

효과적인 은퇴설계를 위한 은퇴코칭모델(RE-TIRE) 개발 연구

The Development of the Retirement Coaching Model(RE-TIRE) for Effective Retirement Planning

최현자*, 조혜진**, 김민정**, 이지영**, 장연주***, 서우경***
서울대학교 소비자학과*, 인천대학교 소비자아동학과**, 서울대학교 생활과학연구소***, 인하대학교 소비자학과****

Hyuncha Choe(hychoe@snu.ac.kr)*, Hyejin Cho(hyejincho@inu.ac.kr)**,
Minjung Kim(mincrystal@snu.ac.kr)***, Ji Young Lee(consumer_snu@naver.com)***,
Younju Jang(nicenice2000@hanmail.net)****, Woo-Kyung Suh(swk@yonsei.ac.kr)***

요약

본 연구는 은퇴설계에 코칭기법의 체계적 대화법을 적용하여 은퇴설계의 필요성을 인식하고 실행력을 향상시키기 위해 ‘효과적인 은퇴설계를 위한 은퇴코칭모델(RE-TIRE)’을 개발하였다. 문헌검토를 통해 모델 초안을 개발하였고, 은퇴설계와 코칭분야 전문가들의 타당도 검증을 통해 수정, 보완하였다. 최종 은퇴코칭 모델은 총 5단계로 구성되었다. 첫째, 라포형성과 임파워링으로 구성된 RE(rapport and empowerment)단계는 ‘관계형성’으로 코치와 은퇴설계를 받으려는 사람 간의 라포를 형성하는 단계이다. 둘째, T(target establishment)단계는 ‘목표설정’으로 대화의 주제를 선정하고 목표를 설정하는 단계이다. 셋째, I(identification)단계는 ‘계획수립’으로 은퇴설계 목표를 달성하기 위한 큰 계획을 수립하는 단계이다. 넷째, R(realization)단계는 ‘실행’으로 계획의 구체적인 수행일정과 방법을 스스로 수립하는 단계이다. 다섯째, E(evaluation)단계는 ‘평가’로 코칭 세션 동안 느낀 점을 공유하고 향후 계획과 실행방안을 보완하는 단계이다.

■ 중심어 : | 코칭 | 은퇴설계 | 은퇴코칭 | 코칭모델 개발 | 대화모델 |

Abstract

In this study, we have developed a retirement coaching model for effective retirement planning by applying systematic conversation of the coaching technique. A draft of the retirement coaching model was complemented by the validity verification of experts. The retirement coaching model can be summarized as follows. The first step, rapport and empowerment(RE), consists of sharing the image of a happy retirement after establishing a rapport between the coach and the people wanting to prepare for retirement. The second step, target establishment(T), consists of setting the theme and goals of the conversation. The third step, identification(I), consists of developing a retirement plan for achieving the established goals. The fourth step, realization(R), consists of establishing a concrete schedule and a method of retirement planning. The fifth step, evaluation(E), consists of sharing impressions during coaching sessions, which facilitates future action plans.

■ keyword : | Coaching | Retirement Planning | Retirement Coaching | Development of Coaching Model | Communication Model |

I. 서론

전 세계적으로 65세 이상의 노인인구가 크게 증가하고 있다[1]. 우리나라의 경우 2015년 65세 이상 인구는 전체 인구의 13.1%로 10년 전(2005년)보다 약 200만 명 증가한 662만 4천명이며, 2060년에는 40%대까지 늘어날 전망이다. 고령화 사회에 진입하는 속도가 빨라지면서 은퇴 이후 자신의 삶을 보다 가치 있게 설계할 수 있는 구체적 대안들이 더욱 절실히 요구되고 있다.

그러나 현실적으로 자녀교육비나 결혼비용, 생활비 등을 충당하느라 준비 없이 은퇴를 맞이하는 은퇴자들이 대다수이며, 은퇴 이후 행복한 삶을 기대할 수 없어 극단적인 선택을 하기도 한다. OECD 국가 중 노인 자살률이 평균의 4배에 달하는 현실은 노인복지에 대한 국가적 위기를 단적으로 보여주는 사례이다[2]. 은퇴 준비 없는 노년기에 대한 불안이 가속화되고 있는 상황에서 은퇴 이후 노년기의 고독과 우울, 경제적 빈곤은 큰 사회적 이슈가 되고 있다. 노인들을 위한 교육, 상담, 치료 등 다양한 영역에서 은퇴 이후 노년기의 삶이 행복할 수 있도록 도울 수 있는 방법들이 제시되어 왔지만, 그 수준은 매우 미비하고 대부분 전문가 주도형 방식으로 제공되어 왔다. 재정적 측면에서 주로 다루어져 왔던 은퇴 관련 연구들도 점차 비재무적, 통합적 측면으로 영역이 확장되고 있지만[3], 아직 은퇴준비를 위한 구체적 적용이나 프로그램 활용 측면의 연구는 탐색적 수준에 그치고 있다. 그러므로 막연하게 은퇴를 준비하는 것이 아니라 스스로 자신의 문제에 대한 답을 찾고 원하는 방향으로 나아갈 수 있는 자생력을 키울 수 있는 실천적 대안을 모색할 필요가 있다.

본 연구에서는 은퇴 관련 연구의 새로운 분야로서 다양한 생애주기 시점에서 내면의 가능성을 충분히 재인식하고 잠재역량을 개발함으로써 삶의 목표에 도달하도록 하는 코칭 영역을 제안하고자 한다. 코칭은 체계적인 대화법을 익혀 쉽게 사용할 수 있다. 은퇴코칭은 자신의 삶을 되돌아보고 경험을 통합하여 통찰력을 발현하는데 도움을 줌으로써, 노년기의 삶을 막연하게 준비하는 것이 아니라 시스템을 갖춘 대화법을 통해 보다 체계적으로 준비하고 설계하게 하는 매우 강력한 도구

(tool)로 활용될 수 있다.

현재 사용되고 있는 코칭(coaching)의 개념은 미국의 재무설계사였던 토마스 레오나드(Thomas Leonard)로부터 시작되었다. 한 여성 고객이 자신을 ‘코치(coach)’라고 부르는데 착안하여 1992년에 최초의 전문코치교육기관인 코치유(Coach U)를 탄생시켰으며, 1994년에는 국제적인 코치를 양성하는 비영리단체인 ‘국제코치연맹(ICF: International Coach Federation)’을 설립하였다. 이후 ‘국제코치협회(ICC: International Coaching Council)’, ‘국제코치협회(IAC: International Association of Coaching)’와 같은 국제적 규모의 인증 코치 양성기관들이 생겨나면서 스포츠 영역뿐만 아니라 비즈니스와 라이프 영역에서 새로운 개념의 코칭이 전 세계로 확산되기 시작하였다[4].

그동안 코칭의 개념은 전문적 코치 훈련을 받은 사람들에게 의해 새롭게 도출되고 재정립되어 왔으며 코칭의 영역 또한 세분화되어 왔다[5]. 국제코치연맹에서 사용하는 코칭에 대한 개념을 재정의하면 “전문적인 코칭이란 인생, 경력, 비즈니스와 조직에서 그 가능성을 극대화시켜 뛰어난 성과를 달성할 수 있도록 도와주는 지속적인 전문적 파트너 관계”로 정의된다[6]. 한편 2003년에 발족된 (사)한국코치협회에서 정의하는 코칭의 개념도 시대의 흐름에 따라 조금씩 변화하여 현재는 코칭을 “개인과 조직의 잠재력을 극대화하여 최상의 가치를 실현할 수 있도록 돕는 수평적 파트너십”으로 정의하고 있다[7].

코칭의 개념은 정의를 내린 개인, 학교, 기관에 따라 약간씩의 차이는 존재하지만 Gary Collins(2001), John Whitmore(2009), Marshall Cook and Laura Poole(2011) 등과 같은 코칭전문가들이 주장하는 코칭 개념을 모두 압축해 보면 ①잠재능력, ②변화, ③성장 혹은 성과라는 세 가지 핵심 키워드를 발견할 수 있다[8-10]. 따라서 코칭이란 “파트너 관계 속에서 개인과 조직의 잠재력을 최대한 끌어내어 변화와 성장을 가져오게 하는 체계적 대화기술”이라고 정의할 수 있다.

한편, 현재 한국의 코칭 관련 학위논문과 학술지, 저서를 포함한 자료 중 은퇴코칭에 대한 연구는 아직 학계에 발표된 바가 없다. 우리나라의 ‘은퇴코칭

(retirement coaching)' 개념의 태동은 2012년 서울대학교 노년·은퇴설계지원센터에서 은퇴설계코칭전문가 과정을 진행하면서 시작되었다. 금융권에 종사하고 있는 재무설계사들에게 코칭적 대화 방식의 접근 필요성이 인식되며 2012년에 전문가 교육과정이 개설되었고, 2013년부터 2015년 현재까지 매년 100명 정도의 수료생이 배출되고 있다.

본 연구에서는 은퇴코칭의 개념을 최초로 정의하고 은퇴코칭 대화모델을 개발하여 효과성을 검증하고자 한다. 본 연구의 목적은 효과적인 은퇴설계에 도움을 줄 수 있는 은퇴코칭의 개념을 새롭게 제시하고 은퇴설계와 코칭분야 전문가들의 타당성 검증을 거쳐 최종적인 은퇴코칭모델을 개발하고자 하는 것이다. 더불어 은퇴코칭 대화 예시를 통해 개발된 모델을 실제 코칭에 활용할 수 있도록 하고자 한다. 라이프 코칭 분야에서 은퇴코칭의 개념을 도출하여 정립하는 것은 새로운 세부 영역을 제시한다는 점에서 의의가 크다. 더불어 은퇴를 보다 효과적으로 준비할 수 있도록 누구에게나 적용 가능한 실제 대화법을 학문적 영역에서 구축함으로써 일반인들의 은퇴설계에 실천적 기여를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 코칭대화모델 관련 선행연구

코칭의 가장 큰 특징 가운데 하나는 반드시 대화 프로세스가 존재하며, 이로 인해 전문적인 시스템을 갖추고 있다는 점이다. 코칭에서는 단순히 일반적 의미의 대화가 이루어지는 것이 아니라 코치가 코칭을 받는 피코치(coachee)에게 단계별로 체계적이고 구조화된 대화모델을 적용한다. 단계별로 살펴보면 코치는 먼저 피코치가 원하는 대화 주제를 정하고 코칭대화모델에 맞춰 단계별 커뮤니케이션을 진행해 나간다. 이때 코칭모델은 코칭대화모델 혹은 코칭대화 프로세스와 혼용되어 사용된다[11].

현재 은퇴코칭과 관련된 선행연구는 전무하지만, 코칭대화모델은 다양한 방식으로 제시되어 왔다. 코칭에서 구조화된 코칭모델로 가장 널리 알려진 것은 John

Whitmore가 개발한 GROW모델이다. GROW모델은 4단계(①Goal-대화의 목표 설정, ②Reality-코칭 주제에 대한 현실점검, ③Options-구체적 실행계획, ④Will-실행의지)로 이루어져 있으며 각 단계의 주요 내용을 의미하는 머리글자를 따서 명명한 것이다[9].

코칭 기관들에서 개발한 코칭모델은 고객과의 효과성을 높이기 위해 간결한 새 모델로 재탄생하기도 한다. CMOE 8단계 모델도 최근에는 5단계 STEPS모델로(①Support-지지하기 ②Topic-주제확인 ③Expand-사고확장 ④Plan-해결계획 ⑤Sustain-실행점검), 이전에 비해 간결하게 수정되었다[12]. 다양한 코칭모델에서 공통적으로 사용되는 핵심내용은 바로 신뢰적 관계, 라포(rapport)를 통해 코칭의 주제를 정하는 것과 그 주제에 맞는 실행계획(action plan)을 세우는데 있다. 코칭 관계가 성립되면 코치는 피코치가 원하는 주제를 합의 하에 도출하고, 그 주제와 목표에 맞는 실행계획을 설정한다. 추후 진행되는 코칭의 효과성은 이 실행계획의 실천 여부에 따라 결정되므로 코칭모델을 개발할 때는 이 핵심내용을 반드시 고려해야 한다. 학계에서 코칭 모델을 개발한 연구도 활발하게 진행되고 있다. 가족학계에서는 부모코칭[13], 학습코칭[14], 팀 성과행동 관련 모형개발[15], 라이프코칭 교육프로그램 개발 연구[16], 건강가정사 역량강화 코칭 연구[17] 등이 수행되었으며, 교육학계에서는 진로학습코칭[18], 교육실습을 위한 동료코칭모형 개발[19] 등이 진행되어 왔다. 경영학에서는 경영자의 코칭역량[20], 중소기업의 역량모델[21] 등이 개발되었으며, 의료경영학에서는 환자-의사 커뮤니케이션 개선을 목표로 의사코칭 모델을 개발한 연구[22]와 의사코칭 프로그램의 만족도 평가 연구[23], 그리고 코칭효과연구를 위한 코칭프로그램 개발과 평가[11] 등이 있다.

본 연구에서는 다양한 대화모델과 선행연구 결과들의 장단점을 고려하여 은퇴코칭모델을 개발하였다. 연구결과로서 은퇴코칭의 목적과 정의, 특징 등의 개념을 정의하고 효과적인 코칭결과를 도출할 수 있는 은퇴코칭모델을 개발하고자 한다.

III. 연구방법

1. 은퇴코칭모델 초안 개발

먼저 기존의 코칭 대화모델을 비교·검토하여 코칭 대화모델의 단계가 라포형성 및 문제인식, 정보탐색, 대안 창출, 대안평가 및 선택, 점검 및 평가의 5단계로 구성 된다는 것을 파악하고[11], 이를 은퇴코칭에 적용하여 은퇴코칭 대화모델에서 포함해야 하는 필수 단계로 관계형성, 목표설정, 계획수립, 실행, 평가의 5단계를 선정 하였다. 다음으로 선행연구 고찰을 통해 코칭의 구성요소를 파악하여 각 구성요소를 은퇴코칭 모델에 반영하였다. 선행연구 고찰을 통해 파악한 코칭의 요소는 자기개발, 관계형성, 관점 바꾸기, 동기부여, 목표설정, 목표관리, 문제파악, 자원발견, 문제해결, 대안탐색, 의사소통, 의사결정, 시간관리, 유연성이었으며[22], 은퇴코칭 대화모델의 필수 5단계에 적합한 코칭의 요소를 구현하는 방식으로 은퇴설계에 적용 가능한 대화모델을 개발하였다. 이후 연구진이 개발된 대화모델을 동료코칭(peer coaching)에 적용하는 검증과정을 통해 수차례 수정 및 보완하여 은퇴코칭모델 초안을 도출하였다.

2. 전문가 자문

은퇴코칭모델 초안의 타당성을 검증하기 위해 전문가 자문 및 검증을 실시하였다. 은퇴설계 분야 교수 2인, 코칭경력 7년 이상의 코칭분야 교수 1인, 코칭경력 10년 이상의 박사 1인을 포함하여 총 4인의 전문가를 대상으로 개발된 모델에 대한 자문을 실시하였다. 전문가 자문의 주요 내용은 개발된 모델의 필요성, 적절성, 효과성에 대한 평가와 이를 제고하기 위한 개선방안을 제안하는 것으로 구성하였다.

3. 재무설계사 평가

은퇴코칭모델의 실무적 효과를 검증하기 위해 2015년 3월부터 7월까지 진행된 은퇴코칭전문가과정 교육 프로그램에 참여한 교육생 45명을 대상으로 은퇴코칭 대화모델에 대한 의견을 수집하였다. 평가에 참여한 재무설계사들은 보험업에 종사하며 실무에서 전문적인 은퇴설계를 성공적으로 수행하고 있는 집단으로 인구

통계적 특징은 [표 1]과 같다. 재무설계사들은 은퇴코칭의 개념 및 은퇴코칭 대화모델에 관한 교육을 받고, 은퇴코칭 대화모델을 실습한 후 은퇴코칭모델을 평가하였다.

평가지는 총 7문항으로, ①‘교육을 통해 은퇴코칭을 더 많이 알게 되었다’, ②‘실제로 적용할 수 있을 것이다’, ③‘은퇴설계를 더 잘하도록 하는 데 도움이 될 것이다’, ④‘대화모델에 전반적으로 만족한다’, ⑤‘단계별 프로세스는 적용하기에 적절하다’, ⑥‘동료들에게 은퇴코칭 교육을 추천할 의향이 있다’, ⑦‘향후 심화교육을 받을 의향이 있다’로 구성하였다. 부실기재한 설문지를 제외한 총 32부를 최종분석 대상으로 선정하여 기술통계 분석을 실시하였다.

표 1. 조사대상 재무설계사의 특징

		빈도 ^{*)}		%
성별	남	5		18.5
	여	22		81.5
최종학력	고졸 이하	1		3.7
	전문대졸	6		22.2
	대졸	17		63.0
	대학원 재학 이상	3		11.1
월소득	300만원 미만	0		0.0
	300-500만원 미만	6		22.2
	500-800만원 미만	8		29.6
	800-1000만원 미만	7		25.9
	1000만원 이상	6		22.2
		최소	최대	평균
연령		35	56	45.0
경력(개월)		40	156	88.4
본인의 커뮤니케이션 기술 평가	4점=매우 좋은 편	2	4	2.91
본인의 재무상담기술 평가	4점=매우 잘하는 편	2	4	2.98

주) 부실기재 13부 제외, 5명은 인구통계적 특징을 기재하지 않고 타당도 평가에만 응답함

IV. 연구결과

1. 은퇴코칭의 특징

1.1 은퇴코칭의 목적과 정의

은퇴코칭의 목적은 기존의 은퇴설계에 코칭을 도구적으로 접목하여 장기적인 계획을 수립하고 즉시 실행할 수 있도록 지원하는 것이다. 은퇴는 직업생활에서

물러남을 의미하며, 은퇴자는 역할과 지위의 상실과 함께 근로소득 감소로 많은 재무적, 비재무적 변화를 경험할 것으로 예측된다. 또한 은퇴 시기는 생애주기에서 중고령기에 해당하므로 연령증가로 인한 심리적, 신체적 변화도 급격하게 이루어진다. 은퇴코칭은 은퇴자가 경험할 수 있는 다양한 변화들로 인한 부정적 경험들을 최소화하기 위해 고안되었다.

은퇴코칭은 “코치와 은퇴설계를 필요로 하는 사람 간의 구조화된 대화를 통해 자신의 잠재 가능성을 발견하여 행복한 은퇴생활을 영위하기 위한 목표를 스스로 설정하고 이러한 목표를 실천할 수 있는 방안들을 즉각적으로 실행하여 변화를 추구하는 일련의 과정”으로 정의된다. 은퇴코칭은 은퇴 후 노후생활의 복지수준 유지 및 향상을 위해 재무적, 비재무적 영역을 포괄하는 목표달성을 위한 단계를 의미하며, 전 생애에 걸친 장기적 과업을 이루는 데 효과적으로 활용할 수 있는 방법이다.

은퇴코칭과 비교할 때, 은퇴설계(retirement planning)는 은퇴라는 사건의 발생과 그것이 미치는 영향에 대해 미리 예측하고 가능한 모든 자원과 정보를 동원하여 그것에 합리적으로 대비하는 과정을 의미하는 것이다 [24]. 소득의 부재와 경제적 어려움으로 인하여 많은 노인들이 경제적 문제를 일차적으로 인지하고 있다는 점에 근거하여 은퇴설계는 주로 재무적인 측면에 초점을 맞추고 있다 [25]. 반면 은퇴코칭의 경우 재무적 측면뿐만 아니라 비재무적 측면까지 포괄할 수 있다는 점에서 보다 활용범위가 확대될 수 있다는 장점이 있다.

1.2 은퇴코칭의 특징

첫째, 은퇴코칭은 전 생애에 걸친 모든 연령대의 사람들에게 활용할 수 있다. 이미 은퇴를 경험한 은퇴자나 은퇴에 임박한 예비은퇴자 뿐만 아니라 20~30대 직장인들에게도 유용하게 활용될 수 있다. 특히 은퇴자나 예비은퇴자의 경우 은퇴코칭에 대한 관여도가 상대적으로 높아 보다 즉각적 행동변화를 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 은퇴코칭은 스스로가 보유하고 있는 자원이나 역량을 기반으로 은퇴설계 실행력을 향상시키는데 도

움을 줄 수 있다. 특히 기존의 관리(management), 상담(counseling), 컨설팅(consulting), 멘토링(mentoring) 등이 문제를 중심으로 해결방안이나 지향점을 제시하는데 비해 코칭은 스스로가 보유하고 있는 자원이나 역량을 기반으로 실행력을 향상시키는데 초점을 맞추고 있다. 따라서 은퇴준비에 대한 필요성에 대한 인식이 미흡하거나 필요성은 인식하였는데 실행이 제대로 이루어지지 않는 경우에 보다 효과적일 것으로 기대된다.

셋째, 은퇴코칭은 현장에서 은퇴설계 업무를 진행 중인 재무설계사들이 은퇴설계 초기 단계에 유용하게 활용할 수 있으며, 한국코치협회에서 인증하는 KAC(인증코치), KPC(전문코치), KSC(슈퍼바이저코치) 등과 국제코치연맹에서 코치에 관한 인증 자격(ACC, PCC, MCC)을 획득한 프로코치들도 활용이 가능하다.

2. 은퇴코칭모델의 초안 개발

연구자들은 선행연구들을 참조하여 은퇴코칭모델 초안을 구성하였다. 초안 모델의 구성은 선행연구에서 공통적으로 추출된 구성요소 중, 라포형성-임파워링-목표설정-실행-재확인-평가에 이르는 6단계 과정으로 설계하였으며 주요 내용은 다음과 같다. 먼저 라포형성은 코칭 세션에서 다루게 될 코칭 주제를 보다 쉽고 편안하게 접근할 수 있도록 코치와 피코치 간의 친밀감, 안정감, 신뢰감을 형성하는 단계이다. 더불어 칭찬 등을 활용한 임파워링을 통해 피코치의 내적 에너지를 향상시키고 안심할 수 있도록 한다. 목표설정 단계에서는 코칭 목표를 설정한다. 피코치가 코칭을 통해 변화하고 성장하기 위해서 코치는 피코치가 원하는 것을 정확하게 파악하여 적절한 목표를 설정할 수 있도록 도와주는 역할을 해야 한다. 실행 단계는 피코치가 문제해결과 성장을 위한 대안들을 실천할 수 있도록 하는 것이다. 재확인 단계에서는 실행계획이 제대로 설정된 것인지 확인하고 누락된 것을 보완함으로써 실행력을 극대화시킨다. 마지막으로 평가 단계에서는 코칭 세션에서 새롭게 발견한 것이나 느낀 점을 공유하고, 만족도를 확인한 후 대화를 정리한다. 다음 세션이 예정된 경우 추후 일정을 조율한다.

3. 은퇴코칭모델의 타당성 검증

3.1 전문가 자문

은퇴설계 분야의 교수와 코칭전문가를 대상으로 은퇴코칭모델 초안과 대화모델을 설명하고 이를 보완할 수 있는 의견을 수집하였다. 4명의 전문가 모두 은퇴코칭모델의 필요성과 적절성 측면에서는 은퇴자를 포함하여 은퇴설계를 필요로 하는 사람들에게 은퇴 이후 삶의 질을 향상시키는 데 도움이 될 것이라는 점에 동의하였으며, 효과성을 향상시키기 위해 보완이 필요한 부분을 위주로 제안하였다.

[코칭전문가 1]은 재무를 포함한 은퇴 이후 원하는 삶의 목표설정인 경우 목표설정이 두텁게 설정되어야 하며, 다양한 은퇴 준비 필요성을 반영하여 하위항목을 둘 것을 제안하였다. 그리고 피코치의 존재(being) 차원의 욕구를 발견하고 목표를 설정하여야 한다는 의견을 제시하였다.

[코칭전문가 2]는 지지와 강력질문을 통한 내적인 동기부여가 가장 우선시되어야 하며, 관계형성(라포형성 및 임파워링) 단계의 실무적 효과성을 상대적으로 낮게 전망하였다. 구체적으로 피코치의 흥미와 직무, 전문성, 재능 등 내적자원을 발견하는 질문을 추가할 것을 제안하였다.

[은퇴설계전문가 1]은 은퇴코칭은 재무적 은퇴설계와 다른 방법이며, 초기 단계에서 은퇴준비를 시작하는 필요성 인식을 고취하는데 중요한 모델이라고 평가하였다. 또한 실행 단계가 실행이라기보다는 계획에 가까우며 적절성과 효과성이 상대적으로 낮다는 점을 보완사항으로 언급하였다.

[은퇴설계전문가 2]는 실무적으로 적절한 1회기 당 소요시간과 각 단계의 예상 소요시간이 어느 정도가 적절할지 고려할 필요가 있으며, 내담자의 시간제약에 따라 은퇴코칭 과정이 조절 가능한지 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

3.2 재무설계사 평가

은퇴코칭 대화모델 초안을 이용하여 은퇴코칭전문가 과정 교육프로그램에서 30~50대 재무설계사들에게 은퇴코칭 대화모델에 관한 교육을 실시하고 모델에 대해

평가하도록 하였다.

평가는 4점 리커트 척도를 이용하였고, 결과는 [표 2]와 같다. 은퇴코칭 교육 및 실습 후 재무설계사들의 평가는 7개 하위항목에서 최소 3.5~3.8점이었으며, 항목별 응답의 평균을 살펴보면 은퇴코칭의 실제 적용 가능성(3.5)과 단계별 적용의 적절성(3.5)이 상대적으로 낮게 나타난 반면 은퇴코칭 교육을 통한 이해 정도(3.8) 및 교육 추천 의향(3.8)은 높은 편이었다. 은퇴코칭 교육과 실습을 경험한 재무설계사들은 전반적으로 은퇴코칭에 대하여 긍정적인 평가를 하였다.

표 2. 은퇴코칭 교육 및 실습 후 재무설계사 평가

문항	Mean (n=32)
은퇴코칭 교육을 통한 이해 정도	3.8
은퇴코칭의 실제 적용 가능성	3.5
은퇴코칭의 은퇴설계 유용성	3.7
은퇴코칭모델의 단계별 적용의 적절성	3.5
은퇴코칭모델의 전반적 만족도	3.7
은퇴코칭 교육 추천 의향	3.8
은퇴코칭 심화교육 받을 의향	3.7

4. 최종 은퇴코칭모델

연구진이 설정한 은퇴코칭모델 초안을 바탕으로 4인의 전문가 의견 및 은퇴코칭 교육에 참여한 32인의 재무설계사 평가를 반영하여, 최종 은퇴코칭모델을 [그림 1]과 같이 총 5단계로 구성하였다.



그림 1. 은퇴코칭모델(RE-TIRE)

[표 3]은 최종 모델에서 보완된 부분을 초안과 비교하여 제시한 것이다. 변경된 부분은 관계형성을 한 단계로 집약함으로써 코치의 전문성을 발휘하여 실무적 효과성을 높일 수 있도록 한 점과, 계획수립과 실행을 구분하여 적절한 별도의 단계로 구체화시켰다는 점이다.

표 3. 은퇴코칭모델 초안과 최종안(RE-TIRE) 비교

	초안	최종안
R	라포형성	관계형성(Rapport & Empowering)
E	임파워링	
T	목표설정	목표설정(Target Establishment)
I	실행	계획수립(Identification)
R	재확인	실행(Realization)
E	평가	평가(Evaluation)

[표 4]는 본 연구를 통해 독자적으로 개발한 최종 은퇴코칭모델(RE-TIRE)의 구성을 기존에 사용되고 있는 주요 코칭대화모델과 비교하여 정리한 것이다. 은퇴코칭모델(RE-TIRE)은 라포형성 및 문제인식, 정보탐색, 대안창출, 대안평가 및 평가, 점검 및 평가 등 코칭대화모델로서 갖추어야 할 요소들을 적절하게 포함하고자 하였으며, 다른 코칭대화모델에서 간과하거나 생략되었던 라포형성과 임파워링, 평가 단계를 충실하게 수행할 수 있도록 구성하였다.

마지막으로 은퇴코칭모델(RE-TIRE)의 5단계 주요 내용과 대화예시를 [표 5]를 통해 제시하였다. 본 연구

를 통해 개발된 은퇴코칭(RE-TIRE)모델 최종안의 단계별 특징은 다음과 같다.

4.1 1단계: 관계형성(Rapport & Empowering)

최종 은퇴코칭모델의 1단계는 피코치를 환영하고 긍정적인 기운으로 피코치가 내면의 이야기를 공유할 수 있는 분위기를 조성하는 과정이다. 라포형성 단계는 코치와 피코치간의 충분한 관계형성에 매우 중요한 역할을 한다. 코칭 과정에서 라포는 개인적인 결속과 같은 관계와 상호작용에 대한 즐거움의 정도라고 할 수 있으며, 충분한 지지를 통해 피코치의 존재를 인정하고 공감하며 기운을 북돋워주는 역할을 할 수 있다. 1단계의 핵심 질문은 ‘행복한 은퇴생활이란 어떤 모습인지’를 포함한다.

4.2 2단계: 목표설정(Target Establishment)

대화의 주제를 정하고 초점을 맞추어 은퇴준비에 필요한 목표를 설정하도록 하는 단계이다. 은퇴에 대한 부정적 두려움을 제거하고 긍정적으로 목표를 설정할 수 있도록 유도한다. 코치의 주요 역량 중 하나는 피코치가 자신이 원하는 목표를 분명히 인식할 수 있도록 지원해주는 것이다. 목표는 안녕감에 영향을 주며, 특히 내재적 목표는 목표를 추구하는 것 자체만으로도 만족감을 얻을 수 있기 때문이다[34]. 피코치가 스스로의 고

표 4. 주요 코칭대화모델과 은퇴코칭모델(RE-TIRE)의 비교

구분	Fourmies 모델[26]	Kinlaw 모델[27]	GROW 모델[9]	변혁적 모델[28]	CAAACS 모델[29]	코칭대화 모델[30]	GRROW 모델[31]	ANCHOR 모델[32]	iCAN 전략 모델[33]	RE-TIRE모델 (본 연구)
라포형성 및 문제인식	①문제 시인 및 동의	①직면/표현	①목표 설정	①기반 조성	①고객 연결	①초점 맞추기	①목표 설정	①기대 목표	①정형화	①관계 형성
정보탐색		②고객 반응 이용한 정보획득	②현실 확인	②학습 루프	②상황 평가		②현실 파악 ③핵심 니즈인식	②현실 인식	②상황 파악	②목표 설정
대안창출	②대안 상호도의	③대안 검토 및 해결안 결정	③대안 찾기	③행동 촉진	③목표 명료화	②가능성발견	④대안 탐색	③핵심 가치	③실행 계획 수립	③계획 수립
대안평가 및 선택	③행동 상호도의		④실행 의지확인		④실행 하기 ⑤약속 정하기	③실행 계획수립 ④장애 요소제거	⑤실천 의지확인	④경로 찾기 ⑤장애 요인		④실행
점검 및 평가	④결과 확인점검 ⑤성취 결과인정				⑥지원 하기	⑤마무리		⑥다짐 하기	④양육 지원	⑤평가

주) 참고문헌 [11] p39 표에서 재구성

유한 질문에 대한 답을 찾을 수 있도록 고치시키는 질문이 필요하며, 개인들은 자신으로부터 나온 질문과 답을 더 수월하게 받아들이거나 열심히 노력하게 된다[35]. 그러므로 스스로 목표를 결정하는 것은 자기결정성을 통해 만족을 얻을 수 있는 중요한 요인이다. 2단계의 핵심 질문은 ‘은퇴와 관련하여 어떤 주제에 초점을 맞출 것인가’에 대한 것이다.

4.3 3단계: 계획수립(Identification)

은퇴준비를 위해 설정된 목표를 달성하기 위한 큰 계획을 수립하는 과정이다. 은퇴와 관련한 목표설정은 미래의 불확실성에서 오는 막연한 두려움을 완화해줄 수 있다. 의미 있는 목표를 설정하여 큰 계획을 세워 헌신하면 목적의식이 생기고 자신의 삶을 장악하고 있다고 느끼게 되며, 일상생활에 의미를 높여주고 어려운 문제에 더 잘 대처할 수 있다[36]. 피코치 스스로 선택한 목표는 행동으로 이어질 가능성이 매우 높으며, 효과성이 뛰어난 자기일치(self-concordance) 목표가 될 수 있다. 3단계의 핵심 질문은 ‘목표를 달성하기 위해 피코치가 수립할 수 있는 계획’에 대한 것이다.

4.4 4단계: 실행(Realization)

실행계획의 구체적인 수행 일정, 방법을 피코치가 스스로 수립하도록 유도한다. 은퇴준비를 위해 수립한 목표를 달성하기 위해 해야 할 것, 효과적인 것 등 피코치의 잠재력과 가능성을 발견하고 실행계획을 수립하는 것은 코칭 진행의 효과성을 결정짓는데 매우 중요하다. 피코치의 변화와 성장의 가능성이 실행계획에 대한 실천 여부에 달려있기 때문이다. 이 과정에서 그 동안 미처 생각하지 못했던 것들까지 이끌어내고 직관과 통찰력을 얻을 수 있도록 하여 효과적인 문제해결이 가능하도록 한다. 4단계의 핵심 질문은 ‘구체적 실행계획’을 유도하는 것이며, 예상되는 난관을 생각하고 도움이 되는 자원을 모색해보도록 한다.

4.5 5단계: 평가(Evaluation)

평가 단계에서는 코칭 세션에서 느낀 점을 공유하고 스스로 세운 목표와 실행계획을 정리한다. 코치는 피코치의 실행계획을 지지하고 다짐하도록 돕는다. 피코치는 평가단계에서 코칭 세션에서 새롭게 발견한 것이나 느낀 점을 공유하고 전반적인 코칭 세션에 대한 만족도

표 5. 은퇴코칭모델(RE-TIRE) 5단계 대화예시

단계	주요내용	대화예시
1 단계 관계형성 (Rapport & Empowering)	환영인사 긍정적인 기운 북돋기 기대와 관심 불러일으키기	“행복한 은퇴생활이란 어떤 모습일까요?” - 진심으로 환영합니다. 찾아오시는 데 불편한 점은 없으셨나요? - 최근에 가장 즐거웠던 일은 무엇인가요? - 살면서 가장 만족스러웠던 순간은 언제인가요? - 나의 이야기를 가장 잘 들어주는 사람/힘이 되는 사람은 누구인가요?
2 단계 목표설정 (Target Establishment)	주제 정하기 대화 목표 설정 초점 맞추기	“은퇴와 관련해서 오늘 어떤 주제로 이야기를 나눌까요?” - 행복한 은퇴생활을 하려면 무엇이 갖춰져야 할까요? - 은퇴준비가 가장 필요한 분야는 무엇일까요? - 오늘 은퇴코칭을 마쳤을 때 어떤 결과를 얻으면 만족하시겠어요? - 오늘 대화에서 가장 초점을 맞추고 싶은 부분은 무엇인가요?
3 단계 계획수립 (Identification)	계획수립 큰 그림 그리기 가능성 탐색	“목표를 달성하기 위해 어떤 계획을 세워 보시겠어요?” - 지금 수립한 목표를 달성하기 위해 앞으로 무엇을 할 수 있을까요? - 지금 수립한 목표를 달성하기 위한 자원은 무엇이 있을까요? - 목표를 달성한다면 미래에 어떤 변화가 있을까요? - 실패하지 않는다면 어떤 것을 시도해보시겠어요?
4 단계 실행 (Realization)	구체적인 실행 방법 수립 세부항목별 방법 제시 장애물 제거	“실행계획을 좀 더 구체적으로 세워 보시겠어요?” - 어떻게 하면 좀 더 실행력이 높아질 수 있을까요? - 예상되는 난관이 있다면 어떻게 극복해야 할까요? - 이렇게 변화하려면 누구에게 도움을 청할 수 있을까요? - 그것 말고 다른 것을 생각해본다면 무엇이 있을까요?
5 단계 평가 (Evaluation)	느낀 점 공유, 정리 코칭 세션 평가 새롭게 발견된 점 확인	“오늘 은퇴코칭을 받은 소감은 어떤가요?” - 오늘 대화를 통해서 가장 크게 얻은 것은 무엇인가요? - 은퇴코칭을 받은 후 본인의 은퇴생활을 떠올리시면 어떤 생각이 드나요? - 계획대로 잘 진행되고 있는 지를 어떻게 확인할 수 있을까요? - 마무리하면서 은퇴계획과 실행을 위해 새롭게 보완할 점이 있다면 무엇인가요?

를 확인할 수 있으며 계획과 실행 보완이 이루어진다. 다음 세션이 예정된 경우 추후 일정을 조율한다. 5단계의 핵심 질문은 ‘은퇴코칭을 받은 소감’에 대한 것이다.

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 은퇴설계의 필요성에 대한 인식을 강화시키고 실행력을 향상시키기 위해 체계적 대화기술을 갖춘 코칭기법을 적용하여 ‘효과적인 은퇴설계를 위한 은퇴코칭모델(RE-TIRE)’을 개발하였다. 문헌고찰을 통해 초안을 개발하고, 전문가 자문과 재무설계사 평가를 통한 타당도 검증을 실시하여 수정 보완하여 최종모델이 만들어졌다. 연구 결과 은퇴코칭모델(RE-TIRE)은 관계형성-목표설정-계획수립-실행-평가로 구성된 5단계로 고안되었다.

은퇴코칭모델에 대한 교육을 받은 재무설계사들이 현장에 시험 적용한 후 은퇴코칭모델에 대해 평가한 결과, 은퇴코칭모델의 전반적 만족도는 3.69점(4점 만점)으로 나타나 은퇴코칭 교육과 실습을 경험한 재무설계사들은 전반적으로 은퇴코칭에 대하여 매우 긍정적인 평가를 하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 은퇴코칭 교육을 통한 이해 정도가 3.8점으로 나타나 은퇴코칭모델은 교육을 통해 쉽게 이해할 수 있는 것으로 판단되었다.

기존의 은퇴설계 및 다른 코칭모델과 차별화되는 은퇴코칭모델(RE-TIRE)의 특징과 함의는 다음과 같다.

첫째, 은퇴코칭모델(RE-TIRE)은 전 생애에 걸친 모든 연령대의 사람들이 활용할 수 있다. 최근 들어 전 생애에 걸쳐서 은퇴설계가 필요하다는 논의가 확산되고 있다. 이미 은퇴한 은퇴자나 곧 은퇴에 임박한 예비은퇴자에게는 은퇴설계에 임하는 즉각적 행동변화를 야기할 수 있다는 점에서 긍정적인 효과가 있으며, 20~30대 직장인들에게는 은퇴준비의 필요성을 각인하고 체계적인 준비를 하는데 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 은퇴코칭모델을 활용하여 스스로 보유하고 있는 자원이나 역량을 기반으로 은퇴설계 실행력을 향상

시키는데 도움을 줄 수 있다. 특히 기존의 관리, 상담, 컨설팅, 멘토링 등이 문제를 중심으로 해결방안이나 지향점을 제시하는데 비해 코칭은 스스로가 보유하고 있는 자원이나 역량을 기반으로 실행력을 향상시키는데 초점을 맞추고 있다. 따라서 은퇴준비에 대한 필요성에 대한 인식이 미흡하거나 필요성은 인식하였는데 실행이 제대로 이루어지지 않는 경우에 보다 효과적으로 작용될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 은퇴코칭에서 다루어지는 내용으로 인한 변화의 파급효과는 코칭을 받은 개인뿐만 아니라 피코치가 속한 가계에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다.

셋째, 은퇴설계를 도와주는 전문가들에게 효율적인 방법으로 활용되어 업무능력향상에 도움을 줄 수 있다. 예를 들어 재무설계사가 은퇴설계를 준비하는 고객과의 커뮤니케이션 상황에 적용하여 은퇴설계의 효과성을 높이는 방법으로 활용가능하다. 은퇴코칭은 재무설계와는 다른 것으로 은퇴설계에 있어서 구체적인 해결 방안을 제시할 수는 없어 재무적으로 직접적인 도움을 줄 수는 없지만 은퇴설계프로세스의 문제인식 단계에서 재무설계 기술과 역량을 향상시켜줄 수 있는 중요한 도구로 활용될 수 있을 것이다. 또한 한국코치협회에서 인증하는 코치들과 국제코치연맹에서 인증하는 프로코치들도 은퇴코칭모델 활용이 가능할 것이다.

본 연구는 모든 사람에게 자발적인 은퇴준비 필요성을 일깨우고, 은퇴설계 효과성을 높이기 위해 은퇴설계에 코칭기법을 처음으로 적용했다는 데 가장 큰 의의가 있다. 또한 단순한 모델 개발에 그친 것이 아니라 5단계의 적합한 대화를 개발하고 핵심 질문을 포함시켜 실제 은퇴설계 전문가들이 현장에서 직접 활용 가능하도록 만들어졌다는 점에서 차별성이 있다. 마지막으로 현장 적용을 통해 그 효과와 실지가능성을 검증하였다는 점도 의미가 있다. 궁극적으로 본 연구는 은퇴코칭의 새로운 개념을 제시하고 은퇴설계의 효율성을 높일 수 있는 방법을 개발함으로써 노후복지정책의 확장과 재무설계사들의 은퇴설계 능력을 향상시키는 실용적 함의를 줄 수 있을 것이다. 또한 관련 후속 연구들의 발전을 위한 기초 연구로 활용될 것을 기대한다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 제한점을 가지

고 있다. 첫째, 은퇴설계에 코칭을 적용한 연구가 전무하였기 때문에 다른 은퇴코칭모델들과 이론적, 실제적으로 비교할 수 없어 보완책으로 대화모델을 개발하였으나 이에 대해서도 향후 후속 연구를 통해 보완해야 할 것이다. 둘째, 본 연구의 설문조사 샘플이 32명에 불과하여 결과의 객관성과 설명력이 제한적이라는 점을 지적할 수 있다. 향후 좀 더 많은 샘플을 확보하여 은퇴코칭모델의 객관성을 확보한다면 인과관계 분석 등의 심도 있는 결과를 얻을 수 있을 것으로 기대한다. 셋째, 설문조사 결과 은퇴코칭의 실제 적용 가능성과 단계별 적용의 적절성 응답 평균이 상대적으로 낮았다. 교육시간을 충분히 적용하여 모델을 충분히 숙지하고 응용할 수 있도록 보다 체계적인 은퇴코칭모델을 적용한 은퇴코칭 교육프로그램 개발이 후속연구로 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 통계청, 2015 고령자 통계, 2015.
- [2] Organization for Economic Cooperation and Development, *OECD Economic Surveys Korea*, June, 2014.
- [3] J. Petkoska and J. Earl, "understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning," *Psychology and Aging*, Vol.24, pp.245-251, 2009.
- [4] 서우경, "크리스천 코칭과 상담의 비교 및 통합적 적용에 대한 효과성 연구," *한국기독교상담학회지*, 제18권, pp.33-60, 2009.
- [5] P. Williams and D. C. Davis, *Therapist as life coach*, WW Norton Company, 2007.
- [6] <http://www.coachfederation.org>
- [7] <http://www.kcoach.or.kr>
- [8] G. Collins, *Christian Coaching*, Colorado Springs, Nav Press, 2001.
- [9] J. Whitmore, *Coaching for Performance*, Nicholas Brealey Publishing, London, 1992.
- [10] M. Cook and L. Poole, *Manager's Guide to Effective Coaching*, McGraw-Hill, 2011.
- [11] 조성진, 송계충, "코칭 효과 연구를 위한 코칭 프로그램 개발과 평가", *인적자원개발연구*, 제13권, 제1호, pp.27-74, 2010.
- [12] The International Center for Management and Organization Effectiveness <http://cmoe.com>
- [13] 박수선, 강기정, "부모교육실천을 위한 부모코칭 모형개발에 대한 탐색적 연구," *부모교육연구*, 제5권, 제2호, pp.27-55, 2008.
- [14] 노명숙, 김순옥, "학습코칭 부모교육 프로그램 개발 및 평가," *한국가정관리학회지*, 제29권, 제4호, pp.89-107, 2011.
- [15] 김혜연, "건강가정교육프로그램 개발을 위한 기초연구: 팀 성과행동 코칭모델을 이용한 가정의 건강성 측정 척도 개발," *Family and Environment Research*, 제51권, 제3호, pp.321-331, 2013.
- [16] 김혜연, 박인숙, 홍성희, 김성희, "건강가정지원센터에서 활용할 수 있는 라이프코칭교육프로그램 개발에 관한 연구," *한국가정관리학회지*, 제27권, 제4호, pp.19-30, 2009.
- [17] 김혜연, "건강가정사 역량강화 코칭 교육프로그램 개발 기초연구," *한국가정관리학회지*, 제32권, 제1호, pp.101-115, 2014.
- [18] 민세홍, 김미영, 정현옥, "자기주도 학습 능력 향상을 위한 진로·학습코칭 시스템 모형 개발," *한국기술교육학회지*, 제10권, 제2호, pp.169-194, 2010.
- [19] 박계신, "예비특수교사 교육실습을 위한 동료 코칭 모형 개발," *특수교육재활과학연구*, 제47권, 제2호, pp.1-19, 2008.
- [20] 우수명, 장영철, "경영자의 코칭역량모델 개발 및 요구분석," *한국산학기술학회논문지*, 제14권, 제11호, pp.5530-5540, 2013.
- [21] 양석균, "중소기업의 역량모델 개발 실증연구," *경영컨설팅리뷰*, 제1권, 제1호, pp.179-200, 2010.
- [22] 나현숙, 권영대, 노진원, "환자-의사 커뮤니케이션 개선을 위한 의사코칭 모델 개발," *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제2호, pp.331-340, 2013.

[23] 나현숙, 권영대, 노진원, 정이다, “의사코칭 프로그램의 만족도 평가,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제12호, pp.895-903, 2014.

[24] 김정현, 박주영, “우리나라 소비자의 은퇴설계실행능력과 영향요인,” 한국생활과학회지, 제22권, 제1호, pp.117-129, 2013.

[25] 차경욱, 박미연, 김연주, “20, 30대 임금근로자의 은퇴재무설계에 관한 연구,” 한국가정관리학회지, 제26권, 제1호, pp.149-163, 2008.

[26] F. F. Fournies, *Coaching for Improved Work Performance*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1987.

[27] D. C. Kinlaw, *Coaching for Commitment: Managerial Strategies for Obtaining Superior Performance*, San Diego, CA: University Associates, Inc., 1989.

[28] T. G. Crane, *The Heart of Coaching : Using Transformational Coaching to Create a High-Performance Coaching Culture*. Sandiego, CA: FTA Press, 1998.

[29] J. E. Auerbach, Cognitive Coaching. In D. Stober and A. M. Grant(Eds.), *Evidence-Based Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*, New York, NY : Wiley, pp.103-128, 2006.

[30] <http://www.koreacoach.com>

[31] 이희경, *코칭입문*, 교보문고, 2005.

[32] 이소희, *멋진 응원 코칭*, 신정, 2008.

[33] 조성진, *코칭ABC*, 심포지움 출판사, 2008.

[34] E. L. Deci and R. M. Ryan, “The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior,” *Psychological inquiry*, Vol.11, No.4, pp.227-268, 2000.

[35] J. LeSurre, *Financial Coaching: bridging the gap between financial knowledge and financial behavior*, Doctoral dissertation, Ball State University, 2014.

[36] 탁진국, 임그린, 정재희, “행복증진을 위한 긍정

심리기반 코칭프로그램 개발 및 효과성 검증,” 한국심리학회지: 일반, 제33권, 제1호, pp.139-166, 2014.

저 자 소 개

최 현 자(Hyuncha Choe)

정회원



- 1984년 2월 : 서울대학교 농가정학과
- 1986년 2월 : 서울대학교 농과대학원(농가정학 석사)
- 1992년 2월 : 퍼듀대학교 대학원(소비자경제학 박사)

• 1996년 9월 ~ 현재 : 서울대학교 소비자학과 교수
 <관심분야> : 재무관리, 재무설계, 금융소비자보호

조 혜 진(Hyejin Cho)

정회원



- 1998년 8월 : 서울대학교 소비자학과
- 2004년 8월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(석사)
- 2009년 2월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(박사)

• 2015년 3월 ~ 현재 : 인천대학교 소비자·아동학과 조교수
 <관심분야> : 소비자재무, 금융소비자 교육 및 행동, 은퇴코칭, 은퇴설계

김 민 정(Minjung Kim)

정회원



- 2003년 2월 : 성균관대학교 가족경영.소비자학과
- 2005년 2월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(석사)
- 2011년 8월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(박사)

• 2014년 9월 ~ 현재 : 서울대학교 생활과학연구소 연구교수
 <관심분야> : 소비자재무, 금융소비자보호, 은퇴코칭

이 지 영(Ji Young Lee)

정회원



- 2003년 2월 : 숙명여자대학교 영문학/소비자경제학과
 - 2005년 2월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(석사)
 - 2011년 8월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(박사)
 - 2015년 2월 ~ 현재 : 서울대학교 생활과학연구소 연구교수
- <관심분야> : 재무설계, 은퇴설계, 베이비부머

장 연 주(Younju Jang)

정회원



- 2000년 2월 : 서울대학교 소비자학과
 - 2010년 8월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(석사)
 - 2013년 8월 : 서울대학교 대학원 소비자학과(박사)
 - 2015년 3월 ~ 현재 : 인하대학교 소비자학과 겸임교수
- <관심분야> : 소비자재무, 금융소비자 교육 및 행동, 보험소비자

서 우 경(Woo-Kyung Suh)

정회원



- 2007년 2월 : 연세대학교 신학과
 - 2005년 2월 : 숙명여자대학교 대학원(아동복지학 석·박사)
 - 2010년 5월 : San Francisco Theological Seminary(Doctor of Ministry)
 - 2014년 7월 ~ 현재 : 서울대학교 생활과학연구소 객원연구원
- <관심분야> : 은퇴코칭, 은퇴설계, 소비자상담