

コーチングの介入効果評価のための社会情動スキル尺度作成の試み

Developing a Measurement of Socio-Emotional Skills
for Evaluation of Coaching Efficacy

石川利江・松田チャップマン与理子・神庭直子・奥田訓子・鈴木文子

ISHIKAWA Rie, MATSUDA-CHAPMAN Yoriko, KAMBA Naoko,
OKUTA Noriko, SUZUKI Ayako

キーワード： コーチング心理学、尺度開発、勤労者

はじめに

スポーツの分野から始められたコーチングは欧米のビジネス領域に導入され、人材育成のための包括的な組織化された介入法とみなされるようになり、近年飛躍的な成長をとげている (Grant, 2013)。日本においてもビジネス、教育、医療など様々な領域でコーチングに対する関心が高まっている。このようなコーチング市場の拡大や需要の高まりに伴い、コーチングという介入法に対する信頼性が求められるようになり、コーチング資格の背景となる概念、理論、スキルといった点について明らかにすることが求められはじめた (Grant, 2007)。それに対しオーストラリアやイギリスの心理学会においてビジネス偏重であったコーチングの流れを、心理学の1つの応用分野として体系的・批判的に検討し、学術的基盤に基づく専門的な実践領域として発展させようとする動きが高まってきた (Palmer & Whybrow, 2007)。それまでコーチングは、「個人の潜在能力を開放し、その人自身の能力を最大限に高めることである (Whitmore, 1992)」、「他者のパフォーマンスと発達を促進する技法 (art of facilitation) である (Downey, 1999)」など、個人の発達と成長を基本とした定義が多くなされている。一方、コーチング心理学は「既存の成人学習理論と子どもの学習理論、および心理学的研究法に基づくコーチングモデルを援用し、個人生活や職場での幸福 (Well-being) とパフォーマンスを高めるものである (Grant & Palmer, 2002)」とする英国心理学会コーチングスペシャリストグループの定義や、「ポジティブ心理学の応用分野であり、確立された心理学研究法に基づき、それを発展させたものである。コーチング心理学は行動科学を体系的に応用することで、臨床的な重大な心理的健康の問題を持たず、特別な苦悩の水準にない個人の生活体験、集団、組織のパフォーマンスを高め、よい水準に保つことに資する (Australian Psychological Society, 2007)」というオーストラリア心理学会コーチング心理学部門での定義では、心理学の1つの分野であることが明確にされている。そしてそれまで曖昧であったコーチング介入の有効性、費用対効果を検証していくための信頼性・妥当性を有する指標の必要性が指摘されるようになった (Grant, 2013)。

新しいキャリアや目標の検討、仕事のパフォーマンスの拡大のためのコーチングでは、パーソナリティテスト、価値観や態度検査などの心理テストがクライアントの自己認識の構築に役立つとして既存の様々な心理尺度が活用されている (Allsworth & Passmore, 2008; Jenkin, Passmore, Palmer, & Short, 2012)。既存の尺度の活用だけでなく、コーチングに特化した多様な評価尺度も作成されている (Grant & Cavanagh, 2007; Vieira & Palmer, 2012; Grant, Cavanagh, Kleitman, Spence, Lakota, & Yu, 2012; Moen, & Federici, 2012)。コーチングの介入研究でも、学習スキル、自己統制力、対人的コミュニケーション

スキル、リーダーシップ力、チームプレイ行動、目標への関与、メンタルヘルス、ウェルビーイングなど様々な尺度を用いた検討がなされている (Duijts, Kant, van den Brandt, & Swaen, 2008; Wendy, Green, & Grant, 2007; Spence & Grant, 2007)。

本邦のコーチングに関する介入研究は欧米に比べると少ないが、医療領域や教育領域を中心に徐々に増えてきており、客観的評価法も採用されている (山本, 2016; 浜田・庄司, 2013; 中田・比嘉・甘佐, 2012)。例えば浜田・庄司 (2013) は、プロコーチが大学生、院生10名を対象に行った15分のコーチングの効果評価のためにPOMSと自由回答のアンケートを用いている。中田ら (2012) の研究では、コーチング教育の集団研修による勤労者の精神健康面への効果評価にGHQ12により、コミュニケーション態度を交流分析法に基づくOKグラム (杉田, 1990) により評価している。松田・津田 (2014) はメンタルヘルス対策として日本語教師6名に対して行った個別コーチングの効果を職業性ストレス簡易調査票の結果に基づき検討している。一方、山本 (2016) はビジネス領域で多用されているコーチング尺度C E S E (Coaching Skill Evaluation System) をもとに教師用と子ども用の2つの尺度を作成し、教師のコーチング介入効果を評価しようと試みている。また、コーチングに特化した尺度として1因子25項目のコーチングコンピテンシー自己効力感尺度 (西垣・堀・原口, 2014)、その改良版の3因子19項目のコーチングコンピテンシー自己効力感尺度改良版 (西垣・宇津木, 2015)、5因子12項目の目標志向コーチングスキル質問票日本語版 (徳吉・森谷, 2014) などがあるが、評価対象はコーチである。コーチングのクライアントへの効果評価として、7因子45項目の目標行動スキル尺度 (徳吉・岩崎, 2012) とGrantら (2012) によるSolution-focused Inventory (SFI) の日本語版として作成された解決志向尺度日本語版 (徳吉・森谷, 2015) があるが、特定のコーチングアプローチの効果の評価するものである。

ところで、社会の流動性も高く役割変動も大きい現代では、企業において優れた業績を出すためにはチームでの協働や合意形成などの関係調整、人間関係の構築が重要とされる (Grant & Greese, 2001)。これらの行動の基礎となるのは、自分の感情状態に気づきコントロールしていく、他者の感情状態を理解し適切に対処する、さらに自分の持っている強みを有効に活用し所属するグループや会社への貢献に意味を見出すといった能力であるとされ、コーチング介入の目標とされることも多い (Chapman, 2001; Caruso & Wolfe, 2001; David, 2005; Greenlees & Iain, 2008)。

そこで本研究では、コーチングの効果の有効性や妥当性を検証するための尺度として社会情動スキル尺度を作成することを試みた。この尺度は、どのくらい自己や他者の情動を認識できるか、自己の強みの活用し所属する組織に貢献できるかについての自己効力感を評価しようとするものである。自己効力感は行動変容を評価する指標としても用いられており、本研究によってコーチングを受けたクライアントの自己効力感が測定可能となれば、コーチングの効果としての行動への影響なども評価できるだろう。本尺度の原案となったのは、関東近県の3企業の人事担当者、管理職者6名の「職場における人間関係の調整や

協働が上手な人、パフォーマンスの高い人の特徴」についての自由回答の中から対人関係と情動に関する内容を抽出し、同義の内容をまとめて作成した35項目の社会情動的コントロールスキル尺度である (Ishikawa, Matsuda, Yamaguchi, 2008)。しかし、社会情動的コントロールスキル尺度は35項目とやや項目数が多く各因子の項目数に偏りがみられた。また社会情動的コントロールスキル尺度という尺度名は、情動のコントロールを中心としたものと解釈されてしまい、強みの活用や所属組織への貢献の効力感といった側面についての評価可能性が認識されにくかった。したがって、本研究の目的は先に作成された社会情動的コントロールスキル尺度を社会情動スキル尺度 (Socio-Emotional Skills : SES) の原案として再検討し、コーチング介入の効果評価に使用できる妥当性と信頼性を有する簡便な尺度として作成することとした。

方 法

1. 調査手続きと調査対象

約100万人のモニターを有するWeb調査会社に、20~60歳までの勤労者を対象とした調査を委託した。調査会社から調査協力の依頼が該当者になされ、調査目的や協力に際しての個人情報取り扱い等について明示され、同意が得られた場合のみ回答画面に進む形式とされた。

2. 調査内容

社会情動スキル尺度の原案のほかに、基本的属性、自尊感情尺度、組織内自尊感情尺度を用いた。

- ① 基本的属性：年齢、性別、職業勤続年数、職務内容、職位について尋ねた。
- ② 社会情動スキル尺度原案:35項目に対して「全くできそうもない (1点)」から「とてもよくできそう (4点)」の4件法で回答を求めた。
- ③ 自尊感情尺度：山本・松井・山成 (1982) によるRosengerg自尊感情尺度の日本語版を用いた。全10項目に対し「当てはまらない (1点)」から「あてはまる (5点)」の5件法により回答を求め得点化した。
- ④ 組織内自尊感情尺度：個人が組織の成員として自己を有能で価値のある重要な存在と捉える度合いを評価するためのMatsuda, Pierce, & Ishikawa (2011) による組織内自尊感情尺度日本語版を用いた。全8項目で当てはまらない(1点)」から「あてはまる (5点)」5件法で回答を求めた。

3. 倫理的配慮

調査対象者には、調査の趣旨、調査協力は自由意志であること、匿名性の保持、厳重なる個人情報の取り扱いなどをWeb調査に進む前段階で明示し、調査への回答をもって調査への同意と見なした。

結 果

(1) 回答者の属性

回答が得られたのは268名(平均年齢39.80歳, $SD=10.75$ 、勤務年数10.68年、 $SD=10.01$)であり、男性127名(平均年齢40.09歳, $SD=10.58$ 、勤務年数12.67年、 $SD=10.49$)、女性141名(平均年齢39.55歳, $SD=10.92$ 、勤務年数8.89年、 $SD=9.23$)であった。年齢には性別による有意な差がなかったが、勤務年数では男性の方が有意に長かった($t(266)=3.14$, $p<.01$)。職位では男女ともに一般職が最も多かったが、課長以上の職位になると男性のほうが多かった($\chi^2=16.37$, $df=4$, $p<.001$)。これらの結果をTable 1に示した。

(2) 因子構造の検討

まず社会情動スキル尺度の天井効果とフロアー効果の確認を行ったが、該当項目はなかった。35項目で探索的因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行ない、因子パターン.400以上を基準として、基準に満たない項目と複数の因子に対して因子パターンが.35以上であった項目を削除し、因子パターンと項目数を考慮し、最終的に4因子で各因子4項目の合計16項目で尺度を構成した。構成される項目内容を検討し、第I因子は他者との協働作業の喜びや所属しているグループへの愛着を感じるといった内容であり、「周囲との一体感」因子とした。第II因子は相手の感情状態を表情やしぐさ、言葉などから読みとるといった内容であり、「他者感情への気づき」因子と命名した。第III因子は、自分の怒りや緊張などの気持ちの変化に気づくといった内容であり、「自己感情への気づき」とした。第IV因子は、話しかけやすい雰囲気を持っている、状況の変化に柔軟に対応するといった内容であり、「自己の強みの活用」と命名した。また因子間相関は.216~.474であった。これらの結果をTable 2に示した。

Table 1 対象者の基本的属性

		男性	女性	全体
年齢	歳(SD)	40.09(10.58)	39.55(10.92)	39.80(10.75)
勤続年数	年(SD)	12.67(10.49)	8.89(9.23)	10.68(10.01)
職位(名)	一般職	67	102	169
	係長・主任相当	28	22	50
	課長相当	19	6	25
	部長・次長相当	12	6	18
	その他	1	5	6

Table 2 社会情動スキル尺度因子分析結果

因子	項目	因子			
		I	II	III	IV
F 1	会社やグループに貢献できた時に喜びを感じる	.815	-.077	.009	-.062
	協働作業に喜びを感じる	.728	.057	-.056	.096
	自分の所属しているグループに愛着を感じる	.667	.025	-.035	-.098
	協力して一つのを仕上げることに喜びを感じる	.622	-.092	.189	.088
F 2	表情やしぐさから相手の感情をよみとれる	.080	.845	-.041	-.005
	相手の感情の状態を見抜くことができる	.048	.814	.000	.104
	相手の言葉からどのように感じているか正確に推測できる	-.104	.735	-.009	-.060
	自分と話しているとき、相手がどのように感じているかが正確にわかる	-.101	.680	.081	.019
F 3	自分の得意なもの苦手なものがわかる	.034	-.156	.705	.015
	嫌な感情を起こしている原因に気づくことができる	-.045	-.018	.638	.130
	自分の怒りや緊張に気づくことができる	.107	.248	.627	-.277
	自分の気持ちの変化に気づきやすい	-.054	.128	.627	-.050
F 4	話しかけやすい雰囲気をもっている	.038	.052	-.215	.720
	うれしい時にそれを言葉にして表現できる	.103	-.001	.025	.712
	状況の変化に応じて、柔軟に対応できる	-.080	-.102	.164	.519
	人が混乱しているときに落ち着かせることができる	-.109	.049	.334	.410
因子間相関		I	-		
		II	.216	-	
		III	.275	.451	-
		IV	.389	.474	.384

(3) 内的整合性による信頼性の検討

社会情動スキル尺度の各下位尺度と尺度全体の信頼性を内的整合性によって検討した。その結果、第I因子 $\alpha = .795$ 、第II因子 $\alpha = .853$ 、第III因子 $\alpha = .706$ 、第IV因子 $\alpha = .733$ 、尺度全体で $\alpha = .842$ であり、一定の基準を満たしていると言える。

(4) 併存的妥当性の検討

社会情動スキル尺度と自尊感情尺度および職場内自尊感情尺度との相関を検討したところ、Table 3に示したように自己の感情への気づきが自尊感情尺度との間で有意傾向であった以外、すべて有意な相関を示した。社会情動スキル尺度得点が高いほど自尊感情や職場内自尊感情も高かった。

(5) 性別・職位による社会情動スキル尺度得点の相違の検討

今回作成された社会情動スキル尺度が性別、職位によって異なるかどうかについて、「その他」の職位を除いた4職位と性別による2要因の分散分析および多重比較をTurkey法によって行った。その結果をTable 4に示した。周囲との一体感では性別と職位の交互作用に有意な傾向がみられた ($F(3,254) = 2.282, p < .10$)。女性において課長職が全職位の中で最

Table 3 SES尺度と自尊感情・組織内自尊感情尺度との相関係数

	周囲との一 体感	他者への気 づき	自己の感情 への気づき 表現	自己の強み 活用	SES尺度
自尊感情	.243**	.223**	0.11 [†]	.260**	.298**
組織内自尊感情	.439**	.370**	.303**	.425**	.539**

** $p < .001$, [†] $p < .10$

Table 4 職位別のSESの平均・SDおよび有意性

		①一般職	②係長・ 主任相当	③課長相当	④部長・ 次長相当	全体	有意性		
							性別	役職	交互作用
周囲との 一体感	男性	2.68(.71)	2.71(.46)	3.24(.49)	2.87(.49)	2.88(.64)	$F=0.252$	$F=2.056$	$F=2.282$
	女性	2.83(.48)	2.97(.46)	2.75(.55)	3.17(.52)	2.86(.51)	ns	ns	$p < .10$
他者感情	男性	2.61(.63)	2.55(.53)	2.76(.44)	3.00(.50)	2.66(.58)	$F=3.162$	$F=1.822$	$F=1.073$
	女性	2.78(.51)	2.99(.41)	2.87(.49)	3.00(.32)	2.83(.49)	$p < .10$	ns	ns
自己感情	男性	3.01(.53)	2.91(.39)	3.16(.40)	3.19(.34)	3.03(.47)	$F=0.000$	$F=0.341$	$F=2.173$
	女性	3.03(.34)	3.20(.45)	3.04(.40)	3.00(.32)	3.07(.36)	ns	ns	$p < .10$
強み	男性	2.57(.64)	2.38(.42)	3.04(.62)	2.88(.43)	2.63(.61)	$F=3.687$	$F=4.513$	$F=0.830$
	女性	2.81(.45)	2.77(.59)	3.00(.32)	3.04(.37)	2.82(.47)	$p < .10$	$p < .01$	ns
SES	男性	2.72(.46)	2.64(.28)	3.05(.41)	2.98(.29)	2.78(.43)	$F=2.410$	$F=3.232$	$F=2.240$
	女性	2.86(.30)	2.97(.37)	2.92(.18)	3.05(.30)	2.89(.31)	ns	$p < .05$	$p < .10$

も周囲との一体感得点が低く、それに対し男性は課長職が全職位中最も高かった。他者感情への気づきで性別の主効果が有意傾向を示し ($F(1,254) = 3.162, p < .10$)、女性が男性よりも高い傾向にあった。自己感情への気づきでは、性別と職位の交互作用に有意な傾向がみられ ($F(3,254) = 2.173, p < .10$)、女性において係長・主任相当職が全職位の中で最も得点が高く、それに対し男性は全職位中最も低かった。自己の強み尺度では、職位の有意な主効果 ($F(3,254) = 4.513, p < .01$) と性別の有意傾向 ($F(1,254) = 3.687, p < .10$) が示され、課長相当や部長・次長相当が一般職や係長・主任相当より高い得点を示し、性別では女性の方が高い傾向を示した。社会情動スキル尺度合計では、交互作用が有意な傾向 ($F(3,254) = 2.240, p < .10$)、役職の主効果 ($F(3,254) = 3.232, p < .05$) が示された。

考 察

本邦のコーチング心理学の研究ではこれまでもコーチのスキルや能力を評価する尺度は作成されてきたが (西垣・堀・原口, 2014; 西垣・宇津木, 2015; 徳吉・森谷, 2014; 山本, 2016)、クライアントの変化を評価する尺度は十分に開発されていない。例えば、山本 (2016) は、教師用と子ども用の2つの尺度を作成したが、コーチとしての教師自身の関わりについての自己評価尺度と、教師の関わりによる子どもの認識や行動への影響について

子どもに尋ねる尺度である。コーチングによる介入効果を評価するためにコーチがどのような役割を果たしているのかを評価することは大切だろう。しかしながら、クライアントがコーチの行動と自己の行動改善との直接的な関連性を認識し評価することは難しく、特に子どもの場合は困難だろう。また、このような評価自体がクライアントに自己の行動がコーチによっていかに影響されたかを認識させるものとなり、クライアントのコントロール感や有能感などに影響する可能性も考えられる。ビジネス領域においてコーチングの効果をスポンサーに提示するための評価方法の1つとしては有効だが、その適用に当たってはコーチングの対象者や使い方などを十分検討する必要がある。コーチングの評価尺度として、徳吉・岩崎（2012）は大学生や看護学生を調査対象として目標行動スキル尺度として7因子45項目の尺度を作成しているが、項目数が多く回答者の負担も大きく、項目内容も目標行動に関する評価に限定される。

本研究で作成された社会情動スキル尺度は、4下位尺度16項目で構成されており一定の妥当性と信頼性も確認でき比較的簡便に使用できる尺度といっていよう。コーチング介入の目標とされるコミュニケーションスキルや仕事へのモチベーションと関連する自己や他者の情動の認識、自己の強み活用、所属する組織への貢献が下位尺度として評価可能である。本尺度の性別と職位に関する統計的分析から「自己の強みの活用」や社会情動スキル尺度の合計点において、課長以上の上位の職位がそれ以下の職位より有意に高い得点を示すなど、全体として役職の効果が顕著であった。このことは、キャリアアップなどのコーチングにおいて、本尺度得点の向上をコーチングの達成度の指標として使用することの可能性を示している。また、有意傾向ではあるが性別と職位の交互作用も認められ、性別によって職位において求められるスキルに差異がある可能性が示された。しかし、今回調査対象となった女性の課長職や部長職は極めて少数であり、今後さらに検討していく必要がある。

本研究で開発された尺度は行動できそうという主観的な見込み、効力感について回答を求めるものであり、項目数も少ないことからコーチングのプロセスで適宜使用し、進捗状況を確認することができる。効力感は特定の結果を得るための行動をできるかという予期、予測である（Bandura, 1995）。個人の効力感は実際の実行度との関連性が高く、行動変容を目的とした多くの介入研究の指標となっている（坂野・前田, 2002）。本研究で開発された社会情動スキル尺度には、コーチング介入による実際の行動の実行度や他者評価とどのように関連するのか、どのくらい継続するのかといった点など検討すべき重要な課題がある。今後これらの点についても詳細に検討していく必要がある。

引用文献

- Allswoeth, E. & Passmore, J. (2008) Using psychometrics and psychological tools in coaching. *In J. Passmore (Ed.) Psychometrics in coaching*. UK: Kogan Page
- Australian Psychological Society (2007) Definition of coaching. (<http://groups.psychology.org.au/igcp/>)

- Bandura, A. (1995) Self-efficacy in changing societies. (本明寛・野口京子 (監訳) 本明寛・野口京子・春木豊・山本多喜司 (訳) (1997) 激動社会の中の自己効力 金子書房)
- Caruso, D.R., & Wolfe, C.J. (2001) Emotional intelligence in workplace. *In J. Ciarrochi, J.P. Fogas, & J.D. Mayer (Eds.) Emotional intelligence in everyday life*. New York:Psychology Press
- Chapman, M. (2001) Emotional intelligence Pocketbook. UK: Management Pocketbook LTD.
- Chapman, M. (2005) Emotional intelligence and coaching:An exploratory study. *In M. Cavanagh, A.M.Grant, & T. Kemp (Eds.) Evidence-based coaching*. AU: Australian Academic Press.
- David,A.S. (2005) Integrating an emotional intelligence framework into evidence-based coaching. *In M. Cavanagh, A.M.Grant, & T. Kemp (Eds.) Evidence-based coaching*. AU: Australian Academic Press.
- Downey, M. (1999) Effective coaching. London.: Orion Business Books.
- Duijts,S.F.A.P., Kant,I.P., van den Brandt, P.A.P., & Swaen,G.M.H.P. (2008) Effectiveness of a preventive coaching intervention for employees at risk for sickness absence due to psychosocial health complaints: Results of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50 (7), 765-776.
- Grant A.M. & Greese, J. (2001) Coach yourself: Make real change in your life. London:Momentum Press.
- Grant, A., & Palmer, S. (2002) Coaching psychology workshop. Annual Conference of the Division of Counseling Psychology. British Psychological Society, Torquay, UK.
- Grant, A.M. (2007) Past, present, and future. The evolution of professional coaching and coaching psychology. *In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.) . Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. Hove, East Sussex, UK; Routledge.
- Grant A.M. & Cavanagh, M. J. (2007) The goal-focused coaching skills questionnaire : preliminary findings. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 751-760.
- Grant, A. M., Cavanagh, M. J., Kleitman, S., Spence, G., Lakota, M., & Yu, N. (2012) . Development and validation of the solution-focused inventory. *Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 334-348.
- Grant, A.M. (2013) The Efficacy of coaching. *In J. Passmore, D.B.Peterson, & T. Freire (Eds.) . The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of coaching and mentoring*. UK; John Wiley & Sons, Ltd.
- Greenlees, Iain A. (2008) Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol 6 (2), 224-235
- 浜田百合・庄司裕子 (2013) コーチングの心理的効果に関する研究. 日本感性工学会論文誌, 12 (2), 311-317.
- Ishikawa, R., Matsuda, Y., & Yamaguchi, T. (2010) Study on the effect of social and emotional control skill on the stress response in Japanese male workers. Paper presented at 10th *International Congress of Behavior Medicine*.
- Jenkin, L., Passmore, J., Palmer, S. & Short, E. (2012) The nature and focus of coaching in the UK today: a UK survey report. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5 (2), 132-150.
- Leonard-Cross, E. (2010) Developmental coaching: Business benefit-fact of fad? An evaluative study to explore the impact of coaching in the workplace. *International Coaching Psychology Review*, 5 (1), 36-47.
- McGonagle, A. K., Beatty, J. E., & Joffe, R. (2014) Coaching for workers with chronic illness: Evaluating an intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 19 (3), 385-398.
- 松田輝美・津田彰 (2014) 日本語教師を対象としたメンタルヘルス対策としてのコーチングの実践. 久留米大学心理学研究, 13, 87-94.
- Matsuda, Y., Pierce, J.L., Ishikawa, R. (2011) Development and validation of the Japanese version of Organization-based self-esteem scale. *Journal of Occupational Health*, 53, 188-196.

- Moen, F. & Federici, A.R. (2012) Perceived Leadership Self-Efficacy and Coach Competence: Assessing a Coaching-Based Leadership Self-Efficacy Scale. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 10 (2), 1-16.
- 中田ゆかり・比嘉勇人・牧野耕次 (2011) コーチング教育のコミュニケーション態度に対する変容効果—X事業所男性管理職補佐社員を対象としたOKグラムによる検討—, *人間看護学研究*, 9, 45-53.
- 西垣悦代・堀正・原口佳典 (2014) コーチのコーチングコンピテンシー自己効力感尺度開発の試み *日本心理学会第78回大会発表論文集*
- 西垣悦代・宇津木成介 (2015) コーチングコンピテンシー自己効力感尺度改良版 (CCSES-R) の妥当性 *日本心理学会第79回大会発表論文集*
- Palmer, S. & Whybrow, A. (2007). Coaching Psychology: An introduction. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. Routledge. (堀正 (監修・監訳) 自己心理学研究会 (訳) (2011) コーチング心理学ハンドブック 金子書房)
- 坂野雄二・前田基成 (2002) セルフ・エフィカシーの臨床心理学 北大路書房.
- 杉田峰康 (1990) 医師・ナースのための臨床交流分析入門. 医歯薬出版
- Spence,G.B., & Grant, A. (2007) Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 185-194.
- 徳吉陽河・岩崎祥一 (2012) コーチング心理学の目標理論に基づく「目標行動スキ尺度 (G-BEST)」の作成と妥当性の検証 *東北大学高等教育開発推進センター紀要*, 7, 13-24.
- 徳吉陽河・森谷満 (2015) 解決志向尺度日本語版 (Solution-focused Inventory Japanese Vieira, A. D. & Palmer, S. (2012) The coaching skills self-efficacy scale (CSSES): A validation study among a Portuguese sample. *The Coaching Psychologist*, 8 (1), 6-11.
- Wendy, M., Green, S., & Grant, M. (2007) A pilot study evaluating strengths-based coaching for primary school students: Enhancing engagement and hope. *International Coaching Psychology Review*, 6 (1), 71-83.
- Whitmore, J. (1992) Coaching for performance: Growing people, performance and purpose. Nicolas Brealey Publishing.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982) 認知された自己の諸側面の構造 *教育心理学研究*, 30, 64-68.
- 山本淳平 (2016) 学校教育におけるコーチングの特徴とその効果への一考察—教師の言葉がけに焦点を当てて— *早稲田大学大学院教育学研究科紀要*, 24 (1), 1-12.