

기업영재의 개념 및 특성에 대한 이론적 고찰

최민경

한국발명진흥회

기업영재에 대한 연구는 최근 새롭게 떠오른 분야로서 날로 그 중요성이 증대되고 있다. 본 연구의 목적은 기업영재에 대한 이론적 고찰 및 탐색을 통해 기업영재의 개념에 대해 전반적으로 개관하고 저자 나름의 견해를 제안함으로써 향후 이어질 기업영재의 학술적 기반 확립에 기여하는 것이다. 이를 위해 첫째, 그간 기업영재를 대상으로 수행된 선행 연구 문헌을 분석하여, 기업영재의 생애 초기 개인 및 환경 특성, 기질 및 성격 특성, 인지 특성, 진로 및 흥미 특성을 종합하였다. 둘째, 기업영재 관련 연구에서 우선적으로 고찰해야 할 연구 분야로 기업가, 잠재적 기업가, 발명영재 등 기업영재 제 유사 개념, 기업가정신, 생애발달, 그리고 관리 능력 및 실용 지능과 같은 능력 요소를 제안하고, 이들 분야와 기업영재와의 관련성을 탐색하였다. 이를 기반으로 본 연구에서 제안하는 기업영재의 개념적 정의는 ‘기회 추구 및 혁신을 위해서는 위험을 기꺼이 감수하고 인력 및 자원에 대한 관리-조정 잠재력이 뛰어난 자’이다. 논의에서는 기업영재 연구가 현재의 교육 및 정책에 제시하는 함의를 검토하였다.

주제어: 잠재적 기업가, 발명 영재, 기업가 인지, 혁신 교육, 창의 인재 개발

I. 서 론

1. 연구 필요성 및 목적

영재성은 혁신(innovation) 및 경제적 번영과 직결된다(Shavinina, 2009a). 기업영재는 최근 새롭게 떠오른 영재 분야로서 날로 그 중요성이 증대되고 있다. 기업영재는 그 개념적 본질 자체로, 그 어떤 영재 하위 분야보다 혁신 및 경제적 번영과 직접적인 관련을 맺는다. 특히, 지식을 근간으로 하는 혁신과 초국적 경쟁이 날로 심화되고 있는 현대 기업환경에서는 변화된 경제 환경에 대한 혁신적 대처 방안으로서 기업가(entrepreneur)에 대한 의존과 중요성, 그리고 영향력이 증가되고 있다. 이러한 사정을 고려할 때, 기업영재에 대한 연구는 국가 경제를 책임질 국제적 기업가를 생애 초기부터 발굴하고 육성하고자 하는 범국가적 노력으로

풀이될 수 있다.

아울러 청소년기에 있는 잠재적 기업가, 즉 아직 기업가로서의 능력이 발휘되지는 않았지만, 향후 기업가로 성장할 충분한 역량과 의향이 있는 청소년들에 대한 사회적 기대와 관심은 증대 추세에 있다. 최근 청년 창업이 경제에 미치는 긍정적인 영향이 실제로 밝혀짐에 따라, 기업가 조기 육성을 위한 체계적인 교육과 환경을 제공하고자 하는 세계 각국의 정책적 지원이 증대되고 있다. 예컨대, 기업가정신 교육의 강국으로 떠오른 유럽연합(EU)과 미국 등 선진국을 중심으로 어린이들을 대상으로 하는 기업가정신 교육이 시작되고 있다. 이는 그간 대학이상의 교육에 치중했던 기업가 및 기업가정신, 그리고 경영교육의 형태와 내용이 변화되고 있음을 방증한다.

한국에서 역시 이러한 노력이 시작되고 있다. 특히 한국 특허청에서는 미래 산업 인재 육성의 일환으로 발명영재와 기업영재를 선발·육성하고 있지만(이찬, 2009), 이들 간의 개념적 구분에 대한 체계적인 이론적 확립은 미흡한 실정이다. 따라서 각각의 집단에게 어떠한 지원과 교육이 보다 적합한지에 대한 비전 확립이 시급하다.

이에 본 연구에서는 최근 혁신 기반 경제의 화두로 떠오르고 있는 기업영재의 개념에 대한 이론적 체계화를 시도하고자 하였다. 기업영재 영역의 학문적 체계화를 위해 개념적 고찰을 시행하고, 관련 분야 및 제 유사 개념을 개관하며, 기존에 진행된 기업영재 관련 선행 연구 결과를 종합하여 기업영재 관련 연구가 향후 보다 활발하게 확장될 수 있는 기반을 마련코자 하였다.

이러한 관점에서 본 연구의 시도는 첫째, 기업영재의 개념에 대한 전체적인 관점을 제안하는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 기대하였다. 현재 기업영재에 대한 개념적 확립이 미흡함으로 인해 전체적인 조망 역시 어려운 상황이다. 기업영재 연구와 관련된 다양한 관점과 관련 영역 및 개념들을 제안함으로써 기업영재에 대한 전체적인 조망에 기여하고자 하였다. 둘째, 기업영재를 위한 학제 간 연구를 시작하는 데에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대하였다. 기업영재에 대한 연구는 필연적으로 학제 간 연구를 필요로 한다. 아울러 다양한 영역들 간에 논의가 시작되기 위해서는 개념 등에 대한 공통된 전제 및 합의를 바탕으로 학제 간 연구의 기반이 필요한 바, 향후 증대될 이러한 학제 간 연구에 본 논문이 개관의 역할을 할 수 있을 것으로 기대하였다. 마지막으로, 기업영재에 대한 이론적 토대 구축은 영재교육뿐만 아니라 교육 일반과 인재 정책에 대한 함의를 가질 수 있을 것으로 기대하였다. 기업영재를 발굴하고 육성하는 데 있어서 필수적으로 요구되는 내용은 혁신 교육인데, 혁신 교육은 비단 기업영재에게만 적용될 수 있는 프로그램이 아니라 아동·청소년에게 혁신정신을 불러일으키는 데에 주요한 역할을 할 수 있으리라 기대하였다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 기업영재에 대한 이론적 고찰 및 탐색을 통해 기업영재의 개념에 대해 전반적으로 개관하고 저자 나름의 견해를 제안함으로써 향후 이어질 기업영재의 학술적 기반 확립에 기여하고자 하였다. 이를 위해 첫째, 우선 기업영재에 대해 그간 진행된 선행 연구

결과를 종합함으로써 기업영재의 고유특성을 살펴보았다. 둘째, 기업영재의 고유특성에 대한 앞선 종합을 기반으로 기업영재의 개념에 대해 고찰해 보기 위해 기업영재를 논의함에 있어 필수적일 것으로 생각되는 연구 분야를 제안하고, 각 분야와 기업영재와의 관련성을 논의하였다. 특히, 기업영재성에 있어서 핵심적인 요소로 지적될 수 있는 경영분과에서는 기업영재와 관련하여 어떤 연구들이 수행되었는지에 대해 소개함으로써 학제 간 연구의 공통 분모를 찾고자 하였다. 셋째, 앞선 논의를 기반으로 최종적으로 기업영재에 대한 저자 나름의 견해를 제시하였다. 특히, 본 연구에서는 기업영재에 대한 새로운 개념적 정의를 제안함으로써 기업영재에 대한 보다 구체화된 정의를 제시하고자 하였다.

본 연구의 시도는 경영 및 경제학계에서의 기업가정신 및 기업 경영 연구의 확장에 도움을 줄 뿐만 아니라 인재개발 및 청소년 발달 영역의 연구 또한 확장될 수 있으리라 기대하였다. 무엇보다 기업영재 연구는 학제 간 결합을 필요로 한다. 본 연구가 향후 진행될 보다 활발한 체계적인 학제 간 연구의 초석이 되기를 기대하였다.

II. 기업영재의 특성

기업영재의 개념에 대해서 고찰하고 기업영재에 대한 새로운 개념적 정의를 제안하기 위해 우선, 그간 기업영재에 대한 선행연구 결과를 분석하여 기업영재에 대해 밝혀진 특성을 종합하고자 하였다.

1. 생애 초기 단계에서 나타나는 개인적, 환경적 특성

가. 개인적 특성

기업영재에 대한 초기 연구를 이끌고 있는 대표적인 학자로 Larisa Shavinina를 꼽을 수 있다. Shavinina(2009b)는 그 성취와 자질에서 명백히 검증된 4인의 세계적인 기업가, Richard Branson, Micheal Dell, Bill Gates, Warren Buffett의 자서전을 연대기적으로 분석하여 기업영재의 발달단계에서 생애초기에 나타내는 두 가지 특성을 추출하였다. 첫 번째 특성은 기업영재가 나타내는 생애 초기 표지(early signs of entrepreneurial giftedness)로서 개인적 역량 및 특성이다. 두 번째는 미시사회적 요소(micro-social factors)로서 4인의 대표적인 기업영재의 생애 초기에 공통적으로 발견되는 환경적 요소이다.

우선, 기업영재의 생애 초기 표지 분석 결과를 살펴보면, 다섯 가지 고유특성(specific feature)과 일곱 가지 일반특성(general feature)이 나타났는데, 고유특성은 기업영재에게만 영역 특수적으로 발견되는 특성이고, 일반특성은 기업영재 뿐만 아니라 모든 성공한 개인에게서 나타나는 역량 및 특성을 의미한다.

우선, 다섯 가지 고유특성은 다음과 같다. 첫째, 기업영재는 사업 창의성이 높다. 이윤을 남기는 것과 관련된 창의적 아이디어를 끊임없이 창안해낸다. 둘째, 실제성이 높다. 즉, 아이디어를 아이디어에 머물게 하지 않고, 실제 제품, 서비스, 혹은 체계로 구현(implementation)한다. 셋째, 숫자 계산에 능하다. 이론적인 수학 문제에 대해서는 흥미를 가지지 못하고 능력

을 발휘하지도 못한다 하더라도 실제적 이윤을 예측하는 등의 실제적인 셈에 흥미를 가지고 있다. 넷째, 협상능력이 뛰어나다. 자신의 사업 구상을 실제로 구현하기 위해 열정적으로 일한다. 주변 사람들, 가족, 친척들을 개입시키려고 노력한다. 마지막으로, 실용성을 추구한다. 불필요한 단계들을 효과적으로 제거하여 돈을 벌어들이는 실제적인 일들을 하고자 한다.

일곱 가지 일반특성은 다음과 같다. 첫째, 성공에 대한 인내심이 높다. 이들은 그들의 첫 번째 실패 이후에 포기하지 않는다. 자신들이 하기로 결심한 것에 대해서는 성공할 것이라는 강한 믿음이 전제되어 있기 때문에 성공할 때까지 다시 시도한다. 둘째, 긍정적 태도와 ‘세상을 바꾸려는 태도(change the world attitude)’를 가진다. 이들은 설립한 기업과 그들의 미래 비전에 대해서 긍정적인 생각을 가지고 있다. 이로 인해 실패를 실패로 인식하지 않고 또 다른 사업에 대한 기회로 인식할 수 있으며, 이러한 긍정적인 태도가 이들이 마침내 성공하는 데에 도움을 준다. 셋째, 도전적인 환경에 대한 이른 시기에 노출된다. 도전을 사랑하고 좋아한다는 것은 이들이 가지고 있는 핵심적인 속성들 중 하나인데, 환경적으로 이들은 어린 시절부터 도전에 노출되어 왔다. 넷째, 탁월함, 완벽을 추구하고, 경쟁심이 있다. 어린 시절부터 도전에 일찍 노출되고, 스포츠에 열정적으로 몰입하는 등의 과정을 통해 기업영재들은 경쟁적인 성격을 형성하게 된다. 다섯째, 학과 공부에 대한 (일반적으로) 흥미가 낮다. 실제적인 프로젝트를 좋아하기 때문에 학업에 대한 관심은 상대적으로 낮을 수 있다. 여섯째, 사고와 행동에서 독립적이다. 권위에 대해 심각하게 생각하지 않고, 어린 시절부터 그들의 생각이나 행동에 있어 매우 독립적이다. 마지막으로, 규범을 무시한다. 규범을 따르는 것에 낮은 흥미를 보인다. 필요에 의해 규칙을 깨트리는 것에 대해 껄뮌치 않는다.

Shavinina(2009b)는 무엇보다 이러한 특성이 생애 초기부터 나타난다는 점을 강조하고 있다. 성인으로서 창업에 성공한 그들이 성공에 이르게 한 그들의 특성을 생애 초기에도 가지고 있었다는 점은 매우 흥미로우며 바로 이러한 점이 기업가의 선천적인 특성에 대한 연구를 시사하는 점이라고 볼 수 있다.

나. 환경적 특성

Shavinina(2009b)가 도출한 기업영재의 생애 초기 발달적 특성 중 두 번째는 미시사회 요소(micro-social factors)에서의 특성이다. 거시 사회 요소(macro-social factors)가 한 개인이 살아가고 있는 사회적, 문화적, 역사적 맥락, 예컨대, 동시대의 시대정신과 같은 것이라면, 미시 사회 요소란 가족, 학교, 대학, 그리고 비교적 근거리 안에 있는 사회적 환경들(예컨대, 유년기 친구)을 지칭한다. 가족 환경과 교육 기회와 같은 미시 사회 요소는 개인의 성취에 많은 영향을 미친다는 것이 보고되어 왔다.

기업영재가 가지고 있는 개인적, 내재적 특성뿐만 아니라 주변 환경에 의해 기업영재에게 주어질 수 있는 지원 및 자원은 기업영재의 발달에 매우 중요한 역할을 한다. 특히, 가족 중에서도 어머니의 역할은 인지적 능력을 개발하는 데에 매우 큰 역할을 하는 것으로 보고되었다. 그 외에도 롤모델과의 접촉기회, 공교육의 역할, 부모뿐만 아니라 영재를 둘러싸고 있는 주변 사람들의 존재, 가족의 사회-경제적 지위, 가족적 분위기, 어머니의 교육 수준 등 또

한 중요한 역할을 수행한다. Shavinina(2009b)는 미시 사회 요소를 부모와 그 외 확대 가족의 두 가지 범위로 구분하고 각 범위에서 나타나는 일반특성과 기업영재에게 나타나는 고유 특성을 도출하였다. 그 결과는 <표 1>에서 보는 바와 같다.

<표 1> 기업영재의 생애 초기에 영향을 미치는 미시 사회 요소(Shavinina, 2009b)

	부모	확장된 가족
일반 특성	넓은 흥미 범위 자식에 대한 극진한 사랑 아이에 대한 신뢰 진실하면서도 열린 관계 자녀들을 평등하게 대함 가능한 모든 방법으로 그들을 지원함 자녀에 대한 높은 윤리적 잣대	광범위한 흥미 범위 높은 관심, 지원적, 자녀에 대한 믿음
	고유 특성	세상을 바꾸고, 규칙을 넘어서는 태도 모험을 사랑함 독립적인 사고와 행동 팀워크에 대한 중요성 강조

Shavinina(2009b)의 연구는 몇 가지 인물의 자서전에 근거하기 때문에 방법론적인 제한점이 존재하지만, 그럼에도 불구하고 이는 기업영재의 특성에 대한 거의 최초의 연구 결과로서 기업영재의 개념을 학계에 도입하고 소개하는 기능을 수행하였다. 따라서 향후 이러한 연구 결과를 토대로 다양한 실증적 방법을 통해 기업영재의 특성을 객관적으로 측정할 수 있는 시도가 이루어져야 한다.

2. 기질 및 성격적 특성

최민경과 이행은(2013)은 기업영재의 선천적 특성과 후천적 성격을 구분하여 측정하고, 기업영재의 기질 및 성격 표준형을 제안하였다. 이들은 특허청 및 한국발명진흥회에서 진행하는 청소년 기업인 육성 사업의 일종인 ‘지식재산기반 차세대영재기업인’ 사업에 참여하는 중·고등학교 250여명의 청소년 기질 및 성격 검사(Temperament and Character Inventory: TCI, Cloninger et al., 1994) 수치를 분석하였다. JTCI는 기질(temperament), 즉 생물학적, 유전적 기반을 가진 개인의 기본 성향과 성격(character), 즉 기질을 바탕으로 환경과 상호작용하는 과정을 통해 일생을 통해 변화하며, 개인이 의식적으로 추구하는 목표와 가치를 반영하는 성향을 동시에, 그리고 구분해서 측정할 수 있는 검사이다. JTCI는 Cloninger(1987)가 제안한 네 가지 기질 차원 척도와 세 가지 성격차원 척도와의 조합을 통해 한 개인의 특성을 보다 잘 설명할 수 있다는 기질-성격 모형에 그 토대를 두고 있다.

연구 결과, 기업영재는 기질적으로 낙천적이고 성격적으로 성숙하다는 점이 확인되었으며, 이러한 특징은 동일 학교급의 일반 청소년 집단과 구분되었다. 세부 차원값을 보자면, 자극추구와 위험회피가 낮고 사회적 민감성이 높은 유형으로 ‘유쾌함’을 특징으로 한다. 기질

적으로 유쾌한 유형들의 대표적인 특성은 낮은 상황에서도 동요하거나 당황하지 않고 차분하며 매우 낙관적이며 질서정연하면서도 조직화된 모습을 보이는 것으로 나타나 있다(민병배, 오현숙, 이주영, 2007). 특히 기업영재는 자신의 기질적인 단점을 보완하고 장점을 강화하는 등 적응적인 측면에서도 일반 청소년들보다 우수한 것으로 나타났고, 뿐만 아니라 과학영재, 성적우수집단, 그리고 지능이 높은 청소년 집단과도 차별화됨으로써 하나의 독특한 영재집단으로 구분될 수 있음을 시사하였다.

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 크다고 할 수 있다.

3. 인지적 특성

최근 기업가 혹은 기업가정신과 관련된 인지, 즉 기업가가 어떻게 사고하고, 판단하는지, 기업가의 인지 특성에 대한 연구는 서구를 중심으로 빠르게 활성화되고 있다. 기업 인지(Entrepreneurial Cognition)는 신생 학문으로서 사업기회를 포착하고, 위험을 감수하며, 자원을 확보하고 사용하며, 창의적인 사업 아이디어를 생성하는 등, 기업 운용의 제반 활동에서 필요한 인지과정의 특성과 뛰어난 기업가의 인지적 특성을 밝히고자 한다.

인지적 접근(cognitive perspective)에서 가장 핵심적인 측면은 정보처리적 접근이라는 개념이다. 정보처리적 접근에서는 인간의 인지과정을 모종의 정보처리과정(information processing)으로 간주하며, 따라서 컴퓨터 은유를 통해 인간의 인지과정을 모형화한다. 즉, 인간의 사고과정은 컴퓨터와 같이 입력(input)에 대해 모종의 처리과정(processing)을 거쳐 출력(output)을 내놓는다는 것이다. 여기서 입력은 인간에게 사고를 유발하는 모든 자극, 사건, 대상이 될 수 있겠고, 출력 또한 행동, 사고, 느낌 등을 포함할 수 있다. 비록 컴퓨터와 인간이 사고과정을 은유하는 관계이기는 하지만, 처리과정 혹은 처리규칙은 컴퓨터와 인간과는 상이한 점들이 있으며, 인간의 고유한 인지처리상의 특징을 포괄적으로 연구하는 대표적인 분야가 인지심리학이라고 할 수 있다(최민경, 윤상석, 2013).

이러한 인지심리학 및 인지과학의 정교한 설명방식을 통해 기업가의 인지적 처리과정에 대해서 알아보는 것은 매우 중요하다고 하겠다. 최민경과 윤상석(2013)은 대표적인 기업가적 인지과정으로서 판단과 의사결정과정 및 위험추구와 기회포착의 기저에 깔린 인지과정에 대해 소개하고 있다. 기업가에게 있어서 가장 두드러지게 요구되는 인지적 기능으로 판단과 의사결정과정을 들 수 있다. 판단과 의사결정은 Kahneman과 그의 오랜 동료 Tversky가 인간은 어떻게 판단하는지에 대한 입지전적인 연구를 수행한 이후 우리 사회의 곳곳에 녹아들었다. 즉, 사람들은 판단과 의사결정을 할 때 주어진 모든 정보를 고려하는 것이 아니라 주어진 정보에 부분적으로 주의를 기울이는 편향(bias)과 휴리스틱(heuristic)을 사용한다(Tversky & Kahneman, 1983). 일반적인 사람들이 나타내는 편향과 휴리스틱에서 기업가들은 어떠한 차별을 보이는지에 대해서 Busenitz와 Barney(1997)는 기업가 의사결정을 크게 불

확실성(uncertainty)과 복잡성(complexity)로 대별하고 있다. 무엇보다 기업가는 일반인보다 훨씬 정보가 부족하고, 복잡하며, 예측할 수 없는 환경에서 중대한 의사결정의 연속을 경험한다는 것이다. 이로 인해 기업가의 의사결정은 일반인들의 그것보다 훨씬 높은 불확실성과 복잡성을 보인다. Busenitz와 Barney(1997)은 기업가가 일반인에 비해 과신 편향(overconfidence bias)과 대표성 휴리스틱을 더 많이 사용한다고 보고하였다. 즉, 기업가는 성공 가능성에 대해 매우 낙천적으로 판단함으로써 행동가로서의 특징을 가질 수 있게 된다는 것이다. 아울러 대표성 휴리스틱을 사용함으로써 체계적인 정보 수집 보다는 개인적 경험에 근거한 소수 사례로부터 의사결정을 하며, 복잡성과 불확실성에서 벗어나고자 한다는 것이다. 요컨대, 기업가는 일반인들에 비해 편향과 휴리스틱에 보다 의존하는 의사결정자이며, 그러한 면에서 시간이 걸리는 결정보다 신속하지만 위험을 감수하는 결정을 내리는 의사결정자라는 결론을 도출하고 있다.

위에서 보는 바와 같이 기업가의 의지적 특성은 그 자체로 매우 흥미로운 연구 분야이기도 하거나, 현대 경제·사회 전반에 매우 큰 파급력을 가진 학문 분야로서 최근 활발히 연구되고 있다. 그러나 여전히 청소년 기업영재의 인지적 특성에 대한 연구는 미처 시작되지 않은 것으로 보인다. 생애 단계에 따라 인지적 기능 차이가 있을 수 있으며, 특히 청소년기는 인지적 기능이 완전히 성숙되지 않은 상태이기 때문에 독특한 사고 패턴이 관찰될 수 있을 것으로 보인다. 따라서 기업영재의 본질적인 능력 및 발달에 대한 특성에 대해 보다 깊이 있게 탐색하기 위해서는 인지심리학적 접근이 추가되어야 할 것이다.

4. 진로/흥미 특성

소정(2012)은 한국의 청소년 기업영재의 직업적 흥미유형을 조사하였다. 특허청과 한국발명진흥회에서 주관하는 ‘지식재산기반 차세대영재기업인 육성사업’ 참가자, 즉 발명과 기업가정신에서 두각을 나타내는 중등 청소년과 전국 8개 시·도의 발명교실에 소속된 중등 집단과의 비교를 수행하였다. 이를 위해 STRONG 진로탐색검사를 활용하여 Holland의 직업분류체계, 즉 RIASEC의 각 6개 흥미유형에 해당하는 현장형(Realistic), 탐구형(Investigative), 예술형(Artistic), 사회형(Social), 진취형(Enterprising), 사무형(Conventional) 중 하나를 각 개인의 직업흥미유형으로 할당하였다. 즉, 6가지 흥미유형에 대한 검사 점수 중 가장 높은 점수를 각 개인의 흥미유형으로 간주하는 것이다. 소정(2012)에 따르면 청소년 기업영재 집단은 발명교실 집단에 비해 학문적 연구와 과학적이고 분석적인 활동을 선호하는 탐구형과 리더십을 기반으로 현실적인 일을 선호하는 진취형 유형이 유의하게 높은 빈도로 나타난 것으로 확인되었다.

소정(2012)의 연구에서 한 걸음 더 나아가, 윤상석과 최민경(2013)은 청소년 기질 및 성격 검사(JTCI)와 STRONG검사를 사용하여 기업영재의 기질적 특성이 직업적 흥미 유형에 미치는 영향을 알아보았다. 이를 통해 기업영재의 기업가적 특성이 선천적인 기반에서 유래하는지를 확인하고자 하였다.

일반적으로 STRONG검사를 통해 진로 유형을 제시할 때는, 앞서 언급했던 RIASEC 유형

에서 개인에게 가장 적합한 두 가지 유형 조합 정보를 제시한다. 즉, RIASEC의 여섯가지 유형 점수 중 가장 높은 점수 유형과 그 다음으로 높은 두 가지 유형 정보의 쌍을 제시한다는 것이다. 따라서 윤상석과 최민경(2013)은 소정(2012)과 동일한 청소년 기업영재를 대상으로 각 개인의 RIASEC 쌍을 도출하였다. 그 결과, 가장 높은 빈도를 차지한 것은 탐구-진취형으로서 이들은 학구적인 동시에 외향적이고 설득적인 기업가적 특질을 동시에 가지고 있는 것으로 나타났다. 탐구-진취형의 특성은 대규모 조직보다 전문성을 바탕으로 한 일을 선호하고, 소규모일지라도 비슷한 수준의 전문지식을 가진 사람들과 함께 일하는 것을 선호하며, 분석적인 시각을 필요로 하는 사업분야, 예컨대 첨단기술을 필요로 하는 사업이나 새로운 분야의 사업을 선호하는 것으로 묘사되어 있다. 이러한 유형 묘사는 기술기반을 창업을 지향하는 인재상과 적절히 부합하는 설명이다.

한 가지 흥미로운 것은 탐구-진취형은 RIASEC 척도가 제시하는 유형 간 거리에서 가장 먼 유형들 중 하나이다. Holland는 육각형 모형의 제안을 통해 여섯 가지 흥미유형을 그들 사이의 유사성에 따라 체계화하였다. 유사한 특징을 공유하는 유형일수록 가까이 배치되고, 먼 거리에 배치한 결과 RIASEC의 각 유형이 육각형의 한 꼭짓점을 이루는 육각형 형태의 배치를 이룬다. 탐구형과 기업형은 육각형의 대각선상에 위치하는 유형으로 둘 간의 유사성보다는 대별되는 특성이 두드러지는 유형 쌍이다. 그럼에도 불구하고 청소년 기업영재의 직업 흥미 유형에서 가장 높은 빈도로 나타난 유형이 탐구-기업형이라는 것은 전통적인 직업 흥미론의 관점에서 매우 희귀한 현상일 수 있다. 이는 새로운 세기의 융합인재에 대한 연구가 필요하다는 점을 방증하는 결과라고 볼 수도 있으며, 청소년 기업영재라는 독특한 집단에 대한 새로운 관점에서의 연구가 필요하다는 의미로 해석할 수도 있다.

아울러 윤상석과 최민경(2013)은 선천적인 기질적 특성이 직업적 흥미 유형을 예측할 수 있는 요인으로서의 역할을 잘 할 수 있는지를 검증하기 위해 JTCI의 7가지 척도치를 예측변인으로, STRONG의 6가지 흥미 유형을 준거변인으로 상관분석과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 기질 및 성격과 직업 흥미 간에는 유의한 상관을 가지는 것으로 나타났다. 또한 JTCI의 위험회피 점수가 낮을수록 STRONG의 진취성 흥미가 높은 경향이 나타났다. 이러한 결과는 선천적 기질을 토대로 기업가적 자질을 예측할 수 있는 가능성을 시사한다는 점에서 기업영재의 교육 및 선발에 큰 함의를 가질 수 있다.

III. 기업영재 관련 연구 분야

앞서 기업영재의 특성에 대해 기존에 수행된 연구를 중심으로 살펴보았다. 본 절에서는 기업영재 연구의 체계화를 위해 우선적으로 고려되어야 할 연구 분야로서, 첫째, 기업영재 제 유사 개념(기업가, 잠재적 기업가, 발명영재), 둘째, 기업가정신, 셋째, 생애 발달, 넷째, 능력 요소(관리 능력, 실용 지능)를 제안하고, 각 분야가 기업영재에 대한 논의에서 가지는 함의를 고찰하였다. 이들 연구 분야가 기업영재 연구와 가지는 관계 및 그 함의에 대해 아래에서 자세히 논하였다.

물론 기업영재 연구의 체계성 확립을 위해서는 본 연구에서 제안하는 분야에 국한되지 않고, 보다 다양한 분야가 향후 접목되어야 할 것이다. 예컨대, Walberg 외(1981)는 전 세계 76명의 학자들과 공동연구를 통해 14에서 20세기 사이에 태어난 200명의 탁월한 성인, 예컨대, 모차르트, 뉴턴, 그리고 링컨과 같은 인물의 가족 및 가정, 교육, 그리고 문화적 조건과 같은 일반적인 심리적 특성들을 조사하였다. 그 결과 아동기, 즉 생애 초기의 뛰어난 특성들이 이들의 향후 성인기의 우수한 성취에 대한 단서가 되는 것으로 나타났다. 즉, 생애 초기의 개인 특성과 환경은 우수한 이들을 타인과 구분하는 유의한 표지가 된다는 것이다. 이러한 결과를 도출하기 위해 Walberg와 그 동료들이 조사한 개인 특성은 인지적 특성, 정서적·신체적 특성, 그리고 환경 조건은 가족 및 교육 환경, 사회 및 문화 환경의 4가지였다. Walberg와 그 동료들의 연구와 같이 우수한 성취를 보이는 개인과 그렇지 않은 개인을 구분해주는 요인에서 기업영재의 특성에 대한 체계적인 자료 분석은 기업영재 연구의 발전을 위해 향후 필히 수행되어야 할 것으로 보인다.

1. 기업영재 제 유사 개념

기업영재의 개념적 기초를 논의함에 있어서 우선적으로 다루어야 할 개념들을 아래에서 논의하였다. 본 연구에서는 기업영재의 기업가적 특성을 반영하는 개념으로 기업가, 잠재적 기업가들, 유사한 영재성을 공유하는 개념으로 ‘발명영재’를 중심으로 논의하였다.

가. 기업가

기업영재에 대해 기술하기에 앞서 기업가에 대한 고찰이 선행되어야 하겠다. 현대의 기업가에 대한 논의에서 기업가정신은 핵심적인 위치를 점유한다. 기업가가 기업의 성장과 발전에 대해 발휘하는 막강한 힘의 원천이자 행동력(김종관, 1994)으로서 기업가정신의 중요성이 부각되는 추세가 이를 방증한다. 따라서 본 절에서는 기업가와 기업가정신에 대한 고찰을 통해 기업영재의 개념적 기반을 개관하고자 한다.

기업가란 사업 기회를 포착하고 이를 실현하기 위해 기업을 일으키는 사람을 의미한다(Bygrave & Zacharakis, 2013). 기업가의 정의는 시대적 흐름에 따라 다양하게 변화되어 왔을 뿐만 아니라 접근방법이나 강조하는 측면에 따라 수많은 관점이 공존할 수 있다. 따라서 ‘기업가란 무엇인가’라는 질문에 대한 답은 생각보다 단순하지 않다. 우선, 기업가라는 용어의 유래부터 살펴보면, 기업가를 뜻하는 entrepreneur는 불어 동사인 entrepreneur(‘어떤 일이나 거래, 공장이나 건축물 등의 성공을 떠맡다’)에서 파생된 것으로 전한다. entrepreneur가 전문 용어로서 언제부터 사용되었는지를 문헌상으로 정확하게 파악할 수는 없지만, 대략 16세기 초에 ‘군대 원정을 이끄는 책임을 맡았던 사람’으로 처음 사용된 것으로 알려져 있다(김종관, 1994).

그 후 entrepreneur는 역사적으로 다양한 관점에서 정의되었지만 기업의 설립 및 성장에 있어 기업가의 영향이 본격적으로 부각되기 시작한 것은 영국의 산업혁명기 이후라고 알려진다. 김종현(2006)에 따르면 영국, 즉 최초의 산업혁명은 정부에 의해서 의도적이고 정책적

으로 수행된 것이 아니라 민간인들이 당면한 사회경제적 제 조건에 경험적으로 응해 나가는 과정에서 자생적으로 수행되었다. 영국 산업혁명에서 핵심적인 기술혁신으로 면공업에서의 방적 및 방직기, 철공업에서의 석탄, 그리고 제 산업에서 증기기관의 이용이 꼽히는데, 이러한 기술혁신과 조직 변화의 주체로서 민간기업가는 주도적인 역할을 수행하였다. 이후 세계 각지에서 이어진 산업혁명에서 역시 기업가는 산업 및 경제 발전의 원동력으로서 인류의 번영과 행복을 직접적으로 향상시킨 주체로서의 입지를 구축하기 시작하였다.

신준연(2010)은 현대 기업가의 개념 및 정의에 대해 다음의 네 가지 서로 다른 초점에 따라 구분하여 살펴보았다. 첫째, 위험감수자(risk-bearer)로서의 기업가이다. 이는 Cantillon 1755, 김종관, 1994에서 재인용)으로부터 시작된 관점으로서 그는 기업가를 고정소득이 보장되지 않고, 위험을 감수한 대가로서 이윤을 얻는 자로 보았다. 즉, 미래의 완전한 시장 정보를 알지 못하는 상황에서 미래 상황과 관계없이 제품공급자에게 정해진 가격을 지불해야 하기 때문에 중간상인, 즉 기업가는 위험을 감수하는 전문가가 될 수밖에 없다고 주장하였다. 둘째, 중재자(arbitrageur)로서의 기업가이다. 성태경(2002)은 기업가의 가장 중요한 역할 중 하나는 계속되는 시장의 불균형 상태에서 자원배분을 지시하고 수정하는 일이라고 주장하였고, Kirzner(1979)는 정보나 지식의 차이에 의해 발생하는 균형과 불균형의 과정 속에서 사업기회의 포착과 이윤추구가 가능하다고 주장하였다. 즉, 시장에서 기업가는 새로운 제품이나 서비스를 도입함으로써 기존에 있는 시장의 균형 상태에 변화를 가하고 이를 조정하는 중재자의 역할을 한다. 셋째, 조정자(coordinator)로서의 기업가이다. 기업가는 기존 생산 방법의 효율을 개선시키고 새로운 생산방법의 도입을 고취하기 위하여 가용한 생산요소를 조정하는 활동을 한다. 즉, 예상치 못한 문제를 해결하는 과정에서 다양한 요소들 간의 조정을 성공적으로 수행할 자질을 배양한 사람을 기업가라고 보았다. 넷째, 혁신가(innovator)로서의 기업가이다. Schumpeter(1961)는 창조적 파괴(creative destruction)을 통해서 경제시스템의 혁신적인 성장이 가능하다고 보았다. 즉, 기업가는 끊임없는 기술혁신의 주체로서 기업가정신의 실현을 통해 자본주의 경제의 핵심적인 엔진 역할을 한다. 마지막으로 의사결정자(decision-maker)로서의 기업가이다. 기업의 설립 및 경영은 끊임없는 의사결정의 연속이고, 이러한 의사결정은 빠른 변화속도 때문에 미래에 대한 전망이 어려운 불확실한 상황에서 이루어지는 경우가 많다. 이러한 관점에서 Kihgt(1921)는 기업가를 희소한 자원의 조정에 관한 판단과 의사결정의 전문가라고 정의하였다.

김종관(1994)은 기업가의 제 유사개념들을 상호 대조함으로써 기업가 개념을 보다 정교화하고 있다. 첫째, 기업가와 소유자(자본가)와의 구분이다. 기업가가 되기 위해서 해당 사업을 소유해야 할 필요는 없다. 현대에 기업가와 자본가의 분리는 당연한 것으로 간주되고 있다. 둘째, 기업가와 관리자(경영자) 간의 구분이다. 이러한 구분에는 크게 세 가지 입장이 존재하는데 우선, 관리자 개념이 기업가 개념을 포함한다고 보는 입장이다. 즉, 기업가가 하는 많은 일 중에 관리 기능이 포함되어 있다는 것이다. 이에 반해 양 개념은 독립적 관계를 유지할 수 있다는 입장도 존재한다. 즉, 기업가라는 인물 자체를 보통의 인물과 구분시키는 다양한 특성들이 있다는 것이다. 예컨대, 위험감수 기능과 같은 기능은 기업가만이 가지는 특수성이

라고 본다. 마지막으로 양 개념은 공통되는 부분이 존재한다는 입장이 있다. 대표적인 기업가의 역할로 혁신기능(innovation function), 관리-조정기능(managing-coordinating), 위험감수기능(risk-taking)의 세 가지 기능으로 제시될 수 있는데, 이 중 관리-조정 기능은 관리자와 기업가의 공통영역이지만, 혁신기능과 위험감수 기능은 기업가만의 고유 기능이라고 제안한다.

Pinchot(1985)에 따르면 엔트레프리너와 인트레프리너(intrapreneur)의 차이점은 조직의 존재 여부에 따라 결정된다고 한다. 즉, 인트라프리너는 이미 설립된 조직 내의 기업가로 한정되는 반면, 엔트레프리너는 창조자(creator) 혹은 발명가(inventor)로서 항상 어떤 아이디어를 수익성 있는 현실로 전환하는 방법을 제시하는 사람으로 표현된다. 즉, 엔트레프리너는 조직의 존재여부에 그 활동이 구애받지 않으며, 필요시, 조직을 설립하는 것 또한 아이디어의 실현 과정에 포함하는 사람을 일컫는 것으로 개념화하고 있다.

이상에서 본 것과 같이 현대의 기업가는 단순한 자본가나 기업 관리자와 차별된다. 초기 경제학자들은 기업가를 소유경영자로 인식하여 기업의 기능이나 역할을 소기업의 오너십과 유사하게 간주하였으나(김종관, 1994) 생산요소의 신결합을 통해 새로운 비전을 제시하는 능력을 강조한 Schumpeter(1961)의 정의가 오늘날 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; 최민경, 이경표, 2013에서 재인용).

나. 잠재적 기업가

기업영재 개념과 상당부분 의미적으로 중첩되는 개념으로서 최근 들어 경영학계를 중심으로 활발히 연구되고 있는 대상이 잠재적 기업가(potential entrepreneur)이다. 잠재적 기업가란 창업을 하지 않은 상태에서 창업기회를 수용할 능력을 가지고 있는 사람을 말한다(Krueger & Brazeal, 1994; 김대업, 성창수, 2013에서 재인용).

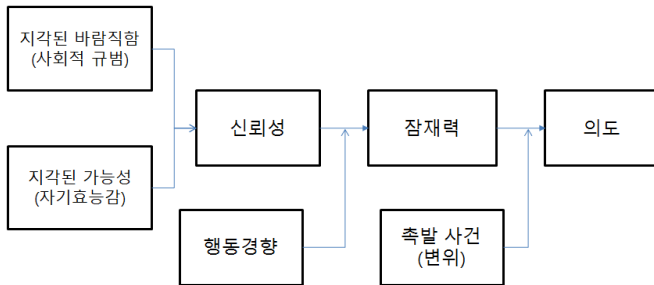
잠재적 기업가에 대한 연구를 위해서는 창업 잠재력에 대한 고려가 필수적이다. 창업 잠재력에 대한 이해를 위해서는 창업의도(intention)에 대한 연구 흐름을 이해할 필요가 있다. 창업의도는 창업 및 기업가정신 연구의 흐름에서 중심적인 역할을 해 왔던 주제 중 하나로서, 창업행위를 설명하기 위해 창업행위의 주요 선행변수인 창업의도를 주제로 하는 연구이다(Ajzen, 1991). 이들 연구에서는 창업의도를 창업과정을 이해하는 핵심개념으로 간주한다(Krueger, 1993). 이러한 생각의 바탕에는 창업을 일종의 계획된 행동이라고 보는 전제가 깔려 있다. 즉, 창업과 관련된 일련의 행동 및 기업가정신은 명백히 계획되고, 의도된 행동이라는 것이다(Katz & Gartner, 1988). 따라서 계획된 행동의 일환인 창업에 관련된 전반적인 현상을 이해하는 데 있어 창업의도를 확인하는 것은 필수적인 요소로 볼 수 있으며 창업의도는 창업에 대한 긍정적인 태도로 정의될 수 있다(김대업, 성창수, 2013).

창업의도 모형에는 여러 가지가 있지만 그 중 대표적인 것으로 Ajzen(1991)이 제안한 계

확된 행동 이론(Theory of Planned Behavior; TPB)을 들 수 있다. TPB는 의도를 예측하는 세 가지 주요 태도를 제안하고 있다. 첫째, 행동에 대한 개인적 태도는 행동이 야기하는 결과에 대한 긍정적 혹은 부정적 태도나 행동 및 행동의 결과에 대해 느끼는 매력 정도를 의미하고, 둘째, 사회적 규범은 의사결정자에게 영향을 미치는 대인 상호작용적 영향을 지칭한다. 셋째, 지각된 행동통제(perceived behavioral control)는 행동의 실행가능성에 대한 개인적 판단을 나타낸다. 특히, 지각된 행동통제는 Bandura(1986)의 지각된 자아효능감(self-efficacy) 개념과 상당부분 의미적으로 중첩되는 개념으로서, 자신이 특정 행동을 할 수 있는지에 대한 자신감을 반영한다고 하겠다.

TPB를 바탕으로 Shapero(1975)는 기업가적 행동에 특수화된 모형을 개발하였다. Shapero의 기업가적 과정 모형(model of the entrepreneurial event, SEE)은 행동에 대한 신뢰성과 행동경향이 기업가의 의도에 영향을 미친다고 설명한다. 즉, 특정 행동이 얼마나 적절하며, 가능한 것인지에 의해 창업에 대한 태도가 영향을 받고, 이는 다시 의도에 영향을 주어 최종적으로 실제 창업으로 이어진다고 설명하고 있다.

Krueger와 Brazeal(1994)는 Shapero의 TPB에서 행동에 대한 신뢰와 의도 사이에 행동 잠재력을 추가함으로써 [그림 1]와 같이 발전시켰다. 이를 통해 기업가적 잠재력은 기업가의 ‘창업 의도(entrepreneurial intention)’과는 구분되는 개념으로서 의도 이전에 행동에 영향을 미치는 잠재 개념이라는 것을 소개하였다. 즉, 창업 의도가 창업에 대한 잠재력 자체에 영향을 미칠 수는 없다는 점을 지적하며, 그 선후 관계를 설정하고자 하였다. 요컨대, 창업 잠재력은 실제 창업 행동을 야기하기 위해 선결되는 조건이라는 것을 명세한 것이다.



[그림 1] 창업 잠재력과 창업 의도에 영향을 미치는 요인 및 과정(Krueger & Brazeal, 1994)

창업의도와 관련하여 청소년을 대상으로 수행된 연구는 드문 편이지만, 최근 김대업과 성창수(2013) 그리고 이현숙과 백민정(2012)이 고등학생 및 중학생을 대상으로 청소년의 창업 의도를 측정하는 연구를 수행하였다. 우선, 김대업과 성창수(2013)는 청소년기의 잠재적 기업가들을 대상으로 창업의도가 초기 창업행동에 유의한 영향을 주는 것을 확인하였다. 아울러 청소년의 창업의도가 높을수록 사회적 책임의식이 높은 것으로 나타나 청소년기에 있는 학생들에게 창업교육은 창업 자체에 대한 지식 증대뿐만 아니라 사회적 책임에 대한 부문에

서도 충분히 효과적일 수 있는 가능성을 시사하였다.

이현숙과 백민정(2012)은 청소년의 창업의도에 어떤 요소들이 영향을 미쳤는지를 알아보기 위해 중고등학교 학생들을 대상으로 실증연구를 실시하였다. 그 결과, 지각된 욕구, 실현 가능성, 행동성향, 자기효능감, 통제가능성이 규명되었고, 학생이 가지고 있는 주관적 규범은 이들 변수들 사이에서 조절효과를 갖는 것을 확인하였다. 즉, 청소년의 창업의도에 있어서는 개인적 특성뿐만 아니라 가족이나 사회적 맥락에 의해 습득한 주관적 규범이 매우 중요한 요인임을 확인하였다. 이에 따라 청소년의 기업가정신 향상을 위해서는 사회 문화적인 인식의 제고가 필요하고, 청소년 주변의 인물들의 역할이 중요하다는 함의를 도출하였다.

이와 같이 창업의도 및 초기창업행동 관련 연구는 창업이 실제로 일어나는 데 영향을 미치는 요인들을 확인하고, 형식적 모형을 개발하여 검증하였다는 의의를 갖는다. 그러나 창업 잠재력이 무엇인지에 대해서는 구체적으로 알려주는 바가 없다는 점이 한계로 지적된다.

이러한 한계와 관련하여, 최근 Chell과 Athayde(2009; Athayde, 2009)는 청소년의 기업가적 잠재력을 본격적으로 개념화하고 측정하기 시작하였다. 이들은 세계 각국에서 중·고등 청소년 대상 창업 프로그램이 날로 활성화되고 있으며, 이에 대한 연구 또한 증대되는 추세에 있다고 지적하면서, 25세 이하 청소년들의 경제 파급효과가 더 크며 이들에게 정책 포커스가 맞추어져 있음에도 불구하고 이들의 창업 잠재력에 대해서는 체계적으로 연구된 바가 없다는 점을 지적하였다. 이에 청소년 창업 잠재력(enterprise potential)을 구성하는 다섯 가지 요소, 즉, 창의성, 자기 통제, 성취, 통찰, 그리고 리더십의 다섯 가지 차원을 설정하고, 이들 각 차원에 대한 개인적 태도를 청소년이 가지는 창업 잠재력이라고 정의하였다(Athayde, 2009). 이러한 개념적 틀결이에 따라 개발된 측정도구를 영국에서 시행된 Young Enterprise (YE) Company Program이라는 정부 주도 청소년 창업 교육 프로그램 참가자(15-19세)에게 시행한 결과, 창업 교육에 참여하지 않았던 청소년에 비해 교육 참가자들의 창업 잠재력이 높음을 확인하였다.

물론 이 측정 도구는 능력 그 자체를 측정하였다기보다는 다섯 가지 차원에 대한 ‘태도’를 측정했다는 점에서 한계를 가지지만 청소년의 창업 잠재력을 객관적으로 측정하기 시작했다는 점에서 함의를 가진다고 볼 수 있다. 아울러 전 세계적으로 다양하게 시도되고 있는 창업 관련 정부주도 프로그램들의 성과를 객관적으로 측정할 수 있는 방법이 마련하기 시작했다는 점에서 함의를 가질 수 있겠다. 대부분의 창업 교육 프로그램은 혁신 능력이나 창업가 및 기업가의 능력은 ‘후천적 학습을 통해 습득할 수 있다’는 기본적인 전제를 가정하고 있다. 따라서 창업 교육의 효과를 객관적으로 측정하는 것은 창업 인력을 국가적으로 육성하려는 다양한 정부시책에 대한 중대한 객관적 기초 자료 역할을 할 것이기 때문이다.

앞서 살펴본 바와 같이 경영학계에서 최근 활발하게 연구되고 있는 잠재적 창업가에 대한 관심과 연구, 그리고 청소년을 대상으로 시행되는 다양한 창업 교육 프로그램은 실상 기업영재에 대한 세간의 관심과 맥을 같이 한다. 물론 잠재적 창업가와 기업영재의 개념이 완전히 일치하는지에 대해서는 향후 보다 정교한 분석이 시행되어야 할 문제이기는 하지만, 기업영재와 잠재적 기업가는 우선 생애 초기단계에 있는 아동·청소년을 그 대상으로 한다는

점에서 이미 상당 부분 중첩된다. 앞으로 잠재적 기업가에 대한 연구를 통해 경영학계에서의 연구와 영재 분야 연구 간의 보다 활발한 상호작용과 시너지를 기대할 수 있겠다.

다. 발명영재

몇 가지 점에서 기업영재와 연관성을 가지는 개념으로 발명영재를 들 수 있다. 그간 발명영재에 대해 제안된 다양한 정의들을 이재호 외(2012a; 2012b; 2013)는 다음과 같이 정리하고 있다. “발명영재란 발명영역에 탁월한 능력을 발휘하거나 발휘할 가능성을 가진 사람으로서 발명에 관련된 제 분야(과학, 기술, 수학 등)에서 평균 이상의 지적 능력을 가지고 높은 기술적 창의성을 바탕으로 과제 집착력, 성취동기 등 영재성 발현에 영향을 미칠 수 있는 개인적 성향 요소를 내재한 자”이다.

기업영재는 창의성과 지식재산의 중요성이라는 측면에서 발명영재 개념과 유사하고, 실제로 한국에서 이들 두 영재를 발굴·육성하는 한국 특허청과 한국발명진흥회에서는 기업영재를 발명영재의 최상위 집단으로 정의하고 있다(이찬, 2009). 그러나 기업영재와 발명영재는 엄밀히 같은 개념이 아니다(발명영재의 개념 및 특성에 대한 논의는 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). 다만, 창의성, 혁신 능력 등에 기반하여 새로운 것을 창조하는 이른바 혁신활동(innovation)을 그 핵심 가치로 한다는 점에서 두 가지 영재는 개념과 속성의 일정 부분을 공유한다. 무엇보다 기업가의 창조적인 아이디어가 중요한 최근의 경제 환경을 고려하였을 때, 두 가지 개념은 동일하다고 볼 수는 없지만, 긴밀한 관계를 가지게 된다.

기업영재와 발명영재 간의 관계를 보다 구체적으로 알아보기 위해 혁신가에 대한 다음의 분류를 고찰해볼 수 있겠다. Chell과 Athyde(2009)는 혁신가(innovator)의 유형을 여섯 가지로 분류하였다. 첫 번째 유형은 혁신가 혹은 발명가(innovator/inventor)로서 새로운 것을 창조하여 세상에 내놓는 사람을 지칭한다. 두 번째 유형은 문화적 혁신가(cultural innovator)로서 음악, 소프트웨어, 춤, TV, 혹은 패션 등의 영역에서 디자인 등의 새로운 것을 창조하는 사람을 지칭한다. 세 번째 유형은 기업 혁신가(corporate innovator)로서 대기업 안에서 자신의 전문화된 기술을 적용하여 새로운 상품이나 서비스를 개발하는 사람을 지칭한다. 네 번째 유형은 혁신적 기업가(innovative entrepreneur)로서 완전히 새로운 것을 세상에 제공하는 데에 성공적인 기업을 설립하고자 하는 사람을 지칭한다. 다섯 번째 유형은 사회적 혁신가(social innovator)이며 사회나 환경에 긍정적인 변화를 야기하는 새로운 생각을 도입하는 사람을 의미한다. 마지막 유형은 경제적 기업가(economic entrepreneur)이며, 학교를 졸업하는 즉시, 기회를 발견하여 많은 돈을 벌고자 하는 포부를 가진 사람을 말한다.

이러한 분류에 따르면 발명가와 기업가는 서로 긴밀한 관계를 가지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 발명가의 창조성이 없다면 지식재산기반 경제체제에서 기업가는 새로운 기업을 설립할 근거를 가질 수 없게 되며, 기업가의 설립과 운영 없이는 발명가 및 혁신가의 새로운

생각이나 이념이 단지 아이디어나 사상에 그칠 뿐 실세계에서 구현될 기회를 잃는다.

그렇다고 발명가와 기업가가 반드시 분리된 역할을 가진 두 사람일 필요는 없다. 최근에는 발명가의 역량과 기업가의 역량을 동시에 갖춘 인물들이 기업을 설립, 운영하는 이른바 지식재산이나 혁신 기술을 기반으로 창업에 성공하는 사례들이 존재한다. Apple의 스티브잡스나 MicroSoft의 빌게이츠, 그리고 안철수연구소의 안철수 등은 대표적인 사례로 꼽히고 최근 이러한 사례는 전 세계적으로 증가하는 추세이다. 실제로 한국에서 이들 두 가지 영재를 발굴·육성하는 한국 특허청과 한국발명진흥회에서는 기업영재를 발명영재의 최상위 집단으로 정의함으로써(이찬, 2009), 발명가와 기업가가 결합된 새로운 혁신형 인재를 양성하는 추세이다. 이찬(2009)에 따르면 지식재산기반 차세대영재기업인이라 다음 세대에 자신만의 독창적인 지식재산(intellectual property)을 기반으로 기업을 설립 및 운영하고, 이를 통하여 부가가치를 창출할 수 있는 사람이다. 차세대영재기업인의 인재상에 따르면 차세대영재기업인이라 영재성 역량(호기심, 창의력, 도전의식, 과제집착력), 지식재산전문 역량(탄탄한 수학·과학 지식, 지식재산전문성), 학습 역량(목표설정능력, 문제해결능력, 자기주도학습), 기업가 역량(리더십, 대인관계능력, 커뮤니케이션 능력, 기업윤리)을 고루 갖춘 자이다. 새로운 것을 창조할 수 있는 학습 및 창조 능력과 이를 권리화하는 능능, 아울러 이를 기반으로 기업을 설립하고 이를 경영할 수 있는 21세기형 인재라고 볼 수 있는 것이다.

물론 새로운 세기에도 발명가와 기업가라는 직업군은 독립적인 형태를 유지하겠지만, 두 가지 영역이 접합된 개념으로서의 새로운 인재상이 도출되고 있다. 그리고 이러한 인재상은 앞서 언급했던 바와 같이 혁신성과 위험감수를 강조했던 기업가정신의 출현과 함께 이미 시작되고 있었다고 보아야 할 것이다. 이러한 역사적 흐름에서 본다면 기업영재의 뿌리는 생각보다 얕지 않다고 평가할 수도 있을 것이다.

2. 기업가정신

기업가정신은 기업가의 개념, 역할, 특성, 등을 포괄하는 개념으로서, 현대 기업가적 역량의 요체로 요약될 수 있다. 현대의 기업가정신은 기회 추구를 핵심으로 하는 새로운 사고방식이자 행동을 수반하는 과정으로서 현재 존재하는 자원에 구애받지 않고 기회를 추구하는 태도, 사고, 행동으로 정의된다(“the pursuit of an opportunity irrespective of existing resources”, Stevenson, Roberts, Grousbeck, 1989).

1980년대를 기점으로 기업가정신에 대한 관심과 중요성에 대한 인식은 증대 일로에 있으며, 30여 년 동안 경영학의 중요한 독자 영역으로 발전해 왔다. 그러나 기업가정신에 대한 합의된 관점이 정립되었다고 보기는 힘들다. 기업가정신이라는 개념 자체가 방대하기도 하거니와 그간 다양한 관점을 통해 기업가정신에 대한 접근이 이루어졌기 때문이다. 또한 기업가의 역량은 시대적 맥락과 경제적 상황에 민감하기 때문에 기업가정신은 그 자체로 변화무쌍할 수밖에 없다.

그간 다양한 관점에서 제안된 기업가정신에 대한 역사적 조명을 살펴보면 다음과 같다. 기업가정신에 대한 초기입장은 Cantillon(1755)이 제안하고 있다. Cantillon은 ‘위험을 예견하

고 기꺼이 감수하면서 수익이나 손실을 유발하는 행동을 채택하는 사람'을 기업가로 정의하였다. 이를 통해 '위험감수성'이라는 현대 기업가정신의 핵심 중 하나를 제안하였다. 이후 Schumpeter(1961)는 기업가정신의 요체로서 '혁신성'을 제안함으로써 기업가정신을 보다 다각적으로 조명할 수 있는 기회를 제공하였다. 즉, 생산요소 간 새로운 컴비네이션을 수행함으로써 창조적 혁신을 추구하는 것이 기업가정신의 요체라고 강조하였다. Cole(1959, 김종관, 1994에서 재인용)은 Schumpeter의 혁신성에 관리적 측면을 추가하였다. 즉, 기업가정신을 혁신, 관리, 그리고 외부조건에의 조정이라는 세 가지 활동으로 구성함으로써 기업가정신의 범위를 확대하였다.

Stevenson(1983)의 정의에 따르면 기업가정신은 통제할 수 있는 자원에 구애받지 않고, 기회를 추구하는 것(the pursuit of opportunity without regard to resources currently controlled)이다. 이 정의는 기업가정신이 기회를 포착하고, 여러 가지 상황을 종합적으로 고려하여 "계산된 위험감수"를 수행하는 것이라고 설명하고 있다. Timmons(1994)는 기업가정신을 기회에 초점을 두고, 총체적 접근방법과 균형 잡힌 리더십을 바탕으로 하는 사고/추론/행동 방식(a way of thinking, reasoning, and acting that is opportunity obsessed, holistic in approach, and leadership balanced)으로 정의하여 기업가정신이 접근방법이나 사고방식일 뿐만 아니라 구체적인 행동을 수반하는 방식임을 강조하고 있다(배종태, 차민석, 2009에서 재인용). 배종태와 차민석(2009)은 Timmons의 정의를 발전시켜 다음과 같은 정의를 도출하고 있다. 기업가정신은 현재 보유하고 있는 자원이나 능력에 구애 받지 않고, 기회를 포착하고 추구하는, 사고방식 및 행동방식이다(a way of thinking and acting to seize and pursue an opportunity without concern for current resources or capabilities).

이와 같이 각 관점은 기업가정신이 무엇인가에 대한 초점에서 서로 다르다. 김종관(1994)은 이렇게 다양한 관점들을 다음의 세 가지로 체계화하고 있다. 첫째는 기업가정신을 기업가가 가지고 있는 개인적 특성에서 도출하고자 하는 것으로서, 이른바 특성 중심적 접근이다. 둘째, 기업가정신을 기업가의 행동, 특히 기업가적 행동에서 도출하는 방법으로서 행동 지향적 접근이다. 셋째, 기업가정신을 기업의 부를 창출하는 과정으로 보는 과정 중심적 접근이다.

김종관(1994)의 연구를 보다 자세히 살펴보면, 기업가정신에 대한 특성 지향적 접근에서는 기업가정신을 기업가가 가진 선천적·후천적 특성에서 도출하고자 한다. 그 중 선천성 지향적 접근에서는 기업가로 성공한 사람은 타인과 구별되는 예외적인 선천적 특성을 보유하고 있으며, 기업가는 기업가로 만들어지기보다는 기업가로 태어난다는 논리에 기반하고 있다(Hellriegel & Slocum, 1992; 김종관, 1994에서 재인용). 이에 반하여 후천성 지향적 접근에서는 기업가정신이란 기업가들이 후천적으로 노력하고 개발함으로써 만들어지는 것이라고 판단한다. 이 접근을 시도하는 학자들은 기업가를 자신의 일이나 인생에 대해 특별한 가치와 태도를 가진 사람으로 인식하고 기업가의 후천적 특성인 개인적 가치체계(정직성, 의무감, 책임감, 윤리성, 등 선천적으로 보유할 수 없고, 사회적 맥락 안에서 후천적으로 습득되는 가치), 창조적 경향, 위험 감수성향, 성취 욕구 등에서 도출하고 있다. 특히, 후천적 접근에서 다루어

지는 다양한 특성들은 선천적인 것은 아니지만 대개 어린 시절 또는 미성년의 시기에 습득되고 형성되기 때문에 성인 초기에 들어서면 터득하기 힘든 것으로 설명하고 있다.

두 번째로 행동지향적 접근 중에서 관리 지향적 접근에서는 기업가정신을 기업 관리에 초점을 둔 일련의 학습된 행동으로 간주한다. 즉, 관리의 기술적 측면을 주로 다루며 기업가는 학교를 통해서 개발되고 훈련될 수 있다고 본다. 따라서 관리 지향적 접근은 한 개인의 이성적이고 분석적인 면을 개발함으로써 그 관리능력을 향상시키는 데 초점을 두고 있다. 한편, 리더십 지향적 접근은 기업가정신을 기업가의 리더십에서 도출하고자 한다. 성공적 기업가를 상대방에게 동기부여하고 지휘하며 하는 관리자 혹은 효과적인 리더로 고찰하고 있다. 적용력 지향적 관점에서 제시하는 기업가정신이란 기회에 대해 민첩하고 전략적으로 반응함으로써 조직의 활동을 확장하는 환경 적응력으로 정의된다.

기업가정신을 과정 중심으로 바라보는 관점에서는 기업가정신을 두 가지 과정으로 구분하고 있다. 첫 번째, 혁신지향적 접근에서 기업가정신은 기회를 창조하는 과정으로 정의되고 있다. 기업가정신을 혁신을 자극하는 기회 추구적 관리스타일(the opportunity-seeking style of management)으로 고찰하고 기업가는 창조적 이상주의자(creative dreamer)여야 한다고 주장한다. 반면, 성장지향적 접근에서는 기업가정신을 성장 지향과정(growth-oriented process)으로 고찰하고 있다. 이 접근방법에서는 기업가정신을 기업을 성장시켜나가는 프로세스로 고찰한다. 이러한 성장과정 속에서의 기업가의 역할이 크게 부각된다.

이처럼 여러 학자들은 기업가정신의 정의에서 강조하고 있는 기본 속성에서 서로 조금씩 상이하지만, 여러 학자들이 강조하고 있는 기업가정신의 기본 속성은 혁신추구성, 위험감수성, 민첩성, 진취성, 등으로 집약될 수 있으며, 이러한 속성의 총합으로 기업가정신을 개발할 수 있겠다.

최근에는 기업가 정신을 일종의 문화로 인식하려는 경향이 증대되고 있다. 시대정신과 환경 변화에 따라 새롭게 출현하는 기회를 발견하고 추구하는 것이 기업가정신이라면 기업가정신은 비단 기업 환경에서 뿐만 아니라 다양한 대상과 상황, 그리고 개인에게 적용될 수 있다. 배종태와 차민석(2009)은 기업가정신의 본질 자체도 변화하는 상황에 따라 끊임없이 변화함으로써 본래적 의미를 심화하고, 다양한 영역에 존재하는 문제를 해결하는 사고방식과 행동양식, 문화로서 자리잡아야 하며 다양한 영역으로 확장, 적용되어야 한다고 주장한다. 요컨대, 기업가정신은 새로움을 생산해내는 혁신적 메커니즘 그 자체로서 끊임없이 변화 발전해야 하며, 사회의 전 영역에 걸쳐 확장 적용될 수 있는 문화라고 볼 수 있다.

3. 생애 발달

영재 연구에서 생애 발달적 접근을 적용하는 것은 매우 중요하다. 생애 발달적 접근에서는 인간의 일생을 생애를 통해 지속되는 사회·문화·사람과의 역동적인 상호작용을 통한 변화의 과정으로 본다(이희수 외, 2002). 즉, 인간은 태어날 때부터 죽음에 이르기까지 변화를 멈추지 않는 존재라는 것이다. 영재성의 발달이 생애 흐름에 따라 어떻게 진행되는지에 대해서 설명하는 것은 영재성의 발현 및 성숙, 그리고 영재성의 성취 및 미성취라는 영역 자체

로 중요한 연구 물음이라고 볼 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 분석은 영재에 대한 생애 주기에 따른 지원 정책 마련에 큰 도움이 될 것이다. 실제로 한국 미래창조과학부에서는 과학기술영재의 생애주기를 체계적으로 분석하고 그 결과를 기반으로 전주기적 과학영재 발굴 육성 종합계획(2007)을 수립하였다. 이에 따라 과학영재의 조기 발굴부터 퇴직 이후 과학기술인 활용에 이르기까지 과학기술인의 생애 단계별 특징에 맞는 지원과 관리를 제공하는 계기를 마련하였다.

Newman(이희수 외, 2002에서 재인용)이 제안한 일반 성인의 발달 단계를 기준으로 Steve Jobs의 발달 사례를 대조하면 아래 <표 2>와 같다. Steve Jobs는 물론 예외적으로 성공한 입지전적인 기업가이지만, 일반적인 성인 발달과 기업가의 생애를 단적으로 대조해볼 수 있는 좋은 예시일 수 있다. <표 2>에서 보는 바와 같이 기업가의 발달은 몇 가지 점에서 차별화된다. 우선, 기업가는 일반 성인에 비해 직업적 성숙이 조속하다. Steve Jobs는 21세, 즉 청년 전기에 자신의 첫 번째 회사인 애플 컴퓨터를 설립하고 애플 1을 출시한다. 일반인에게 직업적 성숙이 본격적으로 시작되는 때는 성인전기인 데 비하면 매우 앞선 시기이다. 기업가들의 이러한 이른 직업적 성숙은 한국의 기업가, 예컨대, 정주영(현대 창업주) 등 다양한 사례에서 흔히 발견된다(신중언, 2010).

둘째, 유능한 기업가의 발달은 유능한 과학기술인력의 발달 패턴과도 구분된다. 한국의 과학기술인력 사례이기는 하지만, <표 2>에서 보듯이 과학기술인력은 직업적 성숙이 학창시절부터 일찍 시작되기는 하지만, 장기적인 학위과정의 지속으로 인해 습득된 전문지식의 본격적인 활용은 성인 후기부터 시작된다는 점에서 일반성인 및 Steve Jobs의 사례와도 다르다고 볼 수 있다. 요컨대, 기업영재의 생애는 유능한 과학인재 및 일반성인의 발달패턴과 다를 것으로 예상되는 바, 기업영재 생애의 특이성에 대한 향후 연구가 필요한 것이다.

4. 능력 요소

기업가로서 다양한 재능과 역량이 요구되지만, 그 중에서도 기업영재 논의에서 빠질 수 없는 재능 영역을 언급하자면 크게 관리 능력과 현실 지능을 언급할 수 있다.

가. 관리 능력

기업가를 말할 때, 그 관리자적 특성에 대한 언급을 간과할 수 없다. 앞서 기업가의 개념에 대한 서술에서, 현대의 기업가는 단순한 관리자와는 그 본질에서 차이가 있지만, 이는 기업가에게 관리자적 자질이 완전히 배제된다는 것은 아니다. 여전히 기업을 설립하고 운영하는 데에는 관리 능력(managerial talent)이 매우 중요하다.

Takii(2003)는 유능한 관리자의 특성으로 위험 감수 태도(risk-taking attitude), 예견 능력(forecasting abilities), 정직성(honesty)을 제안한다. Sridhar(1994)는 유능한 관리자들은 예측 능력에서 뛰어나고, 높은 생산성을 나타낸다는 점을 지적한다. Shavinina와 Medvid(2009)는 관리 능력(managerial talent)이란 관리자의 독특한 비전, 비범한 창의 및 혁신 능력, 고도로 발달된 통찰과 지혜가 기반된 기술, 최고를 추구하는 성취 지향적 태도, 그리고 기업영재성

<표 2> 생애 단계에 따른 일반 성인, 과학 기술인력, 및 Steve Jobs의 발달 특성 비교

발달 단계	일반 성인 발달 ¹⁾	한국 과학기술 인력 발달 ²⁾	Steve Jobs의 발달사례 ³⁾
유아기 및 아동기 (탄생~12세)	· 언어발달 · 대상 영속성 · 정서/운동 기능 발달	· 초등학교 및 영재교육원 수료	· 55년 출생
청년전기 (13~7세)	· 신체적 성숙 · 형식적 조 작 · 동료 의식 · 이성 관 계 형성 · 신체적/정신적 발달	· 과학영재학교, 과학고등 학교 등 특목고 입학 및 졸업 · 해외연수, 올림피아드 등 대회 참가	· 72년(17세) 오리건주 포틀랜드 리드 컬리지 입학 및 자퇴
청년후기 (18~22세)	· 자립 · 도덕성 형성 · 성역 할 형성	· 대학교 및 대학원 진학 · 전문 지식 습득	· 74년(19세) 컴퓨터 전문가 스티브 워 즈니악과 만남 · 76년(21세) 워즈니악과 애플 컴퓨터 설립, 애플 1 출시
성인전기 (23~34세)	· 결혼 · 출산 · 일 · 라이프 스타일	· 대학원 및 박사 후 연수, 등 진로 개척 · 전문지식 고도화 (남자의 경우, 병역)	· 78년(23세) 딸 출생 · 80년(25세) 애플 공개상장 · 82년(27세) 애플 연매출 10억 달러 돌파 · 83년(28세) 존 스컬리 CEO로 영입 · 84년(29세) 매킨토시 출시 · 85년(30세) 스컬리와 충돌로 애플에 서 방출 · 86년(31세) NeXT 설립, 픽사 인수
성인중기 (35~60세)	· 가정 경영 · 육아 · 직업 관리	· 연구 단계: 탐색-심화-고 도화 · 다양한 연구 사업 수행	· 97년(42세) CEO 직무 대행으로 애플 복귀 · 98년(43세) 애플 아이맥 출시 · 01년(46세) 애플 아이팟 출시 · 03년(48세) 건강 상 문제 발생 · 07년(52세) 애플 스마트폰 아이폰 출시 · 08년(53세) App Store 출시 · 10년(55세) 애플 태블릿 아이패드 출 시 · 11년(56세) 애플 아이클라우드 발표, 사망
성인후기 (61세~)	· 노화에 따르는 신체적 변 화에 대응 · 자신의 인생 수용	· 정년 및 은퇴 후 연장근무 · 전문 경력인사로 사회에 공헌	

*1) 이희수 외(2002), 2) 미래창조과학부(2007), 3) 뉴테일리경제(2011) 참조.

의 조합에 의해 발생하는 것이라고 제안하고 있다.

기업 경영에 있어서 관리자의 능력은 명백한 장점으로 작용하는 동시에 기업의 존립에 중대한 영향력을 발휘한다는 점을 밝힌 것은 지난 20년 간 경영학계에서 내려진 주요한 결론

이었다. Buckingham과 Coffman(1990)은 유능한 경영인의 특성을 알아보기 위해 전 세계 80,000명 이상의 경영인을 인터뷰하여, 우수한 경영인들이 일반적인 경영인에 비해 가지는 특수성을 추출하고자 하였다. 그 결과, 유능한 경영자들이 공통으로 소유하는 특성은 없는 것으로 나타났다. 역설적으로 이들은 전통적인 관례를 넘어선다는 점에서만 유사할 뿐, 구체적으로 어떻게 그러한 관례를 넘어서고 있는지에 대해서는 개성을 드러냈다. 관리자로서의 최고의 재능은 개인 고유의 통찰을 통해 개별 직원의 개성과 재능을 최대한 이끌어내고 그에 알맞은 일을 맡김으로써 그들의 잠재적 재능을 최고의 성과로 이끌어내야 한다는 점을 시사하였다(Buckingham & Coffman, 1990; Shavinina & Medvid, 2009에서 재인용).

최근 관리 능력과 관련하여 대뇌(human brain)의 대표적인 기능 중 하나로 관리 기능(executive function)의 중요성에 많은 연구자들이 주목하고 있다. 관리 기능이란 기업의 최고 관리자를 Chief Executive라고 명명하듯, 인간 인지 기능 중 최고위 기능을 지칭하는 용어이다. 인간의 인지과정은 그 특성에 따라 몇 가지 하위 구조로 분류할 수 있다. 크게 기억, 언어, 시공간, 주의의 네 가지로 분류하는데, 관리 기능은 이들 하위 구조를 총괄하고 각 영역에 얼마만큼의 처리 용량을 할당할지, 각 하위 구조들 간의 처리를 조율하는 등의 역할을 수행하는 것으로 개념화되고 있다(김홍근, 2011). 관리 기능의 예로 인지적 유연성, 창의성, 계획력, 추상적 사고, 통찰력, 논리적 사고, 판단력, 충동 억제 등을 들 수 있으며, 실상 이러한 기능들은 우리 두뇌의 전전두엽에서 관장하는 기능들로 알려져 있다(김홍근, 2003).

전체를 총괄하고 집행 및 관리한다는 측면에서 우리 두뇌의 관리 기능과 기업가에게 요구되는 관리능력을 대비시킬 수 있을 것인가. 물론 관리자의 관리 능력과 인지심리학에서 언급하는 대뇌의 관리 기능은 개념상에서 다소간의 차이를 가지겠지만, 관리 능력에 대한 체계적인 과학적인 접근을 통해 기업가적 관리 능력에 대한 체계적이고 과학적인 접근을 시도하는 것은 경영자의 자질에 대한 연구 측면에서, 그리고 실제적인 이용의 측면에서도 더욱 풍부한 함의를 가질 수 있을 것으로 기대된다.

나. 실용 지능

기업영재의 특성 중 하나로 이론적인 것보다 실제적인 것에 대한 관심이 대표적으로 확인되었다(Hang & Tam, 2009). 아이디어를 구현해야 하는 기업영재의 본질상, 실용 지능(practical intelligence) 분야는 기업영재 연구와 긴밀한 연관성을 가질 수 있다.

실용 지능에 대한 언급을 위해서는 Cattell(1941)의 유동지능(fluid intelligence)과 결정지능(crystallized intelligence) 간 구분에 대해 언급할 필요가 있다. 유동지능이 기존에 보유하고 있는 지식에 근거하여 해결할 수 없는 문제들에 대한 해결 및 대처에 관련된 지능이라면, 결정지능은 사회 문화적 경험이나 환경을 통해 습득이 가능한 것으로서, 방법, 지식, 등 영역 특정한 지식을 의미한다. Cattell은 유동지능과 결정지능은 생애를 걸쳐 변화하지만, 그 변화하는 패턴은 차이가 있다고 지적하였다.

Sternberg(1996)에 따르면 실용 지능은 환경에 적응하고, 환경을 형성하며, 환경을 선택하는 능력이라는 점에서 유동지능의 일종으로 볼 수 있다. 즉, 주어진 환경에서 최적의 조화를

이끌어내기 위한 한 개체의 모든 행동의 변화를 적응이라고 한다면, 실용지능은 주어진 환경에 최적 상태로 적응하기 위해 개재되는 모든 능력의 조합이라고 할 수 있기 때문이다. 이러한 점에서 실용지능은 기업가에게 요구되는 다양한 능력 중에 지혜, 통찰, 선견, 등의 다양한 과제에 적용될 수 있을 가능성이 있다. 기업가는 기존에 발생되지 않았던 새로운 문제해결을 끊임없이 요구받기 때문이다.

심리학 및 인지심리학의 역사에서 지능은 오랜 시간 다루어져 왔지만, 그만큼 현재까지도 논란의 중심에 있는 영역이다. 실용지능 자체가 논란이 많은 개념이기는 하지만, 역설적으로 그렇기 때문에 실용지능의 고려가 기업영재의 논의를 더욱 풍성하게 할 것이라는 점은 간과하지 않을 필요가 있다.

IV. 기업영재 개념 및 정의에 대한 제안 및 고찰

기업영재란 최소한의 금전적 보상에도 불구하고 새로운 사업을 창안하고 성공을 이루어내는 사람(충족 기업영재, the fulfilled entrepreneurial gifted)과 미래 성공에 대해 뛰어난 잠재력을 가진 사람(유망 기업영재, the prospective entrepreneurial gifted) 모두를 지칭한다(Shavinina, 2006; 2007; 2008). 기업영재는 영재 연구 영역에서 최근에 등장한 분야 중 하나로서 급변하는 경제 환경과 더불어 최근 들어 그 연구 필요성이 증대되고 있지만, 채 학문 사회 전면에 등장하지는 못한 상황이다. 위에서 제시한 기업영재 정의가 현재 통용되는 거의 유일한 학문적 정의이다. 그나마도 보편적인 합의를 이룰 정도로 충분한 논의를 거치지지는 못하였다. 요컨대, 기업영재의 존재와 개념에 대한 전반적인 인식은 미비한 것으로 평가된다.

따라서 기업영재 및 기업영재성과 관련된 개념들에 대한 정의는 여전히 모호한 상태이다. 기업영재성(entrepreneurial giftedness), 기업가적 재능(entrepreneurial talent), 기업가적 능력(entrepreneurial ability) 등의 용어는 상호 교환적으로 사용되고 있지만, 기업영재성이 기업가적 재능이나 능력과 완전히 동일한 것이라고 보기는 힘들다. 단순한 기업가적 유능성이 기업영재성과 동일하다고 볼 수 없기 때문이다. 이는 우리가 단순히 수학과 과학을 잘한다는 것만으로 수·과학영재를 판별하지 않는 것과 동일한 이유이다.

기업영재의 개념적 모호성을 해소하는 것은 다양한 측면에서 중요한 역할을 한다. 무엇보다, 영재 하위 분야로서 기업영재가 일정 지위를 획득할지 여부에 영향을 끼칠 수 있다. 현재 영재분야에서 기업영재는 수·과학영재와 같이 독특한 영재 하위 분야로 편입되지 못한 상황이다. 기업영재가 영재 하위 분야로서의 독립적인 지위를 획득하기 못한 이유 중 하나로 기업영재의 개념적 정체성의 미확립을 지적할 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 기업영재성이 단순한 기업가적 재능이나 능력, 혹은 기술과는 어떻게 다른지 그리고 기업영재는 타 영재, 예컨대, 발명영재나 수·과학영재와 어떤 점이 비슷하고 어떤 점에서 차별화되는지 등의 문제가 개념적 수준에서조차 충분히 설명되지 못하였다. 이러한 학문적 기반의 빈약함은 기업영재가 타 영재와 구분되는 독특함을 가졌는지에 대한 고찰 자체를 어렵게 하는 원인으로 지적될 수 있다. 따라서 향후 기업영재의 독특성 판별 및 그에 따른 제도적 기반 확립, 그

리고 체계적인 교육 프로그램의 개발 및 보급으로 이어지기 위해서는 기업영재에 대한 개념적 모호성 해소가 시급하다.

기업영재의 개념적 모호성을 해소하기 위한 첫 번째 시도로서, 관련 및 유사 개념들에서 시사점을 도출하는 방법을 고려할 수 있겠다. 기업영재성 및 기업영재에 대한 연구는 필연적으로 두 가지 영역, 즉 영재성 영역과 기업가 영역을 아우를 수밖에 없다(최민경, 이행은, 2013). 그 중에서도 기존 기업가가 가진 능력, 기술, 등의 특성에서 기업영재 및 기업영재성에 대한 추론이 가능할 것이라 추론할 수 있다. 기업영재 개념의 핵심적인 내용적 수급은 이 분야를 통해 이루어질 수 있다. 그러나 이 때 한 가지 주의해야 할 점은 기업가의 숙련된 기술(entrepreneur's skills)과 기업영재성은 동일하지 않다는 점이다(Shavinina, 2008). 앞서 지적한 바와 같이 현대 기업가에게 요구되는 바람직한 특성, 혹은 성공한 기업가들의 공통 특성들은 기업영재성과 완전히 동일하지 않을 가능성이 높다. 따라서 경영 및 경제 분야에서 논의되는 기업가에 대한 개념, 특히, 기업가정신에 대한 개념으로부터 기업영재성이 무엇인지에 대한 함의를 도출할 수 있도록 관련 지식을 탐색하는 것이 중요하다.

기업영재는 기업영재성에 기반한 “특출한(exceptional) 능력”을 보인다는 점에서 영재 및 영재성 분야에서 그 함의를 도출할 수 있다. 영재성의 실제와 영재성의 발달 등에 대한 일반적인 논의는 기업영재성의 발달에 대한 일말의 설명 여지를 가질 것으로 기대된다. 또한 기업영재는 기존의 분과 영재들, 예컨대, 수학 및 과학 영재나 정보영재, 예술 영재들과의 비교를 통해 특출 분야에서의 차이에 따른 비교 및 대조 또한 가능할 것이다. 이러한 점에서 기업영재와 발명영재와의 비교는 매우 흥미로우면서도 필수적일 것으로 기대된다.

Chell과 Athayde(2009)는 다음과 같이 혁신가(innovator), 기업가(entrepreneur), 그리고 혁신적 기업가(innovative entrepreneur)를 구분하고 있다. 일반적으로 혁신가는 새로운 아이디어를 창출하는 사람으로서, 발명가는 개념적으로는 혁신가에 해당한다. 반면 기업가는 아이디어를 활용하고 시장에 내놓는 사람으로서 아이디어 자체의 창출과는 독립적인 개념이라고 제안한다. 그 중에서 혁신적인 기업가는 위 두 가지 특성을 모두 가지고 있는 사람으로서 시장에 내놓을 만한 아이디어 자체를 보유하고 창출하는 사람을 일컫는다. 이러한 구분에 따르면 현대의 창의적인 기업가, 혹은 지식재산을 기반으로 하는 기업가는 혁신가(발명가)임과 동시에 기업가이지만 발명가는 두 가지 개념을 아우르지는 않는다고 볼 수 있다. 즉, 기업영재는 발명영재가 가지고 있는 아이디어 창출 능력에 기업가로서의 역량까지 동시에 보유하고 있거나, 혹은 아이디어 창출보다는 아이디어를 시장에 소개하고 소개할만한 아이디어를 사업 기회로 인식하는 데 있어서 능력을 가진 사람을 지칭함으로써 두 가지 영재는 구분될 수 있는 것이다.

기업영재에 대한 연구는 영재성 영역 혹은 기업가 영역 중 어느 하나에 대한 분석만으로 충족될 수 없으며, 두 가지 모두에 대한 고려가 필수적이다. 이에 더불어 두 가지 영역의 융합에 따라 새롭게 창발되는 특성에 대한 설명 역시 효과적으로 다룰 수 있어야 한다. 예컨대, 청소년 혹은 유소년 시기에 있는 기업영재에 대한 설명을 위해서는 발달적 특성에 대한 고려가 필수적이다. 따라서 발달적 관점을 도입하여 기업영재성의 발달에 대한 특징을 효과

적으로 다룰 수 있어야 한다.

앞서 기업영재의 특성과 관련하여 그간 이루어진 선행 연구 결과, 기업가, 잠재적 기업가, 발명영재, 기업가정신, 생애 발달, 관리 능력, 실용 지능에 대한 이론적 고찰, 그리고 기업영재의 개념 및 정의에 대해 살펴본 바에 기반하여 본 연구에서는 다음과 같이 기업영재에 대한 새로운 개념적 정의를 제안하고자 한다. 기업영재란 기회 추구 및 혁신을 위해서는 위험을 기꺼이 감수하고 인력 및 자원에 대한 관리-조정 잠재력이 뛰어난 자이다.

V. 종합논의

본 연구에서는 기업영재의 학문적 기반을 체제화하기 위해 기업영재의 개념에 대해 개관 및 고찰하고, 기업영재를 대상으로 그간 수행된 선행연구 결과를 종합·제시하였다. 본 연구에서 최종적으로 제안하는 기업영재란 기회 추구 및 혁신을 위해서는 위험을 기꺼이 감수하고 인력 및 자원에 대한 관리-조정 잠재력이 뛰어난 자이다. 이러한 개념적 정의를 제안하기 위해서 본 연구에서는 첫째, 그간 기업영재를 대상으로 수행된 연구 결과를 종합하여, 기업영재의 생애 초기 개인 및 환경 특성, 기질 및 성격 특성, 인지 특성, 진로 및 흥미 특성을 분석하였다. 둘째, 기업영재 관련 연구에서 우선적으로 고찰해야 할 연구 분야로 기업가, 잠재적 기업가, 발명영재 등 기업영재 제 유사 개념, 기업가정신, 생애발달, 그리고 관리 능력 및 실용 지능과 같은 능력 요소를 제안하고, 이들 분야와 기업영재와의 관련성을 탐색함으로써 향후, 이들 분야와의 상호작용을 통해 기업영재에 대한 탐색이 보다 풍성해질 수 있는 가능성을 제시하였다.

기업영재에 대한 연구와 관심이 교육 및 청소년 전반에 가지는 함의를 살펴보면 다음과 같다. 우선, 교육에 주는 함의이다. 기업영재 및 기업영재에게 필요한 교육에 대한 체계적인 이론적 정립이 미흡한 지금, 기업영재 교육과 가장 유사한 개념으로 간주될 수 있는 것은 바로 기업가정신 교육일 것이다. 전 세계적으로 기업가정신 교육은 활발히 이루어지고 있다. 특히, 1980년대부터 전 세계적으로 시작된 창업붐은 미국의 Bobson College 및 Harvard 대학교 등을 중심으로 대학 수준의 기업가정신 커리큘럼의 운영과 이에 대한 연구를 가속화시켰다. 그 이후 최근의 청년 실업 및 금융 위기가 불러일으킨 기업가정신 교육에 대한 수요와 적용 범위는 날로 확대일로에 있다(배종태, 1998; 양태용, 김인수, 2006).

그러나 기업영재에게 필요한 교육을 보다 핵심적으로 지적하자면 이는 혁신 교육이어야 한다. Shavinina(2009a)는 기업영재에게 무엇보다 필요한 교육은 현재의 청소년 영재들의 영재성이 그들이 성인으로 성장한 후 혁신이라는 성과를 도출할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다고 주장한다. 따라서 영재들의 영재성을 실현하고, 실제적인 성과를 구현하기 위해서는 혁신 교육에 대한 보다 많은 관심이 있어야 한다는 것이다. 혁신교육, 기업가정신교육은 단순한 교과교육이 아니라, 교육, 창업, 체험활동, 지역사회연계 등 관련된 업무와 내용이 매우 다양하고 복잡하며, 다양한 정부부처와 기관이 연관될 수 있는데, 이러한 교육을 통해 일반 청소년들 역시 역동적인 힘과 개척정신 자체를 배우고 도전정신을 증진시키기 위한 방법이

도입될 수 있다. 교육이 단순히 지식을 주입하는 것이 아니라 어떠한 정신적 흐름을 증진할 수 있는 방식이 되어야 한다는 점에서 혁신교육의 도입은 기업영재나 영재의 범위를 넘어서 일반 청소년이나 일반인에게까지 확대될 수 있는 무한한 가능성을 가지고 있다고 볼 수 있다. 김승경(2013)은 청소년의 기업가정신 및 기업가적 역량의 함양은 우리나라 청소년들의 역동적인 힘과 개척정신을 끌어올리고 도전정신을 증진시키기 위한 좋은 방법이 될 것이라고 제안하고 있다.

이와 관련하여 Shavinina(2009a)는 교육 혁신에 관한 여섯 가지 필요조건을 제안하고 있는데, 첫째, 현존하는 영재 프로그램이 적절히 포함되어야 한다. 둘째, 새로운 영재 프로그램이 도입되어야 한다. 셋째, 기업 및 경제 환경은 빠르게 변화하고 있기 때문에 마감기한(deadline)을 관리하는 능력에 대한 교육이 포함되어야 한다. 넷째, 관리 능력(executive abilities)에 관한 내용이 포함됨으로써, 아이디어는 많지만, 이를 실제적으로 구현하는 데 있어서 많은 어려움을 겪는, 이른바 이노베이션 갭(innovation gap)을 극복할 수 있는 방법을 알려주어야 한다. 이를 위해 혁신 교육에는 메타 인지(meta cognition)에 대한 교육이 포함됨으로써 메타 인지적 기술(meta-cognitive technique)을 교육해야 한다. 다섯째, 혁신 자체에 대한 교육이 이루어짐으로써 혁신이 무엇인지, 혁신이 이루어지기 위해 선결되어야 하는 조건이 무엇인지 등에 대한 개관이 이루어져야 한다. 마지막으로 용기와 관련된 내용이 포함되어야 한다. 어떠한 아이디어와 생각을 구현하는 데 대한 용기가 필요한데, 이에 대한 지원이 필요하다고 주장하였다.

기업영재의 연구 및 지원이 정책에 주는 함의는 분명하다. 앞서 언급했던 바와 같이 혁신 교육 및 기업가정신에 대한 교육에는 기업가정신은 타고나는 것이라기보다는 교육을 통해 육성될 수 있다는 믿음이 전제되어 있다. 전 세계 각국에서 정부주도의 청소년 기업가정신 교육 및 잠재적 기업가 육성 사업이 활기를 띠기 시작하는 현상이 이를 방증한다.

특히, 유럽연합(EU)의 경우를 살펴보자면, 기업가정신 교육을 통한 사회 전반에 걸친 기업가적 문화창조를 국가의 지속적인 성장전략으로 간주하여, 초등학교부터 대학교에 이르는 기업가정신교육 체계를 확립하였다. 태도와 문화적 맥락은 어린 시절에 형성되기 때문에 기업가적 도전을 성공적으로 다루기 위해서는 청소년 교육에 기업가정신을 적용시킬 것을 권고하고 있는 것이다. 특히, 유럽은 31개 회원국 가운데 2/3가 기업가정신교육을 초등학교 교과과정에 편성할 정도로(Eurydice, 2012) 기업가정신의 함양에 주목하며 기술육성과 기업가적 문화 조성의 중요성에 주목하고 있다.

미국의 경우 역시 마찬가지다. 미국에서 기업가정신교육 프로그램은 폭발적으로 증가하는 추세이다(김승경, 2013). 미국의 기업가정신교육 역시 초등학교부터 대학은 물론 직업교육과정과 대학원 MBA 과정에 이르기까지 광범위하고 다양하게 시행되고 있다. 또한 미국은 기업가정신교육을 평생교육과정으로 인식하고 있다. 즉, 기업가정신교육을 단순히 기업의 설립 및 운영에 필요한 지식을 전달하는 것을 넘어 보다 넓은 정신적인 의미로 이해하는 것이다. 미국은 기업가정신교육을 통해 어린이부터 성인에 이르기까지 자유시장경제의 개념, 비즈니스, 기술, 그리고 자신감을 제고하는 매체로 이용하고 있다.

요컨대, 현재 세계 각국에서는 생애 초기에 있는 아동 및 청소년을 포함하여 전 연령대를 대상으로 지식이 아닌 정신 및 도전적인 태도로서의 기업가정신 교육으로 적용함으로써 교육과 정책적 변화를 동시에 꾀하고 있는 것이다. 우리나라 역시, 최근 이러한 전 세계적 추세에 맞는 사업들이 진행되고 있다. 청소년을 대상으로 기업가정신을 교육하고, 청소년기부터 기업 설립에 꿈을 가지고 있는 이들을 위한 각종 지원을 제공하는 정부 주도 사업이 진행 중이다. 대표적으로 특허청의 ‘지식재산기반 차세대영재기업인 육성사업’과 창업진흥원의 ‘잠재적 창업가 육성 지원 사업(비즈쿨)’이 있다. 이를 통해 고등학교 이하의 청소년을 대상으로 창업 및 기업가정신 관련 교육을 제공함으로써 생애 초기에 있는 기업영재를 조기 발굴 및 육성하고 있다. 이러한 사업들이 실효를 거두기 위해서는 향후 현 교육생들의 성장에 따른 적합한 지원책을 마련하는 것, 그리고 기업가적 자세 및 도전정신 함양을 위한 교육 프로그램 개발에 있어 미흡한 점을 보충해 나가야 한다.

향후 기업영재에 대한 연구가 보다 발전하기 위해서는 용어 자체에 대한 혼란 해소가 무엇보다 중요하다. 다양한 관련 분야에서 동의가 이루어질 수 있는 용어를 확정하고 사용하는 것이 필요하다. 우선, 본 연구에서 지금까지 사용한 용어, ‘기업영재’는 경영학 및 경제학에서 현재 통용되는 ‘기업 및 기업가정신’(entrepreneurship)이란 용어에 대응하도록 저자가 마련한 용어이다. 그러나 기업영재라는 용어는 기존에 영재교육 분야에서 각 분야의 영재를 구분하는 방식과는 차이가 있기 때문에 이에 따른 혼란이 발생할 수 있다. 즉, 지금까지는 수학영재, 과학영재 등 학문 분과에 따른 영재 구분을 적용하였는데, 기업영재는 학문 분과명을 따른 용어는 아니기 때문이다. 학문 분과에 따른 구분을 위해 일각에서는 기업영재라는 용어 대신 경영영재라는 용어를 제안하고 있는데, 이는 경영(management)이 미처 포괄하지 못하는 의미와 역할을 기업가가 수행하기 때문에 발생하는 용어상의 협소함이 문제가 될 수 있다. 즉, 기업가는 기존에 보유하고 있는 자원의 관리뿐만 아니라 혁신, 창조, 등의 다양한 역할과 기능을 수행하기 때문이다. 향후 기업영재에 대한 보다 적절한 용어가 도입됨으로써 보다 안정적인 연구 기반이 마련되기를 기대한다.

기업영재에 대한 연구는 기업가정신에 대한 우리 사회의 문화를 성숙시킬 수 있는 기회로 기능할 수 있을 것으로 보인다. 즉, 혁신을 보다 긍정적으로 이해하고, 혁신을 배태하는 문화적인 맥락을 만들어 갈 수 있는 가능성을 가지고 있는 것이다. 따라서 기업영재에 대한 연구는 정책 및 교육을 넘어 전 사회·문화적 맥락을 변화시킬 수 있는 기회가 될 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- 김대업, 성창수 (2013). 잠재적 창업가의 예비 창업행동과 사회적 책임의식간의 관계: 마이 스테고 학생들을 중심으로. **중소기업연구**, 35(1), 25-46.
- 김승경 (2013). 창조경제 구현방안 연구: 도전정신 중심의 청소년문화 조성 방안. 서울: 경제·인문사회연구회.
- 김종관 (1994). 기업가정신의 개념과 연구접근방법. **대한경영학회지**, 9(1), 27-52.

- 김중현 (2006). 영국 산업혁명의 재조명. 서울: 서울대학교 출판부.
- 김홍근 (2001). **Kims 전두엽-관리기능 신경심리검사의 소개**. 2001년도 한국심리학회 연차 학술발표대회 논문집, 670-675.
- 김홍근 (2003). 지능검사와 신경심리검사는 무엇이 다른가? **한국임상심리학회지: 임상**, 22, 141-158.
- 뉴데일리경제 (2011). **스티브 잡스 사망, 파란만장한 IT 혁명가**.
- 미래창조과학부 (2007). **과학영재 발굴·육성 종합 계획**. <http://www.msip.go.kr> (검색일: 2013. 09. 12).
- 민병배, 오현숙, 이주영 (2007). **기질 및 성격 검사 매뉴얼**. 서울: (주)마음사랑.
- 배종태, 차민석 (2009). **기업가정신의 확장과 활성화**. 중소기업연구, 31(1), 109-128.
- 소정 (2012). **발명영재와 일반학생의 진로성숙도 및 흥미유형 탐색**. 2012년 한국영재학회 추계학술발표대회 논문집. 168-181.
- 성태경(2002). 기업가이론의 고찰을 통한 벤처경영자의 바람직한 역할 모색. **벤처경영연구**, 5(2), 37-59.
- 신중언 (2010). **산업화시대와 지식정보화시대 창업 기업가의 기업가정신 비교 분석**. 석사 학위논문. 한양대학교.
- 윤상석, 최민경 (2013). 기업영재의 기질이 직업적 흥미 유형에 미치는 영향: Strong 흥미검사와 TCI를 중심으로. **2013년 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집**, 187.
- 이재호, 박경빈, 진석언, 류지영, 이상철, 안성훈, 진병욱 (2012a). **2013년도 발명영재 선발 도구 개발 최종보고서**. 특허청·한국발명진흥회.
- 이재호, 박경빈, 진석언, 류지영, 이상철, 안성훈, 진병욱 (2012b). 발명영재상 수립을 위한 발명영재의 특성 이해. **영재교육연구**, 22(3), 551-573.
- 이재호, 박경빈, 진석언, 류지영, 안성훈, 진병욱, (2013). 3대 핵심역량을 중심으로 한 미래 지향적 발명영재상 정립에 대한 연구. **영재교육연구**, 23(3), 435-452.
- 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.
- 이희수, 최운실, 백은순, 변종임, 최지희, 김기홍, 김득영, 권재현, 이현석 (2002). **생애단계별 평생교육 실태조사 분석 및 평생교육 기초통계 자료 확보 방안 연구**. 서울: 한국교육개발원.
- 최민경, 윤상석 (2013). **창의적 인지과정으로서의 기업가정신**. 2013년 중소기업학회 춘계 학술발표대회 논문집. 121-139.
- 최민경, 이경표 (2013). 기업영재 종단연구의 이론적 제안 및 고찰. **영재교육연구**, 23(5), 793-815.
- 최민경, 이형은 (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.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Bandura, A. (1986). *The social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1990). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. New York: Simon & Schuster.
- Busenitz, L. W., & Barney, J. B. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 9-30.
- Bygrave, W., & Zacharakis, A. (2013). 기업가정신 [이민화, 이현숙 역]. 서울: 동서미디어. (원본출간년도: 2011).
- Cantillon (1755). *The circulation and exchange of goods and merchandise*. In N. Casson(ed.), Vermont: Entrepreneurship.
- Cattell, R. B. (1941). Some theoretical issues in adult intelligence testing. *Psychological Bulletin*, 38, 592.
- Chell, E., & Athayde, R. (2009). *The identification and measurement of innovative characteristics of young people*. NESTA Research Report.
- Eurydice (2012). *Entrepreneurship education at school in Europe: National strategies, curricula and learning outcomes*. <http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/135en.pdf> (검색일: 2013. 11. 1).
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1992). *Management*, 제6판, Addison-Wesley Publishing.
- Heng M. A., & Tam, K. Y. (2009) Practical intelligence and wisdom in gifted education. In Shavinina L. V. (Ed.), *International Handbook on Giftedness* (pp. 1157-1172). Springer.
- Katz, J. Z. & Gartner, W. B. (1988). Properties of emerging organizations. *Academy of Management Review*, 13, 429-441.
- Kihgt, F. H. (1921). *Risk, uncertainty and profit*. New York: Houghton-Mifflin.
- Kirzner. I. M. (1979). *Perception, opportunity, and profit*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Krueger, N. F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger Jr, N. F., & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York: Harper and Row.
- Schumpeter, J. A. (1961). *The theory of economic development*. New York: Oxford university

Press.

- Shapiro, A. (1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur, *Psychology Today*, 9(Nov.), 83-88.
- 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.
- Shavinina, L. V. (2009a). Innovation education for the gifted: A new direction in gifted education. In Shavinina L. V. (Ed.), *International Handbook on Giftedness* (pp. 1257-1267). Germany: Springer.
- Shavinina, L. V. (2009b). On Entrepreneurial Giftedness. In Shavinina L. V. (Ed.), *International Handbook on Giftedness* (pp. 793-807). Germany: Springer.
- Shavinina, L. V., & Medvid, M. (2009). Understanding managerial talent. In Shavinina L. V. (Ed.), *International Handbook on Giftedness* (pp. 839-851). Germany: Springer.
- Sridhar, S. S. (1994). Managerial reputation and internal reporting. *Accounting Review*, 69(2), 343-363.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful intelligence: How practical and creative intelligence determine success in life*. New York: Simon & Schuster.
- Stevenson, H. (1983). *A perspective on entrepreneurship*. Harvard Business School Working Paper No.9-384-131, Boston: Harvard Business School.
- Stevenson, H., Roberts, M., & Grousbeck, H. (1989). *New business ventures and the entrepreneur*. Boston: Irwin.
- Takii, K. (2003). Prediction abilities. *Review of Economic Dynamics*, 6(1), 80-98.
- Timmons, J. (1994). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st Century*. Fourth edition, Boston: McGraw-Hill.
- Walberg, H. J., Tsai, S., Weinstein, T., Gabriel, C. L., Rasher, S. P., Rosecrans, T., Rovai, E., Ide, J., Trujillo, M., & Vukosavich, P. (1981). Childhood traits and environmental conditions of highly eminent adults. *Gifted Child Quarterly*, 25(3), 103-107.

= Abstract =

Theoretical Consideration on Concepts and Features of the Entrepreneurial Gifted

MinGyeong Choi

Korean Invention Promotion Association, Expert Advisor

Research on entrepreneurial giftedness is in its initial stage and the importance is increasing these days. The purpose of this article is to establish a foundation of entrepreneurial giftedness research by conceptualizing the concept and characteristics of entrepreneurial giftedness. The author reviewed prior research on entrepreneur and entrepreneurship, potential entrepreneur, gifted youth in invention, and entrepreneurial gifted youth, and proposed a new perspective on entrepreneurial gifted youth based on the findings from the review. Entrepreneurial giftedness proposed in this study is someone who is risk-taking to achieve opportunities and innovation and who has potential to be competent in managing resources. The author also proposed that entrepreneurial giftedness study needs to focus on developmental characteristics, management ability, and practical intelligence. Finally, based on the findings from previous research on entrepreneurial giftedness, environmental and personality characteristics, temperament and character, cognitive traits, and vocational interest of entrepreneurial giftedness are discussed. Implications and further research directions were discussed.

Key Words: Potential entrepreneur, Gifted youth in invention, Entrepreneurial cognition, Innovation education, Creative human resource development

1차 원고접수: 2013년 11월 28일
수정원고접수: 2013년 12월 28일
최종게재결정: 2013년 12월 30일