

기업영재 종단연구의 이론적 제안 및 고찰

최민경

한국발명진흥회

이경표

한국발명진흥회

국가 경제의 성장 및 발전에 있어 파괴적 잠재력을 가진 기업영재에 대한 연구는 무엇보다 중요하다. 본 연구의 목적은 기업영재 종단연구의 목적과 방향성을 확립하고 적절한 연구 문제를 도출하기 위한 기본적인 이론적 고찰을 수행하는 것이다. 이를 위해 기업영재 종단연구와 관련된 기초 분야 및 선행 연구들에 대한 이론적 탐색을 실시하였다. 그 결과 기업영재 종단연구의 적합한 연구 방향으로서, ‘기업영재의 발달적 특성 규명을 통한 기업가의 육성 가능성 검증’이라는 궁극적 목적이 도출되었다. 또한 기업영재의 특성 및 본질에 대한 기술, 기업영재에 대한 교육 프로그램 및 정서적 지원에 대한 효과성 검증, 기업영재의 향후 성취를 예언하는 변인의 확인, 그리고 제도 및 정책적 개선을 위한 시사점 도출이라는 네 가지 연구문제가 제안되었다. 논의에서는 기업영재 및 창의 인재 개발에 대한 함의와 제한점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

주제어: 기업영재, 종단연구, 창의 인재 개발, 영재 발달, 잠재적 창업가

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

‘지식기반경제(knowledge based economy)’에서는 지식이 경제 성장의 새로운 엔진 역할을 한다(OECD, 1996). 한 국가의 발전은 지식기반산업의 발달 정도로 평가될 뿐만 아니라 사회 제도 및 혁신 시스템, 인적자원개발 등을 포함해 국가의 모든 사회적, 경제적 활동영역이 이러한 발달에 영향을 받는다(추기능, 2005). 이와 같이 전 세계의 경제적 흐름이 전통적 관리경제(managerial economy)에서 지식기반의 창업경제(entrepreneurial economy)로 전환됨에 따라 국가 및 기업의 경쟁력 확보를 위한 노력은 혁신(innovation)의 주체인 창의적 개인의 발굴 및 육성에 집중되어 왔다.

1960년대부터 전 세계적으로 일어나기 시작한 창업붐은 기업가정신, 창업, 그리고 벤처에

교신저자: 최민경(mgychoi@gmail.com)

*본 연구는 2013년 한국영재학회 춘계학술발표대회에서 발표되었다.

대한 학문적 관심의 증대를 불러일으키는 동시에 각국 주요 대학을 중심으로 이에 대한 특화된 교육 프로그램을 개발·보급하게 하는 데에 영향을 미쳤다(배중태, 1998; 배중태, 차민석, 2009; 양태용, 김인수, 2006). 이러한 경향은 최근 전 세계적인 경제 위기에 의해 보다 심화된 측면이 있다. 특히 세계 각국에서는 청년 실업 및 경제 위기 극복 방안으로 청년 창업의 중요성이 증대되고 있다(LG주간경제, 2004). 실제로 청년 창업은 신기술 개발을 수반하기 때문에 생계형 창업인 자영업 등에 비해 경제적 파급효과가 보다 크게 나타난다는 점이 보고되는 등(서울경제신문, 2013) 관련 연구 또한 활성화되고 있는 추세이다(김대업, 성장수, 2013 참조).

요컨대, 경제 환경을 둘러싼 이러한 변화는 향후 한 국가나 기업의 생존을 책임질 융합형 인재, 이른바 기업영재(entrepreneurial gifted youth) 혹은 잠재적 창업가(potential entrepreneur)에 대한 요구로 자연스럽게 이어진다. 창업경제체제에서 국가 경쟁력 제고를 목적으로 창의적 인재를 발굴하고 육성할 때, 창업을 통한 경제 부흥에 탁월한 경제 및 경영 관련 인재의 발굴과 육성의 중요성이 부각될 수밖에 없는 것이다. 특히, 지식재산의 창출을 기반으로 창업과 이후 경영 활동이 이루어지는 오늘날의 기업형태나, 각종 산업 원천들의 창의적 융합을 통해 경영 혁신을 실현하는 방식 자체가 기업가적 활동의 정의가 되는 것이 오늘날의 경제 환경이 가진 특성이라고 할 때, 향후 기업가로의 성장 잠재력이 풍부한 인재를 생애 초기에 발굴하고 육성하는 것이 국가적인 과제로 부각되는 것은 필연적이라고 할 수 있다.

이러한 중요성에도 불구하고, 청소년기 혹은 그 이전 발달단계에 있는 기업영재 및 기업영재성에 대한 본격적인 학문적 시도는 국내외적으로 매우 일천하다. 현재 기업영재에 대해서는 명확한 개념정의조차 미비한 실정이고, 따라서 그들 집단의 개인적 특성에 대해서도 알려진 바가 거의 없어 기업영재에 대한 전 방위적인 연구가 요구된다. 최근 세계 각국에서 기업영재를 선발하고 특화된 교육 프로그램을 개발·보급하기 시작했지만, 어떤 대상을 기업영재로 선발한 것인지 타당한 선발 준거부터 애매한 실정이다. 그간 기업영재에 대한 연구가 충분히 이루어지지 못한 데에는 기업영재 개념의 등장 자체가 비교적 최근에 이루어졌다는 근본적인 원인이 있긴 하지만, 특히 한국에서 기업영재에 대한 연구가 미비했던 데에는 영재교육 분야의 특성과도 관련이 있는 것으로 보인다.

인재를 확보하기 위한 노력은 전통적으로 영재의 발굴 및 양성의 형태로 진행되어 왔다. 우리나라 역시 2000년도에 영재교육진흥법 및 그 시행령이 제정·공포되고, 영재교육진흥종합계획이 잇따라 수립·추진됨에 따라, 국가적 수준에서 영재교육이 실시될 수 있는 법적·제도적 기반이 마련되었다. 실제로 현재 시도교육청이나 지방자치단체를 중심으로 영재학급, 영재교육원, 영재학교 등의 형태로 영재 교육 프로그램이 운영되고 있으며, 영재 및 영재 교육 관련 연구 또한 양적으로 뚜렷한 증가를 보였다.

비록 영재교육 분야의 연구가 양적인 성장을 이루었지만, 질적인 성장까지 충분히 이루어졌다고 보기에는 무리가 있다. 박경빈(2012)이 2006년부터 2012년까지 ‘영재’와 ‘영재교육’을 키워드로 하는 752개 학술지 논문과 132개 박사학위 논문을 대상으로 분석한 결과, 영재교육 연구의 몇 가지 문제점이 도출되었다. 우선, 방법론 측면에서는 설문지를 이용하는 연구가 대

부분으로 나타나 연구 방법의 편중이 나타났고, 연구가 끝난 후에 해당 프로그램이 실제 교육 현장에 보급되는 사례가 극히 드물다는 점 역시 한계로 지적되었다. 그러나 무엇보다 핵심적인 문제점은 연구 대상에서 영재 유형 간 불균형이다. 현재 한국의 영재 연구는 수·과학 영재를 중심으로 편중되어 영재의 모든 유형이 균형 있게 다루어지지 않고 있다. 이러한 연구 영역의 협소함은 그 자체로 향후 해소되어 나가야 할 과제일 뿐만 아니라 한국에서 영재 교육의 정책적 활성화가 국가적 인재 양성이라는 목적을 주요 축으로 하고 있다는 점을 감안할 때, 수·과학 영재에 국한된 연구는 변화된 사회가 가지는 새로운 인재 집단에 대한 요구를 제대로 반영할 수 없다는 점에서 해소의 시급성을 가진다. 예컨대, 최근 한국 교육의 화두로 떠오른 ‘융합형 인재’에 대한 요구는 이러한 현실을 방증한다 하겠다. 더욱이 급격한 변화를 맞고 있는 국제적 경제 환경의 변화는 경영 및 경제 영역에서 잠재력을 발휘할 수 있는 인재에 대한 요구로 이어지고 있다. 이러한 점에서 기업영재에 대한 연구는 기존 영재 연구 영역의 확장입과 동시에 시대적 요구를 성공적으로 반영한 시도라고 볼 수 있겠다.

기존 영재연구에서 또 한 가지 지적될 수 있는 아쉬운 점은 연구 대상자의 연령이 초·중등학생으로 제한되어 성인이 된 영재에 대한 추적연구로 이어지지 못하고 있는 점이다. 일회적인 연구만으로는 영재가 가진 특성을 충분히 이해할 수 없을 뿐만 아니라 영재성의 발달적 특성과 영재성의 발현 및 성인 이후의 성취에 대한 확인이 영재 연구에서 무엇보다 중요하다는 점을 감안할 때, 중단연구의 결핍은 영재 연구에 있어서 치명적인 한계로 작용할 수밖에 없다. 영재성에 대한 보다 심도 깊은 연구를 위해서는 중단연구의 시행이 시급한 과제로 대두된다.

중단연구(longitudinal study)는 발달심리학 및 청소년 발달 영역에서 주로 사용되는 연구 방법으로서, 발달경로 상에서 나타나는 특성을 확인하고자 할 때 주로 적용된다. 동일 전집에 있는 표본을 시간의 흐름에 따라 추적 관찰함으로써 현상의 선후 관계를 통해 인과관계를 추론할 수 있다는 강력한 장점을 가진다. 이와 같이 중단연구의 최대 장점은 가설의 생성과 검증이라는 측면에 있지만(이성진, 2005), 변화상에 대한 기술과 발달 경로 상에서 나타날 수 있는 문제들을 확인할 수 있다는 측면에서도 강력한 연구 방법으로 꼽힌다. 그러나 비용의 문제와 표집 탈락의 문제 등 어려움으로 인해 용이하게 시도하기 어려운 방식이라는 점도 간과할 수 없다. 그럼에도 불구하고 뭉헨 영재중단연구를 시행한 Perleth와 Heller(1994)는 발달적 패턴(developmental pattern)에 대한 확인은 중단연구를 통해서만이 가능하다고 밝힌 바 있다. 또한 중단연구는 예언변인의 신뢰도와 타당도를 검증하는 데에 가장 유용한 연구방법이라는 점에 대해서도 많은 연구자들이 동의하고 있다(조석희, 2004; Subotnik & Arnold, 1994).

기업영재를 대상으로 시도해 볼 수 있는 다양한 연구 방법 중에서 중단적 방법을 선택함으로써 얻을 수 있는 장점은 다양하다. 첫째, 기업영재의 발달 상 특성에 대한 전향적 분석이 가능하다는 점이다. 기업가의 생애에 대한 선행연구의 대부분은 성공한 기업가들의 전기를 분석하는 방법을 사용하였다(Shavinina, 2008). 분석의 대상인 전기의 집필 자체가 상당부분 회상에 의존하고 있고 그나마도 몇 개의 예외적인 사례만을 대상으로 하기 때문에 결과

의 해석상에 많은 주의가 요구된다. 즉, 방법론상의 한계로 인해 결과의 신뢰도에 대한 비판적 검토가 요구되는 것이다. 반면 종단연구는 가설의 검증에 필요한 자료의 수집이 회상에 의존하지 않아도 된다는 강력한 장점을 가지고 있다. Perleth와 Heller(1994)는 심리측정적 요인(psychometric factor)에 대한 측정은 회상적 방법에 의존할 수 없는데, 종단연구에서 주로 측정해야 할 변인은 이러한 종류의 것이라는 점에서 종단연구의 유용성이 있다고 보고하였다. 즉, 회상에 의존하여 특정 과거 시점의 성격 및 감정 상태에 대해서 말할 수는 없다는 것이다. 예컨대, MMPI와 같은 심리검사는 늘 검사 당시 참가자의 상태만을 반영하기 때문에 심리적인 변수에 대한 측정은 항상 해당 시점에 측정되어야 하며, 종단연구에서는 바로 이러한 전향적 데이터 수집 및 분석이 가능하다는 점에서 특히 유용하다.

실제로 영재를 대상으로 수행된 선행 종단연구들은 영재성의 발달과 성취에 대해 풍부한 함의를 제공한 바 있다. 예컨대, 영재 종단연구의 고전으로 꼽히는 터먼연구(Terman, 1925; Terman & Oden, 1959)는 영재들의 직업, 소득수준, 건강, 수명, 심리적 적응 수준, 학업 수준, 취미, 정치사회적 성향, 결혼 및 육아, 등 생애 발달 단계에 따른 광범위한 자료 수집을 통해 당시 통용되었던 영재에 대한 시각을 완전히 바꾸어 놓았다. 아울러 존스홉킨스 대학에서 미국의 13세 이전 수학영재 5,000여명을 35년 간 추적 조사한 ‘존스홉킨스 수학영재 종단연구(SMPY; Study of Mathematically Precocious Youth)’ 역시 영재성의 발달에 관한 의미 있는 연구 결과를 제공하였다(Lubinski & Benbow, 2006; Lubinski, Benbow, Webb, & Bleske-Rechek, 2006). SAT 수학 시험에서 상위 3% 이내의 학생들을 대상으로 그들의 인지적 능력(intellectual abilities), 선호(preference), 동기 요인(conative factors), 교육 요인(educational factors), 등 광범위한 영역에 걸쳐 조사를 시행한 결과, 청소년 수학 영재들의 발달적 특징과 수학영재성의 발달 및 발현에 관한 다양한 연구 결과가 도출되었다. 예컨대, SAT 수학에서 고득점한 청소년들은 미국 최고 수준 대학에서 수학, 과학, 혹은 공학 박사 학위를 취득한 사람과 유사한 직업적 성취를 이루었다는 것이 밝혀졌다. 특히, SMPY를 통해 재능 발달 모형(talent development model)을 개발함으로써 높은 성취를 예측하는 요인들이 어떻게 발달해 가는지에 대한 모형을 구축했다는 점 또한 종단연구의 주목할 만한 성과라고 하겠다. 요컨대, 오늘날 한국의 영재 연구는 수·과학 중심의 영역 편중성에서 탈피하는 동시에 영재성의 발달과정을 밝힐 수 있는 종단연구 시도를 통한 도약이 필요하다.

이에 본 연구에서는 영재의 자아실현뿐만 아니라 국가 경쟁력 제고에 기여할 국가적 인재로서의 기업영재에 대한 장기 종단연구의 시행 필요성을 제안한다. 기업영재를 대상으로 하는 연구 자체는 초창기에 있다. 이러한 시점에서 기업영재를 대상으로 하는 종단연구가 어떤 문제들을 다루어야 하는지에 대한 논의를 통해 종단연구의 효과성을 제고할 방향성을 제안하고자 하였다. 즉, 선행 문헌을 검토, 분석하여 기업영재 및 기업영재에 이론적 기초를 확립하고, 기업영재에 대한 종단연구의 적합한 수행을 위한 방향을 설정하고 그에 따른 연구 문제를 도출하는 데 기여하고자 하였다.

이러한 관점에서 본 연구의 시도는 첫째, 기업영재의 개념뿐만 아니라 기업영재의 전반적인 특성에 대한 광범위하고 체계적인 이론 구축에 기여할 수 있다. 특히, 종단연구의 도입은

발달적 변화에 민감한 지표를 개발하는 데에 큰 도움을 줄 수 있을 것이다. 둘째, 기업영재의 중단연구 시도는 영재 교육 및 영재 관련 연구 분야가 주제적, 그리고 방법론적으로 확장되는 데에 도움을 줄 수 있을 것이다. 종래에 수·과학 영재에 편중된 연구 및 프로그램 개발에서 탈피하여 보다 다양한 영재 집단에 대한 연구 수행을 가능하게 하는 계기가 될 것으로 보인다. 마지막으로 기업영재의 선발 및 육성 정책 개선에 기여할 수 있다. 중단연구를 통해 기업영재의 발달 및 발현에 관한 체계적인 이론을 확립할 수 있다면, 이를 기반으로 기업영재의 선발 제도나 보다 효과적인 프로그램 개발 및 보급에 직접적인 근거가 되는 객관적이고 실증적인 자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 기업영재에 대한 중단연구의 필요성을 제안하고, 보다 효과적인 중단연구의 시행을 위해 고려되어야 할 사항들을 제안하고자 하였다. 이를 위한 연구문제는 크게 다음의 세 가지로 구분되었다. 우선, 관련 영역에 대한 이론적 검토를 실시하였다. 기업영재의 중단연구와 관련된 주요 학술영역은 최소 두 가지인데, 첫 번째는 영재 및 청소년 관련 분야이고, 나머지 하나는 경영 및 창업 분야이다. 현재까지는 두 가지 분야 모두에서 기업영재에 대한 언급이 미비할 뿐만 아니라 두 분야의 융합을 통해 생성될 수 있는 새로운 문제, 예컨대, ‘청소년 창업’과 같은 주제에 대한 본격적인 연구 또한 생소한 시점이다. 기업영재를 보다 효과적으로 다루기 위해서 필요한 학제 간 융합은 어떤 형태를 띠어야 하는지에 대해 논의하였다. 둘째, 관련 영역에 대한 이론적 검토를 기반으로 지금까지 국내·외에서 수행된 대표적인 영재 중단연구의 특징을 검토한 후 기업영재의 중단연구에 가지는 시사점을 도출하였다. 마지막으로 앞선 고찰을 기반으로 기업영재의 중단연구의 방향성을 제안하고 그에 따른 연구문제를 도출하였다. 본 기업영재의 중단연구에 대한 이론적 고찰은 영재 연구의 새로운 지평을 열고 기업영재 연구의 활성화 및 이론적 기반 확립에 기여하리라 기대하였다.

II. 이론적 배경

1. 영재 일반

영재 교육의 철학적 근간은 다양성에 대한 존중이며, 영재 일반에 대한 심리학적 연구는 개인차 연구에 그 뿌리를 두고 있다(Robinson & Clinkenbeard, 1998). 즉, 영재교육의 취지는 학문의 수월성을 추구하고 한 인간이 가진 학습력의 다양성에 적절성을 제공하는 것이다(박주용, 오현숙, 2003; 박주용, 오현숙, 2005). 따라서 영재교육은 그 대상자의 판별을 위한 영재의 개념 및 특성에 대한 정의를 요구하게 된다.

영재성과 영재의 개념 정의를 둘러싼 혼란과 어려움은 유명하다. 영재성은 수월성, 성취, 창의성, 재능 등의 용어와 상당부분 서로 중첩되며, 개념적으로 상호 교환되는 등 모든 연구자들이 동의하는 개념적 정의의 필요충분조건을 정하기는 쉽지 않다(최민경, 이행은, 2013에

서 재인용; Robinson & Clinkenbeard, 1998; Winner, 2000). 뛰어난 능력이 영재성이고, 뛰어난 능력을 발휘하는 사람을 영재라고 간단히 정의할 수 있을 뿐이다. 기업영재의 영재성 역시 같은 맥락에서 이해한다면, 기업영재는 특정한 영역에서 뛰어난 능력을 발휘하는 사람이고, 그 뛰어난 영역이 창업 및 경영이라는 간단한 정의가 가능하겠다.

영재성을 정의할 때 간과할 수 없는 부분으로 인지적 능력 측면을 들 수 있다. 영재를 정의하는 인지특성에 대해서 또한 다양한 의견들이 상충되고 있지만, 적어도 ‘일반적인 지능 이상’이 필요하다는 데에는 대체로 동의하고 있다(Renzulli, 1978; Tannenbaum, 1983). 그러나 기업영재를 정의할 때 이러한 기준이 얼마나 적절하게 적용될 수 있을지에 대해서는 충분한 논의가 이루어지지 못했다. 예컨대, 기업영재의 인지적 능력을 측정하는 데 영재를 판별하는 일반적인 방법인 지능검사 기준을 적용하는 것(Silverman, 2008)이 타당할 것인지도 논의를 필요로 하는 문제이다. 이와 같이 인지적 측면뿐만 아니라 창업 및 경영 분야에서의 수월성이 보다 구체적으로 어떠한 잠재력을 의미하는 것인지에 대해서 충분한 논의가 있기 전까지는 이러한 문제들에 대한 의문이 풀리기는 어려워 보인다. 요컨대, 기업영재성이 영재에 대한 일반적 개념 및 정의를 얼마만큼 공유하는지에 대해서는 향후 다양한 비교 연구가 필요하며, 기업영재 자체의 특수성으로 인한 수월성에서의 특이성을 확인하는 것이 무엇보다 필요한 시점이라 할 수 있다.

이와 같이 기업영재는 영재교육 분야의 전문화 추세에서 비교적 최근에 등장한 분야 중 하나로서 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, 기업영재의 정의와 관련한 논의에 적절한 출발점으로서의 기능을 수행하고 있는 것으로 보인다.

영재하위 분야에 비추어 기업영재의 차별적 특성을 밝히는 것 또한 향후 연구가 풀어야 할 과제라 할 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 보다 구체적인 논의는 박기문 외, 2012와 이재호 외, 2012를 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(최민경, 이행은, 2013). 향후 기업영재에 대한 명확한 개념적 정의를 확립하는 것은 무엇보다 중요한 과제가 되고 있다.

2. 기업가 및 기업가정신

기업영재가 성공적인 기업가가 되는 데에 영향을 주는 요인을 알기 위해서는 기업가 자체에 대한 개념적 기반이 무엇보다 중요하다. 기업가란 사업 기회를 포착하고 이를 실현하기 위해 기업을 일으키는 사람을 의미한다(Bygrave & Zacharakis, 2013). 기업가의 개념은 사회적 맥락의 변화에 따라 다양한 관점에서 논의되어 왔지만, 새로운 비전을 제시하는 능력에 대한 강조를 지적한 Schumpeter(1961)의 정의가 현재 기업가관의 시초가 되었다고 할 수 있다(김종관, 1994). 즉, 기업가는 관례적인 기업 운영이 아니라 창의성, 권위, 통찰력으로 새로운 경영 과정을 창조하는 경제발전의 중심적 존재라는 것이 현대의 기업가에 대한 가장 정확한 묘사라는 것에 많은 연구자들이 동의하고 있다(김종관, 1994).

기업가에 대한 보다 명확한 개념화는 관리자(경영자)와의 개념 구분 과정에서 도출될 수 있다. 물론 기업가와 관리자를 엄격히 구분하는 것은 어려운 일이지만, 김종관(1994)은 크게 세 가지 관점에 따라 이러한 구분이 가능하다고 제안하였다. 첫째, 위험감수 기능이다. 기업가에게 있어서 위험감수란 핵심적인 기능으로 평가되고 있지만, 관리자는 반드시 위험을 감수할 필요가 없다. 둘째, 책임의 문제이다. 기업가는 기업 전반에 대한 책임을 지는 반면 관리자는 조직 내의 지위나 역할에 따라 책임 범위가 변한다. 마지막으로 공식적 권한(formal authority)의 소유 정도이다. 기업가는 조직 내 모든 권한의 원천인 반면, 관리자는 권한의 원천이 아닐 뿐 아니라 지위와 직무 범위만큼의 권한을 가진다. 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 제시되었다(배종태, 1998).

최근 들어 급변하는 정세에 대처하는 기업가의 능력이 중요해짐에 따라 1980년대를 기점으로 전 세계적인 창업 및 벤처 붐과 함께 주목을 받아온 기업가정신은 현대 기업가의 개념을 정의하는 데 핵심적인 역할을 한다. 즉, 기업가적 역량의 요체는 기업가정신으로 대표된다고 볼 수 있다. 물론, 기업가에 대한 정의와 특성이 다양하게 정의되고 제안되는 것과 마찬가지로 기업가정신에 대해서 또한 다양한 접근방식이 상존하며, 그에 따른 상이한 개념 정의와 핵심 속성이 존재하지만, 그 중 대표적인 것으로 Stevenson(1983)의 정의가 가장 보편성을 가지는 것으로 평가된다(배종태, 1998). Stevenson은 기업가정신을 ‘통제할 수 있는 자원에 구애받지 않고, 기회를 추구하는 것’이라고 정의함으로써 기회를 발견하고 추구하는 기업가정신의 핵심을 포착하고 있다. 아울러 기업가정신은 인간의 창조적 행동으로서 무에서 유를 창조하는 것이며, 계산된 위험을 감수하는 것이라고 설명한다.

한편 Timmons(1994)는 기업가정신을 ‘기회에 초점을 두고, 총체적 접근방법과 균형 잡힌 리더십을 바탕으로 하는 사고·추론·행동방식’으로 정의하였다. 이를 배종태와 차민석(2009)은 ‘현재 보유하고 있는 자원이나 능력에 구애 받지 않고, 기회를 포착하고 추구하는 사고방식 및 행동양식(a way of thinking and acting to seize and pursue an opportunity

without concern for current resources or capabilities)’으로 정리함으로써 기업가정신이 접근방법이나 사고방식일 뿐만 아니라 구체적인 행동을 수반하는 방식임을 강조하고 있다. 아울러, 배종태와 차민석은 기업가정신의 본질적 특성으로 첫째, 기회에 대한 갈망과 애착, 집요한 추구(obsession to opportunity), 둘째, 새로움을 향한 모험과 탐험의 여정(entrepreneurial journey), 셋째, 혁신을 통한 문제 해결과 새로운 가치창출의 세 가치를 제안하고 있다. 이와 같이 기업가정신은 역사적 흐름과 연구자의 관점에서 따라 다양하게 정의되어 왔으며, 새로운 시대의 기업가정신은 본래적 의미를 심화·발전시키면서 시대정신과 환경 변화에 따라 새롭게 출현하는 기회를 발견하고 추구할 수 있도록 끊임없이 재정립될 필요가 있다(Bae et al., 2007).

기업가적 성취와 성취를 예언하는 잠재력에 근거하여 기업영재를 정의하자면, 결국 성공적인 기업가와 기업영재는 동일한 것이 아닌가라는 추측을 해 볼 수 있겠다. 그러나 엄밀히 이 둘은 개념적으로 구분된다. 성공적인 기업가는 결과적으로 좋은 성과를 낸 기업가의 성공 후에, 특정 인물의 성취에만 근거하여 붙인 사후적 구분이다. 반면, 기업영재는 어린 시절 부터 경영 및 창업 분야에서 큰 잠재력을 가진 사람이라는 측면에서 적어도 기업가적 성취 자체를 필요조건으로 하기보다 성취를 기대할만한 특성들을 충분조건으로 하고 있다. 실제로 Shavinina(2008)는 성공적인 기업가와 기업영재는 다르다는 사실을 확인하였다. 따라서 이 둘은 적어도 개념적으로 구분될 수 있다. 그러나 성공적인 기업가와 기업영재와의 개념적 차이점이 경험적으로도 구분되는지에 대해서는 향후 연구가 필요하다.

3. 잠재적 창업가 및 기업영재의 정의와 특성

기업영재성(entrepreneurial giftedness)은 새로운 사업을 일으키거나 기업을 설립하는 데 현저하게 성공적인 능력을 일컫는다(Shavinina, 2006; 2007; 2008). 혹은 최소한의 금전적 보상에도 불구하고 새로운 사업을 창안하여 성공을 이루어냈거나(충족 기업영재, fulfilled entrepreneurial giftedness) 기업가적 성공에 뛰어난 잠재력을 가진 사람(유망 기업영재, prospective giftedness) 모두를 지칭하기도 한다. 그러나 이러한 기본적인 개념 제안 이외에 기업영재에 대한 합의된 정의나 이론은 아직 부족한 실정이다. 특히 한국에서 이에 대한 연구는 전무한 실정이며, 전 세계적 사정 역시 이와 크게 다르지 않다. 기업영재의 정의는 결국 한 시대가 필요로 하는 기업가의 역량이 포함될 수밖에 없다는 점을 감안하면, 기업영재에 대한 정의 역시 시대정신의 변화에 따라 어느 정도씩 변화되고 수정될 것이다. 따라서 성공적인 기업가에 대한 정의에서와 마찬가지로, 현재 지식기반 경제체제 하에서는 기업가정신의 의미와 특성이 기업영재의 특성을 가장 핵심적으로 포착하며, 상당한 공통분모를 가지는 것으로 간주할 수 있다. 따라서 기업가정신의 정의와 특성을 중심으로 기업영재의 개념 및 특성을 추측해 보는 것이 가능할 것이다.

아직 충분치는 않지만, 지금까지 기업영재 분야에서 선행된 연구 결과들은 다음과 같다. 우선, 기업영재 분야에 있어서 가장 특수한 점 중 하나는 기업영재성은 비교적 이른 시기에 나타나며, 그 효과가 결정적이며, 일생동안 안정적으로 유지된다는 점이다. 기업영재의 생애

초기 특성 및 그 발현양상을 발달적 관점에서 추적하기 위해 Shavinina(2008)는 사례연구방법을 사용하였다. Richard Branson, Michael Dell, Bill Gates, 그리고 Warren Buffett 등 오랜 시간에 걸쳐 그 성취와 자질의 측면에서 명백히 검증된 기업가 4인의 자서전을 연대기적으로 분석하여 생애 초기에 발현되는 특성들을 추적한 결과, 기업영재성은 대략 8세 즈음부터 나타나는 것으로 확인되었다.

또한 Shavinina(2008)는 향후 역량 있는 기업가로의 성장을 예견하는 생애 초기 표지(early sign)에는 어떤 것들이 있는지를 조사하여, 다섯 가지 고유특성, 즉 기업영재에게서만 나타나는 독특한 특성과, 일곱 가지 일반특성, 즉 기업영재뿐만 아니라 모든 성공한 개인이 나타내는 특징을 확인하였다. <표 1>에서 보는 바와 같이 고유특성은 (1) 창의성, (2) 실제성, (3) 숫자 계산에 능함, (4) 뛰어난 협상능력, (5) 실용성 추구로 나타났다. 한편 일반 특성으로 (1) 성공에 대한 끈기, (2) 긍정적인 태도 (3) 도전적인 환경에의 이른 노출, (4) 탁월함, 완벽에 대한 추구, 경쟁심, (5) 학과 공부에 대한 (일반적으로) 낮은 흥미, (6) 사고와 행동에서의 독립성, (7) 규범에 대한 무시를 확인하였다.

<표 1> 기업가 자질 및 기업영재의 특성 비교

우수 기업가 자질(배종태, 2002)	기업영재 특성(Shavinina, 2008)
사업에 대한 몰입/헌신과 확고한 결의	고유특성
기회에 대한 집착	창의성
위험, 모호성, 불확실성에 대한 수용	실제성
창의성, 자립심, 적응능력	숫자 계산에 능함
남보다 앞서려는 동기	뛰어난 협상능력
리더십	실용성 추구
현실감각	일반특성
유머감각	성공에 대한 끈기
기회의 창(window of opportunity) 포착 능력	긍정적인 태도
경영관리능력	도전적인 환경에의 이른 노출
	탁월함, 완벽에 대한 추구
	학업에 대한 (일반적으로) 낮은 흥미
	사고와 행동에서의 독립성
	규범에 대한 무시

기업영재 개념과 상당부분 의미적으로 중첩되는 개념으로서 최근들어 경영학계를 중심으로 활발히 연구되고 있는 대상이 잠재적 창업가(potential entrepreneur)이다. 잠재적 창업가란 ‘창업을 하지 않은 상태에서 창업기회를 수용할 능력을 가지고 있는 사람’으로서 특히 청소년기에 있는 잠재적 창업가에 대해 다양한 연구가 시도되고 있다(김대업, 성장수, 2013에서 재인용; Krueger & Brazeal, 1994). 김대업과 성장수에 따르면 잠재적 창업가에 대한 연구 역시 기업영재에 대한 관심과 마찬가지로 청년 창업의 경제적 파급력에 대한 인식이 확산되면서 시작되었다. 이러한 추세는 최근들어 많은 국가들이 실업문제의 해결 및 일자리 창출을 위해 정책적 초점을 청년창업에 두고 있고, 창업관련 교육 대상이 대학생에서 청소년기 잠

재적 창업가로 확산되고 있는 현상과 맥을 같이 한다.

그럼에도 불구하고 기업영재의 개념 정의가 여전히 애매한 원인은 상당부분 기업영재의 성취에 대한 명백한 정의의 어려움에서 기인하는 것으로 보인다. 성공적인 창업 및 기업 경영에 요구되는 자질은 너무나 포괄적이고 복잡하기 때문에 수학이나 과학적 능력과 같이 단일한 능력에 대한 검사를 통해 판별될 수 없다는 점이 기업영재의 개념적 확립에 걸림돌로 작용하는 가장 큰 문제라고 할 수 있다. 비록, 성공적인 기업경영의 준거로서 앞에서 언급하였던 ‘기업가정신’을 바람직한 경영인의 자질로 정의하더라도, 측정의 문제는 여전히 남는다. ‘의사소통능력’, ‘위기극복능력’ 등 기업가적 사고 및 행동으로 일컬어지는 특성들을 어떻게 객관적이고 정량적으로 측정할 것인가의 문제는 보기보다 복잡하다.

최근 인적자원개발에 광범위하게 활용되고 있는 역량기반접근(competency-based perspective)은 교육 분야를 포함하여 인재를 육성 및 관리하는 다양한 분야에 걸쳐 적용되고 있다. 오현석(2007)은 역량접근에 대해 교육과 학습이 구체적인 학습 목표 달성을 보장하지 못하는 점에 대한 해결책으로서 학습결과를 명확히 정의하고, 이를 달성하기 위해 활용될 수 있는 학습 내용과 전달루트를 개방하며, 학습의 결과를 정확하게 측정하고자 한 것이라고 정의하고 있다. 또한 역량기반접근 자체의 효용성은 인적자원개발에서 실제로 활용되는 특정한 역량이 미래의 직무 성과를 얼마나 정확히 예측할 수 있느냐 하는 점에 기인한다고 볼 수 있는 만큼, 특정 역량의 개념 정의와 그 측정은 역량접근에서 핵심적인 역할을 한다고 제안하고 있다. 이러한 점에 따르면 역량기반접근은 위에서 언급한 기업가정신의 측정 문제를 상당 부분 해결할 수 있겠다는 추측이 가능하다. 그러나 역량의 개념은 여전히 모호한 상태라는 지적이 있다(Grzeda, 2005; Darlene Riss-Eft, 1995; Parry, 1996; 오현석, 2007에서 재인용). 즉, 역량기반접근의 논리를 따르더라도 기업가의 자질로서 위에서 언급된 ‘의사소통능력’, ‘위기극복능력’의 개념 정의상의 애매함이 완전히 해결되지 않으며, 따라서 측정의 어려움 또한 역량기반접근의 방법을 통해 획기적으로 개선되기를 기대하기는 어렵다는 것이다¹⁾.

최근 서구를 중심으로 다양한 학문적 시도를 통해 기업가정신과 관련된 측면들을 객관적으로 측정하고자 하는 시도들이 이어지고 있지만, 또 다른 문제가 제기될 수 있다. 즉, 시대정신을 예민하게 반영하는 기업가정신은 불변하는 어떤 고정된 실체가 아니라 시대적 맥락에 따라서 바람직하거나 바람직하지 않은 것으로 변할 수 있기 때문이다. 예컨대 지능과 같이 사회적 맥락의 바람직성과는 무관하게 측정할 수 있는 능력이 아니라, 그 능력의 기준이 시간에 따라 달리 정의되기 때문이다.

기업영재의 경제적 파급력을 고려할 때, 기업영재는 그 개념적 정의로부터 출발하여 그들 집단의 특성 및 그들의 성취를 예언하는 변인에 이르기까지 광범위하게 연구되어야 할 필요성이 있다.

1) 역량기반 논의의 언급 필요성을 제안해주신 익명의 심사위원께 감사드립니다.

III. 대표 사례 분석

역사상 영재를 연구 대상으로 하는 다양한 종단연구들이 수행되어 왔으며, 각 연구들은 다양한 목적과 방향성을 갖고 있다. 즉, 영재성의 특징은 어떠한지, 이러한 특성들은 영재의 전 생애를 통해 어떻게 발달하는지, 영재 개인이 가지고 있는 인지적, 정의적, 사회적 특성이 이들의 재능 발달 및 성취에 미치는 영향은 무엇인지, 교육 프로그램은 이들의 재능 발달 및 성취에 어떠한 영향을 미치는지, 혹은 영재를 선발하는 최적의 방법은 무엇인지 등을 주요 연구 목적으로 다루고 있다.

이와 같이 개별 종단연구는 그 목적에서 조금씩 상이하지만, 종단연구의 궁극적인 연구 목표는 영재교육의 주요 화두를 중심으로 구성된다고 볼 수 있다. 조석희(2005)는 연구문제에 따른 영재 종단 연구의 종류를 다음의 세 가지 유형으로 구분하였다. 첫째, 판별도구의 타당성 검증을 위한 종단연구, 둘째, 성취를 예언하는 개인 또는 환경 특성에 관한 연구(한 개인이 갖고 있는 인지적, 정의적, 사회적 특성 또는 가정환경 특성들이 이들의 재능 발달에 미치는 영향에 관한 연구), 셋째, 영재교육 프로그램의 효과 검증을 위한 종단 연구이다.

예컨대, 대표적인 영재 종단연구로서 루이스 터먼(Lewis M. Terman)의 장기종단연구를 꼽을 수 있다(Terman, 1925; Terman & Oden, 1959). 터먼의 연구는 IQ 검사의 예언타당도를 검증하기 위해 IQ 135이상의 고도영재 1,528명을 대상으로 1922년부터 연구에 착수하여 현재까지 추적조사를 이어오고 있다. 터먼 연구의 결과는 영재에 관한 그 당시의 일반적 통념과 완전히 상반된다. 예컨대, 그 당시 영재는 신체적으로 일반 아동에 비해 열등하다고 여겨졌지만, 터먼에 따르면 영재들은 신체적으로 일반 아동과 비슷하거나 그 보다 조금 더 우월한 것으로 나타났다. 영재들은 사회적으로도 또래보다 성숙하였으며, 특히 그들의 직업적 성취는 일반 집단에 비해 월등한 것으로 나타났다. 예컨대, 터먼 연구 대상자 집단 중 중년(평균 연령 44세)에 접어든 남성영재의 89%가 법조계, 대학교수, 정보 조직 및 기업, 금융계의 고위급 임원 및 책임 경영자로 나타났다. 이러한 직업적 분포는 일반 집단과 확연히 구분되는 양상이다(Terman, 1959).

이외에도 터먼의 연구는 영재의 판별 및 성취와 관련하여 폭넓은 함의를 제공하였지만, 터먼 연구가 밝히고자 했던 궁극적인 목표는 영재의 성취 및 직업적 성공 등에 대한 지능검사의 예언 타당도였다. 위에서 조석희(2005)가 구분한 바에 따르면 터먼의 연구는 첫 번째 목적, 즉 IQ검사의 영재판별에 대한 타당성 및 예언타당도를 검증코자 하는 궁극적인 목표를 가지고 있다고 할 수 있다. 아울러 종단연구를 통해 포괄적인 영역에 걸쳐 자료를 수집한다면 궁극적인 주요 연구 목적을 중심으로 파생된 다양한 하위 연구 문제들에 대한 검증 또한 가능하다. 영재 종단연구의 주요 목적 별 국내외 연구 사례를 아래에서 살펴보았다.

1. 뮌헨 영재 종단연구

Perleth와 Heller(1994)가 실시한 뮌헨 종단연구(Munich Longitudinal Study)의 궁극적인 목적은 Gardner(1983) 등이 지지하는 다중 영재성 모형(multidimensional giftedness concept)의

검증에 있었다. 즉, 이들은 ‘영재성이란 하나 혹은 그 이상의 영역에서 우수성을 획득하게 하는 한 개인의 인지적(cognitive), 동기적(motivational), 그리고 사회적(social) 잠재력이며, 각각의 영역은 서로 독립적이다’라는 명제를 검증하기 위하여 1986년부터 1993년까지 8년간 총 4번에 걸친 추적조사를 실시하였다.

뮌헨 영재 중단 연구는 다음의 주요 하위 연구문제를 중심으로 실시되었다. 첫째, 영재성의 본질에 대한 확인이다. 뮌헨 연구에서는 영재성을 다섯 가지 영역(domain)으로 구분하고(인지적, 창의적, 사회적, 음악·예술적, 그리고 정신운동적 영역) 이들 각 영역이 상호 독립적이라는 가설을 검증하고자 하였다. 연구 결과는 다중 영재성 요인 모형을 전반적으로 지지하는 것으로 나타났다. 둘째, 성취의 종류에 따른 예언변인의 차별성을 검증하였다. 즉, 영재의 성취는 학문적 영역과 비학문적 영역을 포함하여 다양할 수 있는데, 각 성취들을 예언하는 요인은 성취의 성격에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 예컨대, 스포츠 영역의 성취는 언어 혹은 과학 등 학술분야의 성취를 예언하는 요인과 구분된다는 점을 보여주었다. 즉, 영역 특수적인 영재성 검사는 영역 특수적 성취를 잘 예언하는 것으로 나타나 영재아의 판별은 지능 검사에 단일하게 의존하지 않는다는 점이 확인되었고 이러한 점은 영재 판별에 있어 타당한 도구의 적용 필요성을 시사하였다. 마지막으로, 지능과 성취와의 관계를 매개하는 변인으로써 성격 특성과 환경 특성의 영향을 검증하였다. 즉, 영재의 성격이나 동기 요인이 지능과 성취와의 관계를 조절 혹은 매개하는지를 검증하기 위해 비인지적(정의적) 성격특성, 예컨대 성취동기, 작업 스타일, (시험)불안, 스트레스, 귀인 스타일, 등이 측정되었다. 연구 결과, 영재의 정의적 특성은 지능이 성취에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다.

2. KEDI 영재 중단연구

한국에서 영재를 대상으로 하는 중단연구는 매우 드물다. 그러나 최근에 한국교육개발원(KEDI)에서 KEDI 영재 중단연구를 시도하였다. 이 연구의 궁극적인 목적은 영재성의 발달과 영재 프로그램의 효과성의 검증에 있었다. 즉, 영재성은 다양한 생애 단계에 걸쳐 어떻게 변화하고 발달하는지, 그리고 생애 초기부터 나타난 영재성이 최종적으로 발현하는 데에 영재 교육 프로그램은 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 초등학교, 중학교, 고등학교에 재학 중인 수학, 과학, 정보 영재들을 중심으로 영재들의 발달에 영향을 미치는 요인들을 2004년도부터 2018년에 걸쳐 추적조사하고 있다.

KEDI 영재 중단연구는 다음의 주요 하위 연구문제를 중심으로 실시되었다. 첫째, 영재성의 발달 패턴을 확인하고, 둘째 영재성에 영향을 미칠 수 있는 여러 변인을 찾아내고, 셋째, 영재의 성취를 잘 예언하는 교육·개인·가정환경 변인이 무엇인지 확인하고, 마지막으로 영재 교육 프로그램에 참여한 학생들이 과연 그 혜택으로 인해서 성인이 되었을 때 창의적인 업적을 남기게 되었는가를 검증하고자 하였다. 이를 보다 구체적으로 나타내면 아래와 같다.

- 1) 영재의 발달패턴은 어떠한가?
 - 영재의 발달 패턴에는 어떤 것이 있는가?
 - 영재성 발달의 가장 결정적인 시기는 언제인가?

- 2) 영재성의 발달에 영향을 미치는 주요 변인은 무엇인가?
 - 교육관련 변인 중에서 영재성의 발달에 영향을 미치는 주요변인은 무엇인가?
 - 개인관련 변인 중에서 영재성의 발달에 영향을 미치는 주요변인은 무엇인가?
 - 가정환경관련 변인 중에서 영재성의 발달에 영향을 미치는 주요변인은 무엇인가?
- 3) 영재들의 여러 심리적 특성 중에서 성취를 가장 잘 예언하는 특성은 무엇인가?
- 4) 각 영역별 영재교육에 참여한 학생들은 후기에 창의적인 전문가로 성장하는가?

KEDI 영재 종단연구는 현재 진행 중인 관계로 본격적인 종단 연구 분석 결과는 아직 공개되지 않은 상태이다. 현재로서는 이 종단연구에 참여한 영재들의 특성을 확인하고 이에 근거한 시사점을 확인할 수 있는 정도이다. 조석희(2005)에 따르면 우선, 초등영재의 경우, 97.5%가 중간 이상의 경제수준을 나타내었고, 대체로 원만한 교우관계를 보였다. 초등영재에서 창의적 문제해결력과 영재성은 거의 상관이 없는 것으로 나타났으며, 특히, 초등학교 시기에 과학 영재성의 발현 빈도는 매우 낮은 것으로 나타나 선발 시기를 조정하고, 과학 분야에 더 많은 흥미와 관심을 보일 수 있도록 교육 프로그램을 제공할 필요가 있다는 점이 시사되었다. 아울러 이러한 결과는 초등학교 시기에 영역을 구분하여 영재를 선발하는 방법이 발달특성상 적절하지 않을 수 있으며, 오히려 전 영역에 적용될 수 있는 잠재력이 뛰어난 학생을 선발하는 것이 더 적절하다는 점을 시사하였다.

고등학교 영재는 90%이상이 중간 이상의 경제수준을 나타내었고 대체로 원만한 교우관계를 보였다. 초등학교 영재와는 달리 고등영재는 자가 평가한 영재성과 수학 및 과학 분야 창의적 문제해결력 간의 상관을 나타내었다. 고등학교 영재와 초등학교 영재 모두 지적 능력뿐만 아니라 학습 습관, 자기 관리, 시간 관리 능력 등을 개발하는 교과 외 교육 프로그램이 필요했지만, 이러한 프로그램이 제공되지 못해 자신의 잠재력 개발에 부정적인 영향을 끼쳤다고 보고하였다. 따라서 영재 교육프로그램은 교과 학습 자체의 심화뿐만 아니라 개인 내·외적 자원을 보다 잘 관리(management and control)할 수 있는 내용을 포함해야 한다는 점을 시사하였다.

영재 교사들은 영재성 및 영재 교육 프로그램에 대한 전반적인 이해도가 낮기 때문에 발생하는 어려움들을 보고하였다. 예컨대, 영재 교사들은 보급된 영재교육 프로그램을 영재 개인에게 적용할 때 어려움을 느끼는데, 특히 초등영재의 학업성취도는 교사의 이해와 인정에 중대한 영향을 미친다는 점을 감안할 때, 영재뿐만 아니라 영재 교사들에 대한 교육 및 인식 확산을 위한 노력이 필요하다는 점을 시사하였다.

국내외에서 시행된 대표적인 두 가지 영재 종단연구 사례를 살펴보았다. 뮌헨 영재 종단연구는 다중 영재성 모형의 여러 가정들, 예컨대, 영역 독립성 및 영역과 성취와의 관계 등에 대한 검증을 주요 목적으로 하였고, KEDI 영재 종단연구는 영재성의 발달 및 영재 교육 프로그램의 효과성 검증을 주요 목적으로 하였다. 뮌헨 영재 종단연구와 KEDI 영재 종단연구는 영재의 성취에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 한다는 목표를 공유하였다. 그러나 KEDI 영재 종단연구의 경우, 영재 교육 프로그램의 효과를 검증하고자 시도함으로써 영재

성의 개발에 영향을 미치는 개입(intervention)이 어떤 것인지에 대한 시사점을 얻고자 하였다. 이는 점에서 차별된다.

IV. 종단연구 방향성 및 연구 문제 도출

1. 종단연구 방향성: 기업영재 육성 가능성 검증

앞서 기업영재에 대한 장기 종단연구의 시행 필요성을 제안하고, 관련 학술분야로서 영재 분야와 경영 및 경제 분야, 그리고 기업영재 및 잠재적 창업가에 대해서 차례로 검토하였다. 선행 영재종단연구들을 살펴봄으로써 영재 종단연구에서 주로 다루는 연구 목적과 그에 따른 연구 문제들, 그리고 주요 결과들을 살펴보았다. 앞선 문헌분석 결과를 바탕으로 바람직한 기업영재 종단연구의 방향성 및 목적을 아래와 같이 정리하였다.

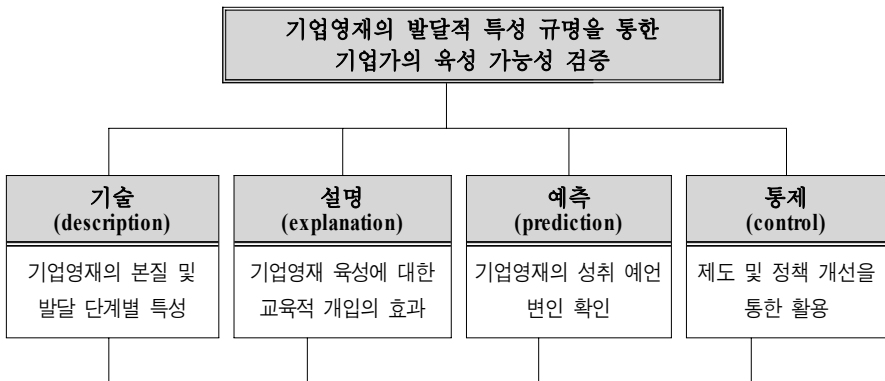
현 시점에서 기업영재 종단연구의 궁극적인 목적으로서 가장 합당한 것은 ‘기업영재란 무엇이며 이들의 발달 및 재능 발현 상의 특성은 어떠한가’와 ‘성공적인 기업가는 다양한 지원(교육 혹은 교육 이외의 사회·정서적 지원)을 통해 육성될 수 있는가’라는 문제를 검증하는 것으로 보인다. 우선, 현재까지 미지의 영역으로 남아있는 기업영재의 특성을 발달적 측면에서 조망하여 이들의 발달에 있어서 핵심적인 요인을 확인하는 것은 기업영재 종단연구의 기본적인 연구 목표가 되어야 할 것으로 보인다. 아울러 생애 초기 혹은 청소년기부터 기업영재의 특성을 보이는 학생들 중에 어떤 이는 몇 년 후에 파괴적인 기술을 기반으로 창업을 하여 기업가로서의 성공적인 성취를 하는 반면, 어떤 이는 그렇지 못 할 터인데, 이러한 차이에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 특히, 교육과 그 외에 다양한 지원이 이 과정에 어떤 역할을 할 수 있느냐는 문제에 답하는 것이다. 이는 마치 심리학의 화두 중 하나인 본성 대 양육(nature vs. nurture) 논쟁과도 비슷한 면이 있다. 즉, 국가수준의 인재로서 기업영재의 발현에 본성과 양육의 상대적 효과를 명세할 수 있다면, 기업영재 정책에서 ‘발굴 대 육성’에 따른 많은 문제들을 효과적으로 해결할 수 있는 실마리가 될 수 있을 것이다. 만약 기업가가 외부적 지원이나 교육을 통해 성공적으로 발현될 수 있다면, 타고난 특성의 영향은 어쨌든 상쇄될 수 있는 가능성을 안고 있다고 볼 수 있고, 따라서 각종 정책 및 연구 과제의 초점은 어떠한 특성을 어떻게 후천적으로 육성할 수 있을 것인가에 모아질 수 있을 것이기 때문이다. 예컨대, 본성의 영향이 보다 큰 특성에 대해서는 낮은 연령에서부터 해당 특성을 가지고 있는 학생들을 ‘발굴’하는 것에 초점을 맞추고, 후천적 육성 혹은 교육의 영향이 상대적으로 큰 특성에 대해서는 연령에 맞는 학습을 통해 해당 특성을 꾸준히 증대시키는 방법을 적용할 수 있겠다.

따라서 기업영재 종단연구는 기업영재의 발달적 특성 및 발현에 영향을 미치는 주요 요인에 대한 규명과 동시에 후천적으로 주어지는 개입의 효과가 선천적 영향을 상쇄 혹은 극대화하여 궁극적으로 기업가의 성공적인 발현에 얼마만큼, 그리고 어떤 방식으로 영향을 미치는지에 대한 문제를 효과적으로 다룰 수 있어야 할 것이다. 예컨대, 기업영재의 발현 특성을 선천적 특성과의 관계 속에서 파악하여 선천적인 성향을 얼마만큼 극복할 수 있는지에 대한

분석 등을 시도할 수 있을 것이다. Shavinina(2008)에 따르면 기업영재로서의 징후들은 매우 어린 시기부터(9세 이전) 나타나기 시작하는 것으로 보고되었다. 이러한 점에 근거하면, 기업영재로의 발현에는 교육적 요인이나 환경만큼이나 선천적인 기질(temperament)의 영향이 클 것이라고 기대할 수 있다. 혹은 생애 초기에 이루어지는 교육의 효과는 이후에 이루어지는 교육보다 그 효과가 클 수 있다는 가능성을 시사한다. 따라서 기업영재의 발현에 미치는 선천적 요인의 영향과 이를 후천적으로 상쇄할 수 있는 방법과 그 정도를 기업영재 종단연구를 통해 밝혀낼 수 있다면, 기업영재 연구의 이론적 측면뿐만 아니라 기업영재 교육 및 육성에 관한 실제적인 측면에서도 함의를 가질 수 있을 것으로 보인다. ‘발굴 대 육성’이라는 관점에서 어떠한 특성은 발굴로, 어떠한 특성은 교육을 통해 발달시켜야 하는지, 그 구체적인 요소들에 대한 연구 결과를 바탕으로 보다 과학적이고 효과적인 성장지원 및 교육 프로그램을 제공할 수 있기 때문이다.

2. 주요 연구 문제 도출

앞서 제안한 연구 방향성을 바탕으로 아래와 같이 주요 연구 문제를 도출하였다. 도출된 영역들은 선행연구들과 공통되는 영역도 있고, 차별되는 부분도 있었다. 서술의 체계성과 이해의 편의를 위해서 과학의 기능에 대한 기본모형을 차용하였다. 과학의 목표 및 기능은 일반적으로 다음의 네 가지라고 정의된다. 우리는 과학적 방법을 통해 기술(description) - 설명(explanation) - 예측(prediction) - 통제(control)라는 단계적인 네 가지 효과를 얻을 수 있는 것에 착안하여, 기업영재 종단연구의 주요 연구문제를 위 네 가지 목표에 대응하여 구조화하고, 이를 [그림 1]에 도식적으로 나타내었다. 편의를 위해 네 가지 연구문제로 구분하여 서술하였지만, 아래 연구문제들은 서로 긴밀하게 상호 연관되어 있다.



[그림 1] 기업영재 종단연구의 목표 및 주요 연구 문제

가. 기술: 발달적 특징 및 타 집단과의 차이

본 연구는 기업영재의 본질에 대한 파악을 한 가지 목적으로 한다. 이러한 목표는 기업영

재성(entrepreneurship)이라는 생소한 개념의 구체화에 도움을 줌으로써 영재성의 본질을 다루는 데 기여할 수 있을 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 기업영재는 동일 연령의 일반 청소년 집단과 다를 뿐만 아니라 타 영재집단, 예컨대, 수학 및 과학 영재와도 구분된다. 따라서 기업영재의 독특한 특성에 대한 기술(description)을 통해 기업영재의 개념을 보다 구체적으로 확립하는 것이 주요 연구 문제가 되는 것이 바람직하다. 아울러 아직 미지의 영역인 기업영재의 특성을 보다 자세히 연구하기 위해서는 생애전체에 걸친 추적을 통해 기업영재성이 어떻게 발달되고 성숙되어 가는지를 알아보아야 할 것이다.

이를 위해서 영재 일반에 대한 특성을 구체화할 때 조사되었던 영역뿐만 아니라 기업영재에게 독특한 특성에 대한 조사도 추가적으로 이루어져야 한다. 일반적으로 영재의 특성에 대해 기본적으로 조사하는 영역은 <표 2>에서 보는 바와 같이 개인적·심리적 특성(인지적/정서적), 환경적 특성 등으로 구성된다. 이에 더하여 기업영재의 기업가적 성공에 영향을 미치는 요인, 예컨대, 위험 감수, 등 행동성향(Chell & Athayde, 2009), 기업가적 기대(정대용, 한관섭, 2012), 창업의도(이현숙, 백민정, 2012; Krurger, 1993; Veciana et al., 2005), 등 기업가적 특성과 관련된 자료 영역이 광범위하게 추가적으로 조사되어야 할 것이다.

<표 2> 영재 종단연구 자료 조사 영역 예시(조석희, 2004; 2005)

자료 영역	변인
개인 특성	인적사항 일반
	출생 및 성장
	흥미 및 관심
	학습 및 여가 시간, 시간 관리
	지적 특성
	영재성
	학습전략
	학업 및 기타 성취도(수학·과학 창의적 문제해결력)
	문제해결 성향 및 과제 선호도
	정서적 특성
	성취동기
	자신의 영재성에 대한 태도
	지적 능력에 대한 신념
	학업 능력에 대한 신념
리더십	
대인관계 능력	
환경 특성	가정요인(가정의 심리적 환경, 등)
	사회문화적 요인
	교육 요인

*조석희(2004; 2005)의 내용은 유지한 채, 본 연구의 목적에 따라 표 구성을 재체제화함을 밝힘

나. 설명: 교육 효과성 분석

기업영재의 종단연구에서는 기업영재의 육성을 위해 투입된 교육의 효과성을 분석할 수

있어야 한다. 기업영재를 대상으로 시행될 수 있는 각종 교육들, 예컨대, 기업가정신 교육과 다양한 정서적 지원 등이 과연 성공적인 기업가적 발현에 어떤 영향을 주었는지에 대한 문제는 정책적 관점에서 매우 중요할 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 기업영재의 발굴 및 양성이 교육에 의해 증강될 수 있는지에 대한 연구 결과는 특히 미래 인재를 개발하고자 하는 정부 기관에게 매우 중요한 근거가 될 수 있기 때문이다(Athayde, 2009).

아울러 교육의 효과와 함께 중요하게 다루어져야 하는 점은 성공적으로 발현된 기업영재에 의한 산업적 환류 효과는 어떤 형태로, 그리고 어느 정도로 나타났는지를 확인하는 것이다. 이러한 효과성은 경제 및 경영 분야의 인재를 직접적으로 육성하였을 때 국가의 이익과 수학 및 과학 등 타 영역의 영재를 육성하였을 때의 이익과 비교할 수 있는 근거가 될 수 있을 것이다.

다. 예측: 성취 예언 변인 확인

영재기업인의 성취를 예언하는 변인을 도출하는 것 또한 본 중단연구가 밝혀야 할 중요한 목표 중 하나이다. 물론 그 전에 어떤 것을 준거변인, 즉 기업가적 성취라고 정의할지에 대한 연구 또한 진행됨으로써 준거변인과 예언변인간의 적절한 가설 생성에 도움을 주어야 할 것이다. 과연 기업가적 성취를 어떻게 정의할 것인가의 문제는 생각보다 쉽지 않다. 경영학, 경제학 등 관련된 영역들에서 선행연구들을 분석하고, 기초 및 예비연구들을 꾸준히 시행함으로써 이러한 어려움을 점진적으로 해소해나가는 형태를 취해야 할 것으로 예상된다.

라. 통제: 제도 및 정책적 제언

앞서 연구문제들을 통해 기업영재의 발달특성, 개념적 정의, 교육의 효과, 성취 예언 변인의 확인이 이루어진다면, 이러한 연구 결과를 실제 기업영재의 육성에 적용할 수 있어야 한다. 네 번째 주요 연구문제는 기업영재의 육성 정책에 대한 실제적 제언이다. 기업영재의 선발, 교육, 지원, 등, 국가적 차원에서 기업영재 관련 정책 방향을 결정하고 그 효과성을 재고하는 데에 기업영재의 중단연구가 활용될 수 있어야 한다. 2002년도에 제정된 이후 개정을 거듭한 영재교육진흥법 및 영재교육진흥법 시행령에 기업영재의 육성 관련 내용이 향후 어떤 식으로 포함되어야 할지에 대한 연구를 통해 기업영재에 대한 교육 자체가 새로운 인재 육성 모형으로서의 적합한지에 대한 평가를 시도할 수 있을 것으로 보인다.

V. 종합논의

지난 10년여 간 한국의 영재교육은 양적인 성장을 이루었지만, 질적인 성장까지 충분히 이루었다고 보기에는 무리가 있다. 박경빈(2013)이 지적한 바와 같이 한국의 영재교육 및 영재 정책은 현재의 주제적·영역적 편중에서 벗어나 보다 확장될 필요성이 있다. 앞서 전 세계 영재교육의 제도적 출발에 촉매역할을 했던 한 가지 목적은 창의적 인재 발굴을 통한 국가적 경쟁력 확보라는 점을 확인하였다. 즉, 영재에 대한 특별한 교육 프로그램의 개발 및

적용에는 영재의 자아실현 촉진이라는 개인적 목적과 함께 국가적 인재 양성이라는 정책적 목적이 동시에 존재하는 것이다. 뿐만 아니라 국가가 필요로 하는 인재는 수·과학 영역에 그치지 않는다. 오히려 새로운 가치와 부(富)를 창출하는 능력은 국가 경쟁력 확보와 직결되는 핵심적인 사항이며, 최근 들어 그 중요성은 보다 증대되고 있다. 즉, 경영 및 창업 분야에서 잠재력이 큰 인재를 조기에 확보하고 육성하는 노력은 수·과학이나 예술 분야의 인재를 육성하는 것만큼이나 큰 경제적 효과를 담보할 수 있다. 따라서 신기술 및 가치를 개발하고 이를 산업화하는 데에 큰 잠재력을 가진 인재, 이른바 기업영재에 대한 국가적 의존이 증가할 수밖에 없는 것이다.

아울러 지식기반 경제체제에서 창의인재에 대한 보다 효율적인 지원 및 관리를 위해서는 생애 단계적 특성에 맞는 전주기적 청사진이 필요하다. 예컨대, 미래창조과학부(前 과학기술부, 2007)는 전주기적 과학영재 발굴 육성 종합계획(2007)을 수립하여, 과학영재의 조기 발굴부터 퇴직 이후 과학기술인 활용에 이르기까지 우리나라 과학기술인의 생애를 단계별로 체계적으로 연구함으로써 과학영재가 생애 단계별 특성에 맞는 지원과 관리를 받을 수 있는 발판을 마련하였다. 기업영재의 경제적 파급효과에 대한 중요성을 감안할 때, 기업영재의 특성을 생애 주기별로 확인할 수 있는 중단연구의 시도는 창의 인재 지원 측면에서 중요한 함의를 갖는다고 하겠다.

본 연구의 목적은 기업영재에 대한 중단연구의 목적과 방향성을 확립하고 주요 연구문제를 도출하는 것이었다. 이를 위해 본 연구에서는 관련 기초 분야에 대한 선행 연구들을 중심으로 이론적 탐색을 실시하였다. 그 결과, 본 연구에서는 기업영재 중단연구의 적합한 연구방향으로서, ‘기업영재의 발달적 특성 규명을 통한 기업가의 육성 가능성 검증’이라는 궁극적 목적을 제안하였다. 또한 기업영재의 특성 및 본질에 대한 기술, 기업영재에 대한 교육 프로그램 및 정서적 지원에 대한 효과성 검증, 기업영재의 향후 성취를 예언하는 변인의 확인, 그리고 제도 및 정책적 개선을 위한 시사점 도출이라는 네 가지 연구문제를 설정하였다. 이러한 개념적 근간을 토대로 향후 다양한 실증연구가 후속되어야 할 것이다.

기업영재의 중단연구가 가질 수 있는 함의는 다음과 같이 정리될 수 있겠다. 첫째, 기업영재의 특수성에 의한 함의이다. 앞서 여러 차례 지적한 바와 같이 기업영재는 아직 독특한 영재 하위 영역으로 편입되지 못하였다. 최근 들어 국내외적으로 기업영재에 대한 관심과 연구가 증가되는 추세이기는 하지만(최민경, 이행은, 2013; Shavinina, 2006; 2007; 2008), 양과 질의 측면에서 여전히 부족하다. 기업영재에 대한 개념적, 또는 이론적 정립이 충분히 성숙하였다고 보기 힘든 현실점에서 기업영재를 대상으로 중단연구를 실시한다는 것은 순서상의 오류로 보일 수도 있다. 그러나 현재 미지의 영역에 있는 기업영재의 특성은 지속적인 자료 수집과 분석을 포함하는 중단적 연구 과정 속에서 효과적으로 밝혀질 수 있을 것이다.

둘째, 경제 패러다임의 전환에 의한 함의이다. 앞서 언급한 바와 같이 세계적인 경제적 추세가 창업경제로 바뀔에 따라 경제뿐만 아니라 전 사회적 영역에서 혁신과 창의적 태도가 중요해지고 있다. 이에 따라 기업가정신에 대한 교육이 새로운 교육 패러다임, 혹은 혁신적인 교육 모형으로 제안되는 사회적 분위기가 형성되었다. 이러한 점에서 기업영재에 대한

교육은 그 자체로 새로운 교육 모형일 수 있고, 이러한 새로운 교육 모형이 사회 전반에 미칠 수 있는 역할 및 효과를 중단연구를 통해 알아보는 것은 매우 중요하다. 기업영재교육을 받은 모든 이들이 향후 기업가로 성장하지 않더라도 기업가정신 및 혁신성에 대한 교육적 경험이 이들의 향후 삶에 어떤 영향을 미치게 될지에 대한 연구는 대한민국의 교육 정책에 매우 큰 시사점을 남길 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

셋째, 국가 수준의 인재 육성에 대한 함의이다. 국가적인 인재를 조기에 발굴하고 육성하는 국가의 역할에 대한 중요성은 날로 증대되고 있지만, 과연 육성이라는 후천적 처치가 선천적인 성향이나 능력의 영향을 얼마나 상쇄하고 보충할 수 있을지에 대한 검토는 충분히 이루어지지 않은 상황이다. 이러한 관점에서 기업영재에 대한 중단연구는 국가 수준의 인재 육성과 관련된 정책에 새로운 관점을 제시할 수 있을 것이다. 예컨대, 선발과 육성이라는 두 가지 이슈와 관련해서 특정한 영역에서는 두 가지 중에서 어떤 것의 영향이 더 큰지를 알아보는 것은 ‘선발’이라는 교육계의 화두와 관련하여 커다란 시사점을 남긴다고 하겠다. 즉, 후천적 교육의 효과성이 큰 사람, 즉 잠재력을 기준으로 선발하여 교육을 통해 ‘육성’하는 것이 인재 정책에서 주효할 것인지, 혹은 선천적으로 미리 보유한 능력이 큰 사람을 선발하여 이 능력이 훼손되지 않을 수 있는 지원을 하는 것이 더 효과적일지를 결정할 수 있는 기반이 된다는 것이다.

마지막으로 기업영재에 대한 중단연구를 시행함에 있어 몇 가지 주의해야 할 사항을 고려해 볼 필요가 있겠다. 첫째, 중단연구 방법은 변인들 간의 관계가 장기적인 관점에서 어떻게 변해 가는지를 파악하는 데에 유용한 도구이기는 하지만 그것 자체를 인과적인 결과로 해석하는 데에는 많은 주의가 요구된다. 중단연구를 통해 확인할 수 있는 많은 변인들 간의 관계는 어떤 실험적 처치에 대한 결과가 아니기 때문에 엄밀히 말하여 인과관계라고 보기는 어려운 경우가 많다(이성진, 2005). 오히려 많은 경우, 관계성의 정도가 크다, 혹은 밀접한 관계가 있다, 정도로 말할 수 있을 뿐이다. 이에 대해 이성진(2005) 역시 중단연구에서 가설적인 관계에 대한 분석결과를 해석할 때는 영향력의 상호 관계 및 정도를 추론한 결과라고 해석하는 것이 옳다고 지적하였다. 영재교육 프로그램의 효과를 알아볼 때는 교육을 구성하는 다양한 측면들이 학생들에게 가해진 일종의 실험적 처치라고 간주하여 일종의 인과관계라고 해석할 수 있겠지만, 그 조차도 영재교육 프로그램을 받지 않은 비교집단의 설정이 있을 때에만 그 효과를 오도 없이 분석할 수 있을 것이다.

둘째, 표본의 특수성으로 인한 제한이다. 기업영재에 대한 정확한 개념적 정의가 확립되어 있지 않은 현 시점에서, 기업영재의 중단연구를 실제로 시행할 때, 실험 참가자 표본을 선택하는 것은 매우 까다로운 일이 된다. 기업영재 표본이 정해진다고 하더라도, 해당 표본 집단은 특정 영재 교육 프로그램 참가자를 대상으로 할 가능성이 매우 높다. 즉, 본 중단연구의 참가자는 ‘기업영재’이기도 하지만, 보다 엄밀하게는 ‘기업영재의 대표적 자질을 가지는 학생들을 대상으로 하는 영재 프로그램 참가자’를 대상으로 하는 연구가 될 가능성이 높다는 것이다. 물론, 해당 영재 프로그램의 취지 및 선발 기준이 기업영재와 거의 일치한다면 그 부합성은 상당히 높지만, 프로그램 자체의 특성으로 인한 혼입의 문제는 여전히 남는다.

따라서 이러한 특성을 고려하여 종단연구의 결과를 해석해야 한다.

기업영재에 대한 연구는 이제 출발 시점에 있다. 창업을 통한 부가가치의 창출을 시대정신으로 하는 현 세기에 기업영재에 대한 각국의 기대는 지금부터 더욱 높아질 전망이다. 이러한 기업영재에 대한 종단연구의 성공적인 수행을 위해서는 관련 분과들, 예컨대, 정책학, 경제학, 경영학, 교육학, 역사학, 법학, 과학 등에 이르기까지 다양한 학술분야 간 연계를 통한 상호보완적 노력과 시도가 필요하다.

참 고 문 헌

- 김대업, 성장수 (2013). 잠재적 창업가의 예비 창업행동과 사회적 책임의식간의 관계: 마이 스티고 학생들을 중심으로. **중소기업연구**, 35(1), 25-46.
- 김종관 (1994). 기업가정신의 개념과 연구접근방법. **대한경영학회지**, 9(1), 27-52.
- 미래창조과학부 (2007). 과학영재 발굴·육성 종합 계획. <http://www.msip.go.kr> (검색일: 2013. 09. 12).
- 박경빈 (2012). 한국영재교육의 연구동향 분석. **영재교육연구**, 22(4), 823-840.
- 박기문, 이규녀, 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. **교육심리 연구**, 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.
- 서울경제신문 (2013). 기업가정신이 창조경제 만든다: <10> 창업DNA 되찾아야.
- 양태용, 김인수 (2006). 대학의 Entrepreneurship(기업가정신) 교육 현황과 특징에 관한 연구: 한국과 미국 대학을 중심으로. **2006년 대한산업공학회 춘계학술대회 논문집**. 1493-1507.
- 오현석 (2007). 역량중심 인적자원개발의 비판과 쟁점 분석. **경영교육논총**, 47, 191-213.
- 이성진 (2005). **한국인의 성장 발달: 30년 종단적 연구**. 서울: 교육과학사.
- 이재호, 박경빈, 진석연, 류지영, 이상철, 안성훈, 진병욱 (2012). 발명영재상 수업을 위한 발명영재의 특성 이해. **영재교육연구**, 22(3), 551-573.
- 이찬 (2009). **차세대 영재기업인 선발모형 개발 및 육성체계 구축**. 서울: 특허청, 한국발명진흥회.
- 이현숙, 백민정 (2012). 청소년의 개인특성이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구: 주관적 규범의 조절효과를 중심으로. **기업가정신과 벤처연구**, 15(5), 65-84.
- 정대용, 환관섭 (2013). 창업활동이 성장의도를 매개로 창업결과만족에 미치는 영향. **중소**

- 기업연구, 34(1), 97-119.
- 조석희 (2004). 영재성의 발달 및 프로그램 효과에 관한 중단연구(2004-2018): 1차년도 연구(검사도구 개발을 중심으로). 서울: 한국교육개발원.
- 조석희 (2005). 영재성의 발달 및 프로그램 효과에 관한 중단연구(2004-2018): 2차년도(조사대상자 선정 및 횡단 분석). 서울: 한국교육개발원.
- 추기능 (2005). 지식기반 경제의 이해. 서울: 한국발명진흥회.
- 최민경, 이행은 (2013). 청소년 기업영재의 기질 및 성격 특성. *영재교육연구*, 23(1), 89-107.
- Athayde, R. (2009). Measuring enterprise potential in young people. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 481-500.
- Bae, Z., Bae, J., Kim, J., Lee, S., Suh S., & Park, S. (2007). *The tale of two valleys: Daeduk and Teheran*, in Rowen, H., Hancock, M. & Miller, W. (eds.), *Making IT: The rise of Asia in high-tech* (pp. 175-194). CA: Stanford University Press.
- Bygrave, W., & Zacharakis, A. (2013). 기업가정신 [이민화, 이현숙 역]. 서울: 동서미디어. (원본출간년도: 2011).
- Chell, E. Athayde, R. (2009). *The identification and measurement of innovative characteristics of young people*. NESTA Research Report.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind. The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Krueger, N. F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perception of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 5-21.
- Krueger, N. F., & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- LG주간경제 (2004). 선진국 경험에서 배우는 청년실업 대책.
- Lubinski, D., Benbow, C. P. (2006). Study of mathematically precocious youth after 35 years. *Perspectives on Psychological Science*, 1(4), 316-345.
- Lubinski, D., Benbow, C. P., Webb, R., & Bleske-Recheck, A. (2006). Tracking exceptional human capital over two decades. *Psychological science*, 17(3). 194-199.
- OECD (1996). *The knowledge-based economy*. Paris: OECD.
- Perleth, C., & Heller, K. A. (1994). The Munich longitudinal study of giftedness. In R. F. Subotnik & K. D. Arnold (Eds.), *Beyond terman: Contemporary longitudinal studies of giftedness and talent* (pp. 77-114). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Renzulli, J.S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. *Phi Delta Kappan*, 60(3), 180-184, 261.
- 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. Ottawa, Ontario, 178-186.
- Shavinina, L. V. (2008). Early signs of entrepreneurial giftedness. *Gifted and Talented International*, 23(1), 9-15.
- Shumpeter, J. A. (1961). *The theory of economic development*. New York: Oxford University Press.
- Silverman, L. (2008). The measurement of giftedness. In L. V. Shavinina (Ed.), *The International Handbook on Giftedness*. Dordrecht, the Netherlands: Springer Science & Business Media.
- Subotnik, R. F., & Arnold, K. D. (1994). *Beyond terman: Contemporary longitudinal studies of giftedness and talent*. Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Stevenson, H. (1983). *A perspective on entrepreneurship*. Harvard Business School Working Paper No.9-384-131, Harvard Business School, Boston.
- Tennenbaum, A. J. (1983). *Gifted children: Psychological and educational perspectives*. New York: Macmillan.
- Terman, L. M. (1925). *Mental and physical traits of a thousand gifted children. Genetic studies of genius* (Vol. I). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1959). *Genetic studies of genius V*. California: Stanford University Press.
- Timmons, J. (1994). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*, Fourth edition, Boston: McGraw-Hill.
- Veciana, J. M., Aponte, M., & Urbano, D. (2005). University students' attitudes towards entrepreneurship: A two countries comparison. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 165-182.
- Winner, E. (2000). The origins and ends of giftedness. *American Psychologist*, 55(1), 159-169.

= Abstract =

Theoretical Proposal and Consideration on Longitudinal Study of Entrepreneurial Gifted Youth

MinGyeong Choi

Korea Invention Promotion Association

KyungPyo Lee

Korea Invention Promotion Association

Research on entrepreneurial gifted youth who have immense potential within the national economy in the near future is critical. The purpose of this article is to establish the proper goal and direction of longitudinal study on entrepreneurial gifted youth and to identify substantial research problems. In order to do a theoretical inspection around preceding research related with the field, longitudinal study of entrepreneurial youth (including gifted education and entrepreneurship) was executed. As a result, the goal, 'the verification of whether entrepreneurs can be cultivated by educational interventions' was derived as an appropriate research direction. Also, 4 major research problems are presented: (1) Description of the features of entrepreneurial gifted youth and their developmental pattern, (2) Explanation of the effects of educational intervention on intensifying entrepreneurial giftedness, (3) Prediction which identifies the factors that influence the youths' success as eminent entrepreneurs, and (4) Control over promoting talented individuals and refining relevant policy and institutions. Implications and further research directions are also discussed.

Key Words: Entrepreneurial giftedness, Longitudinal study, Creative human resource development, Gifted development, Potential entrepreneur

1차 원고접수: 2013년 9월 13일
수정원고접수: 2013년 10월 27일
최종게재결정: 2013년 10월 27일