한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 2, 343-370
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i2.343-370

학습지향성의 개인-조직 부합과 직장인의 AI 사용태도 및 AI 사용의도 간 관계*

신 다 애　　박 형 인†

성균관대학교 심리학과

본 연구는 학습지향성 차원의 개인-조직 부합과 AI 사용태도(직무 불안정성, 일반적 긍정 태도) 및 AI 사용의도 간의 관계를 조사하고자 하였다. 개인-조직 부합은 양측을 각각 측정하는 원자적 접근법을 적용하여 상호일치적 부합으로 측정하였다. 만 19세 이상의 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 350명의 응답을 다(차)항회귀분석과 반응표면 그래프로 분석하였다. 그 결과, 개인과 조직이 불일치할 때 직무 불안정성과는 유의한 관계가 나타나지 않았으며, 일반적 긍정 태도와 사용의도는 양방향 모두에서 불일치가 커질수록 양방향 모두에서 증가하는 역 U자형 관계가 나타났다. 개인과 조직이 일치할 때 직무 불안정성은 일정 수준까지 증가하다가 다시 감소하는 비선형 관계가 관찰되었다. 일반적 긍정 태도와 사용의도는 낮은 수준에서 일치할 때보다 높은 수준에서 일치할 때 증가하는 선형 관계가 관찰되었다. 종합적으로, 개인과 조직의 학습지향성이 높은 수준에서 일치할 때뿐만 아니라 어느 한 측면의 학습지향성이 높은 불일치 상황에서도 AI에 대한 긍정적인 수용 인식이 나타났으며, 이를 통해 학습지향성이 AI 수용을 촉진하는 핵심 기제임을 확인하였다. 이를 바탕으로 학문적 및 실무적 함의를 제시하고, 연구의 한계점과 후속 연구 방안을 제안하였다.

주요어 : 인공지능, AI 사용태도, AI 사용의도, 개인-조직 부합, 학습지향성

---

* 본 논문은 성균관대학교 및 교육부, 한국연구재단의 4단계 두뇌한국21 사업 대학원혁신으로 지원된 연구임.

본 원고는 2026년 Association for Psychological Science Annual Convention에서 포스터로 발표한 초록을 수정 및 보완하였음.

† 교신저자 : 박형인, 성균관대학교 심리학과 교수, (03063) 서울특별시 종로구 성균관로 25-2

Tel: 02-760-0485, E-mail: hi.park@skku.edu

Copyright ⓒ 2026, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

최근 국내외 조직에서 업무용 인공지능(artificial intelligence, AI)의 도입이 빠르게 확산하고 있다. 최근 맥킨지에서 발행한 보고서(Singla et al., 2024)에 따르면, AI를 도입한 기업의 비율은 2024년 72.0%로 급증하였으며, 국내에서도 2021년 14.7%였던 조직 내 AI 활용 비율이 2024년 30.6%로 증가하였다(김경훈, 2021; 대한상공회의소, 2024). AI는 외부 데이터를 해석하고 목표 및 과업 달성을 위해 스스로 학습하며 유연하게 적응하는 시스템으로 정의된다(Haenlein & Kaplan, 2019). 전통적으로 AI는 대량의 정보를 신속하게 분석하고 반복적인 업무를 자동화하여 조직 내 의사결정과 수행 속도를 높이는 데 활용되었다. 최근에는 생성형 AI(generative AI)의 발전으로 마케팅, 제품 개발, 엔지니어링, 인적자원관리 등 다양한 비즈니스 기능 전반으로 활용 범위가 더욱 확대되며 업무 효율성이 증가하고 있다(Singla et al., 2025). 실제로, AI를 도입한 국내 기업들은 AI의 도입이 전반적인 경영 성과에 긍정적인 영향을 미쳤다고 응답하였으며, AI를 활용 중인 기업의 86.3%가 향후 추가 도입 의사를 밝히며 AI 도입 효과를 긍정적으로 평가하였다(대한상공회의소, 2024). 이처럼 AI 도입이 업무 효율성을 향상시킴에도 불구하고, 업무에서 실제로 AI를 사용해야 하는 구성원들은 여전히 AI에 대해 양가적 태도를 보인다(나우앤서베이, 2025; De Cremer & Koopman, 2024; Soulami et al., 2024). 구체적으로, 구성원들은 AI의 효율성과 유용성을 인정하면서도, 조직의 AI 사용 요구로 인한 압박감과 직무 불안정성을 경험한다. 향후 조직 내 AI 도입이 더욱 가속화될 추세를 고려할 때, AI의 성공적인 도입과 그 효과성을 극대화하기 위해서는 구성원의 양가적 태도 형성에 영향을 미치는 선행 요인들을 탐색하는 것이 필수적이다.

개별 구성원의 복합적 태도는 단순히 AI 자체의 특성 때문이 아니라, 개인과 조직 차원의 다양한 요인과 관련되어 있을 수 있다. 개인 차원에서 구성원이 조직 내에서 AI를 전략적으로 활용하기 위해서는 기술의 원리를 이해하고, 자기주도적으로 학습하는 역량이 필요하다. 실제로 선행연구에서도 AI 시대 인재의 핵심 역량으로 학습능력과 태도가 강조되며, 학습의 중요성이 부각되고 있다(Daniels et al., 2023; Sala et al., 2020). 즉, 개인이 AI에 대해 갖는 태도는 새로운 변화에 대응하는 핵심 역량인 '학습'을 어떻게 인지하고 얼마나 중요하게 여기는지에 따라 달라질 수 있다. 그러나 개인의 학습 성향만으로 조직 내 구성원의 AI 수용 인식을 설명하기에는 한계가 있다. 개인이 새로운 기술을 학습할 의지가 강하더라도 조직이 새로운 기술 및 학습 문화의 가치를 낮게 인식하고 이를 지원하지 않는다면, 구성원은 새로운 기술을 학습하는 과정에서 어려움을 느끼거나 한계에 직면하여 소극적 태도를 보일 수 있기 때문이다. 이에 본 연구에서는 개인의 학습지향성(learning orientation) 뿐만 아니라, 조직 차원의 학습 태도 및 관련 지원인 조직의 학습지향성을 함께 조사하여 학습지향성 차원의 개인-조직 간 일치나 불일치가 직장인의 AI 수용에 미치는 영향을 규명하는 것을 목적으로 한다.

이처럼 기술에 대한 태도는 구성원의 입장에서 다양한 요인들의 영향을 고려해야 함에도 AI 수용에 관한 기존의 논의는 개인과 조직의 상호작용과 같은 복합적 맥락을 충분히 반영하지 못했다. 기존의 연구는 주로

Davis(1989)의 기술수용모형(technology acceptance model, TAM)과 같은 기술 중심 이론을 활용하여 AI에 대한 인지적 평가를 기반으로 한 태도 형성 과정에 초점을 맞췄다. 이러한 접근은 기술 특성과 그에 대한 개인의 인식이 기술 수용을 설명하는 중요한 요인임을 보여주었다는 점에서 의미가 있다. 그러나 태도는 인지적 차원뿐만 아니라 정서적 및 행동적 차원을 모두 포함하는 다차원적 개념으로, 특히 정서적 차원이나 행동적 차원의 경우 기술 자체의 효율성이나 편의성보다는 개인의 성향과 조직의 거시적 환경에 의해 더 크게 영향을 받을 수 있다. 특히, 조직적 차원에서 AI는 구성원의 의사와 무관하게 도입되는 경우가 많아 개인의 기술에 대한 유용성과 용이성을 기반으로 자발적 선택을 전제하는 TAM만으로 일터 맥락에서 AI 수용을 온전히 설명하기 어렵다(Schepman & Rodway, 2020). 일터에서 AI에 대한 구성원의 다차원적 반응은 기술 자체가 아니라 개인이 처한 조직 환경과의 역동적인 상호작용 속에서 결정되기 때문이다. 본 연구는 이러한 한계를 극복하기 위해 개인-환경 부합(person-environment fit) 이론(Edwards et al., 1998)을 적용하여, 개인의 특성과 조직 환경 간의 상호작용이 AI 사용태도 및 사용의도와 갖는 관계를 조명하고, 개인과 조직의 일치나 불일치의 정도와 방향에 따른 사용태도 및 사용의도의 수준을 다항회귀분석을 통해 확인하고자 한다. 개인-환경 부합 이론(Edwards et al., 1998)은 개인의 성향이나 조직의 환경을 단편적으로 살피는 데서 나아가 양측을 함께 고려할 필요성을 강조한다. 개인의 태도 및 행동을 조성하는 데 어느 한쪽만 영향을 미치기보다는 서로 영향을 주고받기 때문이다(Edwards et al., 1998). 특히 AI의 활용에 관한 사회적 요구가 큰 작금의 상황에서는 구성원이 타의에 의해 AI 관련 태도를 바꿀 수 있다. 이러한 맥락에서 학습 가치를 둘러싼 개인과 조직 간 일치나 불일치에 초점을 두는 상호작용적 관점인 개인-환경 부합은 새로운 기술인 AI의 활용에 관한 수용 인식을 형성하는 중요한 조건으로 작용하여 추가적인 설명력을 제공할 것이다. 이를 바탕으로 AI 수용에 관한 이론적 논의를 확장하는 동시에 AI 도입 및 적응을 촉진하기 위한 기반이 되는 실천적 함의를 제시하고자 한다.

AI 사용태도 및 사용의도

조직 내 AI 도입이 증가함에 따라, 그 효과를 예측하고 구성원의 적응을 촉진하기 위해 AI에 대한 구성원의 인식과 수용 과정을 파악할 필요성이 커지고 있다. 구성원 개개인이 AI에 긍정적인 태도를 갖고 AI를 사용할 의도가 있을 때 그 효용이 커지므로 AI 사용태도 및 사용의도를 예측하는 요인의 조사는 중요하다. 태도는 특정 대상에 대해 호의적이거나 비호의적으로 평가하는 심리적 경향성이며, 이는 신념, 생각과 같은 인지적 요소와 느낌, 감정과 같은 정서적 요소를 포함한다(Eagly & Chaiken, 1993, 2007). 사용의도는 단순 태도를 넘어 실제 수용을 예측하는 동기적 기반이자, 향후 이를 사용하려는 개인의 주관적인 의지나 계획을 뜻한다(Davis, 1989). 특히, AI 사용태도는 개인이 AI 사용에 대해 갖는 긍정적 또는 부정적 평가이며, 본인이 사용하고 있는 상황과 아닌 상황을 모두 포함하여 AI의 사용이 실생활에 유용한지를 측정한다. 반면 AI 사용의도는 향후 AI를 사용할 것이라는 개인의 주관적인 가능성으로, 응답자 본인이 향후

직접 활용할 의향이 있는지를 측정한다(Davis, 1989). 또한, 실생활은 일상 전반 등 일반적 맥락과 업무 상황과 같은 특정 맥락으로 구분하여 적용할 수도 있다. 본 연구에서는 이렇게 다차원적 태도를 포착하기 위하여 서로 다른 세 가지 준거변수(직무 불안정성, 일반적 긍정 태도, 사용의도)를 도입하였다.

AI는 기술의 일부이기에 일반적인 기술의 사용태도 및 의도와 관련한 연구를 AI에도 적용이 가능하다. 기존 기술 수용 연구에서는 TAM과 이를 확장한 Venkatesh 등(2003)의 통합 기술수용모형(unified theory of acceptance and use of technology, UTAUT)이 새로운 기술에 대한 태도와 사용의도를 설명하는 대표적 틀로 널리 활용되었으며, 이 두 모형은 AI 도입 초기 연구에서도 적용되었다. Kelly 등(2023)의 메타분석 연구에서도 이 두 모형이 AI 수용 과정을 설명하는 데 가장 널리 활용된 이론으로 밝혀졌다. 그러나 전술한 바와 같이 TAM은 인지적 요인에 집중하여 외부 환경적 요인의 영향을 충분히 반영하지 못하며, UTAUT는 사회적 영향이나 촉진 조건 등의 변수로 외부 환경적 요인을 반영하였으나(Venkatesh et al., 2003), 사용자의 행동 관련 요인을 중심으로 기술 수용을 설명하여 외부 환경적 요인에 따른 정서적 반응을 설명하기에는 다소 한계가 있다. 종합적으로, TAM과 UTAUT와 같은 기술수용 관련 이론은 사용자의 AI 수용 기제를 어느 정도 설명할 수 있지만 일터 맥락에서 나타나는 AI에 대한 복합적 태도를 설명하기는 어렵다는 한계를 지닌다. 이러한 한계를 극복하고자 최근 연구들은 TAM에 기반한 모형의 틀을 넘어, AI 수용 과정에서 나타나는 심리적·정서적 차원을 측정하기 위한 독자적 태도 척도를 개발하는 방향으로 확장되고 있다(김시내, 박지영, 2024; Krägeloh et al., 2025; Schepman & Rodway, 2020; Sindermann et al., 2021; Stein et al., 2024). 더불어, 새롭게 정의된 AI에 대한 태도에 영향을 미치는 개인적 성향 및 조직적 환경 요인을 탐색하는 연구 역시 증가하고 있다(최혜민, 안용진, 2025; Kaya et al., 2024; Park & Woo, 2022; Sindermann et al., 2022).

본 연구는 이러한 연구 흐름에 맞춰 직장인의 AI 수용에 영향을 미치는 요인을 심리학적 관점에서 개인과 조직의 상호작용으로 설정하고, AI 수용의 핵심 변수로서 AI 사용태도와 사용의도를 함께 조사하여 직장인의 AI 수용을 밝히고자 한다. 특히, AI에 대한 복합적인 태도를 반영하기 위해 사용태도를 부정적 측면과 긍정적 측면으로 나누어 두 가지 구체적인 지표를 활용한다. 사용태도로 서로 다른 두 개의 지표를 선택한 데는 두 가지 이유가 존재한다. 첫째, 긍정적 태도는 단순히 부정적 입장의 부재가 아니다(Diener, 1984). 긍정적 인식은 부정적 인식이 낮은 데서 나아가 추가적 기능과 효과가 있다. 나아가 AI 관련 최근 연구들도 AI에 대한 부정적 태도와 긍정적 태도가 서로 다른 맥락에서 주로 활성화된다는 점에 주목하고 있다. 선행연구에 따르면 부정적 태도는 직무 대체 가능성, 통제 상실과 같은 일터 맥락에서의 위협 경험과 함께 강화되는 경향을 보이며(Gerlich, 2023; Schepman & Rodway, 2020; Stein et al., 2024; Yam et al., 2023), 긍정적 태도는 AI가 가져올 효용, 편의와 같은 일상적인 기술 경험 맥락에서 두드러진다(이선영 등, 2025). 이는 AI에 대한 부정적 태도와 긍정적 태도가 단순히 반대 개념이 아니라, 서로 독립적으로 작동할 수 있는 별개의 차원임을 의미한다. 따라서 각각의 고유한

측면을 포착할 수 있는 별개의 지표를 활용하여 부정적 태도와 긍정적 태도를 따로 측정하는 것이 구성원의 복합적 인식을 이해하는 데 더 적절하다. 둘째, 맥락에 따라서도 태도는 다를 수 있다. 일반적인 태도와 상황 특정적 태도는 다르게 발현되기에 일반적 태도와 더불어 조직 생활에 직결되는 일터 맥락의 태도를 함께 다루고자 하였다. 요컨대, 본 연구는 구별되는 두 개별 지표를 활용하여 직장인의 AI에 대한 인식을 다양한 맥락에서 입체적으로 조명하고자 한다. 직장인의 AI 사용태도를 다각적으로 측정하고자 상황 특정적이고 부정적인 지표(직무 불안정성)와 일반적이고 긍정적인 지표(일반적 긍정 태도)를 선정하였다.

먼저, AI로 인한 직무 불안정성(perceived job insecurity caused by AI)은 일터에서의 부정적 태도를 나타내는 지표이다. AI로 인한 직무 불안정성은 AI가 자신의 직업, 경력, 더 나아가 인간을 대체할 수 있다는 생각에서 도출된 불안정성을 의미한다(김시내, 박지영, 2024). 일터 맥락에서는 AI로 인해 자신의 직무가 불안정해질 수 있다는 위협 인식이 구성원이 경험할 가능성이 높은 현실적 부정 정서 반응을 잘 반영할 수 있다. 다음으로, 일반적 긍정 태도(general positive attitude)는 일상에서 나타나는 AI에 대한 전반적인 긍정 태도로, AI의 사회적 또는 개인적 유용성, 단순 업무처리에서 AI의 선호도, AI에 대한 흥미 등과 같은 요소에서 긍정적인 평가와 감정을 포함한다(서연희, 안정원, 2022; Schepman & Rodway, 2020). 전체 삶을 아우르는 일반적 환경에서의 긍정적 태도를 나타내므로, AI에 대한 긍정 태도는 특정 맥락에서 더 뚜렷하게 나타나기보다 AI 기술의 기능적 측면과 그로 인한 개인적 유용성을 전반적으로 평가하는 것과 관련이 깊다(Park et al., 2024). 요컨대 일반적 긍정 태도는 일터 맥락을 포함하면서도 그보다 더 광범위한 상황에서 개인이 보이는 AI에 대한 현실적 긍정 평가를 포착한다.

마지막으로, 구성원의 AI 사용태도 외에 AI 사용의도를 함께 준거변수로 측정하고자 한다. 사용의도는 해당 기술의 사용을 예측하는 행위의도이다(Davis, 1989). 사용태도가 AI에 대한 인지적 · 정서적 평가를 나타내는 심리적 상태를 반영한다면, 사용의도는 실제 행동으로 이어지는 수용 가능성을 반영할 가능성이 높다. 실제로, 사용의도는 기술 형태와 관계없이 실제 기술 사용으로 이어지는 가장 강력한 예측변수이므로(Venkatesh et al., 2003), 조직 내 구성원들의 AI 수용에 대한 총체적 이해를 얻기 위해서는 이 변수를 함께 살펴보는 것이 필수적이다.

학습지향성과 AI 사용태도 및 사용의도 간 관계

학습지향성은 조직 내 구성원들이 인식하는 개인 또는 조직에 내재화된 학습에 대한 성향으로서, 새로운 지식이나 기술을 습득하고 역량을 개발하려는 비교적 일관적인 학습 가치관을 의미한다(김강호, 2008). 선행연구에서는 연구의 초점에 따라 학습지향성을 개인 차원과 조직 차원으로 구분해 왔다. 개인의 학습지향성은 새로운 기술을 습득하고 과업을 숙달함으로써 자신의 역량을 향상시키려는 내적 동기 및 욕구를 의미한다(Sujan et al., 1994; VandeWalle, 1997). 학습지향성이 높은 개인은 능력이 개발 가능하다고 보는 성장 마인드셋(growth mindset)을 지니며, 이는 새로운 과제에 대한 도전 욕구를 강화한다(Dweck, 1986). 따라

서 도전적 업무를 선호하고 자발적으로 성장 기회를 탐색하는 경향이 있는데 이러한 특성은 안정적이지만 환경적 조건에 따라 변화할 수도 있다(Sujan et al., 1994). 따라서 AI 도입으로 인한 직무 대체 가능성이 제기되는 상황에서도 학습지향성이 높은 개인은 해당 변화를 위협이 아닌 숙달의 기회로 인식하여 직무 불안정성이 증가하지 않을 가능성이 높다. 또한 학습지향성이 높은 개인은 지식과 기술을 습득하는 과정 자체에서 흥미를 느끼는 내재적 동기를 바탕으로 혁신행동을 촉진하는 경향이 있다(허환, 이유경, 2022; Yuan & Woodman, 2010). 나아가, 이러한 특성은 AI와 같은 새로운 기술을 받아들이는 태도에도 동일하게 적용될 수 있다. 학습지향성이 높은 개인은 신기술 탐색 자체를 흥미롭게 여기므로, 현상을 유지하기보다 AI를 학습하는 데 적극적인 태도를 보일 가능성이 높다. 이는 AI를 자신의 역량을 확장시키는 유용한 도구로 인식하고, 나아가 적극적인 사용의도 형성으로 이어질 가능성을 증가시킬 것이다.

한편, 사람은 상황 맥락에 따라 학습에 대한 서로 다른 반응을 보인다(Button et al., 1996; Farr et al., 1993). 그러므로 동일한 수준의 학습지향성을 지닌 개인이라 하더라도, 조직 내에서 AI를 수용하고 활용하는 과정에서는 서로 다른 태도와 행동을 보일 수 있는데, 이는 개인의 학습 동기가 실제 행동으로 전환되기 위해서는 조직 차원의 지원과 학습 문화가 뒷받침되어야 하기 때문이다. 조직 내 학습은 구성원 스스로 학습을 결정할 수 있는 요소만이 존재하지 않으며 조직이라는 맥락 내에서 이해할 필요가 있다(Ellinger, 2004). Crossan 등(1999)이 제시한 이론에 따르면, 조직 학습은 개인 수준의 직관(intuiting)에서 시작하여, 해석(interpreting)을 거쳐 집단 수준에서 통합(integrating)되고, 마지막으로 조직 수준에서 제도화(institutionalizing)되며 이루어진다. 이를 4I 조직학습모형(4I framework)이라고 지칭한다(Crossan et al., 1999). 즉, 학습은 개인, 집단, 그리고 조직의 세 가지 수준에서 발생하며, 이들이 상호작용하며 전이될 때 비로소 조직 내 지속적인 학습이 가능하다. 따라서 개인이 학습지향성을 바탕으로 AI라는 새로운 기술을 배우고 활용하려는 의도를 갖더라도 이러한 학습을 조직이 지원하지 못한다면 진정한 수용으로 이어지기 어려울 것이다. 선행연구에 따르면, 신기술로 인해 발생하는 직무 불안정성은 조직 환경, 직무 특성, 기술 유형과 같은 상황적 요인이나, 성별과 같은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 수 있으며(Trenerry et al., 2021), 신기술의 학습 효과는 개인의 특성과 환경적 요인의 일치 여부에 따라 달라질 수 있다(Martocchio & Hertenstein, 2003). 요컨대, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성은 독립된 개념이지만 상호보완적으로 작동한다. 다시 말해, 조직의 학습지향성은 단순히 개인의 학습지향성의 총합이 아니며, 개인의 학습지향성은 조직의 학습지향성과 일치할 수도, 불일치할 수도 있다. 실제로 조직의 학습지향성의 개념은 별도로 정의되어, 조직의 학습지향성은 학습을 핵심 가치로 두고 지식의 창출과 공유를 장려하는 문화적 특성을 의미한다(Sinkula et al., 1997). 학습지향성이 높은 조직 또한 환경 변화에 빠르게 적응하여 개인과 조직 모두 높은 학습지향성을 가질 때 변화 상황에서의 적응적 태도와 긍정적 행동이 극대화될 수 있다. 이러한 특성 덕분에 학습지향성은 조직 구성원들이 AI라는 기술적 변화를 수용하는 태도를 설명하는 기제로 작용할 수

있다.

본 연구는 개인-환경 부합 이론(Edwards et al., 1998)을 적용하여 개인과 조직의 학습지향성이 상호작용하여 조직원의 AI 수용에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 개인-환경 부합 이론(Edwards et al., 1998)에 따르면, 개인의 태도나 행동은 개인 또는 환경의 단일 요인에 의해 결정되는 것이 아니라 두 요소의 상호작용에 의해 형성된다. 이러한 원칙은 AI 관련 태도에도 적용이 가능하다. 특히 조직 내 AI 수용은 단순한 기술적 변화가 아니라 조직 차원의 전략, 문화, 학습 요구를 동반하는 환경적 변화이며, 동시에 구성원의 가치, 태도, 학습지향성과 같은 개인적 특성과 맞물려 작동한다. 따라서 개인과 조직 어느 한 요소만을 개별적으로 분석하는 접근은 해당 결과를 충분히 설명하지 못할 수 있기 때문에 개인-환경 부합 이론은 조직원의 AI 수용의 이해에도 유용할 것이다. 더 구체적으로 이 이론은 개인과 개인이 속한 환경의 상호작용, 즉 개인과 환경 간 일치나 불일치의 정도가 태도, 동기 그리고 행동에 영향을 미친다는 관점으로(Edwards et al., 1998), 개인은 자신과 가치가 일치하거나, 자신에게 부족하지만 필요한 요소를 충족시켜주는 환경에서 더욱 긍정적인 심리 상태를 보인다(Kristof, 1996). 또한, 개인-환경 부합은 개념화에 따라 상호보완적 부합(complementary fit)과 상호일치적 부합(supplementary fit)으로 구분된다(Muchinsky & Monahan, 1987). 상호보완적 부합은 개인과 환경이 필요한 것을 서로 얼마나 제공하고 있는지를 나타낸다(Cable & Edwards, 2004). 구체적으로, 환경의 요구사항을 개인이 얼마나 충족시키는지, 또는 개인이 필요로 하는 자원을 환경이 얼마나 충족시키는지를 다룬다(Cable & Edwards, 2004). 상호일치적 부합은 개인과 환경이 서로 얼마나 유사한 특성을 가지고 있는지를 나타낸다(Cable & Edwards, 2004). 구체적으로, 개인과 환경이 각자 중요하게 생각하는 가치가 서로 얼마나 비슷한지를 다룬다(Cable & Edwards, 2004). 개인-조직 부합(person-organization fit)은 상호일치적 부합으로 많이 측정되며, 구체적으로 개인의 가치와 조직의 문화가 얼마나 유사한지를 평가한다(Kristof-Brown et al., 2005). 본 연구 또한 상호일치적 관점을 적용하여 개인 수준의 학습지향성과 조직 수준의 학습지향성이 얼마나 유사한지를 기반으로 개인-조직 부합을 측정하고자 한다. 한편, 부합을 측정하는 방식으로는 거시적(molar) 접근, 분자적(molecular) 접근, 그리고 원자적(atomistic) 접근이 있다(Edwards et al., 2006). 거시적 접근과 분자적 접근은 개인이 개인과 조직의 부합 정도를 직접 평가하는 방식으로 개인의 인식에 근거하여 측정한다. 반면, 원자적 접근은 개인의 인식과 환경의 특성을 각각 독립적으로 측정한 후, 두 점수 간의 관계를 통계적으로 분석하여 부합 수준을 측정하는 방식이다. 이 방식은 개인의 판단에 의존하지 않고, 구조적으로 동일한 기준을 사용하여 부합의 일치 · 불일치, 그리고 불일치의 방향까지 분석할 수 있다는 점에서 거시적 접근과 분자적 접근보다 엄밀한 측정 방식으로 평가된다. 따라서 본 연구에서는 원자적 접근 방식을 활용하여 학습지향성의 개인-조직 간 일치와 불일치 수준에 따른 결과뿐 아니라 불일치 방향에 따른 결과까지 모두 분석하고자 한다.

개인과 환경 간의 불일치는 일반적으로 스트레인을 증가시키는 등 구성원들에게 악영향을 끼칠 수 있다(Edwards et al., 1998). 그러나

모든 불일치가 반드시 부정적인 결과로 이어지는 것은 아니다. 불일치의 방향과 구체적인 기제에 따라 관계의 양상이 달라지며, 크게 선형(monotonic) 관계, 점근(asymptotic) 관계, 또는 포물선(parabolic) 관계 중 한 가지로 나타날 수 있다(Edwards et al., 1998). 즉, 개인-환경 부합 이론은 개념의 특성에 따라 관계에 적용되는 기제가 달라져서 관계의 구체적 양상 자체가 다르게 관찰될 수 있다고 주장한다(Edwards et al., 1998). 이를 본 연구에 적용하여 개인과 조직의 학습지향성 불일치 방향에 따라 구성원의 AI 수용에서 다른 결과로 나타날 뿐만 아니라, 준거변수의 내용에 따라서도 상이한 양상이 나타날 것으로 예측한다.

먼저, 학습지향성의 개인-조직 불일치와 직무 불안정성 간의 관계는 선형 관계를 보일 것이다. 이는 개인-환경 부합 이론(Edwards et al., 1998)의 이월(carryover)과 보존(conservation) 기제를 적용한 결과이다. 이월 기제는 환경의 요구를 초과하는 개인의 능력을 다른 업무를 수행하기 위해 사용할 때 작동하며, 보존 기제는 개인이 미래 상황에 활용할 수 있도록 유지하거나 비축할 때 작동한다. 즉, 불일치로 인한 초과분이 잔여 자원으로 기능하는 상황에서 관찰할 수 있는 기제이다. 이러한 기제가 나타나면 개인의 능력이 더 커서 발생하는 불일치 상황에서도 스트레인이 감소하는 등 긍정적인 결과가 나타날 수 있다(Edwards et al., 1998). 학습지향성이 조직보다 높은 개인은 환경의 요구를 초과하는 학습 및 변화에 대처하는 능력을 지니며, 이에 AI 도입이라는 새로운 기술을 학습해야 하는 변화 상황에서도 심리적·인지적 여유 자원을 확보할 수 있다. 예를 들어, 조직보다 학습지향성이 높은 개인은 자신의 풍부한 학습 역량을 추후 새로운 직무 요구에 대응하는 자원으로 활용하거나(이월), AI와 관련된 미래 변화에 대비하여 자원을 비축함으로써(보존) 긍정적인 결과로 이어질 수 있다. 이를 종합하면, 조직의 학습지향성보다 개인의 학습지향성이 높은 경우에는 AI를 외부 충격과 같은 위협이 아닌 본인이 새롭게 학습하고 관리해야 하는 과제로 재해석하여 자신의 직무에 대한 불안정성을 덜 지각할 가능성이 높다. 반면, 조직의 학습지향성보다 개인의 학습지향성이 더 낮은 경우, 개인은 학습을 강조하는 조직 환경에서 AI를 통제 불가능한 위협으로 인식하고 이로 인해 뒤처진 학습 역량을 지각하며 직무 불안정성이 증가할 가능성이 높다. 종합적으로, 개인이 학습을 중시하는 것보다 조직이 덜 중시할 경우에는 불일치가 커질수록 직무 불안정성은 감소하고, 반대인 경우에는 불일치가 커질수록 직무 불안정성은 증가하는 선형 관계가 나타날 것이다.

가설 1. 개인의 학습지향성이 조직의 학습지향성보다 높은 경우(개인 > 조직) 불일치가 커질수록 AI로 인한 직무 불안정성이 감소하는 반면, 개인의 학습지향성이 조직의 학습지향성보다 낮은 경우(개인 < 조직) 불일치가 커질수록 AI로 인한 직무 불안정성이 증가하여, 학습지향성 불일치와 AI로 인한 직무 불안정성은 선형 관계를 보일 것이다.

선행연구에 따르면, 기술에 대한 긍정적 태도는 실제 사용의도를 예측하는 강력한 선행변수이며, 두 변수는 높은 정적 상관을 보인다(Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003). 이에 따라 일반적 긍정 태도와 사용의도는 유사한 양상을 보일 것이다. 구체적으로, AI에 대한 일

반적 긍정 태도 및 사용의도와 같은 수용적 반응은 학습지향성의 개인-조직 불일치와 역 U자형 관계를 보일 것이다. 이는 개인의 학습지향성이나 조직의 학습지향성 중 어느 한 수준만 높아서는 새로운 과업에 대한 적응적 반응을 촉진하는 데 저해가 될 수 있기 때문이다. 선행연구에서는 개인의 학습이 실제 행동 변화로 이어지기 위해서는 개인의 학습 의지와 함께 조직의 지원이 필수적으로 동반되어야 한다고 제안한다(Dermol & Cater, 2013). 또한, 학습지향성이 높은 개인이 학습보다 성과를 더 지향하는 등 학습지향성이 낮은 환경에 놓였을 때, 새로운 기술에 대한 적응적 태도가 크게 저하되는 것으로 나타났다(Martocchio & Hertenstein, 2003). 즉, 조직의 학습지향성보다 개인의 학습지향성이 높은 경우, 개인이 아무리 강한 학습 의지를 갖고 있더라도 환경이 이를 지지하지 못하면 AI에 대한 긍정적 반응이나 결과가 위축될 수 있다. 반대로 학습지향적인 환경에 학습지향성이 낮은 개인이 놓였을 때도 상황과 개인적 특성 간의 불일치로 인해 환경적 지원의 효과가 상쇄되어 새로운 기술에 대한 적응적 태도는 충분히 향상되지 않았다(Martocchio & Hertenstein, 2003). 다시 말해, 조직의 학습지향성보다 개인의 학습지향성이 더 낮은 경우, 긍정적인 학습 환경에 놓여 있더라도 학습에 대한 내적 동기가 애초에 부재한 상태의 개인은 외적 동기만으로는 학습 동기가 유발되지 않아 새로운 기술에 대해 긍정적 반응이 나타나지 않을 수 있다. 종합적으로, 개인이 학습을 중시하는 것보다 조직이 덜 중시하거나, 그 반대의 경우 모두 일반적 긍정 태도 및 사용의도가 모두 감소하는 역 U자형 관계가 나타날 것이다.

가설 2. 개인의 학습지향성이 조직의 학습지향성보다 높은 경우(개인 > 조직), 그리고 개인의 학습지향성이 조직의 학습지향성보다 낮은 경우(개인 < 조직) 모두 불일치가 커질수록 (a) AI에 대한 일반적 긍정 태도 및 (b) AI 사용의도는 감소하여, 학습지향성 불일치와 각 긍정 준거변수는 역 U자형 관계를 보일 것이다.

개인-환경 부합 이론에 따르면, 개인의 특성과 환경의 특성이 일치할수록 긍정적인 결과가 나타난다고 본다. 여기에서 나아가, 일치 상황이라고 해도 높은 수준에서의 일치(고-고 일치)는 낮은 수준에서의 일치(저-저 일치)보다 더 바람직한 결과로 이어질 가능성이 높다. 높은 수준에서의 일치는 단순한 부합을 넘어 개인이 환경의 높은 요구를 충족함으로써 유능감과 같은 추가 자원을 얻고 자아실현 욕구를 실현하는 등 긍정적이고 우호적인 상황을 조성하는 데 도움이 되기 때문이다(Edwards et al., 1998). 실제로 다수의 연구는 동일한 일치라도 개인과 환경 특성의 절대적 수준에 따라 결과의 양상이 달라질 수 있음을 밝혔다. 즉, 일반적으로 개인과 환경의 특성이 높은 수준에서 일치할 때 가장 최적의 결과가 나타난다(박재민, 박형인, 2023; Do et al., 2021; Kristof, 1996; van Vianen, 2018). 이를 적용하자면, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치할 때에 비해 높은 수준에서 일치할 때 직무 불안정성이 가장 낮은 결과가 나타날 것이다. 개인과 조직 양측이 모두 학습을 중시하는 상황에서는 개인이 조직의 높은 학습 기대를 충족하며 추가적으로 자신감과 유능감을 느낄 수 있고, 이를 바탕으로 AI 도입을 단순한 위협이 아닌 새로운 성장 기회

로 수용하게 된다. 이에 고-고 일치에서 개인은 AI로 인한 환경 변화에 대응하는 데 필요한 학습 역량을 개발할 수 있는 최적의 상태를 경험할 수 있으며, 이는 AI로 인한 직무에 대한 불확실성을 감소시키는 데 도움을 줄 것이다. 또한 조직 역시 개인의 높은 기대에 부응하며 여러 가지 자원을 제공함으로써 더 바람직한 결과로 이어질 수 있다. 반면, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치하면, 개인과 조직이 모두 학습을 덜 중시하고 외부 변화에 대응할 의지와 준비가 부족한 상황이므로 AI 도입과 같은 환경 변화에서 구성원이 느끼는 직무 불안정성을 증가시킬 수 있다.

가설 3. 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치할 때보다 높은 수준에서 일치할 때, AI로 인한 직무 불안정성은 감소할 것이다.

또한, 개인과 조직은 같은 특성을 공유할 때라도 낮은 수준에서 일치할 때보다 높은 수준에서 일치할 때 긍정적 결과가 극대화될 것이다. 선행연구에 따르면, 기술 혁신은 학습을 지지하는 조직 풍토가 존재할 때 더욱 강화된다(Shipton et al., 2005). 학습지향 조직 풍토가 조성되어 있으면서 개인의 학습지향 또한 비슷하게 높은 수준이라면 긍정적 결과가 상승적으로 나타날 수 있다. 비슷하게, 학습지향성이 높은 개인은 학습지향적 조직 환경에서 더욱 높은 잠재력을 발휘하며 새로운 기술에 대해 가장 적응적인 반응을 보이는 증폭효과가 나타났다(Martocchio & Hertenstein, 2003). 반면, 개인과 조직이 모두 학습지향성이 낮다면 긍정적 결과도 낮아질 것이다. Martocchio와 Hertenstein(2003) 연구에 따르면, 학습지향성이 낮은 개인은 학습지향성이 낮은 환경에서 신기술에 대한 적응적 반응이 저하되었다. 즉, 개인의 성향과 환경의 특성이 일치하더라도, 낮은 수준에서 일치할 경우 학습에 대한 환경적 지원과 학습에 대한 개인의 내적 동기 모두 부재하여 구성원들이 신기술에 대해 긍정적 태도를 갖기 어렵다. 이를 고려하면, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치할 때에 비해 높은 수준에서 일치할 때 일반적 긍정 태도 및 사용의도가 모두 증가하는 가장 긍정적인 결과가 나타날 것이다. 구체적으로, 개인과 조직이 모두 학습을 중시하는 상황에서 개인은 조직으로부터 일관된 가치 지향과 학습 지원을 경험할 수 있으며, 이는 개인이 AI를 더 긍정적으로 인식하고 적극적으로 활용하는 등의 적응적 반응을 증가시키는 데 도움을 줄 것이다. 반면, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 높은 수준에서 일치할 때보다 낮은 수준에서 일치할 때 일반적 긍정 태도와 사용의도는 감소할 것이다. 개인과 조직이 모두 학습을 덜 중시하는 상황에서는 혁신이나 새로운 기술 학습에 대한 선호가 낮기 때문에 AI를 상대적으로 덜 긍정적으로 인식하고 사용하고자 하는 태도가 나타날 수 있다. 종합적으로, 개인과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치하는 상황보다 높은 수준에서 일치하는 상황에서 일반적 긍정 태도 및 사용의도는 모두 증가할 것이다.

가설 4. 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치할 때보다 높은 수준에서 일치할 때, (a) AI에 대한 일반적 긍정 태도 및 (b) AI 사용의도는 증가할 것이다.

방 법

연구절차 및 대상

본 연구는 대학 소속의 생명윤리심의위원회(institutional review board)의 승인을 받은 후, 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 연구는 자발적으로 연구 참가를 희망하는 국내 온라인 조사회사의 패널을 대상으로 진행되었으며, 선별조건에 충족하는 경우에만 설문 응답 자격이 부여되었다. 해당 설문에 응답을 완료한 참가자들은 회사로부터 소정의 적립금을 받았다. 연구는 만 19세 이상의 성인이자 직장인을 대상으로 하였으며, 이 조건에 해당하는 350명의 자료를 수집하였다. 연구 참여자들에게는 AI에 대한 공통된 이해를 돕기 위해, AI를 '음성 비서, 이미지 분석, 챗봇, 업무 자동화 시스템, 그리고 생성형 AI(예: ChatGPT, Copilot 등)를 포함하는 인간의 지능적 행위를 모방하고 학습·추론·문제 해결을 수행하는 시스템 또는 기술'로 정의하여 제시하였다. 이를 통해 각 척도에서 AI를 지칭하는 표현이 맥락에 따라 일부 상이하더라도, 응답자는 동일한 기술적 개념을 전제로 문항에 응답하도록 하였다.

최종 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 평균 연령은 42.17세(SD = 10.08)로 나타났고, 성별은 남성 148명(42.3%)과 여성 202명(57.7%)으로 여성의 비율이 다소 높았다. 최종 학력은 4년제 대학교 졸업이 229명(65.4%)으로 가장 많았으며, 이어서 2년제 대학 졸업 60명(17.1%), 고등학교 졸업 34명(9.7%), 대학원 졸업 이상 27명(7.7%)의 순서로 참여하였다. 고용형태는 정규직이 325명(92.9%)으로 대부분을 차지했으며, 비정규직 25명(7.1%)이었다. 직군은 사무직이 207명(59.1%)으로 가장 많았으며, 다음으로 전문직 38명(10.9%), 관리직 37명(10.6%) 등의 순으로 나타났다. 직군의 분류는 통계청(2024)의 한국표준직업분류 체계를 활용하였다. 직위는 사원급 114명(32.6%), 대리급 83명(23.7%), 과장급 69명(19.7%), 부장급 이상 56명(16.0%), 차장급 28명(8.0%) 순으로 나타났다. 업종은 서비스업이 117명(33.4%)으로 가장 많았고, 이어서 제조업 70명(20.0%), 정보통신/IT 36명(10.3%) 등의 순이었다. 조직 규모는 50인 미만이 147명(42.0%)으로 가장 높은 비율을 차지했으며, 100인 이상 300인 미만 60명(17.1%), 50인 이상 100인 미만 58명(16.6%), 1,000인 이상 50명(14.3%), 300인 이상 1,000인 미만 35명(10.0%) 순으로 나타났다.

측정도구

학습지향성의 개인-조직 부합

개인 차원은 김강호(2008)의 연구에서 활용된 아홉 개의 개인 학습지향성 문항으로 측정하였다. 조직 차원은 개인 학습지향성 아홉 문항을 변형하여 개인이 지각하는 조직의 학습지향성을 측정하였다. 두 차원은 모두 5점 Likert 척도로 평가되었으며, 이는 구조적으로 동일한 측정 기준으로 같은 내용을 각각 측정하는 원자적 접근 방식(Edwards et al., 2006)을 준수하기 위함이다. 개인 차원의 예시 문항은 "나는 새로운 지식이나 기술을 배울 수 있는 업무를 좋아한다."와 "나는 훌륭한 직원이 되기 위한 필수 요소가 지속적인 지식과 기술의 습득이라고 생각한다."가 있다. 조직 차원의 예시문항은 "우리 조직은 새로운 지식이나 기술을 배울 수 있는 업무를 장려한다."와 "우리 조직은 훌륭한 인재가 되기 위한 필수 요소가

지속적인 지식과 기술의 습득이라고 생각한다."가 있다. 조직 차원의 문항은 모든 문항의 주어를 '우리 조직은'으로 통일하였고, 설문지 전에 제시된 설명문에서 팀과 조직을 분리하여 기술함으로써 팀이나 부서 수준과 구분된 전사적 차원의 조직 특성을 일관되게 떠올리도록 하였다. 개인 차원의 내적일치도 계수는 .84, 조직 차원의 내적일치도 계수는 .84로 나타났다.

직무 불안정성

직무 불안정성은 Park 등(2024)이 미국 직장인을 대상으로 개발한 척도를 김시내와 박지영(2024)이 한국 직장인을 대상으로 번안하고 타당화한 Korean version of Attitudes towards Artificial intelligence Application at Work (K-AAAW) 척도를 사용하여 평가하였다. 해당 척도는 네 개의 문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 측정하였다. 예시 문항은 "나는 내 일이 AI로 대체될 수도 있다고 생각한다."와 "나는 AI가 인간이 일터에서 할 수 있는 일을 대체할까 봐 걱정이 된다."가 있다. 내적일치도 계수는 .87로 나타났다.

일반적 긍정 태도

일반적 긍정 태도는 Schepman과 Rodway(2020)가 영국 직장인을 대상으로 개발한 General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS)을 서연희와 안정원(2022)이 번안하고 타당화한 척도로 평가하였다. 해당 척도는 11개의 문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 측정하였다. 예시 문항은 "나는 일상생활에서 AI 시스템을 사용하는 데 관심이 있다."와 "미래 사회의 많은 분야에서는 다양한 AI로 인해 혜택을 얻을 것이다."가 있다. 내적일치도 계수는 .91로 나타났다.

사용의도

사용의도는 박지영과 정예슬(2021)의 연구에서 사용된 네 개의 AI 사용의도 문항으로 평가하였으며, 5점 Likert 척도로 측정하였다. 예시 문항은 "나는 AI 프로그램을 사용할 의향이 있다."와 "나는 기회가 된다면 AI 프로그램을 활용해서 일할 것이다."가 포함된다. 내적일치도 계수는 .93으로 나타났다.

통제변수

연령, 고용형태, 그리고 AI 사용경험은 AI에 대한 태도 형성에 유의한 영향을 미칠 수 있으며(Zhang & Dafoe, 2019), 직위에 따라서도 AI에 대한 인식과 반응은 달라질 수 있다(Hornstein et al., 2025). 이에 본 연구에서는 연령, 고용형태, 직위, 그리고 AI 사용경험을 통제변수로 선정하여 상관을 확인하였다. 분석 결과, 고용형태는 사용의도와 유의한 부적 상관을 보였으며, 직위는 사용의도와 유의한 정적 상관을 보였다. 또한, AI 사용경험은 일반적 긍정 태도 및 사용의도와 유의한 정적 상관을 보였다(표 1). 통제 분석은 이론적으로 관련이 있더라도 실제 자료에서 관계가 확인된 변수만 통제해야 한다는 Becker 등(2016)의 권고를 바탕으로 상관분석에서 유의한 관계가 나타난 고용형태, 직위, 그리고 AI 사용경험을 통제 분석에 활용하였다.

분석방법

수집된 자료는 SPSS 프로그램을 활용하여 분석하였다. 각 변수의 기술 통계를 검토하고, 이후 변수 간의 관계를 확인하고자 상관분석

을 실시하였다. 가설의 지지 여부를 조사하기 위해 다항회귀분석을 실시하였으며, 구체적 절차는 다음과 같다. 먼저, Shanock 등(2010)이 주장한 기준에 따라 예측변수인 개인 차원과 조직 차원의 학습지향성을 각각 중간점(mid-point)인 3.00점으로 척도중심화(scale-centering)를 하였다. 다음으로, 중심화한 변수들을 이용하여 개인 차원의 제곱항(개인^2), 조직 차원의 제곱항(조직^2), 그리고 개인 차원과 조직 차원의 상호작용항(개인 × 조직)을 산출하였다. 이후 두 개의 저차항(개인, 조직)과 앞서 산출한 고차항을 투입하여 다항회귀분석을 실시하였다.

위계적 회귀분석의 첫 번째 단계에서는 각 준거변수마다 유의한 통제변수를 투입하였다. 이후 두 번째 단계에 다섯 개의 예측변수항을 투입하여 모형의 유의도를 확인하였다. 통제변수를 투입한 모형과 투입하지 않은 모형 모두 최종 모형의 설명력이 유의하였기에 간결성을 위해 표 2에는 통제변수를 넣지 않은 결과를 보고하였다.

다음으로 전체 모형이 유의한 경우, 반응표면 그래프(response surface graph)를 통해 변수들 간의 삼차원 관계를 확인하였다. 반응표면 그래프는 일치선(congruence line)과 불일치선(incongruence line)을 기준으로 이 두 참조선(reference line)의 기울기와 곡률을 계산하여 정밀하게 해석할 수 있다(Shanock et al., 2010). 일치선은 개인과 조직 두 차원이 완전히 일치하는 지점들을 연결한 선이며, 그래프 정면에서 후면에 이르는 참조선이다. 불일치선은 개인과 조직 두 차원이 상반되는 지점들을 연결한 선으로 일치선과 수직으로 교차하는 그래프 좌우에 이르는 참조선이다. 각 참조선의 기울기만 유의하다면 이는 준거변수와 선형관계가 있음을 의미하며, 곡률도 유의하다면 비선형 관계(역 U자형, U자형)가 있음을 의미한다. 이때 기울기와 곡률의 계수가 갖는 부호는 그래프의 방향을 결정한다. 본 연구의 가설 1이 지지되기 위해서는 불일치선의 기울기가 부적으로 유의하고, 곡률은 유의하지 않아야 한다. 가설 2가 지지되기 위해서는 불일치선의 기울기가 유의하지 않고, 곡률은 부적으로 유의해야 한다. 가설 3이 지지되기 위해서는 일치선의 기울기는 부적으로 유의하고, 곡률은 유의하지 않아야 한다. 가설 4가 지지되기 위해서는 일치선의 기울기가 정적으로 유의하고, 곡률은 유의하지 않아야 한다.

결 과

표 1에 본 연구에서 사용한 변수들의 기술통계, 신뢰도, 그리고 상관계수를 정리하였다. 개인의 학습지향성은 직무 불안정성(r = .09, p = .099)과 유의한 상관을 보이지 않았으나, 일반적 긍정 태도(r = .31, p < .001)와 사용의도(r = .37, p < .001)와는 유의한 정적 상관을 보였다. 조직의 학습지향성 역시 직무 불안정성(r = .06, p = .268)과는 유의한 상관을 보이지 않은 반면, 일반적 긍정 태도(r = .32, p < .001)와 사용의도(r = .23, p < .001)와는 유의한 정적 상관을 보였다. 특히, 조직의 학습지향성은 일반적 긍정 태도와 가장 높은 상관을 보였다.

표 2에 가설 검증과 관련된 다항회귀의 분석 결과를 정리하였다. 학습지향성의 개인-조직 부합과 직무 불안정성 간의 관계는 전체 모형이 한계적 수준(p = .065)에서 유의하게 나타났으나, 일반적 긍정 태도와 사용의도 간의 관계는 전체 모형이 유의하게 나타났다.

표 1. 연구 변수의 기술통계 및 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 연령									
2. 고용형태	.02								
3. 직위	.37***	-.23***							
4. AI 사용경험	-.18***	-.02	.18***						
5. 개인의 학습지향성	.10†	-.06	.19***	.13*					
6. 조직의 학습지향성	-.02	-.10†	.12*	.10†	.36***				
7. 직무 불안정성	-.04	.08	-.08	.05	.09†	.06			
8. 일반적 긍정 태도	.02	-.08	.10†	.31***	.31***	.32***	.24***		
9. 사용의도	-.01	-.11*	.18***	.33***	.37***	.23***	.22***	.79***	
M	42.17	-	-	-	3.50	3.40	3.24	3.72	3.75
SD	10.08	-	-	-	0.53	0.58	0.86	0.60	0.79
α	-	-	-	-	.84	.84	.87	.91	.93

주. N = 350; 고용형태(0 = 정규직, 1 = 비정규직)와 AI 사용경험(0 = 없음, 1 = 있음)은 더미 코딩되었으며, 직위는 서열변수로 사용되었음(1 = 사원급, 5 = 부장급 이상). 개인의 학습지향성, 조직의 학습지향성, 직무 불안정성, 일반적 긍정 태도, 그리고 사용의도는 1.00점부터 5.00점까지의 범위로 측정됨.
† p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

세 준거변수에서의 양상을 구체적으로 확인한 결과, 직무 불안정성에서도 일부 참조선의 계수는 유의하게 나타나서 명확한 관계 양상이 관찰되었다. 그러나 가설 1은 지지되지 않았다. 즉, 직무 불안정성에서 불일치선의 기울기만이 부적으로 유의한 선형 관계를 예상하였으나, 그림 1에 나타난 것과 같이 직무 불안정성의 수준이 불일치의 정도나 방향에 의해 크게 달라지지 않았다. 참조선의 계수에 있어서도 불일치선의 기울기(b = -0.13, p = .546)와 곡률(b = 0.17, p = .491) 모두 유의하지 않았다. 일반적 긍정 태도와 사용의도에서는 모두 불일치선의 곡률만이 부적으로 유의한 역U자형 관계를 예상하였다. 그러나 그림 1을

표 2. 다항회귀분석 결과

준거변수	*b*					R^2	P = O		P = -O	
	P	O	P^2	P × O	O^2		기울기	곡률	기울기	곡률
직무 불안정성	0.15	0.28*	0.08	-0.24†	-0.16	.03†	0.43**	-0.31*	-0.13	0.17
일반적 긍정 태도	0.22*	0.26**	0.06	-0.18†	0.17*	.16***	0.48***	0.05	-0.04	0.41*
사용의도	0.43***	0.27*	0.16	-0.37**	0.19*	.18***	0.69***	-0.01	0.16	0.72**

주. N = 350; b = 비표준화 회귀계수; P = 개인의 학습지향성, O = 조직의 학습지향성.
† p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

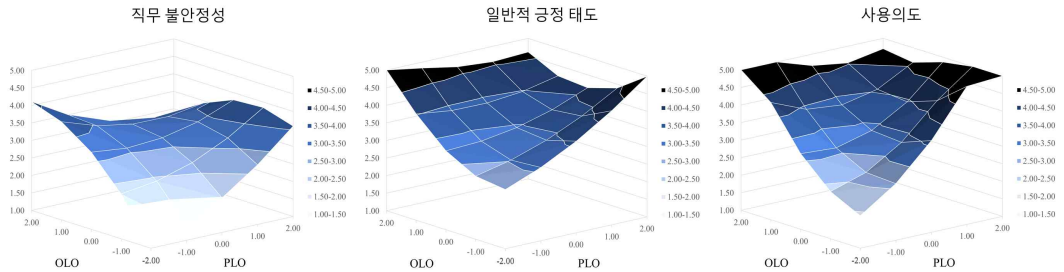


그림 1. AI 사용태도 및 사용의도에 대한 반응표면 그래프

보면, 불일치선을 따라 U자형 관계가 관찰되었다. 일반적 긍정 태도(b = -0.04, p = .783)와 사용의도(b = 0.16, p = .359)에서 불일치선의 기울기는 유의하지 않았으나, 곡률은 일반적 긍정 태도(b = 0.41, p = .010)와 사용의도(b = 0.72, p = .001) 모두 정적으로 유의하였다. 즉, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 일치하는 지점에서 일반적 긍정 태도와 사용의도가 가장 낮게 나타나고, 양방향에서 불일치가 커질수록 일반적 긍정 태도와 사용의도가 오히려 증가하여 가설과 반대 방향의 비선형 관계가 나타났다. 이에 가설 2-a와 2-b도 모두 지지되지 않았다.

일치선의 경우, 직무 불안정성은 기울기만이 부적으로 유의한 선형 관계를 예상하였다. 그러나 그림 1을 보면 일치선의 중간 지점에서 직무 불안정성이 가장 높게 관찰되는 비선형 관계가 나타났다. 일치선의 계수는 기울기(b = 0.43, p = .008)가 정적으로 유의하였으며, 동시에 곡률(b = -0.31, p = .031) 또한 부적으로 유의하였다. 구체적으로, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치하는 지점부터 특정일치 지점까지 직무 불안정성이 증가하다가, 높은 수준에서 일치할수록 직무 불안정성이 다시 감소하는 양상이 나타났다. 비록 전체 모형이 한계적 수준에서만 유의하게 나타나 해석에 주의가 요구되나, 일치선의 기울기와 곡률은 관습적 수준에서 유의한 결과를 보이고 있으며, 이러한 양상은 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성이 높은 수준에서 일치할수록 직무 불안정성이 감소할 것이라는 가설 3과 부분적으로 부합하므로, 가설 3은 일부 지지되었다. 일반적 긍정 태도와 사용의도에서는 일치선의 기울기만이 정적으로 유의한 선형 관계를 예상하였다. 실제로 일반적 긍정 태도와 사용의도 모두 일치선을 따라 저-저 일치보다 고-고 일치로 갈수록 준거변수의 수준이 증가하였다(그림 1). 일반적 긍정 태도(b = 0.48, p < .001)와 사용의도(b = 0.69, p < .001)에서 일치선의 기울기는 정적으로 유의하였으나, 곡률은 일반적 긍정 태도(b = 0.05, p = .593)와 사용의도(b = -0.01, p = .914) 모두 유의하지 않아 가설 4-a와 4-b는 지지되었다.

추가분석

선행연구에 따르면, 교육자, 마케터 등은 AI 기술 수용에 높은 열의를 보인 반면, 제조 및 서비스직 종사자 등 직무 위협을 상대적으로 높게 지각하는 직군에서는 AI 기술에 낮은 신뢰와 부정적 정서를 보이는 등 직군에 따라

AI 수용 태도가 상이하게 나타났다(Bialy et al., 2025). 이에 본 연구에서는 직군에 따른 차이를 추가적으로 검토하고자 하였다. 먼저, 본 연구의 자료에서도 직군별로 준거변수의 차이가 있는지 확인하기 위해 변량분석(analysis of variance)을 시행하였고, 모든 변수에서 유의한 차이가 관찰되었다. 한편, 본 연구의 직군 범주는 총 10개로 구성되었고 이 중 여덟 개 범주에 유효사례가 존재하였으나, 전체 표본 중 207명이 사무직 종사자로 59.1%로 높은 비중을 차지하였다. 모든 직군을 더미코딩하여 회귀분석에 투입하면 자유도를 낮추는 반면 다른 직군별 표본크기가 충분하지 않기 때문에, 전체 표본 결과와의 비교를 위해 사무직 집단만을 별도로 분석하였다. 사무직을 대상으로 동일한 분석을 시행한 결과, 전체 표본과 유사하게 사무직 집단에서도 직무 불안정성은 한계적 유의수준에서 유의하게 나타났으며(R^2 = .21, p = .092), 일반적 긍정 태도(R^2 = .48, p < .001)와 사용의도(R^2 = .46, p < .001) 모두 유의하게 나타났다. 반응표면분석 역시 전반적인 양상에 있어 전체 표본과 비교하여 큰 차이가 나타나지 않았다. 다만, 직무 불안정성에 대한 일치선의 계수는 전체 표본에서는 유의하였으나, 사무직 집단에서는 더 이상 유의하지 않은 것으로 나타났다는 점에서는 차이가 확인되었다.

논 의

본 연구는 만 19세 이상의 직장인 350명을 대상으로 학습지향성 차원의 개인-조직 부합(불일치/일치)과 AI 사용태도 및 사용의도 간의 관계를 조사하였다. AI 사용태도는 긍정적 태도와 부정적 태도로 구분하여 살펴보았으며, 그 외에 사용의도도 함께 조사하여 직장인의 AI 수용 인식을 총체적으로 살펴보았다. 개인-조직 부합은 원자적 접근법을 적용하여 개인과 조직이 서로 얼마나 유사한 학습지향적 특성을 갖는지를 다루는 상호일치적 부합으로 측정하였으며, 다항회귀분석과 반응표면 그래프를 통해 삼차원 관계를 확인하였다. AI에 대한 부정적 인식을 나타내는 직무 불안정성은 개인과 조직의 학습지향성이 불일치할 때, 특히 조직의 학습지향성이 더 클 경우, 직무 불안정성이 증가하는 선형 관계를 예상하였으며, 일치할 때는 저-저 일치보다 고-고 일치에서 감소할 것이라고 예상하였다. 긍정적 인식을 나타내는 일반적 긍정 태도와 사용의도는 불일치할 때 양방향 모두에서 감소하는 역 U자형 관계를 예상하였으며, 일치할 때는 저-저 일치보다 고-고 일치에서 증가할 것이라고 예상하였다.

직무 불안정성은 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성 각각의 변수와 유의한 상관이 나타나지 않았다. 그러나 상관분석은 선형 관계에 국한된 분석이므로 다항회귀에서는 유의한 관계가 나타날 가능성이 있다. 따라서 직무 불안정성에 관한 다항회귀 분석을 실시하였고, 전체 모형은 설명량이 낮아 유의하지는 않았으나 전통적 유의도 수준에 가깝게 나타났다. 이에 구체적인 양상을 확인한 결과, 불일치선의 기울기와 곡률은 모두 유의하지 않게 나타나며 가설 1이 지지되지 않았다. 즉, 본 연구의 대상에서는 개인과 조직 중 어느 한 차원의 학습지향성이 높아 발생하는 불일치는 AI 관련 직무 불안정성에 대한 위협을 심화시키는 요인으로 작용하지 않았다. 반면, 개인과 조직의 학습지향성이 일치하는 경우에

는 기울기와 곡률이 모두 전통적 유의도 수준에서도 유의하게 나타나며 일치가 나타나는 정확한 점수에 따라 직무 불안정성의 수준이 다르게 나타났다. 즉, 선형 관계를 예상한 가설과 다르게 비선형 관계가 관찰되었다. 구체적으로, 저-저 일치에서 중간 수준까지는 직무 불안정성이 증가하였으나, 중간부터 고-고 일치까지는 직무 불안정성이 감소하며 가설 3은 중-중 일치부터 고-고 일치까지의 구간에서만 지지되었다.

대부분의 선행연구는 개인과 조직의 가치가 모두 낮은 수준에서 일치할 때보다 높은 수준에서 일치할 때 부정적 결과가 감소한다고 주장한다(Edwards & Rothbard, 1999; Park, 2019). 이에 따라 본 연구에서도 부정적 결과 변수인 직무 불안정성이 저-저 일치에서 가장 높고 고-고 일치에서 가장 낮을 것으로 예상하였다. 그러나 개인-조직 부합의 효과는 가치의 수준뿐 아니라, 어떤 종류의 가치가 부합되는가에 따라서도 상이하게 나타날 수 있다(Ostroff et al., 2005). 이와 관련하여, Gao 등(2020)은 개인과 조직의 혁신 관련 가치가 낮은 수준에서 일치하는 경우에도 고-고 일치와 유사한 긍정적 결과가 나타날 수 있음을 제시하며, 변화나 혁신을 요구하는 압박이 낮은 환경에서는 구성원이 오히려 자율성과 통제감을 경험할 수 있다고 설명한다. 학습지향성은 혁신 가치와 마찬가지로 변화, 성장, 새로운 역량 습득을 강조하는 가치라는 점에서, 조직과 개인에게 지속적인 적응과 노력을 요구하는 특성을 지닌다. 이에 비추어 보면, 개인과 조직의 학습지향성이 낮은 수준에서 일치하는 경우에는 조직으로부터 변화나 학습에 대한 추가적인 요구가 발생하지 않고 구성원의 개인 성향 역시 이와 동일하여 상대적으로 높은 안정감을 경험할 가능성이 있다. 다만, 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성을 각각 고려한 상관결과보다는 유의도가 증가하였음에도 개인과 조직의 상호작용을 포함한 전체 설명량이 3% 수준에 그쳤으므로 직무 불안정성에 미치는 개인-조직의 일치나 불일치는 그 영향력이 크지 않았다.

일반적 긍정 태도와 사용의도는 AI에 대한 긍정적인 수용 인식을 나타내는 변수이지만, 개념적으로는 명확히 구분된다. 일반적 긍정 태도는 대상에 대한 평가적 성격의 태도인 반면, 사용의도는 이를 실제 행동으로 옮기려는 행위 의도를 의미하기 때문이다. 또한, 본 연구의 자료에서 두 변수는 조직의 학습지향성과 상관의 효과크기가 다르게 나타나 개별 변수로서의 독립성을 확인하였다. 그럼에도 불구하고, 두 변수는 서로 밀접하게 연결되며, 선행연구에서도 두 변수 간의 높은 상관관계(Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003)가 보고된 바 있다. 이에 근거하여 본 연구에서는 일반적 긍정 태도와 사용의도에서 동일한 양상을 예측하였으며, 분석 결과 두 준거변수는 매우 유사한 곡면 형태를 보였다. 먼저, 개인과 조직의 학습지향성이 불일치할 경우, 기울기는 유의하지 않고, 곡률은 정적으로 유의하게 나타나며 불일치가 커질수록 양방향에서 두 준거변수의 수준이 증가하였다. 양방향 모두에서 불일치가 커질수록 일반적 긍정 태도와 사용의도가 감소하는 역 U자형 관계를 예상했던 가설과 달리 U자형 관계를 보인 것이다.

이는 개인과 조직의 학습지향성이 어느 방향에서든 불일치의 정도가 커질수록 AI에 대한 긍정적 인식이 강화되었다는 점을 의미한다. 개인의 학습지향성이 낮더라도 조직의 학습지향성을 높게 지각하면 AI에 관한 일반적

긍정 태도 및 사용의도가 높아진다는 결과는 조직의 입장에서 고무적일 수 있으며, 개인의 태도 및 행동이 내적 요인뿐만 아니라 외적 요인에 의해서도 많은 영향을 받을 수 있다는 점에서 논리적으로 이해도 가능하다. 그러나 개인의 학습지향성이 높더라도 조직의 학습지향성을 낮게 지각할 때에는 두 준거변수의 수준이 높아진다는 결과는 학습지향성이 높은 개인이더라도 학습지향적 환경의 지지가 없다면 신기술 적응에 어려움을 겪을 수 있다고 보고한 Martocchio와 Hertenstein(2003)의 주장과는 상반된다. 이 차이는 연구가 진행된 맥락으로 설명될 가능성이 있다. 신기술 교육 훈련 상황에서 실험을 수행한 Martocchio와 Hertenstein(2003)의 연구와 달리 본 연구는 이미 AI가 광범위하게 활용되고 있는 실제 조직 환경을 대상으로 했다. 또한, 자료가 수집된 2025년의 AI가 갖는 의미와, 2003년의 신기술이 갖는 의미가 사회적으로 다르기 때문일 수도 있다. 근래의 실제 일터 맥락에서 AI는 단순한 조직 차원의 업무 요구를 넘어 개인의 업무 효율성 향상과 역량 확장에 직결되는 도구로 인식되고 있다(Brynjolfsson et al., 2025; Noy & Zhang, 2023). 이러한 맥락에서는 조직 차원의 학습지향성과는 별개로, 개인이 AI 활용의 필요성과 유용성을 더 크게 인식할 가능성도 고려해 볼 수 있다. 더불어, 사회 전반적으로 AI의 활용을 장려하는 분위기 역시 소속 조직의 문화와 별개로 개인에게 작용할 수 있다. 종합하면, 학습지향성의 불일치가 오히려 AI와 관련한 역량을 개발하려는 동기를 촉발함으로써, 안주하기 쉬운 상황보다 오히려 AI에 대해 더 긍정적인 수용 인식을 형성할 수 있다. 높은 학습지향성은 기본적으로 새로운 지식을 습득하고 변화에 적응하려는 동적인 속성을 내포하므로(Dweck, 1986; Elliott & Dweck, 1988; Sinkula et al., 1997), AI 도입과 같은 급격한 기술 변화 환경에서는 개인과 조직 중 어느 한 차원에서라도 높은 수준의 학습지향성이 발현되면 구성원들의 AI에 대한 긍정적 수용과 적응이 촉진될 수 있음이 시사된다.

일반적 긍정 태도와 사용의도에서, 일치선의 곡률은 유의하지 않으나 기울기는 정적으로 유의하여 예상과 같은 결과가 관찰되었다. 구체적으로, 저-저 일치에서보다 고-고 일치에서 일반적 긍정 태도와 사용의도가 증가하였다. 이는 저-저 일치보다 고-고 일치에서 더 긍정적인 결과가 나타난다고 보고한 기존 개인-조직 부합 연구의 결과를 지지한다(박재민, 박형인, 2023; Do et al., 2021; Kristof, 1996; van Vianen, 2018). 한편, 선행연구에 기반하여 고-고 일치에 비해 저-저 일치에서 전체적으로 부정적 결과가 나타날 것으로 예상하였으나(즉, 직무 불안정성의 증가와 일반적 긍정 태도 및 사용의도의 감소), 실제 분석에서는 직무 불안정성, 일반적 긍정 태도, 그리고 사용의도 모두 저-저 일치에서 감소하는 양상을 보이며 부정적 결과와 긍정적 결과가 혼재되어 나타났다. 이러한 차이는 준거변수의 특성에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 직무 불안정성은 위협 완화만으로도 감소할 수 있지만, 일반적 긍정 태도와 사용의도가 높아지기 위해서는 능동적이고 성장 지향적인 동기가 수반되어야 한다. 즉, 동기적 자극이 부족한 저-저 일치 환경에서는 적극적인 AI 수용을 촉진하기에 한계가 있어, 일반적 긍정 태도와 사용의도가 낮게 나타났으나, 동시에 환경적 위협 인식도 없어서 직무 불안정성 역시 낮게 나타났을 가능성이 있다.

추가적으로, 세 준거변수 간 관계도 주목할 만하다. 직무 불안정성은 일반적 긍정 태도(r = .24, p < .001) 및 사용의도(r = .22, p < .001)와 약하지만 유의한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 서론에서 논의한 바와 같이 조직 구성원이 AI에 대해 양가적 태도를 보일 수 있다는 점을 보여준다. 구성원들은 AI 기술이 업무 효율성을 높이고 유용한 도구가 될 수 있다는 점을 인정하고 사용하려는 의지가 있다고 하더라도, 동시에 조직에서의 AI 활용 확대가 자신의 역할 변화나 직무 안정성에 미칠 영향에 대해 우려를 느낄 수 있다. 그러나 이렇게 부정적 평가와 긍정적 평가가 공존하는 결과가 서로 반드시 충돌하지는 않는다. AI가 유용하다고 평가하지 않는다면 AI로 인해 직무를 잃을 가능성을 높게 인식하지도 않을 것이기 때문이다.

본 연구의 결과를 토대로 도출한 학문적 함의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 AI 도입이라는 기술적 환경 변화의 맥락에 개인-환경 부합 이론을 적용하여 예상과 같은 결과를 일부 확인함으로써, 부합 이론이 전통적 조직 적응 문제를 넘어 기술 관련 구성원의 태도를 예측하는 데에도 유효한 이론적 틀이 될 수 있음을 실증하였다. 기존 기술수용 연구들이 주로 개인의 인지적 평가, 기술 특성, 사회적 영향 등 개별적 요인의 영향에 초점을 맞춰 왔던 것과 달리, 본 연구는 AI에 대한 태도가 개인 특성과 조직 환경의 상호작용에 따라 결정될 수 있음을 보여주었다. 이는 AI 수용 맥락에서도 개인과 환경 간의 불일치나 일치를 수준에 따라 체계적으로 고려해야 함을 암시하며, 개인-환경 부합 이론의 적용 범위를 기술 수용 분야로 확장하는 데 기여한다. 둘째, 본 연구는 개인-환경 부합 이론을 적용함에 있어서 더 정교한 방법인 다항회귀분석과 반응표면 분석을 통해 개인과 조직의 학습지향성 간 상호작용 효과를 입체적으로 규명하였다. 개인 특성이나 조직 특성을 각각 원자적으로 측정하여도 차이점수를 통해 보다 간결하게 조사를 할 수 있으나, 이 경우 비선형 관계의 규명 등에 제한이 많다(Edwards & Parry, 1993). 두 차원의 비선형적 관계를 포함한 모든 관계를 삼차원적으로 확인함으로써, 직장인의 AI 수용 인식이 개별 요인들의 독립적인 영향을 넘어 개인과 조직 간 상호작용의 결과임을 실증적으로 밝혀냈다는 점에서 의의를 지닌다.

본 연구의 실무적 함의는 다음과 같다. 본 연구에서는 조직의 학습지향성이 개인보다 더 높은 경우, 직무 불안정성에는 유의한 영향을 미치지 않았던 반면, AI에 대한 일반적 긍정 태도와 사용의도는 오히려 높이는 결과가 나타났다. 이는 조직과 구성원 간 학습 가치의 불일치가 반드시 심리적 위협이나 불안으로 이어지는 것이 아니라, 조직이 명확한 학습 비전과 방향성을 제시하는 것이 추동 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 즉, 조직이 AI 도입 과정에서 앞서 명확한 학습 비전과 변화의 방향성을 제시한다면, 구성원들의 학습 성향이 다소 낮더라도 조직의 분위기에 동화되어 AI를 수용하고 활용하려는 긍정적 동기가 형성될 수 있음을 보여준다. 또한, 개인의 학습지향성이 조직보다 높은 경우에도 일반적 긍정 태도와 사용의도가 높게 나타났다. Martocchio와 Hertenstein(2003)은 높은 학습지향성을 지닌 구성원이 학습을 충분히 지원하지 않는 환경에 놓일 경우, 성장 욕구의 좌절과 심리적 불편감을 경험하여 신기술에 대한 적응적 태도가 저하될 수 있음을 보고하였으나,

본 연구의 결과는 이러한 상황이 항상 부정적 결과로 이어지는 것은 아니라는 점을 보여준다. 적어도 AI와 관련한 태도 및 사용의도에서는 양방향의 불일치 모두 긍정적 태도와 사용의도를 높이는 견인 자극이 될 수 있는 것이다. 선행연구에 따르면, 불일치에는 긍정적 불일치의 유형도 존재하며, 이 경우에는 구성원이 불일치 상황에 순응하기보다 오히려 변화를 추동하고 스스로 성장 기회를 창출하는 잠재적 자원이 될 수 있다(Vleugels et al., 2019). 나아가, 조직 내 모든 구성원이 조직의 가치와 완벽하게 일치하는 상태는 오히려 조직을 지나치게 동질화시켜 환경 변화에 대한 유연한 적응력을 저해할 수 있다(Ostroff et al., 2005). 따라서 조직은 AI 도입 과정에서 구성원과 조직 간 학습지향성을 완전히 일치시키려는 획일적인 노력보다는, 학습지향성이 높은 구성원에게는 자율적 학습과 권한 행사의 기회를 보장하는 등 차별화된 지원 방안을 통해 조직 전반의 AI 수용 환경을 조성해 나갈 수 있다. 반면, 상대적으로 바람직하다고 여겨지는 일치의 상태에서도 개인과 조직 모두 낮은 학습지향성에 머무르는 저-저 일치에서는 직무 불안정성이 낮아서 예상보다 좋은 결과가 관찰되었으나, AI에 대한 일반적 긍정 태도와 사용의도 역시 전반적으로 낮게 나타났다. 직무 불안정성이 낮은 결과는 저-저 일치가 단기적으로는 심리적 안정감을 제공할 수 있다는 의미이다. 그러나 AI 도입이 조직 생존의 필수 과업이 된 현 상황에서는 일반적 긍정 태도와 사용의도가 낮다면 장기적으로 위협 요인이 될 수 있다. 선행연구에서는 조직 내 기술 도입과 같은 변화 상황에서 개방성, 민첩성(agility), 학습 의지와 같은 가치를 중시하는 조직문화가 필수적이라고 강조했으며(Hartl & Hess, 2017; Trenerry et al., 2021), 실제로 이러한 가치를 보유한 조직일수록 더 높은 경영 성과를 나타내는 것으로 보고된다(Boateng Dankwah et al., 2024; Liu et al., 2024). 따라서 조직은 구성원과 더불어 낮은 학습지향성에 머물기보다, 학습 중심의 핵심 가치를 재정의하고 구성원 전체의 학습지향성을 제고할 수 있는 환경을 조성함으로써 급변하는 기술 환경에서 조직의 지속 가능성과 경쟁력을 확보해야 한다.

이와 같은 학문적 및 실무적 함의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 개인의 학습지향성과 조직의 학습지향성을 모두 응답자의 자기보고식(self-report) 설문에 의존한 주관적 부합(subjective fit)으로 측정하였다. 이에 따라 조직의 학습지향성이 실제 객관적인 조직 환경이나 제도적 특성이 반영되기보다는 응답자의 주관적 해석이 반영되었을 가능성이 존재한다. 물론 개인이 지각하지 못하는 조직문화는 그 영향력이 감소할 것이기에 개인의 인식은 중요하지만, 개인과 조직을 다른 원천으로 측정하는 객관적 부합(objective fit)의 조사도 필요하다. 또한, 모든 변수가 동일 시점에 동일한 원천에서 측정되었기 때문에 공통방법편향(common method bias)이 발생했을 소지가 있다. 따라서 향후 연구에서는 상사나 동료, 혹은 인사 데이터 등 다중 원천(multi-source)을 활용한 객관적 부합과, 독립변수와 종속변수의 측정 시점을 분리하는 종단적 연구 설계를 통해 공통방법편향의 문제를 해결하고 인과관계를 보다 명확히 규명할 필요가 있다. 둘째, 원자적 접근법을 준수하고자 조직 차원의 학습지향성 문항을 개인 차원의 학습지향성 문항으로부터 변형하여 사용하였다. 기존에 조직과

개인의 학습지향성을 각각 측정한 사례는 있었으나(김강호, 2008), 개인-조직 부합을 위해 같은 내용으로 동일한 평정 기준을 통해 학습지향성이 측정된 국내 사례가 없었기에 부득이한 선택이었다. 이러한 방법은 개인과 환경의 특성을 동일한 내용으로 측정하여 비선형 관계까지 파악할 수 있다는 장점이 있으나(Edwards et al., 2006), 기존의 조직 학습지향성 척도가 포착하고 있는 조직 고유의 문화나 시스템적 특성을 충분히 반영하지 못했을 수 있다는 한계가 존재한다. 향후 연구에서는 통계적 엄밀성을 유지하면서도 조직 차원의 고유한 맥락을 포괄할 수 있는 척도를 별도로 개발하거나 기존 척도를 보다 적극적으로 보완할 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 참여자 중 정규직 비율이 92.9%로 압도적으로 높게 나타났기 때문에 본 연구 결과를 비정규직 근로자에게 적용하기에는 제한적이다. 특히 AI 도입에 따른 직무 불안정성은 고용 형태에 따라 체감되는 수준이나 기제가 상이하게 나타날 수 있으며, 실제로 비정규직은 정규직 및 프리랜서보다 AI로 인한 일자리 상실에 대한 불안과 스트레스가 높게 나타난 바 있다(김종진, 2024). 따라서 본 연구의 결과는 전체 근로자를 대상으로 일반화하기 어려우며, 향후 연구에서는 고용 형태의 다양성을 확보함으로써 연구 결과의 외적 타당성을 높일 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구는 AI를 하나의 단일한 범주로 취급하였다. 현대의 AI 기술은 생성형 AI, 분석형 AI(analytical AI) 등 그 기능과 역할에 따라 다양하게 분류된다. 구성원들은 조직에 도입되는 AI가 자신의 업무를 보조하는 도구인지, 대체하는 도구인지, 혹은 자신의 성과를 평가하는 도구인지 등 구체적인 기술 특성에 따라 상이한 태도를 보일 수 있다. 본 연구는 이러한 기술적 세분화를 고려하지 못하여 AI의 유형별로 차별적인 반응을 포착해내지 못했다는 한계를 지닌다. 향후 연구에서는 보다 최신화된 정보를 적용하여 AI의 세부 유형을 구분하고, 각 기술적 특성이 어떠한 차별적 태도를 유발하는지 규명하는 구체적인 시도가 필요하다.

이와 같은 한계점에도 불구하고, 본 연구는 기존 기술수용 연구에서 충분히 다루지 못했던 개인-조직 간 상호작용의 효과를 확인하고, 개인-환경 부합 이론의 적용 범위를 기술수용 맥락으로 확장하였다는 점에서 의의를 지닌다. 나아가 본 연구에서 특히 주목할 만한 결과는 학습지향성의 긍정적 효과는 개인과 조직 간 부합이라는 이상적인 결과를 넘어 개인이나 조직 중 어느 한 차원이라도 학습지향성이 높을 때도 발휘된다는 점이다. 이는 AI 도입 과정에서 구성원들의 긍정적 수용을 촉진하기 위해 조직 자체의 학습지향적 문화를 조성하거나 학습지향적인 개인의 성장을 지원하는 등 조직이 처한 상황에 맞는 유연한 전략을 선택적으로 활용할 수 있음을 보여준다. 종합하면, 본 연구는 조직 내 구성원의 AI 수용에 대한 인식이 형성되는 심리적 · 조직적 메커니즘에 대한 이해를 확장하며, AI 기술과 구성원이 효과적으로 조화를 이루는 조직 환경을 설계하는 데 실질적인 시사점을 제시한다.

참고문헌

김강호 (2008). 기술적 환경불확실성에 따른 개인과 조직 학습지향성 부합이 조직성과에 미치는 영향. **농업교육과 인적자원개발, 40**(4), 251-269.

https://doi.org/10.23840/agehrd.2008.40.4.251

김경훈 (2021). 주요 산업별 인공지능(AI) 도입 현황 및 시사점. AI TREND WATCH, (2021-12), 1-11. https://www.kisdi.re.kr/report/view.do?key=m2101113025339&masterId=4311435&arrMasterId=4311435&artId=600616

김시내, 박지영 (2024). 인공지능 기술 적용에 대한 한국 직장인의 태도: 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 37(2), 81-117. https://doi.org/10.24230/kjiop.v37i2.81-117

김종진 (2024). AI가 노동에 미치는 영향 1(이슈와쟁점 제35호). 일하는시민연구소・유니온센터. https://union-center.org/issue/?bmode=view&idx=74146151

나우앤서베이 (2025. 5. 26). 직장인의 AI 활용 실태와 인식 조사. https://www.nownsurvey.com/board/notice/view/wr_id/5431

대한상공회의소 (2024. 8. 29). 국내 기업 AI 기술 활용 실태 조사. https://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/KcciReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20120938915&CHAM_CD=B001

박재민, 박형인 (2023). 일과 삶의 균형 차원에서 개인-조직 부합과 개인-집단 부합이 직무열의에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 36(2), 185-212. https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i2.185-212

박지영, 정예슬 (2021). 직장인의 인공지능 기술 사용의도: 기술에 대한 지각된 유용성과 신뢰, 조직지원인식의 역할을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 34(2), 183-211. https://doi.org/10.24230/kjiop.v34i2.183-211

서연희, 안정원 (2022). 한국어판 간호대학생의 인공지능에 대한 태도 측정도구 신뢰도 및 타당도 검증. 한국간호교육학회지, 28(4), 357-367. https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.4.357

이선영, 김효미, 안현의 (2025). 한국판 인공지능에 대한 태도 척도(ATTARI-12)의 타당화: 긍・부정 문항 방법효과에 따른 쌍요인 모형 검증. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 31(2), 269-292. https://doi.org/10.20406/kjcs.2025.5.31.2.269

최혜민, 안용진 (2025). 공무원의 인공지능(AI) 기술 수용 인식과 태도에 대한 분석: 기술 도입 초기 단계를 중심으로. 한국행정논집, 37(3), 473-503. https://doi.org/10.21888/KPAQ.2025.9.37.3.473

통계청 (2024. 7. 1). 제8차 한국표준직업분류 개정・고시(통계청고시 제2024-328호). https://mods.go.kr/board.es?mid=a10403040000&bid=107&act=view&list_no=431582

허환, 이유경 (2022). 중소기업 종업원의 학습지향성 인식이 조직시민행동과 혁신행동에 미치는 영향. 경영과 정보연구, 41(3), 55-77. https://doi.org/10.29214/damis.2022.41.3.004

Becker, T. E., Atinc, G., Breaugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 157-167. https://doi.org/10.1002/job.2053

Bialy, F., Elliot, M., & Meckin, R. (2025).

Perceptions of AI across sectors: A comparative review of public attitudes. The University of Manchester.

Boateng Dankwah, J., Ibrahim Nnindini, S., & Bukari, Z. (2024). Innovation orientation and firms' financial performance: The moderating role of new product development. *Cogent Business & Management, 11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2292525

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. *The Quarterly Journal of Economics, 140*(2), 889-942. https://doi.org/10.1093/qje/qjae044

Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*(1), 26-48. https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 822-834. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review, 24*(3), 522-537. https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202135

Daniels, U., Lindner, M., Sommer, S., & Rauch, E. (2023). AICOMP-Future skills in a world increasingly shaped by AI. *Ubiquity Proceedings, 3*(1), 230-239. https://doi.org/10.5334/uproc.91

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319-340. https://doi.org/10.2307/249008

De Cremer, D., & Koopman, J. (2024, June 24). Research: Using AI at work makes us lonelier and less healthy. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2024/06/research-using-ai-at-work-makes-us-lonelier-and-less-healthy

Dermol, V., & Cater, T. (2013). The influence of training and training transfer factors on organisational learning and performance. *Personnel Review, 42*(3), 324-348. https://doi.org/10.1108/00483481311320435

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Do, J. H., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). The effect of perceived supervisor-subordinate congruence in honesty on emotional exhaustion: A polynomial regression analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(17), 9420. https://doi.org/10.3390/ijerph18179420

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist, 41*(10), 1040-1048. https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1040

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition, 25*(5), 582-602. https://doi.org/10.1521/soco.2007.25.5.582

Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The

phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 802-827. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.802

Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford University Press.

Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal, 36*(6), 1577-1613. https://doi.org/10.5465/256822

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77*(2), 85-129. https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813

Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources, 6*(2), 158-177. https://doi.org/10.1177/1523422304263327

Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(1), 5-12. https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.5

Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 8, pp. 193-232). Wiley.

Gao, A., Zhao, K., & Qu, Q. (2020). Linking person-organization adhocracy value congruence to creativity. *Journal of Managerial Psychology, 35*(7-8), 603-615. https://doi.org/10.1108/JMP-08-2019-0448

Gerlich, M. (2023). Perceptions and acceptance of artificial intelligence: A multi-dimensional study. *Social Sciences 12*(9), 502. https://doi.org/10.3390/socsci12090502

Haenlein, M., & Kaplan, A. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence. *California Management Review, 61*(4), 5-14. https://doi.org/10.1177/0008125619864925

Hartl, E., & Hess, T. (2017, August 10-12). *The role of cultural values for digital transformation: Insights from a Delphi study* [Paper presentation]. 23rd Americas Conference on Information Systems, Boston, MA, United States.

Hornstein, P., Born, N., Treffers, T., & Welpe, I. (2025). Generative AI across the corporate hierarchy: The disparity of emotions, attitudes, social norms and usage. In *Proceedings of the 58th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 178-187). https://doi.org/10.24251/HICSS.2025.022

Kaya, F., Aydin, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O., & Demir Kaya, M. (2024). The roles of personality traits, AI anxiety, and demographic factors in attitudes towards artificial intelligence. *International Journal of*

Human-Computer Interaction, 40(2), 497-514. https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730

Kelly, S., Kaye, S.-A., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). What factors contribute to the acceptance of artificial intelligence? A systematic review. *Telematics and Informatics, 77*, 101925. https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101925

Krägeloh, C. U., Melekhov, V., Alyami, M. M., & Medvedev, O. N. (2025). Artificial intelligence attitudes inventory (AIAI): Development and validation using Rasch methodology. *Current Psychology, 44*, 12315-12327. https://doi.org/10.1007/s12144-025-08009-1

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Liu, G., Tsui, E., & Kianto, A. (2024). A meta analytic study on the organisational learning-performance relationships via country cultural and economic contexts. *Knowledge Management Research & Practice, 22*(1), 17-31. https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2147459

Martocchio, J. J., & Hertenstein, E. J. (2003). Learning orientation and goal orientation context: Relationships with cognitive and affective learning outcomes. *Human Resource Development Quarterly, 14*(4), 413-434. https://doi.org/10.1002/hrdq.1077

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268-277. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1

Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science, 381*(6654), 187-192. https://doi.org/10.1126/science.adh2586

Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 26*(6), 591-623. https://doi.org/10.1002/job.333

Park, H. I. (2019). Three-dimensional relationships between demands-abilities fit and burnout among Koreans. *International Journal of Stress Management, 26*(4), 389-400. https://doi.org/10.1037/str0000123

Park, J., & Woo, S. E. (2022). Who likes artificial intelligence? Personality predictors of attitudes toward artificial intelligence. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 156*(1), 68-94. https://doi.org/10.1080/00223980.2021.2012109

Park, J., Woo, S. E., & Kim, J. (2024). Attitudes towards artificial intelligence at work: Scale development and validation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(3),

920-951. https://doi.org/10.1111/joop.12502

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., & Cabrera Giraldez, M. (2020). *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/302967

Schepman, A., & Rodway, P. (2020). Initial validation of the general attitudes towards artificial intelligence scale. *Computers in Human Behavior Reports, 1*, 100014. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100014

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggestad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology, 25*(4), 543-554. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9183-4

Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M., & Birdi, K. (2005). Managing people to promote innovation. *Creativity and Innovation Management, 14*(2), 118-128. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00332.x

Sindermann, C., Sha, P., Zhou, M., Wernicke, J., Schmitt, H. S., Li, M., Sariyska, R., Stavrou, M., Becker, B., & Montag, C. (2021). Assessing the attitude towards artificial intelligence: Introduction of a short measure in German, Chinese, and English language. *KI - Künstliche Intelligenz, 35*(1), 109-118. https://doi.org/10.1007/s13218-020-00689-0

Sindermann, C., Yang, H., Elhai, J. D., Yang, S., Quan, L., Mi, L., & Montag, C. (2022). Acceptance and fear of artificial intelligence: Associations with personality in a German and a Chinese sample. *Discover Psychology, 2*, 1-12. https://doi.org/10.1007/s44202-022-00020-y

Singla, A., Sukharevsky, A., Yee, L., Chui, M., & Hall, B. (2024, May 30). *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-2024

Singla, A., Sukharevsky, A., Yee, L., Chui, M., & Hall, B. (2025, March 12). *The state of AI: How organizations are rewiring to capture value.* McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-value

Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science, 25*(4), 305-318. https://doi.org/10.1177/0092070397254003

Soulami, M., Benchekroun, S., & Galiulina, A. (2024). Exploring how AI adoption in the workplace affects employees: A bibliometric and systematic review. *Frontiers in Artificial Intelligence, 7*, Article 1473872. https://doi.org/10.3389/frai.2024.1473872

Stein, J. P., Messingschlager, T., Gnambs, T., Hutmacher, F., & Appel, M. (2024). Attitudes towards AI: Measurement and associations with personality. *Scientific Reports, 14*(1), 2909. https://doi.org/10.1038/s41598-024-53335-2

Sujan, H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994).

Learning orientation, working smart, and effective selling. *Journal of Marketing, 58*(3), 39-52. https://doi.org/10.1177/002224299405800303

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 620766. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement, 57*(6), 995-1015. https://doi.org/10.1177/0013164497057006009

van Vianen, A. E. M. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 75-101. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly, 27*(3), 425-478. https://doi.org/10.2307/30036540

Vleugels, W., Tierens, H., Billsberry, J., Verbruggen, M., & De Cooman, R. (2019). Profiles of fit and misfit: A repeated weekly measures study of perceived value congruence. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(5), 616-630. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1583279

Yam, K. C., Tan, T., Jackson, J. C., Shariff, A., & Gray, K. (2023). Cultural differences in people's reactions and applications of robots, algorithms, and artificial intelligence. *Management and Organization Review, 19*(5), 859-875. https://doi.org/10.1017/mor.2023.21

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal, 53*(2), 323-342. https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995

Zhang, B., & Dafoe, A. (2019). Artificial Intelligence: American Attitudes and Trends. Social Science Research Network. https://doi.org/10.2139/ssrn.3312874

투고일자: 2026-01-16
수정일자: 2026-03-26
게재일자: 2026-04-13

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 2, 343-370
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i2.343-370

The Relationship between Person-Organization Fit of Learning Orientation and Employees' AI Use Attitudes and AI Use Intention

Daae Shin **Hyung In Park**

Department of Psychology, Sungkyunkwan University

This study investigated the relationships of person-organization (P-O) fit in learning orientation with attitudes (job insecurity, general positive attitude) towards artificial intelligence (AI) use and AI use intention. P-O fit was measured as supplementary fit by applying an atomistic approach assessing both sides respectively. A survey was conducted on employees aged over 19, and a total of 350 responses were analyzed using polynomial regression analyses and response surface graphs. The results revealed that, along the incongruence line, no significant relationship appeared with job insecurity, whereas a U-shaped relationship was observed for general positive attitude and use intention, in which either higher or lower individual perceptions of organizational learning orientation than organizational culture explained an increase in these outcomes. Along the congruence line, a non-linear relationship was observed for job insecurity, in which it increased up to a certain level and then decreased again. For general positive attitude and use intention, a linear relationship was observed in which both increased when congruent at high levels rather than when congruent at low levels. In summary, positive perceptions toward AI appeared not only when individual and organizational learning orientation were congruent at high levels but also in incongruent situations where learning orientation of either side was high, implying that learning orientation is a key mechanism facilitating AI acceptance. Based on these results, academic and practical implications were presented, and limitations of the study and directions for future research were suggested.

Key words : artificial intelligence, AI use attitude, AI use intention, person-organization fit, learning orientation