

1. 버크만 진단의 질문이 직업선호도를 통해서 흥미 지수를 도출하는 것이라면 사회통념상 해당 세대들이 좋아하는 직업선호도가 흥미 지수에 반영될 수 있을 것 같아요... 반면에 직장인들은 기존의 조직문화나 풍토에 영향을 받고 사회화 과정을 통해 일반화 될 수 있을 것 같고...

버크만 진단과 강점기반변화(AI)를 결합하면 어떨까요? 높은 흥미-->일반적으로 스킬개발과 연결-->강점이라고 생각할 수 있을까요?

개인의 흥미는 16세 경에 정립이 되고 직업적 흥미는 사회생활을 시작하고 나서도 변화가 있을 수 있는데요, 그 과정에서 부모 세대와 해당 세대들이 선망하는 직업이 개인의 직업적 흥미에 영향을 미칠 수 있고 버크만 진단의 10가지 흥미 지수에도 반영될 수 있습니다.

버크만 진단과 강점기반변화(AI) 연계를 시도하실 때에, 버크만 흥미 보다는 버크만 평소행동과 연계를 하는 것이 더 적합한 것으로 생각됩니다. 버크만 평소행동은 개인에게 사회화된 효과적인 행동 양식으로 직무나 역할이 적합하게 주어졌을 때 강점으로 발휘되기 때문이며, 버크만 흥미는 그 자체만으로는 스킬과 능력을 나타내지 않기 때문입니다.

2. 과학 Low1 부분 설명문구에 빠른 행동, 실행, 명확한 문제해결로 적혀있는데, 빠른 행동, 실행, 명확함도 모두 빨강의 특징 아닌지요?

본 리마인드교육 자료는 버크만 인터내셔널의 웨비나 자료를 참고로 한 바 질문해 주신 내용에 대해 정확한 답변을 드리기는 어렵습니다만, 과학은 빨강과 파랑, 두 개의 컬러를 갖고 있으며 과학의 지수가 높거나 낮은 것에 상관없이 빨강과 파랑의 비율은 동일하기 때문인 것으로 사료됩니다.

3. 한국은 흥미 영역별 평균에 차이가 있는데, 글로벌 흥미 영역은 평균이 모두 50인 것이 이해가 안됩니다.

글로벌 평균이 아니라 흥미 영역의 표준지수가 50입니다. 이 표준지수는 개인이 나머지 사람들과 비교하여 어느 위치에 있는지를 보여주는 기준이 되며, 규준집단의 진단결과 데이터를 기반으로 만들어집니다. 버크만 인터내셔널은 미국인의 성별, 인종별, 연령대별, 직업군별 인구 분포를 반영하여 규준집단을 선별하고 주기적으로 규준을 업데이트 합니다.

흥미 영역별 글로벌 평균지수는 표준지수와는 차이가 있는데요, 조사 대상 기간에 따라 버크만 진단을 받은 성별, 인종별, 연령대별, 직업군별 인구 분포가 규준집단과 다르기 때문입니다.

4. 버크만 인터내셔널의 조사결과를 자료실을 통해서도 받아볼 수 있나요?

버크만의 표준지수와 규준집단의 평균지수에 대한 자료는 버크만 테크니컬 매뉴얼에 자세히 나와 있습니다. 간략하게 정리할 수 없는 내용이므로 자료실에 올려드리기는 어려우며, 자료가 필요하신 분들을 위해 가장 최근 버전인 “2020 버크만 테크니컬 매뉴얼”을 구매하실 수 있도록 준비하겠습니다.

5. 강사님은 1:1 코칭할 때에 흥미 지수를 어떻게 활용하시나요?

기본적인 활용방안으로 말씀드리겠습니다.

- 1) 진로를 고민하는 청년 대상: 조직지향점은 사회생활을 본격적으로 하게 되면 변동의 가능성이 있으므로 잘 할 가능성이 있는 직무분야로 설명하고, 진로를 선택할 때 흥미가 얼마나 중요한지, 높은 흥미 지수에 어떤 의미가 있는지를 더 중요하게 전달하려고 합니다-흥미가 높은 일을 할 때 에너지와 열정이 자연스럽게 생기고 일을 통해 스스로 동기부여를 받음. 흥미 있는 일을 시작해서 스킬까지 갖추었을 때와 스킬만 있고 흥미 없는 일을 할 때를 비교해서 어떤 차이가 있을지를 일깨우려고 합니다.
- 2) 직장인 대상 : 높은 흥미와 낮은 흥미 영역에 집중해서 디브리핑 합니다. 높은 흥미와 관련된 활동이 현재 일이나 취미활동으로 이어지고 있는지, 그렇지 않다면 에너지가 소진되었을 때에 어떻게 에너지를 회복하는지, 높은 흥미와 관련된 활동이 왜 중요하고 필요한지, 앞으로 높은 흥미 활동을 어떤 식으로 할 수 있을지 얘기를 나눕니다. 또한 낮은 흥미와 관련된 활동이 현재 업무와 관련 있는지, 그렇다면 어떤 애로사항이 있고 어떻게 극복할 수 있을지 질문하고 대화를 나누는 것도 필요하겠습니다.

추가로 이번 교육을 준비하면서 깨달은 것처럼 10가지 흥미 지수의 컬러 패턴을 통해 대상자의 관점이 사람중심적(주관적,감정중심)인지, 과제중심적(객관적,사실중심)인지를 파악하여 대상자와 어떤 식으로 대화를 나눌 지에 참고할 생각입니다.

6. 조직지향점에 흥미요소가 강하게 영향을 미치는 요인이라면 직장인이더라도 조직지향점을 잘하는 행동으로 설명하기는 어렵지 않을까요?

조직지향점은 문제를 해결할 때(또는 업무를 처리할 때) 접근 방법과 어디에 초점을 두고 해결하는지를 나타냅니다. 개인의 흥미와 평소행동, 욕구 특성이 반영되며 흥미가 가장 영향을 많이 미치는 것으로 보입니다. 이 때 흥미는 관심있는 활동으로서가 아니라 어디에 초점을 두는지, 즉 개인의 인식의 필터(관점)로서 반영되는 것입니다. 개인이 갖고 있는 관점과 직무에서 중요하게 요구되는 관점이 같을 경우 다른 관점을 갖고 있는 사람과 비교했을 때 업무수행 결과가 좋을 것으로 잘할 수 있는 직무군으로 해석합니다.

7. 선호업무스타일의 경우 흥미와 연결점이 있나요?

선호업무스타일 지수는 회귀분석(Regression Analysis)을 통해 생성됩니다. 회귀 분석은 알고 있는 변수를 기반으로 알려지지 않은 변수의 값을 예측하는 분석법인데요, 설문지에 대한 응답 결과로 개인의 선호업무스타일을 예측하는 방식입니다. 선호업무스타일은 측정 항목별로 특정 표본 집단을 설정하고 그들의 특징(설문지에 대한 응답)과 개인이 얼마나 유사한지를 비교한 결과로서 흥미 지수와 직접적으로 연관되어 있지 않습니다.