

## 1주차\_Intro

### # 산업 및 조직심리학 (Industrial/Organizational psychology)

심리학적 사실과 원리를 기업이나 산업체에서 일하는 사람들에 관한 문제에 적용하거나 확장하는 것 (Blum&Naylor, 1968)

- 산업 I : 인사심리학 / 인사선발, 분류, 훈련

- 조직 O : 호손 연구 결과에 기초 / 조직에서 개인의 욕구, 비공식 집단, 사회적 관계 강조

### # 과학자-실천가 모델 (Scientist-practitioner model) : 과학적 원리/연구결과 이해, 실제로 어떻게 적용하는지 가르치는 교육 모델/틀

- 과학자(e.g.교수, 의학연구자) : 조직 현장과 실험, 과학적 연구 → 학생의 실무적 경험 증진 (과제 수행, 기업 프로젝트, 현장 실습)

- 실천가(e.g.인사팀, 내과의사) : 조직 연구의 결과를 실무 장면에 적용 → 조직원의 과학적 지식 (전문가 초청 강연, 학위과정 파견)

## 2주차\_역사적 배경

### # 초창기 (1900~1916) - 산업심리학 등장 (1910)

1. 19C下 미국 (산업화, 이주민 증가, 높은 출생률, 도시 성장 → 사회개혁 및 작업의 질 향상 욕구 → 과학이 실용적 해결책!)

+ 심리학 응용에 대한 관심 (심리학의 일부가 실용적 성격을 띠기 시작)

+ 산업효율성 증진에 대한 관심 (제품 생산의 경제성과 종업원들의 생산성) - **시간 및 동작 연구** e.g.조립할 부품들의 순서 배치

2. 산업 및 조직심리학 창시자들 (심리학 이론을 실무에 적용 + 종업원의 직무수행에 과학적으로 접근)

1) Walter Dill Scott (1869~1955)

- 광고론, 광고심리학 : 사람에게 영향을 미치기 위한 수단 제안/주장 e.g.모방, 경쟁, 충성 등은 인간의 효율성up

- 제 1차 세계대전 中 미 육군의 인사 절차에 심리학 적용

2) Frederick W. Taylor (1856~1915)

- 과학적 관리 원칙 e.g.직원의 생산성 극대화할 수 있는 작업/휴식 시간의 비율

- (비판점) 사람을 비인간적으로 대하는 태도, (부작용) 효율성 증진으로 인한 실업자 발생

3) Lillian Moller Gilbreth (1878~1972)

- 스트레스와 피로가 작업자에게 미치는 영향 인식 → **시간과 동작 연구** w/남편Frank

4) Hugo Munsterberg (1863~1916)

- 심리학과 산업효율성 e.g. 시내 전차 운전자의 안전 운행에 영향을 미치는 요인

### Army Alpha

1. A company advanced 6 miles and retreated 2 miles. How far was it then from its first position?
2. A dealer bought some mules for \$1,200. He sold them for \$1,500, making \$50 on each mule. How many mules were there?
3. Thermometers are useful because
  - a. They regulate temperature
  - b. They tell us how warm it is
  - c. They contain mercury
4. A machine gun is more deadly than a rifle, because it
  - a. Was invented more recently
  - b. Fires more rapidly
  - c. Can be used with less training

For these next two items, examinees first had to unscramble the words to form a sentence, and then indicate if the sentence was true or false.

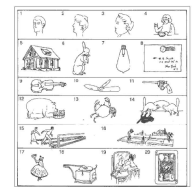
1. happy is man sick always a
2. day it snow does every not

The next two items required examinees to determine the next two numbers in each sequence.

1. 3 4 5 6 7 8
2. 18 14 17 13 16 12

### Army Beta

In the items below, examinees were asked to identify what was missing from each picture.



Answers

### # 제1차 세계대전기 (1917~1918) - 산업심리학의 형성과 사회적 인정의 계기

1. Robert Yerkes (APA 회장) : “심리학이 전쟁 수행에 기여할 수 있다” e.g.신병 모집/배치, 신병의 동기/사기

- 신병 선발을 위한 **Army Alpha** (군대 알파) 검사 & **문맹자용 Army Beta** (군대 베타) 검사 개발

- 적절한 병사 분류/배치, 장교의 수행 평가, 500개 이상 직무의 임무와 자격요건 기술서 마련

2. I/O 분야 대표 학술지 Journal of Applied Psychology 출간(1907) : ‘과학 대 실전’ 개인의 직업 적성, 효율성/행복 증진

### # 두 세계대전 간기 (1919~1940)

1. 전후 심리학 지식을 응용하는 자문 회사, 연구기관 증가

- Walter Bingham : 카네기 공대에 판매기술연구소 설립 → 산학 협동의 시초 / 판매원, 일반사무원 등 선발, 배치, 능력 개발

- James Cattell : Psychological Corporation 설립 (1921) → 심리학의 유용성을 산업계에 전파, 심리학자들의 신원 조회 제공

2. **호손 연구 (Hawthorne study)** (1924~1932)

- 웨스턴 전기회사와 하버드대 연구자들의 공동 연구 / **조명 강도와 생산성의 관계** (Roethlisberger & Dickson, 1939)

- **호손효과** : 행동의 변화가 실험적으로 조작된 변인에 의해 일어나는 게 아니라, 단지 연구자의 존재와 같은 환경의 변화로 일어난

- 가장 영향력 있는 단일 연구

- 산업심리학의 영역 확장 : 종업원 태도의 중요성, 리더십의 중요성, **작업자를 인간으로 대우할 필요성**, etc.

→ 회사의 효율성 증진에 초점을 두었던 산업심리학에 새로운 시각 부여

3. Morris Viteles (1932) : 산업심리학의 범위 확장한 고전적 교재 집필 (not only 인사 선발 but also 동기, 직무 만족, 리더십)

### # 제2차 세계대전기 (1941~1945) - 산업심리학의 발전과 정교화의 기회

1. 군대 인력 분류 자문 위원회

- **군대일반분류검사 (AGCT, Army General Classification Test)** : 군인의 책임, 의무 습득 능력에 따라 신병들을 5가지 집단으로 분류

- 장교 교육에 적합한 사람 선발 방법, 작업 유능성 검사, 보조적인 적성검사 개발

2. **미국전략사무국 (OSS, Office of Strategic Services)** : 상황적 스트레스 검사 개발

3. 산업 장면에서 채용검사의 사용이 크게 증가 e.g.결근감소 방법 마련

### # 학문 영역 세분화기 (1946~1963)

- 대학에서 산업심리학 교과목 및 대학원에서 석/박사 학위과정 개설 & 미국심리학회 산하 산업심리 분과회(14분과) 창립 (1946)

- 산업심리학의 세부분야 정착 (인사심/조직심) & 공식적 명칭 변경 : 산업심리학(1910~) → 산업 및 조직심리학(1973~)

### # 정부 개입기 (1964~1993) “사회적 분위기 → 정부 개입 → 학문 분야의 hot issue 연계”

1964 시민권법 (7장, 고용에서의 차별 문제) / 1978 정부의 획일적 고용 지침

→ I/O의 임무 : (1) 과학적 연구의 엄격한 수행과 정확한 연구 결과 제공 (2) 정부의 조사와 평가에서 문제가 일어나지 않도록 하는 것

1990 장애인 고용법 제정 / 1991 시민권법 개정 (직장에서의 불형평 감소 목적) / 1993 가정과 의료휴가법 제정

군대인력 선발과 분류를 위한 검사 개발 프로젝트 (Project A) 수행 → 군대복무 직업적성검사집(ASVAB) 개발

## # 정보화시대 (1994~)

1980s下 인터넷 등장, 1994 전체 웹사이트 수 1000개 돌파

기술 발달 → 전통적 직무(job)의 변화, 시간제/임시직/계약직 근로자 증가, 일과 사생활

## # 산업 및 조직심리학의 현재와 미래

### 1. 비교문화적 산업 및 조직심리학 (Cross-cultural I/O psychology)

- 다양한 문화와 민족에서 개인의 심리적/사회적 기능 간의 유사성과 차이 연구

- 글로벌 기업 증가, 일터에서의 문화적 다양성 증가, 전자 의사소통 방식의 출현 등으로

### 2. 인도주의적 작업 심리학 (Humanitarian work psychology)

- I/O 지식을 세계 빈곤 해소, 조직의 사회적 정의 고양, 근로자의 권리 보호 등에 활용 e.g. 정부, 구호단체, 민간산업의 필수적 연합

- 기업중심적 관점 → 종업원 중심, 사회적 이익 중심

## Top 10 Work Trends

1. 경영상 결정을 내릴 때 빅데이터 활용 및 분석
2. 기술 및 자동화에 대한 의존도 증가
3. 가상 팀 관리
4. 경쟁보다는 직원 개발을 촉진하기 위한 방식으로 수행 관리에 대한 접근법 변화
5. 직원 참여 장려
6. 직원의 정신적, 신체적 건강 및 복지 중요시
7. 급변하는 시장 및 고객 요구 사항을 충족시키는 민첩성 및 유연성에 중점
8. 세대 간 일과 삶의 균형 유지
9. 다양성을 증진하는 인력 구축의 강조
10. 선발 및 기타 취업 관련 결정에 소셜미디어 사용

## 3주차\_연구방법

# 진실 탐구 : 과학적 원리에 근거하여, 현상에 대한 체계적인 연구 수행 / # 연구 : 지식을 창출하고 이해하는 공식적인 과정

# 일반화가능성 (= 외적 타당도(external validity)) : 과학의 목표 - 기술(description), 예측(prediction), 설명(explanation)

# 연구방법 (실증적 연구과정)

- 귀납적 방법(inductive) : 자료(specific) → 이론 수집(general)

관찰, A와 B에 관한 자료 정리 → 자료들의 공통 유형(규칙성) 요약 (유형 발전) → 이를 통해 두 변수 간 관계에 대한 임시적(tentative) 결론 도출

- 연역적 방법(deductive) : 가설 → 조작화 → 관찰 → 검증 (가설과 관찰결과 비교 → 가설 채택 or 기각)

1. 문제진술 : (일반적/구체적) 연구문제를 찾는 과정 - 가설(연구 결과에 대한 최선의 추측)

- 연구전략 : 연구 장면의 자연스러운 정도 + 연구자가 연구에 통제를 가하는 정도

- 독립변인-종속변인 & 예측변인-준거변인 → 내적 타당도(internal validity) : 논리적 인과관계의 타당도

- 현장장면(field setting) & 실험실장면(laboratory setting) - 단순/충화된 무선표집(random selection) & 무선험당(radom assignment)/군집 표집법

- 혼란 : 제3변인, 오염변인 등으로 인해 어느 한 변인쪽으로 결론을 내릴 수 없는 상황

## 2. 연구설계

### (1) 일차적 연구방법

통제 정도 : 실험실 실험 > 유사 실험 > 설문조사 > 관찰

현실성 : 실험실 실험 < 설문조사 < 유사 실험 = 관찰

## <실험>

실험실 실험 Good 인과관계 평가&특정 변인의 영향 파악 / Bad 일반화 어려움, 참가자들이 실험 상황을 진지하게 여기지 않을 수도...

- 실험실에서 현장으로의 일반화(Locke) : 실험적 현실성의 실세계의 현실성(mundane realism) 따라잡기! e.g. 대상자 적합성, 실험 기간, 과제 난이도

유사 실험(quasi-experiment) Good 자연스러운 상황에서의 인과관계 평가 가능, 조직 개입의 효과 평가 / Bad 통제의 어려움

- 조직 장면에서 관심의 대상이 되는 변인들은 조작 불가할 수 있음 (e.g. 훈련 프로그램, 직무 재설계)

- 독립변인/종속변인 간 관계에 개입하는 변인들 측정, 통계적으로 통제(공변인) / 대안적 설명들을 체계적으로 확인하고 배제함

<설문조사> 횡단설계(cross-sectional design), 종단설계(longitudinal design)

- Good 시행이 간편, 비용 적음 / Bad 인과관계 추론 힘들, 응답왜곡(faking), 부주의 응답

- 가정 : 1. 자기 보고식 측정에서 연구자가 얻으려는 정보를 응답자가 이미 알고 있다. 2. 응답자들이 솔직하게 반응할 것이다.

→ 동일방법편의(common method bias) : 동일 측정 방법 사용으로, 두 변인 간의 측정 편파의 공유된 원천 때문에 나타나는 것

→ 자료출처 : Multi-source 사용시 동일방법편의 방지 가능

<관찰> 단순관찰 (연구의 초기 단계에 효과적, '반응성' 문제 감소) vs 참여관찰 (관찰자가 연구 대상 사건에 직접 참여하여 구성원이 되는 것)

Good 자연스러운 상황에서의 행동 포착, '반응성' 문제 회피(라포(rapport) 형성, 비공개 관찰), 특정 형태의 관찰 자료들은 쉽게 가용 가능

Bad 시간과 노력↑, 편파 영향↑, 특정 형태의 관찰 자료는 간접적으로만 행동 측정

e.g. 영리한 한스 - 관찰(말이 얼마나 숫자를 잘 세는지) but 실제(말이 얼마나 관중의 반응을 잘 알아채는지) → 관찰자의 유무가 관찰 방해

- 질적 연구 : 참여관찰, 인터뷰 등 (연구자가 연구 대상과 적극적으로 상호작용 → 사용빈도는 낮으나, 현상에 대한 풍부한 내용 제공)

### (2) 이차적 연구방법

<통합분석/메타분석> 독립적으로 수행된 많은 개별 데이터를 한 데 모으고, 커다란 하나의 연구안으로 통합하여 통계학적으로 분석 - "서류함 효과"

<데이터 마이닝> 방대한 데이터 집합에서 측정 항목들 간의 연관된 형태 파악 e.g. 소비자의 구매 의사결정 연구 (기저귀&맥주)

<기록자료> Good 자료를 얻기 쉬움, 비판응성 Bad 간접적인 측정 방식, 정확성 문제, 주요 변수 측정 문제

e.g. 조직에서의 개인 수행 자료들(직무수행, 이직, 결근 등), 광범위한 조사 자료, 정부 및 공공기관 자료들, 비교적 덜 공식적인 자료(e.g. 스포츠 통계)

3. 변인측정 : 양적변인(숫자가 높을수록 특성의 양이 많음) & 범주변인(단순 분류 목적 e.g. 남자=0 여자=1)

4. 자료분석 : 상관계수(x와 y의 선형적 관계의 정도) → (부적상관) -1.00 <= r <= 1.00 (정적상관) → 관계의 방향, 강도

'상관'이 중요한 이유 - 통계적 수량화를 통한 의사결정의 정확성에 대한 믿음, 채용검사의 정당성 부여, 인과관계 추론

5. 연구결론 : 가설의 지지 여부와 피드백 과정 (연구 참여자의 대표성 + 일반화 가능성)

- 연구의 윤리적 문제 <미국심리학회 윤리강령> : 사전 동의, 사생활 보장, 비밀보장에 관한 권리, 기만으로부터 보호받을 권리, 사후설명을 받을 권리

- 과학자-실천가 간 괴리

이론의 중요성 지나치게 강조 or 새로운 연구 결과의 필요성을 못 느낌 / 서로 관심있는 연구 종류가 다름(기술적 특성 vs 처방적 결과)

- 실무에서도 과학적 연구 수행 e.g. 군대일반분류검사(AGCT), 군대복무 직업적성검사집(ASVAB)

#### 4주차\_준거(criterion): 의사결정을 위한 기준

< 1. 개념준거 > 연구를 통해 이해하고자 하는 이론적 기준 e.g. 지적 성장, 정서적 성장, 시민의식

< 실제준거 > 측정/평가에 사용하는 조작적/실제적 기준 e.g. 대학 평균학점, 정서적 성숙에 대한 지도교수의 평정치, 대학에서의 자원봉사 수/시간

< 2. 준거적절성 > : 실제c와 개념c가 일치하는 정도

준거결합 : 실제c가 개념c를 나타내지 못하는 정도 (e.g. 평균학점-지적성장(사전지식?))

준거오염 : 실제c가 개념c와 관련 없는 부분 / 편파와 오류 (e.g. 시민의식-자원봉사(의향성?))

개념준거

실제준거

준거결합

준거적절성

준거오염

< 3. 작업분석 > : 직무의 준거들 혹은 수행차원을 알아내는 절차 (작업의 내용, 작업자 속성, 작업환경에 관한 정보 수집, 문서화, 분석)

##### (1) 작업정보 출처

##### ◆ 작업과 관련된 4가지 개념

# 주제관련 전문가(SME): 현직자(job incumbent), 상사(supervisor), 작업분석가

##### (2) 작업분석 절차

# 과업지향적 절차 / 직무중심 직무분석

- 중요하거나 자주 수행하는 과업 찾아내는 절차

- 대부분의 직무 기술에 필요한 과업의 수는 대략 3~500개 (Clifford,1994)

- 과업진술문 평가 기준:

빈도, 중요도, 난이도, 학습에 필요한 노력 정도, 과업수행 소요 시간 등

- 기능적 직무분석(FJA) (Fine&Cronshaw, 1999)

미국연방정부가 수천 개의 일자리 분석, 비교를 위해 활용

자료(Data), 사람(People), 사물(Thing)의 차원을 가지고 평정

# 작업자 지향적 절차

- 중요하거나 자주 사용하는 인적 속성 찾아내는 절차 (직무를 잘 할 수 있는 사람의 유형을 기술)

- KSAO : ~ 관한 지식(Knowledge), ~을 하는 기술(Skill/숙련성), ~을 하는 능력(Ability/지속적,안정적 속성), 기타특성(Other characteristic/e.g. 성격)

# 연관분석 : 과업 지향적 절차 + 작업자 지향적 절차 (현직자보다 작업분석가가 더 신뢰할 수 있는 정보 제공)

- 성공적 수행에 필요한 KSAO & 종업원 선발 검사 문항 간의 관계 설정에 유용

##### (3) 정보 수집 방법 : 기존 정보 검토 or 새로운 정보 수집 (면접, 직접관찰법, 설문지)

- 면접 : 재직자들이 자신의 직무가 실제보다 더 주용하게 보이도록 왜곡하기 쉬움

- 직접관찰법 : 비교적 객관적 관점 but 관찰자의 존재 문제

- 설문지 : 기존 지식이나 작업정보에 관한 분류체계(taxonomy) 사용

특정 직무 속성에 대해 여러 상이한 직무들 비교 가능 but 직무 수행 상황 고려가 어려움, 질문지의 문항에 국한됨

+ 중요사건 기법: SME에게 특정 직무에서 성공/실패를 이끄는 수행의 중요한 측면 선별을 요청

+ 업무 일지 : 근로자/상사에게 정해진 기간 동안 활동 기록 요구

##### (4) 분류체계/분류정보

직무요소질문지(Job Components Inventory, JCI)

- 직무에 필요한 요건 + 특정 사람이 보유하고 있는 KSAO : 동시에 평가

예) 영국 사무직에서 빈번하게 요구되는 기술의 예

구성요소	기술
도구와 장비의 사용 (use of tools and equipment)	펜의 사용, 전화의 사용
지각 요건과 신체요건(perceptual and physical requirements)	선택적 주의, 손목/손가락/손의 속도
수학(mathematics)	소수의 사용, 정수의 사용
의사소통(communication)	조언 혹은 조력, 문서 정보 받기
의사결정과 책임(decision making and responsibility)	일의 순서 결정, 일의 기준 결정

# 기능적 직무분석(FJA) : 고도로 구조화된 과업중심 접근법

- 과업진술문 개발: 모든 직무에서 해당 근로자가 자료, 사람, 사물에 대해 진술

→ 재직자, SME는 이를 일련의 차원에 따라 평가

- 미국 노동부에서 <직업명 사전(DOT)> 제작을 위해 활용

→ O\*net(직업정보망)으로 대체 : 직무특성과 작업자 특성을 모두 포함

<b>작업자 특성</b> 능력 흥미 직업가치 작업스타일	<b>작업자 요건</b> 지식 기술 교육	<b>경험요건</b> 경험 및 교육 입사 전에 갖출 요건 자격증	작업자 지향적
<b>노동력 특성</b> 노동시장 정보 급여 직업전망	<b>작업 요건</b> 일반적인 활동 세부적인 활동 조직환경 작업환경	<b>직업 특화된 정보</b> 과업 도구와 기술	작업 지향적

직위분석설문지(Position Analysis Questionnaire, PAQ)

- 6개의 주요범주에 따른 195개의 진술문

범주	하위범주 예시
정보입력	정보의 수집 혹은 관찰
정신과정	의사결정과 정보처리
작업결과	물체의 조작
타인들과의 관계	타인과의 의사소통
직무매력	물리적 및 심리적인 작업요건
기타 직무요건	작업일정

##### (5) 관리직 작업분석

- 전문직 및 관리직 직위분석 설문지, 직위요건 성격조사지

#### Managerial Leadership Roles(Quinn et al., 1995)



##### (6) 작업분석 정보의 용도

직무 기술, 모집과 선발(채용 기준), 수행 평가, 경력 개발과 훈련(승진 및 종업원 육성), 법적 문제 대처(KSAO의 직무 관련성 제시),

직무 분류(유사한 직무 군집화), 계획(특정 KSAO의 미래 수요 예측), 임금 책정

##### (7) 역량모델링(competency modeling)

전통적 검사(각 직무에서 요구되는 KSAO 탐색) : 업무 성과나 인생 성공 여부 예측 불가, 마이너 계층에 대한 편견 배제 못 함

→ 역량 개념 사용 : 준거표본 사용(성공한 사람과 아닌 사람 비교)

- 모든 직무에 일반적으로 적용 가능한 역량 탐색 (e.g. 성실성, 배려, 존중, 끊임없는 학습)

- 인적 속성을 도출하는 방법 / 조직의 전체 목표 및 사명과의 연계성

준거 참조 : 업무 수행 상 차별화되는 역량 탐색

우수한 수행(Superior Performance) : 평균보다 1 표준편차 높은 수행 & 효과적 수행(Effective Performance) : 최저 합격 수준(한계역량 이상)



#### < 4. 직무수행 준거 >

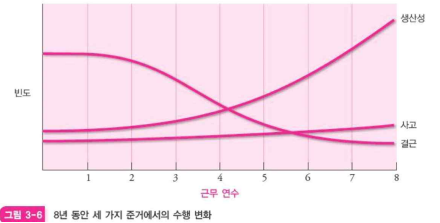
**객관적 수행준거** : 조직의 기록으로부터 획득 (급여지급 장부, 인사기록 장부) vs **주관적 수행준거** : 개인의 수행에 대한 판단적 평가 (상사 평가 등)

- 9개의 직무수행 준거 : 측정 내용, 방법의 차이 esp. 객관성/주관성 차원 (주관적인 차원을 포함하는 경우 문제 발생 e.g. 반생산적 작업행동(CWB))
- 1) 생산량 : 주로 제조업 (오염 시 대체 지표 필요 e.g. 오류 수) 2) 판매액 : 주로 도매/소매업, 영업직 (오염 시 통계적 조정 필요 e.g. 담당 지역)
- 3) 근속기간, 이직 : 업계에 따라 다름 (e.g. 패스트푸드 업계), 이직의 자발성과 종업원의 효능성(functionality) 고려 필요 (수행 수준과 이직의 관련성)
- 4) 결근 : 합당한 이유가 없는 결근은 주요 지표 (but 결근 이유의 자기보고는 부정확)
- 5) 사고 : 주로 생산직 (다양한 방식으로 측정 가능 but 예측이 어렵고, 개인별로 안정성/일관성이 없어 준거로 자주 사용X)
- 6) 절도 : 범인 확인 어려움 (미국 기업 중 54%는 다음 해에 종업원의 절도를 예상함)
- 7) **반생산적 작업행동(counterproductive work behavior, CWB)** : 일탈적 작업행동 (CWB-I 구성원 개인 대상, CWB-O 조직 대상)  
e.g. 담배피러 2시간 외출, 타인 학대(조롱, 헐뜯, 협박), 회사 기밀 정보 유출, 의도적 업무 태만, 금품 갈취
- 8) 정서노동(emotional labor) : 본인의 정서와 관계없이 조직에서 규정한 **표현규칙(display rule)**에 따른 정서를 의무적으로 표현해야 하는 일  
→ 내면행위(deep acting), 표면행위(surface acting)
- 9) 적응행동 : 구체적 직무를 넘어 복리에 기여  
조직시민행동 : 역할 외 행동, 맥락행동 (OCB-I 타인지향적 행동, OCB-O 조직지향적 행동) e.g. 이타행동, 예의행동, 스포츠맨십, 성실행동, 시민덕목행동

#### < 5. 역동적 직무수행 준거 >

시간의 경과와 특정 event에 따른 직무수행 수준의 변화

반복적인 일의 방식 변화로 더 효율적인 수행 & 부가적 교육 훈련으로 지식, 기술 향상 → 작업수행 향상  
새로운 기술 도입으로 과업수행에 필요한 지식과 능력 요건 변화 → 작업수행 일시적 저하



5주차\_예측변인: 심리평가 (예측변인(predictor) : 준거 예측에 사용하는 변인)

→ 신뢰도, 타당도를 통해 이론적, 추상적 **“심리적 구성개념(construct)”**을 현실적으로 **“측정(measure)”**하는 측정도구(검사, 설문 등) & 변인의 질 평가

< 신뢰도(reliability) > = 일관성 (측정되는 특성이 변하지 않는다면, 반복 측정해도 동일한 추정치를 산출해야 함)

1. **검사-재검사 신뢰도** : T1, T2 점수 간 상관계수 = **안정계수(coefficient of stability)**
2. **동등형 신뢰도** : 구성개념 A 측정을 위해 측정도구 B, C 사용 (B검사 점수와 C검사 점수 간 상관계수 = **동등계수(coefficient of equivalence)**)
3. **내적일치 신뢰도** : 검사가 얼마나 동질적인 내용을 지니고 있는지
  - (1) **반분신뢰도** : 여러 사람 검사 후, 1,3번 문항 평균값들과 2,4번 문항 평균값들 간 상관
  - (2) **Cronbach's α** (등간/비율 척도(예: 1-5점)), **K-R 20** (Kuder-Richardson 20, 응답유형이 양분된 문항(Y/N, T/F))
    - 검사 문항을 하나의 작은 검사로 취급, 가장 많이 사용
    - 반분법의 모든 가능한 조합을 계산하여 그 값들의 평균을 냄 e.g. 1~4번 문항의 경우: (1,2)-(3,4), (1,3)-(2,4), (1,4)-(2,3)
4. **평가자간 신뢰도** : 2명 이상의 평가자들 간 점수의 일치 정도

< 타당도(validity) > = 정확성

1. **구성타당도** : 측정하고자 하는 구성개념을 얼마나 정확, 충실하게 측정하고 있는지 e.g. 지능
  - 수렴타당도** : 동일한 개념을 다른 방법으로 측정 e.g. 언어력, 수리력, 문제해결력
  - 변별타당도** : 상이한 개념을 같은 방법으로 측정(=확산타당도, 판별타당도) e.g. 인종, 성별, 성격
  - 이해타당도** : 이론적인 측정학목 개념끼리의 관계가 실제 조사 시에도 체계적으로 나타나는지 분석  
e.g. 구성개념1=지능, 구성개념2=직무수행 → 측정치: x=지능검사 y=상사의 평가 점수
2. **준거관련 타당도** : 예측변인과 준거변인의 상관관계 (예측적 준거관련 타당도, 동시적 준거관련 타당도) e.g.  $r=.40 \rightarrow R^2=.16(16\%)$  - **범위 제한**
3. **내용타당도** : 문항이 측정 영역을 잘 나타내는지의 정도
4. **안면타당도** : 문항이 검사 용도에 적절한지 사람들이 느끼는 정도 (검사 수용도) → 바넘 진술 (안면타당도 확보가 검사의 유용성을 의미하지는 X)

검사의 목적 : 개인에 대한 추론을 하기 위해 개인을 측정하여 정보 수집 (개인-집단, 폐쇄형-개방형, 지필형-수행, 역량-속도, 저부담~고부담)  
검사내용.

1. 지능 : 직무수행에 대한 일반정신능력(g)의 준거관련 타당도는 평균 .40~.50 - 지능은 다차원으로 구성(실용지능, 창의적 지능)
2. 기계적성 : 문항에 포함된 기계적 원리를 얼마나 이해하고 있는지 측정 - 제조/생산 직무의 수행을 잘 예측한다는 연구 결과, 검사의 공정성
3. 성격 5요인(FFM) : 정서적 안정성(↔신경증), 외향성, 경험에 대한 개방성, 원만성/호감성, 성실성
  - 성격의 증분 타당도 (최대직무수행 can do & **전형적 직무수행 will do**)
  - 어둠의 3요인: **마키아벨리즘**(타인 조종, 자신의 이상을 이룸), **나르시시즘**(타인 통제욕구, 존경 욕구, 매우 높은 자존감), **사이코패스**(타인 관심 결여)
  - 성격검사에서 거짓응답(faking) 방지

#### 경고메시지

**타당화 척도 사용** ① 자기보고식, ‘나는 완벽하게~’ 매우 그렇다 - 인상관리와 자기기만적 고양 ② 존재하지 않는 개념 질문/진속도 평가

**Ipsative 검사** : 비슷한 수준 선택지에서 Most와 Least 강제 선택

→ **응답왜곡 어려움 but 통계적 분석/해석이 제한적, 선택되지 않은 진술문 강제 포기, 개인 간 비교 어려움** vs Normative(리커트형 검사)

**검사점수의 통계적 교정** : 검사점수를 응답왜곡의 정도에 따라 낮추거나 높임

기타 : **빈도 기반 측정**(특정 기간 동안 특정 행동/결과의 절대 or 상대 빈도 보고), **일관성**(동일하거나 유사한 질문 사용, 역채점 문항 사용)

**Option-keying**, **고급통계모델(mixed Rasch IRT models, 베이저안 모델, 다수준 로지스틱 회귀분석)**, **암묵적 검사(e.g. CRT)**, **AI 면접**

- 조건추론검사(CRT) : 특정 상황에 제한 지시문 제공, 이를 가장 잘 정당화/설명하는 논리 선택 → 응답자의 성향/신념을 볼 수 있음