

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Milda Milašauskaitė

Organizacinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su padidėjusiais mokymosi reikalavimais ir
darbinėmis pasekmėmis**

Darbo vadovė: Doc., Dr. Ieva Urbanavičiūtė

Vilnius 2025

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS.....	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS.....	9
1.1. Nesaugumas dėl profesijos.....	9
1.1.1. Nesaugumo dėl profesijos palyginimas su kitais darbuotojų patiriamo nesaugumo konstruktais.....	10
1.1.2. Nesaugumo dėl profesijos palyginimas su kitais darbuotojų patiriamo nerimo ir įtampos dėl technologijų progreso konstruktais.....	12
1.2. Darbuotojų patiriamo nesaugumo problematika ir teorinis paaiškinimas.....	15
1.2.1. Teorinis darbuotojų patiriamo nesaugumo dėl profesijos aiškinimas.....	17
1.3. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbinėmis pasekmėmis.....	18
1.3.1. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su stresu darbe.....	19
1.3.2. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su įsitraukimu į darbą ir pasitenkinimu darbu bei karjera.....	20
1.3.3. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbo prasmingumu.....	22
1.3.4. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su demografiniais kintamaisiais.....	23
1.4. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai.....	25
2. TYRIMO METODIKA.....	27
2.1. Tyrimo dalyviai.....	27
2.2. Tyrimo instrumentai.....	29
2.3. Tyrimo eiga.....	33
2.4. Duomenų analizė.....	33

3. REZULTATAI.....	35
3.1. Aprašomoji statistika.....	35
3.2. Ryšiai tarp nesaugumo dėl profesijos, mokymosi reikalavimų ir darbinių pasekmių.....	37
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	41
4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų gairės.....	44
4.2. Praktinės rekomendacijos.....	45
5. IŠVADOS.....	46
LITERATŪRA.....	47
PRIEDAI.....	55
1 priedas. <i>Tyrimo tikslo pristatymas ir sutikimo forma</i>	55
2. priedas. <i>Demografinių pogrupių nesaugumo dėl profesijos palyginimas</i>	56

SANTRAUKA

Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su padidėjusiais mokymosi reikalavimais ir darbinėmis pasekmėmis

Milda Milašauskaitė, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2025, 56 p.

Nepaneigiama technologinė pažanga atneša daug pokyčių į kiekvieno gyvenimą bei darbo rinką. Kaip ir kiekvienas didelis pokytis, taip ir technologijų progresas sukelia daug neaiškumo ir nesaugumo. Nesaugumas dėl profesijos yra gana naujas, tačiau aktualus stresorius darbuotojams šiuolaikinių technologijų progreso kontekste. Kol kas trūksta tyrimų, kurie paaiškintų kaip nesaugumas dėl profesijos siejasi su padidėjusiais mokymosi reikalavimais ir darbinėmis pasekmėmis, tačiau remiantis kitų nesaugumo bei įtampos dėl technologijų progreso kintamųjų tyrimais, galima kelti prielaidą, kad ši nauja nesaugumo forma kelia tam tikras rizikas darbuotojų gerovei (Roll et al., 2023). Šio darbo tikslas buvo išsiaiškinti, kaip siejasi dirbančių asmenų patiriamas nesaugumas dėl profesijos, suvokti mokymosi reikalavimai ir darbinės pasekmės (stresas darbe, darbo prasmingumas, įsitraukimas į darbą, pasitenkinimas darbu ir karjera). Tyrime dalyvavo 152 įvairių organizacijų darbuotojai (111 moterys (73,03 proc.)), kurių amžius buvo 19-60 metai ($M = 30,49$; $SD = 9,17$). Tyrime įvertinus nesaugumą dėl profesijos, padidėjusius mokymosi reikalavimus ir darbinės pasekmes, buvo analizuojamos tiesioginės bei netiesioginės sąsajos tarp šių kintamųjų. Netiesioginės sąsajos buvo analizuojamos atliekant mediacijos analizę (Hayes, 2018) ir į modelį įtraukiant nesaugumą dėl profesijos kaip nepriklausomą kintamąjį, padidėjusius mokymosi reikalavimus kaip mediatorių, o darbinės pasekmes kaip priklausomus kintamuosius. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad dirbančių asmenų patiriamas kokybinis nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai teigiamai siejasi su padidėjusiais mokymosi reikalavimais darbe, o padidėję mokymosi reikalavimai tiesiogiai teigiamai siejasi ir su stresu darbe, ir su darbo prasmingumu. Kokybinis nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai neigiamai siejasi su stresu darbe ir pasitenkinimu karjera. Taip pat rasti ir netiesioginiai ryšiai, atskleidžiantys, kad kokybinis nesaugumas dėl profesijos teigiamai siejasi su stresu darbe ir darbo prasmingumu per padidėjusius mokymosi reikalavimus. Tyrimo rezultatai prisideda prie siekio geriau suprasti, kaip darbuotojai patiria nesaugumą dėl profesijos ir į jį reaguoja.

Raktiniai žodžiai: nesaugumas dėl profesijos, padidėję mokymosi reikalavimai, darbo prasmingumas, įsitraukimas į darbą, stresas darbe, pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas karjera.

SUMMARY

The relationship between occupational insecurity, increased learning demands and work outcomes

Milda Milašauskaitė, Vilnius, Vilniaus University, 2025, 56 p.

Technological progress is bringing many changes into everyone's life and in the labour market. Like any major change, it brings much uncertainty and insecurity about the future. Occupational insecurity is a relatively new but relevant work stressor in the context of technological progress. There is still a lack of research that explains how occupational insecurity relates to increased learning demands and work outcomes. However, based on existing knowledge about other aspects of insecurity and tech-related strain, it may be assumed that occupational insecurity increases certain risks to employee well-being (Roll et al., 2023). The aim of this study was to investigate the association between occupational insecurity, perceived intensified learning demands and work outcomes (work stress, meaningful work, work engagement, job and career satisfaction) among employed individuals. The participants were 152 employees (111 women (73.03%)) from different organisations, aged between 19 and 60 ($M = 30.49$; $SD = 9.17$). The study assessed occupational insecurity, increased learning demands and work outcomes, and analysed direct and indirect associations between these variables. Indirect associations were analysed by conducting a mediation analysis (Hayes, 2018) with occupational insecurity as the independent variable, increased learning demands as the mediator, and work outcomes as dependent variables. The results showed that qualitative occupational insecurity was directly positively related to intensified learning demands at work, which, in turn, were directly positively related to both work stress and meaningful work. Quantitative occupational insecurity was directly negatively related to work stress and career satisfaction. Indirect relationships were also found: qualitative occupational insecurity was positively related to work stress and meaningful work through intensified learning demands. These findings help to better understand how employees experience occupational insecurity and react to it.

Keywords: occupational insecurity, intensified learning demands, meaningful work, work engagement, work stress, job satisfaction, career satisfaction.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Nesaugumas dėl profesijos – individo jaučiama grėsmė turimos profesijos ateičiai, kylanti dėl technologijų pažangos ir darbo automatizavimo (Roll, De Witte, & Wang, 2023).

Padidėję mokymosi reikalavimai – suvoktas didėjantis spaudimas nuolat atnaujinti su darbu susijusias žinias ir įgūdžius dėl sparčios technologijų kaitos (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015).

Darbinės pasekmės – su darbu susijusios pasekmės darbuotojo savijautai (darbo prasmingumas, įsitraukimas į darbą, stresas darbe, pasitenkinimas darbu ir karjera).

Darbo prasmingumas – asmeniškai suvokta pozityvi darbo reikšmė, kai darbas prisideda prie asmeninio augimo ir tikslų (Steger, Dik & Duffy, 2012).

Įsitraukimas į darbą – teigiama su darbu susijusi būseną, kuriai būdingas gyvybingumas, atsidavimas ir susitelkimas į darbą (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2017).

Stresas darbe – sužadavimo būseną (angl., *arousal state*) patiriama dėl darbo reikalavimų ar išorinių (už organizacijos ribų kylančių) stresorių ir kelianti individui psichologinę ar fizinę įtampą (Dollard et al. 2001, cit. pg. Burman & Goswami, 2018, p. 2).

Pasitenkinimas darbu ir karjera – bendras teigiamas savo darbo ir karjeros patirčių vertinimas (Spurk, Abele & Volmer, 2011; Wanous & Lawler, 1972).

PRATARMĖ

Technologinis progresas jaučiamas jau kelis dešimtmečius ir šiuo metu įgyja dar didesnę pagreitį dėl populiarėjančių dirbtinio intelekto (DI) įrankių. Pastaraisiais metais Europos Sąjungoje dirbtinio intelekto įrankių naudojimas organizacijose reikšmingai išaugo. Pavyzdžiui, stambiose įmonėse DI įrankių naudojimas 2024 metais paaugo apie 10 proc. lyginant su 2023 metais (Eurostat, 2025). Rinkoje prieinama vis daugiau įrankių darbo automatizavimui ar planavimui, tačiau matoma, jog nors ir jaučiamas poreikis naujovėms ir prisitaikymui prie technologinių pokyčių, tik apie trečdalis projektų skirtų technologijų pritaikymui organizacijose yra sėkmingi (Roll et al., 2023). Vis dėlto norint sėkmingai integruoti šiuolaikines technologijas į darbo procesus tenka susidurti su įvairiais sunkumais, tokiais kaip darbuotojų pasipriešinimas technologijoms, jaučiamas stresas ir nerimas bei turimų žinių ir įgūdžių naudotis šiomis technologijomis stoka (Roll et al., 2023).

Bendrai, požiūris į technologinės pažangos poveikį darbo nesaugumui gali būti trejopas: pozityvus, jog technologijos padės sumažinti darbuotojų krūvį ir jaučiamą stresą, neigiamas, jog technologijos atims iš žmonių darbus, bei neutralus, jog gyvenimas mažai pasikeis (Nam, 2019). Nepaisant skirtingų nuostatų bei nuomonių, žvelgiant iš istorinės perspektyvos, galima teigti, kad technologijų naujovės atneša nepaneigiamų pokyčių į žmonių gyvenimus, tad tikėtina, kad tokia tendencija bus matoma ir šiuolaikinių organizacijų kasdienybėje. Kaip ir kiekvienas reikšmingas pokytis, taip ir technologinės naujovės bei spartus jų įvedimas darbovietėje gali sukelti darbuotojams ne tik nesaugumą dėl jų darbo pozicijos, bet ir nerimą dėl profesijos ateities, kadangi pokyčiai yra suvokiami kaip didelio masto bei ilgalaikiai (McGuinness, Pouliakas & Redmond, 2023; Roll et al., 2023; Smith, 2016). Šie pokyčiai gali ne tik panaikinti ar pakeisti tam tikras profesijas, bet ir sukurti naujas darbo vietas bei sudaryti didesnę poreikį tam tikriems įgūdžiams ar žinioms. Lieka daug klausimų, kokios profesijos bus paveiktos labiausiai bei ar poreikis naujoms darbo pozicijoms atsvers nykstančias (Cheng, Pien & Cheng, 2021; McGuinness et al., 2023). 2015 metais atlikus interviu dauguma apklaustųjų teigė, jog, jų manymu, per ateinančius 50 metų technologijos perims iš žmogaus daugumą kasdinių darbinių užduočių, tad jų kasdienė veikla darbe reikšmingai pasikeis. Tačiau paklausus, ar per ateinančius 50 metų jų profesija egzistuos, dauguma apklaustųjų tikėjo, kad ji išliks (Smith, 2016).

Visgi neaišku, ar toks požiūris į technologijų poveikį profesijai išlieka ir dabar susidūrus su vis spartėjančia šiuolaikinių technologijų plėtra. Todėl būtinas geresnis supratimas apie tai, kaip darbuotojai reaguoja į suvoktą spaudimą įgyti naujų įgūdžių ir kompetencijų bei nesaugumą dėl

profesijos išlikimo technologinio progreso kontekste. Nors nesaugumo tema organizacinėje psichologijoje nėra nauja, akcentas būtent nesaugumui dėl profesijos yra naujas ir labai mažai tyrinėtas. Jo aktualumą pabrėžia egzistuojančių tyrimų rezultatai, atskleidžiantys, kad patiriama įtampa ir nerimas dėl technologijų progreso bei darbo saugumo gali sukelti reikšmingas neigiamas pasekmes tiek individo, tiek organizacijos lygmeniu. Moksliniai tyrimai aiškiai rodo, kad nesaugumo patyrimas neigiamai siejasi su darbuotojų psichologine ir fizine gerove, veikia ne tik jų emocinę būseną, bet ir įsitikinimus susijusius su darbu (Atanasoff & Venable, 2017; De Witte, Vander Elst & De Cuyper, 2015; De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016; Ibrahim., Makhbul & Ayob, 2023; Nastjuk, Trang, Grummeck-Braamt, Adam & Tarafdar, 2024; Srivastava, Chandra & Shirish, 2015). Tad gilesnės žinios apie naujos nesaugumo formos – nerimo dėl profesijos ateities technologinio progreso kontekste – ypatumus ir poveikį darbuotojo gerovei yra būtinos.

Atsižvelgiant į temos aktualumą, šiame darbe bus nagrinėjami sąsajų tarp nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų ir darbinių pasekmių darbuotojui ypatumai. Darbe keliamas tikslas išsiaiškinti, kaip siejasi dirbančių asmenų patiriamas nesaugumas dėl profesijos, suvokti padidėję mokymosi reikalavimai ir patiriamas stresas darbe, darbo prasmingumas, įsitraukimas į darbą bei pasitenkinimas darbu ir karjera. Tikimasi, kad gauti rezultatai suteiks mokslinių žinių apie technologijų progreso poveikį žmogui bei pateiks praktinių įžvalgų, kaip suvaldyti darbuotojų jaučiamą stresą ir kitas neigiamas pasekmes, kurių rizika šiuolaikinėje rinkoje ypač didelė (Nam, 2019, Roll et al., 2023; Smith, 2016).

1. ĮVADAS

1.1. Nesaugumas dėl profesijos

Nesaugumas dėl profesijos (angl. *occupation insecurity*) yra dar gana naujas terminas organizacinės psichologijos srityje, nors apie šį reiškinį tyrimuose užsimenama ir anksčiau nagrinėjant darbuotojų nuostatas technologijų progreso tema (Nam, 2019; Smith, 2016). Nors nesaugumas dėl profesijos turi panašumų su kitais darbuotojų patiriamo nesaugumo konstruktais (pavyzdžiui, nesaugumu dėl darbo), šis kintamasis yra specifinis ir išsiskiria dėl technologijų poveikio asmens profesinei atečiai akcentavimo (Roll et al., 2023). Nesaugumą dėl profesijos galima apibrėžti, kaip jaučiamą grėsmę turimos profesijos atečiai dėl technologijų progreso ir darbo automatizavimo (Roll et al., 2023). Šiuo aspektu nesaugumas dėl profesijos priskirtinas konstrukto, kurie akcentuoja asmens patiriamą nerimą ar stresą dėl sparčių technologinių pokyčių, kategorijai.

Nesaugumą dėl profesijos kaip ir nesaugumą dėl darbo (angl., *job insecurity*) galima skirstyti į atskirus tipus ar dimensijas (De Witte et al., 2015; Probst, 2003; Roll et al., 2023). Plačiai paplitęs ir priimtas nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl profesijos skirstymas į kiekybinį ir kokybinį, ar kitaip globalius (darbo ir profesijos kaip visumos) ir turinio (tam tikrų darbo ar profesijos savybių) aspektus (De Witte et al., 2015; Nawrocka, De Witte, Brondino & Pasini, 2021; Roll et al., 2023; Sverke et al., 2006). Kiekybinis nesaugumas dėl darbo yra suvokta grėsmė darbui kaip visumai, t. y. ši nesaugumo forma siejasi su nerimu dėl visiškai esamos darbo pozicijos praradimo. Kokybinis nesaugumas dėl darbo – tai suvokta grėsmė darbo sąlygų kokybei, papildomoms naudoms ar kitoms svarbioms savybėms (De Witte et al., 2015; Nawrocka et al., 2021; Sverke et al., 2006). Analogiškai galima išskirti kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl profesijos, kur kiekybinis nesaugumas dėl profesijos yra individo suvokta grėsmė ar nerimas, jog turima profesija ateityje išnyks, o kokybinis nesaugumas dėl profesijos yra grėsmė ar nerimas, jog asmens profesijai būdingos užduotys ir atsakomybės stipriai keisis (Roll et al., 2023). Manoma, kad kokybinis nesaugumas dėl profesijos yra plačiai paplitęs ir apima situacijas, kai tam tikrai profesijai būdingos kasdienės užduotys tampa automatizuotos, technologijų pagalba keičiasi jų atlikimo būdas, darbuotojams tenka mažiau atsakomybių ar, priešingai, atsiranda naujų atsakomybėmis, kurioms gali trūkti kompetencijų (Roll et al., 2023).

Kai kurie tyrėjai teigia, kad kiekybinis nesaugumas turi sąsajas su rimtesnėmis pasekmėmis darbuotojo gerovei, kadangi visiškai darbo praradimas yra didesnė ir svarbesnė netektis nei specifinių darbo savybių praradimas, tačiau toks požiūris nėra vienintelė perspektyva vyraujanti

apžvelgiant šių dimensijų poveikį darbuotojams (De Witte et al., 2015; Nawrocka et al., 2021; Sverke et. al., 2006). Kiti tyrėjai mano, kad tiek kiekybinis, tiek kokybinis nesaugumas dėl darbo sukelia panašias pasekmes, ar kad kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo pasekmės gali būti labai įvairios priklausomai nuo aplinkybių (De Witte et al., 2015; Nawrocka et al., 2021; Sverke et. al., 2006). Kol kas nėra aišku, kokie skirtumai pasireiškia tarp kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl profesijos bei su kokiomis skirtingomis pasekmėmis darbuotojui gali sietis atskiri nesaugumo dėl profesijos aspektai (Roll et al., 2023).

Šiame darbe naudojamas nesaugumo dėl profesijos apibrėžimas bei klausimynas šio kintamojo matavimui išleistas tik 2023 metais (Roll et al., 2023), tad duomenų ir ankstesnių tyrimų, kurie nurodytų, kaip šis kintamasis galimai siejasi su kitais darbinės srities kintamaisiais; kol kas nėra tiek daug. Dėl šios priežasties, siekiant suprasti, kaip nesaugumas dėl profesijos veikia darbuotojus, verta peržvelgti kitus panašius konstruktus bei panagrinėti, kaip jie siejasi su įvairiais darbinės srities kintamaisiais ir darbuotojų gerove. Roll ir kolegos (2023) išskiria nesaugumo dėl profesijos panašumus su tokiais kintamaisiais kaip nesaugumas dėl darbo, nesaugumas dėl karjeros, technostresas ir kiti konstruktai susiję su nerimu dėl spartaus technologinio progreso (Roll et al., 2023). Juos toliau apžvelgsime plačiau.

1.1.1. Nesaugumo dėl profesijos palyginimas su kitais darbuotojų patiriamo nesaugumo konstruktais

Organizacinės psichologijos tyrimuose vienas labiausiai ištirtų ir glaudžiai su nesaugumo dėl profesijos susijusių konstrukčių yra nesaugumas dėl darbo. Manoma, kad jo poveikis darbuotojams turi daug paralelių su nesaugumu dėl profesijos (Roll et al., 2023). Ankstyvieji bandymai apibūdinti nesaugumą dėl darbo bei pagrindines šio reiškinio savybes pristatyti Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) darbuose. Autoriai nesaugumą dėl darbo apibūdina kaip suvoktą bejėgiškumą išlaikyti turimos darbo vietos tęstinumą, kai išgyvenama grėsmė esamai darbo pozicijai (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke et. al., 2006). Šis apibrėžimas akcentuoja kiekybinio nesaugumo dėl profesijos aspektą, tačiau bėgant laikui, sukaupus daugiau duomenų apie nesaugumo dėl darbo reiškinį bei bandant prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios darbo rinkos, nesaugumo dėl darbo apibrėžimas buvo išplėstas, įtraukiant ir kokybinio nesaugumo dėl darbo aspektus. Šiuolaikiniuose tyrimuose nesaugumas dėl darbo gali būti apibūdinamas kaip nerimas dėl turimos darbinės pozicijos ar turimų sąlygų ateities, suvokta rizika darbo pozicijai, neatitikimas tarp turimų lūkesčių darbo vietos saugumui ir suvokto saugumo ar suvokta grėsmė darbui, kokią ji

darbuotojas patiria šiuo metu, tęstinumui bei stabilumui (Nam, 2019; Shoss, 2017; Sverke et al., 2006).

De Witte (1999) literatūros apžvalgoje minimas nesaugumo dėl darbo apibrėžimas, jog tai yra bendras susirūpinimas dėl darbo tęstinumo egzistavimo ateityje, gali priminti nesaugumo dėl profesijos apibrėžimą, tačiau čia vis dar kalbama apie turimos darbo pozicijos specifinėje organizacijoje egzistavimą ir neapimamas nerimas dėl profesijos bendrai (Roll et al., 2023). Taigi, galima teigti, kad nesaugumas dėl darbo ir nesaugumas dėl profesijos apima nerimo dėl ateities komponentą, tačiau nesaugumo objektas yra skirtingas. Pirmu atveju, tai yra darbo pozicijos tęstinumas organizacijoje, antru – visos profesijos bendrai ateitis darbo rinkoje.

Kitas susijęs nesaugumo konstruktas – nesaugumas dėl karjeros (angl. *career insecurity*). Jis susiformavo kintant situacijai darbo rinkoje ir darbo santykiuose, atsiradus įvairesnėms darbo formoms ir darbo sąlygoms tampant vis labiau lanksčioms (Cheng, Huang, Li, & Hsu, 2011; Colakoglu, 2011; Spurk, Hofer, Hirschi, De Cuyper, & De Witte, 2022; Probst, Selenko & Shoss, 2023; Roll et al., 2023). Anksčiau tradicine laikyta karjera, kai asmuo visą gyvenimą dirba vienoje organizacijoje ir kyla karjeros laiptais, šiuolaikiniame pasaulyje pamažu nyksta. Individualus karjeros planavimas, dažnesnis organizacijų keitimas tampa nauja norma. Taigi, nesaugumą dėl karjeros galima apibūdinti kaip patirtą bejėgiškumą norint išlaikyti tęstinumą savo karjeroje ar bendrą nerimą dėl savo karjeros ateities ar ilgalaikių karjeros tikslų pasiekimo (Colakoglu, 2011; Spurk et al., 2022). Ši nesaugumo forma yra daugialypė ir gali būti skirstoma į atskiras dimensijas, tokias kaip nerimas dėl augimo galimybių, sumažėjusio karjeros prestižo ar kvalifikacijos reikalavimų, darbo sutarties pokyčių (sutarties forma, atlyginimas ir kt.), nedarbingumo, darbovietės ar profesijos keitimo ne savo noru, pensijos ir išėjimo į pensiją sąlygų, darbo ir gyvenimo balanso bei individualių išteklių ir darbo reikalavimų neatitikimo (Spurk et. al., 2022).

Nesaugumas dėl profesijos turi panašumų su nesaugumu dėl karjeros, kadangi šis terminas taip pat bando atspindėti šiuolaikinės darbo rinkos kontekstą, tačiau jo specifika skiriasi nuo kitų nesaugumo kintamųjų (Cheng et al., 2011; Colakoglu, 2011; Spurk et al., 2022; Probst et al., 2023; Roll et al., 2023). Lyginant su nesaugumu dėl darbo, nesaugumo dėl karjeros objektas yra platesnis. Karjera gali apimti visą asmens darbinę veiklą, įskaitant trumpalaikius projektus ar profesinės veiklos srities keitimą (Colakoglu, 2011; Probst et al., 2023; Spurk et al., 2022). Nesaugumas dėl profesijos yra siauresnis tuo, jog apima jaučiamą nerimą dėl vienos profesinės srities, kuriai asmuo mokėsi, įgijo žinias ir su kuria identifikuojasi (pvz., teiginiai kaip „Aš esu mokytojas“ ar kt. atspindi profesijos priskiriamą vaidmenį visuomenėje). Taigi, nesaugumo dėl profesijos terminas platesnis nei nesaugumo dėl darbo, nes darbas yra specifinė pozicija vienoje specifinėje organizacijoje, tačiau

šiek tiek siauresnis nei nesaugumas dėl karjeros, nes karjera gali apimti kelias profesines sritis (Probst et al., 2023; Roll et al., 2023; Shoss et al., 2017; Spurk et al., 2022).

Nors nesaugumas dėl profesijos kaip ir visi nesaugumo kintamieji yra orientuoti į ateities įvykių tikimybės numatymą, nesaugumas dėl profesijos gali reikšti susirūpinimą tiek dėl trumpalaikės, tiek dėl ilgalaikės ateities (Roll et al., 2023; Shoss et al., 2017; Spurk et al., 2022). Šiuo aspektu nesaugumas dėl profesijos skiriasi nuo nesaugumo dėl darbo ir yra panašus į nesaugumą dėl karjeros. Nesaugumas dėl darbo paprastai apima trumpalaikės ateities perspektyvą, kur vertinant esamą situaciją, numanoma apie turimos darbo pozicijos tam tikroje organizacijoje saugumą artimiausiu metu. Tuo tarpu, nesaugumas dėl karjeros įtraukia visą asmens darbinę ateitį, apimančią kelias organizacijas, profesines sritis bei išėjimą į pensiją (Shoss et al., 2017; Spurk et al., 2022). Panašiai profesijos (ne)saugumas vertinamas atsižvelgiant į galimus pokyčius tiek trumpalaikėje perspektyvoje (pvz., profesijos turinio pasikeitimas atsiradus naujoms technologijoms), tiek ilgalaikėje perspektyvoje (pvz., profesijos egzistavimas iki darbuotojo išėjimo į pensiją) (Roll et al., 2023).

1.1.2. Nesaugumo dėl profesijos palyginimas su kitais darbuotojų patiriamo nerimo ir įtampos dėl technologijų progreso konstruktais

Reakcijas į technologijų progresą informaciniame amžiuje tyrėjai nagrinėja jau seniai. Technostreso terminas naudotas nuo 1984 metų ir apibūdintas kaip modernaus amžiaus liga (Brod, cit. iš Srivastava, Chandra & Shirish, 2015). Teigiama, kad žmonės kenčia ir jaučia stiprų stresą ne dėl technologijų tiesiogiai, tačiau dėl negalėjimo tinkamai adaptuotis ir prisitaikyti prie staigių pokyčių ir technologijų tobulėjimo. Kai kuriuose tyrimuose prisitaikymas prie technologinių pokyčių ir neigiama reakcija, kylanti iš negalėjimo prisitaikyti, lyginama su reakcija į kitus svarbius gyvenimo pokyčius, tokius kaip gyvenamosios vietos keitimas, santykių nutraukimas ar kt. (Srivastava et al., 2015; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2007; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011).

Manoma, kad naujų technologijų įvedimas į darbo procesus gali sukelti daug neaiškumo ir pokyčių, o iš to kyla ir suvokiamas profesijos nesaugumas (Roll et al., 2023). Skaitmenizacija organizacijoje keičia darbuotojo kasdienės užduotis, pakeičia rutininius veiksmus ir leidžia užsiimti kitomis darbinėmis veiklomis. Skaitmenizacijos sukelti pokyčiai darbo procesuose lemia organizacijos taisyklių, standartizuotų procesų ir darbo funkcijų pokyčius, kurie gali sukelti ir didesnius pokyčius organizacijos struktūrai ar galios ir kontrolės skirstymui tarp darbuotojų

(Fuglseth & Sørenbø, 2014; Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011).

Technologiniai įrankiai ar sistemos integruoja daug skirtingų funkcijų ir tai sąlygoja padidėjusius technologinių žinių ir įgūdžių naujinimo reikalavimus darbuotojams. Kadangi informacinės sistemos ar kiti technologiniai įrankiai pristatomi su savo naudojimo instrukcijomis bei dažnai turi būti individualiai modifikuojami prieš juos naudojant, darbuotojai naudodami technologijas susiduria su nauja terminologija, nuolatiniais sistemų atnaujinimais ir naujų funkcijų atsiradimu (Fuglseth & Sørenbø, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011). Tad technologinis progresas iš darbuotojų neišvengiamai reikalauja daugiau kompleksinių žinių ir technologinių įgūdžių bei papildomo laiko skyrimo. Šie iššūkiai, su kuriais susiduria darbuotojai, gali privesti prie neigiamų pasekmių jų savijautai ir gerovei, tokių kaip atsakomybių perteklius, papildomas nerimas ir stresas bei perdegimo simptomai (Fuglseth & Sørenbø, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011).

Atsižvelgiant į sunkumus, su kuriais susiduriama naudojantis technologijomis, literatūroje išskirtos atskiros technostreso dimensijos (Srivastava et al., 2015; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011). Viena iš jų, technologinis nesaugumas (angl., *techno-insecurity*) apima nerimą, jog asmuo praras savo darbo vietą dėl naujų technologijų ar darbuotojų, kurie geriau supranta ir gali geriau naudotis technologijomis. Kita susijusi technostreso dimensija, technologinis neapibrėžtumas (angl., *techno-uncertainty*), apima darbuotojų patiriamus technologinius pokyčius ir atnaujinimus bei jų sukeltą nestabilumo jausmą, nuolatinį poreikį atnaujinti žinias ir nusivylimą, kad turimos žinios jau yra pasenusios (Nastjuk et al., 2024; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011).

Technostresas, kaip ir nesaugumas dėl profesijos, yra subjektyviai suvokiamas bei sukeliamas technologinių pokyčių (Roll et al., 2023; Tarafdar et al., 2007). Technologinis nesaugumas ir technologinis neapibrėžtumas turi panašumų su nesaugumu dėl profesijos. Detaliau peržvelgiant, kokias situacijas šios dimensijos apima, matoma, kad technologinis neapibrėžtumas apima nuolatinis technologinius pokyčius ir atnaujinimus darbinėje aplinkoje (Roll et al., 2023; Tarafdar et al., 2007). Technologinis nesaugumas taip pat apima tokias situacijas kaip nerimas prarasti darbą dėl naujų technologijų, nuolatinis įgūdžių atnaujinimas, norint išlaikyti savo darbinę poziciją, ir nerimas, jog kolegos turi daugiau technologinių žinių, o tai kelia grėsmę jų darbo vietai (Roll et al., 2023; Tarafdar et al., 2007). Tiek šios technostreso dimensijos, tiek nesaugumas dėl profesijos akcentuoja technologinių naujovių keliamą grėsmę asmens darbinei pozicijai, tačiau technologinis nesaugumas labiau remiasi klasikine nesaugumo dėl darbo samprata. Čia atsižvelgiama į dabartinį asmens darbą specifinėje organizacijoje, o ne profesiją apskritai, tad abu kintamieji turi panašumų

bei gali sukelti panašias reakcijas, bet tai skirtingi konstruktai (Roll et al., 2023; Tarafdar et al., 2007).

Bendrai nagrinėjant automatizaciją ir technologijas darbo aplinkoje ir jų ryšį su darbuotojų savijauta, tyrėjai randa sąsajų su jaučiamu nesaugumu dėl darbo. Pavyzdžiui, Cheng ir kolegų (2021) savo tyrime su reprezentatyvia Taivane dirbančių asmenų intimi ieškojo sąsajų tarp darbo automatizavimo tikimybės ir suvokiamo nesaugumo dėl darbo. Rasta, kad darbuotojai, užsiimančys didesne tikimybe būti automatizuotais pasižyminčiais darbais, buvo labiau linkę jausti nesaugumą dėl savo darbo bei patyrė mažesnius fizinius ir psichologinius reikalavimus darbe, kadangi šiame tyrime, didesne automatizavimo tikimybe pasižymintys darbai yra apibūdinami kaip labiau pasyvūs ir rutininiai (Cheng et al., 2021).

Kai kurie autoriai ypač daug dėmesio skiria specifinėms technologijoms, kurios gali automatizuoti darbus, tai yra išmaniosios technologijos, dirbtinis intelektas, robotai ir algoritmai (*STARA – Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms*; Brougham & Haar, 2018). Atitinkamai, skiriamas *STARA* sąmoningumo (angl. *STARA awareness*) konstruktas, kuris apima įsitikinimą ir nerimą, jog asmens darbas ar vieta darbo rinkoje bus pakeista naujosiomis technologijomis. Nors ryšys tarp *STARA* sąmoningumo ir nesaugumo dėl darbo/profesijos pilnai nepatvirtintas, šie konstruktai neabejotinai susiję (Brougham & Haar, 2018; Brougham & Haar, 2020; Lingmont & Alexiou, 2020). Pavyzdžiui, Lingmont ir Alexiou (2020) nagrinėjo sąsajas tarp *STARA* sąmoningumo, nesaugumo dėl darbo, organizacijos kultūros bei darbuotojų lūkesčių organizacijai gauti mokymus susidūrus su naujomis technologijomis darbe. Tyrėjai rado, jog *STARA* sąmoningumas turi teigiamą ryšį su nesaugumu dėl darbo bei jog lūkesčiai mokymams susiję su mažiau išreikštu nesaugumu dėl darbo, nepaisant *STARA* sąmoningumo išreikštumo. Taip pat nustatytos teigiamos sąsajos tarp *STARA* sąmoningumo ir nesaugumo dėl darbo bei netiesioginis ryšys tarp *STARA* sąmoningumo bei darbuotojo ketinimo mesti darbą per suvoktą nesaugumą dėl darbo (Brougham & Haar, 2020).

Nors *STARA* sąmoningumo konstruktas panašus į nesaugumą dėl profesijos, kadangi ir čia akcentuojamas technologinės pažangos poveikis karjeros ir darbo perspektyvoms, visgi randama skirtumų (Roll et al., 2023). Nesaugumo dėl profesijos konstrukta pasiūlę autoriai pažymi, jog *STARA* sąmoningumo konstruktas yra gana aptakus ir labiau remiasi nesaugumu dėl darbo, kaip specifinės pozicijos vienoje organizacijoje praradimo, samprata bet neatsižvelgia į pačios profesijos tęstinumą (Brougham & Haar, 2018; Roll et al., 2023).

Kitas susijęs konstruktas yra nerimas dėl DI (angl., *AI Anxiety*) (Wang & Wang, 2022). Jis apibūdina nerimą dėl žinių ir įgūdžių naudotis DI trūkumo, nerimą, kad DI atims darbuotojų pozicijas, kad žmonės taps per daug priklausomi nuo DI, praras kognityvinius įgūdžius ar netinkamai naudosis DI (Wang & Wang, 2022). Nors nerimas dėl dirbtinio intelekto ir atsižvelgia į technologijų keliamą nerimą dėl žinių stokos ir darbo praradimo, čia, kaip ir *STARA* sąmoningumo atveju, neminima visa asmens profesija. Jį tiriant daugiau dėmesio skiriama bendram nerimui ar baimei, jog dirbtinio intelekto naudojimas prives prie silpnesnių kognityvinių gebėjimų (Roll et al., 2023; Wang & Wang, 2022).

1.2. Darbuotojų patiriamo nesaugumo problematika ir teorinis paaiškinimas

Nesaugumas dėl profesijos, kaip ir kiti darbuotojų jaučiamo nesaugumo konstruktai, dalinasi tam tikromis charakteristikomis, kurios gana detalai aprašytos nesaugumo dėl darbo literatūroje (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Sverke et. al., 2006). Nesaugumas dėl darbo bei kiti nesaugumo kintamieji yra subjektyvūs, t. y. kiekvienas asmuo gali suvokti bei išgyventi nesaugumą skirtingai, nors ir objektyviai veiktų toje pačioje situacijoje. Visa informacija supanti darbuotoją (vidinė ir išorinė organizacijos komunikacija, gandai ir paskalos, užuominos apie svarbius pokyčius, bendras darbo rinkos kontekstas ir kt.) yra suvokiama subjektyviai. Kiekvienas darbuotojas tą pačią situaciją interpretuoja skirtingai priklausomai nuo individualių savybių (amžius, lytis, įdarbinamumas bei kt.), tačiau nesaugumas patiriamas tik tada, kai situacija interpretuojama, kaip kelianti tam tikro laipsnio grėsmę asmens darbinei ar profesinei pozicijai. Suvokta grėsmė gali būti skirtingo laipsnio ir svarbos – nuo darbo ar profesijos praradimo ateityje iki tam tikrų darbo ar profesijos ypatumų pasikeitimo (pvz., atlyginimo sumažėjimas, profesijos savybių ir užduočių kitimas) (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Sverke et. al., 2006).

Čia taip pat vyrauja jau anksčiau minėta ateities perspektyva, t. y. kalbama apie numatomą grėsmę darbui, kuri dar tik įvyks ar turi tikimybę įvykti (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Sverke et. al., 2006). Kadangi ne visos darbinės situacijos gali sukelti nesaugumą dėl darbo ar nesaugumą dėl profesijos, nesaugumo dėl darbo ar profesijos kontekste kalbama tik apie situacijas, kurios kelia grėsmę asmens darbo pozicijai ar profesinei ateičiai. Tai gali būti grėsmė darbo ar profesijos turiniui (darbo suteikiamų naudų pokyčiai ar profesijos savybių pokyčiai) ar grėsmė darbo ir profesijos ateičiai (darbo praradimas ar profesijos išnykimas) (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Sverke et. al., 2006).

Kadangi numatoma grėsmė turimai darbinei pozicijai ar profesijai yra tik subjektyvus ateities spėjimas, asmuo turi mažai kontrolės pasiruošti ar numatyti, kaip elgtis tokiose situacijose. Teigiama, jog nesaugumas dėl darbo darbuotojo yra išgyvenamas ne savo noru (angl. *involuntary*) ir tai sukelia bejėgiškumo patyrimą (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Shoss, 2017). Galima teigti, jog nesaugumas dėl profesijos taip pat išgyvenamas ne savo noru ir gali sukelti bejėgiškumo reakciją. Nesaugumas dėl profesijos kyla dėl nuolatinių ir staigių pokyčių, susijusių su technologijomis, ir tai keičia beveik kiekvienos profesijos kasdienybę (Roll et al., 2023; Shoss, 2017). Nors kai kurios profesijos ar darbinės pozicijos yra labiau ar greičiau paveikiamos technologinių pokyčių, panašu, kad technologinės naujovės palies beveik visus nuo privataus verslo iki valstybinio bei nuo labiau fizinių (angl. *blue-collar jobs*) iki didesnio išsilavinimo (angl. *white-collar jobs*) reikalaujančių darbų (Brougham & Haar, 2018; Cheng et al., 2021; McGuinness et al., 2023; Roll et al., 2023).

Nesaugumas dėl darbo ir kiti darbuotojų patiriamo nesaugumo konstruktai literatūroje yra apibūdinami kaip darbiniai stresoriai (De Witte et al., 2015; De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016). Dėl nuolatinių pokyčių organizacijose ir darbo rinkoje jie tapo ypač aktualūs. Akcentuojant nuolatinius technologijos pokyčius organizacijose, darbuotojų patiriamas nesaugumas dėl profesijos taip pat tampa svarbiu darbinio stresoriumi (Roll et al., 2023). Tyrimai randa ir patvirtina nesaugumo konstrukto sąsajas su pasekmėmis darbuotojo psichologinei savijautai bei elgesiui organizacijoje ir už jos ribų. Galima kelti prielaidą, kad ir nesaugumas dėl profesijos siesi su neigiamomis pasekmėmis. Be to pažymima, jog kadangi nesaugumo konstruktai orientuoti į nepatvirtintus ateities įvykius ir darbuotojo spėjimą apie tai, kas dar tik įvyks, darbuotojų nerimas ar jaučiamas stresas gali būti netgi stipresni nei išgyvenant baimę dėl aiškių įvykių, tokių kaip žinomas atleidimo iš darbo faktas (De Witte et al., 2015; De Witte et al., 2016).

Panašiai, įtampas dėl šiuolaikinių technologijų darbe tyrimai taip pat rodo, kad šis kintamasis siejasi su pasekmėmis asmens savijautai ir elgesiui darbo aplinkoje ir už jos ribų. Nors šie ryšiai dar santykinai mažai tyrinėti, manoma, kad technostresas gali sukelti įvairias reakcijas nuo neigiamų iki teigiamų (Atanasoff & Venable, 2017; Ibrahim et al., 2023; Nastjuk et al., 2024; Srivastava et al., 2015; Tarafdar et al., 2011; Wang & Wang, 2022). Galimos reakcijos apima perdegimo simptomus, padidėjusią įtampą, nerimą, pervargimą, motyvacijos pokyčius, sustiprėjusį ketinimą mesti darbą bei įvairius darbuotojo elgesio pokyčius (Atanasoff & Venable, 2017; Ibrahim et al., 2023; Nastjuk et al., 2024; Srivastava et al., 2015; Tarafdar et al., 2011; Wang & Wang, 2022).

1.2.1. Teorinis darbuotojų patiriamo nesaugumo dėl profesijos aiškinimas

Nesaugumo ir nerimo dėl šiuolaikinių technologijų sąsajos su įtampa ir perdegimo simptomais aiškinamos įvairiai, bet dažniausiai naudojami su ištekliais susiję modeliai (De Witte et al., 2016; Ibrahim et al., 2023; Shoss, 2017). Pavyzdžiui, išteklių išsaugojimo teorija (angl., *conservation of resources*), kur teigiama, kad asmenys yra motyvuoti gauti, išlaikyti ir saugoti turimus psichologinius ir kitus išteklius, o stresas kyla praradus ar patiriant grėsmę juos prarasti (Hobfoll, 1989; Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). Nesaugumas dėl darbo ar technostresas gali būti suvokiami kaip keliantys grėsmę darbuotojo turimiems ištekliais. Jaučiama grėsmė ir nerimas toliau mažina turimus emocinius ir energijos išteklius, kas sukelia tarsi spiralės efektą toliau keliant stresą ir mažinant išteklius (De Witte et al., 2016; Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018; Ibrahim et al., 2023; Shoss, 2017). Nesaugumas dėl profesijos taip pat gali būti klasifikuojamas kaip ištekliais grėsmę keliantis kintamasis, kuris naudoja darbuotojo turimus išteklius ir sukelia neigiamas darbinės pasekmes.

Darbo reikalavimų ir išteklių teorija (angl., *job demands and resources theory*) teigia, kad darbas susideda iš dviejų plačių charakteristikų (darbo reikalavimai ir ištekliai), kurie veikia darbuotojo savijautą, elgesį ir įsitikinimus (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011). Ištekliai veikia teigiamai ir motyvuoja, t. y. modelyje sudaro darbuotojo „gerovės liniją“, o reikalavimai dažnai veikia neigiamai ir slopina, t. y. modelyje sudaro darbuotojo „įtampos liniją“. Teigiama, kad darbiniai ištekliai padeda slopinti neigiamas darbo reikalavimų pasekmes (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011; De Witte et al., 2016; Ibrahim et al., 2023; Shoss, 2017). Kai kurie autoriai neatmeta idėjos, kad darbo reikalavimai gali veikti motyvuojančiai ir būti interpretuojami kaip iššūkius keliantys aspektai (Demerouti, & Bakker, 2011; Sharma & Tiwari, 2023). Pavyzdžiui, tiriant nerimą dėl DI randama, kad stipresnis nerimas siejasi su stipresniu motyvuoto mokymosi elgesiu, t. y. jaučiama įtampa gali būti vertinama kaip iššūkis įgyti naujų įgūdžių ir žinių, kurių trūksta naudojantis šiuolaikinėmis technologijomis (Wang & Wang, 2022). Darbuotojo patiriamas nesaugumas dėl profesijos taip pat gali būti klasifikuojamas kaip darbo reikalavimo aspektas, kuris kelia neigiamas reakcijas per „įtampos liniją“. Nors maža dalis nesaugumo dėl darbo bei įtampos dėl technologijų tyrimų užsimena apie galimą teigiamą poveikį darbuotojo motyvacijai ir ketinimui įgyti naujų žinių bei įgūdžių, kol kas nėra aišku, ar nesaugumas dėl profesijos veikia kaip iššūkį keliantis stresorius (Demerouti, & Bakker, 2011; De Witte et al., 2016; Sharma & Tiwari, 2023; Shoss, 2017; Wang & Wang, 2022).

Nesaugumo dėl darbo bei technostreso tyrimai nagrinėja ir išteklius, kurie sudaro „gerovės liniją“, bei darbo reikalavimus slopinančius aspektus (Califf & Brooks; 2020; Fuglseth & Sørenbø, 2014; Li, Seath & Yuen, 2025; Ragu-Nathan et al., 2008; Srivastava et al., 2015). Technostresą slopinantys faktoriai apima palaikymo ir edukacinius įrankius naudojamus įvedant naujas technologijas, tokius kaip kontaktas techninei pagalbai, apmokymai, instrukcijos ir gairės, skatinimas dalintis technologine informacija kolektyve ir bendradarbiauti su kitomis komandomis (pvz., IT skyriumi) (Fuglseth & Sørenbø, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Srivastava et al., 2015). Kaip ir nesaugumo dėl darbo neigiamų pasekmių darbuotojams mažinimo pasiūlymuose, taip ir technostreso slopinime, rekomenduojama naudoti skaidrią ir aiškią komunikaciją pokyčių metu bei įtraukti darbuotojus į pokyčių procesus bei jų planavimą, suteikti darbuotojams balsą išreikšti savo nuomonę ar abejones (De Witte et al., 2015; Fuglseth & Sørenbø, 2014; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ragu-Nathan et al., 2008; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Srivastava et al., 2015).

Tyrinėjant technostresą taip pat minimas asmens ir aplinkos atitikimo (angl., *person – environment fit*) modelis, kuriuo remiantis darbuotojas patiria stresą, kai jo turimos charakteristikos nepritampa prie darbinės aplinkos, t. y. ten keliamų reikalavimų, esamos kultūros, vertybių, naudojamų technologijų ir kita (Schneider, 1987; Shin, 2004; Van Vianen, 2018). Teigiama, kad kai kuriems darbuotojams trūksta technologinių žinių ir įgūdžių, kurios padėtų prisitaikyti prie technologiškai kompleksinės darbo aplinkos (Ibrahim et al., 2023; Shin, 2004). Galima kelti prielaidas, jog nerimas dėl profesijos ateities technologijų progreso kontekste taip pat gali kilti dėl žinių ir įgūdžių prisitaikyti prie technologinių pokyčių stokos, tad darbuotojas taip pat patiria padidėjusius mokymosi reikalavimus (Roll et al., 2023).

1.3. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbinėmis pasekmėmis

Kadangi tyrimų, kurie nagrinėtų nesaugumo dėl profesijos sąsajas su darbinėmis pasekmėmis darbuotojo savijautai, kol kas yra labai mažai, šiame darbe daugiau nagrinėti atskiri tyrimai, kurie įtraukia panašius kintamuosius, t. y. kitus nesaugumo bei įtampos dėl šiuolaikinių technologijų aspektus, ir jų pagrindu keliamos prielaidos apie galimą nesaugumo dėl profesijos poveikį.

Šio darbo tikslais detaliau bus apžvelgiamos įvairių nesaugumo konstrukto – ypač nesaugumo dėl darbo – sąsajos su šiomis darbinėmis pasekmėmis: stresu ir su stresus susijusiais simptomais, darbo prasmingumu, įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu darbu. Stresą darbe galima apibūdinti kaip psichologinę ar fizinę įtampą patiriamą dėl darbo reikalavimų ar išorinių stresorių (Dollard et al., cit. pg. Burman & Goswami, 2018). Darbo prasmingumas apima asmeniškai suvoktą pozityvią darbo reikšmę, kai darbas prisideda prie asmeninio augimo ir tikslų (Steger et al., 2012).

Įsitraukimas į darbą – tai teigiama būseną pasižyminti gyvybingumu, atsidavimu ir susitelkimu (Schaufeli et al., 2017). Pasitenkinimas darbu yra bendras teigiamas darbo vertinimas (Spurk et al., 2011; Wanous & Lawler, 1972).

1.3.1. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su stresu darbe

Galima teigti, jog nesaugumas dėl profesijos, kaip ir nesaugumas dėl darbo bei technostresas, gali būti klasifikuojamas kaip darbinis stresorius, tad taip pat gali reikšmingai sietis su darbuotojo išgyvenama įtampa, stresu ir prasta emocine savijauta (Atanasoff & Venable, 2017; Bondanini, Giorgi, Ariza-Montes, Vega-Munoz & Andreucci-Annunziata, 2020; De Witte et al., 2015; De Witte et al., 2016; La Torre, Esposito, Sciarra & Chiappetta, 2019; Nastjuk et al., 2024).

Žvelgiant į atskirus tyrimus, tiesioginis nesaugumo dėl darbo bei technostreso ryšys su stresu darbe nagrinėjamas rečiau, tačiau apžvalgos ir metaanalizės pažymi tiek nesaugumo dėl darbo, tiek technostreso ryšį su darbuotojų jaučiama bendra įtampa ir su stresu susijusiais simptomais darbe ir asmeniniame gyvenime. Ilgai jaučiama įtampa dėl technologinių pokyčių, sudėtingumo ar trikdžių ir nesaugumo dėl darbo praradimo gali vesti prie gyvenimo ir darbo balanso trūkumo, perdegimo simptomų bei fizinių ir psichosomatinių nusiskundimų (Anand et al., 2023; Aronsson et al., 2017; Atanasoff & Venable, 2017; Blom, Richter, Hallsten & Svedberg, 2018; Bondanini et al., 2020; Cheng & Chan, 2008; De Witte et al., 2015; De Witte et al., 2016; Jiang & Probst, 2019; La Torre et al., 2019; Nastjuk et al., 2024; Piccoli & De Witte, 2015).

Pavyzdžiui, naudojant 2018 metais surinktus Olandijoje dirbančių asmenų duomenis, tyrėjai rado, jog jauni asmenys, dirbantys terminuota sutartimi arba pagal iškvietimą, išgyvena stipresnį nesaugumą dėl darbo bei stipresnius su stresu susijusius simptomus nei asmenys, užsiimančios kitomis darbo formomis (Wielers, Hummel & van der Meer, 2022). Įdomu tai, kad tyrėjai išskiria, jog jauni darbuotojai su terminuota sutartimi ar dirbantys pagal iškvietimą jaučia daugiau nerimo dėl darbo praradimo nei dirbantys studentai, kurių nesaugumas dėl darbo yra labiau pagrįstas suvokta rizika prarasti darbo poziciją, nors abi grupės užima objektyviai „nesaugias“ darbo pozicijas. Tokie rezultatai aiškinami tuo, jog dirbantiems studentams šie darbai yra laikini ir taip nepažeidžia karjeros perspektyvos, o dirbantiems terminuota sutartimi arba pagal iškvietimą nerimas dėl darbo yra reikšmingesnis, nes jo praradimas paliečia ir jų ilgalaikius karjeros tikslus, perspektyvą, bei profesinį identitetą (Wielers et al., 2022). Ši samprata, jog grėsmė ilgalaikiams karjeros tikslams turi stipresnes sąsajas su neigiamomis pasekmėmis darbuotojui, apima šiek tiek plačiau nei klasikinis nesaugumo dėl darbo apibrėžimas ir akcentuoja profesinį darbuotojų identitetą bei ilgalaikius karjeros ir profesijos planavimo tikslus. Tad galima teigti, jog nerimas susijęs su

profesijos ateities klausimais gali turėti teigiamas sąsajas su patiriamu stresu darbe (Roll et. al., 2023; Wielers et al., 2022).

Technostreso sąsajos su stresu bei su stresu susijusiais požymiais dar nėra giliai išnagrinėtos, tačiau esamuose tyrimuose paprastai randamas teigiamas ryšys, t. y. stipresnis technostreso išgyvenimas siejasi su stipresniais su stresu susijusiais požymiais, nors yra nesutarimų dėl atskirų technostreso dimensijų (Atanasoff & Venable, 2017; Bail, Harth, & Mache, 2023; Califf & Brooks, 2020; Kamel, 2025; Li et al., 2025; Mahapatra & Pati, 2018; Nastjuk et al., 2024; Sharma & Tiwari, 2023). Nuolatinis stresas gali kelti nerimą ir emocinį nuovargį, vėliau pereiti prie cinizmo, abejingumo ir atsitraukimo dėl nuolatinių pokyčių bei informacijos srauto. Technologinis nesaugumas, t. y. nerimas prarasti darbą dėl technologijų, tyrimuose minimas kaip svarbi technostreso dimensija, kuri turi sąsajų su įtampa ir kitais streso simptomais (Mahapatra & Pati, 2018; Califf & Brooks, 2020). Tai gali reikšti, jog nerimas dėl profesijos išnykimo technologijų progreso kontekste taip pat gali sietis su stipresne įtampa darbe bei kitais streso simptomais.

Viename tyrime technologinis nesaugumas medijavo santykį tarp technologinio kompleksiško ir su stresu susijusių požymių, t. y. buvo nustatyta, kad technologijų sudėtingumas, laikas ir ištekliai, reikalingi išmokimui naudotis technologijomis, darbuotojams sukėlė jausmą, jog jie neturi reikalingų žinių atlikti savo darbui, kas toliau gali sukelti nerimą dėl darbo praradimo ir taip sustiprinti jaučiamus su stresu susijusius požymius (Mahapatra & Pati, 2018). Nesaugumas dėl profesijos gali būti patiriamas dėl technologinių žinių ir įgūdžių stokos bei kartu sietis su padidėjusiais reikalavimais įgyti daugiau žinių ir įgūdžių, tad taip pat gali sietis su darbe patiriamu stresu.

1.3.2. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su įsitraukimu į darbą ir pasitenkinimu darbu bei karjera

Kaip darbiniai stresoriai, nesaugumo konstruktai ne tik sukelia neigiamas pasekmes darbuotojui, bet ir silpnina teigiamas emocijas ir įsitikinimus susijusius su darbu (De Witte et al., 2015; De Witte et al., 2016; Shoss, 2017). Tiriant įvairių profesijų darbuotojus skirtingose šalyse ir skirtingose situacijose (pvz., COVID-19 kontekste), bendrai randama tendencija, kad darbuotojai patiriantys stipresnį nesaugumą dėl darbo jaučiasi ne tokie energingi, atsidavę, susitelkę ir patenkinti savo darbu nei tie darbuotojai, kurie nejaučia stipraus nesaugumo (Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte & Alarco, 2008; Getahun Asfaw & Chang, 2019; Guarnaccia, Scrima, Civilleri & Salerno, 2018; Hsieh & Kao, 2022; Indrawati & Ramadhan, 2021; Stankevičiūtė, Staniškienė & Ramanauskaitė, 2021; Widiahandayani & Kustiawan, 2025; Yu, Gong & Wu, 2020).

Taip pat nustatyta, kad kai kurie veiksniai silpnina neigiamą nesaugumo dėl darbo poveikį. Prie jų priskirtini palaikymas ir parama iš vadovų bei organizacijos, darbuotojo saviveiksmingumas, įdarbinamumas ir kita (Cuyper et al., 2008; Getahun Asfaw & Chang, 2019; Guarnaccia et al., 2018; Hsieh & Kao, 2022; Indrawati & Ramadhan, 2021; Stankevičiūtė et al., 2021; Widiahandayani & Kustiawan, 2025; Yu et al., 2020). Galima kelti prielaidas, kad nesaugumas dėl profesijos taip pat siesis silpnesniu darbuotojų įsitraukimu į darbą bei jaučiamu pasitenkinimu darbu bei karjera.

Hsieh ir Kao (2022) tyrime buvo nagrinėtos sąsajos tarp darbuotojų suvokiamų organizacinių kliūčių, įsitraukimo į darbą, pasitenkinimo darbu bei nesaugumo dėl darbo klimato organizacijoje. Tiriamieji buvo renkami iš 42 įmonių skirtinguose sektoriuose (Hsieh & Kao, 2022). Suvokiamos organizacinės kliūtys apibūdinamos kaip darbuotojo įsitikinimas, kad organizacija trukdo jam įgyvendinti savo tikslus, pvz., profesinius tikslus. Tyrėjai rado, jog nesaugumas dėl darbo neigiamai siejasi su įsitraukimu į darbą bei pasitenkinimu darbu ir teigiamai siejasi su suvoktomis organizacinėmis kliūtimis (Hsieh & Kao, 2022). Taip pat buvo rasta, kad suvokiamos organizacinės kliūtys tarpininkavo ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą (Hsieh & Kao, 2022). Tai reiškia, kad organizacijoje darbuotojams bendrai jaučiant daugiau nesaugumo taip pat gali vyrauti ir įsitikinimas, kad organizacija kenkia asmeniniams ir profesiniams darbuotojų tikslams, kas toliau neigiamai veikia pasitenkinimą bei įsitraukimą (Hsieh & Kao, 2022). Technologijų progreso kontekste darbuotojams patiriant nesaugumą dėl darbinės situacijos, gali susiformuoti suvokimas, kad organizacija nesirūpina ilgalaikę darbuotojų karjera ar nesuteikia pakankamai galimybių prisitaikyti prie technologinių pokyčių, kas atspindi nesaugumą dėl profesijos ir šio kintamojo sąsajas su įsitraukimu į darbą bei pasitenkinimu darbu.

Ryšys tarp nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu bei įsitraukimo pasitvirtina tiriant ir lietuvių imtį. Apklausus 350 darbuotojų baldų gamybos sektoriuje, kur gamyba yra automatizuota technologijų pagalba, buvo rasta, kad darbuotojai, kurie jaučiasi nesaugiai dėl savo darbo vietos, yra mažiau patenkinti darbu, ne tokie įsitraukę ir energingi (Stankevičiūtė et al., 2021). Autoriai taip pat pažymi, kad nors ir buvo dirbama su automatizacija ir technologijomis, darbuotojai nepasižymėjo ypač aukštu nesaugumu dėl darbo, kas gali patvirtinti žmonių įsitikinimus, jog technologijos pakeis kasdienės darbo rutinas, tačiau gali pilnai neišstumti ar pakeisti juos darbo vietoje, kas atspindi kokybinio nesaugumo dėl profesijos aspektą (Stankevičiūtė et al., 2021; Smith, 2016).

Technostreso santykis su pasitenkinimu darbu ir įsitraukimu į darbą yra šiek tiek sudėtingesnis. Nors daugumas tyrėjų teigia, jog stipresnis įtampos dėl technologijų sudėtingumo, kompleksiško ir kitų savybių išgyvenimas siejasi su mažesniu pasitenkinimu ir įsitraukimu į darbą, atskiri tyrimai ne visada randa šį santykį (Bail et al., 2023; Bernburg, Tell, Groneberg &

Mache, 2024; Kot, 2022; Mohammed, 2022; Picazo Rodriguez, Verdu-Jover, Estrada-Cruz & Gomez-Gras, 2024). Pvz., tiriant dirbančių asmenų imtį Irake technostresas neturėjo reikšmingų sąsajų su įsitraukimu į darbą (Mohammed, 2022), o tiriant privačiame ir viešajame sektoriuje dirbančių asmenų imtį Ispanijoje rastas teigiamas ryšys tarp technostreso ir įsitraukimo į darbą, t. y. darbuotojai patiriantys įtampą dėl technologijų jautėsi labiau energingi ir atsidavę darbui (Picazo Rodriguez et al., 2024). Autoriai tokius prieštarigus rezultatus aiškina imties išskirtinumis, situaciniu kontekstu bei galimai motyvuojančiu įtampos dėl šiuolaikinių technologijų poveikiu (Mohammed, 2022; Picazo Rodriguez et al., 2024). Nėra aišku, ar nesaugumas dėl profesijos gali sietis su stipriau patiriamu įsitraukimu, nors galimos skirtingos reakcijos į technologijų progresą ir nerimą dėl žinių bei įgūdžių stokos, kaip motyvacija mokytis ir pildyti žinių spragas (Wang & Wang, 2022).

Taip pat randama prieštarigų rezultatų su technostresą slopinančiais faktoriais (Kot, 2022; Bail et al., 2023; Bernburg et al., 2024). Ne visi tyrimai, kurie įtraukia technostresą slopinančius faktorius, randa, kad šie faktoriai slopina neigiamas technostreso pasekmes įsitraukimui ir pasitenkinimui darbu. Pvz., Kot (2022) tyrime apklausus 354 darbuotojus Lenkijoje rasta, jog technostresą keliantys faktoriai koreliavo su slopinančiais faktoriais, tad darbovietės įtraukia technologines naujoves kartu su pagalbinais ištekiais, tačiau jų poveikis pilnai neužkerta kelio neigiamam poveikiui darbuotojams. Žvelgiant į nesaugumą dėl profesijos, tai gali reikšti, kad darbuotojai, patiriantys neapibrėžtumą savo profesijos ateičiai dėl technologijų progreso, jaučia neigiamas nesaugumo pasekmes net ir turėdami papildomus organizacinius išteklius. Organizacinėje aplinkoje technologinių pokyčių metu kartu veikia tiek darbuotojų gerovę stiprinantys, tiek įtampą keliantys veiksniai, kas gali sukelti įvairias pasekmes (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011; De Witte et al., 2016; Sharma & Tiwari, 2023; Shoss, 2017; Wang & Wang, 2022).

1.3.3. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbo prasmingumu

Atskiri tyrimai nagrinėjantys nesaugumo ir įtampos dėl šiuolaikinių technologijų kintamųjų sąsajas su darbinėmis pasekmėmis rečiau įtraukia darbo prasmingumą, tačiau pamini jį kitų kintamųjų apibūdinimuose, pvz., įsitraukimo į darbą. Bendrai darbo prasmingumas vertinamas kaip jautrus kontekstui kintamasis, kuris kinta priklausomai nuo esamos situacijos, tad nuolatiniai technologiniai pokyčiai darbe ir šių pokyčių keliama įtampa gali neigiamai sietis su patiriamu darbo prasmingumu (Arora & Garg, 2025; Bailey et al., 2019; Tan, Sim, Yap, Vithayaporn & Rachmawati, 2023).

Darbo prasmingumas yra apibrėžiamas, kaip subjektyviai ir asmeniškai patiriama darbo reikšmė, tačiau ji priklauso ir nuo ryšio su bendruomene ir susietumo. Darbo skaitmenizacija ir darbas nuotoliu ne tik leidžia bendradarbiauti su geografiškai nutolusiais bendradarbiais, tačiau kartu ir mažina kontaktą ir ryšį su darbo komandomis, kas taip pat gali neigiamai veikti patiriamą darbo prasmingumą (Bailey et al., 2019; Coetzee, Ferreira & Potgieter, 2023; Tan et al., 2023). Tačiau taip pat randama, kad skaitmenizacija ir technostresas gali turėti ir teigiamų pasekmių darbo prasmingumui (Aleksic, Černe & Batistič, 2024; Coetzee et al., 2023). Pavyzdžiui, tiriant darbo prasmingumo sąsajas su technostresu, įtampa ir korporatyvine socialine atsakomybe skaitmenizacijos dėl COVID pandemijos metu rasta, kad darbui naudojamų technologijų plėtra į asmeninį gyvenimą tiesiogiai stiprina patiriamą prasmingumą (Aleksic et al., 2024). Autoriai tokius rezultatus grindžia supančiu kontekstu, jog technologinis įsibrovimas į asmeninį gyvenimą gali būti interpretuojamas kaip rodiklis, kad jų darbas yra būtinas ir svarbus situaciniame kontekste (Aleksic et al., 2024). Kiti autoriai taip pat randa, jog skaitmenizacija gali stiprinti jaučiamą prasmingumą, suteikdama daugiau proaktyvumo (angl., *agency*), susietumo jausmą (pvz., nuotoliu bendraujant su kolegomis), daugiau mokymosi galimybių, inovacijų, kūrybiškumo ir kita (Coetzee et al., 2023).

Nėra aišku kaip suvoktas nesaugumas profesijos ateičiai dėl technologijų progreso siejasi su darbo prasmingumu. Iš vienos pusės, technologinis progresas atveria kelią darbuotojui plėsti savo žinias ir lanksčiau pritaikyti savo įgūdžius technologijų pagalba automatizuojant nuobodžias ir rutinines užduotis bei plačiau apsvarstyti savo profesines galimybes. Tai gali prisidėti prie darbuotojui asmeniškai reikšmingų profesinių ir saviraiškos tikslų ir taip stiprinti patiriamą prasmingumą bei įsitraukimą. Iš kitos pusės, technologijų kaita atneša ir daug neapibrėžtumo bei neaiškumo profesinei ateičiai, gali skatinti atotrūkį nuo darbo kolektyvo ir kelti grėsmę profesiniam asmens identitetui, kas gali silpninti teigiamą darbo reikšmę asmens gyvenime (Aleksic et al., 2024; Bailey et al., 2019; Coetzee et al., 2023; Roll et al., 2023; Tan et al., 2023). Taigi, nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbo prasmingumu gali būti kompleksiškos.

1.3.4. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su demografiniais kintamaisiais

Darbuotojai skirtingai patiria nesaugumą ir įtampą dėl šiuolaikinių technologijų priklausomai nuo individualių charakteristikų (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi, Penarroja, Enache-Zegheru & Salazar-Concha, 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori, Mainardes & Rodrigues, 2019; Sverke et al., 2006; Tu, Tarafdar, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2007). Nesaugumas dėl darbo gali priklausyti nuo asmens darbinio stažo, amžiaus, lyties išsilavinimo ir kitų veiksnių (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2006). Ilgesnis darbo stažas vienoje organizacijoje siejasi su mažesniu

nesaugumo išgyvenimu, tai reiškia, kad trumpiau vienoje organizacijoje dirbantys darbuotojai patiria daugiau nesaugumo dėl darbo praradimo. Vieni tyrimai teigia, kad jaunesni darbuotojai patiria daugiau baimių dėl darbo praradimo, nes šiame amžiuje jie dažnai turi išlaikyti šeimą ir vaikus, tačiau kiti tyrimai randa, jog vyresni darbuotojai išgyvena daugiau nesaugumo, kadangi vyresnis amžius gali reikšti ir mažesnes galimybes rasti kitą darbą (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2006). Taip pat randama, kad nesaugumas gali stipriau paveikti ir sukelti daugiau neigiamų pasekmių vyresniems darbuotojams nei jaunesniems. Lyčių požiūriu tyrimai taip pat nepateikia vieno atsakymo. Teigiama, jog vyrai gali išgyventi daugiau nerimo ir įtampos dėl darbo praradimo dėl lyčių stereotipų ir priskirto „šeimos išlaikytojo“ vaidmens, tačiau randama argumentų, kad moterys gali išgyventi daugiau nerimo, nes daugiau moterų dirba labiau nesaugumą keliančius darbus (pvz., darbai ne pilnu etatu ar netradicine forma). Kiti tyrimai skirtumo tarp lyčių neranda ir pabrėžia besikeičiančias visuomenės normas, lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2006).

Technostreso išgyvenimas yra labiau kompleksiškas. Lieka daug neaiškumų ir klausimų, kaip darbo stažas, lytis, amžius, išsilavinimo lygis ir kiti veiksniai siejasi su technostresu (Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Tu et al., 2007). Bendrai vyresnis amžius ir ilgesnis stažas gali sietis su didesniu įtampos dėl technologinių savybių išgyvenimu. Teigiama, kad vyresniems asmenims trūksta žinių ir patirties naudojantis technologijomis, o didesnis stažas gali mažinti darbuotojų įgūdžius prisitaikyti prie pokyčių ir naujovių (Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Tu et al., 2007). Tačiau kiti šaltiniai teigia, kad santykis yra ne toks vienareikšmis ir jaunesni asmenys išgyvena daugiau įtampos dėl informacijos perkrovos bei technologinio įsibrovimo į asmeninį gyvenimą. Didesnė patirtis naudojantis technologijomis ir aukštesnis išsilavinimas taip pat gali sietis su mažesniu įtampos dėl technologijų išgyvenimu dėl didesnio pasitikėjimo savo įgūdžiais ir žiniomis (Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Tu et al., 2007). Nors žvelgiant detaliau tai gali mažinti jaučiamą technologinį kompleksškumą, nesaugumą ir neapibrėžtumą, darbinių technologijų įsibrovimas į asmeninį gyvenimą ir perkrova išlieka rizikos veiksniu ir šioms grupėms. Lyties klausimas taip pat sulaukia skirtingų atsakymų. Skirtumo tarp vyrų ir moterų nerandama, o lytis veikia kartu su kitais organizaciniais arba socialiniais faktoriais, arba teigiama, kad jaučiama įtampa yra skirtinga, t. y. vyrai patiria daugiau technologinės perkrovos ir įsibrovimo į asmeninį gyvenimą, o moterys daugiau technologinio kompleksškumo, neapibrėžtumo ir nesaugumo (Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Tu et al., 2007).

Atsižvelgiant į demografinių kintamųjų reikšmę darbuotojų patiriamam nesaugumui ir įtampai dėl technologijų, nesaugumas dėl profesijos taip pat gali pasireikšti skirtingai įvairioms demografinėms grupėms. Jaunesni darbuotojai dėl turimų technologinių įgūdžių ir žinių gali patirti mažesnę įtampą dėl technologijų progreso grėsmės jų profesinei atečiai lyginant su vyresniais darbuotojais. Taip pat jaunesni darbuotojai gali būti adaptyvesni ir greičiau prisitaikyti prie technologinių pokyčių, kas taip pat gali sietis su silpnesniu nerimu dėl profesinės ateities (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Sverke et al., 2006; Tu et al., 2007). Nagrinėjant skirtumus tarp lyčių tiek nesaugumo, tiek technostreso tyrimai neranda bendros išvados. Remiantis ankstesniais rezultatais, galima teigti, kad ryškaus skirtumo tarp vyrų ir moterų patiriamo nesaugumo dėl profesijos nėra (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Sverke et al., 2006; Tu et al., 2007).

1.4. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai

Nesaugumas dėl profesijos yra gana naujas ir svarbus reiškinys šiuolaikinėje darbo rinkoje. Nepaneigiamas technologinis progresas keičia kiekvieno kasdienį gyvenimą ir darbo rutinas, tačiau vis dar trūksta informacijos, kaip šie pokyčiai paveiks darbuotojų profesinę ateitį ir karjeros planavimą. Tyrimai nagrinėjantys nesaugumui dėl profesijos artimus konstruktus, tokius kaip nesaugumas dėl darbo ir technostresas, rodo, kad šie veiksniai neigiamai siejasi su darbuotojų sveikata, gerove ir darbine elgsena. Nerimas dėl darbo praradimo bei įtampa dėl technologijų siejasi su stipresniu streso darbe patyrimu, su silpnesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu, įsitraukimu į darbą, taip pat gali mažinti suvokiamą darbo prasmingumą. Vis dar neaišku, ar tokie patys ryšiai atsikartoja nagrinėjant darbuotojų jaučiamą nerimą dėl profesijos išnykimo bei profesijos turinio pakeitimo dėl šiuolaikinių technologijų kaitos. Nesaugumas dėl profesijos gali būti patiriamas kartu su padidėjusiais mokymosi reikalavimais, kadangi svarbus nerimo dėl technologijų progreso aspektas yra turimų žinių ir įgūdžių prisitaikyti stoka, tad tiek nesaugumas dėl profesijos, tiek padidėję mokymosi reikalavimai gali būti įtampą keliantys darbiniai veiksniai.

Šio darbo **tikslas** yra išsiaiškinti, kaip siejasi dirbančių asmenų nesaugumas dėl profesijos, suvokti padidėję mokymosi reikalavimai ir darbinės pasekmės, t. y. patiriamas stresas darbe, darbo prasmingumas, pasitenkinimas darbu ir karjera.

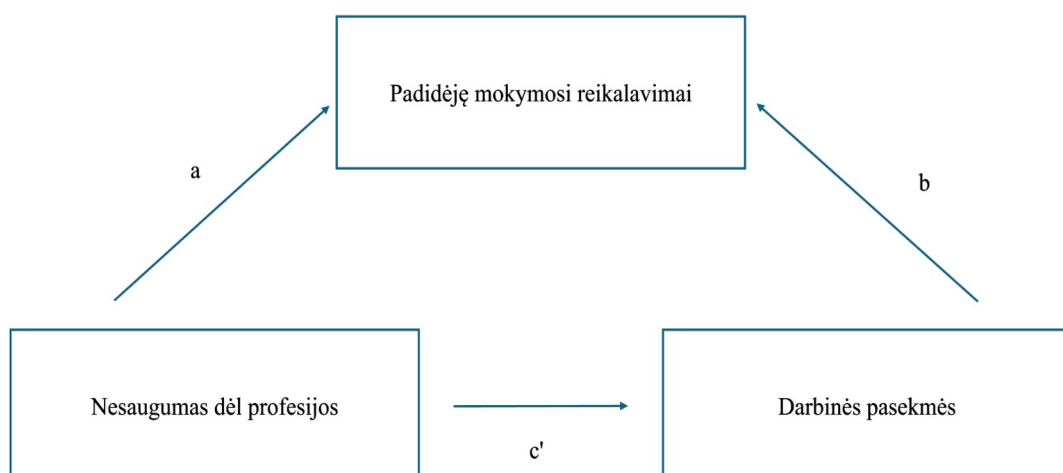
Siekiant realizuoti darbo tikslą keliama šie **uždaviniai**:

1. Įvertinti dirbančių asmenų patiriamą kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl profesijos, suvoktus padidėjusius mokymosi reikalavimus ir darbinės pasekmes.

2. Įvertinti tiesiogines sąsajas tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų ir darbinių pasekmių.
3. Įvertinti dirbančių asmenų patiriamo nesaugumo dėl profesijos netiesiogines sąsajas su darbinėmis pasekmėmis per suvoktus padidėjusius mokymosi reikalavimus (žr. 1 pav.).

Remiantis anksčiau aptartais tyrimais, kurie nagrinėja artimus nesaugumui dėl profesijos konstuktus ir jų sąsajas su darbinėmis pasekmėmis, galima kelti keletą prielaidų apie nesaugumo dėl profesijos ryšį su padidėjusiais mokymosi reikalavimais bei darbinėmis pasekmėmis (stresas darbe, įsitraukimas į darbą, darbo prasmingumas ir pasitenkinimas darbu bei karjera). Jų pagrindu keliamos tokios **hipotezės**:

1. Nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai teigiamai siejis su suvoktais padidėjusiais mokymosi reikalavimais.
2. Suvokti padidėję mokymosi reikalavimai tiesiogiai neigiamai siejis su darbo prasmingumu, pasitenkinimu darbu bei karjera ir įsitraukimu į darbą ir teigiamai siejis su stresu darbe.
3. Nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai neigiamai siejis su darbo prasmingumu, pasitenkinimu darbu bei karjera ir įsitraukimu į darbą ir teigiamai siejis su stresu darbe.
4. Nesaugumas dėl profesijos netiesiogiai neigiamai siejis su darbo prasmingumu, pasitenkinimu darbu bei karjera ir įsitraukimu į darbą ir netiesiogiai teigiamai siejis su stresu darbe per suvoktus padidėjusius mokymosi reikalavimus.



1 pav. Tyrimo schema.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Dalyvauti tyrime ir užpildyti apklausą buvo kviešti pilnamečiai dirbantys asmenys. Imtis sudaryta taikant netikimybinę patogiają atranką, dalinantis apklausa socialiniuose tinkluose (*Facebook* ir *LinkedIn*) ir siunčiant anketą per *Outlook* pašto sistemą.

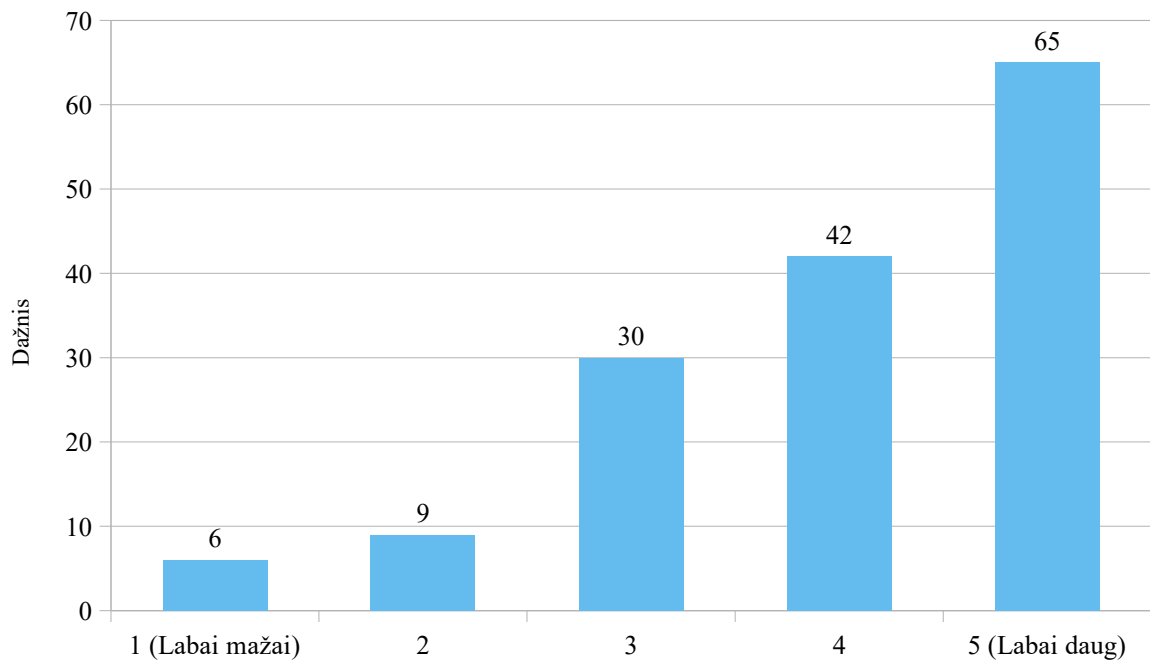
Iš viso apklausą užpildė 152 dirbantys asmenys, kurių amžius buvo 19-60 metai ($M = 30,49$; $SD = 9,17$). Tyrime dalyvavo 111 moterų (73,03 proc.) ir 41 vyras (26,97 proc.). Didžioji dalis dalyvių turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (119 tiriamieji, 78,3 proc.), mažiau dalyvių turėjo aukštąjį neuniversitetinį/aukštesnįjį išsilavinimą (13 tiriamieji, 8,6 proc.) ar profesinį išsilavinimą (18 tiriamieji, 11,8 proc.) ir mažiausia dalis buvo baigusi tik vidurinę mokyklą (2 tiriamieji, 1,3 proc.).

Darbinis tyrimo dalyvių stažas dabartinėje jų organizacijoje buvo nuo 1 mėnesio iki 32 metų ($M = 3,37$ m.; $SD = 4,63$ m.). Dauguma dalyvių dirbo pilnu etatu, neterminuota sutartimi, užėmė nevadovaujančias pareigas. Dažniausiai dalyviai dirbo organizacijose, kurios užsiima švietimu ir mokslu, statyba, transportu ir saugojimu bei didmenine ir mažmenine prekyba (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo pobūdį.

Darbo pobūdis		<i>n</i>	proc.
Darbo etatas	Pilnu etatu	121	79,6
	Nepilnu etatu	31	20,4
Darbo sutartis	Neterminuota sutartis	131	86,2
	Terminuota sutartis	14	9,2
	Individuali veikla	7	4,6
Pareigos	Vadovaujančios pareigos	30	19,7
	Nevadovaujančios pareigos	122	80,3
Organizacijos veikla	Švietimas ir mokslas	32	21,1
	Statyba, transportas ir saugojimas	29	19,1
	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	21	13,8
	Informacija ir ryšiai	17	11,2
	Finansinė ir draudimo veikla	13	8,6
	Konsultacinės paslaugos	12	7,9
	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	10	6,6
	Apdirbamoji gamyba	5	3,3
	Viešasis valdymas ir gynyba	5	3,3
	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	4	2,6
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	3	1,9
	Elektros, dujų, vandens tiekimas, atliekų tvarkymas	1	0,6

Tiriamųjų taip pat buvo klausama apie technologijas jų darbe. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių teigė, jog šiuolaikinės skaitmeninės technologijos daro didelę įtaką jų kasdieniam darbui (žr. 2 pav. $M = 3,99$; $SD = 1,11$). Dauguma per pastaruosius metus neturėjo galimybės dalyvauti mokymuose skirtuose skaitmeninių technologijų naudojimui (93 dalyviai, 61,2 proc.), tik šiek tiek daugiau nei trečdaliui teko dalyvauti tokiuose mokymuose (59 dalyviai, 38,8 proc.).



2 pav. Atsakymų apie šiuolaikinių skaitmeninių technologijų įtaką darbe pasiskirstymas.

2.2. Tyrimo instrumentai

Nesaugumas dėl profesijos. Nesaugumas dėl profesijos buvo matuojamas nesaugumo dėl profesijos skale (angl., *The Occupation insecurity scale*) sudaryta Roll ir kolegų (2023). Lietuviška skalės versija yra paruošta ir naudojama VU Organizacinės psichologijos tyrimo centro. Leidimą naudotis skale turi vadovė doc. I. Urbanavičiūtė, ji suteikė lietuvišką skalės versiją.

Nesaugumo dėl profesijos skalę sudaro dvi poskalės: kokybiniam nesaugumui dėl profesijos (profesijos turinio pokyčių aspektas) ir kiekybiniam nesaugumui dėl profesijos (galimo visos profesijos išnykimo aspektas). Kokybinio nesaugumo poskalė apima 5 teiginius (pvz., „*Manau, kad dėl technologijų pažangos mano profesija stipriai pasikeis.*“), o kiekybinio nesaugumo skalė apima 6 teiginius (pvz., „*Nerimauju, kad dėl technologijų pažangos mano profesija ateityje gali tapti nereikalinga.*“). Kiekvienas teiginys vertinamas nuo 1 (*Visiškai nesutinku*) iki 5 (*Visiškai sutinku*) balų. Bendras kiekvienos poskalės įvertis matuojamas sudedant teiginių vertinimus ir padalinant iš bendro poskalės teiginių skaičiaus. Kuo didesnis įvertis, tuo stipriau išreikštas nesaugumas dėl profesijos (kiekybinis ar kokybinis).

Poskalių įverčių patikimumas matuotas vidinio suderintumo būdu. Originalios skalės vidinis suderintumas buvo geras, Cronbach α kokybiniam nesaugumui dėl profesijos buvo lygus 0,83, o kiekybiniam nesaugumui lygus 0,94 (Roll et al., 2023). Šiame tyrime Cronbach α koeficientai

kokybiniam nesaugumui buvo 0,75, kiekybiniam nesaugumui buvo 0,89, tai rodo pakankamai gerą klausimynu matuojamų įverčių patikimumą šiame tyrime.

Įvertinus poskalių validumą naudojant tiriamąją faktorių analizę su *Varimax* sukiniu paaiškėjo, kad, kaip ir tikėtasi, teiginiai sudaro du faktorius, kurie paaiškina 58,72 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,85$; *Bartleto sferiškumo testas* = 747,412; $p < 0,001$). Teiginių svoriai kokybinio nesaugumo faktoriui svyravo nuo 0,52 iki 0,79, o kiekybinio nesaugumo faktoriui – nuo 0,71 iki 0,85.

Mokymosi reikalavimai. Padidėję mokymosi reikalavimai buvo matuojami naudojantis teiginiais iš didėjančių su žiniomis susijusių mokymosi reikalavimų ir didėjančių su įgūdžiais susijusių mokymosi reikalavimų (angl. *Intensified knowledge-related learning demands* ir *Intensified skill-related learning demands*) poskalių sudarytų Kubicek ir kolegų (2015). Lietuviškos poskalių versijos yra paruoštos ir naudojamos VU Organizacinės psichologijos tyrimo centro. Leidimą jomis naudotis turi darbo vadovė doc. I. Urbanavičiūtė, ji suteikė ir lietuvišką skalės versiją.

Didėjantys su žiniomis susiję mokymosi reikalavimai matuojami 3 teiginiais (pvz., „*Darbe turiu vis dažniau išmokti naujų dalykų.*“). Didėjantys su įgūdžiais susiję mokymosi reikalavimai taip pat matuojami 3 teiginiais (pvz., „*Darbe turiu vis dažniau susipažinti su naujais darbo procesais.*“). Visi teiginiai vertinami nuo 1 (*Visiškai nesutinku*) iki 5 (*Visiškai sutinku*) balų.

Įvertinus poskalių validumą naudojant tiriamąją faktorių analizę paaiškėjo, kad teiginiai sudaro vieną bendrą faktorių, kuris paaiškina 61,76 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,80$; *Bartleto sferiškumo testas* = 519,234; $p < 0,001$). Teiginių svoriai mokymosi reikalavimų faktoriui buvo nuo 0,66 iki 0,85. Remiantis šiais rezultatais toliau nuspręsta naudoti vieną bendrą mokymosi reikalavimų įvertį. Bendras įvertis matuojamas sudedant abiejų poskalių teiginių vidurkius ir padalinant iš poskalių skaičiaus. Kuo didesnis įvertis, tuo stipriau jaučiami didėjantys mokymosi reikalavimai.

Skalės patikimumas matuotas vidinio suderintumo būdu. Originalios skalės vidinis suderintumas buvo geras, Cronbach α didėjantiems su žiniomis susijusiems mokymosi reikalavimams buvo 0,90, o didėjantiems su įgūdžiais susijusiems mokymosi reikalavimams buvo 0,87 (Kubicek et al., 2015). Šiame tyrime Cronbach α koeficientas bendrai skalei buvo 0,87, tai rodo pakankamai gerą klausimynu matuojamų įverčių patikimumą šiame tyrime.

Darbo prasmingumas. Darbo prasmingumas buvo matuojamas teiginiais iš darbo ir prasmės inventoriaus (angl., *Work and Meaning Inventory (WAMI)*), vertinančiais teigiamą prasmę darbe (angl., *positive meaning*) (Steger et al., 2012). Lietuviškos teiginių versijos yra paruoštos ir naudojamos VU Organizacinės psichologijos tyrimo centro. Leidimą naudotis skale turi darbo vadovė doc. I. Urbanavičiūtė, ji suteikė ir lietuvišką skalės versiją.

Darbo prasmingumas (teigiamas prasmės aspektas) buvo matuojama 3 teiginiais (pvz., „*Aš radau prasmingą profesinį kelią.*“), kurie vertinami nuo 1 (*Visiškai nesutinku*) iki 7 (*Visiškai sutinku*) balų. Bendras prasmingumo įvertis matuojamas sudedant teiginių vertinimus ir padalinant iš bendro teiginių skaičiaus. Kuo didesnis įvertis, tuo stipriau patiriamas darbo prasmingumas.

Darbo prasmingumo įverčių patikimumas matuotas vidinio suderintumo būdu. Originalios skalės vidinis suderintumas buvo geras, Cronbach α koeficientas buvo 0,93 (Steger et al., 2012). Šiame tyrime gautas Cronbach α koeficientas buvo 0,89, tai rodo pakankamai gerą šiuo klausimynu matuojamų įverčių patikimumą.

Įvertinus skalės validumą naudojant tiriamąją faktorių analizę su *Varimax* sukiniu paaiškėjo, kad, kaip ir tikėtasi, teiginiai sudaro vieną faktorių kurie paaiškina 81,67 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,73$; *Bartleto sferiškumo testas* = 258,11; $p < 0,001$). Teiginių svoriai darbo prasmingumo faktoriui vyraavo nuo 0,79 iki 0,86.

Įsitraukimas į darbą. Įsitraukimas į darbą buvo matuojamas Schaufeli ir kolegų (2017) ultra trumpąja įsitraukimo į darbą skale (*UWES-3*). Skalė laisvai prieinama naudojimui moksliniais tikslais. Lietuviškos teiginių versijos yra paruoštos ir naudojamos VU Organizacinės psichologijos tyrimo centro, jas suteikė darbo vadovė doc. I. Urbanavičiūtė.

Skalę iš viso sudaro trys teiginiai (pvz., „*Savo darbe trykštu energija.*“), kurie vertinami nuo 0 (*Niekada*) iki 6 (*Visada/Kasdien*) balų. Bendras įsitraukimo į darbą įvertis matuojamas sudedant teiginių vertinimus ir padalinant iš bendro teiginių skaičiaus. Kuo didesnis įvertis, tuo stipriau patiriamas įsitraukimas į darbą.

Skalės įverčių patikimumas matuotas vidinio suderintumo būdu. Originalios skalės vidinis suderintumas buvo geras, Cronbach α nuo 0,77 iki 0,85 skirtingoms imtims (Schaufeli et al., 2017). Šiame tyrime gautas Cronbach α koeficientas buvo 0,89, tai rodo pakankamai gerą šia skale matuojamų įverčių patikimumą.

Įvertinus skalės validumą naudojant tiriamąją faktorių analizę su *Varimax* sukiniu paaiškėjo, kad, kaip ir tikėtasi, teiginiai sudaro vieną faktorių kurie paaiškina 81,68 proc. duomenų sklaidos

($KMO = 0,73$; Bartleto sferiškumo testas = 262,74; $p < 0,001$). Teiginių svoriai svyravo nuo 0,87 iki 0,93.

Stresas darbe. Stresas darbe matuojamas skale, sukurta VU Organizacinės psichologijos centro tyrėjų specialiai projektui *WorkSmart*. Leidimą naudotis lietuviška skalės versija suteikė darbo vadovė doc. I. Urbanavičiūtė.

Skalę sudaro 2 klausimai (pvz., „*Ar Jūsų darbas Jums kelia daug streso?*“), kurie vertinami nuo 1 (*Niekada*) iki 5 (*Visada/Beveik visada*) balų. Bendras streso darbe įvertis matuojamas sudedant klausimų vertinimus ir padalinant iš bendro klausimų skaičiaus. Kuo didesnis įvertis, tuo stipriau patiriamas stresas darbe.

Kadangi stresas darbe matuojamas tik dviem klausimais, patikimumas vertinamas pagal koreguotą koreliaciją su suminiu skalės įverčiu. Koreguotos koreliacijos koeficientas buvo 0,80, tai rodo pakankamai gerą streso skalės įverčių patikimumą šiame tyrime.

Pasitenkinimas darbu bei karjera. Pasitenkinimas buvo matuojamas klausimais sukurtais VU Organizacinės psichologijos centro tyrėjų. Leidimą jais naudotis suteikė darbo vadovė doc. I. Urbanavičiūtė.

Šiame darbe buvo vertinami du pasitenkinimo aspektai – pasitenkinimas savo darbu ir karjera. Kiekvienas aspektas matuojamas vienu klausimu (pvz., „*Kiek apskritai esate patenkintas/-a savo darbu / karjera?*“). Klausimai vertinami skalėje nuo 1 (*Visiškai nepatenkintas/-a*) iki 10 (*Visiškai patenkintas/-a*) balų.

Bendroji ir demografinė informacija. Siekiant tiksliau apibūdinti tyrimo imtį, tiriamųjų taip pat buvo klausama apie jų darbą. Dalyvių buvo prašoma nurodyti ar jie dirba pilnu etatu (pateikiami atsakymo variantai: „*Taip*“, „*Ne*“), kokia darbo sutartimi (pateikiami atsakymo variantai: „*Neterminuota*“, „*Terminuota*“ ir vieta įrašyti kitas darbo sutarties formas), ar užima vadovaujančias pareigas (pateikiami atsakymo variantai „*Taip*“, „*Ne*“), kiek laiko jie dirba dabartinėje savo organizacijoje (pateikiama vieta įrašyti atsakymą metais ir mėnesiais) bei kokia veikla užsiima organizacija, kurioje tiriamasis šiuo metu dirba (pateikiami atsakymo variantai: „*Švietimas ir mokslai*“, „*Finansinė ir draudimo veikla*“, „*Informacija ir ryšiai*“, „*Viešasis valdymas ir gynyba*“, „*Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas*“, „*Didmeninė ir mažmeninė prekyba*“, „*Apdirbamoji gamyba*“, „*Elektros, dujų, vandens tiekimas, atliekų tvarkymas*“, „*Statyba, transportas ir saugojimas*“, „*Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla*“, „*Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla*“ ir vieta įrašyti kitas veiklos formas).

Taip pat tiriamųjų buvo klausiama apie technologijų naudojimą darbe: kiek įtakos jų darbui turi šiuolaikinės technologijos (prašoma įvertinti nuo 1 (*Labai mažai*) iki 5 (*Labai daug*) balų) ir ar per pastaruosius metus teko dalyvauti mokymuose, skirtuose skaitmeninių technologijų naudojimui (pateikiami atsakymo variantai: „*Taip*“, „*Ne*“).

Į anketą taip pat buvo įtraukti standartiniai demografiniai klausimai apie tiriamųjų lytį, amžių ir išsilavinimą.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimui buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Duomenys apie dirbančių asmenų patiriamą nesaugumą dėl profesijos, padidėjusius mokymosi reikalavimus ir darbinės pasekmes buvo renkami 2025 m. sausio – kovo mėnesiais. Anketa buvo sudaryta per *Google Forms* ir platinama internetu naudojantis socialiniais tinklais *Linkedin* ir *Facebook* platformose taip pat bendrose darbo grupėse *Facebook* platformoje bei siunčiant anketą per *Outlook* pašto sistemą dirbančių studentų grupėms. Visi tyrimo dalyviai prieš atsakant į klausimus buvo raštu supažindinti su tyrimo tikslu, paaiškinimu, kaip bus naudojami surinkti duomenys. Jiems buvo užtikrinamas konfidencialumas bei anonimiškumas, taip pat nurodomi tyrėjos kontaktai, kuriais dalyviai galėjo kreiptis kilus neaiškumams ar klausimams. Galiausiai buvo prašoma patvirtinti, kad tyrimo dalyvis/-ė susipažino su pateikta informacija ir sutinka dalyvauti tyrime (žr. 1 priedą).

Anketos pildymas dalyviams užtrukdavo apie 10-15 min. Pirmiausiai buvo pateikiami klausimai apie tiriamojo darbą ir organizaciją bei technologijas darbe, toliau teiginiai apie nesaugumą dėl profesijos, padidėjusius mokymosi reikalavimus bei darbinės pasekmes (darbo prasmingumą, stresą darbe, išitraukimą į darbą ir pasitenkinimą karjera bei darbu). Galiausiai buvo pateikiami demografiniai klausimai apie dalyvio amžių, lytį ir išsilavinimą. Dalyviui pateikus savo atsakymus buvo padėkojama už skirtą laiką ir dalyvavimą tyrime.

2.4. Duomenų analizė

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta naudojant *IBM SPSS Statistics 28* programą.

Surinktų duomenų pasiskirstymo normalumui įvertinti naudotas *Kolmogorov-Smirnov* testas, taip pat atsižvelgta į histogramas, asimetriškumo (angl., *skewness*) ir eksceso (angl., *kurtosis*) koeficientus. Atsižvelgiant į duomenų pasiskirstymą, kuris neatitiko normaliojo skirstinio, analizei buvo naudojami neparametriniai kriterijai.

Koreliacijoms tarp nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų ir darbinių pasekmių nustatyti buvo naudojama *Spearman* koreliacija. Papildomai *Mann-Whitney* testas buvo naudotas aprašomaisiais tikslais palyginti nesaugumo dėl profesijos išreikštumą tarp demografinių pogrupių.

Hipotezėms tikrinti buvo naudojama daugialypės tiesinės regresijos analizė. Netiesioginėms sąsajoms tarp nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų bei darbinių pasekmių nustatyti buvo atliekama mediacijos analizė. Tuo tikslu buvo naudojamas *SPSS PROCESS v4.2* įskiepis (4 modelis) (Hayes, 2018). Atliekant mediacijos analizę, nesaugumas dėl profesijos buvo analizuojamas kaip nepriklausomas kintamasis. Abu nesaugumo aspektai į analizės modelį buvo įtraukiami kartu (vienas – kaip pagrindinis, o kitas – kaip kontrolinis kintamasis). Padidėję mokymosi reikalavimai buvo analizuojami kaip mediatorius, o darbinės pasekmės buvo priklausomi kintamieji. Tikrinant hipotezes ir atliekant mediacijos analizę buvo svarbu atsižvelgti į tai, kiek technologijos apskritai veikia asmens darbą. Tuo tikslu šiuolaikinių technologijų įtaka buvo įtraukta į analizę kaip papildomas kontrolinis kintamasis (angl., *covariate*). Apskaičiuojant netiesioginius efektus, buvo taikomas *bootstrapping* metodas ($n = 5000$).

3. REZULTATAI

3.1. Aprašomoji statistika

Tirtų kintamųjų aprašomoji statistika (minimalios ir maksimalios reikšmės, vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai) pateikiami 2 lentelėje. Bendrai peržvelgiant nesaugumo išreikštumą matoma, kad nerimas dėl profesijos išnykimo ateityje jaučiamas minimaliai, tačiau nerimas dėl profesijos turinio pasikeitimo yra jaučiamas stipriau ir yra išreikštas vidutiniškai. Taip pat ir mokymosi reikalavimai bei stresas yra patiriami vidutiniu lygiu.

2 lentelė. *Tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei minimalios ir maksimalios reikšmės.*

Kintamieji	Min reikšmė	Maks. reikšmė	<i>M</i>	<i>SD</i>
Padidėję mokymosi reikalavimai	1	5	3,36	0,83
Stresas darbe	1	5	2,94	1,04
Darbo prasmingumas	1	7	5,01	1,52
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos	1	4,7	1,77	0,82
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos	1	5	3,33	0,83
Įsitraukimas į darbą	1	6	3,86	1,14
Pasitenkinimas karjera	1	10	7,22	2,06
Pasitenkinimas darbu	3	10	7,47	1,65

Koreliacijos tarp kintamųjų yra pateikiamos 3 lentelėje. Žvelgiant į rezultatus matyti, kad nerimas dėl profesijos išnykimo (kiekybinis nesaugumas) turi mažiau reikšmingų sąsajų su kitais tyrimo kintamaisiais nei nerimas dėl profesijos turinio pasikeitimo (kokybinis nesaugumas). Tie tiriamieji, kurie turėjo stipriau išreikštą kiekybinį bei kokybinį nesaugumą dėl profesijos, buvo mažiau patenkinti savo karjera, ir atvirkščiai. Nors statistškai reikšmingų koreliacijų su kitomis darbinėmis pasekmėmis nerasta, matoma tendencija, jog nerimas dėl profesijos išnykimo gali sietis su mažesniu streso lygiu bei mažesniu įsitraukimu į darbą, o nerimas dėl profesijos turinio pakitimo gali sietis su didesniu streso lygiu bei įsitraukimu į darbą.

3 lentelė. Koreliacijų tarp tyrimo kintamųjų Spearman koeficientai.

Kintamieji	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Šiuolaikinių technologijų įtaka darbui	-							
2. Pasitenkinimas karjera	-0,1	-						
3. Pasitenkinimas darbu	-0,02	0,71**	-					
4. Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos	0,09	-0,20*	-0,13	-				
5. Kokybinis nesaugumas dėl profesijos	0,26**	-0,19*	-0,11	0,47**	-			
6. Darbo prasmingumas	-0,1	0,67**	0,61**	-0,16	-0,1	-		
7. Stresas darbe	0,12	-0,07	-0,21**	-0,13	0,05	-0,02	-	
8. Mokymosi reikalavimai	0,23**	-0,06	-0,03	0,08	0,30**	0,11	0,29**	-
9. Įsitraukimas į darbą	-0,06	0,58**	0,68**	-0,07	0,02	0,53**	-0,23**	0,03

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Padidėję mokymosi reikalavimai, šiuolaikinių technologijų įtaka darbui ir kokybinis nesaugumas dėl darbo visi tarpusavyje teigiamai koreliavo, t. y. stipriau išgyvenamas nerimas dėl profesijos turinio pakitimo siejosi su stipresne technologijų įtaka ir suvoktais padidėjusiais mokymosi reikalavimais. Be to, stipresni mokymosi reikalavimai darbe koreliavo su stipresne įtampa patiriama darbe.

Pozityvios darbinės pasekmės (pasitenkinimas darbu ir karjera, darbo prasmingumas ir įsitraukimas į darbą) tarpusavyje siejosi teigiamais ryšiais, t. y. didesnis pasitenkinimas darbu ir karjera turi sąsają su stipresniu įsitraukimu į darbą ir patiriamu darbo prasmingumu bei stipresnis įsitraukimas siejasi su stipresniu prasmės pajautimu darbe. Neigiama darbinė pasekmė, stresas, neigiamai siejosi su pasitenkinimu darbu bei įsitraukimu, t. y. tie tiriamieji, kurie darbe patyrė stipresnę įtampą, buvo silpniau įsitraukę į darbą ir mažiau juo patenkinti.

Siekiant papildomai įvertinti nesaugumo dėl profesijos pasireiškimą skirtinguose demografiniuose pogrupiuose buvo atliktas *Mann-Whitney* testas. Lyginamos grupės išskirtos pagal lytį (vyrai ir moterys). Nebuvo rasta jokių statistiškai reikšmingų skirtumų tarp šių grupių patiriamo nerimo dėl profesijos išnykimo dėl technologinio progreso ar dėl profesijos turinio pakitimo. Sąsajos su amžiumi buvo tikrintos koreliacija, tačiau ir čia statistiškai reikšmingų ryšių nerasta nei

su kokybiniu nesaugumu dėl profesijos ($\rho = 0,12$, $p = 0,14$), nei su kiekybiniu nesaugumu dėl profesijos ($\rho = 0,08$, $p = 0,35$).

3.2. Ryšiai tarp nesaugumo dėl profesijos, mokymosi reikalavimų ir darbinių pasekmių

Siekiant įvertinti tiesiogines ir netiesiogines sąsajas tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų bei darbinių pasekmių (stresas darbe, darbo prasmingumas, pasitenkinimas darbu bei karjera ir išitraukimas į darbą) buvo atliekama mediacijos analizė naudojant *SPSS PROCESS v4.2* įskiepio 4 modelį (Hayes, 2018). Mediacijos analizėje nagrinėjamos sąsajos tarp nepriklausomo kintamojo ir mediatoriaus (*a* kelias, žr. 1 pav.), sąsajos tarp mediatoriaus ir priklausomo kintamojo (*b* kelias, žr. 1 pav.), sąsajos tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamojo, kontroliuojant mediatoriaus poveikį (*c'* kelias, žr. 1 pav.) ir netiesioginiai ryšiai tarp priklausomo ir nepriklausomo kintamojo. Remiantis tyrimo schema 4 lentelėje pateiktos tiesioginės sąsajos tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl profesijos, šiuolaikinių technologijų įtakos darbui (kontrolinis kintamasis) ir padidėjusių mokymosi reikalavimų (žr. 1 pav. *a* kelio koeficientus). 5 lentelėje pateiktos padidėjusių mokymosi reikalavimų sąsajos su darbinėmis pasekmėmis (žr. 1 pav. kelio *b* koeficientus).

4 lentelė. Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su padidėjusiais mokymosi reikalavimams.

Analizuojamos sąsajos:	β	<i>SE</i>	<i>p</i>
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai	0,29	0,09	< 0,01
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai	-0,02	0,09	0,79
Šiuolaikinių technologijų įtaka darbe → Mokymosi reikalavimai	0,17	0,06	0,04

Pastaba. β – standartizuotų koeficientų dydis, *SE* – standartinė paklaida.

5 lentelė. *Padidėjusių mokymosi reikalavimų sąsajos su darbinėmis pasekmėmis.*

Analizuojamos sąsajos:	β	SE	p
Mokymosi reikalavimai $\rightarrow$ Stresas darbe	0,29	0,10	< 0,01
Mokymosi reikalavimai $\rightarrow$ Darbo prasmingumas	0,21	0,16	0,02
Mokymosi reikalavimai $\rightarrow$ Pasitenkinimas karjera	0,02	0,21	0,79
Mokymosi reikalavimai $\rightarrow$ Pasitenkinimas darbu	0,06	0,17	0,50
Mokymosi reikalavimai $\rightarrow$ Įsitraukimas į darbą	0,09	0,12	0,32

Pastaba. β – standartizuotų koeficientų dydis, SE – standartinė paklaida.

Iš pateiktų rezultatų matoma, kad nustatyti tiesioginiai statistiškai reikšmingi ryšiai yra tarp kokybinio nesaugumo dėl profesijos, šiuolaikinių technologijų įtakos darbe ir mokymosi reikalavimų. Stipriau išreikštas nerimas dėl profesijos turinio pakitimo ir didesnė technologijų įtaka kasdienėms darbo užduotims siejasi su suvoktais stipriau išreikštais įgūdžių ir žinių atnaujinimo reikalavimais. Tuo tarpu mokymosi reikalavimai tiesioginius statistiškai reikšmingus ryšius turi su stresu darbe bei darbo prasmingumu. Stipriau išreikšti žinių ir įgūdžių atnaujinimo reikalavimai siejasi ne tik su didesne įtampa darbe, bet ir stipriau patiriamu darbo prasmingumu.

Regresijos modelis, kuriame padidėję mokymosi reikalavimai ir kokybinis bei kiekybinis nesaugumas dėl profesijos buvo prognostiniai veiksniai, paaiškino 11,7 proc. streso darbe duomenų sklaidos (t.y., $R^2 = 0,117$), 5,9 proc. darbo prasmingumo duomenų sklaidos (t.y., $R^2 = 0,059$), 5,4 proc. pasitenkinimo karjera duomenų sklaidos (t.y., $R^2 = 0,054$), 1,1 proc. pasitenkinimo darbu duomenų sklaidos (t.y., $R^2 = 0,011$), 1,3 proc. įsitraukimo į darbą duomenų sklaidos (t.y., $R^2 = 0,013$).

6 lentelėje pateikiama informacija apie nesaugumo dėl profesijos netiesiogines sąsajas su darbinėmis pasekmėmis per tarpinį mokymosi reikalavimų kintamąjį, o 7 lentelėje pateikiami tiesioginiai ryšiai tarp nesaugumo dėl profesijos ir darbinių pasekmių (kelio c' koeficientai, žr. 1 pav.).

Remiantis gautais rezultatais matoma, kad nerimas dėl profesijos turinio kitimo teigiamai siejasi su stresu darbe per padidėjusius žinių ir įgūdžių mokymosi reikalavimus. Kadangi tiesioginis ryšys tarp kokybinio nesaugumo dėl profesijos ir streso darbe yra statistiškai nereikšmingas, galima daryti išvadą, jog mokymosi reikalavimai pilnai medijuoja šią sąsają. Kokybinis nesaugumas dėl

profesijos taip pat teigiamai siejasi su darbo prasmingumu per padidėjusių žinių ir įgūdžių atnaujinimo reikalavimus. Kokybinis nesaugumas dėl profesijos neturi statistiškai reikšmingo tiesioginio ryšio su darbo prasmingumu, tad padidėję mokymosi reikalavimai pilnai medijuoja ir šią sąsają. Taip pat nustatyta, kad nerimas dėl profesijos išnykimo ateityje tiesiogiai ir neigiamai siejasi su įtampa darbe ir pasitenkinimu karjera, tačiau netiesioginių statistiškai reikšmingų sąsajų su kiekybiniu nesaugumu dėl profesijos ir darbinių pasekmių nerasta.

6 lentelė. *Mediacijos efektai (netiesioginės sąsajos) tarp nesaugumo dėl profesijos ir darbinių pasekmių.*

Analizuojamas modelis:	Netiesioginis efektas	Pasikliautiniai intervalai	
		Apatinė riba	Viršutinė riba
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	0,09	0,03	0,17
	Stresas darbe		
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	-0,01	-0,07	0,04
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	0,06	0,0009	0,15
	Darbo prasmingumas		
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	-0,004	-0,05	0,03
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → mokymosi reikalavimai →	0,01	-0,05	0,07
	Pasitenkinimas karjera		
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	-0,0005	-0,02	0,02
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → mokymosi reikalavimai →	0,012	-0,04	0,097
	Pasitenkinimas darbu		
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	-0,001	-0,03	0,02
Kokybinis nesaugumas dėl profesijos → mokymosi reikalavimai →	0,03	-0,03	0,10
	Įsitraukimas į darbą		
Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos → Mokymosi reikalavimai →	-0,002	-0,03	0,02

Pastaba. Statistiškai reikšmingi netiesioginiai efektai pažymėti paryškintu šriftu.

7 lentelė. *Nesaugumo dėl profesijos sąsajos su darbinėmis pasekmėmis.*

Analizuojamos sąsajos:	β	SE	p
Kokybinis nesaugumas →	0,04	0,12	0,64
	Stresas darbe		
Kiekybinis nesaugumas →	-0,18	0,11	0,04
Kokybinis nesaugumas →	-0,10	0,18	0,29
	Darbo prasmingumas		
Kiekybinis nesaugumas →	-0,09	0,17	0,35
Kokybinis nesaugumas →	-0,07	0,24	0,50
	Pasitenkinimas karjera		
Kiekybinis nesaugumas →	-0,18	0,23	0,046
Kokybinis nesaugumas →	-0,10	0,20	0,31
	Pasitenkinimas darbu		
Kiekybinis nesaugumas →	-0,0094	0,19	0,92
Kokybinis nesaugumas →	0,04	0,14	0,68
	Įsitraukimas į darbą		
Kiekybinis nesaugumas →	-0,07	0,13	0,44

Pastaba. β – standartizuotų koeficientų dydis, SE – standartinė paklaida.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuolaikinių technologijų naudojimas organizacijose siekiant automatizuoti bei skaitmenizuoti vidinius darbo procesus yra didelis ir reikšmingas pokytis paliečiantis beveik kiekvieną darbuotoją. Nors jau seniai nagrinėjamos nesaugumo dėl darbo ir įtampos dėl technologinio progreso temos, retai atsižvelgiama į platesnį ir ilgalaikį poveikį darbuotojų profesijai. Vis dar nėra aišku, kaip darbuotojai reaguoja susidūrę su nerimu dėl savo profesijos ateities technologinio progreso kontekste, tad šio tyrimo tikslas ir buvo išnagrinėti sąsajas tarp nesaugumo dėl profesijos, padidėjusių mokymosi reikalavimų bei darbinių pasekmių. Siekiant geriau suprasti šių sąsajų ypatumus buvo įvertinti tiek tiesioginiai, tiek netiesioginiai ryšiai tarp šių kintamųjų.

Įvertinus nesaugumo dėl profesijos išreikštumą rasta, kad dirbantys asmenys stipriau jaučia nerimą dėl profesijos turinio kitimo šiuolaikinių technologijų kontekste nei nerimą dėl visiško profesijos išnykimo. Tai atkartoja Smith (2016) interviu rezultatus, jog dirbantys asmenys neįsivaizduoja visiško savo profesijos pakeitimo naujosiomis technologijomis, nors priima, jog darbo kasdienybė pasikeis. Neaišku, ar tai atspindi optimistišką požiūrį į žmoniškųjų gebėjimų nepakeičiamumą darbo kontekste, gebėjimą prisitaikyti prie technologijų pokyčių ar šiuolaikinių technologijų pritaikymo lygmenį jų darbe. Nors šiame darbe didžioji dauguma tyrimo dalyvių teigia, kad jų darbuose technologijos daro didelę įtaką, nebuvo prašoma patikslinti, kaip ir kokiomis technologijomis jie naudojami darbo metu. Bendrai tiek kokybinis, tiek kiekybinis nesaugumas dėl profesijos nebuvo stipriai išreikšti, kas taip pat sutampa su Stankevičiūtės ir kolegų (2021) rezultatais, jog darbuotojai darbo automatizacijos kontekste nepatiria stipriai išreikšto nesaugumo.

Analizuojant sąsajas tarp pagrindinių tyrimo kintamųjų, buvo rasta, kad kuo stipresnė šiuolaikinių technologijų įtaka darbe, tuo stipriau išreikštas ir darbuotojo patiriamas nerimas dėl profesijos turinio kitimo bei padidėję reikalavimai įgyti naujų žinių ir įgūdžių. Taip pat rasta, kad stipresnė šiuolaikinių technologijų įtaka darbe bei stipriau patiriamas kokybinis nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai prognozuoja darbuotojų patiriamus padidėjusius mokymosi reikalavimus. Šie ryšiai sutampa su literatūroje vyraujančia informacija apie šiuolaikinių technologijų savybes bei keliamas pasekmes. Šiuolaikinės technologijos pasižymi kompleksiskumu bei neapibrėžtumu, susiduriama su nauja terminologija, procesais ir dažniais programų bei technologinių įrankių atnaujinimais. Tai reikalauja daugiau laiko ir žinių iš darbuotojo, kas stiprina darbuotojo suvokiamus reikalavimus tobulinti savo technologines žinias (Brougham & Haar, 2020; Fuglseth & Sørenbø, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Roll et al., 2023; Srivastava et al., 2015; Tarafdar et al., 2007; Tarafdar et al., 2011). Darbuotojo patiriamas nerimas dėl profesijos savybių pasikeitimo

dažnai atspindi suvokimą, jog darbuotojo turimos profesinės žinios ir įgūdžiai yra nepakankami norint išlaikyti profesinį konkurencingumą šiuolaikinių technologijų kontekste. Taigi, darbuotojai susiduriantys su skaitmenizacija darbe patiria nesaugumą bei spaudimą naujinti ir plėsti savo profesines žinias, norint išlaikyti savo karjeros ateitį (Colakoglu, 2011; Roll et al., 2023; Spurr et al., 2022).

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad stipresni suvokti padidėję mokymosi reikalavimai prognozavo ir didesnę darbuotojų patiriamą stresą darbe, ir didesnę suvoktą darbo prasmingumą. Teigiamas padidėjusių reikalavimų ryšys su stresu darbe atkartoja ankstesnių tyrimų rezultatus. Remiantis teoriniais modeliais, kurie aiškina nesaugumo poveikį, patiriamas nesaugumas ir mokymosi reikalavimai yra stresoriai, kurie kelia darbuotojui neigiamą reakciją ir stiprina bendrą įtampą, ypač tuomet, kai darbuotojas neturi pakankamai išteklių atsverti keliams darbo reikalavimams (De Witte et al., 2016; Ibrahim et al., 2023; Kot, 2022; Shoss, 2017). Padidėjusių mokymosi reikalavimų teigiamas ryšys su darbo prasmingumu gali būti šiek tiek netikėtas, kadangi tik mažesnė dalis literatūros akcentuoja galimą motyvuojantį darbo reikalavimų poveikį darbuotojui (Mohammed, 2022; Picazo Rodriguez et al., 2024; Wang & Wang, 2022). Tai sutampa su tyrimais, kurie nagrinėja darbo prasmingumo konstrukta ir randa, jog darbo skaitmenizacija gali stiprinti patiriamą darbo prasmingumą (Aleksic et al., 2024; Coetzee et al., 2023). Galbūt patiriamas spaudimas įgyti naujų žinių ir įgūdžių darbuotojų yra interpretuojamas kaip galimybė plėsti savo turimas žinias ir profesinius įgūdžius. Mokymosi galimybės gali atliepti darbuotojų jaučiamą poreikį tobulėti ir plėsti savo karjeros bei profesijos viziją (Steger et al., 2012).

Toliau nagrinėjant tiesiogines nesaugumo dėl profesijos sąsajas su darbinėmis pasekmėmis rasta, kad darbuotojų jaučiama baimė dėl profesijos išnykimo ateityje prognozuoja neigiamą karjeros patirčių vertinimą (t.y. pasitenkinimą karjera) bei mažesnę stresą darbe. Neigiamas darbuotojų patiriamo nesaugumo ryšys su pasitenkinimu randamas ir kituose tyrimuose (Hsieh & Kao, 2022), pvz., analizuojant nesaugumo dėl darbo sąsajas lietuvių darbuotojų imtyje taip pat randama, kad stipresnis nesaugumo išgyvenimas siejasi su mažesniu pasitenkinimu darbu (Stankevičiūtė et al., 2021). Šiame darbe nustatyta, kad nerimas dėl profesijos ateities neturi tiesioginių sąsajų su pasitenkinimu darbu, tad baimė dėl profesijos prognozuoja tik platesnę karjeros ir profesijos dimensiją. Galbūt dėl to kiekybinio nesaugumo sąsaja su stresu darbe yra neigiama. Stresas darbe šiame tyrime apima įtampą jaučiamą dabartinėje asmens pozicijoje ir gali nereprezentuoti įtampos dėl asmens profesinių ir karjeros tikslų. Abejonės dėl profesijos egzistavimo gali mažinti jaučiamą stresą dabartiniame darbe, nes dabartinė pozicija nebebus aktuali tolimesnėje karjeros perspektyvoje.

Nerimas dėl profesijos turinio pasikeitimo šiame tyrime neturėjo tiesioginių sąsajų su darbinėmis pasekmėmis, tačiau prognozavo darbuotojo patiriamą stresą darbe ir darbo prasmingumą per suvoktus padidėjusius mokymosi reikalavimus. Šie rezultatai gali padėti geriau suprasti, kaip nesaugumas dėl profesijos veikia darbuotojus. Tai reiškia, kad darbuotojo savijauta yra veikiamą ne tik patiriamo nerimo dėl profesijos turinio ir sąlygų pasikeitimo, bet nerimas dėl profesijos kokybinių aspektų darbuotoją veikia per patiriamą spaudimą įgyti naujų žinių. Kitaip tariant, numanomas profesijos turinio pasikeitimas ateityje padidina suvoktą spaudimą nuolat atnaujinti savo žinių bagažą, o tai gali kelti tiek įtampą, tiek padėti atrasti naujų prasmingų darbo aspektų. Remiantis darbo reikalavimų ir išteklių modeliu (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011), galima teigti, kad nesaugumas dėl profesijos ir padidėję mokymosi reikalavimai skaitmenizacijos ir šiuolaikinių technologijų plėtros kontekste gali veikti kaip iššūkį keliantis darbo reikalavimas ir sietis tiek su neigiamomis, tiek su teigiamomis pasekmėmis (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011; De Witte et al., 2016; Ibrahim et al., 2023; Sharma & Tiwari, 2023; Shoss, 2017; Wang & Wang, 2022). Kokybinis nesaugumas dėl darbo per mokymosi reikalavimus kelia spaudimą ir įtampą darbuotojui, tačiau kartu tai suteikia ir augimo galimybes. Technologinių žinių stoka ir profesijos pokyčiai suteikia galimybę asmeninei profesijos raidai ir taip stiprina suvokiamą darbo prasmingumą. Tačiau visada išlieka rizika, jog nesaugumas bei padidėję mokymosi reikalavimai viršys darbuotojo turimus išteklius ir taip sukels daugiau neigiamų pasekmių darbuotojo gerovei, tad svarbu atsižvelgti ir į nesaugumo dėl profesijos bei įtampos dėl šiuolaikinių technologijų slopinančius kintamuosius, kaip palaikymas, techninė pagalba, komunikacijos priemonės ir kt. (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011; De Witte et al., 2015; Fuglseth & Sørenbø, 2014; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ragu-Nathan et al., 2008; Roll et al., 2023; Shoss, 2017; Srivastava et al., 2015).

Papildomai buvo įvertinta, ar demografinės darbuotojų savybės gali sietis su skirtingu nesaugumo dėl profesijos išreikštumu. Tyrimai, nagrinėjantys nesaugumo ir įtampos dėl technologijų konstrukto skirtumus tarp demografinių grupių, neranda bendros išvados, kaip amžius, lytis ir kiti kintamieji gali sietis su patiriamu nesaugumu bei įtampa dėl technologijų (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Sverke et al., 2006; Tu et al., 2007). Šiame tyrime taip pat nebuvo rasta, kad nesaugumas dėl profesijos būtų skirtingai išreikštas priklausomai nuo amžiaus ar lyties. Skirtumo nebuvimas tarp moterų ir vyrų patiriamo nesaugumo dėl profesijos nestebina, kadangi rezultatai literatūroje yra nevienareikšmiai (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Sverke et al., 2006; Tu et al., 2007). Rezultatai interpretuojami ir aiškinami įvairiai, atsižvelgiant į

visuomenėje vyraujančius lyčių vaidmenis ar kitų kintamųjų poveikį. Šiuolaikinėje visuomenėje pamažu nyksta klasikinio šeimos modelio ir lyčių stereotipai, tad tiek vyrams, tiek moterims suvokiama profesijos reikšmė yra vienoda. Kadangi technologijų progresas paliečia daugumą organizacijų veiklos sričių ir darbo pozicijų, nenuostabu, kad patiriamas nesaugumas dėl profesijos nesiskiria tarp vyrų ir moterų. Dažnai spėjama, kad jaunesni darbuotojai dėl savo adaptyvumo ir didesnių technologinių žinių patiria mažiau įtampos dėl technologijų ir nesaugumo nei vyresni darbuotojai, tačiau šiame tyrime tai nebuvo patvirtinta (Cheng & Chan, 2008; Ficapal-Cusi et al., 2025; Mahapatra & Pillai, 2018; Marchiori et al., 2019; Sverke et al., 2006; Tu et al., 2007). Galbūt skirtumas nebuvo rastas dėl to, jog tiek jaunesni, tiek vyresni asmenys jau yra patyrę technologijų pokyčių ir geba prisitaikyti tiek, kiek jiems to reikia. Tad galima teigti, kad technologinės žinios ir gebėjimas prisitaikyti prie technologinių pokyčių nebūtinai priklauso nuo amžiaus ir reikalavimai įgyti naujų žinių ir įgūdžių dėl profesinės ateities paliečia visus.

4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų gairės

Svarbu šio tyrimo rezultatus vertinti kritiškai, kadangi tyrimas pasižymi tam tikrais ribotumais. Naudojama imtis buvo sudaryta netikimybinės patogiosios atrankos būdu, dalinantis anketa socialiniuose tinkluose. Tai neleidžia sudaryti reprezentatyvios imties. Kaip matoma apžvelgiant demografines dalyvių grupes, tiriamųjų pasiskirstymas yra neproporcingas, tyrime dalyvavo daugiau jaunesnio amžiaus dirbančių asmenų, daugiau asmenų su aukštauoju išsilavinimu ir daugiau moterų. Išlieka didelė tikimybė, jog rezultatai pilnai nereprezentuoja visos darbo rinkos Lietuvoje, o tik jos dalį. Kadangi atranka vykdoma renkant duomenis internetu, nebuvo būdo užtikrinti sąžiningus rezultatus bei tinkamą aplinką anketos pildymui, o tai galėjo paveikti tiriamųjų pateiktus atsakymus.

Šiame tyrime nagrinėjome nesaugumo dėl profesijos kaip stresoriaus ypatumus. Tačiau ateities tyrimuose būtų svarbu atsižvelgti ir į darbuotojų turimus ir jiems prieinamus išteklius. Be to, didesnės apimties tyrimai su reprezentatyvia imtimi galėtų suteikti daugiau įžvalgų apie tai, kaip demografiniai kintamieji veikia darbuotojų patiriamą nesaugumą dėl profesijos, ar skirtingo amžiaus, lyties ir skirtingą išsilavinimą turintys darbuotojai patiria nesaugumą dėl profesijos skirtingai. Gilinantis į nesaugumo dėl profesijos temą, svarbu atsižvelgti ir į asmens technologinį raštingumą, technologijų naudojimą darbe bei užimamą darbinę poziciją. Galiausiai, ateityje svarbu atlikti longitudinius tyrimus. Tai padėtų geriau suprasti, kokias pasekmes gali sukelti patiriamas nesaugumas dėl profesijos, bei kaip jis kinta laiko eigoje. Geresnis suvokimas, kaip nesaugumas dėl

profesijos veikia darbuotojus, suteiktų daugiau įžvalgų, kaip suvaldyti neigiamas nesaugumo pasekmes ir palaikyti darbuotojus pokyčių kupinoje aplinkoje.

4.2. Praktinės rekomendacijos

Šio tyrimo rezultatai rodo nesaugumo dėl profesijos sąsajas su darbo pasekmėmis per padidėjusius mokymosi reikalavimus. Jie atspindi tiek „gerovės liniją“, t. y. darbo prasmingumo stiprinimą, tiek „įtampos liniją“, t. y. streso darbe padidėjimą. Tad siūlomos rekomendacijos gali būti dviejų krypčių: stiprinti teigiamas darbinės pasekmes bei slopinti neigiamas.

Teigiamas darbinės pasekmes galima stiprinti suteikiant priemones mokytis ir įgyti naujų žinių. Technostreso literatūroje yra išskiriami įvairūs įtampą slopinantys faktoriai, kurie mažina žinių ir įgūdžių naudotis technologijomis stoką. Pavyzdžiui, prie jų priskiriamas technologinio raštingumo skatinimas, įsitraukimo ir naudojimosi technologijomis skatinimas, pagalbos suteikimas ir kita (Fuglseth & Sørebo, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Srivastava et al., 2015). Technologinis raštingumas gali būti stiprinamas organizuojant mokymus, suteikiant edukacinę medžiagą ir išteklius, aiškias instrukcijas bei skatinant komandas tarpusavyje dalintis technologinėmis žiniomis ir įgūdžiais. Įsitraukimo į technologinius pokyčius ir naudojimosi naujomis technologijomis skatinimas gali būti vykdomas per darbuotojų įtraukimą į sprendimų dėl technologijų naudojimo priėmimą bei suteikiant galimybę darbuotojams dalintis grįžtamoju ryšiu apie naudojamąsi technologijomis. Technologinės pagalbos suteikimas gali būti tobulinamas įvedant IT pagalbos liniją ar gerinant darbuotojų bendradarbiavimą su IT skyriumi organizacijoje (Fuglseth & Sørebo, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Srivastava et al., 2015).

Nors neigiamų nesaugumo dėl profesijos padarinių visiškai išvengti sudėtinga, neigiamas darbinės pasekmes galima slopinti suteikiant darbuotojams daugiau aiškumo bei darbo procesų kontrolės (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017). Nagrinėjant nesaugumo konstruktus randama, jog atvira ir laiku suteikiama vidinė komunikacija technologijų pokyčių metu gali padėti suvaldyti neigiamas darbuotojų reakcijas. Rekomenduojama technologinių pokyčių metu vidinę komunikaciją pateikti dažniau nei įprastomis sąlygomis (De Witte et al., 2015; Roll et al., 2023; Shoss, 2017). Suvokiamą kontrolę galima stiprinti įtraukiant darbuotojus į sprendimų dėl technologinių pokyčių organizacijoje priėmimą bei šių pokyčių planavimą, taip pat suteikiant jiems galimybę priimti sprendimus, kaip naudotis technologijomis. Taip pat skatinama darbuotojams suteikti galimybę išreikšti savo nuomonę ar abejones dėl darbo procesų organizavimo ar kitų svarbių aspektų (De Witte et al., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roll et al., 2023; Shoss, 2017).

5. IŠVADOS

1. Darbuotojo patiriamas kokybinis nesaugumas dėl profesijos teigiamai siejasi su suvoktais padidėjusiais mokymosi reikalavimais darbe.
2. Darbuotojo patiriami padidėję mokymosi reikalavimai darbe tiesiogiai teigiamai siejasi su patiriamu stresu darbe ir darbo prasmingumu.
3. Darbuotojo patiriamas kiekybinis nesaugumas dėl profesijos tiesiogiai neigiamai siejasi su stresu darbe ir pasitenkinimu karjera.
4. Darbuotojų patiriamas kokybinis nesaugumas dėl profesijos netiesiogiai teigiamai siejasi su stresu darbe, ir su darbo prasmingumu per suvoktus padidėjusius mokymosi reikalavimus.

LITERATŪRA

- Aleksic, D., Černe, M., & Batistič, S. (2024). Understanding meaningful work in the context of technostress, COVID-19, frustration, and corporate social responsibility. *human relations*, 77(3), 426-451.
- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Traskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17, 1-13.
- Arora, N., & Garg, N. (2025). Meaningful work in the digital age-A comprehensive review and framework. *Human Resource Development International*, 28(2), 169-193.
- Atanasoff, L., & Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for adults in the workforce. *The career development quarterly*, 65(4), 326-338.
- Bail, C., Harth, V., & Mache, S. (2023, August). Digitalization in urology—a multimethod study of the relationships between physicians’ technostress, burnout, work engagement and job satisfaction. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 16, p. 2255). MDPI.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue ‘meaningful work: Prospects for the 21st century’. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bernburg, M., Tell, A., Groneberg, D. A., & Mache, S. (2024). Digital stressors and resources perceived by emergency physicians and associations to their digital stress perception, mental health, job satisfaction and work engagement. *BMC Emergency Medicine*, 24(1), 31.
- Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Munoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013.

- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276.
- 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.
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112-132.
- Califf, C. B., & Brooks, S. (2020). An empirical study of techno-stressors, literacy facilitation, burnout, and turnover intention as experienced by K-12 teachers. *Computers & education*, 157, 103971.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, 57(2), 272-303.
- Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: a validation study. *International journal of behavioral medicine*, 18, 391-401.
- Cheng, W. J., Pien, L. C., & Cheng, Y. (2021). Occupation-level automation probability is associated with psychosocial work conditions and workers' health: A multilevel study. *American journal of industrial medicine*, 64(2), 108-117.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2023). Pathways to meaningful work in the digital workspace: A qualitative exploration. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49(1), 1-9.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.

- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course*.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Eurostat, (2025, sauis). *Use of artificial intelligence in enterprises*.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises
- Ficapal-Cusi, P., Penarroja, V., Enache-Zegheru, M., & Salazar-Concha, C. (2025). Employee technostress: Analyzing the influence of sociodemographic characteristics on techno-stressors and their consequences. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 41(2), 1309-1322.
- Fuglseth, A. M., & Sørenbø, Ø. (2014). The effects of technostress within the context of employee use of ICT. *Computers in human behavior*, 40, 161-170.
- Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal of workplace behavioral health*, 34(2), 96-110.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. DOI:10.5465/AMR.1984.4279673.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37, 488-497.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 103-128.
- Hsieh, H. H., & Kao, K. Y. (2022). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress and Health*, 38(1), 119-129.
- Ibrahim, M. I. S. H., Makhbul, Z. K. M., & Ayob, A. H. (2023). Technostress and job outcomes: A systematic literature review. *Jurnal Pengurusan*, 68, 1-14.
- Indrawati, R., & Ramadhan, M. R. (2021). Job insecurity relationship to perceived organizational support and its relationships to turnover intention, employee engagement, and job satisfaction. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(08), 119-125.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2019). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433.
- Kamel, N. A. (2025). Theorizing the role of technology acceptance among technostress and job burnout: Evidence from Egyptian travel agencies. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 24(1), 184-207. DOI:10.1080/15332845.2024.2405788
- Kot, P. (2022). Role of Technostress in Job satisfaction and work Engagement in people Working with Information and Communication technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331-349.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 92, 13-35.
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302.

- Li, X., Seah, R. Y. T., & Yuen, K. F. (2025). Mental wellbeing in digital workplaces: The role of digital resources, technostress, and burnout. *Technology in Society*, 81, 102844.
- Mahapatra, M., & Pati, S. P. (2018, June). Technostress creators and burnout: A job demands-resources perspective. *In Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS conference on computers and people research* (pp. 70-77).
- Mahapatra, M., & Pillai, R. (2018). Technostress in organizations: A review of literature. *Research Papers*. 99. https://aisel.aisnet.org/ecis2018_rp/99
- Marchiori, D. M., Mainardes, E. W., & Rodrigues, R. G. (2019). Do individual characteristics influence the types of technostress reported by workers?. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(3), 218-230.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2023). Skills-displacing technological change and its impact on jobs: challenging technological alarmism?. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(3), 370-392.
- Mohammed, G. (2022). The impact of technostress on employees' well-being: the role of work engagement and perceived supervisor support. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 11(1), 10.
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, 155-165.
- Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J. V., Adam, M. T., & Tarafdar, M. (2024). Integrating and synthesising technostress research: a meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems*, 33(3), 361-382.
- Nawrocka, S., De Witte, H., Brondino, M., & Pasini, M. (2021). On the reciprocal relationship between quantitative and qualitative job insecurity and outcomes. Testing a cross-lagged longitudinal mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6392.
- Picazo Rodríguez, B., Verdú-Jover, A. J., Estrada-Cruz, M., & Gomez-Gras, J. M. (2024). Does digital transformation increase firms' productivity perception? The role of technostress and work engagement. *European journal of management and business economics*, 33(2), 137-156.

- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 451-467.
- Probst, T. M., Selenko, E., & Shoss, M. (2023). Is job insecurity still relevant? Unpacking the meaning of "job" and "insecurity" in today's economy. In De Cuyper, N., Selenko, E., Euwema, M., & Schaufeli, W. (Eds.), *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout*.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19(4), 417-433.
- Roll, L. C., De Witte, H., & Wang, H. J. (2023). Conceptualization and validation of the occupation insecurity scale (OCIS): Measuring employees' occupation insecurity due to automation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2589. DOI: 10.3390/ijerph20032589
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 121-134.
- Shin, Y. (2004). A person-environment fit model for virtual organizations. *Journal of management*, 30(5), 725-743.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Smith, A. (2016). Public predictions for the future of workforce automation. *Pew Research Center*, 10.

- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Spurk, D., Hofer, A., Hirschi, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2022). Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct. *Personnel Psychology*, 75(2), 253-294. DOI: 10.1111/peps.12493
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: a case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Vol. 1, pp. 1-30).
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems*, 24(1), 301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.
- Tan, K. L., Sim, A. K., Yap, S. S. N., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. W. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 462-512.
- Tu, Q., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., and Ragu-Nathan, T.S. (2007). How end-user characteristics affect technostress: An exploratory investigation. *Paper presented at the 2007 Decision Sciences Institute Annual Meeting*. 17-20, November (pp. 821-826).
- Van Vianen, A. E. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101.

- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95–105.
- Widiahandayani, M., & Kustiawan, U. (2025). How the Role of Motivation, Job Insecurity Affects Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intentions towards Frontline Employees. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 10(3), 548-558.
- Wielers, R., Hummel, L., & van der Meer, P. (2022). Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers. *Journal of Education and Work*, 35(2), 227-240.
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability*, 12(23), 10081.

PRIEDAI

1 priedas. *Tyrimo tikslo pristatymas ir sutikimo forma.*

Sveiki!

Esu Milda Milašauskaitė, VU Organizacinės psichologijos magistro studijų programos studentė, ir šiuo metu atlieku savo magistro darbo tyrimą, kuriuo siekiu išsiaiškinti nesaugumo dėl profesijos (t. y. nerimo dėl savo profesijos ateities technologijų progreso kontekste, įskaitant išmaniąsias technologijas, darbo automatizavimą, dirbtinio intelekto integravimą į darbo procesą ir pan.), mokymosi reikalavimų bei darbuotojų savijautos sąsajas. Tyrime kviečiu dalyvauti dirbančius pilnamečius asmenis. Anketos pildymas užtruks iki 10 min.

Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas. Bet kuriuo momentu galėsite nutraukti savo dalyvavimą tyrime. Garantuoju Jūsų anonimiškumą, tyrimo metu nebūsime prašomi pateikti jokių asmeninių duomenų, kurie leistų Jus identifikuoti. Jūsų pateikti atsakymai apibendrinta forma bus naudojami tik rašant mano baigiamąjį darbą.

Kilus klausimams dėl atliekamo tyrimo, galite kreiptis el. paštu: milda.milasauskaite@fsf.stud.vu.lt

Jūsų sutikimas dalyvauti mano baigiamojo darbo tyrime man yra be galo svarbus, tik taip galėsiu užtikrinti atliekamo tyrimo kokybę. Esu iš anksto labai dėkinga už Jūsų pagalbą!

*Paspausdami mygtuką „Kitas“, Jūs patvirtinate, kad perskaitėte ir supratote aukščiau pateiktą informaciją ir sutinkate dalyvauti tyrime.

2. priedas. *Demografinių pogrupių nesaugumo dėl profesijos palyginimas.*

		Kokybinis nesaugumas dėl profesijos						Kiekybinis nesaugumas dėl profesijos					
		Vidurki			Vidurki			Vidurki			Vidurki		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	niai	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	niai	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
		rangai			rangai			rangai			rangai		
Lytis	Vyrai	3,36	0,85	77,62	2229,5 -0,19 0,85			1,82	0,9	76,43	2272,5 -0,01 0,99		
	Moterys	3,32	0,83	76,09				1,76	0,79	76,53			