

벤처캐피탈의 투자경험과 직무적합도가 펀드결성과 투자수익률에 미치는 영향력에 관한 연구

김대희 (호서대 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정)*

하규수 (호서대 벤처대학원 벤처경영학과 교수)**

국문 요약

벤처캐피탈은 유망한 기술력과 우수인력을 갖춘 창업 초기 단계부터 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 기업이 성장함에 따라 투자금을 회수하여 출자자들에게 배분과 재투자를 하는 것이다. 벤처투자에 있어 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 벤처캐피탈리스트의 주요 업무는 유망기업발굴, 기업분석 및 평가, 투자심사, 사후관리, 투자회수 등이며 특히 임원급 이상의 경우 펀드레이징(펀드결성)이 중요한 업무이다. 벤처캐피탈의 성공지표는 펀드결성과 투자수익률에 있으며 벤처캐피탈리스트는 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 연구 자체가 부족할 뿐만 아니라 주로 계량적인 관점에서 연구가 이루어졌다.

이에 본 연구는 벤처캐피탈의 투자 경험, 권한위임, 직무적합성, 동료 관계 등이 펀드결성과 투자수익률에 미치는 영향력을 연구하고 실증적인 분석하였으며, 투자 경험이 많을수록, 권한위임이 클수록, 직무적합성이 높을수록 동료 관계가 좋을수록 투자성과에 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 실증연구 결과는 향후 벤처캐피탈은 직무적합성이 높고 투자 경험이 많은 벤처캐피탈리스트가 장기근속을 할 수 있도록 직무환경 조성과 인력운영 전략이 필요하다는 시사점을 제시하였다.

핵심어: 벤처캐피탈, 벤처투자, 권한위임, 직무적합성, 동료관계, 펀드결성, 투자수익률

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 성장과 벤처생태계 활성화에 벤처캐피탈은 매우 중요한 역할을 하고 있다(구중희, 2022). 특히 반도체, 바이오, 소재부품, 빅데이터, AI 등 다양한 분야에 대한 신성장 동력 확보와 라이프 스타일의 변화를 주도하는 벤처기업에 대한 벤처캐피탈의 투자에는 벤처캐피탈리스트가 핵심적인 역할을 하고 있다(이수용, 2019). 벤처캐피탈은 유망한 기술력과 우수인력을 갖춘 창업 초기 단계부터 성장단계의 유망 중소벤처기업에 필요한 자본을 투자하고 경영 및 기술 등을 지원하여 성장 이후 다양한 수단을 통해 투자금을 회수하여 이익을 실현하는 투자회사이며, 벤처캐피탈리스트는 벤처캐피탈에 소속되어 기업투자 업무를

하는 투자심사역을 지칭하며(Pratt & Morris, 1987), 성장 잠재력이 높은 유망 벤처기업을 발굴하여 투자하는 일을 한다(Gompers, 1995). 벤처캐피탈의 투자행위는 자산운용사가 상장기업 투자할 때와는 다르게 운용시스템에 기대지 않고 벤처캐피탈리스트의 독자적인 의사결정에 따라 투자가 결정된다(구중희, 2022). 이처럼, 벤처캐피탈리스트의 투자는 벤처기업의 성장 발전에 중요한 역할을 하고(이수용, 2019) 벤처캐피탈이 운용하는 펀드의 전반적인 수익성에 영향을 미치며(Miloud et al., 2012), 벤처캐피탈리스트의 투자는 벤처기업의 가치가 평가되므로 기업의 생존과 성과창출에도 매우 중요하다(Kunkel & Hofer, 1990).

최근 벤처투자 시장이 성장함에 따라 각 벤처캐피탈은 펀드결성 규모 확대와 투자수익률 제고를 통해 투자성과 극대화를 목표로 인력양성과 우수인력의 장기근속을 위한 인프라와 시스템을 갖추기 위해 많은 노력을 하고 있으나 다른 산업에 비해 벤처캐피탈 산업의 연구는 전반적으로 부족한 현실이고

* 주저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과, kmajor@naver.com

**교신저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과, ksh@hoseo.edu

· 투고일: 2023-07-14 · 1차 수정일: 2023-08-14 · 게재확정일: 2023-08-28

대부분의 연구는 투자성과에 관한 계량적인 연구들이다. 벤처캐피탈 조직의 효과적인 운영과 벤처캐피탈리스트의 투자 업무에 미치는 영향은 방법적인 측면에서 해답을 찾기는 어려움이 따르고 있다.

벤처캐피탈의 투자성과에 관한 선행연구는 이석규(1999, 2000), 광세영(2001), 홍진국(2004), 윤병섭 외(2005), 박정서(2009), 박중건(2016), 전양우·하규수(2016), 최윤수·김도현(2016), 임은찬·김도현(2017) 등이 있으나 주로 벤처캐피탈의 형태와 벤처투자 행태를 중심으로 투자와 회수에 대한 정량적인 자료를 토대로 투자수익 결과에 관한 연구에 그쳤으며, 이영민(2016)은 벤처캐피탈 투자심사역의 직무환경에 관한 연구를, 이수용(2019)은 벤처캐피탈리스트의 의사결정 기준에 관한 연구를 하였으나 펀드결성규모와 투자수익률과의 연관성은 분석하지 않았다.

벤처투자는 벤처캐피탈이 운용하는 펀드의 규모나 형식적인 요건들뿐만 아니라 분야별 전문가들로 구성된 벤처캐피탈의 조직특성 및 운영방식과 개별 벤처캐피탈리스트들의 경험적 특성과 협업을 통해 투자가 이루어지고 있다.

이에 본 연구는 투자수익률 수치에 대한 결과분석이 아니라 펀드결성과 투자수익률 등 투자성과에 영향을 미치는 요인 중 투자경험, 권한위임, 직무적합성, 동료관계 등 벤처캐피탈 내부의 정성적인 요인들을 중심으로 투자수익률, 펀드결성규모 등 투자성과에 미치는 영향력을 실제 투자업무를 담당하고 있는 벤처캐피탈리스트의 설문을 실시하여 실증적인 분석을 통해 연구하였다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 본 연구의 배경이 되는 벤처캐피탈 현황, 권한위임, 동료관계, 직무적합도에 대하여 살펴보았다. 3장에서는 연구모형과 가설, 연구대상과 방법론에 대해 설명하였다. 4장에서는 표본의 특성, 측정도구의 타당도와 신뢰도, 상관관계 분석과 종속변수에 대한 영향력 분석결과를 설명하고 있으며, 5장은 논문의 결론과 시사점이다.

II. 이론적 배경

2.1. 벤처캐피탈 현황 및 성과

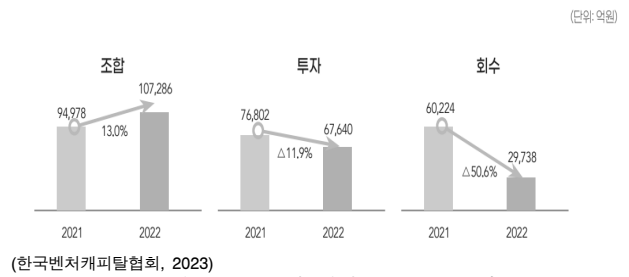
벤처캐피탈은 벤처기업을 발굴하고 성장시키는 데 있어 가장 큰 영향을 미치는 금융기관으로서 신산업의 성장 촉진과 혁신 및 개발을 확산하여 강력한 경제성장에 기여한다(Bygrave et al., 2001).

또한 벤처캐피탈은 새롭고 높은 성장 잠재력을 가지고 있는 혁신적 벤처기업을 발굴하여 대상 기업을 발굴하고 투자하는 주요한 역할을 한다(Monika & Sharma, 2015). 벤처캐피탈이 투자하는 벤처기업이 투자받지 않은 기업보다 성공할 가능성이 더 높은 것으로 보인다(Gompers & Lerner, 2004). 벤처기업이 기업발전 과정에서 겪어야 할 죽음의 계곡을 극복하는

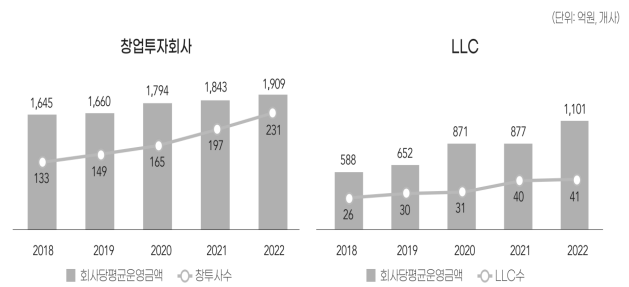
촉매제 역할을 한다는 의견이 있다(Savaneviciene et al., 2015).

국내 벤처캐피탈은 1986년 중소기업창업지원법이 제정되어 중소기업창업투자회사가 설립되면서 본격적으로 시작되었다(한국벤처캐피탈협회, 2019). 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 크게 벤처투자법에 따른 중소기업창업투자회사(이하 창업투자회사)와 상법에 따른 유한회사(이하 LLC형 VC), 여신전문금융업법에 따른 신기술사업금융회사(이하 신기술사), 벤처투자법에 따른 액셀러레이터 등으로 크게 구분할 수 있다.

벤처투자시장은 꾸준히 성장하여 <그림 1>, <그림 2>와 같이 2022년 신규 투자금액은 67,640억 원(2,474개사), 신규 벤처투자조합 결성금액은 107,206억 원(380개)이며, 운용 중인 벤처투자조합은 512,653억 원(1,737개), 창업투자회사는 231개사, 유한회사형태인 LLC는 42개사가 운영되고 있다(한국벤처캐피탈협회, 2023).



<그림 1> 2022년 벤처투자 주요동향



<그림 2> 창업투자회사 및 LLC형 VC 현황

하지만 최근 급격히 성장하는 벤처투자시장에 비해 투자인력은 부족하여 2022년 기준 창업투자회사 전체 인력은 2,733명으로 집계되었으며, 전년 대비 16.9% 증가하였다. 그 중 투자심사 인력은 1,597명(58.4%), 경영기획 인력은 1,136명(41.6%)으로 <표 1>과 같이 구성되어 있다(한국벤처캐피탈협회, 2023).

<표 1> 업무별·성별 창업투자회사 인력, 2022

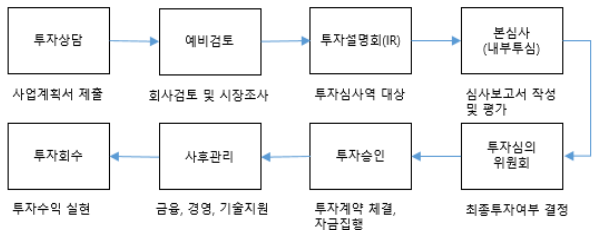
구분		투자심사			경영기획			전체		
		남	여	소계	남	여	소계	남	여	소계
일반 인력	인력수	348	103	451	414	406	820	762	509	1,271
	비중	25.6	43.6	28.2	72.0	72.4	72.2	39.4	63.9	46.5
전문 인력	인력수	1,013	133	1,146	161	155	316	1,174	288	1,462
	비중	74.4	56.4	71.8	28.0	27.6	27.8	60.6	36.1	53.5
전체 인력	인력수	1,361	236	1,597	575	561	1,136	1,936	797	2,733
	비중	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(한국벤처캐피탈협회, 2023)

(단위:명,%)

벤처캐피탈의 투자목표는 성장성과 수익성이 높을 것으로 기대되는 기업에 투자하는 것이며, 투자금을 통해 VC 기업과 투자자 모두에게 높은 수익률 제공하여 투자가치를 창출하는 것이다(De Treville et al., 2014).

벤처캐피탈의 주요 업무는 투자, 펀드관리, 회수로 구분할 수 있으며, 인력은 경영진, 투자심사, 기획관리분야로 구성되어 있다. 그 중 벤처투자에 있어 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 벤처캐피탈리스트는 잠재력과 혁신성을 보유한 기업에 투자를 집행한다(Monika & Sharma, 2015). 그러한 벤처캐피탈리스트는 <그림 3>과 같이 기업발굴, 기업분석 및 평가, 투자심사, 사후관리, 투자회수 등의 업무를 맡고 있으며, 임원급 이상의 경우 펀드레이징(펀드결성)이 중요한 업무 중의 하나이다. 벤처캐피탈리스트는 투자와 회수 및 펀드결성 등의 업무성과를 통해 연봉, 성과급, 승진 등 보상이 이루어지고 있다(이정원, 2004).



(중소벤처기업부·한국벤처캐피탈협회, 2020)

<그림 3> 벤처투자과정 및 절차

벤처캐피탈이 벤처기업에 대한 투자재원은 LP(Limited Partner)인 정부, 정책기관 및 연기금, 공제회 등과 은행을 비롯한 금융기관, 기업들로부터 출자를 받아 벤처투자조합(벤처펀드)을 결성하여 마련한다. 이 펀드의 운용을 벤처캐피탈(GP; General Partner)이 맡게 되는 것이다. Harris 외(2014)는 약 1,400개에 달하는 미국 바이아웃 펀드와 벤처펀드의 데이터를 분석한 결과, 바이아웃 펀드의 경우에는 펀드 크기와 펀드 실적간에 상관관계가 없었던 반면에, 벤처 펀드의 경우에는 펀드 크기와 펀드 실적간에 강한 상관관계가 있다고 하였다.

벤처캐피탈은 다양한 경영상의 자문 등을 통해 피투자업체의 회수수익성을 더욱 개선시키게 되고, 또한 보다 좋은 딜(deal)에 대한 접근성이 좋아지고 개별 딜에서 좋은 조건으로 투자계약을 성사하게 되는 과정으로 펀드의 크기는 커져가면서 투자성과는 더 좋아지게 되는 것으로 설명할 수 있겠다(박중건, 2016). 펀드의 투자성과는 주로 IRR(Internal Rate of Return)과 Multiple로 산정하게 된다. IRR은 미래의 현금 수입액이 현재의 투자가치와 동일하게 되는 수익률로서 시간 개념이 투영된 수익률 계산법으로 단순히 자금의 입출을 고려하는 multiple에 비해 투자기간을 더 고려한다는 점에서 LP와 GP 간의 펀드 성과 청산 시 주어진 hurdle rate를 초과하는 수익을 발생시켰을 경우에 성과보수를 지급하는 식으로 펀드 규약이 작성된다는 점에서 중요한 투자성과지표이다. 또한, Multiple은 펀드에 출자한 금액의 합계를 펀드로부터의 분배금의 합계 및 비실현 투자금의 합계와 비교하는 것이라 설명할 수 있다(박중건, 2016). 본 연구에서는 벤처캐피탈리스트의 개별 투자기업에 대한 Multiple을 투자수익률로 조사하였다.

펀드 출자자(LP)는 많은 벤처캐피탈 중 선별하여 출자한 펀드가 최대한의 수익을 내기 위해 전문적인 역량과 투자실적이 높은 벤처캐피탈리스트가 자신이 출자한 펀드운용에 집중하기를 원하고 있으며, 펀드출자자의 입장에서 벤처캐피탈 투자사에 가장 중요하게 고려하는 요소는 펀드를 담당하는 투자심사역의 투자수익률이다(이영민, 2016). 벤처캐피탈 입장에서 장기적인 성과를 위해 실력있는 벤처캐피탈리스트의 장기근속이 필요할 것이다. 이러한 환경이 조성되어야만 출자-투자-회수의 선순환이 이루어져 우수한 벤처캐피탈로서의 입지를 만들 것이다.

우수한 벤처캐피탈의 기준은 다양한 기준이 있었지만 주로 펀드운용 규모, 투자수익률, 근무 인력 규모 등의 성과로 벤처캐피탈을 구분하고 있다. 투자성과인 펀드운용 규모 확대 및 투자 성공률을 높이기 위해서는 벤처캐피탈 특성상 투자 업무에 있어 투자 및 회수의 질적·양적 경험과 벤처캐피탈 조직 내에서의 직무환경이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 이에 벤처캐피탈 산업특성과 운영에 있어서 어떤 요인들이 성과 제고에 영향을 미치는지를 실증적으로 연구할 필요가 있을 것이다.

2.2. 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 따라 직무행동을 결정하는 선택권과 같은 내적 동기를 부여하는 것으로 정의하였다(Thomas & Velthous, 1990). 조직성과와 관련되어, 실적을 바탕으로 한

보상에 관한 정보를 조직원 스스로가 공유하는 것으로, 조직 성과의 의사결정과 관련된 힘을 갖는 것으로 보았다(Bowen & Lawler, 1992). 리더의 입장에서는 권한위임과 조직원 입장에서는 의사결정의 참여를 두려한다. 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. 권한위임이 성과에 미치는 영향에 관한 선행연구들을 살펴보면, 김원배·이창대(2008)는 권한위임의 정도가 많을수록 성과에 미치는 영향이 크기 때문에 분권화된 기업들은 적절한 권한위임을 하는 것이 좋다고 하였다.

본 연구에서는 벤처캐피탈에 있어서 권한위임 중 의사결정 참여도와 투자심사 권한 부여 정도가 투자성과에 미치는 영향을 연구하고자 한다. 의사결정은 경영진의 주요 업무이며 목표달성과 실행을 위한 중요한 과정이라고 할 수 있다. 또한, 의사결정 참여는 조직경영에 있어 경영진으로만의 의사결정이 아니라 그 과정에 구성원들이 참여하여 의견을 개진하고 경영진은 의견수용을 거쳐 상호보완적인 결과를 만드는 과정이라고 할 수 있다. 의사결정 참여의 선행연구를 살펴보면 상사와 구성원이 함께 의사결정을 실행하고 상호 간의 관계에서 영향력을 공유하는 것을 의미한다(Mitchell, 1973). 근로자의 의사결정 참여는 기업의 최고경영층 이하에 있는 사람들이 경영기능에 영향력을 행사하는 것이라 정의한다고 조영환(2010)의 연구에서 언급하였다.

의사결정과정에서 개인이 스스로 영향을 미친다고 지각하는 정도를 말하며 심리적 참여(Vroom, 1960)라고 정의하고 있으며, 실제적 의미에서의 의사결정 참여는 종업원들에 의하여 직접적으로 또는 대리인을 통하여 기업 의사결정 요소인 계획, 조직화, 지휘, 통제와 같은 경영기능에 참여하는 행위로 정의된다(조영환, 2010). 최근 기업이 수직적인 조직 구조에서 수평적인 조직 구조로 변하면서, 상사의 지시와 통제 중심에서 조직 구성원들의 적극적인 참여와 자율 중심의 체제로 바뀌고 있다(김정식·차동욱, 2013). 또한, 참여적 의사결정은 구성원들 간에 지속적인 상호작용이 가능하게 하고 참여를 통해 아이디어와 정보를 공유할 기회를 제공해주고 이를 통해 학습할 수 있는 계기를 마련해 주어 조직 내 성과와 역량의 향상에 기여한다(Srivastava et al., 2006). 의사결정 요인에 따라 조직 유효성에 영향을 미친다는 것이다. 이는 의사결정 참여가 나타내는 여러 요인들이 보상만족, 근무환경, 대인관계에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 보상만족에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다(조영환, 2010). 공기업을 대상으로 참여적 의사결정이 직무만족에 미치는 영향을 조사하였는데, 자신의 업무에 관한 결정 등에 발언권과 영향력이 있다고 생각할수록 만족도가 높아진다고 하였다(김진혁, 2011).

이처럼 조직 구성원이 의사결정에 적극적으로 참여하는 것은 조직의 성과와 직무만족에도 영향을 미친다고 할 수 있다.

벤처캐피탈리스트는 조직의 의사결정참여 뿐만 아니라 투자 기업 발굴에서부터 투자기업 평가 및 심사, 투자심사와 집행, 사후관리 및 회수에 이르는 투자심사 과정의 일정 권한을 가지고 주도적인 의사결정을 내리고 업무를 추진해야 하며 다른 투자 건에 대해서도 투자심사과정에 참여하여 의견을 제시해야 하므로 의사결정참여도와 투자심사권한부여는 벤처캐피탈에 있어 중요한 직무환경에 해당한다. 즉, 본인의 투자뿐만 아니라 동료 투자심사역의 투자도 성공해야 펀드 전체의 성과가 좋아지므로 투자자의사결정과정에서 여러 투자심사역의 적극적인 참여는 매우 중요하다(이영민, 2016).

본 연구에서 권한위임 중 벤처캐피탈리스트의 의사결정참여도와 투자심사권한부여가 투자성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

2.3. 동료관계

동료관계는 조직 내에서 구성원 간의 개인적이고 정서적인 대인관계라고 할 수 있으며, ‘대인관계란 두 사람 또는 그 이상의 사람들 간의 역동적이고도 계속적인 상호작용의 복합적인 패턴으로서 관계를 형성하는 구성원들 간의 상호 지배, 상호 의존적 요소를 내포하고 있다.’라고 정의하였다(이형득, 1989). 인간은 사회의 구성원으로서 자신이 속한 집단이 가지고 있는 규범과 가치관 등의 영향을 받으며 타인과의 관계를 형성하며, 역으로 사회의 구성원으로서 자신이 속한 집단의 규범과 가치관 등에 영향을 주기도 한다(권춘혁, 2022).

관련 개념으로 ‘팀-멤버 교환관계’를 살펴보면 ‘팀-멤버 교환관계’는 조직 내 구성원간의 과업수행 관계의 평가를 위해 Seers(1989)에 의해 개발된 개념으로, 개별 구성원이 자신이 속한 집단의 다른 동료와 형성하고 있는 교환관계에 대한 지각으로 정의되며(Cole et al., 2002), 자신이 얼마나 자발적으로 다른 구성원을 돕고 있는지, 그리고 이들과의 아이디어나 피드백을 공유할 수 있는지, 그리고 다른 구성원들로부터 얼마나 쉽게 정보 도움 및 인정을 받을 수 있는지를 측정한다(윤만희·박정준, 2005). ‘팀-멤버 교환관계’가 활발할수록 직무만족이 높아지게 되어(박준철 외, 2010), 자발적이고 긍정적인 관계가 형성되어 직무에 대한 만족감이 증가한다는 사실을 발견하였다(정기호, 2009). 또한, 조직 구성원간 관계의 속성을 도구적 관계와 표현적 관계로 구분한다(Wasserman & Faust, 1994). 도구적 관계는 업무와 관련된 의사소통, 정보 및 업무의 흐름과 물질적·금전적 관계를 의미하고 표현적 관계는 친분, 개인적 지원, 신뢰와 같이 감정 교류의 관계를 의미한다. 관련 개념인 활력관계는 이러한 표현적 관계에 포함되며, 긍정적인 관계로써 좋은 감정을 갖고, 감정적·물질적 지원, 멘토링 등을 제공하는 관계를 의미한다(Baker et al., 2003). 활력관계는 상호관계 안에서 긍정적인 감정강화 및 증폭되어 행동의 준비 및 동기부여된 상태를 의미한다. 개인은 타인과의 상호작용속에서 자신의 자율성, 역량 그리고 관계

의 친밀함이 증가된다고 느낄수록 무언가 행동하려는 동기가 활성화되고 큰 에너지를 느낄수 있기 때문이다(Quinn & Dutton, 2005). 이처럼 조직 구성원간의 개인적 또는 업무적인 협력관계가 지속적으로 활발하게 이루어질수록 직무성과에 영향을 미칠 것이라고 보인다.

벤처캐피탈리스트의 업무는 산업분석, 투자기업 발굴, 투자심사, 투자계약, 사후관리 및 투자금 회수 등 다양하고 전문적인 업무를 수행하고 있다. 이러한 투자심사업무들은 한 명의 벤처캐피탈리스트가 모든 업무를 수행하기에는 현실적으로 매우 어려운 일이다. 투자성과를 높이기 위해서는 조직 내의 분야별 전문적인 업무를 담당하는 팀과 동료들의 협업이 필수적이다. 벤처캐피탈리스트의 팀-멤버 교환관계는 직무수행의 수준을 높여 직무에 대한 만족을 향상시키고 조직에 몰입하게 만드는 중요한 요소라고 할 수 있다(이영민, 2016)

본 연구에서는 벤처캐피탈리스트의 조직 내 동료관계가 투자성과에 영향을 주는 요인으로 보고 이를 분석해보고자 한다.

2.4. 직무적합도

직무적합성의 정의를 살펴보면 직무적합성은 개인이 보유하고 있는 지식이나 기술, 경험 등 개인의 역량에 해당하는 요인들이 직무 수행에 필요한 직무요건과 일치하는 정도를 의미한다(최상진, 2015). 전통적으로 직무적합성은 구성원이 수행하는 기본업무 및 업무수행에 필요한 기능, 지식 및 능력을 파악하는 직무분석을 통해 파악할 수 있다(Sekiguchi, 2004). 대체로 한 조직 구성원이 자기에게 주어진 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 능력의 정도가 직무적합도라고 할 수 있으며, 또는 개인의 욕구와 직무 특성 사이의 적합이라 할 수 있다(오화선·박성민, 2014). Edwards(1991)는 직무적합성을 개인의 능력과 직무의 요구 특성 간의 적합 또는 개인의 요구와 직무의 속성 간의 적합이라고 정의하였고, 개인-직무적합성이 요구-능력적합성과 욕구-공급적합성이라는 두 개의 하위요인으로 구성되어 있다고 제안하였다. 요구-능력적합성은 개인의 지식, 기술이나 능력이 직무의 요건에 부합하는 정도이며, 직무특성과 개인특성과의 상호간 적합정도를 의미한다. 욕구-공급적합성은 개인의 욕구를 직무특성이 얼마나 충족하는지를 뜻하며, 개인의 심리적 요구인 목표, 가치, 동기 등과 직무가 제공하는 직업특성, 책임정도와의 상호간 일치 정도를 의미한다(Edwards, 1991), (고혜신, 2021). 조직 구성원은 직무 욕구를 충족시키는데 필요한 능력을 갖출 때 더 높은 성과를 내고 상사의 기대를 충족시키며 직장에 남아 있을 가능성이 크다(Lin et al., 2014)

직무적합성은 자신이 수행하는 직무가 자신이 속한 기업이나 조직 및 사회가 구성원 개인과 적합하다고 스스로 인식하는 정도로 의미한다고 하였으며, 즉 자신의 직무, 직장, 지역 사회가 각자 개인 생활에서의 다른 측면들과 유사하거나 적

합한 정도이다(주효진, 2012).

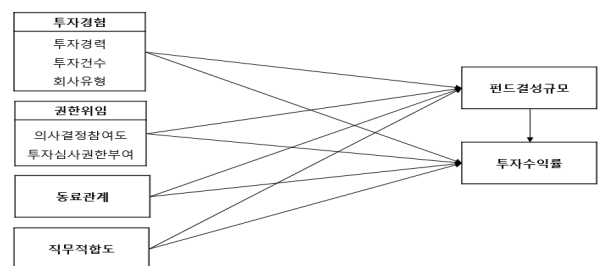
이처럼 구성원의 직무에 대한 적합성이 오늘날 직무와 개인을 일치시키는 데 있어서 중요한 개념으로 부상하는 이유는 기업 조직이 직무에 대한 재설계와 같은 구조적인 곤란을 가지고 있기 때문이며, 직무에 대한 적합성 분석을 통하여 특정한 직무에 적합한 작업자를 배치한 이후에 직무를 재설계하고 교육을 다시 한다면 더욱 효과적이라고 하였다(김은희, 2015). 또한, 직무적합도가 높을수록 업무성과에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미친다(이용기 외, 2014), 직무적합성이 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다(이은희, 2022). 신진오(2018)는 액셀러레이터의 개인직무 적합성과 액셀러레이터에 대한 사회적 지지가 액셀러레이터 만족도에 미치는 영향 관계에서 고객인 스타트업과 액셀러레이터 간에 이루어지는 커뮤니케이션의 매개효과가 모두 검증되었다고 주장하는 등 긍정적인 연구결과가 있다. 한편, 적합성이라는 요인도 존재한다. 적합성은 구성원 본인이 수행하는 직무 및 업무와 자신이 속한 직장 및 조직환경이 본인과 잘 맞다고 지각하는 정도를 말한다(주효진, 2012). 적합성 연구의 주요한 가정으로는 구성원 개인의 요구 및 조직의 환경적 요소의 적합성이 높을수록 구성원들이 더 만족하고 대상 조직에 대하여 더욱 긍정적인 태도를 보이게 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.

이에 본 연구에서는 벤처캐피탈리스트의 개인의 지식과 경험 등을 통한 능력 등의 직무적합성 정도가 투자성과에 미치는 영향을 분석해보고자 한다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형 및 가설설정

펀드결성과 투자수익률 등 투자성과에 영향을 미치는 요인 중 투자경험, 권한위임, 직무적합성, 동료관계 등 벤처캐피탈 내부의 정성적인 요인들을 중심으로 투자수익률, 펀드결성규모 등 투자성과에 미치는 영향력을 실증적인 분석을 통해 연구하였고, 연구모형은 <그림 4>와 같이 구성하였다.



<그림 4> 연구모형

본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 투자경험은 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 투자경력은 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 투자 건수는 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3: 소속된 회사 유형은 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 권한위임은 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1: 의사결정 참여도는 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.
- 2-1: 투자심사 권한 부여는 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 동료관계는 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 직무적합도는 펀드결성규모와 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 펀드결성규모는 투자수익률에 영향을 미칠 것이다.

3.2. 연구대상 및 방법론

본 연구에서 가설의 검증을 위해 설문 조사를 실시하였다. 조사대상은 중소벤처기업부에 등록된 창업투자회사 231개사, LLC형 VC 42개사에 소속되어 있는 벤처투자심사인력으로 등록되어 있는 1,597명을 대상으로 2023.5.25.부터 2023.6.26.까지 설문을 실시하였으며, 총 212부가 회수되었으며 이 중 불성실한 응답 등을 제외하고 201부를 본 연구에 활용하였다. 설문지의 구성은 첫째, 독립변수인 투자경험의 하위항목으로 투자경력, 투자 건수, 회사 유형으로 측정하고, 권한위임의 하위항목으로 의사결정 참여도, 투자심사 권한 부여로 측정하였으며, 동료관계, 직무적합도로 구성하였다. 종속변수로는 펀드결성규모와 투자수익률을 <표 2>와 같이 측정하였다.

<표 2> 측정항목

요인	측정항목	참고문헌	
투자 경험	투자경력	총 투자경력	구중희(2022), 하태훈(2018), 이영민(2016), 박정서(2009)
	투자건수	연평균 투자 건수	
	회사유형	주식회사(창업투자회사, 신기술금융업사), LLC	관계 법령
권한	의사결정	의견 개진 정도,	이영민(2016),

위임	참여도	의견반영 정도, 아이디어 제안 장려 여부, 경영진의 의견경청 정도, 구성원의 의사결정 참여 정도	김정근(2016), 조태준(2013), 조영환(2010)
	투자심사 권한부여	업체 발굴 권한 부여, 투자심사 권한 부여, 투자심의 권한 부여, 투자 규모 권한, 회수 결정 권한	
동료관계		의견존중 정도, 업무상의 정도, 동료 간의 공유 정도, 동료 간의 협업 정도, 상사의 인간적 대우 정도	권춘혁(2022), 양석원(2020), 이영민(2016), 이호복(2013), 김혁(2011), Dorfman & Howell (1988), Triandis & Gelfand (1998),
직무적합도		투자업무 이해도, 목표수행 여부, 업무 결과 예측수준, 투자심사 업무수행 정도, 업무적성 여부	노시범(2022), 이은희(2022), 신진오(2018), 김은희(2015), Edwards(1991)
펀드결성규모		펀드레이징 기여금액	
투자수익률		개별 투자 건에 대한 투자수익률(Multiple)	

본 연구의 분석을 위하여 통계패키지 SPSS 28.0을 사용하였다. 본 연구 표본의 특성을 파악하기 위해서 빈도분석을 활용하였으며, 측정 도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석, 상관관계 분석을 수행하였다. 마지막으로 가설검증을 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

4.1. 표본의 특성

본 연구의 조사대상자 특성을 파악하기 위해서 가설검증에 앞서서 표본 진단을 위해서 빈도분석을 실시하였으며 표본의 특성, 투자경험, 펀드결성규모와 투자수익률의 빈도분석 결과는 <표 3>~<표 5>에 정리하였다.

조사 설문에 유효하게 응답한 설문자의 특성을 요약하면 다음과 같다. 남성이 86.6%, 여성이 13.4%였다. 연령은 41세 이상이 56.2%로 나타났다. 학력은 대졸이 50.2%로 절반 정도 차지하였다. 벤처캐피탈 재직기간은 3년 이하(37.3%), 4년~7년(38.8%), 8년 이상(23.9%)이었다. 투자경력은 5년 이하(26.9%), 6년~10년(28.4%), 11년 이상(44.8%)으로 나타났다. 연평균 투자 건수는 3건 이상이 76.1%로 나타났으며, 85.1%가 창업투자회사에 재직 중이다. 주 투자 분야는 ICT제조·서비스가 68.1%로 나타났다. 연봉은 1억 원 초과가 60.2%로 나타났으며, 운용자산은 2,100억 원 이상 63.7%로 나타났다. 펀드결

성에 기여한 규모는 100억 원 이상이 50.2%이며, 투자수익률은 멀티플(Multiple) 기준 2.0 이상이 40.8%로 나타났다.

<표 3> 표본특성(인구통계)

구분		빈도	비율(%)
성별	여성	27	13.4
	남성	174	86.6
연령	35세 이하	39	19.4
	36~40세	49	24.4
	41~45세	44	21.9
	46~50세	38	18.9
	51세 이상	31	15.4
학력	대학교 졸업	101	50.2
	석사 졸업	79	39.3
	박사 졸업	21	10.4
재직기간	3년 이하	75	37.3
	4~7년	78	38.8
투자분야	8년 이상	48	23.9
	ICT제조	28	13.9
	ICT서비스	109	54.2
	바이오 및 의료	35	17.4
	전기·기계·장비 및 화학·소재	14	7.0
연봉	기타	15	7.5
	1백만 원 이하	80	39.8
	110~200백 만원	88	43.8
	210백 만원 이상	33	16.4
직급	대표 및 부사장	37	18.4
	임원	100	49.8
	팀장 및 과장	64	31.8
회사의 운용자산	500억 원 이하	21	10.4
	510~1000억 원	24	11.9
	1100~2000억 원	27	13.4
	2100~5000억 원	83	41.3
임직원 수	5100억 이상	45	22.4
	10명 이하	79	39.3
	11~20명	74	36.8
	21명 이상	48	23.9

<표 4> 표본특성(투자경험)

구분		빈도	비율(%)
투자경력	5년 이하	54	26.9
	6~10년	57	28.4
	11~15년	45	22.4
	16년 이상	45	22.4
연평균 투자 건수	2회 이하	48	23.9
	3~5회	110	54.7
	6회 이상	43	21.4
회사의 유형	상법상 유한회사(LLC)	30	14.9
	주식회사 (창업투자회사, 신기술금융업사)	171	85.1

<표 5> 표본특성(펀드결성규모와 투자수익률)

구분	빈도	비율(%)	
펀드결성규모	30억 원 미만	63	31.3
	30억 원~50억 원 미만	17	8.5
	50억 원~100억 원 미만	20	10.0
	100억 원~300억 원 미만	32	15.9
	300억 원~500억 원 미만	25	12.4
	500억 원~1,000억 원 미만	15	7.5
투자수익률	1,000억 원 이상	29	14.4
	1.0 미만	24	11.9
	1.0 ~1.5 미만	44	21.9
	1.5~2.0 미만	51	25.4
	2.0~3.0 미만	46	22.9
	3.0~5.0 미만	21	10.4
	5.0 이상	15	7.5

4.2. 측정도구의 타당도와 신뢰도

본 연구에서 사용한 측정 문항의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위해 <표 6>과 같이 요인분석 및 신뢰도 분석을 하였다. 요인분석은 주성분 분석(principal components analysis)을 사용하였으며, 회전방식은 직각 회전방식인 Varimax 방식을 사용하였다. 요인 수를 결정하기 위해 고유값 1.0 이상과 각 요인을 구성하는 문항의 요인 적재량(factor loading)은 0.50 이상을 기준으로 하였다. 이 과정에서 요인 적재량이 낮은 문항이나, 또는 다른 요인에 적재되는 문항은 분석에서 제외하였다.

또한, 요인분석의 적합성을 검증하기 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett 검정을 사용하였다. 그 결과 KMO는 0.916, Chi-square는 2066.563(p=.000)으로 확인되어 상관행렬이 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다.

측정도구의 신뢰도 분석은 Cronbach's Alpha 계수를 활용하였으며, 그 결과 모든 측정도구의 Cronbach's Alpha 계수가 0.7 이상으로 확인되어 본 연구에서 사용하는 측정항목의 타당도와 신뢰도를 확보하였다.

<표 6> 타당도와 신뢰도

구분	요인1	요인2	요인3	요인4
동료관계3	0.842	0.222	0.130	0.118
동료관계4	0.818	0.258	0.150	0.025
동료관계2	0.775	0.126	0.180	0.339
동료관계1	0.686	0.298	0.289	0.284
동료관계5	0.605	0.320	0.223	0.133
의사결정 참여도3	0.280	0.793	0.140	0.052
의사결정 참여도2	0.271	0.743	0.306	0.227
의사결정 참여도5	0.255	0.722	0.332	0.246
의사결정 참여도4	0.279	0.705	0.117	0.344
의사결정 참여도1	0.357	0.600	0.291	0.367
직무적합도3	0.252	0.167	0.764	-0.059

직무적합도5	0.103	0.187	0.763	0.069
직무적합도2	0.190	0.171	0.754	0.263
직무적합도1	0.160	0.181	0.711	0.298
투자심사권한부여1	0.171	0.198	0.186	0.819
투자심사권한부여2	0.292	0.235	0.130	0.741
투자심사권한부여3	0.059	0.489	0.107	0.547
고유치	3.493	3.340	2.830	2.281
분산	20.545	19.648	16.649	13.420
누적분산	20.545	40.193	56.842	70.262
신뢰도	.886	.902	.813	.740

4.3. 상관관계 분석

본 연구에서는 측정변수들의 상호관련성을 분석하기 위해서 변수들의 상관관계를 파악하였다. 피어슨 상관관계수(Pearson Correlation Coefficient)를 이용한 상관관계 분석결과는 <표 7>과 같다. 상관관계를 통해서 변수들 간의 변화와 방향성을 파악한 결과 상관관계수가 .200~.671로 나타나 변수들 간의 적절한 상관관계를 보여주고 있으며, 모든 변수들은 가설과 동일한 정(+)의 관계를 보여주고 있다.

<표 7> 상관관계

변수	투자 경력	투자 건수	의사 결정 참여도	투자 심사 권한 부여	동료 관계	직무 적합도	펀드 규모	투자 수익률
투자경력	1							
투자건수	.211**	1						
의사결정 참여도	.307**	.174*	1					
투자심사 권한부여	.336**	.208**	.668**	1				
동료관계	.209**	.206**	.671**	.513**	1			
직무 적합도	.429**	.323**	.563**	.424**	.502**	1		
펀드규모	.472**	.324**	.344**	.414**	.180*	.368**	1	
투자 수익률	.368**	.377**	.213**	.223**	.200**	.407**	.477**	1

**p<.001, *p<.01, *p<.05

4.4. 분석결과

펀드결성규모와 투자수익률에 미치는 영향력을 파악하기 위하여 독립변수로 투자경력, 권한위임, 동료관계, 직무적합도와 종속변수인 펀드결성규모와 투자수익률을 중심으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 시행하였으며, 그 결과는 <표 8>, <표 9>과 같다.

4.4.1. 펀드결성규모에 미치는 영향력 분석

펀드결성규모에 미치는 영향력을 분석하기 위해서 회귀모형 1은 통제변수가 펀드결성규모에 미치는 영향력을 살펴보았으며, 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수가 펀드결성규모에 미치는

영향력을 분석하였다. 한편, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위하여 상관관계수 외의 분산팽창지수(VIF)를 통해 보편적으로 검증하였다. 그 결과 표본의 모든 변수의 VIF-value는 최대 10 미만으로 확인되어 다중공선성 발생 문제가 없는 것으로 판단하였다. 회귀모형 1에서 F=8.452(p<.001)로 통제변수 회귀모형의 유의미성을 확인하였으며, 세부적으로 재직기간(b=0.158, p<.001), 직급 중 임원(b=-1.412, p<.001), 팀장 및 과장(b=-2.825, p<.001)이 펀드결성규모에 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 재직기간이 길수록, 직급이 대표 및 부사장이 팀장 및 과장 또는 임원인 경우보다 펀드결성규모가 큰 것으로 나타났다.

회귀모형 2에서 F=7.486(p<.001)로 통제변수와 독립변수의 회귀모형 유의미성을 확인하였으며, 세부적으로 교육수준(b=0.168, p<.01), 재직기간(b=0.117, p<.001), 직급 중 임원(b=-0.983, p<.01), 팀장 및 과장(b=-1.810, p<.001)이 펀드결성규모에 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 교육수준이 높을수록, 재직기간이 길수록, 직급이 임원, 팀장 및 과장보다 대표 및 부사장이인 경우가 펀드결성규모가 큰 것으로 나타났다.

독립변수에서는 투자건수(b=0.153, p<.01), 의사결정 참여도(b=0.127, p<.05), 투자심사권한부여(b=0.194, p<.05), 동료관계(b=0.171, p<.01)가 펀드결성 규모에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉 투자 건수가 많을수록, 조직 내의 의사결정 참여도와 투자심사권한부여가 많을수록, 동료와의 관계가 좋을수록 펀드결성규모가 큰 것으로 나타났다.

<표 8> 펀드결성규모 분석결과

구분	모형 1		모형 2	
	b	β	b	β
상수	2.344		-0.019	
남성	-0.104	-0.014	0.067	0.009
연령	0.007	0.020	-0.027	-0.081
교육수준	0.143	0.106	0.168**	0.125
재직기간	0.158***	0.276	0.117***	0.204
ICT제조	-0.363	-0.050	-0.373	-0.052
ICT서비스	-0.065	-0.013	-0.092	-0.019
바이오 및 의료	-0.505	-0.078	-0.506	-0.078
전가기계·장비 및 화학·소재	-0.499	-0.052	-0.670	-0.069
연봉	-0.001	-0.028	-0.001	-0.051
임원	-1.412***	-0.287	-0.983**	-0.200
팀장 및 과장	-2.825***	-0.535	-1.810***	-0.343
회사의 운용자산	2.133E-05	0.036	5.033E-05	0.084
회사의 임직원 수	0.007	0.102	0.007	0.102
투자경력			0.049	0.141
투자건수			0.153**	0.154
회사유형(LLC)			-0.576	-0.083
의사결정 참여도			0.127*	0.175
투자심사 권한부여			0.194*	0.154
동료관계			0.171**	0.199
직무적합도			0.036	0.036
F-value	8.452***		7.486***	
R ²	0.370		0.454	
Adj. R ²	0.326		0.393	
△ R ²	0.370		0.084	

* p<.01, ** p<.05, *** p<.001, 준거: 성별(여성), 직급(대표 및 부사장), 투자분야(기타), 회사유형(주식회사)

4.4.2. 투자수익률에 미치는 영향력 분석

투자수익률에 미치는 영향력을 분석하기 위해서 회귀모형 1은 통제변수가 투자수익률에 미치는 영향력을 살펴보았으며, 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수가 투자수익률에 미치는 영향력을 분석하였으며, 회귀모형 3은 통제변수, 독립변수, 그리고 펀드결성규모가 투자수익률에 미치는 영향력을 분석하였다. 한편, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위하여 상관계수 외의 분산팽창지수(VIF)를 통해 보완적으로 검증하였다. 그 결과 표본의 모든 변수의 VIF-value는 최대 10 미만으로 확인되어 다중공선성 발생 문제가 없는 것으로 판단하였다.

회귀모형 1에서 $F=4.860(p<.001)$ 로 통제변수 회귀모형의 유의미성을 확인하였으며, 세부적으로 재직기간($b=0.092, p<.001$) 전기·기계·장비 및 화학·소재 업종($b=0.875, p<.05$), 회사의 운용자산($b=6.559E-05, p<.01$)이 투자수익률에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉, 재직기간이 길수록, 투자 업종이 기타보다 전기·기계·장비 및 화학·소재의 경우에, 그리고 회사의 운용자산이 많을수록 투자수익률이 높은 것으로 나타났다.

회귀모형 2에서 $F=5.812(p<.001)$ 로 통제변수와 독립변수의 회귀모형 유의미성을 확인하였으며, 세부적으로 재직기간($b=0.082, p<.001$), 직급 중 임원($b=0.708, p<.01$), 회사의 운용자산($b=4.769E-05, p<.05$)이 투자수익률에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉, 재직기간이 길수록, 직급이 대표 및 부사장보다 임원인 경우에 그리고 회사의 운용자산이 많을수록 투자수익률이 높은 것으로 나타났다. 독립변수에서는 투자 건수($b=0.126, p<.01$), 직무적합도($b=0.162, p<.001$)가 투자수익률에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉 투자 건수가 많을수록, 직무적합도가 높을수록 투자수익률이 높은 것으로 나타났다.

회귀모형 3에서 $F=6.930(p<.001)$ 로 통제변수와 독립변수의 회귀모형 유의미성을 확인하였으며, 세부적으로 재직기간($b=0.059, p<.001$), 직급 중 임원($b=0.902, p<.001$), 팀장 및 과장($b=0.991, p<.001$)은 투자수익률에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉, 재직기간이 길수록, 그리고 직급이 임원과 팀장 및 과장이 대표 및 부사장보다 투자수익률이 높은 것으로 나타났다.

독립변수에서는 투자 건수($b=0.096, p<.01$), 직무적합도($b=0.155, p<.001$), 펀드결성규모($b=0.197, p<.001$)가 투자수익률에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉 투자 건수가 많을수록, 직무적합도가 높을수록 그리고 펀드결성규모가 클수록 투자수익률이 높은 것으로 나타났다.

<표 9> 투자수익률 분석결과

구분	모형 1		모형 2		모형 3	
	b	β	b	β	b	β
상수	1.741		-0.959		-0.955	
남성	0.237	0.053	0.267	0.060	0.254	0.057
연령	0.020	0.100	-0.011	-0.053	-0.006	-0.027
교육수준	0.000	0.000	-0.024	-0.029	-0.053	-0.039
재직기간	0.092***	0.262	0.092***	0.232	0.089*	0.167

ICT제조	0.173	0.039	-0.093	-0.021	-0.019	-0.004
ICT서비스	0.567	0.187	0.298	0.098	0.316	0.104
바이오 및 의료	0.445	0.112	0.294	0.074	0.394	0.099
전기·기계·장비 및 화학·소재	0.875*	0.147	0.611	0.103	0.743	0.125
연봉	5.845 E-05	0.005	0.000	-0.019	-3.098 E-05	-0.003
임원	0.312	0.103	0.708**	0.234	0.902**	0.298
팀장 및 과장	-0.146	-0.045	0.634	0.195	0.991**	0.305
회사의 운용자산	6.559 E-05**	0.178	4.769 E-05*	0.130	3.776 E-05	0.103
회사의 임직원 수	-0.003	-0.058	-0.002	-0.051	-0.004	-0.083
투자경력			0.038	0.175	0.028	0.130
투자건수			0.126***	0.206	0.096**	0.157
회사유형(LLC)			-0.290	-0.068	-0.176	-0.041
의사결정 참여도			-0.017	-0.039	-0.043	-0.095
투자심사 권한부여			0.047	0.061	0.009	0.012
동료관계			0.014	0.026	0.047	0.090
직무적합도			0.162***	0.265	0.155***	0.253
펀드결성규모					0.197***	0.320
F-value	4.860***		5.812***		6.930***	
R ²	0.253		0.392		0.448	
Adj. R ²	0.201		0.325		0.384	
Δ R ²	0.253		0.140		0.056	

* p<.01, ** p<.05, *** p<.001,

주: 성별(여성), 직급(대표 및 부사장), 투자분야(기타), 회사유형(주식회사)

V. 결론 및 시사점

5.1. 연구결과 요약

최근 글로벌 경제의 위기와 불확실성 기조속에서 스타트업이 유니콘으로서 성장하기 위해서는 벤처캐피탈의 중요성은 더욱 커지고 있다. 하지만 벤처투자의 마중물 역할을 하고 있는 모태펀드의 예산규모 감소와 벤처펀드 출자기관들의 출자규모 축소는 벤처투자의 감소로 이어지고 있는 실정이다. 이에 벤처캐피탈간의 경쟁 심화속에서 벤처캐피탈은 자생력을 갖추기 위한 노력이 필요할 것이다. 벤처캐피탈의 생존과 장기적 성장을 위해서는 펀드결성 규모확대와 투자수익 극대화도 중요하며, 이를 위해 벤처캐피탈의 핵심자원인 우수한 벤처캐피탈리스트의 확보와 역량강화가 필요할 것이다.

본 연구는 이러한 배경에 따라 벤처캐피탈의 성과를 높이기 위해서 필요한 효과적인 조직과 인력운영에 대한 방안을 찾고자 하였다. 이에 벤처캐피탈리스트를 대상으로 투자경험,

권한위임, 동료관계, 직무적합도를 측정하고 펀드결성규모와 투자수익률에 대한 영향력과의 관계를 분석하였다. 본 연구는 권한위임, 직무적합성, 동료관계가 투자성과에 영향을 미치는 변수에 대한 첫 번째 연구라고 할 수 있다.

설문을 통한 실증분석결과 투자 건수, 의사결정 참여도, 투자심사 권한 부여, 동료관계는 펀드결성규모에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고, 회사 유형과 직무적합도는 유의성이 검정되지 않았다. 통제변수 중에서는 교육수준이 높을수록, 재직기간이 길수록, 직급이 높을수록, 동료관계가 좋을수록 펀드결성에 더 기여를 하는 것으로 나타났다.

투자수익률에 유의한 정(+)의 영향을 미친 독립변수는 투자 건수, 직무적합도이며 통제변수에서는 재직기간이 길수록, 임원직급, 운용자산이 클수록 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 의사결정 참여도는 유의한 검정결과가 나타나지 않았다.

5.2 연구의 시사점

본 연구의 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 벤처캐피탈에 있어서 권한위임을 조직 내에서의 의사결정참여와 투자심사과정에서의 권한부여로 구분하고 펀드결성규모와 투자수익률에 미치는 영향력을 각각 구분하여 분석하였다는 의미를 지니고 있다. 기존 선행연구에서는 벤처캐피탈리스트의 인구통계학적 변수 등이 투자규모에 미치는 효과를 제시하였으나, 본 연구에서는 권한위임의 직접적인 영향력을 동시에 추정하였다는 점이다.

둘째, 벤처캐피탈리스트간의 동료관계가 투자성과에 미치는 영향력을 확인하였다는 의미를 지니고 있다. 기존 선행연구에서는 동료관계는 일반적인 조직에서의 조직성과, 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 분석한 반면 본 연구에서는 벤처캐피탈이라는 특정 산업에서의 성과인 펀드결성규모에 미치는 영향력을 확인하였다는 점이다.

셋째, 직무적합도가 투자수익률에 미치는 영향력을 확인한 최초의 논문이라는 점이다. 직무적합도는 투자수익률을 예측할 수 있는 중요한 변수라고 볼 수 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 벤처캐피탈이 투자를 위한 펀드결성을 확대하기 위해서는 조직 내에서 벤처캐피탈리스트의 의사결정 참여도와 투자심사과정에서 권한을 제고시키고, 동료간의 협업과 긍정적 관계형성을 위한 내재적인 조직문화형성이 필요할 것으로 보인다. 본인의 업무에 있어서 권한의 폭이 넓어지고 구성원간의 상호작용속에서 자신의 역량이 강화되어야 투자활동도 활발해지고 펀드출자(LP)를 대상으로 적극적인 펀드레이징이 이루어지는 것이므로 벤처캐피탈 경영진은 조직운영에 있어서 이를 반영한 직무환경 조성에 관심을 가질 필요가 있다.

둘째, 벤처캐피탈이 유망 중소벤처기업에 투자하여 스케일업을 통해 투자금 회수와 투자수익 극대화를 실현하기 위해

서는 투자 건수, 직무적합도, 운용자산이 영향을 미치는 것으로 나타난 것처럼 운용자산 증대를 통해 신규투자 건수를 증가시키기 위한 투자정책수립에 주안점을 두어야 할 것이다. 무엇보다 중요한 것은 투자경험이 많고 전문성이 높고 투자업무에 최적화된 인력 확보와 그들에 대한 적절한 보상과 다양한 교육훈련을 통해 장기근속을 유도하고 지속적인 관리가 필요할 것이다.

REFERENCE

- 곽세영(2001). 벤처캐피탈의 특성과 투자성과. *産業經營研究* 24(2), 21-134.
- 권춘혁(2022). 동료관계, 경영층 지원 보상 시스템 및 복무환경이 사기에 미치는 영향: 조직 신뢰와 복무 만족의 매개 효과. *박사학위논문*, 위덕대학교.
- 고혜신(2021). 자기인식이 개인성과에 미치는 영향: 부정적 피드백 수용 및 자이고갈의 매개효과와 개인-직무적합성 및 단기적 성과압박의 조절효과를 중심으로. *박사학위논문*, 숭실대학교.
- 구중희(2022). 한국 벤처캐피탈리스트의 투자의사 결정 기준 및 중요도에 관한 연구. *박사학위논문*, 고려대학교.
- 김원배·이창대(2008). 성과측정치, 권한위임, 그리고 성과에 관한 연구. *상업교육연구*, 22, 201-222.
- 김정근(2016). 금융기관 내부 마케팅 전략이 은행원의 직무 만족, 조직몰입 및 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. *박학위논문*, 호서대학교.
- 김정식·차동옥(2013). 리더의 참여적 의사결정이 조직 구성원들의 창의적 행동과 성과에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 직무몰입의 역할을 중심으로. *인사조직연구*, 21(3), 331-370.
- 김진혁(2011). 참여적 의사결정이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구. *박사학위논문*, 원광대학교.
- 김은희(2015). 항공사 객실승무원의 개인 직무적합성이 직무 만족과 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직 커뮤니케이션을 조절 효과로. *박사학위논문*, 경기대학교.
- 김혁(2011). 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 상사에 대한 신뢰의 매개효과와 집단주의 성향의 조절 효과를 중심으로. *박사학위논문*, 숭실대학교.
- 노시범(2022). 일선 공무원의 조직 적합성과 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향. *박사학위논문*, 대진대학교.
- 박정서(2009). 벤처캐피탈 회사의 운용형태와 벤처투자조합의 성과 분석. *박사학위논문*, 호서대학교.
- 박준철·서민교·김병곤(2010). 정보시스템 기업 종업원이 지각하는 조직 공정성이 상사-구성원 교환관계(LMX), 팀-구성원 교환관계(TMX), 직무만족에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 23(4), 1987-2003.
- 박중건(2016). 국내 벤처투자펀드의 투자성과 결정요인에 관한 실증연구. *박사학위논문*, 건국대학교.
- 성지영·박원우·윤석화(2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개 효과 검증. *한국인사조직학회*, 16(2), 1-62.
- 신진오(2018). 스타트업 액셀러레이터의 만족도와 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *박사학위논문*, 호서대학교.
- 신혜숙·남수경·민병철(2013). 대학 취업 지원 프로그램의 취업 성과 분석. *교육재정경제연구*, 22, 211-235.
- 양석원(2020). 고용 관계특성과 직무 관련 요인이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구. *박사학위논문*, 호서대학교.
- 오화선·박성민(2014). 공직 봉사 동기가 직무 만족에 미치는 영향

- 력 분석: 개인-조직 적합성 및 개인-직무적합성의 매개효과를 중심으로. *현대사회와 행정*, 24(2), 51-82.
- 윤만희·박정준(2005). 서비스종업원의 교환관계인식이 역할내외적 행위수행에 미치는 영향. *경영학연구*, 34(3), 783-813.
- 윤병섭·구형간·이기환(2005). 코스닥증권시장 IPO 공모배수와벤처캐피탈회사의 보증역할 분석. *기업가정신과 벤처연구*, 8(3), 61-84.
- 이경원(2004). 벤처캐피탈 회사의 보상체계와 투자행태. *경제분석*, 10(1), 82-106.
- 이석규(1999). 벤처캐피탈회사의 특성별 투자행태 및 성과분석. *중소기업연구*, 21(1), 205-228.
- 이석규(2000). 위험통제를 위한 벤처캐피탈 회사의 투자행태 분석. *기업가정신과 벤처연구*, 3(2), 55-79.
- 이수용(2019). *벤처캐피탈리스트의 의사결정 기준에 관한 연구: 벤처기업의 불확실성과 창업자의 경험 중요성*. 박사학위논문, 국민대학교.
- 이영민(2016). *벤처캐피탈 투자심사역의 직무환경이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향*. 박사학위논문, 상명대학교.
- 이용기·김민성·남중현(2014). 호텔 구성원의 개인-환경적합이 조직감정과 종업원 성과에 미치는 영향에 관한 구조모형분석. *호텔경영학연구*, 23(2), 219-237.
- 이은희(2022). *사회적기업 근로자의 직무 적합성, 조직 공정성 및 사회적 책임활동이 직무 몰입에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 임파워먼트의 조절 효과를 중심으로*. 박사학위논문, 호서대학교.
- 이형득(1989). *상담의 이론적 접근*. 서울: 형성출판사.
- 이호복(2013). *군(軍) 조직의 비공식적 멘토링이 조직효과성에 미치는 영향*. 박사학위논문, 상지대학교.
- 임은천·김도현(2017). 공동투자자 중소기업의 성과에 미치는 영향: 벤처캐피탈을 중심으로. *중소기업연구*, 39(2), 19-35.
- 정기호(2009). 인터넷전자상거래업체 종업원이 지각하는 LMX와 TMX가 직무만족과 역할 내 행위에 미치는 영향. *경영교육연구*, 54, 1-16.
- 전양우·허규수(2016). 벤처캐피탈 투자역량이 벤처기업이 투자성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국산업정보학회*, 21(6), 125-135.
- 조영환(2010). *임파워먼트가 의사결정 참여요인에 따라 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구*. 박사학위논문, 원광대학교.
- 조태준(2013). 권한위임(delegation)과 개인성과 간 관계에 대한 연구: 개인특성의 매개효과를 중심으로. *한국공공관리학보*, 27(1), 169-203.
- 주효진(2012). 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향 분석: 국립공무원관리공단 직원들을 대상으로. *지방정부연구*, 16(4), 429-448.
- 최상진(2015). *개인 직무적합성이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향*. 석사학위논문, 숭실대학교.
- 최윤수·김도현(2016). 투자행태를 통한 액셀러레이터와 벤처캐피탈의 비교 연구. *벤처창업연구*, 11(4), 27-36.
- 하태훈(2018). *벤처캐피탈리스트의 인적 및 사회적 자본 특성이 투자 전략과 성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 연세대학교.
- 한국벤처캐피탈협회(2019). *한국벤처캐피탈협회 30년사*. Korean Venture Capital Association, 서울: 한국벤처캐피탈협회.
- 중소벤처기업부·한국벤처캐피탈협회(2020). *벤처캐피탈 투자유치 길라잡이*. 서울: 한국벤처캐피탈협회.
- 한국벤처캐피탈협회(2023). *2023 KVCA YEARBOOK*. 서울: 한국벤처캐피탈협회.
- 홍진국(2004). *우리나라 벤처캐피탈의 투자행태에 따른 성과분석에 관한 연구*. 박사학위논문, 경희대학교.
- Baker, W., Cross, R., & Wooten, M.(2003). *Positive organizational network analysis and energizing relationships*. CA: Berrett-Koehler San Francisco.
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E.(1992). Total quality-oriented human resources management. *Organizational Dynamics*, 20(4), 29-41.
- Bygrave, W. D., Lange, J. E., Kotha, R. R., & Stock, W. (2001). Venture capital investments and the growth of revolutionary new industries. *Proceedings of the Babson Kauffman Conference on Entrepreneurship Research*, 523-535.
- Cole, M. S., W, S. Schaninger., & Harris, S. G.(2002). The workplace social exchange network: a multilevel, conceptual examination. *Group and Organization Management*, 27, 142-167.
- Cho, T. J.(2013). Delegation and Individual Performance in Public Sector Organizations: Examining the Mediating Effects of Individual Characteristics. *Korean Public Management Review*, 27(1), 169-203.
- Cho, Y. H.(2010). *A study on the influence of empowerment on organizational effectiveness depending on participation factors in decision making*. Doctoral Dissertation, Wonkwang University.
- Choi, S. J.(2015). *The Effect of Person-Job Fit on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Master's Thesis, Soongsil University.
- Choi, Y. S., & Kim, D. H.(2016). A Comparative Study of the Accelerator and Venture Capital through Investment Behavior. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(4), 27-36.
- Chun, Y. W., & Ha, K. S.(2016). A Study on the Effect of Venture Capitals' Investments Capabilities on the Investment Performance of Venture Company. *Journal of the Korea industrial information systems society*, 21(6), 125-135.
- De Treville, S., Petty, J. S., & Wager, S.(2014). Economics of extremes: Lessons from venture-capital decision making. *Journal of Operations Management*, 32(6), 387-398.
- Dorfman, P. W., & Howell, J. P.(1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management*, 3, 127-150.
- Edwards, J. R.(1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Gompers, P. A.(1995). Optimal investment, monitoring, and the staging of venture capital. *The Journal of Finance*, 50(5), 1461-1489.
- Gompers, P. A., & Lerner, J.(2004). *The venture capital cycle*, Boston: MIT press.
- Ha, T. H.(2018). *A study of the influence of the managerial background of venture capitalist on their investment strategy and performance*. Doctoral Dissertation, Yonsei University.
- Hong, J. K.(2004). *Investment behavior and performance of*

- venture capitals in Korea. Doctoral Dissertation, Kyunghee University.
- Jeong, G. H.(2009). Perceived LMX, TMX of Internet E-Commerce Employees Impact on Job Satisfaction and In-Role Behavior. *Korean Business Education Review*, 54, 1-16.
- Joo, H. J.(2012). The Effects of Person-Superior Fit, Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Organization Commitment and Turnover Intention. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 16(4), 429-448.
- Kim, E. H.(2015). *A study on the influence of person job-fit of flight attendants on job satisfaction and turnover intention: on the moderating effect of organization communication*. Doctoral Dissertation, Kyonggi University.
- Kim, H.(2011). *A Study on the Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership on Organizational Effectiveness: Focused on Leader Trust as a Mediator and Collectivism as a Moderator*. Doctoral Dissertation, Soongsil University.
- Kim, J. G.(2016). *A study on the impacts on internal marketing strategies of financial institutions to the job satisfaction, organizational commitment and business performance of bank employees*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Kim, J. H.(2011). *A study on the effect of participatory decision making upon satisfaction: the case of public enterprise employees*. Doctoral Dissertation, Wonkwang University.
- Kim, J. S., & Cha, D. O.(2013). The Relations of Transformational Leadership, Employee's Self-efficacy and Performance. *Korean Journal of Human Resources Development*, 21(3), 331-370.
- Kim, W. B., & Lee, C. D.(2008). A Study on the Performance measures, Delegation, and Performance. *The Journal of Business Education*, 22, 201-222.
- Ko, H. S.(2021). *The effect of self-awareness on individual performance: the mediating effects of negative feedback acceptance & ego depletion and the moderating effects of person-Job fit & short-term performance pressure*. Doctoral Dissertation, Soongsil University.
- Koo, J. H.(2022). *A study on the criteria and importance of investment decision-making of Korean venture capitalist*. Doctoral Dissertation. Korea University.
- Kunkel, S., & Hofer, C.(1990). *Why study the determinants of new venture performance: A literature review and rationale*. Academy of Management Proceedings.
- Korean Venture Capital Association(2019). *30 Years of Korean Venture Capital Association*. Seoul: Korean Venture Capital Association.
- Korean Venture Capital Association(2023). *2023 KVCA YEARBOOK*. Seoul: Korean Venture Capital Association.
- Kwak, S. Y.(2001). The Characteristics and Performances of Korean Venture Capital. *Journal of industry and management*, 24(2), 121-134.
- Kwon, C. H.(2022). *Effect of co-workers relationship, management support, reward system and service environment on moraleL: Mediating effect of Organizational trust and service satisfaction*. Doctoral Dissertation. Uiduk University.
- Lee, E. H.(2022). *An Empirical Study on the Effects of Social Enterprise Employees' Job Fit, Organizational Justice, and Social Responsibility Activities on Job Commitment*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Lee, H. B.(2013). *The effects of the army's informal mentoring on organizational effectiveness*. Doctoral Dissertation, Sangji University.
- Lee, H. D.(1989). *Theoretical Approach to Counseling*. Seoul: HyungSeul Press.
- Lee, K. W.(2004). Compensation Schemes and Investment Behavior of Venture Capital Firms. *Economic Analysis*, 10(1), 82-106.
- Lee, S. K.(2000). An Empirical Analysis on Investment Behaviors for Risk Control of Venture Capital Firms in Korea. *Advancing Small Enterprise Innovation Research*, 3(2), 55-79.
- Lee, S. K.(1999). An Empirical Test on The Investment Behaviors and Performances of Venture Capital Firms in Korea. *Asia Pacific Journal of Samall Business*, 21(1), 205-228.
- Lee, S. Y.(2019). *A Experimental Study on the Investment Decision Criteria of Korean Venture Capitalists: Newness, Readiness and Founders' Experiences*. Doctoral Dissertation, Kookmin University.
- Lee, Y. K., Kim, M. S., & Nam, J. H.(2014). The Effect of Hotel Employees' Person-Environment Fit on Organizational Emotion and Employee Performance Using Structural Equation Modeling. *Korea Academic Society of Hotel Administration*, 23(2), 219-237.
- Lee, Y. M.(2016). *The effects of venture capitalists' job environments on organizational commitment and job satisfaction: Moderating effects of the business period and scale*. Doctoral Dissertation, SangMyung University.
- Lim, E. C., & Kim, D. H.(2017). Venture Capital Financing and Market Performance of Entrepreneurial Firms. *Asia Pacific Journal of Samall Business*, 39(2), 19-35.
- Lin, Y. C., Chien, Y., & Chin-Chen, Y.(2014). The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit and Well-Being on Job Performance. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1537-1548.
- Miloud, T., Aspelund, A., & Cabrol, M.(2012). Startup valuation by venture capitalists: An empirical study. *Venture Capital*, 14(2-3), 151-174.
- Ministry of SMEs and Startups & Korean Venture Capital Association(2020). *Venture capital Guidebook*. Seoul: Korean Venture Capital Association.
- Mitchell, T. R.(1973). Motivation and participation: An Integration. *Academy of Management Journal*, 16, 670-679.
- Monika., & Sharma, A. K.(2015). Venture Capitalists' Investment decision criteria for new ventures: A Review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 189, 465-470.
- Noh, S. B.(2022). *The Effect of Organization Fit and Job Fit of Front-line Public Officials on Organizational*

- Commitment*. Doctoral Dissertation, Daejin University.
- Oh, H. S., & Park, S. M.(2014). Analysis of the Influence of Public Service Motivation on Job Satisfaction: Focusing on the Mediating Effects of Individual-Organizational Fit and Personal-Job Fit. *The Korean Association for Policy Studies*, 24(2), 51-82.
- Park, J. C., Seo, M. k., & Kim, B. G.(2010). Perceived Organizational Justice of Information System Employees and Its Impact on LMX, TMX and Job Satisfaction. *Korea Journal of Business Administration*, 23(4), 1987-2003.
- Park, J. G.(2016). *An empirical study on the determinants of the performance of Korean venture capital funds*. Doctoral Dissertation, Konkuk University.
- Park, J. S.(2009). *An empirical study on the performance of venture capital funds and the management behavior of venture capital firms*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Pratt, S. E., & Morris, J. K.(1987). *Pratt's Guide to Venture Capital Sources*, Venture Economic.
- Quinn, W. R., & Dutton, E. J.(2005). Coordination as Energy-in-Conversation. *Academy of Management Review*, 30(1), 36-57.
- Savaneviciene, A., Venckuviene, V., & Girdauskiene, L. (2015). Venture capital a catalyst for start-ups to overcome the Valley of death: Lithuanian case. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1052-1059.
- Seers, A.(1989). Team-member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 118-135.
- Sekiguchi, Tomoki.(2004). Person-organization fit and person-job fit in employment selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Seong, J. Y., Park, W. W., & Yun, S. H.(2008). The Effect of Person-Environment(Organization, Supervisor, Coworker) Fit, on Organizational Citizenship Behavior and Performance, and the Mediating Effect of Justice. *Korean Journal of Management*, 16(2), 1-62.
- Shin, H. S., Nam, S. K., & Min, B. C.(2013). Evaluating the Effectiveness of Universities' Employment Support Programs on Employment Status. *The Journal of economics and finance of education*, 22, 211-235.
- Shin, J. O.(2018). *A study on the factors affecting the satisfaction of startup accelerators*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A.(2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49, 1239-1251.
- 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.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J.(1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *J Pers Soc Psychol. Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- Vroom, V.(1960). *Some personality determinants of the effects of participation*. Englidwood Criffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Wasserman, S., & Faust, K.(1994). *Social Network Analysis: Methods and Application*. Cambridge University Press.
- Yang, S. W.(2020). *A Study on the Effects of Employment Relationship Characteristics and Job-related Factors on Job Satisfaction: Focused on the Moderating Effect of Smart-Work Environment*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Yoon, B. S., Koo, H. G., & Lee, K. H.(2005). The Offering Price Times of IPOs and the Certification Role of Venture Capitalists in KOSDAQ. *Advancing Small Enterprise Innovation Research*, 8(3), 61-84.
- Yoon, M. H., & Park, J. P.(2005). Perceived Exchange Relationships of Service Employees and Its Impact on In-Role extra-role behavioral performance. *Korea Business Review*, 34(3), 783-813.

A Study on the Impact of Venture Capital Investment Experience and Job Fit on Fund Formation and Investment Rate of Return

Kim Dae-Hee*

Ha Kyu-So**

Abstract

Venture capital invests the necessary capital and supports management and technology in promising small and medium-sized venture companies in the early stages of start-up with promising technology and excellent manpower. It plays a role as a key player in the venture ecosystem that realizes profits by collecting the investment through various means after growth.

Venture capital's job is to recruit various investors(LPs) to invest in small and medium-sized venture companies with growth potential through the formation of venture investment funds, and to collect investment as companies grow, distribute and reinvest. The main tasks of venture capitalists, which play the most important role in venture investment, are finding promising companies, corporate analysis and evaluation, investment screening, follow-up management, and investment recovery. Venture capital's success indicators are fund formation and return on investment, and venture capitalists are rewarded with annual salary, performance-based incentive, and promotion with work performance such as investment, exit, and fund formation.

Compared to the recent rapidly growing venture investment market, investment manpower is insufficient, and venture capital is making great efforts to foster manpower and establish infrastructure and systems for long-term service, but research has been conducted mainly from a quantitative perspective.

Accordingly, this study aims to empirically analyzed the impact of investment experience, delegation of authority, job fit, and peer relationships on fund formation and return on investment according to the characteristics of the venture capital industry. The results of these empirical studies suggested that future venture capital needs a job environment and manpower operation strategy so that venture capitalists with high job fit and investment experience can work for a long time.

KeyWords: Venture Capital, Venture Investment, Investment Experience, Job fit, Peer Relationships, Fund Formation, Return of Investment

* First Author, Ph.D. Candidate, Hoseo University Graduate School of Venture, kmajor@naver.com

** Corresponding Author, Professor, Hoseo University Graduate School of Venture, ksh@hoseo.edu