

## 크리스천 코칭역량 척도 개발 및 타당화\*

조 은 별

탁 진 국†

상담코칭센터맘폴

광운대학교 명예교수

본 연구는 크리스천 코칭을 하는 코치들의 역량을 측정하는 척도를 개발하고 타당도를 검증하였다. 크리스천 코칭이란, '성경적 세계관에 기반하여 하나님의 뜻이 이루어지는 목표를 달성하고 복음을 향해 코치와 피코치와 성령이 함께 이루어가는 전문적 과정'으로 정의하였다. 문헌검토, 전문가 인터뷰, 개방형 설문을 통해 크리스천 코칭역량 구성개념에 대한 15개 요인, 105개 예비문항을 개발하였고, 예비조사를 통해 현재 크리스천 코칭을 하는 코치이거나 앞으로 크리스천 코칭을 하고 싶은 코치 160명을 대상으로 탐색적 요인분석 결과 12개 요인, 73문항이 도출되었으며, 이후 본조사를 진행하였다. 총 300명의 자료에 대한 탐색적 요인분석 결과 11개 요인, 47문항이 도출되었다. 도출된 11개 요인에 대한 2차 상위 요인분석을 실시한 결과 2개의 상위요인으로 영성(성경적 세계관, 영성, 복음전도, 영적 목표달성, 성령)과 전문성(존중, 자기인식, 전문지식, 경청공감, 의식확장, 목표달성)을 도출하였다. 수렴타당도 검증을 위하여 셀프코칭역량 척도와 상관관계를 분석하였고, 준거타당도 검증을 위하여 코치의 자기효능감, 내재적 종교성향, 코칭만족과의 상관관계를 분석하였으며, 모두 통계적으로 유의한 상관이 나타나 수렴타당도 및 준거타당도가 검증되었다. 마지막으로 본 연구에 대한 논의와 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 연구의 제한점과 미래 연구방향을 제시하였다.

주요어 : 크리스천 코칭, 크리스천 코칭역량, 크리스천 코칭역량 척도, 코칭역량, 척도 개발

\* 본 논문은 조은별(2022)의 박사학위 논문의 일부를 수정, 보완한 것임.

†교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과 명예교수, 서울특별시 노원구 광운로 20, [tak@kw.ac.kr](mailto:tak@kw.ac.kr)



Copyright ©2024, Korean Association of Coaching Psychology. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

코칭은 목표를 달성함으로써 행복한 변화와 성장을 이룰 수 있게 한다. 코칭을 받는 사람들이 원하는 것은 한마디로 ‘행복하게 잘 사는 것’ 즉, ‘웰빙(well-being)’이라고 할 수 있다. 변화와 성장을 통한 진정한 웰빙을 돕는 코칭이 되기 위해서는 삶의 의미와 가치를 발견하고 이를 추구하는 것이 필요하다. 행복과 웰빙에 관한 연구로 긍정심리학의 ‘삶의 의미’가 연구되는 것이 이를 반영한다고 볼 수 있다. ‘삶의 의미’란 인간이 왜, 무엇을 위해 살아가는지에 대한 존재론적, 목적론적 질문과 관련된 것으로 주로 철학과 종교의 주제이다(권혜령, 2022). 그렇다면 인간은 삶의 의미를 어디에서 찾을까? 의미의 원천에 관한 연구를 종합해보면 ‘Big four(WIST: Work, Intimacy, Spirituality, Transcendence)’로 수렴되며, 이는 곧, 일(성취), 친밀감(관계), 영성(종교), 초월(다산성)을 말한다(박선영, 권석만, 2012a; Emmons, 2003). 다시 말하면 삶의 의미를 경험하기 위해서는 자신이 원하는 일이나 직업에 전념하고 성취를 이루는 것, 다른 사람과 친밀한 관계를 맺거나 돕는 것, 신과 개인적 관계를 맺거나 신앙생활을 하는 것, 그리고 사회에 봉사하고 공헌하며 후속 세대를 양성하는 것 등이 중요하다는 것이다(권석만, 2008). 최근에는 주관적 웰빙과 심리적 웰빙에 더하여 잘하는 일을 즐기면서 할 때 경험하는 내적인 기쁨을 포함하는 ‘실리적(prudential) 행복’과 초월적 실재와의 접촉을 통해 얻을 수 있는 ‘초월적(chaironic) 행복’ 개념을 추가할 것이 제안되었고, 의미, 웰빙과 함께 미덕(virtue)과 탄력성(resilience)을 그 핵심으로 구성하여 발전된 ‘긍정심리학의 제2의 물결(second wave positive psychology: PP 2.0)’ 모델이 제시되었다(Wong, 2011; 2019). 이러한 변화는 심리학에서 종교

가 가지는 지혜의 자원을 인식하고 기존의 편견에서 벗어나고 있음을 반영하는 것이라고 볼 수 있다(Knabb et al., 2019).

이러한 연구들을 종합해보면 인간이 잘 살기 위해서는 삶의 의미를 발견해야 하고, 의미의 원천 중 하나인 영적 실재와의 관계(영성)는 인간의 행복과 웰빙에 영향을 준다고 볼 수 있다. 따라서 코칭에 있어서 영성은 매우 중요한 위치에 있다.

영성에 대한 과학적 연구의 역사는 짧지만, 영성은 심리학이나 정신의학보다 종교계를 비롯한 여러 분야에서 오랜 시간에 걸쳐 다양한 시각으로 다루어져 왔던 만큼 누적된 정보들을 반영한 합의된 개념화는 쉽지 않다(윤혜영, 김근향, 2015). 현대 심리학에서는 영성(spirituality)과 종교성(religion)의 개념을 구분하고 있다. 영성과 종교성은 모두 “신성한 것(the sacred)에 대한 추구”라는 핵심을 공유하고는 있으나, 기존의 ‘종교(religion)’에 대한 인식과 개념의 부정적인 측면이 부각되고 양극화되면서 ‘신성한 것’과의 관계성이 희석된 ‘영성(spirituality)’ 개념이 형성되었다(Pargament, 1999). 영성이라는 단어가 종교를 뛰어 넘어 점점 확대되어지는 동시에 인간 내면적인 영역으로 축소되어지는 것이다(김정진, 하규영, 2023). 그러나 종교성과 영성은 다양한 측면으로 보아야 한다는 것이 연구자들의 보편적인 견해다(윤혜영, 김근향, 2015). 긍정심리학에서도 영성을 성격강점 및 덕성으로 개념화하고 있지만, 영성이 독자적인 기능을 하는 것인지 다른 성격특징이나 종교의 한 요소로 이해해야 하는지에 대해서는 의견이 분분하다(윤혜영, 김근향, 2015; MacDonald, 2011). 세계보건기구(WHO)에서 개발한 삶의 질 척도(World Health Organization Quality of Life assessment

instrument)에서는 종교적 신념이나 개인적으로 영적 믿음을 가진 사람들이 영성을 통해 삶에서 생기는 어려움을 극복하고, 자신이 겪은 경험에 대해 새로운 의미를 부여할 줄 알며, 평안함, 안전감, 소속감, 자신이 잘살고 있다는 느낌, 행복감 등을 갖게 된다고 보고, 삶의 질을 평가하는 하나의 개념으로 영성을 측정하고 있다(Whoqol Group, 1995). 이처럼 영성은 종교성을 배제하고는 설명하기 어렵다. 실제로 영성이라는 말의 뿌리는 기독교 전통으로부터 시작했다(유해룡, 2009). 영성이란 존재론적인 의미에서 ‘영’이라는 실재를 통한 자아 초월적인 경험을 현재적인 삶으로 실현하고 통합하려는 그 과정과 실체를 모두 포함하는 포괄적인 용어이다(유해룡, 1999). 여기서 ‘영’이란 예수 그리스도 안에서 계시된 하나님의 성령의 역사에 의해 경험되고 인식되며, 그것이 바로 ‘기독교 영성’이 된다(유해룡, 1999). 다시 말해 기독교 영성은 막연하고 초월적이며 절대적인 존재를 삼위일체 하나님으로 명확히 규정하고, 하나님을 믿음의 대상으로 결정하고 경험하며, 성경을 통하여 제시되는 하나님의 말씀에 따라 삶의 방식을 결정하고 실천하는 것이다(김정진, 하규영, 2023). 크리스천 코칭이 필요한 이유가 여기에 있다. 크리스천 코칭은 영적인 존재인 하나님과의 관계 속에서 이루어지는 것으로, 한 개인을 볼 때 하나님이 바라고 기대하시는 것이 무엇인지를 발견하고 그것을 실현하는 것에 초점이 있다(이대준, 2007). 크리스천 코칭은 영이신 하나님(요한복음 4:24)의 존재를 인식하는 것이 중요하며, 코치의 사고와 삶의 방식도 성경적이어야 한다(김정규, 2006). 진정한 웰빙은 초월과 현실의 삶이 조화를 이루어야 하며, 영성 또한 다른 영역에서의 지능과 조

화를 이룰 때 다양한 문제해결 능력으로서 기능을 할 수 있다(권수영, 2004). 따라서 코칭은 영성에 따른 개인의 종교적 행위나 실천에 대한 부분을 살펴볼 필요가 있다. 지나치게 영적으로 부족하거나 영적으로 편향된 라이프 스타일이 가지고 있는 불균형의 문제에 대해 고민해야 한다. 웰니스(wellness) 연구에서도 다양한 삶의 영역에서 웰니스 수준을 높이기 위해 개인의 라이프 스타일 행동을 향상시키도록 돕는 것을 중요한 것으로 보고 있다(최경화, 탁진국, 2021).

코칭은 교회에서도 리더십을 위한 새로운 방법이 될 수 있다. 현대 교회는 여러 가지 문제 해결을 위해 교회 구조와 형태, 즉 목회자의 권력 분산과 함께 교회 리더십들의 변화를 꾀하고 있다(안현식, 2020; 이일호, 2009). 절대적인 진리 자체를 거부하는 포스트모던 시대에 영향을 받은 사람들은 교회에 회의적이다. 신앙인들은 그리스도를 닮은 성품을 가지고 삶을 살아내지 못함으로 교회의 사회적 신뢰도가 추락하였고, 비신앙인들에게 선한 영향력을 미치지 못하고 있다. 뿐만 아니라 신앙인들은 교회에서 일방적으로 부여받은 사역에 대한 의무와 부담감 때문에 자발적인 신앙생활의 동기를 찾을 수 없고, 내면의 영적 욕구가 충족되지 못한 채 교회에서의 역할에 개인적 의미를 발견할 수 없어 교회를 떠나기도 하였다(박성원, 권수영, 2017). 이러한 현상은 외적인 신앙이 내적 신앙으로 발전해 나가는 성찰과 의미, 가치 부여과정을 도와주는 과정인 코칭이 교회에 필요하다는 시사점을 준다(조영우, 2018). 이제는 의식수준의 발달로 인해 타율적이고 수동적인 참여가 아니라 자발적이고 창조적이며 동시에 신앙생활을 하면서 겪는 여러가지 문제에 대해서 스스로

해답을 찾을 수 있는 훈련이 필요한 것이다 (이대준, 2007). 이런 점에서 크리스천 코칭은 기존 교회의 체계를 보완해줄 수 있는 훌륭한 도구가 될 것으로 보인다. 실제로 코칭은 교회에서 효과가 나타나기 시작했다. 코칭은 선교 현장에 파송되는 선교사 훈련에 사용하는 도구가 되기도 하고, 교회 전체 소그룹 리더들의 훈련 도구가 되기도 한다(이희경, 2005). 또한 크리스천 코칭 프로그램은 교인들의 자기발견을 통한 사역 배치에 활용되기도 하고 (이대준, 2007), 교회학교에 대한 목회적 대안으로써 사역을 효과적으로 수행하는데 있어서도 탁월하며(최종모, 2011), 교회 직분자가 자신의 직분과 사명을 이해하고 역할을 잘 수행할 수 있도록 직분자들의 의사소통과 대인관계 능력 및 서번트 리더십의 수준을 높이기도 한다(안현식, 2020). 나아가 크리스천 코칭은 비신앙인들에게 복음을 전하는 선교의 도구로 쓰일 수 있다(장성배, 2016; 조영우, 2020; 정희정, 서우경, 2022a; 한국기독교코칭학회, 2022). 이처럼 코칭은 목회적 관점에서 개교회의 건강한 성장을 위한 도구로서 제안되어(이희경, 2005) 교회의 리더십들을 위한 코칭과 평신도를 대상으로 실시되고 있다. 이 같은 교회에서의 코칭에 관한 연구들과 더불어 앞서 살펴보았던 웰빙과 삶의 의미, 영성 등의 심리학적 연구 흐름에 맞추어 기독교적 영성을 기본전제로 하는 크리스천 코칭에 대한 연구가 더욱 활발히 일어나야 할 것이다.

코칭은 ‘코칭심리학’, ‘코칭학’의 출현으로 코칭의 학문적 정체성과 효과성 및 심리학 근거에 기반한 코칭에 관한 논의가 이루어지고 있으며, 여기에 발맞추어 크리스천 코칭의 학문적 체계화도 시도되고 있다. 국외 크리스천

코칭 관련 자료는 구글학술검색에서 ‘Christian coaching’, ‘Biblical coaching’, ‘Missionary coaching’, ‘pastoral coaching’이라는 키워드로 검색한 결과 중복된 것을 제외하고 학위논문 25개, 학술지 25개, 도서자료 18개 등 전체 68개의 연구가 진행되었다. 국내 크리스천 코칭 관련 연구로는 국회전자도서관에서 크리스천 코칭, 기독교 코칭, 성경적 코칭, 선교 코칭이라는 단어로 검색하여 중복된 것을 제외하고 학위논문 37개 및 학술지 22개와 도서자료 6개 등 전체 65개로 국외와 비슷한 수준으로 연구가 진행되고 있었다. 이와 동시에 크리스천 코치들의 단체가 생기기 시작하였다. 2011년에는 한국크리스천코치협회(Korea Christian Coach Federation: KCCF)가 조직되어 활약하며 자체의 코치양성 프로그램과 자격제도를 운영하여 크리스천 코칭을 보급하기 시작하였고, 2018년에는 한국코치협회(Korea Coach Association, KCA)가 종교계 코칭확산본부로서 한국기독교코칭센터를 설립하였다. 한국기독교코칭센터는 한국코치협회의 자격체계에 준하는 크리스천 코치의 자격제도를 실시함으로써 크리스천 코칭 문화의 보급과 확산에 기여하고 있다. 최근 2021년에는 한국기독교코칭학회(Korea Christian Coaching Academy: KCCA)가 발족되어 크리스천 코칭 프로그램을 개발하고, 지속적으로 크리스천 코치를 양성하며, 저술 활동 및 국제 콜로키움 개최 등으로 그 토대를 쌓고 있다. 그러나 이러한 가운데 양성된 크리스천 코치들은 전문코치로서의 자질 및 역량의 필요성과 동시에 영성 훈련의 필요성을 느끼는 것으로 나타났다(정희정, 서우경, 2022a). 또한 크리스천 코칭을 위한 크리스천 코칭역량이 정립되어야 하고, 크리스천 코치들의 역량 강화를 위해 별도의 크리스천 코칭 프로그램이 필

요하다고 인식하고 있었다(정희정, 서우경, 2022a). 코칭을 수행하는 코치의 영성과 성경 지식, 기독교 세계관에 기반한 성령충만한 삶을 살고 있는가의 여부가 크리스천 코칭의 건전성과 효과성을 결정하는 핵심변수가 되기 때문에(조영우, 2020), 크리스천 코칭에 대한 이론 정립 및 크리스천 코칭역량 강화를 위한 교육체계가 구축되어야 할 필요가 있다(정희정, 서우경, 2022a). 따라서 이 시대 크리스천 코치들의 요구에 부응하여 크리스천 코칭역량 향상을 위한 교육과정 개발 등 크리스천 코칭 확산을 위한 연구가 매우 필요하며, 아울러 크리스천 코칭역량을 측정하기 위해 신뢰롭고 타당한 척도의 개발이 필수적이다.

### 크리스천 코칭의 개념

크리스천 코칭은 코치가 어떠한 코칭철학을 가지고 코칭에 임하는가가 중요한 기준이 된다. 크리스천 코칭철학의 배경은 성경적 세계관에 있다(김정규, 2006; 이대준, 2007; 장성배, 2016; 조영우, 2018; 이소희, 2019). 크리스천 코칭을 하는 코치들도 일반 코치들과 똑같은 코칭기술을 사용하지만 코칭에 성경적 세계관을 도입한다는 것이 독특한 점이다(Collins, 2004). 성경적 세계관(Biblical worldview)은 성경의 관점에서 세상을 이해하려는 인식적인 틀을 말하며, 성경적 세계관의 고전으로 꼽히는 'Biblical Basic for a Reformational Worldview'는 그 골격을 '창조(form), 타락(deform), 구속(reform)'으로 제안하였다(Wolters & Goheen, 2007). 이러한 관점에서 크리스천 코칭의 인간관을 살펴보면, 첫째, 인간은 피조물이다. 초월적 존재이시며 내재적 존재이신 하나님은 그의 형상대로 인간을 창조하셨고, 인간에게

필요한 자원과 능력을 주셨다. 그러나 인간은 피조물로서 유한한 존재이며, 인간의 가능성에는 한계가 있다. 즉, 인간은 인간에게 능력 주시는 하나님 안에서 모든 것을 할 수 있다(빌립보서 4:13). 둘째, 인간은 하나님의 뜻을 위해서 사는 존재이다. 하나님의 피조물로서 땅을 다스리면서 하나님의 형상으로 온 세상을 가득 채우는 존재인 인간은 태생부터 진취적이고, 능동적이며 하나님 나라 확장을 추구하는 역동적인 존재이다(조영우, 2018). 일반 코칭이 개인의 자아실현이나 사회가 요구하는 건강한 인간상을 구현하는 것이라고 한다면, 크리스천 코칭은 개인의 성취를 통해 하나님의 성취를 이루는 것이라고 할 수 있다(서우경, 2009a). 셋째, 인간은 죄인이다. 하나님을 떠난 사람은 스스로 온전한 삶을 살 수 없으며, 궁극적으로 죄의 결과에 따른 심판 즉, 영원한 죽음이 예정되었다(로마서 6:23). 성경은 의인도, 깨닫는 자도, 하나님을 찾는 자도, 선을 행하는 자도 없으니 하나도 없다고 기록하고 있다(로마서 3:10-12). 이와 다르게 일반 코칭에서는 사람을 원칙적으로 '완벽'하며, '결함'이 없는 존재로 규정한다(Haberleithner et al., 2002). 이 부분이 일반 코칭에서 제시하는 인간관과 크리스천 코칭의 인간관이 충돌하는 지점이다. 인간은 결코 하나님과 같은 초월적 존재가 될 수 없다. 크리스천이 코칭에 접근할 때에는 성경적 세계관, 기독교성의 의미와 진리, 상황에의 적합성, 경험에 대한 총체적 주의가 필요하다(전광식, 1995; Wood, 2002). 넷째, 인간은 다시 회복할 수 있는 존재다. 하나님의 자비와 용서, 그리고 무한하신 사랑으로 예수 그리스도가 이 땅에 오셨고, 그의 십자가 죽음과 부활로 죄의 문제가 해결되었다. 크리스천은 삶의 전 영역에서 하나님의 인도

하심을 받아 삶을 살기 때문에 답은 하나님께 있으며(Packer, 2009), 일반 코칭철학인 ‘자신에게 해답이 있다’는 것은 크리스천에게 수용되기 어렵다(이소희, 2019).

이와 같은 특성을 바탕으로 크리스천 코칭은 개인과 집단이 현재 있는 지점에서 하나님이 원하시는 지점으로 이동할 수 있도록 구비시키는 기술이자 실천이라고 할 수 있다(Collins, 2011). 일반 코칭에서는 코치의 가치관을 피코치에게 강요하지 않으며 중립을 지켜야 한다는 코칭윤리를 지키지만, 크리스천 코칭을 하는 코치들은 성경적인 가치와 윤리를 따르며 피코치가 궁극적으로 예수 그리스도의 헌신된 제자들이 되기를 바란다(Collins, 2004). 크리스천 코칭의 정의와 철학은 하나님 나라의 확장에 있으며(정희정, 서우경, 2022a), 코칭은 현대를 살아가는 사람들에게 가장 효과적인 복음 전도 방법이자(장성배, 2017), 피코치가 영적인 존재와의 관계맺음으로 인해 웰빙할 수 있도록 돕는 것이기에 크리스천 코칭은 비신앙인(non-christian)들에게도 할 수 있으며, 꼭 기독교 신앙과 관련된 코칭 이슈만을 다루지 않을 수도 있다(정희정, 서우경, 2022a). 일반 코칭의 목적이 사람에게 대한 도움이라면, 크리스천 코칭은 사람에게 대한 도움으로 하나님과 만나는 통로이므로 크리스천 코칭은 일반 코칭을 포함한다(정희정, 서우경, 2022a). 피코치가 비신앙인이라면 일반 코칭의 과정이 진행되겠지만 코치는 영혼구원을 위해 기도하는 마음으로 코칭을 진행하고, 코칭 과정에서 코치의 진정성 있고 기쁨과 평안이 넘치는 모습을 통해 비신앙인 피코치가 복음에 관심을 갖게 할 수 있다. 이처럼 비신앙인을 코칭할 때 신앙과 관련한 대화를 하지 않고 직접적으로 복음을 전하지 않아도 크리스천

코치의 성경적 세계관이 코칭에서 발현된다면 그것은 크리스천 코칭이라고 할 수 있다. 만약 상황적 맥락이 허락되어 직접 복음을 전하게 된다면 이때 중요한 것은 피코치의 자율성이다. 하나님은 인간을 인격적 존재로 인정하시기 때문에 인간에게 자유의지를 허락하셨으며(정승원, 2021), 코칭에서도 코치와 피코치의 수평적인 관계 유지와 자신의 목표를 달성하기 위한 피코치의 자발적인 학습이 중요하므로(탁진국, 2019), 피코치 스스로 복음을 선택할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이처럼 크리스천 코칭은 피코치가 신앙인인지, 비신앙인인지에 따라 접근방법이 다르며, 특정 상황에서 필요한 역량 또한 다를 수 있다.

크리스천 코칭은 영적 실재인 하나님과의 관계 속에서 다루어진다. 일반 코칭은 코치와 피코치의 상호작용으로 인한 역동을 기반으로 문제를 해결하거나 성장을 가져오는데(최동현, 2021), 크리스천 코칭은 이러한 상호작용에 삼위일체 하나님께서 참여하심을 믿는다. 삼위일체 하나님은 성부(하나님), 성자(예수님), 성령(성령님), 세 위격이 하나의 실체로 존재하신다는 뜻이다. 이와 비슷하게 하나님과 코치, 피코치가 삼위일체가 되어 그 안에서 일어나는 상호작용으로 인해 크리스천 코칭은 더욱 강한 역동이 일어나게 된다. 크리스천 코칭은 하나님께서 코칭관계에 즉각적으로 개입한다고 보는 믿음 위에 기초하며 하나님의 강력한 도우심으로 피코치는 그 해답을 발견할 수 있다(Hall & Miller, 2007).

이러한 특징들을 바탕으로 크리스천 코칭의 정의를 살펴보고자 한다. 먼저 크리스천 코치들이 모인 단체들의 정의를 살펴보겠다. 국제 크리스천코치네트워크(Christian Coaches Network International: CCNI)는 크리스천 코칭을 ‘고객

의 잠재력을 인식하고 개인적인 변화에 영향을 주기 위해 성경적인 세계관을 통합하는 전문적인 코칭의 실천에 대한 접근 방식'이라고 정의하였다. 일반코칭의 정의와 비슷하지만 크리스천 코칭철학인 성경적 세계관을 통합한다고 정의하고 있다. 한국기독교코칭학회(Korea Christian Coaching Academy: KCCA)는 크리스천 코칭을 '예수 그리스도의 십자가의 은혜 안에서 하나님의 자녀로서 충만한 삶을 갈아갈 수 있도록 고객과 코치가 성령님을 통해 임파워링하는 수평적 파트너십'이라고 정의하였다. 여기서는 크리스천 코칭의 철학과 코칭관계, 그리고 목적을 삼위일체 하나님을 통하여 언급하고 있다. 한국크리스천코치협회(Korea Christian Coach Federation: KCCF)는 크리스천 코칭을 '성경의 원리에 입각하여 그리스도의 임재 가운데 상대방을 중심에 두고 하나님의 자원을 통하여 개인을 향한 하나님의 계획과 목적을 이루기 위하여 변화와 성장으로 이끄는 상호간의 관계'라고 정의하였다. 크리스천 코칭철학인 성경에 기반함을 명시하면서 피코치의 자원이 하나님으로부터 온 것이며 이를 통해 하나님의 목적을 이루기 위한 과정임을 나타내고 있다. 개인들이 내린 정의를 살펴보면 Collins(2011)는 크리스천 코칭을 '개인과 집단이 현재 있는 지점에서 하나님이 원하시는 지점으로 이동할 수 있도록 구비시키는 기술이자 실천'이라고 정의하였고, 이소희(2019)는 크리스천 코칭을 '성경적 세계관에 입각한 코칭 철학을 바탕으로 코칭 환경에서 이루어지는 목적과 목표가 있는 대화체계'로 정의하였다. Creswell(2015)는 크리스천 코칭을 '코치로서 높은 수준과 함께 그리스도의 임재와 성경의 진리를 포함하는 하나의 관계'라고 정의하였고, Stoltzfus(2009)는 '사람들이 변화하

도록 힘을 실어주기 위해 사람들을 믿는 훈련을 연습하는 것'이라고 크리스천 코칭을 정의하였다. 이와 같이 크리스천 코칭의 정의들을 살펴보면 크리스천 코칭이 코칭철학인 성경에 기반한다는 것을 대부분 명시한 것을 볼 수 있다.

본 연구는 이러한 정의들을 통합하여 크리스천 코칭을 다음과 같이 정의하였다. 크리스천 코칭은 '성경적 세계관에 기반하여 하나님의 뜻이 이루어지는 목표를 달성하고 복음을 향해 코치와 피코치와 성령이 함께 이루어가는 전문적 과정'이다. 본 연구의 정의에서는 크리스천 코칭철학인 성경적 세계관을 기본 전제로 두었으며, 크리스천 코칭의 핵심인 하나님의 뜻과 개인의 목표를 연결하고, 크리스천의 사명인 잠재적 크리스천을 위한 복음전도의 내용을 포함함으로써 크리스천 코칭의 선교적 의미를 부여하였다. 또한 코칭과정에 삼위일체 하나님이신 성령이 함께하심으로 능력을 주시며 이 모든 과정은 전문적이라는 것을 강조하였다.

### 크리스천 코칭역량 관련 척도

코칭역량(coaching competency)은 코칭을 수행함에 있어서 성공적으로 발전하고 성장하도록 도움을 주는 것에 영향을 미치는 가치, 태도, 지식, 기술 등의 내재적·외재적 특성이 결합된 행동을 의미한다(McLean et al., 2005). 역량은 크게 외현적으로 관찰할 수 있는 요소와 관찰할 수 없는 내재적 요소로 구분할 수 있다(Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993). 코칭기술(skill)은 외현적 요소에 해당하고, 코치의 내적특성과 자세 등은 내재적 요소에 해당한다. 본 연구는 코칭역량을 내재적 특성과

외현적 특성으로 구분하는 선행연구에 동의하지만, 단순히 내재적 특성과 외현적 특성으로 구분되는 것에서 나아가 내재적 특성과 외현적 특성은 서로 유기적인 관계에 있다는 관점을 가진다. 즉, 내재적 특성이 자연스럽게 외현적 특성에 발현되고, 외현적 특성 이면에는 내재적 특성이 존재한다는 유기적 관점으로 접근하였다.

국회도서관에서 코칭역량 척도, 코칭행동 측정, 코칭스킬 척도, 코칭역량 구성의 단어로 검색했을 때, 스포츠 분야를 제외한 코칭역량과 관련한 척도는 학위논문 8개, 학술지 12개로 총 20개의 척도가 개발되었다(김근주, 2019; 김명지, 2015; 김지연, 2019; 도미향, 김수영, 2019; 도미향, 박은경, 2019a; 도미향, 박은경, 2019b; 도미향, 한민아, 2019; 도미향 외, 2019; 도미향 외, 2020; 도미향 외, 2021; 도미향, 한민아, 허윤경, 2020; 박근수, 2013; 박은경, 2019; 서수한, 2022; 선우미란, 2008; 송영수, 2011; 우수명, 장영철, 2013; 정대현, 신원애, 2012; 한민아, 도미향, 2021; 한현우, 2020). 이 척도들은 대부분 다양한 대상들의 코칭역량을 측정하는 것으로 대학생, 유아교사, 영유아기 부모, 청소년 부모, 청소년, 일반인, 아동기 부모, 중간관리자, 유아교사, 초등교사를 그 대상으로 하고 있으며, 전문코치로서의 코칭역량에 관한 척도는 선우미란(2008), 송영수(2011), 한현우(2020)의 척도가 있었다. 실제적으로 효과적인 코칭이 이루어지기 위해서 가장 중요한 것은 코치의 자질과 능력이지만 코칭역량에 대한 체계적 연구들(예, 진단도구 개발)은 극소수에 불과하다(선우미란, 2008). 위에 언급한 코칭역량 척도들 중 선우미란(2008), 송영수(2011), 한현우(2020)의 코칭역량 척도를 제외한 나머지 척도들은 코치가 아닌

일반인들이 그 대상이었으며, 코칭에 대한 정의나 코칭철학이 다르다기보다 각 대상들이 코칭역량을 발휘하는 상황에 따라 요구되는 코칭역량이 다르게 나타난 것으로 보여진다. 이에 기본적인 코칭역량은 비슷하게 나타나지만 구체적인 문항이 대상의 상황에 따라 달라지는 것을 볼 수 있다.

이러한 이유로 본 연구는 일반인으로서의 코칭역량이 아니라 크리스천 코칭을 하는 코치로서 실제 코칭현장에서 필요한 코칭역량을 측정하는 크리스천 코칭역량 척도를 개발하고자 한다. 또한 일반 코칭과 크리스천 코칭은 그 철학이 다르며 코칭의 기본 전제가 다르다는 것도 고려되어야 할 것이다. 현재 국내외를 통틀어 크리스천 코칭역량에 관한 연구는 진행되지 않았으며 척도 개발 연구 또한 찾아볼 수 없다. 선행연구들은 크리스천 코칭역량이라고 명확하게 언급하기보다 크리스천 코칭의 자세, 크리스천 코칭 방법, 선교코칭의 세계관과 코칭스킬 등으로 표현하였으며 심리측정의 방법을 통해 도출된 것은 아닌 것으로 확인되었다. 김정규(2006)는 성경적 코칭 방법으로 경청, 질문, 태도를 제시하였으며, 여기서 태도는 지지, 기대, 신뢰를 말한다. 이대준(2007)은 크리스천 코치에게 기능적인 면에서 경청, 질문, 피드백, 통찰력 제공, 자기인식이 있어야 하고, 성품적인 면에서는 코치의 인격적인 성숙도가 중요하며, 무엇보다 온전한 신앙인으로 서기 위한 실천적인 노력과 깊은 영성에 대해 강조하였다. 장성배(2016)는 코치와 피코치의 신뢰관계를 강조하면서 곁으로 드러나는 코칭의 스킬(경청, 질문, 피드백) 아래에 숨겨진 코치의 진정어린 마음(지지, 기대, 피코치에 대한 믿음)이 중요하다고 주장하였다.

2020년 국제크리스천코치네트워크(CCNI)가

제시한 크리스천 코칭역량은 국제코치연맹(ICF)의 8가지 코칭핵심역량에 기독교 신앙 교리를 적용한 것으로 ICF가 제시한 지침 외에 크리스천 코치로서 더 수행해야 할 세부지침에 대해 설명하고 있다. 한국기독교코칭학회(KCCA)가 제시한 코칭역량은 ICF의 핵심역량에 기준하여 반복되고 이해하는데 어려움이 있는 부분을 쉽고 간단하게 정리하고, Trinity 영성을 추가하여 8가지 역량을 제시하였다(한국기독교코칭학회, 2023). 두 기관 모두가 기준으로 삼고 있는 ICF의 8가지 코칭핵심역량은 개발 과정에서 다양한 코칭 훈련 과정과 코칭 스타일 및 경험을 가진 전 세계 1,300명 이상의 코치로부터 자료를 수집하였는데, 이는 직무 분석(Job Analysis)에 관한 연구로 코치들이 어떤 지식, 기술, 능력들을 그들의 업무에 사용하고 있는지에 대한 업무빈도와 중요도에 관한 조사였다(도미향, 2021). 학문적인 연구에 사용될 도구로서의 신뢰도와 타당도에 관한 검증이 되지 않은 것으로 코칭에 관련한 연구들을 진행할 때 사용하기에는 무리가 있다고 판단되며, 크리스천 코치들에게서만 조사된 것이 아니라는 한계점도 있다. 이에 본 연구는 크리스천 코칭역량 척도를 개발하고자 한다.

## 방 법

크리스천 코칭역량 척도를 개발하고 이에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 문헌검토, 전문가 인터뷰, 개방형 설문, 전문가 내용타당도, 예비조사, 본조사의 절차로 진행하였다.

## 문헌검토

크리스천 코칭역량을 측정하는 척도의 예비 문항을 개발하기 위하여 기존문헌과 연구들을 검토하였다. 이를 통해 크리스천 코칭의 개념을 탐색하였고 이를 위해 필요한 역량이 어떤 것들이 있을지 살펴보았다. 또한 지금까지 개발된 크리스천 코칭역량 척도는 없었으므로 기존 코칭 관련 연구에서 활용되었거나 개발된 척도들을 검토하여 크리스천 코칭역량 개념의 특성을 재정리하고 구성요소를 도출하였다.

## 전문가 인터뷰

크리스천 코칭역량의 다양한 요인들을 파악하기 위하여 한국코치협회의 기독교전문코치(KACC, KPCC) 자격을 가졌거나, 국내외 전문코치의 자격을 가지고 크리스천 코칭을 하는 코치 또는 코칭을 전공하고 크리스천 코칭을 하는 코치로 현업에서 활동 중인 전문가 10인을 대상으로 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 대상자는 남성 3명, 여성 7명이었으며, 연령은 40~60대였다. 크리스천 코칭 경력은 3년이 4명, 4년이 1명, 10년이 3명, 15년과 18년이 각각 1명씩이었으며, 기독교전문코치 자격인 KACC는 2명, KPCC는 8명이었다. 학력은 석사 과정 1명, 박사 과정 2명, 박사 수료 2명, 박사 졸업 5명이며, 상담 및 코칭 전공 5명, 목회 및 신학 전공 2명, 교육 및 사회복지 전공 3명으로 구성되었다. 전문가들에게 인터뷰의 목적과 내용을 설명하고 동의를 얻은 후 크리스천 코칭을 진행한 사례를 중심으로 크리스천 코칭을 하는 이유가 무엇인지, 크리스천 코칭을 위해서 어떤 노력을 하는지, 크리스천

코칭을 하면 사람들에게 어떤 결과가 있을지, 크리스천 코칭역량 척도 개발에 있어서 어떤 요인들이 포함될 것인지에 대해 질문하여 자료를 수집하였다.

### 개방형 설문

문헌검토와 전문가 인터뷰를 통해 확인되지 않은 크리스천 코칭역량 관련 요인들이 있는지를 파악하기 위하여 현재 크리스천 코칭을 하는 코치들을 대상으로 개방형 설문조사를 실시하였고, 총 49명의 응답을 수집하였다. 응답자 중 남자는 15명, 여자는 34명이었으며, 연령대는 30대 1명(2%), 40대 12명(24.5%), 50대 23명(47%), 60대 12명(24.5%), 70대 이상 1명(2%)이었다. 코치 인증자격은 한 사람이 여러 인증자격을 가지고 있는 경우가 많으므로 중복 응답을 할 수 있도록 하였다. 한국코치협회 기독교전문코치 KACC는 15명(30.6%), KPCC는 35명(71.5%)이었고, 한국코치협회의 KAC는 13명(26.6%), KPC는 24명(49%)이었다. 또한 ICF의 ACC는 1명(2%), PCC는 2명(4.1%)이었고, 한국코칭심리학회의 코칭심리사 1급과 2급이 각각 1명(2%)이었으며, 그 외 코치 자격은 14명(28.6%)이었다. 크리스천 코칭 경력으로는 1년 미만이 5명(10.2%), 1년 이상~3년 미만이 29명(59.2%), 3년 이상~5년 미만이 6명(12.2%), 5년 이상~10년 미만이 6명(12.2%), 10년 이상~20년 미만이 2명(4.2%), 20년 이상이 1명(2%)이었다. 개방형 설문은 설문의 목적과 크리스천 코칭역량의 의미를 제시한 후 크리스천 코칭에서 중요하다고 생각하는 역량과 그 이유, 크리스천 코칭역량이 필요한 이유, 크리스천 코칭역량과 일반 코칭역량의 차이에 대한 자신의 생각을 자유롭게

적도록 하였으며, 구글 설문지의 링크를 메신저로 전송하고 응답하는 방식으로 의견을 취합하였다.

### 전문가 내용타당도

문헌검토와 전문가 인터뷰, 개방형 설문을 내용분석하여 249개의 문항을 추출하였고, 4회의 문항 분류 및 문항 적합성 검토를 통해 15개 요인, 105개 문항이 도출되었다. 내용타당도를 검증하기 위하여 예비문항 개발 시 참여했던 전문가 6인에게 크리스천 코칭역량 척도 문항으로서 적절한지 Likert 7점 척도로 평정하고 필요시 문항을 수정하도록 요청하였다. 내용타당도 측정을 위해 Lawshe(1975)가 개발한 내적 타당도 산출 공식을 적용하여 크리스천 코칭역량의 CVR(Content Validity Ratio)과 Fehring(1987)이 제시한 내용타당도 지수(CVI) 산출 방법을 사용하였다. 그 결과 평균 5점 이하인 문항과 표준편차 2.0 이상인 문항이 없었고, 전체 예비문항 모두 CVR과 CVI 값이 1이 나와 내용타당도가 확보되었다. 또한 내용타당도를 수량화하는 방법뿐 아니라 내용영역을 자세하고 정확하게 기술하기 위하여(탁진국, 2018) 요인명 변경(인간에 → 존중), 문항 이동(11문항), 문항 수정(11문항)에 대한 의견을 수용하였다. 최종적으로 15개 요인, 105개 문항이 확정되었으며, 각 요인은 성경적 세계관(6문항), 영성(11문항), 존중(5문항), 복음전도(8문항), 자기인식 및 관리(15문항), 관계구축(8문항), 전문지식(6문항), 코칭윤리(5문항), 경청공감(6문항), 질문(8문항), 피드백(6문항), 목표설정(4문항), 방법도출(6문항), 실행촉진(7문항), 통합 및 재해석(4문항)이다.

## 예비조사

### 조사대상 및 자료 수집 절차

예비조사를 위해 한국코치협회 기독교코칭센터, 한국기독교코칭학회의 단체 SNS에서 현재 크리스천 코칭을 하고 있는 코치이거나 현재는 아니지만 앞으로 크리스천 코칭을 하는 코치가 되고 싶은 사람들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. SNS에서 공개모집을 통해 설문이 일부 이루어졌으나 대상자들의 자발적인 참여가 저조하여 375명에게 직접 개별적인 메신저를 이용하여 설문링크를 전달하고 171명에게 응답을 받았다.

요인분석을 할 때 필요한 사례 수에 관해서는 다양한 의견이 제시되고 있지만, 대략 200 이상이거나 사례 수와 측정변수의 비율이 5 대 1 이상이면 안전권이라 볼 수 있으며, 최소한으로 잡았을 경우 사례 수가 100 이상이거나 사례 수와 측정변수의 비율이 2 대 1 이상은 되어야 한다(탁진국, 2018). 본 연구의 예비조사는 사례 수가 200에 미치지 못하지만, 전체 표집을 다양한 크기로 무선표집하여 요인분석한 결과 사례 수가 100 이상만 되면 명확하고 동일한 요인구조가 나타나므로(탁진국, 2018; Barrett & Kline, 1981) 요인분석에 필요한 최소한의 사례 수 이상은 확보한 것으로 보고 설문대상 모집의 어려움을 감안하여 160명의 데이터를 분석하기로 결정하였다. 연구의 신뢰성을 높이기 위해 동일인의 참여를 제한하고자 사전질문으로 연구자의 이전 설문조사(전문가인터뷰, 개방형설문)에 참여한 적이 있는가에 대해 물었고 ‘예’ 라고 응답한 경우에는 설문이 종료되도록 하였다. 다음으로 현재 크리스천 코칭을 하는 코치인가에 대해 물었고 ‘아니오’ 라고 답한 경우에는 앞으로 크

리스천 코칭을 하는 코치가 되고 싶은가에 대해 다시 물었으며, 여기에서도 ‘아니오’ 라고 답한 경우에는 설문이 종료되도록 하였다. 설문에 응답한 171명 중 연구자의 이전 설문에 응답한 이력이 있는 사람(6명)과 현재 크리스천 코칭을 하고 있지 않고 앞으로도 크리스천 코칭을 할 의사가 없는 사람(5명)을 제외하고 160명의 응답을 분석하였다.

예비조사에 참여한 사람들은 남성이 50명(31.7%), 여성이 110명(68.3%)이었고, 연령대는 20대가 2명(1.3%), 30대가 9명(5.6%), 40대가 44명(27.4%), 50대가 64명(40%), 60대가 38명(23.8%)으로 40대 이상의 비율이 90% 이상을 차지하였다. 크리스천 코칭 교육을 받은 사람은 143명(89.4%), 크리스천 코칭 교육을 받지 않은 사람은 17명(10.6%)으로 크리스천 코칭 교육을 받은 사람이 더 많은 비중을 차지했다. 크리스천 코칭 경력의 경우 경력이 없는 사람은 25명(15.5%), 1년 미만은 42명(26.3%), 1년 이상~3년 미만은 61명(38.1%), 3년 이상~5년 미만은 8명(5%), 5년 이상~10년 미만은 16명(10%), 10년 이상~20년 미만은 6명(3.8%), 20년 이상은 2명(1.3%)으로 크리스천 코칭 경력이 없거나 3년 미만인 경우가 약 80% 정도였다. 코치 인증자격은 중복 응답이 가능하도록 하였다. 코치 인증자격이 없는 사람은 31명(19.3%), KACC가 32명(19.9%), KPCC가 46명(28.6%), KAC가 48명(29.8%), KPC가 49명(30.4%), KSC가 2명(1.2%), ACC가 3명(1.9%), PCC가 10명(6.2%), 코칭심리사 2급이 3명(1.9%), 그 외 코치자격을 가진 사람이 21명(13%)이었다. 학력은 고등학교 졸업 이하가 3명(1.8%), 2~3년제 전문대 졸업자가 9명(5.6%), 4년제 대학 졸업자가 36명(22.5%), 석사(과정중/수료/졸업)가 78명(48.8%), 박사(과정중/수료/졸업)가

34명(21.3%)로 석사, 박사의 비중이 높았다. 거주지는 서울이 53명(33.1%)으로 가장 많았고, 경기도 42명(26.3%), 해외 34명(21.3%), 경상도 15명(9.4%), 충청도 9명(5.6%), 전라도 5명(3.1%), 제주도 2명(1.3%)으로 나타났다.

### 측정도구

**크리스천 코칭역량 척도.** 예비문항 총 105개 문항들을 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정하게 하였다.

### 분석방법

크리스천 코칭역량 예비문항들의 적합성을 알아보고, 요인구조를 추출하기 위해 통계 프로그램인 SPSS 25.0을 이용하여 105문항에 대한 기술통계와 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석에 앞서 각 문항의 평균 및 표준편차를 통해 문항이 적합한지 확인하였다. Likert 5점 척도를 기준으로 문항의 평균이 2.0 미만 또는 4.5 이상인 경우와 문항의 표준편차가 0.5 미만인 경우를 기준으로 검토하였으며, 이 기준에 해당하는 문항을 제거하였다. 이 과정에서 ‘존중의 “나는 피코치가 변화하고 성장할 것이라고 믿는다”, ‘복음전도’의 “나에게는 예수 그리스도의 십자가의 복음을 전하는 사명이 있다”, ‘자기인식’의 “나는 하나님의 사랑을 받고 있다는 것을 인식한다”, ‘코칭윤리’의 “나는 코칭과정에서 알게 된 피코치의 정보에 대해 비밀을 유지한다”, ‘피드백’의 “나는 피코치의 변화와 성공에 진심으로 기뻐하며 축하한다”의 문항들은 모두 평균 4.5 이상이 되어 제거하였다. 다만, ‘성경적 세계관에 속하는 6문항은 모두 평균 4.5 이상이거나 표준편차 0.5 미만이었으나 이 문항들을 제거하게 되면 성경적 세계관 요인

자체가 사라지게 되어 포함하고 분석하여 요인구조를 살펴보기로 하였다. 다음으로 수집된 자료들이 탐색적 요인분석에 적절한지 알아보기 위해 KMO 및 Bartlett의 구형성 검정을 확인하였다. 표본의 적절성 여부를 확인하기 위한 KMO 지수는 .831으로 1에 가까운 값을 보여 요인분석에 적합한 자료로 나타났다. 상관관계 행렬의 유의성을 검증하는 Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의한 것으로 확인되었다( $\chi^2 = 13629.290, p < .001$ ).

문항들의 요인구조를 추출하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정변수들이 공통적으로 갖고 있는 의미 있는 구조를 추출해내는 것이 목적이므로 공통요인을 추출하는 방식인 주축요인분석을 사용하였다. 다음으로 탐색적 요인분석에서 요인의 해석을 용이하게 하기 위하여 회전방식을 선택하였다. 사회과학 연구에서는 각 요인이 독립적인 경우는 많지 않기 때문에 먼저 사각회전을 실시하여 요인 간 상관계수를 확인한 결과 전체 66개의 상관계수 값 중 절대값 .20 이상인 상관계수는 28개(약 43%)로 절반에도 미치지 못하였다. 요인이 서로 독립적인지, 관련이 있는지 정확히 판단하기 어려워 사각회전과 직각회전을 모두 실시하였다. 그 결과 직각회전은 한 요인당 33문항, 26문항, 21문항을 포함한 요인구조를 보여 해석하기 어려운 부분이 있었으나 사각회전은 상대적으로 해석이 더 용이한 구조를 보였기에 사각회전 직접 오블리민(Oblimin) 방식을 사용하였다. 적절한 요인 수를 파악하기 위하여 고유값(eigen value)을 살펴본 결과 요인이 22개로 추출되었고 요인구조가 명확하게 구분되지 않았다. 이에 스크리도표와 문항 개발 시 연구자가 가정한 구성개념을 고려하여 요인 수를 15개부터 5개까지

하나씩 줄여가며 탐색적 요인분석을 반복적으로 실시하였다. 요인 수를 연구자가 가정한 15개로 지정하여 탐색적 요인분석한 결과 목표달성, 방법도출, 실행촉진이 섞여 한 요인으로 추출되었고, 영적인 내용을 담고 있는 목표달성, 방법도출, 실행촉진도 섞여서 다른 요인으로 분리되었다. 목표달성과 방법도출, 실행촉진이 하나의 요인으로 분리된 것을 주목하고 연구자가 생각하는 의미 있는 요인구조를 고려했을 때 10개~12개 요인이 가장 적절하게 판단되어 탐색적 요인분석을 반복적으로 실시하였다. 이때 공통성이 .30 이하로 낮은 문항, 요인계수가 .30 이하로 낮은 문항, 여러 요인에 걸쳐 중복으로 요인계수가 나타나는 문항을 하나씩 제거하면서 요인구조를 살펴보았으며, 결과적으로 12개 요인, 64문항이 추출되었다.

#### 예비조사 결과

요인 1(경청공감) 5문항은 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) .84로 전체 변량의 30.58%, 요인 2(성령 및 전도) 7문항은 신뢰도 .86로 전체 변량의 8.12%, 요인 3(영성) 6문항은 .84로 전체 변량 5.42%를 설명하였다. 요인 4(의식확장) 3문항은 신뢰도 .89로 전체 변량의 3.4%, 요인 5(성경적 세계관) 5문항은 신뢰도 .77로 전체 변량의 2.78%, 요인 6(전문지식) 5문항은 신뢰도 .79로 전체 변량의 2.36%, 요인 7(자기인식) 3문항은 신뢰도 .76로 전체 변량의 2.26%, 요인 8(존중) 4문항은 신뢰도 .87로 전체 변량의 1.77%를 설명하였다. 요인 9(목표달성) 10문항은 신뢰도 .93으로 전체 변량의 1.6%, 요인 10(영적 목표달성) 10문항은 신뢰도 .92로 전체 변량의 1.5%, 요인 11(자기관리) 3문항은 신뢰도 .68로 전체 변량의 1.33%, 요인 12(관

점변화) 3문항은 신뢰도 .85로 전체 변량의 1.18%를 설명하였다. 전체 12개 요인의 신뢰도는 .96이었고, 누적변량은 62.3%로 나타났다. 요인 1에 비해 다른 요인들의 변량이 다소 적지만, 탐색적 요인분석에서는 해석의 용이성을 위해 연구자가 생각하는 수의 요인과 비슷한 수의 요인을 지정하고 요인분석을 실시할 필요가 있기에(탁진국, 2018) 연구자가 생각하는 의미 있는 요인구조가 도출되었다고 판단하였다.

문항개발 당시 가정했던 성경적 세계관, 영성, 존중, 전문지식, 경청공감은 요인명을 그대로 사용하였으며, '자기인식 및 관리'는 '자기인식'과 '자기관리'로, '질문'은 그 하위차원인 '의식확장'과 '관점변화'로 각각 분리되었다. 또한 '목표설정', '방법도출', '실행촉진'은 일반적인 내용을 담은 '목표달성'과 하나님과 연결 지은 '영적 목표달성'으로 분리되었다. 문항개발 당시 가정했던 '관계구축'과 '복음전도'는 일부 문항이 제거되고 통합되어 '성령 및 전도'의 새로운 요인으로 구성되었다. '코칭윤리'는 일부 문항이 제거되고 일부 문항은 '전문지식'과 '복음전도'에 포함되었고, '통합 및 재해석'은 모든 문항이 제거되어 요인이 사라졌다. '자기인식', '자기관리', '의식확장', '관점변화', '존중'은 본조사에서의 안정적인 결과를 위하여 문헌검토와 전문가 인터뷰, 개방형 설문을 다시 확인하여 문항을 추가 개발함으로써 각각 5문항이 되도록 구성하였으며, 최종적으로 12개 요인, 73문항이 도출되었다.

#### 본조사

예비조사에서 도출된 12개 요인, 73문항으로 구성된 크리스천 코칭역량 척도의 구성개

넌타당도, 수렴타당도, 준거타당도를 검증하고자 본조사를 실시하였다.

### 조사대상 및 자료 수집 절차

본조사를 위해 현재 크리스천 코칭을 하고 있는 코치와 앞으로 크리스천 코칭을 하고 싶은 코치들을 대상으로 한국코치협회, 한국코치협회 기독교코칭센터, 국제크리스천코치협회, 한국기독교코칭학회의 단체 SNS와 코칭 또는 코칭심리를 전공한 코치들의 단체 SNS를 활용하여 설문을 실시하였다. 설문은 단체 SNS에서 공개모집을 통해 일부 이루어졌으나 설문 대상자들의 자발적인 참여가 저조하여 단체 SNS에 속해 있는 923명에게 직접 개별적인 메시지를 이용하여 설문링크를 전달하고 351명에게 응답을 받았다. 설문에 응답한 351명 중 연구자의 이전 설문에 응답한 이력이 있는 사람(22명)과 현재 크리스천 코칭을 하고 있지 않고 앞으로도 크리스천 코칭을 할 의사가 없는 사람(19명), 무응답(10명)을 제외하고 300명의 응답을 분석하였다.

본조사에 참여한 사람들은 남성이 92명(30.7%), 여성이 208명(69.3%)이었으며, 현재 크리스천 코칭을 하는 사람이 171명(57%)으로 현재 크리스천 코칭을 하고 있지 않은 사람 129명(43%)보다 많았다. 크리스천 코칭 교육을 받은 사람은 191명(63.7%), 크리스천 코칭 교육을 받지 않은 사람은 109명(36.3%)으로 크리스천 코칭 교육을 받은 사람이 더 많은 비중을 차지하였으며, 연령대는 20대가 5명(1.7%), 30대가 25명(8.3%), 40대가 96명(32%), 50대가 125명(41.7%), 60대가 45명(15%), 70대 이상은 4명(1.3%)으로 40대 이상의 비율이 거의 90% 가까운 비중을 차지했다. 크리스천 코칭 경력의 경우 경력이 없는 사람은 107명

(35.7%), 1년 미만은 63명(21%), 1년 이상~3년 미만은 55명(18.3%), 3년 이상~5년 미만은 29명(9.7%), 5년 이상~10년 미만은 23명(7.7%), 10년 이상~20년 미만은 20명(6.7%), 20년 이상은 3명(1%)으로 크리스천 코칭 경력이 없거나 3년 미만인 경우가 75%의 비중을 차지했다. 코치 인증자격은 중복 응답을 할 수 있도록 하였다. 코치 인증자격이 없는 사람은 66명(22.7%), KACC는 39명(13%), KPCC는 36명(12%), KAC는 85명(28.3%), KPC는 89명(29.7%), KSC는 9명(3%), ACC는 6명(2%), PCC는 18명(6%), 코칭심리사 1급은 7명(2.3%), 코칭심리사 2급은 9명(3%), 코칭심리사 3급은 4명(1.3%), 그 외 코치자격을 가진 사람은 55명(18.3%)이었다. 학력은 고등학교 졸업 이하가 2명(0.7%), 2~3년제 전문대 졸업자가 16명(5.3%), 4년제 대학 졸업자가 69명(23%), 석사(과정중/수료/졸업)가 135명(45%), 박사(과정중/수료/졸업)가 78명(26%)로 석사, 박사의 비중이 70%를 차지하였다. 거주지는 경기도가 117명(39%)로 가장 많았고, 다음으로 서울이 86명(28.7%), 경상도 35명(11.7%), 해외 27명(9%), 충청도 18명(6%), 전라도 10명(3.3%), 제주도 1명(0.3%) 순으로 나타났다.

### 측정도구

**크리스천 코칭역량 척도.** 예비조사에서 추출된 12개 요인, 73문항을 현재 자신의 크리스천 코칭역량에 대해 느끼거나 생각하는 정도에 따라 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정하도록 하였다.

### 코칭역량 척도

고승석(2022)이 일반인을 대상으로 개발한 셀프코칭역량 척도를 코치가 피코치를 코칭하

는 상황에 맞게 문장을 수정하여 사용하였다. 하위요인으로는 목표관리, 감정조절, 성장마인드셋, 자기통찰, 동기부여, 지속적 실행의 6개 하위요인으로 구성되어 있으며 총 26문항으로 이루어져 있다. 자기통찰의 '나는 내가 설정한 목표를 달성하는 것이 왜 중요한지 알고 있다'는 코치가 피코치를 코칭하는 상황에서의 자기통찰에 적합하지 않다고 판단하여 이 문항을 제외하고 25문항을 사용하였다. 각 문항에 대한 자신의 생각이나 행동에 부합하는 정도를 Likert 5점(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 목표관리 .89, 감정조절 .84, 성장마인드셋 .88, 자기통찰 .89, 동기부여 .78, 지속적 실행 .90이며, 전체 .93으로 나타났다.

#### 코치의 자기효능감 척도

코치의 자기효능감 척도는 김수영(2021)이 개발한 척도를 사용하였다. 코치의 자기효능감 척도는 정서적 자기효능감, 의사소통 자기효능감, 대인관계 자기효능감의 세 요인으로 구성되어 총 25문항으로 이루어져 있으며, 이 중에서 각 요인별로 요인계수가 .65 이상인 12문항을 추출하여 사용하였다. 각 문항에 대한 자신의 생각이나 행동에 부합하는 정도를 Likert 5점(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 정서적 자기효능감 .89, 의사소통 자기효능감 .88, 대인관계 자기효능감 .85이며, 전체 .91로 나타났다.

#### 내재적 종교성향

내재적 종교성향을 측정하기 위해 Allport와

Ross(1967)가 개발하고 김동기(1992)가 번안한 척도를 사용하였다. 내재적 성향과 외재적 성향 두 개의 하위요인 중에서 종교 자체가 삶의 목적이며, 종교를 통해 삶을 영위하는 '내재적 성향'의 8문항만을 사용하였다. 내재적 종교성향은 Likert 5점(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)을 사용하여 측정하였으며 점수가 높을수록 내재적 종교성향이 높다고 할 수 있다. 본 연구에서의 내적일치 신뢰도 계수는 Cronbach's  $\alpha = .84$ 로 나타났다.

#### 코칭만족

코치의 코칭만족 척도는 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 척도를 박혜정(2005)이 일반적인 직무만족과 업무와 관련하여 성장할 수 있는 정도에 관한 만족을 묻는 항목을 선택하여 사용한 6개 문항 중 이은경, 탁진국(2010)이 사용한 4개 문항을 코칭만족에 맞게 수정하여 사용하였다. Likert 5점(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)을 사용하여 측정하였으며 점수가 높을수록 코칭만족이 높다고 할 수 있다. 역문항인 '나는 코칭을 그만 두고 싶다는 생각을 자주한다.'는 역코딩하여 분석하였다. 본 연구에서의 내적일치 신뢰도 계수는 Cronbach's  $\alpha = .72$ 로 나타났다.

#### 분석방법

크리스천 코칭역량 척도의 타당도를 검증하기 위해 SPSS 25.0을 이용하여 기술통계, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석을 실시하였고, 수렴 타당도와 준거타당도를 검증하기 위해 상관분석을 실시하였다.

## 결 과

### 탐색적 요인분석 결과

탐색적 요인분석을 시행하기 위해 표본의 적절성 여부를 확인하였다. KMO 지수는 .912로 1에 가깝게 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $\chi^2 = 14791.081, p < .001$ ). 예비조사에서 추출된 요인구조를 확인하기 전에 회전방법을 결정하기 위하여 사각회전 직접 오블리민 기법을 통해 주축요인분석을 실시하고 요인 간 상관계수를 확인한 결과, 전체 55개의 상관계수 값 중 절대값 .20 이상인 상관계수는 34개(약 62%)로 절반을 조금 넘는 수준이었다. 요인들이 서로 완전히 독립적인 관계인지, 그렇지 않은지 판단하기 어려워 주축요인분석 방식의 사각회전과 직각회전을 모두 실시하여 상대적으로 해석이 더 용이한 사각회전 직접 오블리민 기법을 사용하였다. 예비조사 결과 12개 요인구조가 가장 이상적으로 나타났으므로 먼저 요인 수를 12개로 지정하여 분석하였고, 스크리도표를 참고하여 12개부터 7개까지 요인 수를 하나씩 줄여나가며 가장 해석이 용이한 구조를 찾기 위하여 반복적으로 요인분석을 실시하였다. 10개 요인, 47문항은 '영적 목표달성'에 '성령'을 설명하는 문항이 모두 포함되었고, 11개 요인은 10개 요인과 문항수는 같지만 '성령'을 설명하는 문항이 따로 구분되어 보다 해석이 용이한 구조라고 판단되었다. 결과적으로 예비조사에서 나타났던 12개 요인구조가 아니라 11개 요인구조가 가장 적절한 것으로 나타나 11개 요인, 47문항으로 최종 결정하였다. 본조사에서 도출된 탐색적 요인분석의 결과는 표 1과 같다.

요인 1(존중)의 3문항은 신뢰도 .82로 전체 변량의 26.58%, 요인 2(복음전도)의 3문항은 신뢰도 .83으로 전체변량의 10.68%를 설명하였다. 요인 3(성경적 세계관)의 4문항은 신뢰도 .82로 전체변량의 5.64%, 요인 4(영적 목표달성)의 8문항은 신뢰도 .92로 전체변량의 3.21%, 요인 5(전문지식)의 3문항은 신뢰도 .85로 전체변량의 3.03%를 설명하였다. 요인 6(자기인식)의 4문항은 신뢰도 .80으로 전체변량의 2.63%, 요인 7(영성)의 4문항은 신뢰도 .79로 전체변량의 2.33%, 요인 8(의식확장)의 4문항은 신뢰도 .82로 전체변량의 1.83%를 설명하였다. 요인 9(목표달성)의 7문항은 신뢰도 .85로 전체변량의 1.55%, 요인 10(경청공감)의 4문항은 신뢰도 .78로 전체변량의 1.49%, 마지막으로 요인 11(성령)의 3문항은 신뢰도 .86으로 전체변량의 1.21%를 설명하였다. 47문항의 전체 누적변량은 60.18%이고 전체 신뢰도는 .94이다. 1차 탐색적 요인분석으로 도출된 요인의 상위 요인구조를 확인하기 위하여 도출된 11개 요인에 대한 2차 상위 요인분석을 실시하였다. 2차 요인분석을 실시한 결과 크리스천 코칭역량은 총 2개의 상위요인으로 구분되었다. 첫 번째로 목표달성, 경청공감, 의식확장, 자기인식, 전문지식 요인이 하나의 상위요인으로 구분되고, 두 번째로 성령, 복음전도, 영적 목표달성, 영성, 성경적 세계관이 하나의 상위요인으로 구분되었다. 각 상위요인들은 하위요인들의 특성을 포괄할 수 있도록 명명하였다. 첫 번째 상위요인은 전문성으로, 두 번째 상위요인은 영성으로 명명하였으며, 각각의 상위요인의 신뢰도 계수는 전문성이 .82, 영성이 .80으로 나타났다. 2차 상위 요인분석 결과는 표 2와 같다.

표 1. 크리스천 코칭역량 척도 탐색적 요인분석 결과(N=300)

문항	요인											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
나는 하나님께서 주신 피코치의 잠재력을 인정하고 존중한다.	.83											
나는 하나님께서 귀하게 여기시는 피코치를 있는 그대로 수용하고 존중한다.	.78											
나는 영혼을 사랑하는 진정한 마음으로 피코치를 대한다.	.71											
나는 기회가 된다면 코칭을 통해 복음을 전한다.		-.82										
나는 비신앙인인 피코치가 언젠가는 복음을 받아들일기를 기도한다.		-.81										
나는 비신앙인 피코치에게 복음을 전하고 싶은 마음이 있다.		-.73										
나는 인간이 죄인이며 하나님의 구속의 은혜가 필요함을 믿는다.				.84								
나는 하나님께서 천지만물과 인간을 창조하셨음을 믿는다.			.76									
나는 하나님께서 각 사람에게 필요한 자원을 주셨음을 믿는다.			.71									
나는 인생의 모든 문제에 대한 답이 하나님께 있다고 믿는다.			.65									
나는 하나님께서 피코치를 통해 이루고자 하시는 것이 무엇인지 발견하도록 질문한다.				.94								
나는 피코치가 하나님의 관점에서 자신의 삶을 바라볼 수 있도록 질문한다.				.89								
나는 하나님께서 피코치에게 원하시는 것이 무엇인지 생각해보도록 질문한다.				.89								
나는 피코치가 영적인 부분(감사, 은혜, 죄, 회개, 인간의 한계 등)을 생각해보도록 질문한다.				.79								
나는 피코치가 목표를 달성했을 때 자신의 모습을 떠올려 보고 하나님께서 어떻게 보실지 상상하게 하여 성취에 대한 의지를 더욱 높인다.				.68								
나는 방법을 잘 찾을 수 있도록 영감을 주신 하나님께 피코치가 감사할 수 있도록 돕는다.				.64								
나는 피코치가 설정한 목표를 하나님께서 어떻게 생각하실지 고려하게 한다.				.64								
나는 피코치가 설정한 목표가 하나님의 뜻을 이루는 상위 목표와 연결되게 한다.				.63								
나는 코칭역량을 개발하기 위해 꾸준히 학습하고 훈련한다.					.86							
나는 전문성을 위해 코칭 관련 스터디 모임에 참여하거나 교육을 받는다.					.83							
나는 전문성을 위해 코칭 및 상담, 심리학에 관한 이론과 방법론을 익히고 코칭에 활용한다.					.77							
나는 내가 진정으로 원하는 것이 무엇인지 안다.						.83						
나는 내가 추구하고 있는 가치가 무엇인지 안다.						.75						



표 2. 크리스천 코칭역량의 11요인에 대한 2차 상위 요인분석 결과(N=300)

요인	전문성	영성
목표달성	.83	
경청공감	.79	
의식확장	.70	
자기인식	.58	
전문지식	.58	
존중	.47	.35
성령		.86
복음전도		.84
영적 목표달성		.65
영성		.54
성경적 세계관		.42
고유값	4.47	1.86
설명변량	40.65	16.90
누적변량	40.65	57.55
내적일치 신뢰도(alpha)	.82	.80

주. 요인 추출 방법: 공통요인 추출, 회전 방법: 사각 회전, 직접 오블리민

### 수렴타당도 분석 결과

크리스천 코칭역량 척도의 하위요인들이 크리스천 코칭역량을 실제로 측정하는지 확인하기 위하여 고승석(2022)이 일반인을 대상으로 개발한 셀프코칭역량 척도를 코치가 피코치를 코칭하는 상황에 맞게 문장을 수정한 코칭역량척도와의 상관을 분석하였다. 상관분석 결과 크리스천 코칭역량과 코칭역량 척도의 6개 요인은 통계적으로 유의미한 상관관계( $r = .31, p < .01 \sim r = .54, p < .01$ )가 나타났다. 크리스천 코칭역량과 코칭역량은  $r = .60(p < .01)$ 로 높은 상관을 보였다. 두 척도의 구성개

념이 유사한 요인 간 상관을 살펴보면, 크리스천 코칭역량의 목표달성과 코칭역량의 목표관리, 동기부여, 지속적 실행의 경우 각각  $r = .69(p < .01)$ ,  $r = .62(p < .01)$ ,  $r = .66(p < .01)$ 로 높은 상관관계를 보였다. 분석 결과는 표 3에 제시하였다.

### 준거타당도 분석 결과

크리스천 코칭역량 척도의 준거타당도를 검증하기 위하여 코치의 자기효능감, 내재적 종교성향, 코칭만족 척도와의 상관관계를 분석하였다. 그 결과 크리스천 코칭역량 척도와 준거 관련 변인들은 모두 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 크리스천 코칭역량은 코치의 자기효능감과  $r = .56(p < .01)$ , 내재적 종교성향과  $r = .58(p < .01)$ , 코칭만족과  $r = .47(p < .01)$ 의 높은 상관을 보였다. 크리스천 코칭역량의 하위요인과 코치의 자기효능감 전체 척도와의 상관관계를 살펴보면 경청공감  $r = .66(p < .01)$ , 목표달성  $r = .65(p < .01)$ , 의식확장  $r = .61(p < .01)$ 의 순으로 상관이 높았다. 하지만 크리스천 코칭역량의 복음전도는 유의미한 상관관계가 없었다. 다음으로 크리스천 코칭역량의 하위요인과 내재적 종교성향과의 상관관계를 살펴보면 자기인식  $r = .69(p < .01)$ , 영성  $r = .62(p < .01)$ , 성경적 세계관  $r = .59(p < .01)$ 의 순으로 높은 상관을 보였다. 하지만 크리스천 코칭역량의 전문지식은 내재적 종교성향과 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 마지막으로 크리스천 코칭역량의 하위요인과 코칭만족의 상관관계는 전문지식  $r = .51(p < .01)$ , 목표달성  $r = .48(p < .01)$ , 경청공감  $r = .46(p < .01)$ 의 순으로 높은 상관을 보였다. 분석

표 3. 수련타당도 검증을 위한 크리스천 코칭역량 척도와 코칭역량 척도와의 상관관계

	코칭역량 (전체)	코칭역량					
		목표관리	감정조절	성장마인드셋	자기통찰	동기부여	지속적실행
크리스천 코칭역량	.60**	.43**	.31**	.44**	.43**	.54**	.48**
성경적 세계관	.26**	.18**	.05	.27**	.16**	.36**	.17**
영성	.35**	.22**	.22**	.26**	.27**	.30**	.25**
존중	.48**	.34**	.23**	.38**	.35**	.45**	.37**
복음전도	.16**	.02	.08	.12*	.13*	.20**	.16**
영적 목표달성	.27**	.16**	.15**	.15**	.19**	.25**	.25**
성령	.23**	.11	.12*	.16**	.21**	.26**	.16**
자기인식	.40**	.23**	.19**	.32**	.29**	.42**	.31**
전문지식	.47**	.38**	.29**	.34**	.33**	.37**	.35**
의식확장	.57**	.49**	.32**	.42**	.40**	.38**	.47**
경청공감	.64**	.48**	.35**	.50**	.47**	.52**	.48**
목표달성	.72**	.69**	.26**	.47**	.40**	.62**	.66**
평균	4.10	4.04	3.75	4.35	4.10	4.26	4.08
표준편차	.40	.62	.65	.49	.49	.48	.59

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

표 4. 준거타당도 검증을 위한 크리스천 코칭역량 척도와 코치의 자기효능감, 내재적 종교성향, 코칭만족 척도와의 상관관계

	코치의 자기효능감	정서적 자기효능감	의사소통 자기효능감	대인관계 자기효능감	내재적 종교성향	코칭만족
크리스천 코칭역량	.56**	.40**	.49**	.54**	.58**	.47**
성경적 세계관	.21**	.09	.12*	.34**	.59**	.14*
영성	.29**	.20**	.23**	.31**	.62**	.20**
존중	.44**	.27**	.38**	.48**	.34**	.36**
복음전도	.06	.06	.01	.08	.50**	.16**
영적 목표달성	.28**	.23**	.27**	.21**	.38**	.21**
성령	.21**	.19**	.13*	.22**	.45**	.25**
자기인식	.31**	.19**	.23**	.37**	.69**	.28**
전문지식	.52**	.36**	.51**	.43**	.11	.51**
의식확장	.61**	.46**	.58**	.47**	.22**	.39**
경청공감	.66**	.45**	.60**	.62**	.20**	.46**
목표달성	.65**	.48**	.58**	.57**	.20**	.48**
평균	4.05	3.72	4.10	4.33	4.25	3.93
표준편차	.44	.57	.55	.45	.52	.54

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

결과는 표 4에 제시하였다.

## 논 의

본 연구의 목적은 크리스천 코칭을 하는 코치들의 역량을 측정하는 척도를 개발하고 타당도를 검증하는 것이다.

문헌검토, 전문가 인터뷰, 개방형 설문문을 통해 문항을 선정하고, 전문가들에게 내용타당도를 검증하여 15개 요인(성경적 세계관 6문항, 영성 11문항, 존중 5문항, 복음전도 8문항, 자기인식 및 관리 15문항, 관계구축 8문항, 전문지식 6문항, 코칭윤리 5문항, 경청공감 6문항, 질문 8문항, 피드백 6문항, 목표설정 4문항, 방법도출 6문항, 실행촉진 7문항, 통합 및 재해석 4문항), 105문항을 개발하였다. 예비조사는 105개의 예비문항을 현재 크리스천 코칭을 하는 코치와 앞으로 크리스천 코칭을 하는 코치가 되고 싶은 사람들을 대상으로 실시하였다. 수집된 160명의 자료로 탐색적 요인분석을 실시하였고 그 결과 총 12개 요인(성경적 세계관 5문항, 영성 6문항, 존중 5문항, 성령 및 전도 7문항, 자기인식 5문항, 자기관리 5문항, 전문지식 5문항, 관점변화 5문항, 의식확장 5문항, 경청공감 5문항, 목표달성 10문항, 영적 목표달성 10문항), 73문항을 도출하였다. 이 과정에서 ‘복음전도’와 ‘관계구축’이 통합되었고, 한 요인으로 보았던 ‘자기인식 및 관리’가 각각 따로 분리되었다. ‘질문’도 그 하위차원인 ‘관점변화’와 ‘의식확장’으로 분리되었고, ‘목표달성’, ‘방법도출’, ‘실행촉진’의 3요인이 일반적인 내용의 ‘목표달성’과 ‘영적 목표달성’ 두 요인으로 통합, 분리되어 새로운 요인이 생성되었다. 다음으로 예비조

사에서 도출된 12개 요인, 73문항의 타당성 검증을 위하여 본조사를 실시하였다. 예비조사와 마찬가지로 현재 크리스천 코칭을 하는 코치와 앞으로 크리스천 코칭을 하는 코치가 되고 싶은 사람들을 대상으로 조사를 진행하였고 총 300명의 자료를 분석하였다. 분석 결과 최종적으로 11개 요인(성경적 세계관 4문항, 영성 4문항, 존중 3문항, 복음전도 3문항, 영적 목표달성 8문항, 성령 3문항, 자기인식 4문항, 전문지식 3문항, 의식확장 4문항, 경청공감 4문항, 목표달성 7문항), 47문항이 도출되었다. 예비조사에서 도출되었던 ‘성령 및 전도’는 ‘성령’과 ‘복음전도’로 각각 분리되었고, ‘관점변화’는 ‘영적 목표달성’과 통합되었다. 11개 요인에 대한 2차 상위 요인분석을 실시하여 영성(성경적 세계관, 영성, 복음전도, 영적 목표달성, 성령)과 전문성(존중, 자기인식, 전문지식, 경청공감, 의식확장, 목표달성)의 2개의 상위요인을 도출하였다.

요인 1 ‘성경적 세계관’은 창조주 하나님께서 죄인된 인간을 구원하시고 모든 인생의 답이 되신다고 믿는 역량이다. 기독교 신앙의 핵심이 담겨져 있어 정체성과 구원에 대해 확신할 수 있다. 예비조사 분석 시 문항의 적합성을 판단하기 위하여 평균과 표준편차를 확인할 때 ‘성경적 세계관’의 모든 문항들이 평균 4.5 이상이거나 표준편차 0.5 이하로 나타나 제거 대상이 되었으나 모두 제거하게 되면 ‘성경적 세계관’ 요인 자체가 사라지게 되어 제거하지 않고 요인구조를 살펴본 결과 하나의 독립된 요인으로 나타났다. 문항의 평균과 표준편차는 특정 문항을 살릴 것인지 제거할 것인지를 결정하는데 참고자료로 사용될 수 있다(탁진국, 2018). 그러나 많은 연구자들이 크리스천 코칭과 일반 코칭의 가장 큰 차이점

을 성경적 세계관으로 보고 있으며, 크리스천 코칭의 철학이자 기본 전제가 되어야 한다는 데 동의하고 있으므로(김정규, 2006; 이대준, 2007; 이소희, 2019; 장성배, 2016; 정희정, 서우경, 2022a; 조영우, 2018; 최동현, 2021; Collins, 2004; Creswell, 2015), 문항의 중요성이 매우 크다고 볼 수 있다. 따라서 문항분석(item analysis)시 참고하는 통계치에는 부합하지 못하지만, 크리스천 코칭의 필수 역량으로 보고 문항의 평균이 다소 높더라도 제거하지 않고 분석하였다. 크리스천 코칭에 있어서 '성경적 세계관'은 코치들의 신앙고백이 되며 이에 동의하지 않으면 크리스천이라고 할 수 없는 중요한 기준이 되는 요인이므로 크리스천 코치들이 강하게 동의할 수밖에 없었을 것으로 이해할 수 있다.

요인 2 '영성'은 하나님과의 친밀한 관계 가운데 하나님의 뜻대로 사는 역량이다. 문항 개발 당시 하나님과의 관계 유지를 위한 행동을 통해 형성된 영성을 자신의 삶에서 실천하는 것이었는데, 예수님의 성품을 닮기 위한 인격적인 변화와 성숙으로 코치 자신이 변화와 성장을 경험한다는 점에서 그 의미가 더욱 확장되었다.

요인 3 '존중'은 하나님께서 귀하게 여기시는 피코치를 존중하고 사랑하는 마음으로 대하는 역량이다. 존중은 문항개발 당시의 내용 중 피코치의 성장에 대한 믿음과 관련한 '나는 피코치가 변화하고 성장할 것이라고 믿는' 다만 삭제되었다. 이는 평균 4.5 이상으로 가장 먼저 제거되었던 문항이다. 문항의 중요성이 그만큼 높다고 할 수 있으나, 문항을 제거하여도 '존중'의 다른 문항들이 존재하여 요인 자체가 사라지는 것은 아니기에 이 문항은 제거하기로 하였다. '존중'은 2차 상위 요인분

석 결과 '전문성'과 '영성'에 중복으로 나타났으나, 상대적으로 높은 요인계수인 '전문성'으로 분류되었다. 문항을 구체적으로 살펴보면 '나는 하나님께서 주신 피코치의 잠재력을 인정하고 존중한다', '나는 하나님께서 귀하게 여기시는 피코치를 있는 그대로 수용하고 존중한다', '나는 영혼을 사랑하는 진정한 마음으로 피코치를 대한다와 같이 하나님이 언급되어 있지만, 피코치를 존중하고 잠재력을 인정하는 것은 기본적인 코칭의 전문성으로 볼 수 있을 것이다.

요인 4 '복음전도'는 비신앙인 피코치를 전도하는 역량이다. 크리스천 코칭은 비신앙인들에게 복음을 전하는 선교의 도구로 쓰일 수 있다(장성배, 2016; 조영우, 2020; 정희정, 서우경, 2022a; 한국기독교코칭학회, 2022). 크리스천 코칭의 정의와 철학은 하나님 나라의 확장에 있으며(정희정, 서우경, 2022a), 코칭은 현대를 살아가는 사람들에게 가장 효과적인 복음 전도 방법이기(장성배, 2017), 복음전도는 크리스천 코칭을 잘 수행하는데 중요한 요인이 된다고 사료된다.

요인 5 '자기인식'은 자신의 욕구, 감정, 가치, 강점 등을 인식하는 역량이다. 코치 자신에 대해 집중하고 인식하는 것은 피코치를 인식하고 공감할 수 있게 하는 동시에 피코치의 감정, 욕구, 생각 등 피코치의 존재를 인식하는 것으로 연결되어 존재에 대해 더욱 깊이 느끼게 하고 이는 신뢰관계 구축에도 중요한 영향을 미친다. 문항개발 당시 '자기인식 및 관리'였는데, 예비조사에서 '자기인식'과 '자기관리' 각각의 요인으로 구분되었다가 본조사에서 '자기관리'가 최종적으로 모두 제거되었다. 그러나 요인 2 '영성'에 속한 '예수님의 성품을 닮은 인격적인 변화와 성숙'을 추구한

다는 문항이 본래 문항개발 당시 ‘자기관리’에 속하였던 문항이었고, ‘성경말씀과 자신의 생활이 일치되도록 노력한다’는 문항 또한 말씀을 실천함으로써 자기관리를 하는 것으로 이해할 수 있으므로 요인은 삭제되었지만 내용은 남아있다고 볼 수 있을 것이다.

요인 6 ‘전문지식’은 코칭에 관련한 전문적인 지식을 꾸준히 습득하고 훈련하여 활용하는 역량이다. 전문가 인터뷰에서는 크리스천 코칭을 은혜로만 하는 것을 경계하고 탁월한 전문성을 가질 것에 대한 의견이 상당히 많았다. 특히 기존의 실무적인 코칭에서 학습이론과 심리학적 접근에 기반한 코칭 모델을 사용하여 개인의 삶과 일에서 안녕과 수행을 증진시키는 것을 목적으로 하는 코칭심리(Palmer & Whybrow, 2006)에 코치들의 관심이 높아지면서 크리스천 코칭에서도 이와 관련한 이론과 방법론을 배우고 활용하려는 시도가 있어야 한다고 인식하는 결과라고 이해할 수 있다.

요인 7 ‘의식확장’은 피코치가 인식하지 못했던 신념, 인식, 감정, 행동 등을 발견하여 의식이 확장되도록 하는 역량이다. 문항개발 당시에는 ‘질문’이라는 요인의 하위차원으로 ‘의식확장’과 ‘관점변화’가 있었는데, 예비조사 결과에서 각각 독립된 요인으로 분리되었다가 본조사 결과에서는 ‘관점변화’가 ‘영적 목표달성’으로 통합되고 ‘의식확장’만 남게 되었다. ‘의식확장’은 예비조사, 본조사의 요인 분석 처음부터 끝까지 다른 요인의 문항들과 전혀 섞이지 않고 독립적인 요인으로 고정되어 있었다는 것이 특이점이다. 그만큼 명확히 구분되는 요인이라고 볼 수 있다.

요인 8 ‘경청공감’은 피코치의 말을 잘 듣는 것을 통해 피코치의 내면을 이해하고 더

깊이 공감함으로써 적절하게 반응하는 역량이다. 코치가 잘 들으면 피코치는 자신이 말하는 것을 코치가 충분히 들어 주고 있다는 것을 인식하게 되어 자신의 내면 속에 있는 애기를 더 하게 되면서 긴밀한 상호작용이 일어나기 때문에 경청은 매우 중요하다(탁진국, 2019). 그러나 단순히 경청만 하기 보다 피코치의 의도를 확인하면서 피코치의 감정과 상황을 이해하고 충분히 공감해주면, 코칭에 대한 신뢰가 높아지면서 소통의 효과가 높아진다(탁진국, 2019). 이러한 이유에서 문항개발 당시 경청과 공감을 하나의 요인으로 예상하였고 최종 분석 결과도 명확하게 하나로 나타났다.

요인 9 ‘목표달성’은 피코치가 목표를 정하고 이를 달성할 방법을 찾아 실행하는 것을 돕는 역량이며, 요인 10 ‘영적 목표달성’은 피코치가 하나님의 관점을 생각하며 자신이 정한 목표가 하나님과 연결되게 하고 성령 안에서 변화하고 성장하도록 돕는 역량이다. 여기서 요인 9와 10을 함께 설명하는 이유는 문항개발 당시 ‘목표수립’, ‘방법도출’, ‘실행추진’의 세 가지 독립된 요인이었으나 예비조사 결과 세 가지 요인이 모두 통합되어 일반적인 내용을 담은 ‘목표달성(목표수립+방법도출+실행추진)’과 하나님과 연결된 ‘영적 목표달성(목표수립+방법도출+실행추진)’으로 이분화되었기 때문이다. 이와 비슷하게 일반인의 셀프 코칭역량 척도를 개발한 고승석(2022)의 연구에서도 목표수립, 계획추진, 평가 및 개선의 세 요인에 속한 문항들이 통합되어 ‘목표관리가 되었다(고승석, 2022). 이는 Grant(2012)가 목표지향 자기제어모형을 통해 설명한 것처럼 각 단계는 코칭의 실제에 있어서 다음 단계와 겹칠(overlap) 때가 많고, 다음 단계를

촉진하며, 각 단계가 유기적으로 연결되어 전체 과정이 순환된다(Grant, 2006; Grant, 2012에서 재인용)는 것과 맥을 같이 하는 결과라고 보여진다. 코칭모델은 기본적으로 목표설정과 그 목표를 실제로 달성하는 것이라는 문제해결 구조를 갖게 되는데(정은경, 2020), 본 연구의 목표수립, 방법도출, 실행촉진 요인은 코칭의 기본모델을 나타낸다고 볼 수 있으므로 세 가지 요인이 하나의 요인으로 구성된 것을 이해할 수 있다. 하지만 본 연구에서는 이렇게 하나로 통합된 요인이 다시 일반적인 '목표달성'과 하나님과 연결된 '영적 목표달성'으로 분리되었다는 점에서 또 다른 논의점이 발생한다. '목표수립', '방법도출', '실행촉진'의 세 가지 요인에는 일반적인 내용과 신앙과 관련한 내용이 섞여 있었는데, 이러한 내용이 정확히 이분화된 것이다. 이는 크리스천 코치들이 일반코칭과 영성코칭을 구분하는 것으로 해석할 수 있다. 문헌검토와 전문가 인터뷰, 개방형 설문에서도 공통적으로 찾아볼 수 있었던 것 중 하나는 코칭 대상이 신앙인인가 비신앙인인가에 따라 다르게 접근한다는 것이다. 크리스천 코치가 어떠한 코칭철학을 가지고 어떠한 마음과 자세로 코칭기술을 구현하는가가 크리스천 코칭의 기준이 되기 때문에 피코치가 비신앙인이어도 크리스천 코칭을 할 수 있다. 따라서 이러한 결과는 크리스천 코칭에서 영적인 내용과 일반적인 내용을 모두 다룰 수 있으며 상황에 따라 다르게 적용할 수 있다는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

요인 11 '성령'은 성령의 도우심을 구하고 그 뜻을 깨달아 코치와 피코치, 성령이 함께 함을 경험하는 역량이다. 이는 문항개발 당시 관계구축의 하위차원에 속하였던 일부 문항과

영성에 속하였던 일부 문항이 통합되어 이루어진 요인으로 문항개발 당시에는 '성령'이라는 요인을 단독으로 예상하지는 못하였다. 예비조사에서는 한 요인이었다가 본조사에서 분리된 것은 복음전도에 있어서 성령의 역사가 분명히 있어야 하지만 꼭 복음전도가 아니어도 삶의 모든 문제, 모든 영역에서 성령의 역사가 있어야 하는 것처럼 크리스천 코칭의 모든 대상과 모든 코칭 주제, 모든 코칭 과정에 성령의 일하심이 있어야 함을 크리스천 코치들이 인식하는 결과라고 이해할 수 있을 것이다.

다음으로 수렴타당도 검증을 위하여 셀프코칭역량 척도를 코치가 피코치를 코칭하는 상황으로 문항을 수정한 코칭역량 척도의 목표관리, 감정조절, 성장마인드셋, 자기통찰, 동기부여, 지속적 실행과 상관분석을 실시하였다. 크리스천 코칭역량 척도와 코칭역량 척도의 모든 하위요인들의 상관관계가 통계적으로 유의미하게 나타남에 따라 수렴타당도가 검증되었다. 또한 크리스천 코칭역량 척도의 준거타당도를 검증하기 위하여 코치의 자기효능감, 내재적 종교성향, 코칭만족과 상관분석을 실시하였다. 분석 결과 크리스천 코칭역량 척도와 모든 준거 관련 타당도 척도들과 통계적으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타나 준거타당도가 검증되었다. 크리스천 코칭역량이 높은 사람은 코치로서 자기효능감이 높고, 개인의 이익과 상관없이 종교적 신념을 생활화하고 내재화하며, 자신의 코칭에 대한 만족이 크다고 볼 수 있다. 하지만 각 척도의 요인간 상관을 살펴보면 '성경적 세계관', '영성', '복음전도', '영적 목표달성', '성령' 등의 2차 상위요인인 '영성'과 관련한 요인들은 모두 신앙을 내재화하는 '내재적 종교성향'과 유의

미한 높은 상관을 보이지만, '코치의 자기효능감', '코칭만족'과는 유의미한 낮은 상관을 보였다. 이는 아무리 영성이 좋고 하나님 뜻대로 살아간다 하더라도 코칭의 전문성을 갖추지 않으면 코치로서의 자기효능감과 코칭에 대한 만족을 얻기는 어려울 수 있다는 것으로 이해할 수 있다. 반대로 크리스천 코칭역량의 '전문지식', '의식확장', '경청공감', '목표달성'과 같이 2차 상위요인인 '전문성'과 관련이 있는 요인들은 '내재적 종교성향'과 유의미한 낮은 상관이 나타났지만, '코치의 자기효능감', '코칭만족'에 대하여는 유의미한 높은 상관이 나타났다. 이러한 결과는 코칭의 전문성만 가지고는 크리스천 코칭의 궁극적인 목표인 하나님께서 원하시는 삶으로 변화와 성장이 이루어지지 않을 수 있다는 것으로 이해할 수 있다. 그렇게 되면 크리스천 코칭은 일반 코칭과 차이점이 없어지며 크리스천 코칭이 크리스천 코칭되게 하는 독특함이 사라진다고 볼 수 있다. 한편 '존중'은 '코치의 자기효능감', '코칭만족'뿐 아니라 '내재적 종교성향'과도 유의미한 중간 크기의 상관이 나타났다. 2차 상위요인분석 결과 '존중'은 '전문성'과 '영성'에 중복으로 나타났으나 상대적으로 요인계수가 높은 '전문성'으로 분류된 요인으로 '영성'과 '전문성'이 통합된 요인이라고 볼 수 있다. 결론적으로 각 하위 요인간 상관은 서로 다른 크기로 나와 그 해석이 달라질 수 있지만, 전체 척도 간 상관이 유의미하게 높은 상관이 나온 것으로 보아 크리스천 코칭역량의 '영성'과 '전문성'은 상호 영향을 미친다고 볼 수 있을 것이다. 이는 전문가 인터뷰와 개방형 설문에서도 이미 도출되었던 내용이며, 예비조사 요인분석 과정에서 삭제되었지만 '코칭의 영성과 전문성을 통합하고 균형을 이

루도록 노력한다.'는 문항처럼 크리스천 코칭에 있어서 '영성'과 '전문성'이라는 두 기둥을 잘 세워서 통합해야 한다는 것을 의미하는 결과라고 보여진다. 아울러 본 연구의 문헌검토 단계에서부터 코칭역량의 내재적 특성과 외현적 특성이 서로 유기적인 관계에 있다는 관점으로 접근한 것에도 맥을 같이 하는 결과이다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 국내외에서 크리스천 코칭역량을 측정하는 최초의 척도이다. 지금까지 크리스천 코칭역량을 측정하는 도구는 국내외 모두 찾아볼 수 없었다. 본 연구는 문헌검토를 시작으로 현장에서 크리스천 코칭을 하는 전문가들의 인터뷰와 크리스천 코칭을 하는 전문코치들의 개방형 설문을 통합하여 이론과 실무를 아우르는 척도를 국내외에서 최초로 개발하였으며 크리스천 코칭 연구의 기초를 마련하였다. 둘째, 국내 크리스천 코치들을 대상으로 개발된 최초의 척도이다. 국내에서 코칭역량과 관련한 척도들이 계속적으로 개발되고 있으나 이러한 척도들은 코치가 아닌 일반인들이 그 대상이다. 코치를 대상으로 한 코칭역량 척도 연구로는 전문코치 89명과 대학에서 코칭 관련 수업을 수강하며 동료코치로 활동하는 대학생 131명을 대상으로 한 선우미란(2008)의 연구, 국내 전문코치 17명을 대상으로 한 송영수(2011)의 연구, 여대생커리어센터에서 활동하는 커리어코치 149명을 대상으로 한 한현우(2020)의 연구가 있었으나 크리스천 코치들을 대상으로 한 연구는 지금까지 없었다. 본 연구는 예비조사에서 160명, 본조사에서 300명의 크리스천 코치들이 연구에 참여하였다는 점에서 의의가 있다. 셋째, 코치를 대상으로 한 국내 코칭역량 척도 중에서 신뢰로운 방법

으로 개발되고 타당화된 최초의 척도이다. 앞서 언급한 선우미란(2008), 송영수(2011), 한현우(2020)의 연구는 요인분석 과정에서의 문제점(주성분분석, 고유치 1 이상인 요인 모두 선정, 요인분석을 하지 않았거나 타당도를 검증하지 않음 등)이 발견되었다. 본 연구는 심리검사 개발 방법에 의거하였으며, 코치를 대상으로 한 기존의 코칭역량 척도들의 개발 방법을 보완하여 요인분석, 신뢰도, 타당도 검증을 하였다. 넷째, 일반코칭과 다른 코칭철학을 가진 크리스천 코칭의 개념적 정의와 그에 따른 역량의 구성요인을 밝혔다. 크리스천 코칭은 다른 코칭 분야와 달리 코칭철학에서 분명한 차이점이 있다. 일반코치를 대상으로 한 선우미란(2009)의 코칭역량 척도의 연구 결과는 전문성 역량군(전문지식, 자기개발, 자신감), 대인관계 역량군(대인민감성, 수용성), 의사소통 역량군(적극적 경청, 효과적인 의사전달, 통찰 질문), 인성 역량군(단호성, 긍정적 에너지, 정직성), 결과지향 역량군(결과지향, 자원활용), 인지 역량군(직관력, 고객이해 및 평가)으로 나타났다. 이에 반해 크리스천 코칭역량 척도는 코칭의 '전문성' 외에 크리스천 코칭철학을 나타내는 '영성'(성경적 세계관, 영성, 복음전도, 영적 목표달성, 성령) 요인이 포함된다. 기업 내 외부 전문코치의 코칭역량 척도를 개발한 송영수(2011)의 연구 결과는 코칭철학의 이해(다양성 존중, 신뢰구축, 책임감, 자기성찰, 코칭윤리 준수), 커뮤니케이션 스킬(경청, 질문, 인정, 피드백, 요약 정리), 코칭프로세스 관리(프로세스 적용, 코칭 진단도구 활용, 시간관리), 코칭 성과관리(비즈니스 통찰력, 조직이슈 이해, 전략적 사고, 코칭성과 유지 및 관리, 경험활용) 등의 요인으로 나타났고, 대학 내 커리어코치의 코칭역량 척도를 개발한 한

현우(2020)의 연구 결과는 커리어코치로서의 태도, 피코치의 경력관리, 커리어코칭 운영관리, 의사소통능력, 자신감 등의 요인으로 나타났다. 이들 연구는 일반 코칭역량과 함께 기업 또는 대학에서 만나는 대상에 따른 역량이 더해진 결과로 보여진다. 크리스천 코칭역량 척도 또한 일반 코칭역량과 크리스천 코치가 활동하는 영역에서 필요한 역량으로 이루어져 있으나 그 대상의 범위가 신앙인뿐 아니라 비신앙인까지 모든 사람을 아우르고 있다는 것이 차이점이다. 본 연구는 코칭철학이 다른 코칭 분야인 크리스천 코칭에 대한 개념적 정의를 내렸으며 이는 크리스천 코칭역량의 구성요인에 대한 기초를 제공한다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 크리스천 코칭역량 척도는 크리스천 코칭을 하는 코치의 역량 수준에 대한 평가가 가능하다. 크리스천 코칭역량 척도를 활용하여 크리스천 코칭을 하는 코치들이 자신의 역량을 평가해보고 각 영역별 수준을 개인 내적으로 비교해볼 수 있을 것이다. 이를 통해 자신이 잘하고 있는 영역과 부족한 영역을 파악하고 개발하는 근거 자료가 될 수 있다. 둘째, 크리스천 코칭역량 척도는 크리스천 코칭을 위한 코치양성 프로그램을 개발하고 효과성을 검증하는데 활용할 수 있다. 또한 이미 개발된 기존의 크리스천 코칭을 위한 코치양성 프로그램이라 할지라도 크리스천 코칭역량 척도를 활용하여 프로그램의 사전, 사후를 비교하여 얼마나 효과가 있는지 검증할 수 있을 것이다. 셋째, 크리스천 코칭을 하는 현장에서 크리스천 코칭역량 척도를 적용할 수 있다. 크리스천 코칭역량 척도는 크리스천 코칭의 행동지침과 같은 역할을 한다. 따라서 검사를

통해 자신의 크리스천 코칭역량 문항을 목표로 두고 훈련하는 것이 가능하며, 실제 코칭에서 문항대로 실천함으로써 크리스천 코칭을 진행하는데 도움이 될 수 있다. 넷째, 일반적인 코칭역량을 측정하는 데 사용할 수 있다. 크리스천 코칭역량 척도는 크리스천 코치들을 대상으로 개발되었지만 일반적인 코칭역량에 포함되는 영역들도 있다. 크리스천 코칭은 일반 코칭을 포함하기에 코칭의 전문성과 관련한 영역들이 존재한다. 현재까지 코치들을 대상으로 한 코칭역량 척도가 드물고 이미 개발된 척도들도 신뢰성과 타당성이 충분히 검증되지 않은 실정이므로 크리스천 코칭역량 척도의 전문성과 관련한 역량들을 선택하여 코칭역량을 측정하고 역량향상을 위한 자료로 활용할 수 있을 것이다. 다섯째, 신앙인과 비신앙인의 대상에 맞는 크리스천 코칭을 진행할 수 있다. 크리스천 코칭역량 척도는 대상에 맞게 진행할 수 있도록 구성되어 있다. 코치가 크리스천 코칭을 진행할 때 대상이 신앙인이라면 이미 복음을 받아들였으므로 '복음전도'를 제외한 나머지 역량을 적용할 수 있을 것이다. 만약 대상이 비신앙인이라면 '복음전도'와 '영적 목표달성'을 상황에 따라 유연하게 적용하여 선교적으로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점 및 미래 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 현재 크리스천 코칭을 하는 코치와 앞으로 크리스천 코칭을 하는 코치가 되고 싶은 사람들을 대상으로 하였다. 국내에서 가장 많은 코치를 배출한 한국코치협회는 2018년부터 기독교 전문코치를 배출하기 시작하였으며 아직까지 그 수가 많지 않은 상황이다. 척도 개발에는 많은 연구참여자가 필요하나 국내의 상황상 현재

크리스천 코칭을 하는 코치만을 대상으로 할 수 없는 어려움이 있어 크리스천 코치로 현재 일반 코칭을 하고 있지만 앞으로 크리스천 코칭을 하고 싶은 코치들도 대상으로 포함하였다. 향후에는 현재 크리스천 코칭을 하는 크리스천 코치들만을 대상으로 크리스천 코칭역량 척도에 대한 추가적인 연구가 실시될 필요가 있다. 둘째, 크리스천 코칭역량 척도의 명확한 요인구조를 이룰 수 있도록 문항에 대한 수정 및 보완이 필요할 것이다. 척도 개발의 연구 절차에 따라 2회의 탐색적 요인분석 과정에서 다수의 문항이 삭제되어 보다 다양한 크리스천 코칭역량의 요소를 포함하지 못한 측면이 있다. 따라서 요인분석 과정에서 삭제된 문항들을 수정 보완하여 척도를 보완할 수 있는 연구가 이루어질 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 자료 수집 과정에서 지역, 성별, 연령, 학력, 크리스천 코칭기간의 분포에 대한 한계가 있었다. 지역별로는 서울·경기, 성별은 여성, 연령은 40대 이상, 학력은 석사 이상, 크리스천 코칭 경력이 없는 사람과 크리스천 코칭 경력 3년 미만에 편중되어 있었다. 따라서 향후 인구통계학적 변인의 표집이 균등하게 이루어질 수 있도록 고려해야 할 것이다. 넷째, 본 연구는 준거타당도를 검증할 때 검사와 준거 간의 시간 차를 두고 측정하는 예언타당도로 검증하는 것이 바람직하지만(탁진국, 2018), 편의상 공준타당도로 검사와 준거를 동시에 측정한 한계점이 있다. 추후에는 이를 보완하기 위해 예언타당도를 확인해야 할 것이다. 또한 자기보고식 설문을 활용하여 측정하였으므로 동일방법편의에 대한 우려가 있다. 자기보고식 척도와 제3자에 의한 평정척도를 함께 사용하는 등 다른 측정방식을 사용하여 자료를 수집할 필요가 있다. 다섯째, 본

연구는 특정 맥락에 따라 척도의 타당성이나 활용도에 제한점이 있다. 크리스천 코칭은 피코치가 신앙인이든지 비신앙인이든지 모두 가능하지만, 피코치의 신앙의 유무에 따라 크리스천 코칭역량 척도의 일부 요인이 적용되지 않는 경우가 발생한다. 따라서 대상에 따라 적용되는 역량의 범위가 다르고 그에 따른 척도의 점수와 의미도 달라질 수 있다는 부분을 인식하고 척도를 활용할 필요가 있다. 여섯째, 향후 표준화된 검사 도구로의 활용을 위하여 기준을 개발할 필요가 있다. 크리스천 코칭을 하는 코치들이 자신의 코칭역량이 어느 정도 위치에 있는지 파악이 가능하다면 객관적 자료로 활용 가능할 것이다. 위에서 언급한 것과 같이 피코치가 신앙인인 경우의 코칭역량과 피코치가 비신앙인인 경우의 코칭역량에 대한 기준을 각각 개발하는 것도 의미 있는 자료로 활용될 수 있을 것이다. 일곱째, 본 연구에서 확인하지 않은 크리스천 코칭을 하는 코치의 성별, 학력, 크리스천 코칭 교육 유무, 크리스천 코칭 경력, 코치 인증자격 등에 따른 크리스천 코칭역량의 차이를 밝히는 후속 연구가 이루어질 필요가 있다. 또한 본 연구의 척도를 활용한 종단 연구를 통해 크리스천 코칭역량의 변화 과정을 탐구해볼 수도 있을 것이다. 본 연구에서 개발한 크리스천 코칭역량 척도가 향후 수정 및 보완을 통하여 현장에서 다양하게 활용되기를 기대한다.

### 참고문헌

고승석 (2022). 셀프코칭역량 척도 개발 및 타당화: 자기개발과 성장의 프레임워크. 광운대학교 대학원 박사학위논문.

국제코치연맹(ICF). 8가지 핵심역량.

<http://www.icfkorea.or.kr/icf8skil>에서 2022.10.21. 자료 얻음.

국제크리스천코치네트워크(CCNI). Christian Coaching Competencies.

<https://christiancoaches.com/core-competencies/>에서 2022.11.02 자료얻음.

권석만 (2008). *긍정 심리학*. 서울: 학지사.

권수영 (2004). 한국인을 위한 웰빙과 영성: 문화와 주관적 안녕감 Subjective Well-Being 연구를 중심으로. *신학논단*, 37, 385-412.

권혜령 (2022). 상담과 심리치료에서 '가치'와 '의미'에 대한 연구의 기독교 상담적 함의. *복음과 상담*, 30(1), 5-36.

<http://dx.doi.org/10.17841/jocag.2022.30.1.5>

김근주 (2019). 유아교사의 코칭역량 척도개발 연구. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.

김동기 (1992). Allport와 Batson의 종교정향척도에 대한 실증적 분석과 비평. *강남대학교 논문집*, 23, 211-232.

김명지 (2015). 대학생들을 위한 코칭역량 척도 개발. 남서울대학교 복지경영대학원 석사학위논문.

김수영 (2021). 코치의 자기효능감 척도 개발 연구. 남서울대학교 대학원. 박사학위논문.

김정규 (2006). 성경적 코칭의 개념과 방향에 관한 연구. 고신대학교 대학원 석사학위논문.

김정진, 하규영 (2023). 교회 지도자의 코칭리더십이 신앙생활 지속의도에 미치는 영향: 영성과 신앙생활 만족의 매개효과를 중심으로. *신앙과 학문*, 28(4), 61-82.

<http://dx.doi.org/10.30806/fs.28.4.202312.61>

김지연 (2019). 교사의 코칭역량 척도 개발 연구. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.

- 도미향 (2021). ICF 핵심 코칭역량 신·구모델의 비교연구. *코칭연구*, 14(1), 71-89.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2021.14.1.71>
- 도미향, 김수영 (2019). 코칭역량 척도 개발 및 타당화 연구. *코칭연구*, 12(4), 59-81.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.4.59>
- 도미향, 박은경 (2019a). 청소년 부모의 코칭역량 척도 개발 연구. *코칭연구*, 12(2), 5-25.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.2.5>
- 도미향, 박은경 (2019b). 청소년의 코칭역량 척도 개발연구. *코칭연구*, 12(3), 35-54.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.3.35>
- 도미향, 한민아 (2019). 아동의 코칭역량 척도 개발. *코칭연구*, 12(5), 27-45.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.5.27>
- 도미향, 김근주, 이경주 (2019). 영유아기 부모 코칭역량 척도 개발 연구. *코칭연구*, 12(2), 135-154.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.2.135>
- 도미향, 박신후, 심정자 (2021). 대학생 코칭역량 척도개발. *코칭연구*, 14(5), 53-76.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2021.14.5.53>
- 도미향, 박용권, 최성남 (2020). 중간관리자의 코칭역량 척도 개발. *코칭연구*, 13(4), 5-28.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2020.13.4.5>
- 도미향, 한민아, 허윤경 (2020). 아동기 부모의 코칭역량 척도 개발. *코칭연구*, 13(5), 53-78.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2020.13.5.53>
- 박근수 (2013). 중간관리자 코칭스킬 척도의 확인적 요인분석 및 공인타당도. *한국조직학회보*, 10(1), 77-105.  
<http://dx.doi.org/10.21484/KROS.2013.10.1.77>
- 박선영, 권석만 (2012a). 삶의 의미에 대한 이론적 고찰과 임상적 함의. *한국심리학회지: 일반*, 31(3), 741-768.
- 박성원, 권수영 (2017). ‘가나안 성도’들의 탈(脫) 교회에서의 신앙경험에 대한 연구. *한국기독교상담학회지*, 28(4), 69-106.
- 박은경 (2019). 청소년 자기학습코칭역량 척도 개발 및 타당화 연구. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박혜정 (2005). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 서수한 (2022). 관리자 코칭행동 측정도구 보완연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서우경 (2009a). 크리스천 코칭과 상담의 비교 및 통합적 적용에 대한 효과성 연구. *한국기독교상담학회지*, 18, 33-59.
- 선우미란 (2008). 코칭 역량의 구성요인 탐색 및 진단도구 개발. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 송영수 (2011). 기업 내 성과개선을 위한 외부 전문코치의 주요 역량 탐색. *HRD연구*, 13(1), 53-72.  
<http://doi.org/10.18211/KJHRDQ.2011.13.1.003>
- 안현식 (2020). 직분자 코칭 프로그램 개발 및 효과검증. *청소년상담학회지*, 1, 55-75.
- 우수명, 장영철 (2013). 경영자의 코칭역량모델 개발 및 요구분석. *한국산학기술학회 논문지*, 14(11), 5530-5540.  
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.11.5530>
- 유해룡 (1999). *하나님체험과 영성수련*. 서울: 장로회신학대학교출판부.
- 유해룡 (2009). 영성과 영성신학. *장신논단*, 36, 303-331.
- 윤혜영, 김근향 (2015). 다차원적 종교성/영성

- 척도 단축형 한국어판의 타당화. **한국융합학회논문지**, 6(5), 257-274.
- 이대준 (2007). 목회지도력으로서의 크리스천 코칭 연구. 한신대학교 신학전문대학원 박사학위논문.
- 이소희 (2019). GOD 4N 리더십코칭모델 개발에 관한 연구 (I). **코칭연구**, 12(4), 5-33.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2019.12.4.5>
- 이은경, 탁진국(2010). 상사의 정서지능이 부하의 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향: 리더행동의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 23(1), 1-25.  
<http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.23.1.201003.1>
- 이일호 (2009). 교회내 리더십과 성도들의 조직냉소주의 조직몰입 및 신앙성숙도에 관한 연구. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희경 (2005). 코칭입문. 서울: 교보문고.
- 장성배 (2016). 선교 코칭 모델 연구. **신학과세계**, (88), 325-359.  
<http://dx.doi.org/10.21130/tw.2016.12.88.325>
- 장성배. (2017). 코칭의 경청과 질문을 통한 복음 전도와 제자 양육. **신학과세계**, (92), 127-169.  
<http://dx.doi.org/10.21130/tw.2017.12.92.127>
- 전광식 (1995). 성경적 세계관에 입각한 학문 연구/특집: 응용심리학에 대한 기독교 성찰; 권두언. **통합연구**, 8(2), 5-9.
- 정대현, 신원애 (2012). 부모코칭역량의 구성요인 탐색 및 검사도구 개발. **한국유아교육보육복지연구**, 16, 181-208.
- 정승원 (2021). [권두언] 하나님의 주권과 인간의 자유의지. **신학지남**, 88(3), 3-6.
- 정은경 (2020). 코칭심리의 이론과 실제. 서울: 학지사.
- 정희정, 서우경 (2022a). 크리스천 코칭에 관한 주관성 연구. **기독교교육정보**, 73, 225-261.
- 조영우 (2018). 성경적 세계관 기반 크리스천 코칭의 가능성 탐색. **기독교학문연구회 춘계 학술대회 발표**. 5월 26일. 천안: 백석대학교.
- 조영우 (2020). 기독교 세계관 기반 크리스천 코칭: 개념화와 실행. **인문논총**, 37, 230-281.
- 최경화, 탁진국 (2021). 한국형 웰니스 척도 (KWS) 개발 및 타당화. **한국심리학회지: 코칭**, 5(2), 127-170.  
<http://dx.doi.org/10.51457/kjcp.2021.12.5.2.127>
- 최동현 (2021). 목회코칭의 원리와 적용 방안: 폴 킬리히와 빅터 프랭클을 중심으로. **감리교신학대학교 대학원 박사학위논문**.
- 최종모 (2011). 코칭이 교회학교에 미치는 효과: 익산제일교회의 PEP 영성영어 사역을 중심으로. **목원대학교 신학대학원 석사학위논문**.
- 탁진국 (2018). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 탁진국 (2019). 코칭심리학. 서울: 학지사.
- 한국기독교코칭학회 (2022). **크리스천 코칭 디스커버리**. 서울: 아가페.
- 한국기독교코칭학회 (2023). **Trinity 크리스천코칭 핵심역량**. 서울: 세화 DNP.
- 한국코치협회(KCA). **코칭역량**.  
[https://www.kcoach.or.kr/cms/FrCon/index.do?MENU\\_ID=200&CONTENTS\\_NO=1](https://www.kcoach.or.kr/cms/FrCon/index.do?MENU_ID=200&CONTENTS_NO=1)에서 2024.04.20 자료얻음.
- 한국크리스천코치협회(KCCF). **크리스천 코칭이란?**. [http://kccf.kr/?page\\_id=69](http://kccf.kr/?page_id=69)에서 2022. 11.02 자료 얻음.
- 한민아, 도미향 (2021). 초등교사의 코칭역량 척도 개발 연구. **코칭연구**, 14(3), 75-103.  
<http://dx.doi.org/10.20325/KCA2021.14.3.75>

- 한현우 (2020). 여대생커리어개발센터 커리어 코치 역량 측정도구 개발. *기업교육과 인재연구*, 22(1), 125-143.
- Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 432-443. <https://dx.doi.org/10.1037/h0021212>
- Barret, P., & Kline, P. (1981). The observation to variable ratio in factor analyses. *Journal of Personality and Group Behavior*, 1, 23-33.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. NY: Wiley & Sons.
- Collins, G. R. (2004). *크리스천 코칭*. (정동섭 역). 서울: IVP.
- Collins, G. R. (2011). *코칭바이블*. (양현주, 이규창 역). 서울: IVP.
- Creswell, J. (2015). *그리스도 중심 코칭 (Christ-Centered Coaching)*. (정대현, 신원애 역). 서울: 그리스.
- Emmons, R. A. (2003). *Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life*. Washington, DC: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10594-005>
- Fehring, R. (1987). Methods to validate nursing diagnoses. *Heart & Lung*, 16(6), 625-629.
- Grant, A. M. (2006). *An integrative goal-focused approach to executive coaching*. New York: Wiley.
- Grant, A. M. (2012). An integrated model of goal-focused coaching: an evidence-based framework for teaching and practice. *International Coaching Psychology*, 7(2), 146-165. <https://dx.doi.org/10.1002/9781119656913.ch7>
- Haberleithner, E., Deistler, E., & Ungvari, R. (2002). *코칭 리더십*. (이영희 역). 서울: 국일증권경제연구소.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Psychology*, 60, 159-170. <https://dx.doi.org/10.1037/h0076546>
- Hall, C., & Miller, L. (2007). *Coaching for Christian leaders: A practical guide*. St. Louis, MO: Chalice Press.
- Knabb, J. J., Johnson, E. L., Bates, T. T., & Sisemore, T. A. (2019). *Christia psychotherapy in context: Theoretical and empirical explorations in faith-based mental health*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- MacDonald, D. A. (2011). "Studying spirituality scientifically: Reflections, considerations, recommendations", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 195-210.
- McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M. H. C., Tolbert, A. S., & Larkin, C. (2005). Development and initial validation of an instrument measuring managerial coaching skill. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 157-178.
- Packer, J. I. (2009). *Rediscovering Holiness: Know the Fullness of Life with God*. Ventura, CA: Gospel Light Publications.
- 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.
- Pargament, K. I. (1999). The psychology of

- religion and spirituality? Yes or no. *International Journal for the Psychology of Religion*, 9(1), 3-16.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Stoltzfus, T. (2009). *Christian life coaching handbook: Calling and destiny discovery tools for Christian life coaching*. Barberry Ln: Coach22.
- Whoqol Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409.  
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Wolters, A. M. & Goheen, M. W. (2007). **창조 타락 구속: 기독교 세계관을 위한 기초**. (양성만, 홍병룡 역). 서울: IVP.
- Wong, P. T. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52, 69-81.  
<http://dx.doi.org/10.1037/a0022511>
- Wong, P. T. (2019). Second wave positive psychology's (PP 2.0) contribution to counseling psychology. *Counseling Psychology Quarterly*, 32(3-4), 275-284.  
<https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1671320>
- Wood, C. M. (2002). *Vision and discernment: An orientation in theological study*. Eugene, Oregon: Wipf and Stock Publishers.
- 1차 원고접수 : 2024. 03. 20.  
2차 원고접수 : 2024. 04. 29.  
최종 게재결정 : 2024. 05. 06.

## Development and Validation of the Christian Coaching Competency Scale

Eun Byul Cho

Counseling Coaching Center Momfull

Jin Kook Tak

Kwangwoon University, professor emeritus

This study developed a scale to measure the competencies of coaches who provide Christian coaching and verified its validity. Christian coaching is defined as 'a professional process in which the coach, the coachee, and the Holy Spirit work together to achieve the goal of fulfilling God's will based on a biblical worldview and toward the gospel.' Through literature review, expert interviews, and open-ended questionnaires, we developed 15 factors and 105 preliminary items regarding the concept of Christian coaching competency, and through a preliminary survey, 160 coaches who are currently practicing Christian coaching or who want to practice Christian coaching in the future were selected. As a result of exploratory factor analysis, 12 factors and 73 items were derived, and then the main survey was conducted. As a result of exploratory factor analysis on data from a total of 300 people, 11 factors and 47 items were derived. As a result of conducting a second higher order factor analysis on the 11 derived factors, the two higher order factors were spirituality (biblical worldview, spirituality, evangelism, spiritual goal achievement, Holy Spirit) and expertise (respect, self-awareness, professional knowledge, listening empathy, expansion of consciousness, goal achievement) were derived. To verify convergent validity, the correlation with the self-coaching competency scale was analyzed, and to verify criterion validity, the correlation between the coach's self-efficacy, intrinsic religious orientation, and coaching satisfaction was analyzed. All statistically significant correlations were found, confirming convergent validity. and criterion validity were verified. Finally, a discussion of this study, its academic significance and practical implications, limitations of the study, and future research directions were presented.

*Key words* : *Christian coaching, Christian coaching competency, Christian coaching competency scale, coaching competency, scale development*