

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ȘI PIATA MUNCII: O EVALUARE A IMPACTULUI ASUPRA ANGAJAȚILOR

Silvia-Melania GAL
ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI, ROMÂNIA
Facultatea de Management

DOI: 10.24818/MSWP.2025.07

Rezumat: Acest studiu analizează modul în care percepțiile angajaților influențează adoptarea și eficiența percepută a inteligenței artificiale (AI) la locul de muncă. Folosind o abordare PLS-SEM, modelul propus explorează relațiile dintre patru construcții cheie: utilitatea percepută a AI (PUAI), intenția de a utiliza AI (IUAI), utilizarea efectivă a AI (UAI) și eficacitatea percepută (EFIC). Vârsta a fost, de asemenea, inclusă ca o variabilă de control. Pe baza datelor de la 204 respondenți, rezultatele susțin un model structural care trasează o cale de la percepție la comportament și, în cele din urmă, la performanța percepută. Constatările arată că ușurința de utilizare percepută (UUI) îmbunătățește PUAI, care la rândul său modelează IUAI. Această intenție influențează semnificativ UAI, care contribuie apoi la EFIC. Aceste relații se aliniază cu cadrele stabilite, cum ar fi modelul de acceptare a tehnologiei (TAM). În plus, analiza arată că vârsta are o influență negativă asupra tuturor constructelor cheie, sugerând că persoanele mai tinere percep AI ca fiind mai utilă, sunt mai înclinate să o utilizeze și o consideră mai eficientă. Aceste diferențe între generații subliniază necesitatea unor strategii diferențiate în formarea și implementarea AI. Dintr-o perspectivă practică, studiul oferă informații pentru organizațiile care doresc să alinieze integrarea AI cu pregătirea angajaților. Acesta subliniază importanța abordărilor personalizate care țin cont de diversitatea demografică pentru a promova adoptarea echitabilă, a reduce rezistența și a spori productivitatea bazată pe AI.

Cuvinte cheie: AI, tehnologie, eficiență, PLS-SEM.

Abstract: This study investigates how employee perceptions influence the adoption and perceived effectiveness of artificial intelligence (AI) in the workplace. Employing a PLS-SEM approach, the proposed model explores the relationships among four key constructs: perceived usefulness of AI (PUAI), intention to use AI (IUAI), actual use of AI (UAI), and perceived effectiveness (EFIC). Age was also included as a control variable. Based on data from 204 respondents, the results support a structural model that traces a path from perception to behavior and, ultimately, to perceived performance. Findings reveal that perceived ease of use (UUI) enhances PUAI, which in turn shapes IUAI. This intention significantly influences UAI, which then contributes to EFIC. These relationships align with established frameworks such as the Technology Acceptance Model (TAM). Additionally, the analysis shows that age has a negative influence on all key constructs, suggesting that younger individuals perceive AI as more useful, are more inclined to use it, and find it more effective. These generational differences underscore the need for differentiated strategies in AI training and implementation. From a practical perspective, the study offers insights for organizations aiming to align AI integration with employee readiness. It emphasizes the importance of tailored approaches that account for demographic diversity to foster equitable adoption, reduce resistance, and enhance AI-driven productivity.

Keywords: AI, technology, efficiency, PLS-SEM.

JEL Classification: J24, O33, J23, J21, J83, O32.

1. Introducere

Lumea asistă la începutul unei noi revoluții industriale, care se așteaptă să aibă un impact profund asupra industriilor din întreaga lume. Aceasta este o nouă eră a creării unei legături între lumea fizică și cea digitală, a consolidării interacțiunilor om-mașină și a promovării automatizării prin integrarea mașinilor inteligente și a software-ului inteligent (Pereira et al., 2023).

Evoluția impresionantă a inteligenței artificiale (AI) din ultima perioadă a condus la apariția unor oportunități importante pentru multe persoane și într-o multitudine de domenii (Mircioiu, 2024). AI își are rădăcinile în filosofie, matematică, calcul, psihologie și neuroștiințe, devine noua normalitate atât în industria prelucrătoare, cât și în cea a serviciilor.

Scopul său se extinde dincolo de simularea gândirii umane - urmărește să echipeze mașinile cu capacitatea de a procesa informații în mod autonom, de a rezolva probleme complexe și de a acționa pe baza datelor din mediul lor. Aplicații precum învățarea automată, robotica inteligentă,

sistemele de raționament logic și mediile virtuale reflectă prezența tot mai mare a AI la locul de muncă, susținând performanța, automatizarea și inovarea digitală (Pereira et al., 2023).

AI este o prezență tot mai mare în societate, industrii și organizații, făcându-și simțită necesitatea tot mai mult în deciziile și practicile manageriale. Tehnologiile AI sunt în prezent în poziția de laboratoare ale căror instrumente servesc la îndeplinirea unei multitudini de sarcini și funcții. Cu toate acestea, ființele umane sunt pilonii de bază care fac lucrurile să se întâmple, deoarece procesul de selectare și utilizare a instrumentelor adecvate circumstanțelor organizaționale întâlnite depinde de individ. Înțelegerea limitelor sale și utilizarea sa conștientă pot duce la atingerea unor niveluri mai ridicate de performanță managerială (Popa et al., 2025).

În prezent, pe măsură ce AI continuă să se dezvolte rapid și să fie tot mai bine integrată la locul de muncă, aceasta creează atât oportunități semnificative, cât și preocupări serioase pentru angajați. Companiile adoptă tehnologiile AI pentru a crește eficiența, a automatiza sarcinile repetitive și a reduce costurile. Cu toate acestea, aceste evoluții aduc, de asemenea, nesiguranță în rândul lucrătorilor în ceea ce privește siguranța locului de muncă, cerințele de calificare și perspectivele de carieră pe termen lung. Prin urmare, relația dintre AI și piața muncii a devenit un subiect din ce în ce mai relevant atât în dezbaterile publice, cât și în cercetarea academică.

În ciuda volumului tot mai mare de literatură privind AI și automatizarea, există încă o deficiență în înțelegerea modului în care angajații percep ei înșiși aceste schimbări. Acest studiu abordează două întrebări-cheie de cercetare: Cum percep angajații integrarea AI în mediul lor de lucru? și Cum influențează aceste percepții intenția lor de a utiliza AI, comportamentul lor real de utilizare și eficiența percepută a sistemelor AI?

Pentru a explora aceste întrebări, studiul aplică modelul de acceptare a tehnologiei (TAM), încorporând constructe-cheie precum utilitatea percepută, intenția de utilizare și utilizarea efectivă a AI. Acesta integrează, de asemenea, ușurința percepută de utilizare (prezentată în mod obișnuit în extensiile TAM) și introduce vârsta ca o variabilă de control pentru a explora diferențele generazionale în adoptarea AI.

Contribuția majoră a acestui studiu constă în aplicarea contextuală a TAM la tehnologiile AI, oferind perspective asupra modului în care angajații percep și interacționează cu aceste instrumente. O a doua contribuție este includerea vârstei ca variabilă de control, permițând examinarea diferențelor generazionale în percepție, intenție și utilizare. Împreună, aceste elemente adaugă noutate și relevanță modelului în cadrul domeniului mai larg al cercetării privind acceptarea tehnologiei.

Această cercetare se concentrează în special pe evaluarea percepțiilor angajaților cu privire la AI la locul de muncă, examinând modul în care aceste percepții influențează intenția lor de a utiliza AI, comportamentul real de utilizare și eficiența percepută. În plus, acesta explorează diferențele de generație în adoptarea AI, subliniind modul în care angajații mai tineri pot fi mai înclinați să perceapă AI în mod pozitiv și să o utilizeze mai eficient. Astfel, studiul contribuie la o mai bună înțelegere a modului în care AI remodelează forța de muncă în diverse dimensiuni.

Prin intermediul acestui studiu, furnizăm dovezi privind modul în care AI afectează percepțiile angajaților și dinamica locului de muncă. Aceste perspective pot ajuta organizațiile să își pregătească mai bine forța de muncă pentru integrarea AI prin oferirea de formare specifică, promovarea unei culturi a adaptabilității și crearea unor medii favorabile. Înțelegerea acestor perspective ale angajaților permite întreprinderilor să pună în aplicare AI în moduri care sunt atât eficiente, cât și responsabile din punct de vedere social.

Prin urmare, această cercetare pune în lumină latura umană a transformării tehnologice. Prin înțelegerea modului în care angajații percep și răspund la AI la locul de muncă, organizațiile pot elabora strategii mai favorabile incluziunii și mai durabile pentru viitorul muncii.

2. Inteligența artificială la locul de muncă: percepții, intenții și impact

Pe măsură ce AI și tehnologiile de automatizare evoluează, locul de muncă se confruntă cu o transformare profundă. Integrarea tehnologiei inteligente, a AI, a roboticii și a algoritmilor nu mai este o perspectivă de viitor ci este o realitate actuală care influențează modul în care angajații își percep rolurile, își planifică carierele și își evaluează securitatea locului de muncă pe termen lung. Aproape jumătate din toate locurile de muncă ar putea fi afectate de aceste tehnologii în următorul deceniu, nu numai pe piețele forței de muncă slab calificate, ci și în rolurile de servicii din clasa de mijloc considerate în mod tradițional sigure (Brougham & Haar, 2017).

2.1. Analiză bibliometrică a cercetărilor privind AI și piața muncii

Pentru a obține o privire de ansamblu asupra interesului academic actual în relația dintre AI și piața muncii, am efectuat o analiză bibliometrică utilizând Web of Science Core Collection (Clarivate Analytics, 2024). Analiza bibliometrică este o metodă cantitativă care aplică instrumente statistice pentru a evalua modelele, tendințele și impactul din literatura științifică. Această abordare permite cercetătorilor să evalueze sistematic dezvoltarea și domeniile de interes dintr-un anumit domeniu (Donthu et al., 2021).

Două combinații de cuvinte-cheie au fost utilizate pentru căutare: „Artificial Intelligence” AND „Employment” și „Artificial Intelligence” AND „Labor Market”. Prima căutare a generat un total de 1 088 de rezultate, în timp ce a doua a obținut 225 de rezultate, confirmând relevanța și interesul în creștere pentru acest domeniu de cercetare.

Tendințele de publicare identificate în ambele căutări de cuvinte-cheie evidențiază tendințe semnificative. Căutarea „AI și forța de muncă” arată o creștere accentuată a interesului pentru cercetare începând din 2021, culminând cu un vârf de aproape 300 de publicații în 2024. Acest lucru reflectă relevanța academică și practică în creștere a subiectului, în special în contextul transformării digitale în urma pandemiei COVID-19. În comparație, rezultatele pentru „AI și piața muncii” indică o creștere mai moderată, dar constantă a interesului, cu cel mai mare număr de publicații (73) înregistrat tot în 2024. În timp ce cercetările legate de ocuparea forței de muncă demonstrează un volum mai mare în general, ambele tendințe confirmă faptul că intersecția dintre AI și muncă capătă amploare ca temă-cheie în comunitatea științifică. Evoluția publicațiilor rezultate în urma celor două căutări bibliometrice este ilustrată în Figura 1 și Figura 2.

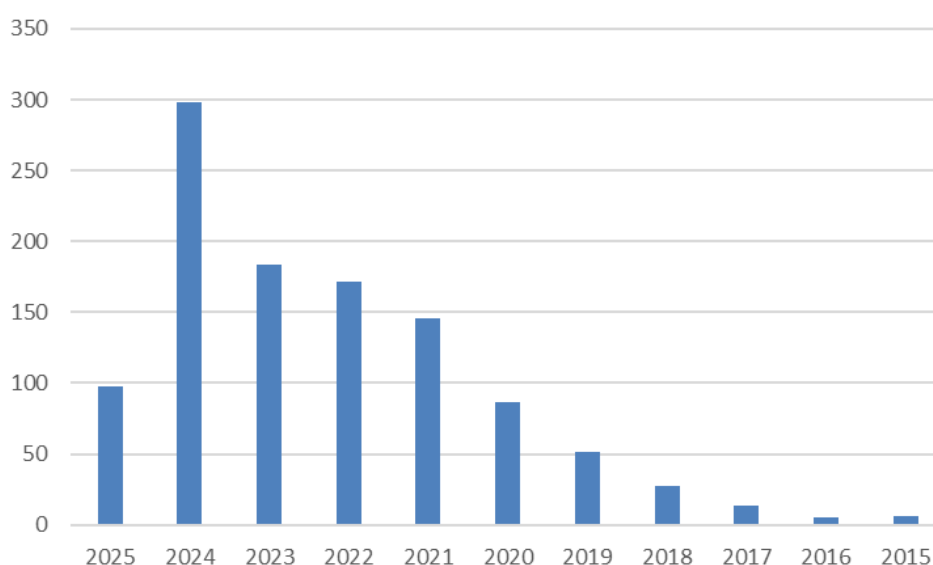


Fig. 1. Evoluția anuală pentru căutarea „AI și forța de muncă”

Sursă: realizat de autor

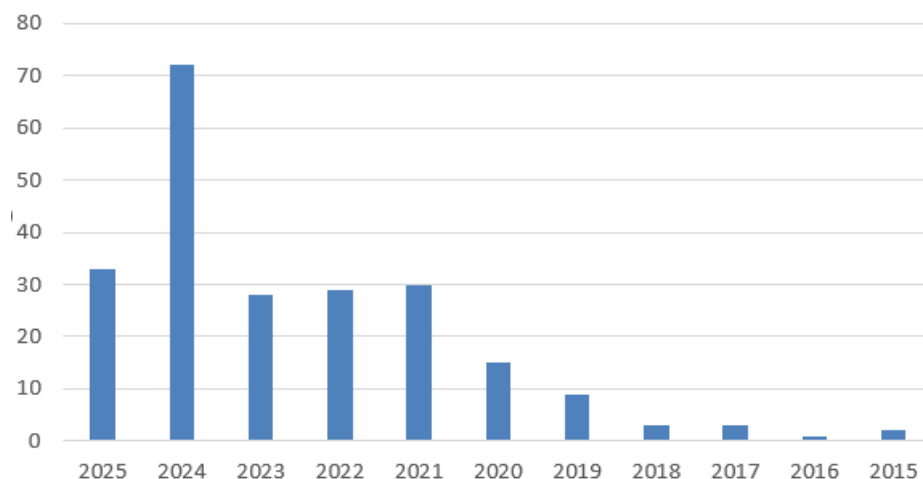


Fig. 2. . Evoluția anuală pentru căutarea „AI și piața muncii”

Sursă: realizat de autor

Aceste rezultate indică faptul că, deși ambele subiecte sunt studiate din ce în ce mai mult, forței de muncă tinde să primească o atenție mai mare. Acest lucru se poate datora relației sale mai strânse cu comportamentul organizațional și gestionarea resurselor umane, în timp ce piața muncii poate fi abordată mai mult dintr-o perspectivă economică. În general, creșterea constantă a cercetării în ambele domenii consolidează importanța AI ca forță transformatoare în lumea muncii.

2.2. Ușurința de utilizare percepută și utilitatea percepută a AI

Utilitatea percepută reprezintă măsura în care un serviciu este perceput ca fiind benefic prin îndeplinirea rapidă și fiabilă a unei sarcini specifice. Studiile au arătat că utilitatea percepută este unul dintre cei mai puternici predictorii și rămâne un factor semnificativ care determină intenția de a utiliza o nouă tehnologie. În cazul în care o persoană crede că utilizarea noului sistem va spori eficiența și eficacitatea sau va oferi un control mai mare asupra muncii, este mai probabil ca inovația să fie adoptată. Acest lucru este cu atât mai adevărat în cazul AI, deoarece chatbot-urile să aibă succes, acestea trebuie să ajute utilizatorii să rezolve o sarcină sau să atingă un obiectiv concret într-un mod eficient și facil. Cu alte cuvinte, acestea trebuie să fie ușoare, rapide și convenabile (Dabbous et al., 2022).

Una dintre premisele fundamentale ale acceptării tehnologiei este corelația dintre cât de ușor este de utilizat un sistem și cât de util este perceput a fi acesta. Modelul de acceptare a tehnologiei, dezvoltat de Davis (1989), afirmă că ușurința de utilizare percepută influențează semnificativ utilitatea percepută, care, la rândul său, afectează intenția comportamentală de a utiliza un sistem. În acest model, ușurința de utilizare este înțeleasă ca măsură în care o persoană consideră că utilizarea unui anumit sistem nu ar necesita efort, în timp ce utilitatea percepută poate fi descrisă drept măsura în care o persoană crede că utilizarea unui anumit sistem i-ar îmbunătăți performanța la locul de muncă. Constatările lui Davis (1989) sugerează că, atunci când persoanele percep un sistem ca fiind ușor de utilizat, este mai probabil să îl considere util, în special în primele etape ale implementării tehnologiei, când familiaritatea cu instrumentul este încă în curs de dezvoltare.

Studiile ulterioare au confirmat în mod repetat această asocieră. De exemplu, Venkatesh și Davis (2000) au propus o extindere a modelului de acceptare a tehnologiei și au arătat că ușurința de utilizare percepută are atât un efect indirect, cât și unul direct asupra utilității percepute. Prin reducerea complexității, sistemele care sunt percepute ca fiind ușor de utilizat limitează surplusul cognitiv și permit utilizatorului să facă mai multe într-un timp mai scurt și cu mai puțin efort. Desigur, acest lucru nu numai că contribuie la adoptarea tehnologiei, dar îmbunătățește și percepția că sistemul contribuie la atingerea obiectivelor profesionale.

Conform modelului original de acceptare a tehnologiei, utilizarea percepută reprezintă, împreună cu ușurința percepută de utilizare, factorii determinanți ai intenției de a utiliza tehnologia. Totodată, s-a constatat că adoptarea sistemelor electronice a angajaților la nivelul rețelei de prieteni, colegi sau familie are un efect pozitiv asupra ușurinței percepute de utilizare a sistemelor electronice. Rezultatele indică o legătură puternică între ușurința de utilizare percepută și utilitatea percepută, precum și rezultatele privind performanța, în special atunci când influența socială încurajează utilizarea instrumentelor AI. În esență, atunci când angajații percep sistemele AI ca fiind ușor de utilizat și simple, în special în medii care promovează adoptarea acestora, sunt mai înclinați să considere aceste sisteme ca fiind benefice pentru munca lor (Cioc et al., 2023). Ținând cont de elementele prezentate anterior, formulăm următoarea ipoteză:

H1: Angajații care consideră că AI este ușor de utilizat sunt mai predispuși să o perceapă ca fiind utilă în activitatea lor profesională.

2.3. Utilitatea percepută și intenția de a utiliza AI

Ușurința de utilizare percepută, adesea asociată cu modelul de acceptare a tehnologiei, se referă la măsura în care persoanele percep o anumită tehnologie sau un anumit sistem ca fiind ușor de utilizat sau de operat. S-a susținut că utilitatea percepută este adesea cel mai puternic factor predictiv pozitiv al intenției comportamentale a unui individ de a utiliza o nouă tehnologie (Milkus, 2024).

Utilitatea percepută este unul dintre cei mai importanți factori de estimare a intenției unui angajat de a utiliza AI la locul de muncă. Conform modelului de acceptare a tehnologiei, utilitatea percepută face referire la măsura în care un individ consideră că utilizarea unei anumite tehnologii îi va îmbunătăți performanța la locul de muncă. Atunci când angajații cred că instrumentele de AI le pot spori eficiența, le pot raționaliza sarcinile sau îi pot ajuta să ia decizii mai bune, dorința lor de a adopta și de a se angaja în astfel de tehnologii crește (Davis, 1989).

Totodată, utilitatea percepută s-a dovedit, de asemenea, a avea un efect pozitiv puternic asupra intenției de a utiliza AI. Acest lucru arată faptul că, pentru ca chatbot-urile să aibă succes, acestea trebuie să îndeplinească sarcinile într-un mod ușor, rapid și convenabil, oferind astfel un grad ridicat de utilitate pentru utilizatori (Dabbous et al., 2022). Având în vedere aspectele prezentate anterior, formulăm următoarea ipoteză:

H2: Percepția angajaților asupra utilității AI influențează pozitiv intenția lor de utilizare a acesteia la locul de muncă.

2.4. Intenția de a utiliza și utilizarea efectivă a AI

Modelul teoretic al teoriei unificate de acceptare și utilizare a tehnologiei sugerează că utilizarea efectivă a tehnologiei este determinată de intenția comportamentală. Aceste modele propun că intenția comportamentală a unei persoane de a utiliza o tehnologie este un predictor semnificativ al utilizării efective. Principalii factori determinanți includ utilitatea percepută și ușurința de utilizare percepută, care modelează intenția de a se angaja în noile tehnologii (Marikyan & Papagiannidis, 2021).

Teoria unificată a acceptării și utilizării presupune că, atunci când angajații dezvoltă o intenție puternică de a utiliza o tehnologie - alimentată de percepții favorabile, cum ar fi utilitatea sau ușurința în utilizare - aceștia sunt mai înclinați să transforme această intenție într-un comportament real. Această tranziție este deosebit de importantă în contextual AI, deoarece instrumentele AI îi obligă frecvent pe utilizatori să își modifice fluxurile de lucru actuale, să navigheze printre incertitudini și să aibă încredere în deciziile algoritmice (Venkatesh et al., 2003).

Un studiu bazat pe teoria fundamentată realizat în 2024 a explorat motivele și obstacolele care afectează adoptarea instrumentelor de AI de către dezvoltatorii de software. Rezultatele au arătat că intențiile dezvoltatorilor, influențate atât de sprijinul organizațional, cât și de motivațiile personale, au jucat un rol crucial în utilizarea efectivă de către aceștia a instrumentelor de AI.

Cercetarea a subliniat necesitatea de a cultiva o cultură care promovează schimbul de bune practici pentru a îmbunătăți adoptarea tehnologiilor de AI (Li et al., 2024). Având în vedere cele prezentate anterior, propunem următoarea ipoteză:

H3: Intenția angajaților de a utiliza AI influențează utilizarea efectivă a instrumentelor AI la locul de muncă.

2.5. Utilizarea efectivă a AI și performanța angajaților

Tehnologiile AI permit angajaților o mai mare flexibilitate, economisind timp de lucru și reducând stresul la locul de muncă. În plus, tehnologia AI poate oferi angajaților oportunități de a-și echilibra viața profesională și cea privată. Astfel, învățarea automată este concepută pentru a prelua procesele manuale și repetitive, permițând angajaților să se concentreze asupra rezultatelor mai satisfăcătoare și asupra analizei datelor. AI reduce semnificativ volumul de muncă al angajaților și crește implicarea acestora. Cu ajutorul tehnologiilor AI, angajații îndeplinesc sarcini solicitante cu ușurință și fără efort uman excesiv. Angajații dispun de un timp mai extins pentru a explora noi domenii de activitate, pentru a-și extinde competențele și pentru a deveni și mai eficienți în roluri mai dinamice (Rožman et al., 2023).

Utilizarea AI îmbunătățește eficiența, calitatea și coerența proceselor de afaceri și permite o mai mare precizie. În plus, prin automatizarea activităților de rutină, AI îi poate face pe angajați mai implicați în cadrul locului de muncă și le poate asigura angajaților mai mult timp pentru educație și dezvoltarea de noi competențe (Rožman et al., 2023).

Astfel, AI poate ajuta managerii și angajații să ia decizii mai bune, oferindu-le informații mai rapide și mai exacte decât cele pe care le pot procesa oamenii. În plus AI ajută la transformarea seturilor complexe de date în informații semnificative care pot identifica modele, tendințe și schimbări în comportamentul consumatorilor. AI poate ajuta angajații să devină mai eficienți prin automatizarea sarcinilor care pot fi efectuate mai rapid și mai precis cu ajutorul unui computer (Rožman et al., 2023).

De asemenea, aceasta elimină posibilitatea erorilor în afaceri. Totodată, AI poate ajuta angajații să fie mai eficienți prin furnizarea de instrumente care pot automatiza sarcinile și pot face recomandări pentru optimizarea activității lor (Rožman et al., 2023). Luând în considerare cele menționate mai sus, se propune următoarea ipoteză:

H4: Utilizarea AI de către angajați le sporește eficiența la locul de muncă.

2.6. Diferențele de vârstă în percepția și utilizarea inteligenței artificiale

Studiile recente au evidențiat o diferență puternică de vârstă în ceea ce privește percepția asupra AI. Persoanele mai tinere tind să prezinte o frecvență mai mare de interacțiune cu AI și, în general, au opinii mai pozitive. Pe de altă parte, persoanele în vârstă tind să aibă o experiență practică relativ limitată cu AI și pot întâmpina dificultăți atunci când vine vorba de adoptarea și utilizarea unei astfel de tehnologii (Shum & Lau, 2024).

Totodată, este mai probabil ca angajații mai tineri să aibă în vedere planificarea carierei și să fie conștienți de eventualele perturbări viitoare, cum ar fi tehnologia inteligentă, AI, robotica și algoritmi. În plus, este de așteptat ca angajații mai tineri să cerceteze și să ia în considerare opțiunile lor de carieră cu mai multă vigoare pe măsură ce intră pe piața muncii. De asemenea, este mai probabil ca angajații mai tineri să cunoască mai bine tehnologia și, în consecință, să aibă o mai bună înțelegere a potențialului acesteia. În plus, tinerii acceptă mai ușor tehnologia mobilă și se confirmă că utilizarea tehnologiei este mai mare în rândul tinerilor. Ca atare, este mai probabil ca angajații tineri să fie conștienți de AI și, prin urmare, de potențialul acesteia. Prin urmare, presupunem că angajatorii mai tineri vor avea o mai mare conștientizare a AI decât angajații mai în vârstă (Brougham & Haar, 2017). Analizând aspectele prezentate anterior, formulăm următoarea ipoteză:

H5: Angajații mai tineri (a) percep AI ca fiind mai utilă, (b) au o intenție mai mare de a utiliza AI, (c) utilizează AI mai frecvent și (d) obțin o eficiență mai mare din utilizarea AI comparativ cu angajații mai în vârstă.

În timp ce adoptarea AI este adesea asociată cu creșterea eficienței, productivității și inovării, literatura academică prezintă perspective divergente cu privire la impactul acesteia asupra forței de muncă. Pe de o parte, Brynjolfsson și McAfee (2014) împreună cu Bessen (2019) susțin că AI poate îmbunătăți calitatea locurilor de muncă, poate spori competențele umane și poate genera noi forme de angajare, în special în sectoarele creative și analitice. În schimb, Frey și Osborne (2017), alături de Acemoglu și Restrepo (2020) avertizează că AI poate duce la o dislocare generalizată a locurilor de muncă, în special pentru lucrătorii implicați în sarcini manuale și de rutină.

Aceste constatări contradictorii reflectă dezbateri mai profunde privind ritmul schimbărilor tehnologice, pregătirea organizațională și adaptabilitatea forței de muncă. De asemenea, ele subliniază importanța contextualizării implementării AI în cadrul unor contexte demografice și instituționale specifice. Studiul de față contribuie la acest lucru prin examinarea percepțiilor la nivel de angajat.

Luând în considerare literatura de specialitate a fost realizat un model conceptual, care exemplifică ipotezele și direcțiile acestora. În cadrul figurii 1.1 este ilustrat modelul conceptual.

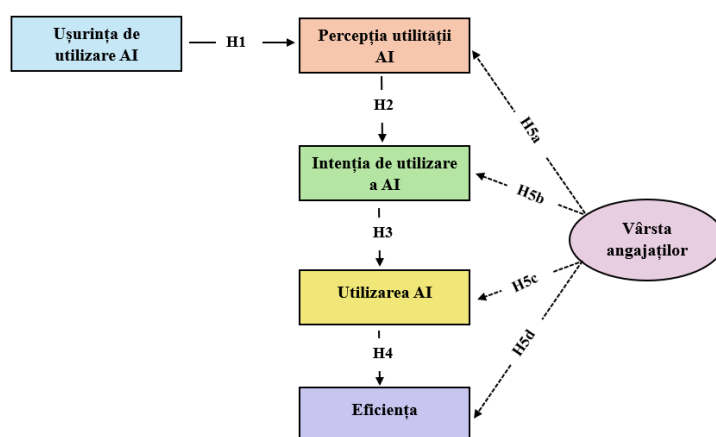


Fig. 3. Model conceptual

Sursă: realizat de autor

3. Metodologia cercetării

Pentru realizarea acestei lucrări, cercetarea s-a bazat pe o investigație bazată pe sondaj, realizată personal cu ajutorul platformei Google Forms. Chestionarul propus a inclus variabile demografice și profesionale precum vârsta, sexul, mediul de proveniență, nivelul lunar al veniturilor precum și ultimul nivel de studii absolvit, acestea aflându-se în prima secțiune. A doua secțiune a chestionarului cuprinde două scale. Prima scală măsoară intenția de a utiliza AI (IUAI) (Venkatesh et al., 2003) și cuprinde cinci itemi. A doua scală evaluează utilitatea percepută a AI (PUAI) (Davis, 1989) și cuprinde, de asemenea, cinci itemi. A treia secțiune conține trei scale, fiecare având cinci itemi. Prima scală se referă la ușurința de utilizare a AI (UUAI) (Davis, 1989), a doua abordează utilizarea efectivă a AI (UAI) (Venkatesh et al., 2003), iar a treia evaluează eficiența percepută a AI (EFIC) (Goodhue & Thompson, 1995).

Modelul de măsurare utilizat în acest studiu este fundamentat din punct de vedere conceptual pe modelul de acceptare a tehnologiei (TAM). Constructele utilizate pentru a evalua utilitatea percepută a AI (Davis, 1989) (PUAI), intenția de a utiliza AI (IUAI) (Venkatesh et al., 2003) și utilizarea efectivă a AI (UAI) (Venkatesh et al., 2003) au fost adaptate din studii anterioare care au aplicat TAM în diverse contexte tehnologice. În plus, scala care măsoară ușurința percepută

de utilizare a AI (UUI) (Davis, 1989) a fost concepută în conformitate cu cadrul TAM pentru a reflecta experiențele directe ale angajaților cu instrumentele AI. În plus, eficiența percepută a AI (EFIC) (Goodhue & Thompson, 1995), a fost dezvoltată pentru a evalua modul în care angajații percep impactul AI asupra eficienței lor la locul de muncă.

Deși modelul este fundamentat din TAM, acesta a fost adaptat în mod specific la contextul adoptării AI în mediile organizaționale. În plus, includerea vârstei ca variabilă de control diferențiază acest model de structurile TAM clasice, permițând analiza diferențelor generaționale în percepția, intenția și utilizarea AI la locul de muncă.

Chestionarul a fost distribuit cetățenilor români care sunt angajați sau desfășoară o activitate profesională. Colectarea datelor a fost efectuată în perioada 14-30 martie 2025, fiind colectate 237 de răspunsuri, urmând ca 33 de răspunsuri să fie excluse din setul final de date din cauza problemelor legate de calitatea și validitatea răspunsurilor. În mod specific, aceste persoane fie nu și-au dat consimțământul de a participa, fie nu erau angajați - ceea ce a reprezentat o cerință esențială pentru includerea în studiu - fie au completat chestionarul în mod uniform cu aceeași valoare. Aceste criterii de excludere au fost folosite pentru a menține integritatea și fiabilitatea datelor colectate. Astfel, au rămas 204 respondenți. Din totalitatea respondenților, 108 sunt de gen feminin, majoritatea respondenților provin din mediul urban respectiv 150, iar 73 se afla în categoria de 18-25 de ani, 30 între 26-35 de ani, 29 între 36-45 de ani, 48 se încadrează în intervalul 46-55 de ani, respectiv 24 au peste 55 de ani. Când vine vorba de venitul lunar, putem observa cum 20 câștigă sub 2.000 de lei, 74 au venitul între 2.000-4.500 de lei, 62 se încadrează între 4.500-6.000, respectiv 48 au venitul mai mare de 6.000 de lei. Din totalitatea respondenților, putem observa cum 76 au finalizat studii de licență, 49 au finalizat studii de masterat, 37 au terminat studii liceale, 22 au terminat studii profesionale, respectiv 19 au finalizat studii doctorale urmând ca o persoană să finalizeze studii postdoctorale.

Datele colectate au fost mai întâi pregătite și organizate cu ajutorul programului Excel, unde baza de date a fost structurată pentru analize ulterioare. Ulterior, datele au fost importate în software-ul SmartPLS 4.1.1.1 (Ringle et al., 2024) pentru a analiza prin intermediul modelării cu ecuații structurale rezultatele obținute din chestionar. Această analiză a oferit informații valoroase cu privire la atitudinea și comportamentul angajaților referitor la utilizarea AI.

4. Rezultate

Pentru a analiza relațiile propuse în modelul conceptual și pentru a testa ipotezele de cercetare, a fost elaborat un model PLS-SEM. Modelul de măsurare a fost evaluat din punct de vedere al fidelității, validității convergente și validității discriminante. Fidelitatea (Tabelul nr. 1) a fost evaluată utilizând coeficienții Alpha Cronbach, rho_A și rho_C, care au depășit toți pragul recomandat de 0,70 (Henseler et al., 2009). Validitatea convergentă a fost confirmată prin intermediul încărcărilor exterioare și a varianței medii extrase (AVE), cu valori care au depășit pragurile minime de 0,70 și respectiv 0,50 (Henseler et al., 2009).

Tabel 1

Evaluarea fidelității și validității modelului de măsurare

Construct	Încărcături externe	Cronbach Alpha	Rho_A	Rho_C	AVE
EFIC	0,877 - 0,913	0,944	0,944	0,957	0,816
IUI	0,858 - 0,911	0,931	0,932	0,948	0,785
PUAI	0,887 - 0,931	0,951	0,952	0,962	0,835
UAI	0,894 - 0,922	0,946	0,946	0,959	0,822
UUI	0,872 - 0,916	0,941	0,942	0,955	0,808

Notă: rho_c: coeficient de coerență internă; rho_a: coeficient de coerență internă ajustat; AVE: varianță medie extrasă.

Sursa: concepția autorilor folosind SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024)

Validitatea discriminantă a fost evaluată utilizând criteriul Fornell Larker și raportul Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Tabelul nr. 2). Cu excepția a două cazuri, aceste criterii confirmă validitatea discriminantă a modelului de măsurare, evidențiată prin valorile HTMT sub pragul de 0,9 (Henseler et al., 2009) și prin corelații între constructe mai mici decât rădăcina pătrată a valorilor AVE. Totuși, cele două constructe au fost menținute în model, întrucât reflectă concepte cu semnificații similare (Henseler et al., 2009).

Tabel 2

Validitatea discriminantă - criteriul Fornell-Larcker și raportul HTMT						
Constructe	EFIC	IUAI	PUAI	UAI	UUAI	Vârstă
EFIC	0,903	0,846	0,883	0,862	0,808	0,689
IUAI	0,793	0,886	0,724	0,851	0,899	0,678
PUAI	0,837	0,682	0,914	0,880	0,734	0,581
UAI	0,814	0,800	0,834	0,907	0,735	0,641
UUAI	0,761	0,842	0,695	0,694	0,899	0,681
Vârstă	-0,670	-0,655	-0,568	-0,623	-0,660	1,000

Notă: zona din stânga jos - corespunde criteriul Fornell-Larcker; zona din dreapta sus - corespunde raportului HTMT.

Sursa: concepția autorilor folosind SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024)

Pentru a evalua potențialele probleme de multicolaritate între variabilele independente, a fost evaluat factorul de inflație a varianței (VIF). Conform lui Kock și Lynn (2012) valorile VIF ar trebui să fie în mod ideal sub 5, pragurile mai conservatoare sugerând valori sub 3,3 pentru a evita tendința de colinearitate. În acest studiu, toate valorile VIF ale modelului intern au variat între 1,476 și 1,774, cu mult sub pragurile critice. Aceste rezultate confirmă faptul că multicolaritatea nu este o problemă în modelul actual, îndeplinind astfel cerințele de colinearitate pentru analiza PLS-SEM.

Rezultatele modelului sunt reprezentate vizual în figura 2 și rezumate în tabelul nr. 3, care evidențiază relațiile directe și indirecte dintre constructele incluse în analiză.

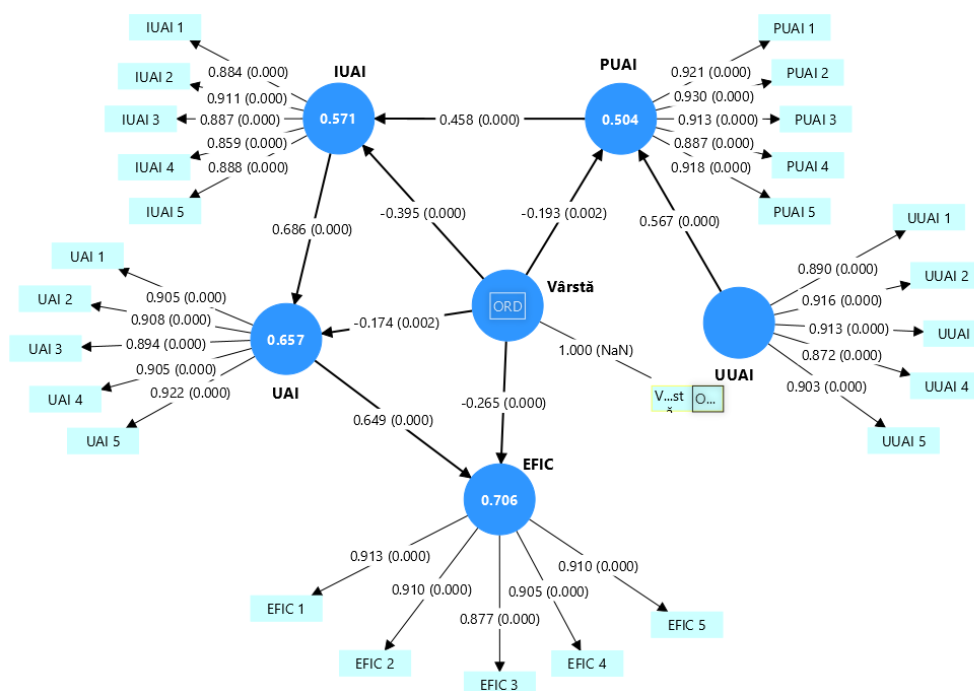


Fig. 2. Modelul structural

Sursa: concepția autorilor folosind SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024)

Valorile R^2 arată că UAI explică 70,6% din variația în EFIC ($R^2 = 0,706$), în timp ce PUAI explică 57,1% din variația în IUAI ($R^2 = 0,571$). În plus, UUIAI și alți predictorii explică 50,4% din PUAI ($R^2 = 0,504$), iar IUAI explică 65,7% din UAI ($R^2 = 0,657$), ceea ce sugerează o capacitate de explicare moderată spre ridicată a modelului.

În ceea ce privește efectele directe (Tabelul 3), se poate observa că UUIAI are o influență pozitivă asupra PUAI ($\beta = 0,567$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,365$), PUAI influențează pozitiv IUAI ($\beta = 0,458$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,332$), în timp ce IUAI influențează pozitiv UAI ($\beta = 0,686$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,783$). Aceste constatări susțin ipotezele H1, H2 și H3.

Tabel 3

Testarea ipotezelor (Path coefficients)						
Ipoteză	Relație între constructe	Beta	SE	T-stat	P-value	f^2
H1	UUIAI -> PUAI	0,567	0,064	8,839	0,000	0,365
H2	PUAI -> IUAI	0,458	0,056	8,222	0,000	0,332
H3	IUAI -> UAI	0,686	0,055	12,516	0,000	0,783
H4	UAI -> EFIC	0,649	0,053	12,136	0,000	0,875
H5a	Vârstă -> PUAI	-0,193	0,068	2,844	0,002	0,042
H5b	Vârstă -> IUAI	-0,395	0,057	6,895	0,000	0,246
H5c	Vârstă -> UAI	-0,174	0,062	2,835	0,002	0,051
H5d	Vârstă -> EFIC	-0,265	0,059	4,478	0,000	0,146

Notă: SE - eroare standard, T-stat - T-statistică, f^2 - dimensiunea efectului.

Sursa: concepția autorilor folosind SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024)

În plus, UAI are un efect pozitiv semnificativ și puternic asupra EFIC ($\beta = 0,649$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,875$), confirmând ipoteza H4. Ipoteza H5 a explorat influența vârstei ca variabilă de control asupra constructelor cheie legate de AI. Rezultatele indică faptul că vârsta are o influență negativă mai puternică asupra PUAI ($\beta = -0,193$; $p = 0,002$; $f^2 = 0,042$), IUAI ($\beta = -0,395$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,246$), UAI ($\beta = -0,174$; $p = 0,002$; $f^2 = 0,051$) și EFIC ($\beta = -0,265$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,146$), sugerând că este mai probabil ca angajații mai tineri să perceapă AI ca fiind utilă (PUAI), să exprime o intenție mai mare de a o utiliza (IUAI), să o utilizeze mai frecvent (UAI) și să experimenteze o eficiență mai mare (EFIC), comparativ cu persoanele mai în vârstă. Aceste constatări oferă sprijin deplin pentru H5a până la H5d, subliniind faptul că vârsta influențează în mod semnificativ percepția, intenția, utilizarea și rezultatele percepute ale AI.

Aceste rezultate arată că modelul teoretic este validat statistic și susțin ipotezele privind rolul percepțiilor legate de AI și al factorilor demografici în determinarea eficienței utilizatorilor.

5. Discuții

Rezultatele obținute prin analiza PLS-SEM confirmă ipotezele teoretice privind influența percepțiilor utilizatorilor și a intențiilor comportamentale asupra rezultatelor legate de AI la locul de muncă. Utilitatea percepută a AI (PUAI) a avut un impact semnificativ asupra intenției de a utiliza AI (IUAI), care a influențat în continuare utilizarea efectivă (UAI). UAI, la rândul său, a fost cel mai puternic predictor al eficienței percepute (EFIC), subliniind importanța utilizării continue în realizarea beneficiilor de performanță.

Aceste constatări se aliniază principiilor fundamentale ale TAM, care subliniază utilitatea percepută și intenția ca determinanți cheie ai utilizării tehnologiei. Consecvența acestor relații în contextul AI susține capacitatea de adaptare a modelului la tehnologiile în curs de dezvoltare. Concluzii similare au fost trase în studii recente, cum ar fi Sohn și Kwon (2020), care au arătat că utilitatea percepută și ușurința de utilizare percepută au influențat în mod direct atitudinile și intențiile utilizatorilor față de adoptarea AI în sistemele inteligente.

Dintr-o perspectivă sectorială, aceste constatări dobândesc o relevanță suplimentară atunci când se iau în considerare ritmul și tipul de integrare a AI în cadrul industriilor. De exemplu,

sectoarele bazate pe servicii, cum ar fi ospitalitatea, comerțul cu amănuntul și logistica, pot înregistra o rată de adopție mai rapidă și un impact mai puternic asupra performanței datorită implicării directe a AI în procesele operaționale. În schimb, în domeniul sănătății sau al educației, unde interacțiunea umană este esențială, adoptarea tinde să fie mai lentă și mai sensibilă la preocupările etice și de reglementare. Aceste variații sugerează că strategiile organizaționale de implementare a AI trebuie adaptate în funcție de dinamica specifică sectorului.

O altă perspectivă cheie se referă la rolul vârstei ca variabilă de control. Participanții mai tineri au raportat în mod constant scoruri mai mari în toate constructele cheie (PUAI, IUAI, UAI, EFIC), ceea ce indică un decalaj între generații în adoptarea AI. Acest lucru evidențiază necesitatea unor strategii adaptate și a unor inițiative de formare incluzive care să abordeze potențiala rezistență sau disconfort în rândul angajaților mai în vârstă. Aceste rezultate sunt similare celor găsite de Morris și Venkatesh (2000), care au concluzionat că angajații tineri sunt, în general, mai deschiși la noile tehnologii și se adaptează mai rapid la transformarea digitală la locul de muncă.

6. Implicații practice și manageriale

Din punct de vedere managerial, rezultatele sugerează că organizațiile ar trebui să se concentreze pe îmbunătățirea atât a utilității percepute, cât și a ușurinței percepute de utilizare a sistemelor AI. La fel de importantă este punerea în aplicare a programelor de formare specifice, în special pentru angajații mai în vârstă care pot întâmpina mai multe bariere în adoptarea instrumentelor AI. Gursoy et al. (2019) au subliniat importanța sprijinului personalizat și a strategiilor de comunicare pentru a încuraja adoptarea și a reduce rezistența la AI în sectoarele orientate spre servicii. Crearea unor strategii de implementare incluzive care iau în considerare diversitatea utilizatorilor poate îmbunătăți semnificativ eficiența și durabilitatea pe termen lung a integrării AI la locul de muncă.

Practic, companiile ar trebui să ofere exemple specifice contextului în care AI poate aduce beneficii activității zilnice a angajaților, punând accentul pe îmbunătățiri concrete, cum ar fi economisirea timpului, reducerea erorilor sau comunicarea simplificată. Campaniile de sensibilizare și procesele de integrare ar trebui să fie personalizate în funcție de caracteristicile demografice ale angajaților, în special vârsta și fluența digitală. De exemplu, îndrumarea reciprocă și atelierele conduse de colegi ar putea ajuta angajații mai în vârstă să dobândească experiență practică într-un mediu de învățare sigur.

În plus, eforturile manageriale ar trebui să includă colaborarea între echipele de resurse umane, IT și operaționale pentru a se asigura că implementarea tehnologică se aliniază nevoilor angajaților și structurilor de lucru. Această aliniere este esențială nu numai pentru maximizarea eficacității AI, ci și pentru promovarea unei culturi a acceptării și a învățării continue.

7. Concluzii

Acest studiu oferă suport științific pentru un model structural care leagă percepțiile, intențiile, utilizarea și rezultatele legate de AI la locul de muncă. Toate ipotezele propuse au fost confirmate, cu relații semnificative din punct de vedere statistic și dimensiuni acceptabile ale efectului. Valorile R^2 indică o putere explicativă moderată până la ridicată, în special pentru EFIC (0,706), confirmând soliditatea modelului.

Rezultatele au confirmat toate ipotezele. PUAU a avut un impact pozitiv puternic asupra IUAI, care la rândul său a influențat UAI, ducând la creșterea EFIC. În plus, UAI a jucat un rol mediator cheie, legând intenția și rezultatul perceput. Aceste informații susțin ideea că adoptarea AI nu este doar o chestiune de disponibilitate sau funcționalitate, ci se bazează în mare măsură pe modul în care utilizatorii percep și se angajează cu tehnologia.

Dintr-o perspectivă practică, organizațiile care doresc să implementeze instrumente AI ar trebui să investească în inițiative care să sporească utilitatea percepută și să faciliteze utilizarea

efectivă. Programele de formare specifice, platformele ușor de utilizat și strategiile adaptate vârstei sunt esențiale pentru creșterea încrederii angajaților și îmbunătățirea eficienței.

Ca orice studiu, această cercetare este supusă mai multor limitări care trebuie recunoscute. În primul rând, datele au fost colectate cu ajutorul unui chestionar online, fiind posibil ca respondenții să fi supraestimat sau să fi subestimat angajamentul lor față de instrumentele de AI sau eficiența lor percepută. În al doilea rând, deși modelul s-a bazat conceptual pe modelul de acceptare a tehnologiei (TAM), efectele de mediere nu au fost testate și nu au fost incluse constructe suplimentare precum încrederea, riscul perceput sau sprijinul organizațional. Aceste variabile pot juca un rol semnificativ în modelarea percepțiilor și comportamentelor utilizatorilor în contextul adoptării AI. Pentru cercetările viitoare, se recomandă efectuarea de studii longitudinale pentru a explora modul în care percepțiile, intențiile și utilizarea efectivă a AI evoluează în timp.

În concluzie, succesul integrării AI nu depinde doar de capacitățile tehnologice, ci și de modul în care utilizatorii percep, acceptă și se angajează cu aceste instrumente în sarcinile zilnice.

Bibliografie

1. Acemoglu, D., & Restrepo, P., 2020. Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), pp. 2188-2244. <https://doi.org/10.1086/705716>.
2. Bessen, J., 2018. AI and jobs: The role of demand. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w24235>.
3. Brougham, D., & Haar, J., 2018. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), pp. 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>.
4. Brynjolfsson, E., & McAfee, A., 2014. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. *New York: WW Norton & Company*.
5. Cioc, M.M., Popa, Ș.C., Olariu, A.A., Popa, C.F., & Nica, C.B., 2023. Behavioral Intentions to Use Energy Efficiency Smart Solutions under the Impact of Social Influence: An Extended TAM Approach. *Applied Sciences*, 13(18), Art. no. 10241. <https://doi.org/10.3390/app131810241>.
6. Clarivate Analytics, 2024. *Web of Science Core Collection*. Available at: <https://www.webofscience.com> [Accessed 3 May 2025].
7. Dabbous, A., Barakat, K.A., & Sayegh, M.M., 2022. Enabling organizational use of artificial intelligence: an employee perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(2), pp. 245-266. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2020-0372>.
8. Davis, F.D., 1989. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), pp. 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>.
9. Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W.M., 2021. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, pp. 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>.
10. Frey, C.B., & Osborne, M.A., 2017. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp. 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>.
11. Goodhue, D.L., & Thompson, R.L., 1995. Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 19(2), pp. 213-236. <https://doi.org/10.2307/249689>.
12. Gursoy, D., Chi, O.H., Lu, L., & Nunkoo, R., 2019. Consumers acceptance of artificially intelligent (AI) device use in service delivery. *International Journal of Information Management*, 49, pp. 157-169. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.03.008>.
13. Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R., 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: R. Sinkovics & P. Ghauri, eds. *New challenges to international marketing*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014).

14. Kock, N. & Lynn, G.S., 2012. Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), Art. no. 2. <https://doi.org/10.17705/1jais.00302>.
15. Li, Z.S., Arony, N.N., Damian, D., & Xu, B., 2024. AI tool use and adoption in software development by individuals and organizations: A grounded theory study. *AI and Society*, 1(1), pp. 1-36.
16. Marikyan, D. & Papagiannidis, S., 2021. Unified theory of acceptance and use of technology. *TheoryHub Book*, pp. 1-16.
17. Milkus, K., 2024. Influence of perception an employee has on artificial intelligence to its adoption in the workplace. *Master's thesis*. Vilnius Universitetas, Kaunas, pp. 1-63.
18. Mircioiu, C.-E., 2024. AI tools: are they a challenge for academic integrity? *Management Student Working Papers*, 2, pp. 50-62. <https://doi.org/10.24818/MSWP.2024.05>.
19. Morris, M.G., & Venkatesh, V., 2000. Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel Psychology*, 53(2), pp. 374-403. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x>.
20. 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(1), Art. no. 100857. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>.
21. Popa, I., Ștefan, S.C., Josan, A., Mircioiu, C.E. & Căruțeru, N., 2025. Artificial Intelligence as a Catalyst for Management System Adaptability, Agility and Resilience: Mapping the Research Agenda. *Systems*, 13(1), Art. no. 47. <https://doi.org/10.3390/systems13010047>.
22. Ringle, C.M., Wende, S., & Becker, J.-M., 2024. *SmartPLS 4*. Available at: <https://www.smartpls.com> [Accessed 31 Mar. 2025].
23. 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), Art. no. 5019. <https://doi.org/10.3390/su15065019>.
24. Shum, N.Y.E., & Lau, H.P.B., 2024. Perils, power and promises: Latent profile analysis on the attitudes towards artificial intelligence (AI) among middle-aged and older adults in Hong Kong. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 2(2), Art. no. 100091. <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2024.100091>.
25. Sohn, K., & Kwon, O., 2020. Technology acceptance theories and factors influencing artificial intelligence-based intelligent products. *Telematics and Informatics*, 47, Art. no. 101324. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2019.101324>.
26. Venkatesh, V., & Davis, F.D., 2000. A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), pp. 186-204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>.
27. Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B., & Davis, F.D., 2003. User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), pp. 425-578. <https://doi.org/10.2307/30036540>.

Anexa - Scalele cercetării

Intenția de utilizare a AI (IUAI) (Venkatesh et al., 2003)

Intenționez să folosesc inteligența artificială în munca mea.
 Voi folosi inteligența artificială în mod frecvent în viitor.
 Am de gând să folosesc inteligența artificială în mod regulat.
 Prevăd că voi folosi inteligența artificială în sarcinile mele zilnice.
 Mă aștept ca utilizarea inteligenței artificiale să continue în viitor.

Percepția utilității AI (PUAI) (Davis, 1989)

Utilizarea inteligenței artificiale îmi îmbunătățește performanța la locul de muncă.
Inteligența artificială îmi mărește productivitatea la locul de muncă.
Inteligența artificială îmbunătățește eficiența muncii mele.
Inteligența artificială este utilă în cadrul locului meu de muncă.
Inteligența artificială îmi permite să îmi îndeplinesc sarcinile mai rapid la locul de muncă.

Ușurința de utilizare AI (UUI) (Davis, 1989)

Învățarea utilizării inteligenței artificiale este ușoară pentru mine.
Inteligența artificială este ușor de utilizat.
Interacțiunea cu inteligența artificială este clară și ușor de înțeles.
Interacțiunea cu inteligența artificială este flexibilă.
Pot deveni cu ușurință priceput la utilizarea inteligenței artificiale.

Utilizarea AI (UAI) (Venkatesh et al., 2003)

Folosesc instrumente de inteligență artificială în sarcinile mele de zi cu zi.
Caut oportunități de a încorpora inteligența artificială în munca mea.
Sunt competent în utilizarea aplicațiilor de inteligență artificială relevante pentru activitatea mea.
Îi încurajez pe alții să folosească inteligența artificială în activitatea lor de la locul de muncă.
Rămân la curent cu noile instrumente de inteligență artificială relevante pentru funcția mea de la locul de muncă.

Eficiența (EFIC) (Goodhue & Thompson, 1995)

Inteligența artificială mă ajută să-mi îndeplinesc sarcinile mai rapid.
Utilizarea inteligenței artificiale îmi sporește randamentul la locul de muncă.
Inteligența artificială reduce erorile de la locul meu de muncă.
Inteligența artificială îmi permite să mă concentrez pe aspecte mai importante ale activității mele.
În general, inteligența artificială îmbunătățește eficiența muncii mele.
