

대학생 선발용 면접의 기능과 방법에 대한 통합적 고찰*

이 순 목

성균관대학교

영리조직원 기업에서의 면접이 신입사원의 합격여부에 아주 중요한 위치를 차지하고 있는데 반해서 비영리조직원 대학에서의 신입생 선발용 면접은 형식만 있지, 아직 내용이 준비되지 않은 상태이다. 즉 면접의 개념이나 방법에 대한 합의된 모형이 확보되지 못한 상태에서 면접신시를 강행하다보니 오히려 반발과 면접무용론까지 등장하는 경우가 있다. 이 글에서는 대입장면에서 면접의 기능에 대한 개념으로서 현재적 기능과 미래적 기능을 이야기하고 있다. 이 두 기능이 활성화되기 위해서는 면접시행이 단순히 상식수준에서가 아니라 보다 기술적(technical) 수준에서 이루어질 필요가 있다. 면접의 결과로 지원자에 대한 자격정도를 수량화하는 면접이 일종의 심리검사임을 의미하므로, 검사이론적 관점에 조명이 가능한 곳을 세부화해서 고찰하고 있다. 우선 내용타당도의 관점에서 볼 수 있는 면접영역을 측정의 영역이란 제목하에 인지영역, 비인지영역, 그리고 학교 및 전공적성영역으로 제시하고 있다. 또한 면접기능의 활성화를 지원하는 소프트웨어로서 면접방법의 기술적 측면이 언급되고 있다. 특히 면접방법을 아홉가지 차원에서 분류하고 각 차원에서의 대안적 방법들을 네가지 평가기준--신뢰도, 타당도, 수용가능성, 실용성--에서 평가하고 있다. 끝으로 면접자들이 개별적으로 매긴 점수에 근거하여 지원자에 대한 면접결과를 수량적으로 산출하는 논리를 고전검사이론과 요인분석의 원리를 사용해서 정리하고 있다. 앞으로 대입면접의 기능에 대한 개념 및 방법의 기술적 측면이 충분히 인식되어 전문성이 향상될 것을 기대한다.

대학이라는 조직은 사회라는 환경의 요구에 부응하는 정도에 따라, 새로운 순환(cycle)을 위한 원자재를 공급받고, 존재를 지지받는 사회적 시스템이다. 대학은 사회에서 요구하는 인재를 배출해야 평판이 높아지고 그 평판에 따라 사회로부터 "지원자"라는 원자료를 공급받고, "사회의 지지"속에 유지·성장의 기회를 누리게 된다. 많은 학교들 가운데 특정학교가 지속적으로 경쟁적 우위를 누리기 위해서는 몇가지 핵심역량이 필요하다. 그 중에서 학생선발의 노하우

는 기업에서 우수한 원자재를 조기확보하는 것과 같은 맥락에서 중요하다.

그런데 대입선발에서 수능시험, 내신, 및 논술 등을 기초로 인지능력 및 약간의 비인지적 속성을 검토해서 매겨진 지원자의 서열이 면접을 통해서 바뀔 경우, 면접의 객관성과 타당도에 대한 지원자 및 학부모로부터의 질의에 응답할 수 있는 정도로 준비되어 있는 학교는 많지 않다. 그럼에도 면접의 필요는 늘어나고 있다. 즉, 학교별 지필고사는 점점 줄어들고 있고 1999학년도 신입생 모집광고에서 학교별 지필고사를 실시하는 대학은 전체의 20%가 안되고 있다(한국대학교육협의회, 1998). 즉 논술고사마저 점점

* 초기원고에 많은 유익한 조언을 주신 익명의 두분 심사위원께 깊이 감사드립니다.

사라지면서 2000년대는 필기고사가 없는 그야말로 '무(필기) 시험'의 시대가 된다고 하는데 (한국교육평가학회, 1998), 이것은 전통적인 학력검사가 아닌 방식, 즉 면접이나 실기가 선발체계에서 중요해지는 필연성을 제공한다.

산업체에서의 면접을 보면 이미 정착된 상태이다. 국내 167개 대기업의 채용과정에서 가장 중요시되는 절차가 무엇이나고 할 때 면접이라고 응답한 곳이 88.2%, 서류전형이라고 한 곳이 6.6%, 그리고 필기시험이라고 한 곳이 3.3%였다(한국일보, 1995. 3. 2일자). 학교장면에서의 면접이 산업장면에서처럼 비중을 가지는 것이 목적이 될 수는 없어도 적어도 면접자체의 필요성만큼은 공감대를 형성하고 있다. 최근 한 조사에서 교육전문가, 대학생, 및 고교교사들은 80% 가까이가 대입면접은 '필요하다'고 하였고, 그 이유로서는 지필검사로 잦을 수 없는 능력을 파악할 수 있기 때문이라는 응답이 가장 많았다(정구향, 1998).

외국의 경우 정구향(1988)의 보고서에 잘 제시되어 있으며, 일부를 요약해 보기로 한다. 면접이 우리나라와 비슷하게 학교의 목적을 중심으로 기능을 하고 있는 곳은 일본인데 먼저 정착이 되어가고 있다. 면접의 내용도, 지필검사로 측정이 안되는 부분을 면접에서 측정하도록 되어 있다. 최근에 일본에서는 주로 우수학생 선발을 위해서 논술이나 면접의 도입이 부각되고 있는데, 추천입시(우리나라의 특차모집에 유사)에서 1차는 서류심사를 하고 거기서 통과된 사람들도 논술과 면접을 통한 평가를 받게 되는 부분 면접을 하게 되므로 학교로서도 부담이 감소된다. 우리나라와 일본이 학교목적 중심인데 반해서, 미국은 대학원에 해당하는 의대(medical school)와 법대(law school)를 제외하고는 면접이 지원자중심으로 기능하고 있다. 즉 지원자들이 학교에 대한 충분한 정보를 얻는 수단으로 면접을 신청하게 된다. 따라서 면접은 학교측에서 요구하는 필수사항이 아니다. 그러나 의대나 법대에서는 학생선발에서 면접이 핵심적인 선발기법으로 자리잡혀 있다. 한편 독일이나 불란서의 경우는 학생을 측정한다는 학교목적과 학생이 자신을 위한 정보를 얻는 지원자목적중 특별히 어느 방향으로 치우친 것은 아니지만 우리나라나 일본과 달리 주로 인지적 영역을 중심으로 고등학교 교과과정이나 졸업시험에서 면접고사가 실시된다. 즉, 학력과

사의 한부분이 되고 학력고사 결과에 기초해서 입학이 결정되므로 우리나라처럼 입학시점에 모든 지원자에게 부과되는 면접이 필요하지는 않다.

이 연구의 목적은 선발방법중에서도 현재 많은 대학에서 형식적인 수준에 있는 면접의 기능에 대한 개념정교화 그리고 기술적 측면에 대한 통합적 고찰을 하는 것이다. 또한 학교라는 비영리조직에서의 면접을 산업조직에서의 면접과 비교검토하는 것도 한 목적이다. 이제껏 학교는 많은 지원자 중에서 고르기만 하는 공급자 시장의 모형이었으나 고등교육기관에의 입학 경쟁률이 계속해서 낮아지는 인구통계적 현실, 가치관 다변화에 따른 수요자(학생, 지원자)들의 권리의식 변화, 및 우수학생을 조기유치하려는 학교측의 경쟁들은 상당한 정도로 수요자 시장적 요소의 도입을 촉구하고 있다. 따라서 이 글에서는 수요자시장으로 이행하는 추세를 반영하는 면접기능의 개념을 제시하고자 한다. 이러한 관점에서 면접은 측정 및 선발보조자료수집이라는 현재적 기능에 추가해서 홍보 및 미래의 잠재적 지원자 확대라는 미래적 기능을 기술적으로 수행하는데 기여하고자 하는 것이 연구목적이다.

이 글의 순서는 다음과 같다. 우선은 대학입시에서 수행되는 면접기능의 개념을 제시하고, 면접의 영역에 대한 논의를 통해 내용타당도있는 영역개념을 제시한다. 다음은 면접의 방법에 대한 기술적 측면 그리고 면접자에 의한 결과산출의 논리를 기술적으로(technical) 검토한다. 끝으로 요약 및 토론이 제공된다.

대입면접절차의 목적 및 기능개념 정립

목적

면접의 진술된 목적(학교의 목적 또는 개인 목적)은 면접과정과 결과(outcome)를 이해하는데 가장 중요한 맥락요인이다. 우선 학교의 목적을 먼저보고 나서 지원자의 목적을 보자.

대학입시에서의 면접이 개점휴업상태인데도 불구하고 대학 신입생을 선발하기 위해 많은 대학들이

[거의 모든 지원자들에게] 면접고사를 실시하고 있는 국가는 세계에서 우리나라뿐이라고 한다(변창진, 1989). 이러한 국내 대입면접의 현황은 기업체에서 면접을 인사선발에 사용하며 실질적 비중을 두고 있는 것과 대조되지만 앞으로 입시에서 무시험전형이 실시될 가까운 장래에 면접의 비중은 상대적으로 높아질 것이다. 대입시험절차는 학교의 목적에서 보면 지원자에 대해서 대학에서의 수학능력과 자질을 측정평가하기 위한 일종의 도구이며 그 중에서도 면접은 수능이나 내신에서 측정되지 않는 지원자의 능력과 자질을 조사하고 평가하는 기능을 가진다. 즉 문서화된 자료로서 제시되는 수능점수와 내신자료를 보완하기 위해 추가적인 측정도구로 사용하는 것이 학교 입장에서 면접의 우선적인 목적이다. 기업체에서 일단 필기시험으로 인지능력을 측정하며 필요한 인원의 2-3배 정도를 일차 선정한 다음 면접을 통해 정원을 뽑을 때의 독립적 정보기능과 달리, 국내대학 입시에서의 면접은 대체로 보완자료제공의 기능을 하고 있다.

그러나 지원자의 목적에서 보면, 자신의 잠재력을 최대한 보여주므로써 합격의 가능성에 기여하고자 하는 것은 물론, 직접 접촉을 통해 학교(학과)에 대한 진면목을 알아보고자 하는 것이 중요하다. 이렇게 학교와 지원자간에 서로 다른 목표를 가지고 쌍방간에 직접 정보교환 및 탐색을 하는 것이 바로 대입면접과정이라는 데서 기능개념을 설정해 보고자 한다. 국내 대부분의 산업장면에서 선발의 측면이 아직은 공급자시장의 상태에 있는 것과는 달리 대입면접은 경우에 따라 수요자 시장적 특징도 더해가고 있다는 데서 학교장면에서의 면접은 지원자에 대한 측정이라는 현재목적뿐 아니라 미래의 지원자 유인에도 활용하게 된다.

기능

교육기회를 희망하는 지원자는 많고 기회의 공급자인 학교는 좋은 지원자를 고르기만 하는 현상을 공급자시장모형이라고 할 때 그 모형의 가장 기본가정은 선택대상이 되는 수준급 지원자의 수요가 충분하다는 것이다. 현재 국내의 많은 산업장면에서는 이러한 모형이 맞지만, 학교장면에서의 전망은 그 반대

현상을 향해가고 있다. 여기에는 세 가지 이유가 있다. 첫째는 대학별로 입시선발정책이 다양화해짐에 따라서 지원자들도 많은 메뉴가운데서 선택할 수 있는 폭이 넓어지게 된다. 예로서 외국어 하나만 잘해도 또는 비인기종목이었던 운동종목에서도 전국대회에 우수한 사람은 선택할 수 있는 메뉴가 늘어나게 된다. 둘째로 2000년대로 갈수록 인구통계적 현실이, 경쟁률을 1.0이하로 떨어뜨릴 전망(한국교육과정 평가원, 1998)이기 때문에, 학교로 하여금 우수자원을 확보하는데 배전의 노력을 기울이게 하는 현실적 압력으로 작용한다. 셋째로 장기적 안목에서 볼 때 교육시장도 개방되고, 가치관 다변화 및 시대의 현대화 속에 지원자들의 권리의식도 신장됨에 따라서 지원자들은 학교를 선택하는데 있어서 자신의 의지를 행사하는 의식의 민주화가 진행되고 있다. 이러한 추세에서 볼 때 일반학생들의 경우 2002년쯤에는 확실하게 수요자시장을 즐기게 된다. 그러나 지금도 성적우수자, 특별한 자격(경시대회 우승, 공인된 자격증, 높은 지명도, ...)을 가진 학생들은 본인들이 학교를 선택할 수가 있다. 즉 본인이 능동적으로 설정한 기준에 맞는 학교에서 장래 대학교육을 받고자 한다. 따라서 일반적으로는 공급자시장모형의 양상이 감소하고 수요자시장의 특성이 증가하면서, 서로의 필요에 따라 행동하는 거래자로서, 학교와 지원자가 쌍방적인 정보교환 및 탐색을 하는 모형으로 변해가고 있다.

학교는 이제껏 대체로 공급자입장에서 행동해 왔다. 공급자입장에서는 현재의 지원자를 정확하게 측정해서, 입학후 성공적 수학을 할 수 있는 사람인지에 대한 정보를 수집하는 것이 중요하다. 그러나 학교도 좋은 지원자를 찾아서 홍보하고 유인해야 하는 전략적 기능의 수행이 필요함을 적극 인식하게 되면서 많은 대학교에서 입학관련의 부서를 독립시켜서 강화하고 있다. 이러한 추세속에서 우수한 지원자들은 학교라는 공급자에 대해서 상당한 교섭력을 가지게 된다. 따라서 교섭력이 큰 수요자에게 학교의 매력을 홍보하고 앞으로도 계속 좋은 학생들이 지원하도록 하기 위한 기능은 현재의 지원자에 대한 정보수집기능 못지않게 중요해진다. 따라서 이 글에서는 학교조직의 관점에서 면접의 기능을 그림 1과 같이 크게 현재적 기능과 미래적 기능으로 나눈다.

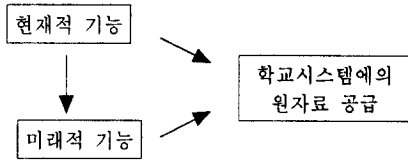


그림 1. 대입면접의 기능

현재적 기능은 현재 선발에 직접 관련이 되는 측면에서의 정보수집을 의미한다. 면접은 면접자, 지원자, 및 면접상황의 세 요소 및 관련 측면들이 포함되어 있는 정보교환 및 탐색 과정이다. 따라서 주어진 상황, 즉 면접장의 물리적 조건, 면접자의 질문범위, 및 지원자의 심리적 신체적 준비상태에서, 면접자는 학교측의 목표를 지원자가 어느 정도 충족시켜 주는지를 탐색하게 된다. 면접자는 지원자의 능력, 가치관, 의식, 흥미, 및 동기 등 학생의 자격수준에 대한 정보를 수집하는 것 이외에, 교수들의 입장에서 자신들이 직접 선발과정에 영향을 미친다는 자긍심 또는 책임감을 느끼고, 앞으로 교육의 원자재가 될 학생들의 사고방식에 대해서 집중적으로 접할 수 있는 기회를 갖게 된다는 부수적 효과가 있다(전광석, 1998). 따라서 현재적 기능은 지원자에 대한 측정 및 부수적 정보수집이라고 할 수 있다.

미래적 기능은 미래의 모집에 도움이 되는 정보교환을 의미한다. 학교는 지원자에게 학교의 분위기가 어떠한지, 학교에서 원하는 인재상이 무엇인지, 해당 학부(학과)에서의 인재상은 무엇인지, 자신이 보완해야 할 것이 무엇인지 등에 대한 정보를 제공할 수 있다. 실제 면접시에 학교만이 상대를 평가하는 것이 아니고 지원자도 학교를 평가한다. 즉 지원자는 면접의 절차, 분위기, 또는 면접자의 태도 등으로부터 지원학과를 평가하기도 하므로 면접장면은 학과의 대외 이미지가 조성되는 현장으로 볼 수도 있다. 이러한 대외이미지는 학교를 위해서 다음 기회에 대한 모집기능을 한다. 즉, 수요자시장적 요소를 고려할 때 평소에 학교에서의 정보제공은 물론 입학면접시에 면접자와 지원자간의 원활한 쌍방향 정보교환도 학교시스템에 대한 원자료의 공급선을 유지하는데 기여한다. 사실, 종래에는 면접이 선발용으로만 쓰였으나 이제는 자격있는 지원자들이 가능한 많이 계속 유치되도록 하는 기능의 “모집면접” 자체가

필요하며 이 분야의 이론 및 경험연구가 필요하다는 주장도 있다(Barber, Hollenbeck, Tower, & Phillips, 1994). 그런 관점에서 많은 학교들이 매스컴을 통한 홍보전 외에, 직접 고등학교나 학생들을 상대하는 홍보전략을 구사하는 적극적인 모집기능을 수행하고 있다. 이 글에서는 모집면접보다는 선발장면에서의 면접을 중심으로 기술하고 있다. 그러나 선발 면접장면에서의 정보교환에서도 현재적 기능뿐 아니라, 소극적 또는 적극적으로 미래적 기능을 수행하고 있음이 인식되어야 한다.

대입면접 장면 현장에서의 미래적 기능을 좀더 논의해 보자. 면접장면에서 기본적으로는 현재적 기능이 수행된다. 물론 주로 지원자에 대한 측정기능이 수행되는데 이 측정기능이 신뢰도있고 타당도있게 잘 수행되면 그 자체로서 학교에 대한 신뢰감을 높여주므로 소극적 의미의 홍보가 된다. 그러나 면접장에서 학교로서는 신중한 계획하에 모든 지원자들에게 학교에 대한 분위기, 정책, 또는 비전을 전달하여 적극적인 대인홍보를 하고 학교에 대한 이미지를 높이므로서 적극적 의미의 홍보 및 잠재지원자 모집기능을 수행할 수가 있다. 이러한 홍보 및 잠재지원자 모집기능들은 현재 지원자나 그들의 학부모에게 학교를 홍보하고 미래의 잠재적 지원자를 개발유치하는데 도움이 되는 기능이기 때문에 미래적 기능이라고 할 수 있다.

그림 1에서 현재적 기능에서 미래적 기능으로의 화살표는 소극적 의미의 미래적 기능이고, 미래적 기능에서 ‘학교시스템에의 원자료 공급’으로의 화살표는 적극적인 미래적 기능을 나타낸다. 소극적인 미래적 기능가운데 현재적 기능에서도 함께 중요시되는 측면은 면접절차에서의 공정성이다. 현재적 측면에서의 공정성은 신뢰도와 유사하며 신뢰도는 보다 기술적으로 논의될 수 있는 측면이므로 이 글의 뒷부분에서 논의하기로 하고, 미래적 기능에 기여하는 공정성을 보기로 한다. 면접절차에서의 공정성이 어떻게 지각되는가에 따라 미래적 모집기능을 수행하는 정도가 달라진다. 면접시 질문들이 대학교육에 가지는 관련성, 면접절차에 대한 세부적 안내, 다른 학교에 지원한 친구가 경험한 면접절차와의 비교, 그리고 자신이 경험한 면접절차가 과연 지원자 자격의 높고 낮음을 변별하는데 민감한 것인가 하는 생각들이 지원자의 공정성 지각을 구성한다. 이러한 공정성의 지

각은 Leventhal과 동료들(Leventhal, 1980; Leventhal, Karuze, & Fry, 1980)이 말하는 구조적인 접근에서 이해될 수 있다. 즉 지원자 자신에 대한 합격/불합격 결정을 공정하다고 보기 위해서는 그런 결정을 가져오는 정보소통의 하나인 면접절차가 공정할 것이 필요하다. 면접절차가 공정하다고 보기 위해서는 Leventhal이 말하는 7개 원칙중에서 정확성의 법칙과 일관성법칙이 관련될 것으로 보인다. 즉 입학결정에 관련된 내용을 묻는가, 지원자의 능력이나 속성중 관련 전공학부(학과)에 대한 것을 측정하는가 등은 정확성의 측면이다. 한편 면접위원들이 스스로 일관성있게 측정하는가 면접자간에 일관성이 있는가 하는 것이 지원자에게 직접적으로 보이는 것은 아니지만, 지원자들이 볼 때 면접자들의 태도, 질문자세, 경청하는 자세, 채점하는 태도 등에서 추론하여 판단하고자 할 것이다. 끝으로 면접절차에 대한 전반적 인상, 다른 학교에 지원한 친구가 경험한 면접절차와 비교한 형평성(equity) 측면에서의 전반적인 인상도 지원자의 공정성 지각에 영향을 미치고 소극적 의미에서 미래의 모집기능에 효과를 가져온다. 즉, 지원자가 면접과정에서 지각하는 공정성은 그 학교의 이미지 그리고 그 학교를 남에게 추천할 의도에도 영향을 미칠 수가 있고, 이 모든 것은 학교가 현재의 면접을 통해서 미래 지원자를 유인하는 기능까지 수행하고 있음을 의미한다.

이상의 현재적 기능과 미래적 기능을 수행함에 있어서 상식적 수준이 아닌 보다 정교화된 기술적 수준에서의 면접시행이 필요하다. 면접자들은 자신들의 면접능력 부족을 인식하지 못하고, 오히려 자신의 면접능력에 자신을 가지고 있음이 지적되고 있다(예: 이도형, 1996). 그러나 어떤 평가이든 평가에 오류는 있다. 특히 선발용의 면접점수에 근거해서 1차 스크리닝(screening), 최종선발 또는 다른 점수와 함께 합산하여 종합판정을 할 때 잘못 기각된 사람, 잘못 통과한 사람이 있게 마련이다. 면접자들은 이러한 현실을 망각하기 쉽다. 국민의 의식수준이 높아지고 법률환경이 좋아짐에 따라서 면접결과로 잘못된 의사결정의 피해를 보는 사람들이 있다면 당연히 법적인 소송으로 갈 것이다. 면접을 상식이 아닌 기술로 생각하지 않는 한 그런 사태에 대한 준비가 되기 어렵다.

면접시행의 기술적 측면은 주로 현재적 기능가운

데 “측정”에 관련하여 면접자, 면접영역, 면접방법, 및 결과의 산출이라는 측면에서 논의될 수 있다. 특별히 면접자 측면을 보면 면접자들이 기술적(technical) 의미에서의 면접전문가가 아니며, 지원자는 꾸며진 언변과 행동을 통해서 면접이라는 짧은 시간 동안에 진실을 쉽게 감출 수가 있기 때문이다. 지원자가 제공하는 정보를 처리하는데 제약을 가지고 있는 비전문적인 면접자와, 자신의 이미지를 높여서 팔고자 하는 필사적인 지원자가 있는 상황에서 면접이 현재적, 미래적 기능을 올바르게 하기 위해서는 면접자의 기술적 수준이 상당한 정도 확보되어야 한다. 예로서 지원자의 외모나 옷차림을 포함한 개인적 매력도(Cann, Siegfried, & Pearce, 1981), 면접자와의 유사성(Kinicki & Lockwood, 1985), 및 지원자의 성(Graves & Powell, 1988) 등 측정되는 요소와 무관한 요인들에 의해서 면접자는 영향을 받고 점수는 오염된다. 또 충분한 준비가 안되면 꼭 판단해야 할 요소를 측정에서 누락할 수 있다. 이러한 오염과 누락을 극복하고 면접의 전문성을 확보하려면 면접자들이, ‘면접은 하나의 측정’으로서 기술적 측면이 있음을 인식해야 할 것이다.

면접도 넓은 의미의 심리검사라고 할 때 기술적 측면을 검사이론의 용어로 풀이할 수 있다. 즉 면접자에 대해서는 면접자간 신뢰도, 측정의 영역에 대한 것은 내용타당도, 면접방법에 대해서는 예측타당도, 안면타당도, 그리고 실용도의 관점에서 논의할 수 있다.

면접의 영역과 면접의 방법으로서의 기술적 기준들 즉, 내용타당도, 신뢰도, 예측타당도, 수용가능성, 및 실용성은 면접의 두가지 기능인 현재적 기능 및 미래적 기능을 원활하게 해준다. 우선 내용타당도 있는 영역을 대상으로 하여 신뢰도 있고 예측타당도 있는 측정을 할 때 현재적 기능인 지원자에 대한 측정 그리고 선발용 의사결정을 위한 보완적 정보수집이 된다. 물론 이러한 기준들이 충실히 만족될 때 학교로서는 자신있게 면접결과를 입학결정에 활용할 수 있고 학교에 대한 신뢰도가 향상되어 향후의 잠재적 지원자를 증가시키는데 기여하므로 소극적 의미의 미래적 기능도 어느 정도 수행된다고 할 수 있다. 그러나 보다 더 미래적 기능에 많이 기여하는 것은 수용가능성과 실용성이다. 내용타당도, 신뢰도, 및 예측타당도들이 현재의 측정에 관련된 기준으로서

“~度”라고 명칭이 붙여진 반면에, 수용가능성과 실용성은 학교뿐 아니라 그의 이해관계자군(예: 지원자, 학부모, 사회)이 면접에 대하여 가질 수 있는 판단까지 감안하고 있으므로 미래적 기능에도 함께 기여하고 있으며 측정영역이나 측정된 점수와는 다른 의미를 가지므로 “~性”이라고 명칭을 붙였다.

면접시행의 기술적 측면가운데 결과산출방식은 고전검사이론에서 문항간 점수합산의 논리를 응용하여 기술적으로 논의할 수 있다. 그러면 우선 측정영역에 대해서 논의한 후 면접방법(면접자간 신뢰도 포함), 그리고 결과산출방식의 순서로 논의하기로 한다.

면접에서의 측정영역

교육기획의 공급자인 학교는 지원자를 민감하게 변별하는 정보를 수집하기 위해 측정영역을 설정하게 된다. 이것은 면접의 현재적 기능에서 볼 때 학교가 정보를 받는 부분이다. 어떤 정보를 수집하는가의 기준은 학교의 목적에서 볼 때 정보의 관련성(relevance, 지은림 1998에서는 “적절성”으로 번역)과 정보의 대표성(representativeness)이다. 이것은 Messick(1989)이 내용타당도를 나누어보는 두 측면을 면접장면에 응용한 것이다. 따라서 앞으로 내용타당도를 내용관련성과 내용대표성으로 나누어 언급하기로 한다. 내용관련성은 그 정보영역이 입학후 학생의 대학생활에 관련이 있는가 하는 것이다. 학과에 따라서는 면접자체가 전혀 관련성이 없는 경우도 있을 수 있다(지은림, 1998). 내용대표성은 관련 정보영역의 범위에서 논리적으로 정의되는 소영역별 비중을 고려해서 정보수집용 질문이 실시되느냐 하는 것이다.

최근에 Huffcut, Roth, 및 McDaniel(1996)이 상위분석을 했을 때 면접과 인지능력간 상관은 0.40이었고 국내에서 이순목(1998)이 대입면접자료에서 수능점수와 내신점수가 측정하는 요인(인지능력)과 면접변수들이 측정하는 요인간에 상관을 구했을 때 0.37이었다. 즉 대입면접에서 수능시험과 학생부가 있으므로 면접은 이들이 재지않는 독특한 것을 재고자 하지만 어느 정도는 인지영역을 재고있으며 그외에 비인지영역을 재고할 수 있다. 국내 산업장면

에서의 면접을 보면 많은 경우 2단계로 하여 한번은 실무자면접을 또 한번은 임원면접을 하는데(이도형, 1997) 이것은 실무자면접을 통해 업무관련의 속성을, 임원면접을 통해 회사의 문화와 분위기에의 적합도를 보고자 함이다. 대입면접에서도 그러한 고려가 되고 있으므로 측정의 영역중에 학교, 학부(과)의 특성을 고려하는 학교 및 전공적성영역이 포함될 수 있다. 따라서 우선은 측정영역을 개관하고, 인지영역, 비인지영역, 그리고 학교 및 전공적성영역에 대해 논의하기로 한다.

측정영역 개관

기업체 선발의 절차는 직무분석에서 도출된 직무수행에 필요한 능력과 성격이 내용타당도의 근거를 제공한다. 마찬가지로 대입면접장면에서는 수학잠재능력 및 전공적성에의 관련성 여부가 내용타당도의 기초가 된다. 대체로 선발장면에서는, 선발된 사람이 조직에 들어와서 수행을 하는데 필요한 것이 무엇인지를 기준으로 해서 다음의 요소들을 측정한다: 인지능력, 가치관, 성격, 동기, 사회적 특성(주도성, 리더쉽, 의사소통능력 등). 면접시험에서 측정되는 능력과 자질을 좀 더 세부적으로 보자면 김중기(1986)는 다음의 네가지로 본다: 상식 및 지적 능력의 평가, 성격 및 인품의 판별, 태도 및 동기의 확인, 종합적인 인물평가. 즉 외모, 자세, 복장 등을 보고 성품 및 태도에 대한 인상을 평정하며 질의를 통해 인지적 능력, 학력측면에서의 학업준비도, 학생생활에서의 적응능력, 도덕적 능력, 및 성격을 평정한다고 볼 수 있다.

인지능력은 영리조직과 비영리조직을 통털어서 대부분의 조직에서 가장 중요시되는 능력이다. 입학시험에서의 관심이 되는 인지능력은 입학후의 수학을 위한 잠재능력이다. 그러나 인지능력이 학업수행이나 학생생활을 완벽하게 설명하지 못하기 때문에 성격, 동기, 태도, 행동, 또는 기타의 속성들이 입학시 전형자료로 사용된다. 그 중에서도 성격이 영리조직은 물론 학교조직에서도 강조되고 있다. 성격은 70년대 이후 산업장면에서 예측변수로서의 위치를 거의 상실해 오다가 90년대에 와서 조직시민정신이나 친사회적 행동과 같은 맥락적 수행을 잘 예측해 주는 예측변수로서 다시 부각되고 있다. 학교장면에서

도 성격과 입학후 성적과의 관계는 무시할 수 있는 정도가 아니므로 입학사정자료에 포함시킬 것이 이 미부터 제안되어 왔다(예: Berger & Leaf, 1976). 그러나 성격은 성적에 대한 관계보다는 '학업이외의 학생생활'과 가지는 관계가 훨씬 클 것이고 그 중요성을 더욱 인정받을 것이다. 그러면 인지영역, 비인지영역, 그리고 학교 및 전공적성영역의 순서로 보기로 한다.

인지영역

대학생활에서는 고등학교에서와는 달리 고등교육 과정에 해당하는 학업과제들이 주어진다. 대학생활의 영역을 자기관리, 관계관리, 과제관리로 볼 때, 과제관리차원에서 크게 중요성을 가지는 영역이 인지능력의 영역이다. 인지능력이 학습이나 훈련에 상당한 예측력을 가진다는 것은 널리 알려져 있다. 이러한 인지능력은 지필형검사는 물론 면접을 통해서도 측정된다. Huffcut, Roth, 및 McDaniel(1996)이 상위분 석했을 경우 면접과 인지능력간 상관은 0.40이었다. 즉 면접점수분산의 약 16%는 인지능력을 나타낸다고 볼 수 있다. 그런데 면접점수와 인지능력점수간 상관은 면접의 구조화가 증가할수록 감소되었고, 인지능력검사의 점수를 면접자가 알고 있을 때 그 상관은 증가되었다. 이것은 바람직한 형태인 "구조적"이고 "무자료" 면접일수록 면접과 인지능력검사간 중복이 감소됨을 의미한다. 즉 면접에서는 일반적인 정신능력검사가 채지 못하는 부분을 재므로서 면접 절차의 변별성을 독특하게 높여 준다는 것을 의미한다.

그런데 수능이나 내신에서 이미 인지능력정보가 제공됨에도 불구하고 면접에서 인지능력을 재어야 하느냐 아니냐 또는 쟁 경우 어느 정도라야 하느냐 하는 것은 그 정보가 지원자의 수학잠재력에 가지는 내용관련성에 기초한다. 그 내용관련성은 학교의 평판에 따라 달라진다. 즉, 지원자들에게 평판이 높은 학교일수록 인지능력의 지표인 수능점수로 볼 때 아주 상위의 학생들이 오기 때문에 인지능력에 분산이 적어 구분하기가 어렵고 오히려 비인지적 측면에서의 변산(variation)을 보는 것이 더 쉽고, 변별성을 높여주는 측정이 될 것이다. 학업성과의 3요인이 과제, 능력, 그리고 동기부여라는 점을 볼 때 이런 학

교에서는 면접을 통해서 비인지적 능력(예: 사회적 능력), 성격 및 동기부여 등을 측정하므로서 면접의 기능을 지필형검사와 차별화시킬 수 있고 충분한 정보수집이 된다.

그러나 지필형검사인 수능점수가 낮은 학생들이 물리는 학교의 경우 그 점수가 그들의 인지능력을 잘못 표상할 가능성을 감안해야 한다. 즉 단 한번의 측정에서 얻은 점수가 가지고 있는 측정오차의 성격상 측정학적으로 개인에게 공정한 점수가 될 수 없는 가능성이 크다. 따라서 이런 경우 면접을 통해서 지원자가 보여줄 수 있는 인지능력을 최대한 발휘할 수 있도록 유도하고 측정하는 것이 지원자에게 공정한 절차이며 학교로서도 내용관련성있는 정보를 수집하게 된다. 이 때 관련성있는 변수들은 다음과 같은 것이 될 것이다: 일반상식, 고등학교에서의 교과 내용, 지원전공에 대한 상식, 유동적 지능에 가까운 문제해결력(논리, 판단, 창의력 포함). 학업수행에 비추어 이들 변수의 비중을 고려하고, 면접시 질문의 수효 및 배점이 결정될 때 내용대표성이 충족되고 내용관련성의 충족과 함께 내용타당도있는 인지영역이 측정되는 것이다.

비인지적 영역

인지영역 이외에 학업생활에의 관련성이 높은 변수는 원만한 자기관리 및 대인관계에 「관련성」이 있는 성격, 성숙도, 및 사회적 능력일 것이다. 성격이론에서는 호감성(aggreableness), 외향성, 정서적 안정성(신경증이 적음), 성실성, 경험에의 개방성(openness to experience)과 같은 5요인모형이 가장 보편적으로 논의되고 있다(Digman, 1990). 그 중에서도 성실성은 여러 직업집단에 걸쳐서 업무수행, 훈련 및 학습 성과, 그리고 인적자료(예: 봉급수준, 이직, 근무년수)를 일관성있게 예측해 주고 있음(Barrick & Mount, 1991)이 밝혀지고 있다. 그러나 성실성이 영향을 미치는 인지과정에 대한 연구는 상대적으로 결여되어 있는데 Gellatty(1996)는 드문 예외중 하나이다. 그는 117명의 대학교 학생들에서 성격검사 척도를 실시하고 단순한 산술과제를 사용해서 성실성과 수행(performance)간의 인지과정모형을 검증해 보았다. 그 결과로 성실성은 수행에의 기대와 목표선택에 영향을 주고 이 두 변수가 높은 수행을

가져움을 발견하였다. 이와 유사하게 실제 학업장면에서도 성실한 사람이 높은 기대와 학업목표를 세우고 그에 따른 높은 성과를 보일 것으로 기대된다. 그렇다면 대입전형에서도 '성격중에서는 특별히 성실성에 중점을 두고 측정을 하자'는 주장이 가능할 것이다. 고등학교 졸업생이 아직은 성격발전이 완성된 단계가 아니고 오히려 대학생활을 통해 더욱 발전되어야 할 대상이므로 모든 성격을 다 측정한다는 것은 내용관련성이 없을 수가 있고 또한 경제적인 일이 아니다. 따라서 많은 성격요인중에서 한가지만(성실성) 재는 것도 내용타당도있는 방법이다. 물론 다음절에서 설명하는 학교 및 학부(학과)의 인재상에서 특별히 요구되는 비인지부분(학교 및 전공적성)이 있다면 또 고려해야 할 것이다.

그런데 Berger와 Leaf(1976)가 언급한 "성격"은 지원자의 성격에 대한 주관적 판단이 아니라 심리검사를 사용해서 얻은 성격검사점수이다. 성격판단에 대해서 실제 혼란되지 않은 상태에서 면접에 임하는 것이 상례인 국내의 대학입시 면접에서, 위원들에 의해서 '판단된' 성격이 성격검사와 같은 수준의 타당도를 가지기는 어려운 일이므로 성격측면 가운데 많은 부분을 잘 표준화된 지필형의 성격검사로 대체하고, 지필검사로 추출이 어려운 능력 및 성격과 기타 특성(예: 상식, 창의력, 의사소통능력, 동기부여, 주도성, 리더쉽, 예의)에 대해서는 개별적 상황 또는 집단상황에서의 면접을 실시해야 할 것이다.

성숙도라고 하면 인생관, 자아관, 또는 세계관 등의 여러 가지 가치관들이 관련성을 가질 것이다. 그런데 「가치」 변수들이 행동에 대해서 가지는 예측력은, 행동에 가까운 다른 변수들에 비해 비교적 낮으므로 측정하는 노력에 비해 유용성이 떨어질 수가 있다. 따라서 측정에서도 연속적인 등급으로(예: 1, 2, ..., 5) 표시하기보다 단순한 2등급(예: 곤란/무난)으로 표시하여 "곤란"으로 판정받은 사람에 대해서만 특별한 심층적 절차를 거치게 하는 방법도 생각할 수 있다. 사회적 능력이라고 하면 남과의 관계에서 필요한 자기표현 및 의사소통의 능력이라고 할 수 있다. 현재 대부분의 학교에서는 산업장면의 면접과 달리, 지원자들에게 집단으로서의 토론이나 실습을 요구하는 경우는 거의 없다. 여러 가지 시간적, 환경적 문제가 있어서 그렇긴 하지만 집단행동이 없는 상태에서 사회적 능력을 본다는 것은 내용의 대

표성이 떨어지는 측정이 될 수가 있다.

학교 및 전공적성영역

이제껏 대학생활에서 일반적으로 관련되는 요소인 인지영역과 비인지영역을 논의했으나 이제는 학교 특유의 요소 및 학생이 전공하는 분야에 대한 요소를 논의하고자 한다. 학교전체로서의 인재상 또는 학교적성은 그 학교내 모든 학부(학과)에 공통적이겠지만, 학부(학과) 특유의 인재상 또는 전공적성이 무엇이나에 따라서 자기관리, 대인관계, 및 과제관리 차원의 상대적 중요성이 결정되고 위에서 언급된 일반적인 측정영역들(인지능력, 가치관, 성격, 동기, 사회적 능력등)의 비중이 결정되며 측정에 반영되는 정도가 달라질 것이다. 특히 집단면접을 통해서만이 측정될 수 있는 사회적 속성이나 능력은 학부(학과)에 따라서는 크게 내용관련성이 없을 수가 있다.

학교차원의 영역과 학부(학과)차원의 영역이 구분되면, 면접이 보다 정교해 질 것이다. 예로서 그 학부(학과)에 지원한 동기에 중점을 두고 살펴볼 때, 눈치지원을 했거나 아무 동기없이 지원한 지원자를 구분하여 그에 상응하는 조치를 취하는 것은 교육적으로도 의미가 있을 것이다. 한편 '우수학생'의 개념도 이전 모든 과목의 성적이 고르게 좋은 학생이라는 전통적 개념에, '특성을 지닌 학생'까지 포함해야 한다(면경찬, 1998)는 주장에서 볼 때 학부(학과)의 인재상이 앞으로 좀더 개성있게, 다양하게 정의되므로 과거에 지원자를 한줄로 세우던 것을 여러줄로 세워보고 정책적 판단에 따라 선발할 수도 있을 것이다. 이것은 면접의 방법 및 관리가 학교전체 차원에서 획일적으로 되는 것이 아니라 권한이 위양되어 학부(학과) 차원에서의 특성 및 인재상을 중심으로 발달하면서 내용관련성과 대표성이 향상되는 방향을 의미한다. 다음은 면접방법에서의 기술적 측면을 알아보기로 한다.

면접방법

현재 국내의 대입면접에서 학교당국은 면접의 "전문성", 특히 객관성에 대한 확신이 없는 상태에서 수능과 내신점수에 의한 서열을 뒤집을 만한, 즉 당

락을 좌우할 정도의 평가를 주저하기 때문에, 면접자들에게도 전형요소로서의 면접이 아닌, 형식적 획일적 평가를 요구하게 된다(전광석, 1998). 이 전문성은 면접시행의 기술적 수준을 의미하는데, 특히 적절한 면접방법의 선택, 구조화된 면접항목 개발, 및 충분한 면접자훈련에 의해서 확보될 수가 있다. 예로서 서구사회 산업장면에서의 구조화된 면접이 가지는 타당도는 업무수행을 준거로 할 때 일반정신능력에 맞먹는 수준(0.51)이다(Schmidt, 1996의 상위분석 결과 참조). 비구조화된 면접조차도 0.38이라는 좋은 타당도를 가지는 것은 면접의 전문성이 확보될 경우 면접에 과감히 비중을 둘 수 있음을 의미한다. 여기서는 다양한 면접방법을 중심으로 그 장단점에 대한 논의를 통해서 면접방법의 기술적 기능을 알아보고자 한다.

보통 산업장면에서 면접의 전문성은 신뢰도와 타당도로 대별된다. 이 때 신뢰도라고 하면 평정의 정확성 또는 평정의 오차(예: Murphy & Balzer, 1989; Saal, Downey, & Lahey, 1980), 평정자간 신뢰도와 일치도(예: Fagot, 1991; Zwick, 1988; 차종석과 김영배, 1994)등이 연구대상이었으며 척도는 이분척도(합격/불합격), 평정척도, 및 서열척도 등 다양하다. 그런데 대입장면에서의 면접은 대체로 평정척도를 사용하게 되며 이 때 면접자내 신뢰도나 면접자간 신뢰도(성태제, 1998)가 관심의 대상이 된다. 또한 산업장면에서 면접의 타당도라면 주로 준거타당도 그 중에서도 예측타당도 위주로 연구되어온데 반해서, 대입면접에서는 대학교육과정과 고교교육과정과의 연계라는 교육적 의미때문에 내용타당도가 중요시되고 이 글에서도 측정의 영역에서 이미 언급된 바있다. 내용타당도 이외에 전통적인 예측타당도가 중요시되지만, 산업장면과 달리 안면타당도와 실용성도 특별히 중요하다.

안면타당도는 원래가 기술적(technical) 의미에서의 타당도는 아니지만(Messick, 1989) 공중관계(public relation)를 위해서 필요한 성질이다(Anastasi & Urbina, 1997). 즉 그 면접절차가 고교관계자, 지원자, 및 학부모등 비전문적 관찰자들에게 과연 대입선발용 면접으로 보이느냐 하는 것은 국민적 협조와 동기부여, 그리고 그 결과에 대한 논리적, 정서적 수용가능성에 영향을 미치는 부분이다. 따라서 안면타당도를 굳이 타당도에서 언급하기보다는 “수용가능

성”으로 언급하기로 한다.

실용성은 Thorndike, Cunningham, Thorndike, 및 Hagen(1991)이 이야기하는 “검사의 실용성”과 같은 개념이다. 대입전형은 거국적으로 실시되는 대단위 행사와 같으므로, 학교별로 면접에서도 실용적인 측면에서의 고려가 필요하다. 실용성에서 중요한 내용을 보면 경제성과 편리성이다. 경제성은 급진적 경제 및 시간의 경제이고, 편리성은 실시지침이 분명하고 완벽함을 의미하며, 특히 채점, 해석 및 점수사용에 이르기까지의 절차가 쉽게 이해될 수 있을 것을 의미한다.

면접방법을 저자는 9가지 차원에 따라서 분류하고 분류된 방법들에 대한 기술적 측면을 평가하는 틀로서 신뢰도, 예측타당도, 수용가능성, 그리고 실용성을 가지고 비평해 보고자 한다. 그 9가지 차원은 다음과 같다: 내용, 구조화, 참여자 수요, 면접자의 신분, 질의응답의 방향, 면접자에게 참고자료의 제공 여부, 질문 미리주기 여부, 면접의 대상이 전체인가 부분인가, 면접을 한차례만 보는가 여러차례 보는가. 우선 그러한 면접방법들에 대한 비평을 상술하기 전에 표 1에 간단히 요약을 제시한다.

내용에 의한 분류

면접방법을 내용에 의해서 분류하자면 아래와 같다.

- 미래상황 면접: 어떤 상황이 발생한다면 어떻게 할 것인가를 묻는 것
- 과거행동기술(description) 면접: 과거에 어떤 일을 했는가를 묻고 그 중에서 우리 학교·학부(학과)의 적성에 관련된 정보를 수집하는 것
- 심리적 면접: 믿음성, 성실성 등과 같은 성격특성을 심리학자나 전문가가 묻는 것

McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer(1994)의 상위분석 결과를 보면 각 내용에 따른 면접이 입사 후의 업무수행이 높은 사람과 낮은 사람을 미리 변별해 주는 정도는 즉 예측타당도는 다음과 같다. 즉, 미래상황 면접이 과거행동기술 면접보다 높고, 후자는 심리적 면접보다 높았다. 또 상황적 면접이 신뢰

표1. 면접방법들의 평가

분 류	신뢰도	예측타당도	수용가능성	실용성
1.내용: 미래상황면접 과거행동기술면접 심리적 면접	높음 △ △	상 중 하	△ △ △	△ △ △
2.구조화: 구조적 비구조적	높음 낮음	높음 낮음	낮·가 △	낮·가 △
3.참여자수*: 면접위원다수 집단수행	높음 높음	△ 높음	△ △	△ 낮음
4.면접자 신분: 교수 상급반 학생, 대학원생 사회인사, 동문	△ 높음 △	낮·가 높음 △	높음 낮음 높음	△ △ 낮음
5.질의응답방향: 일방적 쌍방향적	△ △	낮음 높음	△ 높음	높음 낮·가
6.참고자료여부: 무자료 유자료	△ △	높음 낮·가	△ △	낮·가 높음
7.질문미리주기: 면접자준비 피면접자준비	높음	높음	△	낮·가
		인지능력을 볼 경우 준비 필요, 비인지부분을 볼 경우 준비 불 필요		
8.면접대상: 전체면접 부분면접	△ △	낮음 높음	높음 낮·가	낮음 높음
9.몇차례; 일단계 다단계	△ △	낮음 높음	△ 낮·가	△ 높음

* 참여자수에 의한 분류는, 표 2를 참조하면 여러 가지인데 여기서는 면접위원 다수인 경우와, 응시자들이 집단수행하는 경우만 특기하기로 함.
△는 특기사항없음의 표시.
“낮·가”는 낮을 가능성. “높·가”는 높을 가능성.

도도 높았다(Maurer & Fay, 1988). 따라서 대입전형에서도 동기, 흥미, 인지능력을 측정하기 위해 ‘~ 경우 어떻게 하겠는가’라는 질문이 ‘~ 경우 어떻게 했는가’보다 더 선호될 것으로 본다. 그리고 심리적 면접이 타당도가 제일 낮은 것으로 보아, 지원자의 성격을 충분한 훈련없이 비전문가가 면접을 통해서 측정하려는 것은 삼가야 할 것이다.

구조화에 의한 분류

면접방법을 구조화 정도에 따라서 분류하자면 아래와 같다.

· 구조적: 정형화된 질문과 표준화된 채점 지침

이 있다.

· 비구조적: 정형화된 질문과 표준화된 채점 지침이 없다.

구조적 면접이 비구조적 면접보다 미래의 수행에 대한 예측타당도가 높았다(McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994). 이것은 나중에 Schmidt (1996)에서도 다시 확인되었다. 구조화와 비구조화의 중간에서 어느 정도를 취하느냐 하는 데에는 두가지 고려할 점이 있다. 첫째로, 대입면접에서 너무나 구조화가 될 경우 구조화된 면접문항들이 어떻게든 누출되고 그것은 기출문제처럼 되어 고등학교에서는 그것들을 중심으로 또 하나의 “구술고사”준비를 하고자 할 것이다. 이렇게 되면 국민들에게 면접방법에 대한 수용가능성이 낮아질 것이다. 또한 면접위원들도 작업에 자율성이 없으므로 동기부여가 안되어 협조가능성이 낮아지고(실용성의 문제) 평가의 신뢰도가 위협받을 수 있다. 국내의 대입면접에서는 면접하는 교수들의 기분을 생각해서 상당한 자율성을 허용하는 경우도 있고, 반정도 구조화하여 ‘~때는 높은 점수를, ~때는 낮은 점수를 주시오’하는 식의 형식을 취하는 경우도 있다. 그러나 구조화가 비구조화보다는 타당도가 높으므로 면접자들의 동기부여가 크게 위협되지 않는 범위에서 즉 실용성이 위협받지 않는 범위에서는 구조화를 하도록 해야 할 것이다.

참여자수에 의한 분류

국내 대입에서의 면접방법을 참여자수에 따라 분류하면 표 2와 같다(정구향, 1998).

표 2. 국내 대입에서 실시되고 있는 면접방식

면접자 : 응시자	빈도	비율(%)
일 대 일	9	7.8
일패널 대 일	31	27.0
일 대 다	20	17.4
다 대 일	33	28.7
다 대 다	22	19.1
합계	115	100.00

출처: 정구향(1998)의 p.30, 표 2-11(자료제공)

표 2에서 보면 다수의 응시자보다는 일인의 응시

자를 면접자들이 하나의 패널로서(27.0%) 또는 다수로서(28.7%) 면접하는 경우가 55.7%를 차지하고 있다. 또한 다수의 응시자를 일인의 면접자가(17.4%) 또는 다수의 면접자가(19.1%) 면접하는 경우가 36.5%이다. 응시자가 일인이건 다수이건, 평가의 객관성을 높이기 위해서는 다수의 면접자를 사용하는 것이 좋긴 한데 많은 면접위원앞에 서게되는 피면접자가 당황해서 스트레스를 받을 수가 있고(Campion & Palmer, 1997) 이것은 측정을 오염시킨다.

지원자들 다수가 함께 면접을 할 경우는 회사의 장면에서 사용되는 집단수행(group performance)을 응용할 수 있는지 검토할 필요가 있다. 국내기업에서는 4~8명의 지원자들에게 주제를 주고(각자 역할의 지정을 하거나, 안하거나) 집단토론을 하게하고 그 과정을 관찰하면서 평가하는 방법도 사용되고 있다. 서구에서 기업체 인사선발에서 사용되는 종합평가센터(assessment center)에서는 응시자 집단을 모아놓고 회사의 간부들이 몇시간 내지 며칠씩 그들을 관찰평가하는 방식이 있어 왔다. 이 때 실제 관리상황에서 생길 수 있는 업무처리 상황의 축소판을 제시하고 그들이 각자의 역할을 수행하게 한다든가, 해답이 없는 토론주제를 던져놓고 리더없이 자유토론을 하게 하고 이것을 관찰하면서, 또는 비디오로 찍어서 다시 관찰하면서 평가를 할 수가 있다. 종합평가센터 방식이 미국에서는 이미 정착되었고 우리나라에서도 일부 대기업에서 본격적 도입이 예상된다. 이러한 방식이 대입선발에 사용될 경우 장단점을 이해할 것이 필요하다.

우선 장점을 보자면, 비교적 장시간 관찰하게 되므로 지원자의 사회적 특성(예: 주도성, 리더쉽, 협조성)을 세부적으로 평가가 가능하다. 즉 각 지원자간의 비교평가가 가능하고, 지원자의 성격, 태도, 행동의 전형적 측면을 자연스럽게 평가할 수 있으므로 신뢰도와 타당도를 높여줄 것이고, 나아가서 고교교육을 토론식 학습으로 전환하는데 크게 기여할 것이다.

단점을 보자면, 준비와 실시에 긴 시간이 걸리고 면접자에 대한 전문적 훈련이 필요하다는 실용성의 문제가 있다. 따라서 아직은 대입전형에서 일반적으로 사용되기는 어렵지만, 특별히(예: 특별전형) 사회적 능력(예: 의사소통능력, 리더쉽)을 측정하고자 하는 경우 집단토론의 관찰이 좋은 방법이 될 것이다.

면접자의 신분에 의한 분류

면접방법을 면접자의 신분에 의해 분류하면 아래와 같다.

- 교수가 면접위원
- 교수아닌 사람이 면접위원

지금은 많이 사용되는 방식이지만 94년에만 해도 기업체에서는 임원이 아닌 실무자들 또는 일반사원들(고참사원, 주임, 대리, 과장, 차장 등)이 면접관으로 등장하는 것은 신문에 화제거리였을 정도이다. 원래는 임원들만이 면접자가 될 수 있었던 당시, 실무자들이 면접자가 되면서 임원들은 '우리가 하는 면접을 못 믿나?' 하는 불만도 가졌던 것이 사실이지만 이제는 옛이야기가 되어 버렸다. 실무자에 의한 면접은, 신입사원들이 들어와 가장 밀접하게 업무상 관계를 맺게될 실무자들이 그 업무에 대해 적절한 후보자를 잘 판단할 수 있을 것이라는 사고에서 나온 방식이다. 이러한 추세는 대입면접에도 많은 시사점을 던진다.

우리나라의 대입면접에서 현재는 교수가 면접위원이지만 지원자가 많은 경우 대학의 상급반 학생, 대학원생들이나 동문들을 충분히 훈련시켜서 1차 면접, 즉 전체지원자에서 정원의 2~3배로 줄이는 면접단계에서 면접위원으로 활동하게 하고 최종면접을 교수가 할 수도 있다. 우리나라 교수들이 많은 경우 시간에 쫓기는 가운데 대입면접에 동기부여가 안될 수가 있다. 이런 경우 훈련을 통해서 유능한 면접자로 될 수 있는 가능성은 그리 높지 않고, 오히려 최근에 대학생활을 경험한 사람들에게서 그 가능성이 높을 것이다. 즉 그들이 지원자를 판단할 때, 적어도 적용가능성 측면에 대해서는 신뢰도와 타당도가 높아질 수 있다. 미국에서 Arvey와 Campion(1982)은 학생들도 전문면접자들과 거의 차이없는 평정결과를 보인다는 결과를 보고하고 있다. 우리나라의 경우 면접위원을 상급반 학생이나 대학원생으로 할 경우 사회의 정서가 수용할 것이냐 하는 점은 있으나(수용가능성의 문제) 미국의 의과대학 면접에서는 교수와 비슷한 비율로 재학생들도 신입생 면접에 면접자로 참가하고 있음(정구향, 1998)을 참고할 수 있다.

선배에 의한 면접에서 그 학부(학과)에 적합한

속성(예: 동기, 흥미, 상식)이 평가되고, 교수들에 의한 면접에서 학교전체로서의 관점에서 보는 속성들(예: 가치관, 성실성, 예의)이 평가되는 2단계 면접도 생각할 수가 있다. 또 교수들이 면접을 할 때도 동문이나 사회저명인사들이 함께 면접위원으로 참가하므로써 면접의 분위기가 혁신되는 것은 학부모나 학생 입장에서 수용하기 용이한 상황이 될 것이다. 그러나 교수들의 경우보다도 혼란이 어려워져 전문성이 훼손될 수 있음(실용성의 문제)에 유의해야 할 것이다.

질의응답의 방향에 의한 분류

면접방법을 질의응답의 방향에 의해 분류하면 아래와 같다.

- 일방적 면접
- 쌍방적 면접(열린면접)

면접은 면접자가 일방적으로 묻는데 대해서 피면접자가 경직된 자세로 대답하는 방식이 아니라, 피면접자의 행동에서 보다 자연스럽게 전형적인 내용을 채취하기 위한 개념이 도입되어야 한다.

그런데 면접이 응시자 행동의 진면목을 보는데 기여할 수 있다는 생각에서 면접시 회사 밖으로 나가서 실제 생활의 장(술집, 당구장, 산행 등)에서 실시되는 열린면접, 생활면접도 90년대 후반에 우리나라의 기업체 면접에서 등장한 쌍방적 방식들이다(예: 윤영신, 1996). 학교장면에서도 이렇게 열린면접의 방식이 응용되는 경우가 있다. 육군사관학교에서도 입학시험방식을 지금까지의 성적중시에서 인간중시로 바꾸면서, 정원의 5배수를 서류심사로 선발한후 이들을 1박 2일간 합숙시키면서 종합적인 면접시험을 거쳐서 최종합격이 결정된다(함영준, 1996). 이런 방식은 특히 수용가능성이 높은 방식이라고 할 수 있다.

일방적 면접에 비해서 쌍방적 면접이 '정보교환'이라는 면접의 개념에 더 적합하지만 준비와 비용의 문제가 흠이라고 할 수 있다(실용성의 문제). 따라서 대입면접에서 일반적으로 사용하는 데는 문제가 있을 것이다. 그러나 인지능력이 높은 지원자들을 조기탐색하여 면접만에 의해서 선발할 경우라면 방향중에 학교 기숙사를 사용하여 1박 2일의 캠퍼스방문을 통

해 쌍방적 면접이 가능할 것이다.

참고자료 여부에 따른 분류

면접방법을 참고자료 사용여부에 따라 분류하면 아래와 같다.

- 무자료 면접: 면접시 아무런 참고자료를 보지 않고 실시
- 유자료 면접: 면접시 특정의 참고자료를 보면서 실시

학교장면에서는 대체로 내신을 참고하면서 면접을 진행하는 유자료 면접이 된다. 이 내신은 학생의 학교생활의 전기자료(biographical data)의 요약이라고 할 것이다. 산업장면에서 업무수행을 준거로 할 때 전기자료가 가지는 변별성은 연구가 많이 되었다. 예로서 Schmidt(1996)는 전기자료가 정보제공량에 있어서 인지능력점수보다 못하며 그나마도 그 정보는 거의 전부 인지능력자료와 중복됨을 보고하고 있다.

그러나 우리나라의 경우 학교면접시의 내신자료는 기업장면에서의 전기자료와 다른 성질의 정보를 제공할 가능성이 있다. 내신에서 보고되는 학과목의 성적은 정신능력, 과목에 대한 흥미, 및 동기부여 등의 함수이기 때문에, 수확잠재능력에 가까운 수능점수와는 높지않은 관계를 보일 것이고(예: 조은경과 이순목, 1996에서는 0.2~0.3의 상관) 오히려 흥미, 성실성, 동기부여 등에 대한 정보를 제공할 것이다. 이렇게 되면 내신자료는 기업체 면접에서의 전기자료와 달리, 인지능력지표(여기서는 수능점수)와 크게 중복이 안되는 독특한 정보를 제공할 가능성이 있는데 앞으로 절대평가제도가 도입되어 각 학교에서의 학과목 성적을 하나의 잣대에서 해석하게 되면 과연 어느 정도로 그런 가능성이 실현될 것이냐가 궁금하다.

그러나 유자료면접은 면접전에 지원자가 인상을 주는 '면접전 인상효과'(Macan & Dipboye, 1988)와 면접전에 피면접자에 대해서 형성한 가설을 확인하고자 하는 '확인적 편견'(Sacket, 1982)을 유발할 수가 있다. 그런데 앞으로 면접이 구조화되고 방식이 정교화되면 작성된 면접질문들만 가지고도 면접을

진행할 수 있을 것이므로 무자료면접이 가능하게 될 것이다. 또한 구조화될 경우 무자료 면접은 독립적 정보자원을 증가시켜서 타당도에 기여할 것이므로 가능한 경우에는 사용하는 것이 바람직하다. Huffcut, Roth, 및 McDaniel(1996)에서도 면접자가 인지능력점수를 보지 않고 면접을 했을 때 면접과 인지능력간에 상관이 적었음은 이것을 지지한다.

질문을 미리 주는가 아닌가에 의한 분류

면접방법을 지원자에게 준비시간을 주는가의 여부에 의해서 분류하면 아래와 같다.

- 즉석면접: 현장에서 묻는 질문에 응답
- 준비허용면접: 미리 질문을 주어서 준비를 하게 한 후 면접

준비허용면접은 문제를 미리 면접자에게 주는 경우와 지원자에게 주는 경우로 생각할 수 있다. 우선 면접자에 주는 경우를 보자. 대학입시에 동원되는 면접자들은 학교에서 특별히 훈련된 전문면접팀을 상시적으로 보유하고 있지 않은 상태에서 면접의 비구조화정도가 높을수록 비전문가인 면접자에게 준비를 시키기 위해서도 문제를 미리 알려줄 필요가 생긴다. 그러나 면접자들에게 미리 알려주는 것은, 누출되어서는 안되는 문제일 경우 보안의 어려움이 있다(실용성의 문제).

다음은 지원자들에게 미리 문제를 알려주는 경우를 보자. 우리나라 입시에서 지원자는 일반적으로 장소에 독자적으로 사고해 볼 기회 및 자기표현기회가 적었기 때문에 면접시에 즉석에서 문제를 받으면 당황하는 경우가 많다(전광석, 1998). 따라서 적어도 일정시간전에 그들에게 문제를 미리 알려주자는 것이다. 변창진(1989)은 학교장면에서 면접고사의 신뢰도 증가를 위해서 문제를 미리 인쇄하여 나누어 주면 짧은 시간에 많은 문항을 볼 수 있어서 신뢰도가 높아질 것이라는 주장을 한다. 그러나 이렇게 지원자에게 문제를 미리 알려주는 것이 면접의 목적에 맞을 것인지를 검토해야 한다.

학교입장에서 볼 때 면접의 목적은 지원자에 대한 정확한 평가(현재적 기능)와 학교이미지의 홍보(미래적 기능)라고 할 수 있다. 정확한 평가는 측정

의 영역에 따라 방식이 다르다. 측정의 영역이 인지적일 경우 최대수행(maximum performance)을 재게 되고, 비인지적일 경우(성격, 태도, 행동, ...) 전형적 수행(typical performance)을 재게된다. 지원자에게 문제를 미리 주면 최대수행을 촉진하는 것이고 즉석 면접은 전형적 수행의 노출을 유도한다. 따라서 인지적 문제일 경우 면접실시 일정시간 전에 문제를 미리 알려주고 준비시키는 것이 각자의 최대능력을 보일 기회가 증가되므로 타당도가 높아진다. 그러나 비인지적 속성을 보고자 할 경우 그에 대한 문제는 성질상 미리 주어서는 안되고 즉석면접을 통해 평가해야 할 것이다. 그런데 면접장면에서 한사람의 지원자 앞에 다수의 면접위원이 있을 경우 그 자체가 지원자에게는 일종의 평가불안을 유발할 수가 있다(Campion & Palmer, 1997). 즉, 지원자가 당황해서 감정이 각성(arousal)되면 측정에 오염이 생기므로 가급적 자연스럽고 편안한 분위기 속에서 질문을 진행하는 면접자의 노련함이 필요하다.

면접기회가 부여되는 대상에 따른 분류

면접방법을 지원자의 전체 또는 부분에게 면접기회를 주느냐에 따라 아래와 같이 분류할 수 있다.

- 전체면접
- 부분면접

기업체의 경우 면접을 2회이상 실시하고 있으며(이도형, 1996), 최종선발결정이 면접에 의해서만 이루어지는 경우도 많다. 예로서 어느 그룹에서는 임상심리검사 결과에 의해서 극단적인 점수를 보이는 사람을 우선적으로 제외하고(select-out), 나머지 중에서 인지능력 검사점수에 따라 모집정원의 3배수를 1차 선발한다. 이들에 대해서만 면접을 실시하므로 부분면접이 된다.

우리나라의 학교장면에서, 지금까지도 모든 지원자에게 다 면접을 실시하고 있음에 대해서 변창진(1989)은 이의를 제기하고 있다. 현재는 많은 대학에서 전체면접을 하고 있지만 지원자 일인당 주어지는 시간이 80% 이상의 학교에서 5분 이하이다(정구향, 1998). 이래가지고서는 측정의 정확성이 저하되고, 지원자에게 공정한 평가가 되지 못할 가능성이 크다.

피면접대상의 수효가 작을수록 주어진 면접자들을 사용해서 충분한 시간과 노력을 면접에 투입할 수가 있으므로 가급적 부분면접을 하는 것이 좋다. 사실상이미 본 수능성적이나 고등학교에서 보내온 내신성적을 기준으로 최종합격자의 1.5~2배만 뽑은 다음 그들에 대해서만 면접을 실시하는 부분면접 절차가 경제적으로 실용성이 높고 충분한 시간(예: 30분 이상)을 허용하므로 신뢰도가 높은 측정이 될 것이다. 그러나 지원자 가운데 면접을 못보는 사람들은 면접 기회의 상실에 대해 입시절차가 '불공정'하다고 하면서 학교에 대한 부정적 이미지를 가지게 될 수도 있음을 간과해서는 안된다(수용가능성 저하).

몇차례 하느냐에 따른 분류

면접을 몇회에 걸쳐 실시하느냐에 따라 다음과 같이 분류할 수 있다.

- 일단계 면접
- 다단계 면접

원래 다단계 면접의 취지는 경제성의 원리이다. 미국대학의 경우, 여러 지역에서의 응시자가 많을 경우 그 지역에 있는 동문들이 일차면접을 해서, 충분한 의사교환을 하고 그중 일부만이 학교가 있는 곳으로 가서 2차면접을 하여 최종선발과정이 마무리되는 경제적 방법을 사용하는 경우가 있다고 한다(정구향, 1998). 우리나라도 대학입시에서 면접대상자가 많을 경우 전반적으로 학교차원에서의 면접을 1차로 하고 여기서 통과한 사람들만 학부(학과)차원의 2차 면접을 또는 거꾸로의 순서를 생각할 수도 있다. 이것은 면접의 타당도를 높이는데도 기여할 것이다.

방법선택을 위한 제안

9가지 방법중 우리나라 대학의 실정에서 어떤 것을 택하느냐 하는 것은 학과(부)에서 정한 측정영역, 그리고 면접의 현재적 기능과 미래적 기능에 대한 상대적 비중에 의해서 결정될 것이다. 그 과정은 표 3과 같을 것이다. 표 3에서는 측정영역을 전체적으로 인지영역과 비인지영역으로 나누어서 모형을 제안하고 있다.

표 3. 면접방법 선택을 위한 모형

측정영역	중점적 기능(기술적 기준)
인지영역	현재적 기능(신뢰도, 예측타당도)
비인지영역	현재적 기능(신뢰도, 예측타당도) 미래적 기능(수용가능성, 실용성)

인지영역을 재고자 할 경우 대체로 전천후적인 또는 학교차원에서의 합의된 정답이 있으므로 신뢰도나 예측타당도와 같이 현재적 측정관련의 기준들이 충족되는 방법이 선호되어야 할 것이다. 그러나 비인지영역을 재고자 할 경우라면, 현재적 기능은 물론 미래적 기능도 중요해진다. 이것은 비인지영역의 경우 특별히 전천후적인 정답이 있지 않고 그 학교 또는 학부(전공)에서의 적절한 변수나 수준에 따라서 경험적 정답이 있을 뿐이므로 측정의 방법이 보다 다양화해지고 유동적이 되기 때문이다. 이러한 복잡성을 지닌 면접일수록 이해관계자들에게 수용될 수 있는지 또 실제로 활용가능한 여건이 되느냐를 보아야 할 것이다. 즉 수용가능성과 실용성이 인지영역측정시에 비해 상대적으로 중요해진다.

만일에 하나의 면접에서 인지영역과 비인지영역을 모두 쟀다고 할 경우 표 1의 신뢰도, 예측타당도, 수용가능성, 및 실용성 중 어디에서도 문제가 발생할 수 있는 방법은 제외하고서 시행을 해야 할 것이다. 예로서 9개의 방법차원에서의 대안들에 대해서 네 가지 기준중 하나라도 "낮음"으로 나온 경우를 제외하면 9개의 차원은 다음과 같이 실시되어야 할 것이다.

- 내용: 미래상황면접 또는 과거행동기술면접
- 구조화: 구조적
- 참여자수: 면접위원 다수
- 면접자신분: 교수
- 질의응답방향: 쌍방향
- 참고자료여부: 무자료
- 질문미리주기: 면접자는 준비를 시킬 것
(문제누출에 유의)
피면접자는 인지영역에 대한 경우만 준비시킬 것
- 면접대상: 부분면접(지원자가 많을 경우)
- 몇차례: 다단계(지원자가 많을 경우)

즉, 지원자가 많은 인기전공이라면 어느정도 걸러진 학생들에 대해서 학교차원의 면접을 1차로 하고, 여기서 통과된 지원자들에 대해서 전공차원의 면접을 할 수도 있다. 그러나 면접대상의 다소여부, 면접이 몇차례인가에 관계없이 가급적 미래상황을 구조화된 방식으로 물어보며, 면접위원도 다수가 되는 것이 바람직하고, 질의응답의 방향은 쌍방향적으로, 또 무자료의 면접을 실시하는 것이 바람직하다. 또 면접자에게는 준비를 시키되 지원자에게는 인지영역의 문제에 대해서만 준비시키는 것이 좋다.

결과산출의 논리

면접에서 채점결과산출은 면접의 결과로 객관성 있는 점수가 부여되는나의 질문을 제기한다. 우선 채점을 보면 면접자 각자가 당락만을 정하는 방법, 면접자가 모든 항목에 일정한 등급점수(A, B, C, D, E 등) 또는 평정점수(예: 5점척도, 3점척도)를 주고 면접자간에 단순히 합산 평균하는 방법, 면접자 각자가 어느 한 항목에만 채점을 하고 전체 항목을 위해서 그냥 합산하는 방법, 또는 면접자 개인별 채점을 하고 나중에 면접자 집단에서 최종점수를 부여하는 방법등(윤희원, 1998)을 생각할 수 있다. 이 중에서 신뢰도의 관점에서는 일인의 지원자를 다수의 면접자가, 다수의 측면(문항)에서 관찰할 것이 권고된다. 즉 측정의 다(多) 방법을 권고하는 것이다. 관찰결과의 점수매김은 등급점수보다는 평정척도를 사용하는 것이 고전검사이론을 적용하기에 용이하다. 즉 1인의 면접자가 모든 문항에 채점한 것을 합산하고 그것을 여러 면접자간에 걸쳐 평균을 구할 수가 있다. 이러한 절차가 기본적으로는 고전검사이론에 의거한 것이고, 그 이론은 오차의 특성(오차간에 상관없음, 진점수와 상관없음)과 부분검사들의 평행성이라는 가정을 근거로 신뢰도를 산출하게 해준다. 따라서 면접의 객관성은 우선은 고전검사이론에서 이야기하는 신뢰도를 사용해서 풀이하게 된다.

면접시 신뢰도에는 크게 면접자 자신이 내적일관성을 유지하지 못해서 그런 경우와 채점용 척도를 면접자간에 일관성있게 사용하지 못해서 그런 경우로 볼 수가 있다. 전자를 면접자내 신뢰도의 문제, 후자를 면접자간 신뢰도의 문제라고 한다(성태제,

1998). 이중 어느 것에 문제가 있어도 채점자간 점수를 합산하거나 평균을 해서 지원자의 점수를 내는데 문제가 생긴다. 하나의 자료를 예를 가지고 보기로 한다. 표 4는 성태제(1998)의 가상자료에 대해 저자가 분산과 평균을 더해서 표시한 것이다.

표 4 가상의 면접점수
(10점 만점)

면접자	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)*	(2)-(5)
지원자1	7	6	7	8	7.3	-1.3
2	9	8	9	10	9.3	-1.3
3	5	9	6	6	5.7	+3.3
4	8	7	9	9	8.7	-1.7
5	3	1	3	3	3.0	-2.0
<분산>	5.80	9.70	6.20	7.70		

* 2번을 제외한 나머지 면접자들이 매긴 점수들의 평균

우선 면접자내 신뢰도의 문제를 보기로 한다. 이것은 면접자와 지원자간 상호작용의 결과인데 그 이유로서는 몇가지를 들 수가 있다. 예로서 면접자와 지원자간에 유사성(性, 외모, 말투, ...)이 높을수록 그 유사성은 면접영역에 오염을 가져오고 피면접자에게 부당하게 높은 점수를 부여하게 한다. 이 점에 대해서, 산업장면에서 Kinicki와 Lockwood(1985)는 채용을 위한 직무적합성 판단에 있어서 다음의 순서로 중요함을 보고하고 있다: ① 지원자의 인상 및 면접자와 지원자간 상호매력, ② 性的 유사성, 학문적 성취, 직무경험. 또한 지원자가 매력이 있을수록 면접자의 채용결정에 영향을 준다(Cann, Siegfried, & Pearce, 1981; Hollandsworth, Kazelskis Stevens, & Dressel, 1979). 이러한 상호작용은 면접자가 특성의 지원자에게 부여하는 점수가 이례적으로 높거나 낮은 것에서 발견된다. 표 4에는 4명(1번에서 4번까지)의 면접자가 있다. 그 중 2번 면접자가 부여하는 점수는 1번, 2번, 4번, 5번 지원자에게는 다른 면접자들보다 일관성있게 낮은 점수를 부여했으나 3번 지원자에 대해서는 다른 면접자들이 준 점수보다 월등히 높은 점수를 주었다. 이 경우가 바로 면접자내 신뢰도가 상실되는 경우이며, 이것을 통계적으로 추적하는 공식화된 방법은 없다고 한다(성태제, 1998 참조).

그러나 저자는 각 면접자가 부여한 점수들의 분산과 각 지원자가 받은 점수의 평균을 가지고 판단

할 수는 있다고 본다. 즉 분산을 볼 때 2번 면접자의 분산이 제일 크므로 상호작용을 하고 있을 가능성이 있다. 그래서 2번 면접자가 각 지원자에 대해서 매긴 점수들을 나머지 면접자들이 매긴 각 지원자의 평균 점수와 비교해 보면[표 4의 (2)-(5)], 그 면접자가 다른 지원자들에게는 일관성있게 평균보다 낮은 점수를 주면서 3번 지원자에게는 이례적으로 평균보다 높은 점수를 주는 것을 볼 수 있다. 이 경우 2번 면접자는 지원자의 평균점수 산정에서 제외해야 할 것이다.

다음은 면접자간 신뢰도의 문제를 보기로 한다. 면접자간에 주효과가 있는 것은 전혀 문제가 안된다. 적어도 그 면접자가 면접자내 신뢰도를 가지고 전반적으로 높은 점수를 주거나 전반적으로 낮은 점수를 주는 경우는 큰 문제가 안된다. 문제가 되는 것은 면접자들간에 점수부여시 척도를 사용하는 단위가 다른 경우이다. 이럴 경우 면접자 점수간에 평행성이 약하므로 고전검사이론에서 신뢰도를 구하기 위한 평행성가정이 성립하기 어렵고, 각 면접자의 점수를 더하거나 평균을 하는 상식적인 연산은 허용될 수 없는 결과산출이 된다. 이것을 설명하기 위해서 면접자 i가 매긴 점수 평균을 \bar{X}_i , 전체 면접자가 매긴 점수 평균을 \bar{X} , \bar{X}_i 를 a명의 면접자들에 대해서 평균낸 값을 μ 라고 하자. 또 면접자 i가 지원자 j에 대해서 매긴 개인점수를 X_{ij} 라 하자. 만일에 a명의 면접자가 어느 한 지원자를 채점하는데 있어서 측정의 오차가 없이 매긴다면 지원자 j에 대한 평균점수는 다음과 같이 매길 수 있다.

$$\frac{(X_{1j} - \bar{X}_1) + (X_{2j} - \bar{X}_2) + \dots + (X_{aj} - \bar{X}_a)}{a} + \mu \dots \dots (1)$$

식 (1)에서 보면 편차점수 $(X_{ij} - \bar{X}_i)$ 를 사용하므로서 면접자간에 일관되게 높게 낮게 점수를 매기는 것은 아무런 문제가 되지 않음을 알 수가 있다. 그러나 이것은 편차점수 $X_{ij} - \bar{X}_i$, 즉 x_{ij} 에 들어있는 진점수의 단위가 면접자간에 같다는 가정에서 그냥 다 더한 것이다. 이 가정이 위반되면 면접자간에 부여한 점수의 평행성이 위반되고 또한 면접자간 점수들을 더하는 것도 서로 다른 단위(예: mm, cm, m)의 수치를 더하는 것처럼 의미없고 적절하지 않은

연산이다. 물론 식 (1)의 μ 도 의미가 없다.

이럴 경우에 면접자간 점수를 결합하는 종합점수 산출의 논리를 저자는 다음과 같이 만들어 보고자 한다. 우선 고전검사이론에서 x_{ij} 는 진점수 부분과 오차점수 부분으로 나누어진다. 그리하여 편차점수들을 가지고 요인분석을 할 때 진점수 요인 F가 존재할 경우 편차점수들은 일단 동인점사(congenerer test)가 되고 지원자 j가 각 면접자에게서 받은 점수의 편차점수는 다음과 같이 표시된다.

$$\begin{aligned} x_{1j} &= s_1 F + e_{1j} \\ x_{2j} &= s_2 F + e_{2j} \\ &\vdots \\ x_{aj} &= s_a F + e_{aj} \end{aligned} \dots \dots \dots (2)$$

x는 관찰된 편차점수, s와 F의 곱은 진점수, e는 오차점수이다. 여기서 s는 실제로 n명의 지원자가 a명의 면접자로부터 받은 점수행렬(n x a 행렬)을 기초로 1요인을 추출하는 요인분석(가급적이면 확인적 요인분석)에서 얻어지는 요인계수이다. 이들 계수는 F가 1단위 증가할 때 평균적으로 변하는 x_{ij} 의 량이므로 각각의 면접자가 동일한 "진점수요인" F를 측정하면서 사용하는 단위들이 된다. 이 단위들을 통일해야 진점수요인 F를 구할 수가 있는데, 일단은 식 (2)를 아래와 같이 변형해 본다.

$$\begin{aligned} \frac{x_{1j}}{s_1} &= F + e_{1j}^* \\ \frac{x_{2j}}{s_2} &= F + e_{2j}^* \\ &\vdots \\ \frac{x_{aj}}{s_a} &= F + e_{aj}^* \end{aligned} \dots \dots \dots (3)$$

식 (3)의 좌변은 관찰점수, 우변은 진점수와 측정 오차를 나타낸다.

e_{ij}^* 는 e_{ij} 를 s를 나눈 값이다.
식 (3)의 좌변과 우변에서 합산을 하면

$$\frac{x_{1j}}{s_1} + \frac{x_{2j}}{s_2} + \dots + \frac{x_{aj}}{s_a} = aF + \Sigma (\text{측정오차})$$

면접자가 충분히 많으면 Σ (측정오차)는 0이 된다. 이 때, 진점수 F는 다음과 같이 구해진다.

$$\left(\frac{x_{1j}}{s_1} + \frac{x_{2j}}{s_2} + \dots + \frac{x_{aj}}{s_a} \right) / a = F \dots \dots \dots (4)$$

연구에서 변수들의 평균값이 필요하지 않을 경우 (예: 상관분석, 일반적인 공분산구조분석) 식 (4)로서 충분하다. 그러나 평균이 필요할 경우 추가적인 고려가 필요할 것이다.

이와 같이 복잡한 계산이 필요한 이유는 단지 면접자들이 척도를 사용하는 단위가 s_1, s_2, \dots, s_n 와 같이 다르기 때문에 발생하는 것인데 이 공식은 면접자간 신뢰도가 낮거나 일치도가 낮아도 사용할 수 있는 장점이 있다. 면접자간 신뢰도가 낮은 경우는 면접자가 매기는 점수에서 오차점수의 부분이 큰 경우인데 이것은 식 (2)에서 측정오차들을 확률변수로 표시하므로써 감안이 된 것이다. 면접자간 일치도가 낮은 경우는 면접자간에 매기는 점수의 값이 서로간에 다른 경우인데, 이것은 식 (2)에서 이미 편차점수를 사용하면서 서로간에 평균이 다른 것을 감안해 주고 있다.

요약 및 토론

이 글에서는 대입면접의 기능으로서 현재적 기능과 미래적 기능을 제시하고 있다. 현재적 기능은 측정 및 선발용 정보수집이 되며, 미래적 기능은 홍보 및 미래모집의 역할을 의미한다. 현재적 기능과 미래적 기능이 온전하게 활성화되기 위해서는 기술적 측면이 뒷받침되어야 한다. 면접의 기술적 측면을 구성하는 틀이 산업장면에서는 주로 신뢰도와 예측타당도로 압축되지만, 대입장면을 다루는 이 글에서는 측정영역의 내용타당도와 면접방법의 신뢰도, 예측타당도, 수용가능성, 및 실용성, 끝으로 결과산출의 방식을 언급하였다. 측정영역은 「내용관련성」의 기준에서 볼 때 고등학교 교과과정과의 연계 및 대학교에서의 학과공부라는 과제관리에 관련된 인지영역과 그외의 학교생활과 학교외 생활에서 자신의 시간과 노력을 관리하고 타인과의 관계를 관리하는데 관련되는 비인지영역 그리고 학교정책 및 전공학부(학과)에 관련된 학교 및 전공적성영역으로 나누어 볼 수 있다. 비인지영역 가운데 특히 성격, 성숙도, 및 사회적 능력이 측정의 대상이 된다.

9가지 차원에 따른 여러 가지 면접방법들에 대해서 그 전문성을 평가하는 네가지 기준으로서 신뢰도, 예측타당도, 수용가능성, 및 실용성을 활용하였으나

이 중에서도 가장 어려운 부분이 예측타당도이다. 즉, 과연 면접결과의 점수에 의해서 공정하게 지원자를 변별하는 것이 가능하나 하는 것이다. 이러한 의문은 현실에서 여러 가지 장애가 있기 때문이다. 따라서 타당도의 문제를 다시 토론하고 끝으로 학교로서의 투자필요성을 강조하면서 이 글을 맺고자 한다.

타당도

타당도는 구조적 면접의 경우 비교적 좋은 편이다. 그러나 합격/불합격 여부를 결정할 때 면접점수만 사용되고 있지 않으므로 다른 절차들과 함께 사용될 때의 타당도를 보는 것도 의미있다. 즉 수능검사 및 내신과 함께 사용될 때의 통합된 타당도는 더 높을 것이다. 그러나 현실에서 면접의 타당도를 감소시키는 요인들을 고찰하므로써 면접의 효과성을 높일 수 있는 아이디어를 얻게 된다. 그러한 요인들을 다음 세가지로 보기로 한다: 평가차원 선정, 학업 및 학생생활과 무관한 요인들(오염변수)의 영향, 준거의 부적절성.

우선 평가차원 선정을 보기로 한다. 인지심리학에서는 인간의 인지과정을 암묵적 과정과 명시적 과정으로 나누어 보고 둘이 서로 차이가 있음을 인정하고 있다(Reber, 1993). 암묵적 과정중의 하나는, 처음에 명시적, 선언적 지식의 처리를 하면서 진행되는 명시적 인지과정이 나중에는 절차화되고 자동화까지 되어 암묵화되는 경우이다. 즉 암묵화되면 자신이 알고 있음을 모르거나, 문제해결이나 의사결정의 기초가 된 정보가 무엇인지를 모르는 가운데 처리를 하는 것이다. 따라서 면접에서의 평가차원을 선정할 때 학생생활을 오래전에 벗어난 사람들보다는 학생생활의 노하우를 익힌지 얼마되지 않아서 아직도 그러한 지식이 명시적 인지과정속에 남아있는 사람들에게 물어보아야 한다. 그렇다면 그 분야의 상급학년 학생들이 평가차원에 대하여 가장 적절한 정보를 제공할 것이다. 그러나 국내의 많은 대학들에서 연역적으로, 또는 학생생활과 거리가 먼 교수들이 평가차원을 만들고 있기 때문에 고작해서 학교전체로서의 인재상 정도나 정의할 뿐 학부나 학과수준에서 조만간 1학년이 되고자 하는 후보자들에게 사용가능한 평가차원의 도출은 전혀 생각도 할 수 없는 일이다. 만일에 그 분야 상급학년들의 명시적 지식을 바탕으로 해서

도출된 평가차원이 있다면 지원자들이 보기에 도 우선 안면타당도(face validity)가 있는, 즉 수용가능성 높은 면접이 될 것이다.

다음은 학업 및 학생생활과 무관한 요인들의 영향을 보기로 한다. 면접자가 잘 훈련받은 경우에도, 학업 및 학생생활을 하는데 관련되지 않는 요인들에 의해서 평가에 영향을 받을 수가 있다. 예로서 면접장의 물리적 조건, 옷차림, 신체조건, 또는 면접자의 기분(Isen & Baron, 1991) 등이 그런 요인들이다. 옷차림의 경우 어디까지가 정상적(normal)이고 어디부터가 그렇지 않은지는 정의하기 어려운 것인데, 면접자의 개인적 취향이나 기분에 의해서 지원자가 불리한 점수를 받을 수도 있다. 이것은 면접이 진공상태에서 이루어지는 것이 아니라 당시 상황에 의해서 영향받으므로 면접자에 대한 훈련은 물론 면접시 여러 가지 조건이 표준화될 것을 강조하는 것이다.

다음은 준거의 부적절성을 보기로 한다. 면접의 타당도를 연구할 때 주로 학업성적이 준거가 된다. 그러나 사회에서 대학졸업자에게 요구하는 것은 성적만이 아니다. 기업체 면접에서 드러나듯이 바람직한 사회인은 인지적 능력 뿐 아니라 동기부여, 성격, 태도, 행동 등 비인지적 요인에서도 바람직한 수준에 있을 것을 요구하고 있다. 입시전형이 잘된 것인지 아닌지의 판단이 궁극적으로는 사회에서 요구하는 인재를 배출하는가 아닌가에 의해서 결정된다면, 면접의 타당도 역시 사회에서 요구하는 인재상이 준거가 되어야 할 것이다. 이것은 요즘은 논의되고 있는 결과타당도(Linn, 1997; Messick, 1989; Shepard, 1997)의 한 측면이기도 하다. 그렇다면 현재 면접의 타당도를 연구하는데 사용되어 온 학업성적은 아주 제한된 준거임을 알 수 있다. 따라서 면접의 타당도를 나타내는 준거로서 성적 일변도에서 벗어나, 잘 적응하는 학생생활, 나아가 학교의 교육목표에 맞는 훌륭한 예비사회인이 되었는가, 그리고 사회적 가치 측면에서 볼 때 얼마나 바람직한가 까지 고려되어야 할 것이다.

학교에서의 투자 필요

면접의 영역이 학교생활에 관련있고(relevance), 각 영역의 비중을 참조하여 대표성있게 문항들이 선택되었는지의 내용대표성(지은림, 1998), 그리고 입학

후의 학업, 학창생활, 또는 졸업후의 활동에서의 다양한 결과에 비추어 면접의 타당도를 알아보기 위해서는 시간이 걸리지만 학교측으로서는 지속적인 투자를 해야 할 것이다.

또한 정기입학뿐 아니라 수시로 있는 편입학이나 특례입학에 대비해서 학교차원의 면접을 위해서는 직원이나 교수로 구성된 상시적인 면접팀을 운영하고, 학부(학과)차원의 면접을 위해서는 대학원생들(대학원이 없는 경우 학부 상급반이나 동문)로 구성된 상시적인 면접팀을 운영한다면 면접의 전문성이 제고됨은 물론, 필요할 때 저렴한 비용으로 활용할 수 있는 실용성까지 확보하게 될 것으로 믿는다. 물론 우리나라 대학에서 교수가 아닌 사람들로 면접팀을 구성하는 것은 현실적으로 수용가능성을 고려해 봐야 할 것이며 국민정서적, 경험적 검증은 거쳐야 할 사항이다. 또한 면접방법의 신뢰도, 타당도, 수용가능성, 그리고 실용성이 향상될수록 충분히 자질이 있는 지원자에게는 몇 개의 영역만 물어봐도 만점 또는 '합격' 결정을 내릴 수가 있고, 면접을 끝내고서도 점수를 줄 수가 없는 경우에는 다음날 다시 면접을 계속하는 융통성도 발휘될 것이다(박정수, 1998). 이 정도의 수준이 되기까지 투자를 지속하는 것은 학교측의 결심여하에 달려있다.

참고문헌

- 김중기. (1987). 면접시험대책. 서울: 시사문화사.
- 민경찬. (1998). "면접전형의 목적과 방법"에 대한 토론. *대학입학면접전형자료의 개발과 활용방안 탐색*. 한국교육과정평가원 학술세미나 자료집 (1998년 7월 16일). 68-70.
- 박정수. (1998). 개인적 의사소통. (1998년 7월 16일).
- 변창진. (1989). 면접고사의 합리적 방법과 문제. *교육평가연구*, 3, 131-145.
- 성태제. (1998). 면접의 양호도 검증. *대학입학면접전형자료의 개발과 활용방안탐색*. 한국교육과정평가원 학술세미나 자료집(1998년 7월 16일). 99-118.
- 윤영신. (1996). 산에서, 호프집에서, 입사면접 다양화. *조선일보*, 1996년 10월 14일.
- 윤희원. (1998). 면접전형의 활용방안. *대학입학면접*

- 전형자료의 개발과 활용방안탐색. 한국교육과
정평가원 학술세미나 자료집(1998년 7월 16
일). 77-88.
- 이도형. (1997). 면접 및 토론 평가: 기업채용면접.
수행평가의 이론과 실제, 학술세미나 발표논
문집, 한국교육평가연구회, 163-188.
- 이순복. (1998). 고전검사이론의 가정검증. 한국교육
평가학회. '98 추계 학술대회 발표논문.
- 전광석. (1998). "면접전형의 목적과 방법"에 대한 토
론. 대학입학면접전형자료의 개발과 활용방안
탐색. 한국교육과정평가원 학술세미나 자료집
(1998년 7월 16일). 71-73.
- 정구향. (1998). 외국 면접전형사례와 우리나라 면접
전형 실태·요구분석. 대학입학면접전형자료
의 개발과 활용방안탐색. 한국교육과정평가원
학술세미나 자료집(1998년 7월 16일). 3-46.
- 조은경, 이순복. (1996). 학생선발용 면접고사의 신뢰
도와 타당도 검증. 산업 및 조직심리학회. '96
추계학술대회 발표논문.
- 지은림. (1998). "면접의 양호도 검증"에 대한 토론.
대학입학면접전형자료의 개발과 활용방안탐
색. 한국교육과정평가원 학술세미나 자료집
(1998년 7월 16일). 119-121.
- 차종석, 김영배. (1994). 평가자간 신뢰도 및 동의도
에 관한 분석적 고찰. 경영학 연구, 23(특별
호), 75-102.
- 한경비즈니스. (1998). 채용업, 공짜는 없다. 5월, No.
126, 20-28.
- 한국교육평가학회. (1998). 대입무시험 전형의 과제
와 전망. 11월 27일 학술세미나 발표논문집.
서울: 저자.
- 한국교육과정 평가원. (1998). 대학신입생 선발제도
개선방안 연구. 서울: 저자.
- 함영준. (1996). 육사, 1박 2일 면접치른다. 조선일보,
1996년 9월 14일.
- Barber, A. E., Hollenbeck, J. R., Tower, S. L., &
Phillips, J. M. (1994). The effects of
interview focus on recruitment
effectiveness: A field experiment. *Journal of
Applied Psychology*, 79, 886-896.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big
five personality dimensions and job
performance: A meta-analysis. *Personnel
Psychology*, 44, 1-26.
- Berger, L. & Leaf, J. (1976). *The Promise of
Open Admission: An Evaluation after Four
Years at CUNY*, Educational Record, 56.
- Cann, A., Siegfried, W. D., & Pearce, L. (1981).
Forced attention to specific applicant
qualifications: Impact on physical
attractiveness and sex of applicant biases.
Personnel Psychology, 34(1), 65-75.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure:
Emergence of the five-factor model. *Annual
Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Fagot, R. F. (1991). Reliability of ratings for
multiple judges: Intraclass correlation and
metric scales. *Applied Psychological
Measurement*, 15, 1-11.
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task
performance: Test of a cognitive process
model. *Journal of Applied Psychology*, 5,
474-482.
- Graves, L. M. & Powell, G. N. (1995). The effect
of sex similarity on recruiters' evaluations
of actual applicants: A test of the
similarity-attraction paradigm. *Personnel
Psychology*, 48, 85-98.
- Huffcut, A. I., Roth, P. L., & McDaniel, M. A.
(1996). A meta-analytic investigation of
cognitive ability in employment interview
evaluations: Moderating characteristics and
implications for incremental validity.
Journal of Applied Psychology, 31, 459-473.
- Isen, A. M. & Baron, R. A. (1991). Positive affect
and organizational behavior. In B. M. Staw
& L. L. Cummings (Eds.), *Research in
organizational behavior*, 12. Greenwich, CT:
JAI Press. 1-53.
- Kinicki, A. J. & Lockwood, C. A. (1985). The
interview process: An examination of
factors recruiters use in evaluating job
applicants. *Journal of Vocational Behavior*,
26, 117-125.

- Linn, R. L. (1997). Evaluating the validity of assessments: The consequences of use. *Educational Measurement: Issue and Practice, 16*(2), 14-15.
- Maurer, S. D. & Fay, C. (1988). Effect of situational interviews, conventional interviews, and training on interview rating agreement: An experimental analysis. *Personnel Psychology, 17*, 41-55.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 79*, 599-616.
- Messick, S. (1989). Validity. In R. L. Linn(Ed.) *Educational Measurement(3rd ed.)*, Washington, D. C.: National Council on Measurement in Education & American Council on Education, 13-103.
- Murphy, K. R. & Balzer, W. K. (1989). Rater errors and rating accuracy. *Journal of Applied Psychology, 74*, 619-624.
- Reber, A. S. (1993). *Implicit learning and tacit knowledge: An essay on the cognitive unconscious.*, New York: Oxford University Press.
- Schmidt, F. L. (1996). The effect of hiring methods on the output and productivity of employees. Paper presented in Seoul, Korea. June.
- Shepard, L. A. (1997). The centrality of test use of consequences for test validity, *Educational Measurement: Issue and Practice, 16*, 5-8.
- Thorndike, R. M., Cunningham, G. K., Thorndike, R. L., & Hagen, E. P. (1991). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York: John Wiley.
- Zwick, R. (1988). Another look at interrater agreement. *Psychological Bulletin, 103*, 374-378.

1차 원고 접수: 1998년 10월 13일
 2차 원고 접수: 1999년 1월 10일
 3차 원고 접수: 1999년 5월 4일

Integrated View on the Functions and Methods of Interview as a Part of College Admission Procedure

Soonmook Lee

Sung Kyun Kwan University

The interview as a part of college admission procedure has not been fully developed, although it is adopted in almost of the colleges in Korea. They are forced to administer the interview although they are not prepared with systems of professional quality.

It is not surprising that school authorities have somewhat resentment and they argue for abolishing the interview system in the admission procedure. However, we need to develop interview practices to collect relevant information for the applicants that cannot be covered in the scholastic aptitude test, school record of student life, and essay exam. The criteria of selecting students are now being diversified, which require a development of procedures to measure their qualification. We present an integrated view on the functions of interview and discuss the technical issues of admission interview in Korea. Functions of interview are presented as it serves primary purposes and future-oriented purposes. Also technical aspects of measurement domain, different interview methods, and combining scores are discussed.