

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.6.721>

JCCT 2024-11-89

# 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 영향: 상대적 자기평가의 매개효과와 AI 리터러시의 조절효과를 중심으로

## Effect of Perceived Competence in Generative AI on Job Insecurity: Mediation effect of Comparative Self-Evaluation and Moderation effect of AI Literacy

남궁민\*, 박현순\*\*

Min Namkoong\*, Hyun Soon Park\*\*

**요약** 본 연구의 목적은 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 근로자의 직무 불안정성에 미치는 영향을 검증하고, 두 변인 간의 관계에 있어 상대적 자기평가의 매개효과를 확인하는 것이다. 또한 지각된 유능함이 직무 불안정성으로 향하는 경로에 있어 AI 리터러시의 조절효과 역시 탐색하고자 하였다. 우리는 가설 검증을 위해 사무직 근로자 총 179명의 서베이 데이터를 수집하였고, 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 또한 지각된 유능함과 직무 불안정성의 관계에 있어 상대적 자기평가의 매개효과 역시 발견하였다. 그러나 우리의 예측과는 반대로, 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향은 AI 리터러시가 높을수록 강화되었으며, 상대적 자기평가가 직무 불안정성에 미치는 부정적 영향은 AI 리터러시에 의해 조절되지 않았다. 우리는 지각된 유능함과 직무 불안정성 간의 관계를 설명하는 매개변인을 식별함으로써 이론적 발전에 기여하였다. 또한, 생성형 AI와 근로자와의 경쟁이 심화되고 있는 상황에서 조직 관리 차원에서 고려할 수 있는 AI 리터러시 교육에 대한 비판적 시각의 필요성도 제기하였다.

**주요어** : 생성형 AI, 지각된 유능함, 상대적 자기평가, 직무 불안정성, AI 리터러시

**Abstract** This study aimed to examine effect of perceived competence in generative AI on workers' job insecurity and to investigate the mediating effect of comparative self-evaluation. In addition, we sought to explore the moderating effect of AI literacy on this relationship. To test our hypothesis, we collected survey data from a total of 179 office workers and found that perceived competence on generative AI had a positive effect on job insecurity. We also found the mediation effect of relative self-evaluation on the relationship between perceived competence and job insecurity. However, contrary to our prediction, the negative effect of perceived competence on comparative self-evaluation was strengthened as AI literacy increased, and AI literacy did not moderate the negative effect of comparative self-evaluation on job insecurity. We contributed to theoretical development by identifying the mediating variable the explain the relationship between perceived competence and job insecurity. Moreover, we raised the need for a critical perspective on AI literacy education in organizational management.

**Key words** : Generative AI, Perceived Competence, Comparative Self-Evaluation, Job Insecurity, AI Literacy

\*정회원, 성균관대학교 미디어커뮤니케이션학과 박사과정  
(제1저자)

\*\*정회원, 성균관대학교 미디어커뮤니케이션학과 교수  
(교신저자)

접수일: 2024년 9월 1일, 수정완료일: 2024년 9월 30일

게재확정일: 2024년 11월 5일

Received: September 1, 2024 / Revised: September 30, 2024

Accepted: November 5, 2024

\*\*Corresponding Author: serenity@skku.edu

Dept. of Media and Communication, Sungkyunkwan Univ,  
Korea

## I. 서 론

최근 몇 년간 인공지능(artificial intelligence, AI) 기술이 급속도로 발전하며 우리 사회는 경제 전반에 걸쳐 큰 변화를 겪는 중이다. AI는 과거와는 다른 수준의 업무 자동화(automation)를 가능하게 함으로써 기업의 생산성을 크게 증대시킬 뿐만 아니라, 기존의 직업을 대체하고 새로운 직무를 만드는 등 노동 시장의 지형도 바꾸고 있다[1][2]. 특히, 생성형 AI의 일종인 ChatGPT는 기존에는 불가능하다 여겨졌던 텍스트 및 이미지 작업에 대한 자동화를 가능케 함으로써 그 등장과 함께 산업계에 큰 파장을 가져왔다[3].

많은 직종의 일자리가 AI 자동화에 의해 영향을 받을 수 있지만, 생성형 AI의 등장으로 인한 타격은 특히 사무직 종사자에게 더 크게 다가올 것으로 보인다. 많은 사무직군의 업무에 텍스트, 이미지, 오디오 등의 콘텐츠 제작이 포함되어 있으며, 과거에는 이러한 과업이 체계화 또는 자동화가 어렵다 생각되었지만 생성형 AI가 이를 가능케 할 잠재력을 지녔다 판단되면서 이들의 자리를 위협하고 있기 때문이다[3]. 국제노동기구(international labour organization) 역시 생성형 AI에 의해 전체 사무직 근로자의 업무 중 약 25%가 높은 수준의 변화를 겪을 것으로 전망했다[4].

이렇게 급변하는 노동 시장의 흐름 속에서 근로자들은 자신들의 업무가 생성형 AI에 의해 대체될 것이라는 불안감을 느낄 수 있다. 이러한 불안감을 일컫는 직무 불안정성(job insecurity)은 조직 구성원으로 하여금 부정적인 업무 태도 및 조직 태도를 가지게 만들며, 장기적으로는 신체 및 정신 건강 측면에서도 악영향을 미치게 된다[5][6]. 따라서 조직의 입장에서 생성형 AI의 도입으로 혼란을 겪고 있는 노동 환경 속에서 구성원들의 참여와 신뢰를 유지하기 위해 사무직 근로자들의 직무 불안정성을 관리하려는 노력이 필요하다.

한편, AI의 발전으로 인한 시대 변화와 맞물려 미디어 교육 연구자들은 AI 리터러시(AI literacy)의 중요성을 역설하고 있다. AI 리터러시란 AI 기술을 다양한 차원에서 올바르게 사용할 수 있는 능력을 총체적으로 일컫는 개념으로, AI 기술이 기존과는 또 다른 커뮤니케이션 방식의 시대를 열고 있음을 감안했을 때 향후 사회 구성원들에게 필수적인 역량으로 간주될 것으로 보인다[7]. 이는 조직 차원에서든 마찬가지로, AI 기술로 인한 직무 환경의 변화를 거부할 수 없는 현실 속에서

AI 기술을 적재적소에 사용하는 역량은 근로자들의 능력을 평가하는 새로운 표준이 될 가능성이 있기 때문이다. 결국 AI 리터러시의 강화는 조직 구성원이 직무 환경의 변화에 적응하는 능력인 진로 적응성(career adaptability)을 향상시킨다는 측면에서 직무 불안정성을 해소할 잠재력을 지니고 있다[8].

그러나 조직 환경에서 AI 리터러시의 잠재력에도 불구하고, 현재까지 생성형 AI의 도입과 직무 불안정성 간의 관계에 있어 AI 리터러시의 역할을 설명하려는 노력은 아직까지 부족한 편이다. 이에 본 연구는 생성형 AI에 대한 조직 구성원의 인식과 직무 불안정성이 어떤 관계에 있는지 살펴보고, 그 관계를 약화시킬 수 있는 AI 리터러시의 잠재력을 확인하고자 한다. 이를 위해 먼저, 사회심리학적 관점에서 생성형 AI에 대한 지각된 유능함(competence)이 직무 불안정성에 미치는 영향에 대해 조사하고, 그 과정에 있어서 사회비교를 통한 상대적 자기평가(comparative self-evaluation)의 역할도 함께 검증하고자 한다. 그리하여 생성형 AI와의 사회비교 과정에서 AI 리터러시가 지각된 유능함의 부정적 효과를 완화할 수 있는지 그 가능성을 확인함으로써, 조직 관리 분야에 이론적 및 실무적 함의를 제공하는 것이 최종적인 목적이라 할 수 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성

생성형 AI란 학습 데이터를 통해 텍스트, 이미지, 오디오 등의 콘텐츠를 생성해낼 수 있는 컴퓨터이셔널 기술을 일컫는다[9]. 여기에는 ChatGPT, DALL-E, Gemini 등이 포함된다. 생성형 AI 시스템은 단순한 계산을 뛰어넘어 글쓰기 또는 그림 그리기와 같은 창의적 영역에서까지 업무 자동화를 가능하게 만든다는 점에서 기존의 역사적 기술과 질적으로 차이가 있다[3]. 직업 영역에서 생성형 AI의 잠재력에 주목하여, 일부 연구에서는 앞으로는 AI가 특정 직업에 있어서 인간 노동자를 완전히 교체하거나 부분적으로 지원하게 될 것이라는 견해도 보이고 있다[3].

이러한 상황 속에서, 여러 조직의 피고용자는 자신들이 생성형 AI에 의해 교체될 수 있다는 생각을 함으로써 직무 불안정성이 높아질 수 있다. 직무 불안정성이

란 미래에 자신의 직무가 계속 존재할지에 대한 전반적인 우려를 의미하며, 개인의 주관적인 경험 또는 인식을 반영한다[6]. AI의 등장과 관련된 직무 불안정성 문제는 글쓰기 또는 그림 창작과 같이 과거에는 체계화하기 어려운 것으로 여겨졌던 작업을 위주로 하는 사람들 사이에서 더욱 두드러질 수 있다[3]. 직무 불안정성은 조직 구성원의 직무 및 조직 태도는 물론 건강에까지 부정적 영향을 미치기 때문에, 생성형 AI의 도입과 직무 불안정성 간의 관계를 이해하는 것은 조직 관리 관점에서 중요하다[5].

이와 비슷한 문제를 제기하며 선행 연구에서는 일반적인 AI 기술 또는 로봇의 도입과 직무 불안정성 간의 관계를 심리적 관점에서 설명하고자 노력해왔다. 이들은 직무 불안정성의 선행요인으로 기술에 대한 노출, 협업, 의인화, 지각된 유능함 등을 제시했다[10][11][12][13]. 본 연구는 직무 불안정성에 보다 직접적인 영향을 미칠 수 있는 인지적 평가 요인에 집중함으로써 각 변인들 간의 관계를 이론적으로 간명하게 설명하고자 지각된 유능함에 초점을 맞추고자 한다.

고정관념 내용 모델(stereotype content model)에 따르면, 개인은 다른 사람 또는 집단에 대한 사회적 지각에 있어 크게 따뜻함과 유능함이라는 두 가지 차원의 기준을 적용한다[14]. 따뜻함은 도덕성, 성실성, 우호성과 같은 특성으로 구성됨으로써 상대방의 인식된 의도를 평가하는 차원이며 유능함은 효율성, 숙련도, 지능과 같은 특성으로 구성됨으로써 지위와 능력을 평가하는 차원이다[15]. 다른 사람 또는 집단에 대한 유능함을 높게 평가한다는 것은 사회 구조 속에서 그 대상이 지닌 권력 수준도 높게 인식하고 있음을 의미한다[16].

비록 생성형 AI가 인간은 아니지만, 사람들은 생성형 AI를 사회적으로 인지할 수 있다. 사회적 행위자로서의 컴퓨터(computers as social actors) 패러다임에 의하면 사람들은 컴퓨터를 포함한 디지털 기술에 대해 무의식적으로 사회적 반응을 보이는 경향이 있다[17]. 이에 따라 개인이 따뜻함과 유능함이라는 사회적 지각의 기본적인 차원을 AI에 적용하는 것이 가능하다[18].

따뜻함과 유능함 모두 사회적 지각의 기본 차원이지만, 일터와 조직의 맥락에서는 업무 능력을 기준으로 생존이 결정되는 경우가 많기 때문에 유능함이 부각된다[13]. 경쟁 상황에서 상대방의 유능함은 자신을 해칠 수 있는 능력에 대한 인식을 반영함으로써 개인에게 위

협이 될 수 있다[16]. 따라서 능력에 따라 고용 여부가 결정되는 취업 시장에서 생성형 AI의 유능함은 피고용자들의 입장에서 미래에 대한 위협이 된다. 선행 연구에서는 AI의 유능함에 대한 인식이 직무 불안정성에 긍정적 영향을 미친다는 것이 검증되기도 하였다[13]. 따라서 본 연구에서는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 높아질수록 직무 불안정성도 높아질 것이라 예측하였다.

가설 1: 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 높아질수록 직무 불안정성이 높아질 것이다.

## 2. 사회적 비교에 의한 상대적 자기평가의 매개효과

생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성을 증가시킨다는 것이 선행 연구에서 입증되었지만, 그 관계에 있어서 잠재적인 매개변인의 역할을 규명하려는 노력은 아직까지 부족한 편이다[13]. 따라서 본 연구에서는 사회비교 이론 관점에서 두 변인 간의 관계를 설명하면서 매개변인을 식별하고 이론적 정교화를 도모하고자 한다.

사회비교 이론에 따르면, 개인은 자신을 타인과 비교함으로써 자신의 능력에 대해 판단하게 된다[19]. 즉, 상대방을 기준점으로 하여 상대적 자기평가를 내리게 되는 것이다[20]. 이러한 사회비교 과정은 일터 또는 조직에서도 발생하게 되며, 구성원의 심리적 상태나 행동에 영향을 미치게 된다[4]. 생성형 AI가 인간은 아니지만, CASA 패러다임 하에서 사회적 행위자로 간주된다면 이 역시 조직 내 사회비교의 대상이 될 수 있다[12].

능력 차원의 사회비교는 자신보다 우월한 사람과 자신을 비교하는 상향비교(upward social comparison)로 이루어질 수도 있으며, 반대로 자신보다 열등한 사람과 자신을 비교하는 하향비교(downward social comparison)로 이루어질 수도 있다[20][21]. 그러나 능력을 기준으로 고용자에 의해 채용 여부가 결정되는 고용 시장의 경쟁적 환경을 고려하면, 피고용자의 입장에서는 높은 불확실성과 낮은 자율성을 느낄 것이기 때문에 경쟁자에 대한 상향비교가 더 보편적인 방식일 수 있다[22][23]. 게다가 일반인 사이에서 AI는 인간에 비해 객관적이고 정확하다는 신념이 존재하므로, 업무 능력 차원에서 AI와의 사회비교는 특히나 상향으로 이루어지기 쉽다[24].

경쟁적인 맥락에서 개인이 생성형 AI에 대해 상향비교를 하게 된다면, AI에 대한 지각된 유능함이 높아질수록 자신의 유능함에 대한 상대적인 평가는 낮아지게 될 것이다[20]. 또한 AI와의 비교를 통해 낮아진 상대적 자기평가는 자신보다 능력이 뛰어난 AI에 의해 자신이 교체될 수 있다는 인식을 야기함으로써 개인의 직무 불안정성을 높일 수 있다. 선행 연구에서는 일련의 실험을 통해 자동화 기술과의 사회비교가 피고용자의 직무 불안정성을 증가시킨다는 것을 검증하기도 하였다[12]. 따라서 본 연구에서는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 긍정적 영향이 사회비교를 통한 상대적 자기평가에 의해 매개될 것이라 예측하였다.

가설 2: 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 긍정적 영향은 상대적 자기평가에 의해 매개될 것이다. 즉, 지각된 유능함이 높아질수록 상대적 자기평가가 낮아질 것이며, 상대적 자기평가가 낮아질수록 직무 불안정성이 높아질 것이다.

### 3. AI 리터러시의 조절효과

사회 전반에 걸쳐 AI 기술이 급속히 보급되면서 이용자의 관점에서 AI를 올바르게 활용할 수 있도록 하는 리터러시 역량에 대한 관심도 커지고 있다. 리터러시란 본래 인간이 기본적으로 갖추어야 할 언어 해독능력을 의미하였지만, 미디어 기술이 발전함에 따라 그 시대에 통용되는 커뮤니케이션 방식을 반영하며 유동적인 개념으로 변화해왔다[25]. 이에 따라 최근 커뮤니케이션학자들은 디지털 리터러시에서 발전된 개념으로써 AI 리터러시를 제안하고 그 하위 차원을 식별하고자 노력하고 있다[25].

AI 리터러시는 단일차원이라기보다는 다차원적인 개념으로 여겨지고 있다. 여기에는 AI와 관련한 개념과 작동원리에 대한 이해능력, AI를 도구로 활용하여 문제를 해결하는 능력, 창조적 작업에 응용할 수 있는 능력, AI를 비판적으로 평가하는 능력, AI와 관련된 잠재적인 윤리적 문제를 식별할 수 있는 능력이 모두 포함된다[25][26][27]. 이를 종합하여 AI 리터러시를 정의하자면, 개인이 AI 기술을 비판적으로 평가하고, 효과적으로 소통 및 협력하며, 자신의 목적에 맞는 도구로 활용할 수 있는 능력의 집합이라고 할 수 있다[28][29].

AI 리터러시는 이용자들의 AI 기술 수용에 있어서 긍정적인 결과를 가져오는 선행요인으로도 주목받고 있다. 예를 들어, AI 리터러시가 높은 개인은 AI 기술 이용에 대한 자신감을 가짐으로써 기술에 대한 불안도 적게 느낀다[30]. 또한, 중국 대학생을 대상으로 한 서베이 연구에서 AI 리터러시가 생성형 AI에 대한 태도와 행동 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나기도 했다[31]. 이를 통해 직장인들이 생성형 AI 도입으로 인해 느끼는 부정적 감정 또는 태도 역시 AI 리터러시에 의해 완화될 가능성이 있음을 유추할 수 있다.

본 연구에서는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 영향에 있어 AI 리터러시가 크게 두 가지 방식으로 그 강도를 조절할 것이라 예측한다. 먼저, AI 리터러시는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향을 완화할 가능성이 있다. 비록 생성형 AI가 인간에 비해 정확하고 효율적이라는 일반적 신념이 존재하기는 하지만, 현재까지는 생성형 AI가 전달하는 정보의 신뢰성 및 편향성에 관한 우려도 제기되는 실정이다[24][32]. 생성형 AI의 정확성과 신뢰성을 저하하는 대표적인 현상이 환각(hallucination)으로, 이는 생성형 AI가 실제 세계의 사실과는 엄연히 다르지만 얼핏 보기에는 사실적인 감각적 경험을 생성하는 현상을 말한다[33]. 이러한 환각에서 깨어나지 못하는 이용자는 생성형 AI가 제공하는 오정보(misinformation)를 무분별하게 수용하게 된다[32].

AI 리터러시가 AI가 생성한 결과물에 대한 비판적인 평가 능력을 반영함을 고려하면, 동일한 수준으로 생성형 AI의 유능함을 지각하더라도 그 세부적인 의미는 AI 리터러시의 수준에 따라 개인별로 차이가 있을 것이다[25][26][27]. AI 리터러시가 낮은 개인은 생성형 AI가 만들어낸 환각과 사실을 구분하지 못함으로써 생성형 AI를 정확도와 객관성 측면에서 더욱 완벽한 존재로 지각할 것이며, 이에 따라 비교에 의한 자기평가가 크게 낮아질 수 있다. 반면, AI 리터러시가 높은 개인은 생성형 AI의 유능함을 인정하면서도 그것이 제공하는 결과물의 한계 역시 인지할 수 있기 때문에, 생성형 AI와의 비교 과정에서도 자신만의 차별점을 발견할 가능성이 높다.

게다가 AI 리터러시는 AI 기술을 자신의 필요에 맞게 활용할 수 있는 능력을 반영하기 때문에, 이 역량이

높은 개인은 낮은 개인에 비해 생성형 AI와 협력을 시도할 가능성도 높다[26]. 반면, AI 리터러시가 낮은 사람들은 AI 기술 이용에 대한 이해가 부족하므로 기술과의 협력에도 어려움을 겪을 것이다.

비록 상황비교가 자기평가에 부정적 영향을 미치는 하지만, 그 영향력은 비교 대상과의 관계에 의해 조절된다[34][35]. 다시 말해, 협력적 맥락에서는 경쟁적 맥락보다 상황비교의 부정적 영향력이 약화되는 경향이 있다. 경쟁적 맥락에서의 비교 대상에 대해서는 대조 효과가 발생하여 능력의 차이가 실제보다 크게 지각되는 반면, 협력적 맥락에서의 비교 대상에 대해서는 동화 효과가 발생하므로 능력의 차이가 작게 지각되기 때문이다[35]. 따라서 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향은 AI 리터러시가 높아질수록 완화된다고 볼 수 있다.

가설 3: 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향은 AI 리터러시에 의해 조절될 것이다. 구체적으로, AI 리터러시가 높아질수록 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향이 약화될 것이다.

AI 리터러시가 조절 효과를 보일 두 번째 가능성은 자기평가가 직무 불안정성에 미치는 부정적 영향을 완화하는 것이다. 비록 생성형 AI와 자신을 비교하여 낮은 자기평가를 얻었다고 하더라도, 그로 인해 불안을 느끼는 정도는 개인의 AI 리터러시 수준에 따라 달라질 수 있다. 앞서 논의했듯이, AI 리터러시가 높은 사람들은 자신의 필요에 따라 생성형 AI를 도구로 이용할 수 있으므로 기술과의 협력이 가능하다[26]. 이렇게 비교 대상과의 협력이 가능한 상황에서는 자기평가가 낮다고 하더라도 그것이 개인에게 큰 위협이 되지 않는다. 하지만 AI 리터러시가 낮은 개인은 기술과의 협력이 어렵기 때문에 경쟁적 관점에서만 생성형 AI를 바라보게 될 것이므로, 이들에게 낮은 상대적 자기평가는 큰 부정적 감정을 유발할 수 있다. 예를 들어, 개인은 자신보다 능력이 뛰어난 집단이 자신과 협력 가능성이 높을 경우 그들을 존경(admiration)하게 되지만, 협력 가능성이 낮은 경우 질투(envy)를 느끼게 된다[14][15]. 따라서 본 연구에서는 상대적 자기평가가 업무 불안정성에 미치는 부정적 영향이 AI 리터러시에 의해 조절

될 것이라 예측했다.

가설 4: 상대적 자기평가가 업무 불안정성에 미치는 부정적 영향은 AI 리터러시에 의해 조절될 것이다. 구체적으로, AI 리터러시가 높아질수록 상대적 자기평가가 업무 불안정성에 미치는 부정적 영향이 약화될 것이다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 절차 및 응답자

본 연구는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 주효과, 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성 관계에 대한 상대적 자기평가의 중개효과, 그리고 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 상대적 자기평가 및 상대적 자기평가와 직무 불안정성과의 관계에 미치는 AI 리터러시의 조절효과를 검증하고자 서베이를 실시했다.

본 연구 대상자의 표본수는 G\*Power 3.1.9.7을 활용하여 산출하였으며, 회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기 .15, Cohen의 법칙에 따라 검정력 .95, 독립변수 총 3개를 기준으로 표본수를 산출한 결과 최소 119명의 응답자가 필요함을 확인하였다[36].

자료 수집은 사회조사 전문기관인 ㈜엠브레인을 통해 전국에 거주하는 20세부터 59세까지의 사무직 종사자를 대상으로 2024년 8월 13일부터 17일까지 5일간 진행되었고, 성별과 연령 비례 할당 방식으로 200명에게 설문을 실시했으며, 불성실한 응답자를 제외한 179명의 설문을 분석에 활용했다. 응답자 중 남성은 93명(52%), 여성은 86명(48%)이었다. 연령대는 20대 51명(28.5%), 30대 48명(26.8%), 40대 32명(17.9%), 50대 48명(26.8%)으로 구성되었다. 응답자의 학력은 대학 재학 이하 23명(12.8%), 대졸 128명(71.5%), 대학원 재학 이상 28명(15.6%)이었다.

#### 2. 변인의 조작적 정의 및 신뢰도 분석

독립변인인 생성형 AI의 지각된 유능함은 '생성형 AI는 유능하다.' '생성형 AI는 지능적이다.' '생성형 AI는 전문적이다.' '생성형 AI는 효율적이다.' '생성형 AI는 지식이 풍부하다.' 등 5개 문항을 리커트7점 척도(1= 전혀 그렇지 않다~ 7=매우 그렇다)로 측정했다(M =

5.23, SD = 0.95, Cronbach's  $\alpha$  = 0.78)[18][37].

매개변인인 상대적 자기평가는 '생성형 AI와 비교했을 때, 나의 직무 능력이 더 우수하다.' '나는 생성형 AI보다 더 유능하다.' '생성형 AI보다 내가 나의 직무에 더 재능이 있다.' '나는 생성형 AI보다 나의 직무를 수행하는 데 더 능숙하다.'의 4개 문항을 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다~ 7=매우 그렇다)로 측정했다(M = 4.68, SD = 1.34 Cronbach's  $\alpha$  = 0.87)[20][38].

종속변인인 직무 불안정성은 '나는 생성형 AI가 미래에 나의 직업에 위협이 될까 봐 걱정된다.' '나는 생성형 AI가 언젠가 나의 직업을 빼앗을까 봐 두렵다.' '생성형 AI의 발전은 나의 미래 직업에 대한 자신감을 떨어뜨린다.' '생성형 AI는 나의 미래 직업에 대해 위협을 느끼게 만든다.'의 4개 문항을 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다~ 7=매우 그렇다)로 통해 측정했다(M = 3.40, SD = 1.57, Cronbach's  $\alpha$  = 0.96)[12][39].

조절변인인 AI 리터러시는 기술적 능숙도, 비판적 평가, 창의적 응용, 윤리적 능력 등을 측정했다[26]. 기술적 능숙도는 '나는 특정 목적에 맞게 생성형 AI를 훈련시킬 수 있다.' 등 6개 문항으로 측정했다(M = 3.92, SD = 1.34, Cronbach's  $\alpha$  = 0.95). 비판적 평가는 '나는 생성형 AI 응답의 정확도를 평가할 수 있다.' 등 5개 문항으로 측정했다(M = 4.30, SD = 1.26, Cronbach's  $\alpha$  = 0.95). 창의적 응용은 '나는 생성형 AI를 사용해 새로운 아이디어를 만들어낼 수 있다.' 등 4개 문항으로 측정했다(M = 4.33, SD = 1.33, Cronbach's  $\alpha$  = 0.94). 윤리적 능력은 '나는 생성형 AI를 윤리적으로 사용할 수 있다.' 등 4개 문항으로 측정했다(M = 4.57, SD = 1.23, Cronbach's  $\alpha$  = 0.93). 이 모든 문항은 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다~ 7=매우 그렇다)로 측정했다. 표 1은 AI 리터러시 문항에 대한 요인 분석 결과로, 전체 문항이 총 4개의 차원으로 구성되어 있음을 보여주고 있다.

표 1. AI 리터러시에 대한 요인 분석 결과  
Table 1. Factor Analysis Results of AI Literacy (N = 179)

Items	F1	F2	F3	F4
나는 특정 목적에 맞게 생성형 AI를 훈련시킬 수 있다.	.83	.20	.13	.24
나는 생성형 AI의 기술적 문제를 식별할 수 있다.	.80	.24	.21	.26
나는 생성형 AI를 다른 기술적 도구와 결합할 수 있다.	.83	.28	.22	.18

나는 여러 생성형 AI 간의 성능을 비교 평가할 수 있다.	.76	.29	.17	.29
나는 생성형 AI의 응답이 어떻게 생성되는 지 이해할 수 있다.	.75	.25	.30	.27
나는 생성형 AI의 작동 원리를 이해할 수 있다.	.74	.30	.31	.24
나는 생성형 AI 응답의 정확도를 평가할 수 있다.	.28	.82	.17	.22
나는 생성형 AI의 응답이 사실인지 여부를 판단할 수 있다.	.22	.88	.17	.18
나는 생성형 AI 응답의 신뢰성을 평가할 수 있다.	.23	.87	.20	.18
나는 생성형 AI 응답의 오류를 식별할 수 있다.	.29	.82	.27	.17
나는 생성형 AI 응답의 편향을 인식할 수 있다.	.26	.78	.24	.20
나는 생성형 AI를 윤리적으로 사용할 수 있다.	.24	.18	.78	.25
나는 생성형 AI와 관련된 잠재적인 윤리적 문제를 식별할 수 있다.	.21	.24	.87	.19
나는 생성형 AI 사용과 관련된 윤리적 이슈를 탐색할 수 있다.	.27	.22	.82	.29
나는 생성형 AI 사용과 관련된 잠재적인 개인정보 보호 이슈를 인식할 수 있다.	.23	.30	.78	.26
나는 생성형 AI를 사용해 새로운 아이디어를 만들어낼 수 있다.	.38	.28	.33	.68
나는 생성형 AI를 사용해 창의적인 글을 쓸 수 있다.	.28	.26	.29	.80
나는 생성형 AI를 사용해 대규모 데이터셋에 대한 통찰을 이끌어낼 수 있다.	.43	.20	.27	.72
나는 생성형 AI를 사용해 창의성을 향상시킬 수 있다.	.30	.26	.32	.78
Eigen value	4.78	4.36	3.55	3.02
분산설명(%)	25.14	22.94	18.71	15.90

Extraction and Rotation Methods: Principal Component Analysis and Varimax with Kaiser Normalization

### 3. 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 29.0과 PROCESS macro 4.0을 이용하여 분석되었다. 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성 간의 관계에서 상대적 자기평가의 매개효과 분석을 위해 PROCESS macro 모델 4번을 활용했다[40]. 그리고 생성형 AI에 대한 지각

된 유능함과 상대적 자기평가 및 상대적 자기평가와 직무 불안정성 간의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과를 검증하기 위해 PROCESS macro 모델 1번을 활용했다. 매개효과와 조절효과와 검증은 부트스트랩(bootstrap)을 사용했고 표본수는 5,000개로 신뢰구간은 95%로 지정했다.

#### IV. 연구 결과

##### 1. 기술통계

분석에 사용된 변인들의 인식 수준과 다변량 정규성을 확인하고 변인 간 상관관계를 확인하기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시했다. 변인들의 평균은 3.40~5.23의 값을 가지고 있으며, 왜도(-0.41~-0.41)와 첨도(-0.61~0.57) 모두 -2~+2 사이의 값으로 정규분포를 이루고 있어 분석에 적합한 것으로 판단했다. 표 2는 각 변인들의 기술통계량과 변인들 간의 상관관계를 보여주고 있다.

표 2. 기술통계 및 상관관계

Table 2. Descriptives and Correlations (N = 179)

	1	2	3	4
1. Perceived Competence of AI	1			
2. Comparative Self-Evaluation	-.16*	1		
3. AI Literacy	.08	.32**	1	
4. Job Insecurity from AI Replacement	.18*	-.36**	-.14	1
M	5.23	4.68	4.25	3.40
SD	0.95	1.34	1.12	1.57
Skewness	-0.23	-0.38	-0.41	0.41
kurtosis	-0.14	-0.24	0.57	-0.61

\* p < .05, \*\* p < .01

##### 2. 지각된 유능함과 직무 불안정성과의 관계

생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성 간의 관계를 검증하기 위해 성별과 연령을 통제변인으로 투입한 위계적 회귀분석을 실시했다. 표 3에서 확인할 수 있듯이, 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성 간에는 유의미한 정적 관계가 있는 것으로 나타나 <가설1>은 지지되었다.

표 3. 지각된 유능함과 직무불안정성 간의 관계에 대한 위계적 회귀분석 결과

Table 3. Hierarchical Regression of the Relationship between Perceived Competence of AI and Job Insecurity from AI Replacement (N = 179)

Predictors	Step 1			Step 2		
	B (SE)	$\beta$	t	B (SE)	$\beta$	t
Sex (male=1)	0.21 (0.24)	0.07	0.87	0.15 (0.23)	0.05	0.65
Age	0.04 (0.10)	0.03	0.40	0.02 (0.10)	0.01	0.17
PC				0.29 (0.12)	0.18	2.35*
$\Delta R^2$	0.01			0.04		
F	0.45			5.53*		

PC = Perceived Competence of AI

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

##### 3. 지각된 유능함과 직무 불안정성과의 관계에서 상대적 자기평가의 매개효과

표 4는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 직무 불안정성 간의 관계에서 상대적 자기평가의 매개효과를 검증하기 위해 PROCESS macro 모델 4번을 활용한 결과다.

표 4. 상대적 자기평가의 매개효과

Table 4. Mediation Effects of Comparative Self-Evaluation (N = 179)

IV	DV	B (SE)	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
PC	Self-Evaluation	-0.23 (0.11)	-2.16*	-0.441	-0.020
PC	Job Insecurity	0.20 (0.12)	1.68	-0.034	0.433
Self-Evaluation	Job Insecurity	-0.40 (0.08)	-4.86***	-0.566	-0.239

PC = Perceived Competence of AI

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

LLCI는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 하한값

ULCI는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 상한값

독립변수인 생성형 AI에 대한 지각된 유능함은 매개변인인 상대적 자기평가에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다(B=-0.23, t=-2.16, p<.05). 생성형 AI에 대한 지각된 유능함은 종속변인인 직무 불안정성에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않음을 알 수 있다(B=0.20, t=1.68, p>.05). 매개변인인 상대적 자기평가는 종속변인인 직무 불안정성에 통계적으로 유

의미한 영향을 미치고 있다( $B=-0.40, t=-4.86, p<0.001$ ).

독립변인인 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 종속 변인인 직무 불안정성 간의 관계에서 매개변인인 상대적 자기평가가 매개영향을 미치는 지 알아보기 위해 부트스트랩 표본수를 5,000회로 하여 부트스트래핑을 수행한 결과, 총효과는 0.29, 직접효과는 0.20, 간접효과는 0.09이었으며, 총효과에 비해 직접효과가 감소한 것으로 나타났다.

표 5는 상대적 자기평가의 간접효과를 분석한 결과로, 간접효과 0.09가 신뢰구간[0.003, 0.207]에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

표 5. 상대적 자기평가의 간접효과

Table 5. Indirect Effects of Comparative Self-Evaluation (N = 179)

Indirect Effect	Effect	BootSE	95% CI	
			LLCI	ULCI
PC → Comparative Self-Evaluation → Job Insecurity	0.093	0.052	0.003	0.207

PC = Perceived Competence of AI  
LLCI 는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 하한값,  
ULCI 는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 상한값

#### 4. AI 리터러시의 조절효과

생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 상대적 자기평가 간의 관계, 그리고 상대적 자기평가와 직무 불안정성 간의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과를 검증하기 위해 PROCESS macro 모델 1번을 활용했다.

표 6은 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 상대적 자기평가와의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과를 검증한 결과다.

표 6. 지각된 유능함과 상대적 자기평가 간의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과

Table 6. Moderation Effect of AI Literacy on Perceived Competence of AI and Comparative Self-Evaluation (N = 179)

Predictors	B	SE	t
constant	4.27	0.36	11.87***
PC of AI	-0.33	0.10	-3.25***
AI Literacy	0.52	0.09	5.69***
PC x AI Literacy	-0.18	0.08	-2.21*
$R^2=0.182, F=7.710 (p<0.001)$			

PC = Perceived Competence of AI  
\*  $p<0.05$  \*\*  $p<0.01$  \*\*\*  $p<0.001$

연구 결과, 생성형 AI에 대한 지각된 유능함은 상대적 자기평가에 통계적으로 유의미한 부정적 영향을 미쳤고( $B=-0.33, p<0.001$ ), 조절변수인 AI 리터러시도 상대적 자기평가에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다( $B=0.52, p<0.001$ ). 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 AI 리터러시의 상호작용항 변수는 부정적으로 유의한 영향을 미쳐 조절효과가 있었다( $B=-0.18, p<0.05$ ). 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 AI 리터러시의 상호작용항이 추가된 후  $R^2$ 의 변화량은 0.023( $p<0.05$ )으로 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 영향을 AI 리터러시가 조절하고 있음이 검증되었다.

표 7은 조절변수인 AI 리터러시의 특정값에서 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 영향에 대한 조건부 효과를 검증한 결과다.

표 7. AI 리터러시의 수준에 따른 지각된 유능함의 조건부 효과  
Table 7. Conditional Effects of Perceived Competence of AI at the Values of AI Literacy

AI Literacy	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
-1SD (-1.118)	-0.12	0.13	-0.97	-0.370	0.127
0	-0.33	0.10	-3.25***	-0.524	-0.128
+1SD (1.118)	-0.53	0.15	-3.63***	-0.819	-0.242

\*  $p<0.05$  \*\*  $p<0.01$  \*\*\*  $p<0.001$   
LLCI 는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 하한값,  
ULCI 는 95% 부트스트랩 신뢰구간의 상한값

지각된 유능함의 효과는 AI 리터러시의 세 가지 수준 중 일부에서 유의미했다. 그러나 AI 리터러시의 조절효과는 가설과 반대 방향으로 나타났다. 즉, AI 리터러시 수준이 높아질수록 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부의 영향이 점차 강해졌다.

표 8은 상대적 자기평가와 직무불안정성 간의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과를 검증한 결과로, 상대적 자기평가와 AI 리터러시의 상호작용항은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.



표 8. 상대적 자기평가와 직무불안정성 간의 관계에서 AI 리터러시의 조절효과  
 Table 8. Moderation Effect of AI Literacy on Comparative Self-Evaluation and Job Insecurity from AI Replacement (N = 179)

Predictors	B	SE	t
constant	3.10	0.43	7.15***
Comparative Self-Evaluation	-0.44	0.09	-4.90***
AI Literacy	-0.02	0.11	-0.20
Comparative Self-Evaluation x AI Literacy	-0.06	0.06	-0.97
$R^2=0.142, F=5.715 (p<0.001)$			

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

## V. 논 의

### 1. 연구 결과 요약

본 연구는 사회심리학의 이론적 틀에 기반하여 생성형 AI에 대한 지각된 유능함과 근로자의 직무 불안정성 간의 관계에 있어 상대적 자기평가의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 이와 동시에 지각된 유능함과 상대적 자기평가, 상대적 자기평가와 직무 불안정성의 관계에 있어 AI 리터러시의 조절효과에 대해서도 탐색하고자 하였다. 가설 검증을 위해 사무직 종사자 총 179명의 서베이 데이터를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 생성형 AI에 대한 지각된 유능함은 직무 불안정성에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 근로자들은 생성형 AI가 유능하다고 지각할수록, 자신이 생성형 AI에 의해 교체될 것이라는 불안감을 더 크게 느꼈다. 이는 선행 연구와도 일치하는 결과로, 경쟁적인 노동 환경 맥락에서 근로자들이 인간뿐만 아니라 AI에게도 인간과 같은 고정관념을 적용하고 그에 의해 영향 받을 수 있음을 시사한다[13].

둘째, 지각된 유능함과 직무 불안정성 간의 관계는 상대적 자기평가에 의해 매개되었다. 구체적으로, 지각된 유능함은 상대적 자기평가에 부정적 영향을 미쳤으며, 상대적 자기평가는 직무 불안정성에 부정적 영향을 미쳤다. 이는 생성형 AI에 대해서도 사회적 반응 중 하나인 사회비교가 발생하며, 사회비교가 상향으로 이루어질 경우 근로자에게 부정적인 심리적 결과를 초래할 수 있음을 의미한다[12].

셋째, AI 리터러시는 지각된 유능함과 상대적 자기

평가 간의 관계를 조절하였다. 앞서 본 연구에서는 AI 리터러시가 생성형 AI에 대한 비판적 평가를 가능케 함으로써 지각된 유능함과 상대적 자기평가의 관계를 완화할 것이라 예측했다. 그러나 예측과는 반대로, AI 리터러시가 높은 개인일수록 지각된 유능함이 상대적 자기평가에 미치는 부정적 영향이 강화되었다. 이러한 결과는 일종의 더닝 크루거 효과(Dunning-Kruger effect)일 가능성이 있다. 더닝 크루거 효과란, 기술 또는 지식 수준이 낮은 개인이 동료와 자신을 비교할 때 특정 분야에 대한 정보 부족으로 인해 자신의 역량에 대해 지나치게 긍정적인 인식을 갖는 현상을 말한다[41]. 숙련된 개인에게는 반대의 현상이 나타나는데, 이들은 역량과 경험이 증가함에 따라 타인도 자기와 비슷한 수준의 지식을 가지고 있다고 믿음으로써 자신의 능력을 과소평가하게 된다[41]. 선행 연구에 따르면 더닝 크루거 효과는 정보 리터러시, 미디어 리터러시, 헬스 리터러시 등 다양한 리터러시 영역에서도 발생 가능한 것으로 밝혀졌다[42][43][44]. 이 관점에서 본 연구의 결과를 해석한다면, AI 리터러시가 낮은 개인은 자신이 어떤 측면에서 부족한지 인지하지 못하기 때문에 생성형 AI와의 비교 과정에서 과도한 자신감을 나타낸 것으로 보인다. 반면, AI 리터러시가 높은 개인은 타인도 자신과 비슷한 수준의 리터러시 역량을 지니고 있다고 생각하여 자신의 역량이 특별하지 않다 여기고 생성형 AI와의 비교에 있어서도 낮은 자신감을 나타냈을 가능성이 있다.

넷째, 본 연구의 예측과는 달리 AI 리터러시는 상대적 자기평가와 직무 불안정성 간의 관계를 조절하지 못했다. 본 연구에서는 AI 리터러시가 높은 개인은 자신의 목적에 알맞은 방향으로 생성형 AI를 도구로써 사용할 능력을 지니고 있으므로 AI 리터러시가 낮은 개인에 비해 덜 경쟁적인 맥락에서 기술을 대할 것이라는 전제로, 상대적 자기평가가 직무 불안정성에 미치는 부정적 영향을 AI 리터러시가 완화할 것이라 예측했다. 이러한 예측을 벗어난 서베이 결과는 개인의 통제 수준을 벗어난 조직 수준에서의 경쟁적 분위기(competitive climate)가 외생 변인으로 작용하여 나타난 것일 수 있다. 조직 내에서 개인이 타인을 경쟁적 관점으로 바라보는지 여부는 개인적인 심리적 특성은 물론, 조직 내 평가 및 보상체계와 같은 개인을 둘러싼 환경에 의해서도 결정된다[45]. 그리고 스트레스와 같이 부정적인 심

리적 결과에 대해서는 개인적 특성보다 조직 차원의 특성이 더 큰 영향력을 보이는 경향이 있다[46]. 만약 AI 리터러시가 높은 근로자가 개인적으로는 생성형 AI를 협력적 관점에서 바라보더라도, 자신이 속한 조직 또는 사회가 생성형 AI와의 경쟁을 부추긴다고 인식한다면 자의를 떠나 AI에 대한 경쟁적 관점을 그대로 유지할 수밖에 없을 것이다. 따라서 AI 리터러시와 관계없이, 상대적 자기평가가 낮은 경우 직무 불안정성은 높아질 수 있다.

종합하자면, 본 연구에서는 서베이 결과를 통해 근로자들이 생성형 AI와의 사회비교 과정을 통해 AI 기술에 의한 교체에 불안감을 느낀다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 AI 리터러시의 긍정적 역할을 강조하는 선행 연구들과는 달리 노동 환경에서 AI 리터러시는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 영향력을 완화시키기보다는 오히려 증대시키는 것으로 나타났다[12][30]. 이러한 결과는 조직 관리에 있어서 AI 리터러시 교육만으로는 구성원들의 불안을 해소할 수 없음을 의미하며, 리터러시 교육과 결합하여 근로자들의 직무 불안정성을 낮추기 위한 또 다른 방안을 모색할 필요성을 제기한다.

## 2. 이론적 및 실무적 함의

본 연구는 이론적 및 실무적 측면에서 다양한 함의를 제공한다. 먼저, 이론적 측면에서는 AI 기술에 대한 지각된 유능함과 근로자들의 직무 불안정성 간의 관계에 있어 선행 연구의 결과를 재검증했을 뿐만 아니라, 두 변인 간의 관계를 설명해주는 매개변인으로서 상대적 자기평가의 역할을 확인하여 이론적 정교화에 기여했다. 또한 지각된 유능함이 직무 불안정성에 미치는 영향을 AI 리터러시가 완화하기보다는 강화한다는 결과를 보여줌으로써, 조직적 맥락에서는 AI 리터러시의 긍정적 역할을 역설한 기존 연구들과는 다르게 변인들 간의 관계에 대해 보다 비판적 시각에서 접근할 필요성을 제기한다.

실무적 측면에서는 조직 관리에 있어 구성원들의 지속적인 참여와 심리적 안정을 위해 생성형 AI의 도입과 그에 대한 구성원들의 인식에 유의해야 한다. 조직 구성원이 생성형 AI와 자신의 능력을 비교하게 된다면 그것은 자신의 미래 직무에 대한 불안감으로 이어질 수 있기 때문에, 조직 관리자는 공감 능력 또는 창의성과

같이 AI 기술과 차별화되는 인간만의 역량을 강조하여 직접적인 비교를 어렵게 만들 필요가 있다. 또한, 구성원의 직무 역량 향상을 위해 AI 리터러시에 대한 교육을 하고자 할 경우에는 객관적인 자기 평가를 이루어질 수 있도록 도움으로써 자기 자신의 역량에 대한 과소평가 또는 과대평가를 방지하려는 노력이 병행되어야 할 것이다[41].

## 3. 연구의 한계점

위와 같은 함의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계점을 지니며, 향후에는 이를 보완하여 연구가 수행될 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서는 AI 리터러시를 측정하기 위해 선행 연구에서 타당도와 신뢰도를 확보한 측정 문항을 이용하기는 하였지만, 자가 보고식 측정의 한계로 인해 일종의 편향이 발생했을 가능성을 배제할 수 없다[26]. 즉, 응답자의 실제 객관적인 AI 리터러시 수준과 자가 평가한 수준이 일치하지 않음으로써 타당도가 저해되었을 수 있다. 따라서 향후에는 AI 리터러시를 측정하기 위해 보다 객관적인 척도를 사용하는 것이 타당도 확보에 도움이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 가설 검증을 위한 연구방법으로써 실험 설계가 아닌 서베이를 실시했다. 따라서 각 변인들 간의 관계를 선불리 인과관계로 결론지을 수 없으므로, 결과의 해석에 있어 주의를 요한다. 향후 연구에서 생성형 AI가 지닌 유능함의 수준을 실험적으로 조작하여 집단별로 차이를 확인한다면 변인 간의 명확한 인과관계를 검증하는 데 도움이 될 것이다[13].

마지막으로, 본 서베이에서는 다양한 유형의 사무직 종사자가 일괄적으로 하나의 집단으로 간주되었다. 그러나 생성형 AI가 텍스트, 이미지, 오디오 등 각기 다른 유형의 콘텐츠를 생성하는데 사용됨을 감안했을 때, 구체적인 직무 유형에 따라 생성형 AI에 대한 이용 경험이 상이할 수 있다. 이러한 이용 경험의 차이가 연구 결과의 타당도를 저해하는 외생 변인으로 작용했을 가능성이 있으므로, 향후 연구에서는 구체적인 직무 유형에 따른 이용 경험의 차이를 통제할 필요가 있다.

## VI. 결 론

본 연구는 다양한 조직 업무에 생성형 AI가 도입되는 과정 속에서 사무직에 종사하는 조직 구성원이 직무

불안정성을 느끼게 만드는 요인이 무엇인지 식별하고, AI 리터러시가 해당 요인의 효과를 완화할 수 있는지 탐색하고자 했다. 서베이 데이터 분석을 통해 우리는 생성형 AI에 대한 지각된 유능함이 상대적 자기평가를 거쳐 직무 불안정성에 영향을 미친다는 구체적인 경로를 밝혀 조직 관리 분야의 이론적 발전에 기여하였다. 또한, 미디어 교육 분야에서 일반적으로 취하고 있는 낙관적 관점에서 벗어나 AI 리터러시에 대해 비판적 시각을 취할 필요성을 제기한다.

## References

- [1] D. Acemoglu and P. Restrepo, "The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand," *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 13, no. 1, pp. 25-35, 2020. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsz022>
- [2] J. Furman and R. Seamans, "AI and the Economy," *Innovation Policy and the Economy*, vol. 19, no. 1, pp. 161-191, 2019. <https://doi.org/10.1086/699936>
- [3] S. Noy and W. Zhang, "Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence," *Science*, vol. 381, no. 6654, pp. 187-192, 2023. <https://doi.org/10.1126/science.adh2586>
- [4] J. Greenberg, C. E. Ashton-James, and N. M. Ashkanasy, "Social comparison processes in organizations," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 102, no. 1, pp. 22-41, 2007. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.006>
- [5] M. Sverke, J. Hellgren, and K. Naswall, "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, no. 3, pp. 242-264, 2002. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>
- [6] H. D. Witte, "Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, no. 2, pp. 155-177, 1999. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- [7] D. Long and B. Magerko, "What is AI literacy? Competencies and design considerations," in *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, pp. 1-16, Apr. 2020. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>
- [8] C. S. Johnston, "A systematic review of the career adaptability literature and future outlook," *Journal of Career Assessment*, vol. 26, no. 1, pp. 3-30, 2018. <https://doi.org/10.1177/1069072718679921>
- [9] S. Feuerriegel, J. Hartmann, C. Janiesch, and P. Zschech, "Generative AI," *Business & Information Systems Engineering*, vol. 66, no. 1, pp. 111-126, 2024. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00834-7>
- [10] T. Nam, "Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 138, pp. 155-165, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.08.017>
- [11] J. M. Li, R. X. Zhang, T. J. Wu, and M. Mao, "How does work autonomy in human-robot collaboration affect hotel employees' work and health outcomes? Role of job insecurity and person-job fit," *International Journal of Hospitality Management*, vol. 117, no. 103654, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103654>
- [12] P. X. Wang, S. Kim, and M. Kim, "Robot anthropomorphism and job insecurity: The role of social comparison," *Journal of Business Research*, vol. 164, no. 114003, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114003>
- [13] J. Park and Y. Jung, "The effects of perceived Artificial Intelligence's competence on employee's job insecurity and work cynicism: Moderated mediation by work meaningfulness," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 33, No. 2, pp. 145-175, 2020. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i2.145-175>
- [14] S. T. Fiske, A. J. Cuddy, P. Glick, and J. Xu, "A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition," in *Social Cognition*, Routledge, pp. 162-214, 2018. <https://doi.org/10.4324/9781315187280>
- [15] A. J. Cuddy, S. T. Fiske, and P. Glick, "Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map," *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 40, pp. 61-149, 2008. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- [16] S. T. Fiske, J. Xu, A. C. Cuddy, and P. Glick, "(Dis)respecting versus (dis)liking: Status and

- interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth," *Journal of Social Issues*, vol. 55, no. 3, pp. 473-489, 1999. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- [17] C. Nass and Y. Moon, "Machines and mindlessness: Social responses to computers," *Journal of Social Issues*, vol. 56, no. 1, pp. 81-103, 2000. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00153>
- [18] J. Ahn, J. Kim, and Y. Sung, "The effect of gender stereotypes on artificial intelligence recommendations," *Journal of Business Research*, vol. 141, pp. 50-59, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.007>
- [19] L. Festinger, "A theory of social comparison processes," *Human Relations*, vol. 7, no. 2, pp. 117-140, 1954. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- [20] H. Blanton, B. P. Buunk, F. X. Gibbons, and H. Kuyper, "When better-than-others compare upward: Choice of comparison and comparative evaluation as independent predictors of academic performance," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 76, no. 3, pp. 420-430, 1999. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.420>
- [21] L. G. Aspinwall and S. E. Taylor, "Effects of social comparison direction, threat, and self-esteem on affect, self-evaluation, and expected success," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 64, no. 5, pp. 708-722, 1993. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.708>
- [22] A. C. Kay, S. C. Wheeler, J. A. Bargh, and L. Ross, "Material priming: The influence of mundane physical objects on situational construal and competitive behavioral choice," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 95, no. 1, pp. 83-96, 2004. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.06.003>
- [23] D. J. Brown, D. L. Ferris, D. Heller, and L. M. Keeping, "Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 102, no. 1, pp. 59-75, 2007. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.10.003>
- [24] E. J. Lee, "Minding the source: toward an integrative theory of human-machine communication," *Human Communication Research*, vol. 50, no. 2, pp. 184-193, 2024. <https://doi.org/10.1093/hcr/hqad034>
- [25] H. J. Hwang and Y. S. Hwang, "A study on Conceptual Constructs of AI literacy with a Focus on AI literacy competence," *Journal of Cybercommunication*, Vol. 40, No. 2, pp. 89-148, 2023. <https://doi.org/10.36494/JCAS.2023.06.40.2.89>
- [26] S. Lee and G. Park, "Development and validation of ChatGPT literacy scale," *Current Psychology*, pp. 1-13, 2024. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05723-0>
- [27] E. Lee and L. Quan, "The Influence of ChatGPT Literacy on Academic Engagement: Focusing on the Serial Mediation Effect of Academic Confidence and Perceived Academic Competence," *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, Vol. 10, No. 2, pp. 567-576, March 31, 2024. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.2.567>
- [28] P. H. Kim, J. W. Yoon, and H. Y. Kim, "University Faculty's Perspectives on Implementing ChatGPT in their Teaching," *International Journal of Advanced Culture Technology (IJACT)*, Vol. 11, No. 4, pp. 56-61, 2023. <https://doi.org/10.17703/IJACT.2023.11.4.56>
- [29] B. Wang, P. L. P. Rau, and T. Yuan, "Measuring user competence in using artificial intelligence: validity and reliability of artificial intelligence literacy scale," *Behaviour & Information Technology*, vol. 42, no. 9, pp. 1324-1337, 2023. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2072768>
- [30] G. Schiavo, S. Businaro, and M. Zancanaro, "Comprehension, apprehension, and acceptance: Understanding the influence of literacy and anxiety on acceptance of artificial intelligence," *Technology in Society*, vol. 77, no. 102537, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102537>
- [31] C. Wang, H. Wang, Y. Li, J. Dai, X. Gu, and T. Yu, "Factors influencing university students' behavioral intention to use generative artificial intelligence: Integrating the theory of planned behavior and AI literacy," *International Journal of Human-Computer Interaction*, pp. 1-23, 2024. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2383033>
- [32] D. Shin, A. Koerber, and J. S. Lim, "Impact of misinformation from generative AI on user information processing: How people understand misinformation from generative AI," *New Media & Society*, vol. 14614448241234040, 2024. <https://doi.org/10.1177/14614448241234040>
- [33] H. Alkaissi and S. I. McFarlane, "Artificial hallucinations in ChatGPT: implications in scientific writing," *Cureus*, vol. 15, no. 2, 2023.

- <https://doi.org/10.7759/cureus.35179>
- [34] L. Colpaert, D. Muller, M. P. Fayant, and F. Butera, "A mindset of competition versus cooperation moderates the impact of social comparison on self-evaluation," *Frontiers in Psychology*, vol. 6, no. 1337, 2015. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01337>
- [35] D. A. Stapel and W. Koomen, "Competition, cooperation, and the effects of others on me," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 88, no. 6, pp. 1029–1038, 2005. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.6.1029>
- [36] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner, and A.-G. Lang, "Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses," *Behavior Research Methods*, vol. 41, no. 4, pp. 1149–1160, 2009. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- [37] S. T. Fiske, A. J. Cuddy, and P. Glick, "Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence," *Trends in Cognitive Sciences*, vol. 11, no. 2, pp. 77–83, 2007. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- [38] S. Allan and P. Gilbert, "A social comparison scale: Psychometric properties and relationship to psychopathology," *Personality and Individual Differences*, vol. 19, no. 3, pp. 293–299, 1995. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(95\)00086-L](https://doi.org/10.1016/0191-8869(95)00086-L)
- [39] J. Li and J. S. Huang, "Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory," *Technology in Society*, vol. 63, no. 101410, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101410>
- [40] A. F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York, NY: The Guilford Press, 2013.
- [41] J. Kruger and D. Dunning, "Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77, no. 6, pp. 1121–1134, 1999. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- [42] K. Mahmood, "Do people overestimate their information literacy skills? A systematic review of empirical evidence on the Dunning-Kruger effect," *Communications in Information Literacy*, vol. 10, no. 2, pp. 199–213, 2016. <https://doi.org/10.15760/comminfolit.2016.10.2.24>
- [43] R. Scheiber, M. Karmasin, and S. Diehl, "Exploring the Dunning-Kruger Effect in Health Communication: How perceived food and media literacy and actual knowledge drift apart when evaluating misleading food advertising," *Journal of Health Communication*, vol. 28, no. 11, pp. 707–727, 2023. <https://doi.org/10.1080/10810730.2023.2258085>
- [44] B. E. Canady and M. Larzo, "Overconfidence in managing health concerns: The Dunning - Kruger effect and health literacy," *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, vol. 30, no. 2, pp. 460–468, 2023. <https://doi.org/10.1007/s10880-022-09895-4>
- [45] S. P. Brown, W. L. Cron, and J. W. Slocum Jr, "Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance," *Journal of Marketing*, vol. 62, no. 4, pp. 88–98, 1998. <https://doi.org/10.1177/002224299806200407>
- [46] T. D. Fletcher, D. A. Major, and D. D. Davis, "The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, vol. 29, no. 7, pp. 899–922, 2008. <https://doi.org/10.1002/job.503>

※ 본 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국  
연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임  
(NRF-2019S1A5A2A03040702)