



얼굴형태소의 특징에 따른 사무형 직무 면접평가지 구안

김태연 · 강버들†

부경대학교(강사) · †부경대학교(교수)

Development of Office-Type Job Interview Evaluation Paper according to Features of Face Morphemes

Tae-Yeon KIM · Beodeul KANG†

Pukyong National University(lecturer) · †Pukyong National University(professor)

Abstract

The purpose of this study is to develop an interview evaluation paper by analyzing the effects of facial morpheme characteristics on basic qualities (integrity, responsibility, activeness, endurance). The influence of the facial morpheme characteristics on the judgment of basic qualities of office work types was examined in 203 subjects. As a result, the characteristics of facial morphemes were analyzed to affect the judgment of basic qualities of office type: sincerity, responsibility, activeness and endurance. Egg-shaped face, square face, inverted triangular face, obtuse eyebrows, eyes with lowered eyes, thin lips affect judgment of integrity and square face, inverted triangular face, high nose, long nose, straight-on mouth affect judgment of responsibility and dark eyebrows, raised eyes, and big mouth affect the judgment of activeness and square face, rhombus face, small eye, long eyes, and lowered eyes affected the judgment of endurance. Second, based on the analysis of the effects of facial morphemes on the judgment of basic qualities of office work, interview score sheet and job assignment sheet were developed to place the right people in right positions according to different job descriptions. It is significant as it provides a baseline data to create a scale for staffing utilizing the results of this study.

Key words : Face image, Features of face morphemes, Office-type job, Interview evaluation

I. 서론

최근 들어 새 정부의 공공기관 및 공기업 블라인드 채용 의무화 방침으로 과거에 비해 면접의 중요성이 한 층 더 부각되고 있다. 서류에 사진, 신체조건, 학력, 출신지 등이 드러나지 않는 이력서를 토대로 직무 및 적성에 초점을 맞춰 인재를 선발해야 하는 기업들은 면접교육에 참여하는 임직원석이 만석일 정도로 면접에 대한 비중을 높이고 있다. 기업은 회사의 인재상에 맞는 인재를

선발하기 위하여 자료면접 이외에 얼굴이미지, 행동, 사용하는 언어 등을 통해 지원자의 인성을 첫 대면에서 파악해야 하기 때문에 면접이 강화될 수밖에 없는 현실이다.

면접은 면접자가 피면접자와의 대화나 관찰 등을 통해 정보를 입수, 제공, 평가하는 과정(Judge et al., 2000)이며, 필기시험으로는 측정하기 곤란한 개인적 성격과 행태상의 특징 즉 성실성, 적극성, 사회성, 인간관계, 창의성 등을 측정하는데 유용하다. 즉 서류만으로 알 수 없는 피면접

† Corresponding author : 051-629-5977, badlle@pknu.ac.kr

자의 성격, 동기, 의사소통능력 등을 알아보고 채용에 관한 최종결정을 내리는 것이다(Campion et al., 1997). 면접관은 제한된 시간 이내에 면접자에 대해 판단하고 결정을 내려야 한다. 이러한 시간적, 행동적 제한 그리고 블라인드 채용이 본격화되면서 면접자의 얼굴이미지에 대한 중요성은 높아질 수밖에 없게 되었다. Jo(2004)의 연구에서도 사회생활에서 얼굴이미지가 중요하다고 생각하는 비율은 연령에 관계없이 고른 분포를 보이고 있으며, 얼굴이미지에 대한 중요성 인식과 실제적인 이미지 관리의식이 동시에 비례적인 상승효과를 나타내고 있다. 얼굴이미지의 특징을 분석하여 성격을 유추한 연구들은 철학적, 문학적, 학문적 관점에서 다양하게 연구되어 왔다. 고대철학자 Aristoteles는 얼굴로 나타나는 성격의 특성을 분류하고 서술하는 학문적 연구를 시도하였고, 작가 Shakespeare도 작품을 통해 얼굴이미지를 통한 인간의 내적인 면을 반영하고자 한 바 있다(Lee et al., 2001). Secord et al.,(1974)은 성격특질과 얼굴이미지 평가를 통해 유사한 얼굴을 지닌 사람은 유사한 성격을 지닌 것으로 여겨진다고 하였으며, 이러한 성격에 대한 평가는 인간의 외모 특히 얼굴과 많은 관련성을 가지고 있음이 증명되었다. 이 연구에서는 사람의 얼굴사진들을 보여주고, 그 사람의 성격특질과 인상적인 특징을 평가하도록 한 결과, 얼굴특징이 유사하게 평정된 사람들, 즉 서로 닮은 사람들은 유사한 성격특질을 지니고 있을 것이라 평가한다는 사실을 발견하였다. 예컨대, 사람의 성격에 대한 지각은 얼굴 생김새와 강한 연관성을 맺어 이루어졌다는 것이다. Liggett J. C.(1974)는 타인의 성격을 직관적으로 판단하는 중요한 수단인 인간의 얼굴은 인간에 대한 모든 것을 전달하지는 못하지만, 개인의 내적인 성격에 대한 가장 가치 있는 단서를 제공하는 것이라고 하였다. 얼굴은 노출되어 있어서 관찰이 용이하므로 대인지각의 중요한 시각정보가 되기 때문이다(Jo, 2004).

얼굴이미지와 관련된 연구(Kang, 2011; Song,

2006)들은 지각자들이 타인 얼굴의 개별적인 특성들에 대해 체계적으로 형성하는 얼굴이미지의 특정구조가 있음을 확인시켜준다. 면접을 통해 조직에 알맞은 인재를 채용하기 위해서는 지원자의 얼굴이미지에서 어떠한 부분을 중점적으로 보고, 어떠한 성향을 유추할 것인지를 고려해 보아야 한다. 얼굴형태소의 특징에 나타난 성격 즉 개인의 특질인 성실성, 책임감, 적극성, 지구력 등을 분석하여 면접평가 및 직무배치에 적용한 연구는 아직 이루어지지 않았다. 본 연구는 개념화 단계이지만 연구결과를 통해 사무형 직무에 적합한 인재배치를 위한 기초자료로 활용이 가능할 것이다.

따라서 본 연구에서는 얼굴형태소가 나타내는 특징이 사무형의 기본자질(성실성, 책임감, 적극성, 지구력)에 미치는 영향을 분석하여 사무형 직무 면접평가지를 구안하고자 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 얼굴형태소가 나타내는 특징이 기본자질에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 사무형 직무 면접평가지 구안에 따른 면접평가표와 직무배치표의 구성은 어떻게 할 것인가?

II. 이론적 배경

1. 얼굴형태소의 특징에 따른 성격

대인지각은 타인에 대한 외모, 언행 등 다양한 정보로부터 상대방의 성격이나 의지, 사고, 욕구 등을 인지하여 어떠한 이미지를 형성하는 것을 말한다. 대인지각의 초기 단계에서 매우 중요한 평가 단서로 활용되는 얼굴은 사회적 상호관계에서 차별화된 정보원이 되기 때문에 신체보다 더 뚜렷하고 강력한 초기 정보를 제공하고, 이미지 형성에서 매우 중요한 요소가 된다(Jackson, 2002). <Table 1>은 얼굴이미지를 형성하는 요소

와 그 하위요소를 표로 나타낸 것이다. 얼굴이미지에 영향을 미치는 주요 얼굴형태소는 얼굴형, 눈썹, 눈, 코, 입 등 5가지로 요약된다(Kang et al., 2008). 얼굴이미지는 얼굴형에 의해 1차적으로 결정되고 얼굴형태소(눈썹, 눈, 코, 입 등)의 모양과 배열에 의해 결정된다(Kim et al., 2004). <Table 2>는 얼굴형의 특징에 따른 성격을 선행연구 및 문헌자료(Baek, 2012; Kang, 2011)를 참고하여 재정리한 것이다.

<Table 1> Facial image forming element

Facial region	Subelement
Face type	round, egg-shaped, inverted triangle, triangle, rhombus, square
eyebrow	eyebrow length, eyebrows thickness, width of eyebrow, eyebrow gap, eyebrow shape
eye	size of the eye, shape of the eye, tail of the eye, protrusion of the eyeball
nose	height of nose, size of nose, width of nose, length of nose, shape of nose
mouth	mouth size, lip thickness, mouth shape, mouth tails

<Table 2> Personality according to face type

Face type	Character
round	sociable, environmentally adaptive, optimistic, fickle, good personality
egg-shaped	rational, subjective, emotional, cool, patient, sensitive, faithful
inverted triangle	intelligent, sincere, rational, analytical, accurate, prudent, nervous
triangle	strong willpower, active, stubborn, active, endurance
rhombus	energetic, self-assertive, enduring, hard-working, diligent
square	impulsive, patient, stubborn, stubborn, intransigent, upright

<Table 3>은 문헌자료와 선행연구(Lee, 2012; Kang et al., 2008)을 바탕으로 눈썹의 형태에 따른 성격을 분석한 것이다. 눈썹의 위치는 얼굴의 3분의 1지점의 상층부에 위치하여 얼굴의 형태미에 영향을 준다. 이상적인 눈썹의 모양은 눈썹머

리, 눈썹 산, 눈썹 끝 등의 세 부분으로 나뉘고, 눈썹 머리부터 눈썹 산까지의 거리는 눈썹 거리의 3분의 2의 길이로 눈썹 머리보다 눈썹 끝이 약간 올라간 형태로 좌우의 균형이 중요하다(Park, 2006).

<Table 3> Personality according to eyebrow form

Eyebrow form		Character
eyebrow length	long	gentle, stability
	short	cheerful, cute, dynamic
eyebrows thickness	dark	energetic, strong will, simplicity, healthy, active
	thin	delicate, feminine, soft
width of eyebrow	large	stable, strong
	small	delicate, soft
eyebrow gap	large	relaxed, amicable
	small	scrupulous, fainthearted
eyebrow shape	standard	flexible, soft
	straight	reliable, masculine
	angled	active, conscientious
	arched	feminine, mild, elegant
	ascending	active, strong, wild
droopy	gentle, introspective	

<Table 4> Personality according to eye form

Eye form		Character
size of the eye	big	sociable, expressive power
	small	sharp, observation, insight, patience, thoroughness
shape of the eye	round	cheerful, youthful, light
	long	tolerance, endurance, sharpness, thoughtful
tail of the eye	raised	active, aggressive
	lowered	persistent, passive
protrusion of the eyeball	protruding	expressive, creative
	deepy	patient, passive, calm

<Table 4>는 눈의 형태에 따른 성격을 선행연구(Kang, 2011; Kim, 2005; Shin, 2003)의 분석을 통해 제작성한 것이다. 눈은 외모의 특징 중에서 개인의 이미지나 첫인상을 결정하는 가장 중요한 단서로 작용한다. 그 사람의 마음 상태를 가장 잘 드러내는 곳이기도 하며, 보이는 현상만을 인

식하지 않고 그 내면의 것까지 느끼는 기관이라 할 수 있다.

<Table 5>는 문헌자료와 선행연구(Kang, 2011; Kim, 2005; Shin, 2003)를 참고하여 코를 형태를 분류하고 이에 따른 성격을 분석한 것이다. 코의 표준적인 위치는 전체 얼굴길이의 1/3정도는 되어야 하고, 코의 넓이는 좌우 눈의 안쪽과 코의 바깥쪽이 수직선상에서 연결되어야 하며, 콧날이 반듯하게 뻗어 있는 것이다.

<Table 5> Personality according to nose form

Nose form		Character
height	high	self-esteem, self-confidence
	low	dependent, passive, timid
size	big	aggressive, energetic
	small	docile, fainthearted
width	large	extrovert, large-hearted
	small	nimble, introverted
length	long	conservative, responsible
	short	dexterous, quick, open
shape	round	gentle, amicable
	pointy	sharp, aggressive
	drooping	persevering, inflexible

<Table 6>은 선행연구(Kang, 2011; Kim, 2008; Kim, 2004)를 바탕으로 입의 형태에 따라 분류하고 그 성격을 분석한 것이다. 이상적인 입술의 형태는 입술의 가로길이(폭)가 두 눈동자의 안쪽을 지나는 수직선보다 크지 않으며, 입술 산은 양 콧구멍을 중심으로 수직으로 내린 선과 만나는 부분에 위치한다. 입은 눈의 가로길이의 1.5배 정도이고 가로와 세로의 비율이 3:1이 적당하며, 윗입술과 아랫입술은 1:1.5의 비율로 아랫입술이 약간 도톰한 것이 안정적인 형태라고 할 수 있다 (Kang, 2011).

2. 면접의 평정요소와 사무형의 기본자질

면접은 인물과 언어, 행동의 관찰을 통한 인격적 조건을 중심으로 신체적 조건, 지적 조건, 인격적 조건을 평가하기 위한 다차원적 선발방법으

<Table 6> Personality according to mouse form

Mouse form		Character
size	big	ambitious, aggressive, emotional, passionate
	small	timid, meticulous, cautious
lip thickness	thick	sympathetic, emotional
	thin	cautious, accurate, sincere
shape	protruding	strong-tempered, talkative
	enter	passive, introspective, timid
mouth tail	raised	active, positive, cheerful
	straight	sincere, conservative
	droopy	self-righteous, critical, negative

로 급변하는 조직 환경 속에서의 창조적 업무수행능력 여부를 판단할 수 있는 방법이다(Lee, 2001). 조직마다 중점사항이 다르기 때문에 면접에서 평가되는 평정요소도 조직마다 다르게 나타나고 있지만 일반적으로 면접 시 외모에서 평가되는 인상적 평정요소와 면접자와 지원자의 질의 응답과정에서 평가되는 내용적 평정요소, 서류에 나타난 사실을 확인하는 자료적 평정요소로 나누어 볼 수 있다(Jang, 2000). 인상적 평정요소는 지원자의 얼굴이미지, 표정, 태도, 자세 등을 포함한 비언어적 커뮤니케이션을 통한 평가를 의미한다. Jawahar et al.(2005)은 지원자의 이미지는 면접관으로 하여금 지원자가 조직이나 직무에 적합한 능력을 갖추고 있는지 여부를 판단하는데 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 Rynes & Gerhart(1990)는 면접에서 이미지는 지원자가 직무에 필요한 능력을 가지고 있는지를 판단하고 조직과 적합한 존재인지를 평가하는데 중요한 단서로서 역할을 한다고 보았다.

직업(직무)에 따라 요구되는 기본자질은 각기 다르게 나타난다. Borghans et al.(2008)은 주도성과 배려심 같은 대인관계 능력이 성인기의 임금과 고용에 미치는 영향력을 살펴 본 결과, 서비스 직종과 같은 일자리에서는 배려심과 같은 특

성이 매우 중요한 반면, 주도성은 상대적으로 중요하지 않았다한다. 즉 직업적 맥락 또는 일자리 환경에 따라 요구되는 비인지적 특성이 달라질 수 있고, 아울러 이러한 특성의 보유 정도에 따라 그 성과가 달라질 수 있다(Lee, 2013). 본 연구에서는 사무형의 직무에 필요한 기본자질을 선행연구(Shin, 2006)를 참고로 예비설문을 통해 성실성, 책임감, 적극성, 지구력으로 선정하였다. 성실성은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타내며, 부지런하며, 질서정연한 것을 좋아하고, 자신의 원칙과 목표에 따라 삶을 계획적으로 영위하며 과제에 체계적으로 접근한다(Kwon, 2015). 책임감은 조직 속에서 자신에게 주어진 의무와 책무를 자각하고 실천하려는 마음가짐이다. 단순히 자신에게 주어진 업무 자체뿐만 아니라 조직구성원들과 업무를 처리하는 과정에서 계속적으로 작용하며 영향을 미친다. 적극성은 집단이나 조직에 강요받지 않고 스스로 선택하고 결정하여 참여하는 것을 의미하는 것으로 직무활동을 이루게 하는 가장 중요한 특성 중의 하나이다(Choi, 2006). 지구력은 어떤 업무를 수행함에 있어서 일정한 작업을 오랫동안 계속적으로 할 수 있는 능력이며, 이 능력에는 육체적인 조건뿐만 아니라 의지력, 인내력, 끈기 등 심리적인 요소도 포함된다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 사무직에 근무하는 조직의 장(長)이상의 직급인 사람들(남자 30명, 여자 16명)로 하여금 함께 근무하는 부하직원(230명)을 대상으로 기본자질(성실성, 책임감, 적극성, 지구력)과 얼굴형태소의 특징을 평가하게 하였다. 230명의 일반적 특성은 <Table 7>과 같다.

<Table 7> General characteristics

Division		N(%)	Total
Gender	male	130(64.0)	203
	female	73(35.9)	
Ages	20s	47(23.1)	203
	30s	72(35.4)	
	40s	54(26.6)	
	50s	30(14.7)	

2. 측정도구 및 자료 분석

사무형에 필요한 기본자질은 성실성, 적극성, 책임감, 자신감, 희생정신, 인내력, 사회성 등이라고 분석한 선행연구(Shin, 2006)를 바탕으로 예비설문(30부)을 실시하였다. 예비설문 분석결과, Chronbach's α 값이 .6이하로 나타난 창의성, 희생정신, 사회성(친화성) 문항은 제외하고 성실성, 책임감, 적극성, 지구력 등 네 가지 항목을 사무형의 기본자질로 선정하였다.

설문지의 구성은 첫째, 성별과 나이를 묻는 인구통계학적 항목이다. 둘째, 성실성, 책임감, 적극성, 지구력의 4가지 평가요소에 대해 5단계 Likert식 척도로 응답하는 것이다. 셋째, 얼굴형태소 항목으로 평가대상자의 얼굴형태소 항목을 평가하도록 구성되었다. 설문지는 5명의 전문가와 검토 후 수정 및 보완하여 최종설문지를 완성하였으며, 예비조사를 거쳐 수정 제작된 설문지의 문항내적 합치도 계수는 Chronbach's α 값 .753으로 문항 간 내적 일관성이 양호한 것으로 나타났다. 본 연구를 위해서 수집된 자료는 SPSS V.23 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 얼굴형태소가 나타내는 특징이 사무형의 기본자질 판단에 미치는 영향을 알기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 결과 및 논의

1. 얼굴형태소가 나타내는 특징이 사무형의 기본자질 판단에 미치는 영향

가. 얼굴형태소가 나타내는 특징이 성실성에 미치는 영향

<Table 8>은 얼굴형태소가 나타내는 특징이 성실성 판단에 미치는 영향을 분석한 결과를 표로 나타낸 것이다. 결정계수인 R^2 값이 .526으로 독립변수들이 성실성 판단에 미치는 영향을 52.6% 설명해 주고 있다. 또한 F통계량은 21.304, 이에 대한 유의확률이 .000으로 유의수준 $p < .01$ 이므로 이 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 역삼각형 얼굴의 β 값은 .640으로 다른 독립변수에 비해 성실성에 미치는 영향이 매우 큰 것으로 분석되었다.

<Table 8> Facial morphemes and sincerity

Independent variable	B	β	t값
egg-shaped face	.546	.432	5.932**
square face	.689	.576	7.166**
inverted triangle	.989	.640	9.174**
droopy eyebrows	.243	.155	2.901**
lowered eyes	.197	.170	3.222**
long eyes	.161	.132	1.911
small eye	.116	.091	1.470
long nose	.058	.046	.811
thin lips	.281	.247	4.044**
straight mouth	.025	.022	.373
C=3.027 F=21.304** $R^2=.526$			

** $p < .01$

나. 얼굴형태소가 나타내는 특징이 책임감에 미치는 영향

<Table 9>는 얼굴형태소가 나타내는 특징이 책임감에 미치는 영향을 분석한 결과를 나타낸 것이다. 결정계수인 R^2 값이 .491으로 독립변수들이 책임감 판단에 미치는 영향을 49.1% 설명해 주고 있다. 또한 F통계량은 31.555, 이에 대한 유의확률이 .000으로 유의수준 $p < .01$ 이므로 이 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 사각형 얼굴의 β 값은 .377로 다른 독립변수에 비해 책임감

에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났다.

<Table 9> Face morphemes and responsibilities

Independent variable	B	β	t값
square face	.476	.377	5.699**
inverted triangle face	.557	.369	5.961**
long eyes	.019	.015	.271
high nose	.170	.139	2.287*
long nose	.275	.167	3.105**
straight mouth	.383	.319	5.582**
C=3.196 F=31.555** $R^2=.491$			

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

다. 얼굴형태소가 나타내는 특징이 적극성에 미치는 영향

<Table 10>은 얼굴형태소가 나타내는 특징이 적극성에 미치는 영향을 분석한 결과를 나타낸 것이다. 결정계수인 R^2 값이 .229으로 독립변수들이 책임감 판단에 미치는 영향을 22.9% 설명해 주고 있다. 또한 F통계량은 5.708, 이에 대한 유의확률이 .000으로 유의수준 $p < .01$ 이므로 이 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<Table 10> Face morphemes and activeness

Independent variable	B	β	t값
square face	-.199	-.120	-1.670
rhombus face	.184	.078	1.079
dark eyebrow	.440	.278	4.007**
straight eyebrows	.101	.057	.821
big eyes	.186	.110	1.545
raised eyes	.400	.251	3.440**
protruding eyes	-.200	-.096	-1.419
high nose	-.080	-.050	-.718
large nose	.115	.067	.984
big mouth	.472	.295	4.108**
C=3.070 F=5.708** $R^2=.229$			

** $p < .01$

라. 얼굴형태소가 나타내는 특징이 지구력에 미치는 영향

<Table 11>은 얼굴형태소가 나타내는 특징이 적극성 판단에 미치는 영향을 분석한 결과를 나타낸 것이다. 결정계수인 R²값이 .498으로 독립변수들이 책임감 판단에 미치는 영향을 49.8% 설명해 주고 있다. 또한 F통계량은 24.087, 이에 대한 유의확률이 .000으로 유의수준 p<.01이므로 이 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 작은 눈의 β값은 .548로 다른 독립변수에 비해 지구력에 미치는 영향이 큰 것으로 분석되었다.

<Table 11> Face morphemes and endurance

Independent variable	B	β	t값
square face	.329	.319	4.968**
rhombus face	.134	.122	2.087*
small eye	.539	.548	9.397**
long eyes	.292	.286	4.596**
lowered eyes	.206	.149	2.629**
deepy eyes	-.146	-.070	-1.277
long nose	.138	.121	1.965
C=2.975 F=24.087** R ² =.498			

*p<.05, **p<.01

선행연구에서 얼굴형태소의 특징에 따라 분석된 성격들은 대부분 문헌분석에 의존한 것들이며, 신뢰성 있는 통계분석에 의한 결과로 증명된 자료로는 미흡한 부분이 많았다. 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 설문을 통한 신뢰성 있는 통계분석 결과를 바탕으로 얼굴형태소의 어떠한 특징이 사무형의 기본자질에 영향을 미치는지 알아보았다. 사무형에 적합한 인재를 선발할 경우 얼굴형태소의 특징에 나타난 성격을 통해서도 직무에 필요한 기본자질을 유추할 수 있고, 그 정도에 따라 업무의 종류, 직무배치, 사원관리 등에

적용할 수 있을 것이다.

2. 사무형 직무 면접평가지 구안

얼굴형태소가 나타내는 특징이 사무형의 기본자질에 미치는 영향을 분석한 결과를 바탕으로 사무형 직무 면접평가를 구안하였다. 사무형 직무 면접평가는 면접평가표와 직무배치표를 구성되어 있으며, 평가요소는 성실성, 책임감, 적극성, 지구력 등 네 가지이다. 평가요소에 영향을 미치는 얼굴형태소의 특징에 대한 구체적 내용은 <Table 12>와 같다.

<Table 12> Facial morphemes affecting evaluation factor

Evaluation factor	Facial morphemes
Integrity	egg-shaped face, square face, inverted triangle face, droopy eyebrows, lowered eyes, thin lips
Responsibility	square face, inverted triangle face, high nose, long nose, straight mouth
Activeness	dark eyebrows, raised eyes, big mouth
Endurance	square face, rhombus face, small eyes, long eyes, lowered eyes

가. 사무형 면접평가표

사무형 면접평가표는 [Fig. 1]에 제시되어 있으며 구성은 다음과 같다. 첫째, 평가요소는 A등급~E등급까지 5등급으로 구분하여 평가한다. A등급은 ‘매우 성실하다’, B등급은 ‘성실하다’, C등급은 ‘보통’, D등급은 ‘성실하지 않다’, E등급은 ‘매우 성실하지 않다’를 의미한다. 둘째, 평가요소에 따른 해당 얼굴형태소 평가항목이다. 셋째, 종합평가 항목으로 채용하고 싶은지 아닌지에 대한 전체적인 평가를 하는 것이다. 면접평가표의 주요한 사항은 각 평가요소에 대한 평가등급이 높을수록 해당 얼굴형태소 항목이 많아진다.

Evaluation factor	Evaluation grade					Face morpheme evaluation items	Etc
	A	B	C	D	E		
Integrity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	egg-shaped face	<input type="checkbox"/>
						square face	<input type="checkbox"/>
						inverted triangle face	<input type="checkbox"/>
						droopy eyebrows	<input type="checkbox"/>
						lowered eyes	<input type="checkbox"/>
						thin lips	<input type="checkbox"/>
Responsibility	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	square face	<input type="checkbox"/>
						inverted triangle face	<input type="checkbox"/>
						high nose	<input type="checkbox"/>
						long nose	<input type="checkbox"/>
						straight mouth	<input type="checkbox"/>
Activeness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dark eyebrows	<input type="checkbox"/>
						raised eyes	<input type="checkbox"/>
						big mouth	<input type="checkbox"/>
Endurance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	square face	<input type="checkbox"/>
						rhombus face	<input type="checkbox"/>
						long eyes,	<input type="checkbox"/>
						lowered eyes	<input type="checkbox"/>
						small eyes	<input type="checkbox"/>
Overall evaluation	<input type="checkbox"/> I would like to adopt it. <input type="checkbox"/> I want to hire. <input type="checkbox"/> I do not know. <input type="checkbox"/> I do not want to hire. <input type="checkbox"/> I never want to hire.					• Reason for recommendation and other comments	

Interviewer	It is evaluated fairly as described above.		
	2018. 00. 00		
	Position :	Name:	Signature:

[Fig. 1] Interview Score Sheet

나. 사무형 직무배치표
 사무형 직무배치표는 [Fig. 2]와 같다. 사직무배치표는 면접평가를 실시한 후 채용된 사원을 대상으로 하며, 직무재배치, 사원관리, 순환배치 등 업무의 효율화를 위한 것이다. 입사 후 6개월이

지난 후 해당 면접위원으로 하여금 재평가하게 하였다. 직무배치표는 성실성, 책임감, 적극성, 지구력 등의 평가요소와 평가조건 및 종합평가로 구성되어 있다.

얼굴형태소의 특징에 따른 사무형 직무 면접평가지 구안

Evaluation factor	Evaluation grade					Evaluation opinion
	A	B	C	D	E	
Integrity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Responsibility	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Activeness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Endurance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Overall evaluation	<input type="checkbox"/> You really did a good job deploying it. <input type="checkbox"/> That's a good deployment. <input type="checkbox"/> I do not know. <input type="checkbox"/> I do not want to deploy. <input type="checkbox"/> I do not want to deploy again.					
Other comments						

Interviewer	It is evaluated fairly as described above.		
	2018. 00. 00		
	Position :	Name:	Signature:

[Fig. 2] Job Assignment Sheet

3. 사무형 직무 면접평가지의 적용

사무형 면접평가표와 직무배치표가 실제로 유효성이 있는지에 대한 가능성을 알아보기 위해 5명의 사례를 선정하여 적용하였다. 1차 면접평가를 통해 입사한 사람을 대상으로 6개월 근무한 후 직무재배치 평가를 실시하였다.

적용한 결과는 <Table 13>과 같다. 첫째, 평가요소에 대한 평가등급이 높을수록 해당 얼굴형태소 항목 비율이 높다는 것을 알 수 있었다. 둘째, A등급~B등급으로 높은 평가를 받은 사례2의 경우 해당 얼굴형태소 항목 비율이 높으며, ‘배치하길 잘했다’는 긍정적인 종합평가로 나타났다. 성실성을 제외한 평가요소에서 C등급~D등급을 받은 사례4의 경우 ‘배치하고 싶지 않다’는 종합평가를 받았다. 셋째, 다른 평가요소에서는 C등급을 받아도 채용되었으나 성실성의 경우 5사례 모두 평가등급이 B등급 이상이어야 채용되었다. 이는 사무형의 직무수행에 있어서 가장 중요한 요

소를 시사한다. 넷째, 면접평가와 직무배치 평가의 등급이 비슷할수록 평가도구의 실효성에 대한 가능성이 있다고 볼 수 있다.

V. 결론

본 연구의 목적은 얼굴형태소가 나타내는 특징이 기본자질에 미치는 영향을 분석하여 사무형 직무 면접평가를 구안하는 것이다. 이에 대한 결과는 다음과 같다.

첫째, 얼굴형태소가 나타내는 특징은 사무형의 기본자질인 성실성, 책임감, 적극성, 지구력 등의 판단에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 계란형 얼굴, 사각형 얼굴, 역삼각형 얼굴, 처진형 눈썹, 눈꼬리가 내려간 눈, 얇은 입술 등은 성실성에, 사각형 얼굴, 역삼각형 얼굴, 높은 코, 긴 코, 일자형 입 등은 책임감에, 짙은 눈썹, 눈꼬리가 올라간 눈, 큰 입 등은 적극성에, 사각형 얼굴,

<Table 13> Application of job interview evaluation paper

Evaluation factor	Facial morpheme affecting evaluation factor	Case	Evaluation grade		Relevant facial morpheme items and rates(%)
			Interview Score	Job Assignment	
Integrity	egg-shaped face, square face, inverted triangle face, droopy eyebrows, thin lips, lowered eyes	case 1	B	B	square face, thin lips (50%)
		case 2	A	B	square face, thin lips(50%)
		case 3	B	B	droopy eyebrows, lowered eyes(50%)
		case 4	B	B	egg-shaped face, thin lips(50%)
		case 5	B	B	egg-shaped face, droopy eyebrows(50%)
Responsibility	square face, inverted triangle face, high nose, long nose, straight mouth	case 1	B	A	square face, high nose, straight mouth(75%)
		case 2	A	A	square face, high nose, long nose(75%)
		case 3	B	B	high nose, straight mouth(50%)
		case 4	C	D	Not applicable(0%)
		case 5	C	C	straight mouth(25%)
Activeness	dark eyebrows, raised eyes, big mouth	case 1	A	A	dark eyebrows, big mouth (66%)
		case 2	A	A	dark eyebrows, big mouth, raised eyes (100%)
		case 3	C	D	Not applicable(0%)
		case 4	C	D	Not applicable(0%)
		case 5	A	A	raised eyes, big mouth(66%)
Endurance	square face, rhombus face, small eyes, long eyes, lowered eyes	case 1	A	B	square face, long eyes(50%)
		case 2	A	A	square face, long eyes, small eyes(75%)
		case 3	C	C	small eyes(25%)
		case 4	C	C	Not applicable(0%)
		case 5	B	C	Not applicable(0%)

마름모형 얼굴, 작은 눈, 긴 눈, 눈꼬리가 내려간 눈 등은 지구력 판단에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

둘째, 얼굴형태소가 사무형의 기본자질에 미치는 영향을 분석한 결과를 바탕으로, 사무형 직무 면접평가지를 구안하였다. 사무형 직무 면접평가지는 면접평가표와 직무배치표로 구성되어 있다.

셋째, 사무형 직무 면접평가지가 기초자료로써 가능성이 있는지를 알아보기 위해 5명의 사례에 한해 적용한 결과 기초자료로써 활용성이 있는 것으로 나타났다.

이상의 결론을 바탕으로 제언을 하면, 첫째, 면접평가와 직무배치 평가의 간격이 6개월인 관계로 후속연구에서는 장기간에 걸친 신뢰성 있는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 사무형 직무 면접평가지의 적용사례가 적은 관계로 후속연구에서 더 많은 인원을 적용하여 부족한 부분을 수정 및 보완할 필요성이 있다. 셋째, 사무형의 직

무라 하더라도 구체적인 업무에 따라 요구되는 능력이 조금씩 다를 수 있다. 대인관계 업무는 친화성, 사교성, 외향성이 더 필요한 요소일 수도 있고, 창의성, 개방성이 더 요구되는 분야도 있을 것이다. 그러므로 본 연구의 결과를 기초자료로 활용함에 있어서 사무형 직무에 적합한 인재배치의 기초적인 참고자료로써 탄력적으로 적용되어야 할 것이다.

References

Baek KJ(2012). The Effects of Formative Factors and Make-up Design on Korean Women's Face Image Types, Doctoral Thesis of Yonsei University Graduate School.

Borghans L, Duckworth A, Heckman J & Weel B(2008). The economics and psychology traits, Journal of Human Resources, 43(4), 972-1050.

Campion MA, Palmer DK & Campion JE(1997). A

- review of structure in the selection interview, *Personnel Psychology*, 50(3), 655-702.
- Choi KJ(2006). The Effect of Youth Volunteer Activity on the Satisfaction and Aggressiveness, Hanseo University Graduate School Master's Thesis.
- Jackson LA(2002). Physical Attractiveness; Perspective in Body Image, New York; The Guilford Press.
- Jang JB(2000). A Study on the Interview of Korean Companies, Dissertation of Master's Degree by Dankook University.
- Jawahar IM & Mattsson J(2005). Sexism and beautyism effects in selection as a function of self-monitoring level of decision maker, *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 563~573.
- Jo GD(2004). Physical Characteristics and Personality Impression of Face, Korean Society of Emotion and Sensibility, 7 (2), 195~201.
- Jo GN(2004). A Study on the Perception of Self-Image Making in Out-of-Home Women, Master's Thesis, Graduate School, Catholic University of Daegu.
- Judge TA, Higgins CA, & Cable DM(2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383~406.
- Kang KY(2011). The effect of makeup and face shape of a woman on impression formation, doctoral dissertation, Chung-Ang University.
- Kang SH et al.(2008). A Study on the Face Design System by Personality using Oriental Cosmology, *Korea Society of Design Science*, 21 (4), 271~284.
- Kim HJ(2005). A study on the musical make-up based on the impressive image, a thesis of master's degree by Chosun University.
- Kim JH(2008). A Study on the Type of Female Face and Eyes on the Twenties, Doctoral Degree Thesis, Catholic University Graduate School.
- Kim MJ & Lee SR(2004). A study on haircut design by type of face measurement of male college students, *Journal of the Korean Society of Clothing Industry*, 6 (6), 740~748.
- Kim PR(2004). A Study on Makeup Technique - Focusing on Impression and Color Expression Technique, Master's Thesis, Hannam University.
- Kwon SM(2015). Modern personality psychology. Seoul: Academician.
- Lee JH(2013). A Study on the Relationship between Non-intellectual Ability and Status Acquisition: Focusing on Young Workers, Doctoral Thesis of Korea University Graduate School.
- Lee MJ(2001). The types and qualitative factors of the interview, *Korean Human Relations Journal*, 6 (1), 133~161.
- Lee SH(2012). A study on the changes of discipline according to the difference of pharyngeal science, the dissertation of master's degree at Dankook University.
- Liggett JC(1974). The human face, New York: Stein & Day.
- Park ES(2006). A Study on the Position Measurement and Preference of Female Eyebrows, Master's Thesis, Hannam University.
- Rynes S & Gerhart B(1990). "Interviewer assessment of applicant "fit": An exploratory investigation", *Personnel Psychology*, 43(1), 13~34.
- Secord PF, Dukes WF & Bevan WW(1974). Personalities in faces: 1. An experiment in social perceiving, *Genetic Psychologist Monographs*, 49.
- Shin MJ(2006). A Study on the Determinants of Job Interview, Ewha Womans University Graduate School Master's Thesis.
- Shin SH(2003). A Study on Face Type and Makeup Color - Focusing on Eastern and Western Contemplation, Chosun University Graduate School Master's Thesis.
- Song MY(2006). A study on facial image by facial morphology and makeup, Doctoral dissertation, Graduate school of Kyungsoong University.

• Received : 12 January, 2018

• Revised : 20 January, 2018

• Accepted : 05 March, 2018