

청소년 기업영재의 기질 및 성격 특성

최민경

성균관대학교*

이행은

한국발명진흥회

기업영재에 대한 연구는 최근 새롭게 떠오른 분야로 날로 그 중요성이 증대되고 있다. 본 연구의 목적은 기업영재의 선천적 특성과 후천적 성격을 구분하여 측정함으로써 청소년 기업영재의 기질 및 성격 표준형을 제안하는 것이다. 이를 위해서 2010년과 2011년 두 해에 걸쳐 특허청 및 한국발명진흥회에서 선발-육성하는 ‘지식재산기반 차세대영재기업인’으로 선발된 중학생과 고등학생 총 246명의 JTCI 수치를 분석하였다. 그 결과, 기업영재는 모든 기질 및 성격 척도에서 동일 학교급의 일반 청소년집단과 구분되었으며, 그 특성은 다음과 같았다. 첫째, 기업영재의 표준적 특성으로 기질적 낙천성과 성격적 성숙함을 확인하였다. 둘째, 기업영재는 기질적인 단점을 보완하고 장점을 강화하는 등 적응적인 측면에서도 일반 청소년들보다 우수한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 기업영재는 과학영재집단 및 성적우수집단, 그리고 고지능집단과도 차별화됨으로써 하나의 독특한 영재집단으로 구분될 수 있음을 시사하였다. 논의에서는 이 연구가 기업영재 및 창의적 인재 개발 분야에서 갖는 함의와 제한점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

주제어: 기업영재, 기질, 성격, 청소년 기질 및 성격 검사(JTCI), 창의 인재 개발

I. 연구 목적

1. 연구 필요성 및 목적

지식기반사회에서 혁신(innovation)의 주체인 창의적 인재를 조기에 발굴하고 육성하는 과제는 국가 및 기업의 경쟁력을 결정하는 핵심 요소로 지적되고 있다. 지식기반사회에서는 부가가치를 창출하는 과정에서 새로운 지식의 창출 및 활용의 중요성이 부각된다. 새로운 지식의 창출이란 결국 새로운 문제를 발견하고 해결해나가는 과정이며, 이는 결국 개인의 창의성에 상당부분 의존하기 때문에(김용택, 1999; 최지영, 2006에서 재인용) 지식기반사회

교신저자: 최민경(mgychoi@gmail.com)

* 본 연구 결과는 2012년도 한국영재교육학회 연차학술발표대회에서 발표되었다.

* 논문의 출판 시점을 기준으로 교신저자의 소속은 ‘한국발명진흥회 발명영재교육연구원’으로 변경되었다.

에서의 경쟁력은 창의력이 높은 영재의 우선적인 확보와 육성이라는 국가적 과제로 자연스럽게 이어진다.

창의적 인재에 대한 사회국가적 의존성이 높아지는 추세는 경제 및 경영 분야 또한 예외가 아니다. 오히려 1980년대부터 전 세계적으로 일어나기 시작한 창업붐은 산업 및 기업 경영 분야에서 창의적 역량을 발휘할 인재를 조기에 판별하고 육성해야 할 필요성을 부각시켰다. 동시에 기업가정신(entrepreneurship), 창업, 그리고 벤처에 대한 학문적 관심의 증대와 함께 각국의 주요 대학을 중심으로 기업영재를 선발하여 특화된 교육 프로그램을 개발·보급하는 등(배종태, 1998; 배종태, 차민석, 2009; 양태용, 김인수, 2006) 기업 및 창업 제반활동에서 발휘되는 역량, 이른바 기업영재성(entrepreneurial giftedness)에 대한 연구 필요성 또한 증대되고 있다.

그러나 기업영재 및 기업영재성에 대한 본격적인 학문적 시도는 국내외적으로 매우 일천한 수준이다. 기업영재라는 개념 자체의 등장이 얼마 되지 않았거니와 기업영재는 아직 영재성의 하위 연구 분야로서도, 경영 분과의 하위 연구 분야로서도 그 입지를 굳히지 못한 상태이다. 기업의 생성 및 운용은 전 세계적인 사회경제적 패러다임과 그 궤도를 같이하기 때문에 시대적 맥락의 특성과 그 변화에 민감하다. 기업영재의 개념 역시 마찬가지다. 기업영재 개념에는 시대가 요구하는 기업 및 기업가의 특성이 적절히 반영되어 있어야 한다. 뿐만 아니라 영재성의 한 종류로서의 기업영재성은 분명 일반적인 영재 특성, 그리고 영역별 영재 특성과 관련하여 연구되어야 할 필요가 있다. 요컨대, 기업영재의 개념을 정의하고 그 핵심특성을 확인하기 위해서는 경영 분과와 영재 분과의 학제적 연구가 필요하며, 특히 현재의 지식기반경제체제에서 핵심적인 창의 인재로 부각되는 기업영재에 대한 연구는 더욱 절실한 시점이라고 하겠다.

이에 본 연구에서는 국내 최초로 기업영재의 특성을 측정하고자 하였다. 특히 청소년 기업영재의 인성 중에서 선천적 특성(본 논문에서는 기질, temperament로 통일하여 표현하였다)과 후천적 특성(성격, character)을 구분하여 측정함으로써 기업영재성의 특징 및 개념에 대해 고찰해 보고자 하였다.

기질과 성격을 구분하여 측정하는 접근은 최근 다양한 분야에서 시도되고 있다. 종래에는 한 개인의 인성(personality)에 미치는 기질과 성격의 차별적인 영향을 구분하는 것이 쉽지 않았다. 두 가지 구인이 상호 연관되어 있는 정도가 강하여 개념적인 독립성을 확보하기도 어렵거니와 이 둘을 구분하여 경험적으로 측정하는 방법의 개발도 미흡하였다(박주용, 오현숙, 2003). 그러나 최근 다양한 기질이론이 제안됨에 따라 기질과 성격을 개념적으로 구분하는 것이 가능해졌고, 둘을 구분하여 측정할 수 있는 방법 또한 마련되었다. 선천적 기질과 후천적 성격, 그리고 그 둘 간의 관계에 대한 이해를 통해 한 개인의 고유한 인성의 특징에 대해서 보다 풍부한 설명이 가능해졌다.

이러한 관점에서 기업영재의 기질 및 성격을 구분하여 측정하는 본 연구의 시도는 첫째, 기업영재성에서 선천성과 후천성의 차별적 영향을 확인하는 기초로서 기업영재성의 본질에 대한 설명에 기여할 수 있다. 둘째, 기업영재를 선발하고 발굴하는 데에 기질과 성격, 그리고

그들의 상호작용을 고려한 선발시스템 마련에 기여할 수 있다. 마지막으로, 향후 기업영재성의 발현 및 발달을 위한 교육 프로그램 개선에 기여할 수 있다. 기업영재성 및 기업가정신 교육 프로그램을 설계할 때 각 개인의 기질적 강점을 증대하거나 약점을 상쇄하기 위해서는 어떠한 교육이 필요한지를 고려한다면, 기업영재 뿐만 아니라 경영에 흥미를 보이는 일반 학생들이 그들 개인의 잠재된 역량을 향상시키는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 Cloninger(1987)의 기질-성격 모형을 토대로 개발된 청소년 기질 및 성격 검사(이후, JTCI: Junior Temperament and Character Inventory)를 사용하여 청소년 기업영재의 기질과 성격을 구분하여 측정해보고자 하였다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 크게 다음의 두 가지로 구분되었다. 우선, 한국판 JTCI를 구성하는 7개 대척도와 24개 하위척도 각각에 대한 척도별 분석을 통해 기업영재 집단의 기질 및 성격 특성을 구분하여 확인하였다. 아울러 이러한 특성이 일반 청소년 집단과 어떤 차이가 있는지, 타 영재집단과는 구분되는지, 기업영재 중에서도 학교급에 따른 차이가 있는지에 대해서도 추가적으로 확인하였다.

둘째, 앞에서 실시한 분석결과를 종합하여 최종적으로 중등 기업영재와 고등 기업영재의 ‘기질 및 성격 표준형’을 제안하고자 하였다. JTCI는 기질 및 성격에 대한 유형적 이해를 제공함과 동시에 성격성숙도 지표를 통해 적응의 탄력성을 평가하는 검사이다. JTCI가 제공하는 기질 및 성격의 각 27가지 유형 중에서 기업영재는 어떤 유형에 해당하며 따라서 어떤 전형적인 특성을 나타내는지 확인하고자 하였다. 아울러 기업영재의 성격성숙도 평가를 통해 기업영재가 성격의 발달을 통해 자신의 기질적 특성을 얼마만큼 탄력적으로 조절하고 있는지를 확인하였다. 이 결과는 연구 초기단계에 있는 청소년 기업영재의 기질 및 성격 특성에 대한 전반적인 파악에 용이하게 이용되리라 기대하였다.

II. 이론적 배경

1. 기업영재의 정의 및 특성

영재교육 분야의 전문화 추세에서 비교적 최근에 등장한 분야 중 하나로 ‘기업영재’를 들 수 있다. 기업영재는 창의성과 지식재산의 중요성이라는 측면에서 발명영재 개념과 유사하고, 실제로 한국에서 이들 두 영재를 발굴·육성하는 한국 특허청과 한국발명진흥회에서는 기업영재를 발명영재의 최상위 집단으로 정의하고 있지만(이찬, 2009), 기업영재와 발명영재는 엄밀히 같은 개념이 아니다(발명영재의 개념 및 특성에 대한 논의는 박기문 외(2012)와 이재호 외(2012)를 참조할 것). 개념적으로만 비교하더라도 ‘기업의 설립 및 경영과 관련된 제 활동’에서의 영재성과 ‘발명영역에서 뛰어난 능력을 보이는’ 영재성이 완전히 동일하다고 보는 것은 무리가 있기 때문이다.

이와 같이 기업영재는 최근 들어 그 연구 필요성이 증대되고 있지만, 아직 분명히 구분되는 영재하위영역으로 편입되지는 못한 상황이다(Shavinina, 2006; 2007; 2008). 그나마 최근

학계에 통용되는 개념적 정의를 Shavinina(2006; 2007; 2008)가 제안하고 있다. 그는 기업영재성이란 최소한의 금전적 보상에도 불구하고 새로운 사업을 창안하고 성공을 이루어내는 능력(충족 기업영재성, fulfilled entrepreneurial giftedness)과 미래 성공에 대한 뛰어난 잠재력(유망 기업영재성, prospective giftedness) 모두를 지칭한다고 제안한다. 물론 이러한 정의는 기업영재성의 다소 평이한 특성을 지적하고 있지만, 이로부터 기업영재의 정의와 관련한 향후 논의에 있어 핵심적인 두 가지 영역을 확인할 수 있다는 점에서 유용하다.

기업영재성 및 기업영재에 대한 연구는 필연적으로 두 가지 영역, 즉 영재성 영역과 기업가 영역을 아우를 수밖에 없다. 우선, 영재성 영역부터 논의하자면 다음과 같다. 영재 하위 분야를 막론하고 영재성과 영재의 개념을 둘러싼 혼란과 어려움은 유명하다. 영재성은 수월성, 성취, 창의성, 재능 등의 용어와 상당부분 서로 중첩되며, 개념적으로 상호 교환되는 등 모든 연구자들이 동의하는 영재성의 필요충분조건을 설정하기는 어렵다는 것이 정설이다(Robinson & Clinkenbeard, 1998). 결국 ‘영재성이란 뛰어난 능력이고, 그 능력을 발휘하는 사람이 영재다’라는 간단한 정의의 틀에서 볼 때, 기업영재 역시 새로운 사업을 일으키거나 기업을 설립하는 데에 현저하게 성공적인 능력을 가진 사람이라는 Shavinina(2007)의 정의로 환원될 수 있다. 여기서 ‘새로운 사업을 일으키고, 성공시키기 위해 필요한 특징은 무엇인가’에 대한 내용을 언급하기 위해서는 기업영재 개념을 구성하는 두 번째 영역, 즉 기업가 영역에 대한 고찰이 필요한 것으로 보인다.

기업가 개념 역시 역사적으로 다양한 관점에서 논의되어 왔지만, 기업가의 존재가 본격적으로 부각되기 시작한 것은 영국의 산업혁명기 이후라고 볼 수 있다(김종관, 1994). 자유롭지만 그만큼 혼란스러운 경제조건 하에서 기업의 발전에 무엇보다 중요한 역할을 했던 요소는 생산요소의 신결합을 수행하여 이른바 혁신을 주도하는 주체로서의 기업가 역할이었다. 따라서 기업을 설립하여도 단순히 관례에 따라 운영하게 되면 기업가가 아닌 관리자 혹은 경영자로서 이 둘을 구분할 수 있게 되었다. 즉, 근대 이후의 기업가는 “창의성, 권위, 통찰력 등으로 신결합을 수행하는 경제발전의 중심적 존재”였던 것이다(김종관, 1994).

이러한 기업가 관에 따라 우수한 기업가가 갖추어야 할 조건으로 (1) 사업에 대한 몰입/헌신과 확고한 결의, (2) 기회에 대한 집착, (3) 위험, 모호성, 불확실성에 대한 수용, (4) 창의성 자립심, 적응력, (5) 남보다 앞서려는 동기, (6) 리더십, (7) 현실감각과 유머감각, (8) 기회의 창(window of opportunity)을 잘 포착하는 능력, (9) 경영관리능력 등이 제시된다(배종태, 1998). 이러한 기업가적 특성이 현저한 형태로 드러나면 이를 기업영재성으로 볼 수 있으리라는 예상이 가능하다. 그러나 이 때 한 가지 주의해야 할 점은 기업가의 숙련된 기술(entrepreneur's skills)과 기업영재성은 동일하지 않다는 점이다(Shavinina, 2008).

Shavinina(2008)는 오랜 시간에 걸쳐 그 성취와 자질적 측면에서 명백히 검증된 4인의 기업가(Richard Branson, Michael Dell, Bill Gates, Warren Buffett)를 연대기적으로 분석함으로써 기업영재의 생애초기 특성을 추적한 결과, 다섯 가지 고유특성(specific feature)과 일곱 가지 일반특성(general feature)을 추출하였다. 고유특성은 기업영재 영역에서만 영역 특수적으로 나타나는 특성이고, 일반특성은 기업영재 뿐만 아니라 모든 성공적인 개인에게서 나타나

는 특성을 의미한다. 우선, 고유특성으로 (1) 창의성, (2) 실제성, (3) 숫자 계산에 능함, (4) 뛰어난 협상능력, (5) 실용성 추구가 확인되었다. 일반특성으로는 (1) 성공에 대한 끈기, (2) 긍정적인 태도 (3) 도전적인 환경에의 이른 노출, (4) 탁월함, 완벽에 대한 추구, (5) 학과 공부에 흥미가 낮음, (6) 사고와 행동에서의 독립성, (7) 규범에 대한 무시를 확인하였다. 물론 기업가적 특성과 기업영재의 특성 간의 공통점과 차이점에 대한 논의는 향후 보다 활발한 연구를 필요로 하지만, 기업영재와 좋은 기업가는 비슷하되, 완전히 동일한 것이 아니다.

결국, 기업영재에 대한 연구는 영재성 영역 혹은 기업가 영역 중 어느 하나에 대한 분석만으로 충족될 수 없으며, 두 가지 모두에 대한 고려와 더불어 두 가지 영역의 융합에 따라 창발하는(emergent) 개념적 속성에 대한 연구를 포함해야 한다. 최근 기업가 영역에서 활발히 연구되고 있는 기업가정신 및 벤처경영 분야뿐만 아니라 영재성 및 수월성, 그리고 개인차(individual difference) 영역 모두를 아우름으로써 기업영재에 대한 연구는 보다 체계적으로 수행되어야 할 필요성이 있다.

2. 기질-성격 모형과 기업영재의 특성

기질(temperament)은 생물학적, 유전적 기반을 가진 개인의 기본 성향이며, 인간의 모든 행동에서의 개인차를 설명하는 기본 토대가 된다. 이에 반해 성격(character)은 개인이 의식적으로 추구하는 목표와 가치에 대한 자기개념을 반영하며, 기질을 바탕으로 환경과 상호작용하는 과정을 통해 일생동안 변화하며 성숙한다(Prior, 1992; Cloninger et al, 1994, 유성진, 권석만, 2009에서 재인용). 선천적인 특성과 후천적인 특성이 서로 영향을 미친다는 점은 상식적인 수준에서 당연한 것처럼 보이지만, 이들이 어떻게 상호 관련되어 있고, 이러한 관련성을 어떻게 활용할 것인가에 대한 이론은 비교적 최근에 정립되기 시작하였다. 그 대표적인 이론이 바로 Cloninger(1987)의 기질-성격 모형이다.

Cloninger(1987)는 다음 네 가지 기질 차원을 확인하고 각 차원의 특성이 개념적으로뿐만 아니라 관련된 신경전달물질로서도 다음과 같이 구분된다는 것을 확인하였다. 자극추구(novelty seeking) 척도는 새로운 자극에 의해 행동이 활성화되는 생물학적 경향을 의미하며, 인간의 신경 체계 중 행동 활성화 체계(Behavioral Activation System: BAS)에 해당한다. 위험회피(harm avoidance) 척도는 처벌이나 위험 신호, 보상부재에 대해서 행동을 억제하는 경향성을 의미하며, 행동 억제 체계(Behavioral Inhibition System: BIS)에 해당한다. 사회적 민감감(reward dependence) 척도는 사회적 보상 신호에 대한 민감감을 의미하며, 마지막으로 인내력(persistence) 척도는 이전에 보상된 행동이 지속적 강화 없이도 일정 시간 동안 유지되는 경향을 의미하며 행동 유지 체계(Behavioral Maintenance System: BMS)에 해당한다.

특히, 위 네 가지 척도의 조합으로 설명되는 기질적 특성은 후천적 성격과의 상호작용을 통해 한 개인을 보다 더 잘 설명할 수 있다는 것이 기질-성격 모형이 전달하는 핵심이다. 즉, 일생을 통해 변화하는 성격의 발달을 통해 불변하는 기질을 조절함으로써 탄력적인 적응을 달성할 수 있다는 것이다.

이러한 기질-성격 모형을 토대로 개발된 검사가 기질 및 성격검사(Temperament and

Character Inventory: TCI, Cloninger et al, 1994)이다. TCI는 기질적 특성과 후천적 성격의 성숙도를 동시에, 그리고 구분해서 측정할 수 있다는 점에서 그 유용성이 높다.

본 연구에서는 한국어판 청소년 기질 및 성격검사(JTCI: Junior Temperament and Character Inventory, 민병배, 오현숙, 이주영, 2007)를 사용하여 청소년 기업영재가 나타내는 선천적 특성으로서의 ‘기질(temperament)’과 후천적으로 개발된 성품으로서의 ‘성격(character)’을 구분하여 알아보고자 하였다. JTCI를 이용하여 선천적인 기질과 후천적인 성격의 특성을 구분해서 측정하는 연구는 매년 증가하는 추세이지만, 영재를 대상으로 그들의 기질과 성격을 구분하여 연구한 기록은 일천하다. 한국에서는 수/과학 영재를 대상으로 시행된 연구가 있을 뿐(박주용, 오현숙, 2003; 박주용, 오현숙, 2005), 기업영재에게 적용된 연구는 전세계적으로 전무하다. 본 연구의 시도는 향후 국가 경제에 도움이 될 인재를 조기에 발굴하는 것뿐만 아니라 이들을 위한 체계적인 교육 프로그램의 설계에도 함의를 가질 것으로 기대하였다.

뿐만 아니라 기업영재의 특성은 상당 부분은 생애 초기에 나타나며 전 생애를 통해 안정적이라는 점, 즉 생애 초기의 특성은 이후 기업가로서의 역량 발달에 매우 중요한 역할을 한다는 점을 고려할 때, 청소년기에 있는 기업영재의 선천적 기질과 성격 발달 정도를 알아보는 것은 향후 연구에 함의하는 바가 매우 클 것으로 기대하였다.

III. 연구 방법

1. 참가자

<표 1> 참가자 연령 및 학교급별 학생수(괄호는 표준편차)

	기업영재		합계
	중등기업영재	고등기업영재	
전체 학생수	136	110	246
남학생	89	75	164
여학생	47	35	82
연령 평균(세)	14.20(.83)	16.36(.60)	15.15(1.32)

한국 특허청과 한국발명진흥회는 2010년부터 발명영재교육 대상자의 최상위 집단으로 ‘지식재산기반 차세대영재기업인’을 선발·육성하고 있다. 창의적 인재 발굴사업의 일환으로 진행되는 이 사업은 미래 한국의 경제적 혁신을 주도할 핵심 인재로서의 기업영재를 발굴 및 육성하는 것을 목표로 한다. 본 연구에서는 제 1회 및 제 2회 차세대영재기업인 육성 대상으로 최종 선발된 학생 246명(<표 1> 참조)을 연구대상자로 선정하였다. 차세대영재기업인 육성사업 대상 학생들은 1차 서류전형과 2차 캠프 전형, 3차 면접의 3단계 선발을 통해 최종 선발되었으며 네 가지 역량부문(영재성역량, 지식재산전문성역량, 학습역량, 기업가역량)에서 총 열 가지 하위 핵심역량을 그 인재상으로 하기 때문에 기업가적 특성뿐만 아니라 최고 수준의 학습능력과 영재성을 가진 것으로 간주되었다(이찬, 2009).

기업영재의 특성을 비교하기 위한 통제집단으로서 JTCI 표준화 연구에 참여한 집단 중 중학생 집단과 고등학생 집단을 선정하였다(표준화 집단의 자세한 특성에 대해서는 민병배 외(2007)를 참고할 것).

기업을 경영하는 정도의 성취를 이룬 사람은 성인 이후의 사람이기 십상이다. 청소년기에 있는 기업영재를 지칭하기 위해서는 연령에 따른 용어를 구분해야 하지만 본 연구에서는 중등 및 고등학교 급의 기업영재성이 뛰어난 학생들을 기업영재로 통일하여 지칭하였다.

2. 측정 도구

본 연구에서 사용한 기질 및 성격 검사 TCI는 Cloninger(1987)가 제안한 기질-성격 모형에 기초하여 만들어진 자기보고식 검사로서 연령별로 다양한 하위 버전이 개발되었으며 이 연구에서는 만 12-18세에게 적용가능한 청소년용이 사용되었다.

한국판 청소년용 JTCI는 기질을 측정하는 4개 대척도(자극추구, 위험회피, 사회적 민감성, 인내심)와 성격(자율성, 연대감, 자기초월)을 측정하는 3개 대척도의 총 7개의 대척도와 24개의 하위척도로 구성되어 있으며, 전체 문항수는 총 82개이다(지면상 제약으로 각 척도의 의미와 기질-성격 모형에 대한 설명은 <표 2>로 대신한다. 이에 대해 보다 자세히 알아보기 위해서는 민병배 외(2007)와 Cloninger(2004)를 참고할 것). TCI는 자기보고식 척도로서, 문장 형식으로 제시되는 각 문항에 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 직접 평정한다. 본 연구에서는 OMR 카드 기입방식으로 시행하였으며, 몇 개의 집단으로 구분하여 단체로 실시하였다. 본 검사지의 한국판 표준화 검사에 참여한 중학생 집단과 고등학생 집단의 내적 합치도 계수는 척도별로 각각 .63-.81(기질척도), .66-.81(성격척도)범위였으며, 검사-재검사 신뢰도 계수는 척도별로 .81-.95 범위로 양호하였다.

<표 2> JTCI 척도별 의미 및 각 척도치가 높은 사람의 특성

척도		의미 및 특성
기질	자극추구	잠재적 보상 자극에 대한 반응 활성화 정도/충동적, 호기심 많은, 열정적
	위험회피	잠재적 혐오 자극에 대한 반응 억제 정도/조심, 두려워하는, 안전중심
	사회적 민감성	사회적 관계 및 보상신호에 대한 민감성/사교적인, 의존적인
	인내심	보상이 없을 때도 특정 행동을 유지하는 성향/부지런한, 성취지향적
성격	자율성	개인이 추구하는 목표와 가치를 중시하는 정도/높은 목적의식
	연대감	자신을 사회의 통합적 한 부분으로 인식하는 정도/공감적인, 공정한
	자기초월	자신을 우주의 통합적 한 부분으로 인식하는 정도/이상적인, 자기를 잊는

3. 자료 분석

우선, 7개 대척도와 24개 하위척도 각각에 대한 척도별 분석을 시행하였다. 분석은 크게 세 가지로 나뉘어 다음과 같이 시행되었다. 우선 기업영재집단과 일반청소년집단 간 비교이다. 중등 및 고등학교급 별로 두 집단 간 t 검증을 실시하였다. 다음으로 기업영재 집단 내에

서 학교급 간 비교를 실시하였다. 중등기업영재집단과 고등기업영재집단 간 기질 및 특성에
서의 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립표본 t 검정을 실시하였다. 마지막으로 타 영재집
단과의 비교이다. 기업영재가 영재 하위 분야에 대해서 특수한지를 알아보기 위해 과학영재
와 학업우수집단 및 고지능집단의 기질 및 성격 특성을 측정한 선행연구(박주영, 오현숙,
2003; 박주용, 오현숙, 2005)의 척도치를 바탕으로 t 검정을 실시하였다.

척도별 분석결과를 토대로 중등기업영재와 고등기업영재의 기질 및 성격적 특성의 표준
형을 제안하고, 제안된 기질 및 성격 유형의 전반적 파악을 시도하였다. TCI는 3개의 기질척
도(자극추구, 위험회피, 사회적 민감성)와 3개의 성격척도(자율성, 연대감, 자기초월)의 T점
수를 낮음, 중간, 높음의 세 구간으로 구분하고 각 척도 별 구간 조합을 통해 각각 27개의 기
질유형과 성격유형을 분류하고 각 유형의 특성 설명을 제공하고 있다. 이에 따라 기업영재
의 기질 및 성격 유형을 확인하기 위해 세 가지 기질 척도와 세 가지 성격 척도 각각에 대한
척도별 평균치를 분석하고, 해당하는 유형을 확인하였다.

마지막으로 기업영재의 성격성숙도를 분석함으로써 기질 및 성격 유형의 탄력적 적응도
를 종합적으로 평가하였다. TCI는 진단적인 기능(유성진, 권석만, 2009)뿐만 아니라 평가적
인 기능을 포함하고 있는 검사이다. 타고난 기질에 대한 우수성을 평가할 수는 없다. 특정
기질이 타 기질에 비해 더 우수하다는 평가가 불가능하기 때문이다. 하지만 타고난 기질을
바탕으로 후천적 성격의 개발을 통해 얼마나 탄력적으로 기질을 조절하고 있는지에 대한 평
가는 가능하다. TCI는 성격 척도 중에서도 자율성과 연대감 척도치의 평균을 성격성숙도로
정의하고 있다. 기질에 대한 탄력성, 조절력, 및 적응력으로서의 성격성숙도가 중등기업영재
집단과 고등기업영재집단에서 각각 어떠한지, 그리고 그 두 집단 간에 차이가 있는지를 비
교하였다. 기질 및 성격 유형과 성격성숙도의 종합결과로서 중등 및 고등 기업영재 기질 및
성격의 표준형을 최종적으로 제안하였다.

III. 연구 결과

1. 척도별 분석 및 집단별 비교

가. 중등기업영재와 일반 청소년과의 기질 및 성격 특성 차이

우선 중등기업영재 집단이 일반중등집단과 차별적인 기질 및 성격을 나타내는지 알아보
기 위해 24개 하위 차원별로 일표본 t 검정을 실시하고 그 결과를 <표 3>에 정리하였다. 일
반중등집단의 척도치는 JTCI의 한국판 표준화를 시행한 (주)마음사랑에서 제공하는 표준점
수(민병배 외, 2007)를 참고하였다.

중등기업영재집단은 중등일반집단과 7개 척도에서 모두 유의한 차이를 나타내었다. 24개
의 하위 척도 중 사회적 민감성 척도의 두 가지 하위척도인 ‘친밀감/거리두기’와 ‘의존/독립’,
그리고 자기초월 척도의 하위척도인 ‘영성수용/합리적 유물론’의 총 세 가지 하위척도를 제
외한 나머지 하위척도 모두에서 유의한 차이를 나타내었다. 이러한 차이를 기질과 성격척도
별로 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.

<표 3> 중등기업영재집단과 중등일반집단의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 *t* 검증 결과(괄호는 표준편차)

척도		중등기업영재 (n=136)	중등일반 (n=756)	<i>t</i>
기질	자극추구	16.34(5.03)	21.10(5.92)	-11.04**
	탐색적 흥분/관습적 안정성	5.64(1.59)	6.05(1.75)	-3.00**
	충동성/심사숙고	3.51(2.07)	5.06(2.27)	-8.69**
	무절제/절제	2.77(1.95)	4.39(2.41)	-9.67**
	자유분방/질서정연	4.41(2.05)	5.59(2.24)	-6.71**
	위험회피	16.29(8.40)	21.45(6.75)	-7.16**
	예기불안/낙천성	5.27(2.33)	6.20(1.95)	-4.65**
	불확실성에 대한 두려움	3.21(2.62)	4.84(2.46)	-7.25**
	낯선 사람에 대한 수줍음	5.82(3.83)	7.91(3.26)	-6.37**
	쉽게 지침/활기 넘침	1.99(1.78)	2.54(1.70)	-3.58**
	사회적 민감성	17.73(4.76)	16.39(4.20)	3.28**
	정서적 감수성	3.74(2.11)	3.54(1.98)	1.08
	친밀감/거리두기	9.51(3.31)	9.05(2.95)	1.61
	의존/독립	4.49(1.21)	3.80(1.27)	6.60**
	인내력	17.58(3.46)	13.40(3.69)	14.08**
성격	자율성	27.90(6.71)	21.05(5.97)	11.90**
	책임감/책임전가	5.45(2.11)	3.80(1.96)	9.12**
	목적의식	6.53(1.89)	5.40(1.85)	6.99**
	유능감/무능감	8.20(2.22)	5.97(2.08)	11.72**
	자기수용/자기불만	7.72(2.43)	5.84(2.48)	9.01**
	연대감	30.21(5.71)	24.87(5.17)	10.90**
	타인수용	4.96(2.21)	4.27(1.86)	3.65**
	공감/둔감	4.82(1.18)	4.12(1.33)	6.96**
	이타성/이기성	7.19(1.51)	5.60(1.65)	12.31**
	관대함/복수심	5.48(1.82)	4.64(1.74)	5.37**
	공평/편파	7.75(1.32)	6.21(1.54)	13.66**
	자기초월	20.35(4.21)	18.13(4.75)	6.14**
	창조적 자기망각/자의식	5.13(1.08)	4.41(1.39)	7.80**
우주만물과의 일체감	8.29(2.36)	6.41(2.66)	9.32**	
영성 수용/합리적 유물론	6.92(2.32)	7.30(2.47)	-1.92	

p*<.05, *p*<.01

기질척도 중에서 자극추구와 위험회피는 두 개의 해당 척도치뿐만 아니라 8개 하위척도에서 모두 중등기업영재집단이 중등일반집단에 비해 유의하게 낮은 수치를 나타내었다. 뿐만 아니라 사회적 민감성과 인내력 척도에서는 중등기업영재집단이 중등일반집단에 비해 유의하게 높은 척도치를 나타내었다. 이는 TCI 연구에서 오랜 기간 동안 반복적으로 확인되어 온 자극추구와 위험회피 기질이 낮을수록 그리고 사회적 민감성과 인내력 기질이 높을수록 적응에 유리하다는 선행 연구결과들과 일치하는 것으로 보인다. 특히 *t* 점수를 기준으로 비교하였을 때, 자극추구 척도치(*t*=-11.04)가 중등일반에 비해 중등기업영재에서 유의하게 낮

왔고, 인내력 척도치($t=14.08$)는 반대로 유의하게 높았다. 특히, 인내력 척도치 T점수 평균은 60으로 이는 ‘높음’ 구간에 속한다. 이는 중등기업영재의 인내력 기질이 해당 척도치가 높은 사람의 전형적인 특징과 대체로 일치하는 것으로 볼 수 있다. 이들은 부지런하고 열심히 일하며 끈기가 있고 좌절과 피로에도 꾸준히 노력하는 경향을 보이는 것으로 보고된다(민병배, 외, 2007). 그러나 인내력이 높은 기질은 융통성이 부족하고 이전에 성공한 적이 있는 확실한 방법만을 지속하는 경향이 있기 때문에 빠르게 변하는 상황에서는 부적응적일 수 있다. 중등기업영재들의 인내력이 높은 기질적 특성이 향후 이들이 급변하는 경제 환경에서 실제

< 표 4 > 고등기업영재집단과 고등일반집단의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 t 검증 결과(괄호는 표준편차)

척도		고등기업영재 (n=110)	고등일반 (n=655)	t
기질	자극추구	17.14(5.96)	21.31(6.38)	-7.35**
	탐색적 흥분/관습적 안정성	5.90(1.59)	5.87(1.77)	.20
	충동성/심사숙고	3.46(2.41)	5.08(2.39)	-7.02**
	무질제/질제	3.22(1.99)	4.77(2.28)	-8.19**
	자유분방/질서정연	4.55(2.49)	5.56(2.35)	-4.23**
	위협회피	16.76(7.93)	22.36(6.53)	-7.40**
	예기불안/낙천성	5.41(2.43)	6.47(1.86)	-4.58**
	불확실성에 대한 두려움	3.55(2.42)	5.37(2.27)	-7.86**
	낮선 사람에 대한 수줍음	5.73(3.56)	7.80(3.25)	-6.11**
	쉽게 지침/활기 넘침	2.07(1.70)	2.70(1.75)	-3.88**
	사회적 민감성	17.07(4.13)	16.88(4.26)	.49
	정서적 감수성	3.55(1.99)	3.99(1.85)	-2.34*
	친밀감/거리두기	8.85(3.14)	8.91(3.10)	-.19
	의존/독립	4.67(1.11)	3.98(1.27)	6.55**
	인내력	16.84(3.55)	13.91(3.52)	8.65**
성격	자율성	27.32(6.42)	21.35(5.67)	9.75**
	책임감/책임전가	5.24(1.80)	3.85(1.82)	8.09**
	목적의식	6.24(1.90)	5.14(1.93)	6.07**
	유능감/무능감	8.09(2.16)	6.17(2.06)	9.32**
	자기수용/자기불만	7.75(2.50)	6.16(2.25)	6.70**
	연대감	29.50(6.36)	25.27(5.19)	6.98**
	타인수용	4.87(1.99)	4.11(1.84)	4.02**
	공감/둔감	4.85(1.25)	4.32(1.29)	4.41**
	이타성/이기성	6.92(1.70)	5.87(1.59)	6.47**
	관대함/복수심	5.45(2.07)	4.70(1.77)	3.78**
	공평/편파	7.42(1.55)	6.21(1.55)	8.16**
	자기조율	18.56(4.67)	18.36(4.70)	.46
	창조적 자기망각/자의식	4.82(1.29)	4.30(1.46)	4.20**
	우주만물과의 일체감	7.26(2.55)	6.85(2.59)	1.70
	영성 수용/합리적 유물론	6.48(2.29)	7.22(2.44)	-3.38**

* $p<.05$, ** $p<.01$

적인 사업을 진행할 미래에 어떤 영향을 미칠지에 대한 연구 필요성을 제안한다고 보겠다.

성격척도에서 역시 중등기업영재는 중등일반에 비해 유의하게 높은 수치를 나타내었다. 이는 중등기업영재의 후천적 성격성숙도가 또래에 비해 전반적으로 높다는 점을 나타낸다.

나. 고등기업영재와 일반 청소년과의 기질 및 성격 특성 차이

고등기업영재집단과 고등일반집단 간의 차이 역시 중학교급과 전반적으로 유사하게 나타났다. <표 4>에서 보는 바와 같이 기질 척도 중에서 자극추구와 위험회피 척도에서 고등기업영재집단이 고등일반집단에 비해 유의하게 낮은 척도치를 나타낸 반면, 인내력에서는 고등기업영재집단이 유의하게 높아 중학교급에서 확인되었던 적응 유리성이 다시 한번 확인되었다. 그러나 중학교급과는 달리 고등기업영재들은 기질 척도 중 사회적 민감성 척도에서 일반집단과 차이를 보이지 않았다.

다. 기업영재집단 내 학교급 간 비교

기업영재집단 내에서도 학교급에 따른 비교를 통해 기업영재들의 기질 및 성격이 발달적 경로에 따라 변화하는지를 확인하였다. 물론 기질은 그 개념적 정의 자체로 한 인간의 행동에 대해 ‘전 생애에 걸쳐 불변하며 지속적인 영향을 주는’ 변인이다. 따라서 기질 척도에서는 차이가 없을 것으로 예상하고 이를 확인코자 하였다. 반면에 성격 척도에서 성숙을 시사하는 어떠한 변화가 있을지를 확인하고자 하였다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 기질 척도에서는 하위 척도를 포함하여 어떤 척도에서도 두 집단 간 차이가 나타나지 않았음을 확인하였다. 성격 척도에서 역시 자율성과 연대감 척도에서는 하위척도를 포함한 모든 척도에서 두 집단 간 차이가 나타나지 않았지만, 자기초월 척도는 중등기업영재에 비해 고등기업영재에서 유의한 수준으로 낮아졌음을 확인하였다. T 점수 평균을 기준으로 볼 때, 중등기업영재와(55점)과 고등기업영재(50점)는 같은 ‘보통’급간의 척도치를 나타내어 특징적인 차이를 나타내지는 않고 있다. 하지만 이러한 차이는 발달이 진행됨에 따라 기업영재들에서 보다 실제적이고, 관습적인 특성이 강화되는 점을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

라. 기업영재와 타 영재집단 간 비교

기업영재가 타 영재집단과 구분되는 고유의 기질 및 성격적 특성을 나타내는지 알아보기 위해 기업영재와 타 영재집단 간의 비교를 추가적으로 시행하였다. 본 비교는 JTCI를 사용하여 과학영재 그리고 지능 및 성적 우수자의 기질 및 성격 특성을 비교한 박주용과 오현숙(2003; 2005)의 선행연구를 참고하여 시행되었다. 물론 독립적으로 시행되었고, 시행 시점이 다른 두 개의 연구 결과를 비교하는 것에 따르는 제한점이 있을 수 있지만, 동일한 검사 결과에 대한 구인 수치 비교는 가능한 뿐만 아니라 이러한 비교가 가지는 탐색적인 함의가 있을 것으로 기대하였다. 특히 향후 기업영재 및 영재들의 기질 및 성격 연구 방향에 대한 시사점이라는 측면에서 의미가 있다고 판단하였다.

< 표 5 > 중등기업영재와 고등기업영재의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 / 검증 결과 (괄호는 표준편차)

척도		중등기업영재 (n=136)	고등기업영재 (n=110)	t
기질	자극추구	16.34(5.03)	17.14(5.96)	-1.14
	탐색적 흥분/관습적 안정성	5.64(1.59)	5.90(1.59)	-1.27
	충동성/심사숙고	3.51(2.07)	3.46(2.41)	.18
	무절제/절제	2.77(1.95)	3.22(1.99)	-1.77
	자유분방/질서정연	4.41(2.05)	4.55(2.49)	-.49
	위험회피	16.29(8.40)	16.76(7.93)	-.45
	예기불안/낙천성	5.27(2.33)	5.41(2.43)	-.45
	불확실성에 대한 두려움	3.21(2.62)	3.55(2.42)	-1.05
	낮선 사람에 대한 수줍음	5.82(3.83)	5.73(3.56)	.19
	쉽게 지칩/활기 넘침	1.99(1.78)	2.07(1.70)	-.36
	사회적 민감성	17.73(4.76)	17.07(4.13)	1.14
	정서적 감수성	3.74(2.11)	3.55(1.99)	.72
	친밀감/거리두기	9.51(3.31)	8.85(3.14)	1.57
	의존/독립	4.49(1.21)	4.67(1.11)	-1.25
	인내력	17.58(3.46)	16.84(3.55)	1.66
	성격	자율성	27.90(6.71)	27.32(6.42)
책임감/책임전가		5.45(2.11)	5.24(1.80)	.84
목적의식		6.53(1.89)	6.24(1.90)	1.21
유능감/무능감		8.20(2.22)	8.09(2.16)	.38
자기수용/자기불만		7.72(2.43)	7.75(2.50)	-.11
연대감		30.21(5.71)	29.50(6.36)	.92
타인수용		4.96(2.21)	4.87(1.99)	.33
공감/둔감		4.82(1.18)	4.85(1.25)	-.14
이타성/이기성		7.19(1.51)	6.92(1.70)	1.33
관대함/복수심		5.48(1.82)	5.45(2.07)	.13
공평/편파		7.75(1.32)	7.42(1.55)	1.81
자기초월		20.35(4.21)	18.56(4.67)	3.15**
창조적 자기망각/자의식		5.13(1.08)	4.82(1.29)	2.08*
우주만물과의 일체감		8.29(2.36)	7.26(2.55)	3.29**
영성 수용/합리적 유물론	6.92(2.32)	6.48(2.29)	1.48	

* $p < .05$, ** $p < .01$

박주용과 오현숙(2003; 2005)은 과학영재의 기질 및 성격적 특성이 고지능집단 혹은 성적 우수자 집단과 차별되는지를 알아보기 위한 연구를 수행하였고, 그 결과 과학영재집단과 학업우수자 및 고지능집단 간에 차이가 없다는 점을 발견하였다. 이들 연구에 참여한 과학영재집단은 물리, 생물, 수학, 정보, 화학 등을 전공으로 하는 영재 센터의 학생들 216명이었고 성적우수자 집단은 남녀 두 중학교 학생 중에서 평균성적 91점 이상인 학생 99명, 그리고 고지능집단은 IQ 141이상의 57명이었다. 박주용과 오현숙(2003; 2005)의 연구가 중학생들을 대상으로 하였기에 본 연구에서도 중등기업영재에 대해서만 비교를 수행하였다. 하위척도를

<표 6> 중등기업영재와 중등과학영재의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 / 검증 결과 (괄호는 표준편차)

척도		중등기업영재 (n=136)	중등과학영재 (n=216)	t
기질	자극추구	16.34(5.03)	18.65(6.06)	-5.36**
	위험회피	16.29(8.40)	19.84(6.61)	-4.92**
	사회적 민감성	17.73(4.76)	15.72(4.58)	4.92**
	인내력	17.58(3.46)	15.86(3.59)	5.80**
성격	자율성	27.90(6.71)	26.38(5.62)	2.64**
	연대감	30.21(5.71)	26.24(6.01)	8.10**
	자기초월	20.35(4.21)	18.74(4.32)	4.45**

*p<.05, **p<.01

<표 7> 중등기업영재와 중등고지능 집단의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 / 검증 결과(괄호는 표준편차)

척도		중등기업영재 (n=136)	중등고지능 (n=57)	t
기질	자극추구	16.34(5.03)	18.03(6.31)	-3.92**
	위험회피	16.29(8.40)	18.57(5.80)	-3.16**
	사회적 민감성	17.73(4.76)	17.02(4.19)	1.74
	인내력	17.58(3.46)	15.51(3.96)	6.97**
성격	자율성	27.90(6.71)	25.56(5.69)	4.06**
	연대감	30.21(5.71)	25.70(6.26)	9.21**
	자기초월	20.35(4.21)	17.46(4.27)	8.00**

*p<.05, **p<.01

제외하고 7개 대척도 수치를 비교한 선행연구를 기준으로 본 연구에서도 하위척도 비교는 생략하였다.

<표 6>은 중등기업영재와 중등과학영재 간의 기질 및 성격차이를 정리한 것이다. 중등기업영재와 중등과학영재는 모든 기질 및 성격척도에서 유의한 차이를 나타내었다. 특히 중등기업영재는 중등과학영재에 비해 자극추구와 위험회피에서 유의하게 낮은 수치를, 사회적 민감성과 인내력에서 유의하게 높은 수치를 나타내었다. 기질의 적응성에 대한 선행 연구결과와 비교할 때 이는 중등기업영재가 과학영재에 비해 적응적인 정도가 더 크게 나타나는 것으로 볼 수 있겠다. 더구나 박주용과 오현숙(2003)의 연구에 따르면 중등과학영재 역시 중등일반에 비교해서는 자극추구와 위험회피에서는 유의하게 낮은 수치를, 사회적 민감성과 인내력에서는 유의하게 높은 수치를 나타내었기 때문에 두 가지 영재 집단 간 기질 상의 차이는 더욱 흥미로운 결과라고 볼 수 있겠다. 성격적인 발달 역시 중등기업영재가 중등과학영재를 압도하였다.

요컨대, 중등기업영재와 중등과학영재 간 기질 및 성격 특성 비교 결과, 중등기업영재가 척도 수치상으로 보다 우수한 적응적 기질과 성격적 성숙도를 나타내는 것으로 보인다. 물

론 이러한 정도의 차이를 단순히 중등기업영재가 중등과학영재에 비해 보다 우수한 집단이라고 해석하는 것은 선부를 수 있다. 다만 이렇게 두 가지 집단 간의 기질 및 성격에서 차이가 나타나는 바, 기업영재는 과학영재와 구분되는 하위 영재집단으로서의 한 가지 지지증거를 추가한 것으로 해석할 수 있겠다.

중등기업영재와 중등고지능 집단에 대한 추가적인 비교에서 두 집단은 사회적 민감성 척도를 제외한 모든 척도에서 차이를 보였다. 이는 <표 7>에서 보는 바와 같이 중등고지능 집단이 중등과학영재 집단에 비해 사회적 민감성 척도치가 높음에 따라 발생한 결과인 것으로 보인다. 따라서 중등기업영재는 중등고지능집단과는 기질 및 성격 측면에서 구분되는 집단인 것으로 볼 수 있겠다.

중등기업영재와 중등성적우수 집단에 대한 추가적인 비교에서 두 집단은 자극추구와 자율성 척도를 제외한 모든 척도에서 차이를 보였다. <표 8>에서 보는 바와 같이 중등기업영재는 단순한 성적 우수자 집단과도 차별되는 것으로 보인다.

<표 8> 중등기업영재와 중등성적우수 집단의 척도치 평균 및 두 집단 간 평균차이 / 검증 결과(괄호는 표준편차)

척도	중등기업영재 (n=136)	중등성적우수 (n=99)	t	
기질	자극추구	16.34(5.03)	16.79(6.10)	-1.04
	위험회피	16.29(8.40)	19.32(6.75)	-4.20**
	사회적 민감성	17.73(4.76)	16.59(4.27)	2.79**
	인내력	17.58(3.46)	16.71(3.40)	2.93**
성격	자율성	27.90(6.71)	26.99(5.92)	1.58
	연대감	30.21(5.71)	26.85(6.04)	6.86**
	자기초월	20.35(4.21)	18.74(4.38)	4.45**

* $p < .05$, ** $p < .01$

2. 중등 및 고등기업영재의 기질 및 성격 표준형 제안

중등 및 고등기업영재의 기질 및 성격 표준형을 제안하기 위해, 우선 이들의 기질과 성격 유형을 확인하였다. 6개 척도의 T점수 평균을 급간 별로 구분하여 그 유형을 <표 9>에 정리

<표 9> 중등기업영재와 고등기업영재의 척도별 T점수 평균 및 유형

학교급	기질 차원			성격 차원			유형	
	자극추구	위험회피	사회적 민감성	자율성	연대감	자기초월	기질 유형	성격 유형
중등	낮음	낮음	보통	높음	높음	보통	유쾌한	성숙한
	42	42	53	62	60	55		
고등	낮음	낮음	보통	높음	높음	보통	유쾌한	성숙한
	44	41	50	61	58	50		

하였다. T점수 수치상의 차이는 있었지만, 중등기업영재와 고등기업영재는 기질과 성격 차원 모두에서 같은 유형으로 구분되었다. 즉, 기업영재는 자극추구와 위험회피가 낮고 사회적 민감성이 낮은 기질 유형으로 ‘유쾌함’을 그 특징으로 하였다. 이는 기업영재는 낮은 상황에서도 동요하거나 당황하지 않고 차분하며 낙천적이라는 것을 의미한다. 매사 낙관적이며 질서정연하면서도 조직화된 모습을 보인다는 기질적 장점을 가지지만, 반면에 조심성이 부족하고 반복적인 점검에 약할 수 있다는 기질적 단점을 가지는 것으로 나타났다(민병배 외, 2007).

성격면에서 기업영재는 자율성과 연대감이 높고 자기초월이 보통인 유형으로 ‘성숙함’을 특징으로 하는 것으로 나타났다. 자신을 이해하고 수용할 뿐 아니라 타인에 대한 이해와 수용의 마음을 가지고, 삶의 단기적 목표와 단기적 목표를 조화롭게 추구하며, 문제해결의 효율성이 높으면서도 주변사람들과 조화로운 관계를 유지코자 노력하는 특성을 나타냄으로써 또래 일반에 비해 충분히 성숙된 면모를 보이는 것으로 나타났다. 특히, 성격척도 중에서 자율성 척도와 연대감 척도의 T점수 평균은 모두 60점으로 중등기업영재들은 자율성과 연대감이 높은 성격적 특성을 성숙시킨 것으로 볼 수 있다. 즉, 개인이 추구하는 목표에 높은 가치를 부여하며 자신의 행동을 상황에 맞게 통제, 조절, 적응시키는 능력이 높으며(자율성), 자신의 욕구가 선호만큼 타인의 욕구나 선호를 이해하고 존중한다(연대감). 또한 기업영재집단의 자기초월 척도의 T점수 평균은 중등/고등 55/50점으로 보통수준에서 조금 높은 정도인 것으로 나타났다. 비록 일반집단에 비해서 유의하게 높긴 하지만, 이는 이상적인 면과 실리주의적인 특성이 적절히 혼재되어 기업영재의 특성을 나타내는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 성격성숙도를 분석하였다. 앞에서 확인된 기질 상의 장점 및 단점이 얼마만큼 탄력적이고 성숙하게 조절되고 있는지를 평가하였다. TCI는 성격 척도 중에서 자율성과 연대감 척도치의 평균을 성격성숙도로 정의하고 그 점수를 세 개의 급간으로 구분하여(낮음-보통-높음), 후천적으로 개발된 성격의 성숙정도를 평가하고 있다. <표 10>에서 보는 바와 같이 중등기업영재와 고등기업영재 간에는 성격성숙도 수치상 차이는 나타나지 않았다. 중등기업영재와 고등기업영재 모두 T점수 기준으로 60이 넘는 성격성숙도 수치를 나타내고 있으며 이는 높음 급간에 해당한다. 성격성숙도가 높다는 것은 이들이 그들의 기질상의 단점이나 제한점을 적응적이고 탄력적으로 조절하는 능력이 매우 뛰어나다는 것을 함의한다. 이러한 결과를 광의적으로 해석한다면, 기업영재란 인격적 성숙이 뒷받침된 집단이라는 해석이 가능하겠다. 또한 중등기업영재와 고등기업영재 간 성격성숙도 수치 차이가 나타나지 않는 점으로 미루어, 기업영재의 성격적 성숙은 비교적 이른 청소년기부터 높게 나타난다는

<표 10> 중등기업영재와 고등기업영재의 성격성숙도 평균 및 두 집단 간 평균차이 / 검증 결과(괄호는 표준편차)

척도	중등기업영재 (n=136)	고등기업영재 (n=99)	t
원점수	58.10(10.74)	56.81(11.20)	.917
T점수	63.91(12.20)	62.22(13.30)	1.04

점을 알 수 있다.

그러나 성격성숙도 결과와 관련해 한 가지 지적할 점은 이러한 인격적 성숙은 기업 영재들에만 특수하게 일어나는 것이 아니라 모든 고등한 성취를 이룬 사람들에게 공통적으로 나타나는 특징일 가능성이 높기 때문에 이들의 성숙함을 기업영재의 고유한 특성으로 해석하는 것은 무리라는 점이었다.

IV. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 기업영재의 기질 및 성격의 특징을 구분하여 살펴보고 청소년 기업영재의 기질 및 성격 표준형을 제안하는 것이었다. JTCI를 통해 중등 및 고등기업영재의 기질 및 성격 특성을 구분하여 측정된 결과, 이들은 기질적으로 낙천적이고, 성격적으로 성숙함을 특징으로 함이 확인되었다. 특히, 기업영재는 학교급에 관계없이 자극추구와 호기심은 낮고, 사회적 민감성과 인내심이 높은 것으로 나타나 적응에 유리한 기질을 가진 것으로 나타났다. 성격면에서 기업영재는 자율성과 연대감이 높고 자기초월이 보통인데, 자기초월은 특히 고등으로 갈수록 더욱 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 기업영재는 성격성숙도가 높아 기질적인 단점을 보완하고 장점을 강화하는 등 적응 수준이 우수한 것으로 나타났다.

이러한 기업영재의 특성은 동일 학교급의 일반청소년들과는 모든 척도에서 확연히 구분되었다. 특히, 중등기업영재와 중등과학영재 및 중등고지능집단 그리고 중등학업우수집단과의 비교에서는 중등기업영재의 차별적인 기질 및 성격이 확인되었다. 중등기업영재는 중등과학영재집단에 비해 7개 척도 모두에서 유의한 차이를 보이면서 기업영재라는 하위 영재 분야의 고유성에 대한 가능성을 확인하였다. 또한 중등기업영재는 단순히 지능이 높거나 성적이 우수한 집단과는 성격 및 기질 측면에서 다르다는 점을 보임으로써 기업영재 및 영재 일반, 그리고 인재 발굴 및 육성에 있어 기질 및 성격 연구의 중요성을 시사하였다.

본 연구는 JTCI라는 검사를 사용하여 기업영재의 특성을 탐색적으로 살펴본 연구로서, 영재성의 특정 영역에 특화될 수 있는 기질적 특성을 일종의 기질적 예측인자로서 밝힌 것이 아니라는 점에서 해석상 주의가 요구된다. 본 연구에서 사용한 JTCI는 유전적 특성과 그 타고난 생물학적 특성을 얼마나 잘 조절하며 적응하고 있는지, 그 정도를 파악할 수 있다는 점에서 타 검사와는 명백히 구분되는 강점을 가지고 있지만, 그 유전적 특성을 타고난 영재성과 일대일로 대응하여 해석하는 일은 곤란하다.

오히려 본 연구는 기업영재의 선발보다는 교육 프로그램의 개선에 미치는 함의가 더 크야 한다고 생각된다. 기질을 기준으로 인재를 선발하는 것은 차별적인 의미뿐만 아니라 잘못된 선발이 될 가능성이 높다. 선발은 보다 포괄적인 기질 집단을 포함하되, 교육에 있어서 성숙도를 높이는 방향 그리고 전반적 적응정도를 향상시키는 방향으로 개별 교육 지원 혹은 적어도 유형에 따른 보완적 성격을 띠는 교육 프로그램 개발의 다양화로 이어진다면 국가가 양질의 성장동력을 확보하게 될 질적, 그리고 양적 확률을 높이는 일이라고 생각된다.

본 연구는 기업영재의 특성을 밝히고, 이를 개념적으로 보다 정확하게 정의하기 위한 새

로운 시도이다. 향후 기업영재의 개념적 정의 및 특성에 대한 보다 구체적인 연구가 지속될 필요가 있다. 특히, 유사한 개념으로 지적되는 발명영재의 특성과의 비교를 통해 기업영재와 발명영재 간의 개념적 차이에 대한 심층적인 연구가 수행되어야 할 필요성이 있다.

아울러 변화된 전세계적 경제환경이라는 맥락이 빠진 기업영재에 대한 담론은 현실성이 없다. 경제사회문화적 맥락에 보다 예민하게 반응하는 것이 타 영역 영재와는 구분되는 기업영재의 특성이라고 할 수 있다. 향후 혁신 체제, 경영, 및 경제 영역과 관련하여 기업영재의 전반적인 특성에 대한 전방위적 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 김종관 (1994). 기업가정신의 개념과 연구접근방법. **대한경영학회지**, 9(1), 27-52.
- 민병배, 오현숙, 이주영 (2007). **기질 및 성격 검사 매뉴얼**. 서울: (주)마음사랑.
- 박기문, 이규너, 이병욱, 나영민, 이경표, 손다미, 이상현 (2012). 발명영재 교원 및 전문직 인식에 기반한 발명영재교육의 방향 탐색. **영재교육연구**, 22(1), 1-21.
- 박주용, 오현숙 (2003). 기질 및 성격의 측정법을 통해 본 과학/수학 영재의 특성. **교육심리연구**, 17(4), 49-67.
- 박주용, 오현숙 (2005). 기질 및 성격검사에서 밝혀진 영재기관 영재의 특성이 영재 선발에 주는 시사점. **한국심리학회지: 사회문제**, 11(1), 143-156.
- 배종태 (1998). 기업가정신 및 벤처경영에 관한 교육과정개발. **벤처경영연구**, 1(2), 155-180.
- 배종태, 차민석 (2009). 기업가정신의 확장과 활성화. **중소기업연구**, 31(1), 109-128.
- 양태용, 김인수 (2006). **대학의 Entrepreneurship(기업가정신) 교육 현황과 특징에 관한 연구: 한국과 미국 대학을 중심으로**. 2006년 대한산업공학회 춘계학술대회 논문집. 1493-1507.
- 유성진, 권석만 (2009). 심리평가 및 심리치료에 있어서 기질-성격 모형의 임상적 시사점. **한국심리학회지: 임상**, 28(2), 563-586.
- 이재호, 박경빈, 진석연, 류지영, 이상철, 안성훈, 진병욱 (2012). 발명영재상 수립을 위한 발명영재의 특성 이해. **영재교육연구**, 22(3), 551-573.
- 이찬 (2009). **차세대 영재기업인 선발모형 개발 및 육성체계 구축**. 서울: 한국발명진흥회.
- 최지영 (2006). **인적자원경쟁력의 지식요소로서의 국가창의성 개념에 대한 논의. 인적자원경쟁력 국가평가지표 및 인적자원개발과정 연구 중간보고서**. 서울대학교 교육연구소 한국인적자원연구센터.
- Cloninger, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants: A proposal. *Archives of General Psychiatry*, 44, 573-587.
- Cloninger, C. R., Przybeck, T. R., Svrakic, D. M., & Wetzel, R. D. (1994). *The temperament and character Inventory (TCI): A guide to its development and use*. St. Louis, Missouri: Washington University.
- Robinson, A., & Clinkenbeard, P. R. (1998). Giftedness: An exceptionality examined. *Annual Review of Psychology*, 49, 117-139.

- Shavinina, L. V. (2006). Micro social factors in the development of entrepreneurial giftedness: The case of Richard Branson. *High Ability Studies*, 17(2), 225-235.
- Shavinina, L. V. (2007). *Early development of entrepreneurial giftedness. Proceedings of Annual conference of Administrative Sciences Association of Canada* (pp. 178-186). Ottawa, Ontario.
- Shavinina, L. V. (2008). Early signs of entrepreneurial giftedness. *Gifted and Talented International*, 23(1), 9-15.

= Abstract =

Temperament and Character of Entrepreneurial Gifted Students

MinGyeong Choi

SungKyunKwan University

HangEun Lee

Korea Intellectual Property Association

Research on entrepreneurial giftedness is in its initial stage and the importance is increasing these days. The purpose of this article was to provide a standard type of entrepreneurial gifted students by measuring their temperament and character separately. In the year of 2010 to 2011 participants of 'Future Creative Entrepreneur' projects which was governed by Korean Patent Office and Korean Intellectual Property Association participated the present study. They composed of middle and high school students and the total number of them was 246. For all the 7 temperament and character scales; the novelty seeking, the harm avoidance, the reward dependence, the persistence, the self-directedness, cooperativeness, and self-transcendence, scores of the entrepreneurial gifted students were significantly different from the norm group (average students at the same age). In a nut shell, entrepreneurial gifted students were optimistic in their temperament and mature in their character. They also manifested high ability of adjustment and control so they can manage their features of temperament which include all the advantages and weaknesses. The Entrepreneurial gifted students were differentiated from gifted science and math students, academically competent group, and high IQ group. Implications and further research directions were discussed.

Key Words: Entrepreneurial giftedness, Temperament, Character, Junior Temperament and Character Inventory (JTCI), Creative human resource development

1차 원고접수: 2012년 12월 4일
수정원고접수: 2013년 2월 27일
최종게재결정: 2013년 2월 27일