

2026 비영리 활동가 AI 인식·활용 조사 결과

# 비영리의 AI 전환 과정에서 나타나는 양상·격차·긴장·변화

다음세대재단 & 연세대학교 복지국가연구센터

연구진 최영준, 유정민, 한선희

# CONTENTS

2026 비영리 활동가 AI 인식·활용 조사 결과

## 01. 연구배경

## 02. 연구결과

01.

# 연구 배경

2026 비영리 활동가 AI 인식·활용 조사 결과

# 연구배경      비영리는 AI를 어떻게 활용하고 있을까?

- 인공지능 전환(AI)이 사회경제 전반의 조직 운영과 업무 방식에 변화를 가져오고 있음
- 영리 조직인 기업에서는 AI 사용이 필수가 되고 있으며, 문서 작성부터 의사결정 지원까지 기업 업무 전반에 영향을 미치며, 조직의 효율성과 생산성을 높이고 있음
  - ◆ AI의 사용이 기업의 생산성을 높여준다는 결과들이 보고되고 있음. 매출 증가, 업무시간 절감, 월평균 비용 절감 등이 유의미하다고 보고됨 (USM, 2025). 다만, 아직 활용의 대부분은 기초적 수준의 활용에 그치며, 고도의 활용은 제한적이라는 연구결과도 있음(노유선, 2025)
- 비영리단체(NPO) 역시 이러한 흐름의 예외는 아님. 한편으로 NPO의 재정 및 인력의 부족 그리고 윤리 및 데이터 보호 이슈로 도입과 활용이 제한적일 수 있다는 의견이 있지만, 실증연구들에 따르면 이미 상당수가 활용 중인 것으로 나타남.
  - ◆ 캐나다 NPO의 80%, 미국은 74%, 아름다운 재단 조사에서 국내의 경우 90% 이상이 사용하고 있는 것으로 보고되었음
  - ◆ 동시에 재정적으로 여유있는 NPO와 그렇지 못한 NPO 사이의 불평등 문제도 제기되고 있음(Fournarakis, 2025)
- 종합적으로 AI는 영리 부문뿐 아니라 비영리 부문에서도 조직의 거대한 변화를 추동하고 있음. 하지만, 여전히 어떠한 패턴으로 활용되며, 어떠한 영향을 개인과 조직에 미치고 있는지, 향후 어떠한 발전방향이 필요한지에 대해서는 지식이 부족함

# 연구질문 비영리의 AI 활용에 대해 알고 싶어서

## AI를 누가 & 어떻게 활용하는가?

- ◆ 활동가들의 AI 활용역량과 윤리인지 패턴은 어떻게 나타나는가?

## NPO 활동가들은 무엇을 기대하며, 무엇이 달라졌다고 느끼는가?

- ◆ AI를 활용하며 어떠한 기대를 가지고 있고, 실제 어떠한 효과를 경험하고 있는가?
- ◆ 조직의 AI 활용수준은 어떻게 다르게 나타나고, 그 결과는 무엇인가?
- ◆ AI와 정부의 AI 정책에 대한 기대와 우려는 무엇인가?

## 더 나은 AI 활용을 위해 어떠한 교육이 필요한가?

## NPO 활동가 대상 설문조사

### | 설문 기간

2026년 3월 25일(수) ~ 2026년 4월 10일(금),  
온라인 설문조사

### | 설문 대상

18세 이상 국내 비영리 조직 종사자 (사회복지/시민사회/국제개발협력/모금 및 배분/중간지원/특정분야 활동 조직 등),  
비확률표집에 기반한 자발적 편의 응답 표집 방식

### | 최종 응답자

**804명**이 참여하였음. AI에 더 적극적인 이들이 응답했을  
가능성이 있기 때문에 감안하여 해석할 필요 있음

질문을 만들기 위해 **6명**의 활동가와 **표적집단면접**을 실시함

## 조건부가치측정

Contingent Valuation Method

- 생성형 AI의 경제적 가치를 측정하기 위해 조건부가치측정 중 지불의사방식(Willing To Pay, WTP)을 활용함
- 생성형 AI 활용이 개인의 업무에 제공하는 효용을 화폐 단위로 환산하고, 비영리 활동가 집단 내 가치 인식 분포를 실증적으로 도출함

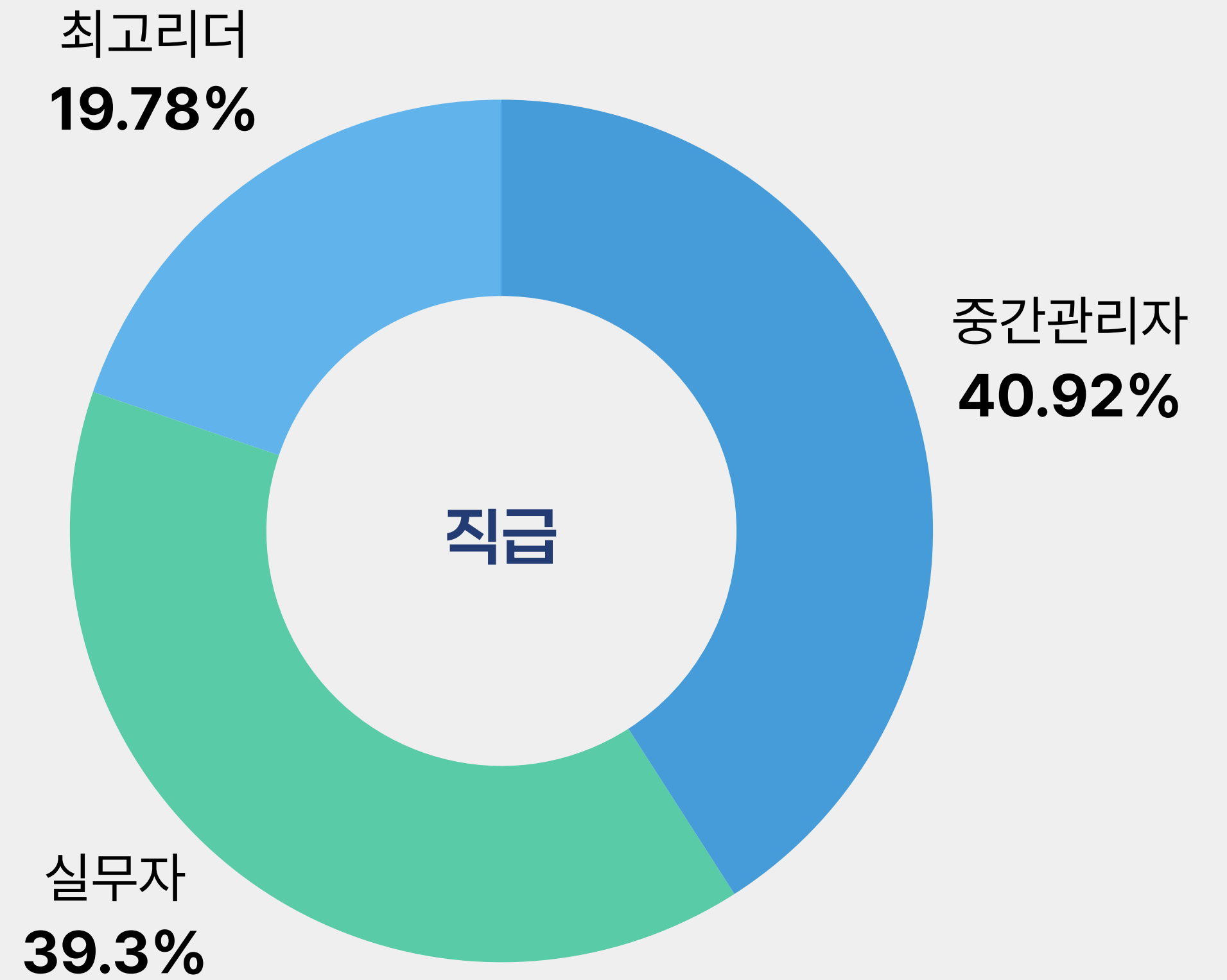
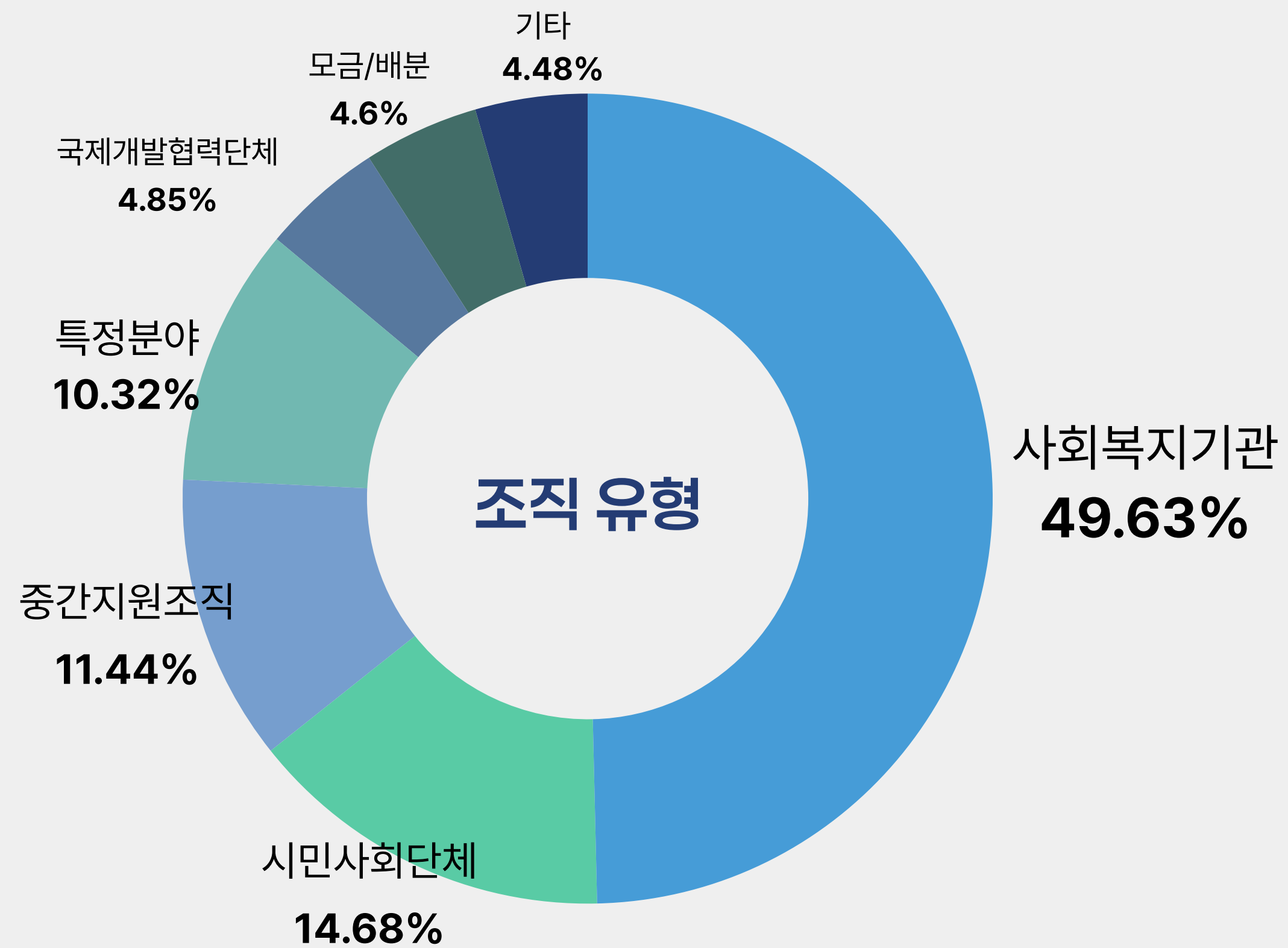
## 컨조인트 방법

Conjoint Analysis

- 선택 기반 컨조인트(choice-based conjoint, CBC) 방식을 활용하여, 서로 다른 속성 조합을 가진 두 개의 AI 도구 대안을 제시하고, 응답자가 실제로 더 사용하고 싶은 대안을 선택하도록 설계함
- AI 도구의 향후 활용 의향과 선택 기준을 보다 정교하게 분석하기 위해 컨조인트 분석(conjoint analysis)을 적용함
- 실제 선택 상황과 유사한 구조를 통해 응답자의 선호를 간접적으로 측정함으로써, 단순 인식 조사보다 행동에 가까운 의사결정 메커니즘을 파악할 수 있음

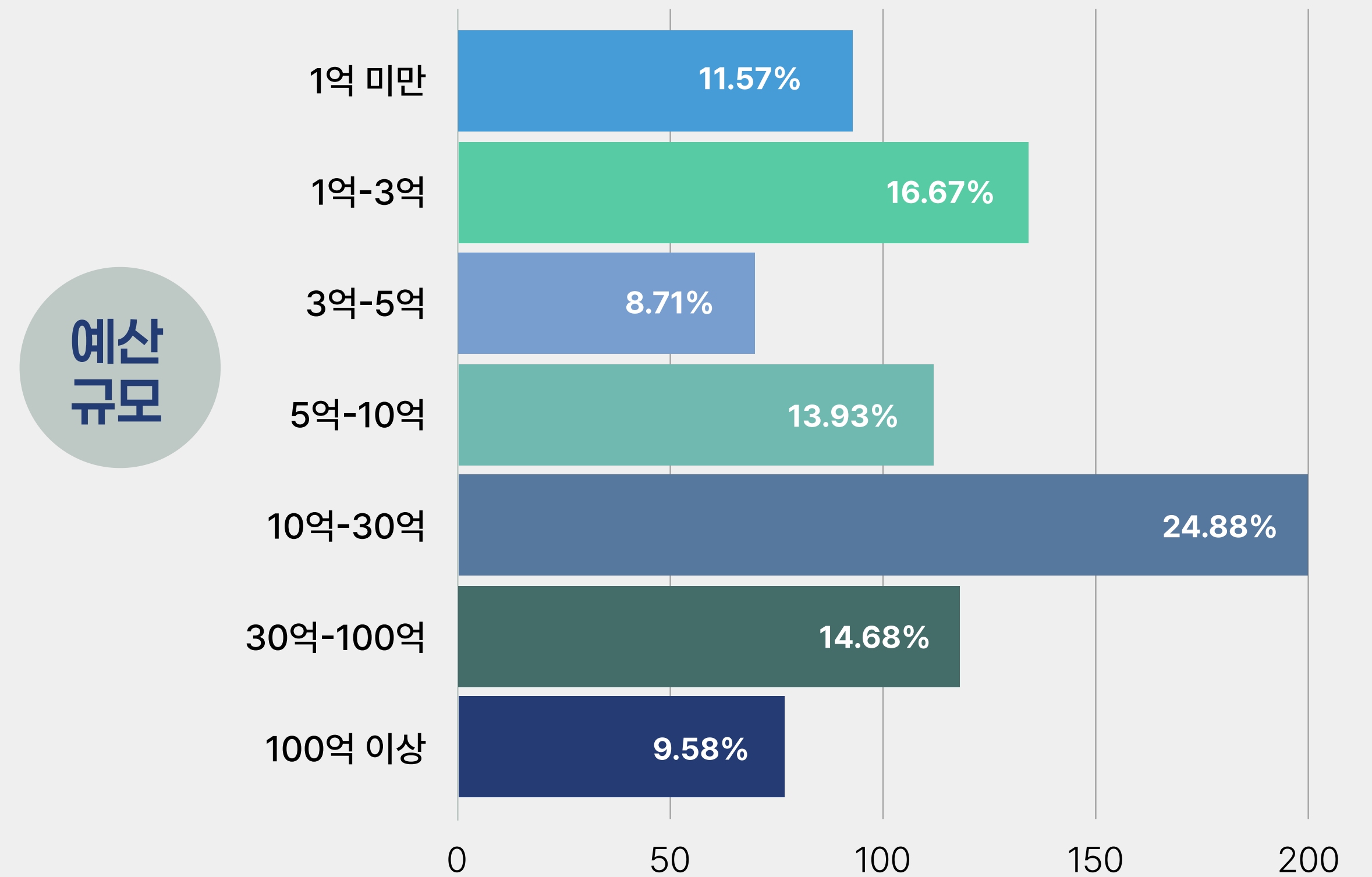
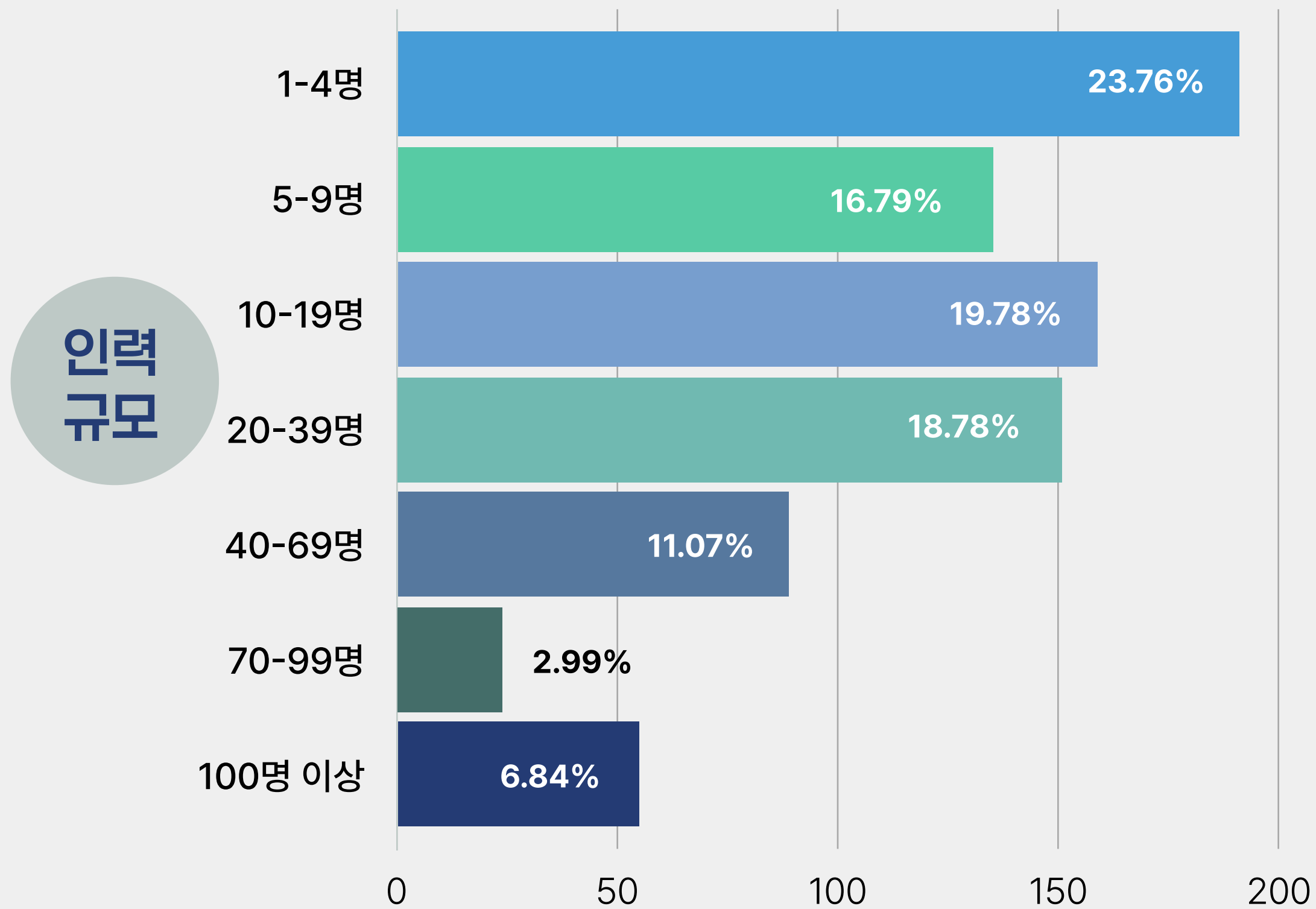
# 누가 설문에 응답했는가? (개인차원)

비영리 활동가/종사자 804명



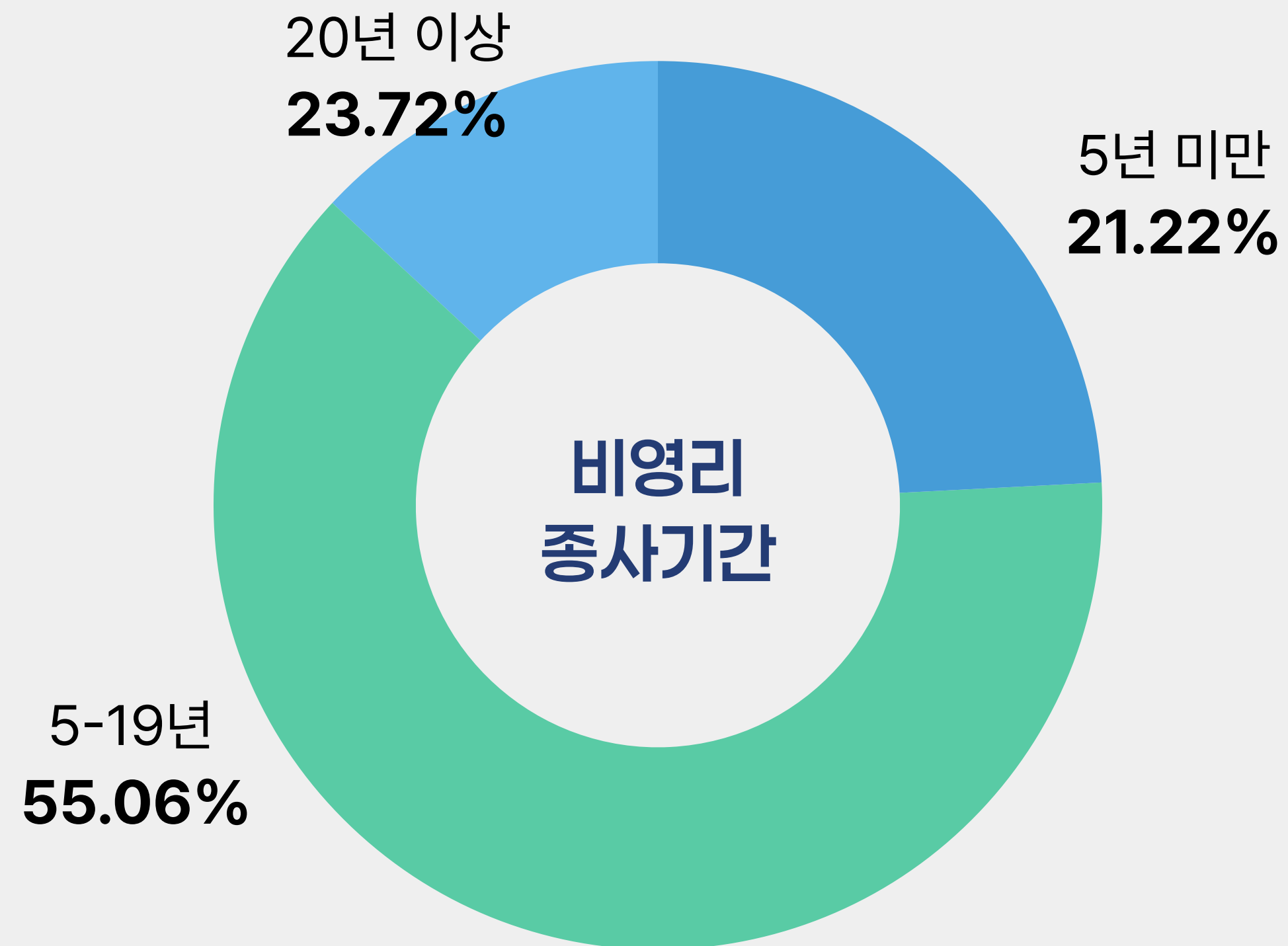
# 누가 설문에 응답했는가? (개인차원)

비영리 활동가/종사자 804명

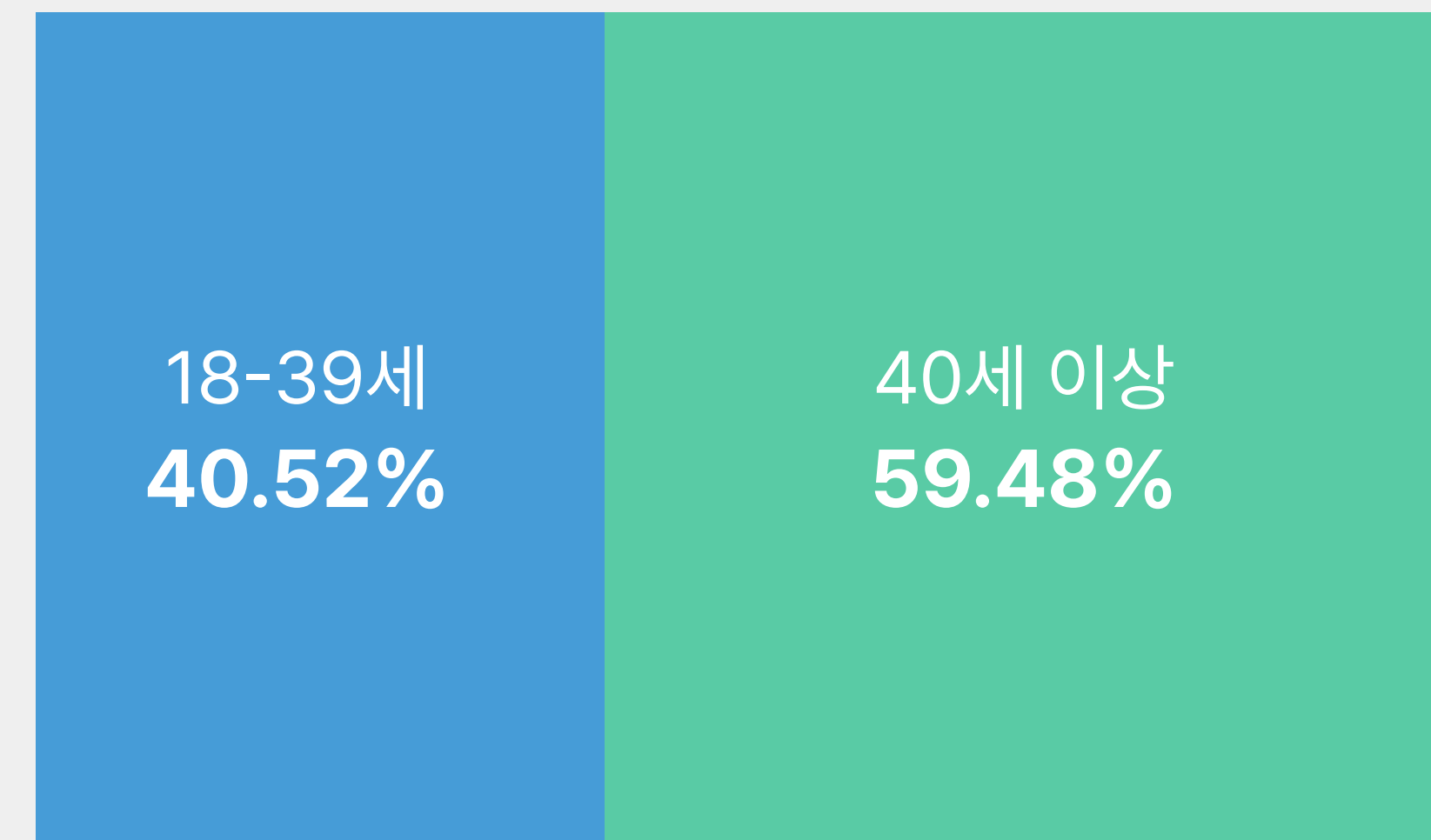


# 누가 설문에 응답했는가? (개인차원)

비영리 활동가/종사자 804명



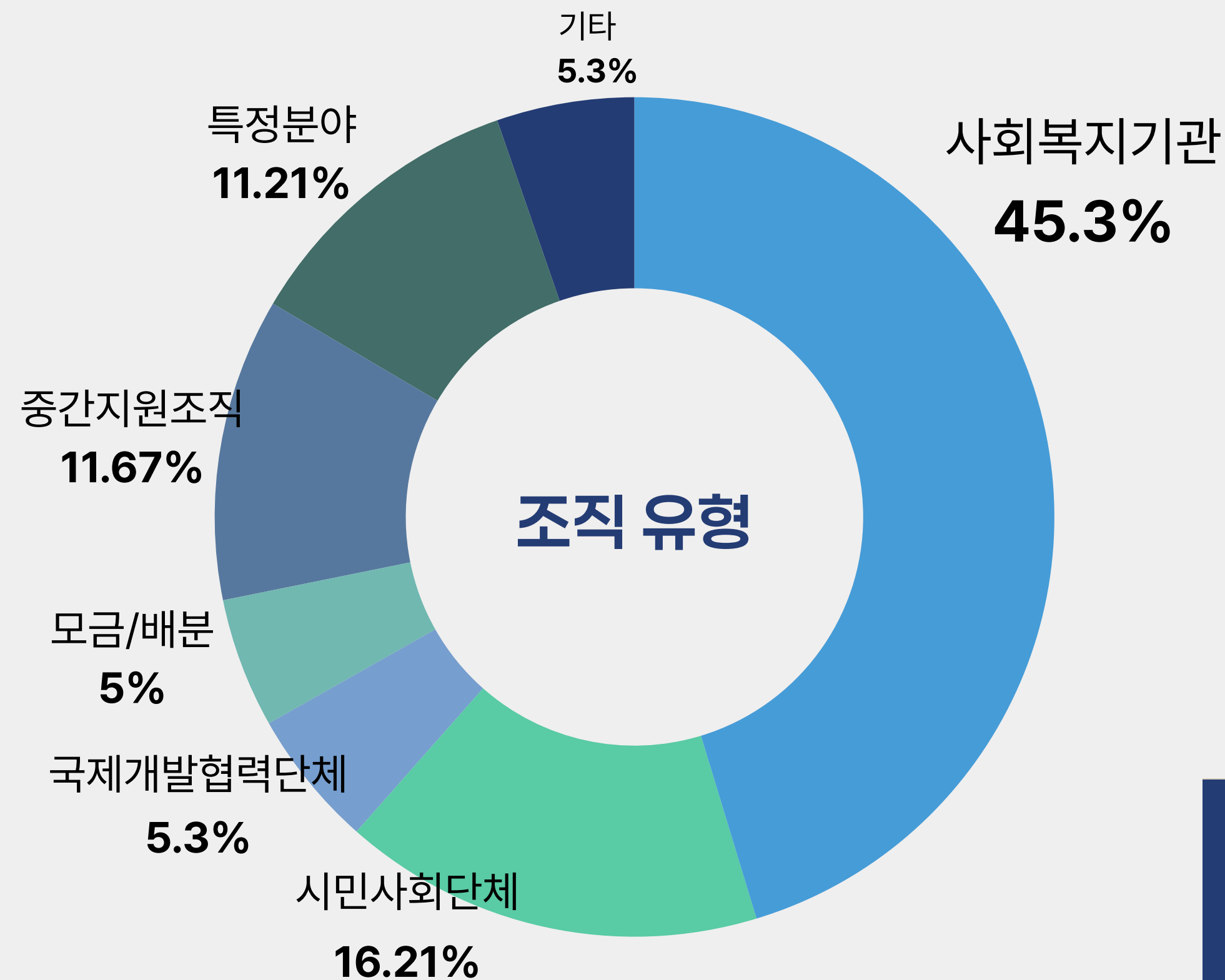
연령



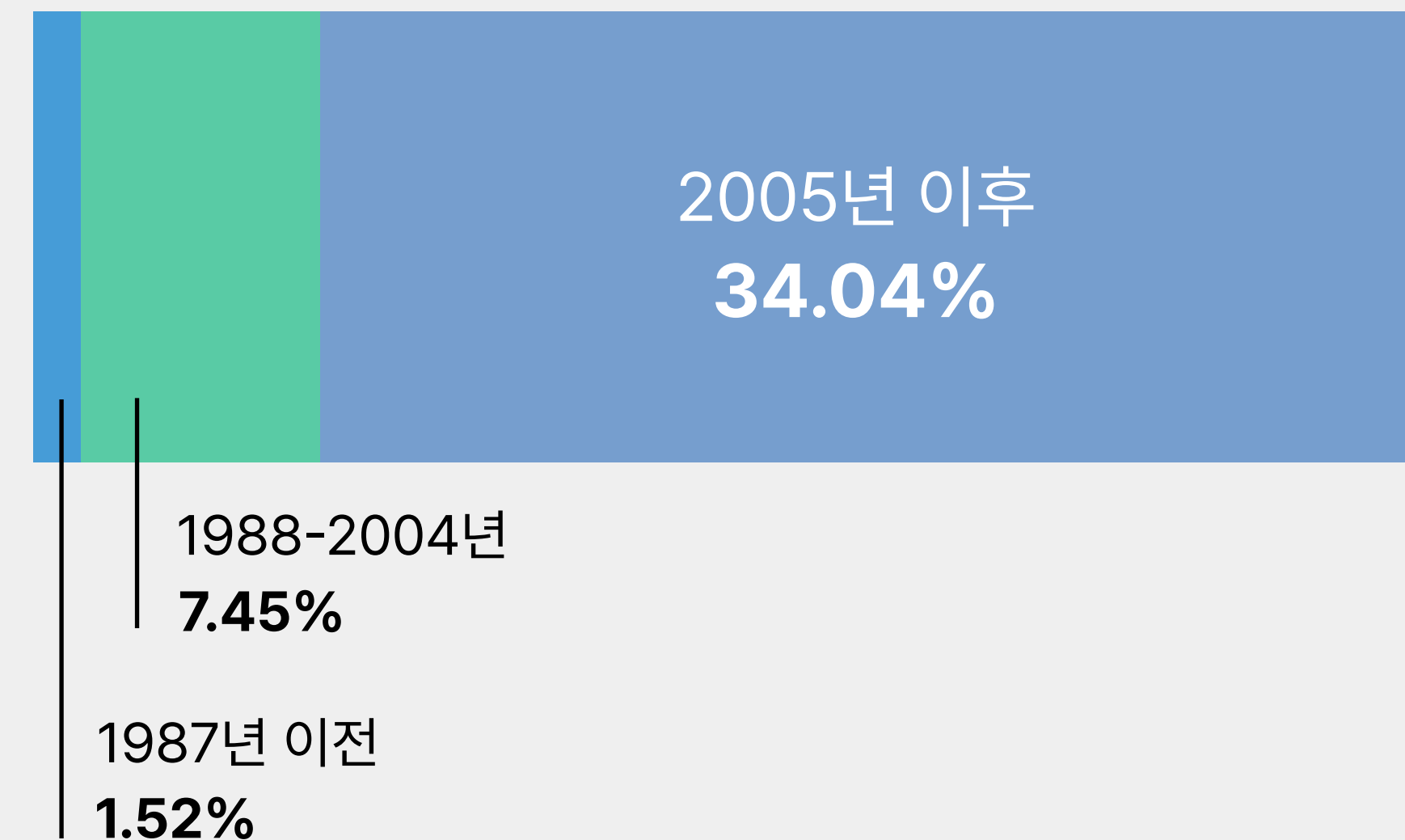
# 누가 설문에 응답했는가? (조직차원)

## 비영리 조직

660기관



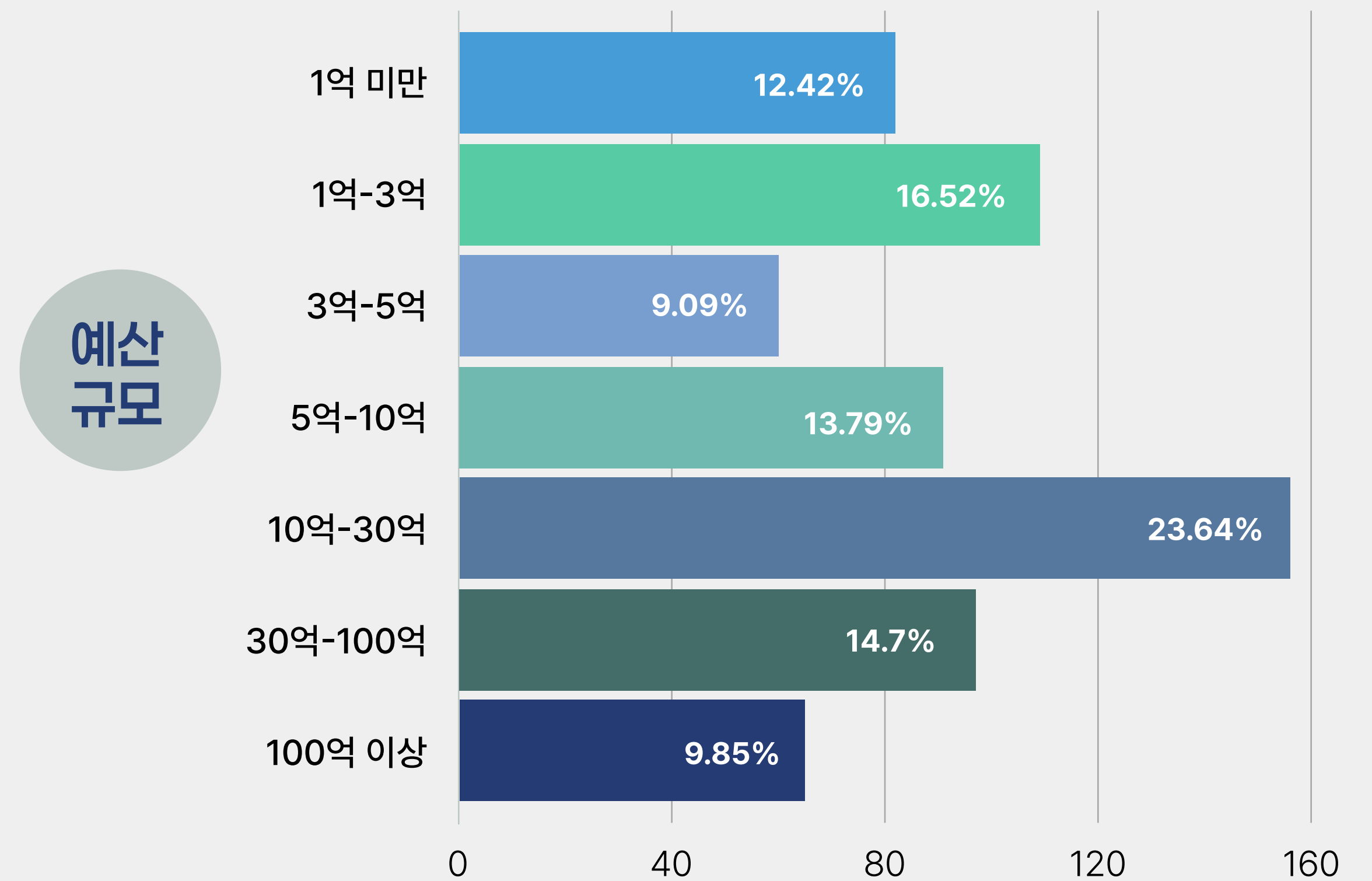
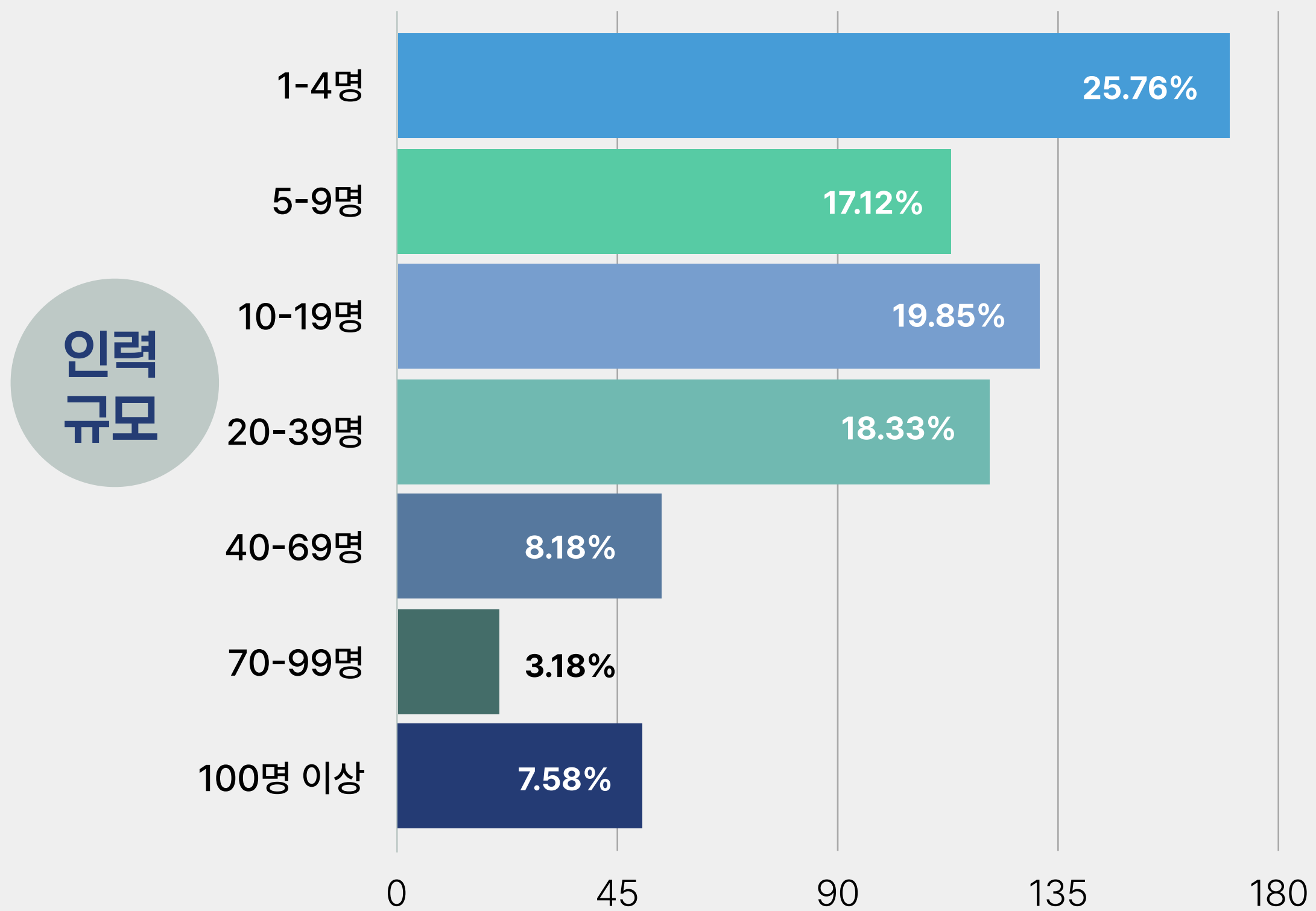
## 조직 창립 년도



기관종류, 종사자 수, 창립년도, 기관 위치(광역, 기초) 변수를 활용하여 같은 기관을 찾아내고, 이 중 직급이 높거나 (직급이 같을 경우) 조직 입사 연도가 오래되거나 (입사 연도가 같을 경우) 주관적 조직 이해도가 높거나 (주관적 이해도가 같을 경우) 무작위로 한 명을 선택하여 조직 변수로 활용하였음.

# 누가 설문에 응답했는가? (조직차원)

## 비영리 조직 660기관



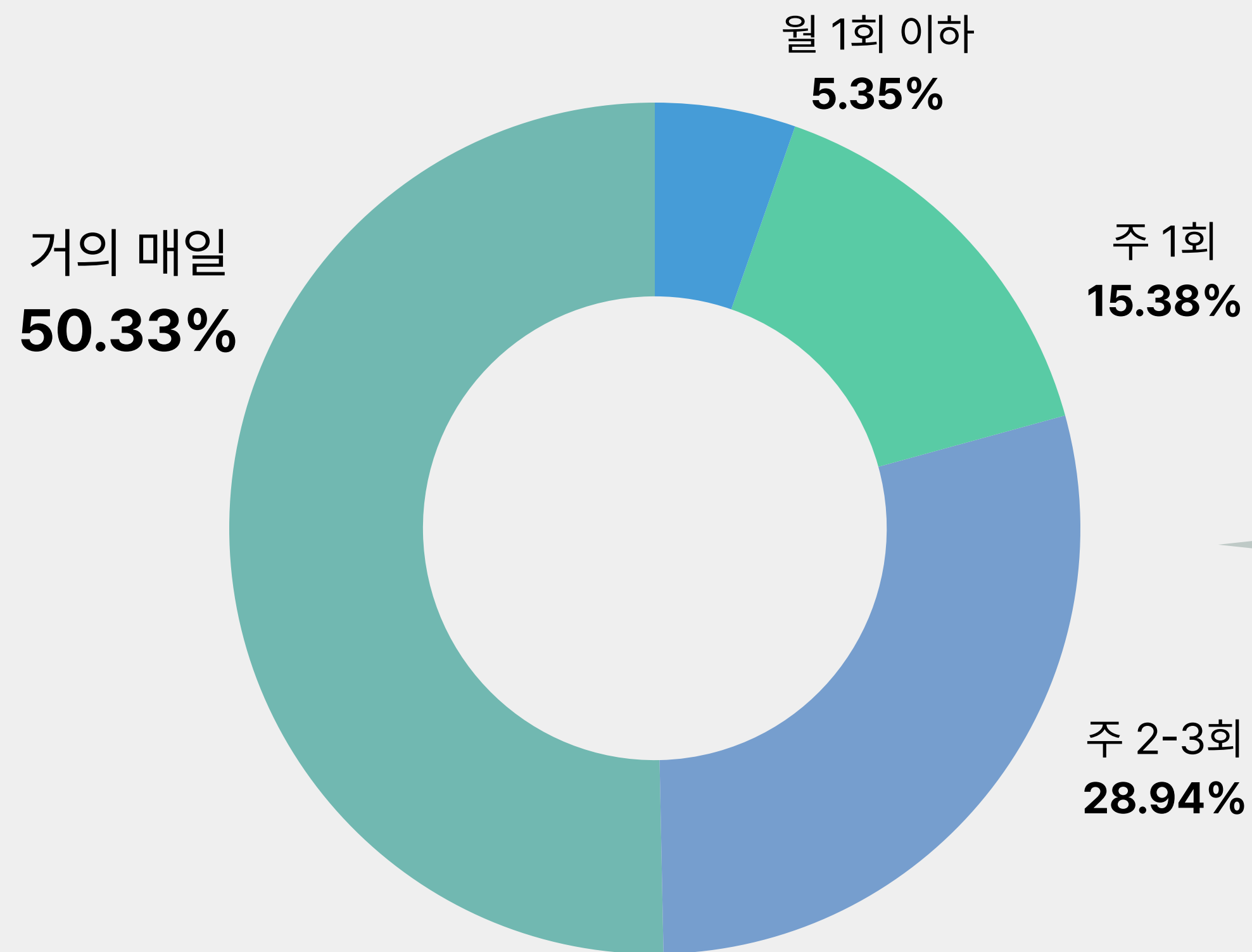
02.

# 연구 결과

2026 비영리 활동가 AI 인식·활용 조사 결과

# PART 1. AI는 이미 비영리의 일상적 도구가 되고 있다

귀하는 업무에서 AI 도구를 얼마나 자주 활용하고 계십니까?



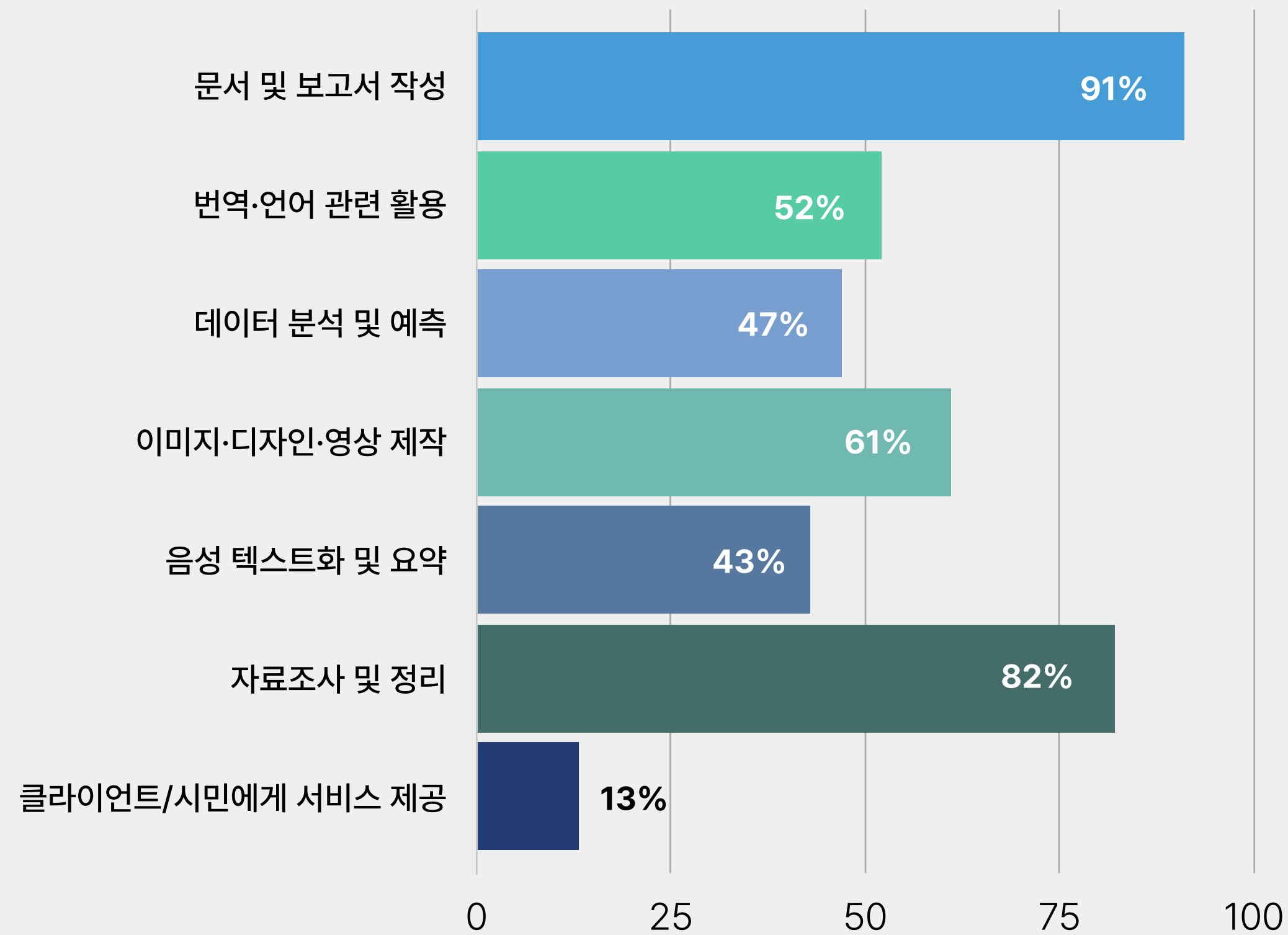
👤 FGI A: (AI를 안 쓰면) 거의 일을 안 한다고 봐야 될 것 같아 제가 볼 때는..

👤 E: 챗gpt 이런 거는 좀 듀얼이어서 하나는 챗gpt 띄워 놓고 하나는 이렇게 해놓고 할 정도로 그 정도로 많이 사용을 하시는 것 같긴 해요.

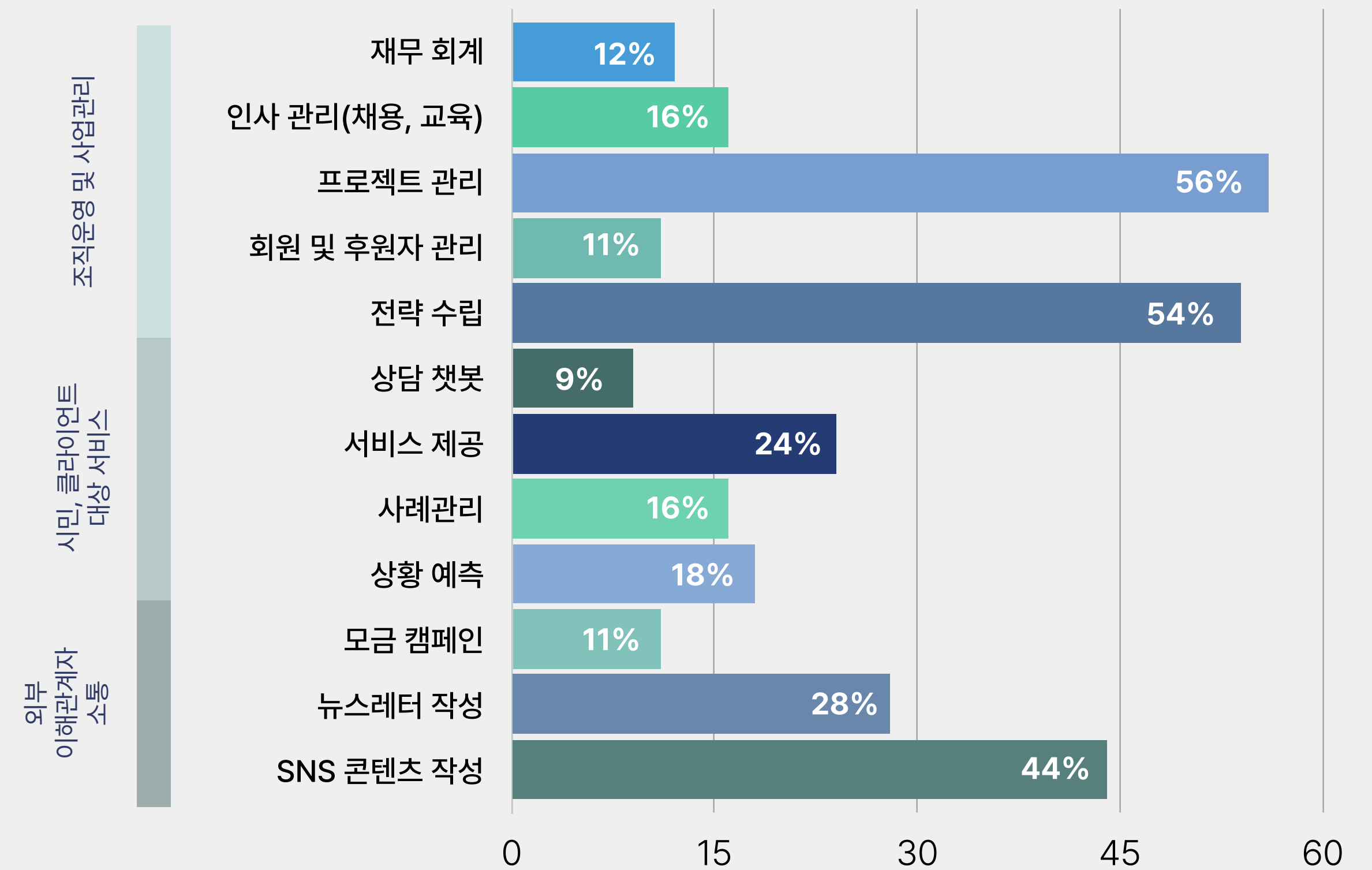
AI를 활용하지 않은 이들은 804명중 24명(3%)였음  
AI를 활용하지만, 업무가 아닌 개인적으로 활용하는 사람들은 13명(1.6%)였음

# PART 1. AI는 이미 비영리의 일상적 도구가 되고 있다

## AI 활용 목적

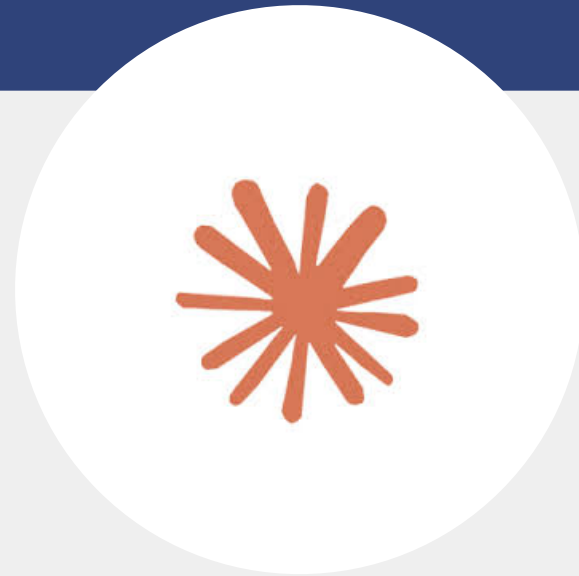
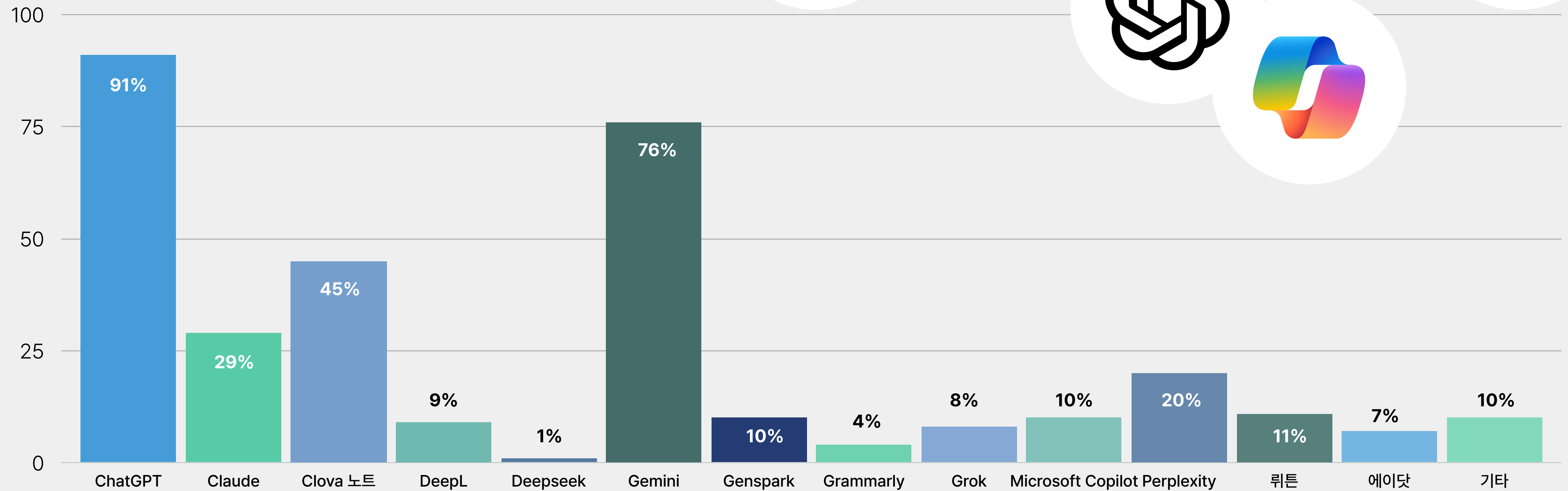


## AI 활용 업무

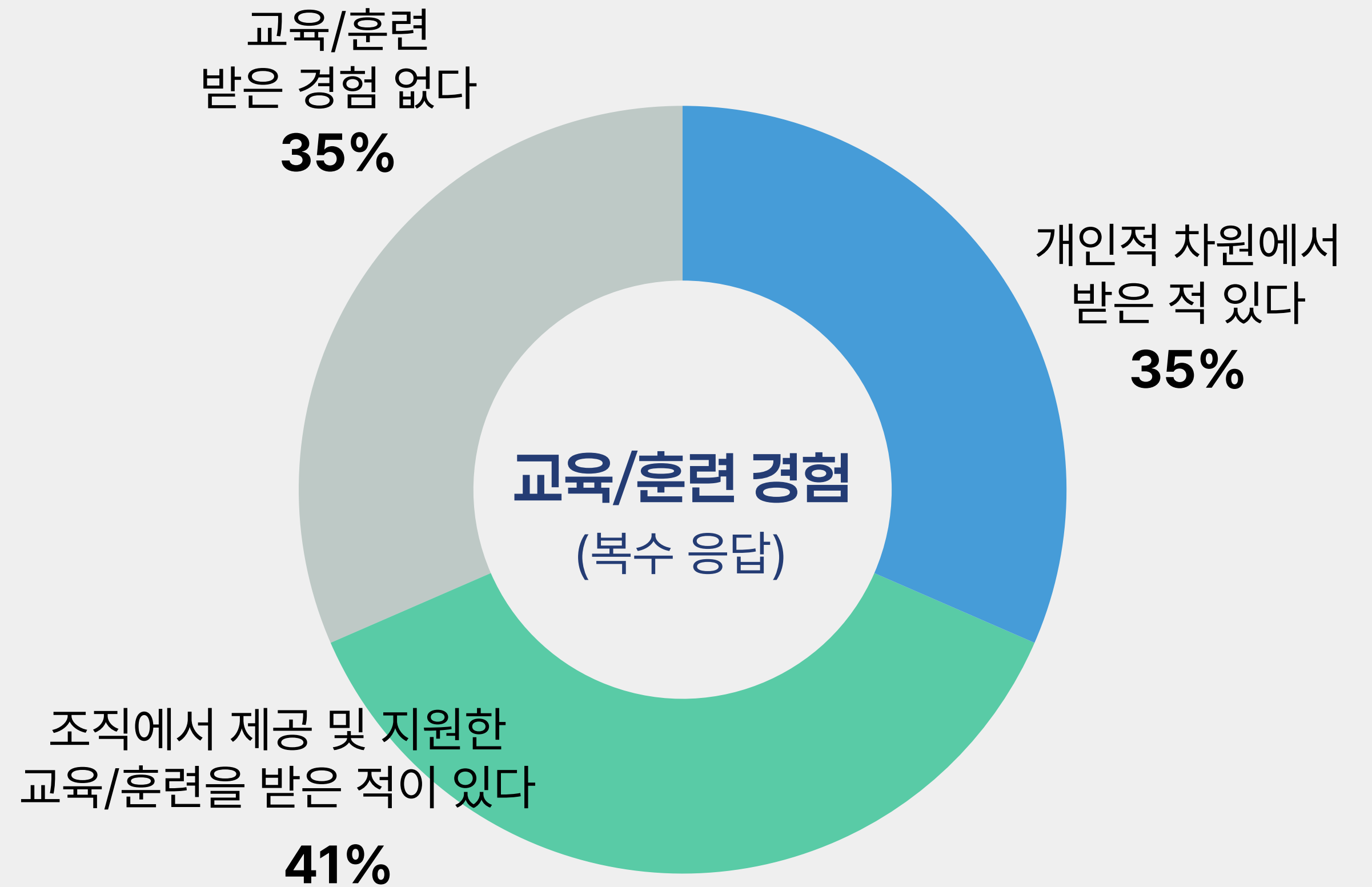
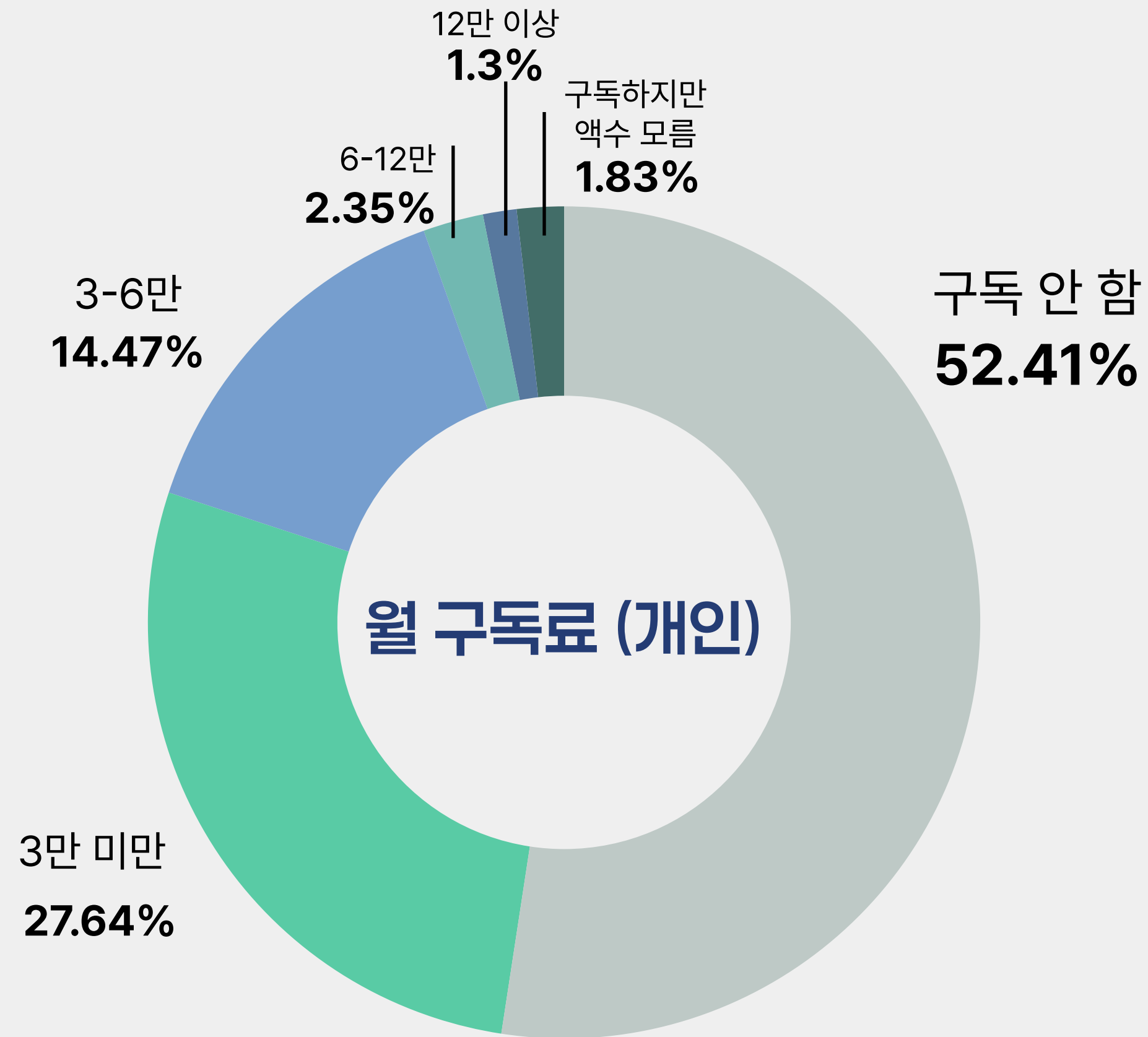


# PART 1. AI는 이미 비영리의 일상적 도구가 되고 있다

## 활용 도구



# PART 1. AI는 이미 비영리의 일상적 도구가 되고 있다



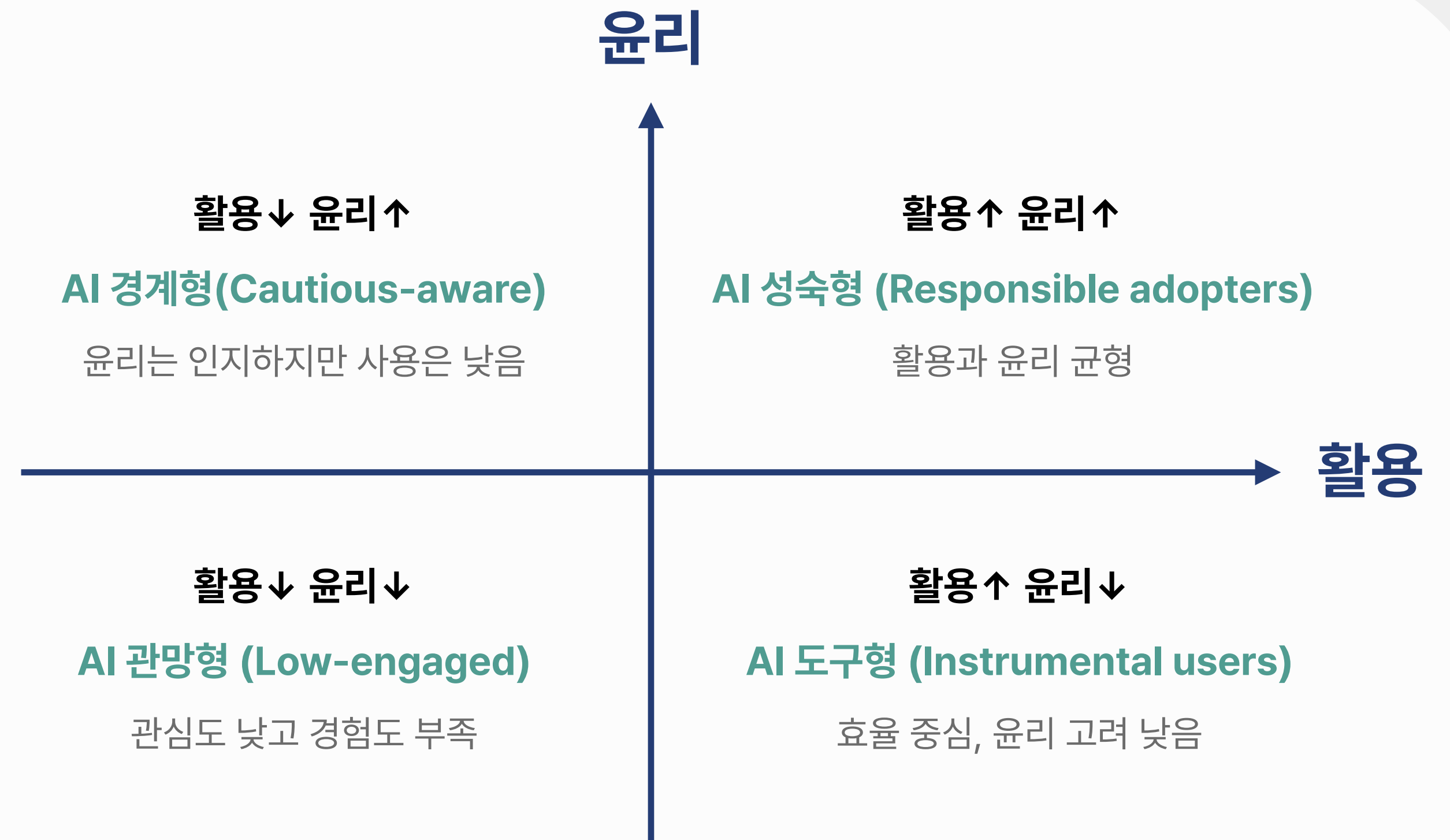
# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

👤 FGI A3:

한 4분의 1이 굉장히 많이 쓰고  
압도적으로 많이 써요.

그리고 안 쓰는 사람들은 아예 쓰지 않거든요.

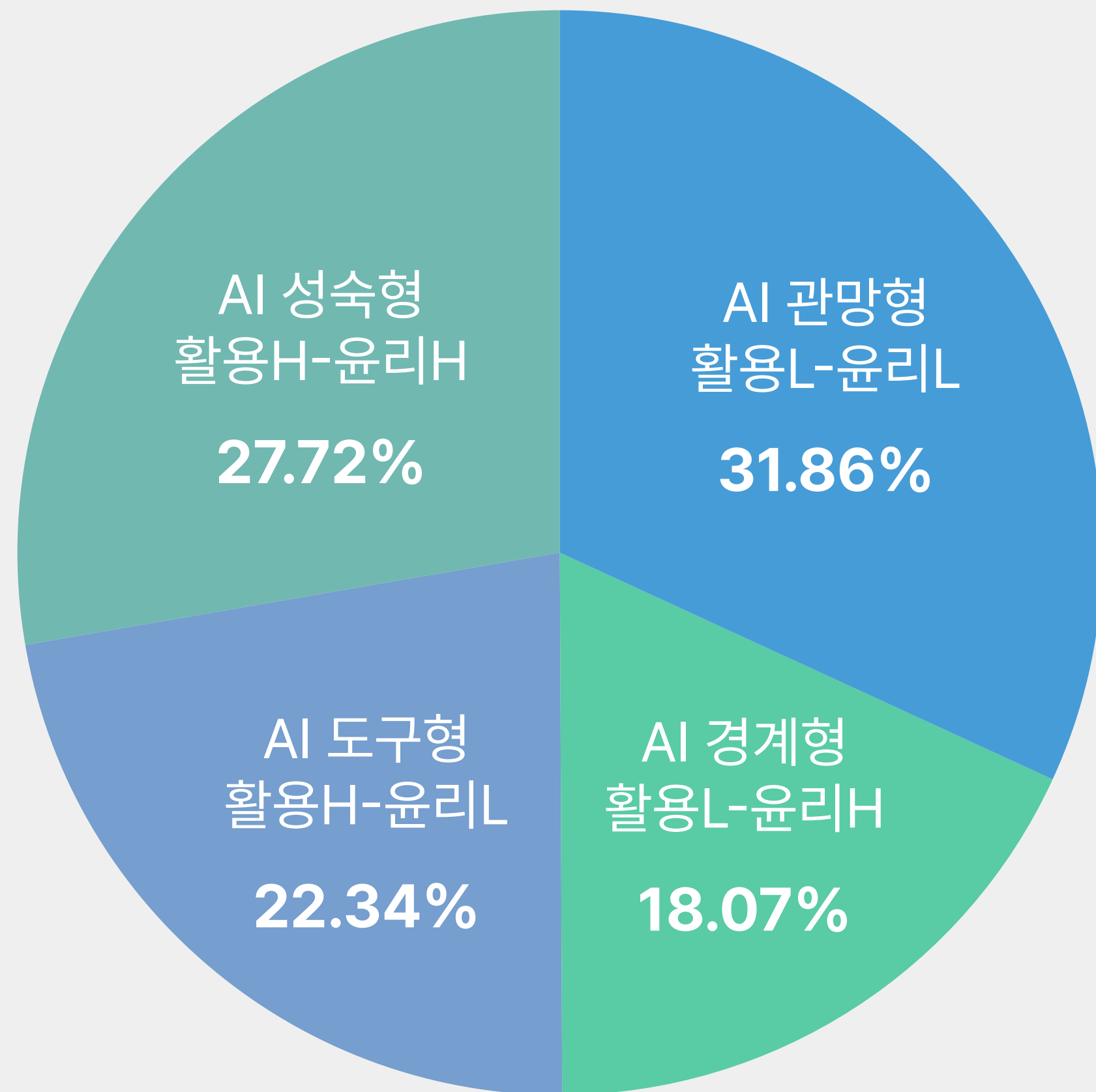
그러니까 이 개인 간의 갭이 엄청 큰데  
저희는 조직 차원으로 AI를 적극 활용해라  
이런 방침이 있거나 그런 건 아니어서  
이 편차가 계속 점점 커지고 있는 느낌이..



# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

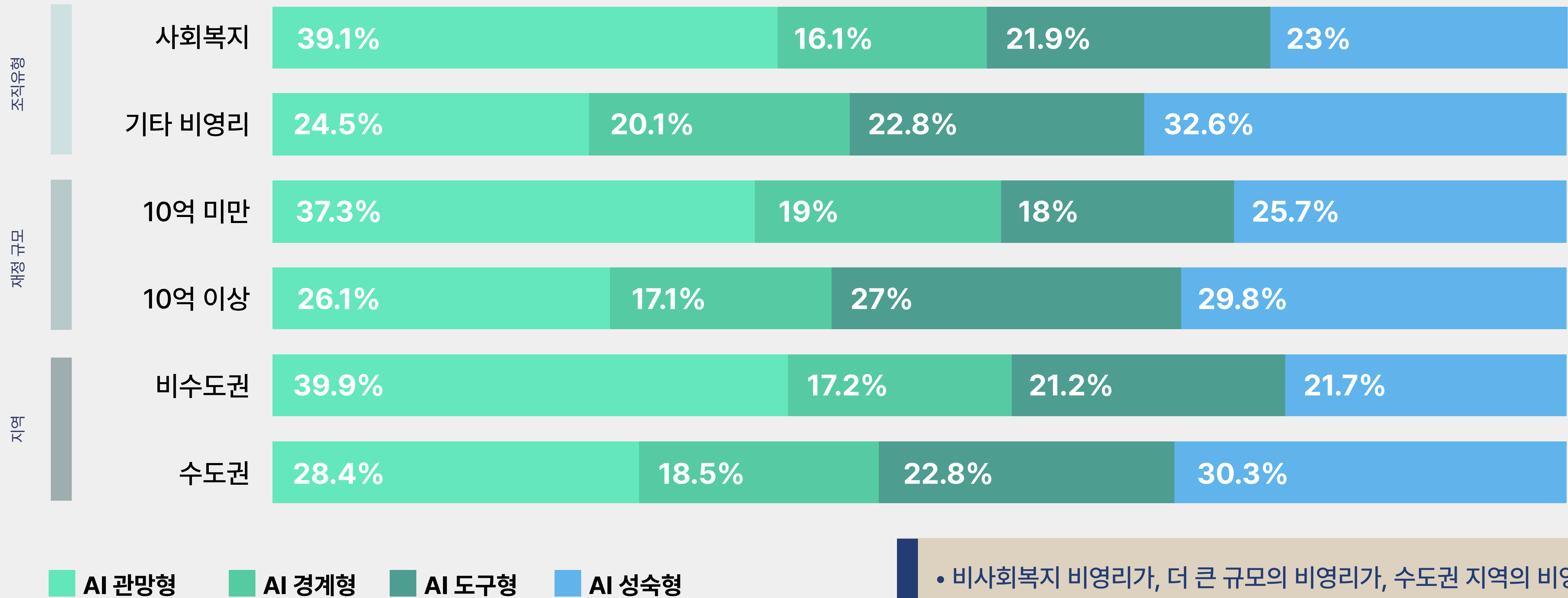
활용지수 (0-1)	활용 빈도 (0-1)	0 없음 0.25 월 1회 이하 0.5 주 1회 0.75 주 2-3회 1 거의 매일
	활용 업무 (0-1)	아래 업무들 중에서 AI 활용하는 업무 숫자 카운트하여, 7로 나누어 0-1 값으로 환산 (7개가 넘을 경우 점수 1부여)  문서 및 보고서 작성 / 번역·언어 관련 활용 / 데이터 분석 및 예측 / 이미지·디자인·영상 제작/ 음성 텍스트화 및 요약/ 자료조사 및 정리 / 클라이언트나 시민에게 서비스 제공 / 기타
	활용 도구 (0-1)	아래 도구들 중 업무에 활용하는 도구 숫자 카운트하여, 5로 나누어 0-1 값으로 환산 (5개가 넘을 경우 점수 1부여)  ChatGPT / Claude / Clova 노트 / DeepL / Deepseek / Gemini / Genspark / Grammarly / Grok / Microsoft / Copilot / Perplexity / 뤼튼 / 에이닷 / 기타
	비용 지불 (0-1)	개인이 지불하는 구독료 수준과 조직에서 제공하는 구독료 수준 변수 조합하여 0-1값으로 환산
	교육 수강 (0-1)	0 없음 0.5 개인이 직접 찾아본 교육이나 조직에서 제공한 교육 받음 1 개인이 직접 찾아본 교육과 조직에서 제공한 교육 모두 받음
윤리지수(0-1)	<p>아래 사항들 중에서 업무에 AI를 활용할 때 우려한 사항들 카운트하고, 5로 나누어 0-1 값으로 환산 (5개가 넘을 경우 점수 1 부여)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AI가 제공한 정보의 오류, 부정확성 또는 편향된 내용</li> <li>• 개인정보 유출·침해</li> <li>• 저작권 침해, 표절, 연구윤리 위반 등 결과물에 대한 책임 소재 불분명성</li> <li>• 조직 내부의 미공개 또는 중요 정보가 AI 학습 데이터 등으로 활용·유출</li> <li>• AI 모델 운영 및 데이터센터 가동에 따른 에너지 소비 및 탄소 배출 등 환경적 영향에 대한 우려</li> <li>• 기타</li> </ul>	

# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?



- AI 사용으로 동일 인력으로 더 많은 업무를 할 수 있게 되었고(46%), 기존에 어려웠던 업무를 할 수 있게 되었다고 응답함(43%) (복수응답 가능)
- 큰 변화가 없다고 응답한 이들은 23%였으며, 이 중 약 63%는 관망형과 경계형에 속함
- 하지만, 모든 유형에서 'AI로 인한 부작용을 최소화하기 위해 활용 속도를 늦추는 것'보다 '혁신을 위해 활용 속도를 빠르게 해야 한다'를 선호하였음 (10점 척도, 경계형-6.1, 도구형-7.5)

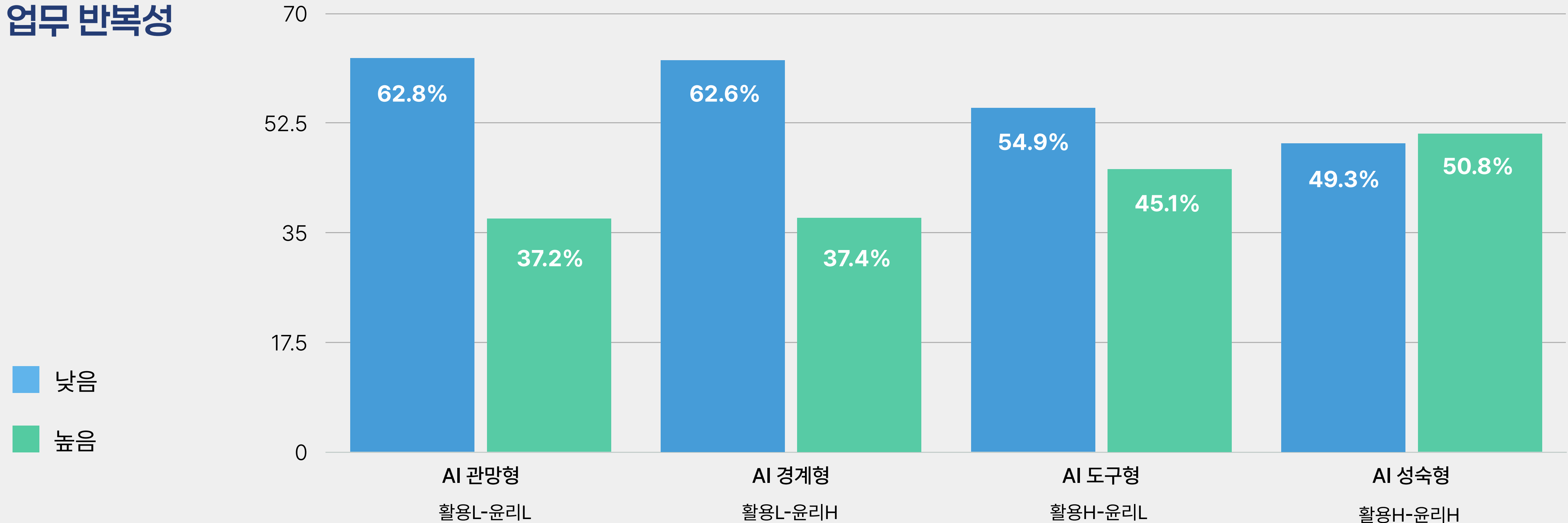
# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?



- 비사회복지 비영리가, 더 큰 규모의 비영리가, 수도권 지역의 비영리가 AI 도구형 & 성숙형이 높게 나타남
- 직급, 연령, 비영리경력에 따라서는 차이가 유의하게 나타나지 않음

# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

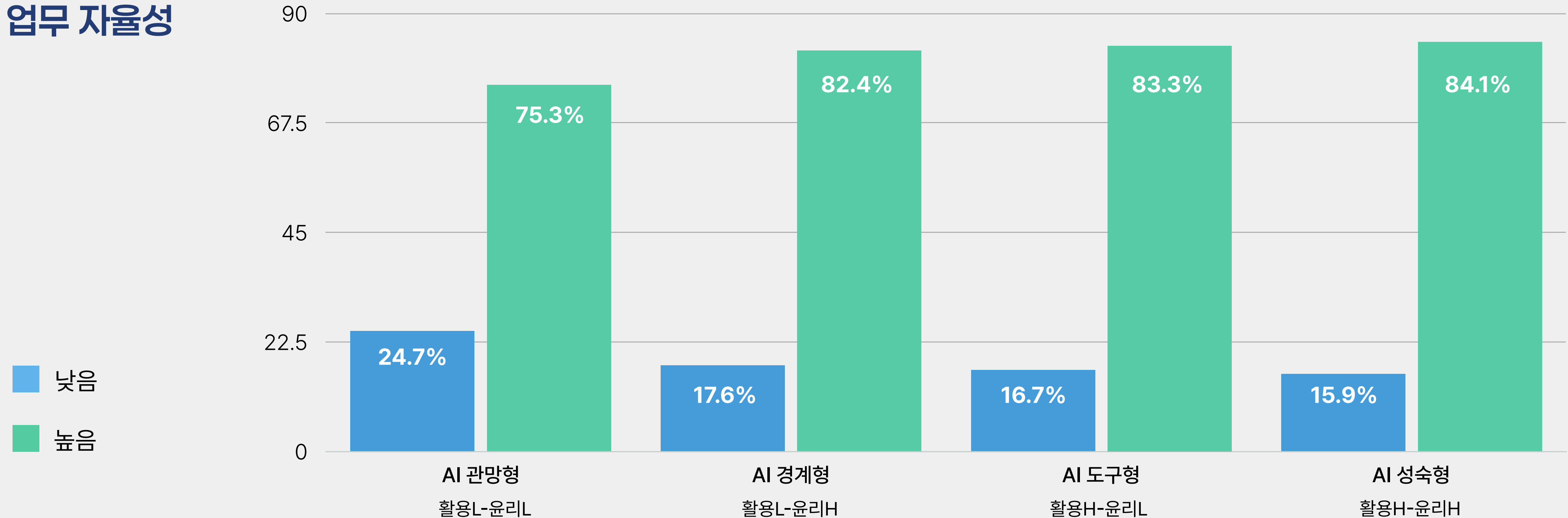
## 업무 반복성



- 유형별로 업무의 반복성 수준에 유의미하게 차이 나타남
- AI 활용 역량이 낮은 AI 관망형(38.0%)과 AI 경계형(38.1%) 유형에 비해 활용 역량이 높은 AI 도구형(44.6%)와 AI 성숙형(50.8%) 유형에서 업무 반복성이 높은 비중이 상대적으로 크게 나타남

# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

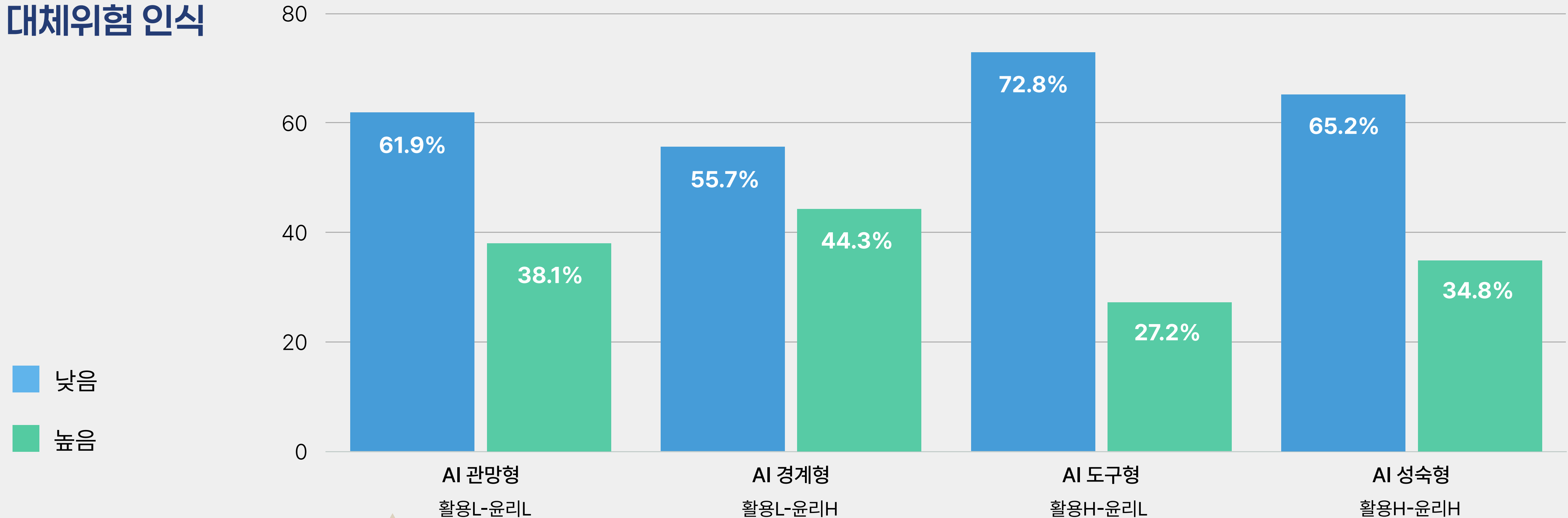
## 업무 자율성



- 유형별로 업무 자율성 수준에 유의미한 차이가 나타남 ( $p < 0.1$ )
- AI 활용 역량이 낮은 AI 관망형(75.3%)과 AI 경계형(82.4%) 유형에 비해 활용 역량이 높은 AI 도구형(83.3%)와 AI 성숙형(84.1%) 유형에서 업무 자율성 높은 비중이 상대적으로 크게 나타남

# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

## 대체위험 인식

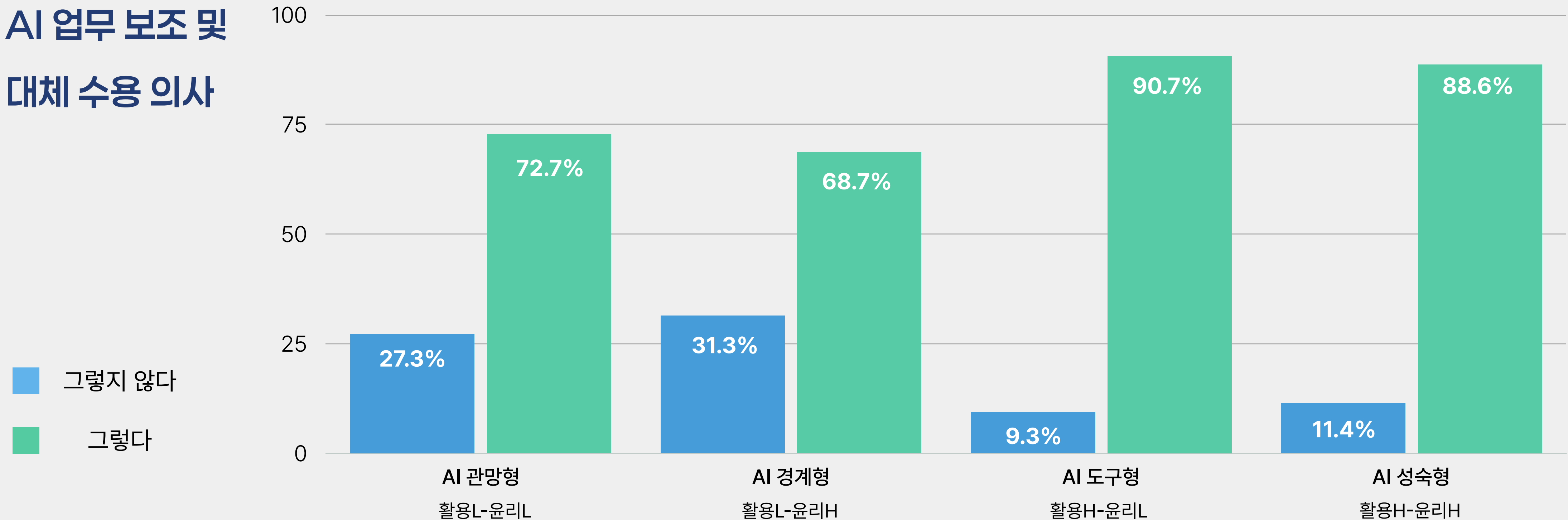


👤 FGI D: AI 전문가가 연락이 온 거예요....  
 그분이 그걸 해줬어요. 그래서 이제 그거를 쓰게 했는데  
 다시 이제 오퍼가 오는 거야. 계속 너가 그거를 잘 학습시켜 놓으면  
 너가 없어도 이게 그러니까... 이게 조직의 되게 자산이나 그런  
 경험적 지식이 자산화될 수 있다

- 유형별로 대체 위험 인식 유의미하게 차이 나타남
- 대체 위험은 1) AI에 지나치게 의존 우려, 2) 비판적 사고 저해, 3) 전문성 약화, 4) 내 역할이 축소될 수 있다는 4점 척도를 활용하여 두 집단으로 나누었음, AI 경계형 유형에서 AI 대체 위험 가장 높게 인식

# PART 2. AI 활용의 격차는 어디에서 발생하는가?

## AI 업무 보조 및 대체 수용 의사



- 유형별로 AI 업무 보조 및 대체 수용 의사 유의미하게 차이 나타남
- “가능하다면 업무의 많은 부분을 AI로 대체하거나 보조받고 싶다”
- AI 활용 역량이 높은 집단(AI 도구형, AI 성숙형)은 윤리 인식 수준과 관계없이 상대적으로 높게 응답함
- 다만, AI 관망형, AI 경계형 집단도 그렇다는 응답 비율이 70% 이상으로 높은 편임

# PART 3. 더 사용하고 더 지원할수록 AI의 가치를 높게 평가한다

## 지불의사액 (WTP, Willingness to Pay)

- 특정 재화·서비스에 대해 실제로 지불할 의향이 있는 최대 금액
- 비영리조직 종사자의 AI 구독료 개인 부담 의향은 실제 거래 데이터가 부재
  - 조건부가치측정법(CVM)으로 측정 : 이중경계 이분선택형
  - Open-ended 질문으로 추가 검증 : “현재 활용 중인 AI가 유료화될 경우, 월 구독료를 개인 비용으로 얼마까지 낼 수 있는가?”

이중경계 이분선택형  
(Double-Bounded  
Dichotomous Choice)



# PART 3. 더 사용하고 더 지원할수록 AI의 가치를 높게 평가한다

## WTP 핵심 결과

- 두 방식의 중앙값 근접 → 추정 결과의 내적 일관성 확인
- 현재 주요 AI 구독료(월 20,000~30,000원) 수준과 근접
- 유형별 차이 : AI 활용 수준이 WTP를 구조적으로 분화 → 가장 큰 영향

구분	이중경계 이분선택형	Open-ended 검증값
중앙값	33,209원	30,000원
평균	43,696원	36,794원

집단 구분	윤리 인식 낮음	윤리 인식 높음
활용 낮음	AI 관망형 : 25,634원 (기준)	AI 경계형 : 26,157원 (+2%)
활용 높음	AI 도구형 : 45,915원 (+79%***)	AI 성숙형 : 42,150원 (+64%***)

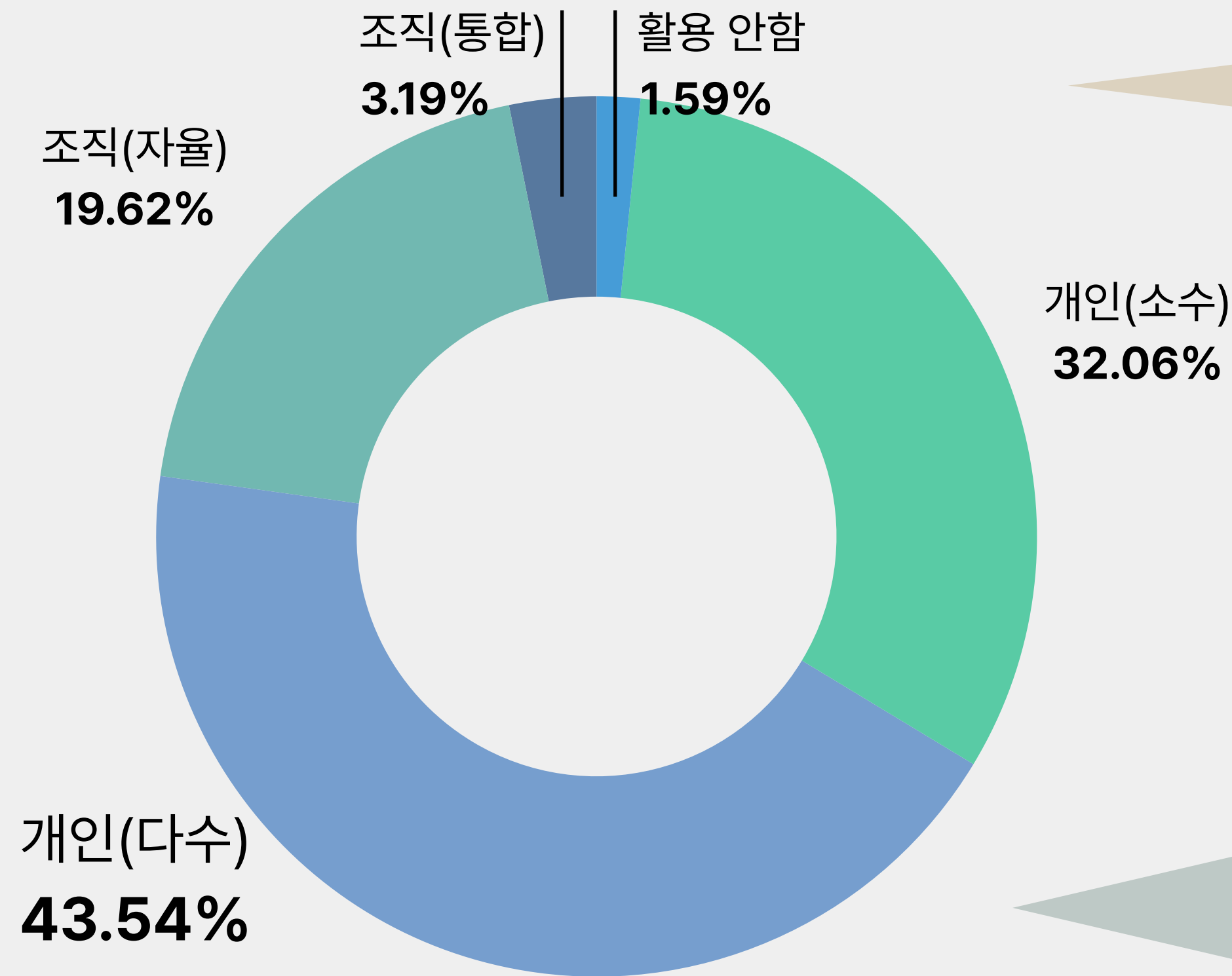
# PART 3. 더 사용하고 더 지원할수록 AI의 가치를 높게 평가한다

## WTP 영향 요인

- 조직의 구독료 지원 여부 : 조직에서 비용을 지원하면 WTP 뚜렷하게 증가함
  - 구독료 지원은 AI의 가치를 조직이 공식적으로 인정했다는 신호로 작용
- 개인의 혁신 수용성 : 혁신수용성이 높으면 WTP 높음
- 개인의 숙련도, 업무 특성, 연령, AI 사용기간, 조직의 크기 (예산, 인력 기준) 등은 위 요인에 흡수됨
  - 핵심 동인은 가치 인식과 조직 환경
- 유형별 차이: AI 관망형·AI 경계형(저활용) 집단은 시장가격 수준보다 낮은 WTP
  - 진입 장벽 해소 없이는 AI 격차 심화될 가능성 존재함

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

귀하가 속한 조직에서 AI를 어느 수준으로 업무에 활용하고 있습니까?

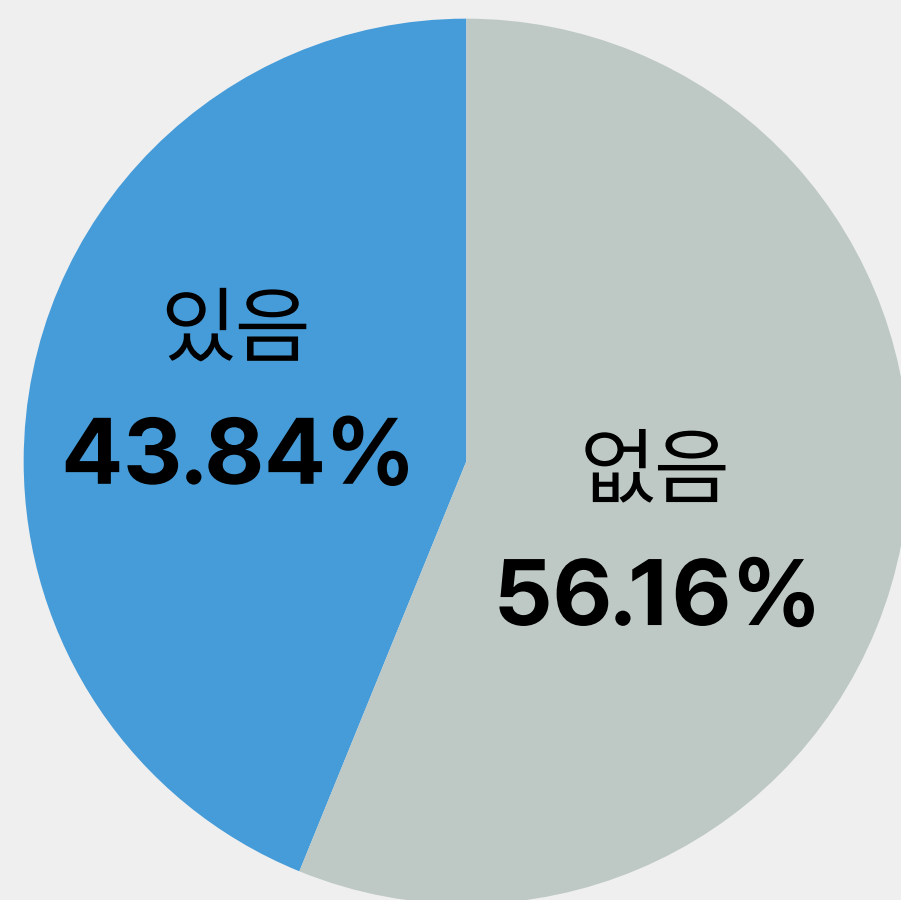


👤 FGI E: 기관 차원에서 이렇게 지원을 해주 나 이런 거나 아니면 이런 거 사용하는 거에 대해서 막으시거나 하지는 않고 이렇게 똑같이 개인 정보 같은 것은 좀 유의 정도 말고 특별하게 딱히 가이드라인이 있거나 하지는 않는...

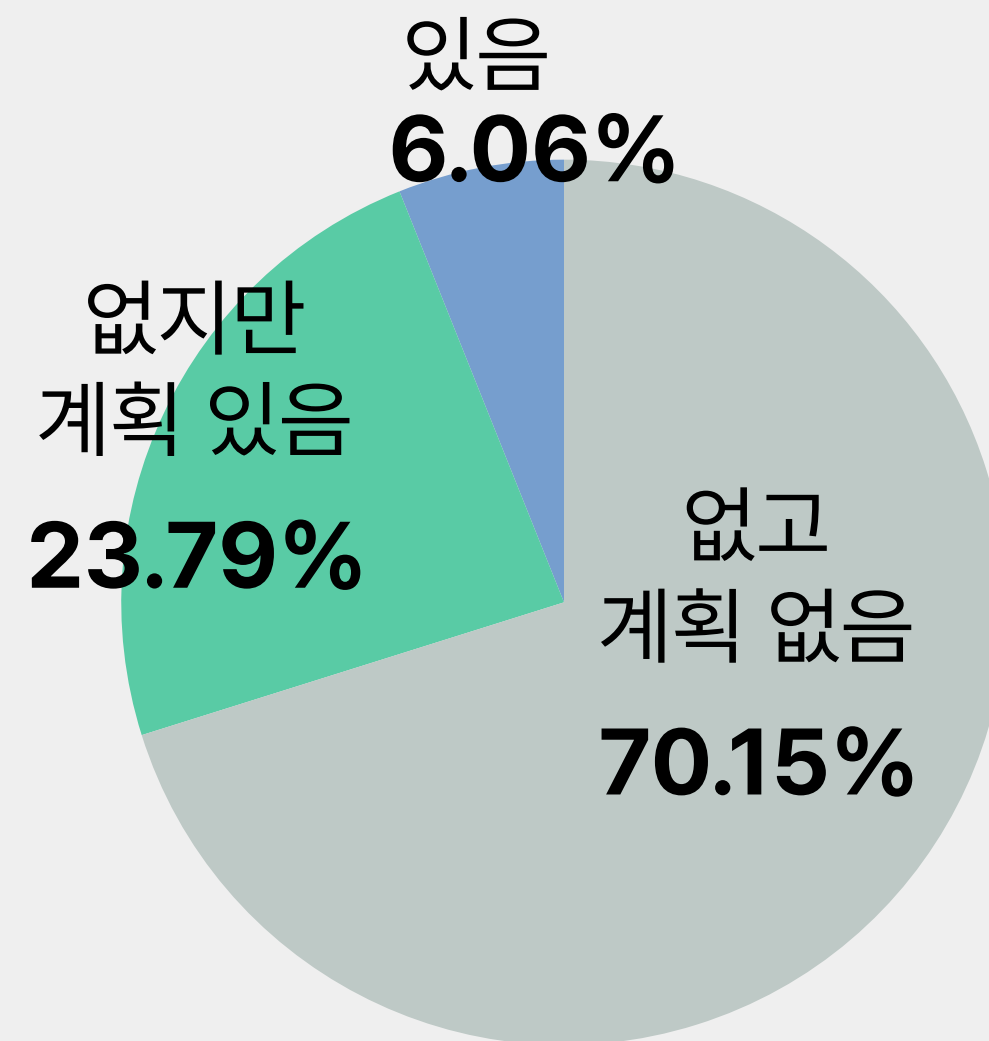
👤 F: 작은 조직이 .... AI를 대비해서 체계적으로 뭘 준비하고 어떤 단계를 해야지 라는 데까지는 아직 가지 않은 것 같아서 그런 면에서 어떤 면에서는 접근성이 떨어진다고 정말 개인한테 완전히 맡겨져 있는 그런 상황이니까

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

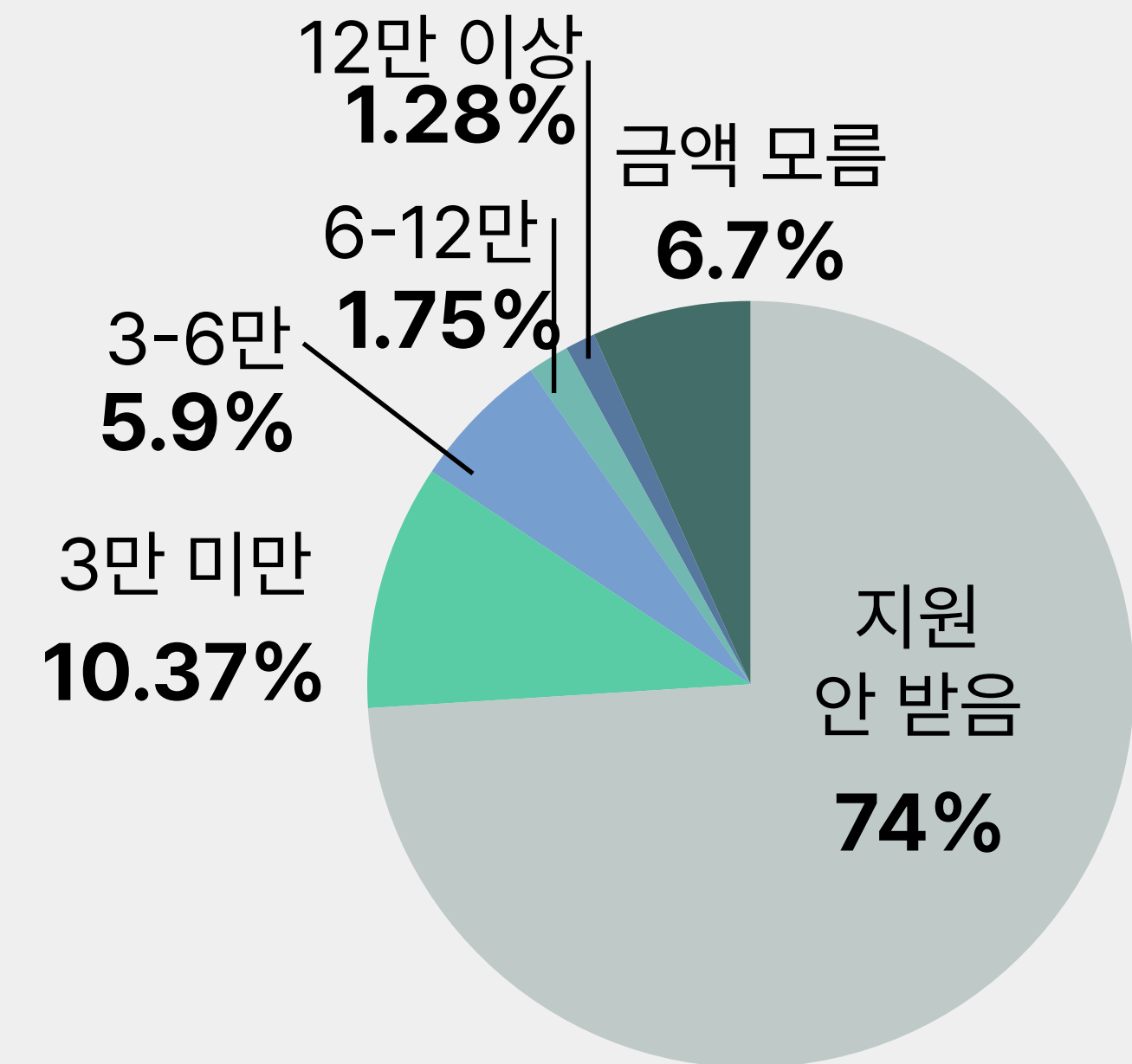
## 조직 내 AI 가이드라인



## 조직에게 기술 또는 자문 제공하는 AI관련 전문가



## 구독료 지원



# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

## 기초단계

**조건1)** 조직에서 활용하지 않거나 or 개인 차원에서 활용하는 경우  
and  
**조건2)** 조직 차원에서 교육 / 가이드라인 / 구독료 지원 / AI 전문가(실제+계획) 모두 없는 경우

## 도약단계

**조건1)** 조직에서 활용하지 않거나 or 개인 차원에서 활용하는 경우  
and  
**조건2)** 조직 차원에서 교육 / 가이드라인 / 구독료 지원 / AI 전문가(실제+계획) 하나라도 있는 경우

## 확산단계

**조건1)** 조직차원에서 AI 도입되어 자율적으로 활용하는 경우  
and  
**조건2)** 조직 차원에서 AI 전문가 없는 경우(실제+계획)

## 변혁단계

**[조건1)** 조직차원에서 AI 도입되어 자율적으로 활용하는 경우  
and  
**조건2)** 조직 차원에서 AI 전문가 있는 경우 (실제+계획)]  
or  
**조건3)** 조직차원에서 AI 도입되어 조직 업무 프로세스에 통합되어 활용하는 경우

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

## ORGANIZATIONAL AI ADOPTION STAGES 조직의 AI 도입단계

### 기초단계



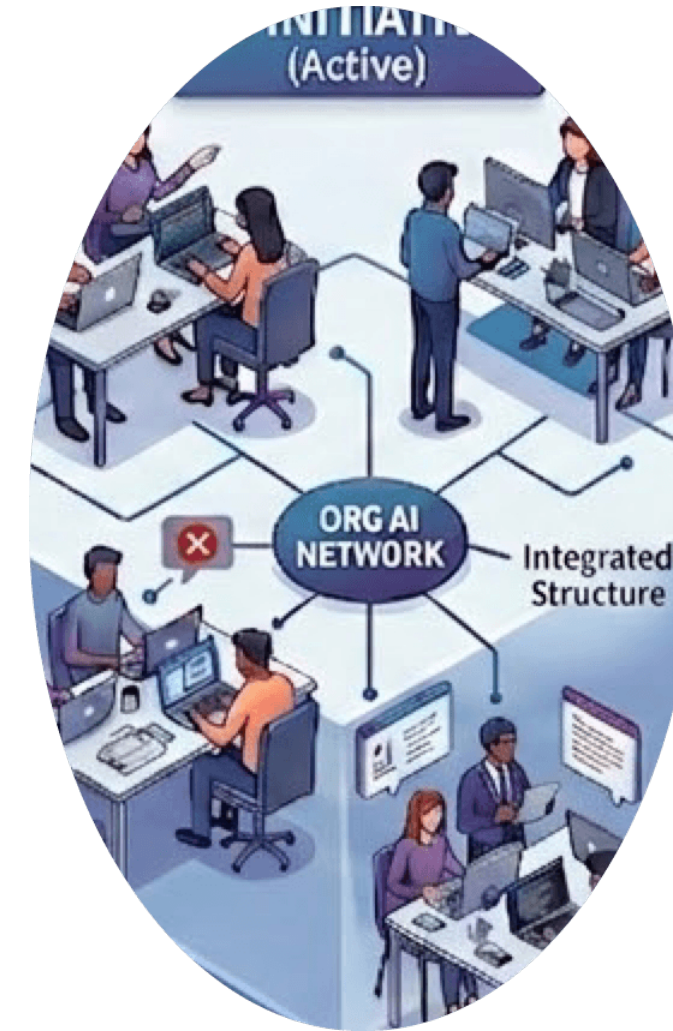
1. 개인 차원 활용
2. 교육, 가이드라인, 구독지원, 전문가 없음

### 도약단계



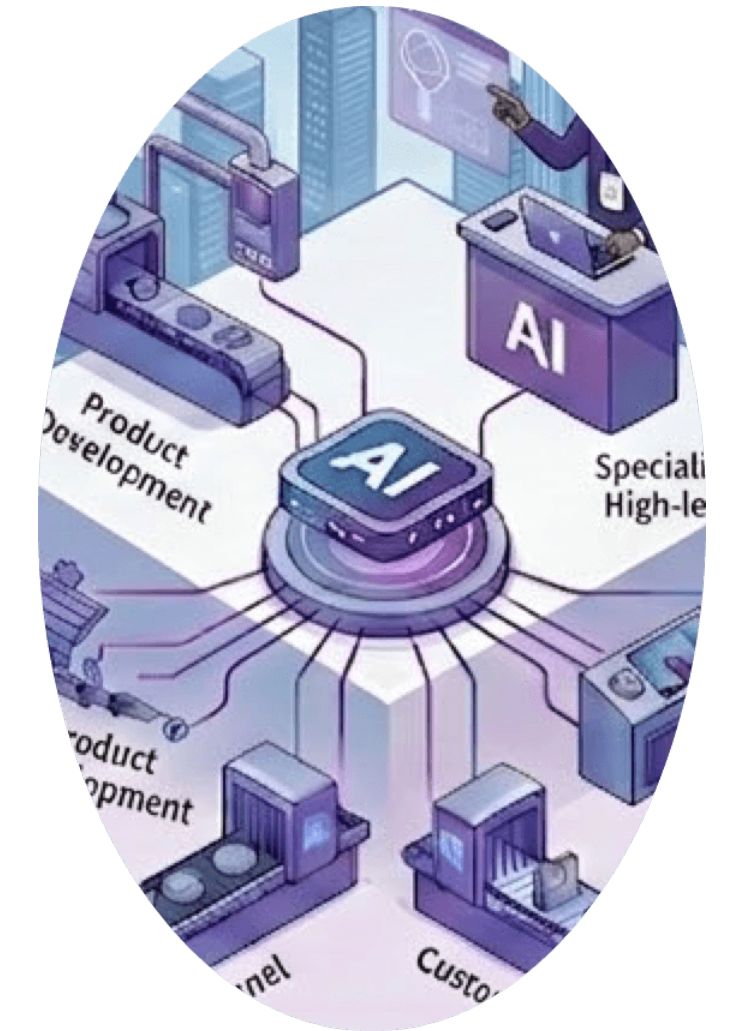
1. 개인 차원 활용
2. 교육, 가이드라인, 구독지원, 전문가 하나라도 존재

### 확산단계



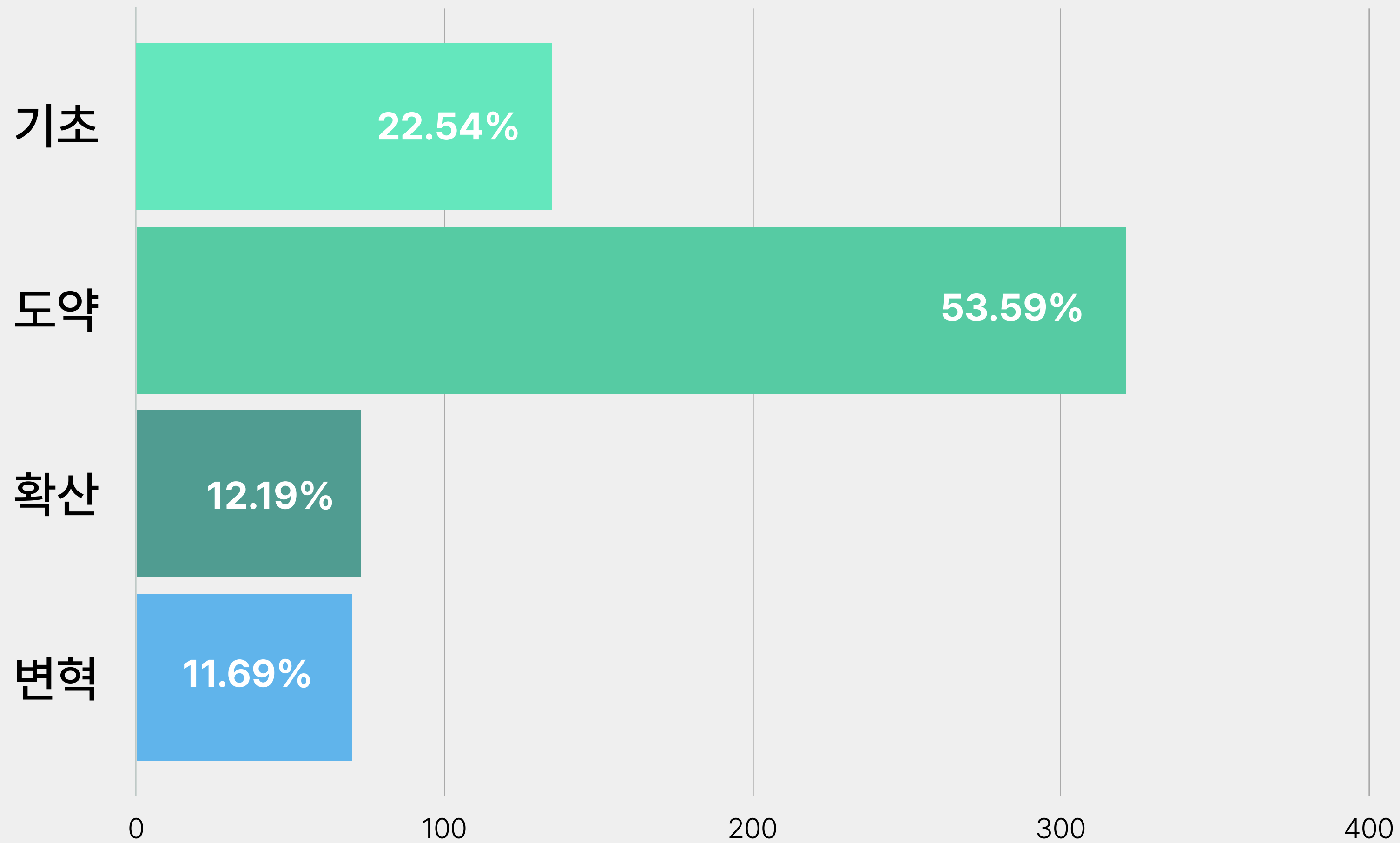
1. 조직 차원 활용(자율)
2. 전문가 없음

### 변혁단계



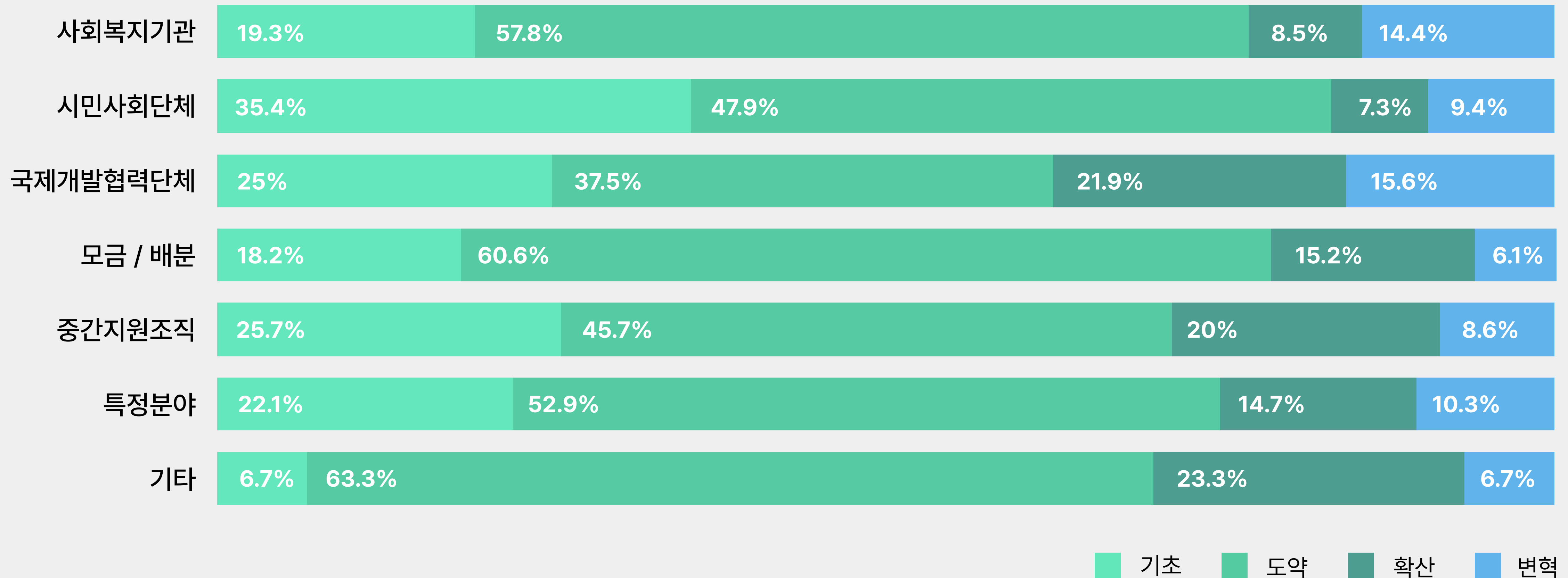
1. 조직 차원 활용(자율) AI 전문가 있음
2. 조직 차원 활용(통합)

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다



# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

## 조직유형별 AI 도입단계



# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

## 재정 규모

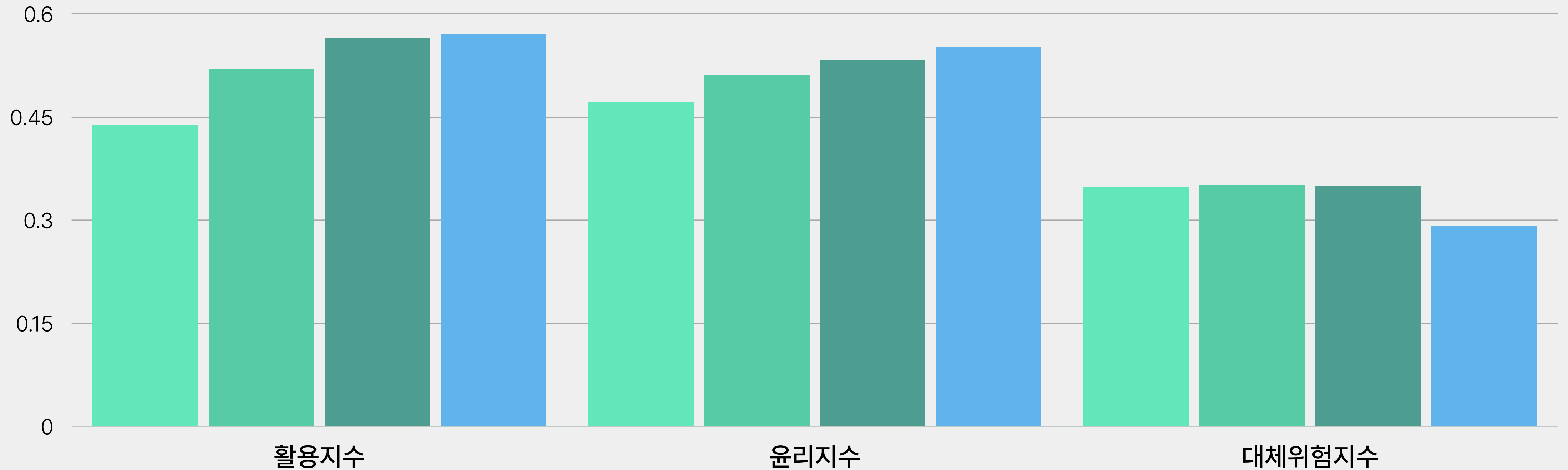


## 지역



기초    도약    확산    변혁

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다



■ 기초 ■ 도약 ■ 확산 ■ 변혁

- 단계 별로 활용지수와 윤리지수 차이 유의하게 존재
- 단계 높아질수록 활용지수와 윤리지수 더 높게 나타남
- 대체위험지수 차이는 유의하게 나타나지 않음

# PART 4: AI는 이미 현장에 들어왔지만, 조직은 아직 준비되지 못했다

조직 AI 활용 단계		변수		결과	p값
기초단계 (ref.)	도약단계	리더 혁신성		+	***
	확산단계	예산 규모 (ref. 10억 미만)	10억 이상	+	***
		리더 혁신성		+	***
	변혁단계	예산 규모 (ref. 10억 미만)	10억 이상	+	**
		지역 (ref. 비수도권)	수도권	+	***
		리더 혁신성		+	***

n=590, \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05

활용된 변수: 조직유형, 예산 규모, 정부보조금 (1순위 여부), 창립년도, 지역, 조직암묵지, 리더 혁신성, 조직 재정 안정성

# PART 5: 비영리는 AI 활용에서 무엇을 가장 중요하게 생각하는가?

속성	수준 (3단계)		
	Level 1	Level 2	Level 3
업무 적용 부담	여러 번의 확인이나 검증 필요	일부 확인이나 수정 필요	별도의 추가 과정 없이 바로 활용 가능
조직 가치와의 관계	조직의 가치와 맞지 않는 부분이 있음	조직이 중요하게 여기는 가치를 고려할 때 일부 우려되는 점이 있음	조직의 가치와 대체로 잘 맞음
비용 부담	별도 예산 확보 필요	기존 예산 범위 내 일부 지출 조정 필요	추가 비용 없이 무료 또는 외부 지원 가능
개인정보 보호 수준	보호 수준이 충분하지 않아 유출 우려 있음	기본적인 보호는 가능하나 일부 우려 있음	보호 수준이 강화되어 유출 우려 매우 낮음

- 현실에서 AI 선택은 단일 속성이 아니라 여러 속성의 조합으로 이루어짐
- \*컨조인트 분석: 응답자가 실제로 선택하는 방식을 통하여 속성별 상대적 중요도를 추출
- 실제 업무에서 AI를 활용할 때 더 사용하고 싶다고 느끼는 방식 선택 : 4가지 속성별 3가지 수준으로 구성

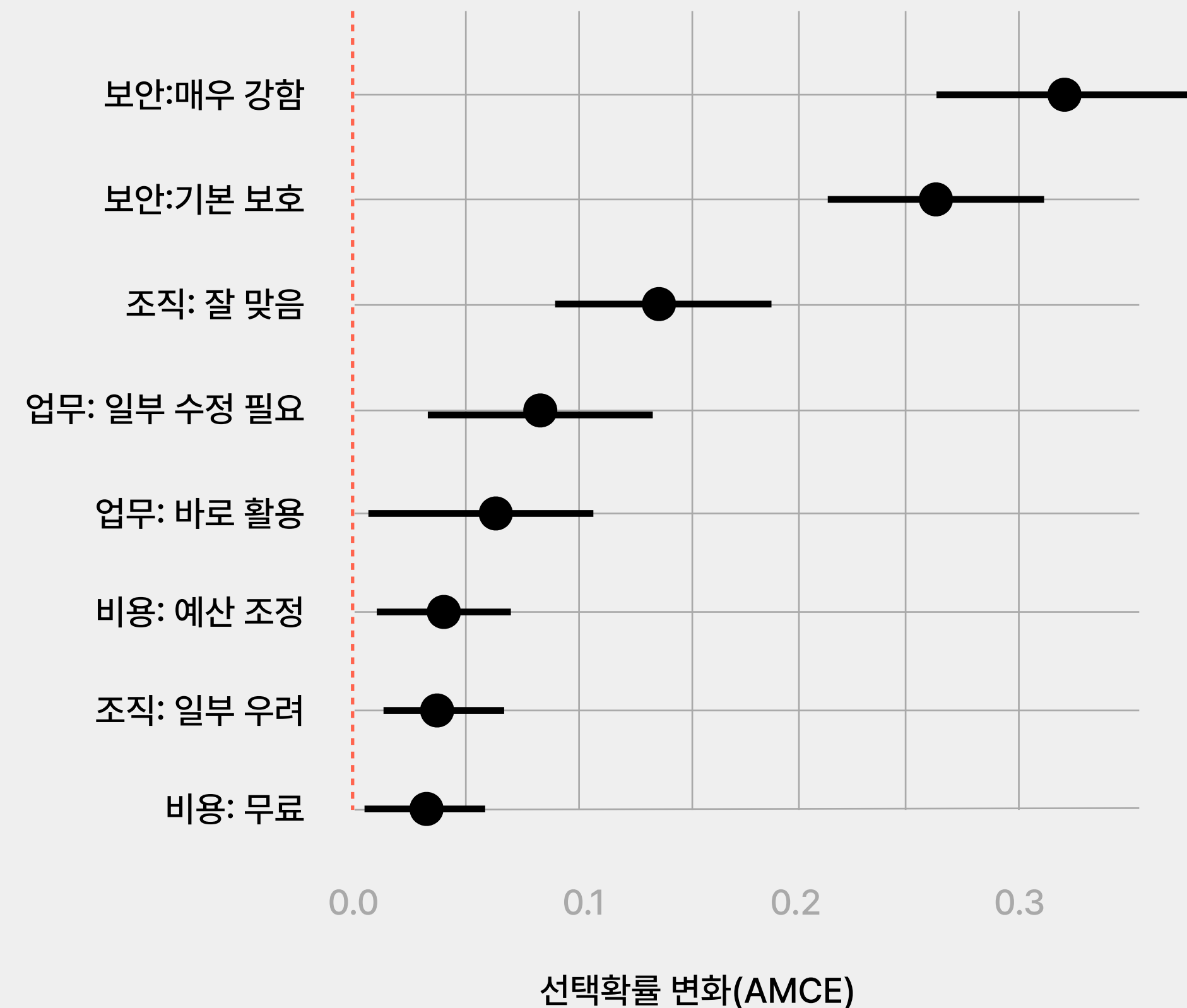
# PART 5: 비영리는 AI 활용에서 무엇을 가장 중요하게 생각하는가?

## 컨조인트 분석 주요 결과

- \*AMCE : 각 속성이 선택확률에 미치는 평균적 영향 (Average Marginal Component Effect)
- 개인정보보호 수준이 압도적 1순위 (데이터 유출에 대한 우려가 다른 모든 속성을 압도함)

순위	속성	최대 AMCE	해석
1	개인정보 보호	+0.322***	압도적 1순위 영향 요인
2	조직 가치 적합성	+0.140*	조직의 가치 적합성 중요
3	업무 적용 부담	+0.082***	결과를 그대로 쓰는 것보다 일부 확인이나 수정 선호
4	비용 부담	+0.043*	유의하지만 미약한 영향

## AI 선택에 영향을 미치는 요인

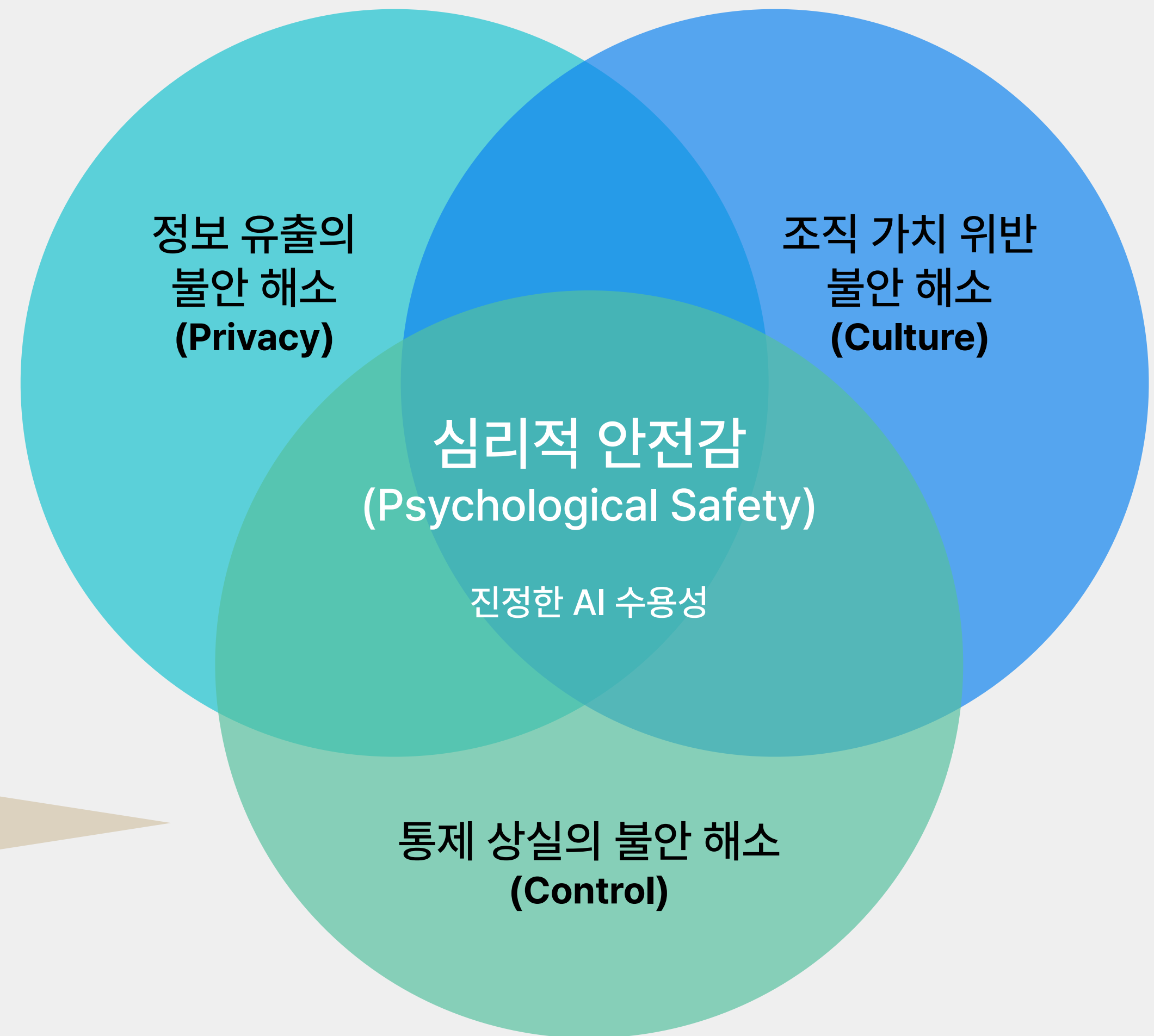


# PART 5: 비영리는 AI 활용에서 무엇을 가장 중요하게 생각하는가?

## 컨조인트 분석 주요 결과

- 심리적 안전감의 확보
- 각 속성에서 선호도를 만드는 요인의 공통점은 '불안의 해소'
- 업무 부담의 경우, 바로 적용할 수 있는 수준보다 사용자가 일부 확인이나 수정을 하는 것이 심리적 안전성을 높이는 것으로 보임

👤 FGI D: 초입의 단계이니까 사실 저희가 그냥 인지할 수 있는 개인 정보를 올리면 안 되지 그냥 딱 막연한 정도일 텐데 어느 순간 이게 점점 활용도가 높아지면 높아져서 이 점점 저희가 알고 있는 윤리적인 영역과 저희가 모르는 윤리적인 영역이 점점 늘어날 거거든요.



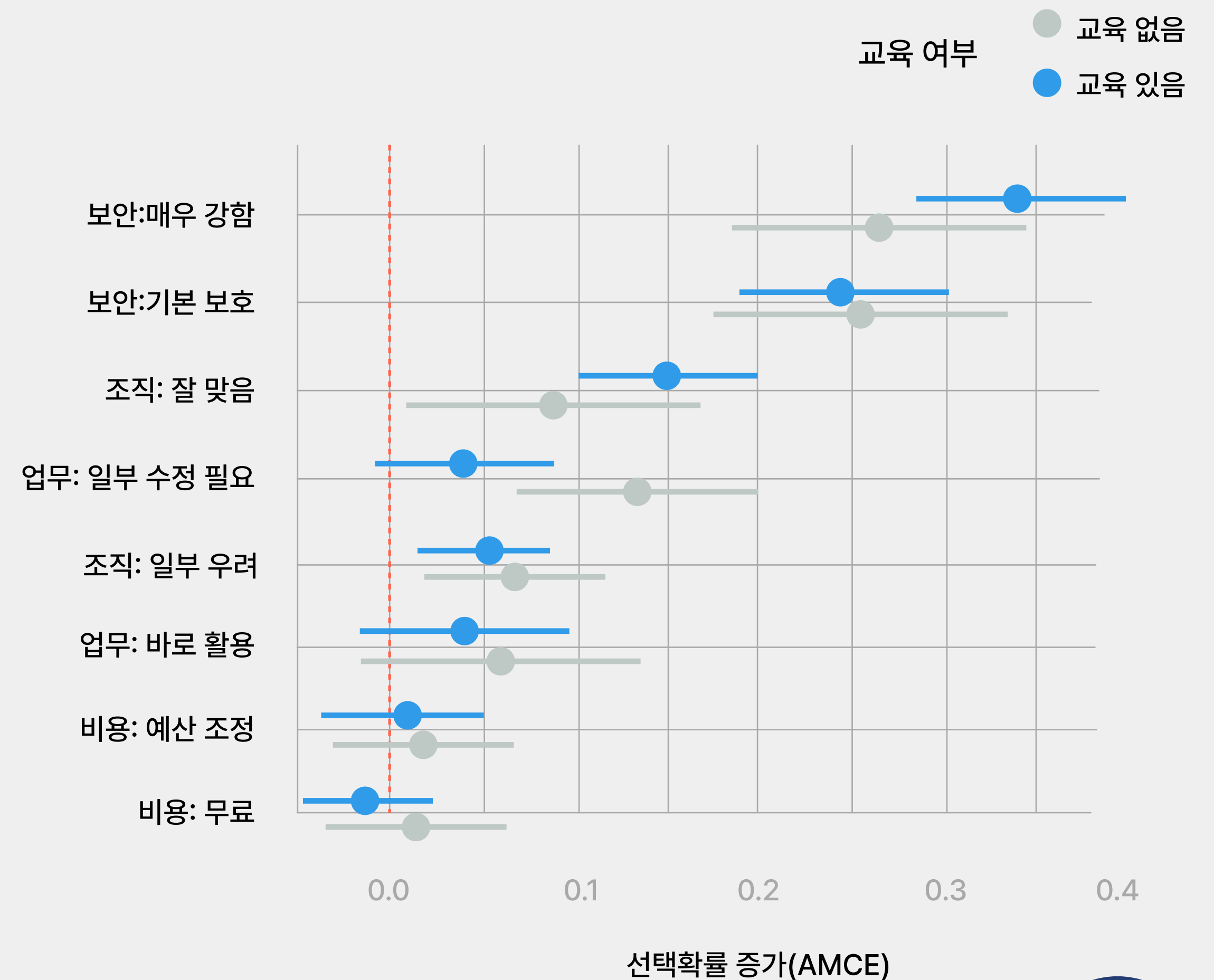
# PART 5: 비영리는 AI 활용에서 무엇을 가장 중요하게 생각하는가?

## 선호도 영향 요인 1.

### AI 관련 교육 이수 여부

- 교육을 받으면, 개인정보 보호 수준이 매우 높은 경우 선호도 더욱 증가함
- AI에 대해 아는 것이 개인정보 보호 수준이 강화되어 유출 우려 매우 낮은 상황에 대한 가치를 크게 평가하도록 함

교육 여부에 따른 AI 선택 요인 비교



# PART 5: 비영리는 AI 활용에서 무엇을 가장 중요하게 생각하는가?

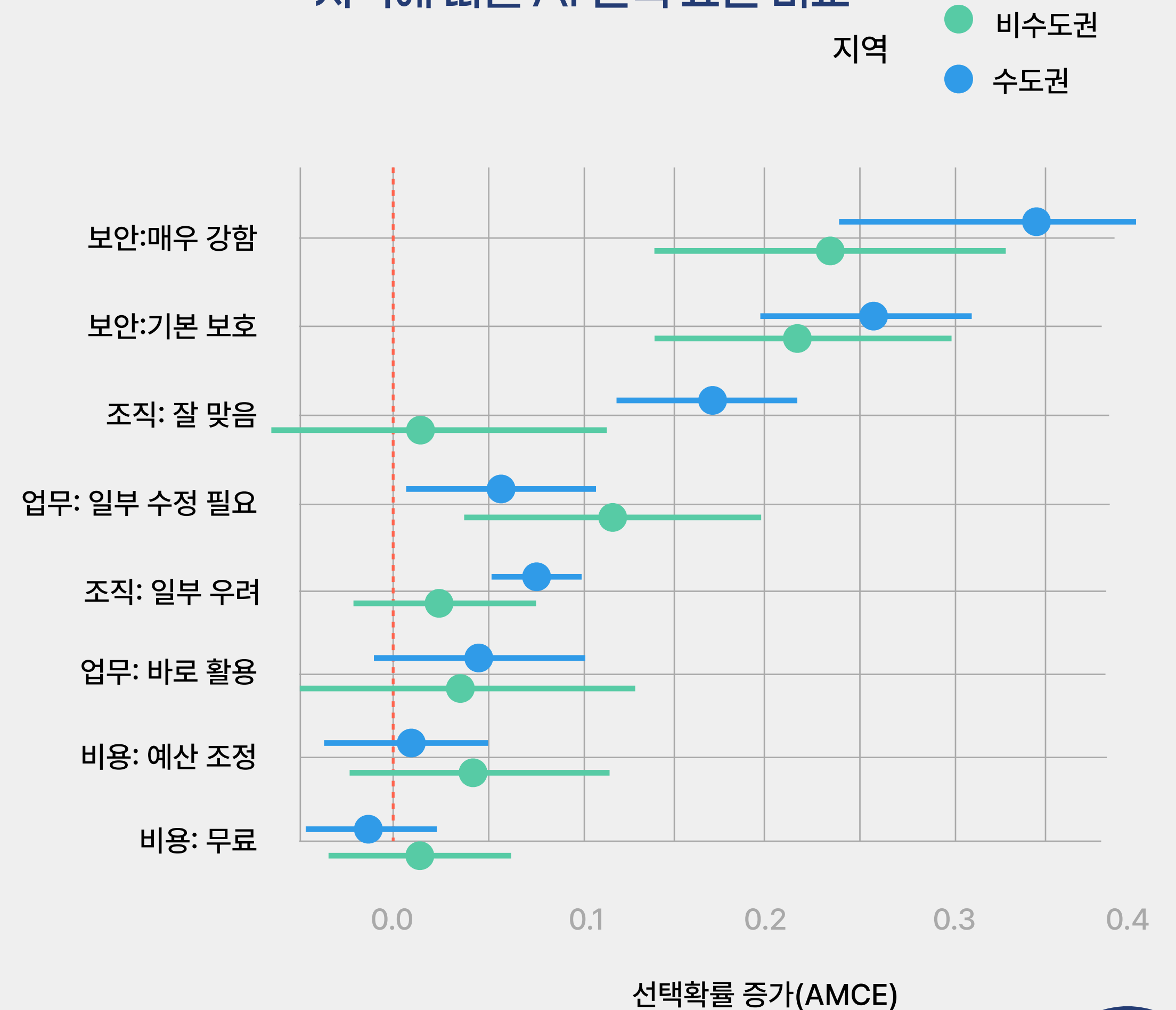
## 선호도 영향 요인 2.

### 지역

- 수도권 비영리 조직에서 조직 가치와 맞는 AI에 대해 더 강하게 선호, 일부 우려가 있는 경우 선호도 크게 감소함

→ 수도권 비영리조직이 AI의 조직 가치 적합성을 더 까다롭게 고려

지역에 따른 AI 선택 요인 비교



# PART 6:

## AI는 조직을 더 혁신적으로 만들었지만, 활동가를 더 행복하게 하지는 못했다

### 실제 기대-만족 차이

#### 개인차원

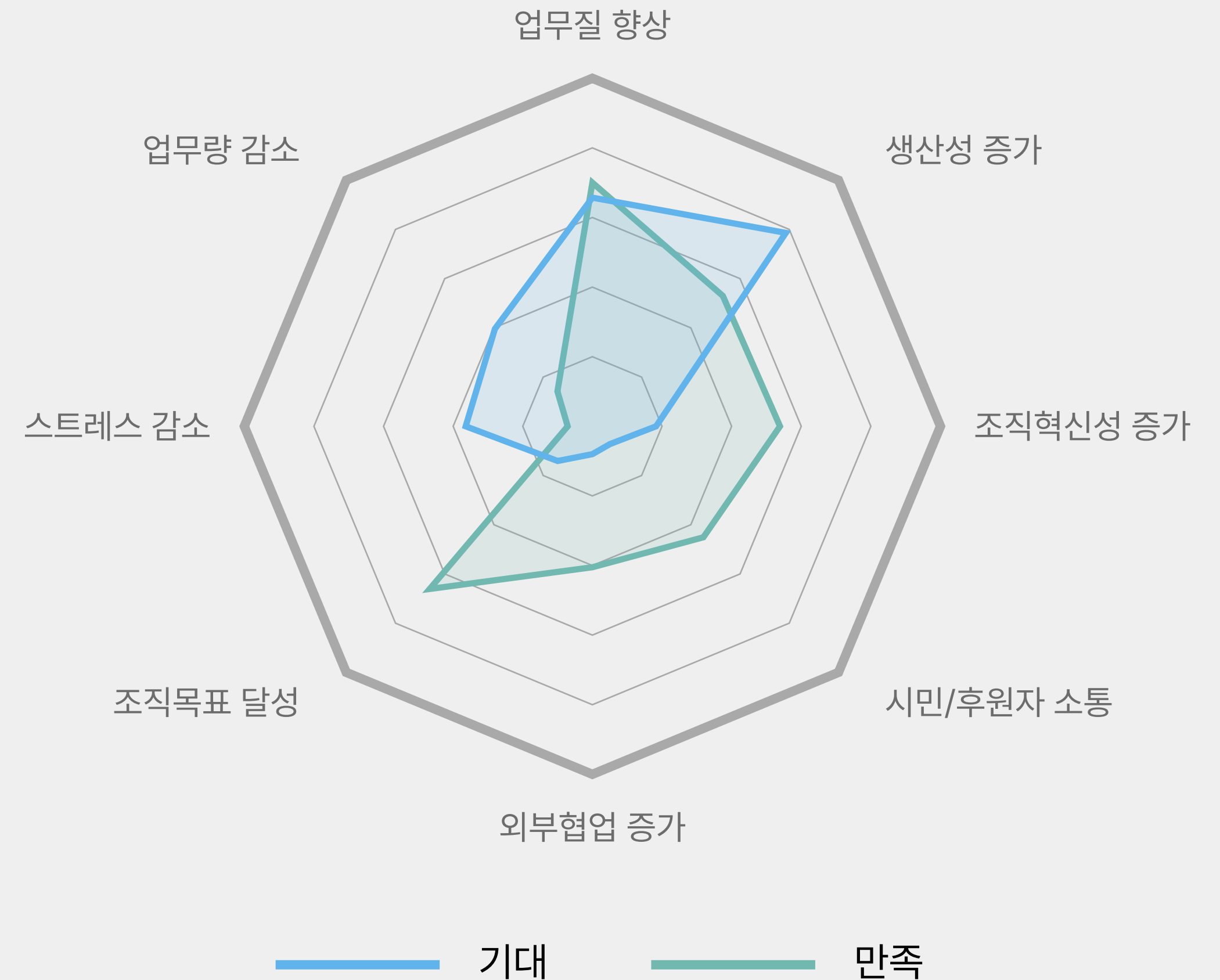
- AI가 업무질에 대한 기대는 충족시킴
- AI가 업무량과 업무스트레스를 줄이는 역할에 대한 기대는 전혀 실현되지 않았음

#### 조직차원

- AI가 조직에 미치는 영향(목표달성, 외부협업, 시민후원자 소통, 혁신성 증가)은 기대한 것보다 매우 컸음

AI는 조직에는 큰 도움이 되었지만, 개인을 더 행복하게 하지 못함

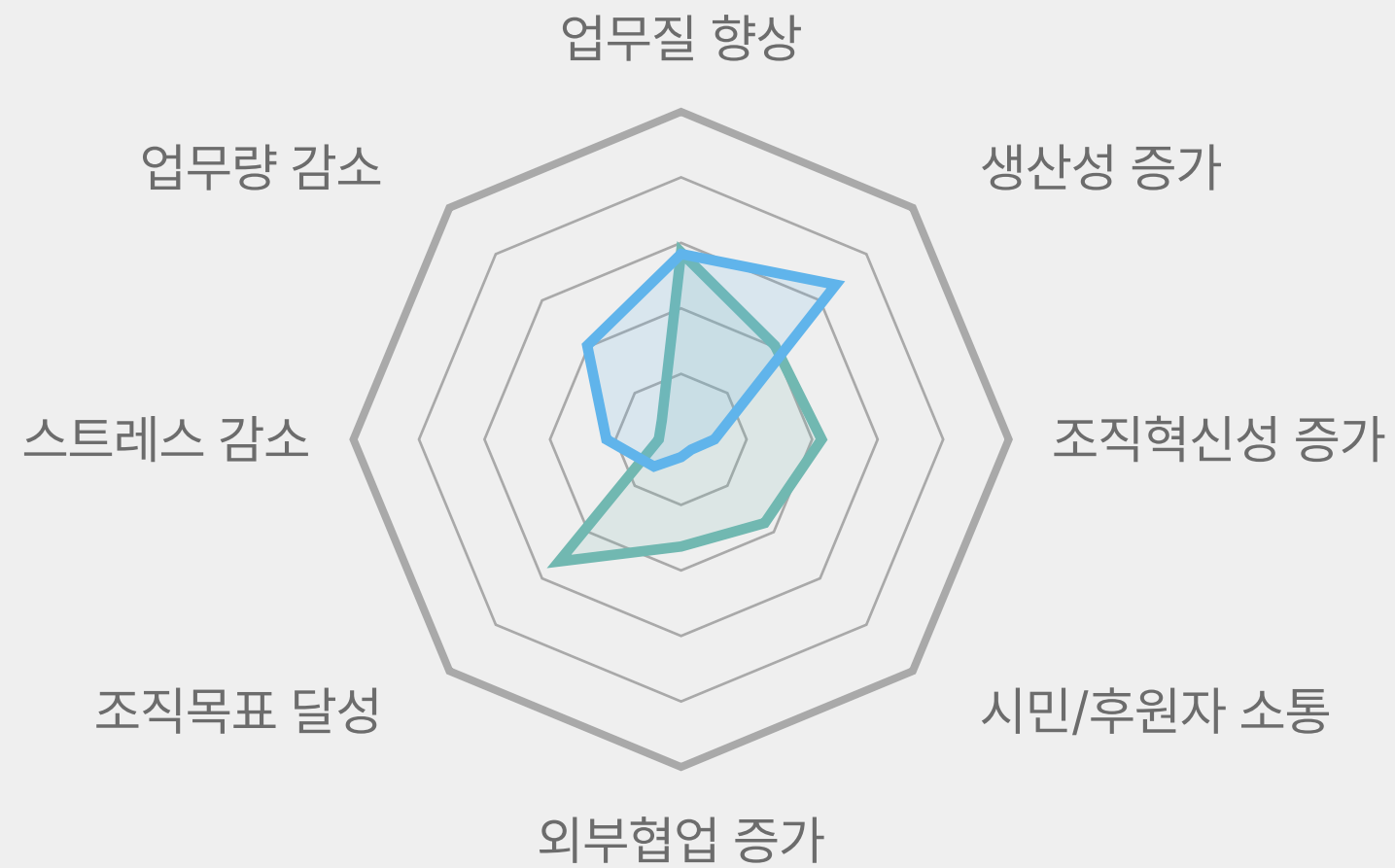
### 전체 : AI도입기대 vs 실제 만족



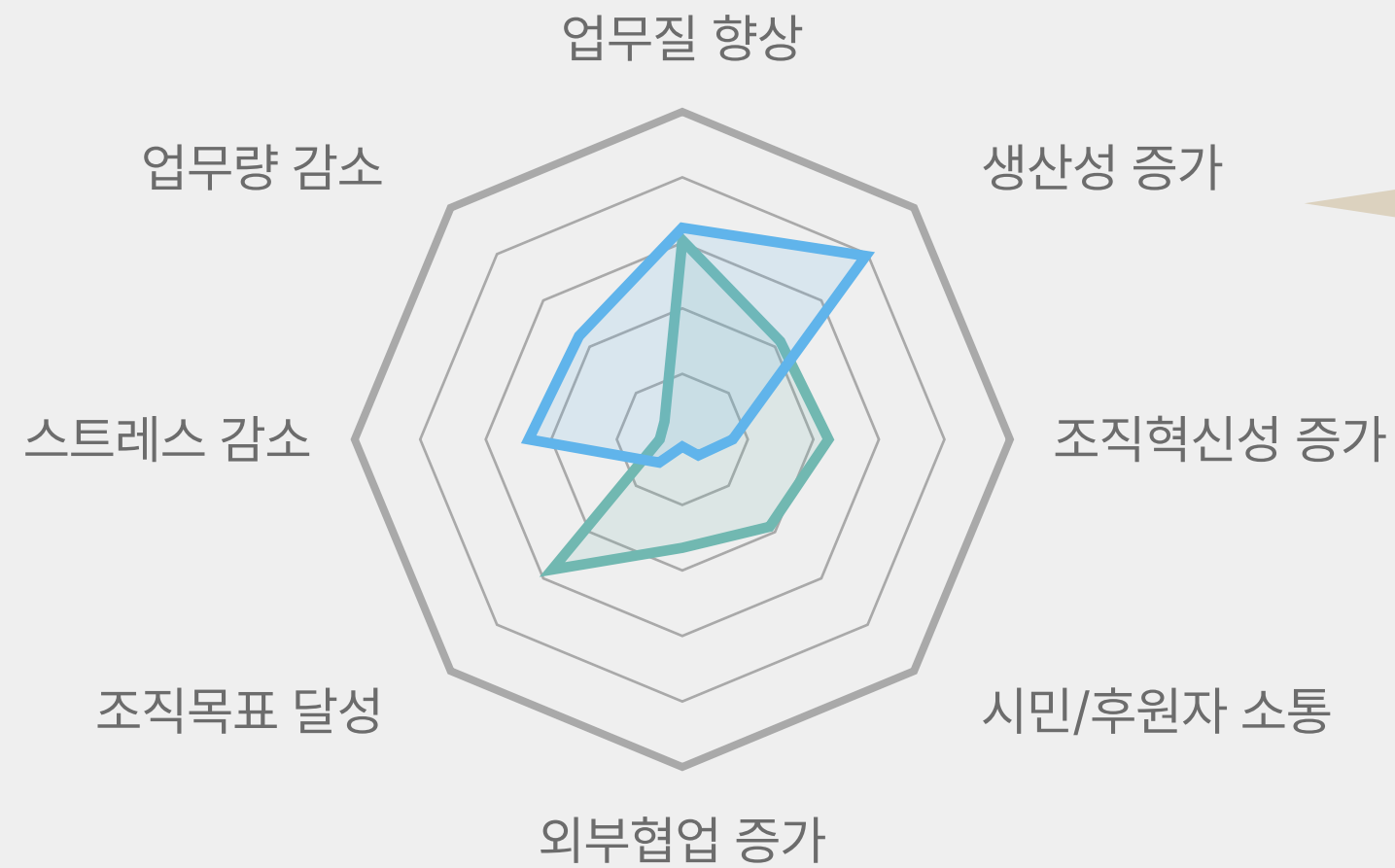
# PART 6:

## AI는 조직을 더 혁신적으로 만들었지만, 활동가를 더 행복하게 하지는 못했다

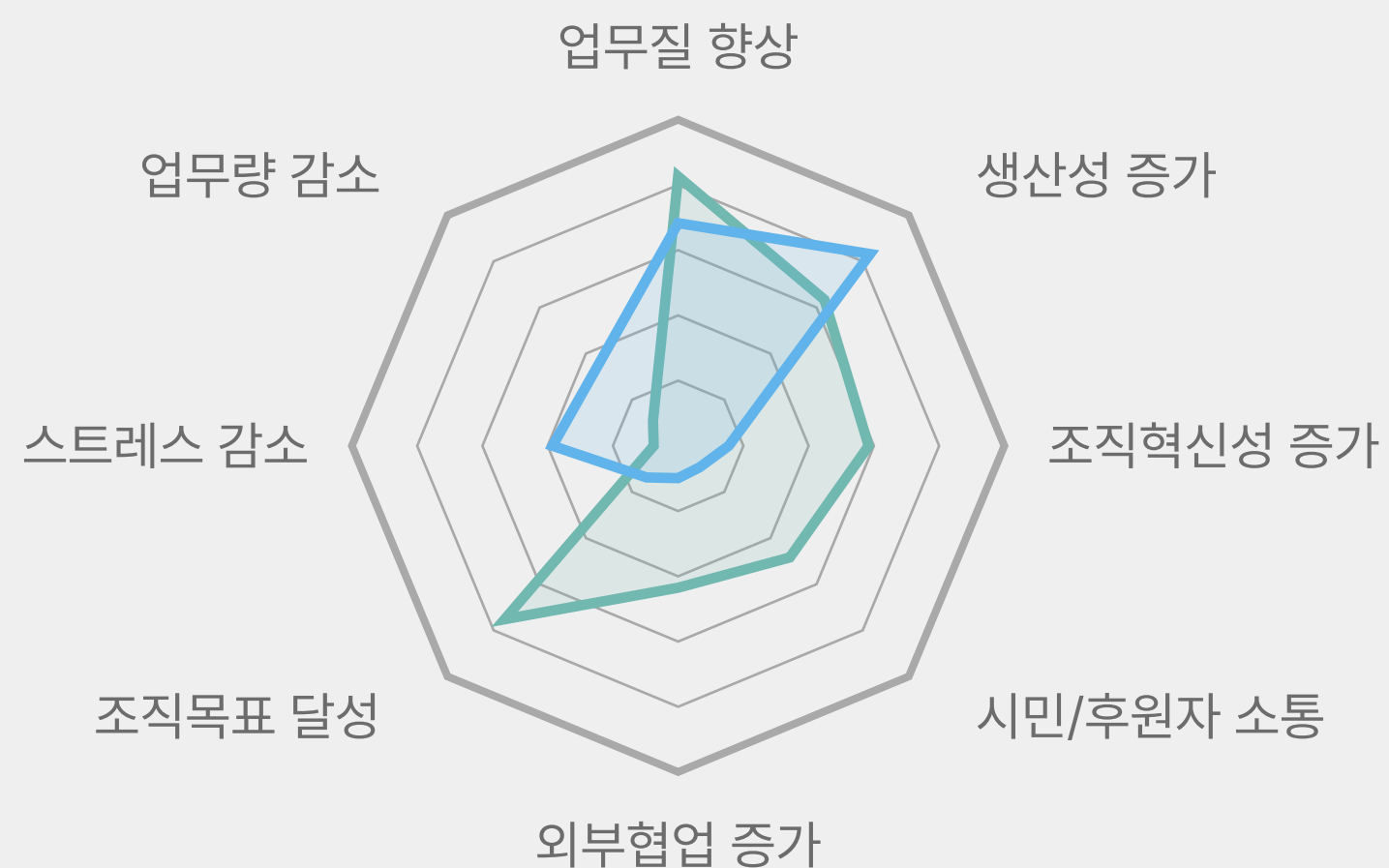
### AI 관망형(활용L-윤리L)



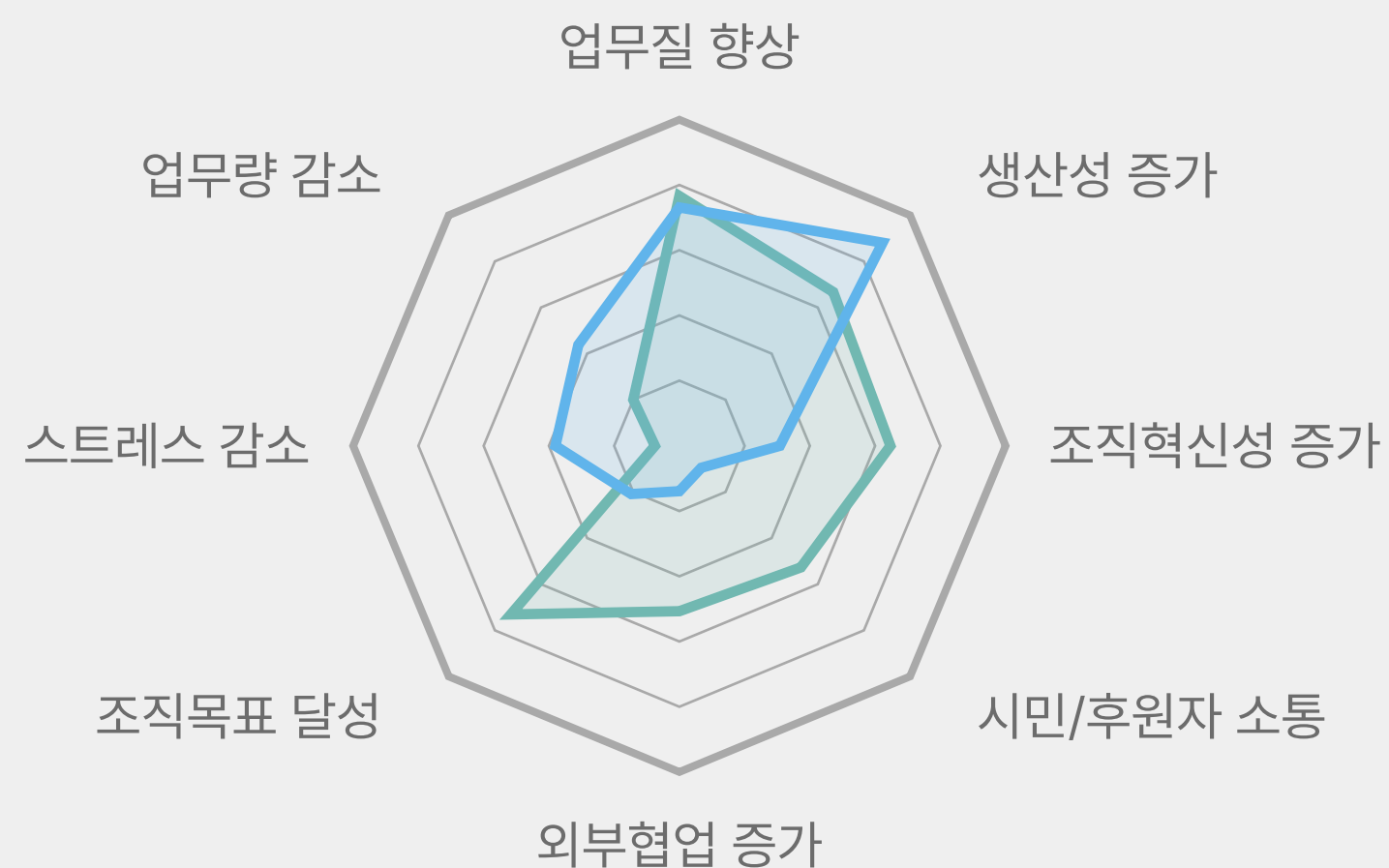
### AI 경계형(활용L-윤리H)



### AI 도구형(활용H-윤리L)



### AI 성숙형(활용H-윤리H)



FGI Q:  
업무시간이 줄어들었나요?

👤 A: 이게 줄어든 만큼 다른 거를 하니까 그렇지 결국..

👤 B: 줄어들지는 않죠. 효율성이 생긴 거...

👤 C: 지금 우리의 시간을 줄이기 위해 이것 활용하는 건데, 그 시간을 줄이기 위해 또 다른 무언가를 해야 한다면 사실 그 정도까지는 원하지 않을 거예요.

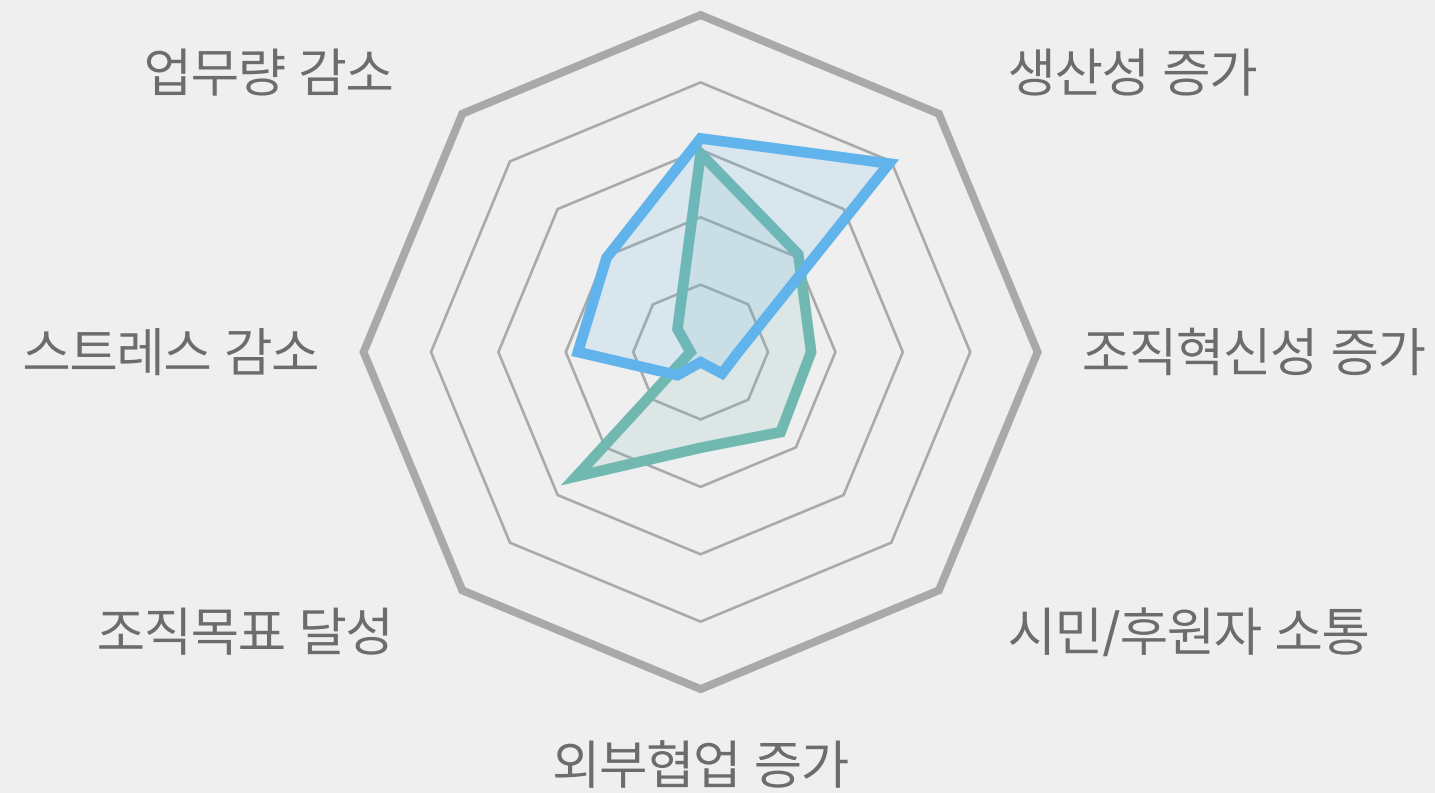
— 기대 — 만족

# PART 6:

## 시는 조직을 더 혁신적으로 만들었지만, 활동가를 더 행복하게 하지는 못했다

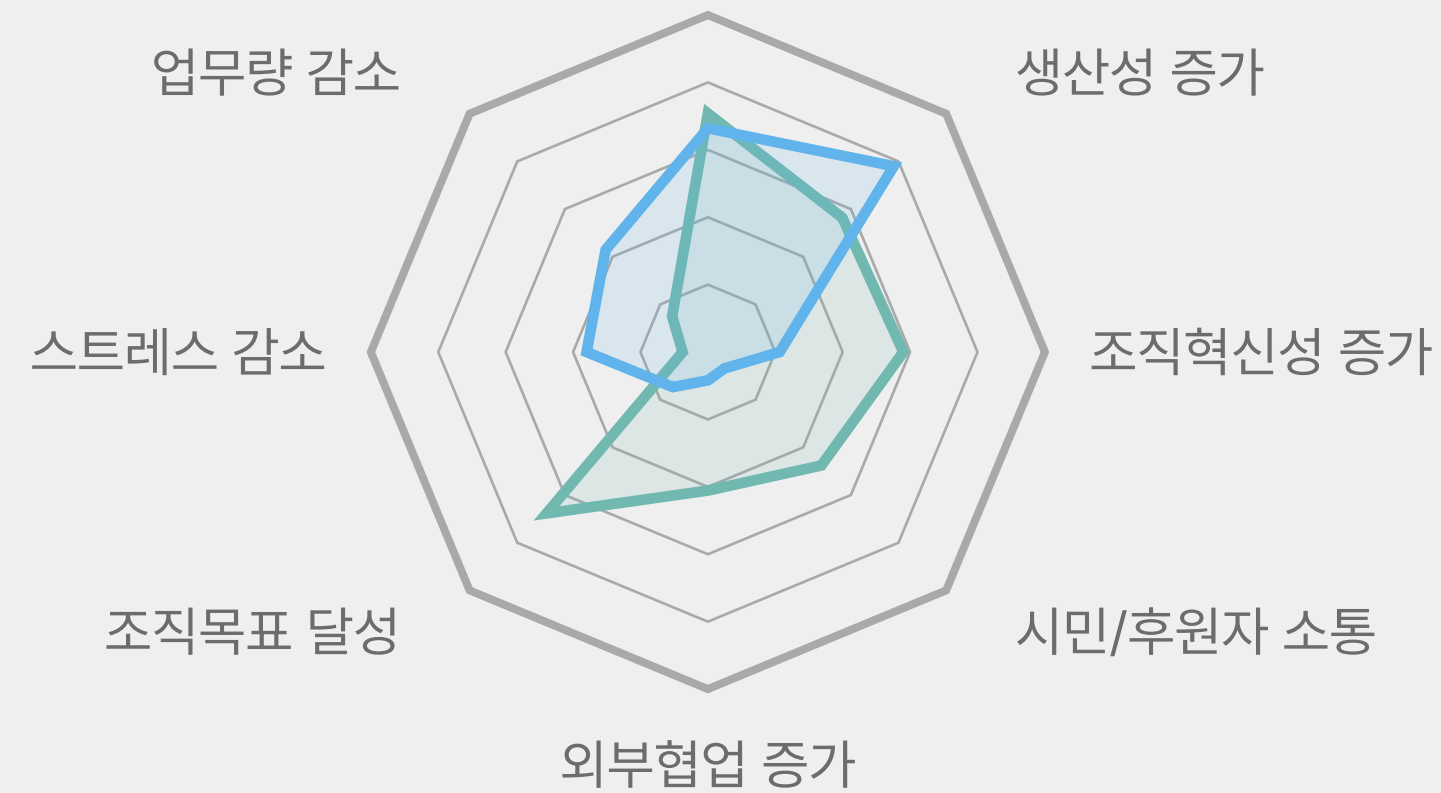
### 기초 단계

업무질 향상



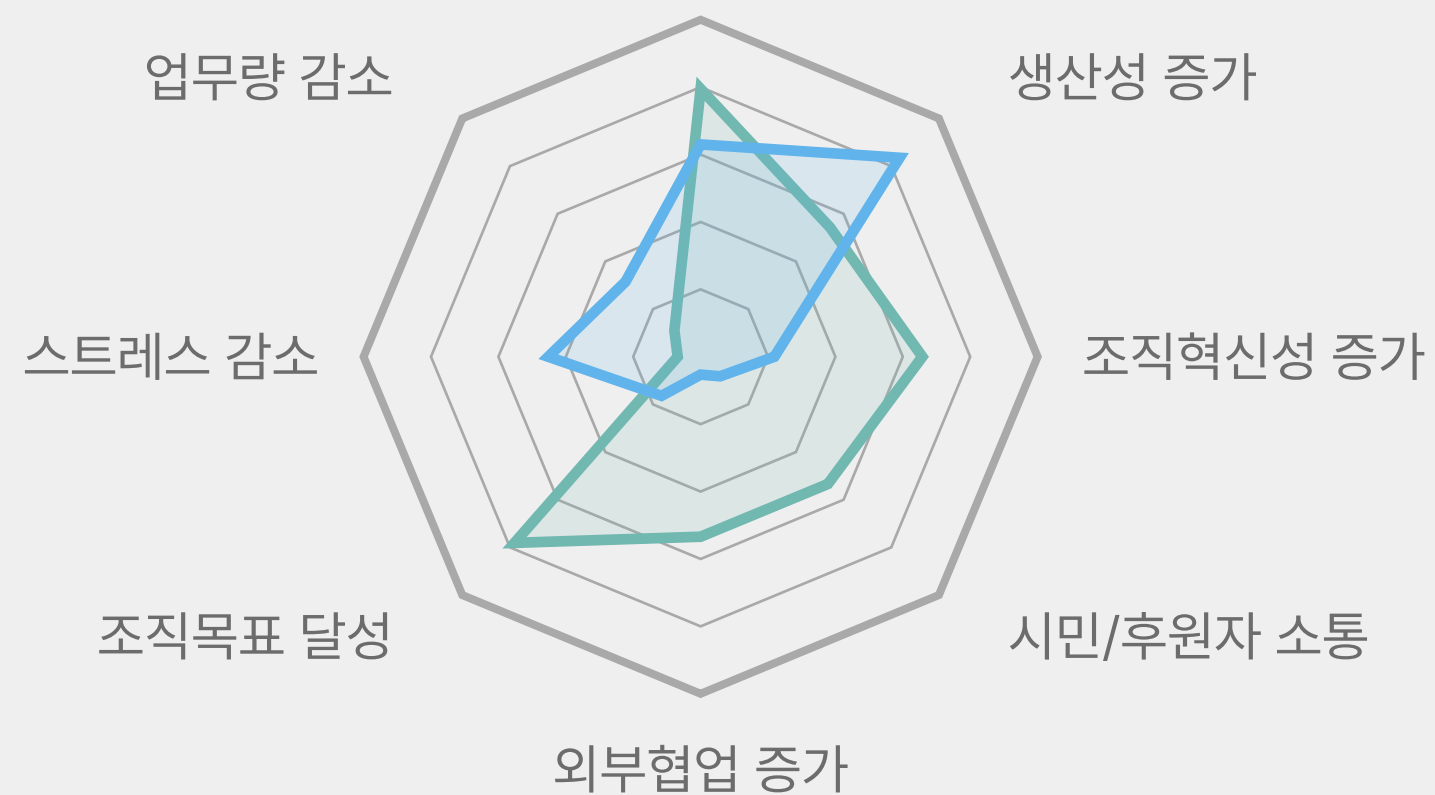
### 도약 단계

업무질 향상



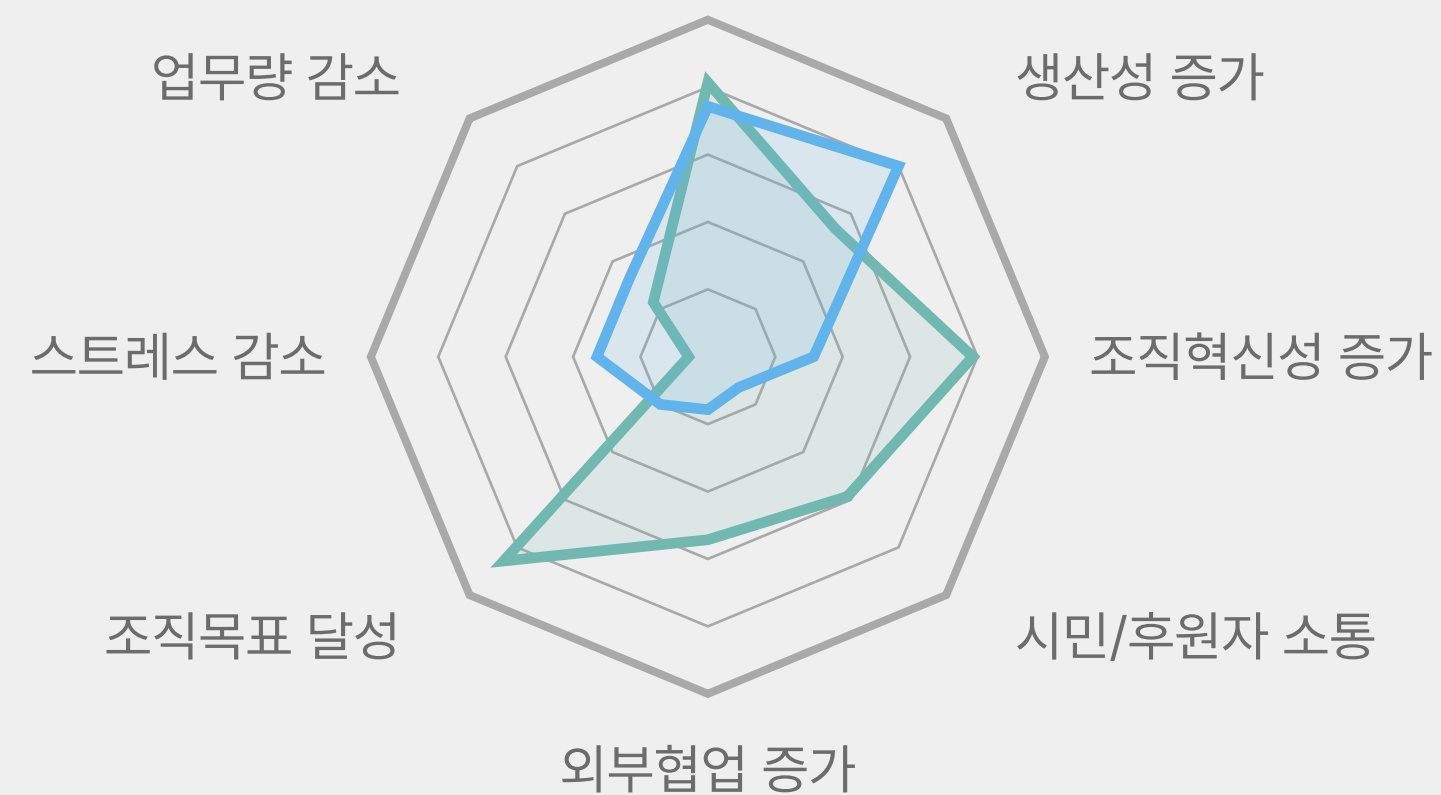
### 확산 단계

업무질 향상



### 변혁 단계

업무질 향상



활용수준이 높아질수록 기대도 커지고, 체감하는 효과도 함께 증가함

— 기대 — 만족

# PART 6:

## AI는 조직을 더 혁신적으로 만들었지만, 활동가를 더 행복하게 하지는 못했다

하지만, AI 적극적 활용이 만족도/이직의도 감소와 긍정적 관계다

	직무만족도	근무환경만족도	공공봉사동기	이직의도	조직공공봉사동기
AI 활용역량	+		+		
AI 윤리인지					+
AI 대체인식			+	+	
도약단계(기초대비)				-	
확산단계(기초대비)	-				
변혁단계(기초대비)		+		-	

- 성별, 연령, 소득, 교육수준, 비영리근무년수, 직급, 업무반복성, 업무자율성, 암묵지수준, 비영리영역, 수도권여부, 비영리규모, AI에 대한 입장을 통제한 결과임
- 인과관계로 해석할 수는 없음

# PART 7: 비영리는 AI를 기대하고 또 우려한다

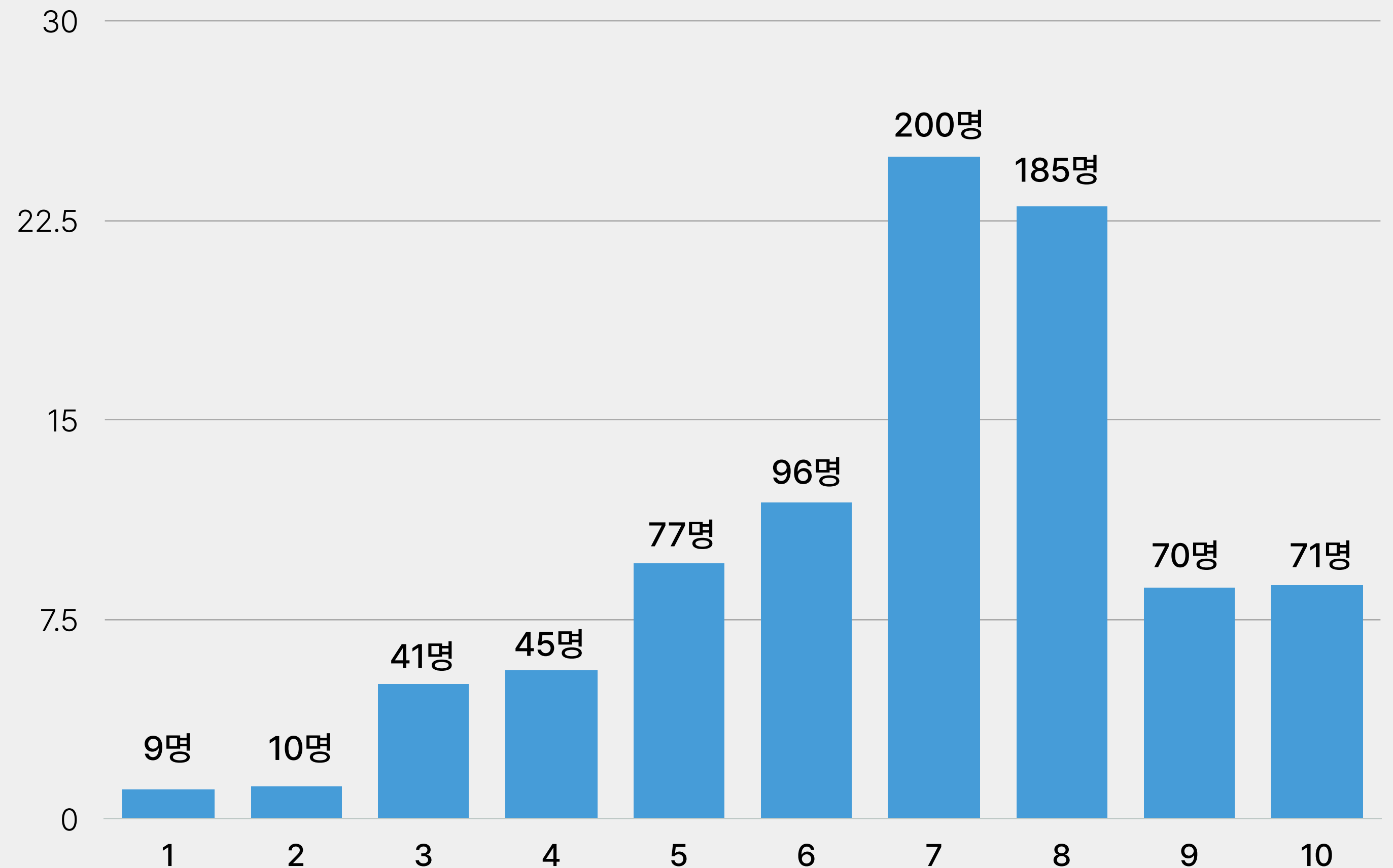
## 향후 기대 및 우려

귀하는 향후 10년

AI 발전이 우리 사회에 어떤 영향을 미칠 것이라 진단하십니까?

N: 804, 평균값: 6.86

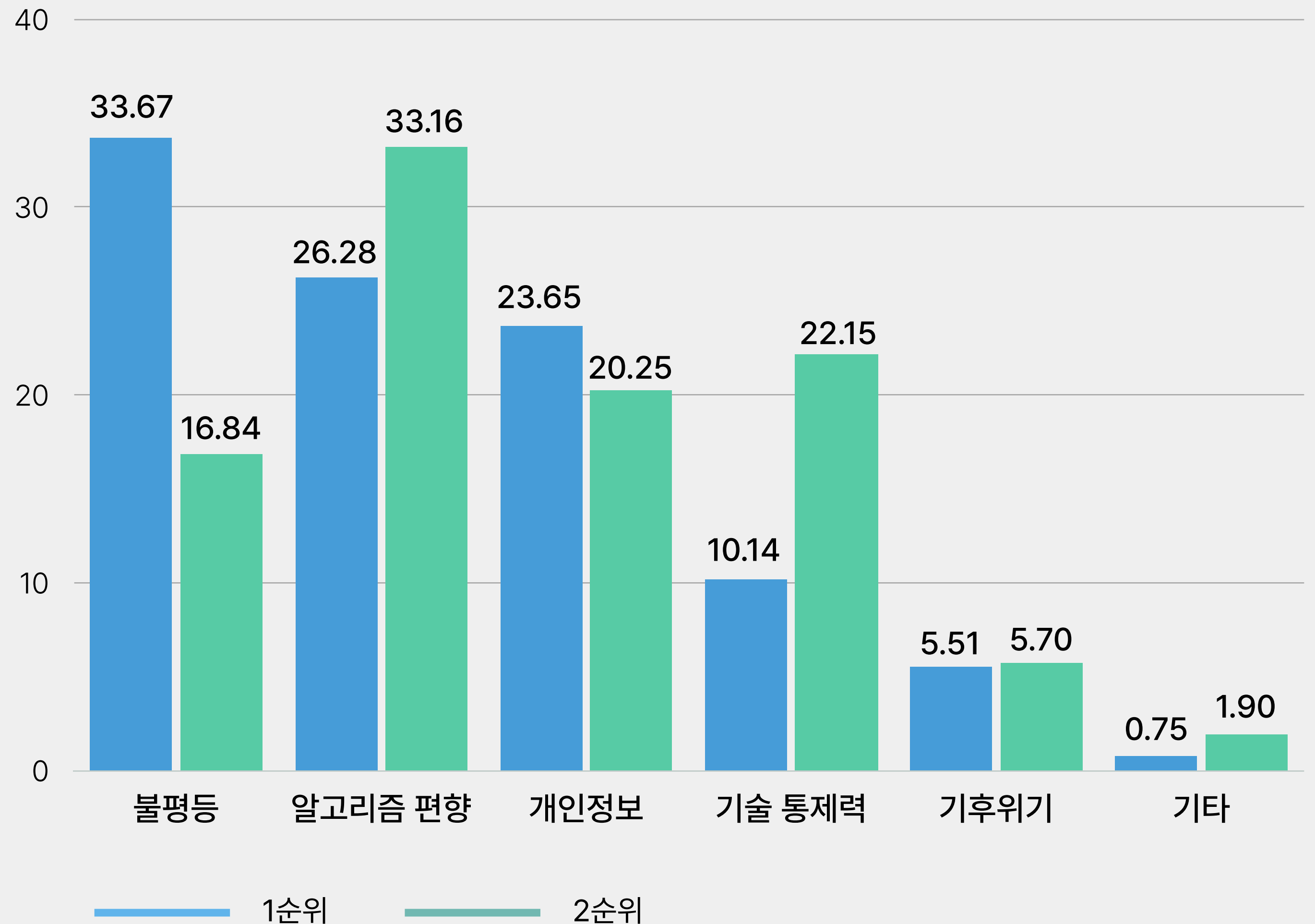
10이 매우 긍정적, 1이 매우 부정적



# PART 7: 비영리는 AI를 기대하고 또 우려한다

## 향후 기대 및 우려

AI 발전에 대한  
우려사항(1, 2순위)



N: 804

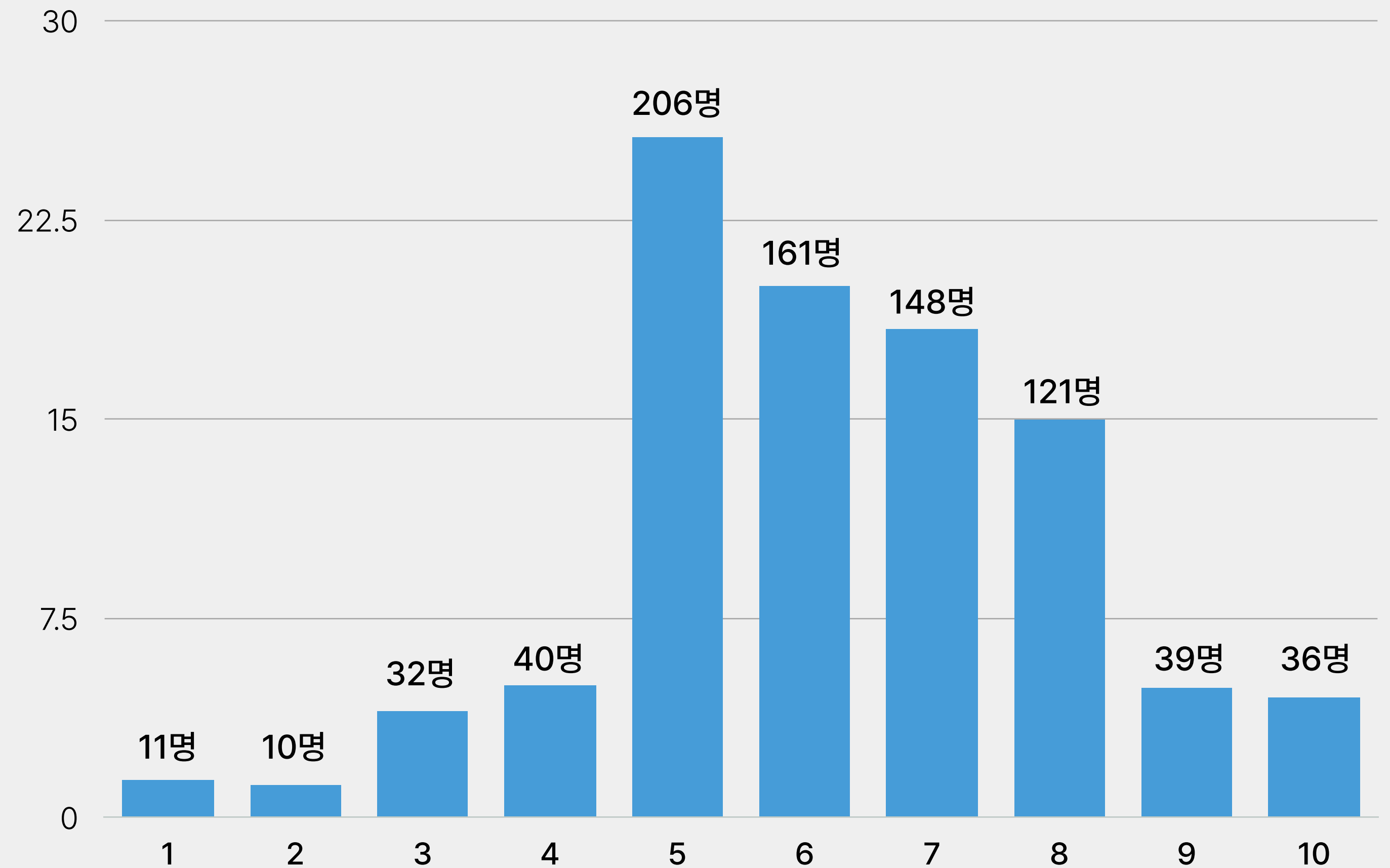
# PART 7: 비영리는 AI를 기대하고 또 우려한다

## 향후 기대 및 우려

귀하는 현 정부가 추진 중인 AI 관련 정책 전반에 대해 어떻게 평가하십니까?

N: 804, 평균값: 6.22

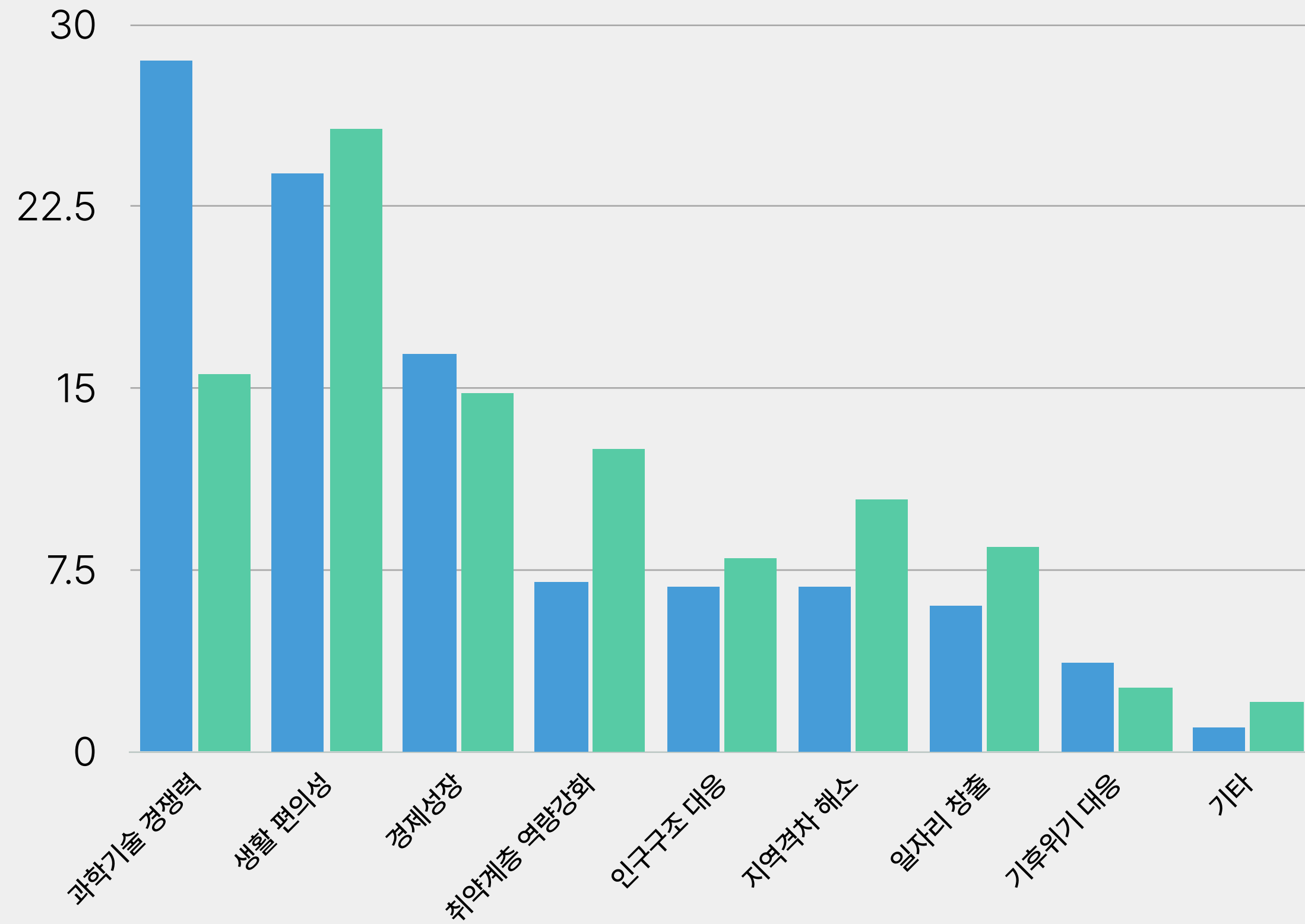
10이 매우 긍정적, 1이 매우 부정적



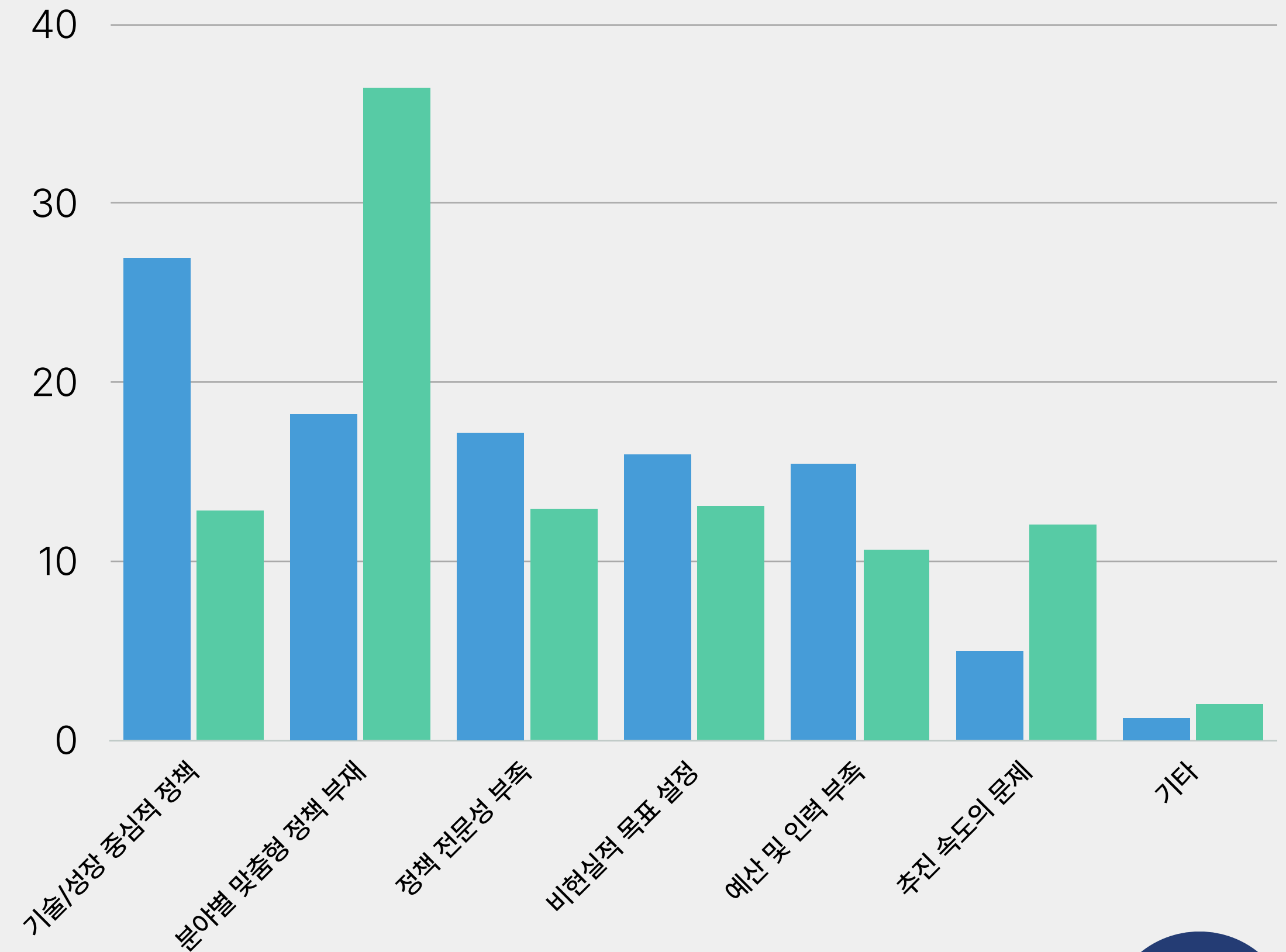
# PART 7: 비영리는 AI를 기대하고 또 우려한다

1순위 2순위

## 정부 AI 정책 기대 효과(1,2순위)



## AI 정책 추진 과정에서의 우려점(1,2순위)



N: 804

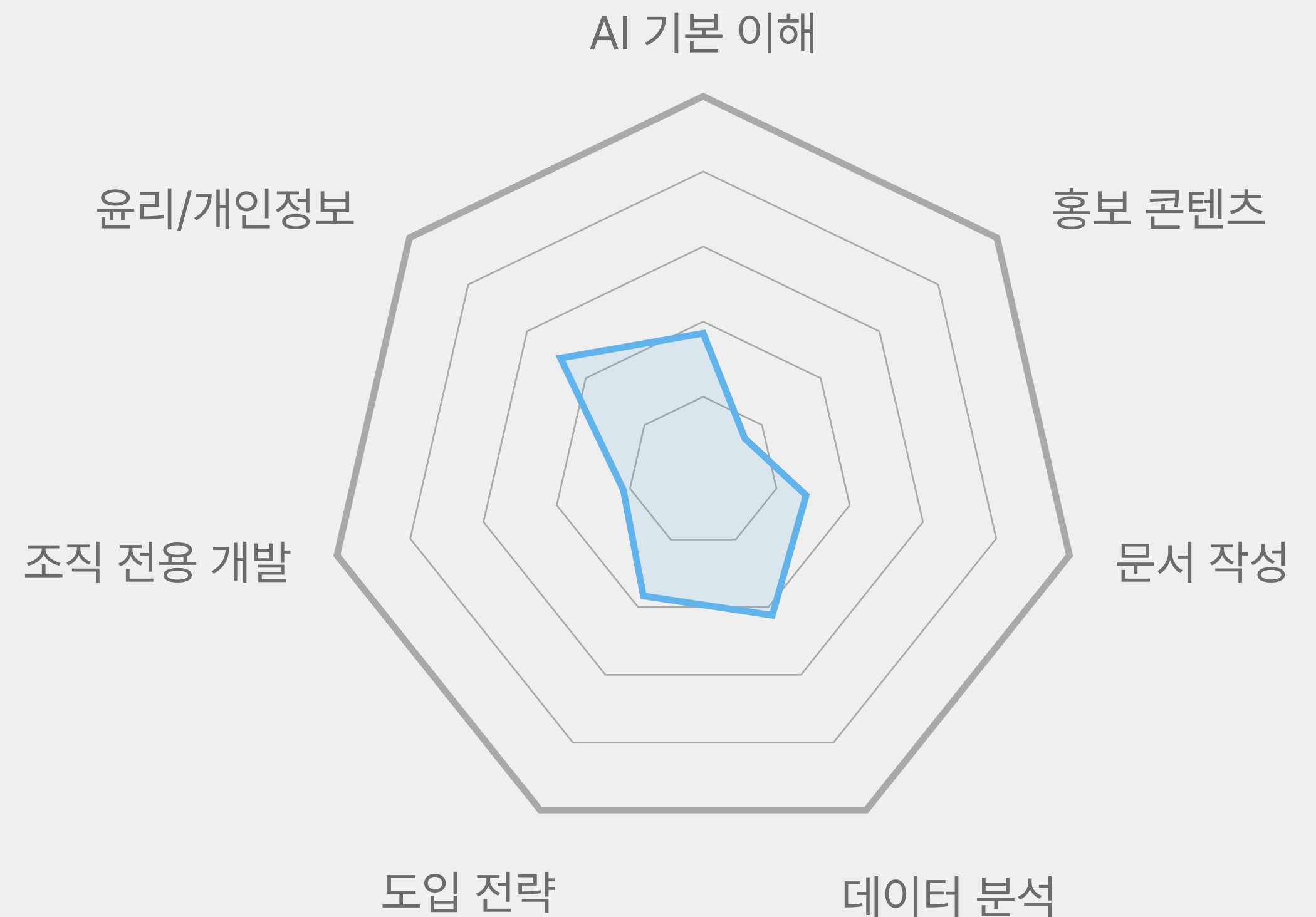
# PART 8: 비영리는 비영리다운 교육을 필요로 한다

## 역량 강화를 위해 필요한 교육

 FGI C:

현재 사회복지 현장에서 제공되는  
AI 교육 중에 100가지 중에  
아마 99가지는 활용과 관련된 부분이에요.

이런 도구가 있어 써봐  
근데 그 이면에 우리가  
반드시 놓치지 말아야 되는  
것들에 대해서는 전혀 거론이 안 되고 있고



# PART 8: 비영리는 비영리다운 교육을 필요로 한다


AI 활용이 높은 집단에서  
그렇지 않은 집단에 비해 조직 관련  
AI 교육 필요를 높게 응답함

경계형과 성숙형의 경우 윤리/개인정  
보 관련 교육 요구가 높음

데이터 분석 교육에 대한 요구가 모든  
유형에서 상대적으로 높게 보고됨



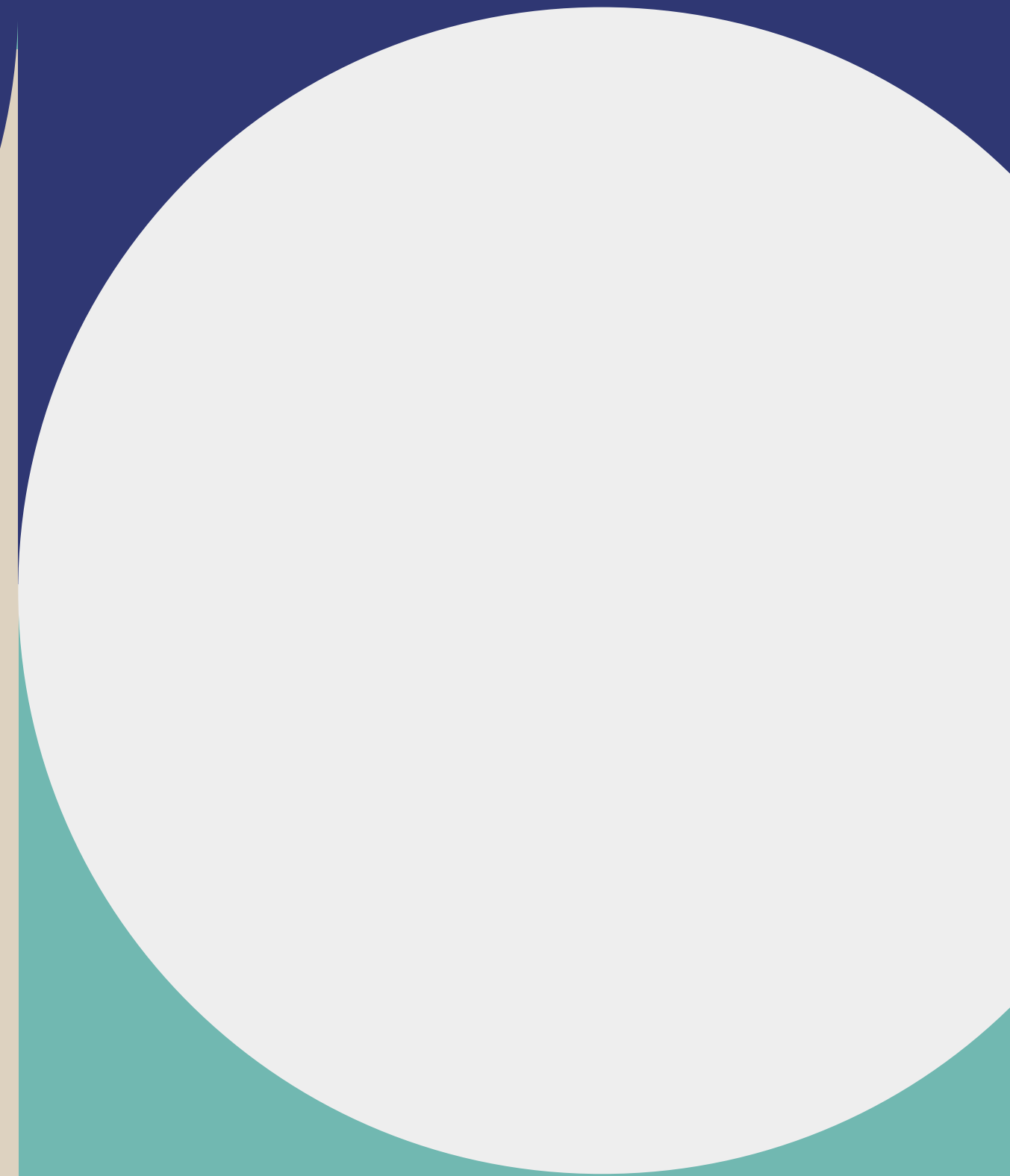
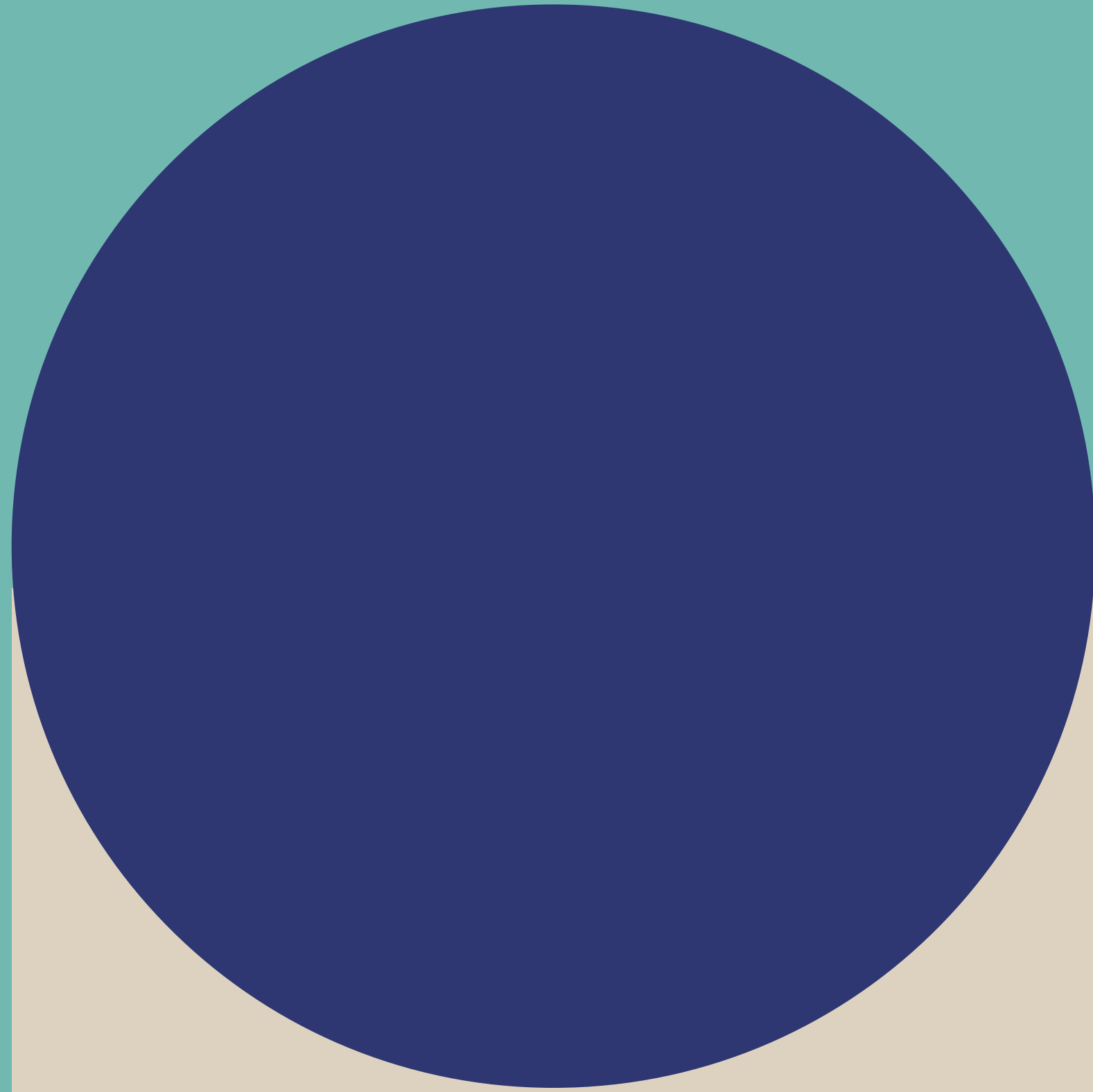
# PART 8: 비영리는 비영리다운 교육을 필요로 한다

 FGI C: 기술적으로 다 되는 거 이면에 우리가 하고 있는 일에 대한 본질적인 고민들이 좀 더 있어야 되는 약간 있지 않나 그 약간 그런 고민들이 되게 요즘에 많아가지고



비영리의  
시는 단순한  
효율과 생산성,

그 이상 무엇



# 비영리의 AI는 단순한 효율과 생산성, 그 이상 무엇

## 비영리는 AI 전환의 예외가 아니었음

- AI 활용은 더 이상 실험적 단계가 아니며 문서 작성, 정보 탐색, 홍보 등에서 일상적 도구화 진행

## 비영리의 AI 활용은 '윤리'와 분리되지 않음

- 개인정보 보호 압도적 중요하게 보고되었으며, 조직 가치 적합성을 중요하게 여김
- 바로 활용할 수 있는 것보다는 인간의 검토를 거친 활용을 더 선호함. 윤리적 사용에 대한 교육 요구가 높음

## AI는 이미 조직 안에 있지만, 조직은 아직 이를 충분히 지원 및 관리하지 못하고 있음

- 개인 활용 속도가 조직 제도화 속도를 앞서고 있으며, 교육/가이드라인/책임체계 부족

## AI는 조직에는 긍정적이지만, 개인의 행복으로 이어지지 않음

- 조직의 경우 AI 활용을 통해 1) 목표달성, 2) 혁신성, 3) 외부 협업 증가 등을 목도하고 있지만,
- 개인의 경우 1) 업무 질 향상은 있었지만, 2) 스트레스/업무량 감소 실패하고 있음

## AI를 안 쓰는 사람이 오히려 더 불안해함

- 활용 경험이 많을수록 1) WTP 증가, 2) 활용 확대, 3) 위험 인식의 현실화
- 활용이 낮은 집단에서 1) 대체 불안 더 큼, 2) 가치 인식 낮음

## 더 나은 AI 활용을 위해 비영리는,

- 윤리/개인정보 교육이나 데이터 분석, 조직 적용 등의 교육을 원함

# 참고문헌

- Agbai, C. (2026). AI in the Workplace Statistics 2026: Adoption, Impact, and Outlook For the Future. Azumo. <https://azumo.com/artificial-intelligence/ai-insights/ai-in-workplace-statistics> (2026년 2월 14일 접속)
- Bonin, A. K., Pecher, M., Peter, T., Schönacher, N., & Wettinger, A. (2025). Between Authenticity and Automation: Nonprofit-Organizations Navigating AI-driven Communication. 102701, 93-113.
- Faruq, O. et al. (2024). AI-driven strategies for enhancing non-profit organizational impact. AIJMR-Advanced International Journal of Multidisciplinary Research, 2(5), 1-15.
- Fournarakis, M. (2025). AI Tools, NGOs, and Inequality: Bridging the Digital Divide in the Social Impact Sector. Journal of Politics and Ethics in New Technologies and AI 4.1, e42974-e42974.
- Hahn, L. R., Hartmann, L., Knjasew, A., & Weißer, F. M. (2025). From Data to Donors: Can AI Reshape Fundraising Strategies. 102701, 115-137.
- Ibison, Y. et al. (2024). Grassroots and non-profit perspectives on generative AI.
- Krause, D. (2025). AI Agents and Automation in Small Non-Profit Organizations' Accounting Functions. Available at SSRN 5082437.
- O'Grady, J., & Roberts, P. (2019). The Digital Transformation of Irish Non-Profit Organisations. In AICS (pp. 388-399).
- Rotter, J., & Bailkoski, W. (2025). AI Adoption in NGOs: A Systematic Literature Review. arXiv preprint arXiv:2510.15509.
- Sequencr AI (2025). Key Generative AI Statistics and Trends for 2025. Sequencr AI. <https://www.sequencr.ai/insights/key-generative-ai-statistics-and-trends-for-2025> (2026년 2월 14일 접속)
- OECD/Korea Labor Institute (2025). Artificial Intelligence and the Labour Market in Korea. OECD/KLI.
- Press, R. (2025). AI in Business: Small firms closing in. A Research Spotlight. Office of Advocacy.
- USM (2025). Small Business AI Adoption Statistics For 2025: A Comprehensive Analysis. <https://usmsystems.com/small-business-ai-adoption-statistics/>
- 노유선 (2025). 이제는 실질적 성과의 시간. Korea Forbes. 2025년 11월 28일.
- 아름다운재단 기부문화연구소 (2026). 국내 비영리조직에서의 생성형 AI 활용, 지금 어떤 모습일까요? 2026년 3월 24일.



본 연구는 다음세대재단과 마이크로소프트 엘리베이트의 지원으로 진행되었습니다.