

공공도서관 사서의 AI 직업위협 인식이 대응 전략에 미치는 영향

- 매개경로 분석을 중심으로 -

The Effect of Public Librarians' AI Job Threat Perception on Coping Strategies: A Mediation Path Analysis

김 효 윤 (Hyo-Yoon Kim)*

초 록

본 연구는 공공도서관 사서의 AI 직업위협 인식이 적극·소극 대응 전략에 미치는 영향을 매개경로 분석을 통해 실증적으로 규명함으로써, AI 시대 사서 직군의 인력관리와 AI 적응 정책 수립에 필요한 이론적·실증적 근거를 제공하는 것을 목적으로 한다. 전국 공공도서관 사서 337명을 대상으로 온라인 설문을 실시하고, AI 직업위협 인식을 매개변수로 설정한 매개모형을 검증하였다. 분석 결과, 비정규직 사서는 정규직 사서에 비해 AI 직업위협을 유의하게 더 강하게 인지하였으며($\beta = .249, p < .001$), AI 직업위협 인식은 적극 대응을 약화시키고($\beta = -.131$) 소극 대응을 강화하는($\beta = .442$) 비대칭적 영향을 미쳐 학습된 무력감 패턴이 경험적으로 확인되었다. 고용 형태가 적극 대응에 미치는 영향은 AI 직업위협 인식에 의해 완전매개되었고, 소극 대응에 미치는 영향은 부분매개(VAF=43.2%)되었다. 또한 AI 자기효능감, AI 사용·교육 경험은 적극 대응을 촉진하는 핵심 자원으로 작용하였다. 이는 비정규직 사서의 적극 대응 부족이 신분 차이의 직접 결과가 아니라 위협 인지를 통해 작동함을 보여주며, 사서 직군의 AI 적응 정책이 고용 안정성 확보와 위협 인지 관리를 동시에 다뤄야 함을 시사한다.

ABSTRACT

This study empirically analyzes how public librarians' perception of AI as a job threat influences their active and passive coping strategies through mediation path analysis, with particular attention to the mediating pathway linking employment status to coping behavior. The ultimate aim is to provide theoretical and empirical foundations for human resource management and AI adaptation policies for librarians in the AI era. Despite growing concern that artificial intelligence may displace or transform librarian work, prior research has rarely examined how perceived threat translates into differentiated behavioral responses among librarians with varying employment conditions. To address this gap, an online survey was conducted with 337 librarians working at public libraries nationwide, and a mediation model was tested using AI job threat perception as the mediating variable. The results show that non-regular librarians perceived significantly higher levels of AI job threat than their regular counterparts ($\beta = .249, p < .001$). AI job threat perception exerted asymmetric effects on coping behavior, weakening active coping ($\beta = -.131$) while strengthening passive coping ($\beta = .442$), thereby empirically confirming a learned helplessness pattern. The effect of employment status on active coping was fully mediated by AI job threat perception, whereas its effect on passive coping was partially mediated (VAF=43.2%). In addition, AI self-efficacy and prior AI use and training experience emerged as key personal resources that facilitate active coping. These findings indicate that the lack of active coping among non-regular librarians is not a direct consequence of employment status itself but operates through threat perception, suggesting that AI adaptation policies for the librarian workforce must simultaneously address employment security and the cognitive management of threat perception.

키워드: 공공도서관 사서, AI 직업위협 인식, 대응 전략, 매개효과, 학습된 무력감, AI 자기효능감, 고용 형태
Public Librarian, AI Job Threat Perception, Coping Strategy, Mediation Effect, Learned Helplessness,
AI Self-Efficacy, Employment Status

* 인천광역시 연수구 연수구립도서관 사서(vivajudo@korea.kr / ISNI 0000 0005 0681 9508)
논문접수일자 : 2026년 5월 22일 논문심사일자 : 2026년 5월 31일 게재확정일자 : 2026년 6월 8일
한국비블리아학회지, 37(2): 401-419, 2026. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2026.37.2.401>

※ Copyright © 2026 Korean Biblia Society for Library and Information Science
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

AI 기술의 급속한 발전은 산업 전반에 걸쳐 노동 환경의 근본적인 변화를 초래하고 있다. 자동화와 지능화를 기반으로 한 AI 기술은 단순 반복 업무뿐만 아니라 정보 처리, 분석, 콘텐츠 생성 등 전문직 영역으로까지 그 영향력을 확대하고 있으며, 이에 따라 다양한 직업군 종사자들 사이에서 고용 불안과 직업적 불안감이 형성되고 있다. 세계경제포럼(WEF)은 2023~2027년 사이 약 8,300만 개의 일자리가 자동화로 영향을 받을 것으로 전망하였으며(WEF, 2023), Frey와 Osborne(2017)은 전통적 전문직을 포함한 광범위한 직업군의 대체 가능성을 경고한 바 있다. 이처럼 AI 자동화로 인한 직업 불안감은 특정 직종을 넘어 사회 전반으로 확산되는 추세이다.

도서관 분야 역시 이러한 기술 변화의 흐름에서 예외가 아니다. AI 기반 정보검색 시스템, 자동화 대출·반납 서비스, 챗봇 형태의 참고 서비스, AI 도서 추천 알고리즘 등이 도서관 현장에 도입되고 있으며(곽우정, 노영희, 2021), 이는 사서의 전통적 역할이 AI로 대체될 수 있음을 보여준다. 특히 사서직은 정보 처리 중심의 업무 구조를 가지고 있어 AI 기술의 영향에 더욱 직접적으로 노출될 가능성이 높으며, 이러한 변화는 단순한 기술 도입의 문제를 넘어 사서라는 직업 자체의 정체성과 존속 가능성에 대한 근본적인 물음으로 이어지고 있다(박태연 외, 2018).

AI 기술 도입이 가속화되는 현시점에서 사

서들은 고용 축소에 대한 불안감과 함께 전문적 역할 축소 및 직업 정체성의 혼란을 동시에 경험할 가능성이 높다. 이러한 직업적 불안감은 개인의 심리적 안녕과 직무 태도, 조직 성과에 부정적 영향을 미치는 핵심 변수로 알려져 있으며(Hellgren et al., 1999), 기술 변화로 인한 고용 불안이 심화되는 오늘날 그 중요성은 더욱 커지고 있다. 다만 AI는 거시적 기술 패러다임 전환에서 비롯된 위협으로 일자리 상실과 역할 축소가 분리되지 않고 동시에 작동한다는 점에서, 이를 인지적 평가와 정서적 반응이 통합된 단일한 AI 직업위협 인식으로 접근할 필요성도 함께 제기되고 있다.

또한 위협 인식이 곧바로 적극적 대응으로 이어지는 것은 아니다. Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스 대처 이론은 위협 평가가 문제중심 대처와 정서중심 대처로 분기한다고 보았으며, Seligman(1975)의 학습된 무력감 이론은 통제 가능 범위를 초과하는 위협에 대해서는 적극적 대응이 약화되고 회피적 대처가 강화될 수 있음을 시사한다. AI는 사서 개인이 통제하기 어려운 거시적 변화이므로, 위협 인지의 강도가 적극적 대응과 소극적 대응에 비대칭적으로 작용할 가능성이 있다. 그러나 사서 집단을 대상으로 이러한 비대칭적 효과를 통합적으로 검증한 연구는 찾기 어렵다.

이에 본 연구는 전국 공공도서관에 재직 중인 사서 337명을 대상으로, AI 직업위협 인식이 사서의 대응 전략에 미치는 영향을 매개회귀분석을 통해 실증적으로 분석하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음 세 가지로 정리된다. 첫째, AI 직업위협 인식이 사서의 적극·소극 대응에 미치는 비대칭적 영향과 그 매개경로를

규명함으로써, 사서 집단의 AI 적응 행동을 설명하는 이론적 메커니즘을 제시한다. 둘째, 고용 형태에 따른 위협 인식과 대응 전략의 차이를 실증적으로 검증함으로써, 사서 직군 내부의 구조적 격차가 AI 시대 맥락에서 어떻게 작동하는지를 밝힌다. 셋째, 이상의 분석 결과를 토대로 공공도서관 현장의 AI 기술 도입에 따른 사서 인력관리 방안과 AI 적응 역량 개발 정책 수립에 필요한 실증적 근거를 제공한다.

2. 이론적 배경

2.1 AI 기술 발전과 사서직 직업 위협

기술의 발전이 직업 시장에 미치는 영향에 관한 논의는 Frey와 Osborne(2017)의 연구를 기점으로 본격화되었다. 이들은 미국의 702개 직업을 대상으로 자동화 가능성을 분석하여 전체 고용의 약 47%가 고위험군에 해당한다고 추정하였으며, 특히 정보 처리와 데이터 수집·분석 업무 중심의 직종이 자동화에 취약하다고 경고하였다. 이 연구는 이후 직업 대체가능성 연구의 이론적 출발점으로 광범위하게 인용되고 있다. 세계경제포럼(WEF, 2023)의 미래 일자리 보고서는 2023~2027년 사이 약 8,300만 개의 일자리가 자동화로 영향을 받을 것으로 전망하면서도 동시에 새로운 기술 직무의 창출 가능성을 함께 언급하였으며, Susskind와 Susskind(2015)는 의사·변호사·사서 등 전통적 전문직이 기술 발전에 의해 근본적으로 재편될 것이라고 주장하였다. 특히 2022년 이후 ChatGPT

를 비롯한 생성형 AI가 보편화되면서 정보 검색·요약·문서 작성 등 종래 인간 전문가의 영역으로 여겨졌던 업무가 빠르게 자동화되고 있으며, 이는 전문직 종사자에게 단순한 기술 변화를 넘어 직업 정체성과 존속 가능성에 대한 심층적 위협으로 작용하고 있다.

이러한 직업 위협이 개인에게 미치는 영향은 직업 불안감 개념을 통해 설명된다. Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)은 직업 불안감을 “자신이 원하는 고용의 연속성을 유지할 수 없다는 전반적인 무력감”으로 정의하였으며, Hellgren et al.(1999)은 이를 양적차원과 질적차원의 2차원 구조로 세분화하는 모형을 제안하였다. 양적 직업 불안감은 직업 자체의 상실, 즉 고용 연속성에 대한 위협 인식을 의미하며, 질적 직업 불안감은 직업은 유지되더라도 직무의 중요한 특성, 즉 역할·지위·전문성 등이 저하될 것에 대한 위협 인식을 의미한다. Sverke et al.(2002)의 메타분석은 이러한 직업 불안감이 직무 태도, 조직 몰입, 건강, 조직 내 행동 등 다양한 결과변수에 일관되게 부정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

다만 AI 기술 도입으로 인한 직업 위협은 전통적인 경기침체나 조직 구조조정에서 비롯된 직업 위협과 몇 가지 차별적 특성을 지닌다. 첫째, AI로 인한 직업 위협은 개별 기업의 경영상황이 아닌 기술적 패러다임 전환에서 비롯되므로 특정 개인이나 조직을 초월하여 광범위하게 나타난다. 둘째, 그 영향이 단순 반복 업무뿐 아니라 전문직의 핵심 역할로까지 확장되고 있어 일자리 상실과 역할 축소가 분리되지 않고 동시에 발생한다. 셋째, AI 기술 변화의 속도가 빠르고 불확실성이 높아 개인이 미래를 예측하

고 대비하기 어렵다는 점에서 무력감을 강화하는 방향으로 작용할 수 있다. 이러한 특성은 AI 위협 맥락에서 인지적 평가와 정서적 반응, 양적 차원과 질적 차원이 별개로 분화되기보다 통합된 단일 차원으로 작동할 가능성을 시사한다. 이에 본 연구는 AI 직업 위협을 인지·정서·양적·질적 차원이 통합된 단일한 “AI 직업위협 인식”으로 개념화한다.

사서직은 이러한 AI 위협의 영향이 특히 직접적으로 나타날 수 있는 직종이다. AI 기반 자동분류 시스템, 챗봇 형태의 참고서비스, 이용자 맞춤형 AI 추천 알고리즘, 생성형 AI를 활용한 정보 요약 서비스 등이 도서관 현장에 빠르게 도입되면서 사서의 전통적 업무 영역이 점차 기술로 대체될 수 있다는 인식이 확산되고 있다. 사서직은 정보의 수집·분류·검색·안내라는 정보 처리 중심의 업무 구조를 가지고 있어 Frey와 Osborne(2017)의 분류 기준에 비추어 볼 때 AI 대체 가능성이 상대적으로 높은 직종 중 하나로 평가될 수 있다. 그러나 Lankes(2011)는 사서직의 핵심이 정보 처리 기술이 아니라 이용자와의 관계, 정보 리터러시 교육, 지역사회 문화 서비스 등 인간적·사회적 기능에 있음을 강조하면서, AI가 사서직의 정보 처리 기능을 일부 대체할 수는 있으나 전문적 역할 전체를 대체하기는 어렵다고 본다. 문제는 사서들이 이러한 균형 잡힌 인식을 가지고 있는지, 아니면 AI의 가시적 능력이 빠르게 향상되는 상황에서 자신의 직업이 대체될 수 있다는 위협을 단순한 일자리 상실 차원을 넘어 직업 정체성의 위협으로까지 받아들이고 있는지에 대한 실증적 분석이 필요하다.

2.2 스트레스 대처 이론과 자기효능감

직업 위협 인식이 형성되었다고 해서 모든 개인이 동일하게 반응하는 것은 아니다. 동일한 위협 자극에 대해서도 어떤 사람은 적극적으로 대응하고 어떤 사람은 회피·체념 반응을 보이는데, 이러한 차이를 설명하는 대표적 이론이 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스 대처 이론이다. 이 이론에 따르면 개인은 스트레스 상황에서 1차적 평가를 통해 해당 상황이 자신에게 위협적인지 여부를 판단하고, 2차적 평가를 통해 자신이 그 상황에 대처할 수 있는 자원을 갖추고 있는지를 평가한다. 즉 위협의 인식과 대응의 선택은 별개의 과정이며, 동일한 위협이라도 대처 자원을 충분히 갖추고 있다고 평가하는 개인은 능동적 대응을, 그렇지 않은 개인은 회피적 대응을 선택하게 된다.

Lazarus와 Folkman(1984)은 대처 전략을 크게 문제중심 대처와 정서중심 대처로 구분하였다. 문제중심 대처는 스트레스 자극 자체를 변화시키거나 문제를 해결하기 위한 적극적 행동을 취하는 방식이며, 정서중심 대처는 스트레스로 인한 부정적 감정을 조절하거나 회피함으로써 심리적 균형을 유지하려는 방식이다. 본 연구는 이러한 이론적 흐름에 따라 사서의 AI 위협 대응 전략을 적극 대응과 소극 대응으로 구분한다. 적극 대응은 AI 관련 역량 개발, AI 협업 지향, 사서 고유 역할 강화 등 위협 자극에 대한 능동적 행동 의향을 의미하며, 소극 대응은 현상 유지, 기관 의존, 변화 회피 등 위협으로부터의 심리적 거리두기 행동 의향을 의미한다.

문제는 위협의 강도가 일정 수준을 넘어서면

적극 대응이 오히려 약화될 수 있다는 점이다. Seligman(1975)의 학습된 무력감 이론은 통제 가능 범위를 초과하는 반복적 위협에 노출된 개인이 능동적 대응을 포기하고 수동적 수용으로 전환되는 심리적 메커니즘을 설명한다. 이러한 패턴은 직업 위협 연구에서도 일관되게 보고되어 왔으며, 위협 인지가 높을수록 문제 중심 대처보다 회피중심 대처가 더 강하게 나타나는 경향이 확인되고 있다. AI는 사서 개인이 통제하기 어려운 거시적 기술 변화이며 그 발전 속도와 적용 범위가 빠르게 확장되고 있다는 점에서, AI 직업위협 인식의 강도가 적극 대응과 소극 대응에 비대칭적으로 작용할 가능성이 높다. 즉 위협 인식이 강해질수록 적극 대응은 약화되는 반면 소극 대응은 더 강하게 나타날 것으로 예측된다.

이러한 비대칭적 효과를 완화하는 핵심 자원으로 주목되는 것이 자기효능감이다. Bandura(1986; 1997)의 사회인지이론에서 자기효능감은 “특정 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 신념”으로 정의된다고 하였으며, 자기효능감이 인간 행동의 주도성을 결정하는 핵심 변수로서, 같은 위협 상황에서도 자기효능감이 높은 개인은 능동적·지속적 노력을 기울이는 반면 자기효능감이 낮은 개인은 회피와 포기를 선택하는 경향이 있음을 다양한 실증 연구를 통해 보여주었다. 자기효능감은 일반적 자기효능감과 영역 특수적 자기효능감으로 구분되며, 특정 영역에 대한 행동 예측에는 해당 영역의 자기효능감이 더 강력한 예측력을 갖는 것으로 알려져 있다. 본 연구는 AI 기술이라는 특정 영역에 대한 사서의 자기효능감, 즉 AI 자기효능감을 사서가 AI 기술을 이해하고 도서관 업무

에 활용할 수 있다는 주관적 신념으로 정의하고, 이것이 AI 위협 상황에서의 적극 대응을 가능하게 하는 핵심 개인 자원으로 작동할 것으로 본다.

종합하면, 본 연구의 이론적 틀은 다음과 같이 정리된다. AI 기술이라는 거시적 위협 자극은 사서에게 통합된 AI 직업위협 인식을 형성하며, 이 위협 인식의 강도는 사서가 보유한 대처 자원에 따라 적극·소극 대응으로 차별적으로 분기된다. 이때 통제 불가능 위협의 특성상 위협 인식이 강할수록 적극 대응은 약화되고 소극 대응은 강화되는 학습된 무력감 패턴이 나타날 것으로 예측되며, AI 자기효능감은 이러한 무력감 패턴을 완충하여 적극 대응을 유지하게 만드는 핵심 자원으로 기능할 것으로 본다.

2.3 선행연구 분석

본 연구와 관련된 선행연구는 본 연구의 분석 모형이 요구하는 이론적·실증적 근거를 중심으로 네 영역으로 구분할 수 있다. AI 기술 발전이 사서직의 직업 위협에 미치는 영향을 다룬 거시적 연구, AI 위협 인식과 종사자의 행동적 대응 관계를 분석한 일반 종사자 대상 연구, 도서관학 영역에서 AI 도입과 사서의 인식·대응을 다룬 연구, 그리고 한국 사서의 고용 형태와 직무 환경에 관한 국내 연구가 그것이다. 이하에서는 각 영역의 주요 연구를 정리하고 본 연구가 위치한 좌표를 도출한다.

AI 기술의 급속한 발전이 사서 직군에 미치는 영향에 관한 논의는 2020년을 전후로 그 양상이 크게 변화하였다. Frey와 Osborne(2017)

은 미국 직업 데이터베이스의 자동화 가능성 분석을 통해 도서관 보조직과 일부 사서 직무가 자동화 위험군에 속함을 거시적으로 진단하였으나, 이는 사서 업무 전반에 대한 통계적 예측에 머물러 있었다. 그러나 2022년 ChatGPT의 등장 이후 대규모 언어모델 기반의 생성형 AI는 정보 검색·자료 요약·참고 서비스 응답 등 사서의 핵심 지식 노동 영역을 직접 수행할 수 있게 됨으로써 과거의 자동화 기술과 본질적으로 다른 양상을 보이고 있다. Cox(2023)는 직업의 사회학 관점에서 학술도서관 사서의 업무가 생성형 AI에 의해 어떻게 재편될 수 있는지를 체계적으로 분석하면서, 단순 자동화를 넘어 사서의 핵심 역량 자체가 재정의되는 국면이 도래하고 있음을 지적하였다. 이러한 거시적 변화는 사서 직군에게 단순한 업무 효율화의 문제를 넘어 직업의 존립과 의미에 대한 근본적 질문을 제기하고 있으며, 이는 사서가 인식하는 직업 위협의 강도와 그 심리적 결과를 실증적으로 검토할 필요성을 시사한다.

다음으로 AI 위협 인식과 종사자의 행동적 대응 관계를 다룬 연구는 일반 종사자 대상 연구를 중심으로 점진적으로 축적되어 왔다. 국외에서는 Brougham과 Haar(2018)가 AI·로봇·자동화 인식 척도(STARA)를 개발하고 이것이 종업원의 경력 만족, 직무 불안, 우울 등에 미치는 영향을 검증함으로써 AI 위협 인식이 다양한 심리적·태도적 결과변수에 영향을 미친다는 일관된 증거를 제공하였다. 그러나 이러한 연구들은 공통적으로 AI 위협 인식과 직업 불안감을 별개의 구성개념으로 가정한 채 분석을 진행하였다는 특징을 가진다. 본 연구는 AI라는 새로운 위협 자극의 통합적 성격에

주목하여 두 구성개념을 단일 차원으로 통합한 매개변수를 도입한다는 점에서 기존 연구와 차별된다. 또한 일반 종사자 대상 연구는 AI 위협 인식이 어떤 행동적 대응으로 이어지는지에 대한 메커니즘을 충분히 다루지 못하였으며, 특히 사서와 같이 지식 노동을 핵심 업무로 하는 전문직 종사자의 대응 양상은 거의 분석되지 않았다.

도서관학 영역의 AI 연구는 최근 몇 년간 빠르게 확장되어 왔으며, 그 관심의 축이 서비스 도입에서 이용자 수용을 거쳐 생성형 AI 시대의 운영·윤리 평가로 점진적으로 이동해 왔다. 서비스 도입 단계의 초기 연구로 박태연 외(2018)는 4차 산업혁명 시대 도서관 사서의 핵심업무를 직무분석 기법을 통해 도출하면서 기술 변화가 사서 업무 구조에 미치는 영향과 미래 사서의 역할 재정의 필요성을 제기하였고, 김지현(2020)은 북미 대학도서관 IT 전문가 심층인터뷰를 통해 AI가 대학도서관 서비스에 미치는 영향과 사서의 역할 변화 및 재교육 필요성을 강조하였다. 박우정과 노영희(2021)는 국내외 도서관의 AI 서비스 현황을 체계적으로 분석하면서 도서관 AI 도입의 향후 발전 방향을 제시하였다. 이어 도서관 AI 연구의 관심은 이용자 수용 차원으로 확장되었다. 강유정(2024)은 확장된 기술수용모형과 혁신확산이론을 결합하여 공공도서관 AI 도서추천서비스에 대한 이용자 수용 요인을 실증적으로 검증하였으며, 후속 연구에서 강유정(2025)은 사회적 실재감 이론의 관점에서 공공도서관 AI 챗봇의 의인화 특성과 서비스 품질이 지속적 이용의도에 미치는 영향을 검증함으로써 AI 서비스 이용자 연구의 이론적 지평을 확장하였다.

생성형 AI 시대에 접어들면서 도서관학 영역의 논의는 운영·윤리·사서 수용으로 더욱 다층화되었다. 이정미(2023)는 생성형 AI 시대 도서관의 데이터 리터러시 교육 구성요소를 제안하였으며, 후속 연구에서 이정미(2025)는 생성형 AI 기반 도서관 서비스 환경에서 발생하는 데이터 편향성 문제를 심층 분석하며 도서관과 사서의 윤리적 거버넌스 역할을 강조하였다. 나민경 외(2025)는 ChatGPT를 활용해 서울시 164개 공공도서관 운영평가의 자동화 가능성을 실증적으로 검증함으로써, AI가 이용자 서비스 영역을 넘어 도서관 운영 및 평가 영역까지 확장되고 있음을 보여주었다. 또한 김성희와 이승민(2024)은 생성형 AI의 기술적 특성과 사서의 개인적 특성이 생성형 AI 사용 의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써, 한국 사서 직군에서도 생성형 AI 수용·활용에 관한 본격적 논의가 시작되었음을 보여주었다. 이처럼 도서관학 영역의 AI 연구는 서비스 도입에서 이용자 수용을 거쳐 생성형 AI 시대의 운영·윤리·사서 수용 논의로 확장되어 왔다. 그러나 이러한 연구들은 공통적으로 AI 기술의 도서관 적용 가능성, 이용자 수용, 사서의 AI 사용 의도 측면에 초점을 두고 있으며, 사서 자신이 직접 경험하는 직업 위협 인식의 강도와 그에 따른 심리·행동적 대응 메커니즘을 실증적으로 분석한 연구는 찾아보기 어렵다.

마지막으로 한국 사서의 고용 형태와 직무 환경에 관한 국내 연구는 본 연구의 H1 가설과 핵심 맥락을 형성한다. 김수진과 김유승(2012)은 운영방식과 고용 형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도를 비교 분석하면서, 정규직과 비정규직 사이에 임금·복지·고용의 세 측면에

서 만족도 격차가 가장 뚜렷하게 나타남을 실증하였다. 특히 지자체 위탁 운영 도서관에서는 정규직과 비정규직 모두 동일한 수준의 고용 불안감을 보고한다는 점에서, 사서 직군의 고용 불안 문제가 단순히 신분 차이를 넘어 운영방식과 조직 환경에 따라 다층적으로 작동함을 보여주었다. 한편 권순식(2013)은 비정규직 고용관리의 결정 요인을 실증 분석하면서 한국 노동시장의 비정규직 구조적 특성을 체계적으로 규명한 바 있다. 그러나 이러한 국내 연구들은 사서의 고용 형태에 따른 직무만족이나 전반적 노동 환경을 다룰 뿐, AI 기술 도입이라는 새로운 위협 자극과 결합되었을 때 사서의 위협 인식과 행동적 대응이 어떻게 분기되는지를 검증한 연구는 부재한 상황이다.

이상의 검토를 통해 본 연구의 차별성은 다음 세 가지로 정리된다. 첫째, AI 위협의 통합적 성격을 이론적으로 정당화하고 이를 단일 매개변수로 설정한 매개모형을 구축하여 기존 연구가 가정해 온 AI 위협 인식과 직업 불안감의 분리적 측정 구조를 재검토한다. 둘째, 직업 위협 인식이라는 부정적 자극과 AI 자기효능감이라는 긍정적 자원이 동시에 작동하는 상황에서 두 변수가 적극·소극 대응에 미치는 차별적 영향을 통합적으로 분석한다. 셋째, 사서 직군의 AI 위협 인식과 행동적 대응을 매개경로 관점에서 처음으로 실증적으로 분석함으로써, 도서관학 영역의 AI 연구가 서비스 도입과 이용자 수용을 중심으로 축적되어 온 가운데 사서 자신의 인식·대응이라는 미개척 영역을 보완하고, 동시에 사서 고용 형태 차이의 문제를 AI 시대 맥락으로 확장하여 공공도서관 인력정책 수립에 필요한 실증적 근거를 제공한다.

3. 연구방법

3.1 연구 가설 및 연구 모형

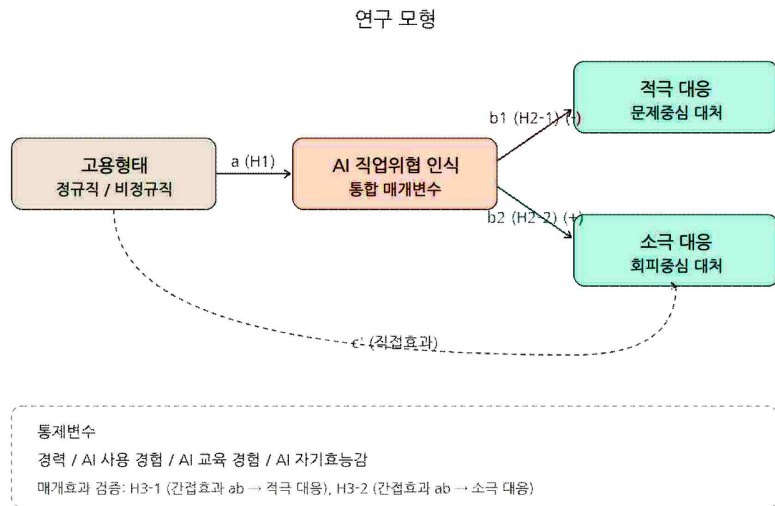
이상의 이론적 논의와 선행연구 검토에 기반하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정한다. 먼저 고용 형태가 AI 직업위협 인식에 미치는 영향과 관련하여, 비정규직 사서는 계약 만료라는 구조적 고용 불안을 이미 내재한 상태에서 AI 기술 도입이라는 추가적 위협에 노출되므로 정규직 사서보다 더 강한 위협 인식을 형성할 것으로 예상된다(H1). 다음으로 AI 직업위협 인식이 대응 전략에 미치는 영향과 관련하여, AI는 사서 개인이 통제하기 어려운 거시적 기술 변화이므로 위협 인식의 강도가 증가할수록 학습된 무력감 패턴에 따라 적극 대응은 약화되고 소극 대응은 강화될 것으로 예측된다(H2-1, H2-2). 마지막으로 고용 형태가 대응 전략에 미치는 영향에서 AI 직업위협 인식

이 매개 역할을 할 것으로 본다(H3-1, H3-2). 본 연구의 매개모형과 구체적 가설은 <그림 1>과 같다.

- H1. 비정규직 사서의 AI 직업위협 인식이 정규직 사서보다 높을 것이다.
- H2-1. AI 직업위협 인식은 적극 대응에 (-)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-2. AI 직업위협 인식은 소극 대응에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-1. AI 직업위협 인식은 고용 형태가 적극 대응에 미치는 영향을 매개할 것이다.
- H3-2. AI 직업위협 인식은 고용 형태가 소극 대응에 미치는 영향을 매개할 것이다.

3.2 자료수집 및 분석방법

본 연구는 전국 공공도서관에 재직 중인 사서를 모집단으로 설정하고, 온라인 설문조사를



<그림 1> 연구 모형

통해 자료를 수집하였다. 설문은 사서 커뮤니티를 통해 배포하였으며, 최종 분석에는 유효 응답 337부를 활용하였다.

측정 도구는 총 4개 영역 27문항으로 구성하였다. AI 직업위협 인식 13문항은 Frey와 Osborne (2017)의 자동화 위협 개념과 Hellgren et al. (1999)의 직업 불안감 모형을 사서직 맥락에 맞게 통합·수정하여 구성하였으며, AI 기술의 범위는 특정 기술로 한정하지 않고 챗봇·자동분류·생성형 AI 등을 포괄하는 방식으로 설계하였다. 대응 전략은 Lazarus와 Folkman (1984)의 스트레스 대처 이론에 근거하여 적극 대응(문제중심 대처) 4문항, 소극 대응(회피중심 대처) 4문항으로 측정하였다. AI 자기효능감은 Bandura(1997)의 자기효능감 이론에 근거하여 사서가 AI 기술을 이해하고 도서관 업무에 활용할 수 있다는 주관적 신념을 2문항으로 측정하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였으며, 외국 척도는 번역-역번역 절차를 거쳐 번안하였다. 인구통계 및 배경 변수로는 고용 형태, 경력, AI 사용 경험, AI 교육 경험

등 4문항을 포함하였다. 고용 형태의 분류에서 정규직에는 일반 정규직과 함께 무기계약직·공무직을 포함하며, 비정규직은 기간제, 임기제 등 계약 기간이 정해진 사서를 의미한다(〈표 1〉 참조).

자료 분석은 SPSS 통계 패키지를 활용하여 실시하였다. 측정 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수로 검증하였으며, 기술통계 및 빈도분석을 통해 응답자의 일반적 특성과 주요 변수의 분포를 확인하였다. 측정 도구의 타당도는 탐색적 요인분석을 통해 검증하였으며, 요인 적재량, 누적 분산 설명력, KMO 및 Bartlett 구형성 검정을 산출하였다. 변수 간 상관관계는 Pearson 상관분석을 통해 확인하였고, AI 직업위협 인식이 적극·소극 대응에 미치는 영향은 다중회귀분석으로 검증하였다. AI 직업위협 인식의 매개효과는 Hayes(2018)의 PROCESS Macro(Model 4)를 활용하여 5,000회 부트스트래핑을 통해 95% 편이수정 신뢰구간으로 검증하였으며, 간접효과와 직접효과의 유의성 조합을 통해 매개유형을 판정하고 매개비율(VAF)을 산출하였다.

〈표 1〉 설문지 구성

영역	구성개념	측정 내용	문항	출처
I	인구통계	고용 형태, 경력, AI 사용·교육 경험	4	연구자 구성
II	AI 자기효능감	AI 기술의 작동 원리 이해와 도서관 업무에서의 AI 활용 능력에 대한 자기 신념	2	Bandura(1997)
III	AI 직업위협 인식	AI의 업무 잠식 가능성, 사서 일자리·채용 감소 우려, 전문성과 사회적 가치 평가 절하 인식	13	Frey & Osborne(2017); Hellgren et al.(1999)
IV	적극 대응	AI 기술의 능동적 학습, 역량 개발 노력, 교육·연수 참여, 업무 적용 시도	4	Lazarus & Folkman(1984)
V	소극 대응	AI 변화 회피, 기존 방식 고수, 업무 부담 인지, 변화 무관심	4	Lazarus & Folkman(1984)
합계			27	

4. 분석결과

4.1 연구대상의 일반적 특성

본 연구의 분석 대상은 전국 공공도서관에 재직 중인 사서 337명이다. 응답자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 고용 형태별로는 정규직 237명(70.3%), 비정규직 100명(29.7%)이며, 경력별로는 3~7년 미만인 176명(52.2%)으로 가장 많았다. AI 도구 사용 경험이 있다고 응답한 사서는 296명(87.8%)으로 매우 높은 비율을 보였으며, AI 관련 교육을 이수한 경험이 있다고 응답한 사서는 152명(45.1%)이었다. 이는 AI 도구 사용은 일상화되었으나 체계적 AI 교육은 아직 사서 직군 전반에 충분히 확산되지 않았음을 보여준다.

4.2 측정 도구의 신뢰도와 타당도

측정 도구의 타당도는 탐색적 요인분석을 통해 검증하였다. 분석에 앞서 KMO 표본 적합도 검정과 Bartlett의 구형성 검정을 실시한

결과, KMO = .957로 “매우 양호” 수준이었으며, Bartlett의 구형성 검정은 $\chi^2(253) = 5,389.72$, $p < .001$ 로 유의하여 요인분석에 적합한 자료임이 확인되었다. 주성분 분석과 Varimax 회전을 적용하여 4요인 해를 추출한 결과, 4요인의 누적 분산 설명력은 69.03%로 권장 기준(60% 이상)을 충족하였다.

측정 도구의 내적 일관성은 Cronbach's α 계수로 검증하였다. 분석 결과 AI 직업위협 인식 13문항은 $\alpha = .969$, 적극 대응 4문항은 $\alpha = .751$, 소극 대응 4문항은 $\alpha = .723$ 으로 모두 .70 이상의 양호한 신뢰도를 보였다. AI 자기효능감 2문항은 $\alpha = .632$ 로 다소 낮으나, Bandura (1997)의 자기효능감 척도가 본래 짧은 문항으로 측정되는 것이 표준 관행임을 고려하면 수용 가능한 수준이다.

4.3 주요 변수의 기술통계 및 상관관계

주요 변수의 기술통계는 <표 3>과 같다. AI 직업위협 인식의 평균은 3.60(SD=1.09)으로 5점 척도의 중간값을 상회하여 사서들이 AI를

<표 2> 연구대상의 일반적 특성

구분	범주	빈도	%
고용 형태	정규직(무기계약·공무직 포함)	237	70.3
	비정규직	100	29.7
경력	3년 미만	82	24.3
	3~7년 미만	176	52.2
	7~15년 미만	64	19.0
	15년 이상	15	4.5
AI 도구 사용	있다	296	87.8
	없다	41	12.2
AI 교육 이수	있다	152	45.1
	없다	185	54.9

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계

변수	M	SD	최솟값	최댓값	왜도	첨도
AI 직업위협 인식	3.60	1.09	1.15	4.85	-1.14	-0.22
적극 대응	4.08	0.73	1.25	5.00	-1.72	3.40
소극 대응	3.03	1.03	1.00	4.75	-0.18	-1.07
AI 자기효능감	4.11	0.77	1.00	5.00	-1.57	2.70

일정 수준 이상의 위협으로 인지하고 있음을 보여준다. 적극 대응의 평균은 4.08, 소극 대응의 평균은 3.03으로 사서들이 전반적으로 적극적 대응 의향을 보고하고 있다. 모든 변수의 왜도와 첨도가 정규성 기준 내에 있어 정규분포를 가정한 모수통계 분석이 가능함이 확인되었다.

주요 변수 간 상관관계는 〈표 4〉와 같다. AI 직업위협 인식은 소극 대응과 강한 정적 상관($r=.46, p<.01$)을 보였으며, 고용 형태(비정규직=1)는 AI 직업위협 인식 및 소극 대응과 유의한 정적 상관을 보였다. AI 자기효능감은 적극 대응과 강한 정적 상관($r=.57, p<.01$)을 보여 자기효능감이 높을수록 적극적 대응이 활발함을 시사한다.

4.4 AI 직업위협 인식의 영향 요인

AI 직업위협 인식에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해 고용 형태, 경력, AI 사용 경험, AI 교육 경험, AI 자기효능감을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 〈표 5〉와 같다. 비정규직 사서는 정규직 사서에 비해 AI 직업위협을 유의하게 더 강하게 인지하는 것으로 나타나($\beta=.249, p<.001$) H1이 지지되었다. 이는 비정규직 사서가 계약 만료라는 구조적 고용 불안 위에 AI 기술 도입이라는 추가적 위협이 결합된 이중적 위협 구조에서 비롯된 것으로 해석된다. 한편 AI 사용 경험, AI 교육 경험, AI 자기효능감은 모두 위협 인식에 유의한 영향을 미치지 않았는데, 이는 AI 사용·교육 경험이 위협 인식의 강도를 직접적으로 완

〈표 4〉 주요 변수 간 상관관계(N=337)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
① AI 직업위협 인식	1							
② 적극 대응	-.10	1						
③ 소극 대응	.46**	-.29**	1					
④ AI 자기효능감	.01	.57**	-.12*	1				
⑤ 고용 형태(비정규=1)	.18**	-.19**	.27**	-.04	1			
⑥ 경력	.02	-.05	-.08	-.02	-.25**	1		
⑦ AI 사용 경험	.05	.54**	-.11*	.70**	-.37**	-.03	1	
⑧ AI 교육 경험	.04	.50**	-.18**	.62**	-.28**	-.02	.64**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$.

〈표 5〉 AI 직업위협 인식에 대한 다중회귀분석(N = 337)

독립변수	B	SE	β	t	p	VIF
고용 형태	.592	.143	.249	4.132	<.001***	1.273
경력	.119	.077	.086	1.541	.124	1.085
AI 사용 경험	.415	.274	.125	1.514	.131	2.381
AI 교육 경험	.116	.187	.045	.621	.535	1.850
AI 자기효능감	-.026	.112	-.018	-.231	.818	2.203

R² = .053, Adj R² = .038, F(5, 331) = 3.683, p = .003. ***p < .001.

화하는 자원으로 기능하지 않을 가능성을 시사한다. 회귀모형의 설명력은 R² = .053(F = 3.683, p < .01)으로 크지 않으며, 이는 위협 인식의 형성에 조직 환경과 직무 맥락 등 본 모형이 측정하지 못한 거시적 요인이 함께 작용함을 시사한다.

4.5 AI 직업위협 인식이 대응 전략에 미치는 영향

적극 대응에 대한 분석 결과는 〈표 6〉과 같다. AI 직업위협 인식은 적극 대응에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미쳐($\beta = -.131$, p < .01) H2-1이 지지되었다. 한편 AI 자기효능감($\beta = .318$, p < .001), AI 사용 경험($\beta = .233$, p < .001), AI 교육 경험($\beta = .185$, p < .01)은 적극 대응에

강한 정(+)의 영향을 미쳤다. 회귀모형의 설명력은 R² = .399(F = 36.580, p < .001)로 매우 높았다.

소극 대응에 대한 분석 결과는 〈표 7〉과 같다. AI 직업위협 인식은 소극 대응에 강한 정(+)의 영향을 미쳐($\beta = .442$, p < .001) H2-2가 지지되었다. 적극 대응에 대한 부적 영향($\beta = -.131$)과 비교할 때 약 3배 이상 강한 효과 크기로, AI 위협이 강해질수록 사서들의 회피·체념적 대응이 더 뚜렷하게 증가함을 보여준다. 또한 고용 형태($\beta = .145$, p < .01)도 소극 대응에 유의한 정(+)의 영향을 미쳐, 비정규직 사서일수록 소극 대응 수준이 높게 나타났다. AI 교육 경험은 소극 대응에 부(-)의 영향을 미쳐($\beta = -.196$, p < .01), 교육 경험이 회피적 대응을 억제하는 효과가 확인되었다.

〈표 6〉 적극 대응에 대한 다중회귀분석(N = 337)

독립변수	B	SE	β	t	p	VIF
AI 직업위협 인식	-.089	.030	-.131	-2.998	.003**	1.056
고용 형태	.118	.079	.073	1.487	.138	1.339
경력	-.006	.042	-.006	-.138	.890	1.093
AI 사용 경험	.524	.148	.233	3.532	<.001***	2.397
AI 교육 경험	.322	.101	.185	3.185	.002**	1.853
AI 자기효능감	.304	.061	.318	5.020	<.001***	2.204

R² = .399, Adj R² = .389, F(6, 330) = 36.580, p < .001. **p < .01, ***p < .001.

〈표 7〉 소극 대응에 대한 다중회귀분석(N = 337)

독립변수	B	SE	β	t	p	VIF
AI 직업위협 인식	.417	.045	.442	9.190	<.001***	1.056
고용 형태	.325	.121	.145	2.681	.008**	1.339
경력	-.073	.064	-.056	-1.140	.255	1.093
AI 사용 경험	.143	.227	.046	.631	.529	2.397
AI 교육 경험	-.476	.155	-.196	-3.080	.002**	1.853
AI 자기효능감	.012	.093	.009	.125	.900	2.204

R² = .277, Adj R² = .264, F(6, 330) = 21.054, p < .001. **p < .01, ***p < .001.

4.6 AI 직업위협 인식의 매개효과

고용 형태가 적극·소극 대응에 미치는 영향에서 AI 직업위협 인식의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2018)의 PROCESS Macro Model 4를 활용하여 5,000회 부트스트래핑을 통해 95% 편이수정 신뢰구간을 산출하였다. 통제변수는 경력, AI 사용 경험, AI 교육 경험, AI 자기효능감이다.

적극 대응에 대한 매개효과 분석 결과는 〈표 8〉과 같다. 간접효과 ab = -.033의 95% 신뢰구간은 [-.059, -.012]로 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 매개효과가 확인되었다. 반면 직접효과 c' = .073의 신뢰구간은 [-.026, +.170]으로 0을 포함하여 비유의하였다. 이러한 결과는 “고용 형태 → AI 직업위협 인식 → 적극 대응”의 경로가 완전매개(full mediation)됨을 의미하며, 따라서 H3-1이 지지되었다. 즉 비정

규직 사서가 정규직보다 적극적 대응을 덜 하는 현상은 비정규직이라는 신분 자체에서 직접 비롯되는 것이 아니라, 비정규직 사서가 더 강하게 형성하는 AI 직업위협 인식을 매개로 작동한다는 것이다.

소극 대응에 대한 매개효과 분석 결과는 〈표 9〉와 같다. 간접효과 ab = .110의 95% 신뢰구간은 [+ .066, +.159]로 0을 포함하지 않아 유의한 매개효과가 확인되었다. 동시에 직접효과 c' = .145의 신뢰구간은 [+ .044, +.242]로 0을 포함하지 않아 직접효과 또한 유의하였다. 이는 “고용 형태 → AI 직업위협 인식 → 소극 대응”의 경로가 부분매개(partial mediation)됨을 의미하며, 따라서 H3-2가 지지되었다. 매개비율(VAF)은 43.2%로, 고용 형태가 소극 대응에 미치는 전체 효과 중 약 43%가 AI 직업위협 인식을 통해 매개되는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 적극 대응에 대한 매개효과(PROCESS Model 4, Bootstrap N = 5,000)

효과 경로	β	95% CI [LL, UL]	판정
a 경로 (고용 형태 → 위협 인식)	.249	[+.155, +.340]	유의
b 경로 (위협 인식 → 적극 대응)	-.131	[-.210, -.051]	유의
c 총효과	.041	[-.053, +.130]	비유의
c' 직접효과	.073	[-.026, +.170]	비유의
ab 간접효과	-.033	[-.059, -.012]	완전매개

〈표 9〉 소극 대응에 대한 매개효과(PROCESS Model 4, Bootstrap N=5,000)

효과 경로	β	95% CI [LL, UL]	관정
a 경로 (고용 형태 → 위협 인식)	.249	[+.154, +.342]	유의
b 경로 (위협 인식 → 소극 대응)	.442	[+.349, +.530]	유의
c 총효과	.255	[+.146, +.358]	유의
c' 직접효과	.145	[+.044, +.242]	유의
ab 간접효과	.110	[+.066, +.159]	부분매개(VAF=43.2%)

VAF = 매개비율 = $|ab|/(|ab|+|c'|) \times 100$.

4.7 분석 결과 요약

이상의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 측정 도구의 신뢰도와 타당도는 모두 양호한 수준이었으며, 4요인 구조의 누적 분산 설명력은 69.03%로 권장 기준을 충족하였다. 둘째, 비정규직 사서는 정규직 사서에 비해 AI 직업위협을 더 강하게 인지하고 있는 것으로 확인되었다($\beta = .249, p < .001$). 셋째, AI 직업위협 인식은 적극 대응을 약화시키고($\beta = -.131, p < .01$) 소극 대응을 강화하는($\beta = .442, p < .001$) 비대칭적 영향을 미쳤으며, 소극 대응에 대한 효과가 적극 대응에 대한 효과보다 약 3배 강했다. 넷째, AI 자기효능감, AI 사용 경험, AI 교육 경험은 적극 대응을 강하게 촉진하는 자

원으로 작용하였으며, 특히 AI 교육 경험은 소극 대응 또한 유의하게 억제하는 효과를 보였다. 다섯째, 고용 형태가 적극 대응에 미치는 영향은 AI 직업위협 인식을 통해 완전매개되었으며, 소극 대응에 미치는 영향은 부분매개(VAF=43.2%)되었다. 이상의 분석 결과를 토대로 본 연구의 5개 가설이 모두 지지되었음을 〈표 10〉과 같이 정리할 수 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 공공도서관 사서가 인지하는 AI 직업위협이 적극·소극 대응 전략에 미치는 영향과 그 매개경로를 구조적으로 분석하기 위해

〈표 10〉 가설 검증 결과 요약

가설	내용	주요 통계치	결과
H1	비정규직 사서의 AI 직업위협 인식이 정규직 사서보다 높을 것이다	$\beta = .249, p < .001$	지지
H2-1	AI 직업위협 인식은 적극 대응에 부(-)의 영향을 미칠 것이다	$\beta = -.131, p < .01$	지지
H2-2	AI 직업위협 인식은 소극 대응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	$\beta = .442, p < .001$	지지
H3-1	AI 직업위협 인식은 고용 형태가 적극 대응에 미치는 영향을 매개할 것이다	$ab = -.033, CI [-.059, -.012]$	지지 (완전매개)
H3-2	AI 직업위협 인식은 고용 형태가 소극 대응에 미치는 영향을 매개할 것이다	$ab = +.110, CI [+ .066, +.159]$	지지 (부분매개, VAF=43.2%)

전국 공공도서관 사서 337명을 대상으로 설문 조사를 실시하고 SPSS 매개회귀분석을 적용하였다. 분석 결과, 사서 집단은 AI를 일정 수준 이상의 직업적 위협으로 인지하고 있으며, 이러한 위협 인식은 적극 대응을 약화시키고 소극 대응을 강화하는 비대칭적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 소극 대응에 대한 효과가 적극 대응에 대한 효과보다 현저하게 나타난 점은 AI 위협이 강해질수록 사서들의 능동적 대응이 약화되고 회피·체념적 반응이 두드러지게 증가함을 시사하며, 이는 Seligman (1975)의 학습된 무력감 이론이 사서 집단의 AI 적응 맥락에서 경험적으로 지지됨을 의미한다.

또한 비정규직 사서는 정규직 사서에 비해 AI 직업위협을 더 강하게 인지하였으며, 이 차이가 대응 전략으로 이어지는 경로에서 적극 대응은 완전매개, 소극 대응은 부분매개의 구조를 보였다. 이는 비정규직 사서의 적극·소극 대응 문제가 동일한 메커니즘으로 환원되지 않으며 각각 다른 정책적 개입 지점을 요구함을 시사하며, 김수진과 김유승(2012)이 보고한 사서 고용 형태 차이의 문제를 AI 시대 맥락으로 확장한 결과이다. 한편 AI 자기효능감, AI 사용 경험, AI 교육 경험은 적극 대응을 강하게 촉진하면서도 AI 직업위협 인식 자체에는 유의한 영향을 미치지 않아, “AI 위협을 줄이는 것”과 “AI 위협에 적극 대응하게 만드는 것”이 서로 다른 메커니즘을 통해 작동함을 보여주었다. 따라서 사서 직군 정책은 이 두 차원을 구별하여 접근할 필요가 있다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 공공도서관 사서 직군의 AI 적응을 지원하는 정책적 제언을 다음과 같이 제시한다. 첫째, 위협 인지 관리와

고용 안정성 확보를 동시에 추진해야 한다. 비정규직의 적극 대응 격차는 단순한 신분 전환만으로 해소되지 않는다. 위협 인식 강도를 조절하는 인지적 개입이 반드시 병행되어야 한다. 따라서 비정규직의 정규직화 같은 구조적 개선과 함께 사서 직무의 AI-보완적 가치 재정의, AI의 현실적 역할과 한계에 대한 정확한 정보 제공, 사서 고유 역할(이용자 관계, 정보 리터러시 교육, 지역사회 서비스 등)의 강화 정책이 함께 추진되어야 한다. 둘째, AI 교육의 목표를 재정의해야 한다. 본 연구에서 AI 교육 경험은 위협 인식을 줄이지는 않지만 적극 대응을 촉진하고 소극 대응을 억제하는 효과를 보였다. 따라서 사서 대상 AI 교육의 목표는 ‘AI에 대한 두려움 해소’가 아닌 ‘AI 환경에서의 대응 역량 강화’로 재조준되어야 한다. 구체적으로는 AI 도구 실습, AI-사서 협업 모델 학습, AI 시대의 사서 정체성 워크숍 등 행동 역량 중심 교육이 효과적일 것이다. 셋째, 학습된 무력감 강화를 경계해야 한다. AI 위협의 거시성과 불가피성을 강조하는 메시지는 사서들의 학습된 무력감을 강화하여 오히려 소극 대응을 증가시킬 위험이 있다. 정책 커뮤니케이션은 사서가 통제 가능한 행동 영역에 초점을 맞춰 자기효능감을 자극하는 방향으로 설계되어야 한다. 넷째, 사서 직군 내부의 차별화된 지원 체계가 필요하다. 비정규직 사서는 위협 인식 강도와 대응 행동 양상에서 정규직과 구조적으로 다른 모습을 보이므로, 이들을 위한 별도의 AI 교육 우선 지원, 직무 안정성 확보, 발언권 보장 등 구조적 자원 확충이 동시에 이루어져야 한다.

본 연구의 한계와 향후 연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 횡단설계의 한계로 인해 변수 간 인

과관계의 방향성을 단정 짓는 데 어려움이 있다. AI 직업위협 인식이 대응 전략을 결정한다는 본 연구의 모형 외에, 이미 소극적 대응 성향을 가진 사서가 AI를 더 위협적으로 평가할 가능성도 배제하기 어렵다. 향후 중단설계나 시점차 분석을 통한 인과관계 검증이 필요하다. 둘째, 표본은 사서 커뮤니티를 통한 비확률 편의표집으로 수집되어 AI에 관심 있는 사서들의 자기선택적 응답 가능성이 있다. 모집단 대표성을 강화한 후속 연구가 요구된다. 셋째, 본 연구의 AI 자기효능감은 2문항으로 측정되어 구성개념의 다면성을 충분히 포착하기에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 AI 자기효능감의 인지적·행동적·평가적 차원을 모두 포괄하는 다문항 척도를 활용한 정교한 분석이 필요하다. 넷째, 본 연구는 공공도서관 사서를 대상으로 한정하였으므로 대학도서관·전문도서관·학교도서관 등 다른 유형의 도서관 사서나 다른 정보 전문직군에 일반화하는 데 신중을 기할 필요가 있다. 다섯째, 본 연구는 AI 직업위협 인식의 매개효과에 초점을 두었으나, 향후 연구에서는 조직 차

원의 매개변수(조직 지원, 동료 협력, 리더십 등)나 더 정교한 개인 차원의 조절변수(성격 특성, 직무 자율성 등)를 추가한 확장 모형 분석이 사서직 AI 적응 메커니즘에 대한 이해를 더욱 풍부하게 만들 것이다.

결론적으로 본 연구는 공공도서관 사서의 AI 직업위협 인식이 적극·소극 대응 전략에 비대칭적으로 영향을 미치며 고용 형태가 이 경로를 매개적으로 작동시킨다는 사실을 구조적으로 입증하였다. 본 연구의 핵심 메시지는 사서 직군의 AI 적응이 단일한 차원의 개입으로 해결되지 않는다는 점이다. AI 위협 인식의 강도를 조절하는 인지적 개입, AI 자기효능감과 역량을 강화하는 교육적 개입, 그리고 고용 안정성을 확보하는 구조적 개입이 동시에 추진될 때 사서 직군은 AI 시대의 도전을 능동적으로 헤쳐 나갈 수 있다. 이는 단순히 사서 직군의 적응 문제를 넘어 AI 시대 정보 전문직 일반의 미래를 결정짓는 핵심 정책 의제이며, 본 연구가 그러한 정책 설계에 필요한 실증적 근거를 제공한다는 점에서 의의를 갖는다.

참 고 문 헌

- 강유정 (2024). 공공도서관 AI 도서추천서비스의 이용자 수용연구. 한국문헌정보학회지, 58(4), 277-306. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2024.58.4.277>
- 강유정 (2025). 공공도서관 AI 챗봇의 의인화와 서비스 품질이 지속적인 이용의도에 미치는 영향. 한국문헌정보학회지, 59(1), 517-545. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.1.517>
- 곽우정, 노영희 (2021). 도서관의 인공지능(AI) 서비스 현황 및 서비스 제공 방안에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 52(1), 155-178. <https://doi.org/10.16981/kliss.52.1.202103.155>
- 권순식 (2013). 비정규직 고용관리의 결정 요인에 관한 실증 연구. 노동정책연구, 13(2), 31-66. <https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.2.002>

- 김성희, 이승민 (2024). 생성형 AI의 기술적 특성과 사서의 개인적 특성이 생성형 AI 사용의도에 미치는 영향. *한국비블리아학회지*, 35(2), 109-133.
<https://doi.org/10.14699/kbiblia.2024.35.2.109>
- 김수진, 김유승 (2012). 운영방식과 고용 형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구: 대구광역시 소재 공공도서관을 중심으로. *한국비블리아학회지*, 23(4), 261-282.
<https://doi.org/10.14699/kbiblia.2012.23.4.261>
- 김지현 (2020). 인공지능(AI)을 이용한 도서관서비스 연구: 북미 대학도서관을 중심으로. *한국도서관·정보학회지*, 51(4), 231-247. <https://doi.org/10.16981/kliss.51.4.202012.231>
- 나민경, 오지은, 이지연 (2025). 생성형 AI 기반 도서관 운영평가 자동화 가능성에 대한 기초연구. *정보관리학회지*, 42(4), 277-301. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2025.42.4.277>
- 박태연, 한희정, 오효정, 양동민 (2018). 4차 산업혁명 시대 도서관 사서의 핵심업무에 관한 연구. *한국도서관·정보학회지*, 49(2), 327-356. <https://doi.org/10.16981/kliss.49.2.201806.327>
- 이정미 (2023). ChatGPT, 생성형 AI 시대 도서관의 데이터 리터러시 교육에 대한 연구. *한국문헌정보학회지*, 57(3), 303-323. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2023.57.3.303>
- 이정미 (2025). 생성형 AI 기반 도서관 서비스 환경에서의 데이터 편향성 탐색과 대응 전략. *한국비블리아학회지*, 36(4), 183-205. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2025.36.4.183>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Brougham, D. & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Cox, A. M. (2023). How artificial intelligence might change academic library work: applying the competencies literature and the theory of the professions. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 74(3), 367-380.
<https://doi.org/10.1002/asi.24635>
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York: Guilford Press.

- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Lankes, R. D. (2011). *The Atlas of New Librarianship*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford: Oxford University Press.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Kang, Yu-Jeong (2024). User acceptance of AI (Artificial Intelligence) book recommendations in public libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 58(4), 277-306. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2024.58.4.277>
- Kang, Yu-Jeong (2025). The influence of anthropomorphism and service quality of public library AI chatbot on continuous use intention. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 59(1), 517-545. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.1.517>
- Kim, Ji-Hyun (2020). A study on library service using artificial intelligence: focused on North American university libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 51(4), 231-247. <https://doi.org/10.16981/kliss.51.4.202012.231>
- Kim, Seonghee & Lee, Seung Min (2024). The impact of generative AI's technical characteristics and librarians' personal traits on intention to use generative AI. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 35(2), 109-133. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2024.35.2.109>
- Kim, Su-Jin & Kim, You-Seung (2012). A study on public librarians' job satisfaction by management and employment styles: focused on public libraries in Daegu Metropolitan City. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(4),

- 261-282. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2012.23.4.261>
- Kwak, Woojung & Noh, Younghee (2021). A study on the current state of the library's AI service and the service provision plan. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 52(1), 155-178. <https://doi.org/10.16981/kliss.52.1.202103.155>
- Kwon, Soonsik (2013). The empirical study on the factors of management of contingent work. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 13(2), 31-66. <https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.2.002>
- Lee, Jeong-Mee (2023). A study on the data literacy education in the library of the ChatGPT, generative AI era. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 57(3), 303-323. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2023.57.3.303>
- Lee, Jeong-Mee (2025). Exploring data bias and mitigation strategies in generative AI-driven library service environments. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 36(4), 183-205. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2025.36.4.183>
- Na, Min-Kyung, Oh, Ji-Eun, & Lee, Ji-Yeon (2025). An exploratory study on the feasibility of using generative AI to automate library performance evaluation. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 42(4), 277-301. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2025.42.4.277>
- Park, Tae-Yeon, Han, Hui-Jeong, Oh, Hyo-Jung, & Yang, Dongmin (2018). A study on the librarian's key tasks of the era of the 4th industrial revolution. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 49(2), 327-356. <https://doi.org/10.16981/kliss.49.2.201806.327>

