

## 취업 준비생이 바라본 AI 면접 도구: Q-방법론을 통한 심층 분석\*

유예진

국민대학교 경영정보학부  
(klap929@naver.com)

김지온

국민대학교 경영정보학부  
(kjo030514@naver.com)

이재연

국민대학교 경영정보학부  
(leejy20022002@gmail.com)

나덕룡

국민대학교 경영정보학부  
(ejrfydgud@daum.net)

이지원

국민대학교 경영정보학부  
(support1ee@kookmin.ac.kr)

박도형

국민대학교 비즈니스IT전문대학원 / 경영정보학부  
(dohyungpark@kookmin.ac.kr)

.....

본 연구는 취업 준비생들이 AI 면접 학습 도구에 대해 가지는 인식을 파악하고, 보다 효과적인 도구 개발 방안을 모색하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 다양한 학습 배경을 가진 대학생들의 의견을 Q-방법론을 통해 심층적으로 분석하였다. 연구 결과, AI 면접 학습 도구에 대한 인식은 네 가지 유형으로 나뉘었다. 첫 번째 그룹(G1)은 AI 도구의 한계를 인식하면서도 편안함과 심리적 안정을 중시하는 그룹이다. 두 번째 그룹(G2)은 제공하는 정보와 피드백의 신뢰도가 부족하며, AI 기술에 대한 친숙도가 낮은 그룹이다. 세 번째 그룹(G3)은 전반적인 기술 성능에 회의적이고, 명확한 검증을 필요로 하는 엔지니어 그룹이다. 네 번째 그룹(G4)은 기술의 실제 사용 가능성과 한계를 동시에 인식하여, 학습을 통해 자신만을 위한 면접관처럼 활용하려는 그룹이다. 연구를 통해 AI 면접 학습 도구의 장점으로 시간과 장소의 제약 없이 접근성이 높고, 맞춤형 피드백과 다양한 조건 설정이 가능하다는 점이 확인되었다. 반면, 자연스러운 부족, 비언어적 표현 개선의 한계, 창의적인 질문 제시의 한계 등이 지적되었고, 일부 사용자들은 도구의 신뢰성과 정확도에 의구심을 가지고 있었다. 따라서 본 연구는 AI 면접 학습 도구의 개발 및 개선 방향에 중요한 시사점을 제공하며, 사용자들의 불편함과 한계를 극복하고, 신뢰할 수 있는 피드백과 자연스러운 상호작용을 제공하는 도구로 발전시키기 위한 노력이 필요함을 강조한다.

**주제어** : AI 면접, AI 학습 도구, Q-방법론, 취업 준비, 대학생

.....

논문접수일 : 2024년 9월 10일    논문수정일 : 2024년 9월 24일    게재확정일 : 2024년 9월 24일  
원고유형 : Fast Track    교신저자 : 박도형

### 1. 서론

생성형 AI란 기존 데이터를 학습해 새로운 텍스트, 이미지, 음악 등의 콘텐츠를 만드는 인공지능 기술을 말한다. 이 기술은 자연어 처리 분야에서 큰 성과를 이루고 있으며, 대표적인 예로

는 OpenAI가 개발한 ChatGPT를 들 수 있다 (Brown et al., 2020). ChatGPT는 텍스트 생성, 번역, 요약 등 다양한 언어 처리 작업을 수행할 수 있는 대규모 언어 모델로, 사용자의 요구에 맞춰 정보 제공, 질문 응답, 대화 생성 도구로 사용되고 있다. 생성형 AI는 보안, 부정확한 정보 제공,

\* 이 연구는 대한민국 교육부와 한국연구재단(NRF-2020R1A2C1006001)의 지원을 받아 수행되었습니다.

낮은 신뢰도 같은 단점을 가지고 있어 지속적인 발전이 필요한 특징이 있다. 하지만 시간과 장소에 구애 받지 않아 접근성이 높고, 즉각적으로 데이터를 분석해 뛰어난 효율성을 보여 다양한 분야에서 활용되고 있다 (Zawacki-Richter et al., 2019).

특히 학습 분야에 있어 생성형 AI는 학습자에게 맞춤형 학습 지원, 실시간 피드백 제공 등의 지원 도구와 보조수단으로서 역할을 한다 (Zawacki-Richter et al., 2019). 맞춤형 학습 지원과 실시간 피드백 제공은 면접 연습에 있어서도 큰 변화를 가져왔다. 면접 준비는 실전 연습과 즉각적인 피드백을 통해 학습자의 역량을 강화하는 것이 중요하다. 기존 면접 준비 방식은 주로 사람 간 모의 면접이나 자기 주도 학습에 의존했지만, AI 기반 면접 준비 도구(이하부터는 ‘AI 면접 학습 도구’로 통칭하여 기술함)는 피드백과 다양한 조건 설정 등을 통해 보다 효율적인 학습 환경을 제공한다 (Bates et al., 2020; Sun et al., 2024).

인공지능 기술 기반의 AI 도구가 많이 개발되고 있지만, 면접을 도와주는 AI 도구에 대한 국내 연구는 현 시점 기준으로는 미비한 상황이다. AI 도구의 인식을 다룬 선행 연구들은 AI 기반 영작문 학습도구에 대한 대학생 학습자 인식 (김혜경 & 한수미, 2021), 인공지능 기술 기반 교육용 도구에 대한 학습자 인식 (한형중, 2023), ChatGPT에 대한 사용자 관점 탐색 (Koechling et al., 2023), 인간-AI 상호작용 설계에 대한 사용자의 인식 (Rezwana & Maher, 2022) 정도이다. 실제로 이용하는 사용자들의 AI 도구에 대한 경험적 탐색이 부족하며, 특히 설문조사에 기반한 연구들은 사용자 경험의 심층적 이해를 제공하는 데에는 한계가 있다.

본 연구의 목적은 취업 준비생을 대상으로 한 AI 면접 학습 도구에 대한 인식을 조사하여 보다

효과적인 도구 개발에 기여하는 것이다. 최근 AI 기술의 발전으로 인해 면접 준비를 돕는 다양한 도구들이 등장하고 있으나, 이러한 도구들에 대한 취업 준비생의 실제 인식과 태도를 탐구함으로써 시장의 수요와 사용자 요구를 파악하고자 한다. 이를 기반으로 더 나은 AI 면접 학습 도구를 개발할 계획이다.

AI 면접 학습 도구는 인터뷰 준비 과정에서 피드백 제공, 모의 면접 실행, 자주 묻는 질문 분석 등의 기능을 통해 면접 경험을 향상시킬 수 있다. 그러나 현재 이러한 도구들에 대한 취업 준비생들의 인식과 기대는 충분히 조사되지 않았다. 본 연구는 이러한 공백을 메우기 위해 취업 준비생들의 AI 면접 학습 도구에 대한 인식을 조사하고, 이를 통해 도구 개발자와 기업들이 참고할 수 있는 유용한 시사점을 도출하고자 한다.

특히, 본 연구는 초기 도입 시기라고 할 수 있는 AI 면접 학습 도구에 대해 다양한 관점에서 인식을 조사하고, 기존 연구에서 다루지 않았던 소비자들이 기대하는 가치와 경험을 분석하는 것을 목표로 한다. 소비자들이 AI 면접 학습 도구에 대해 어떻게 인식하는지, 어떤 기능과 특성을 중요하게 여기는지를 유형별로 분석하여, 기업들이 보다 효율적으로 도구를 개발하고 마케팅 전략을 수립할 수 있도록 돕는다. 나아가, 본 연구는 개별적인 학습 배경을 가진 다양한 대학생들의 의견을 개별적으로 분석함으로써, AI 면접 학습 도구가 사용자의 구체적인 요구를 어떻게 충족시킬 수 있는지에 대한 심도 있는 이해를 제공한다. 예를 들어, 공학 전공 학생과 인문학 전공 학생이 AI 면접 학습 도구에서 기대하는 기능과 피드백 방식은 다를 수 있다. 이러한 차이를 분석함으로써, 맞춤형 AI 면접 학습 도구 개발에 중요한 데이터를 제공할 것이다. 또한, 분석에

기반한 각 그룹에 대한 페르소나는 AI 면접 학습 도구가 사용자 개인의 학습 배경과 요구에 적합한 경험을 제공할 수 있도록 설계하는 데 필수적인 정보를 제공한다. 이는 각 전공 분야의 학생들이 기대하는 맞춤형 피드백과 기능을 설계하는 데 유용한 기준을 제공할 것이다. 마지막으로, 현재 시중에 나와 있는 서비스들이 미래의 면접에 어떤 도움을 줄 수 있는지를 조사하여, AI를 활용한 면접 연습 도구의 발전 방향을 제시하고, 면접 준비 과정에서의 경험을 향상시키는 것을 목표로 한다. 이를 통해, AI 면접 학습 도구가 보다 널리 활용되고, 취업 준비생들에게 실질적인 도움을 줄 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 채용 면접

채용 과정에서의 면접은 목적을 가지고 면접자와 피면접자가 의사소통 하는 과정에서 언어적 및 비언어적 평가를 포함하는 일종의 구술시험으로, 면접자는 채용 담당자와의 접점에 위치하여 지원자가 가지고 있는 업무 능력과 긍정적인 가치관을 표현하는 역할을 한다. 이러한 면접은 지원자의 종합적인 능력과 인성을 평가하는 중요한 단계로, 성공적인 면접을 위해서는 준비 과정에서의 체계적인 훈련이 필요하다. 사회심리학 관련 연구에 따르면, 면접에서 긍정적인 정보를 많이 제공하는 것보다 부정적인 정보를 주지 않는 것이 더 중요하다고 제시된다 (오인수 & 서용원, 2002). 이는 면접에서의 첫인상이 매우 중요하다는 점을 강조하며, 피면접자는 자신의 강점을 부각시키고 단점을 최소화하는 전략이 필요함을 시사한다.

모의 면접을 통해 면접 준비를 하는 것은 피면접자의 자신감을 높이고 면접 성과를 향상시키는 효과적인 방법으로 알려져 있다 (Hosseini et al., 2024). 특히, 컴퓨팅 기술과 접목된 모의 면접 프로그램의 활용은 문헌에서 많은 관심을 받고 있다. 예를 들어, Stănică et al. (2018)은 가상현실 기술과 챗봇을 결합하여 모의 면접을 수행할 수 있는 프로그램을 개발하였으며, 피면접자의 감정을 인식할 수 있는 기술을 활용하여 사용자에게 정확한 피드백을 제공할 수 있다고 논의하였다.

최근에는 AI 도구를 활용한 모의 면접에 대한 연구도 활발히 진행되고 있다. 일례로, 172명의 대학생들을 대상으로 한 연구에서 AI 기반 커리어 코칭 서비스인 'Big Interview'를 사용한 결과, 학생들은 전통적인 면접 연습 방법에 비해 더 개인화되고 정확한 피드백을 받았다고 응답하였다 (Fulk et al., 2022). 이 연구는 AI 도구가 개인 맞춤형 피드백을 제공하여 면접 준비에 있어 높은 효과를 보일 수 있음을 보여준다.

반면, 일부 학생들은 AI 도구가 인간의 인격을 갖지 않는다고 느껴 피드백에 대해 높은 신뢰를 보이지 않기도 한다 (Moran & Ackerman, 2024). 이는 AI 도구의 한계점으로, 인간 면접관과의 상호작용에서 느낄 수 있는 공감과 감정적 연결이 부족하다는 점을 지적한다. 그러나, 같은 연구에서 네트워킹에 대해 높은 불안감을 가진 학생들은 커리어 준비를 위해 AI 도구 사용에 더 큰 관심을 보였는데, 이는 특정 사용자 유형에 따라 면접 준비 과정에서 AI 도구 활용에 대한 선호가 달라질 수 있음을 시사한다. 따라서, AI 면접 학습 도구는 다양한 사용자 요구를 충족시킬 수 있는 다각적인 접근이 필요하며, 사용자 유형에 따른 맞춤형 전략이 중요하다. 이는 AI 기술의 발전과 함께, 보다 정교한 피드백 시스템과 사용자

경험을 개선하기 위한 지속적인 연구와 개발이 필요함을 의미한다.

## 2.2. Q-방법론

Q-방법론(Q methodology)은 심리학자 윌리엄 스티븐슨(William Stephenson)에 의해 개발된 연구 방법론으로, 개인의 주관성을 객관적으로 측정하기 위한 도구로 활용된다 (Stephenson, 1982). 이 방법론은 참여자가 다양한 진술문을 주어진 척도에 따라 분류함으로써 그들의 주관적인 인식과 태도를 체계적으로 분석할 수 있다. Q-방법론의 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 응답자가 자신의 인식을 직접 표현하도록 유도하는 강제 분류 방식을 사용한다. 둘째, 소수의 샘플로도 충분한 분석이 가능하여 연구 비용과 시간을 절감할 수 있다. 셋째, 다양한 주제에 대해 응답자의 진정한 생각과 태도를 파악할 수 있어 연구 결과의 타당성을 높인다.

Q-방법론은 교육, 건강, 환경 등 다양한 분야에서 활용되고 있다. 예를 들어, 교육 분야에서는 학생들의 학습 동기와 교수법에 대한 태도를 조사하는 데 사용되며 (Watts & Stenner, 2012), 건강 분야에서는 환자들의 치료에 대한 태도와 건강 관리에 대한 인식을 파악하는 데 유용하다 (McKeown & Thomas, 2013). 환경 분야에서는 환경 보호에 대한 인식과 지속 가능성에 대한 태도를 분석하는 데 활용된다 (Barry & Proops, 1999).

본 연구는 20대 사회 초년 대학생을 대상으로 면접 준비 과정에서의 생성형 AI 사용 여정에서 경험한 느낌과 의견 등의 주관성을 측정하고 분석하여 발전적인 사용자 경험(UX) 개발 방향을 논의하고자 한다. Q-방법론은 주관적 견해나 의견을 정량화하여 측정하고 패턴이나 관계를 분석하기 위해 사용되는 방법으로, 심리학, 사회학,

정치학, 커뮤니케이션학, 경영학 등의 사회과학에서 널리 사용되고 있다. 비즈니스 분야에서는 시장 세분화를 통한 상품 개발과 마케팅 전략 수립 등에 활용되고 있다.

이 연구에서는 먼저, Q-방법론을 통해 AI 면접 학습 도구에 대한 취업 준비생들의 인식과 태도를 조사한다. 이를 위해 총 36개의 진술문을 포함한 Q-표본을 제작하며, 이 진술문들은 취업 준비생들이 도구에 대해 가지는 다양한 인식을 반영하도록 설계되었다. P-표본은 다양한 전공을 가진 20대 사회 초년 대학생 30명을 대상으로 구성되며, 이들에게 진술문을 주관적 중요도에 따라 분류하도록 하여 각자의 인식을 파악한다.

데이터 수집 및 분석 단계에서는 Q-방법론 결과를 유형화하여 AI 면접 학습 도구에 대한 인식과 태도를 파악한다. 이를 통해 그룹 간 차이를 비교하고 다양한 의견을 분석하며, AI 면접 학습 도구의 장단점과 개선점을 도출한다. 최종적으로 연구 결과를 종합하여, AI 면접 학습 도구의 발전 방향과 면접 경험 향상을 위한 제언을 제시하며, 취업 준비생들의 필요에 부합하는 도구 개발 방향을 모색한다. 본 연구는 취업 준비생들의 실제 요구와 시장의 수요를 반영하여, AI 면접 학습 도구의 효과적인 개발과 활용에 중요한 기초 자료를 제공할 것이다.

## 3. 연구설계 및 방법

### 3.1. Q-모집단과 Q-표본의 구성

분석에 사용할 Q-표본(진술문)은 생성형 인공지능 사용경험이 다른 4명의 Q-모집단과의 인터뷰를 통해 1차적으로 63개의 진술문으로 수집되었다(<표 1>참조). 이 과정에서 인터뷰는 각기 다른 사용 경험

〈표 1〉 초기 Q-진술문 설계를 위한 Q-모집단

| 순번 | 직업   | 전공    | 생성형 AI 주 사용 빈도(횟수) | 생성형 AI 면접 활용 경험 |
|----|------|-------|--------------------|-----------------|
| 1  | 대학생  | 경영학   | 7                  | 예               |
| 2  | 대학원생 | 건축공학  | 6                  | 아니오             |
| 3  | 대학생  | 자동차공학 | 4                  | 아니오             |
| 4  | 직장인  | 시각디자인 | 2                  | 예               |

을 가진 참가자들을 선정하여 다양성을 확보하였다. 이러한 접근은 다양한 사용 사례와 인식을 반영하기 위해 중요하다. 수집된 진술문들은 사용자의 문제 해결 여정의 4단계(문제 정의 - 정보 탐색 - 문제 해결 - 회고/반성)에 따라 분류되었다.

첫 번째 단계인 문제 정의 단계에서는 사용자가 직면한 문제를 명확히 정의하는 진술문들이 포함되었다. 두 번째 단계인 정보 탐색 단계에서는 사용자가 문제를 해결하기 위해 필요한 정보를 탐색하는 과정을 다루는 진술문들이 포함되었다. 세 번째 단계인 문제 해결 단계에서는 실제로 문제를 해결하는 데 사용된 방법과 도구에 대한 진술문들이 포함되었으며, 마지막으로 회고/반성 단계에서는 문제 해결 후 사용자가 느낀 점이나 개선할 점에 대한 진술문들이 포함되었다.

이후, 각 단계 내에서 수집된 진술문들은 UX의 3원칙(유용성, 사용성, 감성)의 관점에서 추가적으로 분류되었다. 유용성은 도구가 사용자의 목적을 얼마나 효과적으로 달성하는지를, 사용성은 도구의 사용이 얼마나 쉽고 편리한지를, 감성은 도구의 사용이 사용자에게 얼마나 긍정적인 감정적 반응을 일으키는지를 평가한다.

이러한 분류 작업을 통해 중복되거나 UX 3원칙과 거리가 먼 진술문들은 제거되었다. 최종적으로, 각 단계와 원칙을 고려하여 36개의 진술문이 선정되었다. 이 최종 진술문들은 연구의 주요

분석 도구로 사용되며, 이를 통해 생성형 인공지능 도구에 대한 취업 준비생들의 인식과 태도를 심층적으로 분석할 수 있게 된다(<표 2>참조).

### 3.2. P-모집단과 P-표본의 구성

Q-방법론에서 P-표본은 Q-표본(진술문)을 분류하는 실험 참가자를 의미한다. R-방법론이 정규 분포를 가정하기 위해 최소 30명 이상의 표본을 필요로 하는 반면, Q-방법론은 참가자가 진술문에 부여하는 중요성의 차이를 다루기 때문에 상대적으로 적은 수의 참가자로도 충분하다. 일반적으로 Q-방법론에서는 진술문의 수보다 적은 수의 참가자가 참여하도록 하며, 보통 30명 이하의 소수 참가자가 적합하다 (윤지찬 & 박도형, 2023).

본 연구에서는 고등교육을 받은 20대 취업준비생을 P-모집단으로 선정하였다. 이 모집단은 AI 면접 학습 도구를 사용할 가능성이 높고 면접 준비 및 생성형 AI의 활용에 대한 경험이 있어 연구에 적합하다. P-표본으로 선정된 실험 참가자는 대학교 재학, 휴학 또는 졸업 상태인 남성 11명과 여성 19명으로 구성되었다. 참가자들의 전공 분야는 인문·사회계열 14명, 자연·공학계열 16명으로 다양하게 분포되어 있다.

이들의 대표성을 고려하여 P-표본을 구성함으로써, 다양한 전공 및 졸업을 앞둔 4학년 학생들

〈표 2〉 문제 해결 여정과 UX 3원칙에 기반한Q-표본 진술문

|                     | 문제 정의 |                                                          | 정보 탐색 |                                                 | 문제 해결 |                                                            | 회고/반성 |                                                                    |
|---------------------|-------|----------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------|
| 유용성<br>(Usefulness) | 1     | AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련을 대체할 수 있을 것 같다.                  | 4     | AI 면접 학습 도구가 제공하는 면접 질문은 편향적일 것 같다.             | 7     | AI 면접 학습 도구는 내가 미처 생각하지 못한 정보까지 알려 줄 것 같다.                 | 10    | AI 면접 학습 도구는 실제 면접 상황에서의 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)도 개선키릴 수 있을 것이다. |
|                     | 2     | AI 면접 학습 도구는 현재 내가 면접에서 부족한 부분을 잘 알려줄 수 있을 것 같다.         | 5     | AI 면접 학습 도구는 내가 필요로 하는 기능이 잘 갖춰져 있을 것 같다.       | 8     | AI 면접 학습 도구는 내 답변을 잘 다듬어 줄 것이다.                            | 11    | AI 면접 학습 도구가 제공하는 피드백은 추가적인 검증을 더 거쳐야 할 것 같다.                      |
|                     | 3     | AI 면접 학습 도구를 활용하여 면접을 준비하면 시간을 절약할 수 있을 것 같다.            | 6     | AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 목적에 따라 다양하게 선택할 수 있을 것 같다.  | 9     | AI 면접 학습 도구는 면접 도중 예기치 못한 문제에 대처하는 능력을 키워줄 것이다.            | 12    | AI 면접 학습 도구는 기존 사람보다 꼼꼼한 피드백을 제공할 것 같다.                            |
| 사용성<br>(Usability)  | 13    | AI 면접 학습 도구는 실제 사람이 질문을 하는 것보다 창의적인 질문은 하지 못할 것 같다.      | 16    | AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 답변을 얻기까지 시간이 오래 걸릴 것이다.     | 19    | AI 면접 학습 도구는 내가 제공한 정보(인재상, 직무 등)에 맞는 일관된 기준에 따라 진행할 것 같다. | 22    | AI 면접 학습 도구의 피드백은 사실 기반으로 검증이 되었을 것이다.                             |
|                     | 14    | AI 면접 학습 도구를 사용하기에 어렵지 않을 것 같다.                          | 17    | AI 면접 학습 도구를 사용하기 전, 투입해야 할 정보의 양이 많을 것 같다.     | 20    | AI 면접 학습 도구의 피드백은 전문적인 지식을 기반으로 할 것 같다.                    | 23    | AI 면접 학습 도구를 통해 자신의 답변이 개선된 것을 확인할 수 있을 것이다.                       |
|                     | 15    | AI 면접 학습 도구는 내가 처한 면접 상황(직무 등)을 잘 이해하고 있을 것 같다.          | 18    | AI 면접 학습 도구와의 대화는 사람과의 대화처럼 자연스러울 것이다.          | 21    | AI 면접 학습 도구가 제공하는 질문의 의도는 파악하기 쉬울 것이다.                     | 24    | AI 면접 학습 도구가 생성한 질문들이 실제 면접에서 나올 확률이 높을 것이다.                       |
| 감정<br>(Affect)      | 25    | AI 면접 학습 도구는 사람과 함께 하는 면접 훈련보다 더 편안한 마음으로 시도할 수 있을 것 같다. | 28    | 면접 훈련을 위해 AI 면접 학습 도구를 찾아보는 것을 남들이 알지 않았으면 좋겠다. | 31    | AI 면접 학습 도구가 나의 개인적인 정보(자기소개서 등)를 학습할까 걱정된다.               | 34    | AI 면접 학습 도구 통한 모의면접이 즐거울 것 같다.                                     |
|                     | 26    | AI 면접 학습 도구를 활용하면 내가 더 유능해진 느낌이 들 것이다.                   | 29    | 다른 사람들이 AI 면접 학습 도구를 활용했던 후기 등에 영향을 받을 것 같다.    | 32    | AI 면접 학습 도구가 나에게 주는 피드백은 흥미로울 것 같다.                        | 35    | AI 면접 학습 도구를 통해 나는 내 역량을 공정하게 평가 받았다고 생각한다.                        |
|                     | 27    | AI 면접 학습 도구의 평가는 객관적일 것 같다.                              | 30    | 신뢰할 만한 품질의 AI 면접 학습 도구를 찾는 것이 쉬울 것 이다.          | 33    | AI 면접 학습 도구로 준비하는 과정은 안정감을 준다.                             | 36    | AI 면접 학습 도구를 통해 면접에 대한 긴장이 완화 될 것 같다.                              |

까지 포함하였다. 이러한 선정 방식은 연구의 신뢰성을 높이는 데 기여하며, AI 면접 학습 도구에 대한 취업 준비생들의 인식과 태도를 보다 정확하게 파악할 수 있게 한다. 특히, 이들은 실제로 AI 면접 학습 도구를 사용할 가능성이 높아,

본 연구의 주요 대상 집단으로서 적합하다. 다양한 배경을 가진 참가자들이 포함됨으로써, 연구 결과는 보다 일반화될 수 있으며, 각 집단 간 차이를 비교하고 분석하는 데 유용할 것이다.

### 3.3. Q-분류 수행

Q-분류는 P-표본에 해당하는 실험 참가자들이 작성된 진술문을 동의 및 비동의하는 정도에 따라 분류하는 작업이다. 이 작업은 개인의 주관성에 초점을 두며, 개인 간의 비교보다는 개인에 대한 깊이 있고 총체적인 분석에 관심을 둔다 (이은주 외, 2024). 이를 위해 본 연구에서는 사전 설문문을 진행하여 인구통계학적 질문과 면접 및 생성형 AI 관련 경험 질문으로 카테고리를 나누어 구성하였다. 이를 통해 각 개인의 성향과 경험에 대한 정보를 수집하였다.

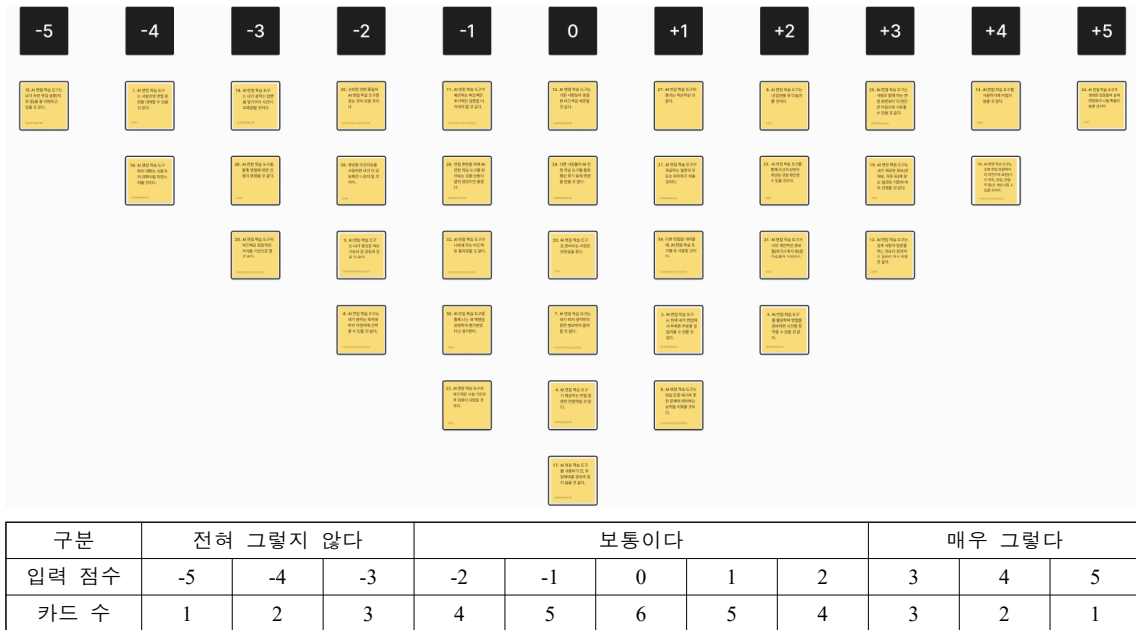
연구 과정에서 참가자들은 약 15분 동안 AI 면접 학습 도구에 대한 실습을 수행하였다. 이 실습에서는 사람의 AI 면접 코칭과 원티드의 AI 면접 코칭 중 하나를 선택하여 생성형 AI 도구가 실제 면접을 어떻게 도와주는지 체험하는 시간을 가졌다. 이를 통해 참가자들은 생성형 AI 도구의 사용 맥락에 익숙해질 수 있었다. 실습이 끝난 후 참가자들은 CSAT(Customer Satisfaction) 설문조사를 통해 고객만족도를 평가하였다. CSAT는 1(매우 불만족)부터 5(매우 만족)까지의 척도로 고객만족도를 평가하며, 4(만족) 또는 5(매우 만족)의 응답 비율을 계산해 점수를 산출한다. 본 연구에서는 전반적인 만족도, 사용 편의성, 기능의 유용성, 면접 준비 유익성, 자신감 증가, 면접과의 유사도 문항에 대해 응답하도록 하였다.

이러한 CSAT 조사를 통해 얻은 결과는 <표 3>에 제시되었다. 이를 통해 각 참가자가 AI 면접 학습 도구에 대해 어떻게 느꼈는지, 도구의 유용성과 편의성에 대해 어떤 평가를 내렸는지 구체적으로 분석할 수 있었다. 이러한 분석은 향후 AI 면접 학습 도구의 개선과 발전 방향을 제시하는 데 중요한 자료가 될 것이다. Q-분류와 CSAT 조사를 통해 참가자들의 주관적인 인식과 만족도를 체계적으로 분석함으로써, AI 면접 학습 도구의 유용성을 평가하고, 향후 개선점을 도출하는 데 유의미한 데이터를 제공하였다. 이러한 접근은 AI 면접 학습 도구가 실제 취업 준비생들에게 어떤 영향을 미치는지 깊이 있게 이해하는 데 기여할 것이다.

본 실험에서는 실험 참가자들이 온라인보드(FigJam)에 접속하여 실험 환경에 익숙해지도록 하기 위해 추가적인 사용 실습을 수행하였다. 참가자들은 온라인보드 상에서 자신의 이름이 적힌 프레임으로 이동하여 포스트잇에 쓰여진 진술문과 강제 분포표(Forced Distribution Frame) 이미지 세트를 확인하였다. 강제 분포표는 10점 척도를 사용하였으며, 각 점수에는 다음과 같이 포스트잇이 배치되었다: -5점과 +5점에는 1개, -4점과 +4점에는 2개, -3점과 +3점에는 3개, -2점과 +2점에는 4개, -1점과 +1점에는 5개, 0점에는 6개가 배치되었다(<그림 1> 참조). 실험 참가자들은 진술문이 적힌 포스트잇을 읽고, 각 진술문에 대해

<표 3> AI 면접 코칭 도구의 CSAT 고객만족도 평가

| 구분                | 전반적인 만족도 | 사용 편의성 | 기능의 유용성 | 면접 준비 유익성 | 자신감 증가 | 면접과의 유사도 | 전 문항 평균 |
|-------------------|----------|--------|---------|-----------|--------|----------|---------|
| 4(만족) 또는 5(매우 만족) | 23명      | 29명    | 23명     | 23명       | 7명     | 8명       | 18.83   |
| CSAT (%)          | 76.67    | 96.67  | 76.67   | 76.67     | 23.33  | 26.67    | 62.78   |



〈그림 1〉 온라인보드(Figma)의 강제 분포표(Forced Distribution Frame)

동의하거나 동의하지 않는 정도에 따라 의견을 분류하였다. 분류 과정에서 긍정적인 느낌이 드는 진술문은 오른쪽에, 부정적인 느낌이 드는 진술문은 왼쪽에 배치하도록 하였다. 참가자들은 먼저 가장 동의하는 진술문을 +5점에, 가장 동의하지 않는 진술문을 -5점에 배치한 후, 나머지 진술문들을 차례로 배치해 나갔다. 이렇게 하여 마지막에 남는 진술문은 0점에 배치되도록 하였다.

실험의 정확성을 높이기 위해, 연구자는 실험 참가자들이 진술문을 분류하는 과정을 참관하였다. 이를 통해 불성실한 응답 및 Q-분류 과정에서 발생할 수 있는 오류를 방지하였다. 분류가 완료된 후, 연구자는 참가자들에게 진술문에 대한 질문을 하여 진술문을 명확하게 이해하였는지 확인하고, 배열된 진술문이 적절히 배치되었는지 다시 한 번 검토하였다. 이러한 과정을 통해 실험 참가자들의 주관적 인식과 태도를 체계

적으로 분석할 수 있도록 하였다.

### 3.4. 데이터 분석 방법

수집된 30명의 P-표본 자료는 Q-방법론 데이터 분석 프로그램인 KADE(KenQ Analysis Desktop Edition)를 활용하여 분석하였다. Q-연구에서는 사람들이 특정 주제에 대해 유사하게 반응하는 사람들을 동일한 요인으로 분류하는 방법을 사용한다 (유성훈 & 박도형, 2023). 본 연구에서는 주요인분석(Principal Component Analysis)과 베리맥스 회전(Varimax Rotation)을 사용하여 각 참가자 간의 상관관계와 요인을 분석하였다. 이를 통해 주관적 견해가 유사한 그룹을 도출하였다.

분석 과정에서 각 유형의 특징을 설명하기 위해 Z-score가 +1 이상이거나 -1 이하인 진술문을 선정하였다. 이 진술문들은 각 그룹의 주관적 견

해를 대표하는 요소로 사용되었다. 이렇게 분류된 그룹별로 AI 면접 학습 도구에 대한 평가의 정도가 어떻게 다른 지를 파악하였다.

도출된 그룹들은 UX의 3요소(유용성, 사용성, 감성) 중 어느 부분에 더 큰 비중을 두고 있는지를 그래프를 통해 비교하였다. 이를 통해 각 그룹이 AI 면접 학습 도구를 평가하는 데 있어 어떤 측면을 중시하는지를 시각적으로 나타내었다. 또한, 사전 조사에서 수집된 그룹별 구성원의 생성형 인공지능 사용 경험의 차이를 정리하여, 각 그룹의 참가자 특성을 살펴보았다.

이러한 분석을 통해, 각 그룹의 특성과 AI 면접 학습 도구에 대한 인식 차이를 명확히 이해할 수 있었으며, 이는 향후 도구 개발 및 개선에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 연구 결과는 AI 면접 학습 도구가 사용자의 요구와 기대에 어떻게 부합할 수 있는지를 제시하며, 더 나은 사용자 경험(UX)을 제공하기 위한 방향성을 제안한다.

## 4. 분석 결과

### 4.1. 유형의 형성

AI 면접 학습 도구에 대한 인식 유형은 4가지로 도출되었다. 이 연구에 참여한 30명의 P-표본에 대한 요인 분석 결과(<표 4> 참조), 각 유형의 고유값과 변량은 다음과 같다. 제 1유형의 고유값은 8.83, 제 2유형은 3.87, 제 3유형은 2.48, 제 4유형은 2.00으로 나타났다. 요인 별 설명 변량은 각각 29%, 13%, 8%, 7%로 나타났으며, 이는 20대 사회 초년 대학생을 대상으로 한 본 연구에서 도출된 AI 면접 학습 도구에 대한 인식 유형이 전체 변량의 57%를 설명하는 것으로 나타났다.

이는 보통 35~40% 이상의 누적 변량을 가지면 공통된 요인에 근거한 적절한 해법으로 간주되는 기준에 비추어볼 때 (Watts & Stenner, 2012), 본 연구의 누적 변량은 설명력이 높은 수준으로 판단되었다.

각 유형의 특성을 근거로 AI 면접 학습 도구에 대한 인식 유형을 다음과 같이 명명하였다:

- **제 1유형:** 'AI 도구의 한계를 인식하면서도 편안함과 심리적 안정을 중시하는 그룹'
- **제 2유형:** '제공하는 정보와 피드백의 신뢰도가 부족하며, AI 기술에 대한 친숙도가 낮은 그룹'
- **제 3유형:** '전반적인 기술 성능에 회의적이고, 명확한 검증을 필요로 하는 엔지니어 그룹'
- **제 4유형:** '기술의 실제 사용 가능성과 한계를 동시에 인식하여, 학습을 통해 자신만을 위한 면접관처럼 활용하려는 그룹'

요인 간 상관관계는 <표 5>와 같다. 각 유형 간의 상관계수는 유형 간의 유사성을 보여주며, 상관계수가 높을수록 유사성이 크고 0에 근접할수록 유형 간에 독립적인 관계임을 나타낸다 (이은주 외, 2024). 제 3유형과 제 4유형의 상관계수는 0.47로 가장 높아 상대적으로 유사한 것으로 확인되었고, 제 2유형과 제 3유형의 상관계수는 0.15로 가장 낮게 나타났다.

이와 같은 분석을 통해, 각 그룹의 특성을 명확히 이해하고 AI 면접 학습 도구에 대한 평가의 차이를 파악할 수 있었다. 이를 통해 향후 AI 면접 학습 도구의 개선과 발전에 중요한 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다.

〈표 4〉 유형별 요인고유값과 변량

|                                 | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
|---------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Eigenvalues                     | 8.8272   | 3.8744   | 2.4795   | 1.997    |
| % explained variance            | 29       | 13       | 8        | 7        |
| Cumulative % explained variance | 29       | 42       | 50       | 57       |

〈표 5〉 유형별 상관관계 분석

|                 | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Factor 1</b> | 1        | 0.3643   | 0.3025   | 0.3531   |
| <b>Factor 2</b> | 0.3643   | 1        | 0.1466   | 0.2043   |
| <b>Factor 3</b> | 0.3025   | 0.1466   | 1        | 0.4739   |
| <b>Factor 4</b> | 0.3531   | 0.2043   | 0.4739   | 1        |

## 4.2. 유형별 특성

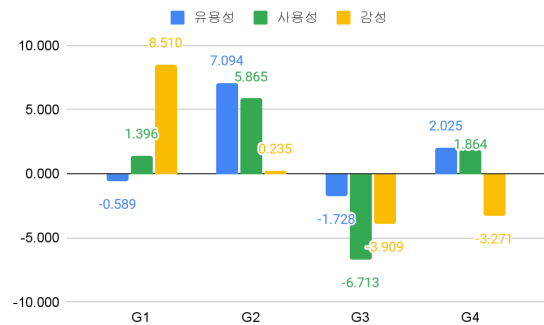
각 그룹별 특성을 파악하기 위해, 연구에서는 그룹별 진술문을 UX의 3요소(유용성, 사용성, 감성)로 분류하였다. 부정적인 방향의 문항들(S4, S11, S13, S16, S17, S28, S31)은 역코딩하여 숫자가 클수록 긍정적인 방향으로 일치시킨 후 Z-score 값을 합산하였다. 이를 통해 <Appendix>와 같은 값을 도출하였고, 결과를 <그림 2>에 그래프로 시각화하였다.

그래프를 분석해보면, G1 그룹은 감성 측면에서 매우 긍정적인 반응을 보였다. 이 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구를 사용할 때 감정적으로 만족스러운 경험을 한 것으로 나타났다. G2 그룹은 유용성 및 사용성 측면에서 긍정적인 반응을 보였으며, 이는 이 그룹의 참가자들이 AI 면접 학습 도구를 실질적으로 유용하고 사용하기 편리하다고 인식했음을 시사한다.

특히, G3 그룹은 생성형 AI의 평균 사용 빈도가 높고, 공학계열 참가자의 비율이 가장 높았다. 그러나, 이 그룹은 유용성, 사용성, 감성 측면에서 모두 부정적인 반응을 보였다. 이는 기술적 이해도가 높은 참가자들이 AI 면접 학습 도구에 대해 더욱 비판적일 수 있음을 시사한다.

반면, G4 그룹은 감성 측면에서는 부정적인 반응을 보였으나, 유용성과 사용성 측면에서는 긍정적인 의견을 보였다. 이 그룹의 참가자들은 도구 사용 시 감정적으로는 만족스럽지 않았지만, 도구의 유용성과 사용 편의성에 대해서는 긍정적으로 평가하였다.

이러한 결과를 통해 각 그룹의 특성과 AI 면접 학습 도구에 대한 인식 차이를 명확히 이해할 수 있었다. 연구 결과는 각 그룹이 AI 면접 학습 도구를 평가하는 데 있어 어떤 측면을 중시하는지를 보여주며, 이는 향후 도구 개발 및 개선에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.



〈그림 2〉 UX의 3요소로 분류한 그룹별 반응

### 4.2.1. Group 1(G1): AI 도구의 한계를 인식하면서도 편안함과 심리적 안정을 중시하는 그룹

G1 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구의 한계를 인식하면서도 이 도구가 제공하는 심리

적 안정감과 편안함을 높이 평가하고 있다. <표 6>에 제시된 바와 같이, 이들은 AI 도구가 인간 간 상호작용에서 느껴지는 자연스러움을 갖추지 못할 것이라는 우려를 가지고 있으며(S18), 실제 면접 상황에서 중요한 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)을 개선하기 어려울 것이라고 생각한다(S10). 따라서 AI 도구가 면접 훈련을 완전히 대체하기는 어렵다고 인식하고 있으며(S1), 이 도구가 제공할 수 있는 경험에 대한 추가 검토가 필요하다고 느끼고 있다.

그럼에도 불구하고, G1 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구를 대면 면접 준비에서 심리적 안정감을 제공하는 유용한 도구로 활용하고 있다. 이들은 AI 면접 학습 도구가 전통적인 인간 중심의 면접 연습보다 더 편안한 환경을 제공한다고 믿으며(S25), 시간 절약의 가능성도 높이 평가하고 있다(S3). 또한 AI 도구를 통해 자신의 면접 답변을

개선할 수 있을 것이라고 기대하며(S23), 이 도구가 효과적으로 답변을 다듬어 줄 것이라고 믿는다(S8). 특히, 편안한 환경 속에서 효율적으로 면접 준비를 도와주는 AI 도구에 대한 긍정적인 평가를 바탕으로, AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 안정감을 준다고 느끼고 있다(S33).

G1 그룹의 참가자들은 AI 도구가 사람과의 면접 훈련을 완전히 대체할 수는 없지만, 심리적인 안정감과 편안함을 제공하는 부수적인 도구로서 큰 가치를 지닌다고 느낀다. 이들은 면접 준비의 시작 단계 보다는, 마무리 단계에서 질문과 본인의 답변을 재확인하며 자신감을 높이는 것으로 유용하다고 생각한다. 이는 AI 도구가 제공하는 편리함과 개선 가능성을 통해 심리적으로 매우 긍정적인 믿음과 신뢰를 형성하고 있음을 반영한다. 요컨대, G1 그룹의 참가자들은 AI 도구를 통해 면접 준비 과정에서의 불안감을 줄이고 자

〈표 6〉 G1의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

|         | 진술문                                                                        | Z-score |
|---------|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| 긍정적 진술문 | 25. AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련보다 더 편안한 마음으로 시도할 수 있을 것 같다.                    | 2.142   |
|         | 14. AI 면접 학습 도구를 사용하기에 어렵지 않을 것 같다.                                        | 1.501   |
|         | 33. AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 안정감을 준다.                                     | 1.479   |
|         | 23. AI 면접 학습 도구를 통해 자신의 면접 답변이 개선된 것을 확인할 수 있을 것이다.                        | 1.354   |
|         | 3. AI 면접 학습 도구를 통해 내 시간을 절약할 수 있을 것 같다.                                    | 1.287   |
|         | 8. AI 면접 학습 도구는 내 답변을 잘 다듬어줄 것 같다.                                         | 1.268   |
| 부정적 진술문 | 18. AI 면접 학습 도구와의 대화는 사람과의 대화처럼 자연스러울 것이다.                                 | -1.008  |
|         | 10. AI 면접 학습 도구를 통해 실제 면접 상황에서의 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)도 개선시킬 수 있을 것 같다. | -1.071  |
|         | 1. AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련을 대체할 수 있을 것 같다.                                 | -1.118  |
|         | 4. AI 면접 학습 도구는 편향적일 것 같다.                                                 | -1.216  |
|         | 28. 면접 훈련을 위해 AI 면접 학습 도구를 활용하는 것을 남들이 알지 않았으면 좋겠다.                        | -1.32   |
|         | 30. 신뢰할 만한 품질의 AI 면접 학습 도구를 찾는 것이 쉬운 것이다.                                  | -1.383  |
|         | 31. AI 면접 학습 도구가 나의 개인적인 정보(자기소개서 등)를 학습할까 걱정된다.                           | -1.775  |

## Lee Jia(G1)

이름 : 이지아(여)  
나이 : 24세  
전공 : 광고홍보학과  
성격 : 걱정이 많고 완벽주의 성향이 있다.  
충분한 대비를 해야 편안함과 안정감을 얻는다.



### 대표 문구

“AI 도구가 완벽하지 않다는 것을 알지만, 면접 준비 과정에서 심리적 안정감을 주는 데 충분히 도움이 된다고 생각해요.”

### 동기

인턴십 면접에서 최고의 결과를 얻기 위해 대면 면접 연습과 병행할 다른 방법을 찾던 중, AI 면접 도구를 사용해 보게 되었다.

### 목표

인턴십 면접을 앞두고 AI 면접 도구를 활용해 자신의 답변을 보완하고, 보다 완벽한 준비를 통해 심리적 안정감을 얻고자 한다.

### 불만사항

AI 면접 도구가 시선 처리, 표정, 손동작 등 면접에서 중요한 비언어적 요소에 대한 피드백이 이뤄지지 않았고, 이 점을 개선하지 못한 점에 불만을 느꼈다.

### 시나리오

이지아는 대학 4학년 2학기를 앞둔 학생으로, 완벽주의 성향을 가지고 있다. 주 전공인 제품 광고 제작 과정에서 조금이라도 여색하거나 만족스럽지 않은 부분이 있으면 반드시 재촬영을 할 정도로 꼼꼼하다. 이번 여름방학을 맞아 인턴십에 지원하게 되었고, 이를 준비하기 위해 면접 연습에 집중하고 있다. 스터디에 참여해 전공 친구들과 함께 면접을 준비하던 중, 자신이 상체를 흔들거나 눈썹을 반복적으로 움직이는 습관이 있음을 발견하게 되었다. 더 나은 준비를 위해 AI 면접 도구를 사용해보기로 했으나, 시선 처리, 표정, 손동작 등 비언어적 표현에 대한 피드백이 부족하다는 점이 아쉬웠다. 이후 자기소개서를 바탕으로 한 질문에 대비하는 것은 손조롭게 진행되었지만, 예상치 못한 돌발 질문에 대한 불안감이 생기기 시작했다. 이지아는 이 불안감을 해소하기 위해 AI 면접 도구를 다시 활용하여 기존 답변의 부족한 부분을 더욱 효율적으로 보완하기로 했다. 이 과정에서 미처 생각지 못한 “소비자에게 효과적인 전달을 위한 좋은 콘텐츠의 판단 기준은 무엇인가요?”와 같은 심층적인 질문에 대한 답변을 추가로 준비하게 되었다. AI 도구를 활용하여 보다 철저한 준비를 한 결과, 이지아는 예상치 못한 질문에 대해서도 자신감 있게 답변할 수 있었고, 이러한 경험을 통해 그녀는 면접에 불안감을 덜어낼 수 있었다.

〈그림 3〉 G1의 페르소나

신감을 높이는 데 큰 도움을 받고 있으며, 이러한 점에서 AI 도구의 유용성을 높이 평가하고 있다.

이 그룹의 전형적인 예로는 <그림 3>에 제시된 24세의 광고홍보학과 학생 이지아를 들 수 있다. 이지아는 완벽주의 성향으로 충분한 대비를 중요시하며, AI 면접 도구를 활용하여 면접 준비를 강화하고자 했다. AI 도구를 통해 답변을 보완하고 자신감을 얻었으나, 비언어적 요소에 대한 피드백이 부족하다는 점에서 개선이 필요하다고 느낀다. 예상치 못한 질문에 대비할 수 있는 자신감을 얻은 이지아는 면접 불안감을 줄이고 자신감을 높이는 데 AI 도구가 큰 도움이 되었다고 평가한다.

이처럼 G1 그룹의 참가자들은 이지아와 같이 AI 도구의 한계를 인식하면서도, 이 도구가 제공하는 편안함과 심리적 안정감 덕분에 면접 준비 과정에서 유용하게 활용하고 있다.

#### 4.2.2. Group 2(G2): 제공하는 정보와 피드백의 신뢰도가 부족하며, AI 기술에 대한 친숙도가 낮은 그룹

G2 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구에 대해 혼재된 인식을 가지고 있다. <표 7>에 제시된 바와 같이, 이들은 AI 면접 학습 도구를 통해 시간을 절약할 수 있을 것이라고 생각하며(S3), 다양한 목적에 따라 도구를 선택할 수 있을 것이라고 믿는다(S6). 이는 AI 도구가 제공하는 편리성과 유연성을 긍정적으로 평가하고 있음을 나타낸다.

그러나, G2 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정이 즐겁지 않을 것이라고 생각하며(S34), 도구가 면접에 대한 긴장감을 완화시키는 데 도움이 되지 않을 것이라고 판단한다(S36). 이들은 AI 면접 학습 도구가 실제 면접 상황에서 중요한 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)을 개선시킬 수 있을 것이라

〈표 7〉 G2의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

|            | 진술문                                                                        | Z-score |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| 긍정적<br>진술문 | 3. AI 면접 학습 도구를 통해 내 시간을 절약할 수 있을 것 같다.                                    | 1.422   |
|            | 27. AI 면접 학습 도구는 나를 객관적으로 평가할 것이다.                                         | 1.407   |
|            | 6. AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 목적에 따라 다양하게 선택할 수 있을 것 같다.                          | 1.297   |
|            | 19. AI 면접 학습 도구는 내가 제공한 정보(인재상, 직무 등)에 맞는 일관된 기준에 따를 것 같다.                 | 1.183   |
|            | 1. AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련을 대체할 수 있을 것 같다.                                 | 1.111   |
| 부정적<br>진술문 | 16. AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 답변을 얻기까지 오랜 시간이 걸릴 것이다.                            | -1.152  |
|            | 31. AI 면접 학습 도구가 나의 개인적인 정보를(자기소개서 등)을 학습할까 걱정된다.                          | -1.166  |
|            | 36. AI 면접 학습 도구를 통해 면접에 대한 긴장이 완화될 것 같다.                                   | -1.274  |
|            | 10. AI 면접 학습 도구를 통해 실제 면접 상황에서의 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)도 개선시킬 수 있을 것 같다. | -1.331  |
|            | 13. AI 면접 학습 도구는 사람보다 창의적인 질문은 하지 못할 것 같다.                                 | -1.431  |
|            | 34. AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 즐거울 것 같다.                                    | -1.451  |
|            | 4. AI 면접 학습 도구는 편향적일 것 같다.                                                 | -1.54   |
|            | 26. AI 면접 학습 도구를 활용하면 내가 더 유능해진 느낌이 들 것이다.                                 | -1.716  |
|            | 28. 면접 훈련을 위해 AI 면접 학습 도구를 활용하는 것을 남들이 알지 않았으면 좋겠다.                        | -1.827  |

고 생각하지만(S10), 도구가 사람보다 창의적인 질문을 하지 못할 것이라고 믿는다. 이는 AI 도구의 창의성과 인간 면접관의 상호작용 능력에 대해 의문을 제기하는 것이다.

G2 그룹은 전반적으로 AI 기술에 대한 친숙도가 낮고, AI 도구가 제공하는 정보와 피드백의 신뢰도가 부족하다고 느낀다. 이들은 AI 면접 학습 도구를 사용하면서도 그 효과와 정확성에 대해 의문을 갖고 있으며, 기술에 대한 불신이 크다. 따라서, 이 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구를 사용하는 데 있어서 주저하며, 인간 면접관과의 상호작용을 더 신뢰하는 경향을 보인다.

이러한 인식은 AI 면접 학습 도구의 개발과 개선에 있어 중요한 시사점을 제공한다. G2 그룹의 참가자들이 AI 도구에 대한 신뢰를 높이고 더 친숙해질 수 있도록, 도구의 정보 제공과 피

드백 시스템을 강화하고, 사용자 경험을 개선하는 것이 필요하다.

이 그룹의 전형적인 예로는 <그림 4>에 제시된 25세의 역사학과 학생 강도현을 들 수 있다. 강도현은 보수적인 성격으로, 전통적인 방식을 신뢰하고 새로운 기술 적용에 어려움을 느낀다. 그는 취업을 희망하는 연구소에서 AI 기술을 활용한다는 사실에 열린 마음을 가지게 되었지만, AI 면접 도구에 대한 신뢰는 낮다. 생성형 AI를 통해 전공 분야의 질문을 연습하려 했으나, AI가 생성한 질문이 역사적 사건의 특징을 충분히 반영하지 못한다고 느꼈다. 결과적으로 더 많은 시간을 투자해 전통적인 자료를 참고하는 방식을 선호하게 되었다.

이처럼 G2 그룹의 참가자들은 강도현과 같이 AI 도구에 대한 신뢰가 부족하고 기술에 대한 친숙도

## Kang Dohyun(G2)

이름 : 강도현(남)

나이 : 25세

전공 : 역사학과

성격 : 보수적인 성격, 전통적인 방식을 신중하고, 새로운 기술 적용에 어려움이 있다.



### 대표 문구

“새로운 기술이 유용하고 긍정적으로 평가되지만, 나에게는 아직 불필요하다고 느껴요.”

### 동기

취업을 희망하는 연구소에서 AI 기술을 활용한다는 것을 알게 되며, 새로운 기술을 부정적으로만 여기지 말고 직접 사용해보고자 생각한다.

### 목표

연구소 면접을 앞두고 생성형 AI를 활용해 전공 분야에 맞는 심도 있는 질문을 연습하며, 새로운 기술에 익숙해지고자 한다.

### 불만사항

AI가 생성한 질문이 역사적 사건과 인물의 특징을 충분히 반영하지 못하며, 면접 준비에 실질적인 도움이 되지 않는다고 생각한다. 오히려 인터넷과 서적을 참고해 스스로 질문을 정리하며 시간을 더 투자하게 되었다.

### 시나리오

강도현은 20대 중반의 남성으로, 엄격하고 보수적인 가정 속에서 자랐다. 대학 동기들은 전자 패드를 사용하며 필기할 때, 강의 자료를 프린트하여 직접 필기하는 것이 편했다. 고전적인 연구 방법에 익숙한 강도현은 친구들이 생성형 AI를 활용해 과제를 효율적으로 하는 모습을 접하게 되었고, 나쁘지 만은 않겠다는 생각이 들었다. 이후 역사학자로 면접을 준비하면서, 취업을 희망하는 연구소에 AI로 손상된 유물을 복원하는 기술이 있다는 사실도 알게 되었다. 기술과 친숙하지 않은 자신이 어떻게 사용해야 할지 막막했으나, 최근 기술 흐름에 따라 면접 준비에 생성형 AI 사용을 결정했다. 그러나 지원하고자 하는 연구소의 면접 대비 질문을 생성해달라고 입력했는데, “가장 흥미롭게 공부한 역사적 사건이나 인물에 대해 이야기해 보세요.”와 같은 기본적인 질문만 계속 생성이 되었다. 사건과 인물이 역사적으로 가지는 의미와 본질에 대한 연구를 주로 해왔던 강도현은, 그에 맞는 정확한 자료를 기반으로 준비를 하고 싶었으나 그렇지 못해 어려움을 느꼈다. 어떻게 프롬프트를 입력해야 원하는 결과를 받을 수 있는 지 방법을 몰랐고, 결국 인터넷과 서적을 찾아보며 질문과 답변의 근거들을 정리하게 되었다. 주변에서도 생성형 AI를 많이 사용하고 현재를 AI시대라고 칭하지만, 강도현은 자신과 잘 맞지 않아 굳이 사용하지 않아도 되겠다고 여기게 되었다.

〈그림 4〉 G2의 페르소나

가 낮아, AI 도구의 사용에 주저하며 인간 면접관과의 상호작용을 더 선호하는 경향을 보인다.

#### 4.2.3. Group 3(G3): 전반적인 기술 성능에 회의적이고, 명확한 검증을 필요로 하는 엔지니어 그룹

G3 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구에 대해 전반적으로 회의적인 시각을 가지고 있으며, 이들은 도구의 성능과 신뢰성에 대해 명확한 검증이 필요하다고 생각한다. <표 8>에 제시된 바와 같이, 이들은 AI 면접 학습 도구가 미처 생각하지 못한 정보를 제공해 줄 수 있다는 점과(S7), 시간을 절약할 수 있다는 점에서는 긍정적인 반응을 보인다(S3).

그러나, G3 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구가 실제 면접 상황을 잘 이해하지 못할 것이라고 생각하며(S15), 도구를 제대로 사용하기 위

해서는 많은 정보를 입력해야 한다고 느낀다(S17). 이들은 AI 도구가 사람과의 면접 훈련 과정에서 기대되는 꼬리 질문 등의 창의적인 질문을 제공하기 어렵고(S13), 대면 면접 훈련에 비해 자연스럽지 않다고 판단한다(S18).

또한, G3 그룹은 AI 면접 학습 도구가 제공하는 피드백에 대해 부정적인 입장을 가지고 있다. 이들은 AI 도구가 전문적인 지식을 기반으로 한 면접 피드백을 제공하지 못할 것이라고 생각하며(S20), 도구의 피드백에 대해 추가적인 검증이 필요하다고 믿는다(S11). 이러한 이유로, AI와 함께 면접 학습을 준비하는 과정 자체가 즐겁지 않고(S34), 기존 사람과의 면접 연습 과정보다 자연스럽지 않다고 느낀다(S18).

G3 그룹의 이러한 인식은 AI 면접 학습 도구의 개발과 개선에 중요한 시사점을 제공한다. 이들은 도구의 성능과 신뢰성을 높이기 위해 더 많

〈표 8〉 G3의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

|            | 진술문                                                                        | Z-score |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| 긍정적<br>진술문 | 11. AI 면접 학습 도구가 제공하는 피드백은 추가적인 검증을 더 거쳐야 할 것 같다.                          | 1.817   |
|            | 7. AI 면접 학습 도구는 내가 미처 생각하지 못한 정보까지 알려줄 것 같다.                               | 1.686   |
|            | 13. AI 면접 학습 도구는 사람보다 창의적인 질문은 하지 못할 것 같다.                                 | 1.666   |
|            | 31. AI 면접 학습 도구가 나의 개인적인 정보(자기소개서 등)를 학습할까 걱정된다.                           | 1.344   |
|            | 14. AI 면접 학습 도구를 사용하기에 어렵지 않을 것 같다.                                        | 1.282   |
|            | 3. AI 면접 학습 도구를 통해 내 시간을 절약할 수 있을 것 같다.                                    | 1.225   |
|            | 17. AI 면접 학습 도구를 사용하기 위해 투입해야할 정보의 양이 많을 것 같다.                             | 1.151   |
| 부정적<br>진술문 | 30. 신뢰할 만한 품질의 AI 면접 학습 도구를 찾는 것이 쉬울 것이다.                                  | -1.014  |
|            | 20. AI 면접 학습 도구는 전문적인 지식을 기반으로 피드백을 제공할 것 같다.                              | -1.028  |
|            | 26. AI 면접 학습 도구를 활용하면 내가 더 유능해진 느낌이 들 것이다.                                 | -1.031  |
|            | 34. AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 즐거울 것 같다.                                    | -1.145  |
|            | 12. AI 면접 학습 도구는 사람보다 꼼꼼한 피드백을 제공할 것 같다.                                   | -1.151  |
|            | 15. AI 면접 학습 도구는 내가 처한 면접 상황(직무 등)을 잘 이해하고 있을 것 같다.                        | -1.182  |
|            | 10. AI 면접 학습 도구를 통해 실제 면접 상황에서의 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)도 개선시킬 수 있을 것 같다. | -1.73   |
|            | 18. AI 면접 학습 도구와의 대화는 사람과의 대화처럼 자연스러울 것이다.                                 | -1.834  |

## Park Jihoon(G3)

이름 : 박지훈(남)  
나이 : 26세  
전공 : 컴퓨터 공학과  
성격 : 분석적이고 신중하며, 주도면밀하게 계획을 세우는 것을 좋아한다.



### 대표 문구

“AI 면접 도구는 실제 면접을 대비할 수는 없을 거 같아요. 중요한 준비는 직접 해야겠어요.”

### 동기

졸업을 앞두고 취업 준비를 시작하면서 그동안 과제나 프로젝트에서 자주 사용해온 생성형 AI 도구를 자연스럽게 면접 준비에도 활용하려는 시도를 하게 된다.

### 목표

생성형 AI가 자신의 면접 준비에 얼마나 도움이 될지 평가하여, 이를 통해 본인의 면접 준비에 구체적으로 어떤 영향을 줄 수 있는지 기술 성능을 파악하고자 한다 (예, 시간 절약, 올바른 단어 선택 등).

### 불만사항

제공하는 질문과 피드백이 자신이 희망하는 직무에서 바라는 전문성과는 거리가 멀다고 느낀다. 프롬프트를 수정하면서 결과에 대해 끊임없이 검증해야 하는 것에 명확한 한계를 느낀다.

### 시나리오

박지훈은 26세의 대학생으로 프론트엔드 개발자를 꿈꾸며, 현재 컴퓨터 공학을 전공하고 있다. 항상 새로운 기술과 도구를 시도해 보는 것을 좋아하는 박지훈은 생성형 AI가 세상 밖으로 나온 이후로 거의 매일 사용하고 있다. 특히, 평소 코딩 과제에서 막히는 부분에 대해 도움을 받으며 큰 만족감을 느끼곤 했다. 취업 준비를 시작하면서 자주 사용하던 생성형 AI를 자신의 면접 준비에도 자연스럽게 활용해 보게 되었다. 간단한 프롬프트 몇 줄로 생성형 AI가 신속하게 뽑아준 <프론트엔드 개발자 예상 면접 질문 10>을 보며, 부분 기대감을 안고 자신이 그동안 학교에서 배웠던 전공 지식을 바탕으로 답을 해나갔다. 그런데, 첫 번째 질문에 대한 AI의 피드백부터 뭔가 이상함을 느꼈다. 배웠던 내용과는 다른, 틀린 정보가 피드백으로 제공된 것이다. 혹시 본인이 잘못 알고 있는 건가 싶어, 기존에 공부했던 자료를 찾아보고 다시 검증해보았으나 AI의 답변이 잘못된 것이 맞았다. 기본적인 CSS/HTML에 대해서도 오류를 범하고 있는 모습에 큰 실망을 하게 된 박지훈은 이 상황에서 AI 면접 도구에 대한 신뢰도가 급격히 떨어졌다. 도구가 유용할 수도 있겠지만, 이런 오류가 발생하는 상황에서 이 도구를 계속 믿고 사용할 수 있을지 의문이 들었다.

〈그림 5〉 G3의 페르소나

은 검증과 개선이 필요하다고 느끼며, AI 기술이 제공하는 정보의 정확성과 피드백의 전문성을 강화할 필요가 있다. 이를 통해 G3 그룹과 같은 엔지니어링 배경의 사용자들이 AI 도구에 대한 신뢰를 가질 수 있도록 하는 것이 중요하다.

이 그룹의 전형적인 예로는 <그림 5>와 같은 26세의 컴퓨터 공학과 학생 박지훈을 들 수 있다. 박지훈은 분석적이고 신중한 성격으로, 주도면밀하게 계획을 세우는 것을 선호한다. 그는 취업 준비를 위해 생성형 AI 도구를 면접 준비에 활용하려 했으나, AI 도구가 제공하는 질문과 피드백이 자신이 희망하는 직무에서 요구하는 전문성과는 거리가 멀다고 느꼈다. 박지훈은 AI 도구의 정보와 피드백에 대한 명확한 검증이 필요하다고 생각하며, 도구의 신뢰성에 의문을 가졌다. 이 경험을 통해 AI 도구는 유용할 수 있지만, 신뢰할 수 있는 정보를 제공하는 데에는 한계가 있음을 깨달았다.

이처럼 G3 그룹의 참가자들은 박지훈과 같이 AI 도구의 성능과 신뢰성에 대한 명확한 검증을 요구하며, 도구의 전문성과 정확성을 높이는 데 많은 개선이 필요하다고 느끼고 있다.

#### 4.2.4. Group 4(G4): 기술의 실제 사용 가능성과 한계를 동시에 인식하여, 학습을 통해 자신만을 위한 면접관처럼 활용하려는 그룹

G4 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구의 실제 사용 가능성과 한계를 동시에 인식하고 있는 사용자들로, 이를 개인적인 학습 도구로 활용하려는 의지를 보인다. <표 9>에 제시된 바와 같이, 이들은 AI 면접 학습 도구가 실제 면접 상황을 잘 이해하지 못할 것이라는 우려를 가지고 있다(S15). 또한, AI 도구를 사용하더라도 사람과의 면접 훈련만큼 유능해진다는 느낌을 받지 못한

다고 생각한다(S26).

이들은 AI 면접 학습 도구와의 대화가 사람과의 대화처럼 자연스럽지 않을 것이라고 평가하며(S18), 이러한 이유로 AI 도구가 대면 면접 훈련을 완전히 대체할 수 없을 것이라고 생각한다(S1). 그러나, G4 그룹의 참가자들은 AI 면접 학습 도구가 제공하는 정보에 따라 일관된 기준을 따를 것이라고 믿고 있으며(S19), 제공되는 피드백이 흥미로울 것이라고 기대한다(S32).

더불어, 이들은 AI 면접 학습 도구가 미처 생각하지 못한 정보를 제공해 줄 것이라고 기대하며(S7), 이를 통해 시간을 절약할 수 있을 것이라고 긍정적으로 평가한다(S3). AI 면접 학습 도구를 사용하는 것이 어렵지 않다고 생각하며(S14), 사람과의 면접 훈련보다 더 편안한 마음으로 시도할 수 있을 것 같다고 느낀다(S25).

이러한 인식은 G4 그룹이 AI 면접 학습 도구를 효과적으로 활용하려는 의지를 나타내며, 도구의 기능과 피드백을 긍정적으로 평가하면서도 실제 면접 상황에서의 한계를 인식하고 있음을 보여준다. 이는 AI 면접 학습 도구의 개발 및 개선 방향에 있어, 사용자들이 도구를 보다 자연스럽게 효과적으로 활용할 수 있도록 지원하는 방안을 모색하는 데 중요한 시사점을 제공한다.

이 그룹의 전형적인 예로는 <그림 6>과 같은 23세의 정보통신 공학과 학생 송민지를 들 수 있다. 송민지는 현실적이고 실용적인 성격으로, 새로운 기술에 개방적이다. 기술 면접 준비를 위해 AI 면접 학습 도구를 개인 학습 도구로 변형하고자 하였으며, 도구의 한계를 인식하면서도 자신의 요구에 맞는 질문과 피드백을 제공받기 위해 AI 도구를 개선했다. 비록 AI 도구가 인간과의 대화처럼 자연스럽지는 않지만, 송민지는 이를 자신의 면접관으로 조정하여 언제 어디서나 편안하

〈표 9〉 G4의 표준점수  $\pm 1$  이상인 진술문

|         | 진술문                                                        | Z-score |
|---------|------------------------------------------------------------|---------|
| 긍정적 진술문 | 14. AI 면접 학습 도구를 사용하기에 어렵지 않을 것 같다.                        | 1.876   |
|         | 19. AI 면접 학습 도구는 내가 제공한 정보(인제상, 직무 등)에 맞는 일관된 기준에 따를 것 같다. | 1.407   |
|         | 32. AI 면접 학습 도구가 나에게 주는 피드백은 흥미로울 것 같다.                    | 1.384   |
|         | 3. AI 면접 학습 도구를 통해 내 시간을 절약할 수 있을 것 같다.                    | 1.247   |
|         | 7. AI 면접 학습 도구는 내가 미처 생각하지 못한 정보까지 알려줄 것 같다.               | 1.236   |
|         | 24. AI 면접 학습 도구가 생성한 질문들은 실제 면접에서 나올 확률이 높을 것이다.           | 1.109   |
|         | 25. AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련보다 더 편안한 마음으로 시도할 수 있을 것 같다.    | 1.098   |
|         | 21. AI 면접 학습 도구가 생성한 면접 질문의 의도는 파악하기 쉬울 것이다.               | 1.087   |
| 부정적 진술문 | 35. AI 면접 학습 도구를 통해 나는 내 역량을 공정하게 평가받았다고 생각한다.             | -1.087  |
|         | 36. AI 면접 학습 도구를 통해 면접에 대한 긴장이 완화될 것 같다.                   | -1.407  |
|         | 15. AI 면접 학습 도구는 내가 처한 면접 상황(직무 등)을 잘 이해하고 있을 것 같다.        | -1.418  |
|         | 26. AI 면접 학습 도구를 활용하면 내가 더 유능해진 느낌이 들 것이다.                 | -1.555  |
|         | 18. AI 면접 학습 도구와의 대화는 사람과의 대화처럼 자연스러울 것이다.                 | -1.876  |
|         | 1. AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련을 대체할 수 있을 것 같다.                 | -2.184  |

## Song Minji(G4)

이름 : 송민지(여)  
나이 : 23세  
전공 : 정보통신 공학과  
성격 : 현실적이고 실용적이며, 새로운 기술에 개방적이다.



### 대표 문구

“사람처럼 자연스럽지는 않지만, 내가 원하는 방식으로 개선해서 면접에 도움을 받을 수 있겠어요.”

### 동기

내가 제공하는 정보와 기준에 맞게 언제 어디서나 손쉽게 활용할 수 있는 가상의 면접관을 만들어 놓고자 한다.

### 목표

기술 면접을 대비하며, 내가 포트폴리오에 활용했던 기술 스택에 대한 예상 질문과 그에 맞는 정리된 답변을 미리 준비해가고자 한다.

### 불만사항

기대했던 것에 비해 내 직무와 관련된 전문지식에 대한 이해도가 떨어져 적절한 예상질문을 하지 못했으며, 실제 사람과의 면접처럼 자연스럽게 대화가 이어지는 느낌을 받지 못했다.

### 시나리오

데이터 분석가로의 커리어를 꿈꾸고 있는 송민지는 AI 면접 학습 도구를 통해 기술 면접 준비를 시작했다. 면접에서 자신의 데이터 분석 역량을 보다 효과적으로 어필하고 실질적인 준비를 하기 위해, AI 면접 학습 도구를 지속적으로 활용하고자 했다. 이에 질문을 보다 전문적이고 실질적인 내용으로 개선하여, 내 입맛에 맞는 가상 면접관으로 만들기로 결심했다. 결과적으로 그동안 그녀가 쌓아왔던 데이터 분석 실무와 관련된 경험을 바탕으로 프롬프트를 조정하여, "대규모 데이터셋에서 이상값을 탐지하는 방법을 설명하세요."와 같은 심층적인 질문을 할 수 있게 되었다. 또한, 추가적으로 본인이 한 답변이 모호하다고 느끼면, 그 질문에 대해 구체적인 꼬리 질문까지 가능하도록 AI 면접 학습 도구를 자신만의 면접관으로 개선시켜 나갔다. 이러한 과정에서 비록 AI 면접 학습 도구가 인간과의 대화처럼 자연스러움을 갖추지는 못했지만 그 한계를 인식하고, 나만을 위한 AI 면접 학습 도구로서 길들일 수만 있다면 언제 어디서나 편안한 마음으로 면접을 준비할 수 있을 것이라고 느꼈다. 이를 통해 면접 준비에 지속적으로 활용할 수 있는 나만의 면접관을 만들어 낸 송민지는 다른 기업의 면접 준비 시간 역시도 효율적으로 활용할 수 있었다

〈그림 6〉 G4의 페르소나

게 면접을 준비할 수 있었다. 이 과정을 통해 면접 준비의 효율성을 높이고, 다른 기업의 면접 준비 시간도 효과적으로 활용할 수 있었다.

이처럼 G4 그룹의 참가자들은 송민지와 같이 AI 도구의 한계를 인식하면서도 이를 개인화하여 자신만의 면접 준비 도구로 활용하려는 의지를 보이고 있으며, 도구의 기능을 최대한 활용하려는 노력과 함께 개선의 필요성도 인식하고 있다.

## 5. 결론

본 연구는 취업 준비생들이 AI 면접 학습 도구에 대해 가지는 인식을 조사하고, 보다 효과적인 도구 개발 방안을 모색하는 데 그 목적이 있다. 이를 통해 기존 연구에서 다루지 않았던 소비자들이 기대하는 가치와 경험을 분석하였고, AI 면접 학습 도구를 활용하고자 하는 기업들이 참고할 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다. 또한, 다양한 학습 배경을 가진 대학생들의 의견을 분석함으로써, 이들이 도구를 어떻게 받아들이고 활용하는지를 집중적으로 살펴보았다.

연구를 위해 Q-방법론을 적용하여 AI 면접 학습 도구에 대한 취업 준비생들의 인식과 특성을 설명하였다. AI 면접 학습 도구에 대한 인식은 네 가지 주요 유형으로 구분되었다. 첫 번째 그룹(G1)은 AI 면접 학습 도구를 심리적 안정감과 편안함을 제공하는데 유용한 보조 수단으로 받아들이는 그룹이다. 이들은 AI 면접 학습 도구의 인간 간 상호작용의 자연스러움이나 비언어적 표현 개선에는 한계를 느끼고 있었다. 그러나 AI 면접 학습 도구로 면접 준비 과정에서 불안감을 줄이고 자신감을 높이는 데 AI 도구가 큰 도움이 된다고 인식한다.

두 번째 그룹(G2)은 제공하는 정보와 피드백의

신뢰도가 부족하며, AI 기술에 대한 친숙도가 낮은 그룹이다. 이들은 AI 면접 학습 도구가 면접 준비 시간을 절약해줄 수는 있지만, 면접 준비 과정이 즐겁지 않고 긴장 완화에도 도움이 되지 않는다고 생각한다. 세 번째 그룹(G3)은 전반적인 기술 성능에 회의적이며, 명확한 검증을 필요로 하는 엔지니어 그룹이다. 이들은 AI 면접 학습 도구가 미처 생각하지 못한 정보를 제공할 수는 있지만, 실제 면접 상황 이해도와 창의적인 질문 제시에는 한계를 느끼며, 추가적인 검증이 필요하다고 생각한다.

네 번째 그룹(G4)은 기술의 실제 사용 가능성과 한계를 동시에 인식하여, 학습을 통해 AI 면접 학습 도구를 자신만을 위한 면접관처럼 활용하려는 그룹이다. 이들은 AI 면접 학습 도구가 제공하는 일관된 기준과 흥미로운 피드백을 긍정적으로 평가하지만, 대면 면접 훈련을 완전히 대체할 수 없다고 생각한다.

이와 같은 결과를 통해 AI 면접 학습 도구의 장단점을 도출할 수 있었다. AI 면접 학습 도구는 시간과 장소에 구애 받지 않고 접근성이 높으며, 맞춤형 피드백과 다양한 조건 설정이 가능하다는 장점을 가지고 있다. 특히 면접 답변 개선에 유용하며, 비언어적 표현을 제외한 면접 준비에 효과적이라는 점이 확인되었다. 그러나 AI 면접 학습 도구의 자연스러움 부족, 비언어적 표현 개선의 한계, 창의적인 질문 제시의 한계 등이 지적되었다. 또한, 일부 사용자들은 AI 면접 학습 도구의 신뢰성과 정확도에 대한 의구심을 가지고 있었다. 따라서 본 연구는 AI 면접 학습 도구의 개발 및 개선 방향을 제시하는 데 중요한 시사점을 제공한다. 사용자들이 느끼는 불편함과 한계를 극복하고, 더욱 신뢰할 수 있는 피드백과 자연스러운 상호작용을 제공하는 도구로 발전시키기 위한 노력이 필요하다. 이를 통해 취

업 준비생들이 AI 면접 학습 도구를 효과적으로 활용할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다.

본 연구는 생성형 AI를 활용한 도구가 인간의 개입이 많이 필요한 면접 분야에서 얼마나 유용한지를 조사했다는 점에서 이론적으로 중요한 공헌을 한다. 연구 결과에 따르면, AI 면접 학습 도구가 실제 면접과 유사하다고 느낀 사용자의 만족도는 26.67%로 낮게 평가되었다. 이는 면접 시 고려되는 회사의 인재 상, 직무의 특정 역량 등 다양한 요소들이 AI 도구에서 충분히 반영되지 않았기 때문으로 설명될 수 있다. 또한, 면접 스터디나 학원에서 제공하는 실질적인 스킬과 노하우는 AI 면접 학습 도구가 쉽게 제공할 수 없는 부분이라는 점도 주목할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, 처음 면접을 준비하는 사람이나 혼자서 준비하면서 시간 절약이 필요한 사람들에게는 이러한 도구가 부분적으로 유용할 수 있다.

본 연구는 또한 인문·사회, 자연·공학 계열로 구분된 P-표본을 구성하여 각 그룹의 특성을 파악하는 데 중요한 요소로 활용하였다. 인구통계학적 정보를 반영하여 그룹 간 비교를 진행한 결과, G1 그룹은 인문·사회 계열의 비율이 높고 G3 그룹은 자연·과학 계열의 비율이 높은 것으로 나타났다. G1 그룹은 AI 면접 학습 도구에 대해 비교적 긍정적인 인식을 보였으며, 특히 학습의 유연성과 접근성에 높은 평가를 하였다. 반면, G3 그룹은 도구의 기술적 정확성과 실효성에 더 큰 관심을 보이며, 개선의 필요성을 강조하였다. 이러한 차이는 인문사회 계열의 학생들이 학습 도구의 접근성과 사용 편의성을 중시하는 반면, 자연과학 계열의 학생들은 기술적 세부 사항과 정확성에 더 민감하기 때문일 수 있다.

이와 같은 연구 결과는 AI 면접 학습 도구의 개발 및 개선 방향에 중요한 시사점을 제공한다.

AI 면접 학습 도구가 다양한 사용자 그룹의 요구를 충족시키기 위해서는 도구의 접근성과 사용 편의성을 높이는 동시에, 기술적 정확성과 실효성을 강화하는 노력이 필요하다. 이를 통해 각기 다른 학습 배경을 가진 사용자들이 AI 면접 학습 도구를 효과적으로 활용할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다. 따라서, 본 연구는 AI 면접 학습 도구가 면접 준비 과정에서 부분적으로 유용할 수 있음을 보여주며, 다양한 사용자 요구를 충족시키기 위한 발전 방향을 제시한다. 이는 AI 기술이 실제 교육 및 훈련 도구로서 실질적인 가치를 가지기 위해 필요한 개선점을 밝혀주는 중요한 연구이다.

본 연구의 실무적 공헌은 다음과 같은 여러 측면으로 요약될 수 있다. 첫째, 생성형 AI를 활용하는 서비스의 방향을 설정하는 데 중요한 길잡이 역할을 할 수 있다. 연구 결과를 통해, 기존에 사람이 수행하던 일을 대신하는 AI 서비스에 대한 사용자들의 기대치를 제시함으로써, 사용자에게 어떤 가치를 제공해야 하는지를 명확히 할 수 있다. 사용자들은 AI 면접 학습 도구의 장점을 이해하고 사용하더라도 신뢰성에 대한 의문을 제기하고 개인 정보 침해에 대해 우려하는 모습을 보였다. 또한, 일반화된 질문이 아닌 예외적이고 창의적인 질문에 대비하기에 부족하다는 의견이 있었으나, AI 도구가 미리 생각하지 못한 부분들을 보완해 줄 것이라는 기대도 나타났다. 이는 AI 서비스의 차별점을 확립하고 사용자 만족도를 높이는 데 도움이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 면접을 준비하는 학생들을 위해 AI 면접 학습 도구를 효과적으로 사용하고 활용하는 방법을 제시한다. AI 면접 학습 도구를 실습한 P-표본은 공통적으로 시간 절약과 쉬운 사용성을 장점으로 꼽았다. 이러한 장점을 극대화하기 위해 학생들은 도구를 사용할 때 다음과

같은 방법을 고려할 수 있다. 첫째, 면접 준비의 각 단계별로 구체적인 목표를 설정하고, AI 도구를 활용하여 해당 목표를 달성하는 데 집중한다. 둘째, AI 도구를 통해 생성된 질문에 대해 반복적으로 연습하고, 피드백을 통해 자신의 답변을 개선한다. 셋째, AI 도구의 한계를 보완하기 위해 면접 스터디나 학원을 통해 실질적인 면접 스킬과 노하우를 추가로 학습한다. 넷째, AI 도구가 제공하는 피드백을 적극적으로 활용하여 자신의 강점과 약점을 파악하고 개선한다.

본 연구는 AI 면접 학습 도구를 활용한 면접 준비 방법을 제시함으로써 면접 준비 과정에서 시간 절약과 효율성을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다. 이러한 연구 결과는 향후 AI 기반 교육 도구의 개발과 활용에 있어서 중요한 기초 자료로 활용될 수 있다. 결론적으로, 본 연구는 생성형 AI를 활용한 면접 학습 도구가 면접 준비 과정에서 사용자에게 제공할 수 있는 가치와 한계를 명확히 제시하였다. 이를 통해 AI 도구의 개발 방향을 설정하고, 사용자 요구를 반영한 개선 방안을 모색하는 데 기여할 수 있다. 또한, 다양한 배경을 가진 사용자들이 AI 도구를 효과적으로 활용할 수 있도록 지원하는 구체적인 방법을 제시함으로써, AI 기반 교육 도구의 실질적인 활용성을 높이는 데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

본 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, AI 면접 학습 도구가 제공하는 피드백의 자연스러움을 향상시키기 위해 보다 정교한 자연어 처리 기술과 감정 인식 기술을 도입할 필요가 있다. 이를 통해 AI 도구는 사용자와의 상호작용에서 더욱 인간적인 대화를 제공할 수 있으며, 사용자가 더 신뢰하고 만족할 수 있는 피드백을 제공할 수 있을 것이다. 둘째, 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)을 개선할 수 있는 기능을 추가

하여 실제 면접 상황에 대한 준비를 강화할 필요가 있다. 이는 면접에서 중요한 요소인 비언어적 커뮤니케이션을 연습할 수 있게 함으로써, 사용자가 실제 면접에서 더 자신감 있게 대응할 수 있도록 도와줄 것이다. 셋째, AI 면접 학습 도구의 신뢰성과 정확도를 높이기 위해 지속적인 검증과 개선이 필요하다. 이 과정에서 사용자들에게 검증 과정과 개선 사항을 투명하게 공개하고, 그들의 피드백을 적극 반영하는 것이 중요하다. 이를 통해 사용자는 도구의 발전 과정을 신뢰하게 되고, 더 나은 사용자 경험을 제공받을 수 있을 것이다. 넷째, 연구 참가자들은 AI 도구가 보다 인간적인 상호작용을 제공할 수 있기를 기대하였다. 따라서, AI 면접 학습 도구의 발전을 위해서는 실제 인터뷰어와의 상호작용을 모방하여 자연스러움을 강화한 사용자 경험(UX)을 향상시키는 것이 중요하다 (Kim & Park, 2017). 이는 AI 도구가 사용자와의 상호작용에서 더 큰 몰입감을 제공할 수 있게 도와줄 것이다. 다섯째, 다양한 전공과 배경을 가진 사용자들의 경험을 반영한 연구를 지속적으로 수행해야 한다. 이를 통해 보다 폭넓은 사용자 요구를 충족하고, AI 도구의 유연성과 보편성을 높일 수 있도록 발전시켜야 한다. 이는 AI 면접 학습 도구가 다양한 사용자 그룹에 대해 더 나은 적응성을 가지도록 도와줄 것이다.

본 연구는 AI 면접 학습 도구에 대한 취업 준비생들의 다양한 인식을 파악함으로써, AI 도구 개발에 있어 중요한 시사점을 제공하였다. 연구 결과는 AI 면접 학습 도구가 면접 준비 과정에서 사용자에게 제공할 수 있는 가치와 한계를 명확히 제시하였으며, 이를 통해 AI 도구의 개발 방향을 설정하고, 사용자 요구를 반영한 개선 방안을 모색하는 데 기여할 수 있다. 그러나 본 연구는 표본 크기가 제한적이며, 한국의 대학생들을

대상으로 한정된 연구였기 때문에 연구 결과의 일반화에 한계가 있다는 점을 인정한다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 연령대, 재취업자, 다른 문화권의 사용자들을 포함한 심층적 연구가 필요하다. 이를 통해 AI 면접 학습 도구의 활용 가능성을 더 넓은 범위로 확장하고, 사용자 경험의 차이를 분석할 필요가 있다. 또한 본 연구는 정성적 분석에 중점을 두었으나, 정량적 데이터의 부족으로 인해 결과의 객관성에 한계가 있을 수 있다는 점을 고려하여, 후속 연구에서는 정량적 접근을 추가하여 연구 결과의 신뢰성을 강화할 필요가 있다. 더불어, AI 면접 도구가 실제 면접 과정에 얼마나 기여하는지를 평가하는 실증적 연구도 향후 필수적으로 수행되어야 할 것이다.

본 연구의 결과는 다양한 방향으로 확장될 수 있다. 첫째, 다양한 문화적 및 직업적 배경을 가진 사용자들의 인식 차이를 연구할 필요가 있다. 현재 연구는 학계 배경의 대학생들로 한정되었기 때문에, 향후 연구에서는 다양한 전문 분야와 직업적 배경을 가진 참가자들을 포함시킴으로써 결과의 일반성을 높이고, AI 면접 학습 도구의 활용 가능성을 더욱 넓힐 수 있을 것이다. 또한, 문화적 차이에 따른 사용자 경험의 차이를 연구함으로써, 글로벌 시장에서도 유용한 맞춤형 기능을 개발하는 데 기여할 수 있다 (Lee et al., 2018). 둘째, AI 면접 학습 도구에 대한 회의적인 시각을 가진 참가자들과의 후속 인터뷰를 통해 그들의 인식과 경험에 대한 심층적인 이해를 도모할 필요가 있다. 이러한 질적 연구는 도구의 개선 방향에 대한 구체적인 권장 사항을 제시하는 데 더 큰 깊이를 더해줄 것이다. 셋째, 장기적 사용에 따른 효과와 지속 가능성에 대한 연구가 필요하다. 현재 연구는 단기적 사용 경험에 초점을 맞추고 있지만, 장기적으로 AI 면접 학습 도

구를 사용하는 사용자들의 인식 변화와 효과성을 분석함으로써 도구의 지속 가능성을 평가하고, 장기적인 사용자 만족도를 높이는 방안을 제시할 수 있을 것이다 (Bac & Park, 2018). 넷째, AI 면접 학습 도구와 인간 면접관의 협업 가능성에 대한 연구도 필요하다. AI 도구와 인간 면접관의 상호 보완적인 역할을 탐구함으로써 면접 준비 과정에서의 효과를 극대화할 수 있는 방안을 모색하는 연구가 중요하다. 이와 같은 연구는 AI 면접 학습 도구의 실질적인 활용성을 더욱 높이고, 다양한 사용자 요구를 충족시키는 방향으로 발전시키는 데 기여할 것이다.

## 참고문헌(References)

- 김혜경, & 한수미. (2021). AI 기반 영작문 학습 도구에 대한 대학생 학습자 인식: Google Translate, Naver Papago, 그리고 Grammarly를 중심으로. *현대영어교육*, 22(4), 90-100.
- 오인수, & 서용원. (2002). 구조화된 역량기반 채용면접 체계: 이론적 고찰과 개발 사례. *인적자원개발연구*, 4(1), 49-75.
- 유성훈, & 박도형. (2023). 고객경험 개선을 위한 고객여정지도 기반 Q-방법론 통합 고객경험관리 프로세스 제안: CX-Q. *정보시스템연구*, 32(1), 201-221.
- 윤지찬, & 박도형. (2023). 가상 인간에 대한 우리들이 원하는 모습: Q 방법론을 기반으로 한 연령대에 따른 소비자 기대 가치 분류. *지식경영연구*, 24(2), 137-159.
- 이은주, 윤지찬, 이준식, & 박도형. (2024). 생성형 인공지능 초기 단계의 사용자경험 (UX): Q-방법론을 통해 살펴본 30-40 대 직장인의 편의와 우려. *정보시스템연구*, 33(1), 1-30.

- 한형중. (2023). 인공지능 기술 기반 교육용 도구에 대한 학습자 인식에 관한 연구. *Journal of Digital Contents Society*, 24(10), 2363-2372.
- Bae, S. D., & Park, D. H. (2018). The effect of mobile advertising platform through big data analytics: Focusing on advertising, and media characteristics. *Journal of Intelligence and Information Systems*, 24(2), 37-57.
- Barry, J., & Proops, J. (1999). Seeking sustainability discourses with Q methodology. *Ecological Economics*, 28(3), 337-345.
- Bates, T., Cobo, C., Mariño, O., & Wheeler, S. (2020). Can artificial intelligence transform higher education?. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17, 1-12.
- Brown, T., Mann, B., Ryder, N., Subbiah, M., Kaplan, J. D., Dhariwal, P., ... & Amodei, D. (2020). Language models are few-shot learners. *Advances in neural information processing systems*, 33, 1877-1901.
- Fulk, H. K., Dent, H. L., Kapakos, W. A., & White, B. J. (2022). Doing more with less: Using AI-based Big Interview to combine exam preparation and interview practice. *Issues in Information Systems*, 23(4).
- Hosseini, S., Quan, J., Deng, X., Miyake, Y., & Nozawa, T. (2024). Avatar-based feedback in job interview training impacts action identities and anxiety. *IEEE Transactions on Affective Computing*. <https://doi.org/10.1109/TAFFC.2024.3363835>.
- Kim, K. W., & Park, D. H. (2017). Design evaluation model based on consumer values: Three-step approach from product attributes, perceived attributes, to consumer values. *Journal of Intelligence and Information Systems*, 23(4), 57-76.
- Koechling, A., Wehner, M. C., & Warkocz, J. (2023). Can I show my skills? Affective responses to artificial intelligence in the recruitment process. *Review of Managerial Science*, 17(6), 2109-2138.
- Lee, S. J., Seo, B. G., & Park, D. H. (2018). Development of music recommendation system based on customer sentiment analysis. *Journal of Intelligence and Information Systems*, 24(4), 197-217.
- McKeown, B., & Thomas, D. B. (2013). Q methodology (Vol. 66). Sage publications.
- Moran, N., & Ackerman, D. (2024). “Can AI really help me land a job?” Student reactions to the use of artificial intelligence in career preparation. *Journal of Education for Business*, 99(2), 103-112.
- Rezwana, J., & Maher, M. L. (2022, June). Understanding user perceptions, collaborative experience and user engagement in different human-AI interaction designs for co-creative systems. In *Proceedings of the 14th Conference on Creativity and Cognition* (pp. 38-48).
- Stănică, I. C., Dascălu, M. I., Moldoveanu, A., & Moldoveanu, F. (2018). Virtual reality training system for improving interview performance. In *The International Scientific Conference eLearning and Software for Education* (Vol. 2, pp. 262-267). “Carol I” National Defence University.
- Stephenson, W. (1982). Q-methodology, interbehavioral psychology, and quantum theory. *The psychological record*, 32(2), 235.
- Sun, D., Boudouaia, A., Zhu, C., & Li, Y. (2024). Would ChatGPT-facilitated programming mode impact college students’ programming behaviors,

- performances, and perceptions? An empirical study. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), 14.
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q Methodological Research: Theory, Method & Interpretation*. SAGE.
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education - where are the educators?. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1-27.

## 〈Appendix〉

### <부록 1> Z-scores of 4 groups for 36 statements within 3 components on user's problem solving journey

#### 1. 유용성

|       | 진술문                                                                    | G1     | G2     | G3     | G4     |
|-------|------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 문제정의  | AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련을 대체할 수 있을 것 같다.                                | -1.118 | 1.111  | -0.074 | -2.184 |
|       | AI 면접 학습 도구는 내가 면접에서 부족한 부분이 무엇인지 잘 알려줄 것 같다.                          | 0.597  | 0.86   | 0.781  | 0.16   |
|       | AI 면접 학습 도구를 통해 내 시간을 절약할 수 있을 것 같다.                                   | 1.287  | 1.422  | 1.225  | 1.247  |
| 정보탐색  | AI 면접 학습 도구는 편향적일 것 같다.                                                | 1.216  | 1.54   | -0.8   | 0.309  |
|       | AI 면접 학습 도구는 내가 필요로 하는 기능이 잘 갖춰져 있을 것 같다.                              | 0.362  | 0.679  | -0.86  | -0.32  |
|       | AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 목적에 따라 다양하게 선택할 수 있을 것 같다.                         | 0.127  | 1.297  | -0.126 | 0.297  |
| 문제해결  | AI 면접 학습 도구는 내가 미처 생각하지 못한 정보까지 알려줄 것 같다.                              | 0.191  | 0.64   | 1.686  | 1.236  |
|       | AI 면접 학습 도구는 내 답변을 잘 다듬어줄 것 같다.                                        | 1.268  | 0.686  | 0.76   | 0.629  |
|       | AI 면접 학습 도구는 면접 도중 돌발 상황에 대처하는 능력을 키워줄 것 같다.                           | -1.809 | -0.038 | 0.378  | -0.149 |
| 회고/반성 | AI 면접 학습 도구를 통해 실제 면접 상황에서의 비언어적 표현(시선 처리, 표정, 손동작 등)도 개선시킬 수 있을 것 같다. | -1.071 | -1.331 | -1.73  | 0.332  |
|       | AI 면접 학습 도구가 제공하는 피드백은 추가적인 검증을 더 거쳐야 할 것 같다.                          | -0.756 | -0.143 | -1.817 | -0.149 |
|       | AI 면접 학습 도구는 사람보다 꼼꼼한 피드백을 제공할 것 같다.                                   | -0.883 | 0.371  | -1.151 | 0.617  |
| SUM   |                                                                        | -0.589 | 7.094  | -1.728 | 2.025  |

#### 2. 사용성

|      | 진술문                                             | G1     | G2     | G3     | G4     |
|------|-------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 문제정의 | AI 면접 학습 도구는 사람보다 창의적인 질문은 하지 못할 것 같다.          | 0.162  | 1.431  | -1.666 | 0.137  |
|      | AI 면접 학습 도구를 사용하기에 어렵지 않을 것 같다.                 | 1.501  | 0.946  | 1.282  | 1.876  |
|      | AI 면접 학습 도구는 내가 처한 면접 상황(직무 등)을 잘 이해하고 있을 것 같다. | -0.696 | 0.789  | -1.182 | -1.418 |
| 정보탐색 | AI 면접 학습 도구는 내가 원하는 답변을 얻기까지 오랜 시간이 걸릴 것이다.     | 0.479  | 1.152  | -0.117 | 0.48   |
|      | AI 면접 학습 도구를 사용하기 위해 투입해야할 정보의 양이 많을 것 같다.      | 0.462  | -0.376 | -1.151 | 0      |

|               |                                                           |        |        |        |        |
|---------------|-----------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|               | AI 면접 학습 도구와의 대화는 사람과의 대화처럼 자연스러울 것이다.                    | -1.008 | -0.525 | -1.834 | -1.876 |
| 문제<br>해결      | AI 면접 학습 도구는 내가 제공한 정보(인제상, 직무 등)에 맞는<br>일관된 기준에 따를 것 같다. | -0.295 | 1.183  | 0.18   | 1.407  |
|               | AI 면접 학습 도구는 전문적인 지식을 기반으로 피드백을 제공할 것 같다.                 | -0.357 | 0.965  | -1.028 | -0.789 |
|               | AI 면접 학습 도구가 생성한 면접 질문의 의도는 파악하기 쉬울 것이다.                  | 0.487  | -0.396 | 0.004  | 1.087  |
| 회고<br>/<br>반성 | AI 면접 학습 도구가 제공한 피드백은 사실 기반으로 검증이<br>되었을 것이다.             | 0.006  | 0.578  | -0.922 | -0.469 |
|               | AI 면접 학습 도구를 통해 자신의 면접 답변이 개선된 것을 확인<br>할 수 있을 것이다.       | 1.354  | 0.466  | 0.36   | 0.32   |
|               | AI 면접 학습 도구가 생성한 질문들은 실제 면접에서 나올 확률<br>이 높을 것이다.          | -0.699 | -0.348 | -0.639 | 1.109  |
| SUM           |                                                           | 1.396  | 5.865  | -6.713 | 1.864  |

### 3. 감성

|               |                                                         |        |        |        |        |
|---------------|---------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|               | 진술문                                                     | G1     | G2     | G3     | G4     |
| 문제<br>정의      | AI 면접 학습 도구는 사람과의 면접 훈련보다 더 편안한 마음으<br>로 시도할 수 있을 것 같다. | 2.142  | 0.714  | 0.802  | 1.098  |
|               | AI 면접 학습 도구를 활용하면 내가 더 유능해진 느낌이 들 것이다.                  | 0.059  | -1.716 | -1.031 | -1.555 |
|               | AI 면접 학습 도구는 나를 객관적으로 평가할 것이다.                          | 0.794  | 1.407  | -0.603 | -0.767 |
| 정보<br>탐색      | 면접 훈련을 위해 AI 면접 학습 도구를 활용하는 것을 남들이 알<br>지 않았으면 좋겠다.     | 1.32   | 1.827  | 0.72   | 0.16   |
|               | 다른 사람들이 AI 면접 학습 도구를 활용했던 후기 등에 영향을<br>받을 것 같다.         | 0.208  | 0.356  | 0.053  | 0.309  |
|               | 신뢰할 만한 품질의 AI 면접 학습 도구를 찾는 것이 쉬울 것이다.                   | -1.383 | -0.628 | -1.014 | -0.937 |
| 문제<br>해결      | AI 면접 학습 도구가 나의 개인적인 정보(자기소개서 등)를 학습<br>할까 걱정된다.        | 1.775  | 1.166  | -1.344 | -0.629 |
|               | AI 면접 학습 도구가 나에게 주는 피드백은 흥미로울 것 같다.                     | 0.177  | -0.283 | 0.041  | 1.384  |
|               | AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 안정감을 준다.                      | 1.479  | -0.55  | -0.343 | 0.617  |
| 회고<br>/<br>반성 | AI 면접 학습 도구로 면접을 준비하는 과정은 즐거울 것 같다.                     | 0.814  | -1.451 | -1.145 | -0.457 |
|               | AI 면접 학습 도구를 통해 나는 내 역량을 공정하게 평가받았<br>다고 생각한다.          | 0.314  | 0.667  | -0.5   | -1.087 |
|               | AI 면접 학습 도구를 통해 면접에 대한 긴장이 완화될 것 같다.                    | 0.811  | -1.274 | 0.455  | -1.407 |
| SUM           |                                                         | 8.51   | 0.235  | -3.909 | -3.271 |

## Abstract

# Understanding AI Interview Tools Through Job Seekers' Eyes: An In-Depth Q Methodology Analysis

Yejin Yu\* · Deokryong Na\* · Jion Kim\* · Jiwon Lee\* · Jaeyeon Lee\* · Do-Hyung Park\*\*

This study aims to understand job seekers' perceptions of AI interview training tools and explore effective development strategies. To achieve this, opinions of college students with diverse educational backgrounds were analyzed using Q-methodology. The findings revealed four types of perceptions. The first group (G1) is a group that values comfort and psychological stability while recognizing the limitations of AI tools. The second group (G2) is unfamiliar with AI technology and perceives the provided information and feedback as unreliable. The third group (G3) consists of engineers skeptical of the tools' technical performance, requiring clear validation. The fourth group (G4) recognizes both practical use and limitations, using the tools as an interview coach. The study identified key advantages of AI tools, such as high accessibility, personalized feedback, and various condition settings. However, limitations included lack of naturalness, challenges in improving non-verbal expressions, and difficulty in presenting creative questions. Some users also doubted the tools' reliability and accuracy. Therefore, this study provides insights into developing and improving AI interview tools, emphasizing the need to overcome user discomfort and develop reliable and natural interaction tools.

**Key Words** : AI Interview, AI Training Tools, Q-methodology, Job Preparation, College Students

Received : September 10, 2024   Revised : September 24, 2024   Accepted : September 24, 2024

Corresponding Author : Do-Hyung Park

---

\* School of Management Information Systems, Kookmin University

\*\* Corresponding Author: Do-Hyung Park

Graduate School of Business IT/School of Management Information Systems, Kookmin University

77, Jeongneung-ro, Seongbuk-gu, Seoul 02707, Republic of Korea

Tel: +82-2-910-5613, E-mail: dohyungpark@kookmin.ac.kr

## 저 자 소 개



유 예 진

국민대학교 경영정보학부에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 디자인사고(Design Thinking) 기반의 사용자 경험 디자인(User Experience Design), 데이터 기반 고객 행동 분석, IT 서비스 기획이다.



나 덕 룡

국민대학교 경영정보학부에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 정성/정량 사용자 경험 리서치(Mix-Method User Experience Research), 행동 데이터를 기반으로 한 사용자/소비자 분석이다.



김 지 온

국민대학교 경영정보학부에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 사용자 경험, 사용자 인터페이스(UX/UI) 기획, 통계 및 인공지능 기법을 기반으로 한 사용자/소비자 분석이다.



이 지 원

국민대학교 경영정보학부에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 사용자 경험 디자인(User Experience Design), 통계 및 인공지능 기법을 기반으로 한 사용자/소비자 분석이다.



#### 이재연

국민대학교 경영정보학부에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 통계 및 데이터 기반 사용자/소비자 분석, 사용자 경험 디자인(User Experience Design), IT 및 인공지능 기반 서비스 기획이다.



#### 박도형

KAIST 경영대학원에서 MIS 전공으로 석사 및 박사학위를 취득하였다. 현재 국민대학교 경영대학 경영정보학부/비즈니스IT전문대학원 교수로 재직 중이며, 고객경험연구실(CXLab.)을 책임지고 있다. 한국과학기술정보연구원(KISTI)에서 유망아이템 발굴, 기술 가치 평가 및 로드맵 수립, 빅데이터 분석 등을 수행하였고, LG전자에서 통계, 시선/뇌파 분석, 데이터 마이닝을 활용한 소비자 평가 모형 개발을 담당했었고, 스마트폰, 스마트 TV, 스마트Car 등에 대한 Technology, Business, Market Insight 기반 컨셉 도출 프로젝트를 다수 수행하였다. 현재 주요 관심분야는 사회심리학 기반의 사용자/소비자의 행동 이론(User/Customer Behavior), 통계 및 AI 기반의 사용자/소비자 애널리틱스(User/Customer Analytics), AI-powered 디자인사고(Design Thinking) 기반의 사용자/소비자 경험 디자인(Experience Design)이다.