

벤처캐피탈의 조직특성 중 업무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 벤처캐피탈 유형에 따른 조절효과

김대희*

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정

하규수**

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 교수

국문 요약

벤처캐피탈은 유망한 기술력과 우수인력을 갖춘 창업초기단계부터 성장단계의 유망 중소벤처기업에 필요한 자본을 투자하고 경영 및 기술 등을 지원하여 성장 이후 다양한 수단을 통해 투자금을 회수하여 이익을 실현하는 벤처생태계의 핵심주체로서의 역할을 하고 있다.

벤처캐피탈의 업무는 다양한 출자자(LP)를 모집하여 벤처투자조합(펀드)을 결성을 통해 성장성이 있는 중소벤처기업에 투자하고 기업의 성장함에 따라 투자금을 회수하여 출자자들에게 배분과 재투자를 하는 것이다. 벤처투자에 있어 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 벤처캐피탈리스트의 업무는 기업발굴, 기업분석 및 평가, 투자심사, 사후관리, 투자회수 등이며 임원급 이상의 경우 펀드레이징(펀드결성)이 중요한 업무이며 투자와 회수 및 펀드결성 등의 업무성과로 연봉, 성과급, 승진 등 보상이 이루어지고 있다.

최근 급격히 성장하는 벤처투자시장에 비해 투자인력은 부족하며 이에 투자성과 제고를 위해 인력양성과 장기근속을 위한 인프라와 시스템을 갖추기 위해 벤처캐피탈은 많은 노력을 하고 있으나 다른 산업에 비해 벤처캐피탈 산업의 연구자체가 부족할 뿐만 아니라 주로 투자수익률 등 계량적인 관점에서 연구가 이루어졌다.

이에 본 연구는 벤처캐피탈리스트가 소속된 벤처캐피탈의 조직특성 중 권한위임, 직무적합성, 조직신뢰 등이 성과급 등 업무성과에 영향을 미치는 요인을 연구하고 벤처캐피탈의 유형에 따른 조절효과를 중심으로 실증적인 분석하고자 한다.

핵심어: 벤처캐피탈, 벤처캐피탈리스트, 조직특성, 창업투자회사, LLC, 권한위임, 직무적합성, 조직신뢰, 성과급

1. 서론

벤처생태계의 선순환은 국가 경제 발전에 있어 매우 중요한 요소이지만 최근 금융위기로 인한 글로벌 경제의 침체가 지속되고 있으며 국내 중소벤처기업의 성장세에도 큰 영향을 주고 있는 현실이다. 이러한 중소벤처기업의 성장을 위해서는 벤처캐피탈의 중요성이 커지고 있다. 벤처캐피탈은 유망한 기술력과 우수인력을 갖춘 창업초기단계부터 성장단계의 유망 중소벤처기업에 필요한 자본을 투자하고 경영 및 기술 등을 지원하여 성장 이후 다양한 수단을 통해 투자금을 회수하여 이익을 실현하는 벤처생태계의 핵심주체로서의 역할을 하고 있다. 이러한 벤처투자 시장은 꾸준히 성장하여 2022년 신규 투자금액은 67,640억

원(2,474개사), 신규 벤처투자조합 결성금액은 107,206억원(380개)이며, 운용중인 벤처투자조합은 512,653억원(1,737개), 창업투자회사는 231개사, 유한회사형태인 LLC는 42개사가 운영되고 있다(한국벤처캐피탈협회, 2023). 최근 급격히 성장하는 벤처투자시장에 비해 투자인력은 부족하며 이에 투자성과 제고를 위해 인력양성과 장기근속을 위한 인프라와 시스템을 갖추기 위해 벤처캐피탈은 많은 노력을 하고 있으나 다른 산업에 비해 벤처캐피탈 산업의 연구는 부족한 현실이다.

특히 벤처투자에 있어 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 벤처캐피탈리스트는 기업발굴, 기업분석 및 평가, 투자심사, 사후관리, 투자회수 등의 업무를 맡고 있으며 임원급 이상의 경우 펀드레이징(펀드결성)이 중요한 업무이며

* kmajor@naver.com

** ksh@hoseo.edu

투자회 회수 및 펀드결성 등의 업무성으로 연봉, 성과급, 승진 등 보상이 이루어지고 있다. 이에 본 연구는 벤처캐피탈리스트가 소속된 벤처캐피탈의 조직특성 중 권한위임, 직무적합성, 조직신뢰 등이 투자성과의 보상인 성과급 등 업무성에게 영향을 미치는 요인을 연구하고 주식회사와 유한회사 형태로 구분되어 있는 벤처캐피탈의 유형에 따른 조절효과를 중심으로 실증적인 분석하고자 한다.

II. 연구 배경

2.1. 권한위임

권한위임의 일반적 의미는 조직이 구성원들에게 권한과 의사결정권을 부여하는 것을 말한다. 권한위임에 대한 학문적 정의를 살펴보면 권한위임은 목표를 성취하는 과정에서 경영자의 노력이 결과에 미치는 영향력, 자신의 직무를 효율적으로 처리할 수 있는 역량, 경영자의 목표를 기준으로 하여 직무의 의의, 경영자의 결정에 의해 직무행동을 결정하는 선택권과 같은 내적 동기를 부여하는 것으로 정의하였다(Thomas & Velthous, 1990). 조직 성과와 관련되어, 실적을 바탕으로 한 보상에 관한 정보를 조직원 스스로가 공유하는 것으로, 조직성과의 의사결정과 관련된 힘을 갖는 것으로 보았다(Bowen & Lawler, 1992). 리더의 입장에서는 권한위임과 조직원 입장에서는 의사결정의 참여를 독려한다. 이러한 과정에서 조직원은 권한위임이 자신에게 부여되었는지 지각하고 자기 효능감을 부여하는 결과를 가져올 수 있다(신혜숙 외, 2013).

이처럼 권한위임이란 조직의 목표달성과 성과보상을 위해 권한과 의사결정권을 분배와 위임하는 것을 말한다.

벤처캐피탈리스트는 기업발굴부터 투자심사, 사후관리, 회수업무 등 여러가지 업무를 주도적으로 추진하면서 각 업무단계에서 의사결정을 내려야 하며 다른 펀드에서의 투자건에 대해서도 적극적으로 의사결정에 참여한다(이영민, 2016). 벤처캐피탈은 투자과정에서 벤처캐피탈리스트들이 효율적이고 최대한의 투자성과를 내기 위해 조직에서 권한위임을 하고 있다.

본 연구에서는 벤처캐피탈의 투자과정에서 권한위임이 투자성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

2.2. 직무적합성

직무적합성의 정의를 살펴보면 대체로 한 조직구성원이 자기에게 주어진 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 능력의 정도와 직무와의 적합도라고 할 수 있으며, 또는 개인의 욕구와 직무 특성 사이의 적합이라 할 수 있다(오화선·박성민, 2014). 한편, 적합성이라는 요인도 존재한다. 적합성은 구성원 본인이 수행하는 직무 및 업무와 자신이 속한 직장 및 조직환경이 본인과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 말한다(주효진, 2012). 적합성 연구의 주요한 가정으로는 구성원 개인의 요구와 조직의 환경적인 요소간의 적합성이 높을수록 구성원들이 더 만족하고 대상 조직에 대하여 더욱 긍정적인 태도를 갖게 된다는 것이다(성지영 외, 2008).

벤처캐피탈 조직에서의 직무적합성은 벤처캐피탈리스트가 투자심사업무를 함에 있어서 요구되는 전문성 있는 지식과 기술 및 관련 분야의 경험을 보유하고 있으며 업무에 대한 선호도와 동기가 갖춰진 정도라고 볼 수 있다.

2.3. 조직신뢰

조직신뢰란 조직과 그 구성원간의 신뢰라고 말할 수 있는데, 선행연구들을 살펴보면 조직 구성원들이 인지하고 있는 조직의 신뢰에 대한 가치를 조직 구성원들이 전체적으로 평가하였다. 조직이 조직 구성원들에게 이익이 되거나 적어도 해를 끼치지 않는 행동을 수행할 것이라는 구성원들의 확신이라고 조직신뢰를 정의하였다(Tan, 2000). 한편 Spence(2001)는 조직신뢰가 조직의 리더에 대한 구성원의 신념이라고 정의하고 있다. Spence(2001)가 정의한 조직신뢰는 조직 내에 작용하는 관계에서 일어나는 형태로써 구성원들에게 이익을 줄 것이라는 믿음이라고 하였다. 조직 내의 신뢰는 조직내 타인의 의도와 행동에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로 위험을 기꺼이 감수하겠다는 의지로 개념화 될 수 있다고 하였다. 이 연구에서 조직 내 신뢰는 그 조직이 처한 사회문화적 환경에 따라 내용이 달라지며 보다 수평적이고 유연한 구조로 조직의 구조가 변화하면서 조직의 성공에 필수적인 요소가 되었다고 보았다(구자숙, 2005). 이처럼 조직을 운영하는 것에 있어서 그 구성원들의 조직신뢰는 매우 중요하다. 특히, 벤처캐피탈의 투자업무는 다른 업무에 비해 상대적으로 위험하고 모험적이므로 조직구성원간의 활발한 의사소통과 신뢰가 있어야만 업무의 효율성을 높일 수 있기 때문에 조직신뢰의 중요성은 크다고 할 수 있다(신진오, 2017).

2.4. 벤처캐피탈의 유형

벤처캐피탈은 유망한 기술력과 우수인력을 갖춘 창업초기단계부터 성장단계의 유망 중소벤처기업에 필요한 자본을 투자하고 경영 및 기술 등을 지원하여 성장 이후 다양한 수단을 통해 투자금을 회수하여 이익을 실현하는 투자회사로서 국내 벤처캐피탈은 1986년 중소기업창업지원법이 제정되어 중소기업창업투자회사가 설립되면서 본격적으로 시작되었다. 그 이후 지속적인 성장을 거듭하여 2020년 벤처투자 촉진에 관한 법률(이하 벤처투자법)이 공포 및 시행됨으로써 벤처투자에 관한 독자적인 법률이 생기고 벤처투자가 산업으로서의 지위를 갖게 되었다. 벤처캐피탈의 유형은 법적으로 벤처투자법에 의한 중소기업창업투자회사와 상법에 따른 유한회사(이하 LLC형 VC) 및 여신전문금융업법에 의한 신기술사업금융업자(이하 신기술사)로 구분할 수 있다. 본 연구에서 벤처캐피탈의 유형은 벤처투자법에 따른 창투사와 LLC형 VC로 한정하여 연구하고자 한다. 국내 벤처캐피탈은 주식회사 형태로 일정 자본금(20억원)이상의 납입자본금과 전문인력을 갖춘 창투사가 주를 이루고 있으며, 또한 투자전문성을 갖춘 벤처캐피탈리스트가 파트너로 구성된 LLC형 VC도 늘어나고 있으며 또한 대형화되고 있는 추세이다.

벤처투자업무는 크게 펀드결성-투자-사후관리-회수의 단계로 이루어지며 업무별 전문인력들로 구성되어 있다. 특히 투자심사업무를 하는 벤처캐피탈리스트의 역할은 매우 중요하다. 벤처캐피탈리스트는 일정 이상의 학력과 산업경험을 갖추고 기업발굴, 기업분석 및 평가, 투자심사, 사후관리, 투자회수 등의 업무를 맡고 있으며 임원급 이상의 경우 펀드레이징(펀드결성)이 중요한 업무이다.

최근 펀드결성과 투자가 늘어남에 따라 인력부족현상이 심화되고 있으며 각 벤처캐피탈은 투자성과 극대화를 위해 인력유치 및 양성과 장기근속을 위한 인프라와 시스템을 갖추기 위해 벤처캐피탈은 많은 노력을 하고 있으나 방법적인 측면에서는 그 해답을 찾기에는 어려움이 따르고 있다. 이에 조직특성과 운영에 있어서 어떤 요인들이 성과제고에 영향을 미치는지를 실증적으로 조사할 필요가 있을 것이다. 다만, 벤처캐피탈리스트가 창투사의 경우 고용된 직원으로 소속되어 있으며, LLC형 VC는 주주로서의 지위를 갖고 있어 요인별 조절효과는 차이가 있을 것으로 보인다.

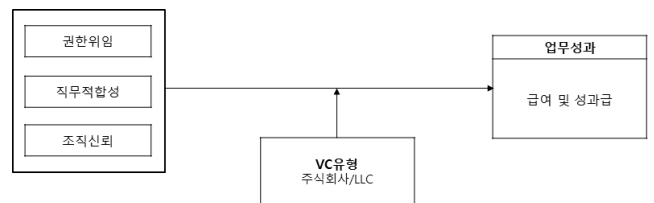
2.5. 업무성과

벤처캐피탈은 유망 중소벤처기업에 필요한 자본을 투자하고 경영 및 기술 등을 지원하여 성장 이후 다양한 수단을 통해 투자금을 회수하여 투자이익을 극대화하여 성과를 배분하고 있다. 벤처캐피탈은 업무집행조합원으로서 벤처투자조합을 운용하여 받는 관리보수와 목표수익률(hurdle rate)를 넘어서는 초과이익에 대해 받는 성과보수를 통해 주주와 벤처캐피탈리스트에게 성과에 대한 배분을 하고 있다. 벤처캐피탈리스트는 업무성과의 보상으로 연봉, 성과급, 승진 등을 통해 이루어지고 있다. 벤처캐피탈리스트들은 성과보상의 규모가 투자성과의 결과로 직결되며 본인의 명성에도 큰 영향을 미치게 되므로 벤처캐피탈의 성과보상시스템은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 특히 LLC형 VC의 경우 조합 출자자와 벤처캐피탈리스트 간의 보상체계만 필요하지만 창투사의 경우 주주와 피공용인인 벤처캐피탈리스트(경영자 또는 심사역)사이의 보상체계, 창투사 내부 보상체계가 중요하다(이경원, 2004). 이에 본 연구에서는 업무성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형 및 가설설정

조직특성과 업무성과에 대한 선행연구는 많이 이루어졌지만, 통계에 대한 접근의 어려움과 산업의 특수성으로 인하여 벤처캐피탈에 대한 선행연구는 많이 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 벤처캐피탈의 내부 조직특성들 중 어떠한 요인들이 업무성과에 영향을 미칠 것인지를 살펴보고 그 영향이 벤처캐피탈의 형태에 따른 조절효과를 확인하고자 한다. 연구모형은 <그림 1>과 같이 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설 1: 벤처캐피탈리스트에게 권한위임은 업무성과에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 벤처캐피탈리스트의 직무적합성은 업무성과에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 벤처캐피탈리스트의 조직신뢰는 업무성과에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4: 벤처캐피탈의 유형은 권한위임과 업무성과와의 관계에 있어 조절효과가 있을 것이다.
- 가설 5: 벤처캐피탈의 유형은 직무적합성과 업무성과와의 관계에 있어 조절효과가 있을 것이다.
- 가설 6: 벤처캐피탈의 유형은 조직신뢰와 업무성과와의 관계에 있어 조절효과가 있을 것이다.

3.2. 연구대상 및 방법론

본 연구에서 조사대상은 중소벤처기업부에 등록된 창업 투자회사 231개사, LLC형 VC 42개사에 소속되어 있는 벤처투자전문인력으로 등록되어 있는 1,458명을 대상으로 설문을 실시하고자 하며, 설문지의 구성은 첫째, 독립변수인 권한위임의 하위항목으로 의사결정참여, 투자심사 위임, 의견수용으로 측정하고, 직무적합성의 하위항목으로 업무이해도, 업무수행능력을 측정하고, 조직신뢰의 하위항목으로 동료신뢰도, 경영진 의견수용도로 측정하고, 둘째 조절변수는 창투사와 LLC형 VC 2가지 유형으로, 셋째 종속변수는 업무성과는 급여와 성과급의 수준과 상승에 대한 측정을 조사할 예정이다. SPSS 통계 프로그램을 이용하여 회귀분석을 통해 연구가설을 검증하고자 한다.

참고문헌

구자숙(2005). 조직내 신뢰. *한국심리학회지 문화 및 사회문제*, 11(1), 69-83.
 노시범(2022). 일선 공무원의 조직적합성과 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위 논문, 대전대학교.
 성지영·박원우·윤석화(2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료)적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. *한국인사조직학회*, 16(2), 1-62.
 신진오(2017). 스타트업 액셀러레이터의 만족도와 영향을 미치

는 요인에 관한 연구. 박사학위 논문, 호서대학교.
 신혜숙·남수경·민병철(2013). 대학 취업지원 프로그램의 취업성과 분석. *교육재정경제연구*, 22, 211-235.
 오화선·박성민(2014). 공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석. 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로. *현대사회와 행정*, 24(2), 51-82.
 이경원(2004). 벤처캐피탈 회사의 보상체계와 투자행태. *경제분석* 10(1), 82-106.
 이영민(2016). 벤처캐피탈 투자심사역의 직무환경이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 박사학위 논문, 상명대학교.
 주효진(2012). 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향 분석: 국립공무원관리공단 직원들을대상으로. *지방정부연구*, 16(4), 429-448.
 한국벤처캐피탈협회(2023). 2022년 Venture Capital Market Brief. www.kvca.or.kr
 Bowen, D. E., & Lawler III, E. E.(1992). Total quality-oriented human resources management. *Organizational Dynamics*, 20(4), 29-41.
 Spence Laschinger, H. K., Finegan J., Shamian, J., & Wilk, P.(2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. expanding Kanter's model. *Journal of nursing Administration*, 31(5), 260-272.
 Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.