

코칭심리학의 연구동향 탐색: 코칭심리학의 지식체계 구축을 위하여

이 희 경[†]

피비솔

본 연구의 목적은 코칭심리학 분야에서 이루어진 주요 연구들의 개관을 통해 코칭심리학의 정체성에 대한 이해를 돕고, 코칭심리학 연구의 흐름을 파악하여 향후 연구의 방향성을 제시하며, 궁극적으로 코칭심리학의 지식체계를 탐색해보고자 하는 것이다. 이를 위하여 먼저 코칭 및 코칭심리학에 대한 선행연구들의 정의를 살펴보고 기존의 정의들이 코칭 및 코칭심리학을 이해하는데 어려움을 주는 원인을 도출하여 대안을 제시하였다. 다음으로는 코칭심리학의 주요 연구들을 개관한 다섯 편의 논문(Kilburg, 1996; Kampa-Kokesch와 Anderson, 2001; Grant와 Cavanagh, 2004; Peterson, 2010; Passmore와 Fillery-Travis, 2011)을 분석하여 1990년대 이전부터 현재에 이르는 연구 경향성을 양적, 질적으로 살펴보았다. 또한, 주요 연구들의 방법론 및 결과를 요약하여 코칭심리학 연구의 실체를 구체적으로 제시하고 선행 연구자들의 제안을 기반으로 향후 코칭심리학의 연구 방향성을 도출하였다. 마지막으로 코칭심리학의 지식체계(Body of Knowledge)를 전수하는 과정인 코칭심리학 과목을 어떤 내용으로 구성할 것인지에 대한 Grant(2011)의 논의를 개관하여 코칭심리학 교수(教授)의 틀(teaching framework)을 제시하였다.

주요어 : 코칭심리학, 코칭심리학의 정체성, 코칭심리학 연구, 코칭심리학 교수(教授)

[†] 교신저자 : 이희경, 피비솔, hkleec@pbsol.kr, 02) 6959-7713

Passmore와 Fillery-Travis(2011)는 학문의 한 영역이 탄생하여 완숙기에 이르기까지의 진화 과정을 세 단계로 나누어 설명하고 있다. 첫 단계에서 학자들은 새로이 나타난 현상의 독특성을 규명하는데 초점을 둔다. 새로운 현상이 기존의 영역들과 현저하게 다른 점이 있어야만 새로운 영역으로서의 정체성을 가질 수 있기 때문이다. 이 단계의 과업은 새로운 영역을 정의하고, 무엇을 포함시키고 무엇을 제외시킬 것인지 즉, 어디까지를 이 새로운 영역의 경계(boundaries)로 볼 것인지를 밝히는데 있다. 코칭심리학의 경우를 예로 든다면 ‘코칭심리학을 어떻게 정의할 것인가?’, ‘코칭과 상담의 차이는 무엇인가?’와 같은 질문에 답하려는 노력이 이 단계에서 이루어지는 것이다. 이러한 ‘탐색단계’가 끝나면 연구자들은 이론의 개발 및 측정에 관심을 두기 시작하는 2단계로 접어든다. 2단계의 초기에는 새로이 개발된 모델이나 인접 영역의 모델을 적용시킨 사례연구, 혹은 소량표집의 양적연구들이 실시되는데, 이들의 결과에 근거하여 새로운 현상에 적합한 이론들이 개발되고 정교화 된다. 2단계의 후반부에서는 무선 표집으로 통제집단을 두는 경험 연구(Randomized Controlled Trial, RCT) 및 메타 분석 등에 의해 비로소 새로운 영역의 근간이 되는 이론적 기반이 마련된다. 코칭 모델의 효과성을 검증하는 연구들은 2단계에 해당하는 연구들이다. 이론이 정립되고 나면 이제 학자들은 예외와 관련변인들에 관한 연구를 시작하는 마지막 단계로 옮겨간다. ‘계수탈트 접근법의 코칭이 가장 효과적인 경우는 언제인가?’, ‘목표설정 에 영향을 미치는 개인변인들은 무엇인가?’와 같은 질문에 답하려는 노력을 3단계의 연구로 볼 수 있다.

Grant(2000)가 코칭심리학의 시대가 도래하였음을 선언하고 17년이 흘렀다. 학자들 간에는 코칭 및 코칭심리학의 정의에 대한 논의가 여전히 계속되고 있고, 다른 한편으로는 모델 검증을 위한 (RCT 및 메타분석 방법론을 포함한) 연구들이 진행되고 있다. Passmore와 Fillery-Travis가 구분한 학문발전의 1단계와 2단계가 동시에 진행되고 있는 것이다.

국내에서도 코칭심리학에 대한 관심은 점점 높아지고 있다. 2011년에 한국심리학회지의 14번째 분과로 발족한 한국코칭심리학회회는 2016년 말 현재 인터넷 회원을 포함하여 1000여명의 회원을 보유하고 있다. 또한, 심리학과 학부과정 및 다양한 전공의 석, 박사과정에서 코칭심리학이 과목으로 채택되고 있다. 하지만 아직 코칭심리학의 정체성과 지식체계에 대한 합의된 틀을 가지기 위한 국내 심리학자들의 연구는 부족한 실정이다. 이에 저자는 본 논문을 통해 코칭심리학의 정체성 확립에 유의미하게 기여한 논문들을 소개하고 개관함으로써 코칭심리학의 지식체계 구축작업에 대한 국내 심리학자들의 관심을 촉구하고자 한다.

본 논문은 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 먼저 코칭과 코칭심리학을 정의한 자료들을 개관한다. 코칭심리학의 영역에 속하는 논문들은 대부분 (연구 주제와 상관없이) 코칭 및 코칭심리학의 정의를 언급하고 있다. 이는 코칭심리학이 초기 단계에 있기 때문에 논문을 읽는 사람들이 코칭 및 코칭심리학의 개념에 익숙하지 않을 것이라고 추측하여 자신의 논문에 대한 독자의 이해도를 높이기 위한 저자의 배려이기도 하고, 특히 코칭에 대한 합의된 정의가 없기 때문에 이에 대한 저자의 관점을 밝히려는 의도이기도 할 것이다. 따라서 코칭 및 코칭심리학이 어떻게 정의되고 발

전해 왔는가를 살펴보는 것은 코칭심리학의 정체성을 이해하는데 도움이 될 것이다. 다음으로는 코칭심리학의 주요 연구들에 대한 다섯 편의 개관논문(Kilburg, 1996; Kampa-Kokesch와 Anderson, 2001; Grant와 Cavanagh, 2004; Peterson, 2010; Passmore와 Fillery-Travis, 2011)을 분석하여 현재까지의 연구동향을 살펴보고 향후의 연구방향을 탐색해 보고자 한다. 마지막으로 학문으로서의 코칭심리학의 맥락을 살펴보고 Grant(2011)의 논문을 토대로 코칭심리학에서 무엇을 가르쳐야 하는가에 대한 논의의 장을 열거하고자 한다. 대학에서 가르치는 코칭심리학 과목의 내용은 코칭심리학의 지식체계(Body of Knowledge)이다. 지식체계란 한 영역의 전문성(professionalism)을 가늠하는 요소로서 (1) '동일한 영역의 구성원들이 그들의 실무(practice)에 적용하는 구조화된 지식(structured knowledge)', (2) '특정 영역의 전문가가 되기 위해 개인이 숙달해야하는 지식의 세트'이다(Oren, 2005). 학자들 사이에서 코칭의 정의에 관한 논의는 2005년경 마무리 되었다(Passmore와 Theebome, 2015). 이제 그간의 연구결과들을 모아 코칭심리학의 지식체계를 확립하고 공고히 하려는 노력이 필요한 시점이다. 우리가 논하는 코칭의 효과성에 관한 지식들은 코칭심리학의 지식체계라는 거시적인 틀 안에 자리 잡아야 한다. 이는 코칭심리학 전공에 대한 관심이 점점 높아지고 있는 상황에서 반드시 짚고 넘어가야 할 주제라고 생각된다.

본 논문의 목적은 코칭심리학 분야에서 이루어진 주요 연구들의 분석을 통해 코칭심리학의 정체성에 대한 이해를 돕고, 코칭심리학 연구의 흐름을 파악하여 향후 연구의 방향성을 제시하며, 궁극적으로 코칭심리학의 지식체계를 탐색해 보고자 하는 것이다.

코칭 및 코칭심리학의 정의

코칭의 정의

코칭은 이론보다는 현장에서의 적용이 앞서나가고 있는 영역이다(Joo, 2005). 코칭에 대한 초기 문헌들은 실무자(practitioner, 코치)들에 의해 쓰였으며, 코칭의 정의도 그러하다. 세계 최대의 실무자 모임인 국제코치연맹(International Coach Federation, ICF)과 세계 비즈니스코치 협회(World Association of Business Coach, WABC)가 코칭을 어떻게 정의하고 있는지 먼저 살펴보자. ICF는 '전문적인 코칭이란 개인의 삶, 경력, 일, 혹은 조직에서 특별한 결과를 가져올 수 있도록 도와주는 지속적이고 전문적인 관계이다. 코칭과정을 통해 고객은 학습을 심화시키고, 성과를 개선하며, 삶의 질을 향상한다'로, WABC는 '비즈니스 코칭은 비즈니스, 조직, 기관, 정부기관 등에 소속된 개인이 의미 있는 대화에 참여하는 것으로, 개인의 행동에 영향을 미침으로써 조직의 모든 수준의 성공을 촉진하기 위한 목적을 가지고 있다'로 코칭을 정의하고 있다. 또한, 이너게임(The Inner Game of Work)이라는 저서를 통해 많은 코치들에게 영감을 불러일으킨 Gallwey(2000)는 코칭을 다음과 같이 정의한다, '코칭은 성과를 최대화하기 위하여 개인의 잠재력을 발휘하도록 하는 것이다. 학습자를 직접 가르치기보다는 학습자 스스로 배울 수 있도록 돕는 것이다'. 이밖에도 코치의 수만큼 다양한 코칭의 정의들이 있는데(Grant, 2007), 표 1은 실무자들에 의한 코칭의 정의들이다(이희경, 2005). 실무자들은 주로 코칭의 목적, 혹은 결과로 코칭을 정의하고자 하였고, 코칭 받는 사람(피코치)의 자발성을 강조하는 경향

표 1. 실무자(코치)들에 의한 코칭의 정의

저 자	정 의
T. G. 크레인 (2002)	코칭은 개인적/대인관계상의 효율성을 높이기 위하여 알고 있는 무언가를 용기 있게 실천하도록 도와주는 일이다.
게리 콜린스 (2004)	코칭은 한 개인이나 그룹을 현재 있는 지점에서 그들이 바라는 더 유능하고 만족스러운 지점까지 나아가도록 인도하는 기술이자 행위이다.
엘리자베스 하버라이트너 외 (2002)	코칭은 새로운 리더링 모델을 찾는 시대적 요청에 부응하는 특별한 기본 자세와 테크닉이다.
에노모노 히데다케 (2003)	코칭은 개인의 자아실현을 서포트하는 시스템이다.
스스키 요시유키 (2003)	코칭은 상대방의 자발적 행동을 촉진시키는 커뮤니케이션 기술이다.
마샬 쿡 (2003)	코칭은 스스로 보고 배울 수 있도록 돕고 참여를 통하여 성과를 높이도록 하는 것이다.

을 보인다.

그렇다면 코칭심리학자들은 코칭을 어떻게 정의하고 있을까? ‘코칭심리학 핸드북(Palmer와 Whybrow, 2007)’에서 Grant는 다양한 코칭의 정의들이 가지는 특징을 다음과 같이 요약하였다; 1) 심각한 정신건강 문제의 부재; 2) 피코치가 충분한 자원을 가지고 있다는 가정; 3) 해결책을 찾겠다는 피코치의 의도; 4) 협동적인 목표설정, 브레인스토밍, 행동계획의 수립을 통한 자기-주도적 학습을 추구하는 결과중심적 활동. 표 2에 코칭심리학자들의 주요 정의를 제시하였다.

학자들의 정의는 실무자들의 정의에 비해 보다 구체적인 표현들을 사용하고 있다는 느낌을 준다. 코칭의 결과만큼이나 코칭의 과정을 언급하고 있기 때문이다. 한편, Bachkirova와 Kauffman(2009)은 코칭을 정의하고자 하는 현재까지의 노력을 장님과 코끼리의 에피소드¹⁾에 비유하며, 현상들에 대한 정의는 우리가 생각하는 것처럼 단순하지 않다는 가정 하

에, 코칭을 사람들 사이에서 일어나는 대화의 한 특수한 형태로 볼 것인지, 전문가에 의해 명시적인 계약관계에서 진행되는 하나의 서비스로 볼 것인지를 구분하는 것이 필요하다고 주장하며 전자를 유형1의 코칭, 후자를 유형2의 코칭으로 구분할 것을 제안한다. 유형1의 코칭, 즉 코칭을 일상적인 대화의 한 형태로 보는 것은 매우 광의적인 접근이다. 타인을 돕고자 하는 의도로 진행되는 대화에 코칭적인 스킬이 더해진다면 누구나 코치의 역할을 할 수 있다. 어떤 사람들은 선천적으로 이러한 대화에 능하고 또 다른 사람들은 코칭의 정신과 스킬을 배워서 자신의 대화에 적용할 수 있다. 표 1에서 인용한 실무자들의 정의가 이러한 입장에 가까운 것으로 생각된다. 반면, 유형2의 코칭, 즉 코칭을 전문적인 서비스의 한 종류로 본다면 코칭의 효과성을 보장할 수

1) 여섯 명의 장님이 코끼리의 일부를 만져보고 자신이 만져본 부분이 코끼리 전체인양 생각하며 다름을 별인다는 인도의 우화.

표 2. 코칭심리학자들에 의한 코칭의 정의

저 자	정 의
Perterson (1996)	코칭은 개인이 보다 효과적으로 될 필요가 있는 영역에 대해 도구, 지식, 기회를 가질 수 있도록 하는 과정이다.
Kilburg (2000)	(임원코칭은) 조직 내에서 관리자의 위치에 있는 사람과 다양한 행동과학적 기법과 방법론을 활용하는 컨설턴트가 형식적인 코칭동의서를 바탕으로 고객의 직업적 성과와 개인적 만족을 증진시켜 결과적으로 조직 효과성을 향상시키도록 돕는 협동관계이다.
Kempa-Kolesch와 Anderson (2001)	코칭은 직업적 기술, 대인관계에 대한 인식, 그리고 개인의 효과성을 증진시키는 것을 목적으로 하는 체계적인 개입의 한 형태이다.
Grant와 Palmer (2002)	코칭은 임상적인 문제가 없는 정상적인 사람들이 코치와의 협동적, 해결-중심적, 결과-지향적 과정을 통해 자기-주도적 학습, 개인적 성장, 그리고 목표달성을 촉진할 수 있도록 하는 것이다.
Stober(2006, 재인용 Bachkirova와 Kauffman, 2009)	코칭은 고객의 자기-주도적 학습과 성장 능력을 촉진하는 협동적인 과정으로 자기-이해, 자기-개념, 행동 측면에서의 지속적인 변화에 의해 그 효과가 증명된다.
Grant (2006)	코칭은 개인이 목표에 도달할 수 있도록 개인 내, 그리고 개인 간의 자원을 활용하고 조절할 수 있도록 돕는 과정이다.

있는 관련 역량이 코치에게 있어야 한다. 다시 말해 ‘코치의 전문성’이라는 이슈가 등장하는 것이다. Gray(2011)는 상담영역에서의 전문성에 대한 논문들(Carr-Saunders, 1966; Dunlop, 1969; Elliott, 1972; Emerner와 Cottone, 1989)을 인용하며 전문적인 직업은 대중에게는 일반적으로 알려지지 않은 지식체계, 이론, 기법을 기반으로 하며, 그 직업 고유의 과학적 연구가 뒷받침 되어야 한다고 주장한다. 또한, 전문가란 이러한 지식체계, 이론, 기법에 대한 지식을 가지고 자신의 실무에 적용하는 사람을 말한다. 즉, 코칭의 주체인 인간과 코칭의 과정인 인간의 변화에 대한 전문적인 지식이 없이 단지 삶의 경험과 능숙한 커뮤니케이션 스킬만 가지고는 유형2의 코칭 서비스를 제공할 수 없다. 표 2에 인용한 학자들의 정의에

는 ‘행동과학적인 기법과 방법론의 활용’, ‘체계적인 개입’, ‘해결-중심적’ 등의 표현이 포함되어 있다. 이것은 코칭을 일상적인 대화의 한 종류로 이해하기 보다는 유형2의 코칭, 즉 전문적 서비스로 인식하고 정의하려는 의도가 반영된 것으로 생각된다.

최근 Schutte와 Steyn(2015)는 42편의 논문을 분석하여 코칭의 정의 14개를 도출하고 그 발달과정을 세 단계로 제시하였다. 첫 번째 단계는 코칭을 개인과 조직의 성과향상이라는 목적 중심의 활동으로 정의하는 경향성으로서, 1987년에서 1992년까지 발표되었던 정의들이다. 두 번째 단계는 2001년에서 2006년 발표된 논문들에서 볼 수 있는 정의들로 코칭을 학습 및 발달과 접목된 프로세스로 정의하는 경향성이다. 마지막 단계는 2015년 기준 최근의

정의들로 코칭이란 강점에 기반하여 개발되지 않은 스킬을 강화하고 다양한 관점을 검토할 수 있도록 돕는 개입이라는 입장이다. 코칭의 정의가 변화, 혹은 진화하고 있는 것은 우리가 코칭을 더 잘 이해하게 되었다는 의미라고 해석할 수 있다. 또한 정의의 초점이 목적에서 프로세스로, 다시 개입행동으로 옮겨진 것은 코칭이 조력전문가(helping professional)에 의한 서비스라는 인식이 반영된 것이라 볼 수 있다.

지금까지 살펴본 자료들에 의하면 전문가에 의해 명쾌하게 정의된 코칭의 정의가 확립되기까지는 아직 시간이 더 필요할 것으로 보인다. 혹은 Bachkirova와 Kauffman(2009)의 주장처럼 하나의 통일된 코칭의 정의를 가지는 것이 꼭 필요하지 않다는 관점으로 정리될 가능성도 높다.

코칭심리학의 정의

코칭심리학의 정의를 논하기 이전에 우리는 먼저 ‘코칭에서의 심리학(psychology of coaching)’과 ‘코칭심리학(coaching psychology)’을 구분할 필요가 있다. 코칭에서의 심리학은 코칭이라는 현상에 나타나는, 혹은 활용할 수 있는 심리학적 개념들을 칭하고, 코칭심리학이란 코칭현상을 심리학적인 틀로 연구한다는 의미가 더 강하다. 언뜻 비슷해 보이는 두 개념은 근본적인 차이를 가지고 있는데, 전자의 경우 기존의 심리학 이론들을 코칭에 적용한다는 뜻이고, 후자의 경우는 코칭심리학만의 독자적인 관점과 이론을 가지고 있다는, 혹은 가지려고 한다는 의미이다. ‘코칭심리학’이라는 키워드로 PsycInfo에서 검색되는 최초의 출판물은 Griffith(1926)의 것으로 ‘Psychology of

Coaching’이라는 제목의 저서이다. 이 책은 스포츠 선수들의 코칭에 심리학이 어떻게 활용될 수 있는가를 다루고 있다. 1990년대 이후 현재와 모습의 코칭에 대한 연구에서도 ‘코칭에서의 심리학’이라는 표현이 간혹 눈에 띄지만(e. g. van Zandvoort, Jennifer, Irwin과 Morrow, 2008; Spence, 2011) 이러한 표현은 점점 줄어들고 있는 추세이다. 코칭심리학이 학문으로써 자리를 잡아가고 있다는 의미로 해석할 수 있다.

다행스럽게도 코칭심리학의 정의는 코칭의 정의만큼 혼란스럽지 않다. 이는 학자들이 ‘정의’가 가지는 중요성을 인식하고 각자 개인적 정의를 내리기보다는 선두그룹의 정의에 동의하였기 때문이다. 애초에 코칭심리학은 ‘정상적인 사람을 대상으로 한다는 입장에서 출발하였고, Grant와 Palmer(2002)는 ‘코칭심리학은 성인학습과 심리학적 접근법에 기반을 둔 코칭 모델에 의해 뒷받침 되고 있으며 정상적이고 병리학적 이상이 없는 사람들의 삶과 일에 있어서의 안녕과 성과를 높인다는 목표를 가지고 있다’고 정의하였다. 하지만 ‘정상적이고 병리학적 이상이 없다’는 기준에 대한 모호함, 그리고 병리학적 이상이 있는 사람들이 코칭에 대한 이해를 바탕으로 치료의 목적이 아닌 자기 인식이나 특정 이슈들에 대한 관점의 전환을 위해 코칭받기를 원한다면 코칭심리학자들은 이들의 요구에 응할 의무가 있다는 주장이 제기되면서(Spence, Cavanagh & Grant, 2006) 코칭심리학자들은 공식적으로 코칭심리학의 정의를 다음과 같이 수정한다; ‘코칭심리학은 성인 학습과 심리학적 접근법에 기반을 둔 코칭 모델에 의해 뒷받침 되고 있으며 사람들의 삶과 일에 있어서의 안녕과 성과를 높인다는 목표를 가지고 있다(Palmer & Whybrow, 2006:

Grant & Palmer, 2002에서 채용).

Palmer와 Whybrow의 정의가 코칭심리학자들 사이에서 널리 받아들여지고 있는 것은 사실이지만 이 정의를 자세히 살펴보면 이 문장은 ‘코칭심리학은 00이다’라는 진술이 아닌, ‘코칭심리학은 00에 의해 뒷받침되고 있으며 00의 목적을 가지고 있다’라는 구조로 되어있다. 즉, 코칭심리학의 실체에 대한 진술이 아닌, 실체를 뒷받침하고 있는 것이 무엇이며 실체의 목적이 무엇이라는 것에 대한 진술을 하고 있는 것이다. 심리학이 ‘인간의 행동과 정신과정에 대한 과학(Mayers, 2009)으로, 사회심리학이 ‘개인의 행위가 사회적 상황에 의해 영향을 받는 과정과 관계된 사고, 정서, 행위에 대한 과학적 연구(Allport, 1968)’로, 긍정심리학이 ‘인간이 나타낼 수 있는 최선의 기능 상태에 대한 과학적 연구(Sheldon과 King, 2001)로 정의되고 있는 것을 참조한다면, 코칭심리학 역시 ‘코칭심리학은 00이다’라는 진술로 정의될 필요가 있어 보인다. 이러한 맥락에서 Passmore(2010)는 코칭심리학의 대안적인 정의를 다음과 같이 제안한다; ‘코칭심리학은 코칭에 대한 이해를 높이고 실무practice 역량을 증진시키기 위해 코칭현상에서 나타나는 행동, 인지, 정서에 관한 과학적인 연구이다’. Passmore의 정의는 우리들의 관점을 전환시킨다. 코칭심리학의 목표가 ‘사람들의 삶과 일에 있어서의 안녕과 성과를 높이는 것’인가 아니면 ‘코칭에 대한 이해를 높이고 실무 역량을 증가시키는 것’인가? 혹 전자는 후자의 결과가 아닐까? 그렇다면 코칭심리학의 목표는 일차적으로 코칭현상, 혹은 코칭행위에 대한 이해를 하는 것이어야 하지 않을까? Passmore와 유사한 관점은 이희경(2014)에 의해서도 제기된바 있다. 그는 코칭을 잘한다는 것의 의미는 피코치가

만족하는 것이 아니라 변화에 효과적이라고 검증된 개입방법들을 코칭에 적절하게 활용하는 것이라고 주장하며, 수영을 잘하는 것이 올림픽에서 금메달을 따는 것이 아니라 물속에서 빨리 전진하는 방법을 알고 이를 수행할 수 있는 것이라고 비유하였다. 두 경우 모두 전자는 후자의 결과일 뿐이다. 즉, 코칭심리학이 추구해야 하는 것은 일차적으로 코칭행위, 혹은 코칭현상에 대한 이해이고, 그 이해가 과학자-실무자 모델에 의해 현장에서 적용된다면 코칭받는 사람들의 일과 삶에서의 향상이 일어나는 것이다. 코칭심리학자들은 ‘코칭현상을 이해했는가?’에 초점을 두는 것이 우선이다.

코칭심리학자들에 의해 빈번히 인용되는 코칭심리학의 정의는 여전히 앞에서 소개한 Palmer와 Whybrow(2006)의 것이다(Ho Law, 2013). 하지만 이 정의가 우리로 하여금 코칭심리학의 본질을 이해하는데 어려움을 준다면 Passmore와 같은 관점에서 코칭심리학을 다시 정의할 필요성도 고려해 볼 수 있을 것이다.

코칭심리학 개관연구 분석

본 절에서는 코칭 혹은 코칭심리학의 연구 개관 논문들을 살펴본다. PsycInfo와 Harvard Institute of Coaching의 자료실, 그리고 구글 학술검색 엔진에서 literature review of coaching psychology등의 키워드로 검색한 결과 모두 28편의 논문을 찾을 수 있었으나 개념정의가 대부분을 차지하고 있어 개관연구라 보기 어려운 논문, 제1저자가 동일하여 내용 중복이 많은 논문, 전문을 구하기 어려운 논문, 코칭의 특정분야만을 개관한 논문(e. g. Grant, 2016;

표 3. 분석대상 논문 목록

Kilburg, R.R. (1996). Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i> , 48(2), 134-144.
Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M.Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i> , 53(4), 205-228.
Grant, A.M., & Cavanagh M.J. (2004). Toward a profession of coaching: Sixty five years of progress and challenges for the future. <i>International Journal of Evidence-based Coaching and Mentoring</i> , 7(1), 13-38.
Peterson B.D. (2010). Executive coaching: a critical review and recommendations for advancing the practice. In Zedeck & Sheldon (Eds.). <i>APA handbook of industrial and organizational psychology</i> . 2. 527-566.
Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. <i>Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice</i> , 4(2), 70-88.

Jarosz, 2016; Peters와 Carr, 2013) 등은 분석대상에서 제외하였다. 특정 분야의 연구만을 개관한 논문, 예를 들어 팀코칭 관련 연구개관, 조직 관리자에 의한 코칭 연구개관, 시드니 대학교에서 출판된 연구들의 개관 등의 논문은 2013년 이후에 주로 출판되었다. 최근의 개관연구일수록 개관의 범위를 특정하는 경향을 보인다. 이는 코칭심리학 연구가 양적으로 방대해졌고 연구자의 관심사가 보다 특수해졌다는 현상을 반영한 것으로 해석할 수 있다. 코칭 및 코칭심리학의 전반을 다루는 개관연구만을 분석하는 것이 본 논문의 목적에 부합한다는 판단으로 이들 연구들은 분석의 대상에서 제외하였다. 이러한 기준으로 5편의 논문을 분석대상으로 선정하였다, 표 3에 본 논문에서 분석의 대상으로 삼은 연구들을 제시하였다. 한편 분석대상에서 제외된 논문이라 할지라도 최근에 발표된 것으로써 본 논문의 전개에 의미 있는 정보를 줄 수 있다고 생각되는 내용은 각주에 담아 이해를 도울 수 있도록 하였다.

Kilburg, 1996

미국 APA 산하 컨설팅심리학회에서는 1996년 임원코칭을 주제로 학회지 특별호를 발간한다²⁾. 이 특별호에는 모두 9편의 논문이 실려 있는데, 그 중 8편의 논문이 경험기반 practice-based으로 쓰였고 1편(Kilburg, 1996)이 연구개관 및 모델논의를 다루고 있다. Kilburg 논문의 구성을 살펴보면 연구개관 부분은 3쪽에 지나지 않아 충분한 정보를 담고 있다고 할 수는 없으나 미국심리학회지에 실린 최초의 코칭심리학 연구개관이라는데 큰 의미가 있다. 또한 코칭이 지금의 모습으로 활발해지기 전인 2000년대 이전의 연구에 대한 개관이라는 의의도 갖는다.

Kilburg에 의하면 1996년 이전의 코칭 논문들은 크게 세 범주로 구분할 수 있다. 첫 번째 범주는 스포츠 영역에서의 코칭에 관한 연구들이다. 운동선수들에 대한 코칭의 효과성,

2) 컨설팅심리학회에서는 1996년에 이어 2001년, 2004년, 2005년, 2007년, 2008년 그리고 2016년 총 7회의 코칭 관련 학회지 특별호를 발간하였다.

심리학적 기법의 적용, 코치의 리더십 스타일과 효과성 등이 주요 주제이다. 두 번째 범주의 연구들은 문제 행동의 교정에 활용된 코칭이다. 학습장애, 인내력 부족, 사회성 부족 등의 경우, 심지어 정신분열증상의 개선을 목적으로 하는 개입에서 코칭 기법이 어떻게 활용되었으며 어떤 효과가 있었는가에 대해 다루고 있다. 세 번째 범주가 컨설팅 심리학자들의 관심사인 조직 내에서 실시되었던 코칭에 관한 연구들이다. 주로 조직 구성원들의 어려움과 문제해결 방법으로 코칭이 활용되었고, 외부의 전문코치에 의한 연구는 없다. 세 번째 범주, 즉 조직 내에서의 코칭에 관한 연구들을 분석해보면 다시 세 종류의 연구들로 구분해 낼 수 있다. 첫 번째는 주로 학위논문들이고, 두 번째는 방법론, 기법, 특정 상황에서 코칭을 어떻게 적용했는가 등을 서술한 논문들이며, 마지막으로는 매니저들의 행동변화를 위해 어떻게 해야 하는가를 탐색한 연구들이 있다. 매니저의 행동변화에는 코칭행동이 포함된다. Kilburg는 결론으로 1980년대와 1990년대에 조직 내에서의 코칭 활용은 빠르게 증가하고 있는 반면 과학적 연구는 이에 미치지 못하고 있음을 우려하면서 경험연구의 필요성을 강조한다.

Kempa-Kokesch와 Anderson, 2001

Kilburg의 논문이 발표되고 5년 후 Kempa-Kokesch와 Anderson(2001)은 임원코칭이 컨설팅의 한 기법이라는 관점으로 개관논문을 발표한다. 그들은 임원코칭에 대한 연구가 심리학, 교육 및 훈련, 경영학의 세 영역에서 진행되고 있다고 밝히며, 그들의 논문은 이 세 영역에서의 연구들을 개관함으로써 임원코칭이 지

속적인 현상으로 남을 수 있는 가능성을 알아보고자 하는 목적을 가지고 있다고 하였다. Kempa-Kokesch와 Anderson의 연구목적은 시대적인 맥락과 무관하지 않아 보인다. 임원코칭이 본격적으로 활성화 된 것이 1990년대 말이고(Grant와 Cavanagh, 2004), 아직 새로운 개입 방법인 임원코칭이 일시적인 현상이 될 것이라고 예측하는 목소리가 있었기 때문이다. 이러한 우려에 대응하고자 임원코칭이 실제로 그 비용 이상의 가치가 있는가, 즉 투자회수율(Return on Investment, ROI)이 얼마나 되는가에 대한 연구가 출판되기도 하였다(e. g. McGovern, Lindemann, Vergara, Murphy, Barker와 Warrenfeltz, 2001). 따라서 Kempa-Kokesch와 Anderson의 논문에서는 임원코칭의 효과성을 검증한 경험연구를 중점적으로 다룬다. 그들은 PsycLit, ERIC, Wilson Business Abstracts의 데이터베이스를 활용해 2000년까지 발표된 임원코칭 관련 논문들을 찾았는데, 검색된 논문의 총수에 비해 효과성을 다룬 논문의 수가 매우 적은 것에 대해 놀라움을 표시하며 임원코칭의 효과성을 다룬 논문 중 가장 영향력 있다고 간주되는 논문 일곱 편(Foster와 Lendl, 1996; Garman, Whiston과 Zlatoper, 2000; Gegner 1997; Hall, Otazo와 Hollenbeck, 1999; Judge와 Cowell, 1997; Laske, 1999; Olivero, Bane과 Kopelman, 1997)을 분석한다. 표 4는 Kempa-Kokesch와 Anderson이 언급한 일곱 편의 연구를 요약한 것이다. Kempa-Kokesch와 Anderson은 연구들을 개관한 결론으로 다음의 세 가지를 주장한다. 1) 임원코칭을 주제로 하는 연구들은 정의, 목적, 프로세스, 방법론 등에 편중되어 있고 임원코칭이 성과를 향상시킬 수 있는 효과적인 개입방법이라는 확실한 근거가 되는 경험연구가 부족하다. 2) 경험연구는 더 필요할 뿐만

표 4. 임원코칭의 효과성에 대한 영향력있는 논문 (Kempa-Kokesch와 Anderson, 2001)

저자	주요 내용
Foster와 Lendl (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • 네 명의 피험자에게 EMDR(Eye Movement Desensitization and Reprocessing:안구 운동 민감소실 및 재처리요법)기법을 활용해 사전-사후의 정서 및 행동의 변화를 측정 • 일터에서도 EMDR 기법이 효과적으로 활용될 수 있다는 결론을 냄
Olivero 등 (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • 31명의 표집을 대상으로 교육만 받은 그룹과 교육 후 코칭으로 교육 내용을 행동에 옮길 수 있도록 지원한 그룹으로 나누어 성과를 비교 • 교육만 받은 그룹은 22%의 성과향상을 보인데 비해 교육 후 코칭 그룹은 88%의 성과향상을 보임
Judge와 Cowell (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • 60명의 코치를 대상으로 자격, 학문적 배경, 코칭대상 조직의 특징, 코칭 비용, 계약관계, 활용하는 코칭 프로세스 및 진단도구, 임원들의 전형적인 코칭이슈 등에 대한 설문조사 • 방법론에 대한 서술이 충분치 않아 해석 및 일반화에 주의가 필요
Gegner (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • 48명의 임원을 대상으로 관리행동에 대한 코칭의 효과성을 검증한 석사학위논문 • 70%에서 93%의 임원이 행동의 변화를 보였다는 결과를 얻음
Hall 등 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • 코칭을 받은 경험이 있는 75명의 임원과 15명의 코치를 대상으로 인터뷰를 진행 • 코치의 관점과 피코치의 관점에서 코칭에서 도움이 된 것과 그렇지 않은 요소들을 도출해 비교함
Laske (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • 코칭 경험이 있는 6명의 임원을 2회에 걸쳐 인터뷰 • 코칭을 발달적 변화(developmental change)와 전환적 변화(transformative change)로 나누어 접근
Garman 등 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • 임원코칭에 대한 출판물을 내용분석(content analysis) • 임원코칭이 효과적이라는 명확한 근거를 찾아내지 못함

아니라 보다 엄격한 과학적 기준에 의해 실시되어야 한다; 3) 코칭의 실무에 가장 많이 개입되어있는 심리학자들은 코칭의 결과에 관한 연구를 더 많이 하는 것이 필요하다.

Grant와 Cavanagh(2004)

Grant와 Cavanagh(2004)는 저서가 아닌, 심사를 거쳐 학술지에 게재된 최초의 논문³⁾인

Gorby(1937)의 논문에서부터 자신들의 연구가 마무리되기 직전인 2003년 11월까지의 학문

3) 코칭심리학 분야의 최초 출판은 저술과 연구논문으로 나누어 기록된다. 최초의 저술은 스포츠 선수들에 대한 코칭 과정에 심리학적 원리를 어떻게 적용할 것인가를 담은 Griffith(1926)의 *Psychology of Coaching*이다. 최초의 연구논문은 Gorby가 1937년에 *Factory Management & Maintenance*라는 저널에 발표한 논문 *Everyone gets a share of benefits*이다.

표 5. 코칭에 관한 (심사를 거친) 게재 논문들의 수 (Grant와 Cavanagh, 2004)

연도 구분	전체 편수	이론, 논평, 개관연구	경험연구
1935-1944	2	2	0
1945-1954	2	2	0
1955-1964	9	9	0
1965-1974	4	2	2
1975-1984	9	7	2
1985-1994	24	10	14
1995-2003.11	78	41	37

적 연구들에 대한 개관연구를 실시하였다. 검색엔진 PsycInfo와 DAI(Dissertation Abstracts International)를 활용해 128편의 논문을 가려내어 이론, 논평, 개관연구와 경험연구의 발표추이를 제시하였다. 표 5는 양적 분석의 결과이다. 발표된 논문의 숫자는 1995년 이후 급격한 증가를 보인다. 이는 1996년에 미국심리학회 13번째 분과인 컨설팅심리학회에서 임원 코칭에 관한 학회지 특별호를 발간한 것과 관련이 있을 것이다⁴⁾. 또한 Grant와 Cavanagh는 128편의 논문에 대한 질적 분석의 결과로 시간의 흐름에 따른 연구경향의 변화를 다섯 단계로 구분하였다. 첫 번째 단계에는 매니저나 직속 상사에 의해 이루어진 사내코칭에 대한 논의를 하는 논문들이 주류를 이루며, 이러한 경향은 Gorby의 연구에서부터 시작되어 1960

년대까지 계속되었다. 1960년대 후반부터는 보다 엄격한 학문적 틀을 갖춘 연구들이 발표되기 시작하는 두 번째 단계로 접어든다. 이 단계의 연구들은 주로 사내코칭이 성과에 미치는 영향에 관한 내용을 다루었다. 1990년대에 들어서면서부터 개인과 조직의 변화를 만들어 내기 위한 외부코칭의 활용에 대한 연구들이 진행되었고 Grant와 Cavanagh는 이 시기를 연구 경향성 변화의 3단계로 보고 있다. 4단계와 5단계는 모두 1990년대 후반이 되면서 시작되었다. 4단계의 연구들은 개인과 조직의 변화에 관한 심리학적 기제와 과정에 초점을 맞추기 시작하였으며 박사학위 논문도 등장하며 본격적인 심리학적 관점이 연구에 활용되었다. 5단계의 경향성은 코칭이 하나의 직업으로 정착되기 시작한 것과 관련이 있다. 연구들은 코치들을 독자로 가지게 되어 코칭의 실무능력 향상을 위해 이론적 틀과 모델의 정립을 시도하는 연구경향이 나타난다. Grant와 Cavanagh는 이 개관논문을 마무리하면서 코칭 심리학 연구의 3가지 과제를 언급한다; 1) 코

4) Grant, Passmore, Cavanagh와 Parker는 2010년 양적 연구추이를 다시 한 번 제시한다. 이들에 따르면 1937년에서 1999년까지 62년 동안 93편의 논문이 발표된데 비해 2000년에서 2009년까지 9년 사이에 발표된 논문은 425편이다.

칭에 대한 정의가 보다 분명하게 내려질 필요가 있다, 2) 코칭에 대한 이론적 접근법이 보다 정교화될 필요가 있다, 3) 더 많은 경험 연구가 필요하다.

Perterson, 2010

Grant와 Cavanagh의 연구가 발표되고 6년 후

에 Perterson(2010)은 APA handbook of industrial and organizational psychology에 참고문헌 목록만 11쪽에 이르는 방대한 연구 개관의 결과를 발표한다. Kempa-Kokesch와 Anderson(2001)이 2쪽 남짓, Passmore와 Fillery-Travis(2011)가 4쪽 정도의 참고문헌을 제시한 것과 비교한다면 Peterson의 연구는 양적으로 압도적인 위치를 차지한다. Peterson의 논문은 선행연구들을 개

표 6. 코칭의 효과성 관련 주요 논문 (Perterson, 2010) 요약

저자	주요 내용
Bersin (2007)	<ul style="list-style-type: none"> 760개의 조직에서 실시된 62종류의 핵심인재 과정을 분석하여 형식적으로 잘 확립된 코칭 프로그램은 최고의 효과를 가져온다고 결론지음
Evers, Brouwers와 Tomic (2006)	<ul style="list-style-type: none"> 유사실험을 통해 코칭이 자기효능감에 대한 신념과 결과에 대한 기대 수준에 영향을 미치는 것을 발견함 코칭프로세스와 코치의 자격에 대한 정보가 불충분하여 일반화하는데 어려움이 있음
Finn (2007)	<ul style="list-style-type: none"> 코칭 전-후의 측정에 의해 코칭이 자기 효능감, 긍정적 감정, 새로운 행동에 대한 개방성, 성장계획의 수립 등의 변인에 영향을 미치는 것을 검증
Kombarakaran, Yang, Baker와 Fernandes (1997)	<ul style="list-style-type: none"> 48명의 임원을 대상으로 관리행동에 대한 코칭의 효과성을 검증한 석사논문 70%에서 93%의 임원이 행동의 변화를 보였다는 결과를 얻음
Hall 등 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> 114명의 코칭 대상자들을 상대로 설문조사연구 81%가 코칭이 기대를 충족시켰고 73%는 코칭의 투자회수율을 긍정적인 것으로 보고함
McDermott, Levenson과 Newton (2007)	<ul style="list-style-type: none"> 코칭을 도입한 경험이 있는 55개의 조직에 5점 척도의 설문조사 코칭이 미래의 리더로 개발하는데 적합하고(3.8), 성장이 중요하다는 점을 인식시켰으며(3.7), 임원들이 적합한 리더십행동을 할 수 있도록 하였고(3.6), 개인의 성과를 향상시켰다(3.5)는 결과를 얻음
McGovern, Lindemann, Vergara, Murphy, Barker와 Warrenfeltz, (2001)	<ul style="list-style-type: none"> 코칭을 받은 100명에게 설문조사 88%가 코칭에 대해 매우 만족했고, 직속상사(77%), 동료(63%), 기타 이해당사자(71%)와의 관계개선, 팀워크(67%), 직무만족도(61%), 생산성(51%) 등이 향상됨을 발견
Schollosser와 Steimbrenner (2008)	<ul style="list-style-type: none"> 피코치, 피코치의 매니저, 담당코치에게 동일한 문항의 10점 척도 설문 피코치의 일반적 효과성 향상, 시간과 금전을 투자할 코칭의 가치 평가, 전략적 사고, 권한 위임 등의 항목에서 코치가 가장 높은 평가를 하고 피코치의 매니저가 가장 낮은 평가를 하는 경향성을 발견

관하여 분류하고 결과를 소개하며 경향성을 밝히기 보다는 이를 종합하여 임원코칭의 실체를 구체화시키는 내용으로 구성되어 있다. 저자는 풍부한 문헌개관을 통하여 임원코칭의 차원을 여섯 가지(코칭관계, 통찰, 동기, 능력, 현업에서의 적용, 책임감)로 제시하며 각각의 차원들을 정의하고, 코칭의 역동에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하였다. 또한, 조직 내에서 코칭을 적용 과정에서 나타날 수 있는 현상들을 네 단계(즉석코칭단계 - 세심하게 관리되는 코칭단계 - 주도적 코칭단계 - 전략적 코칭단계)로 분류하여 설명하였다. 이밖에도 코치-피코치의 매칭, 피코치의 코칭준비도 (coachability), 코칭에 적합한 기법과 이슈 등의 주제에 대해 근거-기반의 통찰력 있는 의견들을 제시한다. Peterson은 선행연구들의 방법론과 결론 등을 제시하는 연구개관을 코칭의 효과성에 대한 것으로 국한하였다. Peterson이 분석한 주요 논문들의 요약을 표 6에 제시하였다. Peterson은 향후의 연구를 위한 제안을 함에 있어 다음의 세 가지 이슈를 제기한다. 첫 번째는 비록 임원코칭이 매우 개인적인 활동이지만 조직의 맥락에서 행해지는 것이므로 집단수준의 효과성에 대한 측정도 병행되어야 한다는 것이다. 다음은 코칭의 역동에 적합한 연구 설계의 필요성이다. 선행연구들이 구체적인 이론을 검증하는 목적보다는 광범위한 현상을 파악하는 데 초점을 맞추고 있음을 지적하며, 복합적인 맥락 속에서 진행되는 각각의 코칭에 대해 보다 개별적이고 정교한 연구 설계가 필요하다고 주장한다. 마지막으로 Peterson은 코칭 연구가 좀 더 다양한 수준에서 실시될 필요가 있다고 하였다. 코칭 그 자체에만 초점을 맞출 것이 아니라 다른 개입 방법론들과의 효과성 비교 등으로 확장되어야

한다는 의견이다.

Passmore와 Fillery-Travis, 2011

Passmore와 Fillery-Travis(2011)는 새로운 관점으로 연구들을 개관한다. 그들은 Kempa-Kokesch와 Anderson의 연구가 단지 7편의 논문만을 다루었다는 점을 문제로 지적하며 코칭 연구들에 대한 보다 포괄적이고 체계적인 분석의 틀이 필요하다는 주장을 한다. 이를 위하여 Passmore(2010)의 정의, 즉 ‘코칭심리학은 코칭에 대한 이해를 높이고 실무(practice) 역량을 증진시키기 위해 코칭현상에서 나타나는 행동, 인지, 정서에 관한 과학적인 연구를 채택하여 연구개관의 틀로 코치의 행동, 피코치의 행동, 코치-피코치의 관계, 코칭의 효과성이라는 네 개의 범주를 제안한다. ‘코치의 행동’ 범주에는 효과적인 코치의 역량에 관한 풍부한 연구들이 포함된다. 관련 연구들은 유사한 결과들을 제시하고 있는데 이는 코치의 훈련과정에 반영될 수 있을 것이다. 표 7은 주요 연구들이 도출해 낸 코치의 역량이다. ‘코치의 행동’ 범주에는 코치들의 배경에 관한 논의들도 포함된다. 가장 대표적인 것이 ‘코치가 심리학적 배경을 가져야 하는가?’라는 이슈인데, 이에 대한 의견은 다양하다. Bono, Purvanova, Towler와 Peterson(2009)은 428명의 코치들에 대해 설문조사를 통해 심리학자와 비심리학자의 핵심역량을 도출해 내었는데, 심리학자인 코치들은 진단에, 비심리학자 코치들은 질문기법에 초점을 두고 있는 것으로 밝혀졌다. 피코치의 특성, 즉, 피코치의 코칭에 대한 태도, 변화하고자 하는 욕구 등은 코칭의 효과성에 영향을 줄 것이라고 예측할 수 있다. Passmore와 Fillery-Travis는 이를 주제로

표 7. 코치의 역량 (Passmore와 Fillery-Travis, 2011)

저자	주요 역량
Hall 등 (1999)	도전, 경청, 자신에 이해에 대한 반영과 확인
Javis, Lane과 Fillery-Travis (2006)	자기인식, 핵심 코칭역량, 코칭관계와 윤리적 기준에 대한 이해
Dingman (2004)	대인관계 스킬, 커뮤니케이션 스킬, 창의성, 역할 등을 다룰 수 있는 수단적 지지전략
Wasylyshyn (2003)	비즈니스 경험과 이에 대한 이해, 경청스킬, 전문가의식

한 연구들을 ‘피코치의 행동’ 범주로 분류하였다. 학습에 대한 동기, 즉 변화준비도가 가장 영향력 있는 요소로 보고되었다(Reynolds, Caley와 Mason, 2002)⁵⁾. 피코치의 성별, 학습유형, 성격유형에 따른 코칭의 영향력의 차이도 검증이 시도되었으나 차이가 있다는 근거는 발견되지 않았다(Singh와 Vinnicombe, 2005). 피코치의 사회적 지지망, 예를 들어 상사 및 동료, 조직의 문화, 친한 친구, 배우자 등과의 관계가 코칭에 어떤 영향을 주는지 대한 연구는 향후 연구의 주제가 될 것으로 보인다. 코치-피코치 관계는 코칭의 효과성의 영향을 미치는 요소로 많은 연구들에서 일관적으로 확인되고 있다. 관계의 질이 코칭에 결정적인 영향을 주고(De Haan, 2008), 관계 맺기 역량이 높은 코치는 효과적인 코치로 인식된다(Wasylyshyn, 2003). 코칭-피코치의 관계는 친밀

5) 코칭의 효과성에 영향을 미치는 요소에 관한 최근 연구(Vandaveer, Lowman, Pearlman과 Brannick, 2016)는 코치의 자질(지식, 기술 등의 전문성, 통찰력, 적응력 등)을 코칭 성공의 첫 번째 요소로, 변화준비도 등 피코치의 특성은 코칭 실패의 첫 번째 요소로 보고하고 있다. 이는 달리 표현하면 피코치의 특성이 코칭을 실패하게 할 수는 있으나 성공하게 할 수는 없으며 코칭의 성공에 더 중요한 요소는 코치의 자질이라는 입장이다.

도, 신뢰도, 개입도 등으로 구성되며 코칭의 결과에 영향을 준다는 보다 구체적인 결과도 있다(Ragins와 Kram, 2007). Passmore와 Fillery-Travis는 이러한 결과를 토대로 효과적인 매칭 과정에 대한 연구를 향후의 과제로 제안한다. 네 번째 범주, 즉 코칭의 효과성 검증은 보다 정교한 연구방법론과 큰 표집을 필요로 한다. 사전-사후 측정, 다양한 처치, 통제집단 등의 절차와 양적 분석이 요구된다. 이러한 조건에 맞는 효과성 연구는 그다지 많지 않다. Passmore와 Fillery-Travis는 코칭의 효과성에 대한 메타 분석을 실시한 논문(De Meuse, Dai와 Lee, 2009)을 분석하여, 1) 그간의 ROI측정 결과는 과장된 것이며, 2) 코칭의 효과성은 일관적이기 보다는 피코치 특성 및 조직의 맥락 등에 따라 다르게 나타난다고 결론지었다. 두 번째 결론은 코치역량, 혹은 코칭 프로그램이 효과성을 보장하지는 않는다는 의미로도 해석될 수 있어 시사점을 남긴다. Passmore와 Fillery-Travis는 향후 10년을 겨냥하여 2021년의 연구가 방법론의 측면과 연구 주제의 측면에서 어떤 모습이어야 하는가에 대한 의견을 제시하며 논문을 마무리한다. 먼저 방법론의 측면에서는 첫째, 각 처치집단이 50명에서 100명의 규모가 될 것, 두 가지 이상의 처치가 이

루어질 것, 통제집단을 둘 것, 무선 표집일 것, 사전-사후 측정일 것, 6개월에서 12개월의 시간을 둔 사후 측정일 것과, 둘째, 정교화된 양적분석의 활용이 동시에 진행될 것을 주장한다. 이는 코칭에서 일어나는 풍부한 상호작용을 양적연구로만은 충분히 밝혀낼 수 없다는 입장이다. 연구주제 측면에서는 다음의 여섯 가지를 언급하였다; 1) 코칭이 다른 개발방법론들보다 적절한 경우를 규명; 2) 조직의 코칭 문화 구축; 3) 코칭관계의 결정적 요소 도출; 4) 피코치의 변화준비도; 5) 코칭이 코치에게 미치는 영향; 6) 비즈니스 외의 다양한 사회적 이슈들에 대한 코칭의 적용.

지금까지 살펴본 다섯 편의 연구는 각각 다른 특징들을 가지고 있다. Kilburg(1996)는 초기의 코칭연구가 어떤 모습이었는지에 대한 정보를 주고, Kempa-Kokesch와 Anderson(2001)는 코칭이 다양한 학문의 교차점에 있다는 점을 상기시켜 준다. Grant와 Cavanagh(2004)는 코칭심리학의 진화와 함께 연구들이 양적, 질적으로 어떻게 발전되고 변화되어 왔는지를 보여준다. Peterson(2010)은 풍부한 자료를 통한 근거기반의 통찰로 우리가 임원코칭의 실체를 이해하는데 도움을 주었다. 또한, Passmore와 Fillery-Travis(2011)는 코칭심리학의 대안적 정의에 따른 분석의 틀을 보여줌으로써 우리가 코칭 현상을 보는 구조적인 관점을 가질 수 있도록 하였다.

각각 다른 관점으로 쓰인 다섯 편의 연구가 미래에 대한 제안을 하는데 있어서는 다음과 같은 공통점을 보인다; 1) 경험연구가 더 필요하다(Grant와 Cavanagh, 2004; Kilburg, 1996; Kempa-Kokesch와 Anderson, 2001); 2) 엄격한 수준의 과학적 연구가 이루어져야 한다(Kempa-Kokesch와 Anderson, 2001; Passmore와

Fillery-Travis, 2011); 3) 적합한(질적 분석을 포함하여) 연구 설계가 필요하다(Passmore와 Fillery-Travis, 2011; Peterson, 2010). 이들의 제안은 우리가 무엇에 관심을 가지고 주의하면서 연구를 진행해야 하는가에 대한 하나의 길잡이가 된다.

코칭심리학의 맥락 및 구성요소의 규명

코칭심리학이 심리학의 한 하위분야로 자리잡기 시작한 것은 2000년대에 들어서서이다. 시드니대학교의 Grant를 중심으로 2002년에 오스트레일리아 심리학회 산하에 코칭심리연구회(Interest Group in Coaching Psychology)가 설립되었다. 코칭심리학과 관련된 두 번째 움직임은 영국에서 나타나는데, 쉐티대학교의 Palmer는 2004년에 영국심리학회 산하에 코칭심리연구회(Special Group in Coaching Psychology)를 구성하였고 이듬해인 2005년부터 학회지 The coaching Psychologist를 연2회 발간하고 있다. 또한 오스트레일리아와 영국의 코칭심리학자들은 2006년부터 논문집 International Coaching Psychology Review를 공동 발간하고 있다. 우리나라에서는 광운대학교의 탁진국의 주도하에 2009년 코칭심리연구회가 발족되었고, 이를 전신으로 2011년에 한국심리학회 14번째 분과로 한국코칭심리학회 창립된다. 이런 기관들이 설립되는 데는 대학을 중심으로 하는 연구 및 교수활동이 기반이 된다. 시드니 대학교에서 1999년에, 쉐티대학교에서 2005년에, 그리고 광운대학교에서는 2009년에 코칭심리 전공이 개설되었고 현재 다수의 국내외 대학에서 석사 및 박사과정이 제공되고 있다. 또한 이제는 비단 코칭심리 전공생들에

게 뿐 아니라 심리학의 인접영역을 전공하는 학생들과 비심리학 배경으로 코칭을 전공하는 학생들에게도 코칭심리학이 과목으로 채택되고 있다. 코칭심리학을 전공한다는 것은 코칭이라는 현상, 혹은 행위에서 나타나는 심리학적 지식체계를 갖춘다는 의미이며 코칭심리학이라는 단일 과목은 그 지식체계의 기본 뼈대를 담고 있어야 한다. 따라서 ‘코칭심리학에서 어떤 내용들을 가르칠 것인가는 코칭심리학의 정체성과 관련된 매우 중요한 주제이다. 이에 대한 합의 없이 ‘다양한 배경을 가진 사람들이 단 며칠의 교육을 받고 전문코치가 되는 현실(Sherman과 Freas, 2004)’은 코칭이 전문서비스로 자리매김하는데 큰 걸림돌이 되어왔다. 코칭심리학의 목적 중 하나는 유형2의 코칭(Bachkirova와 Kauffman, 2009) 서비스를 제공할 수 있는 전문가를 교육시키고 양성하는 것이다. 이를 위해 교육 내용에 대한 합의가 절실히 필요하지만 활발하게 논의된 적이 없고, Grant가 2011년에 개인적인 의견이라는 것을 전제로 발표된 논문 한편이 유일한 자료이다. 본 장에서는 코칭심리학을 가르치는 것과 관련한 Grant의 의견을 개관하고 그 합의를 찾아보려한다⁶⁾.

Grant에 의하면 코칭심리학을 가르치는 것에 대한 선행 논의는; 1) 코칭심리학을 대학원에서만 가르칠 것인가, 학부에서도 가르칠 것인가(Palmer, 2008; Spaten과 Hansen, 2009); 2) 코칭 혹은 코칭심리학 트레이닝에 어떤 내용을 담을 것인가(Passmore, 2010); 3) 코칭수퍼비전에서 어떤 모델들을 적용해야 하는가(Passmore와 McGoldrick, 2009, Corrie와 Lane, 2009) 정도의 주제에 한정되어 있었다. 여기에

6) 저자의 허락을 받아 정의 부분을 제외한 논문 전체를 요약함.

Grant는 ‘코칭심리학 전공 석사 혹은 박사과정을 학부에서 심리학을 전공하지 않은 사람들에게 오픈하여야 하는가’라는 이슈를 제기한다. 그의 대답은 ‘그렇다’이다. 영국과 오스트레일리아에서 공인된 심리학자(Chartered Psychologist)가 되기 위해서는 학부에서부터 심리학을 전공할 것이 요구된다. 따라서 석사, 혹은 박사과정은 학부에서의 학습을 심화시키는 과정으로 구성되어 있다. 하지만 Grant의 개인적인 신념은 코칭심리학과 같은 응용 분야에서는 공인된 심리학자가 되기를 원하지 않으면서 코칭을 실무에 활용하기 위해 코칭심리학에 대해 알고 싶은 사람들이 있고, 심리학자들은 이들의 ‘목마름’에 응답할 의무가 있다는 것이다. 따라서 Grant는 심리학을 전공하지 않은 사람들을 대상으로 코칭심리학을 어떻게 가르칠 것인가에 초점을 둔다. 심리학 비전공자들을 대상으로, 특정 방법론을 가르치는 ‘how to coach’ 이상의 내용 즉, 철학적, 심리학적 이론의 전통과 이론이 뒷받침되며 실제에 활용될 수 있는 모델 등이 포함되는 것이 코칭심리학이라는 전제로 Grant는 코칭심리학을 구성하는 핵심적 영역과 보조적 영역을 제안한다. 표 8에 핵심적 영역들을 제시하였다.

10가지 핵심 영역은 세 개의 범주(모듈)로 구분된다; 1에서 4까지는 핵심 전문적, 윤리적 이슈와 관련되어 있다; 5에서 8까지는 핵심 심리학적 지식이다; 9와 10은 기법과 활용에 관한 문제이다. 10개의 요소들은 하나씩 따로 가르칠 수도 있지만 모듈별로 묶어서 가르칠 수도 있다.

1. 실무의 근거-기반접근에 대한 기초: 코칭에 왜 근거-기반 접근이 필요한지를 이해하고 이를 실무에 적용시킬 수 있도록 하는 것을

표 8. 코칭심리학 구성의 핵심적 영역 (Grant, 2011)

영역	범주
1. 실무의 근거-기반접근에 대한 기초	
2. 윤리기준	핵심 전문적, 윤리적 이슈
3. 실무의 전문적 모델	
4. 코칭에서의 정신건강 이슈	
5. 인지-행동적 접근의 코칭적용	
6. 목표이론	핵심 심리학 지식
7. 변화이론	
8. 시스템 이론의 코칭적용 (그룹, 조직 등)	
9. 핵심 코칭스킬	기법과 활용
10. 코칭심리학을 적용하는 전문영역(비즈니스, 건강, 라이프 등)에 대한 지식	

말한다. 양적, 질적 연구들을 이해하고, 특정 상황에 적합한 방법론을 선택할 수 있어야 한다.

2. 윤리기준: 심리학과 코칭심리학의 윤리기준을 알고 준수하는 것이다. 여기에는 측정도구의 활용, 수퍼비전을 받을 의무, 정신건강 이슈에 대한 책임감 등이 포함된다.

3. 실무의 전문적 모델: 전문가-실무자 모델 (scientist-practitioner model)의 이해 및 실천이다. 연구결과에 기초하여 직업적 이해를 높이는 것, 연구결과에 근거하여 실무능력을 향상시키는 것, 자신의 코칭 실무, 프로그램, 개입 등에 대해 객관적인 평가를 할 수 있는 능력이 여기에 해당한다.

4. 코칭에서의 정신건강 이슈: 현대 사회에서는 많은 사람들이 정신건강 이슈를 가지고 있지만 건강한 사람들을 상대로 하는 코칭에서 정신건강 문제는 쉽게 드러나지 않는다. 코칭은 코칭맥락에서 나타날 수 있는 정신건강 문제를 알아차리고, 다룰 수 있으며, 필요에 따라 전문가에게 의뢰할 수 있어야 한다.

5. 인지-행동적 접근의 코칭적용: 인지-행동적 관점은 코칭에서 가장 보편적으로 활용되고 있다. 전통적인 인지-행동적 접근에 대한 이해를 바탕으로 코칭에 적합한 ‘긍정적 언어화(positively language)’를 개발하여야 한다.

6. 목표이론: 코칭에서의 목표의 중요성에 비추어 목표이론은 코칭심리학의 중심이 되어야 한다. 목표의 종류와 특성을 알고 이를 적절하게 활용할 수 있어야 한다.

7. 변화이론: 코칭은 의도적으로 긍정적 변화를 만들어내는 것이다. 따라서 다양한 변화이론, 예를 들어 개인의 변화, 집단의 변화, 관계에서의 변화 등에 대한 이해가 코칭심리학의 필수요소이다.

8. 시스템 이론의 코칭적용 (그룹, 조직 등): 코칭은 개인 수준에서 진행되지만, 그 개인은 항상 시스템의 일부이며, 시스템은 개인의 목표달성에 영향을 미친다. 또한 그룹코칭, 조직 내에서의 코칭 등에 시스템이론이 적용할 수 있어야 한다.

9. 핵심 코칭스킬: 코칭심리학은 기본적으로

표 9. 코칭심리학 구성의 보조적 영역 (Grant, 2011)

1. 긍정심리학적 접근의 코칭적용	8. 자기-조절이론을 포함한 동기이론
2. 성인 인지-발달접근의 코칭적용	9. 다면평가를 포함한 코칭에서의 측정
3. 정신분석적 접근의 코칭적용	10. 성인학습모델의 코칭적용
4. 내러티브 접근의 코칭적용	11. 리더십 및 경영 주제
5. 목표중심 접근의 코칭적용	12. 건강과 웰빙에 관련된 이슈
6. 게슈탈트 접근의 코칭적용	13. 코칭에서의 연구방법론
7. 사회인지적 구성개념(예: 정서지능, 마음챙김 등)	

응용분야이므로 현장에서 활용할 수 있는 핵심스킬이 필요하다. 적극적 경청과 참여스킬 (attending skill), 질문, 효과적인 커뮤니케이션, 목표달성을 위한 학습의 촉진, 계약, 프로세스 관리와 책임감, 적절한 도전 등이 이에 포함된다. 스킬은 이론과 동떨어진 것이어서는 안 된다.

10. 코칭심리학을 적용하는 전문영역(비즈니스, 건강, 라이프 등)에 대한 지식: 코칭심리학이 적용되는 영역들은 각각 고유한 지식의 영역, 전문용어, 공통의 가정들이 있다. 코치는 피코치의 영역에 대한 지식이 있어야 한다.

이상에서 살펴 본 열 가지 핵심적 요소들과 더불어 Grant는 코칭심리학을 구성하는 열세 가지 보조적 요소들을 따로 정리하고 있다. 표 9에서 그 내용을 볼 수 있다.

Grant는 향후의 연구주제로 ‘코칭심리학을 가르치는 가장 효과적인 방법은 무엇인가?’, ‘심리학 전공자와 비전공자는 학업 수행이나 코치로서의 효과성에 차이가 있는가?’, ‘코칭심리학을 배우는 것이 학생들의 변화에 어떤 영향을 미치는가?’ 등의 제안하였다. Grant는 코칭심리학에서 가르쳐야 할 내용에 대한 본인의 주장이 지극히 개인적 견해를 다시 한번 상기시키면서 이 논문을 계기로 ‘코칭심리

학에서 무엇을, 어떻게 가르칠 것인가’에 대한 논의를 활성화시키는 것이 이 논문의 목적인다고 하였다. 저자가 Grant의 논문을 여기에 소개하는 목적도 Grant의 목적과 다르지 않다. 우리도 이제 ‘코칭심리학에서 무엇을, 어떻게 가르칠 것인가’에 대한 공개적 논의를 시작하여야 할 때다.

결론 및 논의

본 논문에서는 코칭심리학 분야에서 이루어진 주요 연구들의 분석을 통해 코칭심리학의 정의 및 연구의 흐름을 살펴보았다. 하지만 1) 분석의 대상에 국내의 연구를 포함시키지 않았고, 2) 최신 연구들에 대한 분석이 상대적으로 부족하며, 3) 개관연구에 대한 개관이라는 제한점을 갖는다.

연구의 의의를 찾아본다면 다음의 네 가지로 요약할 수 있다. 먼저 유형1의 코칭(일상적 대화의 한 형태로서의 코칭)과 유형2의 코칭(명시적 계약관계에 따라 전문가에 의해 제공되는 서비스로서의 코칭)을 구분한 Bachkirova와 Kauffman(2009)의 견해이다. 이는 1세대 코치와 2세대 코치를 구분하고자 하는 주장들

(Kauffman과 Scoula, 2004; Linley, Joseph, Maltby, Harrington과 Wood, 2009)과 맥을 같이한다. 1세대 코치가 용기와 도전정신, 개인적 재능과 경험으로 무장하고 코칭을 비즈니스화 하는데 성공했다면 2세대 코치는 명확한 심리학적 원리에 기초한 근거기반의 코칭서비스를 제공할 수 있어야 한다는 것이다. 국내 코칭시장에서 코칭서비스보다 코치양성 프로그램이 더 활발한 비즈니스 모델일 수 있었던 것은 Sherman과 Freas(2004)의 지적대로 2, 3일의 교육만 받으며 누구나 코치가 될 수 있는 현실 덕분이었다. 시장에서 코칭은 스킬기반의 개입행동으로 간주되었다. Bachkirova와 Kauffman의 구분에 따라 유형2의 코칭은 지식기반의 개입행동으로 재평가되었으며 코칭심리학이 과학자-실무자Scientist-practitioner 모델의 전통 속에 자리 잡을 수 있게 되었다. 두 번째는 현재 학자들에 의해 공통적으로 인용되고 있는 코칭심리학의 정의, 즉 ‘코칭심리학은 성인 학습과 심리학적 접근법에 기반을 둔 코칭 모델에 의해 뒷받침 되고 있으며 사람들의 삶과 일에 있어서의 안녕과 성과를 높인다는 목표를 가지고 있다(Palmer & Whybrow, 2006; Grant & Palmer, 2002에서 채용)’의 문제점을 지적하고 대안으로서 코칭심리학에 대한 Passmore(2010)의 정의 즉, ‘코칭심리학은 코칭에 대한 이해를 높이고 실무(practice) 역량을 증진시키기 위해 코칭현상에서 나타나는 행동, 인지, 정서에 관한 과학적인 연구이다’를 제시한 것이다. 물론 코칭심리학의 궁극적인 질문은 ‘코칭이 효과적인가?’이다(Passmore와 Theebome, 2015). 하지만 과학으로서의 심리학의 현상에 대한 기술describe, 이해understanding, 예측prediction, 통제control의 과정을 거친다고 할 때(Thurstone, 1927) 코칭의 효과성 규명이라는 코칭심리학

의 궁극적인 목적은 코칭에 대한 이해를 통해 달성된다고 할 수 있다. 코칭심리학에 대한 Passmore의 정의는 많은 심리학자들에 의해 지지될 것으로 생각된다. 본 논문의 세 번째 의미는 코칭심리학 연구의 동향을 간명하게 제시한 것이다. 분석한 다섯 편의 논문을 통하여 1990년대 이전부터 2010년까지의 연구 경향성의 질적, 양적 흐름을 알 수 있었다. 양적으로는 2000년대 이후 폭발적인 성장을 하고 있으나 여전히 경험연구보다는 이론적 논의, 의견제시 기술적 연구 등이 60%이상을 차지하고 있다(Grant 등, 2010). 과학의 궁극적인 목적은 속성들 간의 인과관계를 발견하는 것이므로(Schacter 등, 2010) 코칭 현상을 이해하기 위해 경험연구의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다. 또한 코칭은 기본적으로 일대일 상호작용을 원형으로 하므로 양적연구만으로는 충분치 않다는 Peterson(2010)의 주장도 주의를 기울일만 하다. 심리학에서 질적연구의 방법론을 택하는 연구들이 많지 않은 현실에서 코칭심리학자들에 의해 양적연구와 질적연구가 병행되는 정교한 설계를 토대로 하는 연구들이 수행되어지기를 기대해 본다. 마지막으로 코칭심리학에서 무엇을 가르칠 것인가에 대한 Grant(2011)의 제안은 저자 스스로 여러 번 강조한 바와 같이 그의 개인적 견해이다. 하지만 코칭심리학을 학교에서 가르치거나 배우는 사람들에게 무엇에 관심을 가지고 발전시켜나가야 할지에 대한 중요한 지침이 될 수 있다. 예를 들어 코칭을 위한 ‘핵심 심리학적 지식’이라고 명명된 5에서 8번 요소, 즉 인지, 행동접근의 코칭적 적용(positively language), 목표이론, 변화이론, 시스템이론 등은 상담을 통해서 코칭을 이해하는 방식이 아닌, 코칭에 직접 접근할 수 있는

길을 열어준다. 무엇이 코칭 고유의 것이며 무엇을 통해 코칭의 정체성을 설명해 낼 수 있을지에 대한 단서가 Grant의 제안에서 발견된다.

Passmore(2011)는 코칭이 전문적 활동으로 자리매김하기 위해 극복해야 할 다섯 가지 도전과제를 제시한다; 1) 코칭을 다른 영역과 구분할 수 있도록 하는 코칭만의 고유한 지식체계의 규정; 2) 전문가들이 인정하는 공식적인 훈련의 개발; 3) 윤리규정을 포함하는 합의된 행동강령의 수립; 4) 코치들이 자신의 실무에 대한 공통의 정의를 가지고 한 그룹에 속해있다는 의식을 가지도록 하는 것; 5) 전문성의 지속적인 개발을 위한 체계 수립. 이 다섯 가지 도전과제 중 우선적으로 선행되어야 할 것은 첫 번째 도전과제인 ‘코칭의 지식체계 규명’일 것이다. 코칭의 무엇이며 어떤 요소들로 구성되어있는지에 대한 합의가 있어야 이를 기반으로 여러 기관에서 동일한 내용을 담은 공식적인 훈련과정을 제공할 수 있으며(도전과제 2), 이 과정 안에 행동 강령을 포함시킬 수 있다(도전과제3). 또한 이러한 과정을 거쳐 코치가 된 사람들은 비록 다른 기관에서 다른 시기에 훈련을 받았다 할지라도 자신과 같이 ‘코치’라는 직업을 가진 다른 사람들이 무엇을 배워서 어떻게 적용하고 있을 것이라는 것을 알 수 있고, 모든 코치들은 자신이 동일한 그룹에 속해있다는 정체성을 가질 수 있다(도전과제4). 그리고, 합의된 지식체계를 기준으로 개인의 실무에 대한 지속적인 관리(수퍼비전) 및 새로이 연구된 결과들에 대한 재교육이 실시될 수 있다. ‘의사’라는 직업을 예로 들어보자. 의사라면 의학이 무엇인지 알고, 공식적인 훈련을 받았으며, 직업적 장면에서 어떻게 행동하는 것이 옳은지를 알고, 다른 의사를 만

났을 때 그가 훈련과정에서 무엇을 배워 지금 어떻게 그것을 적용하고 있는지 알 수 있기 때문에 자신과 같은 그룹에 속해있다는 동질성을 느낀다. 또한 기존의 지식체계에 비추어 자신의 진료를 점검하고 새로운 지식을 받아들인다. 학문의 ‘지식체계’라는 것은 이렇게 모든 활동의 구심점이 된다. 신생학문으로서의 코칭심리학이 지식체계의 구축에 초점을 맞추어야 하는 이유이다.

코칭심리학은 새로운 영역이지만 빠르게 성장하는 영역이기도 하다. 또한 현장에서는 신뢰로운 연구결과들을 묵마르게 기다리고 있고, 그런 연구결과들이 실무에 적용될 때 개인의 행복과 사회의 번영에 지대한 기여를 할 수 있을 것이다. 앞선 연구들을 발판으로 더 많은 후속 연구들이 진행될 때, Palmer와 Whybrow(2008)의 주장처럼 코칭심리학은 영향력 있는 학문으로 발전하여 장차 상담과 임상 의 모델을 넘어서는 고유의 모델을 제안함으로써 심리학적 시대정신(Psychological Zeitgeist)이 될 것이다.

참고문헌

- 이희경 (2005). 코칭입문. 서울: 교보문고
- 이희경 (2014). 코칭심리워크북. 서울: 학지사
- Allport, G. W. (1968). The Historical Background of Modern Social Psychology, in G. Lindzey (Ed.), *The Handbook of Social Psychology*. Vol. 1, pp. 3-56. Cambridge, MA.: Addison-Wesley.
- Bachkirova, T. & Kauffman, C. (2009). The blind men and the elephant: using criteria of universality and uniqueness in evaluating our attempts to define coaching. *Coaching: An*

- International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 95-105.
- Bersin, J. (2007). *High-impact talent management: Trends, best practices and industry solutions*. Oakland, CA: Bersin & Associates.
- Bono, J., Purvanova, R., Towler, A., & Peterson, D. B. (2009). Survey of executive coach practices. *Personnel Psychology*, 62, 361-404.
- Carr-Saunders, A. M. (1966) Professionalisation in Historic Perspective. In H. M. Vollmer, & D. L. Mills, (Eds.), *Professionalisation Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Corrie, S. & Lane, D. A. (2009). The scientist-practitioner model as a framework for coaching psychology. *The Coaching Psychologist*, 2(2), 61-67.
- De Haan, E. (2008). I struggle and emerge-critical moments of experienced coaches. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(1), 106-131.
- De Meuse, K., Dai, G., & Lee, R. (2009). Does Executive Coaching Work?: A Meta analysis study. *Coaching: An International Journal of Theory, Practice and research*, 2(2), 117-134.
- Dingman, M. E. (2004). *The effects of executive coaching on job-related attitudes* (Unpublished thesis). Regent University, VA, USA.
- Dunlop, R. (1969). Counseling as a profession: Toward occupational maturity. *Focus on Guidance*, 2, 1-10.
- Elliott, P. (1972). *The Sociology of the Professions*. London: MacMillan.
- Emener, W. G. and Cortone, R. R. (1989) Professionalisation, Deprofessionalisation, and Reprofessionalisation of Rehabilitation Counseling According to Criteria of Professions. *Journal of Counseling and Development*, 67, 576-581.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2006). A quasi-experimental study on management coaching effectiveness. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58, 174-182.
- Finn, F. A. (2007). *Leadership development through executive coaching: The effects on leaders' psychological states and transformational leadership behaviour*. Unpublished doctoral dissertation, Queensland
- Foster, S., & Lendl, J. (1996). Eye movement desensitization and reprocessing: Four case studies of a new tool for executive coaching and restoring employee performance after set-backs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48, 155-161.
- Gallwey, W. T. (2000). *The Inner Game of Work*. NY: Random House Inc.
- Garman, A. N., Whiston, D. L., & Zlatoper, K. W. (2000). Media perceptions of executive coaching and the formal preparation of coaches. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52, 201-205.
- Gegner, C. (1997). *Coaching: Theory and practice*. Unpublished master's thesis, University of San Francisco, California.
- Gorby, C. (1937). Everyone gets a share of the profits. *Factory Management & Maintenance*, 95, 82-83.
- Grant, A. M. (2000). Coaching psychology comes of age. *PsychNews*, 4(4), 12-14.
- Grant, A. M. (2006). An integrative goal-focused

- approach to executive coaching. In D. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence-based Coaching Handbook* (pp. 153-192). New York: Wiley.
- Grant, A. M. (2007) Past, present and future: The evolution of professional coaching and coaching psychology. In S. Palmer, & A. Whybrow. (Eds.), *The Handbook of Coaching Psychology*. (pp.23-39). London, Brunner-Routledge.
- Grant, A. M. (2011). Developing an agenda for teaching coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 4(1), 84-99.
- Grant, A. M. (2016). What can Sydney tell us about coaching? Research with implications for practice from down under. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(2), 105.
- Grant, A. M. & Palmer, S. (2002). Coaching Psychology. In *Workshop and meeting held at the Annual Conference of the Division of Counselling Psychology*, British Psychological Society, Torquay, 18 May.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. (2004). Toward a profession of coaching: Sixty five years of progress and challenges for the future. *International Journal of Evidence-based Coaching and Mentoring*, 2(1), 7-21.
- Grant, A. M., Passmore, J., Cavanagh, M. J., & Parker, H. M. (2010). 4 The State of Play in Coaching Today: A Comprehensive Review of the Field. *International review of industrial and organizational psychology*, 25(1), 125-167.
- Gray, D. E. (2011). Journeys towards the professionalisation of coaching: Dilemmas, dialogues and decisions along the global pathway. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(1), 4-19.
- Griffith, C. (1926). *The psychology of coaching*. New York: Scribner's.
- Hall, D. T., Otazo, K. L., & Hollenbeck, G. P. (1999). Behind closed doors: What really happens in executive coaching. *Organizational Dynamics*, 27(3), 39-52.
- Ho Law, (2013). *Coaching Psychology: A Practitioner's Guide*. London; Wiley-Blackwell.
- Jarosz, J. (2016). What is life coaching?: An integrative review of the evidence-based literature. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 14(1), 34.
- Jarvis, J., Lane, D., & Fillery-Travis, A. (2006). *Does coaching work?*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Joo, B. B. (2005). Executive coaching: A conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human Resource Development Review*, 4(4), 462-488.
- Judge, W. Q., & Cowell, J. (1997). The brave new world of executive coaching. *Business Horizons*, 40(4), 71-77.
- Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 53(4), 205-228.
- Kauffman, C., & Scoular, A. (2004). Towards a positive psychology of executive coaching. In Linley & Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*, Hoboken, NJ: Wiley.
- Kilburg, R. R. (1996). Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48(2), 134-144.

- Kilburg, R. R. (2000). *Executive coaching: Developing managerial wisdom in a world of chaos*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kombarakaran, F. A., Yang, J. A., Baker, M. N., & Fernandes, P.B. (2008). Executive coaching: It works!. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60, 78-90.
- Laske, O. E. (1999). An integrated model of development coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 139-159.
- Linley, P. A., Joseph, S., Maltby, J., Harrington, S., & Wood, A. M. (2009). Positive psychology application. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.). *Oxford Handbook of positive psychology* (pp.35-47). New York. Oxford University Press.
- Mayers, D. G. (2009). *Exploring Psychology*. 8th Edition. YN: Worth Publisher.
- McDermott, M., Levenson, A., & Newton, S. (2007). What coaching can and cannot do for your organization. *Human Resource Planning*, 3(2), 30-37.
- McGovern, J., Lindemann, M., Vergara, M., Murphy, S., Barker, L., & Warrenfeltz, R. (2001). Maximizing the impact of executive coaching: Behavioral change, organizational outcomes, and return on investment. *Manchester Review*, 1(1), 1-9.
- Olivero, G., Bane, K. D., & Kopelman, R. E. (1997). Executive coaching as a transfer of training tool: Effects on productivity in a public agency. *Public Personnel Management*, 24(4), 461-469.
- Oren, T. I. (2005). Toward the Body of Knowledge of Modeling and Simulation. *Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC) 2005*. Paper No. 2025, 1-19.
- Palmer, S. (2008). A coaching psychology perspective. *Psychology Teaching Review*, 14(2), 40-42.
- Palmer, S. & Whybrow, A. (2006). The coaching psychology movement and its development within the British Psychological Society. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 5-11.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (Eds.). (2014). *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. Routledge.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2008). The art of facilitation putting the psychology into coaching. *Psychologist*, 21(2), 136-139.
- Passmore, J. (2010). A grounded theory study of the coachee experience: The implications for training and practice in coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 3(1), 48-62.
- Passmore, J. (2011). Supervision and Continuous professional development in coaching. In J. Passmore (Ed.), *Supervision in Coaching: Understanding coaching supervision, ethics, CPD and the law*. London: Kogan Page.
- Passmore, J. & McGoldrick, S. (2009). Super-vision, extra-vision or blind faith? A grounded theory study of the efficacy of coaching supervision. *International Coaching Psychology Review*, 4(2), 145-161.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a

- decade of progress and what's to come. *Coaching: An international journal of theory, research and practice*, 4(2), 70-88.
- Passmore, J., & Theeboom, T. (2015). Coaching psychology: A journey of development in research. *Coaching psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multi-cultural contexts*.
- Peters, J., & Carr, C. (2013). Team effectiveness and team coaching literature review. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(2), 116-136.
- Peterson, D. B. (1996). Executive coaching at work: The art of one-on-one change. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48(2), 78-86.
- Peterson, D. B. (2010). Executive coaching: A critical review and recommendations for advancing the practice. In S. Zedeck, (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol.2. Selecting and developing members of the organization* (pp.527-566). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.) (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Reynolds, J., Caley, L., & Mason, R. (2002). How do people learn?. *Research report*. London: CIPD.
- Schacter, D. L., Gilbert, D. T., & Wegner, D. M. (2010). *Psychology*. New York: Worth Pub.
- Schutte, F., & Steyn, R. (2015). The scientific building blocks for business coaching: A literature review. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Sherman, S., & Freas, A. (2004). The wild west of executive coaching. *Harvard Business Review*, 82(11), 82-90.
- Singh, V., & Vinnicombe, S. (2005). *The female FTSE report 2005 - New look women directors add value to corporate boards*. Cranfield: Cranfield University.
- Spaten, O. M. & Hansen, T. G. (2009). Should learning to coach be integrated in a graduate psychology programme? Denmark's first try. *The Coaching Psychologist*, 5(2), 104-109.
- Spence, G., Cavanagh, M., Grant, A. M. (2006). Duty of care in an unregulated industry: Initial findings on the diversity and practice of Australian coaches. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 71-85.
- Spence, G. B. (2011). Coaching with self-determination in mind: Using theory to advance evidence-based coaching practice. *International Journal of Evidence-based Coaching and Mentoring*, 9(2), 37-55.
- Thurstone, L. L. (1927). A law of comparative judgment. *Psychological review*, 34(4), 273.
- Vandaveer, V. V., Lowman, R. L., Pearlman, K., & Brannick, J. P. (2016). A practice analysis of coaching psychology: Toward a foundational competency model. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(2), 118.
- van Zandvoort, M., Jennifer D. Irwin, J. D., & Morrow, D. (2008). Co-active coaching as an intervention for obesity among female university students. *International Coaching*

Psychology Review, 3(3), 191-206.
Wasylyshyn, K. M. (2003). Executive coaching: An
outcome study. *Consulting Psychology Journal:
Practice and Research*, 55(2), 94-106.

1차 원고접수 : 2017. 03. 03

2차 원고접수 : 2017. 04. 28

최종게재결정 : 2017. 05. 31

An Exploratory Review of Coaching Psychology: Towards the Establishment of its Body of Knowledge

Heekyung Lee

pbsol

This paper aims to review existing academic literature as a pathway to understand the identity of coaching and coaching psychology as the groundwork for future research, and eventually for exploring the body of knowledge of coaching psychology. To this end, this paper is divided into the following three sections: The first section considers the various definitions of coaching and coaching psychology and suggests an alternative way to define both coaching and coaching psychology. The second section analyzes five key review articles(Killburg, 1996; Kampa-Kokesch & Anderson, 2001; Grant & Cavanagh, 2004; Passmore & Fillery-Travis, 2011, Peterson, 2010) to both quantitatively and qualitatively identify the trends of previous researches based upon which the direction of future research is proposed. The third section summarizes Grant's work(2011) 'how to teach coaching psychology' on the composition of a coaching psychology course. Finally, this paper calls for coaching psychologists to kickoff academic discussion to establish the body of knowledge of coaching psychology.

Key words : coaching psychology, identity of coaching psychology, research of coaching psychology, teaching coachig psychology