

법정의무교육이 조직 성과에 미치는 영향 연구 : 교육 만족도의 매개효과 중심으로

이홍연¹⁾

요약

본 연구는 법정의무교육이 조직 성과에 미치는 영향을 교육 만족도를 매개로 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구의 주요 요인은 교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성으로 설정되었으며, 이를 통해 교육 만족도 및 조직 성과와의 관계를 구조방정식 모형(SEM)을 활용하여 검증하였다. 총 500명의 국내 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 데이터 분석에는 부트스트래핑 5,000회를 적용하여 매개효과의 유의성을 확인하였다.

분석 결과, 법정의무교육 요인들은 교육 만족도에 유의미한 영향을 미쳤으며, 교육 만족도는 조직 성과를 증진시키는 데 중요한 매개 변수로 작용하였다. 특히, 교육 접근성과 유용성은 교육 만족도에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 교육 실행 효과성은 간접적으로 조직 성과에 기여하였다. 반면, 법정의무교육 요인이 조직 성과에 직접적으로 미치는 영향은 유의하지 않았다.

본 연구는 법정의무교육의 효과성을 학습자 중심 관점에서 재조명하며, 단순한 규정 준수를 넘어 실질적 교육 효과와 조직 성과 증진을 위한 전략적 방향성을 제시하였다. 이를 통해 법정의무교육이 단순한 법적 의무를 넘어 조직 발전의 도구로 활용될 가능성을 강조하였다. 연구 결과는 법정의무교육 설계 및 운영에서 실질적이고 효과적인 교육 방안을 마련하기 위한 기초 자료로 활용될 수 있다.

핵심 되는 말 : 법정의무교육, 교육 접근성, 교육 만족도, 조직 성과, 매개효과

I. 서론

한국의 법정 의무교육은 근로자들의 권익 보호와 직장 내 안전 및 윤리적 문화를 확립하기 위한 중요한 정책적 장치로 자리 잡고 있다. 직장 내 장애인 인식 개선, 산업안전 보건교육, 직장 내 성희롱 예방교육, 개인정보 보호 교육, 퇴직연금 교육 등으로 구성된 이 교육들은 법적 의무로 지정되어 있으며, 고용노동부와 관련 기관의 지속적인 관리와 감독하에 운영되고 있다. 최근 통계에 따르면, 법정 의무교육 이수율은 90% 이상에 달하며, 이는 법적으로 의무화된 교육의 강제성이 이수율 제고에 긍정적 영향을 미쳤음을 보여준다(연세춘추, 2023). 그러나 이러한 높은 이수율이 교육의 질적 효과로 이어지고 있는지는 의문이다. 이는 법정 의무교육이 단순히 형식적인 이수에 그치는 것이 아니라, 실질적인 교육 효과를 달성하기 위한 개선이 필요함을 시사한다(연세춘추, 2023).

법정 의무교육은 근로자의 권익 보호와 조직 내 안전 및 윤리적 문화를 정착시키기 위한 중요한 정책 도구로 도입되었으나, 현재의 운영 방식은 기대되는 효과를 충분히 발휘하지 못하고 있다. 실제로, 많은 기업에서 법정 의무교육은 단순히 법적 요건을 충족하기 위한 형식적 절차로 운영되고 있으며, 근로자들에게는 실질적인 동기부여나 교육 효과로 이어지지 못하는 경우가 빈번하다. 일부 사업장에서는 직원이 교육을 대신 이수하거나, 단순히 동영상 화면을 띄워놓고 사진을 찍은 뒤 이수한 것처럼 처리하는 사례가 보고되었으며, 이러한 행태는 법정 의무교육이 실질적인 학습 효과보다는 형식적인 이수율 달성에 초점이 맞춰져 있음을 보여준다(노동법률, 2024). 이러한 문제는 교육 효과를 저해할 뿐만 아니라, 제도의 취지를 무색하게 만든다(한국경제신문, 2019). 이러한 법정 의무교육 운영은 다음과 같은 문제가 제기된다.

첫째, 법정 의무교육의 실질적 효과에 대한 검증 부족이다. 현재 법정 의무교육 이수율에 대한 통계는 꾸준히 보고되고 있으나, 교육 이수 이후 근로자들이 실제로 얼마나 학습한 내용을 업무에 활용하거나, 조직 내 긍정적 변화를 유도했는지에 대한 평가 지표는 부재하다. 교육 이수율이 90%를 넘는다는 수치와 달리, 교육 내용이 근로자의 행동 변화나 조직 성과에 실질적으로 기여하고 있는지에 대한 정량적·정성적 분석은 미흡한 상황이다.

둘째, 교육 몰입도를 높이기 위한 연구와 실행 방안이 부족한 상황이다. 법정 의무교육이 의무적으로 진행되다 보니, 근로자의 몰입도가 낮고 교육에 흥미를 느끼지 못하는 경우가 빈번하다. 최근 연구에 따르면, 많은 근로자가 법정 의무교육이 업무와 직접적인 관련성이 부족하고 실질적인 도움을 주지 못한다고 느끼고 있으며, 일부는 교육 내용이 지나치게 형식적이고 흥미를 유발하지 못한다고 평가하고 있다(연세춘추, 2023). 이는 교육 효과를 제한하고 의무 교육에 대한 부정적 인식을 강화할 우려가 있다.

셋째, 법정 의무교육의 효과를 체계적으로 분석한 연구의 부족이다. 기존 연구는 성희롱 예방교육(김가경, 한형서, 2022; 구미형, 2023), 산업안전 보건교육(장공화, 하권철, 2016; 이승호, 정도영, 이영미, 2012) 등 특정 교육에 대한 효과성을 개별적으로 검토한 경우가 많았으며, 교육이 조직 전체의 성과와 어떤 메커니즘으로 연결되는지에 대한 통합적 연구는 드물다. 특히, 교육이 근로자들의 교육 만족도를 높이고, 이를 통해 조직 성과로 이어지는 경로를 검증한 연구는 거의 없다. 예를 들어, 임다연과 임효성(2022)의 연구에서는 엘리트 스포츠 영역에서의 법정 의무교육 현황과 개선방향을 도출하였으나, 연구 대상이 스포츠 지도자에 한정되어 있고, 교육 만족도가 조직 성과로 연결되는 구체적인 경로를 검토하지 못한 한

계가 있다. 또한, 피학습자들이 매년 반복되는 법정 의무교육으로 인해 학습 피로를 호소하는 등 현장의 목소리를 전달하는 데 중점을 두었으나, 조직 차원의 성과 개선을 체계적으로 분석하지는 못하였다.

이소은과 이미애(2020)의 연구는 보육교직원을 대상으로 법정 의무교육의 중요도 인식과 수행도의 차이를 분석하고, 법정 의무교육 내용을 중점관리 영역, 현상유지 영역, 점진개선 영역, 초과달성 영역으로 구분하였다. 그러나 본 연구는 개별 법정 의무교육 영역의 개선 필요성을 파악하는 데 중점을 두었으며, 조직 성과로 이어지는 경로를 검증하지 못한 한계가 있다. 특히, 법정 의무교육이 조직 성과와 직접적으로 연결되는 메커니즘을 검토하지 못해, 법정 의무교육이 조직 차원에서 어떤 전략적 가치를 가질 수 있는지에 대한 논의가 부족하다. 따라서 본 연구는 기존 연구에서 부족했던 법정 의무교육의 효과를 교육 만족도를 매개로 조직 성과와 연결짓는 경로를 검증함으로써, 법정 의무교육이 조직 성과에 기여하는 구조적 메커니즘을 제시하고자 한다. 이를 통해 법정 의무교육이 단순한 규정 준수를 넘어 조직의 전략적 도구로 활용될 가능성을 모색할 것이다.

넷째, 정책적 개선 방향을 위한 연구 필요성이다. 법정 의무교육은 제도의 취지를 실현하기 위해 지속적으로 개선되어야 한다. 그러나 현행 운영 방식의 문제를 넘어, 제도가 조직과 근로자 모두에게 긍정적인 결과를 낳기 위해 어떠한 요인이 중요하며, 개선해야 할 지점을 정량적으로 제시하는 연구는 부족하다. 교육 효과를 높이기 위해서는 단순한 법적 준수에서 벗어나 근로자들이 교육을 통해 조직에 더 깊이 몰입하고, 이를 통해 조직의 생산성과 윤리적 문화를 동시에 증진하는 방향으로의 변화가 필요하다.

본 연구는 이러한 문제의식에 기반하여, 법정 의무교육이 조직 내에서 실질적으로 효과를 발휘하기 위한 핵심 요인(교육 접근성, 유용성, 실행 효과성)을 분석하고, 교육 만족도를 통해 조직 성과에 영향을 미치는 매개효과를 검증하고자 한다. 이는 기존 연구에서 간과된 법정 의무교육의 효과를 통합적으로 검토하고, 구체적이고 실증적인 개선 방향을 제안하는 데 기여할 것으로 기대된다.

II. 이론적 고찰 및 가설 설정

1. 법정 의무교육 요인과 교육 만족도의 관계

법정 의무교육은 온라인 방식으로 진행되는 경우가 많아, 온라인 교육의 특성을 바탕으로 요인을 도출할 수 있다. 온라인 교육은 시간적·공간적 유연성과 학습자 중심의 구조를 제공하는 반면, 학습 몰입도와 상호작용 부족 등의 한계가 지적되어 왔다(Arbaugh, 2000; Muilenburg & Berge, 2005). 이러한 특성을 반영하여 온라인 교육에서는 주로 접근성, 유용성, 실행 효과성이 학습자 경험과 만족도에 중요한 영향을 미치는 핵심 요인으로 제시되고 있다.

교육 접근성은 학습자가 교육 프로그램에 참여하는 데 겪는 물리적, 시간적, 심리적 장벽을 최소화하는 것을 목표로 하며, 학습자 만족과 학습 성과에 중요한 영향을 미친다(조수선, 주라헬, 2021). 접근성이 높은 교육은 학습자에게 참여 동기를 부여하며, 긍정적인 학습 경험으로 이어진다(Muilenburg & Berge, 2005). 특히, 온라인 교육 환경은 접근성을 획기적으로 개선한 사례로 평가된다. Arbaugh(2000)은 온라인 교육이 학습자들에게 시간적 유연성을 제공함으로써 교육 참여율과 만족도를 모두 높였음을 실증하였다. 또한, Cross(1981)는 성인

학습자가 교육 접근성을 경험하는 방식이 학습 동기와 직결되며, 이는 학습자 만족도를 결정짓는 중요한 요인이라고 강조하였다. 따라서 법정 의무교육의 접근성을 향상시키는 것은 교육 만족도를 증진시키기 위한 필수 요건으로 간주된다.

가설 1 : 법정 의무교육 접근성은 법정 의무교육 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다

교육 유용성은 교육 내용이 학습자의 업무 또는 일상생활에 실질적으로 얼마나 기여할 수 있는지를 평가하는 요소로, 학습자의 만족에 큰 영향을 미친다(Kirkpatrick, 1994). 유용성은 학습자가 교육을 가치 있다고 느끼게 하는 핵심 요소로 작용하며, 교육 내용이 구체적이고 실질적일수록 유용성이 높아진다.

Kraiger, Ford, and Salas(1993)은 실질적인 사례와 직무 관련 교육 내용을 포함한 학습이 교육 만족도와 학습 전이에 강력한 영향을 미친다고 밝혔다. 한편, Sitzmann et al.(2006)은 실질적인 업무 시나리오를 포함한 시뮬레이션 기반 교육이 학습 성과와 만족도를 유의미하게 높이는 데 기여한다고 보고하였다.

따라서 법정 의무교육에서 유용성을 강화하는 것은 교육 만족도를 높이는 데 필수적이다.

가설 2 : 법정 의무교육 유용성은 법정 의무교육 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다

교육 실행 효과성은 교육이 조직 내에서 실행된 이후 학습자의 행동 변화와 조직 문화에 얼마나 실질적 영향을 미치는지를 평가한다(Phillips, 1996). 효과적으로 실행된 교육은 학습자가 교육 내용을 신뢰하게 하며, 이는 교육에 대한 만족으로 이어질 가능성이 높다.

Noe(1986)는 교육 실행 효과성이 학습자들의 행동 변화와 조직 내 성과 개선에 미치는 영향을 강조하며, 실행 효과성이 높은 교육 프로그램은 학습자의 참여도를 높이고 만족도를 증가시킨다고 주장하였다. 또한, Arthur et al.(2003)의 메타분석에서는 실행 효과성이 학습 전이와 조직 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하였다.

법정 의무교육이 효과적으로 실행될 때, 학습자들은 교육이 조직과 개인 모두에게 실질적 변화를 가져온다고 인식하게 되어 교육 만족도가 높아진다.

가설 3 : 법정 의무교육 실행 효과성은 법정 의무교육 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다

법정 의무교육의 접근성, 유용성, 실행 효과성은 교육 만족도에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 접근성은 학습자의 교육 참여를 용이하게 하고, 유용성은 교육의 실제적 가치를 높이며, 실행 효과성은 교육의 신뢰성과 변화를 경험하게 한다. 이러한 요인들은 법정 의무교육이 학습자들에게 긍정적인 평가를 받을 수 있는 주요 기반을 형성하며, 본 연구는 이러한 요인들이 교육 만족도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 법정 의무교육 요인과 조직 성과의 관계

법정 의무교육의 효과는 단순히 교육 이수 여부에 국한되지 않고, 조직 차원에서의 성과에 까지 영향을 미칠 수 있다. 교육 요인(접근성, 유용성, 실행 효과성)은 학습자의 교육 경험을 통해 조직 성과를 직간접적으로 향상시키는 핵심 요인으로 작용한다. 이들 요인은 조직 구

성원의 역량 강화, 태도 변화, 그리고 행동 전이를 통해 조직의 생산성, 효율성, 그리고 지속 가능성을 높이는 데 기여한다(Arthur et al., 2003).

교육 접근성은 학습자가 교육에 참여하는 데 있어 겪는 물리적, 시간적, 심리적 제약을 줄이는 것을 의미하며, 이는 학습자의 참여 동기와 학습 효과를 높이는 데 기여한다(조수선 & 주라헬, 2021). 접근성이 높은 교육은 조직 구성원들에게 조직의 지원을 인식시키며, 이는 긍정적인 태도 변화와 성과로 이어질 수 있다. Muilenburg & Berge(2005)는 접근성이 높은 온라인 교육이 학습자의 참여를 유도하고, 학습 내용의 전이(transfer)를 통해 조직 차원의 성과를 증진시킬 수 있음을 보고하였다. Cross(1981)는 성인 학습자의 교육 참여가 시간적·공간적 접근성이 높을수록 직무 관련 성과로 이어질 가능성이 크다고 강조하였다. 법정 의무 교육에서 접근성은 근로자들이 조직 내에서 필요한 역량을 습득하고 이를 업무에 적용할 수 있도록 돕는 주요 요인으로, 조직의 성과 개선에 기여할 수 있다.

가설 4 : 법정 의무교육 접근성은 조직 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다

교육 유용성은 교육이 학습자에게 업무와 조직 상황에 실질적으로 도움이 된다고 인식되는 정도를 나타낸다(Kirkpatrick, 1994). 유용성 높은 교육은 학습자들의 지식과 기술 향상을 통해 직무 성과를 직접적으로 향상시키며, 조직 성과에 기여할 수 있다. 자율성 욕구 이론(Self-Determination Theory, Deci & Ryan, 1985)에 따르면, 유용성이 높은 교육은 학습자의 내재적 동기를 강화하며, 이는 조직 내 행동 전이로 이어질 가능성이 높다. Kraiger, Ford, & Salas(1993)는 직무와 관련된 교육이 근로자들의 지식, 기술, 태도 변화를 촉진하며, 이러한 변화가 조직의 전반적 성과 향상으로 이어진다고 보고하였다. Sitzmann et al.(2006)은 실질적이고 업무 연관성이 높은 교육 콘텐츠가 학습자들의 만족도를 높이고, 조직 차원에서의 혁신과 생산성 증가로 연결된다고 밝혔다. 법정 의무교육에서 유용성이 높은 콘텐츠는 근로자들의 업무 수행 능력을 향상시키고, 조직 차원의 성과 증대에 기여할 수 있다.

가설 5 : 법정 의무교육 유용성은 조직 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다

교육 실행 효과성은 교육 프로그램이 학습자의 행동 변화와 조직 내 성과에 실질적으로 얼마나 기여하는지를 나타낸다(Phillips, 1996). 효과적으로 설계되고 실행된 교육은 학습자들의 업무 관련 행동을 변화시켜 조직 성과를 높이는 데 기여할 수 있다. Arthur et al.(2003)의 메타분석은 실행 효과성이 높은 교육이 조직 내 생산성 증가, 사고율 감소, 고객 만족도 향상과 같은 긍정적인 조직 성과를 이끌어낼 수 있음을 보여주었다. Noe(1986)는 교육 실행 효과성이 학습 전이와 조직의 재무적 성과 간 관계를 강화한다고 강조하였다. 법정 의무교육이 효과적으로 실행될 경우, 근로자들은 교육 내용을 업무에 적용하게 되어 조직 차원의 성과를 높이는 결과를 가져올 수 있다.

가설 6 : 법정 의무교육 실행 효과성은 조직 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다

법정 의무교육의 구성 요소인 접근성, 유용성, 실행 효과성은 조직 성과를 향상시키는 데 중요한 역할을 한다. 이러한 요인들은 법정 의무교육이 단순히 법적 요건을 충족하는 도구가 아니라, 조직의 지속 가능성과 생산성을 증진시키는 전략적 수단으로 활용될 수 있음을 시

사한다. 본 연구는 이 요인들과 조직 성과 간 관계를 실증적으로 분석함으로써 법정 의무교육의 효과를 조직 차원에서 평가하고, 제도적 개선 방향을 제시하고자 한다.

3. 교육만족도의 매개효과

교육 만족도는 학습자가 교육 프로그램에 대해 가지는 전반적인 평가와 긍정적 감정을 의미하며(Kirkpatrick, 1994), 교육의 품질과 효과성을 판단하는 중요한 기준으로 간주된다. 특히 교육 만족도는 조직 몰입, 조직 성과와 같은 교육 경험과 결과 간 관계를 연결하는 매개 변수로 작용할 수 있다. 이는 학습자의 심리적 태도를 형성하고, 이를 통해 행동 및 조직적 결과에 영향을 미친다.

교육 만족도는 교육 내용, 방법, 환경, 실행 결과 등 다양한 요인의 종합적 결과로, 학습자가 교육 경험에서 느끼는 가치와 긍정적 평가를 반영한다. 만족도는 단순히 교육 과정에 대한 평가를 넘어, 학습자의 동기 부여, 행동 변화, 그리고 교육 전이에 중요한 영향을 미친다(Sitzmann et al., 2006). Kirkpatrick(1994)의 이론은 교육 만족도를 학습(learning), 행동(behavior), 결과(results)와 같은 교육 성과의 초기 단계로 간주하며, 교육 만족도가 높을수록 후속 단계의 효과가 강화된다고 주장한다. Oliver(1980)은 학습자가 교육에서 기대했던 바가 충족되거나 초과했을 때 만족도가 높아지며, 이는 긍정적인 태도 변화로 이어질 가능성이 크다고 설명하였다.

교육 만족도는 학습자가 교육 요인에서 느끼는 긍정적 경험을 조직적 태도와 성과로 전환하는 주요 매개 변수로 작용한다. Blau(1964)의 사회적 교환 이론은 학습자가 교육에서 긍정적 경험을 얻을 경우, 이를 조직에 대한 신뢰와 헌신으로 보답하려는 동기가 생긴다고 설명하였다. 이는 교육 만족도가 학습자와 조직 간 긍정적인 교환 관계를 형성하며, 조직 몰입과 성과로 연결될 수 있음을 시사한다. Deci & Ryan(1985)은 학습자가 교육을 통해 자신의 역량을 강화하고, 이를 통해 내재적 동기가 충족될 경우, 긍정적인 태도 변화와 성과를 유발한다고 주장하였다. 이는 만족도가 동기를 자극하는 핵심 요인으로 작용함을 시사한다.

나아가 선행연구를 살펴보면 Sitzmann et al.(2006)은 학습자의 교육 만족도가 높을수록 조직 몰입과 같은 긍정적 태도가 증대된다고 보고하였다. 이는 교육 만족도가 조직에 대한 정서적 연결을 강화하는 요인으로 작용함을 보여준다. Arthur et al.(2003)의 메타분석에서는 교육 만족도가 학습자의 긍정적 태도를 강화하고, 이는 조직 성과에 간접적으로 기여한다는 결과를 제시하였다. Noe(1986)는 학습자가 교육 경험에서 높은 만족도를 느낄 경우, 학습 내용의 전이와 조직 차원의 성과 향상으로 이어질 가능성이 높다고 주장하였다. Meyer & Allen(1991)은 교육 만족도가 근로자의 정서적 몰입을 통해 조직 성과를 증진시키는 매개적 역할을 한다고 설명하였다.

이와 같이 교육 만족도는 법정 의무교육의 효과를 학습자 개인에서 조직 차원으로 전환하는 중요한 매개 변수로 작용한다. 본 연구는 교육 요인(접근성, 유용성, 실행 효과성)이 교육 만족도를 통해 조직 성과로 이어지는 경로를 검증함으로써, 법정 의무교육의 설계와 운영에 있어 만족도의 중요성을 강조하고자 한다.

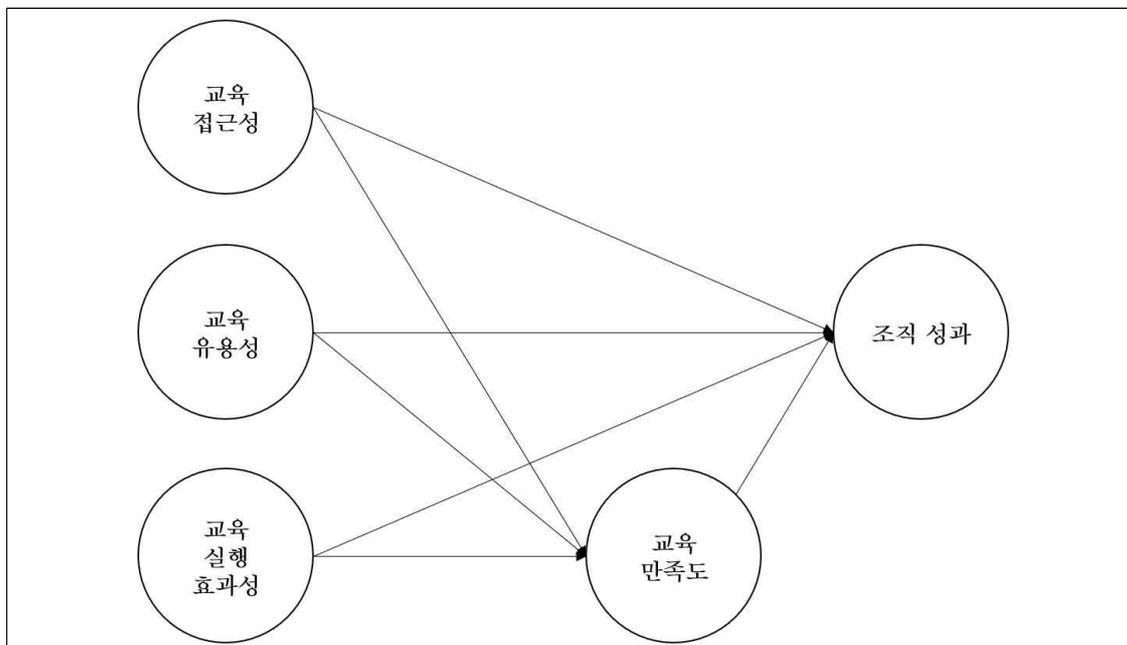
가설 7 : 교육 만족도는 조직 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다

- 가설 8 : 교육 만족도는 법정 의무교육 요인과 조직 성과의 관계를 매개할 것이다
- 가설 8-1 : 교육 만족도는 법정 의무교육 접근성과 조직 성과의 관계를 매개할 것이다
- 가설 8-2 : 교육 만족도는 법정 의무교육 유용성과 조직 성과의 관계를 매개할 것이다
- 가설 8-3 : 교육 만족도는 법정 의무교육 실행 효과성과 조직 성과의 관계를 매개할 것이다

III. 연구 설계

1. 연구 모형

본 연구의 목적은 법정 의무교육 요인과 교육 만족도 및 조직 성과의 구조적 관계를 파악하고, 교육 만족도의 매개 효과를 검증하고자 하였다. 선행연구에 따른 이론적 고찰을 바탕으로 설정된 가설로 설정한 연구 모형은 다음과 같다.



2. 연구 대상 및 인구통계학적 특성

본 연구는 서울 및 경기 지역에 소재하고 있는 회사에 근무하고 있는 임직원을 대상으로 연구를 진행하였다. 자료의 수집은 법정 의무교육을 이수한 뒤, 온라인 설문을 통해 수집하였다.

본 연구의 응답자 총 500명을 기준으로 인구통계학적 특성을 분석한 결과는 다음과 같다. 성별 분포는 남성 302명(60.40%), 여성 198명(39.60%)으로 나타났다. 연령대는 20~29세 99명(19.80%), 30~39세 176명(35.20%), 40~49세 151명(30.20%), 50세 이상 74명(14.80%)으로 구성되었다. 근무 경력은 1년 미만 49명(9.80%), 1~5년 201명(40.20%), 6~10년 153명(30.60%), 10년 이상 97명(19.40%)으로 나타났다. 산업군별로는 제조업 174명(34.80%), 서비스업 202명(40.40%), 공공기관 77명(15.40%), 기타 47명(9.40%)으로 분포되었다. 학력은 고등학교 졸업

98명(19.60%), 대학교 졸업 252명(50.40%), 대학원 졸업 이상 150명(30.00%)이었다.

3. 측정 도구

본 연구에서 적용한 측정도구는 다음과 같다.

첫째, 교육 접근성은 Arbaugh(2000), Muilenburg & Berge(2005), Sitzmann et al.(2006)의 연구에서 제시된 측정 항목을 본 연구의 목적에 맞춰 수정 적용하였다. 측정항목의 구성은 “교육 일정이 학습자의 업무 스케줄에 적절히 제공되었다”, “교육 시간은 학습자에게 유연성을 제공하였다”, “교육 참여를 위한 물리적 이동의 부담이 적었다”, “온라인 교육 시스템은 기술적으로 사용하기 쉬웠다”, “교육 참여 과정에서 기술적 문제가 발생하지 않았다”의 5문항으로 구성하였다.

둘째, 교육 유용성은 Kirkpatrick(1994), Sitzmann et al.(2006), Arthur et al.(2003), Blume et al.(2010)의 연구에서 제시된 측정 항목을 본 연구의 목적에 맞춰 수정 적용하였다. 측정항목의 구성은 “교육 내용이 학습자의 상황과 직접적으로 관련이 있었다”, “학습자는 교육을 통해 필요한 정보를 얻었다”, “학습자는 교육 내용을 적용하여 문제를 해결할 수 있었다”, “교육은 새로운 지식을 습득하는 데 도움이 되었다”의 4문항으로 구성하였다.

셋째, 교육 실행 효과성은 Kirkpatrick(1994), Ford et al.(1998), Arthur et al.(2003), Sitzmann et al.(2006)의 연구에서 제시된 측정 항목을 본 연구의 목적에 맞춰 수정 적용하였다. 측정항목의 구성은 “교육이 사전에 설정된 목표를 효과적으로 달성하였다”, “학습자는 교육에서 의도된 결과를 충분히 이해하였다”, “학습자는 교육이 실질적으로 유익하고 효과적이었다고 생각한다”, “교육이 학습자의 기대를 충족하거나 초과하였다”의 4문항으로 구성하였다.

넷째, 교육 만족도는 Kirkpatrick(1994), Muilenburg & Berge(2005)의 연구에서 제시된 측정 항목을 본 연구의 목적에 맞춰 수정 적용하였다. 측정항목의 구성은 “교육 장소나 온라인 환경은 학습에 적합하였다”, “학습자는 교육 환경에서 불편함 없이 학습에 집중할 수 있었다”, “교육 내용이 학습자의 기대에 부합하였다”의 3문항으로 구성하였다.

다섯째, 조직 성과는 재무적 성과와 비재무적 성과를 포괄하여 조직의 목표 달성 정도로 접근하였으며, Kaplan & Norton (1996), Arthur et al. (2003), Parasuraman, Zeithaml, & Berry (1988)의 연구에서 제시된 측정 항목을 활용하였다. 측정 항목은 “지난 1년간 조직의 매출 성장이 긍정적이었다”, “조직의 제품/서비스 품질이 향상되었다고 느낀다”, “최근 고객들의 만족도가 향상되었다고 생각한다”, “조직의 변화가 직원들의 만족도를 높였다”의 4문항으로 구성하였다.

4. 분석 방법

본 연구에서는 범정의무교육 요인, 교육 만족도, 조직 성과 간의 관계를 실증적으로 분석하기 위해 다음과 같은 분석 방법을 적용하였다.

첫째, 연구에 사용된 주요 변수(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성, 교육 만족도, 조직 성과)의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 계산하여 데이터의 기본 분포를 확인하였다. 이를 통해 데이터의 정규성을 평가하고, 분석에 적합한 데이터임을 검증하였다.

둘째, 각 요인의 측정항목에 대한 신뢰도와 타당성을 평가하기 위해 집중 타당도 및 판별 타당도를 검증하였다. 집중 타당도는 평균분산추출지수(AVE)와 구성신뢰도(CR)를 기반으로 평가하였으며, 판별 타당도는 각 요인의 AVE 제곱근 값과 상관계수를 비교하여 검증하였다. 또한, 크론바흐 알파(α) 계수를 통해 각 변수의 내적 일관성을 확인하였다.

셋째, 범정의무교육 요인(교육 접근성, 유용성, 실행 효과성)이 교육 만족도 및 조직 성과에 미치는 직접적 영향을 분석하기 위해 구조방정식 모형(SEM)을 활용하였다. 모형 적합도를 평가하기 위해 χ^2 (CMIN), CFI, NFI, IFI, RMSEA, SRMR 등의 적합도 지표를 확인하였으며, 연구 모형이 데이터에 적합함을 검증하였다.

넷째, 교육 만족도가 범정의무교육 요인과 조직 성과 간의 간접효과를 매개하는지 확인하기 위해 부트스트래핑 5,000회를 적용하여 간접효과를 분석하였다. 부트스트래핑 결과, 경로 계수의 95% 신뢰구간에서 0이 포함되지 않을 경우 간접효과가 유의미한 것으로 판단하였다. 이를 통해 교육 만족도의 매개효과를 실증적으로 검증하였다.

IV. 연구 결과

1. 측정 항목의 기술통계 분석

<표 1>은 범정의무교육 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성), 교육 만족도, 조직 성과에 대한 기술통계 분석 결과를 나타낸다. 각 변수의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도가 포함되어 있으며, 이를 통해 변수의 분포 특성과 데이터의 정상성을 평가할 수 있다.

교육 접근성은 평균 3.31, 표준편차 0.938로 나타났으며, 왜도 -0.160, 첨도 -0.270으로 데이터 분포는 정규분포에 가깝게 나타났다. 교육 유용성은 평균 3.42, 표준편차 0.864로, 가장 높은 평균값을 보였다. 왜도는 -0.261, 첨도는 -0.360으로 정규성을 충족하였다. 교육 실행 효과성은 평균 3.31, 표준편차 0.963으로 분석되었으며, 왜도 -0.140, 첨도 -0.516으로 분포의 왜곡 정도는 크지 않았다.

교육 만족도의 평균은 3.36, 표준편차는 0.936으로 나타났다. 왜도는 -0.369, 첨도는 -0.298로, 데이터의 분포가 정규성을 충족하였다.

조직 성과의 평균은 3.27, 표준편차는 0.995로, 가장 낮은 평균값을 보였다. 왜도는 -0.193, 첨도는 -0.443으로 정규분포를 충족하는 범위 내에 있었다.

모든 변수의 왜도와 첨도는 절대값 2 이내로, 데이터 분포가 정규성을 충족하고 있음을 나타낸다. 이를 통해 각 변수는 회귀 분석 및 구조방정식 모형과 같은 통계적 분석에 적합한 데이터 특성을 갖추고 있음을 확인할 수 있다.

<표 1>의 기술통계 분석 결과는 연구 모형에 사용된 변수들이 통계 분석에 적합하며, 데이터의 분포가 정상적인 형태를 유지하고 있음을 확인시켜준다. 이를 기반으로, 연구의 다음 단계인 관계 분석 및 가설 검증이 신뢰성 있게 진행될 수 있다.

<표 1> 측정 항목의 기술통계 분석 결과

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
법정의무 교육요인	교육 접근성	3.31	0.938	-0.160	-0.270
	교육 유용성	3.42	0.864	-0.261	-0.360
	교육 실행효과성	3.31	0.963	-0.140	-0.516
교육 만족도		3.36	0.936	-0.369	-0.298
조직 성과		3.27	0.995	-0.193	-0.443

2. 측정 항목의 신뢰성과 타당성

측정 항목의 집중 타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. <표 2>은 법정의무교육의 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성), 교육 만족도, 조직 성과를 측정하는 각 항목에 대한 집중 타당도 검증 결과를 나타내고 있다. 각 요인에 대해 표준화 계수(Standardized Coefficient), z값, 평균분산추출지수(AVE), 구성신뢰도(CR), 신뢰도 계수(α)가 제시되었으며, 이를 바탕으로 측정항목의 타당성과 신뢰도를 평가하였다.

모형 적합도 검증 결과, χ^2 (CMIN)=994.608, df=155, $p < 0.001$ 로 나타나 통계적으로 유의미하였다. 또한, CFI=0.992, NFI=0.954, IFI=0.992, RMSEA=0.019, SRMR=0.032로, 모든 지표가 기준치를 충족하며 모형의 적합성이 우수함을 확인하였다.

교육 접근성 요인은 5개의 측정항목으로 구성되었으며, 표준화 계수는 0.949에서 0.964 사이로 모두 높은 수준을 보였다. AVE 값은 0.876로 기준치인 0.5를 초과하였고, CR 값은 0.859로 나타나 구성 타당성을 확보하였다. 또한, 신뢰도 계수(α)는 0.866으로, 내적 일관성이 우수함을 확인할 수 있다.

교육 유용성 요인은 4개의 측정항목으로 구성되었으며, 표준화 계수는 0.858에서 0.872로 나타났다. AVE 값은 0.743, CR 값은 0.940으로 기준치를 충족하며, 측정항목 간 집중 타당성이 검증되었다. 신뢰도 계수(α)는 0.845로, 신뢰도가 높은 것으로 평가되었다.

교육 실행 효과성 요인은 4개의 측정항목으로 구성되었으며, 표준화 계수는 0.801에서 0.869로 나타났다. AVE 값은 0.796, CR 값은 0.940으로, 구성 타당성을 충족하였다. 신뢰도 계수(α)는 0.845로, 높은 신뢰도를 보였다.

교육 만족도 요인은 3개의 측정항목으로 구성되었으며, 표준화 계수는 0.868과 0.877로 나타났다. AVE 값은 0.716, CR 값은 0.883로 기준치를 충족하였으며, 신뢰도 계수(α)는 0.868로 매우 높은 내적 일관성을 보였다.

조직 성과 요인은 4개의 측정항목으로 구성되었으며, 표준화 계수는 0.846에서 0.878 사이로 나타났다. AVE 값은 0.709, CR 값은 0.907로 구성 타당성을 확보하였으며, 신뢰도 계수(α)는 0.912로 매우 높은 신뢰도를 나타냈다.

<표 2>의 결과는 연구에서 제시된 측정항목들이 법정의무교육 요인, 교육 만족도, 조직 성과를 효과적으로 측정하고 있음을 보여준다. 모든 요인에서 집중 타당성과 구성 타당성이 검증되었으며, 신뢰도 지표 또한 기준치를 충족하였다. 더불어, 모형 적합도 검증 결과에서

도 연구 모형의 적합성이 높은 것으로 평가되었다.

<표 2> 측정항목의 집중 타당도

요인		측정 항목	Std.Coef.	z	AVE	CR	α
법정의무 교육요인	교육 접근성	교육접근성1	.950	19.00	.876	.859	.866
		교육접근성2	.949	18.98			
		교육접근성3	.969	19.38			
		교육접근성4	.964	19.28			
		교육접근성5	.789	15.78			
	교육 유용성	교육유용성1	.872	17.44	.743	.920	.896
		교육유용성2	.856	17.12			
		교육유용성3	.888	17.76			
		교육유용성4	.831	16.62			
	교육 실행 효과성	실행효과성1	.949	18.98	.796	.940	.845
		실행효과성2	.956	19.12			
		실행효과성3	.854	17.08			
실행효과성4		.801	16.02				
교육 만족도	교육 만족도1	.802	16.04	.716	.883	.836	
	교육 만족도2	.893	17.86				
	교육 만족도3	.841	16.82				
조직 성과	조직 성과1	.846	16.92	.709	.907	.912	
	조직 성과2	.864	17.28				
	조직 성과3	.853	17.06				
	조직 성과4	.805	16.10				

$\chi^2(\text{CMIN})=994.608, df=155, p=0.000,$
 CFI : 0.992, NFI : 0.954, IFI : 0.992, RMSEA : 0.019, SRMR : 0.032

<표 2>는 연구 모형에서 사용된 주요 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성, 교육 만족도, 조직 성과)에 대한 판별 타당도 분석 결과를 나타낸다. 각 요인의 판별 타당도는 평균분산추출지수(AVE)의 제곱근 값(대각선 상의 값)과 요인 간 상관계수(비대각선 상의 값)를 비교하여 평가되었다.

교육 접근성의 AVE 제곱근 값은 0.936으로, 다른 요인과의 상관계수(최대값 0.776)보다 높아 판별 타당성을 충족하였다. 교육 유용성의 AVE 제곱근 값은 0.861로, 다른 요인과의 상관계수(최대값 0.776)보다 높아 판별 타당성을 확보하였다. 교육 실행 효과성의 AVE 제곱근 값은 0.892로, 다른 요인과의 상관계수(최대값 0.688)보다 높아 판별 타당성이 충족되었다. 교육 만족도의 AVE 제곱근 값은 0.846으로, 다른 요인과의 상관계수(최대값 0.695)보다 높게 나타났다. 따라서 판별 타당성이 확보되었다. 조직 성과의 AVE 제곱근 값은 0.842로, 다른 요인과의 상관계수(최대값 0.711)보다 높아 판별 타당성이 충족되었다.

<표 2>의 결과는 본 연구의 측정항목들이 판별 타당성을 확보하고 있음을 보여준다. 각 요인의 AVE 제곱근 값이 다른 요인과의 상관계수보다 높게 나타나, 측정항목들이 각각의 요인을 명확히 구분하고 있음을 확인하였다. 이를 통해 본 연구의 측정모형이 신뢰성과 타당성을 갖추고 있음을 입증할 수 있다.

<표 3> 측정항목의 판별타당도

	교육접근성	교육유용성	교육실행효과성	교육 만족도	조직 성과
교육접근성	.936				
교육유용성	.776	.861			
교육실행효과성	.688	.659	.892		
교육 만족도	.695	.626	.684	.846	
조직 성과	.691	.711	.618	.664	.842

3. 가설 검정 결과

1) 법정의무교육 요인과 교육 만족도 및 조직 성과의 영향 관계

법정의무교육 요인과 교육 만족도 및 조직 성과의 영향 관계를 파악하기 위하여 구조방정식 모형을 실시하였다. <표 4>은 법정의무교육 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성)이 교육 만족도와 조직 성과에 미치는 영향을 분석한 연구 결과를 나타낸다. 또한, 교육 만족도가 조직 성과에 미치는 직접적인 영향도 포함하여 각 가설(H1~H7)의 검증 결과를 제시하였다.

분석 결과, 교육 접근성은 교육 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나(H1: $\beta=0.317$, $p=0.035$) 가설 H1이 채택되었다. 이는 교육 접근성이 학습자의 교육 만족도를 높이는 중요한 요인임을 시사한다. 또한, 교육 유용성은 교육 만족도에 가장 큰 영향을 미쳤으며(H2: $\beta=0.654$, $p<0.001$), 교육 실행 효과성 역시 교육 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나(H3: $\beta=0.590$, $p<0.001$), 가설 H2와 H3이 모두 채택되었다. 이를 통해 교육 유용성과 실행 효과성이 학습자 만족도를 강화하는 핵심 요인임을 확인할 수 있다.

한편, 법정의무교육 요인(교육 접근성, 유용성, 실행 효과성)이 조직 성과에 미치는 직접적인 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 교육 접근성과 조직 성과의 관계는 유의미하지 않았으며(H4: $\beta=0.091$, $p=0.121$), 교육 유용성과 조직 성과의 관계(H5: $\beta=0.091$, $p=0.121$)와 교육 실행 효과성과 조직 성과의 관계(H6: $\beta=0.188$, $p=0.090$)도 유의미하지 않게 나타나, 가설 H4, H5, H6은 모두 기각되었다. 이는 법정의무교육 요인이 조직 성과에 직접적인 영향을 미치기보다는, 다른 매개 변수를 통해 간접적으로 영향을 미칠 가능성을 시사한다.

반면, 교육 만족도는 조직 성과에 강력한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나(H7: $\beta=0.543$, $p<0.001$), 가설 H7이 채택되었다. 이는 교육 만족도가 조직 성과를 증진시키는 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다. 모형 적합도 지표는 CFI=0.967, NFI=0.929, IFI=0.967, RMSEA=0.040, SRMR=0.036으로, 연구 모형이 데이터에 적합함을 나타냈다.

결론적으로, 법정의무교육 요인은 교육 만족도를 통해 조직 성과에 영향을 미치며, 특히 교육 만족도가 조직 성과를 높이는 핵심 매개 변수로 작용함을 확인하였다. 이 결과는 교육 요인의 간접적 영향력을 강조하며, 조직 성과 증진을 위한 교육 프로그램의 설계와 운영에서 교육 만족도의 중요성을 부각시킨다.

<표 4> 법정의무교육 요인과 교육 만족도 및 조직 성과의 영향 관계

가설	경로	표준화 계수	S.E	z	p
H1	교육 접근성 → 교육 만족도	.317	.150	2.113	.035
H2	교육 유용성 → 교육 만족도	.654	.081	8.089	.000
H3	교육 실행효과성 → 교육 만족도	.590	.068	8.621	.000
H4	교육 접근성 → 조직 성과	.690	.078	8.897	.000
H5	교육 유용성 → 조직 성과	.091	.058	1.552	.121
H6	교육 실행효과성 → 조직 성과	.188	.111	1.697	.090
H7	교육 만족도 → 조직 성과	.543	.059	9.240	.000

$\chi^2(\text{CMIN})=1524.341$, $df=$, $p=0.000$,
 CFI : 0.967, NFI : 0.929, IFI : 0.967, RMSEA : 0.040, SRMR : 0.036

2) 교육 만족도의 매개효과

<표 5>는 법정의무교육 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성)이 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 미치는 간접효과를 분석한 결과를 나타낸다. 본 연구는 부트스트래핑(Bootstrapping) 5,000회 반복을 통해 경로 계수의 신뢰구간을 검증하였다. 각 가설(H8-1, H8-2, H8-3)에 대한 표준화 계수, 표준 오차(S.E.), 95% 신뢰구간이 제시되어 있으며, 신뢰구간(LLCI와 ULCI) 내에 0이 포함되지 않을 경우 간접효과가 유의미한 것으로 판단한다.

교육 접근성이 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 미치는 간접효과는 표준화 계수 0.146, 표준 오차 0.024로 나타났다. 95% 신뢰구간(LLCI=0.102, ULCI=0.197) 내에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의미한 것으로 확인되었다. 교육 접근성은 교육 만족도를 통해 조직 성과에 긍정적인 간접효과를 미치는 중요한 요인임을 시사한다.

교육 유용성이 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 미치는 간접효과는 표준화 계수 0.071, 표준 오차 0.016으로 나타났다. 95% 신뢰구간(LLCI=0.042, ULCI=0.105) 내에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의미한 것으로 확인되었다. 교육 유용성은 교육 만족도를 통해 조직 성과에 간접적으로 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 작용한다.

교육 실행 효과성이 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 미치는 간접효과는 표준화 계수 0.027, 표준 오차 0.007로 나타났다. 95% 신뢰구간(LLCI=0.014, ULCI=0.042) 내에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의미한 것으로 확인되었다. 교육 실행 효과성은 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 간접적인 영향을 미치는 요인임을 보여준다.

부트스트래핑 5,000회 반복 분석 결과, 법정의무교육의 모든 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성)이 교육 만족도를 매개로 조직 성과에 유의미한 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 특히, 교육 접근성이 가장 높은 간접효과를 나타냈으며($\beta=0.146$), 이는 법정의무교육의 설계 및 실행 시 교육 접근성을 강화하는 것이 조직 성과 향상에 중요한 요인임을 시사한다. 이러한 결과는 교육 만족도가 조직 성과로의 간접 경로에서 핵심적인 매개 변수로 작용한다는 점을 강조한다.

<표 5> 법정 의무교육 요인과 조직 성과의 영향 관계에서 교육 만족도의 간접효과

가설	경로	표준화 계수	S.E	95% 신뢰구간	
				LLCI	ULCI
H8-1	교육 접근성 → 교육 만족도 → 조직 성과	.146	.024	.102	.197
H8-2	교육 유용성 → 교육 만족도 → 조직 성과	.071	.016	.042	.105
H8-3	교육 실행효과성 → 교육 만족도 → 조직 성과	.027	.007	.014	.042

V. 결론 및 시사점

본 연구는 법정 의무교육의 주요 요인(교육 접근성, 교육 유용성, 교육 실행 효과성)이 교육 만족도와 조직 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 특히, 교육 만족도의 매개효과를 중심으로 법정 의무교육이 조직 성과에 미치는 간접적인 경로를 확인함으로써, 법정 의무교육이 단순한 규정 준수의 도구를 넘어 조직 성과 향상을 위한 전략적 도구로 활용될 가능성을 제시하였다. 본 연구는 교육 만족도가 조직 성과로 이어지는 핵심 요인임을 밝히며, 법정 의무교육의 설계 및 운영에서 학습자의 경험과 만족도를 중심으로 한 접근의 필요성을 강조하였다.

실증분석에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 교육 접근성이 교육 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 법정 의무교육에서 시간적·공간적 유연성과 물리적 접근성을 개선하는 것이 학습자의 만족도를 높이는 핵심 요인임을 시사한다. 따라서 법정 의무교육은 온라인 교육 환경을 적극적으로 활용하거나 유연한 학습 옵션을 제공하여 접근성을 강화할 필요가 있다. 특히 Muilenburg & Berge(2005)는 온라인 교육이 물리적 제약을 최소화하고 학습자의 참여를 유도하는 데 효과적이라고 강조하였으며, Arbaugh(2000)는 온라인 교육이 시간적 유연성을 제공함으로써 학습 몰입도와 만족도를 높이는 데 기여한다고 밝혔다. 더불어 법정 의무교육과 같은 중요한 내용을 다루는 교육의 경우, 온라인 교육과 오프라인 워크숍을 병행한 혼합형 학습을 도입하여 상호작용과 실시간 피드백의 부족을 보완하는 방안(서순식, 김성완, 이현경, 2006)을 적용할 수 있다. 이러한 접근은 물리적 접근성을 높이는 동시에 학습 경험의 질을 향상시켜 조직 성과로 이어질 가능성을 높일 것이다. 나아가, 조직은 법정 의무교육을 설계할 때, 학습자들이 시간적 유연성을 느낄 수 있도록 학습 환경을 설계해야 하며, 접근성 개선을 위해 기술적 장벽을 최소화해야 한다(Arbaugh, 2000).

둘째, 교육 유용성과 실행 효과성 또한 교육 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교육 내용이 학습자들에게 실질적으로 도움이 되고, 교육이 효과적으로 실행될 때 학습자의 만족도가 높아짐을 의미한다. 따라서 법정 의무교육의 콘텐츠 설계는 직무와의 연관성을 강화하고, 실제 조직 내 행동 변화와 연결될 수 있도록 체계적으로 구성되어야 한다. 즉 교육 설계 시, 학습자들의 직무 환경과 직접적으로 연계된 사례 기반 콘텐츠와 실질적 문제 해결 방안을 제공해야 한다(Kirkpatrick, 1994).

셋째, 본 연구는 교육 만족도가 법정 의무교육 요인과 조직 성과 간의 관계를 매개하는 중요

한 변수임을 실증적으로 확인하였다. 법정 의무교육 운영 시, 교육 내용뿐만 아니라 학습자 경험을 고려한 만족도 제고 방안을 도입해야 한다. 예를 들어, 실시간 피드백, 참여형 학습, 상호작용 강화를 통해 만족도를 높이는 방식이 필요하다(Sitzmann et al., 2006). 그러나 다양한 특성을 지닌 학습자에게 이러한 방식이 일괄적으로 적용되기 어려울 수 있다는 점을 고려하여, 학습자의 특성과 요구에 맞춘 맞춤형 접근 방식을 병행해야 한다. 예를 들어, 학습자의 직무 환경, 기술 숙련도, 학습 선호도 등을 사전에 평가하여, 상호작용이 필요한 학습자에게는 참여형 학습과 실시간 피드백을 제공하고, 자율성을 선호하는 학습자에게는 개별 학습 모듈과 자율적 피드백 옵션을 제공하는 방식이 필요하다. 이러한 맞춤형 접근은 법정 의무교육의 효과성을 극대화하고, 학습자 만족도를 제고하는 데 기여할 것이다.

본 연구는 법정 의무교육이 직접적으로 조직 성과를 향상하게 시키기보다는 교육 만족도를 매개로 간접적 영향을 미친다는 점을 밝혀냈다. 즉, 조직 성과를 높이기 위해 단순한 규정 준수를 넘어 교육의 질을 높이고, 학습자의 몰입과 만족도를 강화하는 전략적 접근이 필요하다. 이에 따른 본 연구가 기존 선행연구와 비교했을 때 가지는 학문적 기여와 차별성은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 법정 의무교육 만족도의 매개 역할 규명하여 교육의 간접적 효과를 강조할 수 있는 근거를 제시하였다. 기존 연구에서는 교육 만족도를 독립적인 변수로 다루거나 제한된 범위에서 분석하는 경향이 있었다. Kraiger, Ford, & Salas(1993)은 교육이 직무 관련 지식과 태도에 미치는 영향을 논의하였으나, 교육 만족도가 조직 성과에 간접적으로 기여하는 구조적 경로를 구체적으로 다루지는 않았다. 본 연구는 교육 만족도가 법정 의무교육 요인과 조직 성과 간의 핵심 매개 변수로 작용함을 규명함으로써, 교육의 간접적 효과를 강조하는 새로운 관점을 제시하였다.

둘째, 법정 의무교육 연구의 관점을 확장하였다. 기존의 법정 의무교육 연구는 성희롱 예방교육, 산업안전 보건교육 등 특정 영역에서 교육의 효과성을 개별적으로 검토하거나 법리적 검토에 중점을 두었다(김가경 & 한형서, 2022; 장공화 & 하권철, 2016). 반면, 본 연구는 법정 의무교육을 다차원적 요인으로 접근하여 조직 성과와 연결짓는 통합적 연구로 확장하였다는 점에서 차별화된다. 특히, 법정 의무교육이 단순한 법적 준수를 넘어 조직 성과 증진에 기여할 수 있는 전략적 도구임을 강조하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 실무적·정책적 시사점을 갖는다.

첫째, 법정 의무교육의 전략적 설계와 운영이 필요하다. 법정 의무교육은 단순 이수를 목표로 하지 않고, 학습자의 참여와 만족을 유도하는 방향으로 설계되어야 한다. 특히, 온라인 학습의 시간적 유연성, 직무 연계성 높은 콘텐츠, 실시간 피드백 제공 등 학습자 중심의 접근이 요구된다.

둘째, 교육 만족도를 조직 성과의 중점으로 고려할 필요가 있다. 조직은 법정 의무교육의 성공적인 실행을 위해 학습자들의 교육 만족도를 평가하고, 이를 지속적으로 향상시키는 시스템을 도입해야 한다. 이는 조직 성과를 증진시키는 중요한 전략적 요소로 작용할 것이다.

셋째, 법정 의무교육의 장기적 효과를 강화할 필요가 있다. 단기적인 법적 요구사항 충족을 넘어, 조직 성과와 연결된 장기적 교육 효과를 고려하여 체계적인 교육 계획과 평가 체계를 수립해야 한다.

위와 같은 시사점을 제공하였음에도 본 연구는 다음과 같은 한계가 존재하며, 한계를 보완하기 위한 연구 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 법정 의무교육의 효과성을 직접적으로 측정하기보다는 교육 만족도, 접근성,

유용성 등의 변수를 통해 간접적으로 검증하였다는 한계가 있다. 특히, 조직 성과를 근로자의 주관적 인식에 기반하여 평가하였기 때문에 연구 결과의 신뢰성과 일반화 가능성에 일부 제약이 있을 수 있다. 또한, 실제 업무 수행 변화나 생산성, 이직률, 비용 절감률, 매출 증가율 등과 같은 객관적 성과 지표를 포함하지 못했다는 점도 연구의 제한점으로 지적된다. 이러한 한계는 향후 연구에서 양적 데이터를 보완하거나, 보다 정교한 데이터 수집 및 분석 방법을 통해 극복할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 법정 의무교육이 조직 성과에 미치는 영향을 분석하며, 조직 성과를 재무적 성과와 비재무적 성과를 포괄한 조직 목표 달성의 정도로 정의하였다. 그러나 법정 의무교육의 본래 목적이 근로자의 권익 보호, 직장 내 안전, 윤리적 문화 확립과 같은 비재무적 목표에 중점을 두고 있다는 점에서 연구 초점과 목적 간의 일부 괴리가 있을 수 있다. 이러한 점은 본 연구의 한계로 지적될 수 있으며, 향후 연구에서는 법정 의무교육이 근로자 만족도, 윤리적 문화 수준, 직장 내 안전성 개선 등과 같은 비재무적 목표 달성 여부를 중심으로 분석하는 방식을 병행하여 연구의 목적과 초점을 더욱 명확히 할 필요가 있다. 이를 통해 법정 의무교육의 효과를 조직 성과라는 광범위한 개념으로 단순히 일반화하기보다는, 교육 본래의 목적에 부합하는 지표를 중심으로 평가하는 연구가 추가될 필요성을 제안한다. 이는 법정 의무교육이 단순한 성과 향상을 넘어 사회적, 윤리적 가치 실현에 기여할 수 있음을 보다 명확히 보여줄 것이다.

셋째, 본 연구는 조사 대상을 서울 및 경기 지역 소재 기업 근로자로 한정하였으며, 이에 따른 한계가 있다. 산업군의 다양성이나 조직 규모를 충분히 고려하지 못하였기 때문에 연구 결과를 일반화하는 데 제약이 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 산업군, 조직 규모, 지역적 특성을 포함하여 분석함으로써 연구 결과의 신뢰성과 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

참고문헌

- 구미영. (2023). 직장 내 성희롱 예방교육 관련 법·제도 개선 방안. **법학논총**, 56, 1-30.
- 김가경, 한형서. (2022). 경찰조직 내 성희롱 예방교육에 관한 비판적 검토. **혁신기업연구**, 7(1), 93-114.
- 노동법률. (2024.08.27.). 실효성 떨어지는 법정 의무교육, 이대로 괜찮은가?. 노동법률. https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=125&gopage=1&bi_pidx=37035.
- 서순식, 김성완, 이현경. (2006). 기업교육에서 블렌디드 학습의 효과성에 관한 연구. **정보교육학회논문지**, 10(1), 143-153.
- 연세춘추. (2023, 3월 13일). **법정 의무교육, 수강률은 100% 이해도는 0%: 법정 의무교육의 실태를 진단해 보다**. 연세춘추, 제1906호.
- 이소은, 이미애. (2020). IPA 매트릭스 기법을 적용한 보육교직원의 법정 의무교육에 대한 중요도-수행도 분석. **미래유아교육학회지-92**, 27(2), 283-307.
- 이승호, 정도영, 이영미. (2012). 산업재해예방을 위한 산업안전보건교육의 개선 방안에 관한 연구. **한국산학기술학회 논문지**, 13(3), 1069-1076.
- 임다연, 임호성. (2022). 엘리트스포츠 영역의 법정 의무교육 현황 및 개선방향: 스포츠지도자의 학습피로를 중심으로. **스포츠사이언스**, 40(3), 167-174.
- 장공화, 하권철. (2016). 산업안전보건교육이 산업재해발생에 미치는 영향에 관한 연구. **한국산업보건학회지**, 26(1), 90-98.
- 조수진, 주라훤. (2021). 온라인 교육에서 학습 접근성이 학습 만족도에 미치는 영향 연구. **교육정보연구**, 27(3), 23-45.
- 한국경제신문. (2019.11.03.). 10만 기업에 성희롱 예방교육 의무화...부실 강의·영터리 강사만 양산. 한국경제신문. <https://www.hankyung.com/article/2019110308531>.
- Arbaugh, J. B. (2000). Virtual classroom characteristics and student satisfaction with internet-based MBA courses. *Journal of Management Education*, 24(1), 32-54.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234-245.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Segoe, D. J., & Sorra, J. S. (1998). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 51(3), 511-528.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Review Press.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311-328.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Muilenburg, L. Y., & Berge, Z. L. (2005). Student barriers to online learning: A factor analytic study. *Distance Education, 26*(1), 29-48.
- Noe, R. A. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review, 11*(4), 736-749.
- Oliver, R. L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of Marketing Research, 17*(4), 460-469.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing, 64*(1), 12-40.
- Phillips, J. J. (1996). *ROI: The search for best practices*. Gulf Publishing Company.
- Sitzmann, T., Kraiger, K., Stewart, D., & Wisher, R. (2006). The comparative effectiveness of web-based and classroom instruction: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 59*(3), 623-664.

Abstract

A Study on the Impact of Mandatory Education on Organizational Performance: Focusing on the Mediating Effect of Educational Satisfaction

Heung-youn Lee

This study empirically analyzed the impact of mandatory education factors (accessibility, usefulness, and implementation effectiveness) on organizational performance through the mediating role of educational satisfaction. A survey was conducted among 500 employees in Korea, and structural equation modeling (SEM) and 5,000 bootstrapping iterations were employed to verify the mediating effects. The results revealed that mandatory education factors significantly influence educational satisfaction, which, in turn, positively affects organizational performance. The study emphasizes the strategic role of mandatory education as a tool to enhance organizational outcomes beyond mere legal compliance. The findings provide foundational data for designing effective mandatory education programs to improve employee engagement and organizational success.

Key words : *Mandatory Education, Education Accessibility, Educational Satisfaction, Organizational Performance, Mediating Effect*