



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

COACHING: UMA REVISÃO DE LITERATURA 2011-2021

ANA RITA BASÍLIO VARELA GASPAR

Julho 2022



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

COACHING: UMA REVISÃO DE LITERATURA 2011-2021

ANA RITA BASÍLIO VARELA GASPAR

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR PAULO LOPES HENRIQUES

Julho 2022

Agradecimentos

A frequência do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos constituiu um desafio pessoal e profissional que me propus alcançar, mas que não teria sido possível sem o apoio de família, amigos e professores. Desta forma, agradeço de forma especial a todos aqueles que me têm acompanhado ao longo da minha vida pessoal e profissional, que me fizeram acreditar nas minhas capacidades e que sempre me incentivaram a procurar mais.

Gostaria de agradecer em particular ao meu orientador o Professor Paulo Lopes Henriques, pelo seu apoio e orientação, mas principalmente pela sua paciência. Nunca me deixou desamparada mesmo quando eu própria me perdia.

À minha família por estarem sempre presentes em todas as etapas da minha vida em particular ao meu irmão que sempre acredita em mim.

Às minhas amigas de infância, que são um grupo extraordinário de mulheres fortes, destemidas e que sempre me acompanham nas minhas ideias.

Aos meus colegas do ISEG, Patrícia, Larissa, Diogo e Daniela, por terem sido uma parte tão importante deste percurso e pelas pessoas maravilhosas que são, tão diferentes e tão unidos.

À Ana e à Rafaela pelos momentos de descontração em Peniche, onde me refugiei para terminar o TFM e poder usufruir do mar nas pausas.

A todas as pessoas que de forma direta ou indireta contribuíram para a conclusão desta etapa da minha vida, estou profundamente agradecida.

Resumo

O panorama laboral atual tornou-se cada vez mais competitivo e o capital humano tornou-se cada vez mais consciente quanto às suas necessidades. Como tal, as organizações sentiram a necessidade de começar a procurar novas formas de gestão e liderança para atender às necessidades de desenvolvimento dos funcionários e organizações. Uma ferramenta essencial para isso é o *coaching*. O conceito de *coaching* é abrangente e existem várias definições para o mesmo, porém, a maioria remete para o objetivo final de promover a eficácia através de intervenções focadas nos indivíduos e/ou nas equipas como um todo, sendo que estas podem surgir no âmbito organizacional sob as formas, de *coaching* executivo, de líderes, dos pares e ou gestão, podendo ser mais ou menos formais, dependendo do contexto.

Assim, este trabalho refere-se a uma análise da produção científica realizada na última década sobre a temática do *coaching* e do seu contributo para a performance organizacional. Irá permitir não só a compreensão da evolução do conceito de “*coaching*”, como também a sua crescente aplicabilidade na melhoria da performance organizacional, e ainda compreender o espaço de melhoria no âmbito do *coaching*, que apesar de ter o suporte da literatura no que diz respeito aos seus impactos, existe ainda uma lacuna significativa referente à medição dos mesmos.

Palavras-Chave: *Coaching*, Organização, Performance Organizacional.

Abstract

The current labor panorama that we live in is increasingly competitive, and its human capital is more conscious of its needs. As such, organizations have felt the need to start looking for new approaches of management and leadership to meet the development needs of employees and organizations. An essential tool for this is coaching. The concept of coaching is broad and there are several definitions for it, however, it most refers to the ultimate goal of promoting effectiveness through interventions focused on individuals and/or teams as a whole, and these can arise in the organizational setting in the forms of executive coaching, leadership coaching, peer coaching and or management, and may be more or less firm depending on the context.

Thus, this work refers to an analysis of the scientific production carried out in the last decade about coaching and its contribution to organizational performance. The present work will allow not only to understand of the evolution of the coaching concept but also its increasing applicability in the effectiveness of the organization performance. Also, it will allow us to understand the space left for improvement in the scope of coaching, which despite having the support of the literature we still can verify a significant gap regarding its impacts.

Key-words: *Coaching*, Organization, Organizational Performance

Lista de abreviaturas

ICF - International Coaching Federation

ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão

IF - Impact Factor

SJR – Scientific Journal Ranking

Índice

Agradecimentos	III
Resumo	IV
Abstract	V
Lista de abreviaturas	VI
Índice	VII
Índice de Tabelas e Figuras	VIII
I – INTRODUÇÃO	1
II - REVISÃO DE LITERATURA	2
2.1 <i>Coaching</i>	2
2.1.1 Definição de <i>Coaching</i>	2
2.1.2 Tipos de <i>Coaching</i> - <i>Coaching</i> e <i>Coaching</i> Executivo, de Pares e Líder	4
2.1.3 Características de um <i>coaching</i> funcional e os seus impactos	5
2.2 Relevância de uma Revisão de Literatura no <i>Coaching</i>	6
III - METODOLOGIA	8
3.1 Processo de Pesquisa	8
3.2 Apresentação e classificação dos dados	10
IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	16
V - CONCLUSÕES	22
VI - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

APÊNDICE A.....32

APÊNDICE B.....43

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1 Cruzamento de palavras-chave.....9

Figura 1 Descrição do processo metodológico..... 12

Figura 2 Número de artigos por revista..... 13

Figura 3 - Número de artigos analisados por ano..... 13

Figura 4 Número de artigos por país da revista..... 14

Figura 5 Número de artigos por país do estudo..... 14

Figura 6 Objetivos da intervenção de coaching reportados nos artigos analisados 15

I – INTRODUÇÃO

O *coaching*, quando implementado a um nível organizacional, é uma ferramenta poderosa de abordagem aos Recursos Humanos (Ellinger & Hamlin, 2016 *cit. in* Milner, Milner, & McCarthy, 2020). Este, visa ajudar os indivíduos e organizações a serem mais eficazes, alcançando resultados positivos e significativos através de mudanças intencionais dentro do pensamento, comportamento e emoção. Estamos perante um aumento da popularização do termo *coaching*, do número de *coaches* e do sucesso das associações responsáveis pela certificação dos mesmos. No entanto, há ainda muitos aspetos do *coaching* por explorar (Correia, Santos, & Passmore, 2016).

Segundo Grant & O'Connor (2019) se o *coaching* continua a crescer e a desenvolver-se é necessário baseá-lo na evidência. Assim, torna-se interessante percebermos qual o estado da arte na área do *coaching* nos últimos 10 anos (2011 a 2021) e de que forma a evidência que possuímos poderá contribuir para as organizações.

O que procuramos com este estudo é compreender se as organizações podem usar o *coaching* como ferramenta para melhorar a performance dos colaboradores e consequentemente a performance da própria organização, quando a utilização do mesmo é eficiente.

Com base nestes pressupostos, a nossa investigação é fundamentada numa revisão da literatura, com base na análise de 50 artigos relacionados com *coaching* nos últimos 10 anos, sendo que a estrutura é composta por cinco capítulos: Introdução, Revisão de Literatura, Metodologia, Análise de Resultados e Conclusões. No primeiro, será feita uma breve introdução ao tema. No segundo está presente a revisão de literatura, onde iremos

contextualizar e abordar temáticas como: Definição de *coaching*, tipos de *coaching*, onde será abrangido o *coaching*, *coaching* executivo, de pares e líder, características de um *coaching* funcional e os seus impactos e a relevância de uma revisão de literatura no *coaching*. No terceiro capítulo fazemos referência à metodologia utilizada na investigação. No capítulo seguinte, o quarto, fazemos a análise e discussão dos resultados obtidos. O último capítulo destina-se a verificar as conclusões e sugerir estudos futuros.

II - REVISÃO DE LITERATURA

2.1 *Coaching*

2.1.1 Definição de *Coaching*

Com ambientes de trabalho cada vez mais dinâmicos, as organizações começaram a procurar novas formas de gestão e liderança de forma a atender às necessidades de desenvolvimento dos funcionários e organizações (Sewon, Egan, Kim, & Kim, 2013).

Neste seguimento, surge o *Coaching*, definido pela International *Coaching* Federation (ICF) (2021), como “uma parceria com clientes, através de um processo estimulante e criativo que o inspira a maximizar o seu potencial pessoal e profissional.”

Numa outra perspetiva o *Coaching* pode ser definido como a atividade de criar, apenas por meio da comunicação, o clima, o ambiente e o contexto que capacitam indivíduos e equipas a gerar resultados (Evered & Selman, 1989). Olhando para as definições de *Coaching*, vemos facilmente que o seu objetivo final é promover a eficácia, seja através de intervenções focadas nos indivíduos ou nas equipas como um todo (Dimas, Rebelo, & Lourenço, 2016).

As ações de *coaching* podem ocorrer no meio organizacional em diversas formas, como o *coaching* executivo, de líderes, dos pares e de gestão, sendo que, pode ser prestado através

de intervenções formalizadas, onde o *coach* (interno ou externo) e o *coachee* estão envolvidos num programa de *coaching*. Mas pode também, ser fornecido de uma forma mais informal e não estruturada, por meio de ações e comportamentos que os líderes ou colegas podem ter com os colaboradores. Relativamente ao foco, este poderá ser mais individual, organizacional ou de grupo (Dimas *et al.*, 2016).

Coaching é ainda considerado por alguns, como uma forma de intervenção nas pessoas recente, sendo muitas vezes confundido com *mentoring* e *counselling* (Lam, 2016), sendo inclusivamente considerado como uma forma de reorganizar estas mesmas áreas (Tobias, 1996). Torna-se importante mencionar que a investigação influenciadora do *coaching*, poderá vir de vários domínios do conhecimento, como as ciências do comportamento, literatura de gestão, *adult learning*, neurociências e psicoterapia (Grant & O'Connor, 2019).

Apesar destas similaridades são vários os autores que fazem questão de definir limites entre *mentoring*, *counselling* e *coaching* (e.g., Evered & Selman, 1989; Passmore & Fillery-Travis, 2011; Gettman, Edinger, & Wouters, 2019). Neste seguimento, segundo Neale, Spencer-Arnell, & Wilson (2009) *mentoring* remete para quando o mentor traz consigo o seu conhecimento e experiência que é partilhado com o *mentee* quando apropriado, ou seja, modela e partilha as suas próprias experiências de como é fazer a tarefa. Por outro lado, segundo os mesmos autores o *counselling* apoia as pessoas através de trabalhar o seu stress emocional e ansiedade que as impossibilita de funcionar corretamente.

Uma vez delimitado o conceito de *coaching*, seria interessante debruçarmo-nos e delimitarmos alguns dos diferentes tipos de *coaching*.

2.1.2 Tipos de Coaching - Coaching e Coaching Executivo, de Pares e Líder

Existem múltiplas definições e diferentes tipos de *coaching*. Nesta investigação, com base naquele que será o nosso foco de trabalho – o impacto direto nas organizações – optamos por analisar mais detalhadamente três tipos de *coaching*: Executivo, de pares e do líder.

O *coaching* executivo pode ser definido como:

“(...)a helping relationship formed between a client who has managerial authority and responsibility in an organization and a consultant who uses a wide variety of behavioural techniques and methods to help the client achieve a mutually identified set of goals to improve his or her professional performance and personal satisfaction and, consequently, to improve the effectiveness of the client’s organization within a formally defined coaching agreement” (Kilburg, 2000, p. 142, *cit. in* Passmore & Fillery-Travis, 2011).

O *coaching* e o *coaching* executivo têm a mesma base, porém o *coaching* executivo encontra-se mais focado naquela que é a componente organizacional, sendo que, recorrem à formação e/ou gestão de carreira. Um fator essencial a ter em consideração para qualquer tipo de *coaching* é a relação necessária entre o *coach* e o *coachee*, estando este relacionamento ligado às características do *coach* e às suas necessidades pessoais, bem como às do *coachee*, para que a mesma relação seja entendida por ambas as partes e o *coaching* seja implementado com sucesso (Gettman *et al.*, 2019)

O *coaching* de pares é focado essencialmente na confiança, sendo necessário que os *coaches* criem um ambiente quer de confiança quer de segurança, onde se torna possível os elementos da equipa partilharem os seus pontos de vista e se necessário alertarem para possíveis áreas de conflito. Têm ainda de ter a capacidade de garantir um balanço daquelas que são as necessidades individuais e as necessidades de equipa. Por parte dos *coachees*,

torna-se também fundamental a capacidade de foco, bem como manter uma abertura para a mudança (Wotruba, 2016).

O *coaching* do líder, baseia-se na junção do papel de líder e *coach* na mesma pessoa. Neste sentido, os líderes aplicam e/ou desenvolvem características, tipicamente associadas ao *coaching* em ambiente laboral. Baldwin & Ford (1988 cit. in Grant & Hartley, 2014) defendem um modelo de três fatores que podem ser facilitadores, ou por outro lado inibidores, da transferência de conhecimento do líder-*coach*. Estes fatores são: 1) As características dos *coachees*, que devem incluir a autoeficácia, motivação pessoal e a percepção pessoal da utilidade das novas competências; 2) o design do programa, que deverá incluir oportunidades para praticar e gerir os possíveis erros; 3) o ambiente de trabalho, onde deverá ser possível aplicar os novos conhecimentos, garantido suporte no local de trabalho (Blume *et al.*, 2010, cit in Grant & Hartley, 2014).

2.1.3 Características de um coaching funcional e os seus impactos

Uma vez percebido o que é o *coaching* e algumas das possíveis abordagens ao mesmo, seria relevante debruçarmo-nos sob os fatores que o influenciam assim como os seus impactos. Segundo Pandolfi (2020) são vários os estudos que relatam as competências do *coach*, assim como, as características do *coachee*, como fatores ativos no sucesso do *coaching*, no entanto, é necessário considerarmos que, segundo o mesmo autor, a qualidade dessas evidências é baixa uma vez que são baseadas em pouca evidência empírica, com amostragens que limitam a generalização.

Ainda assim, no que concerne ao *coach*, seria interessante refletirmos sobre o Modelo atualizado de competências essenciais da ICF, que define oito fatores como os mais importantes, dando ênfase primordial ao comportamento ético e confidencialidade, à

importância da mentalidade de *coaching* e à relevância crucial da parceria entre *coach* e cliente. Assim como, cultivar a confiança e segurança de forma a criar um ambiente propício e de apoio, ter presença, escuta ativa, evocar consciencialização facilitando descobertas e aprendizagens do cliente e por fim, facilitar o crescimento do cliente, estabelecendo parcerias que promovam a autonomia do mesmo (ICF, 2021).

Por outro lado, no que concerne às características do *coachee*, motivação é o fator mais citado como influenciador nos resultados do *coaching* (e.g., Pandolfi, 2020; Passmore & Fillery-Travis, 2011). Para além da motivação é também apontado o engajamento, personalidade, recetividade ao feedback e autoeficácia do desenvolvimento como fatores essenciais (Bozer, Sarros, & Santora, 2013).

A pesquisa sobre os impactos do *coaching* nas organizações e a nível individual, só agora começou a construir uma base de evidências mais ampla, sugerindo que o *coaching* pode levar a melhorias na eficácia executiva e desempenho do trabalho (Bozer, Sarros, & Santora, 2012; Passmore & Gibbes, 2007). Segundo Nanduri (2018) é também de referir o aumento da autoconsciência, mudanças comportamentais, construir melhores relações, abertura para novos comportamentos, mudança de hábitos, definir objetivos e planos de ação, melhoria de performance, mais confiança e motivação, autoeficácia, bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e engajamento.

Uma vez caracterizado o *coaching*, seria interessante percebermos a pertinência de uma revisão da literatura nesta área.

2.2 Relevância de uma Revisão de Literatura no Coaching

Ao longo da história da investigação académica tem se procurado perceber melhor o mundo, usualmente, recorrendo a investigação primária, no entanto, é igualmente sensato

recolher e examinar o que se sabe dentro da investigação já criada. Se não acedermos ao que foi já estudado, ao que já se sabe, não conseguiremos perceber o que necessita de ser aprofundado (Gough, Oliver, & Thomas, 2017).

Uma revisão da literatura pode assim ser definida como “*A review that strives to comprehensively identify, appraise, and synthesize all the relevant studies on a given topic.*” (Petticrew & Roberts, 2006, p.19). Permitindo assim resumir, avaliar e comunicar os resultados e implicações de grandes quantidades de pesquisa (Petticrew & Roberts, 2006).

Atualmente *coaching* é visto como uma das abordagens de liderança mais efetivas, tornando-se um elemento primordial de aprendizagem organizacional e de gestão de talentos no local de trabalho. Sendo descrito como uma abordagem motivacional, a sua premissa é facilitar a mudança comportamental que por sua vez levam a melhorias pessoais e profissionais (Jarosz, 2021).

Segundo Grant a pesquisa na área do *coaching* tem vindo a crescer exponencialmente e é fácil ficarmos sobrecarregados pelo volume e complexidade da informação disponível. Quando se torna necessário tomar decisões sobre o impacto do *coaching*, organizações e *coaches* necessitam de demonstrar os resultados positivos desta prática de forma a justificar o investimento (Passmore & Fillery-Travis, 2011).

Por outro lado, são vários os autores que mencionam a melhoria da performance organizacional como um dos impactos diretos do *coaching* (e.g., Ausar & Harrah, 2014; Smith, 2018; Toogood, 2012; Weiss & Merrigan, 2021; Gettman *et al.*, 2019; Correia *et al.*, 2016;). Opinião partilhada por Gomes, *et al.*, (2008) que mencionam a formação como uma condição para que as pessoas tenham bons desempenhos e as empresas se possam ajustar às necessidades mutantes da envolvente, tenham produtos competitivos, e realizem operações de

modo mais eficiente e eficaz. Ações que fomentem a auto-aprendizagem, a mentoria, o *coaching* e, globalmente, a aprendizagem nas múltiplas oportunidades da vida pessoal e profissional dos colaboradores representam assim um valor acrescentado para a organização que deve estar integrado na estratégia da mesma.

Tendo assim em consideração que existe um aumento exponencial da pesquisa no *coaching*, e dada a popularidade deste conceito no mundo organizacional, torna-se relevante perceber o que já se sabe nesta área e a sua aplicabilidade no contexto real focando na performance organizacional.

III – METODOLOGIA

3.1 Processo de Pesquisa

Para iniciar qualquer investigação, é necessário que seja construído o design da mesma e escolhida a metodologia adequada, de modo a ser possível considerar os resultados consistentes. A metodologia, é caracterizada por Fortin (1999) como sendo um aglomerado de técnicas e métodos pelos quais a investigação científica é guiada, gerando assim um plano criado pelo investigador.

A escolha destes métodos e técnicas depende sempre do objetivo do trabalho e do tipo de estudo elaborado. No caso do nosso trabalho, optámos por realizar uma revisão da literatura, executando uma revisão de literatura de estudos científicos realizados na área do *coaching* na última década, tendo como foco compreender de que forma o *coaching* pode ser utilizado como uma ferramenta de melhoria de performance organizacional.

Para a recolha dos artigos científicos relacionados com a temática do estudo, recorreu-se às bases de dados disponíveis na biblioteca digital do Instituto Superior de Economia e

Gestão (ISEG) e escolhemos a *B-On* devido ao facto de estar familiarizada com a mesma e ser uma base de dados abrangente.

A pesquisa (representada na tabela 1) decorreu entre o período de abril de 2021 e junho de 2021, tendo sido focada em estudos relacionados com o *coaching*. Para uma maior precisão, procedeu-se à escolha de palavras-chave relacionadas com o tema, nomeadamente “*coach*”, “*coaching*” e “*coachee*”, no campo “Título/fonte da revista” e seleccionando a opção “OR”, aplicaram-se as mesmas palavras-chave “*coach*”, “*coaching*” e “*coachee*” aos campos “termos do assunto” e “título”:

Tabela 1 Cruzamento de palavras-chave

Cruzamento de Palavras-chave		
Coach, Coaching, Coachee		SO Título/fonte de revista
OR	Coach, Coaching, Coachee	SU Termos do assunto
OR	Coach, Coaching, Coachee	TI Título

Fonte: Elaboração Própria

Após ser realizada esta pesquisa inicial, foram aplicados os seguintes limitadores: Texto Integral; Analisado pelos Pares; Disponível na Coleção da Biblioteca; Data de Publicação: 20110101-20211231; Revistas Académicas. Posteriormente os resultados foram restringidos pelos seguintes assuntos: *Applied psychology; Work environment; Strengths; Organizational change; Executive ability (management); Managerial coaching; Learning; Human resource development; Management development; Self-consciousness (awareness); Management; Psychologists; Well-being; Feedback; Change; Career development; Self-efficacy; Business mentorships; Educational coaching; Positive psychology; Leadership development; Mentoring; Coaching of employees; Coaching psychology; Personal coaching; Executive coaching; Leadership; Coaching; Motivational; Counseling; Executives; Evidence-based*

coaching; Peer coaching; Leadership coaching; Coaching (performance); Job performance; Mentors; Ethics; Goal (psychology); Culture; Behavior; Coach; training; Group coaching; Psychological feedback; Resilience; Attitude (psychology); Personnel management; Coaching relationship; Employee training; Cognitive behavioural coaching; Psychology; Evidence-based psychology; Mindfulness; Personality; Coaching practice; Developmental coaching; Executives attitudes. Após esta filtragem, ficámos com 321 artigos, fazendo uma breve análise dos mesmos, excluámos 30 por não se relacionarem com a temática do trabalho, e foram também excluídos 58 por estarem repetidos, no Apêndice A é possível ver uma listagem de todos os artigos encontrados. Após uma exclusão dos artigos não enquadrados, recorreremos ao critério de ordenação por “relevância” na *B-on* e optamos por analisar mais profundamente os 50 primeiros artigos desta mesma.

3.2 Apresentação e classificação dos dados

Após efetuada a pesquisa inicial, elaborámos então uma listagem dos artigos, por via de tabela no Excel, e preenchemos um quadro conceptual elaborado previamente com campos de informação baseados na questão de partida e que gostaríamos de comparar entre artigos, de forma a tornar a análise mais prática e focada na questão de partida, os campos foram divididos em 5 grandes áreas nomeadamente:

I - Aspectos Demográficos, que engloba: Autores; Título; Data; Revista Científica; Métricas; País da Revista; País do estudo; Ambiente do Estudo; Continente; Palavras-Chave e Objetivo do artigo. Sendo que para análise deste trabalho os campos de autores, título, ambiente de estudo, continente, palavra-chave e objetivo não foram analisados por não terem elementos de relevância para o nosso objeto de estudo.

II – Aspectos Gerais, que engloba: Apresenta uma nova definição de coaching; Apresenta

a necessidade de criar uma nova definição; Apresenta uma lacuna nas pesquisas? Qual; Apresenta o tipo de intervenção do programa de coach (coaching executivo, individual ou de grupo); Apresenta o coaching como uma área cuja investigação não tem sido muito rigorosa; Específica qual deverá ser o grande objetivo da intervenção de coaching.

III – Aspectos identificados, que engloba: Identifica competências *core* para o *coach*; Identifica comportamentos de base no *coachee* para que o programa de *coach* possa funcionar; Identifica a relação entre *coach* e cliente como essencial para o sucesso do programa; Identifica os diferentes impactos que o programa de *coaching* tem a nível individual; Identifica diferentes impactos que o programa de *coaching* tem a nível organizacional; Identifica o clima organizacional como relevante para o processo de *coaching*; O artigo defende que pesquisas futuras deverão incidir em amostras de maior dimensão.

IV - Métodos, que engloba: Método escolhido no artigo; Dimensão da Amostra; São medidos os resultados organizacionais? Quais? Sendo de mencionar aqui que os elementos, métodos escolhidos no artigo e dimensão da amostra não foram analisados por falta de elementos de relevância para a nossa análise.

V - Resultados, que engloba: Conclusões; Limitações; O artigo deixa sugestões para pesquisas futuras;

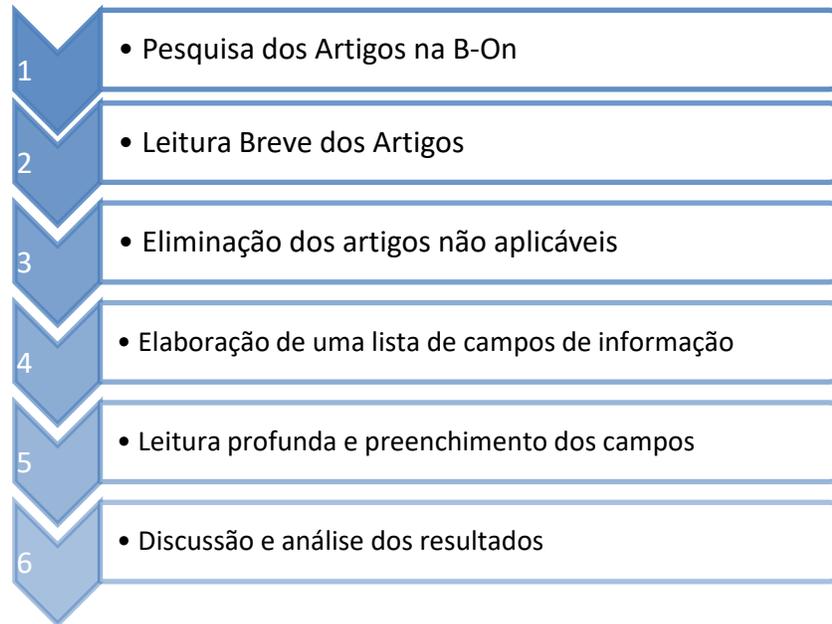
De salientar que os campos: O artigo defende que pesquisas futuras deverão incidir em amostras de maior dimensão e apresenta o *coaching* como uma área cuja investigação não tem sido muito rigorosa foram adicionados ao quadro já durante o decorrer da análise, uma vez que, sentimos a necessidade de adicionar estes campos de informação visto que identificámos pontos comuns relevantes para a nossa questão de partida.

Esta listagem permite que seja efetuada com maior facilidade uma leitura e análise dos

dados, facilitando a comparação e discussão de resultados relativamente ao *coaching* e todas as temáticas que visamos explorar dentro deste tópico.

Na figura 1, é possível verificar o resumo da metodologia anteriormente descrita:

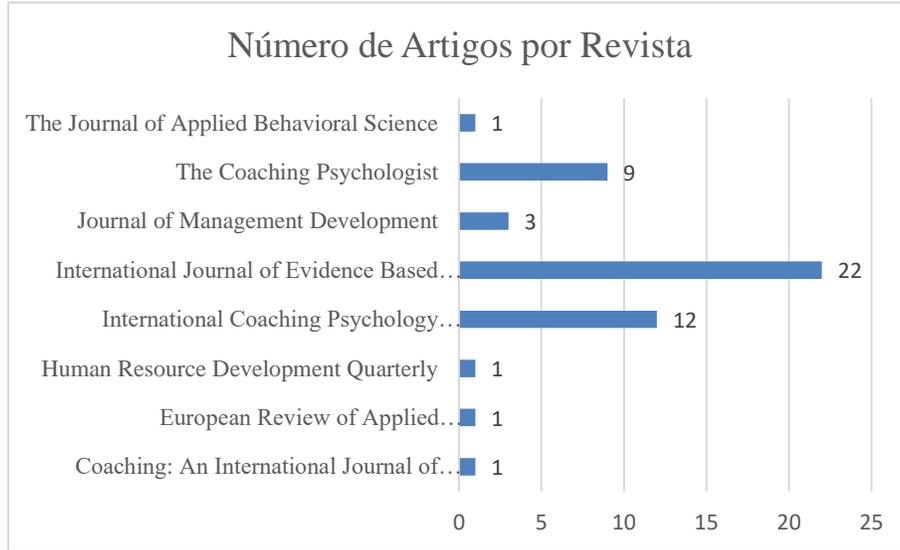
Figura 1 Descrição do processo metodológico



Fonte: Adaptado de Senivongse, Bennet, & Mariano, 2017.

A tabela completa referente à análise realizada, encontra-se no Apêndice B, porém, iremos agora analisar mais profundamente os agrupamentos de dados. No que concerne aos aspetos demográficos, quanto ao número de artigos por revista, através da figura 2, podemos verificar que estes se encontram distribuídos por 8 revistas, sendo que 44% dos mesmos são da revista “*International Journal of evidence based coaching and mentoring*”.

Figura 2 Número de artigos por revista



Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao número de artigos por ano, pode-se verificar, que os artigos analisados se encontram distribuídos entre 2011 e 2021, sendo que, através da figura 3, podemos verificar que os anos com maior número de artigos científicos analisados são 2018 e 2020, e o ano com menor número de artigos analisados é 2021.

Figura 3 - Número de artigos analisados por ano



Fonte: Elaboração própria

Dos artigos selecionados, é possível observar-se que a grande parte dos artigos foi publicado no Reino Unido (UK), sendo que o país onde foram publicados menos estudos (dos

analisados) é Portugal, com apenas 2%. Na figura 4 pode-se observar a localização das revistas onde foram publicados os estudos seleccionados para a presente amostra:

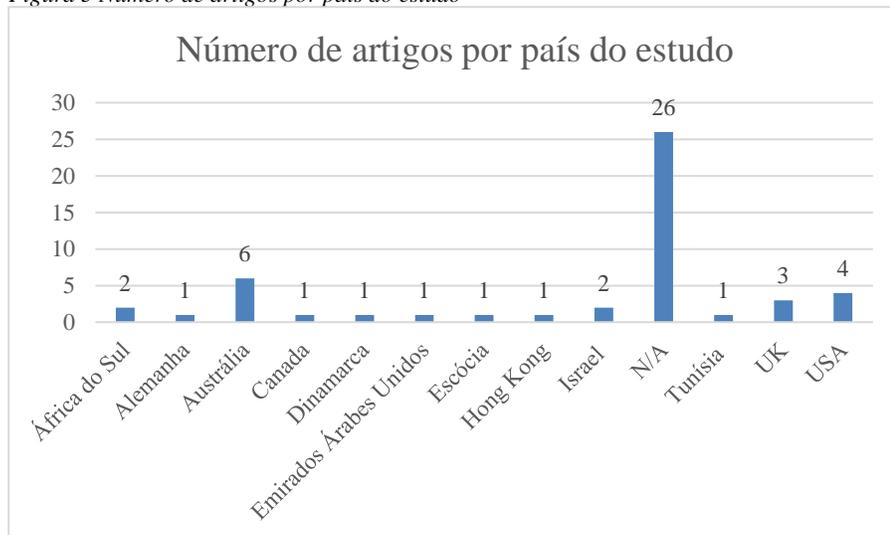
Figura 4 Número de artigos por país da revista



Fonte: Elaboração própria

Apesar das publicações serem realizadas no Reino Unido, Portugal e Estados Unidos da América, através da figura 5 é possível verificar que quanto ao país do estudo, os resultados são mais dispersos. Mais de metade dos estudos não é referente a um país específico e dos que apresentam referência a um país, a Austrália encontra-se em primeiro lugar com 6 artigos.

Figura 5 Número de artigos por país do estudo



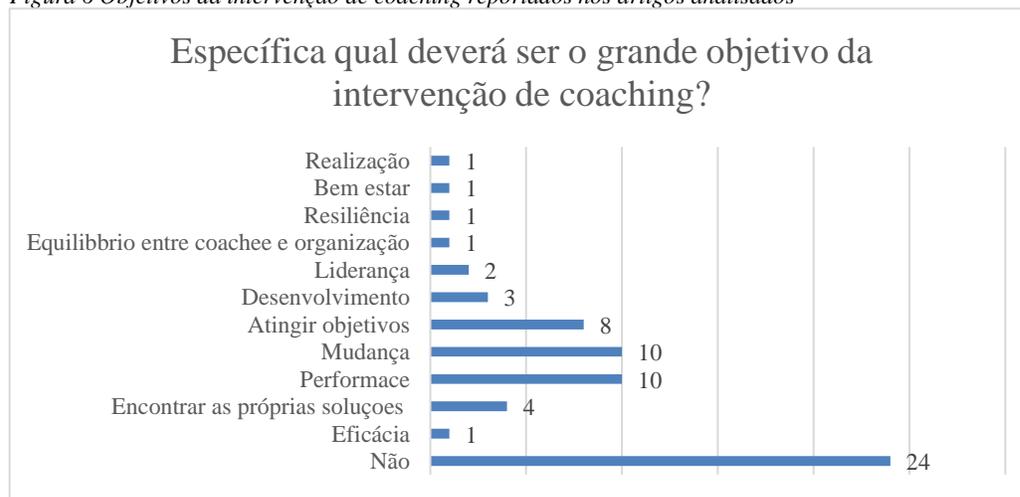
Fonte: Elaboração própria

No que concerne às métricas das revistas estudadas, dos 50 artigos estudados, 21 não apresentavam qualquer métrica o que foi posteriormente confirmado pelo respetivo editor, 3 apresentavam o *impact factor* (IF) e o *SCImago Journal Rank* (SJR), 28 apresentavam apenas o IF e 4 apenas o SJR. De salientar que destes 28 artigos com IF, 22 diz respeito ao *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* que tem um IF de 0,56.

Ao debruçarmo-nos no segundo tópico do nosso quadro conceptual, aspetos gerais, foi possível verificar que cerca de 6% dos artigos referem que existe a necessidade de criar uma nova definição de *coaching*, mas destes apenas 4% dos artigos apresentavam de facto uma nova definição. É ainda relevante referir que 50% dos artigos não referem o tipo de intervenção de *coaching*, mas dos restantes, 36% apresenta o *coaching* executivo, 10% apresenta o *coaching* de líderes e apenas 4% o de pares.

Quanto à intervenção de *coaching*, dos artigos analisados vários apresentam os grandes objetivos do mesmo sendo que, através da figura 6, podemos verificar que apesar de quase metade dos artigos não referir este tema, dos que referem, os principais objetivos do coaching anunciados são a mudança, a performance e atingir objetivos.

Figura 6 Objetivos da intervenção de coaching reportados nos artigos analisados



Fonte: Elaboração própria

IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Tal como referido anteriormente, o *coaching* é relatado por Jarosz (2021) como sendo uma das abordagens de liderança mais efetivas, revelando-se essencial naquela que é a aprendizagem organizacional e de gestão de talentos no local de trabalho, tendo como principal premissa facilitar a mudança comportamental, impulsionando melhorias pessoais e profissionais.

Debruçando-nos nos aspetos gerais do nosso quadro conceptual, podemos verificar que quanto ao objetivo do *coaching*, para Smith (2018) passa por melhorar o desempenho atual e futuro, usando um diálogo que se concentra não apenas no que foi alcançado, mas também no processo que o membro da equipa pretende seguir para alcançar os resultados. Ausar & Harrah (2014) por sua vez, defendem que o *coaching* visa melhorar a eficácia pessoal e empresarial num contexto de negócio, bem como ajudar os indivíduos ou equipas a alcançar o potencial pleno.

Note-se que os objetivos do *coaching* podem ser diversos e adaptáveis, além de que diferem ligeiramente consoante o tipo de *coaching* aplicado. O objetivo do *coaching* executivo, por exemplo, é melhorar a mudança comportamental do *coachee* por meio de autoconsciência e aprendizagem e, finalmente, contribuir para o sucesso individual e organizacional (Bozer *et al.*, 2012), enquanto o *coaching* de grupo se foca no impacto direto na melhoria do desempenho; no desenvolvimento das pessoas e nas mudanças culturais nas organizações, entre outros (O'Connor, Studholme, & Grant, 2017). Estes objetivos vão de encontro à nossa figura 6 que identifica igualmente o atingir de objetivos, a mudança, e a melhoria da performance como os grandes objetivos da intervenção do *coaching*.

Apesar do impacto que podemos verificar que o *coaching* tem na performance

individual e organizacional, os autores têm vindo a reforçar a necessidade de uma maior revisão de literatura sobre a temática. Apesar de apenas uma pequena percentagem dos artigos analisados terem identificado a necessidade de uma nova definição de *coaching*, a maioria dos mesmos alerta para as lacunas por eles sentidas quando realizada a sua investigação. Correia *et al.*, (2016), por exemplo, referem que existem poucos estudos que se focam no processo de forma integral, que medem apenas resultados finais, e que existem também poucos estudos que incluem o investidor quando o mesmo faz parte da organização. Nanduri (2018), por sua vez, apresenta a necessidade de estudar os efeitos a longo prazo do *coaching*, premissa à qual Weiss & Merrigan (2021) acrescentam ainda que as pesquisas realizadas focam no *coaching* isoladamente, focando no *coach* sem considerar o impacto no *coachee*.

Sheldon (2018) evidencia o problema de que não existem dados empíricos mínimos que apoiem a intuição na prática de *coaching* baseada em evidências. Os dados que existem não examinam como os *coaches* usam a sua intuição, como a dualidade de processos de pensamento intuitivo e racional interagem e o que acontece quando os *coaches* erram, se contêm ou evitam a sua intuição. Mesmo sobre as próprias características do *coach*, existem lacunas quantitativas nos estudos, como defendem Lai & McDowall (2014), afirmando que a evidência existente não é adequada para determinar se e o que são combinações específicas de personalidade / atributos que produzem maiores efeitos no relacionamento de *coaching*. É também preciso estudos mais rigorosos para investigar se a formação em psicologia de um *coach* traz benefícios ao *coach* para estabelecer um relacionamento de *coaching* eficaz.

Analisando agora a terceira parte do quadro conceptual, aspetos identificados, foi possível, numa primeira fase, identificar um conjunto de competências core do *coach* essenciais para o bom funcionamento e aplicação do *coaching*. Neste sentido, Passmore &

Fillery-Travis (2011), identificam essencialmente a necessidade de 1) Ouvir, refletir e verificar se foi compreendido corretamente. 2) Consciência pessoal; 3) Compreensão da ética e gestão das relações de *coaching*. 4) Delimitação entre habilidades interpessoais, habilidades de comunicação e suporte instrumental. Dimas *et al.*, (2016) adicionam algumas características que consideram fundamentais, nomeadamente o questionamento, a definição de expectativas e o suporte dado. Assim, os autores identificam que um *coach* deverá ter a capacidade de ouvir, dar suporte, gerar confiança com o *coachee* e ser auto e hetero consciente.

Na revisão de literatura efetuada, é possível também verificar que existem características/comportamentos que deverão estar presentes no *coachee* para o bom funcionamento do *coaching*. Correia *et al* (2016) identificam a preparação para a mudança como um comportamento essencial. A este, Passmore & Fillery-Travis (2011) adicionam ainda a motivação para aprender como uma das mais importantes para a efetividade da aprendizagem. Weiss & Merrigan (2021), reforçam a necessidade do *feedback*, afirmando que é essencial a disposição e capacidade dos *coachees* para buscar, receber, agir e mudar o comportamento com base no *feedback*.

Neste sentido, além da necessidade de o *coach* conseguir ter uma capacidade de transmitir as mensagens que deseja e transmitir *feedback* ao *coachee*, também é necessário existir uma abertura por parte do *coachee* para que a implementação do *coaching* seja bem-sucedida e obtenha os resultados pretendidos. Acabamos assim por estar perante uma relação em que *coach* e *coachee* estão ambos engajados sendo que, a qualidade desta relação se torna um impulsionador da eficácia do *coaching* e do processo de mudança (Correia *et al.*, 2016; Nanduri, 2018)

Analisando os impactos do *coaching*, é possível focarmo-nos em duas vertentes: a vertente pessoal e a vertente organizacional. Quanto à vertente pessoal, Dimas *et al.*, (2016), identificam a satisfação, o desempenho individual, a clareza da função, o comprometimento com a carreira e o comprometimento com a organização. Por outro lado, Correia *et al.*, (2016) mencionam que o *coaching* conduz a uma maior efetividade, um maior alcançar de resultados, mudanças intencionais no comportamento, autotransformação, permite que a aprendizagem anterior em sala de aula seja transferida para situações reais de trabalho e realçam ainda o objetivo-realização.

Nanduri (2018), por sua vez, menciona que a maioria dos *coachees* sentiu efeitos positivos e demonstrou a intenção de manter as mudanças no tempo, uma maior autoconsciência, mudanças comportamentais sustentadas como sentir-se responsável pela performance, construir melhores relações, abertura para novos comportamentos, escolhas responsáveis, mudança de hábitos, definir objetivos, autoeficácia, mudanças no pensamento, mudanças no bem-estar e satisfação no trabalho. De mencionar ainda o aumento da autoconsciência e melhoria dos relacionamentos com outras pessoas para melhoria da eficácia e desempenho de liderança (Gettman *et al.*, 2019).

De frisar ainda O'Connor *et al.*, (2017), que focam no aumento da transferência de aprendizagem, aumento da percepção da equipa sobre a confiabilidade do líder, orientação para a tarefa e definir e atingir metas relevantes para o trabalho. Por outro lado, temos Toogood (2012), que identifica como impactos, o bem-estar e a confiança, melhorar o desempenho, ajudar a alcançar metas, eficácia e produtividade. Impactos confirmados igualmente por Fouracres & van Nieuwerburgh (2020) que mencionam o aumento do bem-estar, desempenho, atingir objetivos e o aumento da autoeficácia.

Weiss & Merrigan (2021) referem que existe uma melhoria significativa na performance no desenvolvimento pessoal e que os *coaches* procuram que as funções, processos e objetivos sejam aumentados. Isto acontece porque os indivíduos que têm a oportunidade de concentrar-se nos seus pontos fortes são mais propensos a serem engajados no seu trabalho, relatando ter uma excelente qualidade de vida, têm um melhor desempenho e alcançam os objetivos de forma mais eficaz (Clifford, 2011).

No que diz respeito à vertente organizacional, os autores referem o impacto na performance e na mudança organizacional. Correia *et al.*, (2016) reforçam que com a boa utilização do *coaching* numa organização é possível: 1) obter maior efetividade; 2) alcançar resultados; 3) obter mudanças intencionais no comportamento; 4) sentir um impacto positivo na liderança; 5) promoção de resiliência e bem-estar no local de trabalho; 6) melhoria da performance de gestão. Por outro lado, Nanduri (2018) menciona a realização das metas ou resultados do cliente como consequência direta do *coaching*, enquanto, Weiss & Merrigan (2021) menciona ainda aumento da eficácia organizacional e capacidade de promoção.

Outros autores como Chinn, Richmond, & Bennett (2015) realçam ainda que o *coaching* promove uma melhoria da gestão, nomeadamente da gestão de talentos e liderança, mas também uma melhoria no desenvolvimento de transições, ajudando a criar mudanças para que os membros da organização possam mais facilmente alcançar o seu potencial máximo. Impactos estes confirmados por Terblanche (2021) que menciona igualmente o *coaching* como um meio para proteger a organização contra o custo da falha de transição.

Por outro lado, o estudo de Wotruba (2016) encara o *coaching* como uma forma de construir equipas fortes, aumentar o desempenho da equipa e aumentar o engajamento ao feedback. Opinião partilhada por Bozer *et al.* (2012) que menciona o aumento da eficácia

executiva, o aumento do desempenho e comprometimento no trabalho, o aumento da produtividade e o aumento de sentimentos positivos em relação à organização

O impacto das vertentes organizacional e pessoal do *coaching* acabam por se interrelacionar uma vez que quando existe uma melhoria significativa na performance individual dos colaboradores, impacta a performance organizacional. Colaboradores recetivos ao *coaching* proativamente implementam feedback o que por sua vez desenvolve e melhora a performance organizacional (Weiss & Merrigan, 2021).

Uma vez percebido os impactos do *coaching*, é necessário salientar que dos artigos analisados, apenas três fazem menção aos resultados organizacionais de forma direta sendo que Dimas *et al.*, (2016) procuraram, entre outros, perceber os efeitos do *coaching* de equipa na performance, utilizando a escala de Lourenço *et al.*, (2014) *cit. in* Dimas *et al.*, (2016), composta por 9 itens que mede a perceção dos líderes sobre a qualidade e quantidade do trabalho produzido. Sendo que esta escala é composta por: 1. Habilidade de ter a correta abordagem aos problemas. 2. Definir estratégias tendo em consideração objetivos. 3. Qualidade do trabalho produzido. 4. Eficiência para fazer tarefas. 5. Quantidade do trabalho produzido. 6. Qualidade das novas ideias sugeridas. 7. Habilidade para implementar novas ideias. 8. Capacidade de cumprir com prazos. 9. Número de novas ideias sugeridas.

Por sua vez, Milner *et al.*, (2020) menciona que para demonstrar a contribuição do *coaching* para a eficácia de uma organização, as organizações precisam medir o sucesso dos esforços de *coaching* por meio de avaliação contínua. Como por exemplo, medir a eficácia da aplicação em um contexto de trabalho e resultados de negócios e demonstrar a ligação entre o *coaching* e a estratégia da organização e Geber & Keane (2013) mencionam ainda que o *coaching* não é integrado na estratégia da empresa.

Na pesquisa efetuada, Passmore & Fillery-Travis (2011) verificaram que 10 anos de pesquisa na área de *coaching*, desde o início dos anos 2000, trouxe conhecimento relevante e durante este período houve uma mudança crescente para métodos qualitativos formais. Porém, esperava-se que de 2011 a 2020 pesquisadores e profissionais aumentassem significativamente o número de estudos, mas verifica-se através de estudos recentes, que as lacunas continuam a ser grandes e existe uma necessidade de um aumento dos estudos realizados, sendo importante salientar que segundo Grant & O'Connor (2019), o *coaching* profissional e ético é baseado em evidências e é necessário distinguir entre pesquisa de alta e baixa qualidade.

Neste sentido, conseguimos compreender que apesar de a importância e utilização do *coaching* no contexto organizacional ter vindo a crescer, continua a existir uma necessidade de obter mais informações e dados que avalie as ferramentas necessárias para uma aplicação bem-sucedida do *coaching*. Ao focarmos nas sugestões para pesquisas futuras dos artigos analisados constatamos que foram vários os artigos que mencionaram a necessidade de mais estudos longitudinais (e.g. Dimas *et. at.*, 2016; Correia *et al.*, 2016; Linder-Pelz & Lawley, 2015; Lam, 2016; Milner *et al.*, 2020) assim como focar em amostras de maior dimensão (e.g. Lam, 2016; Milner, Ostmeier, & Franke, 2013; Grant, 2016; Bozer *et al.*, 2012; Newnham-Kanas, Irwin, & Morrow, 2011)

Sendo uma matéria de interesse e com constante evolução, torna-se necessária uma revisão de literatura para atualização da informação e dos novos estudos/métodos que possam surgir, garantindo o acompanhamento da evolução quer do conceito quer de todos os tópicos inerentes ao mesmo.

V - CONCLUSÕES

A realização deste estudo permitiu demonstrar uma análise de estudos empíricos e teóricos realizados sobre a temática do *coaching* durante um período de 10 anos, o que permitiu ter uma visão da importância do mesmo e do impacto que pode ter, aquando da sua boa utilização, na performance de uma organização, alertando assim para a necessidade de investimento no mesmo. Com isto, conseguimos perceber que o *coaching* poderá ser utilizado como uma forma de melhorar a performance dos colaboradores e consequentemente da própria organização.

No entanto, apesar do *coaching* estar a crescer exponencialmente, a realidade é que existem ainda bastantes lacunas no estudo do mesmo, havendo a necessidade de explorar mais aprofundadamente este tema. Neste trabalho, enumerámos um conjunto de lacunas identificadas pelos próprios autores, que deram sugestões para trabalhos e investigações futuras, nomeadamente estudos que foquem no processo integral, no impacto no *coaching* e *coachee*, bem como estudos que demonstrem os efeitos a longo prazo do *coaching* nas organizações. Torna-se igualmente indispensável o foco em estudos que se concentrem em resultados operacionais uma vez que, de forma a justificar o investimento em *coaching*, a gestão de recursos humanos das organizações necessita de apresentar dados empíricos do contributo desta forma de formação aos quadros superiores. Visto que, quando uma formação assenta no facto de esta ser popular ou porque outras empresas estão a fazer o mesmo, os desperdícios são provavelmente avultados, tornando-se igualmente difícil identificar o claro custo/benefício da mesma (Gomes, *et al.*, 2008).

Para que seja implementado com sucesso, o *coaching* está sujeito a um conjunto de fatores que o influenciam, nomeadamente as características do *coach*, as características/predisposição do *coachee* (e a sua abertura para a mudança), bem como o

ambiente de trabalho em que o mesmo é aplicado.

Ao longo da análise do quadro conceptual, são vários os autores que defendem o *coaching* como uma forma de melhorar a performance organizacional e o desempenho das equipas (e.g. Correia *et al.*, 2016; Gettman *et al.*, 2019; Weiss & Merrigan, 2021; O'Connor *et al.*, 2017; Ausar & Harrah, 2014; Bozer *et al.*, 2013; Bozer *et al.*, 2012; Wotruba, 2016). São ainda referidos o aumento da eficácia e eficiência como um dos impactos diretos do *coaching* nas organizações (e.g. Correia *et al.*, 2016; Weiss & Merrigan, 2021; Pandolfi, 2020; Toogood, 2012; Bozer *et al.*, 2013; Bozer *et al.*, 2012; Roelofs, 2019). Por sua vez, Nanduri, 2018; O'Connor *et al.* 2017; Toogood, 2012; Smith, 2018; Ausar & Harrah , 2014; Bozer *et al.*, 2012; Roelofs, 2019; Wotruba, 2016 referem ainda o alcance de objetivos, resultados e aumento da produtividade como alguns dos resultados do *coaching* para as organizações, de salientar que estes impactos vão de encontro ao grande objetivo de intervenção do coaching referido na figura 6 deste trabalho, atingir objetivos, mudança e melhoria da performance.

Assim, para uma maior adesão ao *coaching*, torna-se necessário provar a sua eficácia com investigação mais rigorosa, com estudos com amostras de maior dimensão e mais concretos. Com isto, verificamos que o *coaching* pode sim ser utilizado como uma forma de melhoria da performance organizacional, mas urge colmatar as lacunas apresentadas de forma a justificá-lo como investimento.

Uma das limitações deste estudo é que apesar do elevado número de resultados que obtemos na pesquisa (após aplicar os filtros e eliminar os artigos que não se enquadravam) optamos, por limitação de tempo, por analisar os primeiros 50 artigos, o que apesar de não ser uma amostra grande, permitiu-nos tirar ilações relevantes para este estudo, mas um estudo mais abrangente, levaria a ter uma maior quantidade de autores, ideias e conceitos. Por outro

lado, o facto de nos termos limitado à pesquisa através da base de dados *B-On* representa igualmente uma limitação, uma vez que, possivelmente pesquisa em outras bases de dados, como a *Scopus* dar-nos-ia um leque de resultados mais abrangente. Ainda como limitação gostaríamos de salientar a criação do próprio quadro conceptual uma vez que a leitura dos artigos está sujeita à interpretação individual, assim dever-se-á ter em consideração os preconceitos e outras questões identificadas pelo processo de avaliação crítica, que pode afetar a interpretação dos resultados de cada artigo (Petticrew & Roberts, 2006).

Uma sugestão para investigações futuras passa por, além da análise e revisão de literatura, realizar um conjunto de entrevistas a empresas onde são aplicados programas de *coaching*, para verificar se estão a ser bem aplicados, se os *coaches* e *coachees* têm as características descritas na literatura e se conseqüentemente, existe um impacto significativo e provado na performance individual e organizacional.

VI - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausar, K., & Harrah, W. (2014). The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 27-46.
- Baron, L., Morin , L., & Morin, D. (2011). Executive coaching: The effect of working alliance discrepancy on the development of coachees' self-efficacy. *Journal of Management Development*, 847-864.
- Ben Salem, A., & Lakhali, L. (2018). Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured? *Journal of Management Development*, 88-100.
- Berry, P. (2020). Developing Adaptive Expertise in Executive Coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 32-45.

- Bozer, G., Sarros, J., & Santora, J. (2012). Examining the Effectiveness of Executive Coaching on Coachees' Performance in the Israeli Context. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 14-32.
- Bozer, G., Sarros, J., & Santora, J. (2013). The role of coachee characteristics in executive coaching for effective. *Journal of Management Development*, 277-294.
- Carr, C., & Seto, L. (2013). An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 94-111.
- Chinn, A., Richmond, J., & Bennett, J. (2015). Walking a mile in an executive's shoes: The influence of shared client-coach experience on goal achievement. *International Coaching Psychology Review*, 149-160.
- Clifford, T. (2011). What happens when coachees explore their strengths? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 139-153.
- Correia, M., Santos, N., & Passmore, J. (2016). Understanding the Coach-Coachee-Client relationship: A conceptual framework for executive coaching. *International Coaching Psychology Review*, 6-23.
- de Haan, E. (2017). Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right. *International Coaching Psychology Review*, 37-48.
- Dimas, I., Rebelo, T., & Lourenço, P. (2016). Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 233-242.
- Distinctions in practice within coaching in Scotland. (2018). *The Coaching Psychologist*.
- Dodds, G. &. (2018). Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretative Phenomenological Analysis. *International Coaching Psychology Review*, 89-105.
- Evered, R., & Selman, J. (1989). Coaching and the Art of Management. *Organizational Dynamics*, 16-32.

- Fortin, M.-F. (1999). *O Processo de Investigação Da Concepção à Realização*. Loures: Lusodidacta.
- Fouracres, A., & van Nieuwerburgh, C. (2020). The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 43-56.
- Geber, H., & Keane, M. (2013). Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 8-18.
- Gettman, H., Edinger, S., & Wouters, K. (2019). Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 46-62.
- Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cardoso, C., & Marques, C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Sílabo.
- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2017). *An introduction to systematic reviews*. SAGE.
- Grant, A. (2013). Steps to Solutions: A process for putting solution-focused coaching principles into practice. *The Coaching Psychologist*, 36-44.
- Grant, A. (2016). Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching! *The Coaching Psychologist*, 49-58.
- Grant, A., & Hartley, M. (2014). Exploring the impact of participation in a Leader as Coach programme using the Personal Case Study Approach. *The Coaching Psychologist*, 51-58.
- Grant, A., & O'Connor, S. (2019). A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice. *The Coaching Psychologist*, 1-10.
- ICF. (2021). *Definição de Coaching*. Obtido em 21 de dezembro de 2021, de <https://www.icf.pt/definicao-de-coaching>
- ICF. (2021). *Modelo de Competências-chave ICF*. Obtido em 17 de dezembro de 2021, de <https://coachingfederation.org/core-competencies>

- J. Sun, B., P. Deane, F., P. Crowe, T., Andresen, R., Oades, L., & Ciarrochi, J. (2013). A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health. *International Coaching Psychology Review*, 1750-2764.
- Jarosz, J. (2021). The impact of coaching on well-being and performance of managers and their teams during pandemic. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 4-27.
- Kim, S., Egan, T., Kim, W., & Kim, J. (2013). The Impact of Managerial Coaching Behavior on Employee Work-Related Reactions. *J Bus Psychol*, 315-330.
- Lai, Y.-L., & McDowall, A. (2014). A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 1750-2764.
- Lam, P. (2016). Chinese culture and coaching in Hong Kong. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 57-73.
- Law, H. (2019). Narrative coaching – Part 1: An introduction and the first step. *The Coaching Psychologist*, 39-43.
- Law, H. (2020). Narrative coaching – Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering. *The Coaching Psychologist*, 59-69.
- Linder-Pelz, S., & Lawley, J. (2015). Using Clean Language to explore the subjectivity of coaches' experience and outcomes. *International Coaching Psychology Review*, 1-29.
- Lucas, M. (2017). From coach to coach supervisor - a shift in mind-set. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11-23.
- M Grant, A. (2012). Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17-33.
- M. Hullinger, A., & A. DiGirolamo, J. (2020). A professional development study: The lifelong journeys of coaches. *International Coaching Psychology Review*, 8-19.

- Milner, J., Milner, T., & McCarthy, G. (2020). A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 237–254.
- Milner, J., Ostmeier, E., & Franke, R. (2013). Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19-32.
- Nanduri, V. (2018). How is behavioural change sustained over time? Coachee perceptions of the effects of coaching one year later. *International Coaching Psychology Review*, 48-60.
- Neale, S., Spencer-Arnell, L., & Wilson, L. (2009). *Emotional Intelligence Coaching*. London: Kogan Page.
- Newnham-Kanas, C., Irwin, J., & Morrow, D. (2011). Findings from a global survey of certified professional co-active coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 23-36.
- O'Connor, S., Studholme, I., & Grant, A. (2017). Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 1-16.
- Panchal, S., & Riddell, P. (2020). The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change. *The Coaching Psychologist*, 12-24.
- Pandolfi, C. (2020). Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review. *International Coaching Psychology Review*, 6-30.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 70-88.
- Passmore, J., & Gibbes, C. (2007). The state of executive coaching research: What does the current literature tell us and what's next for coaching research? *International Coaching Psychology Review*, 116-128.

- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. Blackwell Publishing.
- Roelofs, B. (2019). How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 49-62.
- Salter, T. (2014). Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 1-8.
- Seiler, H. (2019). The client as a provider of developmental feedback for the executive coach. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 114-125.
- Senivongse, C., Bennet, A., & Mariano, S. (2017). Utilizing a systematic literature review to develop an integrated framework for information and knowledge management systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 250-264.
- Sheldon, C. (2018). Trust your gut, listen to reason: How experienced coaches work with intuition in their practice. *International Coaching Psychology Review*, 6-20.
- Smith, C. (2017). Coaching for leadership resilience: An integrated approach. *International Coaching Psychology Review*, 6-23.
- Smith, S. (2018). Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 51-60.
- Terblanche, N. (2021). Coaching techniques for sustained individual change during career transitions. *Human Resource Development Quarterly*, 11-33.
- Timson, S. (2015). Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: A qualitative study. *The Coaching Psychologist*, 81-88.
- Tobias, L. (1996). Coaching Executives. *Consulting Psychology Journal: Practice and*, 89-95.
- Toogood, K. (2012). Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strengths-Based Coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 72-87.

- Turner, E., & Passmore, J. (2018). Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 126-142.
- Weiss, J., & Merrigan, M. (2021). Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 121-136.
- Wotruba, S. (2016). Leadership Team Coaching; a trust-based coaching relationship. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 98-109.

APÊNDICE B - QUADRO CONCEPTUAL

1 - Aspetos Demográficos

N	Autores	Título	Data	Revista Científica/ doi:	Métricas	País da Revista	País do estudo	Ambiente do Estudo	Continente	Palavras-Chave	Objetivo
1	Jonathan Passmore & Annette Fillery-Travis	A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come	2011	Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice	SJR 0.418	UK	Não	Não	N/A	Questões de investigação no coaching; Investigação no Coaching; Meta-análise, Estudos controlados randomizados; IPA, Teoria Fundamentalada; Pesquisa de métodos mistos	1) Sumarizar o estado de investigação na área do coaching, de forma a fornecer um quadro de referência. 2) Artigo conclui com o facto de que a pesquisa provavelmente continuará a progredir
2	I.D. Dimas, T. Rebelo, P.R. Lourenço	Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness	2016	European Review of Applied Psychology disponível em Science Direct	Impact Factor 0,822	Portugal	N/A	N/A	N/A	Trabalho em grupo/equipas; Coaching de Equipa; Performance de equipa; Satisfação dos membros da equipa.	O propósito deste estudo foi examinar os efeitos do coaching de equipa (proveniente do líder e pares) na performance da equipa e na satisfação dos membros desta. O papel mediador do coaching dos pares na relação entre o coaching do líder, os indivíduos os resultados da equipa, foram também analisados.
3	Correia, M. C., dos Santos, N. R. & Passmore, J.	Understanding the Coach- Coachee-Client Relationship: A conceptual framework for executive coaching	2016	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	N/A	1)Caracterizar o coaching e identificar experiências específicas que contribuíram para o resultado de coaching: 2)Procura acompanhar o processo de forma longitudinal, capturando a dinâmica de forma integrativa, incluindo o coach, o coachee e o investidor
4	Linder-Pelz, Susie; Lawley, James	Using Clean Language to explore the subjectivity of coachees' experience and outcomes	2015	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Entrevistas de linguagem clara, pesquisa fenomenológica, experiência dos coachees, resultados de coaching, formação do coach, avaliação de coaching.	1)Como o coachee avalia o coaching 2)Uso de linguagem clara 3) Exploração de eventos por parte dos coachee após sessões de coaching
5	Ventaka Naduri	How is behavioural change sustained over time? Coachee perceptions of the effects of coaching one year later	2018	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	Sete funcionários da mesma empresa em departamentos diferentes. Não é especificado o tipo de indústria	N/A	Efeitos de longo prazo do coaching; mudança; sustentabilidade de mudanças duráveis; fatores; facilitadores; desafios.	1)Este estudo abordou três questões de pesquisa: A) Como os participantes percebem os efeitos de coaching e sustentam mudanças um ano depois? B) Quais desafios foram enfrentados pelos coachees para sustentar as mudanças? C) Que fatores permitiram aos coachees sustentar as mudanças?
6	Sasikala Panchal; Patricia Riddell	The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change.	2020	The Coaching Psychologist	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Mudança comportamental, Abordagem de Ação do Processo de Saúde (HAPA), modelo de coaching GROW, modelo de coaching GROWS, autoeficácia	Criar um novo modelo de coaching (GROWS) de forma a determinar se este apoia coachees para iniciar e manter mudanças comportamentais e desenvolver estratégias de recuperação quando são encontrados obstáculos. Os resultados sugerem que os clientes acharam o modelo GROWS mais eficaz.
7	Hilary J. Gettman; Suzanne K. Edinger; Karen Wouters	Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure?	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	Impact Factor 0,56 SJR 0,195	UK	US	Alunos executivos de MBA	América do Norte	Coaching executivo, desenvolvimento de liderança, comportamento do coach, contratação, relação de coaching	Este estudo visa estudar comportamentos do coach que impactam a relação.
8	Jake A. Weiss; Maureen Merrigan	Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations.	2021	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	US	Organização global de média dimensão na área da farmácia	América do Norte	Coachability, coaching, coachee, adaptabilidade, feedback.	Este artigo explica os comportamentos de funcionários mais reativos aos coaching - procura proativa, demonstração de reatividade e implementação de feedback construtivo
9	Nicky Terblanche	Coaching techniques for sustained individual change during career transitions	2021	Human Resource Development Quarterly	Impact Factor 4.077	US	África do Sul	Ambiente corporativo Sul Africano: banca, telecomunicações, manufatura, retalho, saúde e fitness, seguros, serviços financeiros	África	Desenvolvimento de carreira, transição de carreira, técnicas de coaching, coaching executivo, desenvolvimento de recursos humanos, aprendizagem transformativa, coaching de transição	Este estudo examinou quais técnicas de coaching, da perspectiva do gestor de transição (coachee), são propensas a contribuir para a aprendizagem individual transformadora durante o coaching de transição.

10	Teresa Clifford	What happens when coachees explore their strengths?	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	UK	1)Profissionais seniores e Middle-Management. 2)Não discrimina a área	Europa	Forças, fraquezas, psicologia positiva; coaching, fenomenologia	Este estudo visa aprofundar o entendimento da experiência dos coachees quando eles exploram os seus pontos fortes e examinam quais perceções prevê a aplicação de abordagens baseadas em pontos fortes em coaching.
11	Anthony Grant & Sean O'Connor	A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice	2019	The Coaching Psychologist	N/A	UK	Austrália	N/A	Oceânia	Investigação; coaching; coaching baseado em evidências; formação do coach; desenvolvimento do coach.	Este artigo tem como objetivo fornecer ao leitor informações básicas fundamentais sobre a situação da investigação na área do coaching e a prática baseada em evidências. Com uma estrutura simples, mas muito útil para avaliar a utilidade da literatura de coaching.
12	Graham Dodds & Dasha Grajfoner	Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretative Phenomenological Analysis	2018	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	Emirados Árabes Unidos	N/A	Ásia	Psicologia do coaching, coaching executivo, cultura, Emirados Árabes Unidos, Análise Fenomenológica Interpretativa (IPA)	Este estudo explora a interação entre a cultura nacional e os métodos de coaching que os coaches executivos usam nos Emirados Árabes Unidos (Emirados Árabes Unidos). O objetivo é compreender se os coaches executivos variam métodos ou abordagens dependendo do coachee ser um expatriado ou cidadão nacional dos Emirados Árabes Unidos.
13	Pansy Lam	Chinese culture and coaching in Hong Kong	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Hong Kong	N/A	Ásia	Coaching; Confucionismo; Dimensões da cultura de Hofstede; Chinês de Hong Kong;	Este estudo de métodos mistos analisa os dados recolhidos por meio de um grupo de foco e uma pequena pesquisa em escala para investigar como os coaches e coachees chineses de Hong Kong se sentem sobre a compatibilidade do coaching com sua herança cultural chinesa.
14	Sean A O'Connor, Ingrid Studholme and Anthony M Grant	Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Australia	Sistema de saúde público	Oceânia	Coaching, coaching de grupo, coaching de saúde	O objetivo do presente estudo foi desenvolver mais pesquisas para compreender como melhor conduzir intervenções de coaching em grupo nas organizações, fornecendo insights sobre a experiência e reflexões dos participantes num programa de coaching que foi conduzido dentro do sistema de saúde australiano.
15	Belinda J. Sun, Frank P. Deane, Trevor P. Crowe, Retta Andresen, Lindsay Oades & Joseph Ciarrochi	A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health workers	2013	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	Austrália	Organizações não governamentais de saúde mental	Oceânia	Aliança de coaching; relacionamento de coaching; relacionamento real; coaching transformacional e aliança de trabalho.	Este estudo explora o relacionamento de coaching comparando a aliança de trabalho e o "relacionamento real" - o não distorcido e a experiência autêntica do outro - nos participantes em coaching de habilidades e coaching transformacional.
16	Camillo Pandolfi	Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review	2020	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching executivo; ingredientes ativos; revisão sistemática da literatura; impacto do coaching; relação do coaching; antecedentes; mediadores; moderadores; coaching de liderança.	Esta revisão crítica examinou a evidência de ingredientes ativos (antecedentes, mediadores e moderadores) por meio do qual os resultados são produzidos em compromissos de coaching executivo (EC).
17	Eve Turner & Jonathan Passmore	Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Maioria dos respondentes eram do UK. Não especifica onde foi conduzido o estudo	N/A	N/A	Ética, coaching, supervisão, contratação, dilemas.	Este artigo examina dilemas éticos e tomadas de decisão complicadas entre supervisores de coaching internacionalmente.
18	Alicia M. Hullinger & Joel A. DiGirolamo	A professional development study: The lifelong journeys of coaches	2020	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Desenvolvimento profissional, coaching, prática reflexiva, aprendizagem ao longo da vida.	Este estudo investiga a jornada do coach através das lentes do desenvolvimento profissional, experiência e uma forma de ser.

19	Julia Milner; Trenton Milner; Grace McCarthy	A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches	2020	The Journal of Applied Behavioral Science	Impact Factor 2,325 SJR 0.834	USA	Austrália	Diversos setores tanto público como privado	Oceânia	Coaching, cultura organizacional, empoderamento, coaching de gestão, liderança	Este estudo foi conduzido para compreender a natureza das culturas de coaching orientando esta lacuna para um estudo sobre os gestores australianos.
20	Yi-Ling Lai & Almuth McDowall	A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists	2014	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Psicologia do coaching; relacionamento de coaching; atributos do psicólogo de coaching; revisão sistemática; estrutura de competências.	Revisão sistemática nos atributos em coaching de psicologia - como o conhecimento, atitudes e comportamentos necessários, associados a um relacionamento de coaching propício e resultados de coaching subsequentes.
21	Hélène Seiler	The client as a provider of developmental feedback for the executive coach	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching executivo, feedback do cliente, coaching de desenvolvimento profissional	O estudo abordou o problema desenvolvendo um instrumento de feedback do cliente para o coach executivo.
22	Claire Sheldon	Trust your gut, listen to reason: How experienced coaches work with intuition in their practice	2018	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Intuição; coaching; processamento duplo; maturidade; perícia; relacionamento de coaching.	Este estudo procurou: adicionar detalhes ao mapa de como os coaches experientes trabalham com a sua intuição na sua prática e a interação entre 'instinto' e 'razão'; e cocriar uma linguagem, teoria ou modelo para apoiar e legitimar a discussão sobre a intuição em coaching.
23	Louis Baron, Lucie Morin and Denis Morin	Executive coaching: The effect of working alliance discrepancy on the development of coachees' self-efficacy	2011	Journal of Management Development	Impact Factor 2,37 SJR 0,632	UK	USA	Manufatura	América do Norte	Coaching executivo, relacionamento de coaching, aliança de trabalho, discrepância, autoeficácia, Desenvolvimento de gestão, líder	Este artigo tem como objetivo investigar o efeito das discrepâncias de classificação da aliança de trabalho no desenvolvimento da autoeficácia dos coachees, um resultado fundamental no desenvolvimento da liderança.
24	Ho Law	Narrative coaching – Part 1: An introduction and the first step	2019	The Coaching Psychologist	N/A	UK	N/A	N/A	N/A	Psicologia do coaching; cultura; conversação de externalização; identidade própria; aprendizagem; social; psicologia positiva	Este artigo defende o coaching narrativo como a abordagem mais adequada para a disciplina de psicologia de coaching. Oferece discussões sobre a linhagem epistemológica e os fundamentos teóricos da abordagem e descreve uma definição de coaching narrativo seguido por um procedimento passo a passo de uma técnica narrativa conhecida como conversa de externalização, considerada fundamental para todas as conversas de coaching.
25	Ho Law	Narrative coaching – Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering	2020	The Coaching Psychologist	N/A	UK	N/A	N/A	N/A	Psicologia do coaching; mudança; coaching; narrativa; prática; re-autoria; lembrar; identidade própria; Aprendizagem; pesquisa; transformação	Discussão da transformação e formas de coaching narrativo em comparação com outras formas e tipos de abordagem de coaching. Descrição das técnicas re-autoria e lembrar, estas técnicas são usadas de formas diferentes e em diferentes contextos, ambos fornecem rituais para uma mudança mais positiva.
26	Kathy Toogood	Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strengths-Based Coaching	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching executivo, pontos fortes, coaching baseado em pontos fortes, mentalidade, psicologia positiva	Este estudo de análise fenomenológica investiga as crenças de seis coaches executivos sobre a prática e o impacto do coaching baseado em pontos fortes.
27	Sally Smith	Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture?	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	Indústria automóvel - cultura hierárquica e masculina	N/A	N/A	Este artigo propõe que é possível para um gestor treinar efetivamente a sua equipa, independentemente da cultura em que operam.
28	Anthony Gatling; William F. Harrah	The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Estados Unidos	N/A	América do Norte	Liderança autêntica, desenvolvimento de liderança autêntica, coaching de negócios, desempenho de coaching de negócios	1)Até que ponto os coaches de negócios percebem que possuem as qualidades de liderança autêntica e como isso afeta o desempenho do coaching.

29	Julia Milner, Esther Ostmeier, Ronald Franke	Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches.	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Alemanha	N/A	Europa	Coaching, cross-cultural, intercultural, cultura específica, incidentes críticos	Perceber como uma abordagem ocidentalizada do coaching pode ser aplicado no contexto de outras culturas (nacionais).
30	Anthony M Grant	Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Austrália	N/A	Oceania	Prática de coaching, supervisão, coaching baseado em evidências	Primeiro estudo para examinar as opiniões dos coaches australianos sobre a supervisão no coaching.
31	Paul Berry	Developing Adaptive Expertise in Executive Coaching.	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Tomada de decisão, experiência adaptativa, coaching executivo, julgamento, ambiguidade.	Explorar a construção de expertise adaptativa - julgamento sob incerteza, a fim de melhor compreender o 'Bom coaching'.
32	Michelle Lucas	From coach to coach supervisor - a shift in mindset.	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching, princípios do coaching, princípios da supervisão do coaching.	1)Articulação das atitudes dos supervisores técnicos e como essas atitudes impactam a entrega do coaching e como as relações são geridas. 2) É proposto uma estrutura de sete princípios sobre a mentalidade na supervisão de coaching.
33	David Tee, Jonathan Passmore & Hazel Brown	Distinctions in practice within coaching in Scotland	2018	The Coaching Psychologist	N/A	UK	Escócia	N/A	Europa	Coaching, Escócia, Europa, Distinções nacionais	1) Identificar distinções na prática de coaching dentro da Escócia; 2) Gerar dados quantitativos para obter informações sobre as características da prática de coaching dentro e fora das nações europeias.
34	Anthony M. Grant & Margie Hartley	Exploring the impact of participation in a Leader as Coach programme using the Personal Case Study Approach.	2014	The Coaching Psychologist	N/A	UK	Austrália	Bancário	Oceânia	Coaching; Líder como Coach; Gestor como Coach; Desenvolvimento de gestão; Transferência de formação; Formação no local de trabalho.	1) Organizações investem em programas de 'Líder como Coach' no entanto essas habilidades não são depois transferidas para o local de trabalho. 2) Utilização e avaliação da abordagem PSCA (Personal Case Study Approach) para transferência dessas habilidades no Commonwealth Bank of Australia.
35	Tina Salter	Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches.	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Mentoring; coaching; abordagens disciplinares; abordagens interdisciplinares; abordagens multidisciplinares	Este estudo de caso comparativo apresenta seis tipos de mentoria e coaching: mentores de jovens; mentores de líderes; mentores de professores recém-qualificados; coaches executivos; coaching psicólogos; coaches de desporto. Três praticantes de cada uma dessas disciplinas foram entrevistados para identificar se havia abordagens compartilhadas e distintas entre mentoring e coaching.
36	Alexandra J. S. Fouracres; Christian van Nieuwerburgh	The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Dinamarca	N/A	N/A	Pontos fortes, coaching, qualitativa, análise fenomenológica interpretativa	O estudo teve como objetivo ampliar a compreensão da vivência de pessoas que auto identificam as suas forças.
37	Alex T. Chinn, James P. Richmond & John L. Bennett	Walking a mile in an executive's shoes: The influence of shared client-coach experience on goal achievement.	2015	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching; cliente; matching; realização de objetivos; experiência profissional; experiência na indústria; critério de seleção	1) Avaliar a relação entre a experiência profissional ou o facto de compartilharem a mesma indústria e a realização dos objetivos do cliente; 2) Encontrar o match perfeito entre coach e cliente de forma a alcançar os objetivos organizacionais.

38	Gil Bozer, James C Sarros, Joseph C Santora	The role of coachee characteristics in executive coaching for effective sustainability	2013	Journal of Management Development	2,37	UK	Israel	N/A	Ásia	Israel, desenvolvimento de gestão, gestão senior, formação executiva, coaching, coaching executivo, orientação para objetivos de aprendizagem, motivação pré-formação, receptividade de feedback, Autoeficácia de desenvolvimento	Explorar as relações entre a recetividade do feedback do coachee, motivação pré-formação, orientação para o objetivo de aprendizagem, autoeficácia no desenvolvimento, melhoria de desempenho no trabalho relatado, autoconsciência, desempenho de tarefas e comprometimento efetivo em termos de eficácia do coaching executivo como uma forma de desenvolvimento de gestão.
39	Anthony M. Grant	Steps to Solutions: A process for putting solution-focused coaching principles into practice.	2013	The Coaching Psychologist	N/A	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching com foco na solução; coaching executivo; educação e formação de coaches; líder como coach.	Breve visão geral dos principais princípios focados na solução, desafios comuns enfrentados por líderes, gestores, consultores e outros profissionais à medida que aprendem abordagens de coaching focadas em soluções.
40	Courtney Newnham-Kanas, Jennifer Irwin, Don Morrow	Findings from a global survey of certified professional co-active coaches	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Coaches de vida, coaching coativo, formação de coaches, questionários	Desenvolver um perfil abrangente de coaching aplicado usando uma amostra global de coaches co-ativos.
41	Gil Bozer, Joseph C Santora, James C Sarros	Examining the Effectiveness of Executive Coaching on Coachees' Performance in the Israeli Context	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Israel	Comercial, governamental e educacional	Ásia	Coaching executivo, liderança executiva, relações de desenvolvimento, pesquisa quantitativa	O propósito deste estudo foi examinar a eficácia do coaching executivo, investigando se o coaching executivo tem um impacto nos resultados de desempenho do coachee, bem como nos resultados individuais conforme manifestado pela sua consciência, satisfação com a carreira, compromisso afetivo com o trabalho e desempenho no trabalho.
42	Anthony M. Grant	Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching!	2016	The Coaching Psychologist	N/A	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching, autorreflexão, anotações, autopercepção	Este artigo explora questões relacionadas à reflexão em ação, uma ferramenta essencial no desenvolvimento do coaching e discute como fazer anotações pelo coach durante a conversa de coaching pode ajudar a desenvolver as habilidades do coach nesta área.
43	Sue Timson	Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: A qualitative study	2015	The Coaching Psychologist	N/A	UK	UK	Gestão intermédia de uma organização do Setor Público	Europa	Coaching; coaching breve; programas de coaching; coaches; ingredientes ativos do coaching; momentos críticos, resiliência.	Explorar as perspectivas dos clientes sobre o impacto e utilidade de um programa de coaching projetado para aumentar a resiliência individual durante um período de mudança organizacional.
44	Catherine Carr, Lily Seto	An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	Canada	Organização governamental de recursos humanos	América do Norte	Quadro de orientações culturais, coaching, pesquisa-ação, consciência do coach, coaching interno, formação do coach, governo.	Entender como a própria cultura do coach impacta o seu coaching.
45	Hilary Geber, Moyra Keane	Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	África do Sul	N/A	África	Coaching; Formação de coaches; Conhecimento indígena; Globalização; Ubuntu	Este artigo apresenta um argumento para a necessidade de incluir o paradigma africano do Ubuntu na pesquisa de coaching, formação do coach e liderança de coaching, dada a anterior marginalização do conhecimento cultural e da visão de mundo sobre África
46	Bernardus Roelofs	How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Shadow coaching, coaching executivo, desenvolvimento de liderança, melhoria de desempenho, aprendizagem no trabalho.	Obtenção de um conhecimento rico e profundo da experiência vivida de onze líderes que receberam "shadow coaching", uma intervenção de coaching em que os coaches se juntam aos clientes no seu ambiente de trabalho ajudando-os a aumentar o seu desempenho no local.

47	Erik de Haan	Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right	2017	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching executivo, supervisão de coaching, eficácia do supervisor, índices de satisfação, confiança, estudo empírico transversal	Foi realizada uma pesquisa empírica sobre a satisfação, confiança e vulnerabilidade dos coachees que recebem coaching. Os resultados são comparados com aqueles que foram alcançados em outras áreas de supervisão, como terapia ocupacional e supervisão no counselling.
48	Anis Ben Salem, Lassaad Lakhal,	Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured?	2018	Journal of Management Development	2,37	UK	Tunísia	Empresas de pequena e média dimensão (turismo, comércio, têxteis, infraestrutura e serviços)	África	Escala de medição, aplicação de padrões do Coach, empatia do Coach, expectativa do coach para o desempenho empreendedor, coaching empreendedor, método de equação estrutural	Modelar a prática de coaching empreendedor, por um lado, e, por outro, desenvolver e validar uma escala de medição integrativa que esteja associada às seguintes dimensões: a aplicação de padrões pelo coach, a empatia do coach e a expectativa do coach para o empreendedorismo.
49	Carmelina Lawton Smith	Coaching for leadership resilience: An integrated approach.	2017	International Coaching Psychology Review	N/A confirmado pelo editor	UK	UK	Setor privado e público	Europa	Resiliência, coaching, liderança, recursos, valores, perspectiva de tempo	Definir como os líderes conceituam resiliência no seu contexto com a finalidade de informar sobre as abordagens para melhorar e apoiar o crescimento da resiliência por coaches que trabalham este grupo-alvo.
50	Sue Wotruba	Leadership Team Coaching: a trust-based coaching relationship	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring	0,56	UK	N/A	N/A	N/A	Coaching de equipa, desempenho de equipa, relacionamento de coaching, confiança	Este estudo explora a importância que os profissionais de coaching de equipa de liderança atribuem ao relacionamento de coaching e, como consequência o que isso significa para a forma como eles trabalham com equipas.

II - Aspectos Gerais

Título	Apresenta uma nova definição de coaching?	Apresenta a necessidade de criar uma nova definição?	Apresenta uma lacuna nas pesquisas? Qual?	Apresenta o tipo de intervenção do programa de coaching (coaching executivo, individual ou de grupo)	Apresenta o coaching como uma área cuja investigação não tem sido muito rigorosa	Especifica qual deverá ser o grande objetivo da intervenção de coaching?
A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come	Não, é feita uma revisão das definições anteriores.	Não	Lacuna geral nas pesquisas até 2001.	N/A	Sim, menciona que as investigações até 2001 incluíam limitações nas descrições dos métodos de pesquisa, tamanhos de amostra inadequados para significância estatística e estudos em que as afirmações feitas não foram totalmente apoiadas por dados. Problemas comuns em novos domínios.	Não
Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness	Sim, pág. 74	Não	Existe apenas alguns estudos sobre o coaching fornecido pelos líderes e os pares.	Coaching desenvolvido pelos líderes internos e pelos pares.	Não	1) Oportunidade de refletir e encontrar as suas próprias soluções para os seus problemas. 2) Promover a eficácia.
Understanding the Coach- Coachee-Client Relationship: A conceptual framework for executive coaching	Não	Não	1) Poucos estudos se focam no processo de forma integrativa, modern apenas resultados finais; 2) Poucos estudos incluem o investigador (Diretor de RH).	Sim - 1) CBT, MI ou Systemic e a escolha de cada um depende da preparação do coachee para a mudança, o assunto que está a ser tratado e envolvimento.	Não	Ajudar os indivíduos e organizações a terem resultados significativos através de mudanças propostas no comportamento.
Using Clean Language to explore the subjectivity of coaches' experience and outcomes	Não	Não	Não	Individual através de Meta-Coaching um coaching orientado a objetivos, metodologia baseada explicitamente na psicologia cognitivo-comportamental.	Não	Não
How is behavioural change sustained over time? Coachee perceptions of the effects of coaching one year later	Não	Não	Sim, necessidade de estudar os efeitos a longo prazo do coaching.	Coaching executivo mas não conseguimos perceber se individual ou em grupo.	Não	Intervenção que foi criada para mudar os comportamentos de gestores intermediários e seniores.
The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change	Não	Não	Não	GROW e GROWS	Não	Mudança de comportamento
Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure?	Não	Não	Pesquisa tem ficado mais em "quem é o coach" a nível demográfico e personalidade e menos no que o "coach faz" como técnica e comportamento.	Executivo	Não	Não
Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations	Apresenta uma nova definição de coachability.	Não	Pesquisas focam no coaching isoladamente, focando no coach sem considerar o impacto nos coachees	Managerial coaching	Não	Performance
Coaching techniques for sustained individual change during career transitions	Não	Não	Sim, no que concerne ao desenvolvimento de carreiras, coaching de transição e o "coaching" efetivo a coaching em diferentes contextos.	Executivo - Coaching de transição	Sim	Não
What happens when coaches explore their strengths?	Não	Não	Sim, a maioria dos estudos não foca na experiência individual dos coaches quando existe uma abordagem direcionada para explorar as suas forças	Executivo	Não	Melhorar o desempenho
A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice	Não	Não	Não	N/A	Certificações e cursos sem fundamento teórico, assim como padrões éticos e de prática profissional comuns. Muitas vezes parecia ser mais sobre como ganhar dinheiro para a organização de coaching do que estabelecer uma abordagem profissional genuína para trabalhar com clientes de coaching.	Não
Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretative Phenomenological Analysis	Não	Não	Lacuna a respeito do impacto da cultura nacional sobre abordagens e métodos usados em coaching executivo.	Executivo	Não	Não
Chinese culture and coaching in Hong Kong	Não	Não	Sim, esta foi a primeira tentativa de perceber o desenvolvimento do coaching na cultura única de Hong Kong	Executivo	Não	1) Desenvolvimento do cliente; 2) Alargar impactos e objetivos concretos.
Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience	Não	Sim, menciona que as diferentes definições de coaching de grupo são muito dispersas.	Sim, existe uma lacuna em investigação na área do coaching de grupo principalmente em experiências mal sucedidas e organizações de grande dimensão.	Grupo	Menciona que a maior parte da literatura nesta área tem sido artigos conceituais ou de opinião, anedóticos relativos ou manuais profissionais.	1) Melhorar o desempenho; 2) Desenvolvimento das pessoas; 3) Mudanças culturais nas organizações.
A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health workers	Não	Não	Sim, 1) Há insuficiente pesquisa quantitativa sobre a relação no coaching; 2) O "real relationship" nunca foi explorado no coaching.	1) Skills Coaching; 2) Transformational Coaching	Não	Não
Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review	Não	Não	Sim, as investigações na área dos fatores ativos, moderadores e mediadores do coaching permanecem escassas.	Coaching Executivo	Sim, entre outros menciona: 1) Falta de harmonização, o mesmo conceito é medido de formas diferentes; 2) Falta de validação e replicação limitando a confiança na generalização; 3) Falta de representação da relação triangular de coaching - Variáveis das partes interessadas organizacionais, a sua interação com o processo de coaching e os resultados são amplamente ignorados; 4) Autorrelato - Propenso ao viés de desejabilidade social, pouco para preservação do autoconceito e efeito Hawthorne que limita a validade interna; 5) Medições retrospectivas e falta de estudos longitudinais; 6) Endogenização - por exemplo, autoeficácia foi tratada como um resultado variável em alguns estudos, enquanto em muitos outros era uma variável antecedente; 7) Descrição pobre da metodologia; 8) Falta de reflexibilidade sobre as escolhas e valores subjetivos dos autores.	Igualar os objetivos da empresa
Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making	Não	Não	1) A área de ética e supervisão em coaching continua por explorar; 2) A pesquisa empírica que explora o impacto da supervisão é escassa.	Não	Sim, na medida em que o conteúdo de outras áreas similares, não se tem dado ênfase à ética e profissionalização do coach.	Não
A professional development study: The lifelong journey of coaches	Não	Não	Não houve exploração suficiente no que é o processo de mudança num coach, naquilo que é a sua transformação de novo a especialista.	Não	Não	Não
A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches	Não, mas apresenta uma nova definição de coaching cultura.	Sim	Ainda há relativamente pouca pesquisa sobre o fenómeno emergente das culturas de coaching, um termo usado cada vez mais nos últimos 15 anos para a implementação organizacional de práticas de coaching.	Coaching organizacional	Não	Não
A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists	Não	Não	A evidência existente não é adequada para determinar se e que são combinações específicas de personalidade/ atributos produzem maiores efeitos no relacionamento de coaching. É também preciso estudos mais rigorosos para investigar se a formação em psicologia de um coach traz benefícios ao treinador para estabelecer um relacionamento de coaching eficaz.	Não, sendo uma análise sistemática apresenta estudos com diferentes tipos de coaching	Sim, menciona que é necessário mais estudos empíricos	1) Facilitar a mudança cognitiva, emocional e comportamental; 2) Facilitar mudança e melhoria do coachee.
The client as a provider of developmental feedback for the executive coach	Não	Não	A pesquisa empírica sobre o feedback do cliente está muito limitada	Executivo	O conhecimento atual sobre comportamentos de coaching executivo é altamente fragmentado e com base em modelos de coaching amplamente teóricos e validado insufficientemente.	Não
Trust your gut, listen to reason: How experienced coaches work with intuition in their practice	Não	Não	Não existem dados empíricos mínimos que apoiem a intuição na prática de coaching baseada em evidências. Os dados que existem não examinam como os coaches usam a sua intuição, como a dualidade de processos de pensamento intuitivo e racional interagem e o que acontece quando os coaches erram, se contêm ou evitam a sua intuição.	Executivo	Não	Não
Executive coaching: The effect of working alliance discrepancy on the development of coaches' self-efficacy	Não	Não	1) Apenas um pequeno número de estudos investigou o conceito de aliança de trabalho em um contexto de coaching; 2) A maioria dos estudos foca mais na eficácia do coaching e não tanto no coaching como uma ferramenta para o desenvolvimento da liderança. 3) Nenhum desses estudos empíricos comparou as classificações da aliança de trabalho do coach e do coachee. O que acontece quando esses dois indivíduos têm uma percepção diferente da aliança de trabalho entre eles?	Executivo	Não	Não
Narrative coaching - Part 1: An introduction and the first step	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Narrative coaching - Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering	Não	Não	Não	Não	Não	Mudança positiva
Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strength-Based Coaching	Não	Não	Há poucas pesquisas empíricas que se concentram na aplicação das qualidades dentro de um contexto de coaching; 2) A pesquisa que existe foca mais na exploração das qualidades no processo de coaching mas nenhuma pesquisa se foca na perspectiva do coach.	Coaching Executivo	Não	Não
Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture?	Não	Não	1) Quantidade limitada de pesquisas sobre como funciona o coaching de gestão; 2) Quais fatores influenciam a sua eficácia; 3) Que comportamentos são necessários para que um gestor possa adotar uma abordagem de coaching; 4) Clima organizacional e a sua influência no coaching; 5) Pesquisa sobre coaching na indústria automóvel.	Coaching de gestão	Não	Melhorar o desempenho atual e futuro e usando um diálogo que se concentra não apenas no que foi alcançado, mas também no processo que o membro da equipa pretende seguir para alcançar os resultados
The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance	Não	Não	A liderança autêntica é uma construção relativamente nova e muito poucos estudos foram feitos para medir a sua confiabilidade e validade num ambiente de coaching de negócios.	Não	Não	1) Melhorar a eficácia pessoal e empresarial num contexto de negócio; 2) Ajudar indivíduos ou equipas a alcançar o potencial pleno.
Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches	Não	Não	Que tipos de problemas e desafios surgem quando os coaches alemães trabalham com diferentes culturas	Não	Não	Não
Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education	Não	Não	Tem havido pouca pesquisa ou atividade académica até ao momento sobre supervisão de coach na Austrália.	Não	Não	Não
Developing Adaptive Expertise in Executive Coaching	Não	Não	1) Tomada de decisão na literatura de coaching, quando é mencionado, é no âmbito da tomada de decisão do cliente e não sobre o processo de coaching; 2) O que é a intuição e como desenvolvê-la.	Executivo	Não	Não
From coach to coach supervisor - a shift in mindset	Não	Não	As atuais estruturas de competências para supervisores de coach articulam comportamentos ao invés de oferecerem princípios-chave que poderiam sustentar uma supervisão.	Executivo	Não	Não
Distinctions in practice within coaching in Scotland	Não	Não	Não existem estudos que foquem na distinção da prática de coaching dentro da Escócia, em comparação com o resto da Grã-Bretanha (GB) e da Europa.	Não	Não	Não
Exploring the impact of participation in a Leader as Coach programme using the Personal Case Study Approach	Não	Não	Pouca pesquisa sobre a ligação entre participação em programas de "Lider como Coach" e o engajamento com o local de trabalho.	Líder como Coach	Não	Alcance de objetivos e metas
Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches	Não	Não	1) Existe pouca pesquisa sobre transferência de habilidades entre diferentes tipos de mentoring e / ou coaching; 2) Não se sabe se e como mentores e coaches adaptam as suas abordagens quando trabalham numa variedade de configurações.	Faz uma comparação entre várias disciplinas, mencionando dentro do coaching, o coaching direcionado a desporto, executivo e psicológico	Não	Equilibrar as necessidades do coachee ao lado das expectativas organizacionais
The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: an interpretative phenomenological analysis	Não	Não	1) Está documentado que o coaching "funciona", mas o porquê ou como funciona ainda não está tão claro; 2) Lacuna em estudos sobre a experiência de indivíduos que identificam os seus próprios pontos fortes por meio do coaching.	Não	Não	Melhorar ativamente "Resiliência, realização e bem-estar" nos indivíduos.
Walking a mile in an executive's shoes: The influence of shared client-coach experience on goal achievement.	Não	Não	1) Os estudos existentes não consideram o impacto dos critérios de seleção do coach nos objetivos do cliente; 2) Falta uma lacuna nas pesquisas no porquê de alguns critérios de seleção e como a eficácia desses critérios é avaliada.	Coaching Executivo	Não	1) Alcançar os objetivos do cliente;
The role of coach characteristics in executive coaching for effective sustainability	Definiram coaching executivo como uma relação individual entre um profissional de coach e um executivo (coachee). O seu objetivo é melhorar o comportamento do coachee face à mudança por meio de autoconsciência e aprendizagem e, assim, contribuir para o indivíduo e sucesso organizacional.	Não, apesar de criar uma nova definição.	Existem evidências limitadas sobre o papel da personalidade do coachee no sucesso do coaching	Coaching Executivo	Não	1) Desenvolvimento de liderança proativa para impulsionar o crescimento sustentável e inovação; 2) Envolve uma ligação clara entre os objetivos individuais do coachee e os objetivos estratégicos da organização
Steps to Solutions: A process for putting solutions-focused coaching principles into practice	Não	Não	Até agora pouca atenção tem sido dada ao processo de ensino de competências de coaching focadas em soluções. Especialmente no que concerne a competências de coaching em ambientes organizacionais com tempo limitado, altos níveis de especialização técnica constituindo um desafio mudar a função de gestor para coach-líder.	Gestor como coach	Não	1) Coaching focado nas soluções ajuda as pessoas a identificarem os resultados pretendidos e objetivos específicos para que tenham uma ideia clara sobre o que desejam alcançar; 2) Ajuda-os a libertar-se do foco no problema para que possam passar mais tempo a pensar em possíveis soluções.
Findings from a global survey of certified professional co-active coaches	Não	Não	Não	Coaching de vida coativo	Sim	Fazer mudanças nas vidas profissionais e pessoais.
Examining the Effectiveness of Executive Coaching on Coaches' Performance in the Israeli Context	Não	Não	Muito pouca pesquisa investigou o quão eficaz ou benéfico o coaching executivo é para os indivíduos ou organizações em que trabalham.	Coaching executivo	Não	O objetivo do coaching executivo é melhorar a mudança comportamental do coachee por meio de autoconsciência e aprendizagem e, finalmente, contribuir para o sucesso individual e organizacional.
Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching!	Não	Não	Não	Não	Não	Promover algum propósito, geralmente uma mudança positiva.
Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: A qualitative study	Não	Não	1) Avaliação eficaz do impacto do coaching; 2) Estudos com tamanhos de amostra maiores; 3) Amostras aleatórias controladas; 4) Falta de estudos quantitativos.	Coaching Executivo	Sim e define também que não haverá financiamento num futuro próximo para pesquisa mais rigorosa.	Apóio na gestão da mudança
An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu	Não	Não	Escassez geral de literatura sobre coaching com valores africanos.	Não	Não	Não

How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time	Não	Não	Não	Shadow Coaching	Não	Ajudar os líderes e, por meio deles, as suas empresas a detectar quais são os problemas e desenvolver as habilidades e ações necessárias no trabalho.
Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right	Não	Não	Há muito pouca pesquisa em supervisão de coaching de negócios, e nenhuma pesquisa empírica sobre o aspecto importante da segurança e confiança em coaching ou consultoria de supervisão.	Coaching executivo	Sim	Não
Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured?	Não	Sim	1) Apesar da presença de diversos projetos de investigação com enfoque no coaching de empreendedorismo, foi percebido a ausência de pesquisas que tratem totalmente do conceito. 2) Até agora, ninguém mediu coaching empreendedor.	Coaching empreendedor	Não	Parece ser uma ferramenta usada para resolver problemas e atingir objetivos bem como uma deliciação de transferência cognitiva.
Coaching for leadership resilience: An integrated approach.	Não	Não	Pouca pesquisa empírica investigou a perspectiva de liderança sobre resiliência.	N/A	Não	Não
Leadership Team Coaching; a trust-based coaching relationship	Não	Não	Pouco se sabe sobre a natureza do relacionamento dentro de um contexto de coaching de equipa.	Coaching de equipa	Não	1) Alcance de objetivos coletivos; 2) Criação de equipas de alto desempenho.

III - Aspectos identificados								
Título	Identifica competências core para o coach?	Identifica comportamentos de base no coach para o programa de coaching?	Identifica a relação entre coach e cliente como essencial para o sucesso do programa?	Identifica os diferentes impactos que o programa de coaching tem a nível individual?	Identifica diferentes impactos que o programa de coaching tem a nível organizacional?	Identifica o clima organizacional como relevante para o processo de coaching?	O artigo defende que pesquisas futuras deverão incidir em amostras de maior diversidade?	
A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come	1) Desafio, ouvir, refletir e verificar se foi compreendido corretamente. 2) Consciência pessoal; 3) Compreensão da ética e gestão das relações de coaching. 4) Delimitação entre habilidades interpessoais, habilidades de comunicação e suporte instrumental que incluem efeitos como criatividade.	1) Motivação para aprender como uma das mais importantes para a efetividade da aprendizagem. 2) Preparação para a mudança; 3) Rede de suporte é essencial, que inclui os gestores, pares e a cultura organizacional, assim como, amigos e parceiros.	Menciona a qualidade do relacionamento entre o coach e o coachee como o fator identificado de forma mais consistente para o sucesso do coaching.	Liderança	Não	Sim, questiona como podem as organizações construir culturas que apoiem o coaching como um estilo de gestão, bem como uma intervenção de desenvolvimento?	Até 2021 os autores esperavam que houvesse 50 a 100 estudos com mais de 100 participantes em cada grupo de intervenção, usando dois ou mais intervenções, um grupo de controle, uma intervenção placebo e com alocação aleatória de participantes.	
Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness	1) Escuta ativa; 2) Questionamento; 3) Feedback construtivo; 4) Apoio na identificação de problemas e consulta sobre possíveis soluções; 5) Definir expectativas; 6) Reforçar Boa Performance; 7) Identificar áreas que precisam ser melhoradas; 8) Estimular a resolução de problemas e incentivar os membros a pensar em novas abordagens para os problemas em vez de impor soluções; 9) Dar suporte.	Não	Sim, menciona que quando a experiência dos membros com o líder é caracterizada por um relacionamento de desenvolvimento, a adoção de comportamentos de coaching pelos membros da equipa é mais provável de ocorrer porque eles aprendem com o modelo e vêem as consequências positivas desses tipos de comportamento.	1) Satisfação; 2) Desempenho individual; 3) Clareza da função; 4) Comprometimento com a carreira; 5) Comprometimento com a organização.	Fomentar a inovação dentro das equipas.	Menciona o contexto organizacional como um ambiente favorável ao trabalho em equipa como uma das condições para a efetividade do trabalho em equipa.	Não	
Understanding the Coach-Coachee Client Relationship: A conceptual framework for executive coaching	Não	A preparação do coachee para a mudança.	Sim 1) Coaching como processo de mudança e interação entre coach-coachee 2) processo em que ambos estão engajados.	1) Maior efetividade; 2) Alcançar resultados; 3) Mudanças intencionais no comportamento; 4) Auto transformação; 5) Permite que a aprendizagem anterior em sala de aula seja transferida para situações reais de trabalho; 6) Realiza objetivo-realização	1) Maior efetividade; 2) Alcançar resultados; 3) Mudanças intencionais no comportamento; 4) Impacta positivamente a liderança; 5) Promove resiliência e bem-estar no local de trabalho; 6) Melhorar a performance de gestão	Não	Sim	
Using Clean Language to explore the subjectivity of coaches' experience and outcomes	As competências core para o Meta-Coaching são ouvir, apoiar, questionar, meta-questionar, dar e receber feedback.	1) Não ter experiência anterior de Meta-Coaching; (2) Ter algo significativo que desejavam mudar na sua vida; (3) Não consultar, atualmente, um coaching, psicólogo ou psicoterapeuta; e (4) nunca ter sido diagnosticado com uma grande perturbação psicológica.	Sim - Fatores chave incluem confiança, vínculo, engajamento, colaboração e aliança no trabalho.	1) Dois dias após o coaching, quatro coachees relataram ter experimentado resultados benéficos, um relatou um resultado benéfico e um desfecho adverso, e outro relatou que o efeito benéfico da sessão foi mantido sem resultados adicionais percebido 2) Na segunda entrevista de acompanhamento, duas semanas depois, três entrevistados relataram resultados benéficos adicionais e dois outros disseram que os resultados benéficos relatados duas semanas antes foram mantidos (embora um deles também tivesse experimentado um novo resultado adverso). O sexto entrevistado disse que não houve mudança desde a primeira entrevista.	Não	Não	Sim	
How is behavioural change sustained over time? Coach perceptions of the effects of coaching one year later	Aptidão do coach - compromisso, motivação, responsabilidade e autoeficácia	1) Estar preparado para a mudança. 2) Capacidade do coach 3) Relação com coach. 4) Fatores relacionados com o coaching como definir objetivos e feedback.	Identifica a relação de coaching com um dos fatores para a relação de coaching bem sucedida a longo prazo.	1) Sim, a maioria dos coachees sentiu efeitos positivos e demonstrou a intenção de manter as mudanças no tempo; 2) Maior autoconsciência; 3) Mudanças comportamentais sustentadas como sentir-se responsável pela performance; 4) Construir melhores relações; 5) Abertura para novos comportamentos; 6) Escolhas responsáveis; 7) Mudança de hábitos; 8) Definir objetivos; 9) Autoeficácia; 10) Mudanças no pensamento; 11) Mudanças no bem estar; 12) Satisfação no trabalho.	Sim: A realização das metas ou resultados do cliente como consequência imediata.	Define o ambiente como um dos obstáculos para sustentar mudanças	Não	
The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change.	Não	A conscientização sobre os potenciais obstáculos ao objetivo de coaching.	Não	Não	Não	Não	Sim	
Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure?	1) Conhecimento; 2) Confiança	Prontidão, motivação, personalidade, valores e experiências.	1) Define a qualidade do relacionamento entre o coach e o cliente como um impulsor crítico da eficácia do coaching. 2) A relação entre o coach e o cliente são as principais ferramentas que os coaches têm para afetar a mudança	1) Aumento da autoconsciência e melhores relacionamentos com outras pessoas para melhoria da eficácia e desempenho da liderança.	1) Performance	Não	Sim	
Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations.	Não	1) Disposição e capacidade dos coachees para buscar, receber, agir e mudar o comportamento com base no feedback 2) Dar feedback informativo; 3) Desenvolver relacionamentos; 4) Criar ambientes propícios à aprendizagem; 5) Internalizar e implementar o feedback.	Menciona que esta deve ser uma relação entre um coach e coachee caracterizada por genuinidade, comunicação eficaz, conforto com o relacionamento e facilitação do desenvolvimento	1) Performance; 2) Desenvolvimento pessoal; 3) Funções, processos e objetivos aumentados.	1) Performance; 2) Eficácia organizacional; 3) Capacidade de promoção.	Deverá haver um ambiente de equipa favorável ao desenvolvimento e coaching.	Não	
Coaching techniques for sustained individual change during career transitions	Não	Motivação; autoeficácia; orientação a objetivos; confiança; atração interpessoal.	Sim, define a força da aliança de trabalho como importante.	1) Identificar problemas críticos 2) Perspetiva externa sobre o seu novo papel 3) Comunicação mais eficaz na organização 4) Ser mais eficaz na sua nova função.	1) Definir as expectativas dos seus stakeholders 2) Proteger a organização contra o custo da falha de transição.	Não	Sim	
What happens when coachees explore their strengths?	1) Assegurar um bom nível de confiança durante a relação de coaching. 2) Sensibilidade e consideração pelos timings para certas intervenções. 3) Adaptar as diferentes ferramentas de coaching ao coachee.	1) O coachee deve estar preparado para se deparar com emoções fortes e por vezes dolorosas quando da exploração das suas forças, o que por sua vez pode afetar o coaching.	Define que deverá haver uma relação de confiança antes de usar abordagens baseadas em pontos fortes.	Sim, os indivíduos que têm a oportunidade de concentrar-se nos seus pontos fortes são: 1) mais propensos a serem engajados no seu trabalho, relatando ter uma excelente qualidade de vida em geral. 2) Têm um melhor desempenho e alcançam os objetivos de forma mais eficaz.	Não	Não	Sim	
A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice	Não	Deve haver uma definição de objetivos e o coachee tem de saber o porquê desse objetivo e concordar.	O relacionamento coach-coachee é um fator vital na prática de coaching de sucesso.	Realização de objetivos, resiliência pessoal, bem-estar, pensamento focado nas soluções, liderança transformacional do comportamento.	Não	Não	Não	
Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretive Phenomenological Analysis	1) Estar ciente de que a distância do poder pode mudar a dinâmica de relacionamento, reduzindo a abertura, aumentando as expectativas sobre o coach para assumir a posição de poder no relacionamento e para fornecer mais conselhos e direção.	1) Os participantes referiram-se em vários graus à importância da compreensão cultural e consciência, e o requisito de manter a adaptabilidade.	Sim, afirma que as diferenças culturais apresentam desafios no relacionamento e construção de confiança entre o coach e coachee.	Não	Não	1) Define o ambiente multicultural e transatório com um tipo de ambiente que cria desafios. 2) As diferenças culturais significativas resultantes da diversidade apresentam desafios para o relacionamento e construção de confiança entre coach e coachee.	Sim	
Chinese culture and coaching in Hong Kong	1) Confiança; 2) Assertivo; 3) Humildade no trato (não ter uma comunicação de alguém superior); 4) Assegurar privacidade; 5) Capacidade de ouvir.	1) Ser honesto e aberto relativamente às suas próprias fraquezas durante as sessões. 2) Não esperar soluções mas sim direcionamento.	Sim, 1) Relação de igualdade 2) Coach e coachee devem estar ao mesmo nível a olhar os problemas com uma mente aberta.	1) Objetivos individuais 2) Assegurar desenvolvimento e aprendizagem sustentado 3) Apresentar questões presentes para com vista a futuro.	1) Bem estar organizacional	Não	Sim	
Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience	1) Deve criar um ambiente seguro para que os participantes possam jogar com as suas ideias; 2) Enfrentar desafios; 3) Superar barreiras; 4) Lutam pelos seus objetivos; 5) Para grupo coaching o coach deve dominar a facilitação de grupo; 6) Capacidade de trabalhar com complexidade; 7) Conhecimento sobre o setor em que estão a trabalhar especificamente.	1) Preparação para o envolvimento no grupo de coaching em conjunto com uma organização de apoio; 2) Relacionamentos colaborativos construtivos; 3) Ajuda apropriada e suporte técnico.	1) Em termos de melhorias potenciais identificadas incluem, entre outras a importância de se concentrar mais nos relacionamentos.	1) Aumento a transferência de aprendizagem; 2) Aumento a perceção de equipa sobre a confiabilidade do líder; 3) Orientação para a tarefa. 4) Definir e atingir metas relevantes para o trabalho; 5) Conhecimento sobre si mesmos, a equipa, o seu ambiente; 6) Entregar resultados em termos de aprendizagem, desenvolvimento e alcance de metas.	1) Alcançar objetivos e resultados. 2) Fornecer um melhor desempenho do sistema; 3) Desenvolver a capacidade de liderança e gestão dos executivos, gestores seniores e profissionais de saúde do sistema público.	Menciona que o coach deve criar um ambiente seguro para os membros brincarem com ideias, enfrentarem desafios, superar barreiras e se esforçarem pelos seus objetivos.	Não	
A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health workers	Não	Necessidade de convencer a gestão e equipa dos benefícios do coaching.	Define que a relação coach-coachee é uma componente essencial da relação.	1) Skills coaching: Ajudar o coachee a desenvolver competências para os tornar mais eficazes na sua função atual. 2) Transformacional coaching: 1) Direcionado a ajudar o coachee a sentir uma mudança, onde começam a pensar, sentir e agir de forma diferente. 2) Envolve a exploração de crenças, atitudes e reações emocionais subjacentes à forma habitual do coachee responder a situações	Não	Não	Não, mas menciona que pesquisas devem incidir em mais tempo.	
Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review	1) Experiência; 2) Comunicação; 3) Gestão de expectativas de desempenho; 4) Dar feedback de qualidade; 5) Mentalidade positiva; 6) Autenticidade; 7) Empatia de escuta ativa; 8) Questionamento reflexivo; 9) Facilitação de aprendizagem; 10) Agilidade; 11) Compreensão do contexto; 12) Interpretação dos resultados;	1) Motivação; 2) Autoeficácia; 3) Compromisso; 4) Personalidade; 5) Receividade de Feedback; 6) Disponibilidade; 7) Expectativa; 8) Nível de trabalho/população coachee; 9) Orientação a resultados; 10) Fatores sociodemográficos.	Menciona que um total de 15 estudos mencionam o relacionamento de coaching (ou aliança de trabalho) como um fator principal, mediador ou moderador dos resultados do coaching.	1) Melhorar o desempenho profissional; 2) Satisfação pessoal	Melhorar eficácia da organização	Índica o apoio dos supervisores como importante para transferir a aprendizagem do coaching para os locais de trabalho. 2) Um contexto organizacional garantindo a confidencialidade e o compromisso da gestão é um fator importante, durante e após o coaching. 3) Organização: Confidencialidade, suporte e compromisso por parte da gestão superior.	Sim	
Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making	De forma indireta menciona 1) Confidencialidade; 2) Noção de ética	Não	Não mas de forma indireta menciona uma relação de confiança.	Não	Não	Menciona dar aos profissionais um espaço seguro para levantar questões sem julgamento.	Não	
A professional development study: The lifelong journeys of coaches	1) Menciona que os experts "are made not born"; 2) Reflexão; 3) Consciência; 4) Presença centrada no cliente	Não	Sim, menciona estratégias para melhorar a relação com o cliente e coachee.	Desenvolvimento pessoal e profissional do próprio coach.	Não	Não	Sim, uma amostra por conveniência, com mais coaches permitiria uma generalização	
A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches	Não	Não	Não diretamente mas menciona a necessidade de uma comunicação clara na empresa a todos os níveis sobre as vantagens de coaching e training.	1) Ownership; 2) Empoderamento	1) Coaching pode ser visto como um processo que permite a implementação de uma cultura de aprendizagem / inovação.	Sim menciona que numa cultura de coaching, o coaching foi em todas as direções de todas as partes, fazendo uma rede em toda a organização, consistindo em muitas conexões entre pessoas nos mesmos departamentos, entre departamentos, entre equipas, em toda a hierarquia.	Não	
A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists	1) Ouvir, compreender e encorajamento. 2) Escuta ativa, questionamento, feedback mútuo. 3) Abertura/honestidade/autenticidade; 4) Integridade/confidencialidade; 5) Sem julgamento/objetivo; 6) Entusiasmo/paixão; 7) Comprometimento/motivação para ajudar. 8) Comunicação	1) A reação e a resposta do coachee são os fatores mais importantes e influentes no processo de coaching. 2) A ansiedade e frustração dos coachees tem uma forte influência nas emoções dos treinadores. 3) Engajados. 4) Empáticos.	A qualidade do relacionamento de coaching, bem como o treinador e o papel do coachee no processo foram identificadas como os fatores mais eficazes para um resultado de coaching positivo.	1) Facilitar a mudança e melhoria do coachee; 2) Ajudar a alcançar objetivos; 3) Desenvolvimento no local de trabalho	Não	Menciona que o coach deverá criar um ambiente confortável para o desenvolvimento do coaching	Não	
The client as a provider of developmental feedback for the executive coach	1) Capacidade de definição de metas; 2) Empatia	1) É necessário que esteja pronto a dar feedback para que o coach evolua.	Comportamentos compassivos permitem que os clientes se sintam seguros no relacionamento.	Não	Não	Não	Não	
Trust your gut, listen to reason: How experienced coaches work with intuition in their practice	1) Intuição	Não	Sim sendo o uso da intuição uma ferramenta para melhorar essa relação.	Não	Não	Não	Sim	
Executive coaching: The effect of working alliance reciprocity on the development of coaches' self-efficacy	Não	1) A eficácia depende: Do acordo mútuo dos objetivos, dos caminhos escolhidos para alcançá-los, o nível de conforto interpessoal entre o coach e o coachee. 2) Aliança de trabalho positiva entre o coach e o coachee.	O coaching executivo oferece uma oportunidade para criar um relacionamento pessoal genuíno entre o coach e o coachee por meio de um foco consistente na realização de metas de desenvolvimento individual significativas, e é esta relação que parece ser a chave para apoiar os gestores e líderes no seu desenvolvimento.	1) Suportar desenvolvimento de liderança; 2) Necessidade de desenvolver habilidades de gestão principalmente habilidades interpessoais.	Não	Não	Sim	
Narrative coaching – Part 1: An introduction and the first step	Capacidade de ouvir.	Capacidade de se expressar, falar do seu dia	Não	Não	Não	Sim, mencionando que o aspeto específico do contexto torna a abordagem sensível à cultura que rodeia o coachee.	Sim, menciona o coaching narrativo como sendo o futuro do coaching	
Narrative coaching – Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering	Dar feedback; Capacidade de ajudar a mudar o enredo para um mais positivo	É necessário os seus inputs.	Sim menciona que ter um modelo, mentor e / ou coach é muito importante na vida de uma pessoa.	1) Transformação; 2) Mudança positiva; 3) Dar ênfase a eventos mais positivos das suas vidas (que pode ter sido negligenciado, esquecido ou escondido)	Não	Não	Não	
Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strengths-Based Coaching	1) Genuinidade; 2) Congruência; 3) Autenticidade; 4) Flexibilidade; 5) Ter noção da "bigger picture"; 6) Utilização de linguagem adequada; 7) Ter atenção à prontidão do cliente.	Não	Sim, menciona a simbose do processo de coaching como algo importante tanto para coach como coachee.	1) Bem-estar e confiança; 2) Melhorar o desempenho; 3) Ajudar a alcançar metas; 4) Eficácia; 5) Produtividade; 6) Senso de significado; 7) Sensação de autenticidade; 8) Autorrealização; 9) Construir emoções positivas; 10) Aumento da auto estima; 11) Aumento da confiança	1) Melhorar o desempenho; 2) Eficácia; 3) Produtividade	Não	Sim	

Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture?	Ser capaz de renunciar à sua posição de controlo e não impor ordens à sua equipa de forma a construir confiança.	Demonstrar confiança na capacidade de entregar a tarefa acordada.	Sim apresenta o coaching de gestão como um processo iterativo onde são identificadas opções por meio do diálogo com o gestor até que possam progredir de forma independente.	1) Desenvolvimento pessoal; 2) Aumento de confiança; 3) Aumento da capacidade de resolução de problemas; 4) Aumento do empoderamento; 5) Alcança dos objetivos chave; 6) Aprimorar competências; 7) Autoconhecimento;	1) Maior flexibilidade; 2) Aumento da competitividade; 3) Capacitar as equipas; 4) Alcance de objetivos chave.	1) O clima organizacional influencia a forma como o coaching de gestão irá funcionar; 2) As organizações precisam de mudar as crenças relacionadas ao coaching e é importante criar um clima que apoie a aprendizagem para que as iniciativas dos gestores sejam eficazes; 3) A cultura organizacional irá ditar se o gestor poderá adotar uma postura de coach.	Não
The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance	1) Estar aberto para inspeção e feedback; 2) Autoconsciência; 3) Processamento equilibrado; 4) Transparência relacional; 5) Perspetiva moral internalizada; 6) Praticar autoconsciência; 7) Alto grau de autoconhecimento; 8) Compreender as suas próprias forças psicológicas e gatilhos emocionais; 9) Compreender como as suas características de personalidade afetam os seus relacionamentos com os clientes; 10) Saber como as origens em termos de família, raça, classe, religião e género moldam suas atitudes; 11) Reconhecer os seus próprios sentimentos.	Não	Sim, na medida em que coaching de negócios promove a relação	1) Promove capacidades psicológicas positivas e uma cultura ética positiva; 2) Maior autoconsciência; 3) Processamento equilibrado de informações; 4) Perspetiva moral internalizada; 5) Aumento da autoestima; 6) Melhor performance	1) Melhorar o alcance de objetivos organizacionais; 2) Melhorar as questões de liderança do cliente; 3) Melhorar performance	Sim na medida em que AL promove cultura ética positiva.	Sim
Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches.	Ter conhecimento da cultura do coachee	1) Comunicação; 2) Manter uma relação coach-cliente que permita estabelecer um processo de coaching profissional; 3) Interiorização do verdadeiro papel do coach	Sim na medida em que coach e coachee precisam de entender a relação profissional e os seus limites.	Não	Não	Identifica a troca de culturas (por exemplo coach australiano e coachee chinês) como relevante.	Sim
Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education	1) Ter uma abordagem madura e flexível para receber supervisão; 2) Refletir sobre o seu próprio trabalho; 3) Definir limites entre terapia pessoal e supervisão profissional.	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Developing Adaptive Expertise in Executive Coaching.	1) Tomada de decisão; 2) Questionar; 3) Adaptar a abordagem de acordo com a informação do cliente; 4) Intuição; 5) Habilidade metacognitiva	Não	Sim, por exemplo uma vez formada uma opinião sobre a personalidade do coachee existe a tendência de dar mais ênfase aos fatores que se alinham com essa perspetiva.	Não	Não	Classifica como desafiante verificar se os ambientes de coaching são suficientemente "gestis", no sentido de que permitem que lições apropriadas sejam aprendidas.	Não
From coach to coach supervisor - a shift in mind-set.	1) Questionar; 2) Encarar a dívida como oportunidade de aprendizagem; 3) Autenticidade; 4) Autocuidado; 5) Procurar desenvolvimento contínuo.	1) Consciência; 2) Responsabilidade; 3) "Ownership"	Sim, uma das complexidades nas relações de coaching é desandar a motivação genuína do cliente para o relacionamento.	1) Desenvolvimento do potencial; 2) Acreditar em si próprio; 3) Suporte para encontrar soluções; 4) Tomar iniciativa	Não	Não	Não
Distinctions in practice within coaching in Scotland	1) Manter-se atualizado; 2) Autorreflexão	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Exploring the impact of participation in a Leader as Coach programme using the Personal Case Study Approach.	Não	1) Liderança; 2) Autoeficácia; 3) Motivação pessoal; 4) Perceção pessoal da utilidade das novas habilidades ou competências;	Não	1) Alcançar objetivos; 2) Resolver problemas; 3) Melhorar a liderança; 4) Desenvolvimento de habilidades; 5) Aumento de confiança	1) Investimento que depois não é aplicado na organização; 2) Aumento do engajamento no local de trabalho; 3) Comunicação eficaz entre funcionário e empregador	Sim, o ambiente de trabalho deve incluir oportunidades para realizar as novas habilidades ou comportamentos, garantindo o suporte aquando da aplicação das competências do coaching no local de trabalho.	Não
Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches.	1) Exibindo os comportamentos prometidos; 2) Habilidades interpessoais; 3) Capacidade de manter conversas mais profundas; 4) Estabelecer confiança; 5) Estabelecer empatia; 5) Autoconsciência; 6) Intuição; 7) Saber interrogar; 8) Ouvir	Não	Precisam de construir um relacionamento eficaz geralmente num curto espaço de tempo.	1) Mudança de forma a atingir objetivos; 2) Aprendizagem; 3) Processar problemas reais de vida; 4) Obter resultados positivos	Não	Sim, na medida em que o coach deverá conhecer a cultura organizacional.	Não
The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis	Não	Não	Não	1) Melhorar o bem-estar; 2) Desempenho; 3) Resiliência; 4) Atingir objetivos; 5) Auto-determinação; 6) Autoeficácia; 7) Maior auto-reflexão; 8) Maior auto-perceção	Não	Menciona que um bom coaching criará uma espaço seguro.	Não
Walking a mile in an executive's shoes: The influence of shared client-coach experience on goal achievement.	1) Conhecimento no assunto; 2) Familiaridade com a indústria do cliente; 3) Pensamento sistémico; 4) Neutro e objetivo; 5) Conhecimento sobre como dar feedback; 6) Qualidade da avaliação.	1) Autoeficácia; 2) Compromisso	Sim, menciona a força da relação de coaching.	1) Melhorar a gestão; 2) Melhorar a liderança; 3) Aprendizagem; 4) Desenvolvimento	1) Melhoria de gestão de talentos; 2) Melhoria de liderança; 3) Melhoria de desenvolvimento de transição; 4) Ajudar os clientes a criarem mudanças para que possam alcançar o seu potencial.	1) Menciona a congruência entre o coach com a cultura da empresa como essencial no processo de seleção; 2) Menciona o ambiente de trabalho como essencial para o sucesso do coaching.	Não
The role of coachee characteristics in executive coaching for effective sustainability	Não	1) Engajamento do coachee; 2) Motivação; 3) Personalidade; 4) Características do coachee de orientação para metas de aprendizagem; 5) Pré- formação; 6) Receptividade ao feedback; 7) Autoeficácia de desenvolvimento	O coaching executivo envolve uma parceria altamente confidencial entre um executivo e o coach.	1) Desenvolvimento de liderança; 2) Oportunidade para os executivos aprenderem sobre si próprios; 3) Aumentar a produtividade; 4) Aprendizagem; 5) Satisfação no trabalho; 6) Mudança de comportamento; 7) Aumento da autoconsciência; 8) Melhoria na aprendizagem; 9) Aumento da satisfação na carreira do coachee; 10) Maior comprometimento efetivo com o trabalho; 11) Melhoria na autoestima; 12) Melhoria do stress; 13) Melhoria na resolução de problemas; 14) Melhoria na gestão; 15) Melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal	1) Crescimento sustentável; 2) Melhoria de inovação; 3) Aumento da eficácia na gestão; 4) Mudança na organização; 5) Flexibilidade na gestão; 6) Melhoria no desempenho geral; 7) Melhoria na liderança	Não	Sim
Steps to Solutions: A process for putting solution-focused coaching principles into practice.	1) Focar nas soluções; 2) Comunicação; 3) Questão	1) Pragmático; 2) Flexível; 3) Mindset de focar na solução	Como em todos os trabalhos focados em soluções, é importante ter um bom relacionamento e um sólido relacionamento colaborativo em que o coachee se sente respeitado e compreendido.	1) Alcance de objetivos	Não	Não	Não
Findings from a global survey of certified professional co-active coaches	Não	Não	Não	1) Aumentar o desempenho; 2) Coaching coativo foi associado a mudanças positivas de comportamento de saúde nas áreas de obesidade, atividade física e cessação do tabagismo.	Não	Não	Não
Examining the Effectiveness of Executive Coaching on Coachees' Performance in the Israeli Context	Não	Não	Define como uma relação colaborativa.	1) Liderança; 2) Gestão eficaz; 3) Entendimento mais profundo em relação a questões e imperativos organizacionais; 4) Tomada de consciência sobre descontentamentos; 5) Oportunidades não descobertas; 6) Conhecimento de forças; 7) Maior efetividade; 8) Eficácia executiva; 9) Desempenho no trabalho; 10) Aumento da produtividade; 11) Aumento da aprendizagem; 12) Aumento da satisfação no trabalho; 13) Mudança de comportamento; 14) Aumento da autoconsciência; 15) Comprometimento com o trabalho; 16) Gestão de stress; 17) Aumento das capacidades de gestão; 18) Habilidades interpessoais; 19) Capacidade de resolução de problemas; 20) Aumento da confiança; 21) Gestão da mudança; 22) Melhores relações; 23) Melhor gestão vida pessoal-trabalho; 24) Maior facilidade de definir objetivos específicos; 25) Mais abertos à partilha de feedback.	1) Eficácia executiva; 2) Desempenho no trabalho; 3) Aumento da produtividade; 4) Sentimentos positivos em relação a organização; 5) Comprometimento com o trabalho	1) O coaching executivo é, na maioria das vezes, fornecido pela organização e envolve uma ligação clara entre os objetivos individuais do coachee e os objetivos estratégicos da organização.	Sim
Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching!	1) Auto-reflexão; 2) Auto-perceção; 3) Capacidade de tomar notas; 4) Noção dos tempos certos para intervir na sessão de coaching; 5) Diretivo; 6) Definir expectativas claras; 7) Equilíbrio emocional; 8) Equilíbrio cognitivo; 9) Velocidade intelectual; 10) Coordenação de aspetos interpessoais	1) Níveis de ansiedade; 2) Preocupação; 3) Concentração; 4) Engajamento; 5) Engajar com o plano de ação	Sim na medida em que se não houver uma boa relação, o facto do coach estar a anotar pode ser visto como algo negativo.	1) Autoeficácia; 2) Alcance de objetivos; 3) Desenvolvimento de novas perspetivas.	1) Entrega de valor	Num local de trabalho onde existe uma profunda desconfiança entre os funcionários e gestão, tomar notas pode provocar uma resposta cautelosa ou defensiva do coachee.	Não
Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: A qualitative study	1) Ouvir; 2) Compreensão; 3) Incentivar	Não	Sim na medida em que os coaches valorizam o facto de haver uma relação de coaching com alguém externo, independente, imparcial e solidário	1) Líder com a incerteza inerente à mudança organizacional; 2) Comprometimento com objetivos; 3) Reflexão; 4) Desenvolvimento de resiliência; 5) Mudança de comportamento; 6) Auto conhecimento; 7) Melhoria no seu próprio foco; 8) Melhoria na partilha de aprendizagem; 9) Ajudar o próximo	1) Implementação de mudança organizacional	Cada participante descreveu o aumento da pressão no local de trabalho e o seu impacto sobre as pessoas na organização	Sim
An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector	1) Autoconsciência; 2) Consciência das diferenças culturais; 3) Inclusivo; 4) Separar as suas crenças e cultura de trabalho da sessão de coaching; 5) Ter a noção do momento em que o coachee se encontra em relação à mudança.	Abertura para perceber os seus próprios valores	1) Menciona a confiança na relação; 2) Proximidade cultural torna a relação de coaching mais fácil.	1) Aumento da autoconsciência; 2) Autoexploração	Não	Sim na medida em que o clima deve incluir diversidade e inclusão.	Não
Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu	1) Consciência da cultura do cliente; 2) Consciência dos valores do cliente.	O coachee deverá querer integrar o coaching	Sim na medida em que se deve dar primazia à relação e interconexão.	1) Definição de objetivos	1) Desenvolvimento de liderança	1) Sim na medida em que na África do Sul predomina ainda muitas sequelas culturais resultados de anos de colonialismo e Apartheid.	Não
How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time	1) Assertividade para confrontar o coachee com o observado; 2) Confiança.	1) Divulgar que trabalham com um coach; 2) Decidir em que questões quer que o shadow coaching se foque	Sim na medida em que o coach deverá ser capaz de construir uma relação de confiança e profissionalismo.	1) Aumento da performance; 6) Definir objetivos; 7) Atingir objetivos; 8) Implementar mudança em tempo real; 9) Desbloquear o pensamento; 10) Mudar attitude; 11) Mudança na abordagem de liderança; 12) Aumento da confiança; 13) Escuta ativa; 14) Melhor colaboração; 15) Comprometimento com a equipa.	1) Aumento da efetividade; 2) Atingir objetivos; 3) Implementar mudança em tempo real	Sim na medida em que o coach recebe informação sobre a cultura da empresa ainda antes de iniciar o coaching assim o coach tem a informação necessária para providenciar feedback instantâneo sobre o que realmente aconteceu.	Não
Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right	1) Mais aberto a feedback por parte do supervisor.	Não	O artigo foca na relação entre o coach e o supervisor de coach e define a relação entre eles como essencial na medida em que o coach não se deve sentir embaraçado ou julgado pelo supervisor.	Não	Não	Deverá haver um ambiente propício ao feedback e supervisão para que o supervisionado se sinta confortável e seguro.	Não
Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured?	1) Conhecimento; 2) Capacidade de aprendizagem; 3) Habilidade interpessoal	1) Receptividade; 2) Presença de interesse mútuo; 3) Confiança	Define ser a relação de coaching que faz a distinção entre o coaching formal e informal	1) Resolver problemas; 2) Atingir objetivos	Não	Não	Sim
Coaching for leadership resilience: An integrated approach.	Não	1) Autoeficácia; 2) Regulação da emoção; 3) Controlo de impulso; 4) Análise causal; 5) Optimismo realista; 6) Empatia; 7) Flexibilidade cognitiva; 8) Otimismo; 9) Orientação positiva para o futuro; 10) Resistência; 11) Autoconhecimento; 12) Compreensão interpessoal; 13) Locust interno de controlo; 14) Autoestima; 15) Controlo emocional; 16) Sociabilidade; 17) Enfrentamento ativo.	Não	1) Influência na resiliência; 2) Definição de metas; 3) Auto eficácia; 4) Melhoria da liderança; 5) Aumento do bem estar; 6) Alcance de objetivos; 7) Transformação de comportamentos dentro da liderança	Estrutura interna de apoio ao excesso de carga de resiliência	Não	Sim
Leadership Team Coaching: a trust-based coaching relationship	1) Capacidade de criar um ambiente de confiança; 2) Não julgar.	1) Clareza de foco da equipa; 2) Abertura para mudanças; 3) Disposição de responsabilizar uns aos outros.	Sim, menciona que ambas as partes no relacionamento devem se sentir capazes de estabelecer e manter uma relação de confiança.	1) Motivação; 2) Aumento do engajamento	1) Construção de equipas fortes; 2) Desempenho da equipa; 3) Alcance de objetivos; 4) Aumento da capacidade de engajamento em feedback sem sentir insegurança	1) Menciona que deverá haver um ambiente seguro e de confiança no qual os membros da equipa são capazes de partilhar opiniões e informações e trazer à tona questões ou áreas potenciais de conflito; 2) Ambiente de apoio	Não

IV- Métodos				V- Resultados		
Título	Método	Dimensão da Amostra	São medidas os resultados organizacionais? Quais?	Conclusões	Limitações	
A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come	Meta-análise	N/A	Não	1) 10 anos de pesquisa na área de coaching trouxe conhecimento relevante. 2) Durante este período houve uma mudança crescente para métodos qualitativos formais, como IPA, Grounded Theory e Ensaios Controlados Randomizados. 3) De 2011 a 2020 esperase que pesquisadores e profissionais continuem a aumentar o número de estudos.	1) Limitações nas descrições dos métodos de pesquisa; 2) Tamanhos de amostra inadequados para significância estatística; 3) Estudos em que as afirmações feitas não foram totalmente apoiadas por dados.	1) A seleção do coaching como intervenção – definir em que situações o coaching é útil ou quando é que o indivíduo deverá ser encaminhado para outro tipo de acompanhamento. 2) <i>Cultura de coaching e mudança organizacional?</i> – como podem as organizações construir culturas que apoiem o coaching como um estilo de gestão, bem como uma intervenção de desenvolvimento? Quais são as características que tomam uma cultura organizacional uma "cultura de coaching"? 3) <i>Características críticas do relacionamento de coaching</i> – não existem ainda muitas evidências sobre que aspectos do processo são críticos para o coaching, como por exemplo, definição de objetivos, particularmente o impacto desses objetivos definidos por outros, como a organização, em contraste com a meta definida pelo cliente individual. 4) <i>Proximidade do cliente para a mudança e apresentação de problemas</i> – Apesar de existir já investigação nesta área, é necessário dar continuidade de forma a incluir fatores que podem influenciar a correspondência do cliente e do coach, bem como a preparação do cliente para o coaching. Ainda dentro desta área, seria interessante perceber que abordagens de coaching/metodologias (por exemplo, comportamental, cognitivo-comportamental) tem mais impacto em que clientes e em que situações. 5) <i>Desenvolvimento do coaching através do processo de coaching</i> – perceber o impacto que que o coaching tem no próprio coach de forma a perceber se "coach" outras pessoas tem um impacto no trabalho, perspectivas de promoção, competências de liderança, resiliência ou inteligência emocional do coach. 6) <i>Coaching como um agente para resultados sociais</i> -A pesquisa pode nos ajudar a ultrapassar os limites e avaliar o sucesso do coaching como uma intervenção para aprendizagem, mudança e desenvolvimento noutras áreas de atuação, como a educação e a saúde.
Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness	Projeto transversal no qual foi pesquisado grande maioria da ampla gama de organizações, a grande maioria do setor público (por exemplo, hospitais, corporações de bombeiros, departamentos de polícia), mas também do setor privado (por exemplo, pequenas organizações de manufatura, empresas de serviços) a amostra restante teve um total de 471 participantes.	471	Sim, em relação ao desempenho da equipa 1) Capacidade de abordar adequadamente os problemas; 2) Definir estratégias com o alcance de objetivos fixos; 3) Qualidade do trabalho produzido; 4) Eficácia na execução de tarefas; 5) Quantidade de trabalho produzido; 6) Qualidade das novas ideias /sugestões apresentadas; 7) Capacidade de implementar novas ideias; 8) Cumprimento dos prazos fixados; 9) Número de novas ideias /sugestões apresentadas).	1) O coaching fornecido por pares atua como uma ferramenta poderosa, impactando tanto a equipa como um todo. 2) O coaching permite que os membros da equipa reflitam sobre os processos e os resultados alcançados, estimulando a aprendizagem e o desenvolvimento. 3) Efeito mediador desta variável na relação entre as percepções dos membros da equipa em relação aos comportamentos de coaching de líderes e o desempenho da equipa. 4) Os comportamentos de coaching adotados pelos pares terão um impacto direto maior nos resultados da equipa do que quando esses comportamentos são fornecidos pelo líder.	1) Ambas as fontes de dados são indicadores subjetivos dos resultados de equipa. 2) A avaliação dos comportamentos de coaching foi baseada em medidas percebidas. Assim, a presença real de comportamentos de coaching em líderes e pares pode ser questionável. Embora esta ameaça à validade dos resultados seja diminuída pelo fato de que mais do que uma pessoa avaliou os comportamentos de coaching. 3) Delimitação transversal, o que impossibilita tirar conclusões sobre a causalidade das relações.	1) Focar em fontes mais objetivas; 2) Recolher dados por diferentes métodos; 3) Estado futuro com uma abordagem longitudinal; 4) Incluir o desenvolvimento da equipa como uma variável em estudo. 5) Controlar as outras cinco condições que fomentam a eficácia.
Understanding the Coach-Coachee Client Relationship: A conceptual framework for executive coaching	Qualitativo (IPA) - 30 entrevistas semiestruturadas, 4*3 a coaches, 5*3 a coaches e 3* a investidor	30	Não	1) O processo de coaching pode variar de acordo com a posição temporal da eu no futuro, presente ou passado. 2) Caracterizar o processo de coaching ajuda na compreensão da metodologia da atividade, servindo como base de reflexão. 3) O coaching é ainda uma área não regulada sendo terreno fértil para pessoas sem a formação adequada. 4) O facto de haver diversos modelos de coaching cria confusão no cliente, a caracterização da metodologia ajuda nesse processo. 5) Providencia evidência de como o coaching envolve diferentes metodologias. 6) Demonstra como esses mecanismos atívam mudança no coachee e contribui para a sustentabilidade dos resultados. 7) Revela dois tipos de resultados: aqueles por sedimentação progressiva (circunstancial) e por autotransformação (não-circunstancial)	1) Teria sido benéfico procurar um grupo de participantes mais uniforme e do ponto de vista de todas as figuras representativas: coach, coachee e investidor. 2) Teria sido interessante ter acesso a mais investidores na organização	1) Caracterizar ainda mais profundamente os 3 mecanismos identificados. 2) Uma análise mais crítica ao método de avaliação do ROI. 3) Identificar outros mecanismos de coaching.
Using Clean Language to explore the subjectivity of coaches' experience and outcomes	1) 3 coaches fazem sessões de coaching a seis coaches, os coaches são posteriormente entrevistados utilizando Clean Language, dois dias e 2 semanas após a sessão. Cada coachee participou numa sessão de coaching e posteriormente foi entrevistado através de Linguagem Clara, sendo sido todas as sessões gravadas.	3 coaches e 6 coaches	Não	1)As sessões de coaching podem necessitar de se adaptar à capacidade responsiva dos coaches de se submeterem a uma avaliação contínua, o ritmo da sessão e como o tempo do feedback dos coaches afeta as descobertas. 2) Pode ser alocado mais tempo e atenção sendo dedicados à fase final das sessões de coaching, em particular sobre como formular tarefas para o coachee que sejam do seu agrado, descrever essas tarefas colaborativamente. 3) O que acontece após uma sessão é um aspecto vital do valor do coaching e o coach deve ser incentivado a procurar esta informação.	N/A	1)Através de uma metodologia de pesquisa semelhante podem ser avaliadas as subsequentes sessões de coaching. 2) Poderia ser utilizado um estudo longitudinal para observar como os coaches percebem os resultados do coaching após uma série de sessões. 3) O uso de vídeo pode ajudar a perceber se as sessões estão ou não a funcionar para o coachee, de forma semelhante a experiência do coach pode ser investigada.
How is behavioural change sustained over time? Coachee perceptions of the effects of coaching one year later	1) Escolhidos sete coaches como participantes. 2) Entrevistas semiestruturadas. 3) IPA foi utilizado como forma de análise.	Sete	Não	1) Os efeitos de coaching ao longo do tempo estão ligados à satisfação do coachee derivado de cumprir os seus objetivos e desejo. 2) Há a necessidade de coaching de identificar e trabalhar os interesses do coachee de forma a garantir que são identificados os objetivos através da mudança no comportamento.	O investigador do presente estudo é igualmente o coach podendo ter-tido tendenciosos.	1) Fazer o mesmo estudo mais para abordagens de coaching distintas e em diferentes períodos de tempo.
The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change.	1) Comparar os efeitos do coaching usando o modelo GROW com o modelo GROWS (alargado). 2) Série de sessões de coaching, primeira foi baseada no modelo GROW sem extensão. Segunda sessão, três semanas depois, os efeitos deste coaching foram avaliados por meio qualitativo de forma a permitir que os participantes refletissem sobre a sua experiência. Esta sessão foi também usada para conduzir o segundo coaching através do modelo GROWS. 3) Numa terceira sessão o modelo GROWS foi avaliado usando questões qualitativas elaboradas para reflexão deste modelo.	4	Não	1) Dados sugerem que o modelo de coaching GROWS ofereceu aos participantes uma oportunidade maior de quebrar os estigmas de mudança comportamental em relação ao modelo GROW. 2) Fazendo perguntas alinhadas com cada fase do modelo, os autores tiveram como objetivo melhorar a capacidade dos participantes de reparar e identificar os estigmas de mudança comportamental. Os autores podiam nos ajudar com perguntas que planeassem o que fazer quando as coisas atrapalham o alcance da mudança. 3) Todos os participantes experimentaram alguma melhoria na mudança comportamental (e / ou cognição ou regulação emocional) ao utilizar o modelo GROWS em comparação com o modelo GROW.	1) Necessidade de mais tempo, a fim de evidenciar mudanças comportamentais; 2) Limite de 3 meses; 3) O modelo GROW e GROWS só pode ser utilizado para comportamentos conscientes	1) Pesquisa similar com programa de 12 meses; 2) Integrar escalas mais robustas sobre autoeficácia.
Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure?	Misto: 1)Entrevista 19 executivos que fazem parte de um programa de MBA executivo numa universidade pública. O programa durou 18 meses em que cada um recebeu 10 horas de coaching; 2) Entrevistas analisadas através de análise de conteúdo dedutiva; 3) Inquérito a 111 participantes de forma a clarificar a associação entre comportamentos de contratação e a relação de coaching.	19 entrevistas;2) 111 inquérit	Não	1) Aparente desconexão entre os coaches e os executivos sobre o que pensam quanto à importância da contratação;2) Uma revisão dos comentários dos executivos revelou que a contratação era vista como um fator de higiene e infraestrutura.	1) O desenho transversal do estudo limita a capacidade de tirar conclusões causais dos dados. 2) A amostra de participantes incide apenas em estudantes de MBA	Sim. 1) É necessário saber mais sobre o coaching entre culturas porque pode haver diferenças culturais importantes para a contratação; 2) Criar subescalas de itens para cada um dos comportamentos de contratação que podem avaliar a importância de cada comportamento que poderá ser interessante para que o coach possa informar sobre as suas práticas de contratação. 3) Em estudos futuros, será importante fazer uma pesquisa com executivos em vários momentos para que a causalidade possa ser determinada. 4) Estudos os efeitos diretos dos comportamentos de contratação na eficácia do coaching.
Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations.	1) Dados recolhidos de funcionários (coaches) e gestores de primeira linha (coachees). 2) Dois questionários, um completado pelos directores (coaches) e outro pelos gestores (coachees).	287	Não	1) Funcionários reativos ao coaching procuraram feedback em vez de esperearem por receber. 2) Demonstram reatividade e aceitam feedback sendo que proativamente o implementam de forma a melhorar a performance. 3) "Employee coachability" impulsiona o desempenho no trabalho, adaptabilidade e possibilidade de ser promovido. 4) Funcionários reativos ao coaching trazem as organizações bancos de talentos de desenvolvimento mais fortes e rápidos. 5) Chave para garantir a prontidão do funcionário para funções avançadas e sugerir que as organizações avaliem a reatividade do funcionário ao coaching antes da seleção. 6) Integrar a reatividade do funcionário ao coaching nas práticas de RH das organizações é vital para o indivíduo, para a prática de coaching e para o sucesso organizacional.	1)Investigação transversal baseada em questionários limita a possibilidade de inferir causalidade. Métodos baseados em questionários requerem cooperação dos respondentes sendo que, se assume que os dados não estão contaminados. 2) Estes dados estão sujeitos a vieses que podem impactar negativamente o resultado. 3) O desempenho profissional foi medido através de uma única escala, o que traz problemas de confiabilidade, validade e sensibilidade	1) Estudos que possibilitem identificar os traços de personalidade que tornam os indivíduos mais reativos a ações de coaching. 2) Explorar a interação entre os comportamentos de coaching e a reatividade do funcionário ao coaching para que se possa examinar como a qualidade da relação coach-coachee ou a forma como o coach fornece feedback impacta a reatividade do funcionário ao coaching. 3) Explorar a influência do contexto e cultura na reatividade do funcionário ao coaching. 4) Explorar o impacto da reatividade ao coaching nas equipas, isto é, se essa reatividade facilita a partilha de informações, coesão e colaboração entre equipas. 5) Explorar como a reatividade ao coaching se desdobra e evolui com o tempo. Por exemplo, pesquisas sugerem que os funcionários procuram menos feedback à medida que evoluem, neste âmbito, seria interessante perceber também se a coachability muda conforme os funcionários avançam a progressão vertical nas suas organizações.
Coaching techniques for sustained individual change during career transitions	1)Pesquisa com duas fases para investigar a natureza e as técnicas de coaching que poderia, facilitar a aprendizagem durante o coaching de transição. 2) Análise de conteúdo dedutiva e sumativa foi realizada em 20 entrevistas a coaches. 3) Análise de conteúdo dedutiva – identificar instâncias de aprendizagem transformativa. 4) Análise de conteúdo sumativa – agrupar e enumerar as técnicas de coaching que ajudaram na aprendizagem.		Não	1)Aumento a compreensão de como o coaching funciona num contexto específico de HRD através de conectar empiricamente o coaching com a aprendizagem transformadora. 2) Num estudo onde as transições de carreira ocorrem com mais frequência, os indivíduos podem beneficiar do suporte fornecido pelo coaching de transição, utilizando as técnicas identificadas no estudo.	1)Investigação transversal baseada em questionários limita a possibilidade de inferir causalidade. Métodos baseados em questionários requerem cooperação dos respondentes sendo que, se assume que os dados não estão contaminados.	Identificar os traços de personalidade que tornam os indivíduos mais reativos a ações de coaching
What happens when coaches explore their strengths?	1) IPA 2) 6 sessões de coaching presenciais, durante 3 meses. 3) Entrevista na segunda sessão de coaching e última entrevista depois da última sessão.	Participantes do sexo feminin	Não	1)As intervenções baseadas nos pontos fortes precisam de levar em consideração os fatores que podem afetar as percepções de relevância do coachee. 2) Explorar os pontos fortes não deve ser um evento único de coaching, mas um processo contínuo, liderado pela agenda do coachee 3) Explorar os pontos fortes trás uma reavaliação das crenças e suposições	1) Amostra de pequena dimensão. 2) O investigador e o coach são a mesma figura, podendo influenciar os resultados. 3) Não é possível separar o impacto de uma abordagem direcionada da forças de outros elementos.	1) Uma comparação mais sistemática das ferramentas e processos baseados em pontos fortes com uma amostra maior pode ser útil para estudos posteriores. 2) Investigar no âmbito de perceber o potencial de explorar pontos fortes para facilitar a aprendizagem transformadora.
A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice	N/A	N/A	N/A	1) É essencial ter consciência da pesquisa atual de coaching de forma a permanecer um coach maduro, equilibrado e profissional. 2) Reconhecer que a pesquisa e o coaching baseado em evidências são os alicerces do coaching profissional e ético. 3) É necessário distinguir entre pesquisa de alta e baixa qualidade.	N/A	Não
Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretative Phenomenological Analysis	1)IPA 2) Participantes selecionados atendendo ao critério de serem expatriados dos Emirados Árabes Unidos, coaches executivos, com experiência e compreensão dos métodos da psicologia do coaching. 3) Entrevistas semiestruturadas.	4	Não	Questões culturais são abordadas diretamente, com os coaches a demonstrar compreensão, consciência e adaptação às diferenças culturais	1) Pequeno número de participantes. 2) Dados limitados. 3) Limitado na generalização baseado de ser testado. 4) Noção de expatriado num ambiente multicultural – existiam diferenças culturais dentro da comunidade.	1) Aplicar o estudo de Nevis, 1983 sobre a pirâmide das necessidades adaptada à cultura chinesa que coloca a necessidade de pertencer acima das necessidades fisiológicas devido aos altos níveis de coletivismo. 2) Pesquisar sobre a adaptação das ferramentas disponíveis para o coach de forma a refletir os níveis elevados de riqueza individual, independência financeira e segurança no emprego. 3) Considerar métodos qualitativos e quantitativos com uma abordagem mais ampla de participantes. 4) Explorar a eficácia e a utilidade de diferentes abordagens em psicologia de coaching nos Emirados Árabes Unidos.

Chinese culture and coaching in Hong Kong	1) Método misto 2) Amostra de 6 coaches de nacionalidade chinesa com formação em coaching a nível local e em inglês. 3) Aplicação de questionário a 62 cidadãos de Hong Kong que são coaches ou já tiveram uma experiência de coaching.	1) 6 em termos qualitativos; 2) 62 em termos quantitativos	Não	1) Coaching é aceite como uma abordagem útil para o cliente mesmo numa sociedade com uma forte herança chinesa. 2) Os cidadãos de Hong Kong não vêem o coach como alguém sério, eles reconhecem, entendem o papel do coach como um facilitador da aprendizagem. 3) Sentem a necessidade de serem tratados como iguais no coaching e também a proteção da privacidade. 4) Coaching não é uma solução para problemas mas ajuda sim a ver o futuro com mais clareza. 5) Os habitantes de Hong Kong são receptivos a novas ideias desde que se mostrem eficazes.	Tamanho da amostra	Sim, 1) Estudos futuros baseados numa amostra de maior dimensão. 2) Explorar em maior profundidade as questões culturais mais abstratas e a sua compatibilidade com o coaching
Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience	1) Sessão de grupo coaching com 3 sessões de 2 horas. Quatro grupos, cada um com 6 ou 7 membros. 27 participantes no total; 2) Os participantes do programa de coaching foram convidados a organizar uma entrevista, dos 27 envolvidos, 21 aceitaram ser entrevistados; 3) Participantes tiveram acesso às perguntas previamente; 4) Entrevista semiestruturada;	21	Não	1) Todo o processo de coaching, estrutura, objetivos, expectativas devem ser transmitidos aos participantes da sessão de coaching; 2) Programas de coaching em organizações de grande dimensão não são de fácil implementação; 3) Claro definir de objetivos é importante no coaching de grupo; 4) Os coaches de grupo podem beneficiar de conhecimento específico sobre o contexto.	1) 3 sessões de coaching com a duração de 2 horas não foram suficientes; 2) Implementação de coaching num organização de grande escala.	Sim, investigar mais na implementação de group coaching em organizações de larga escala.
A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health workers	1) Estudo incluído num projeto maior de organizações não governamentais de saúde mental na Austrália; 2) Collaborative Recovery Model é uma intervenção de coaching que foi pensada para ajudar no desenvolvimento pessoal e dos clientes; 3) Treinos foram convidados a participar na investigação tendo sido alocados em equipas de trabalho de skills coaching e transformacional coaching; 4) Os coaches foram treinados para implementar o CRM com os clientes e participar em sessões de coaching uma vez por mês por 12 meses; 5) 60 participantes tendo sido analisado dados apenas daqueles que receberam pelo menos 3 sessões de coaching, sendo assim 40 coaches (21 transformacional e 19 de skills) e os seus respetivos 23 coaches.	63	Não	1) A literatura em psicoterapia pode ajudar na pesquisa sobre o relacionamento de coaching. 2) O coaching transformacional resulta em um relacionamento de coaching mais forte entre coach e coachee, tanto na perspectiva do coach como do coachee. 3) As relações desenvolvem-se no tempo com o coaching transformacional mas não com o "skill coaching".	1) Tenta sido mais benéfico se as informações tivessem sido recolhidas ao longo do tempo e não em 6 meses. 2) Mais informação sobre as semelhanças e diferenças sobre a percepção da relação entre coaches e os coachees poderia ter sido obtida se medições com uma base teórica comum tivesse sido administrada nos mesmos momentos. 3) Taxas relativamente baixas de captação de coaching nas organizações de saúde mental, com apenas 40 participantes a receber três ou mais sessões em seis meses.	Sim, 1) estudar os efeitos de diferentes abordagens de coaching nos resultados do coaching 2) Investigação que foque no "real relationship" ao longo do tempo e não só em 6 meses.
Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review	Foi realizada uma pesquisa para identificar meta-análises, revisões e artigos recentes, através de cinco bancos de dados, selecionando artigos revisados pelos pares e publicados globalmente entre 2009 e junho de 2019.	No geral, 28 artigos foram incluídos: 18 revisões qualitativas, dois estudos quantitativos, quatro estudos mistos e quatro métodos mistos.	Não	1) Aplicando uma pesquisa sistemática e análise original, esta revisão consolidou as descobertas sobre 46 ingredientes ativos distintos investigados em 28 estudos recentes de Executive Coaching revisados por pares, construindo conhecimento sobre antecedentes, mecanismos e moderadores, e que não foram vistos nos artigos individuais. 2) A relação entre inputs e outputs do coaching, características dos coaches e coachees e a relação entre ambos não é foco das pesquisas, ficando por explorar o processo de coaching, elementos contextuais e metodológicos.	1) Principais limitações desta revisão derivam das lacunas de pesquisa e da fragilidade metodológica dos estudos incluídos, que se refletem na qualidade da avaliação. 2) Muitas pesquisas publicadas de Executive Coaching carecem de uma sólida base teórica e apresentam falhas e lacunas metodológicas significativas, como pequenas amostras, não controladas, não aleatórias e dados retrospectivos de autoavaliação. 3) A maioria dos estudos usa bases de dados não publicados nos EUA e Reino Unido 4) Há harmonização insuficiente nos métodos de medição e uma falta de replicações em diferentes organizações e contextos. 5) Finalmente, as revisões de literatura de Executive Coaching e meta-análises tendem a ser fortemente rasteiras. 6) Esta revisão também apresenta limitações pelo facto de ter adotado critérios que priorizam revisões agregadas, limitando a análise em pormenor para mecanismos específicos.	1) Procurar replicar as descobertas para amostra de executivos, para explorar mais os interdependências entre motivação e outros conceitos relacionados com Coaching Executivo e incluir diferentes medições em diferentes momentos do processo de coaching. 2) Construir uma teoria e um modelo empiricamente validado de interação dinâmica de auto-eficácia com outras construções relevantes da configuração motivacional do coachee. 3) Validar ainda mais o papel de compromissos e explorar como as construções contextuais diferem no impacto na produção de resultados de coaching executivo. 4) Investigar a relação entre a personalidade e os efeitos moderadores sobre outros fatores (por exemplo técnicas de coaching). Um melhor entendimento da relação entre a personalidade e o sucesso do apoio coaching pode ajudar as organizações a identificar combinações de coaches-coachees e de técnicas de coaching. 5) Investigar a eficácia de vários conteúdos de feedback e formatos em diferentes níveis de receitabilidade ao feedback. 6) Um misto de métodos de investigação deverão procurar que abordagens são mais efetivas nos diferentes estágios de disponibilidade à mudança. 7) Pesquisas devem continuar a investigar os fatores nível de trabalho/população em diferentes populações de coachees, idealmente controlando outras variáveis, como indústria, tamanho da organização e fatores sociodemográficos. 8) A pesquisa qualitativa de executivo coaching deverá explorar mais os fatores socio demográficos no coachee, pois esta parcoure uma lacuna de pesquisa. 9) Pesquisa deve esclarecer quais elementos de expertise influenciam os resultados em casos específicos e como a expertise em coaching é entendida por clientes e coaches. 10) Mais pesquisas são necessárias para compreender a influência da experiência dos coaches nos resultados e os possíveis efeitos de mediação de coaching escolhida e os tipos de objetivos possíveis. 11) As investigações não esclarecem se existem comportamentos específicos críticos para o sucesso do coaching. 12) Pesquisa qualitativa deverá focar no feedback e os seus determinantes de outros mecanismos, para entender melhor como e quando fornecer o feedback mais útil. Assim, os coaches podem trabalhar produtivamente com feedback enquanto se rediz as experiências negativas associadas a ele.
Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making	1) Inquérito; 2) Participantes foram retirados da rede de supervisores conhecida pelos pesquisadores e a mesma foi estendida usando a técnica de bola de neve. 3) A amostra consistiu em supervisores maioritariamente do UK, Europa USA/Canada.	101	Não	1) Este relatório é o primeiro de três em que se pretende definir quais os dilemas relacionados à legalidade e como os supervisores lidam com eles. 2) Um em cada cinco supervisores técnicos não discutiram o papel dos valores na tomada de decisão ética e 79,2% não veem um Código de Ética como uma ferramenta, enquanto outros 24,75% veem os códigos como um "possível" fator na tomada de decisão ética. 3) 18% dos inquiridos disseram que não denunciariam qualquer ato, incluindo aqueles que vieram sob legislação de notificação obrigatória para a polícia, e 23% dos supervisores disseram que não reportariam ao corpo profissional. 4) Há uma necessidade de mais inclusão do trabalho ético no coach e tratamento de supervisores juntamente com oportunidades para o desenvolvimento. 5) Acesso a modelos de tomada de decisão ética. 6) Aumentar o envolvimento dos órgãos profissionais de coaching na promoção da ética e na tomada de decisões éticas através de linhas de apoio, discussões, oportunidades de desenvolvimento contínuo de elementos de ética obrigatória como parte da adesão ou renovação da adesão, bem como credenciamento/acreditação.	1) Os participantes, fazendo parte da rede de contactos dos investigadores, poderão optar por aderir a um código de ética e ser profissionais mais reflexivos do que os supervisores de coach típicos. 2) Outra limitação é que os supervisores que tiveram experiência e compreensão de dilemas éticos, ou interesse pelo tema, eram mais propensos a participar. 3) Para a primeira etapa desta pesquisa sobre a tomada de decisão ética, os autores também contaram com dados de autorrelato.	Pesquisas adicionais poderiam dar voz a outras pessoas envolvidas nestes dilemas éticos, como o supervisionado (treinado) e o coachee.
A professional development study: The lifelong journeys of coaches	1) Entrevistas em 3 fases; 2) 1ª amostra de 11 coaches que foram selecionados usando amostragem intencional para obter insights de praticantes de nível avançado; 3) 2ª amostra de coaches escolhidos aleatoriamente do ICF; 4) 3ª amostra de coaching supervisors escolhidos pelo método de snowball	25	Não	1) Desenvolvimento profissional é uma forma de ampliar a perspectiva do coach. 2) Esta pesquisa fornece algumas visões das várias formas que os coaches têm de permanecer aptos para o propósito ao longo da sua jornada. 3) Coaches deveriam considerar envolver-se em cinco estratégias de desenvolvimento-chave para a generalizar e continuar uma prática reflexiva robusta, feedback externo, rede de aprendizagem, contribuição de campo e experimentação.	As descobertas podem não generalizar para a maioria de coaches, uma vez que a amostra de coach não foi retirada aleatoriamente da população de coaches e consistia principalmente de afiliados do ICF.	Investigar a relação entre atividades de desenvolvimento profissional e resultados de coaching. 2) Um estudo quantitativo.
A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches	Inquérito online com espaço para responder, como que entrevista por escrito.	580	Não, mas menciona que para demonstrar a contribuição do coaching para a eficácia de uma organização, as organizações precisam medir o sucesso dos esforços de coaching por meio de avaliação contínua. Como por exemplo, medir a eficácia da aplicação em um contexto de trabalho e resultados de negócios e demonstrar a ligação entre o coaching e a estratégia da organização.	1) Os gestores precisam perceber e assumir um papel proativo quando se trata de criar uma cultura de coaching nas suas organizações. Uma cultura de coaching é improvável de acontecer se os próprios executivos não estiverem a promover ativamente o coaching como um estilo para toda a organização. 2) Os executivos precisam de se lembrar que mudar a cultura de qualquer organização implica um esforço contínuo de mudança. 3) Valores não podem mudar da noite para o dia se quiserem ser percebidos como autênticos. 4) Consideração precisa ser dada ao que diz respeito à retenção dos funcionários que impulsionam a cultura de coaching, bem como integrando novos funcionários e ajudando-os a entender e participar da cultura de coaching da organização.	1) Estudo limitado a serviços na Austrália. 2) Ao obter respostas de especialistas partes interessadas, pode representar um viés positivo nas descobertas, uma vez que aqueles que responderam eram mais propensos de ser aqueles com interesse em coaching.	1) A pesquisa deve combinar os pontos de vista de diferentes partes interessadas, incluindo funcionários em todos os níveis da organização para garantir uma perspectiva holística usando vários estudos longitudinais. 2) Perceber o que inibe, interrompe ou promove o desenvolvimento de culturas de coaching e o papel do departamento de RH na defesa e apoio dessas culturas. 3) Os temas identificados relacionados aos diferentes componentes que constituem uma cultura de coaching devem ser mais pesquisados em estudos quantitativos e estatisticamente representativos, bem como através da implementação robusta dos quatro tipos de pesquisa qualitativa relevante para coaching, como a pesquisa-ação, estudos de caso, pesquisa de campo e pesquisa de processo. 4) Comparar e contrastar as culturas de coaching organizacional em diferentes culturas nacionais, a fim de determinar se os mesmos elementos são importantes em diferentes culturas, se esses elementos são igualmente importantes em diferentes culturas e se a ordem de implementação desses elementos é diferente em diferentes culturas. 5) Entender se existem diferenças em como as culturas de coaching são percebidas e aplicadas nas organizações de manufatura. 6) Descobertas interessantes podem ser obtidas comparando as observações de coaching em organizações com uma cultura de coaching com observações de sessões de coaching em organizações sem uma cultura de coaching, a fim de determinar se a existência de uma cultura de coaching tem algum efeito observável sobre o processo de coaching, a aliança de trabalho entre gestor e funcionário, e a eficácia do coaching no local de trabalho.
A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists	23.611 papers sobre coaching, utilizando 58 termos de pesquisa de oito bancos de dados. Após filtragem inicial, 140 estudos foram selecionados usando sete métodos de critério de inclusão.	140 papers	Não	1) A maioria dos papers foram publicados em Revistas com foco em psicologia seguido de negócios e gestão. 2) Processos de coaching e a relação de coaching são os principais focos da pesquisa de coaching. 3) A formação psicológica profissional / experiência profissional foi enfatizada como um requisito essencial para um coach. 4) Reações emocionais dos Coachees foram reconhecidas como os principais pontos de viragem para facilitar a mudança. 5) Tratamento psicológico é um requisito essencial para um coach. 6) A pesquisa em psicologia de coaching deve continuar a investigar os atributos eficazes para um coach profissional e que tipo de intervenções concretas psicológicas devem ser incluídas num programa de coaching.	N/A	1) Estudos empíricos mais rigorosos são necessários como a maioria dos estudos de coaching existentes foram realizados por métodos qualitativos. 2) Pesquisas futuras devem enfatizar e melhorar dos métodos de pesquisa e abordagens de avaliação de resultados de coaching para garantir a produção de resultados de estudo mais rigorosos e replicáveis.
The client as a provider of developmental feedback for the executive coach	1) O paradigma de pesquisa que sustentou o estudo foi o pragmatismo; 2) O feedback foi operacionalizado como uma abordagem de métodos mistos; 3) O desenvolvimento do instrumento foi enquadrado em uma teoria pragmática descritiva como interativa centrada no cliente. 4) A primeira abordagem envolveu cinco grupos de foco de clientes experientes de coaching executivo (N = 24). Os participantes viram uma lista de comportamentos de coaching eficazes que tinham sido compilados de escalas formativas existentes, resultando em uma nova escala de comportamentos de coaching; 5) Durante a segunda abordagem foram inquiridos 107 executivos de forma a perceber até que ponto viram os comportamentos mencionados na escala.	24 + 107 executivo	Não	1) A pesquisa levou ao desenvolvimento de um instrumento de feedback denominado Coaching Executivo Escala de Observação do Comportamento (EXCBOS); 2) Vai levar tempo para o executivo coaches confiarem que o feedback comportamental do cliente pode apoiar o seu desenvolvimento; 3) Clientes inexperientes não se sentem confortáveis nem têm credibilidade e preferem não relatar as suas observações comportamentais; 4) Mesmo em coaching com clientes mais informados receber o seu feedback formativo ainda pode ser difícil de aceitar para os coaches; 5) O modo de ser rejeitado pelo cliente é o principal fator de autogestão para o coach; 6) A teoria do desenvolvimento do coach sugere que os dados de feedback formativo podem ser menos importantes à medida que o coach amadurece profissionalmente; 7) Coaches executivos deverão ser encorajados a abraçar os seus clientes como uma fonte de feedback formativo, independentemente do seu nível de experiência; 8) Coaches mais experientes geralmente têm maior pontuação em comportamento empíricos do que em ações profissionais de transformação.	1) A confiabilidade do EXCBOS foi avaliada exclusivamente por meio da consistência interna: seria benéfico de ser analisado por meio de pesquisa confirmatória, na tentativa de replicar os resultados. 2) A validade de construto também precisa ser analisada mais detalhadamente porque a amostra de participantes estava na faixa inferior de que é considerado aceitável para realizar uma análise de componentes principais.	1) Pesquisa sobre design de formas de preparar os clientes para o uso de feedback; 2) Investigar se os coaches podem beneficiar de trazer os seus sentimentos pessoais sobre o feedback formativo do cliente para a supervisão.

<p>Trust your gut. Listen to reason. How experienced coaches work with intuition in their practice</p>	<p>1) Abordagem qualitativa enraizada no construcionismo social. 2) Teoria fundamentada para fornecer estrutura. 3) Heurística não metodológica: a) Um grupo de foco que gerou dados; b) Discussão on-line fechada que permitiu aos participantes refletir e expandir o debate do grupo de foco; c) Conversas de acompanhamento e correspondência pessoal forneceram uma oportunidade para esclarecer e verificar dados, códigos e categorias em desenvolvimento. 4) Foi realizada amostragem teórica limitada, junto com codificação linha por linha de transcrições e texto, análise comparativa constante e memorização, tanto como um processo com um companheiro para desenvolver e abstrair categorias e subcategorias dos dados (Charmaz, 2006). Para apoiar o objetivo de coarçar uma linguagem para falar sobre intuição no coaching, os códigos in vivo foram usados quando fornecem alcance suficiente e abstração. O mapeamento posicional ajudou a identificar relações dentro e entre os dados.</p>	<p>4</p>	<p>Não</p>	<p>1) A especialização e o amadurecimento como coach têm impacto na qualidade das intervenções na fronteira intuitiva / racional, e o diálogo amplia a compreensão da intuição; 2) A forma como um coach usa a intuição na sua prática pode ter um aspecto positivo ou negativo sobre os resultados do coaching. 3) As descobertas têm o potencial de iluminar como os coaches trabalham na fronteira entre formas intuitivas e racionais de coaching. Ao aumentar a conscientização, eles também podem estender as opções de coaching nessa fronteira. A profissão pode considerar três fatores de forma a desenvolver coaches intuitivos: A - O diálogo com a intuição; B - A profissão de coaching precisa considerar um atalho para esse diálogo, principalmente para os coaches menos experientes ou malhados. C - A profissão precisa incentivar desenvolvimento contínuo, construindo a experiência inconsciente que permite espaço para respirar para perceber e responder de forma adequada às intuições.</p>	<p>1) As descobertas deste estudo exploratório são específicas para este grupo de quatro praticantes, e impactado pelas intervenções do pesquisador. Mais pesquisas sobre a relação entre a maturidade do coaching e o uso da intuição é relevante e oportuna.</p>
<p>Executive coaching: The effect of working alliance discrepancy on the development of coachee self-efficacy</p>	<p>1) Este estudo ocorreu numa empresa que ofereceu a seus gestores de nível médio a junção um programa de desenvolvimento de liderança de oito meses abordou diversos temas, como liderança, relacionamento interpessoal, comunicação, poder, delegação, desenvolvimento e mobilização de funcionários. 2) O programa consistia em sessões presenciais de 75 minutos. 3) Antes das sessões de coaching, foram coletados os dados iniciais de autoeficácia dos coachees. Oito meses depois, no final das sessões de coaching, os dados sobre a autoeficácia foram recolhidos novamente, assim como se fez uma aliança de trabalho tanto dos coachees quanto dos coaches. 4) Questionários foram utilizados para fazer as medições.</p>	<p>24 coaches; 118 coachees</p>	<p>Não</p>	<p>1) Coaches que trabalharam com coachees que superestimaram a aliança de trabalho experimentaram menos crescimento em autoeficácia do que coachees que trabalharam com coachees que estimaram com precisão a aliança de trabalho. 2) Coaches que trabalharam com coachees que estimaram com precisão a aliança de trabalho experimentaram menos crescimento em autoeficácia do que coachees que trabalharam com coachees que subestimaram a aliança de trabalho. 3) Neste estudo, a subestimação dos coachees da aliança de trabalho é o melhor preditor de autoeficácia pós-coaching em coachees. 4) Coaches que superestimam a aliança com seu coachee podem sentir excesso de confiança no seu coaching, o que pode levá-los a ser menos sensíveis aos sinais do que o coachee está a vivenciar, não tomando a iniciativa de verificar o nível de conforto do coachee com a forma como o coaching está a ocorrer. 5) Coaches que subestimam a aliança com seu coachee podem ser mais humildes e têm mais dúvidas sobre sua capacidade de apoiar o desenvolvimento dos outros. Essa postura pode levá-los a prestar mais atenção ao que o coachee está a viver e, consequentemente, oferecer um coaching mais centrado na pessoa do que no problema. 6) Um coach que coloca maior ênfase na relação de coaching pode fornecer melhor suporte para o desenvolvimento de outros e, ao fazê-lo, facilitar o aumento da autoeficácia dos outros. 7) O coach deve avaliar regularmente a aliança de trabalho com o seu coachee para se certificar de que ele ou ela percebe adequadamente os sentimentos do cliente no que diz respeito ao processo de coaching.</p>	<p>1) Uma maior amostra teria fornecido mais poder estatístico e permitido usar mais análises sofisticadas. 2) Existem algumas limitações quanto a generalização das descobertas. O contexto deste estudo foi bastante único, na medida em que foi realizado num cenário de campo que usou coachees internos recentemente treinados, que podem diferir significativamente em competências de coachees externos.</p>
<p>Narrative coaching – Part 1: An introduction and the first step</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	<p>Não</p>	<p>N/A</p>	<p>O artigo é o primeiro de uma compilação de 4 artigos sobre o coaching narrativo, naturalmente a pesquisa futura remete para os próximos 3 artigos.</p>
<p>Narrative coaching – Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	<p>Não</p>	<p>N/A</p>	<p>Pesquisar sobre o uso da conversa narrativa como um método de investigação.</p>
<p>Strengthening Coaching as Exploration of the Mindset of Executive Coaches Using Strengths-Based Coaching</p>	<p>1) Abordagem indutiva particularmente focada na interpretação de significado, que levou à seleção de Análise Fenomenológica Interpretativa (IPA); 2) Entrevista semiestruturada</p>	<p>6 coaches que adotam uma abordagem baseada nas qualidades</p>	<p>Não</p>	<p>1) Este estudo lança luz sobre o que o coaching baseado em qualidades significa para os coaches, e que diferença única eles acreditam que isso faz no seu processo de coaching. 2) O estudo permitiu mais clareza sobre a prática baseada em qualidades, as diferentes formas que pode assumir e como se encaixa com outras abordagens de coaching. 3) Visão sobre o que motiva os coaches a selecionar e continuar com uma abordagem baseada em qualidades. Esses fatores motivacionais enquadraram-se em dois temas claros: Motivos intrínsecos gerados por um senso de autenticidade e alinhamento ao usar uma abordagem baseada em qualidades, e motivos extrínsecos que refletem a sua crença sobre a eficácia de um foco nas qualidades. 4) Dinâmica simbólica de auto-realização resultante de coaches que utilizam as suas qualidades.</p>	<p>1) Pesquisas quantitativas ou qualitativas são necessárias para fundamentar as conclusões e recomendações; 2) Explorar o impacto do coaching no próprio coach; 3) Explorar o impacto do coaching baseado em qualidades no coach em relação a outras metodologias de coaching; 4) Explorar o impacto do coaching baseado em qualidades na perspectiva do cliente; 5) Explorar mais se o coaching baseado em qualidades é mais adequado em certas situações do que outras; 6) Pesquisas futuras não se devem concentrar em uma única intervenção, mas levar em consideração a gama de intervenções disponíveis; 7) Focar nas evidências empíricas de que aumentar a conscientização dos coaches sobre as qualidades tem um impacto positivo no crescimento pessoal, tem uma implicação significativa para todo o coaching.</p>
<p>Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture?</p>	<p>1) Entrevistas de questão aberta com duração de 60 a 90 minutos de duração. 2) IPA</p>	<p>Seis indivíduos, todos com extensa experiência na indústria automotiva.</p>	<p>Não</p>	<p>N/A</p>	<p>Combinar os resultados do presente estudo com o impacto das experiências pessoais, positivas e negativas, na escolha de um estilo de gestor orientado ao coaching.</p>
<p>The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance</p>	<p>1) Inquirir; 2) Dados analisados com base em regressão estatística inferencial e modelagem de equações estruturais.</p>	<p>96</p>	<p>Não</p>	<p>1) Coaching eficaz envolve a aplicação de qualidades de AL; 2) Os profissionais que procuram melhorar o desempenho e a eficácia dos coaches de negócios podem fazê-lo aumentando as características de AL dos coaches de negócios; 3) Os resultados deste estudo sugerem que a eficácia do coaching é positivamente afetado pela AL; 4) Os resultados deste estudo descobrem que dos quatro fatores que compõem a AL, apenas a autoconsciência foi estatisticamente significativa na previsão da eficácia do coaching.</p>	<p>1) Dimensão da amostra; 2) Informações limitadas obtidas sobre o nível de experiência dos coaches; 3) Demografia da amostra majoritariamente caucasiana, branca, entre os 40-59 anos e com licenciatura; 4) Não existir quaisquer dados sobre o cliente do coach; 5) O questionário não mediu construtos além de AL.</p>
<p>Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches.</p>	<p>1) Entrevistas semiestruturadas; 2) Transcrições analisadas de acordo com o método indutivo de Mayring e cada incidente crítico recebeu uma palavra-chave. As palavras-chave foram verificadas quanto à ambiguidade, não sobreposição e adequação.</p>	<p>15</p>	<p>Não</p>	<p>1) Os incidentes encontrados no estudo podem estar relacionados com as dimensões de cultura como identificados por autores como Hofstede et al. Sendo que o estilo de coaching adotado pode depender muito da caracterização da cultura. Por exemplo, tomando a dimensão da distância ao poder um coach poderá adotar uma abordagem mais ou menos diretiva. 2) Os incidentes discutidos representam experiências individuais da perspectiva de um coach alemão treinados. Especialistas de outras origens culturais podem ter vivenciado as situações de maneira diferente. 3) Os incidentes de coaching entre culturas são complexos e vários fatores podem desempenhar um papel.</p>	<p>1) Incidentes críticos refletem a visão subjetiva daquele coach em particular no que diz respeito àquele incidente.</p>
<p>Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education</p>	<p>Inquirir na Austrália sobre as atitudes e engajamento na supervisão na indústria de coaching. Usando uma amostra de bola de neve ou metodologia de amostra orientada pelo entrevistado</p>	<p>174</p>	<p>Não</p>	<p>1) Os coaches australianos parecem estar engajados de forma positiva e profissional com a prática e os desafios da supervisão; 2) Os principais benefícios da supervisão incluem o fato de que a supervisão oferece um espaço reflexivo para os profissionais, ajuda em casos difíceis e uma oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal; 3) Os coaches são intrinsecamente motivados para se envolverem em supervisão; 4) Uma barreira que impede os coaches de ter um supervisor é que ainda não encontraram alguém com quem trabalhar; 5) 30% dos inquiridos relataram experiências negativas de supervisão. Duas áreas principais que foram insatisfatórias foram a supervisão de grupo de pares e habilidades de supervisor lineares; 6) Há claramente uma necessidade de formação específica e, possivelmente, certificação em supervisão de coaching; 7) Aqueles que oferecem supervisão precisam encontrar novas formas e mais eficazes de comunicar os seus serviços aos coaches e supervisores em potencial; 8) Organizações que oferecem supervisão como parte das suas ofertas comerciais têm o dever de garantir que a supervisão seja de um padrão consistentemente alto. Particularmente importante em configurações de grupos de pares; 9) Como os coaches desta pesquisa mostraram, é importante garantir uma abordagem flexível à supervisão de coaching e a prática reflexiva; 10) Esta pesquisa encontrou apoio para o desenvolvimento da supervisão e a adoção de sistemas de supervisão práticos dos coaches australianos; 11) Muitos dos que adquirem serviços de coaching estão a começar a ver a supervisão dos próprios coaches como uma parte importante da sua prática profissional e desenvolvimento e devem ter estas questões em consideração quando empregam coaches externos.</p>	<p>1) Seria informativo usar uma amostra maior, pesquisar coaches com diferentes backgrounds e com diferentes níveis de experiência de coaching; 2) Seria informativo conduzir pesquisas comparativas internacionalmente e comparar atitudes e envolvimento na supervisão entre coaches de diferentes países.</p>
<p>Developing Adaptive Expertise in Coaching</p>	<p>1) Estado qualitativo; 2) Duas sessões de coaching, de 20 e 25 minutos de duração, foram observadas e gravadas em vídeo pelo pesquisador, que permaneceu na sala durante as sessões; 3) Posição interpretativista epistemológica</p>	<p>2 sessões de coaching</p>	<p>Não</p>	<p>1) Muitas decisões envolveram coaches a experimentar pensamentos espontaneamente, o que sugere processos tácitos no trabalho, consistentes com o processamento intuitivo; 2) As decisões pareciam ser enquadadas por um processo de criação de sentido, informado pela incerteza do ambiente; 3) As opções desempenharam um papel fundamental no sentido de chegar a um progresso; 4) Não está claro quais fatores informam as decisões espontâneas; 5) Desenvolver habilidades de tomada de decisão e julgamento devem ser metas de desenvolvimento profissional.</p>	<p>1) Capacidade dos coaches de aceder à sua cognição; 2) O preconceito inconsciente é uma possibilidade inevitável ao relembrar e explicar decisões; 3) Coaches podem criar conscientemente uma narrativa durante o debrief que se adapte ao seu desejo de apresentar uma imagem de especialista na tomada de decisão.</p>
<p>From coach to coach supervisor: a shift in mind-set.</p>	<p>Análise sistémica</p>	<p>N/A</p>	<p>Não</p>	<p>N/A</p>	<p>1) Agora que os princípios para a supervisão dos coaches são de domínio público, seria útil envolver-se com mais escrutínio e validação a comunidade de supervisores; 2) Explorar se esses princípios mais direcionados às atitudes podem complementar as estruturas existentes baseadas em competências usadas em esquemas de acreditação; 3) Projeto de pesquisa de ação utilizando a metodologia de inquérito cooperativo.</p>
<p>Distinctions in practice within coaching in Scotland</p>	<p>1) Inquirir; 2) Estratégia de amostragem de bola de neve</p>	<p>74 coaches</p>	<p>Não</p>	<p>Tamanho da amostra</p>	<p>Pesquisas futuras podem revelar se o facto de na Escócia ser dado mais ênfase à experiência do Coach se deve a questões de reputação do provedor dentro do mercado de coaching coaches ou algum outro fator.</p>

Exploring the impact of participation in a Leader as Coach program using the Personal Case Study Approach.	1ª parte: 1) Identificação de um problema relacionado com liderança ou coaching. 2) Avaliar como estavam perto de alcançar o objetivo e há quanto tempo durava esse problema. 3) No fim do workshop os participantes reavaliam o seu nível de confiança em conseguir lidar com a questão; 4) Feedback qualitativo das experiências no workshop bem como os principais pontos de aprendizagem; 2ª parte: 1) Avaliar o impacto da abordagem na transferência das habilidades adquiridas no local de trabalho; 2) Dados coletados de uma amostra aleatória de participantes do programa de coaching; 3) Aproximadamente um a dois meses após completarem o programa de coaching os participantes participaram num workshop de acompanhamento.	1ª parte 373; 2ª parte 93	Não	1) Após participação no workshop houve um aumento de 38,25% no alcance dos objetivos; 2) Aumento de 63,57% na confiança (autoeficácia); 3) O programa "Lider como Treinador" foi eficaz em ajudar os participantes a moverem-se na direção dos seus objetivos de resolver um problema específico de liderança ou coaching.	1) Pesquisa não é um estudo controlado randomizado, é possível que os aumentos positivos nos resultados relatados tenham sido influenciados em parte por fatores externos ao coaching, por exemplo, fatores contextuais tais como mudanças na cultura organizacional ou mudanças nas práticas gerais do local de trabalho; 2) Estudo realizado baseado em factos relatados, não tendo sido possível a obtenção de dados mais objetivos; 3) Dados recolhidos unicamente numa empresa do setor financeiro, não possibilitando generalização.
Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches.	1) Uma abordagem de estudo de caso comparativo foi adotada de forma a abarcar as seis disciplinas: 2) Entrevistas semiestruturadas; 3) Amostragem Intencional	18	Não	1) O foco deste artigo foi explorar como as abordagens mentor-coach podem ser vistas em termos disciplinares, interdisciplinares e multidisciplinares; 2) Alguns participantes sentiram que o objetivo geral do coaching e mentoring é o mesmo, uma vez que, ambos atuam numa área que ajuda os outros com base na filosofia do indivíduo poder crescer se forem trabalhados corretamente, suportando e validando os resultados positivos; 3) As abordagens de coaching e mentoring podem e devem ser usadas de forma intercambiável quando necessário, mentores e coaches podem desenvolver diversas habilidades e não se restringir apenas a uma das disciplinas; 4) Tanto o coaching como o mentoring requer algum tipo de conhecimento especializado, no entanto, não são significativas que uma e outra não possam aprender e se adaptar de forma a intercalar ambas as disciplinas	1) Mais investigação necessita ser feita que olhe para outros tipos de mentoria e coaching, porque as seis áreas apresentadas neste estudo não representam totalmente o campo. Analisando mais disciplinas, mostrarei onde estão outras subpropriedades e em que áreas é mesmo necessário haver distinção; 2) Próximas investigações incluirão a perspectiva do coachee; 3) Compreender como os indivíduos conseguem ter acesso ao mentoring ou coaching, se he/she é dado a opção, uma vez que, muitos contextos parecem ser preferenciais.
The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis	1) Entrevistas semiestruturadas; 2) Análise Fenomenológica Interpretativa; 3) Estado é dividido em duas partes: parte 1 sessão de coaching de 60 minutos cada uma; 4) A segunda fase consistiu em uma entrevista fenomenológica semiestruturada que forneceu os dados de estudo	5	Não	1) Identificar pontos fortes é instintivo, mas complexo; 2) Identificar as nossas forças é um ato complexo que envolve a nossa relação com o passado, presente e futuro; 3) Identificar forças é multifacetado; 4) Identificar as nossas forças as traz a nossa consciência; 5) O coaching pode ativar a autoconsciência e auto-determinação; 6) O coaching é bem-sucedido porque dá aos clientes liberdade e um senso de autoeficácia.	1) Pesquisas futuras podem ser capazes de identificar porque os participantes demonstraram um progresso rápido ao identificar, avaliar e determinar o novo uso das forças; 2) Mudanças temporais entre passado, presente e futuro na construção de significado e reflexão dos participantes também indicam que uma análise fenomenológica hermenéutica poderia ser uma alternativa viável ao IPA; 3) Pesquisas futuras sobre o papel da corporificação e identificação das forças podem ser esclarecedoras; 4) Mais pesquisas sobre o impacto da identificação das forças podem ser valiosas; 5) Mais pesquisa sobre como as intervenções de psicologia positiva são vivenciadas em diferentes contextos nacionais e culturais é recomendado.
Walking a mile in an executive's shoes: The influence of a shared client-coach experience on goal achievement.	1) Estado quantitativo; 2) Relação entre a experiência do coach e na indústria como fator de seleção e grau de cumprimento dos objetivos do cliente; 3) Até que ponto os clientes consideram a experiência profissional e da indústria dos coaches aguçando o processo seletivo; 4) Se a experiência do coach afeta os resultados do coaching; 5) Inquérito	206	Não	1) O facto de não haver correlação entre as hipóteses, suporta a posição de não ser necessário ser um especialista ou partilhar a mesma profissão ou indústria do cliente para alcançar os objetivos; 2) Se empresas cederem ou incluem coaches com base na sua experiência profissional ou na indústria, estas empresas podem cometer um erro de correspondência não permitido que os clientes fazem uma escolha informativa. Este processo pode eliminar prematuramente coaches que poderiam ter sido um candidato ideal; 3) Os resultados sugerem que o facto do coach-cliente compartilhar experiência profissional ou na indústria não prevê positivamente ou negativamente o cumprimento dos objetivos.	1) Um estudo adicional replicado em mesmas descobertas aporiar uma validade, confiabilidade e repetibilidade desta pesquisa; 2) Um estudo de métodos mistos, incorporando uma componente qualitativa inicial seguido por uma componente quantitativa, revelaria o porquê das respostas dos entrevistados; 3) Conduzir uma experimentação para comparar as pontuações de realização de objetivos de clientes combinados com coaches que compartilham experiência profissional ou na indústria contra um grupo que não compartilha.
The role of coaches' characteristics in executive coaching for effective sustainability	1) Inquérito; 2) A amostra incluiu um conjunto de dados com dois grupos. O grupo experimental e grupo de controle. 3) Grupo experimental composto por executivos que participaram em ações de coaching, os coaches e os supervisores diretos; 4) Grupo de controle compreendeu os pares; 5) Os participantes do grupo experimental participaram no coaching e receberam inquéritos antes e depois da intervenção; 6) Os participantes do grupo de controle que não se envolveram em coaching receberam inquéritos idênticos.	72 coaches, 68 coaches, 29 colegas e 28 supervisores diretos.	Não	1) A eficácia do coaching deve se traduzir em mudança organizacional e sustentabilidade; 2) Existe uma série de variáveis que aumentam a produtividade dos executivos aprenderem com a experiência do coaching; 3) Variáveis características do coach e firma associadas à eficácia do coaching; A) A orientação do objetivo de aprendizagem do coachee foi positivamente relacionada à eficácia do coaching, conforme identificado por meio da melhoria no desempenho de trabalho relatado; B) A motivação na pré- formação do coachee foi positivamente relacionada com a eficácia do coaching identificada através da melhoria no trabalho relatado pela ação do coachee; C) A receividade do feedback do coachee foi positivamente relacionada ao desempenho auto-relatado do coachee no trabalho e conforme relatado pelo supervisor direto; D) A autoeficácia do desenvolvimento do coachee foi positivamente relacionada à eficácia do coaching refletida em melhoria no desempenho de trabalho relatado pelo coachee.	1) Replique este estudo realizado com uma amostra maior e mais diversa; 2) É necessário mais esforço para estabelecer quais mudanças organizacionais podem ser associadas a uma intervenção de coaching; 3) Utilizar uma medida externa de eficácia, como por exemplo, benefícios financeiros; 4) Investigações mais aprofundadas sobre o impacto do coaching como um meio de acelerar o desenvolvimento dos gestores para promover o desenvolvimento das organizações em direção à sustentabilidade.
Steps to Solutions: A process for putting solutions-focused coaching principles into practice.	N/A uma vez que se trata de uma breve visão geral dos principais princípios focados na solução.	N/A	Não	Abordagens focadas em soluções para coaching estão a ser cada vez mais usadas por líderes, gestores e profissionais de recursos humanos, bem como coaches profissionais, assim, são necessários métodos de coaching que permitam às pessoas desenvolver essas habilidades de coaching rápida e sistematicamente. Principalmente em organizações com tempo limitado e em que é esperado uma mudança do gestor para coach.	N/A
Findings from a global survey of certified professional co-achive coaches	Inquérito	390 CPCC	Não	1) A maioria dos CPCCs deixou claro que os sistemas de referência de coaching online são ineficazes e não são usados. Os CPCCs receberam os seus dados principalmente por referência de clientes atuais ou outros referências profissionais; 2) 60% dos CPCCs não são formados para identificar problemas de saúde mental. Embora se sintam à vontade para encaminhar clientes para serviços adicionais de saúde mental. Escolas de formação precisam de considerar a incorporação deste tipo de escopo de formação prática no seu currículo; 3) Mais de metade dos CPCCs são coaches a tempo parcial; 4) Seria instigado a aprender porque os indivíduos que têm outras profissões e ocupações decidem seguir uma formação como coach de vida e seguir uma carreira nesta área a tempo parcial ou integral; 5) A principal organização de coaching profissional dos CPCCs é a ICF; 6) É sugerido que o principal motivo para pertencer à ICF seja pela credibilidade profissional. A maioria dos CPCCs não participou na conferência anual da ICF; 6) A maioria não procura novas pesquisas publicadas, e daqueles que o fazem, muito poucos realmente incorporam essa pesquisa nas suas práticas; 7) Para que uma profissão floresça, ela deve ter um corpo de conhecimento ou estudos de evidências e para o coaching, esse corpo de conhecimento é inexistente. A tendência no coaching executivo e de vida é estes serem profissionais não regulamentados e a necessidade do credenciamento de coaches executivos continua a ser uma área de preocupação para a indústria do coaching.	1) Grant e Zuckon (2004) sugeriram que pesquisas futuras deveriam basear-se numa base de amostra que vá além da ICF como um meio de comparação para encaminhar pesquisas e monitorizar tendências em profissionais de coaching; 2) Pesquisas futuras deverão investigar como a experiência profissional anterior do coach impacta a sua prática de coaching.
Examining the Effectiveness of Coaching on Coaches' Performance in the Israeli Context	1) Inquérito; 2) 10-12 sessões de coaching com intervenções semanais; 3) Grupo experimental que participou nas sessões de coaching, tendo completado um inquérito antes das sessões e outro depois; 4) Grupo de controle que preencheu os mesmos inquéritos sem participar nas sessões de coaching.	197 – 72 executivos (coaches), 68 coaches, 29 pares e 28 supervisores diretos	Não	1) Este estudo fornece algum suporte para a conclusão de que o coaching executivo tem um impacto benéfico sobre os executivos. Especificamente, a satisfação na carreira dos coaches melhorou num grau maior quando comparada com os seus pares; 2) As informações deste estudo devem ajudar na concepção de programas de coaching executivo mais eficazes e permitir que indivíduos e organizações tomem decisões informadas sobre a implementação, e modelos de programas de coaching executivo; 3) Sem uma base teórica forte apoiada por dados empíricos, o coaching executivo corre o risco de se tornar uma moda passageira, como muitas outras formas de consultoria em negócios.	Dados recolhidos unicamente por métodos quantitativos
Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching!	Não	N/A	Não	1) Reflexão em ação é uma ferramenta importante no desenvolvimento da experiência em coaching; 2) A reflexão-ação requer um alto nível de Auto-perceção – uma compreensão clara dos seus pensamentos, sentimentos e comportamento; 3) Podemos utilizar a técnica de anotação para aprimorar a habilidade de se envolver na reflexão em ação; 4) Este tipo de anotações estruturadas podem ser eficazes no desenvolvimento de agilidade de coaching e autoconhecimento.	N/A
Exploring what clients find helpful in a brief resilience semistructured forum organized and conducted on long of duas semanas.	Método Misto – 21 Participantes fizeram parte de um programa de coaching de resiliência. 12 completaram questionários, 6 entrevistas semiestruturadas foram organizadas e conduzidas ao longo de duas semanas.	21	Não	1) A intervenção de coaching diferiu de outras abordagens mais de longo prazo, mas há evidências de alguns dos "ingredientes ativos", como a autoeficácia do cliente, as técnicas generalizadas do coach e a qualidade da relação de coaching; 2) Este estudo fornece algum conhecimento para as organizações considerando o valor potencial do coaching para aumentar a resiliência individual dos seus gestores para apoiar uma mudança organizacional bem-sucedida.	1) Amostra pequena; 2) Participação no coaching foi voluntária, o que pode fazer com que o programa seja visto mais positivamente; 3) Não houve grupo de controle; 4) O investigador foi também um dos coaches
An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector	Metodologia de pesquisa-ação	14	Não	1) Este estudo identifica seis temas culturais específicos que este grupo de coaches experiente reconheceu no coaching. Esses temas fornecem uma visão sobre como os coaches consideram a influência da cultura; 2) É importante para os coaches estarem cientes das suas próprias orientações culturais e como podem impactar as suas escolhas no coaching e o progresso do cliente; 3) Os coaches também valorizam o fazer questões focadas no futuro orientadas à mudança; no entanto, podemos estar perante uma organização que não muda rapidamente.	1) Este projeto de pesquisa-ação foi um pequeno estudo com quatorze coaches que se submeteram voluntariamente mas apenas cinco foram treinados em COF. Idealmente todos teriam sido treinados e incluídos em todas as etapas da concepção do projeto de pesquisa; 2) No modelo cultural líptico de Rostinski categorias como idade, género e origem étnica não são usadas em favor de dimensões transculturais mais universais. Alguns coaches que participaram desta pesquisa queriam um framework que discutisse explicitamente as categorias de cultura tradicional; 3) Os relatos poderiam ter sido recolhidos antes dos coaches serem introduzidos ao COF.
Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu	Revisão de literatura	N/A	Menciona que o coaching não é integrado na estratégia da empresa	1) Académicos em desenvolvimento e formação de liderança precisam explorar os aspectos do conhecimento Indígena que podem ser usados como base para programas de formação de coaching; 2) A visão do mundo do Ubuntu poderia formar um paradigma subjacente para o design do curso de coaching apesar de ainda não se saber como isso pode ser feito.	1) Na África do Sul, seria interessante pesquisar coaches sul-africanos que treinam membros de diferentes grupos étnicos e especialmente líderes e executivos de grupos anteriormente desfavorecidos
How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time	1) IPA; 2) Entrevistas semiestruturadas	11	Não	1) Os participantes acharam o shadow coaching uma intervenção de coaching altamente eficaz para melhorar o seu comportamento; 2) Houve quatro benefícios principais: "impacto direto" no desempenho dos líderes. Em segundo lugar, "reflexão / feedback / debriefing" no momento em que as informações ainda estão frescas e todos os detalhes podem ser lembrados. Terceiro, "aprender no local de trabalho", porque é real e factual. Quarto, a riqueza da informação verbal e não verbal, permitindo ao coach ver o que está realmente a acontecer; 5) Os líderes críticos de sucesso do shadow coaching incluem feedback e reflexão diretamente após a reunião, número de sessões para ver padrões e construir relacionamentos, definição de metas durante contracting e que todos estejam cientes de que o shadow coaching envolve, a confiança e o ambiente.	1) O investigador e o shadow coach são a mesma pessoa; 2) Sete participantes tiveram apenas uma ou duas sessões de shadow coaching; 3) Este estudo de entrevista foi limitado às suas experiências e resultados; 3) Tempo curto de correio de texto de vários participantes.

<p>Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right</p>	<p>1) Inquérito; 2) Bola de neve</p>	<p>518</p>	<p>Não</p>	<p>1) À luz deste artigo tem sido feito um bom trabalho na supervisão de coaching. 2) Existe um aumento relatado na adoção de supervisão ao longo dos anos e agora somos capazes de demonstrar altos níveis percebidos de satisfação, confiança, abertura/vulnerabilidade ('ousadia') e altas recompensas ('resultados de supervisão úteis') na supervisão também. 3) Existem indicações de que os níveis de vulnerabilidade e recompensa são ainda maiores para mulheres, coaches com mais idade e aqueles que fazem mais uso de supervisão. 4) Supervisores de grupo e individual parecem quase igualmente recompensados, e os níveis de satisfação e confiança no UK são ligeiramente maiores.</p>	<p>1) Na ausência de um grupo de controle não foi possível realizar amostragem longitudinal, nem ligar estes aspectos com o resultado e eficácia de supervisão. 2) Embora a amostra populacional tenha sido ampla, não é possível confirmar a aleatoriedade da amostragem. Como tal, é provável que haja uma influência de auto-selecção por aqueles que são mais envolvidos com a supervisão. 3) No que diz respeito à 'satisfação' e 'confiança' a pesquisa mediu apenas as percepções dos supervisionados e, portanto, esses resultados podem estar sujeitos à mesma tendência. Por este motivo, não foram exploradas quaisquer correlações entre essas duas variáveis. 4) Permanece uma limitação que a pesquisa não incluiu percepções de outras partes interessadas, em particular, supervisores, co-supervisionados e clientes. 5) O inquérito demonstra apenas padrões muito genéricos, enquanto, ao mesmo tempo, satisfação, níveis de abertura e confiança podem ser mais influenciados por aspectos altamente específicos de supervisão de coaching.</p>	<p>1) Deve haver mais pesquisas transversais em grande escala adotando uma metodologia clara e replicável, incluindo mais pesquisas sobre as consequências negativas da supervisão, como a falta de segurança. 2) Mais pesquisas precisam ser feitas, particularmente nas opiniões de outras partes interessadas e os padrões emocionais que sustentam os níveis elevados de confiança, segurança e satisfação na supervisão, conforme expresso por coaches relativamente experientes. 3) Correlacionar estas respostas com as dos supervisores ou co-supervisionados, e vincular estas estatísticas a pesquisa narrativa em supervisão, como tem sido feito em psicoterapia onde os supervisionados descrevem as suas experiências pessoais em supervisão, incluindo as suas experiências com eventos 'contraproducentes'.</p>
<p>Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured?</p>	<p>1) Desenvolvimento e validação de uma escala para coaching empreendedor baseada na revisão de literatura. 2) Usando o paradigma de Churchill (1979), este estudo parte da especificação do construto até à validação. 3) A construção dos itens é baseada na revisão de literatura. 4) O processo de purificação garante a confiabilidade, a validade e a apresentação dos itens no eixo suportado. 5) Enquanto que, a validação da escala relata testes diferentes, como a confiabilidade interna, validade convergente e validade discriminante.</p>	<p>111</p>	<p>Não</p>	<p>Os sucessores tunisinos estão satisfeitos com a aplicação de padrões pelo coach, a empatia do coach e a expectativa do coach para o desempenho empreendedor. A escala foi validada a partir do contexto tunisino, mas geralmente pode ser generalizado em outros contextos.</p>	<p>1) A escala foi validada apenas no contexto tunisino. 2) Os itens suportados derivaram de pouca pesquisa. 3) Os participantes são apenas sucessores.</p>	<p>1) É importante conduzir o mesmo estudo em diferentes países. 2) Será interessante adicionar mais itens da pesquisa qualitativa. 3) O mesmo estudo deve ser realizado com empresários para fazer uma comparação futura entre eles.</p>
<p>Coaching for leadership resilience: An integrated approach.</p>	<p>1) Entrevistas semiestruturadas. 2) Teoria Fundamentada nos Dados. 3) Amostragem não probabilística. 4) Abordagem de bola de neve.</p>	<p>8</p>	<p>Não</p>	<p>1) Líderes descreveram resiliência como sendo mais do que "capacidade de recuperação" e destacaram abordagens alternativas usadas em relação ao passado, presente e futuro. 2) A resiliência foi experimentada como um 'sistema de combustível'. 3) Este 'sistema de combustível' foi influenciado por valores pessoais.</p>	<p>1) Pequeno número de participantes e as limitações potenciais de generalizar a partir de dados qualitativos. 2) O estudo foi limitado ao Reino Unido, então tem pouco a contribuir sobre o potencial das diferenças culturais que podem influenciar o modelo proposto. 3) O estudo foi realizado por um único pesquisador, o que pode impactar na codificação dos dados.</p>	<p>1) Será interessante reunir mais informação sobre como a população de liderança conceitualiza a resiliência, a fim de gerar novas abordagens que podem ser mais eficazes neste grupo em particular quando recebem coaching. 2) Testar as ideias apresentadas num contexto de coaching. 3) Pesquisas futuras podem estender estas conclusões a outras populações.</p>
<p>Leadership Team Coaching: a trust-based coaching relationship</p>	<p>1) Perspetiva interpretativista; 2) Estado de caso; 3) Entrevistas semiestruturadas</p>	<p>6 coaches</p>	<p>Não</p>	<p>1) Embora não possa ser visto como o único facilitador, a construção de uma relação baseada na confiança, tanto a nível individual como coletivo, parece ser de alguma importância para os coaches que trabalham com equipas. 2) A confiança num nível individual não garante confiança num nível de equipa. 3) É necessário a manutenção de um ambiente psicológico seguro para todos as partes, especialmente quando a conexão relacional tem-se-se tema devido ao surgimento de tensões intra-equipa ou técnico/ equipa. 4) O relacionamento de coaching é um aspeto integrante do coaching de equipa; habilitando uma conexão relacional eficaz, os coaches podem envolver as equipas no processo de coaching e podem facilitar o processo de construção de confiança necessário para um trabalho em equipa eficaz. Essa relação potestica a mudança, permitindo que os coaches desafiem os comportamentos das equipas e formas de pensar e trabalhar, além de fornecer um ambiente de apoio no qual as equipas podem explorar novas ideias.</p>	<p>1) O principal aspeto limitante desta pesquisa é que se baseia nas percepções da equipa que recebeu o coaching e não levam em consideração as opiniões das equipas. 2) O coaching de equipa como prática é amplamente dominado pela literatura profissional, sendo que, há dados limitados baseados em pesquisas disponíveis, particularmente em relação ao relacionamento coach-equipa.</p>	<p>A profissão beneficiaria de pesquisas adicionais sobre a relação coach-equipa, possivelmente por meio de uma revisão do relacionamento ao longo da duração de um coaching de equipa específico.</p>

APÊNDICE A – Listagem dos artigos recolhidos na base de dados

#	Titulo do Artigo	Autores	Ano	Revista
1	Understanding the Coach-Coachee-Client relationship: A conceptual framework for executive coaching.	Correia, Mara Castro; dos Santos, Nuno Rebelo; Passmore, Jonathan.	2016	International Coaching Psychology Review
2	Using Clean Language to explore the subjectivity of coachees' experience and outcomes.	Linder-Pelz, Susie; Lawley, James.	2015	International Coaching Psychology Review
3	How is behavioural change sustained over time? Coachee perceptions of the effects of coaching one year later.	Nanduri, Ventaka	2018	International Coaching Psychology Review
4	The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change.	Panchal, Sasikala; Riddell, Patricia	2020	Coaching Psychologist
5	Assessing contracting and the coaching relationship: Necessary infrastructure?	Gettman, H.J.; Edinger, S.K.; Wouters, K.	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
6	Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations.	Weiss, Jake A.; Merrigan, Maureen.	2021	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
7	Coaching techniques for sustained individual change during career transitions.	Terblanche, Nicky	2021	Human Resource Development Quarterly
8	What happens when coachees explore their strengths?	Clifford, Teresa	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
9	A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice.	Grant, Anthony; O'Connor, Sean	2019	Coaching Psychologist
10	Executive coaching and national culture in the United Arab Emirates: An Interpretative Phenomenological Analysis.	Dodds, Graham; Grajfoner, Dasha	2018	International Coaching Psychology Review
11	Chinese culture and coaching in Hong Kong.	Lam, Pansy	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
12	Group coaching in a large complex organization: Lessons learnt from experience.	O'Connor, Sean A.; Studholme, Ingrid; Grant, Anthony M.	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

13	A preliminary exploration of the working alliance and 'real relationship' in two coaching approaches with mental health workers.	Sun, Belinda J.; Deane, Frank P.; Crowe, Trevor P.; Andresen, Retta; Oades, Lindsay; Ciarrochi, Joseph.	2013	International Coaching Psychology Review
14	Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review.	Pandolfi, Camillo	2020	International Coaching Psychology Review
15	Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making.	Turner, Eve; Passmore, Jonathan	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
16	A professional development study: The lifelong journeys of coaches.	Hullinger, Alicia M.; DiGirolamo, Joel A.	2020	International Coaching Psychology Review
17	A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches.	Milner, Julia; Milner, Trenton; McCarthy, Grace	2020	Journal of Applied Behavioral Science
18	A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists.	Yi-Ling Lai; McDowall, Almuth	2014	International Coaching Psychology Review
19	The client as a provider of developmental feedback for the executive coach.	Seiler, Hélène	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
20	Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making	Turner, E.; Passmore, J.	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
21	Trust your gut, listen to reason: How experienced coaches work with intuition in their practice.	Sheldon, Claire	2018	International Coaching Psychology Review
22	Executive coachingThe effect of working alliance discrepancy on the development of coachees' self-efficacy.	Baron, Louis; Morin, Lucie; Morin, Denis	2011	Journal of Management Development
23	Narrative coaching – Part 1: An introduction and the first step.	Law, Ho	2019	Coaching Psychologist
24	Narrative coaching - Part 2: Two forms of change structures: re-authoring and remembering.	Ho Law	2020	Coaching Psychologist
25	Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strengths-Based Coaching.	Toogood, Kathy	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
26	Is it possible for managers to coach effectively in a hostile culture?	Smith, Sally	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

27	The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance.	Gatling, Anthony; Harrah, William F	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
28	Critical Incidents in Cross-cultural Coaching: The View from German Coaches.	Milner, Julia; Ostmeier, Esther; Franke, Ronald	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
29	Australian Coaches' Views on Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Education, Training and Practice.	Grant, Anthony M	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
30	Developing Adaptive Expertise in Executive Coaching.	Berry, Paul	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
31	From coach to coach supervisor - a shift in mind-set.	Lucas, Michelle	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
32	Distinctions in practice within coaching in Scotland.	Tee, David; Passmore, Jonathan; Brown, Hazel	2018	Coaching Psychologist
33	Exploring the impact of participation in a Leader as Coach programme using the Personal Case Study Approach.	Grant, Anthony M.; Hartley, Margie	2014	Coaching Psychologist
34	Mentor and coach: Disciplinary, interdisciplinary and multidisciplinary approaches.	Salter, Tina	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
35	Strengthening Coaching: an Exploration of the Mindset of Executive Coaches using Strengths-Based Coaching	Kathy Toogood	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
36	The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis.	Fouracres, Alexandra J. S.; van Nieuwerburgh, Christian	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
37	Walking a mile in an executive's shoes: The influence of shared client-coach experience on goal achievement.	Chinn, Alex T.; Richmond, James P.; Bennett, John L.	2015	International Coaching Psychology Review
38	The role of coachee characteristics in executive coaching for effective sustainability	Bozer, G.; Sarros, J.C.; Santora, J.C.	2013	Journal of Management Development
39	Steps to Solutions: A process for putting solution-focused coaching principles into practice.	Grant, Anthony M	2013	Coaching Psychologist

40	Findings from a global survey of certified professional co-active coaches.	Newnham-Kanas, Courtney; Irwin, Jennifer; Morrow, Don	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
41	Examining the Effectiveness of Executive Coaching on Coachees' Performance in the Israeli Context.	Bozer, Gil; Sarros, James C	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
42	Reflection, note-taking and coaching: If it ain't written, it ain't coaching!	Grant, Anthony M	2016	Coaching Psychologist
43	Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: A qualitative study.	Timson, Sue	2015	Coaching Psychologist
44	An Action Research Study on Coaches' Cultural Awareness in the Public Sector.	Carr, Catherine; Seto, Lily	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
45	Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu.	Geber, Hilary; Keane, Moyra	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
46	Developing a coaching identity in interdisciplinary STEM partnerships.	Ortmann, Lisa L.; Roehrig, Gillian H.	2019	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
47	Breaking grad: Building resilience among a sample of graduate students struggling with stress and anxiety via a peer coaching model - An 8-month pilot study	Fried, R.R.; Atkins, M.-A.P.; Irwin, J.D.	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
48	The role of coachee characteristics in executive coaching for effective sustainability.	Bozer, Gil; Sarros, James C.; Santora, Joseph C.	2013	Journal of Management Development
49	Extending the worldview of coaching research and practice in Southern Africa: the concept of Ubuntu	Hilary Geber; Moyra Keane	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
50	How Shadow Coaching helps Leaders to Improve their Performance on the Job in Real-Time.	Roelofs, Bernardus	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
51	Large-scale survey of trust and safety in coaching supervision: Some evidence that we are doing it right.	de Haan, Erik	2017	International Coaching Psychology Review
52	Entrepreneurial coaching: how to be modeled and measured?	Ben Salem, Anis; Lakhal, Lassaad	2018	Journal of Management Development
53	Coaching for leadership resilience: An integrated approach.	Smith, Carmelina Lawton	2017	International Coaching Psychology Review
54	How coaching helps leadership resilience: The leadership perspective.	Smith, Carmelina Lawton	2015	International Coaching Psychology Review
55	Leadership Team Coaching; a trust-based coaching relationship.	Wotruba, Sue	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

56	Ethical Codes and Executive Coaches: One Size Does Not Fit All.	Diochon, Pauline Fatien; Nizet, Jean	2015	Journal of Applied Behavioral Science
57	Art-based narrative interviewing as a dual methodological process: A participatory research method and an approach to coaching in secondary education.	Qing Wang	2016	International Coaching Psychology Review
58	Goal orientation in coaching differs according to region, experience, and education.	David, Susan; Clutterbuck, David; Megginson, David	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
59	An integrated model of goal-focused coaching: An evidence-based framework for teaching and practice.	Grant, Anthony M	2012	International Coaching Psychology Review
60	Does managerial involvement in workplace coaching impact the outcome? A mixed-methods study into the current methods managers employ and the impacts on coaching effectiveness.	Webster, Tamsin	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
61	Teaching coaching psychology to undergraduates - perceptions and experiences.	Steele, Catherine; Arthur, Jane	2012	International Coaching Psychology Review
62	Awareness based technologies for leadership development: utilising Immunity to Change coaching.	Reams, Jonathan; Reams, Juliane	2015	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
63	Developing an agenda for teaching coaching psychology.	Grant, Anthony M	2011	International Coaching Psychology Review
64	The Contrasting Effects of Coaching Style on Task Performance: The Mediating Roles of Subjective Task Complexity and Self-Set Goal.	Hui, Ray Tak-yin; Sue-Chan, Christina; Wood, Robert E	2013	Human Resource Development Quarterly
65	Coaching with a Global Mindset.	Wilson, Wendy	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
66	Mindfulness-based coaching: Conceptualisation, supporting evidence and emerging applications.	Virgili, Mario	2013	International Coaching Psychology Review
67	Using the four gateways to tell new stories and make new choices.	Drake, David	2017	Coaching Psychologist
68	Responses to international commentary on the development of teaching coaching psychology.	Grant, Anthony M	2011	International Coaching Psychology Review
69	Creating the conditions for receptivity of feedback.	Lewis, Lise	2015	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
70	A road resisted: 'Fakers' in executive coaching and how to avoid wasting company resources on them.	Wasylyshyn, Karol M	2020	Coaching Psychologist

71	Developing leadership potential in graduate students with assessment, self-awareness, reflection and coaching.	Lawrence, Eleanor; Dunn, Maggie W	2018	Journal of Management Development
72	A framework for family life coaching.	Allen, Kimberly	2013	International Coaching Psychology Review
73	Challenging the narrative: Review of the 2018 Welsh Coaching Conference.	Edwards, Marie	2018	Coaching Psychologist
74	Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures.	Grant, Anthony M	2011	Coaching Psychologist
75	Knowledge sharing in the organizational context: using Social Network Analysis as a coaching tool.	Terblanche, Nicky	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
76	Culture and the coaching practitioner: An interview with Dr Alastair Macfarlane.	den Outer, Birgit	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
77	Raising culturally-derived awareness and building culturally-appropriate responsibility: The development of the Cross-Cultural Kaleidoscope.	Plaister-Ten, Jenny	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
78	Key Success Factors in Implementing Sustainable Mentor Programmes in Large Organisations.	Hieker, Carola; Rushby, Maia	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
79	What is Relationship Coaching?	Ives, Yossi	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
80	What is personality change coaching and why is it important?	Martin, Lesley S.; Oades, Lindsay G.; Caputi, Peter.	2012	International Coaching Psychology Review
81	Coaching psychology and research evidence: The role of scepticism.	ones, Robert S.P.	2012	Coaching Psychologist
82	Leading to Effectiveness: Comparing Dyadic Coaching and Group Coaching.	Mühlberger, Maximilian D	2015	Journal of Applied Behavioral Science
83	Story Matters: An Inquiry into the Role of Narrative in Coaching.	Vogel, Martin	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
84	Coachable Moments: Identifying Factors that Influence Managers to take Advantage of Coachable Moments in Day-to-Day Management.	Turner, Christina; McCarthy, Grace	2015	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
85	The Working Alliance in Coaching: Why Behavior Is the Key to Success.	Gessnitzer, Sina; Kauffeld, Simone	2015	Journal of Applied Behavioral Science
86	The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis	Fouracres, A.J.S.; van Nieuwerburgh, C.	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

87	What Does an Executive Coaching Intervention Add Beyond Facilitated Multisource Feedback? Effects on Leader Self-Ratings and Perceived Effectiveness.	Nieminen, Levi R. G.; Smerek, Ryan; Kotrba, Lindsey; Denison, Daniel.	2013	Human Resource Development Quarterly
88	Stress management through workplace coaching: The impact of learning experiences.	Ladegård, Gro	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
89	Managerial coaching: challenges, opportunities and training.	McCarthy, Grace; Milner, Julia	2013	Journal of Management Development
90	The strengths of the strengthspotter: Individual characteristics associated with the identification of strengths in others.	Linley, P. Alex; Minhas, Guralp.	2011	International Coaching Psychology Review
91	Measuring coaching: behavioral and skill-based managerial coaching scales.	Hagen, Marcia S.; Peterson, Shari L.	2015	Journal of Management Development
92	Working Deeply: Transforming Lives Through Transformational Coaching.	Hughes, Mary	2019	Coaching Psychologist
93	Strengths-based approaches to developing mental toughness: Team and individual.	Gordon, Sandy	2012	International Coaching Psychology Review
94	Executive and Organizational Coaching: A Review of Insights Drawn From Literature to Inform HRD Practice.	Maltbia, Terrence E.; Marsick, Victoria J.; Ghosh, Rajashi.	2014	Advances in Developing Human Resources
95	Theoretical Traditions and Coaching Genres: Mapping the Territory.	Cox, Elaine; Bachkirova, Tatiana; Clutterbuck, David	2014	Advances in Developing Human Resources
96	The Ethics Column.	Allan, Julie	2013	Coaching Psychologist
97	When feedback is not enough: The impact of regulatory fit on motivation after positive feedback.	Jarzebowski, Ann-Marie; Palermo, Josephine; van de Berg, Robert	2012	International Coaching Psychology Review
98	The effectiveness of person-centered coaching intervention in raising emotional and social intelligence competencies in the workplace.	Lemisiou, Miselina A	2018	International Coaching Psychology Review
99	Conceptual framework for a positive psychology coaching practice.	Burke, Jolanta	2018	Coaching Psychologist
100	Coaching executive teams to reach better decisions.	Ben-Hur, Shlomo; Kinley, Nikolas; Jonsen, Karsten	2012	Journal of Management Development
101	Interest Group in Coaching Psychology News.	Eddy, Nic	2014	International Coaching Psychology Review

102	Mindfulness in applied psychology: Building resilience in coaching.	Schwartz, Anthony	2018	Coaching Psychologist
103	Learning to lead from outsiders.	Kotlyar, Igor; Richardson, Julia; Karakowsky, Len	2015	Journal of Management Development
104	Creating the conditions for receptivity of feedback	Lise Lewis	2015	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
105	What is personality change coaching and why is it important? A response to Martin, Oades & Caputi.	McCredie, Hugh	2013	International Coaching Psychology Review
106	Mindfulness in coaching: Being the observer.	Passmore, Jonathan	2018	Coaching Psychologist
107	Coaching through walking.	Turner, Arthur	2017	Coaching Psychologist
108	Coaching for health and lifestyle change: Theory and guidelines for interacting and reflecting with women about their challenges and aspirations.	Stelter, Reinhard; Andersen, Vinnie	2018	International Coaching Psychology Review
109	Developing and evaluating a virtual coaching programme: A pilot study.	Hultgren, Ulrika; Palmer, Stephen; O'Riordan, Siobhain	2016	Coaching Psychologist
110	Increasing leaders' self-concept-clarity in the authentic leadership coaching group.	Fusco, Tony; O'Riordan, Siobhain; Palmer, Stephen	2016	Coaching Psychologist
111	What can realist evaluation tell us about how coaching interventions work?	Kovacs, Louise; Corrie, Sarah	2016	Coaching Psychologist
112	Relating to evidence as coaching psychologists: Widening the lens on our approaches to investigation.	Corrie, Sarah	2016	Coaching Psychologist
113	Coaching techniques for sustained individual change during career transitions	Terblanche, Nicky	2020	Human Resource Development Quarterly
114	The Impact of Life Coaching on Undergraduate Students: A Multiyear Analysis of Coaching Outcomes.	Lefdahl-Davis, Erin M.; Huffman, Levi; Stancil, Jackie; Alayan, Alexandra J.	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
115	From "blind elation" to "oh my goodness, what have I gotten into" . . . Exploring the experience of executive coaching during leadership transitions into C-suite roles.	McGill, Pamela; Clarke, Philip; Sheffield, David	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

116	Breaking Grad: Building Resilience Among a Sample of Graduate Students Struggling with Stress and Anxiety via a Peer Coaching Model - An 8-Month Pilot Study.	Fried, Rebecca R.; Atkins, Melanie-Anne P.; Irwin, Jennifer D.	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
117	Assessing the efficacy of Authentic Leadership group-coaching.	Fusco, Tony; O'Riordan, Siobhain; Palmer, Stephen	2016	International Coaching Psychology Review
118	Exploring factors influencing employees' impression management feedback-seeking behavior: The role of managerial coaching skills and affective trust.	Hsieh, Hui-Hsien; Huang, Jie-Tsuen	2018	Human Resource Development Quarterly
119	The perceptual changes in life experience of at-risk adolescent girls following an integrated coaching and positive psychology intervention group programme: An Interpretative Phenomenological Analysis.	Pritchard, Michelle; van Nieuwerburgh, Christian	2016	International Coaching Psychology Review
120	Is FeedForward the way forward? A comparison of the effects of FeedForward coaching and Feedback.	McDowall, Almuth; Freeman, Katie; Marshall, Suzanne	2014	International Coaching Psychology Review
121	Authentic Leaders are... Conscious, Competent, Confident, and Congruent: A Grounded Theory of Group Coaching and Authentic Leadership Development.	Fusco, Tony; O'Riordan, Siobhain; Palmer, Stephen	2015	International Coaching Psychology Review
122	Coaching executives as tacit performance evaluation: a multiple case study	Ben-Hador, B	2016	Journal of Management Development
123	The state and future of coaching supervision.	Tkach, J	2017	International Coaching Psychology Review
124	The evidence for NLP.	de Rijk, Lisa; Derks, Lucas A. C.; Grimley, Bruce; Hollander, Jaap.	2019	International Coaching Psychology Review
125	Professional development in coaching: towards a dynamic alliance of narrative and literature to transform the learning process.	Eastman, Christine A	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
126	Brief coaching for resilience during organisational change - an exploratory study.	Sherlock-Storey, Mandi; Moss, Mark; Timson, Sue	2013	Coaching Psychologist
127	Structure and characteristics of effective coaching practice.	Qing Wang	2013	Coaching Psychologist
128	Peer coaching as a strategy to increase learning and development in organizational life - a perspective.	Ladyshewsky, Richard K	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

129	Leading to effectiveness: Comparing dyadic coaching and group coaching	Mühlberger, M.D.; Traut-Mattausch, E.	2015	Journal of Applied Behavioral Science
130	Does Coaching Matter? A Multilevel Model Linking Managerial Coaching Skill and Frequency to Sales Goal Attainment.	Dahling, Jason J.; Taylor, Samantha Ritchie; Chau, Samantha L.; Dwight, Stephen A.	2016	Personnel Psychology
131	Practice & Potential: A Heuristic Inquiry into the potential of poetry for the reflexive coaching practitioner.	McCartney, Jacki	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
132	The impact of training, mentoring and coaching on personal learning in the sales environment.	Bradford, Shalonda K.; Rutherford, Brian N.; Friend, Scott B.	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
133	Developing a healthcare leadership coaching model using action research and systems approaches - a case study: Implementing an executive coaching programme to support nurse managers in achieving organizational objectives in Malta.	Law, Ho; Aquilina, Reggie	2013	International Coaching Psychology Review
134	What constitutes evidence-based coaching? A two-by-two framework for distinguishing strong from weak evidence for coaching.	Grant, Anthony M	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
135	Coaching and Human Resource Development: Examining Relevant Theories, Coaching Genres, and Scales to Advance Research and Practice	Ellinger, A.D.; Kim, S.	2014	Advances in Developing Human Resources
136	Clients' experiences of intentional personality change coaching.	Martin, Lesley S.; Oades, Lindsay G.; Caputi, Peter	2015	International Coaching Psychology Review
137	Theoretical Traditions and Coaching Genres: Mapping the Territory	Cox, E.; Bachkirova, T.; Clutterbuck, D.	2014	Advances in Developing Human Resources
138	Coaching, HRD, and Relational Richness: Putting the Pieces Together	Egan, T.; Hamlin, R.G.	2014	Advances in Developing Human Resources
139	Decision-making and the coaching context.	Corrie, Sarah; Lane, David	2013	International Coaching Psychology Review
140	The use of coaching principles to foster employee engagement.	Crabb, Shane	2011	Coaching Psychologist
141	Developing a group coaching model to cultivate creative confidence.	Fumoto, Eli	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

142	'Mindfulness in Coaching': STOP.	Passmore, Jonathan	2017	Coaching Psychologist
143	Can Coaching Psychology help develop Authentic Leaders? Part Two.	Fusco, Tony; Palmer, Stephen; O'Riordan, Siobhain	2011	Coaching Psychologist
144	Developing a group coaching model to cultivate creative confidence	Eli Fumoto	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
145	Issues in conducting quantitative studies on the impact of coaching and mentoring in Higher Education.	Andreanoff, Jill	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
146	Building a robustness against ageism: The potential role of coaching and coaching psychology.	Moore, Karen Lopez	2012	Coaching Psychologist
147	The Solution-Focused Inventory: A tripartite taxonomy for teaching, measuring and conceptualizing solution focused approaches to coaching.	Grant, Anthony M	2011	Coaching Psychologist
148	Investigating Feedback on Practice Among Teachers: Coherence of Observed and Perceived Feedback.	Thurlings, Marieke; Vermeulen, Marjan; Bastiaens, Theo; Stijnen, Sjef	2012	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
149	Mindfulness in coaching: Choosing our attitude.	Passmore, Jonathan	2018	Coaching Psychologist
150	NLP a promising coaching paradigm.	Grimley, Bruce	2012	Coaching Psychologist
151	How strengths-focused coaching can help military personnel in their transition to 'civvy street'.	Zarecky, Alison	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
152	Positive psychology coaching in practice.	Nacif, Ana Paula	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
153	Communities of coaching practice: Developing a new approach.	Shams, Manfusa	2013	International Coaching Psychology Review
154	Life Coaching In Israel: An Overview of Israel's Burgeoning Life-Coaching Industry.	Atad, Ofer I.; Galily, Yair; Grant, Anthony M.	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
155	The benefits of peer coaching as a support system for early childhood education students.	Hooker, Tracey	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
156	The Managerial Gap and how coaching can help.	Porter, Christine; Rees, W. David.	2012	International Coaching Psychology Review
157	Coaching for brave leadership: an action research study.	McLaughlin, Mike	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

158	Response to Nieminen et al.'s Feature Article on Executive Coaching and Facilitated Multisource Feedback: Toward Better Understanding of a Growing HRD Practice.	Egan, Toby	2013	Human Resource Development Quarterly
159	Unravelling sutured stories: Coaching NHS managers out from under the quilt	Conroy, M	2011	Journal of Management Development
160	How strengths-focused coaching can help military personnel in their transition to 'civvy street'	Alison Zarecky	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
161	Elemental realism and pragmatism in coaching psychology: Making our assumptions clear.	Atkins, Paul W.B.	2012	International Coaching Psychology Review
162	Factors of mentor attrition from an after-school community-based mentoring program.	Lancaster, Chloe; Lenz, Stephen; Willis, Erin; Brownlee, Tera W.; Smith, Ben N.; Omura, Joshua K.	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
163	What do you Really Want: an Examination of the Pursuit of Goal Setting in Coaching.	Jinks, Debra; Dexter, Janice	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
164	Invited Reaction: The Contrasting Effects of Coaching Style on Task Performance: The Mediating Roles of Subjective Task Complexity and Self-Set Goal.	Kim, Sewon; Egan, Toby	2013	Human Resource Development Quarterly
165	Positive Psychology Techniques - Active Constructive Responding.	Passmore, Jonathan; Oades, Lindsay G	2014	Coaching Psychologist
166	Retaining High Potential Talent: Assessment and Coaching As a Means of Avoiding the "Mahna-Mahna" Effect.	Lueneburger, Anne	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
167	In praise of a flexible and sustainable HR support	Persson, S.; Agostini, B.; Kleber, A.	2017	Journal of Management Development
168	Flourishing Youth Provision: The Potential Role of Positive Psychology and Coaching in Enhancing Youth Services.	Leach, Clive J. C.; Green, L. S.; Grant, Anthony M.	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
169	Action Learning and Leadership Development	Volz-Peacock, M.; Carson, B.; Marquardt, M.	2016	Advances in Developing Human Resources
170	The Transitional Space Provided by Coaching and Mentoring.	Harding, Colleen	2013	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

171	Positive psychology techniques -- Three Good Things.	Passmore, Jonathan; Oades, Lindsay G	2016	Coaching Psychologist
172	Positive psychology techniques – gratitude.	Passmore, Jonathan; Oades, Lindsay G	2016	Coaching Psychologist
173	School-based mentors' affective commitment to the mentor role: Role clarity, self-efficacy, mentor education and mentor experience as antecedents.	Lejonberg, Eli; Christophersen, Knut-Andreas	2015	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
174	Understanding Cognitive-Emotional Processing Through a Coaching Process.	Mosteo, Leticia P.; Batista-Foguet, Joan Manuel; Mckeever, Joshua D.; Serlavós, Ricard.	2016	Journal of Applied Behavioral Science
175	Using a portfolio-based process to develop agility among employees.	Doeze Jager-van Vliet, Sandra B.; Born, Marise Ph.; van der Molen, Henk T.	2019	Human Resource Development Quarterly
176	Examining the Relationships Among Coaching, Trustworthiness, and Role Behaviors: A Social Exchange Perspective.	Kim, Sewon; Kuo, Min-Hsun	2015	Journal of Applied Behavioral Science
177	Effect of Mentoring on Job Performance among Indian Millennials: A Quantitative Study.	Chatterjee, S.; Dey, A. K.; Chaturvedi, H.	2021	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
178	Motivational Interviewing: Reflecting on ethical decisions in MI.	Passmore, Jonathan	2013	Coaching Psychologist
179	1st International Congress of Coaching Psychology - Sweden.	Hök, Liv; Mosskin, Jonas	2012	International Coaching Psychology Review
180	Managerial Coaching: A Review of the Empirical Literature and Development of a Model to Guide Future Practice.	Beattie, Rona S.; Kim, Sewon; Hagen, Marcia S.; Egan, Toby M.; Ellinger, Andrea D.; Hamlin, Robert G.	2014	Advances in Developing Human Resources
181	Coaching Scales: A Review of the Literature and Comparative Analysis.	Hagen, Marcia S.; Peterson, Shari L.	2014	Advances in Developing Human Resources

182	Flourishing Youth Provision: The Potential Role of Positive Psychology and Coaching in Enhancing Youth Services	Clive J.C. Leach; L. S. Green; Anthony M. Grant	2011	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
183	Who wants to change their personality and what do they want to change?	Allan, Jonathan Ash; Leeson, Peter; Martin, Lesley S	2014	International Coaching Psychology Review
184	Double-Loop Coaching for Leadership Development.	Witherspoon, Robert	2014	Journal of Applied Behavioral Science
185	Developing resilience and wellbeing for healthcare staff during organizational transition: The salutogenic approach.	Gray, Dee	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
186	A Supervisors' Perspective on Their Role in Transfer of Training.	Govaerts, Natalie; Kyndt, Eva; Vreye, Soraya; Dochy, Filip	2017	Human Resource Development Quarterly
187	Why is it important to understand the neurological basis of coaching intervention?	Shams, Manfusa	2015	Coaching Psychologist
188	Growing the 'I' and the 'We' in Transformational Leadership: The LEAD, LEARN & GROW Model.	Watts, Mary; Corrie, Sarah	2013	Coaching Psychologist
189	Coaching executives as tacit performance evaluation: a multiple case study.	Ben-Hador, Batia	2016	Journal of Management Development
190	Coaching and Human Resource Development: Examining Relevant Theories, Coaching Genres, and Scales to Advance Research and Practice.	Ellinger, Andrea D.; Kim, Sewon.	2014	Advances in Developing Human Resources
191	Conceptualizing coaching as an approach to management and organizational development.	Bond, Christopher; Seneque, Megan	2013	Journal of Management Development
192	A Little Less Conversation, a Little More Action: Illustrations of the Mediated Discourse Analysis Method.	Jones, Ollie; Gold, Jeff; Claxton, Julia	2017	Human Resource Development Quarterly
193	Coaching, HRD, and Relational Richness: Putting the Pieces Together.	Egan, Toby; Hamlin, Robert G	2014	Advances in Developing Human Resources
194	In praise of a flexible and sustainable HR support.	Persson, Sybille; Agostini, Bertrand; Kleber, Aurélie	2017	Journal of Management Development
195	A dream of a retirement: The longitudinal experiences and perceived retirement wellbeing of recent retirees following a tailored intervention linking best possible self-expressive writing with goal-setting.	Round, Julie; Burke, Jolanta	2018	International Coaching Psychology Review
196	Leadership development methods and activities: content, purposes, and implementation.	Megheirkouni, Majd	2016	Journal of Management Development

197	Coaching With Compassion: Inspiring Health, Well-Being, and Development in Organizations	Boyatzis, Richard E.; Smith, Melvin L.; Beveridge, 'Alim J.	2013	Journal of Applied Behavioral Science
198	Special Group in Coaching Psychology News.	Watts, Mary	2012	International Coaching Psychology Review
199	MI techniques: Recognizing change talk.	Passmore, Jonathan	2012	Coaching Psychologist
200	Mentoring as an Induction Tool in Special Education Administration.	Smith, Cynthia Sonderegger; Arsenault, Kimberly	2014	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
201	The Role of Feedback in Teacher Mentoring: How Coaches, Peers, and Students Affect Teacher Change	Keiler, Leslie S.; Diotti, Raffaella; Hudon, Kara.	2020	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
202	Mobility and Mentoring: Supporting Socialization in International Service Firms.	Gannon, Judie M	2020	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
203	Expatriation in the Light of Post-Conventional Ego-Development: Working with Expatriate Clients in a Developmental Context	Éva Kiss	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
204	Using a portfolio-based process to develop agility among employees	Jager-van Vliet, Sandra B. Doeze; Born, Marise Ph.; van der Molen, Henk T.	2019	Human Resource Development Quarterly
205	Experiential learning for developing managers: a practical model.	Frost, Dean E.; Wallingford, Valerie.	2013	Journal of Management Development
206	Action Learning and Leadership Development.	Volz-Peacock, Mary; Carson, Bea; Marquardt, Michael	2016	Advances in Developing Human Resources
207	Unravelling sutured stories: coaching NHS managers out from under the quilt.	Mervyn Conroy	2011	Journal of Management Development
208	Examining the Mentoring Relationships of Women Working in Intercollegiate Athletic Administration	Bower, Glenna G.; Hums, Mary A.	2014	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
209	Erratum for 'Assessing the Influence of Managerial Coaching on Employee Outcomes'.	Erratum for 'Assessing the Influence of Managerial Coaching on Employee Outcomes'	2014	Human Resources Development Quarterly

210	An Exploration of Differences in Content and Processes Underlying Reflection on Challenging Experiences at Work.	Maurer, Todd J.; Leheta, Dina M.; Conklin, Thomas A.	2017	Human Resource Development Quarterly
211	Mimetic effect in mentoring: the contribution of shared transcendence values.	Norris, Colin	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
212	The value of strategic mentorship in park and recreation agencies.	Hallmon, Augustus W.; Tapps, Tyler N.	2019	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
213	Emeriti Faculty as Mentors: The Benefits and Rewards of Mentoring the Next Generation	Mendez, Sylvia L.; Tygret, Jennifer A.; Conley, Valerie Martin	2019	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
214	(Mis)Interpretations of Organizational Socialization: The Expectations and Experiences of Newcomers and Managers.	Korte, Russell; Brunhaver, Samantha; Sheppard, Sheri	2015	Human Resource Development Quarterly
215	Enhancing Learning for Participants in Workplace Mentoring Programmes.	Bear, Stephen	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
216	Trust and connection in formal, virtual mentoring.	Evans, Catherine	2018	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
217	Facilitating Internal Motivation: Impacts of the Life Code Matrix Model on Working Life.	Owler, Kathryn	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
218	Effects of the similarity between mentees and mentors on the evaluation of the 'Mentoring for Migrants Program'.	Neuwirth, Erich; Wahl, Ingrid	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
219	Effects of mentoring and feedback on the cognitive task performance of Nigerian undergraduate students.	Okurame, David E.; Ajayi, Mojisola S.	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
220	Learning to Embody Leadership Through Mindfulness and Somatics Practice.	Brendel, William; Bennett, Carmela	2016	Advances in Developing Human Resources
221	Generative leadership: responding to the call for responsibility.	Macaux, William P	2012	Journal of Management Development
222	Analysing the feasibility of financial rewards for mentors engaged in entrepreneurial mentoring.	Mishra, Deepali; Jain, Sudhir K.; Chaudhary, Harish.	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
223	Diversity challenges facing expatriate and immigrant mothers and how group mentoring can influence them: A case study of a mentoring scheme within a Christian organization in the United Kingdom.	Awujo, Nesochi	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring

224	From expert to novice: Supporting mentor development through professionalization of practice in formal schemes.	Blake, Sally	2016	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
225	Effects of mentoring and feedback on the cognitive task performance of Nigerian undergraduate students	David E. Okurame; Mojisola S. Ajayi	2017	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
226	The role of mentoring on outcome based sales performance: A qualitative study from the insurance industry.	Rollins, Minna; Rutherford, Brian; Nickell, David	2014	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
227	The use and abuse of storytelling in organizations.	???????????????	2011	Journal of Management Development
228	Evidence-Based Training in Cognitive-Behavioral Coaching: Can Personal Development Bring Less Distress and Better Performance?	David, Oana A.; Cobeanu, Oana.	2016	British Journal of Guidance and Counselling
229	Marketing and Branding Implications of a Corporate Service Program: The Case of Women's Group Mentoring.	Johns, Raechel; McNamara, Justine; Moses, Zoe	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
230	Mentoring pre-service teachers' reflective practices towards producing teaching outcomes	Tracey Sempowicz; Peter Hudson	2012	International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring
231	What Do Student Teachers Want in Mentor Teachers?: Desired, Expected, Possible, and Emerging Roles	Davis, Janine S.; Fantozzi, Victoria B.	2016	Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning
232	What Does an Executive Coaching Intervention Add beyond Facilitated Multisource Feedback? Effects on Leader Self-Ratings and Perceived Effectiveness	Nieminen, Levi R. G.; Smerek, Ryan; Kotrba, Lindsey.	2013	Human Resource Development Quarterly
233	Core Self-Evaluation and Goal Orientation: Understanding Work Stress	Morris, Michael Lane; Messal, Carrie B.; Meriac, John P.	2013	Human Resource Development Quarterly
234	Utilising evidence-based leadership theories in coaching for leadership development: Towards a comprehensive integrating conceptual framework.	Elliott, Ray	2011	International Coaching Psychology Review
235	A step-wise process of intentional personality change coaching	Martin, Lesley S.; Oades, Lindsay G.; Caputi, Peter	2014	International Coaching Psychology Review.
236	A step-wise process of intentional personality change coaching.	Martin, Lesley S.; Oades, Lindsay G.; Caputi, Peter	2014	International Coaching Psychology Review

237	Mindfulness-based coaching: Conceptualisation, supporting evidence and emerging applications	Virgili, Mario	2013	International Coaching Psychology Review
238	Structure and characteristics of effective coaching practice	Qing Wang	2013	Coaching Psychologist
239	Who wants to change their personality and what do they want to change?	Allan, Jonathan Ash; Leeson, Peter; Martin, Lesley S	2014	International Coaching Psychology Review