



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

ORGANIZACINĖS PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

Gabija Šalkauskaitė

DIRBTINIS INTELEKTAS DARBE IR DARBUOTOJŲ SAVIJAUTA

Magistro darbas

Darbo vadovė: prof. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius, 2026

Turinys

SANTRAUKA	4
ABSTRACT	5
SĄVOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS.....	9
1.1. Dirbtinis intelektas.....	9
1.1.1 Dirbtinis intelektas ir jo plėtra darbo aplinkoje	9
1.1.2. Dirbtinis intelektas ir darbuotojų požiūris į jį.....	9
1.2. Darbo reikalavimai	11
1.2.1 Darbo reikalavimų ir išteklių modelis ir samprata	11
1.2.2. Darbo pasaulio pokyčiai ir darbo reikalavimų intensyvėjimas	12
1.2.3. Šiame tyrime nagrinėjami darbo reikalavimai	13
1.3. Perdegimas	14
1.4. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo.....	15
1.5. Tiriamų konstruktyų sąsajos	17
1.5.1. Darbo reikalavimų sąsajos su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu	17
1.5.3. Dirbtinis intelektas kaip veiksnys, keičiantis darbo reikalavimus.....	18
1.5.4. Dirbtinio intelekto sąsajos su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.....	20
1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	22
2. TYRIMO METODIKA	23
2.1. Tyrimo dalyviai.....	23
2.2. Tyrimo instrumentai.....	23
2.2.1. Dirbtinio intelekto naudojimas.....	23
2.2.2. Dirbtinio intelekto suvoktas naudingumas	24
2.2.3. Intensyvėjantys darbo reikalavimai	24
2.2.4. Darbo krūvis	26
2.2.5. Perdegimas	26
2.2.6. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	27
2.3. Tyrimo eiga.....	27
2.4 Duomenų analizė	27

3. REZULTATAI.....	29
3.1. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai ir sąajos pagal demografinius ir organizacinius veiksnius	29
3.1.1. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal lytį	30
3.1.2. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal darbo organizavimo formą.....	31
3.1.3. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal darbo stažą organizacijoje.....	32
3.1.4. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal organizacijos veiklos tipą.....	33
3.1.5. Tyrimo kintamųjų sąajos su amžiumi	34
3.2. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąajos	35
3.3. Darbo reikalavimų ir dirbtinio intelekto kintamųjų prognostinė reikšmė perdegimui ir psichologiniam atsiribojimui	36
3.3.1. DI kintamųjų ir darbo reikalavimų sąajos su perdegimu	37
3.3.2. DI kintamųjų ir darbo reikalavimų sąajos su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo	38
3.4. Moderacijos analizės rezultatai	39
3.4.1. Dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo vaidmuo sąajoms tarp darbo reikalavimų ir perdegimo.....	39
3.4.2. Dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo vaidmuo sąajoms tarp darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo	43
4. REZULTATŲ APTARIMAS	47
4.1. Darbo reikalavimų, DI kintamųjų ir gerovės rodiklių skirtumai pagal socialinius-demografinius veiksnius	47
4.2. Darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo, suvokto naudingumo ir darbuotojų gerovės sąajos	48
4.3. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos būsimiems tyrimams.....	49
5. IŠVADOS	51
LITERATŪRA	52
PRIEDAI	60

SANTRAUKA

Tyrime buvo nagrinėjama, kaip su dirbtiniu intelektu (DI) susiję veiksniai ir darbo reikalavimai siejasi su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Remiantis darbo reikalavimų ir išteklių (DR-I) modeliu, tyrime buvo nagrinėjama ar dirbtinio intelekto naudojimas, suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas ir darbo reikalavimai, yra susiję su darbuotojų gerove. Taip pat darbe buvo analizuota ar su dirbtiniu intelektu susiję kintamieji turi reikšmės ryšiui tarp darbo reikalavimų ir perdegimo arba psichologinio atsiribojimo. Tyrimo imtis buvo 212 dirbančių asmenų Lietuvoje. Nustatyta, kad perdegimas buvo stipriai susijęs su darbo reikalavimais, kas patvirtino, kad intensyvios ir reikalaujančios darbo sąlygos išlieka pagrindiniu darbuotojų įtampos rizikos veiksnium, o geriausiai perdegimą prognozavo darbo krūvis. Psichologinis atsiribojimas turėjo neigiamas sąsajas su darbo intensyvumu ir darbo krūviu, o jį prognozavo darbo intensyvumas ir su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas. Taip pat svarbu, kad DI naudojimas ir suvokiamas DI naudingumas buvo teigiamas susijęs su perdegimu ir darbo reikalavimais, ir DI kintamieji nepalengvino darbo reikalavimų ryšio su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Rezultatai parodė, kad dirbtinis intelektas taip pat gali prisidėti prie darbo reikalavimų, o sąsajos su perdegimu duoda pagrindą tolesniam šios temos tyrinėjimui.

Raktiniai žodžiai: dirbtinis intelektas, suvokiamas dirbtinio intelekto naudingumas, perdegimas, psichologinis atsiribojimas nuo darbo, darbo reikalavimų ir išteklių modelis, darbo reikalavimai.

ABSTRACT

The present study explored how job demands and artificial intelligence (AI) related factors are connected to burnout and psychological detachment from work. Based on the Job Demands–Resources framework, the study analyzed whether AI use, and perceived AI usefulness, job demands were associated with employee well-being outcomes. As well, study analyzed if AI variables had an impact on the relationship between job demands and burnout or psychological detachment. The study sample consisted of 212 employed people in Lithuania. The results showed that burnout was strongly linked with job demands, confirming that intensive and demanding work conditions remain a central risk factor for employee strain. The best predictor of burnout was workload. Psychological detachment was negatively correlated with work intensity and workload, and detachment was predicted by work intensity and work-related planning and decision making. What is important is that AI use and perceived AI usefulness were related to burnout, and job demands and that AI variables did not weaken the relationship between job demands and burnout or psychological detachment from work. The results showed that AI may contribute to job demands and associations with burnout provide a basis for further exploration of the topic.

Key words: artificial intelligence, perceived artificial intelligence usefulness, burnout, psychological detachment from work, job demands–resources model, job demands.

SĄVOKOS

Darbo reikalavimai (ang. *job demands*) – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, reikalaujantys nuolatinių pastangų ir yra susiję su fiziologinėmis ar psichologinėmis išlaidomis (Demerouti et al., 2001).

Darbo ištekliai (ang. *job resources*) – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie padeda siekti darbo tikslų, mažina darbo reikalavimus ir su jais susijusias išlaidas ir/arba skatina asmeninį augimą, mokymąsi ir tobulėjimą (Demerouti et al., 2001).

Darbo krūvis (ang. *workload*) – tai darbo kiekis, tempas ir sudėtingumas, reikalaujantis iš darbuotojo nuolatinių pastangų per tam tikrą laikotarpį. (Bowling & Kirkendall, 2012).

Dirbtinis intelektas (ang. *artificial intelligence*) – tai intelektualią technologijų visumą, apimanti sistemas, gebančias mokytis, samprotauti, spręsti problemas, apdoroti informaciją ir atlikti užduotis (Bankins et al., 2024).

Perdegimas – (ang. *burnout*) – tai su darbu susijęs psichologinis sindromas, atsirandantis kaip ilgalaikio ir nepakankamai suvaldyto darbo streso pasekmė. Perdegimas pasižymi išsekimu, psichologiniu atsiribojimu nuo darbo (ang. *mental distance*), kognityviniais emociniais sutrikimais (Schaufeli et al., 2020).

Psichologinis atsiribojimas (ang. *psychological detachment*) – psichologinė būseną, kai yra susilaikoma nuo su darbu susijusių veiklų ir negalvojama apie darbinius reikalus ne darbo metu (Sonnentag, 2012).

PRATARMĖ

Dirbtinis intelektas (DI) nebėra tolimos ateities tendencija, o jau dabar yra vienas iš ryškiausių šiuolaikinių organizacinių pokyčių simbolių. Jo įrankiai vis tvirčiau įsitvirtina kasdieniame darbe nuo bendravimo ir informacijos ieškojimo ar užduočių automatizavimo iki duomenų analizės ir sprendimų priėmimo. Nors plėtra dabar yra ypač sparti, organizacijos vis dar mokosi, kaip atsakingai integruoti ir naudoti dirbtinį intelektą. 2024 m. Microsoft ir LinkedIn tyrime (2024) pranešė, kad trys iš keturių darbuotojų jau naudoja DI darbe, o McKinsey ir Company (2025) vėliau pranešė, kad 71 % organizacijų reguliariai naudoja dirbtinį intelektą bent vienoje verslo funkcijoje.

Tačiau vis dažnesnis dirbtinio intelekto naudojimas kelia ir verčia spręsti ne tik technologinius, bet ir psichologinius bei organizacinius klausimus. DI dažnai pristatomas kaip priemonė, kuri padeda taupyti laiką, didinanti efektyvumą, produktyvumą ir padedanti sumažinti pasikartojančius ir monotoniškus darbus. Bet DI naudojimas taip pat gali prisidėti prie naujų lūkesčių kūrimo, reikalauti naujų įgūdžių ir mokymosi bei didinti darbo tempą. Iš šios pusės vertinant, DI gali veikti ne tik kaip darbo išteklius, bet ir kaip vienas iš naujų darbo reikalavimų. Tai ypač svarbu paminėti ir darbo reikalavimų ir išteklių (DR-I) modelio kontekste, kuris pabrėžia, kad darbo reikalavimai gali prisidėti prie įtampos (ang. *strain*) ir perdegimo. Tuo tarpu darbo ištekliai gali padėti palaikyti motyvaciją, darbo našumą ir psichologinę gerovę (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2023). Kalbant apie darbuotojų gerovę, perdegimas yra vienas svarbiausių jos rodiklių ypač DR-I modelio kontekste, nes jis parodo ilgalaikės nuolatinės su darbu susijusios įtampos ir didelių reikalavimų pasekmes: nuovargį po sunkios dienos, kuris galiausiai gali įtakoti ilgalaikį išsekimą bei sumažėjusį profesinį veiksmingumą (Maslach & Leiter, 2016; Edú-Valsania et al., 2022). Šioje temoje taip pat svarbus ir psichologinis atsiribojimas, kuris atspindi darbuotojo galimybę atsigauti po darbo. Jis taip pat yra stipriai susijęs su perdegimu ir jo pirminiais simptomais ypač tada, kai darbuotojams nepavyksta tinkamai atsiriboti nuo su darbu susijusių temų ne darbo metu. Jeigu DI naudojimas prisideda prie kitų reikalavimų darbe ir taip sukelia papildomą mokymosi poreikį ir kognityvinį spaudimą, darbuotojams gali būti dar sunkiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo po darbo valandų. Tai atitinka ir streso veiksmų ir atsiribojimo modelį (ang. *stressor-detachment*), pagal kurį darbo streso veiksniai gali trukdyti psichologiniam atsiribojimui ir taip prisidėti prie prastesnės darbuotojų gerovės (Sonnentag & Fritz, 2015).

Kadangi dirbtinis intelektas yra aktualus ir svarbus šiuolaikiniame darbo kontekste, šiame darbe bus analizuojama kaip DI naudojimas susijęs su darbo reikalavimais, perdegimu ir psichologiniu

atsiribojimu nuo darbo. Tyrimas siekia nagrinėti, ar dirbtinio intelekto naudojimas veikia kaip naudingas išteklius padedantis palengvinti darbo reikalavimų ir perdegimo bei psichologinio atsiribojimo ryšį, ar kaip papildomas reikalavimas – prisidedantis prie kitų darbe keliamų iššūkių.

1. ĮVADAS

1.1. Dirbtinis intelektas

1.1.1 Dirbtinis intelektas ir jo plėtra darbo aplinkoje

Dirbtinis intelektas (DI) tapo viena iš labiausiai pastebimų ir įtakingų technologinių naujovių, formuojančių šiuolaikinį darbą (Aazam, Zeadally & Harras, 2018). Organizacijų kontekste dirbtinis intelektas vis dažniau apibūdinamas kaip neatskiriama kasdienių darbo procesų dalis, kuri daro įtaką darbo organizavimui, užduočių vykdymui ir darbuotojų sąveikai su technologijomis atliekant kasdienes pareigas (Pereira et al., 2023; Asfahani, 2022). Apskritai, dirbtinis intelektas reiškia intelektualių technologijų rinkinį, gebantį mokytis, mąstyti, spręsti problemas ir padėti atlikti (arba pačiam atlikti) užduotis, kurioms tradiciškai reikėdavo žmogaus pastangų (Bankins et al., 2024). Dirbtinis intelektas apima sritis kaip mašininis mokymasis, natūralios kalbos apdorojimas, sprendimų priėmimo palaikymo sistemos, pažangi automatika, robotika ir generatyvinės DI priemonės (Babashahi et al., 2024).

Didėjanti dirbtinio intelekto svarba šiuolaikinio darbo kontekste yra taip pat susijusi su platesniais skaitmeninės transformacijos procesais ekonomikoje ir organizacijose. Literatūroje pabrėžiama, kad DI tampa „nauja norma“ tiek gamybos, tiek paslaugų sektoriuose ir vis dažniau įtraukiama į darbo vietos procesus, siekiant pagerinti užduočių vykdymą ir našumą (Ibarra, Ganzarain & Igartua, 2018). Kiti duomenys taip pat rodo, kad DI diegimas spartėja ir vis labiau keičia darbuotojų darbo eigą, įgūdžių reikalavimus ir darbo patirtį (Jia et al., 2025; Savolainen et al., 2026). DI jau yra plačiai naudojamas: tyrimai rodo, kad organizacijos naudoja DI darbo eigai (ang. *workflow*) optimizuoti, pasikartojančioms (rutininėms) užduotims automatizuoti, sprendimų priėmimui gerinti ir panašiam efektyvumui didinti įvairiuose sektoriuose (Paško et al., 2022). Taip pat DI panaudojimo pavyzdžiai apima įdarbinimą ir kandidatų atranką žmoniškųjų išteklių valdyje, pokalbių robotais (ang. *chatbot*) grįstą komunikaciją ir klientų aptarnavimą, diagnostikos ir sprendimų priėmimo palaikymo sistemas sveikatos priežiūroje, prognozavimo analizę finansų srityje, mokymo sistemas švietime bei automatizuotą planavimą, tvarkaraščių sudarymą ir kokybės kontrolę gamybos srityje (Al-Dhaen et al., 2023; Leigh et al., 2020; Reilly, 2018). Tai rodo, kad DI nebėra ribojama tik labai nišinėse darbo sferose, o priešingai, DI vis dažniau pasitaiko kasdiniuose organizaciniuose procesuose (Pereira et al., 2023; Bankins et al., 2024).

1.1.2. Dirbtinis intelektas ir darbuotojų požiūris į jį

Nagrinėjant dirbtinio intelekto sąsajas su darbuotojų savijauta, tyrimai rodo dvejopą dirbtinio intelekto vaidmenį. Dirbtinis intelektas gali būti siejamas tiek su teigiamais darbo procesų ir darbuotojų

savijautos pokyčiais, tiek su naujomis rizikomis. Todėl DI neturėtų būti vertinamas kaip vienareikšmiškai naudingas ar žalingas reiškinys – jo poveikis priklauso nuo to, kaip jis yra diegiamas, kokiame organizaciniame kontekste naudojamas ir kaip jį suvokia patys darbuotojai.

Iš teigiamos perspektyvos darbuotojai ir organizacijos DI dažnai sieja su didesniu produktyvumu, efektyvumu ir nauda kasdienėse darbo užduotyse. Tyrimuose pabrėžiama, kad DI gali prisidėti prie greitesnio užduočių atlikimo, stipresnio sprendimų priėmimo palaikymo bei pagalbos atliekant pasikartojančias užduotis (Calvino, 2025). Panašiai Valtonen ir kolegos (2025) nustatė, kad DI įdiegimas gali netiesiogiai teigiamai prisidėti prie darbuotojų gerovės per su darbu susijusius veiksnus, tokius kaip užduočių optimizavimas, nors jų tyrime nebuvo patvirtintas tiesioginis poveikis psichologinei gerovei. Tai leidžia teigti, kad tam tikromis sąlygomis DI gali veikti kaip darbo išteklius, padedantis efektyviau organizuoti darbą ir sumažinti kai kuriuos darbo krūvio aspektus.

Vis dėlto literatūra taip pat pabrėžia, kad DI diegimas darbo vietoje gali būti susijęs su įvairiomis rizikomis ir neigiamomis darbuotojų reakcijomis. Tyrimuose nurodoma, kad darbuotojai gali patirti baimę dėl darbo vietų praradimo, nerimą ir neapibrėžtumą dėl darbo ateities, taip pat susirūpinimą dėl sumažėjusios autonomijos, privatumo bei etikos klausimų (Pereira et al., 2023; Jia et al., 2025; Bankins et al., 2024; Sadeghi, 2025). Tokiu atveju DI gali būti suvokiamas ne kaip pagalba darbuotojui, bet kaip papildomas streso šaltinis, siejamas su grėsme profesiniam stabilumui ir didesniais darbo reikalavimais.

Tyrimuose taip pat pabrėžiama, jog DI poveikis darbuotojams priklauso ne vien nuo pačių DI technologijų savybių, bet ir nuo organizacinio konteksto, kai DI yra diegiamas. Darbuotojų nuostatos apie DI priklauso nuo diegimo aplinkybių, organizacinės paramos prieinamumo, skaidrumo, mokymų, kaip naudoti naujus DI įrankius ir to, kiek DI suvokiama organizacijoje kaip žmogaus darbo papildymas, o ne jo pakeitimas (Jia et al., 2025; Savolainen et al., 2026). Taip pat Zhdanova ir Sveinbjornson (2025) pabrėžė svarbų aspektą apie teisingumą ir DI, jog procedūrinio teisingumo, palankesnio komunikacijos klimato ir DI naudingumo suvokimas yra susijęs su didesniu pasitikėjimu DI bei stipresniu ketinimu jį naudoti. Kitaip tariant, darbuotojai buvo labiau linkę priimti DI tada, kai organizacija pokyčius diegė skaidriai, aiškiai komunikavo jų tikslus ir sudarė išpūdį, kad technologija yra naudinga, o ne grėsminga.

Darbuotojų gerovės ir profesinės sveikatos literatūroje, Probst ir kolegų (2026) tyrime teigiama, kad DI gali turėti reikšmingą poveikį darbuotojų sveikatai ir psichologinei gerovei, nes keičia darbo struktūrą, užduočių paskirstymą, sprendimų priėmimo įgaliojimus ir įgūdžių reikalavimus. Tai svarbu, nes DI poveikis nėra savaime „teigiamas“ ar „neigiamas“ ir iš anksto nulemtas – jis priklauso nuo žmogiškųjų

sprendimų, susijusių su DI technologijų ir įrankių projekto įgyvendinimo eiga, diegimu ir naudojimu organizacijoje. Technostreso tyrimai rodo, kad DI gali tapti per didelio darbo krūvio, neapibrėžtumo ir nesaugumo šaltiniu, tačiau tam tikromis sąlygomis dirbtinio intelekto naudojimas taip pat gali mažinti įtampą, gerinti darbo organizavimą ir sprendimų priėmimą (Issa, Jaber & Lakkis, 2024; Probst et al., 2026).

Apibendrinant, DI taikymas darbo vietoje turėtų būti suvokiamas kaip socialinis-organizacinis, o ne vien technologinis reiškiny. Viena vertus, DI gali padėti optimizuoti užduotis, palaikyti našumą ir gerinti darbo procesus. Kita vertus, DI gali kelti įtampą, jei darbuotojai DI suvokia kaip grėsmę, nepakankamai supranta jo paskirtį arba nejaučia organizacinio palaikymo. Todėl aptariant DI organizacijose svarbu analizuoti ne tik tai, ką šios technologijos ir įrankiai daro, bet ir tai, kaip darbuotojai interpretuoja jų vaidmenį, kaip formuojasi jų pasitikėjimas šia technologija ir kaip šios interpretacijos gali būti susijusios su jų gerove bei noru naudotis DI.

1.2. Darbo reikalavimai

1.2.1 Darbo reikalavimų ir išteklių modelis ir samprata

Darbo reikalavimų ir išteklių (DR-I) modelis, kurį sukūrė Demerouti ir kolegos (2001 m.), yra vienas iš plačiausiai taikomų modelių, padedančių suprasti, kaip darbo ypatybės veikia darbuotojų gerovę. Pagrindinė šio modelio prielaida yra ta, kad kiekvienoje profesijoje yra specifinių rizikos veiksnių, susijusių su darbo stresu, tačiau juos paprastai galima suskirstyti į dvi plačias kategorijas: darbo reikalavimus ir darbo išteklius. Modelis teigia, kad šios kategorijos sąveikauja formuodamos svarbius darbuotojų rezultatus, įskaitant perdegimą, išitraukimą, sveikatą ir darbo našumą. Vėlesni teorijos plėtojimai dar labiau pabrėžė modelio lankstumą, teigdami, kad šis bendras skirstymas leidžia suprasti platų fizinės, psichologinės, socialinės ir organizacinės darbo charakteristikų spektrą (Bakker & Demerouti, 2017). DR-I teorijoje darbo reikalavimai reiškia fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie reikalauja nuolatinės fizinės, kognityvinės ar emocinės pastangos ir todėl yra susiję su fiziologiniais bei psichologiniais reikalavimais. Darbo reikalavimų pavyzdžiai apima emocinį bei protinį darbo krūvį, darbo spaudimą, emociškai sudėtingus santykius (su kolegomis ar/ir tiesioginiu vadovu) ir su darbuotojo vaidmeniu susijusius stresorius. Svarbu paminėti, kad darbo reikalavimai savaime nėra neigiami, tačiau kai jie yra intensyvūs, nuolatiniai arba viršija asmens prisitaikymo gebėjimus, jie tampa reikšmingais streso veiksniais, galinčiais pakenkti sveikatai ir gerovei. (Bakker & Demerouti, 2017). Priešingai, darbo ištekliai – tai tie darbo aspektai, kurie padeda darbuotojams pasiekti darbo tikslus, sumažinti su darbo reikalavimais susijusias sąnaudas ir skatina

mokymąsi, tobulėjimą bei asmeninį augimą. Dažni darbo išteklių pavyzdžiai apima autonomiją, grįžtamąjį ryšį dėl darbo rezultatų, tobulėjimo galimybes ir palaikantį vadovavimą.

Pagrindinis DR-I modelio principas yra dviejų procesų modelis. Pirmasis procesas yra sveikatos pablogėjimo procesas, kurio metu pernelyg dideli darbo reikalavimai reikalauja nuolatinės pastangos, eikvoja darbuotojų psichinius ir fizinius išteklius bei taip palaipsniui prisideda prie įtampos, išsekimo ir galiausiai perdegimo. Antrasis yra motyvacinis procesas, kurio metu darbo ištekliai skatina įsitraukimą į darbą, padėdami siekti tikslų, tenkindami pagrindinius psichologinius poreikius ir skatindami tobulėjimą bei meistriškumą. Bakkerio ir Demerouti apžvelgti tyrimai rodo, kad abu šie procesai yra pagrįsti: darbo reikalavimai nuosekliai prognozuoja su perdegimu susijusius rezultatus, o darbo ištekliai nuosekliai prognozuoja įsitraukimą į darbą, psichologinę gerovę ir geresnius darbo rezultatus (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Kitas svarbus DR-I teorijos indėlis yra prielaida, kad darbo reikalavimai ir darbo ištekliai neveikia nepriklausomai vienas nuo kito – pavyzdžiui – darbo ištekliai gali švelninti neigiamą darbo reikalavimų poveikį įtampai ir perdegimui. Demerouti ir kiti (2001) pažymi, kad darbuotojai, turintys didesnę prieigą prie išteklių, tokių kaip autonomija, socialinė parama ir grįžtamas ryšys dėl darbo rezultatų, paprastai geriau susidoroja su sudėtingomis darbo sąlygomis. Šį lengvinantį (ang. *buffering*) vaidmenį patvirtino vėlesni empiriniai tyrimai, kuriuose nustatyta, kad darbo krūvio, emocinių ir fizinių reikalavimų neigiamas poveikis perdegimui buvo silpnesnis, kai buvo taip pat buvo ir darbo išteklių. Pavyzdžiui, Lesener, Gusy ir Wolter (2020) meta-analizė apie longitudinalinius tyrimus šia tema parodė, kad darbo reikalavimai laikui bėgant nuosekliai prognozuoja perdegimą, o darbo ištekliai siejasi su mažesniu perdegimu ir didesniu įsitraukimu į darbą.

1.2.2. Darbo pasaulio pokyčiai ir darbo reikalavimų intensyvėjimas

Šiuolaikinį darbą vis labiau formuoja sparčios ekonominės, technologinės ir organizacinės permainos. Tokie procesai kaip globalizacija, skaitmeninimas, didesnis rinkos spaudimas ir lankstesnės darbo sąlygos iš esmės pakeitė darbo aplinką bei padidino lūkesčius dėl greičio, prisitaikymo ir nuolatinio reagavimo (Kubicek & Korunka, 2017). Socialinio pagreičio (ang. *social acceleration*) teorija rodo, kad technologinė pažanga, spartesni socialiniai pokyčiai ir intensyvesnis gyvenimo tempas vis labiau atsispindi darbo pasaulyje, kur tikimasi, kad komunikacija, sprendimų priėmimas ir gamybos procesai vyks greičiau nei anksčiau. Šiame kintančiame kontekste darbo intensyvėjimas tapo svarbia sąvoka, paaiškinančia, kaip išsiplėtė darbo reikalavimai. Mauno ir kt. (2023) teigia, kad darbo intensyvėjimas dabar yra būdingas šiuolaikinio darbo gyvenimo reikalavimas ir turėtų būti suvokiamas kaip platesnis

reiškinys nei vien tik darbo krūvis. Be padidėjusio darbo tempo ir apimties, jis taip pat gali apimti didesnę spaudimą, susijusį su sprendimų priėmimu, iniciatyva, karjeros valdymu ir nuolatiniais mokymais. Šią platesnę perspektyvą toliau plėtoja Kubicek ir kolegės (2014), kurie apibūdina intensyvesnius darbo reikalavimus kaip kylančius iš pagreitinusių visuomeninių ir organizacinių pokyčių ir išskiria keletą intensyvėjimo formų, įskaitant darbo intensyvėjimą, intensyvesnius su darbu susijusius planavimo ir sprendimų priėmimo reikalavimus, su karjera susijusius planavimo reikalavimus bei intensyvesnius mokymosi reikalavimus, susijusius su žiniomis ir įgūdžiais. Taip pat literatūroje kalbama, kad šie intensyvesni reikalavimai nėra vien tik šiuolaikinio darbo apibūdinimo bruožai, bet yra svarbūs darbuotojų veiklai ir gerovei. Mauno ir kt. (2023) nustatė, kad darbo intensyvėjimas siejasi su pablogėjusia gerove ir sumažėjusia motyvacija, nors kai kurie su mokymais susiję reikalavimai gali būti ne vienodai žalingi. Niazi ir kolegės (2024) taip pat pažymi, kad darbo intensyvėjimas paprastai atspindi darbo krūvyje, ilgose darbo valandose ir laiko spaudime, o bendras tyrimų rezultatų modelis rodo, kad pasekmės darbuotojams ir organizacijoms yra labiau neigiamos nei teigiamos.

Apibendrinant, šie pokyčiai darbo reikalavimuose rodo, kad šiuolaikinių darbo reikalavimų nebegalima suprasti tik tradicinės darbo krūvio prasme. Iš darbuotojų tikimasi ne tik atlikti daugiau darbo, bet ir dirbti greičiau, nuolat prisitaikyti, aktyviau savarankiškai valdyti savo darbą bei nuolat atnaujinti savo žinias ir įgūdžius. Dėl šios priežasties intensyvesnių darbo reikalavimų sąvoka yra ypač aktuali aiškinant darbuotojų psichologinį funkcionavimą šiuolaikinėse darbo aplinkose.

1.2.3. Šiame tyrime nagrinėjami darbo reikalavimai

Tyrime nagrinėjami tiek tradicinis darbo reikalavimas – darbo krūvis – tiek platesni, intensyvėjantys darbo reikalavimai, atspindintys šiuolaikinius darbo ir darbo organizavimo pokyčius (Kubicek et al., 2014; Kubicek ir Korunka, 2017).

Darbo krūvį galima laikyti vienu iš daugiau įsitvirtinusių ir dažnai tiriamų darbo reikalavimų profesinės sveikatos psichologijoje (Bowling & Kirkendall, 2012). Jis paprastai apibrėžiamas kaip darbo, kurį darbuotojas turi atlikti, kiekis, tempas ir sudėtingumas, ir yra plačiai pripažįstamas kaip vienas iš ryškiausių streso veiksnių darbo vietoje (Pindek et al., 2023; Spector & Jex, 1998). Tačiau darbo krūvį reikėtų vertinti atsargiai, nes jo poveikis ne visada gali būti griežtai linijinis. Naujausi tyrimai rodo, kad tiek per didelis, tiek per mažas darbo krūvis gali būti žalingas, nes pernelyg didelis darbo krūvis gali sukelti nusivylimą ir įtampą, o labai mažas darbo krūvis – nuobodulį ir psichologinės gerovės sumažėjimą (Pindek et al., 2023). Vis dėlto profesinės sveikatos tyrimuose darbo krūvis vis dar nuosekliai

traktuojamas kaip vienas iš pagrindinių darbo reikalavimų, nes jis yra viena iš dažniausiai nurodytų streso darbe priežasčių ir yra glaudžiai susijęs su darbuotojų patiriamu spaudimu ir įtampa (Pindek et al., 2023).

Kiti darbe nagrinėti darbo reikalavimai yra susiję spartėjimu, skaitmeninimu, didėjančia autonomija, nuolatiniais pokyčiais bei augančiais lūkesčiais karjeros srityje (Kubicek & Korunka, 2017; Kubicek et al., 2014). Todėl šiame tyrime įtraukta Kubicek ir kolegų (2015) sukurta intensyvesnių darbo reikalavimų samprata. Pagal šį požiūrį, spartėjantys visuomeniniai ir organizaciniai pokyčiai daro vis didesnę spaudimą darbuotojams ne tik valdyti darbo intensyvumą, bet ir susidoroti su intensyvesniais planavimo, sprendimų priėmimo ir mokymosi reikalavimais. Kubicek šiuos intensyvesnius darbo reikalavimus apibrėžia kaip platesnį reikalavimų rinkinį, kylantį iš spartėjančių pokyčių, ir išskiria keletą tarpusavyje susijusių intensyvėjimo formų. Tai apima darbo intensyvėjimą, reiškiantį, kad darbuotojai turi įdėti daugiau pastangų darbo dienos metu dirbdami greičiau, atlikdami kelias užduotis vienu metu ir mažindami neveikimo laiką; intensyvesnius su darbu susijusius planavimo ir sprendimų priėmimo reikalavimus, atspindinčius augantį poreikį savarankiškai organizuoti, struktūrizuoti ir reguliuoti savo darbą; su karjera susijusių planavimo ir sprendimų priėmimo reikalavimų intensyvėjimą, susijusį su didėjančiu reikalavimu aktyviai valdyti savo įsidarbinimo galimybes ir karjeros kelią; taip pat su žiniomis ir įgūdžiais susijusių mokymosi reikalavimų intensyvėjimą, atspindintį spaudimą nuolat atnaujinti žinias ir ugdyti naujas kompetencijas, siekiant išlikti efektyviam darbe.

Apibendrinant, nors darbo krūvis ir intensyvėjantys darbo reikalavimai yra susiję, jie nėra tapatūs. Darbo krūvis pirmiausia atspindi, kiek darbo reikia atlikti ir kaip greitai jį reikia užbaigti, o intensyvėjantys darbo reikalavimai atspindi platesnę pačios darbo pobūdžio transformaciją, įskaitant didesnius autonomijos, prisitaikymo, savarankiškumo ir nuolatinio mokymosi reikalavimus (Bowling & Kirkendall, 2012; Kubicek et al., 2014).

1.3. Perdegimas

Perdegimas apibrėžiamas kaip su darbu susijęs psichologinis sindromas, kuris išsivysto kaip reakcija į lėtinį profesinį stresą. Pagal klasikinę Maslach ir kolegų pasiūlytą koncepciją, perdegimas apima tris pagrindinius aspektus: emocinį perdegimą, depersonalizaciją arba cinizmą ir sumažėjusį profesinį veiksmingumą (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Emocinis perdegimas reiškia emocinių išteklių išsekvojimą, cinizmas arba depersonalizacija atspindi atsiribojusį ir neigiamą požiūrį į darbą, o sumažėjęs profesinis veiksmingumas reiškia nekompetencijos jausmą ir sumažėjusį pasiekimų jausmą darbe (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Literatūroje taip pat pabrėžiama, kad profesinis perdegimas neturėtų būti suvokiamas kaip individuali problema, o kaip profesinis rezultatas,

glaudžiai susijęs su nepalankiomis darbo sąlygomis. Profesinis perdegimas apibūdinamas kaip nesėkmingai valdyto lėtinio streso darbe pasekmė, todėl konceptualiai siejamas su ilgalaikiu pernelyg didelių reikalavimų ir nepakankamų išteklių poveikiu (WHO, 2019; Demerouti et al., 2001). Šiuo atžvilgiu tokie veiksniai kaip pernelyg didelis darbo krūvis, autonomijos trūkumas, vaidmens neaiškumas, netinkama priežiūra, socialinės paramos trūkumas ir netinkamas darbo laiko organizavimas buvo identifikuoti kaip svarbūs perdegimo prognozės veiksniai (Maslach & Leiter, 1997; Edú-Valsania et al., 2022).

Šiame tyrime perdegimas buvo vertinamas naudojantis naujesne ir platesne perdegimo samprata. Pagal šį požiūrį, perdegimas susideda iš keturių pagrindinių dimensijų: išsekimo, psichologinio atsiribojimo, kognityvinės žalos ir emocinės žalos (Schaufeli et al., 2020; Schaufeli, 2023). Išsekimas išlieka pagrindine sudedamąja dalimi, atspindinčia stiprų energijos išekvojimą, o kognityvinė ir emocinė žala reiškia sumažėjusį gebėjimą veiksmingai reguliuoti kognityvinius ir emocinius procesus. Psichologinis atsiribojimas reiškia psichologinį pasitraukimą nuo darbo ir gali būti suprantamas kaip disfunkcinė prisitaikymo reakcija į chronišką įtampą (Schaufeli et al., 2020; WHO, 2019). Ši platesnė samprata yra svarbi šiam tyrimui, nes ji apibūdina perdegimą ne tik kaip išsekimą, bet ir kaip sutrikusį kognityvinį funkcionavimą, emocinę disreguliaciją ir atsiribojimą nuo darbo. Atitinkamai, šiame tyrime perdegimas traktuojamas kaip daugialypė profesinė lėtinio darbo streso pasekmė, glaudžiai susijusi su platesne šiuolaikinių darbo reikalavimų ir su darbu susijusios įtampos struktūra (Schaufeli et al., 2020; Edú-Valsania et al., 2022). Perdegimas turi reikšmingų pasekmių psichologiniu, fiziniu ir organizaciniu lygmenimis - jis siejamas su koncentracijos ir atminties problemomis, dirglumu, nerimu, miego sutrikimais, chronišku nuovargiu, sveikatos sutrikimais, mažesniu pasitenkinimu darbu, pravaikštomis, ketinimais keisti darbą ir sumažėjusiu darbo našumu (Edú-Valsania et al., 2022; Maslach & Leiter, 1997). Taigi, perdegimas neapsiriboja subjektyviu nuovargiu, bet atspindi platesnį darbuotojo funkcionavimo ir gerovės pablogėjimą.

1.4. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo

Psichologinis atsiribojimas - tai asmens gebėjimas ne darbo metu psichologiškai atsiriboti nuo su darbu susijusių minčių ir pareigų (Sonnentag & Fritz, 2007). Tai yra vienas iš pagrindinių atsigavimo mechanizmų, būtinas po darbo išsekusiems psichologiniams ir fiziologiniams ištekliams papildyti. Skirtingai nei tiesiog fizinis nebuvimas darbo vietoje, psichologinis atsiribojimas pabrėžia kognityvinį ir emocinį atsiribojimą nuo darbo, leidžiantį darbuotojams nukreipti dėmesį į su darbu nesusijusias sritis. Ši sąvoka kildinama iš atsiribojimo teorijų, pavyzdžiui, pastangų ir atsigavimo (ang. *effort-recovery*)

modelio (Meijman & Mulder, 2013), kuriame teigiama, kad su darbu susijusios pastangos sukelia fiziologinio ir psichologinio krūvio reakcijas, kurias reikia sumažinti pakankama atsigavimo patirtimi. Psichologinis atsiribojimas yra pagrindinė atsigavimo patirtis, užtikrinanti, kad darbo metu suaktyvėjusios funkcinės sistemos turėtų galimybę grįžti į pradinį lygį (Safstrom & Hartig, 2013). Tinkamai neatsipalaidavus, darbuotojai lieka ilgalaikės aktyvacijos būsenoje, todėl didėja emocinio perdegimo ir su stresu susijusių ligų rizika.

Sonnentag ir Bayer (2005) parodė, kad darbuotojai, kurie sėkmingai atsiriboja nuo darbo, kitą dieną būna geresnės nuotaikos ir mažiau pavargsta. Šią išvadą nuosekliai patvirtina longitudinaliniai ir dienoraščių tyrimai, susiejantys atsiribojimą su tokiais rezultatais kaip mažesnis emocinis perdegimas, didesnis pasitenkinimas gyvenimu ir geresnė miego kokybė (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008). Taip pat, psichologinis atsiribojimas svarbus ne tik siekiant išvengti įtampos, bet ir palaikant aktyvų elgesį ir darbo rezultatus (Sonnentag, 2012). Nepaisant naudos, šiuolaikinėje darbo aplinkoje, kuriai būdingas didesnis lankstumas ir ryšiai, atsiriboti nuo darbo gali būti sudėtinga. Pavyzdžiui, įrodyta, kad dažnas naudojimas su darbu susijusiomis IKT (informacinėmis komunikacinėmis technologijomis) ne darbo valandomis sumažina atsiribojimą ir miego kokybę (Barber & Jenkins, 2014). Panašiai Wang ir kiti (2023) nustatė, kad kasdienis elgesys, susijęs su darbo ryšiais po darbo valandų, teigiamai susijęs su darbo ir laisvalaikio konfliktu, o ši ryšį lėmė sutrikęs psichologinis atsiribojimas. Be to, psichologinį atsiribojimą lemia individualūs skirtumai, pavyzdžiui, segmentacijos preferencijos ir savikontrolė. Henrieta Skurak ir kiti (2021) nustatė, kad jaučiantys didesnę įsitraukimą į darbą, bet mažiau atsiribojantys asmenys dažniau patiria darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktą.

Naujausiuose empiriniuose darbuose taip pat tiriama, kaip psichologinis atsiribojimas sąveikauja su intensyvėjančiais darbo reikalavimais. Mauno ir kitų (2021) atliktame tyrime psichologinis atsiribojimas sušvelnino žalingą intensyvėjančių darbo reikalavimų - įskaitant darbo intensyvėjimą ir padidėjusius mokymosi reikalavimus - poveikį emociniam perdegimui. Tai patvirtina, kad atsiribojimas suprantamas ne tik kaip pasyvi atsipalaidavimo būseną, bet ir kaip aktyvus ir strateginis atsigavimo procesas. Taip pat, atsiribojimo svarba yra pabrėžiama ir lyderystės tyrimuose. Bendixen ir Scheel (2024) pastebėta, kad dideli kognityviniai reikalavimai ilginiui sumažino psichologinį atsiribojimą, ypač kai nėra palaikančios lyderystės. Nustatyta, kad vadovo elgesys švelnino kognityvinių reikalavimų poveikį, pabrėžiant organizacinio konteksto vaidmenį palengvinant atsigavimą. Apibendrinant, psichologinis atsiribojimas yra svarbus atsigavimo darbe komponentas. Jis daro įtaką tiek trumpalaikiams rezultatams, tokiems kaip nuotaika ir miegas, tiek ilgalaikiams rodikliams, tokiems kaip pasitenkinimas darbu ir perdegimas.

Šiuolaikiniam darbo organizavimui ir intensyvėjant darbo reikalavimams, psichologinis atsiribojimas nuo darbo tampa vis svarbesnis siekiant palaikyti gerą savijautą.

1.5. Tiriamų konstrukčių sąsajos

Šiuolaikines darbo aplinkas vis labiau formuoja technologiniai pokyčiai, didėjantys darbo reikalavimai ir augantys lūkesčiai nuolat prisitaikyti – visa tai gali turėti įtakos darbuotojų psichologiniam funkcionavimui. Todėl ankstesniuose skyriuose aptarti konstruktai yra glaudžiai susiję ir neturėtų būti vertinami atskirai. Šiame platesniame kontekste sumažėjusį psichologinį atsiribojimą ir perdegimą galima suvokti kaip svarbius ilgalaikės įtampos padarinius, o šiame tyrime norima pamatyti ar ir kaip dirbtinis intelektas gali veikti kaip kontekstinis darbo veiksnys.

1.5.1. Darbo reikalavimų sąsajos su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu

Ryšys tarp darbo reikalavimų ir perdegimo yra viena iš pagrindinių darbo reikalavimų ir išteklių (DR-I) modelio prielaidų. Pagal šį modelį, nuolatinis susidūrimas su dideliais darbo reikalavimais prisideda prie sveikatos pablogėjimo proceso, kurio metu darbuotojų emociniai, kognityviniai ir fiziniai ištekliai laikui bėgant išsekvojami, taip didinant įtampos, perdegimo ir perdegimo tikimybę (Demerouti et al., 2001). Bakker (2023) metaanalizė rodo, kad tokie darbo reikalavimai kaip vaidmens neaiškumas, vaidmenų konfliktas, stresiniai įvykiai, darbo krūvis ir darbo spaudimas yra nuoseklūs perdegimą prognozuojantys veiksniai visose profesinėse grupėse.

Tuo pačiu metu DR-I modelis rodo, kad darbo reikalavimų poveikis perdegimui nėra grynai linijinis ar besąlygiškas. Atvirkščiai, neigiamos reikalavimų pasekmės iš dalies priklauso nuo to, ar darbuotojai turi prieigą prie pakankamų darbo išteklių. Bakker ir kolegos (2023) pabrėžia, kad tokie ištekliai kaip įgūdžių įvairovė, grįžtamasis ryšys ir atsigavimo galimybės gali susilpninti darbo krūvio, kognityvinių reikalavimų ir emocinių reikalavimų poveikį stresui ir perdegimui. Šį argumentą taip pat patvirtina naujesni empiriniai tyrimai. Pavyzdžiui, Fadare ir kolegos (2022) nustatė, kad darbo reikalavimai buvo teigiamai susiję su perdegimu, o darbo ištekliai – neigiamai, ir kad tokių išteklių kaip darbo kontrolė ir užduočių įvairovė teigiama sąsaja tapo ypač ryški didelio darbo krūvio aplinkose. Panašiai Bunjak su kolegomis (2023) parodė, kad darbo reikalavimai buvo teigiamai susiję su perdegimu, tačiau šis ryšys susilpnėdavo padaliniuose, kuriuose vyravo didesnis komandiškumas ir pasitikėjimas – tai yra – tuose padaliniuose, kuriuose būdavo daugiau darbo išteklių.

Nagrinėjant darbo reikalavimų vaidmenį psichologiniam atsiribojimui nuo darbo, matomas panašus ryšys. Pagal stresorių–atsiribojimo (ang. *stressor-detachment*) modelį, sudėtingos darbo sąlygos

apsunkina psichologinio atsiribojimo nuo darbo procesą, nes darbuotojai ir pasibaigus darbo valandoms toliau galvoja apie darbą, išlieka emociškai sužadinti ir/ar mintimis grįžta prie neišspręstų užduočių, o tai trukdo veiksmingam atsigavimui (Sonnentag & Fritz, 2015). Šia prasme prastas psichologinis atsiribojimas gali būti suprastas kaip svarbus mechanizmas, per kurį darbo reikalavimai prisideda prie ilgalaikės įtampos ir pablogėjusios gerovės. Mellner ir kolegų (2022) tyrimas pažymi, kad dideli darbo reikalavimai gali turėti neigiamų pasekmių sveikatai, tačiau psichologinis atsiribojimas nuo darbo yra būtinas išsikvotų išteklių atkūrimui. Todėl psichologinis atsiribojimas apibūdinamas kaip pagrindinis veiksnys atsigavimui, nes tai leidžia darbuotojams atkurti išteklius. Taip pat viename tyrime teigiama, kad kai darbuotojai jaučia perdėto (intensyvaus) darbo klimatą (ang. *overwork climate*), jie yra labiau linkę po darbo valandų likti psichologiškai įsitraukę į darbą, pavyzdžiui, mąstydami apie nebaigtas užduotis arba toliau reaguodami į su darbu susijusius reikalavimus, o tai kenkia psichologiniam atsiribojimui (Lazauskaitė-Zabielskė et al., 2023). Wang ir kolegų tyrimas (2022) rodo, kad psichologinis atsiribojimas gali atlikti apsauginį vaidmenį darbo streso atžvilgiu. Tyrėjai nustatė, kad psichologinis atsiribojimas sumažina neigiamą streso poveikį ligoninių slaugytojų įsitraukimui į darbą, o trumpų pertraukų buvimas iš dalies prisidėjo prie šio proceso ir skatino atsiribojimą. Nors šis tyrimas buvo skirtas įsitraukimui, o ne perdegimui, jis vis tiek patvirtina platesnę išvadą, kad psichologinis atsiribojimas veikia kaip svarbus atsigavimo mechanizmas streso procese, kuris padeda darbuotojams veiksmingiau susidoroti su sudėtingomis darbo sąlygomis. Panašiai Mellner ir kolegos (2022) apibūdina psichologinį atsiribojimą kaip pagrindinį atsigavimo veiksnį, leidžiantį darbuotojams psichologiškai atsijungti nuo darbo, išvengti ilgalaikės fiziologinės aktyvacijos ir palaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Apibendrinant, apžvelgta literatūra rodo, kad darbo reikalavimai yra susiję tiek su perdegimu, tiek psichologiniu atsiribojimu. Perdegimo atveju dideli darbo reikalavimai tiesiogiai prisideda prie energijos ir kitų išteklių išsekimo bei emocinių ir kognityvinių sutrikimų. Psichologinio atsiribojimo atveju dideli darbo reikalavimai mažina darbuotojų gebėjimą psichologiškai pailsėti nuo darbo laisvalaikio metu, taip pakenkdamai atsigavimo procesui ir sudarant sąlygas būsimam įtempimui ir perdegimui.

1.5.3. Dirbtinis intelektas kaip veiksnys, keičiantis darbo reikalavimus

Dirbtinis intelektas turėtų būti suvokiamas ne tik kaip technologinė naujovė, bet ir kaip darbo aplinkos veiksnys, galintis pakeisti darbo reikalavimų struktūrą. Žvelgiant iš darbo reikalavimų ir išteklių perspektyvos, DI gali veikti kaip ištekliai, kai padeda darbuotojams efektyviau atlikti užduotis, sumažina pasikartojančio darbo apimtį, pagerina informacijos apdorojimą ir palengvina sprendimų priėmimą. Tuo

pačiu metu DI taip pat gali sukelti ar sustiprinti reikalavimus, nes reikalauja nuolatinio prisitaikymo, mokymosi, stebėjimo ir prisiderinimo prie naujų sistemų bei darbo eigos. Keletas tyrimų rodo, kad vienas iš DI naudojimo darbe padarinių yra rutininės ir pasikartojančios darbo naštos sumažėjimas. Triantoro ir kiti (2023) teigia, kad DI gali veikti kaip išteklius, kuris atlieka kasdienes ir daug laiko reikalaujančias užduotis, bei taip leidžia darbuotojams sutelkti dėmesį į sudėtingesnes ir labiau vertingas savo darbo dalis. Panašiai rado ir Rožman su kolegomis (2023) savo tyrime, kuriame pažymima, kad DI technologijos gali automatizuoti kasdienį darbą, sumažinti rutininio darbo kiekį ir leisti darbuotojams sutelkti dėmesį į reikšmingesnes, kūrybiškesnes ir produktyvesnes užduotis. Praktiškai tai reiškia, kad DI gali palengvinti darbo naštą, nes sumažina laiko ir energijos kiekį, kurį darbuotojai turi investuoti į administracines, pasikartojančias ar daug duomenų reikalaujančias veiklas ir veikti kaip išteklius. Taip pat, apgyvendinimo paslaugų srityje Qiu ir kolegos (2022) nustatė, kad dirbtinis intelektas gali padėti tiesioginiams darbuotojams, sumažindamos fizinį ir protinį nuovargį bei teikdamos emocinę paramą bendraujant su klientais. Jų tyrime aiškiai teigiama, kad DI gali veikti kaip išorinis išteklius darbuotojams, nes jis perima mechaninį ir pasikartojantį rankinį darbą bei padeda apdoroti informaciją ir tvarkyti kitas sudėtingas užduotis, susijusias su klientais. Panašiai švietimo srityje Hashem et al. (2024) apibūdina pamokų planavimą ir turinio kūrimą kaip pagrindinius veiksnius, prisidedančius prie mokytojų darbo krūvio ir perdegimo, ir dėl to pateikia dirbtinio intelekto programą „ChatGPT“ kaip įrankį, galintį palengvinti darbo krūvį, padedant planavimo ir turinio parengimo užduotyse. Sveikatos priežiūros srityje Jeong ir kiti (2025) taip pat mini, kad DI gali sumažinti darbo krūvį ir pagerinti efektyvumą, nes padeda automatizuoti laiko ir išteklių reikalaujančias užduotis, pavyzdžiui, pažeidimų aptikimą, vaizdų segmentavimą ir didelio masto duomenų apdorojimą.

Kita vertus, literatūroje taip pat aiškiai nurodoma, kad dirbtinis intelektas ne visada veikia kaip išteklius ir pagalbinis įrankis. Chen ir kolegos (2023) tyrime rado, kad bendradarbiaujant su DI įrankiais darbuotojai susiduria su pasikeitusiais darbo tempais ir mokymosi aplinkomis, nes DI supaprastina kai kuriuos procesus, bet taip pat reikalauja, kad darbuotojai prisitaikytų prie naujų įrankių, įgūdžių ir bendradarbiavimo formų. Autoriai taip pat pabrėžia, kad nors DI taikymas gali pagerinti efektyvumą ir padėti atlikti užduotis, tačiau taip pat gali sukelti sunkumų, kai darbuotojai sunkiai įsisavina naujas technologijas arba patiria didesnę mokymosi poreikį ir psichologinį spaudimą. Šis skirtumas yra svarbus atsižvelgiant į padidėjusius darbo reikalavimus. DI gali sumažinti kiekybinę darbo naštą kai kuriose srityse, tačiau taip pat gali prisidėti prie darbo intensyvumo didėjimo dėl spartesnio tempo, nuolatinio reagavimo ir didesnių lūkesčių dėl našumo bei prisitaikymo ir pats būti vienu iš papildomų darbo reikalavimų. Kitame tyrime taip pat pažymima, kad DI diegiamas labai dinamiškose aplinkose siekiant

pagerinti greitį, efektyvumą ir lankstumą darbuotojams reiškia, kad jie turi dirbti vis greičiau besikeičiančiose sistemose (Rožman et al, 2023). Panašiai Triantoro su kolegomis (2023) teigia, kad DI gali būti išteklis DR-I sistemoje, tačiau jie taip pat pabrėžia, kad jo vaidmuo turi būti vertinamas atsižvelgiant į kintančius darbo reikalavimus ir darbuotojų gerovę šiuolaikinėse darbo vietose ir tai reiškia, kad DI vienu lygmeniu gali palengvinti darbo krūvį ir kitus reikalavimus, o kitu lygmeniu – įtraukti darbuotojus į sudėtingesnius ir reikalaujančius daugiau pastangų darbo procesus.

Ypač svarbu yra, jog DI gali būti siejamas ne tik su darbo krūviu, bet ir su platesnėmis darbo reikalavimų intensyvėjimo formomis. Dirbtinio intelekto įdiegimas ir naudojimo pradžia įmonėse dažnai reikalauja, kad darbuotojai išmoktų naudotis naujomis sistemomis, interpretuoti DI generuojamus rezultatus, tikrinti rekomendacijas ir integruoti technologinius įrankius į kasdienės darbo praktikas. Chen ir kolegos (2023) parodė, kad dirbant su dirbtinio intelekto įrankiais, darbo reikalavimai išlieka svarbiais darbuotojų elgesio veiksniais, tuo tarpu DI tik keičia kontekstą, kuriame darbuotojai mokosi ir dirba ir galimai sukuria naujus, o ne visiškai pašalina darbo reikalavimus.

Taip pat literatūra rodo, kad tai, ar DI naudojimas sumažina, ar sustiprina reikalavimus, labai priklauso nuo to, kaip buvo vykdytas dirbtinio intelekto implementavimas. Meduri ir kolegos (2024) nurodė, kad DI nauda mažinant perdegimą ir darbo krūvį priklauso nuo to, kaip buvo organizuojami mokymai, kaip vyko dirbtinio intelekto įrankių individualizavimas darbuotojams. Tyrimas patvirtino, kad dirbtinio intelektas poveikis priklauso nuo to, ar darbuotojai yra tinkamai remiami, apmokyti ir ar sugeba integruoti DI į savo darbą naudingų būdu.

1.5.4. Dirbtinio intelekto sąsajos su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo

Žvelgiant iš dirbtinio intelektų sąsajų su psichologine darbuotojų savijauta, AlOqaily ir kolegos (2025) nustatė, kad DI įdiegimas teigiamai paveikė darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir kad geresnis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas buvo susijęs su mažesniu perdegimu, o darbo ir asmeninio gyvenimo balansas moderavo santykiuose tarp DI pasekmių ir perdegimo. Panašiai Cho ir kiti (2024) sukūrė DI pagrįstą, pritaikytą mobiliąją intervenciją, skirtą slaugytojų perdegimui, ir pranešė, kad programa žymiai sumažino perdegimą, darbo stresą ir streso reakcijas tarp slaugytojų. Kita vertus, keli empiriniai tyrimai rodo, kad DI taip pat gali būti siejama su labiau neigiamais darbuotojų rezultatais. Kita svarbus aspektas yra, susijęs su DI sąmoningumu/suvokimu, kad DI gali paveikti darbuotojų būsimus darbus ar karjerą. Kong ir kiti (2021) nustatė, kad DI sąmoningumas buvo teigiamai susijęs su viešbučių darbuotojų profesiniu perdegimu, o reikšmingo tiesioginio poveikio karjeros kompetencijai nerasta. Tyrimas buvo parodyta, kad DI gali tapti psichologiškai žalinga ne tik dėl naudojimo, bet ir dėl

darbo pakeitimo numatymo, neapibrėžtumo ir suvokiamos grėsmės savo profesinei ateičiai. Taip pat Teng ir kolegos (2024) tyrime nustatė, kad teigiamas nusistatymas apie dirbtinio intelekto įrankius veikė teigiamai atsiribojimą nuo darbo, o šį ryšį tarpininkavo neigiamos su darbu susijusios mintys ir perdegimas. Jų išvadose taip pat buvo minima, jog kai darbuotojai suvokia DI kaip grėsmę, jie gali ir toliau neigiamai mąstyti apie darbą ne darbo valandomis, o tai trukdo veiksmingai atsigauti ir prisideda prie perdegimo. Apie neigiamą DI pusę pateikia ir Liu ir kolegos (2024), kurie tyrė radiologus iš ligoninių ir nustatė, kad DI naudojimas buvo susijęs su padidėjusia perdegimo tikimybe. Tyrėjai taip pat tyrime pažymi, dažnesnis DI naudojimas buvo susijęs su didesne perdegimo rizika, o šis ryšys buvo ypač ryškus tarp radiologų, turinčių didelį darbo krūvį ir neigiamą nusistatymą apie dirbtinio intelekto įrankius.

1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Apibendrinant teorinę ir empirinę literatūrą, galima teigti, kad šiuolaikinė darbo aplinka pasižymi ne tik augančiais darbo reikalavimais, bet ir vis aktyvesniu dirbtinio intelekto integravimu į kasdienius darbo procesus. Moksliniai tyrimai rodo, kad dirbtinis intelektas gali veikti dvejopai: viena vertus, jis gali mažinti tam tikrus darbo krūvio aspektus, automatizuoti pasikartojančias užduotis ir palengvinti darbą, tačiau, kita vertus, jis gali būti suvokiamas ir kaip papildomas įtampos šaltinis, siejamas su neapibrėžtumu, prisitaikymo poreikiu, intensyvėjančiais reikalavimais bei neigiamais psichologiniais padariniais. Todėl, siekiant geriau suprasti darbuotojų psichologinę savijautą šiuolaikiniame darbo kontekste, svarbu nagrinėti ne tik tiesiogines darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto jo naudingumo sąsajas su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo, bet ir galimą dirbtinio intelekto vaidmenį šiuose ryšiuose. Atsižvelgiant į tai, buvo formuluoti šio tyrimo tikslas ir uždaviniai.

Tyrimo tikslas – nustatyti ryšius tarp darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo bei perdegimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo darbe ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo, bei perdegimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo raišką, atsižvelgiant į socialinius demografinius kintamuosius.
2. Nustatyti darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo darbe ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo sąsajas su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.
3. Nustatyti darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo darbe ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo sąsajas su perdegimu.
4. Nustatyti dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo vaidmenį sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir perdegimo.
5. Nustatyti dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo vaidmenį sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime sudalyvavo 212 darbuotojų. Iš jų 144 moterys (67,9 %), moterų amžiaus vidurkis buvo 34,60, ir 68 vyrai (32,1 %), kurių amžiaus vidurkis buvo 30,53. Bendras dalyvių amžiaus vidurkis – 33,29. Tyrimo dalyvių šeiminė padėtis: 74 (34,9 %) yra nevedę/netekėjusios, 69 (32,5 %) – vedę/ištekėjusios, 57 (26,9 %) – gyvena su partneriu/-e, 10 (4,7 %) – išsiskyrę/išsiskyrusios, o 2 (0,9 %) – našliai/našlės. 58 (27,4 %) tyrimo dalyviai turi su jais gyvenančių nepilnamečių vaikų, o 154 (72,6 %) – neturi. Taip pat 11 (5,2 %) dalyvių nurodė turintys artimųjų, kuriems reikalinga priežiūra ar slauga, o 201 (94,8 %) – neturi. Vertinant organizacijos veiklos sritį, didžiausia dalis respondentų dirba didmeninės ir mažmeninės prekybos sektoriuje (65; 30,7 %). Taip pat nemaža dalis dirba finansų ir draudimo veikloje (26; 12,3 %), švietimo ir mokslo srityje (22; 10,4 %) bei informacijos ir ryšių sektoriuje (18; 8,5 %). Kitos sritys apima statybą, transportą ir saugojimą (16; 7,5 %), kitą veiklą (16; 7,5 %), meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą (14; 6,6 %), sveikatos priežiūrą ir socialinį darbą (13; 6,1 %), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklą (10; 4,7 %), viešąjį valdymą ir gynybą (9; 4,2 %) bei apdirbamąją gamybą (3; 1,4 %). Vertinant darbo pobūdį, 107 (50,5 %) respondentai dirba hibridiniu būdu, 88 (41,5 %) – dirba tik darbo vietoje, o 17 (8,0 %) – dirba visiškai nuotoliniu būdu.

2.2. Tyrimo instrumentai

2.2.1. Dirbtinio intelekto naudojimas

Kasdienis dirbtinio intelekto naudojimas darbe šiame tyrime buvo vertinamas naudojant adaptuotą penkių teiginių skalę, paremtą Pettersson ir kt. (2024) tyrimu, iš skaitmeninimo (angl. *digitization*) dimensijos, kuri apibrėžiama kaip skaitmeninių technologijų naudojimo laipsnis kasdienėms darbo užduotims atlikti. Tyrime buvo naudota lietuviška skalės versija, išversta iš anglų kalbos

Skalės teiginiai apėmė dirbtinio intelekto naudojimą įvairiose darbo veiklose: planuojant užduotis, atliekant tiesiogines darbo funkcijas, dokumentuojant, komunikuojant bei ieškant informacijos (pvz.: „Savo darbo vietoje dokumentacijai atlikti naudoju dirbtinio intelekto įrankius“). Respondentai teiginius vertino naudodami 5 balų Likerto skalę (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“).

Skalės konstrukto validumas buvo tikrinamas taikant pagrindinių komponentų faktorinę analizę su Varimax sukiniu. Gauti rezultatai parodė, kad duomenys yra tinkami faktorinei analizei (KMO = 0,845; Bartlett sferiškumo testas $p < 0,001$). Faktorinė analizė atskleidė vieno faktoriaus sprendinį, kuris

paaikškino 60,78 % bendros dispersijos. Skalės vidinis suderinamumas buvo tinkamas (Cronbacho $\alpha = 0,84$), todėl visi skalės teiginiai buvo įtraukti į tolesnę analizę.

2.2.2. Dirbtinio intelekto suvoktas naudingumas

Dirbtinio intelekto suvokiamas naudingumas (angl. *perceived usefulness*) šiame tyrime buvo vertinamas naudojant adaptuotą Fred Davis (1989) sukurta skalę, suvokiamo naudingumo dimensiją. Tyrime buvo naudota lietuviška skalės versija, išversta iš anglų kalbos. Skalė apima šešis teiginius, atspindinčius dirbtinio intelekto naudojimo įtaką darbo atlikimui, įskaitant darbo našumo gerinimą, efektyvumo didinimą, užduočių atlikimo greitį ir bendrą darbo palengvinimą (pvz., „Dirbtinio intelekto naudojimas padidina mano produktyvumą“). Respondentai teiginius vertino naudodami 5 balų Likerto skalę (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“).

Skalės patikimumas buvo vertinamas atliekant faktorinę analizę. KMO imties tinkamumo rodiklis buvo labai aukštas (KMO = 0,921), o Bartlett sferiškumo testas buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$), kas rodo, kad duomenys yra tinkami faktorių analizei. Pagrindinių komponentų analizė atskleidė vieno faktoriaus sprendinį, kuris paaikškino 81,94 % bendros dispersijos. Tai rodo, kad visi teiginiai nuosekliai matuoja tą patį konstrukta – suvokiamą dirbtinio intelekto naudingumą. Suvokto dirbtinio intelekto naudingumo skalės vidinis suderinamumas buvo labai aukštas (Cronbacho $\alpha = 0,96$), rodantis aukštą teiginių tarpusavio nuoseklumą.

2.2.3. Intensyvėjantys darbo reikalavimai

Šiame tyrime intensyvėjantiems darbo reikalavimams vertinti buvo naudojama Intensyvėjančių darbo reikalavimų skalė (ang. *Intensification of Job Demands Scale*), sukurta Bettinos Kubicek, Matea Paškvan ir Christian Korunka (2014). Ši skalė skirta vertinti, kaip dėl spartėjančių organizacinių ir socialinių pokyčių didėja darbuotojams keliami darbo reikalavimai. Skalė sudaryta iš 19-os teiginių. Tyrime buvo naudota lietuviška skalės versija, išversta iš anglų kalbos.

Originali skalė susideda iš penkių subskalių:

- **Darbo intensyvumas.** Viso 5 teiginiai.

Pavyzdinis teiginys: „... vis rečiau pakanka laiko darbo užduotims atlikti.

- **Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas.** Viso 5 teiginiai.

Pavyzdinis teiginys: „... vis dažniau tenka savarankiškai planuoti darbo eigą.“

- **Su karjera susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas.** Viso 3 teiginiai.

Pavyzdinis teiginys: „... vis dažniau tenka savarankiškai planuoti savo profesinę karjerą.“

- **Su žinių įgijimu susiję reikalavimai.** Viso 3 teiginiai.

Pavyzdinis teiginys: „... vis dažniau reikia įgyti naujų žinių, kad būtų galima atlikti darbo užduotis.“

- **Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai.** Viso 3 teiginiai.

Pavyzdinis teiginys: „... vis dažniau reikia prisitaikyti prie naujų darbo organizavimo būdų.“

Respondentų buvo prašoma įvertinti, kaip per pastaruosius penkerius metus (arba per visą darbo organizacijoje laikotarpį, jei jis trumpesnis nei penkeri metai) pasikeitė jų darbo reikalavimai. Visi teiginiai buvo vertinami naudojant 5 balų Likerto skalę (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“).

Taip pat buvo atlikta faktorinė analizė, siekiant įvertinti skalės struktūrą šio tyrimo imtyje. Duomenų tinkamumas faktorių analizei buvo patvirtintas, nes Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) įvertis unvo lygus 0,875, o Bartlett sferiškumo testas buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$). Pagrindinių komponentų analizė, taikant Varimax sukinį, parodė, kad originali penkių subskalių struktūra pilnai nepasitvirtino. Gauti rezultatai atskleidė, kad su karjera susiję planavimo ir sprendimų priėmimo reikalavimai bei su žinių įgijimu susiję reikalavimai empiriškai susijungia į vieną bendrą faktorių, kuris toliau tyrime bus vadinamas su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai. Kintamųjų faktorių svoriai kiekviename faktoriuje pateikti priede, 15 lentelėje.

Atsižvelgiant į faktorinės analizės rezultatus bei siekiant užtikrinti konstrukto validumą, šiame tyrime buvo naudojama modifikuota keturių subskalių struktūra:

- darbo intensyvumas (1–5 teiginiai),
- su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas (6–10 teiginiai),
- su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai (11–15 teiginiai),
- su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai (16–19 teiginiai).

Tolimesnėje analizėje kiekvienai subskalei buvo perskaičiuoti vidinio suderinamumo rodikliai (Cronbach α), siekiant įvertinti modifikuotos struktūros patikimumą. Cronbacho alfa koeficientai visoms subskalėms buvo nuo 0,86 iki 0,89, todėl galima teigti, kad skalės pasižymi pakankamu vidiniu suderinamumu (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Intensyvėjančių darbo reikalavimų subskalių vidinis suderintumas.

Subskalės pavadinimas	Cronbach α
Darbo intensyvumas	0,89
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	0,88
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,87
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,86

2.2.4. Darbo krūvis

Darbo krūviui vertinti šiame tyrime buvo naudojama *Quantitative Workload Inventory* skalė, sukurta Paul E. Spector ir Steve M. Jex (1998). Ši skalė skirta įvertinti kiekybinį darbo krūvį, t. y. darbo užduočių kiekį ir jų atlikimo intensyvumą per tam tikrą laikotarpį. Tyrime buvo naudota lietuviška skalės versija, išversta iš anglų kalbos.

Skalę sudaro 5 teiginiai, atspindintys darbo tempą, darbo kiekį ir laiko trūkumą. Respondentai vertino, kaip dažnai susiduria su kiekvienu teiginiu, naudodami 5 balų Likerto skalę (1 – „rečiau nei kartą per mėnesį arba niekada“, 5 – „kelis kartus per dieną“). Pavyzdinis teiginys: „Kaip dažnai Jūsų darbas reikalauja dirbti labai greitu tempu?“.

Skalės patikimumas šiame tyrime buvo labai aukštas (Cronbach $\alpha = 0,932$). Konstrukto validumas buvo tikrinamas taikant pagrindinių komponentų faktorinę analizę. Gauti rezultatai parodė, kad duomenys yra tinkami faktorių analizei (KMO = 0,881; Bartlett sferiškumo testas $p < 0,001$), o analizė atskleidė vieno faktoriaus struktūrą, kuri paaiškino 78,82 % bendros dispersijos.

2.2.5. Perdegimas

Perdegimas šiame tyrime buvo vertinamas naudojant sutrumpintą 12 teiginių versiją naudota lietuviška skalės versija (*BAT-LT*), parengtą Jurgitos Lazauskaitės-Zabielskės ir kolegų (2023).

Respondentai vertino teiginius naudodami 5 balų Likerto skalę (1 – „niekada“, 5 – „visada“). Skalę sudarė keturias perdegimo dimensijas atspindintys teiginiai, pavyzdžiui: „Darbe jaučiuosi protiškai išsekęs(-usi)“, „Sunkiai randu noro dirbti“ arba „Darbe man sunku susikaupti“. Skalės patikimumas šiame tyrime buvo lygus 0,861, rodantis pakankamą vidinį suderinamumą.

Konstrukto validumas buvo tikrinamas taikant pagrindinių komponentų faktorinę analizę. Duomenys buvo tinkami faktorinei analizei ($KMO = 0,813$; Bartlett sferiškumo testas $p < 0,001$). Analizė atskleidė vieno faktoriaus struktūrą, kuris paaiškino 40,10 % bendros dispersijos.

2.2.6. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo

Psichologiniam atsiribojimui vertinti šiame tyrime buvo naudojama subskalė iš atsigavimo patyrimo klausimyno (angl. *The Recovery Experience Questionnaire*), sukurto Sabine Sonnentag ir Charlotte Fritz (2007). Vertimai buvo daryti Organizacinės psichologijos tyrimų centre.

Skalę sudarė 4 teiginiai, kuriuos respondentai vertino naudodami 5-ių balų Likert skalę (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Prieš pateikiant teiginius buvo nurodyta instrukcija „Laisvu nuo darbo laiku...“, o patys teiginiai atspindėjo atsiribojimą nuo darbo (pvz.: „...aš visiškai negalvoju apie darbą“).

Patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbacho alfa koeficientą, kuris parodė aukštą vidinį suderinamumą ($\alpha = 0,910$). Skalės konstrukto validumas buvo tikrinamas taikant pagrindinių komponentų faktorių analizę su Varimax sukiniu. Gauti rezultatai parodė, kad duomenys yra tinkami faktorių analizei ($KMO = 0,81$; Bartlett sferiškumo testas $p < 0,001$). Faktorinė analizė atskleidė vienfaktorinę struktūrą, kuri paaiškino 78,73 % duomenų dispersijos.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimo instrumentas – anketinė apklausa internete. Anketa sudaryta Microsoft Forms internetinėje apklausų kūrimo ir duomenų rinkimo svetainėje. Tyrimo dalyvių atranka buvo tikimybinė (paprasčiausia atsitiktinė), patogioji imtis. Anketa buvo viešinama socialiniuose tinkluose („Instagram“, „Facebook“, „LinkedIn“). Anketos pradžioje tyrimo dalyvius buvo supažindinama su tyrimo tikslais, kam bus naudojami tyrimo rezultatai, prašoma patvirtinti sutikimą dalyvauti, pranešama, jog užtikrinamas anonimiškumas. Anketos pabaigoje buvo nurodyti kontaktai (elektroninio pašto adresas), kuriais galima kreiptis turint klausimų apie tyrimą ar anketą.

2.4 Duomenų analizė

Duomenų apdorojimui iš Microsoft Forms platformos buvo pasinaudota Microsoft Excel programa, kurioje atliktas pirminis duomenų tvarkymas. Vėliau visi duomenys buvo perkelti į IBM SPSS Statistics 31 programą, kur buvo skaičiuojami skalių bendrieji įverčiai bei analizuojamas tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal demografinius kriterijus (pvz., šeiminių padėčių, išsilavinimą ir kt.). Toliau buvo

apskaičiuoti tyrime naudotų skalių patikimumo ir validumo rodikliai. Skalių vidinis suderinamumas vertintas naudojant Cronbach α koeficientą, o konstrukto validumas tikrintas taikant pagrindinių komponentų faktorių analizę su Varimax sukiniu. Šie skaičiavimai leido įvertinti, ar skalės gali būti naudojamos tolesnėje duomenų analizėje.

Patikrinus skalių patikimumą ir validumą, buvo analizuotas šių kintamųjų duomenų pasiskirstymas pagal normalųjį Gauso skirstinį. Normalumo vertinimui buvo naudojami Shapiro–Wilk testo rezultatai, asimetrijos (Skewness) ir eksceso (Kurtosis) koeficientai, histogramų analizė bei kvantiliniai grafikai (angl. Normal Q-Q Plot). Skalių asimetrijos ir eksceso koeficientai svyravo nuo -0,92 iki 0,74, o Shapiro–Wilk testo rezultatai daugeliu atvejų buvo statistiškai reikšmingi (visa informacija pateikta 2 lentelėje). Nors Shapiro–Wilk testas rodo nukrypimus nuo normaliojo skirstinio, asimetrijos ir eksceso rodikliai išliko priimtinos ribose. Papildomai buvo analizuotos histogramos ir kvantiliniai grafikai. Vizualinė analizė parodė, kad dirbtinio intelekto naudojimo, suvokto naudingumo, intensyvėjančių darbo reikalavimų, darbo krūvio, perdegimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo kintamųjų pasiskirstymai yra artimi normaliajam – histogramose matomas gana simetriškas pasiskirstymas aplink vidurkį, o kvantiliniuose grafikuose dauguma taškų išsidėstę arti teorinės tiesės. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus, galima teigti, kad duomenys yra pakankamai artimi normaliajam pasiskirstymui, todėl tolesnėje analizėje gali būti taikomi parametriniai statistiniai metodai.

2 lentelė. Tyrime naudotų skalių duomenų normalumas: Shapiro – Wilk testo rezultatai, Skewness ir Kurtosis reikšmė.

	S	K	Shapiro – Wilk testas (<i>p</i>)
Dirbtinio intelektas naudojimas	-0,12	-0,74	0,01
Dirbtinio intelektas suvoktas naudingumas	-0,71	-0,25	<0,001
Darbo intensyvumas	-0,163	-0,72	<0,001
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	-0,49	0,45	<0,001
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	-0,61	0,74	<0,001

Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	-0,57	0,33	<0,001
Darbo krūvis	0,12	-0,92	<0,001
Perdegimas	0,42	-0,12	0.09
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	-0,21	-0,61	<0,001

Pastaba. S – asimetriškumo koeficientas; K – eksceso koeficientas, p – statistinio reikšmingumo lygmuo.

3. REZULTATAI

3.1. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai ir sąsajos pagal demografinius ir organizacinius veiksnius

Siekiant įgyvendinti 1-ąjį uždavinį, buvo lyginamos skirtingos demografinės ir organizacinės grupės ir ar joms priklausančys respondentai statistiškai reikšmingai skiriasi pagal tiriamų konstrukto kintamųjų įverčius. Tam nustatyti buvo taikytos nepriklausomų imčių t testo ir vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) analizės.

Nepriklausomų imčių t testas buvo taikomas dichotominiams kintamiesiems, t. y. lyties, darbo organizavimo formos ir darbo stažo grupėms palyginti. Darbo organizavimo formos atveju respondentai buvo suskirstyti į dvi grupes – dirbančius biure ir dirbančius hibridiniu ar nuotoliniu būdu. Šis sprendimas priimtas dėl nedidelio tik nuotoliniu būdu dirbančių respondentų skaičiaus, kuris buvo sujungtas su hibridinio darbo grupe. Analizė nebuvo atliekama grupuojant pagal išsilavinimą, nes grupių dydžiai buvo itin netolygūs (pvz., aukštasis universitetinis $n = 157$, profesinis $n = 12$), todėl palyginimai tarp grupių būtų statistiškai nepatikimi.

Vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) buvo taikoma kintamiesiems, turintiems daugiau nei dvi kategorijas, siekiant įvertinti skirtumus tarp skirtingų organizacijų veiklos sričių. Atsižvelgiant į pirminį kategorijų pasiskirstymą, organizacijų veiklos sritys buvo sugrupuotos į kelias apibendrintas kategorijas, siekiant užtikrinti pakankamą grupių dydį ir rezultatų patikimumą.

Visos analizės atliktos atskirai kiekvienam tiriamam kintamajam (pvz., perdegimui, psichologiniam atsiribojimui nuo darbo, darbo reikalavimams ir kt.). Rezultatai interpretuojami remiantis

statistinio reikšmingumo lygmeniu ($p < 0,05$ laikyta statistiškai reikšmingu skirtumu) bei grupių vidurkių palyginimais.

3.1.1. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal lytį

Siekiant nustatyti, ar vyrų ir moterų grupės statistiškai reikšmingai skiriasi pagal tiriamų kintamųjų įverčius, buvo taikytas nepriklausomų imčių t testas. Analizės rezultatai pateikiami 3 lentelėje.

Rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų nustatyti darbo intensyvumo bei su įgūdžių įgijimu susijusių reikalavimų kintamuosiuose. Moterys pasižymėjo didesniu darbo intensyvumu bei aukštesniais su įgūdžių įgijimu susijusių reikalavimų įverčiais, palyginti su vyrais. Taip pat nustatyta, kad moterų darbo krūvio įverčiai buvo didesni nei vyrų.

Tuo tarpu DI naudojimo, DI suvokto naudingumo, perdegimo, psichologinio atsiribojimo nuo darbo, su darbu susijusio planavimo ir sprendimų priėmimo bei su karjera ir žinių įgijimu susijusių reikalavimų kintamuosiuose statistiškai reikšmingų skirtumų tarp lyčių nenustatyta ($p > 0,05$).

3 lentelė. Vyrų ir moterų darbo ir gyvenimo balanso dimensijų vidurkių skirtumai

	Moterys (n = 144) Vyrai (n = 68)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>			
DI naudojimas	3,14 (0,97)	3,08 (1,14)	0,400	210	0,689
DI suvoktas naudingumas	3,58 (1,03)	3,60 (1,22)	-0,157	210	0,875
Perdegimas	2,55 (0,63)	2,40 (0,54)	1,732	210	0,085
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	3,21 (0,98)	3,24 (0,95)	-0,177	210	0,860
Darbo intensyvumas	3,36 (0,91)	2,95 (1,00)	2,959	210	0,003**
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	3,55 (0,82)	3,61 (0,90)	-0,519	210	0,605
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	3,71 (0,74)	3,60 (0,87)	0,923	210	0,357
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	3,84 (0,79)	3,52 (0,78)	2,752	210	0,006**

Darbo krūvis	15,95 (5,40)	14,00 (5,57)	2,432	210	0,016*
--------------	--------------	--------------	-------	-----	--------

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis, p – statistinio reikšmingumo lygmuo.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3.1.2. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal darbo organizavimo formą

Taip pat buvo norima patikrinti ar darbuotojų darbo organizavimo forma (darbas biure ir hibridinis/nuotolinis darbas) yra susijusi su tiriamų kintamųjų įverčių skirtumais, buvo taikytas nepriklausomų imčių t testas. Analizės rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

Rezultatai parodė, kad dirbtinio intelekto naudojimas statistiškai reikšmingai skyrėsi priklausomai nuo darbo pobūdžio. Nustatyta, kad hibridiniu arba nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dirbtinį intelektą naudoja dažniau ($M = 3,38$) nei dirbantys tik biure ($M = 2,77$). Toks pat reiškingas skirtumas nustatytas ir lyginant dirbtinio intelekto suvokto naudingumo įverčius - hibridiniu arba nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dirbtinį intelektą vertino kaip naudingesnį ($p < 0,001$).

Taip pat statistiškai reikšmingas skirtumas tarp grupių nustatytas su įgūdžių įgijimu susijusių reikalavimų kintamajame. Hibridiniu ar nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai pasižymėjo aukštesniais šių reikalavimų įverčiais nei dirbantys biure ($p = 0,001$).

Kitų kintamųjų atžvilgiu statistiškai reikšmingų skirtumų tarp grupių nenustatyta ($p > 0,05$). Vis dėlto pastebima, kad hibridiniu ar nuotoliniu būdu dirbantys asmenys pasižymi šiek tiek aukštesniais su karjera ir žinių įgijimu susijusių reikalavimų įverčiais ($p = 0,071$), tačiau šis skirtumas nepasiekė statistinio reikšmingumo lygmens.

4 lentelė. Darbo organizavimo formos grupių tiriamų kintamųjų vidurkių skirtumai

	Biuras (n = 88)	Hibridinis/ nuotolinis (n = 124)	t	df	p
	$M (SD)$	$M (SD)$			
DI naudojimas	2,77 (1,01)	3,38 (0,97)	-4,45	210	0,001**
DI suvoktas naudingumas	3,16 (1,16)	3,89 (0,94)	-5,03	210	0,001**
Perdegimas	2,48 (0,62)	2,52 (0,59)	-0,518	210	0,605
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	3,10 (0,96)	3,30 (0,97)	-1,511	210	0,132

Darbo intensyvumas	3,17 (0,93)	3,28 (0,98)	-0,805	210	0,421
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	3,49 (0,83)	3,62 (0,85)	-1,153	210	0,250
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	3,56 (0,84)	3,75 (0,74)	-1,814	210	0,071
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	3,53 (0,82)	3,89 (0,75)	-3,253	210	0,001**
Darbo krūvis	16,19 (5,23)	14,71 (5,65)	1,942	210	0,053

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis, p – statistinio reikšmingumo lygmuo. ** $p < 0,01$

3.1.3. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal darbo stažą organizacijoje

Siekiant patikrinti, ar darbuotojų darbo stažas organizacijoje yra susijęs su tiriamų kintamųjų įverčių skirtumais, buvo taikyta vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) ir post hoc analizė. ANOVA analizės rezultatai pateikiami 5 lentelėje. Respondentai pagal darbo stažą organizacijoje buvo suskirstyti į tris grupes: iki 3 metų ($n = 79$), nuo 3 iki 10 metų ($n = 63$) ir daugiau nei 10 metų ($n = 70$).

Rezultatai, taip pat pateikti 5-oje lentelėje, parodė, kad darbo stažas organizacijoje neatskleidė statistiškai reikšmingų skirtumų nė viename iš analizuotų kintamųjų ($p > 0,05$). Tai rodo, kad skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų perdegimo, psichologinio atsiribojimo nuo darbo, darbo reikalavimų bei darbo krūvio įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų skirtumai pagal darbo stažą organizacijoje (ANOVA rezultatai)

	<i>F</i>	<i>p</i>
DI naudojimas	1,433	0,241
DI suvoktas naudingumas	1,998	0,138
Darbo intensyvumas	0,063	0,939
Darbo planavimas ir sprendimų priėmimas	2,553	0,080
Karjeros ir žinių įgijimo reikalavimai	0,801	0,450
Įgūdžių vystymo reikalavimai	2,726	0,068

	<i>F</i>	<i>p</i>
Darbo krūvis (QWI)	0,558	0,573
Perdegimas	1,884	0,155
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	0,246	0,783

Pastaba. *F* – vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) statistika; *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo

3.1.4. Tyrimo kintamųjų įverčių skirtumai pagal organizacijos veiklos tipą

Toliau buvo norima nustatyti organizacijos veiklos tipo skirtumus, ir tam buvo taikyta vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA). Vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) rezultatai, kurie pateikti 6 lentelėje, parodė, kad organizacijos veiklos tipas yra statistiškai reikšmingai susijęs su dalimi tiriamų kintamųjų. Nustatyti reikšmingi skirtumai dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto jo naudingumo atžvilgiu. Didžiausi šių rodiklių vidurkiai buvo nustatyti verslo sektoriuje, tuo tarpu mažiausi – paslaugų sektoriuje, o pramonės sektorius dažniausiai užėmė tarpinę poziciją.

Taip pat nustatyta, kad darbo intensyvumas ir su darbu susijęs planavimas bei sprendimų priėmimas reikšmingai skyrėsi tarp sektorių, didžiausias reikšmes vėl fiksuojant pramonės ir verslo sektoriuose, o mažiausias – paslaugų sektoriuje. Su įgūdžių vystymu susiję reikalavimai taip pat reikšmingai skyrėsi, didžiausią jų lygį nustatant verslo sektoriuje. Galiausiai nustatyta, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo reikšmingai skyrėsi tarp sektorių, didžiausią atsiribojimo lygį fiksuojant verslo sektoriuje, o mažiausią – paslaugų sektoriuje.

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų skirtumai pagal organizacijos veiklos tipą (ANOVA rezultatai)

	Pramonės sektorius (n = 19)	Verslo sektorius (n = 125)	Paslaugų sektorius (n = 68)		
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dirbtinio intelekto naudojimas	3,00 (0,98)	3,38 (1,01)	2,69 (0,94)	11,201	< 0,001**
Dirbtinio intelekto suvoktas naudingumas	3,49 (1,05)	3,87 (0,97)	3,09 (1,15)	12,459	< 0,001**
Darbo intensyvumas	3,53 (1,07)	3,31 (1,13)	2,84 (1,14)	5,416	0,005*

	Pramonės sektorius (n = 19)	Verslo sektorius (n = 125)	Paslaugų sektorius (n = 68)		
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	3,26 (1,10)	3,06 (1,21)	2,81 (1,16)	5,144	0,007*
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	3,62 (0,69)	3,78 (0,76)	3,49 (0,84)	2,952	0,054
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	3,72 (0,64)	3,90 (0,78)	3,44 (0,79)	7,618	< 0,001**
Darbo krūvis	15,63 (5,00)	15,42 (5,77)	15,07 (5,22)	0,116	0,891
Perdegimas	2,69 (0,72)	2,51 (0,59)	2,44 (0,60)	1,254	0,288
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	3,01 (0,90)	3,38 (0,92)	2,97 (1,01)	4,651	0,011*

Pastaba. *F* – vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) statistika, parodanti tarpgrupinių ir vidinių dispersijų santykį; *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3.1.5. Tyrimo kintamųjų sąsajos su amžiumi

Amžiaus sąsajos su tyrimo kintamaisiais buvo vertinamos naudojant Pearson koreliacijos koeficientą. Gauti rezultatai pateikiami 7 lentelėje. Rezultatai parodė, kad amžius statistiškai reikšmingai siejasi tik su su įgūdžių įgijimu susijusiais darbo reikalavimais ($r = 0,171$, $p = 0,012$), tačiau ši sąsaja yra silpna. Tai rodo, kad vyresni darbuotojai šiek tiek dažniau patiria augančius reikalavimus prisitaikyti prie naujų darbo procesų ar įgūdžių.

Su kitais kintamaisiais, įskaitant dirbtinio intelekto naudojimą ir suvokiamą naudingumą, darbo intensyvumą, su darbu susijusį planavimą ir sprendimų priėmimą, darbo krūvį, perdegimą bei psichologinį atsiribojimą nuo darbo, statistiškai reikšmingų sąsajų nenustatyta ($p > 0,05$). Tai leidžia daryti išvadą, kad amžius šiame tyrime nėra svarbus veiksnys.

7 lentelė. Tyrimo kintamųjų ir amžiaus koreliacijų koeficientai.

	<i>r</i>	<i>p</i>
Dirbtinio intelekto naudojimas	-0,039	0,574

Dirbtinio intelekto suvoktas naudingumas	-0,081	0,240
Darbo intensyvumas	0,105	0,127
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	0,054	0,433
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,091	0,187
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,171	0,012*
Darbo krūvis	0,095	0,169
Perdegimas	-0,100	0,145
Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	-0,093	0,177

Pastaba. p – statistinio reikšmingumo lygmuo. * $p < 0,05$

3.2. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos

Siekiant įgyvendinti 2-ąją ir 3-ąją uždavinį, buvo tiriamos visų tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos, kurios buvo vertinamos naudojant Pearson koreliacijos koeficientą. Rezultatai pateikiami 8 lentelėje.

Gauti rezultatai parodė, kad dauguma darbo reikalavimų dimensijų tarpusavyje yra teigiamai ir statistiškai reikšmingai susijusios. Stipriausios sąsajos nustatytos tarp su karjera ir žinių įgijimu susijusių reikalavimų bei su įgūdžių įgijimu susijusių reikalavimų ($r = 0,64$, $p < 0,001$), taip pat tarp darbo intensyvumo ir darbo krūvio ($r = 0,60$, $p < 0,001$). Tai rodo, kad skirtingos darbo reikalavimų formos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje. Dirbtinio intelekto naudojimas buvo stipriai susijęs su suvokiamu jo naudingumu ($r = 0,81$, $p < 0,001$), o tai rodo, kad dažniau DI naudojantys darbuotojai taip pat linkę jį vertinti kaip naudingesnį. Taip pat nustatyta, kad perdegimas teigiamai siejasi su darbo reikalavimais, o psichologinis atsiribojimas nuo darbo yra silpnai neigiamai susijęs su kai kuriais darbo reikalavimais ir perdegimu (pvz., darbo intensyvumu: $r = -0,16$, $p < 0,05$; perdegimu: $r = -0,19$, $p < 0,001$). Dirbtinio intelekto naudojimas ir suvokiamas naudingumas turėjo statistiškai reikšmingas sąsajas su perdegimu kas reiškia, jog DI tyrime yra susijęs su darbuotojų perdegimu.

8 lentelė. Tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacijų koeficientai.

Nr.		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Dirbtinio intelekto naudojimas	—								
2	Dirbtinio intelekto suvoktas naudingumas	0,81**	—							
3	Darbo intensyvumas	0,29**	0,28**	—						
4	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	0,25**	0,29**	0,49**	—					
5	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,32**	0,30**	0,41**	0,45**	—				
6	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,32**	0,34**	0,40**	0,38**	0,64**	—			
7	Darbo krūvis	0,01	-0,03	0,60**	0,30**	0,30**	0,28**	—		
8	Perdegimas	0,21**	0,19**	0,37**	0,18**	0,28**	0,24**	0,37**	—	
9	Psichologinis atsiribojimas nuo darbo	-0,09	-0,04	-0,16*	-0,01	-0,06	-0,06	-0,16*	-0,19**	—

Pastaba. * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

3.3. Darbo reikalavimų ir dirbtinio intelekto kintamųjų prognostinė reikšmė perdegimui ir psichologiniam atsiribojimui

Siekiant įgyvendinti 2-ąją ir 3-ąją uždavinį, kuriuo buvo siekta nustatyti darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo darbe ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo sąsajas su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo ir perdegimu, buvo atliekamos regresinės analizės.

Prieš atliekant regresijos analizę, buvo įvertintos daugialypės regresijos prielaidos. Daugiakolinearumas buvo įvertintas naudojant dispersijos infliacijos koeficiento (VIF) vertes, kurios neviršijo priimtinių ribų ($VIF < 4$), o tai rodo, kad tarp prognozės kintamųjų nebuvo didelių tarpusavio koreliacijų. Įtakingų išskirtinių verčių buvimas buvo tiriamas naudojant Cooko atstumą. Visos Cooko atstumo vertės buvo žymiai mažesnės už kritinę ribą 1 (maksimalios vertės neviršijo 0,082), o tai rodo,

kad nė vienas atskiras stebėjimas neturėjo neproporcingos įtakos regresijos modeliams. Be to, buvo patikrinti standartizuoti liekaniniai dydžiai ir nustatyta, kad jie atitinka priimtinius intervalus (maždaug nuo -2,14 iki 2,40), o tai rodo, kad nėra ekstremalių išskirtinių verčių.

3.3.1. DI kintamųjų ir darbo reikalavimų sąsajos su perdegimu

Igyvendinant antrąjį tyrimo uždavinį, buvo nagrinėjama kaip DI naudojimas, DI suvoktas naudingumas ir darbo reikalavimau prognozuoja perdegimą. Išsamūs rezultatai pateikti 9-oje lentelėje. Nustatytas determinacijos koeficientas $R^2 = 0,20$, o visi nepriklausomi kintamieji kartu paaiškina 20,3 % perdegimo dispersijos ($F(7, 204) = 7,45, p < 0,001$). Tai rodo, kad modelis buvo statistiškai reikšmingas. Analizuojant atskirų kintamųjų prognozinę reikšmę nustatyta, kad perdegimą statistiškai reikšmingai prognozavo tik darbo krūvis ($\beta = 0,28, p < 0,001$). Tai reiškia, kad didesnis darbo krūvis siejasi su aukštesniu perdegimo lygiu. Kiti darbo reikalavimų kintamieji – darbo intensyvumas, su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas, su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai bei su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai – statistiškai reikšmingai perdegimo neprognozavo ($p > 0,05$). Taip pat nustatyta, kad nei dirbtinio intelekto naudojimas, nei suvoktas jo naudingumas nebuvo reikšmingi perdegimo prediktoriai ($p > 0,05$).

Taigi galima teigti, kad šiame modelyje pagrindinis perdegimo prognozavimo veiksnys buvo darbo krūvis, o dirbtinio intelekto kintamieji savarankiško poveikio perdegimo prognozavimui neturėjo.

9 lentelė. Darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo sąsajos su perdegimu

	Perdegimas		<i>F</i>	<i>p</i>	R^2
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>			
Darbo intensyvumas	0,15	0,136	7,45	<0,001*	0,20
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	-0,03	0,766			
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,09	0,273			
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,03	0,750			
Darbo krūvis	0,28	<0,001*			

DI suvoktas naudingumas	0,04	0,743
DI naudojimas	0,10	0,362

Pastaba. β – standartizuotas regresijos koeficientas; p – statistinio reikšmingumo lygmuo; F – modelio statistinis reikšmingumas; R^2 – determinacijos koeficientas. ** $p < 0,001$

3.3.2. DI kintamųjų ir darbo reikalavimų sąsajos su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo

Igyvendinant trečiąjį užduotį, buvo vertinama, ar DI naudojimas, DI suvoktas naudingumas ir darbo reikalavimai prognozuoja psichologinį atsiribojimą nuo darbo, rezultatai pateikiami 10 lentelėje. Regresinės analizės metu buvo nustatytas determinacijos koeficientas $R^2 = 0,074$, o visi nepriklausomi kintamieji kartu paaiškina 7,4 % psichologinio atsiribojimo variacijos ($F(7, 204) = 2,35, p = 0,025$). Tai rodo, kad modelis buvo statistiškai reikšmingas, tačiau paaiškina palyginti nedidelę priklausomo kintamojo dispersijos dalį. Analizuojant atskirų kintamųjų prognozinę reikšmę nustatyta, kad psichologinį atsiribojimą statistiškai reikšmingai prognozavo darbo intensyvumas ($\beta = 0,219, p = 0,044$) ir su darbu susijęs planavimas bei sprendimų priėmimas ($\beta = -0,323, p = 0,004$).

Kiti darbo reikalavimų kintamieji – su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai, su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai bei darbo krūvis – statistiškai reikšmingai psichologinio atsiribojimo neprognozavo ($p > 0,05$). Taip pat nustatyta, kad nei dirbtinio intelekto naudojimas, nei suvoktas jo naudingumas nebuvo reikšmingi psichologinio atsiribojimo prediktoriai ($p > 0,05$).

10 lentelė. Darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo sąsajos su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.

	Psichologinis atsiribojimas		F	p	R^2
	β	p			
Darbo intensyvumas	0,219	0,044*	2,35	0,025*	0,074
Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	-0,323	0,004*			
Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,010	0,910			
Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,027	0,767			

	Psichologinis atsiribojimas		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
	<i>β</i>	<i>p</i>			
Darbo krūvis	-0,091	0,301			
DI suvoktas naudingumas	0,036	0,762			
DI naudojimas	-0,124	0,284			

Pastaba. *β* – standartizuotas regresijos koeficientas; *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo; *F* – modelio statistinis reikšmingumas; *R*² – determinacijos koeficientas, * *p* < 0,05

3.4. Moderacijos analizės rezultatai

Šiame skyriuje pateikiami moderacijos analizės rezultatai, siekiant įvertinti, ar dirbtinio intelekto naudojimas ir suvoktas DI naudingumas keičia darbo reikalavimų ir darbuotojų gerovės rodiklių – perdegimo bei psichologinio atsiribojimo nuo darbo – sąsajas. Analizės atliktos remiantis moderuotos regresijos modeliais, taikant PROCESS makrokomandą (Hayes, 2022).

Buvo tikrinama, ar skirtingos darbo reikalavimų dimensijos – darbo intensyvumas, su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas, su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai, su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai bei darbo krūvis – sąveikauja su DI naudojimu ir DI suvoktu naudingumu, prognozuojant perdegimą ir psichologinį atsiribojimą nuo darbo. Visuose modeliuose vertintas tiek tiesioginis darbo reikalavimų ir DI kintamųjų poveikis, tiek jų sąveikos efektas.

3.4.1. Dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo vaidmuo sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir perdegimo

Siekiant įgyvendinti 4-ąjį uždavinį, kuriuo siekta nustatyti dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo vaidmenį sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir perdegimo, buvo analizuojamas DI naudojimo ir suvokto DI naudingumo kaip moderatoriaus vaidmuo. Buvo tikrinama, ar DI naudojimas ir suvoktas naudingumas keičia ryšį tarp skirtingų darbo reikalavimų dimensijų ir perdegimo. Moderacijos analizės atliktos atskirai kiekvienai darbo reikalavimų dimensijai, vertinant jų sąveiką su DI naudojimu ir poto su DI suvoktu naudingumu.

Pirmos moderacijos analizės buvo atliktos siekiant įvertinti, ar dirbtinio intelekto (DI) naudojimas keičia darbo reikalavimų ir perdegimo ryšį. Analizės rezultatai pateikiami 11 lentelėje. Rezultatai parodė, kad visi nagrinėti modeliai buvo statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$), o paaiškintos dispersijos dalis svyravo nuo 6,2 % iki 17,8 %, priklausomai nuo į modelį įtrauktų darbo reikalavimų. Vertinant pagrindinius efektus nustatyta, kad darbo krūvis buvo statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su perdegimu ($B = 0,041$, $p < 0,001$). Taip pat reikšmingas buvo darbo intensyvumo poveikis ($b = 0,209$, $p < 0,001$), o su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai taip pat reikšmingai prognozavo perdegimą ($b = 0,214$, $p < 0,001$). Tuo tarpu su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas bei su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai nebuvo statistiškai reikšmingai susiję su perdegimu ($p > 0,05$).

Analizuojant DI naudojimo poveikį nustatyta, kad kai kuriuose modeliuose jis buvo statistiškai reikšmingas perdegimo prediktorius (pvz., darbo krūvio modelyje: $B = 0,118$, $p = 0,002$), tačiau kituose modeliuose reikšmingumo nepasiekė ($p > 0,05$). Vertinant sąveikos efektus nustatyta, kad DI naudojimas nebuvo statistiškai reikšmingas moderatorius ($p > 0,05$).

11 lentelė. Dirbtinio intelekto naudojimo moderuojantis poveikis darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajoms

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
1.	Darbo krūvis	0,041	0,008	5,105	<0,001**	$R^2 = 0,178$; $F = 11,56$; $p < 0,001$ **
	DI naudojimas	0,118	0,038	3,095	0,002*	
	Darbo krūvis X DI naudojimas	0,004	0,008	0,439	0,661	
2.	Darbo intensyvumas	0,209	0,043	4,846	<0,001**	$R^2 = 0,062$; $F = 4,11$; $p = 0,007$ *
	DI naudojimas	0,063	0,041	1,537	0,126	
	Darbo intensyvumas X DI naudojimas	-0,011	0,037	-0,282	0,778	
3.	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	0,093	0,059	1,574	0,117	$R^2 = 0,062$; $F = 4,11$; $p = 0,007$ *
	DI naudojimas	0,100	0,043	2,315	0,022*	

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas X DI naudojimas	-0,031	0,051	-0,606	0,545	
	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,214	0,055	3,899	<0,001**	
4.	DI naudojimas	0,080	0,041	1,966	0,051	$R^2 = 0,113$; $F = 7,60$; $p < 0,001^{**}$
	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai X DI naudojimas	0,094	0,042	2,253	0,055	
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,150	0,058	2,583	0,011*	
5.	DI naudojimas	0,086	0,044	1,960	0,051	$R^2 = 0,077$; $F = 5,67$; $p = 0,001^{**}$
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai X DI naudojimas	0,009	0,046	0,202	0,840	

Pastaba. *B* – nestruktūruotas regresijos koeficientas, SE – standartinė paklaida, *t* – *t* statistikos reikšmė, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, R^2 – determinacijos koeficientas; *F* – modelio statistinis reikšmingumas. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Sekančios moderacijos analizės buvo atliktos siekiant įvertinti, ar suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas keičia darbo reikalavimų ir perdegimo ryšį. Analizės rezultatai pateikiami 12 lentelėje. Rezultatai parodė, kad visi modeliai buvo statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$), o paaiškintos dispersijos dalis svyravo nuo $R^2 = 0,054$ iki $R^2 = 0,176$. Vertinant pagrindinius efektus nustatyta, kad darbo krūvis ($B = 0,041$, $p < 0,001$), darbo intensyvumas ($B = 0,212$, $p < 0,001$), su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai ($B = 0,152$, $p = 0,005$) bei su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai ($B = 0,191$, $p = 0,001$) buvo statistiškai reikšmingi perdegimo prediktoriai. Tuo tarpu su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas nebuvo reikšmingai susijęs su perdegimu ($p > 0,05$). Suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas buvo statistiškai reikšmingai susijęs su perdegimu tik darbo krūvio modelyje ($B = 0,107$, $p = 0,003$), tačiau kituose modeliuose jo poveikis nepasiekė statistinio reikšmingumo ($p > 0,05$). Vertinant sąveikos efektus nustatyta, kad nei vienu atveju suvoktas DI naudingumas neveikė kaip

reikšmingas moderatorius ($p > 0,05$). Tai rodo, kad suvoktas DI naudingumas nekeičia darbo reikalavimų ir perdegimo ryšio stiprumo.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo reikalavimai išlieka pagrindiniais perdegimo prognozavimo veiksniais, o suvoktas DI naudingumas papildomos moderuojančios reikšmės šiame ryšyje neturi.

12 lentelė. Suvokto dirbtinio intelekto naudingumo moderuojantis poveikis darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajoms.

Modelio nr.	Kintamasis	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
1.	Darbo krūvis	0,041	0,008	5,234	<0,001**	$R^2 = 0,176$; $F = 10,39$; $p < 0,001^*$
	DI naudingumas	0,107	0,036	2,978	0,003*	
	Darbo krūvis $\times$ DI naudingumas	0,003	0,008	0,449	0,654	
2.	Darbo intensyvumas	0,212	0,043	4,987	<0,001**	$R^2 = 0,143$; $F = 11,69$; $p < 0,001^*$
	DI naudingumas	0,048	0,039	1,229	0,220	
	Darbo intensyvumas $\times$ DI naudingumas	-0,016	0,035	-0,438	0,662	
3.	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	0,092	0,059	1,550	0,123	$R^2 = 0,054$; $F = 3,34$; $p = 0,020^*$
	DI naudingumas	0,079	0,040	1,955	0,052	
	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas $\times$ DI naudingumas	-0,024	0,042	-0,566	0,572	
4.	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	0,191	0,056	3,439	0,001**	$R^2 = 0,091$; $F = 5,92$; $p = 0,001^{**}$
	DI naudingumas	0,067	0,038	1,754	0,081	
	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai $\times$ DI naudingumas	0,034	0,040	0,864	0,389	

Modelio nr.	Kintamasis	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	0,152	0,054	2,823	0,005*	
5.	DI naudingumas	0,067	0,040	1,663	0,098	$R^2 = 0,071$; $F = 5,04$; $p = 0,002^*$
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai × DI naudingumas	0,003	0,041	0,072	0,943	

Pastaba. B – nestruktūruotas regresijos koeficientas, SE – standartinė paklaida, *t* – *t* statistikos reikšmė, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, R^2 – determinacijos koeficientas; *F* – modelio statistinis reikšmingumas. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3.2.2. Dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo vaidmuo sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo

Siekiant įgyvendinti 5-ąjį uždavinį, kuriuo siekta nustatyti dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto dirbtinio intelekto naudingumo vaidmenį sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo, buvo taip pat atliekamos moderuotos regresijos analizės. Analizės atliktos atskirai kiekvienai darbo reikalavimų dimensijai, vertinant jų sąveiką su DI naudojimu ir poto su DI suvoktu naudingumu.

Pirma analizė buvo tirta patikrinti, ar dirbtinio intelekto naudojimas keičia darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo ryšį. Analizės rezultatai pateikiami 13 lentelėje. Rezultatai parodė, kad nei vienas iš analizuotų modelių nebuvo statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$), o paaiškintos dispersijos dalis buvo labai maža (R^2 svyravo nuo 0,008 iki 0,034). Tai rodo, kad darbo reikalavimai kartu su DI naudojimu menkai paaiškina psichologinio atsiribojimo variaciją.

Vertinant pagrindinius efektus nustatyta, kad tik darbo krūvis buvo statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su psichologiniu atsiribojimu ($B = -0,028$, $p = 0,025$), t. y. didesnis darbo krūvis siejasi su mažesniu gebėjimu atsiriboti nuo darbo. Kitų darbo reikalavimų – darbo intensyvumo, su darbu susijusio planavimo ir sprendimų priėmimo, su karjera ir žinių įgijimu susijusių reikalavimų bei su įgūdžių įgijimu susijusių reikalavimų – poveikis nebuvo statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$). Dirbtinio intelekto naudojimas taip pat nebuvo statistiškai reikšmingai susijęs su psichologiniu atsiribojimu visuose modeliuose ($p > 0,05$). O vertinant sąveikos efektus nustatyta, kad nei vienu atveju DI

naudojimas neveikė kaip reikšmingas moderatorius ($p > 0,05$). Tai rodo, kad DI naudojimas nekeičia darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo ryšio stiprumo.

13 lentelė. Dirbtinio intelekto naudojimo moderuojantis poveikis darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo sąsajoms

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
1.	Darbo krūvis	-0,028	0,013	-2,262	0,025*	$R^2 = 0,034$; $F = 2,01$; $p = 0,113$
	DI naudojimas	-0,078	0,070	-1,102	0,272	
	Darbo krūvis $\times$ DI naudojimas	-0,004	0,014	-0,317	0,751	
2.	Darbo intensyvumas	-0,147	0,083	-1,766	0,079	$R^2 = 0,026$; $F = 1,41$; $p = 0,241$
	DI naudojimas	-0,041	0,073	-0,565	0,572	
	Darbo intensyvumas $\times$ DI naudojimas	-0,010	0,080	-0,122	0,903	
3.	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	-0,014	0,093	-0,152	0,880	$R^2 = 0,008$; $F = 0,52$; $p = 0,672$
	DI naudojimas	-0,085	0,072	-1,187	0,237	
	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas $\times$ DI naudojimas	-0,026	0,091	-0,291	0,771	
4.	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	-0,032	0,110	-0,288	0,774	$R^2 = 0,009$; $F = 0,48$; $p = 0,698$
	DI naudojimas	-0,070	0,074	-0,947	0,345	
	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai $\times$ DI naudojimas	0,022	0,090	0,247	0,805	
5.	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	-0,023	0,102	-0,230	0,818	

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
	DI naudojimas	-0,061	0,073	-0,827	0,409	$R^2 = 0,019$; $F = 0,92$; $p = 0,434$
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai × DI naudojimas	0,102	0,082	1,239	0,217	

Pastaba. *B* – nestruktūruotas regresijos koeficientas, SE – standartinė paklaida, *t* – *t* statistikos reikšmė, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, R^2 – determinacijos koeficientas; F – modelio statistinis reikšmingumas. * $p < 0,05$

Paskutinės moderacijos analizės parodė ar suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas keičia darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo ryšį. Analizės rezultatai pateikiami 14 lentelėje. Rezultatai parodė, kad dauguma modelių nebuvo statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$), o paaiškintos dispersijos dalis buvo labai maža (R^2 svyravo nuo 0,004 iki 0,043), kas rodo, kad darbo reikalavimai ir suvoktas DI naudingumas silpnai paaiškina psichologinį atsiribojimą.

Vertinant pagrindinius efektus nustatyta, kad tik darbo krūvis buvo statistiškai reikšmingas psichologinio atsiribojimo prediktorius ($B = -0,030$, $p = 0,019$), rodantis, kad didėjant darbo krūviui, mažėja darbuotojų gebėjimas atsiriboti nuo darbo. Taip pat darbo intensyvumas buvo reikšmingas ($B = -0,166$, $p = 0,049$). Kiti darbo reikalavimai nebuvo reikšmingai susiję su psichologiniu atsiribojimu ($p > 0,05$). O tuo tarpu suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas nei viename modelyje nebuvo statistiškai reikšmingai susijęs su psichologiniu atsiribojimu ($p > 0,05$).

Vertinant sąveikos efektus nustatyta, kad nei vienu atveju suvoktas DI naudingumas neveikė kaip reikšmingas moderatorius ($p > 0,05$), todėl galima teigti, kad jis nekeičia darbo reikalavimų ir psichologinio atsiribojimo ryšio.

14 lentelė. Suvokto dirbtinio intelekto naudingumo moderuojantis poveikis darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajoms

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
1.	Darbo krūvis	-0,030	0,013	-2,358	0,019*	

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
	DI naudingumas	-0,032	0,066	-0,496	0,623	$R^2 = 0,043$;
	Darbo krūvis × DI naudingumas	-0,020	0,013	-1,483	0,140	$F = 2,74$; $p = 0,043^*$
2.	Darbo intensyvumas	-0,166	0,084	-1,974	0,049*	
	DI naudingumas	-0,008	0,075	-0,100	0,920	$R^2 = 0,027$;
	Darbo intensyvumas × DI naudingumas	-0,042	0,077	-0,544	0,587	$F = 1,51$; $p = 0,213$
3.	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas	-0,004	0,091	-0,045	0,964	
	DI naudingumas	-0,046	0,067	-0,682	0,496	$R^2 = 0,005$;
	Su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas × DI naudingumas	-0,050	0,069	-0,724	0,470	$F = 0,30$; $p = 0,825$
4.	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai	-0,062	0,111	-0,557	0,578	
	DI naudingumas	-0,026	0,071	-0,362	0,718	$R^2 = 0,005$;
	Su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai × DI naudingumas	-0,015	0,085	-0,179	0,858	$F = 0,29$; $p = 0,831$
5.	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai	-0,063	0,112	-0,566	0,572	$R^2 = 0,004$;
	DI naudingumas	-0,017	0,076	-0,229	0,819	$F = 0,23$; $p = 0,877$

Modelio nr.	Kintamasis	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Modelio rodikliai
	Su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai × DI naudingumas	0,018	0,080	0,229	0,819	

Pastaba. *B* – nestruktūruotas regresijos koeficientas, SE – standartinė paklaida, *t* – *t* statistikos reikšmė, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, *R*² – determinacijos koeficientas; *F* – modelio statistinis reikšmingumas. * *p* < 0,05

4. REZULTATŲ APTARIMAS

4.1. Darbo reikalavimų, DI kintamųjų ir gerovės rodiklių skirtumai pagal socialinius-demografinius veiksnus

Šio tyrimo tikslas buvo ištirti ryšius tarp darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo, suvokiamo dirbtinio intelekto naudingumo, perdegimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo. Aptarime pirmiausia nagrinėjama, ar šie kintamieji skyrėsi tarp skirtingų sociolinių ir demografinių grupių.

Socialinių-demografinių grupių palyginimai rodo, kad demografinės charakteristikos nebuvo stipriausi perdegimo ar psichologinio atsiribojimo paaiškinamieji veiksniai šiame tyrime. Reikšmingi skirtumai buvo pastebėti daugiausia konkrečiose darbo reikalavimų dimensijose ir su DI susijusiuose kintamuosiuose. Tai atitinka perdegimo sampratą, kuri pabrėžia, kad perdegimas yra pirmiausia lėtinio su darbu susijusio streso ir nepalankių darbo sąlygų pasekmė, o ne individuali asmeninė savybė. Lyčių skirtumai buvo nustatyti keliuose darbo reikalavimų aspektuose: moterys nurodė didesnę darbo intensyvumą, su įgūdžiais susijusius reikalavimus ir darbo krūvį. Tai iš dalies atitinka Blanco-Donoso ir kt. (2023) tyrimą, kuriame moterys taip pat pasižymėjo didesniu patiriamu darbo intensyvėjimu nei vyrai. Tačiau perdegimo ar psichologinio atsiribojimo srityje reikšmingų lyties skirtumų nenustatyta. Tai rodo, kad nors šio tyrimo imtyje moterys patyrė didesnius reikalavimus, šie skirtumai nebūtinai turėjo reikšmingas asociacijas su didesniu perdegimu ar mažesniu psichologiniu atsiribojimu. Darbo organizavimas buvo aiškiau susijęs su DI susijusiais kintamaisiais. Nuotoliniu būdu arba hibridiniu būdu dirbantys darbuotojai nurodė didesnę DI naudojimą ir didesnę suvokiamą DI naudingumą. Šis rezultatas atitinka naujausius tyrimus apie hibridines darbo aplinkas, kur DI įrankiai apibūdinami kaip vis labiau integruojami į užduočių palaikymą, veiklos stebėjimą, sprendimų priėmimą, grįžtamąjį ryšį ir darbuotojų patirties valdymą (Nanjundeswaraswamy et al., 2026). Tačiau hibridiniu ir nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai taip pat nurodė didesnius su įgūdžiais susijusius reikalavimus, kas gali rodyti, kad DI ir

skaitmenizuotas darbas gali reikalauti nuolatinio prisitaikymo, mokymosi ir technologinių kompetencijų. Organizacinių sektorių skirtumai taip pat buvo reikšmingi. Didesnis DI naudojimas ir suvokiamas DI naudingumas verslo sektoriuose gali atspindėti didesnę skaitmeninimą ir stipresnę DI integraciją į kasdienes darbo procesus. O tai gali būti aiškinama tuo, kad privatus sektorius dažnai greičiau diegia naujas technologijas nei viešasis sektorius. OECD (2025) pažymi, kad DI taikymas viešajame, paslaugų sektoriuje prasidėjo palyginti neseniai ir vis dar atsilieka nuo kai kurių privačių organizacijų.

4.2. Darbo reikalavimų, dirbtinio intelekto naudojimo, suvokto naudingumo ir darbuotojų gerovės sąsajos

Siekiant giliau suprasti tyrimo kintamųjų tarpusavio ryšius, analizėje pirmiausia buvo nagrinėjami koreliacijos modeliai, o vėliau atliktos tiesinės regresijos ir moderavimo analizės.

Koreliacijos rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai buvo pastebėti tarp darbo reikalavimų ir perdegimo. Šis rezultatas atitinka darbo reikalavimų ir išteklių modelį, kuris teigia, kad nuolatiniai darbo reikalavimai, tokie kaip darbo krūvis, laiko spaudimas ir kognityviniai reikalavimai, veda prie energijos išsekimo ir padidėjusios perdegimo rizikos (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Vėlesni tyrimai taip pat patvirtina, kad darbo reikalavimai yra viena iš pagrindinių perdegimą prognozuojančių veiksnių įvairiose profesijose (Lesener et al., 2020; Bakker et al., 2023). Tuo tarpu psichologinis atsiribojimas parodė silpnas tačiau vis tiek statistiškai reikšmingas neigiamas sąsajas su darbo intensyvumu ir darbo krūviu. Šie rezultatai atitinka streso veiksnių ir atsiribojimo modelį, kuris rodo, kad ne visi reikalavimai vienodai trukdo atsigavimui (ang. *recovery*), o labiausiai trukdo tie dėl kurių asmenys lieka „kognityviškai“ aktyvūs po darbo/ruminuoja apie darbą – pavyzdžiui galvoja apie neužbaigtas užduotis dėl didelio darbo krūvio (Sonnentag & Fritz, 2015; Sonnentag, 2018).

Kitas svarbus rezultatas iš koreliacijų analizės yra susijęs su dirbtinio intelekto kintamaisiais: DI naudojimas ir suvoktas DI naudingumas teigiamai koreliavo tiek su perdegimu, tiek su intensyvėjančiais darbo reikalavimais. Šie rezultatai sutampa ir su ankstesniais tyrimais apie darbo intensyvumą, kurie rodo, kad technologiniai pokyčiai, kaip dirbtinio intelekto įvedimas įmonėje, dažnai padidina darbo tempą ir kognityvinius reikalavimus, o ne juos sumažina (Mauno et al., 2023; Niazi et al., 2024). Taip pat, Liu ir kt. (2024) tyrime buvo nustatyta, kad DI naudojimas buvo susijęs su didesne perdegimo rizika, ypač esant dideliu darbo krūviu. Panašiai, Teng ir kt. (2024) parodė, kad su DI susijęs darbas gali padidinti perdegimą dėl su darbu susijusių apmąstymų. Dėl dirbtinio intelekto naudojimo ir suvokto naudingumo teigiamos koreliacijos su intensyvėjančiais darbo reikalavimais, galima numanyti, jog

dirbtinis intelektas gali pats veikti kaip viena iš darbą intensyvinančių veiksnių ir prisidėti prie reikalavimų kiekio.

Regresinė analizės rezultatai parodė, kad perdegimą reikšmingai prognozavo darbo krūvis. Šis rezultatas atitinka ankstesnius tyrimus, kuriuose darbo krūvis laikomas vienu iš patikimiausių perdegimą prognozuojančių veiksnių (Bakker & Demerouti, 2007; Lesener ir kt., 2020). Edú-Valsania ir kolegų (2022) taip pat savo tyrime pabrėžė, kad darbo krūvis yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kurie gali prisidėti prie perdegimo požymių. Kita regresinė analizė buvo daryta, norint išsiaiškinti, kas prognozuoja psichologinį atsiribojimą nuo darbo. Analizės rezultatai parodė, kad labiausiai atsiribojimą prognozavo darbo intensyvumas ir su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas. Ankstesni tyrimai taip pat rodo, kad psichologinį atsiribojimą lemia darbo reikalavimai, taip pat pridedami, jog kiti susiję veiksniai yra ribų valdymas, informacinių ir komunikacijų technologijų (IKT) naudojimas (Sonnentag & Fritz, 2015; Barber & Jenkins, 2014).

Nagrinėjant moderavimo analizių rezultatus, matoma, jog darbo reikalavimai turėjo tiesioginį poveikį perdegimui ir, kai kuriais atvejais, psichologiniam atsiribojimui. Tačiau nei DI naudojimas, nei suvokiamas DI naudingumas neturėjo reikšmės santykiui tarp darbo reikalavimų su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Pagal DR-I modelį teigiama, kad darbo ištekliai susilpnins ryšį tarp darbo reikalavimų ir neigiamų gerovės pasekmių (Bakker & Demerouti, 2007). Kadangi šiame tyrime DI nepalengvino darbo reikalavimų poveikio perdegimui ar psichologiniam atsiribojimui, tai reiškia, kad DI neveikė kaip ištekliai. Panašiai teigia ir Sadeghi (2025), kad DI gali kelti stresą, o Zhdanova ir Sveinbjornson (2025) parodė, kad suvokiamas naudingumas prognozuoja DI priėmimą, tačiau negarantuoja teigiamų gerovės rezultatų.

4.3. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos būsimiems tyrimams

Šis tyrimas turi keletą ribotumų. Pirmia, tyrime buvo taikomas skerspjūvio metodas, o tai reiškia, kad duomenys buvo renkami vienu laikotarpiu. Todėl, nors buvo rasti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp tyrimo kintamųjų, negalima daryti priežastinių išvadų. Ateityje atliekant tyrimus reikėtų taikyti tęstinio (longitudinio) tyrimo metodą ir nagrinėti ar darbo reikalavimai ir DI naudojimas leidžia prognozuoti perdegimo ir psichologinio atsiribojimo pokyčius laikui bėgant. Kitas ribotumas – tyrimo dalyviai buvo atrinkti patogiuoju sniego gniūžtės būdu, taip pat reikėtų turėti didesnę imtį ateityje.

Antra apribojimų dalis yra susijusi su dirbtiniu intelektu. Pirmiausia reikėtų dar labiau tikslinti kam naudojamas DI – informacijos paieškai, rašymui, sprendimų priėmimo paramai, automatizavimui, komunikacijai, veiklos stebėjimui ar užduočių valdymui – taip pat labai gali skirtis naudojimo dažnumas,

kuri svarbu stebėti. Rekomenduojama taip pat labiau atskirti sektorius, kuriuose asmenys dirba ir fokusuotis į tuos, kuriuose naudojimas yra didžiausias, tai yra technologijų, žiniasklaidos, telekomunikacijų ir draudimo, finansų sektoriai (McKinsey & Company, 2025). Šiuose sektoriuose DI dažnai tampa labiau standartiniu darbo proceso elementu, o ne individualiu pasirinkimu. Tai padėtų suprasti, kaip DI naudojimo intensyvumas, privalomumas (privaloma ar neprivaloma naudoti darbe) yra susijęs su darbuotojų perdegimu ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo ir kiek gali (ar negali) palengvinti kitus darbo reikalavimus. Taip yra svarbu nagrinėti kaip DI buvo diegiamas įmonėje – ar buvo atitinkami mokymai kaip naudoti DI, kokia ir ar buvo platinama komunikacija (gali lemti išankstines nuostatas apie DI), kiek suteikė autonomijos, pasitikėjimo DI naudoti, tai padėtų įvertinti kiek DI įvedimas įmonėje buvo darbuotojams kaip papildomas darbo reikalavimas susijęs su žinių ir įgūdžių įgijimu.

Trečia, psichologinis atsiribojimas gali reikalauti platesnio vertinimo. Būsimoose tyrimuose turėtų būti įtraukti kintamieji susiję su pasiekiamumu po darbo valandų, ribų valdymo preferencijos. Tai padėtų paaiškinti, kodėl kai kurie darbuotojai sugeba atsiriboti nepaisant didelių reikalavimų, o kiti po darbo valandų lieka psichologiškai darbe.

5. IŠVADOS

1. Moterys pasižymėjo didesniu darbo intensyvumu, su įgūdžių įgijimu susijusiais reikalavimais ir darbo krūviu nei vyrai. Hibridiniu ir nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dažniau naudojo dirbtinį intelektą, aukščiau vertino jo naudingumą ir pasižymėjo didesniais su įgūdžių įgijimu susijusiais reikalavimais nei biure dirbantys darbuotojai. Verslo sektoriuje dirbantys pasižymėjo didesniu dirbtinio intelekto naudojimu, suvoktu jo naudingumu, sprendimų priėmimu, su įgūdžių įgijimu susijusiais reikalavimais bei psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Darbo stažas organizacijoje nebuvo reikšmingai susijęs nė su vienu tyrimo kintamuoju, o amžius silpnai siejosi tik su įgūdžių įgijimu susijusiais reikalavimais.
2. Perdegimas buvo teigiamai susijęs su DI naudojimu, suvoktu DI naudingumu ir visais darbo reikalavimais. Tai rodo, kad kuo didesni darbo reikalavimai ir kuo dažnesnis DI naudojimas bei didesnis jo suvokiamas naudingumas, tuo didesnis perdegimas. Perdegimą geriausiai prognozavo darbo krūvis.
3. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo buvo neigiamai susijęs su darbo intensyvumu, darbo krūviu ir perdegimu. Tai rodo, kad didesnis darbo intensyvumas, darbo krūvis ir perdegimas yra susiję su mažesniu psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Psichologinį atsiribojimą geriausiai prognozavo su darbu susijęs planavimas bei sprendimų priėmimas ir darbo intensyvumas.
4. Dirbtinio intelekto naudojimas ir suvoktas dirbtinio intelekto naudingumas neturėjo reikšmės darbo reikalavimų sąsajoms su perdegimu ir psichologiniu atsiribojimo nuo darbo.

LITERATŪRA

Aazam, M., Zeadally, S., & Harras, K. A. (2018). Deploying fog computing in industrial internet of things and industry 4.0. *IEEE Transactions on Industrial Informatics*, 14(10), 4674-4682.

Al-Dhaen, F., Hou, J., Rana, N. P., & Weerakkody, V. (2023). Advancing the understanding of the role of responsible AI in the continued use of IoMT in healthcare. *Information Systems Frontiers*, 25(6), 2159–2178. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10193-x>

AlOqaily, A. N., Qawasmeh, E. F., & Tawalbeh, J. (2025). The effect of implementing AI on job burnout through the mediating role of work-life balance in the context of HRM. *Economics - Innovative and Economics Research Journal*, 13(2), 465–484. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0049>

Asfahani, A. M. (2022). The impact of artificial intelligence on industrial-organizational psychology: A systematic review. *The Journal of Behavioral Science*, 17(3), 125–139.

Babashahi, L., Barbosa, C. E., Lima, Y., Lyra, A., Salazar, H., Argôlo, M., de Almeida, M. A., & de Souza, J. M. (2024). *DI in the workplace: A systematic review of skill transformation in the industry*. *Administrative Sciences*, 14, Article 127. <https://doi.org/10.3390/admsci14060127>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Burnout and work engagement: The JD-R perspective. *Annual Review of Organizational Psychology*.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.

Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>

Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 259–270.

Bendixen, L., & Scheel, T. (2024). The long-term effects of job demands on psychological detachment and health: The moderating role of leader behaviour. *Work & Stress*, 38(2), 182-201.

Blanco-Donoso, L. M., Hodzic, S., Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., & Kubicek, B. (2023). Work intensification and its effects on mental health: the role of workplace curiosity. *The Journal of psychology*, 157(7), 423-450.

Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 2*, 2, 221-238.

Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human relations*, 76(5), 657-688.

Calvino, F., Reijerink, J., & Samek, L. (2025). The effects of generative AI on productivity, innovation and entrepreneurship. *OECD Artificial Intelligence Papers*.

Chen, A., Yang, T., Ma, J., & Lu, Y. (2023). Employees' learning behavior in the context of AI collaboration: A perspective on the job demand-control model. *Industrial Management & Data Systems*, 123(8), 2169–2194.

Cho, A., Cha, C., & Baek, G. (2024). Development of an artificial intelligence–based tailored mobile intervention for nurse burnout: Single-arm trial. *Journal of Medical Internet Research*, 26, e54029. <https://doi.org/10.2196/54029>

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 13(3), 319-340.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.

Fadare, O. O., Doucette, W. R., Gaither, C. A., Schommer, J. C., Arya, V., Bakken, B. K., ... & Witry, M. J. (2022). Exploring the moderating role of job resources in how job demands influence burnout and professional fulfillment among US pharmacists. *Research in social and administrative pharmacy*, 18(10), 3821-3830.

Hayes, A. F. (2022). Counterfactual/potential outcomes “causal mediation analysis” with treatment by mediator interaction using PROCESS. *Canadian Centre for research analysis and methods technical report*, 1-12.

Hashem, R., Ali, N., El Zein, F., Fidalgo, P., & Abu Khurma, O. (2024). AI to the rescue: Exploring the potential of ChatGPT as a teacher ally for workload relief and burnout prevention. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 19, 23.

Ibarra, D., Ganzarain, J., & Igartua, J. I. (2018). Business model innovation through Industry 4.0: A review. *Procedia manufacturing*, 22, 4-10.

Issa, H., Jaber, J., & Lakkis, H. (2024). Navigating AI unpredictability: Exploring technostress in AI-powered healthcare systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 202, 123311.

Jeong, J., Kim, S., Pan, L., Hwang, D., Kim, D., Choi, J., Kwon, Y., Yi, P., Jeong, J., & Yoo, S.-J. (2025). Reducing the workload of medical diagnosis through artificial intelligence: A narrative review. *Medicine*, 104(6), e41470

Jia, J., Ning, X., & Liu, W. (2025). *The consequences and theoretical explanation of workplace DI on employees: A systematic literature review*. *Journal of Digital Management*, 1, Article 14. <https://doi.org/10.1007/s44362-025-00016-3>

Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., Bu, N., Jiang, X., & Wang, K. (2021). Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 717–734. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0789>

Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Job demands in a changing world of work. In *Research handbook on work and well-being* (pp. 59-76). Edward Elgar Publishing.

Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2014). 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*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

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.

Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Žiedelis, A. (2023). Pressed to overwork to exhaustion? The role of psychological detachment and exhaustion in the context of teleworking. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), 875-892.

Lazauskaitė-Zabielskė, J., Žiedelis, A., Jakštienė, R., Urbanavičiūtė, I., & De Witte, H. (2023). The Lithuanian version of the Burnout Assessment Tool (BAT-LT): psychometric characteristics of the primary and secondary symptoms scales. *Frontiers in psychology*, 14, 1287368.

Leigh, N. G., Kraft, B., & Lee, H. (2020). Robots, skill demand and manufacturing in US regional labour markets. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), 77-97.

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2020). The job demands-resources model: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 74–92.

Liu, H., Ding, N., Li, X., Chen, Y., Sun, H., Huang, Y., Liu, C., Ye, P., Jin, Z., Bao, H., & Xue, H. (2024). Artificial intelligence and radiologist burnout. *JAMA Network Open*, 7(11), e2448714. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.48714>

Liu, X., et al. (2024). AI use and burnout in radiology. *Radiology Journal*.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mauno, S., et al. (2023). Work intensification and employee well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*.

Mauno, S., Herttalaampi, M., Minkkinen, J., Feldt, T., & Kubicek, B. (2023). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work & Stress*, 37(1), 100–125. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>

McKinsey & Company. (2025). *The state of AI: How organizations are rewiring to capture value*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-value>

Meduri, K., Nadella, G. S., Gonaygunta, H., Kumar, D., Addula, S. R., Satish, S., Maturi, M. H., & Rehman, S. U. (2024). Human-centered AI for personalized workload management: A multimodal approach to preventing employee burnout. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(9), 6918. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i9.6918>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 15-44), Psychology Press.

Mellner, C., Osika, W., & Niemi, M. (2022). Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-nonwork boundary control, and work-life balance: A randomized controlled trial. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(4), 493–507

Microsoft & LinkedIn. (2024). *AI at work is here. Now comes the hard part: 2024 work trend index annual report*. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>

Nanjundeswaraswamy, T. S., et al. (2025). AI and employee well-being in hybrid work. *Journal of Organizational Effectiveness*.

Niazi, A., Memon, M. A., Sarwar, N., Obaid, A., Mirza, M. Z., & Amjad, K. (2024). Work intensification: A systematic review of studies from 1989 to 2022. *Work*, 77, 769–787. <https://doi.org/10.3233/WOR-230193>

OECD (2025), *Governing with Artificial Intelligence: The State of Play and Way Forward in Core Government Functions*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/795de142-en>.

Paško, Ł., Mądzieli, M., Stadnicka, D., Dec, G., Carreras-Coch, A., Solé-Beteta, X., ... & Atzeni, D. (2022). Plan and develop advanced knowledge and skills for future industrial employees in the field of artificial intelligence, internet of things and edge computing. *Sustainability*, 14(6), 3312.

Pereira, V., Hadjielias, E., Christofi, M., & Vrontis, D. (2023). *A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective*. *Human Resource Management Review*, 33, Article 100857. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>

Pettersson, F., Siljebo, J., Wolming, S., & Ferry, M. (2024). A validated questionnaire for measuring digitalization as sociocultural change in educational contexts. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 41(4), 359-370.

Pindek, S., Shen, W., Gray, C. E., & Spector, P. E. (2023). Clarifying the inconsistently observed curvilinear relationship between workload and employee attitudes and mental well-being. *Work & Stress*, 37(2), 195–221. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2120562>

Probst, T., Shoss, M., Bankins, S., Behrend, T., Dragano, N., Jetha, A., Koopman, J., Selenko, E., Tang, P. M., Tay, L., van den Broek, A., Vietas, J., et al. (2026). Aligning artificial intelligence with worker health, well-being, and safety: An occupational health psychology agenda. *Occupational Health Science*, 10, Article 15. <https://doi.org/10.1007/s41542-026-00262-5>

Qiu, H., Li, M., Bai, B., Wang, N., & Li, Y. (2022). The impact of AI-enabled service attributes on service hospitableness: The role of employee physical and psychological workload. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1374–1398. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2021-0960>

Reilly, P. (2018). The impact of artificial intelligence on the HR function. Which way now for HR and organisational changes, 41-58.

Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2023). Artificial-intelligence-supported reduction of employees' workload to increase the company's performance in today's VUCA environment. *Sustainability*, 15(6), 5019. <https://doi.org/10.3390/su15065019>

Sadeghi, S. (2025). Employee well-being in the age of AI: Perceptions, concerns, behaviors, and outcomes.

Safstrom, M., & Hartig, T. (2013). Psychological detachment in the relationship between job stressors and strain. *Behavioral sciences*, 3(3), 418-433.

Savolainen, I., Ylinen, L., Grönroos, R., & Oksanen, A. (2026). DI transformation in working life: A systematic review of usage and attitudes towards DI among workers. *Digital Business*, 6, Article 100162. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2025.100162>

Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 9495.

Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox. *Current Directions in Psychological Science*.

Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36. <https://doi.org/10.1002/JOB.1924>.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.

Teng, R., Zhou, S., Zheng, W., & Ma, C. (2024). Artificial intelligence (AI) awareness and work withdrawal: Evaluating chained mediation through negative work-related rumination and emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(7), 2311–2326. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2023-0240>

Triantoro, T., Przegalinska, A., & Kovbasiuk, A. (2023). HUMAN-AI COLLABORATION IN THE CONTEMPORARY WORKPLACE: THE JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL PERSPECTIVE. *36th Bled eConference Digital Economy and Society: The Balancing Act for Digital Innovation in Times of Instability*, 793.

Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). DI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, 199, 115584. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>

Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2023). Relationship between daily work connectivity behavior after hours and work–leisure conflict: Role of psychological detachment and segmentation preference. *PsyCh Journal*, 12(2), 250-262.

World Health Organization. (2019). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases.

Zhdanova, L., & Sveinbjornson, E. (2025). Expanding the technology acceptance model: Trust as a mediator in the relationship between environmental factors and intent to use narrow AI. *Organizational Psychology*, 15(1), 86–103. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2025-15-1-86-103>

PRIEDAI

1 priedas. DIRBTINIO INTELEKTO (DI) NAUDOJIMO DEKLARACIJA

Studentės vardas ir pavardė: Gabija Šalkauskaitė

Baigiamojo darbo tema: Dirbtinis intelektas darbe ir darbuotojų savijauta

Vadovaudamasi „*Dirbtinio intelekto naudojimo Vilniaus universitete gairėmis*“, patvirtinu, kad rengdama šį baigiamąjį darbą:

1. **Prisiimu atsakomybę** už viso darbe pateikto turinio kūrimą ir jo originalumą. Patvirtinu, kad generatyvinio DI įrankiai buvo naudojami tik kaip pagalbinė priemonė, o ne kaip darbo bendraautoris ar autorius.
2. **Atlikau turinio patikrą (validaciją).** Visa DI pateikta informacija buvo patikrinta pirminiuose šaltiniuose.
3. **Užtikrinau duomenų saugą.** Į DI sistemas nekėliau konfidencialių tyrimo duomenų, asmens duomenų ar nepublikuotos medžiagos.

Darbe dirbtinis intelektas panaudotas:

Naudojimo sritis	Panaudotas / nenaudotas	Panaudoti DI įrankiai	Kita svarbi informacija
Literatūros paieškai	☐ <u>Panaudota</u> ☐ Nenaudota	ChatGPT 5.5	☐ <u>Patvirtinu, kad susipažinau su pirminiais į darbą įtrauktais literatūros šaltiniais</u>
Tyrimo stimulinės medžiagos kūrimui	☐ Panaudota ☐ <u>Nenaudota</u>		
Santraukos vertimui į anglų kalbą	☐ <u>Panaudota</u> ☐ Nenaudota	ChatGPT 5.5	

Gramatinių klaidų paieškai	☐ <u>Panaudota</u> ☐ Nenaudota	ChatGPT 5.5	
----------------------------	--	-------------	--

Data: 2026-05-09

2 priedas. Faktorių analizės rezultatai

15 lentelė. *Faktorinė intensyvėjančių darbo reikalavimų klausimyno tiriamosios analizės su Varimax sukiniu teiginių svoriai.*

Teiginiai	Faktoriai			
	1 faktorius (darbo intensyvumas)	2 faktorius (su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas)	3 faktorius (su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai)	4 faktorius (su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai)
1 teiginys		.853		
2 teiginys		.894		
3 teiginys		.874		
4 teiginys		.722		
5 teiginys		.715		
6 teiginys			.598	
7 teiginys			.874	
8 teiginys			.849	
9 teiginys			.865	
10 teiginys			.773	
11 teiginys	.853			
12 teiginys	.730			
13 teiginys	.831			

Teiginiai	Faktoriai			
	1 faktorius (darbo intensyvumas)	2 faktorius (su darbu susijęs planavimas ir sprendimų priėmimas)	3 faktorius (su karjera ir žinių įgijimu susiję reikalavimai)	4 faktorius (su įgūdžių įgijimu susiję reikalavimai)
14 teiginys	.751			
15 teiginys	.524			
16 teiginys				.593
17 teiginys				.921
18 teiginys				.887
19 teiginys				.733