감내와 같은 하위요인에서 높은 점수를 보이는 호기심 프로파일을 가진 구성원은 변화와 도전에 긍정적으로 반응하며, 자율적인 문제해결과 새로운 아이디어 제시에 강점을 보일 가능성이 높다. 이는 빠르게 변화하는 업무 환경에서 선제적으로 대응할 수 있는 리더를 발굴하는 데 유용한 기준으로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 직무 재설계 및 자기 주도적 업무 수행 촉진 측면에서, 잡크래프팅과의 연관성을 고려할 때, 각 구성원의 호기심 프로파일을 진단하여 개별화된 직무 재설계 전략 수립이 가능할 것이다. 예를 들어, 인지 크래프팅과 관련된 스트레스 감내, 관계 크래프팅과 관련된 타인 아이디어 개방성 점수가 낮은 구성원은 해당 차원의 역량을 키우는 교육 프로그램이 도움이 될 수 있다.

셋째, 심리적 안전감과 조직 내 발언 문화 조성을 고려할 때, 유희적 탐구가 높은 구성원은 새로운 아이디어를 제안하려는 동기가 강해, 혁신적 문화를 이끌 가능성이 있다. 따라서 유희적 탐구 성향이 강한 구성원을 식별 또는 발굴하고, 이들이 발언할 수 있는 환경을 제공하는 것이 중요할 수 있다.

이처럼 업무 호기심의 여러 차원이 조직 맥락에서 어떠한 기능을 하며, 또 역동을 만들어 내는지 관찰하고 예측할 수 있을 것이다.

단순히 호기심이 있다(없다)는 판단이 아닌 개별 구성원이 어떠한 호기심 프로파일에 속하는지에 따라 교육이나 개발의 초점이 다를 수 있으며, 적절한 전략으로 관리 방안을 세울 수 있을 것이다.

한편, 본 연구에서는 개인 특성으로서 호기심이 잡크래프팅에 미치는 영향을 분석하였으나, 잡크래프팅은 본질적으로 개인과 환경 간 상호작용 속에서 발생하는 행동으로, 환경적 요인의 영향을 함께 고려할 필요가 있다 (Wrzesniewski & Dutton, 2001). 예컨대, 직무 자율성, 사회적 지원, 리더의 지원적 행동 등은 잡크래프팅을 촉진하는 주요 환경적 예측변인으로 알려져 있다(Tims & Bakker, 2010; Zhang & Parker, 2019). 특히 Tims와 Bakker(2010)는 자율성과 상사의 코칭 스타일이 잡크래프팅을 매개하여 직무 열의를 증진시키는 경로를 제시하였고, Zhang과 Parker(2019)는 조직 내 변화 가능성 지각이 잡크래프팅을 유의미하게 촉진한다고 보았다. 그러나 Kashdan(2015)의 16개 산업군을 대상으로 한 조사에 의하면, 조직 구성원의 약 65%가 호기심이 새로운 아이디어 도출과 문제해결에 필수적이라고 인식하고 있었으나, 동시에 60%는 일상적 업무와 경직된 조직문화로 인해 호기심을 충족하기 어렵다고 응답하였다. 이처럼 조직 구성원들은 호기심의 중요성을 인지하면서도, 조직 구조와 분위기가 실제로는 이를 억제하는 이중적 현실을 경험하고 있다. 일부 선행연구는 업무 호기심이 구성원의 창의성과 혁신에 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다(Hardy et al., 2017; Kashdan & Fincham, 2002). 그러나 조직 내 안전과 현상 유지를 우선시하는 분위기로 인해, 호기심 기반 사고방식이나 창의적인 인재들이 사고나 행동에서 제약을 받는 경우가

많다(Kashdan & Fincham, 2002). 이는 사람들이 이상적으로는 호기심과 창의적 아이디어를 선호한다고 말하면서도, 실제로는 기존 규칙이나 규범을 따르는 인물을 더 높게 평가하고 선호하는 ‘창의성 역설(creativity paradox)’ 현상과 다르지 않다(서희영, 장재윤, 2023; Mueller et al., 2012). 이러한 조직문화에서는 누군가 회의 중 질문을 하거나, 회의 시 비판적이고 대안적 관점을 제시할 때, 이를 생산적인 제안으로 보기보다는 방해나 위협으로 간주하는 경우가 빈번하다(Hoever et al., 2018; Kashdan et al., 2023). 따라서, 조직 차원에서 구성원의 호기심 표현이 긍정적으로 해석되고 수용될 수 있도록, 다차원적인 업무 호기심 수준을 진단하고 이를 바탕으로 조직 수준의 업무 호기심 프로파일을 파악하는 노력이 필요하다. 이는 보다 개방적이고 창의적인 조직문화를 조성하는 기초가 될 수 있을 것이다. 따라서 향후 연구에서는 호기심과 환경적 자원 간의 상호작용이 잡크래프팅 행동에 미치는 영향을 종합적으로 탐색할 필요가 있다.

아울러 조직 내 업무 호기심의 발현이 언제, 어떻게 수용되는지를 미시적으로 파악하는 것 또한 중요하다. Thompson 등(2023)은 구성원의 호기심 표현이 리더에 대한 적대적인 태도로 해석될 수 있음을 지적하면서, 호기심이 반드시 인정이나 칭찬의 대상이 아닐 수 있음을 아는 것이 중요하다고 하였다. 업무 호기심의 긍정적 효과를 입증하는 것도 여전히 중요하지만, 실제 현장에서는 이를 장려하기보다 조심스럽게 접근하는 경향이 있다. Thompson 등(2023)의 연구에서 드러나듯, 구성원의 정치적 스킬은 호기심 표현이 긍정적으로 수용되는 데 중요한 역할을 하며, 이는 호기심이 효과적으로 발현되기 위해 특정한 조

직 맥락이 조건이 뒷받침되어야 함을 시사한다. 따라서 조직은 호기심 장려에만 그치지 않고, 그것이 안전하고 효과적으로 작동할 수 있도록 하는 경계조건(예컨대 심리적 안전감, 리더십 스타일, 정치적 스킬 등)을 함께 고려하는 것이 바람직할 것이다.

연구의 제한점 및 제언

본 연구의 한계점 및 향후 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, M-WCS의 원척도 및 단축 척도 모두 긍정 의미의 문항들만을 포함하고 있어 응답자들의 응답 편향(특히, 묵인 편향이나 사회적 바람직성 편향)이 작동할 가능성이 있다. 향후 연구에서 일부 문항을 부정 의미로 변경하여 불성실 응답이나 사회적 바람직성 편향을 줄이는 방법을 모색할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 준거 관련 타당도를 확인하기 위해 잡크래프팅과 발언 행동을 준거변인으로 설정하여 유의한 결과를 얻었으나, 이 두 변인 이외의 다양한 직무 태도 및 성과 변인들과의 관계를 이어서 연구할 필요가 있다. 또한, 일주일 정도의 시차가 아닌 좀 더 장기적인 종단 연구(예: 6개월이나 1년)를 통해 다차원특성의 업무 호기심이 조직 내 어떤 태도, 행동, 성과와 연관성을 가지는지를 체계적으로 조사할 필요가 있다.

본 연구에서 타당도를 확인한 M-WCS를 통해 선행연구(Kashdan, Goodman et al., 2020; Lievens et al., 2023; Mussel, 2013)에서 입증된 호기심과 다양한 업무 관련 결과와의 관련성을 다루는 후속 연구를 더욱 확대함으로써 연구 및 실무 현장의 이해를 넓힐 수 있을 것으로 기대한다. 또한, 한국 조직 구성원들의 업

무 호기심이 조직 행동 및 경영에 미치는 영향을 탐구함으로써 동기부여, 리더십, 창의성, 인사 선발, 승진 등의 인적 자원 관리에서의 실무적 활용을 기대한다.

참고문헌

- 변미경, 송원영 (2024). 한국판 병적 호기심 척도(K-MCS) 타당화 연구. *한국심리학회지: 건강*, 29(3), 485-509.
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2024.29.3.004>
- 서희영, 장재운 (2023). 창의성 역설: 창의성이 중요하다고 믿을수록 타인의 창의적 특성을 더 바람직하게 평가하는가?. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 36(4), 403-437.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i4>
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 심미영, 엄진섭, 이선희, 김교현 (2013). 한국판 호기심 척도(K-CEI)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 건강*, 18(4), 747-762.
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2013.18.4.010>
- 이승훈 (2015). 자연환경을 통한 긍정심리학 정신의 구현: 긍정 성격. *한국심리학회지: 일반*, 34(2), 513-539.
<https://doi.org/10.22257/kpag.2015.6.34.2.513>
- 이정모 (2007). 심리학의 개념적 기초의 재구성(2): 인지과학적 접근에서 본 ‘마음’ 개념의 재구성과 심리학 외연의 확장. *한국심리학회지: 일반*, 26(2), 1-38.
- 이현웅 (2017). 한국판 잡 크래프팅 척도 개발 및 타당화. *한국산학기술학회 논문지*, 18(10), 611-623.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.611>
- 장재운, 조궁호 (2023). 창의성의 문화 간 차이: 개관과 제언. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 37(3), 259-296.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-), 9-0.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8, 111-21.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41-47.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.61.1.41>
- Berlyne, D. E. (1954). A theory of human curiosity. *British Journal of Psychology*, 45, 180-191.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1954.tb01243.x>
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*. New York, NY: McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.1037/11164-000>
- Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and Exploration:

- Animals spend much of their time seeking stimuli whose significance raises problems for psychology. *Science*, 153(3731), 25-33.
<https://doi.org/10.1126/science.153.3731.25>
- Berlyne, D. E. (1978). Curiosity and learning. *Motivation and Emotion*, 2(2), 97-175.
<https://doi.org/10.1007/bf00993037>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Chang, Y.-Y., & Shih, H.-Y. (2019). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, 29, 100672.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.005>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00221.x>
- Collins, R. P., Litman, J. A., & Spielberger, C. D. (2004). The measurement of perceptual curiosity. *Personality and Individual Differences*, 36(5), 1127-1141.
[https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(03\)00205-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(03)00205-8)
- Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-36.
<https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Coyle-Shapiro, J. A., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L.J. (2012). The relation of post work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28, 23-30.
<https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- Deci, E. L., Cascio, W. F., & Krusell, J. (1975). Cognitive evaluation theory and some comments on the Calder and Staw critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(1), 81-5.
<https://doi.org/10.1037/h0076168>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457-469.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000012>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Dunbar, R. I. M., Marriott, A., & Duncan, N. D. C. (1997). Human conversational behavior. *Human Nature*, 6, 231-46.
- Dunbar, R. I.M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *General Review of Psychology*, 8, 100-10.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.71.3.500>
- Fernández Aráoz, C. (2014). 21st-century talent spotting. *Harvard Business Review*, 92(6), 46-6.
<https://hbr.org/2014/06/21st-century-talent-spotting>
- Freud, S. (1915). Analysis of a phobia in a

- five-year-old boy. In *Collected papers* (Vol. 3, pp. 149-289). New York: Basic Books.
- Goff, M., & Ackerman, P. L. (1992). Personality-intelligence relations: Assessment of typical intellectual engagement. *Journal of Educational Psychology*, 84(4), 537-52.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.4.537>
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds), *Personality Psychology in Europe*, 7(1), 7-28. Tilburg, the Netherlands: Tilburg University Press.
- Hagtvedt, L. P., Dossinger, K., Harrison, S. H., & Huang, L. (2019). Curiosity made the cat more creative: Specific curiosity as a driver of creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 150, 1-3.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.10.007>
- Hardy, J. H., Ness, A. M., & Mecca, J. (2017). Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 230-37.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.004>
- Harrison, S. H., & Dossinger, K. (2017). Pliable guidance: A multilevel model of curiosity, feedback seeking, and feedback giving in creative work. *Academy of Management Journal*, 60, 2051-072.
<https://doi.org/10.5465/amj.2015.0247>
- Harrison, S. H., Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2011). Curiosity adapted the cat: The role of trait curiosity in newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 211-20.
<https://doi.org/10.1037/a0021647>
- Hoever, I. J., Zhou, J., and Van, K. D. (2018). Different strokes for different teams: The contingent effects of positive and negative feedback on the creativity of informationally homogeneous and diverse teams. *Academy of Management Journal*, 61, 2159-181.
<https://doi.org/10.5465/amj.2016.0642>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-5.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- James, W. (1890). *The principles of psychology*, Vol 1. Henry Holt and Co.
<https://doi.org/10.1037/10538-000>
- Kashdan, T. B. (2015). Companies value curiosity but stifle it anyway. *Harvard Business Review*, (October, 21).
<https://hbr.org/2015/10/companies-value-curiosity-but-stifle-it-anyway>
- Kashdan, T. B., & Fincham, F. D. (2002). "Facilitating creativity by regulating curiosity": Comment. *American Psychologist*, 57(5), 373-374.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.5.373>
- Kashdan, T. B., & Roberts, J. E. (2006). Affective outcomes in superficial and intimate interactions: Roles of social anxiety and curiosity. *Journal of Research in Personality*, 40(2), 140-167.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.10.005>
- Kashdan, T. B., & Silvia, P. J. (2009). Curiosity

- and interest: The benefits of thriving on novelty and challenge. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 367-74). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0034>
- Kashdan, T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & McKnight, P. E. (2020). The Five-Dimensional Curiosity Scale Revised (5DCR): Briefer subscales while separating overt and covert social curiosity. *Personality and Individual Differences*, 157, 109836.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109836>
- Kashdan, T. B., Goodman, F. R., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Kelso, K., & Naughton, C. (2020). Curiosity has comprehensive benefits in the workplace: Developing and validating a multidimensional workplace curiosity scale in United States and German employees. *Personality and Individual Differences*, 155, 109717.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109717>
- Kashdan, T. B., Harrison, S. H., Polman, E., & Kark, R. (2023). Curiosity in organizations: Addressing adverse reactions, trade-offs, and multi-level dynamics. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179, 104274.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104274>
- Kashdan, T. B., McKnight, P. E., Kelso, K., Craig, L., Guenoun, B., & Naughton, C. (2025). Multiple dimensions of workplace curiosity: Evidence of generalizability in nine countries. *Personality and Individual Differences*, 236, 113011.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.113011>
- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82(3), 291-305.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8203_05
- Kashdan, T. B., Stikma, M. C., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Bekier, J., Kaji, J., & Lazarus, R. (2018). The five-dimensional curiosity scale: Capturing the bandwidth of curiosity and identifying four unique subgroups of curious people. *Journal of Research in Personality*, 73, 130-149.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>
- Kashdan, T. B., Young, K. C., & McKnight, P. E. (2012). When is rumination an adaptive mood repair strategy? Day-to-day rhythms of life in combat veterans with and without posttraumatic stress disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 26(7), 762-768.
<https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2012.07.004>
- Knight, C., Tims, M., Gawke, J., & Parker, S. K. (2021). When do job crafting interventions work? The moderating roles of workload, intervention intensity, and participation. *Journal of Vocational Behavior*, 124, 103522.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103522>
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lebel, R. D., Wheeler-Smith, S., & Morrison, E. W. (2011). *Employee voice behavior: Development and validation of a new multi-dimensional measure*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, San

- Antonio, TX.
- Lievens, F., Harrison, S. H., Mussel, P., & Litman, J. A. (2022). Killing the cat? A review of curiosity at work. *Academy of Management Annals*, 16(1), 179-216.
<https://doi.org/10.5465/annals.2020.0203>
- Litman, J. A. (2008). Interest and deprivation factors of epistemic curiosity. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1585-595.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.014>
- Litman, J. A., & Jimerson, T. L. (2004). The measurement of curiosity as a feeling of deprivation. *Journal of Personality Assessment*, 82(2), 147-157.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8202_3
- Litman, J. A., & Mussel, P. (2013). Validity of the Interest-and Deprivation-Type Epistemic Curiosity Model in Germany. *Journal of Individual Differences*, 34(2), 59-8.
<https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000100>
- Litman, J. A., & Spielberger, C. D. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diverse and specific components. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 75-86.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8001_16
- Livio, M. (2017). *Why: What makes us curious*. Simon & Schuster.
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. *Psychological Bulletin*, 116(1), 75-98.
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.116.1.75>
- Maner, J. K., & Gerend, M. A. (2007). Motivationally selective risk judgments: Do fear and curiosity boost the boons or the banes? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 256-67.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.08.002>
- Merck (2019). *State of Curiosity Report 2018*, January 2019, Merck KGaA, Group Communications, Curiosity.merckgroup.com.
- Minson, J. A., Chen, F. S., & Tinsley, C. H. (2020). Why won't you listen to me? Measuring receptiveness to opposing views. *Management Science*, 66(7), 3069-3094.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3362>
- Mueller, J. S., Melwani, S., & Goncalo, J. A. (2012). The bias against creativity: Why people desire but reject creative ideas. *Psychological Science*, 23(1), 13-17.
<https://doi.org/10.1177/0956797611421018>
- Mussel, P. (2010). Epistemic curiosity and related constructs: Lacking evidence of discriminant validity. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 506-10.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.014>
- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 453-472.
<https://doi.org/10.1002/job.1809>
- Mussel, P., Spengler, M., Litman, J. A., & Schuler, H. (2012). Development and Validation of the German Work-Related Curiosity Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(2), 109-17.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000098>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in

- social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.4.612>
- Reio, T. G. & Callahan, J. L. (2004). Affect, curiosity, and socialization-related learning: A path analysis of antecedents to job performance. *Journal of Business and Psychology*, 19, 3-22.
<https://doi.org/10.1023/b:jobu.0000040269.72795.ce>
- Reio, T. G., & Wiswell, A. (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 5-0.
[https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200021\)11:1<5::aid-hrdq2>3.0.co;2-a](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<5::aid-hrdq2>3.0.co;2-a)
- Renner, B. (2006). Curiosity about people: The development of a social curiosity measure in adults. *Journal of Personality Assessment*, 87(3), 305-316.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8703_11
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. and Jackson, S. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In: Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P., Eds., *The Maslach Burnout Inventory: Test Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Scrivner, C. (2021). The psychology of morbid curiosity: Development and initial validation of the morbid curiosity scale. *Personality and Individual Differences*, 183, 111139.
doi: 10.1016/j.paid.2021.111139
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Sethi, D., Pereira, V., Chakraborty, T., & Arya, V. (2023). The impact of leader-member exchange, perceived organizational support, and readiness for change on job crafting behaviours in HRM in an emerging market. *International Journal of Human Resource Management*, 34(22), 4261-4290.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2189021>
- Silvia, P. J. (2008). Interest-he Curious Emotion. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 57-0.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00548.x>
- Spielberger, C. D., & Starr, L. M. (2012). Curiosity and exploratory behavior. In *Motivation: Theory and research* (pp. 221-243). Routledge.
- Starzyk, A., Sonnentag, S., & Albrecht, A. G. (2018). The affective relevance of suggestion focused and problem focused voice: A diary

- study on voice in meetings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 340-361. <https://doi.org/10.1111/joop.12199>
- Thompson, P. S., Bolino, M. C., Norris, K. R., & Kuo, S. T. (2023). Unconstructive curiosity killed the cat: The importance of follower political skill and constructive curiosity to avoid leader perceptions of insubordination and unlikability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 178, 104275. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104275>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tse, D. C., Lau, V. W. Y., Perlman, R., & McLaughlin, M. (2020). The development and validation of the Autotelic Personality Questionnaire. *Journal of Personality Assessment*, 102(1), 88-101. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1491855>
- Wagstaff, M. F., Flores, G. L., Ahmed, R., & Villanueva, S. (2021). Measures of curiosity: A literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 363-389. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21417>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>

1차원고접수 : 2025. 02. 13

2차원고접수 : 2025. 06. 03

최종게재결정 : 2025. 07. 01

A validation study of Multidimensional Workplace Curiosity Scale

Hui Young Suh

Sogang University

Shyuen Kim

Halton District School Board

Jae Yoon Chang

Sogang University

Curiosity is a fundamental human drive, characterized by the desire for knowledge and sensory experiences that foster learning, knowledge acquisition, and socialization. In both individual and organizational contexts, workplace curiosity is increasingly recognized for its critical role, drawing attention from researchers and practitioners interested in its utility. Despite its conceptual and practical significance in shaping work-related outcomes, research on how curiosity operates in the workplace remains scarce. This study aimed to adapt and validate the Multidimensional Workplace Curiosity Scale (M-WCS; Kashdan, Goodman et al., 2020) for its use in Korean. The M-WCS conceptualizes workplace curiosity as a multidimensional construct comprising Joyous Exploration, Deprivation Sensitivity, Stress Tolerance, and Openness to People's Ideas. Two independent samples of Korean employees (Sample 1: $N = 398$; Sample 2: $N = 320$) were used for scale validation. Confirmatory factor analysis (CFA) with Sample 1 supported the four-factor structure of the M-WCS. Convergent and discriminant validity were examined in Sample 2, which was collected through a two-wave survey, by analyzing the relationships between the M-WCS and related constructs, including Openness to experience, Proactive personality, Problem-solving Pondering, and Burnout. Criterion-related validity was further verified through hierarchical regression analyses, using Job crafting and Voice behavior as criterion variables. The M-WCS demonstrated significant incremental explanatory power for Job crafting and Voice behavior, above and beyond control variables such as Workload and Perceived organizational support. The implications, limitations, and suggestions for future research were discussed.

Key words : curiosity, multidimensional workplace curiosity scale, scale validation, job crafting, voice behavior, personality