

AI & Self-Clarity Index

• ÎNTELEGERE. REFLECȚIE. DIRECȚIE. •



Ce se întâmplă cu identitatea profesională în era AI?



COGNITIV



EMOȚIONAL



IDENTITATE



AI



ANALIZĂ



INSIGHT



CERCETARE PRIVIND RELAȚIA DINTRE
AI ȘI CLARITATEA DE SINE

Beatrice Vana

People & Culture Strategist | Psiholog

✉ contact@smartsteps.ro | www.smartsteps.ro

1. Context și motivație

1.1 Preocuparea pentru temă

Ultimii ani au adus o transformare fără precedent în modul în care oamenii lucrează. Instrumentele bazate pe inteligență artificială, de la asistenți de scriere și generatoare de conținut la platforme de analiză a datelor și automatizare a proceselor, au intrat rapid în fluxurile de lucru ale profesioniștilor din industrii diverse.

Răspunsul organizațional a fost, în mare măsură, unul tehnic: companii investesc în licențe, platforme, programe de training pentru utilizarea AI, comunicări interne despre transformarea digitală. Această orientare este legitimă și necesară - dar rămâne incompletă.

Ceea ce lipsește aproape cu desăvârșire din conversația organizațională este întrebarea despre ce se întâmplă în interiorul oamenilor. Cum îi influențează utilizarea zilnică a AI percepția despre propria competență? Cum se raportează profesioniștii la performanța lor în condițiile în care o parte semnificativă a outputului este mediată de instrumente inteligente? Și ce se întâmplă cu identitatea profesională atunci când linia dintre "eu produc" și "instrumentul produce" devine tot mai greu de trasat?



Paradoxul central: organizațiile învață oamenii să folosească AI - dar nu se întreabă cum îi influențează asta la nivel intrapersonal. Se investește în casa de deasupra. Nimeni nu studiază solul.

1.2 Psihoeducația în organizații și rădăcinile acestui demers

Această preocupare nu este nouă. În practica de People & Culture și psihoeducație organizațională, observ de ani buni un pattern recurent: organizațiile cumpără programe de dezvoltare și așteaptă schimbare, dar schimbarea întârzie sau nu apare deloc. Programele nu sunt nepotrivite sau de calitate îndoielnică, dar sunt aplicate pe un teren pe care nimeni nu l-a studiat.

Psihoeducația organizațională autentică nu înseamnă să *predăm* oamenilor despre emoții sau stres, ci presupune să creăm contextul în care oamenii își înțeleg propriile mecanisme cognitive, emoționale, relaționale și modul în care contextul profesional le influențează.

Deși organizațiile nu excelează deloc la acest capitol, AI-ul adaugă un nou strat acestei nevoi: **instrumentele cognitive externe devin parte din identitatea profesională, iar granița dintre competența proprie și asistența tehnologică devine fluidă.**

Studiul de față s-a născut din această observație, și nu este neapărat un demers academic formal, cât o încercare de a pune date acolo unde până acum existau doar intuiții și observații (mai mult sau mai puțin) clinice.

1.3 Cadrul teoretic

Două concepte din literatura de psihologie cognitivă ancorează interpretarea datelor acestui studiu:



Efectul Dunning-Kruger (1999): tendința oamenilor de a-și supraestima competența în domeniile în care au cunoștințe limitate. În contextul AI, acest efect capătă o formă nouă: instrumentul produce output excelent fără ca utilizatorul să fi parcurs procesul cognitiv care construiește expertiza reală.

Cognitive offloading (Risko & Gilbert, 2016) și **Extended Mind Theory** (Clark & Chalmers, 1998): tendința de a transfera către instrumente externe funcții mentale - memorie, structurare, reflecție, judecată. Atunci când extensia cognitivă devine proteză, claritatea despre propria competență se erodează.

Nu voi detalia aici aceste concepte, ci le-am punctat ca referințe teoretice e care le-am considerat mai degrabă lentile prin care rezultatele capătă sens. Cititorul interesat le poate aprofunda în literatura citată.



2. Ipoteze și variabile

2.1 Variabilele studiului

Variabila	Indice	Tip	Ce măsoară
Frecvența utilizării AI	AUI	Independentă	Cât de des folosește respondentul instrumente AI în activitatea profesională
Percepția performanței	PPI	Dependentă	Cât de performant se simte respondentul de când folosește AI
Percepția sursei performanței	PPSI	Dependentă	Cât de clar își atribuie respondentul propriile rezultate vs. AI
Transparență & autenticitate	TAI	Dependentă	Cât de transparent este față de ceilalți privind contribuția AI
Anxietate fără AI	Q11	Exploratorie	Gradul de disconfort la gândul pierderii accesului la AI
Amenințare profesională	Q12	Exploratorie	Măsura în care AI este perceput ca amenințare a valorii profesionale

2.2 Ipotezele studiului

H1: Cu cât utilizarea AI este mai frecventă, cu atât percepția asupra propriei performanțe este mai ridicată - independent de competența reală. *Relație testată: AUI → PPI*



H2: Utilizarea frecventă a AI este asociată cu o percepție mai scăzută asupra sursei proprii a performanței. *Relație testată: AUI → PPSI*

H3: Există o disonanță între percepția ridicată asupra performanței și transparența scăzută față de ceilalți. *Relație testată: PPI → TAI*

3. Profilul eșantionului

105 Respondenți	78.1% Feminin	78.1% Experiență 10+ ani	83.8% Utiliz. frecventă AI
---------------------------	-------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

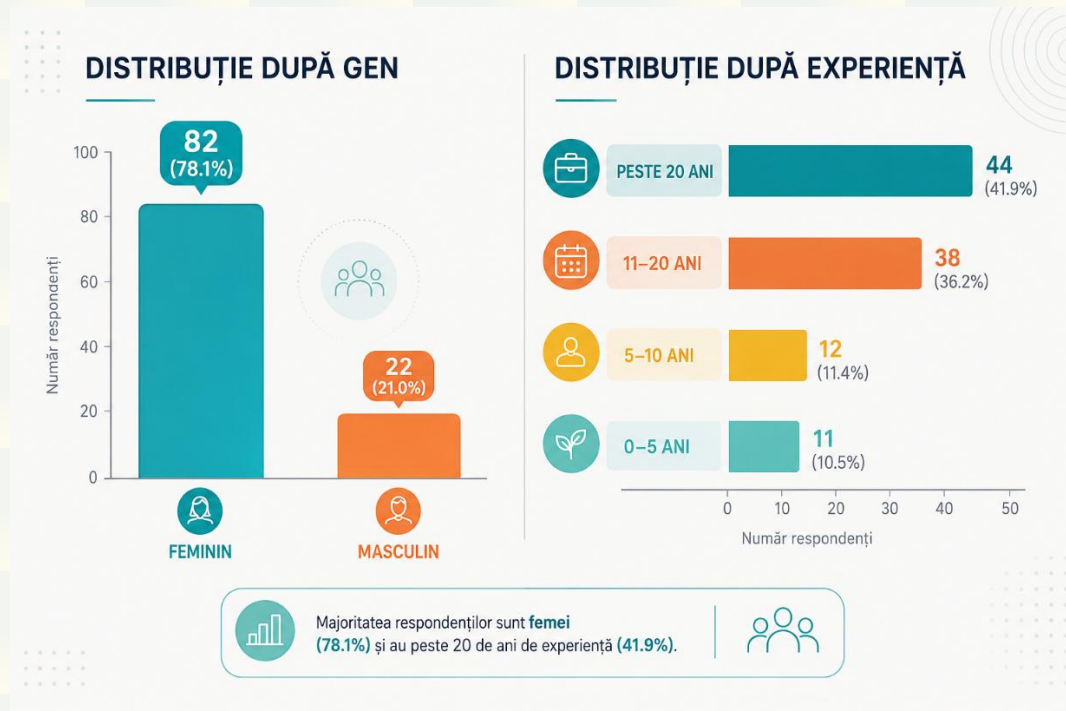


Figura 1. Distribuția eșantionului după gen și ani de experiență



Limitări: Eșantionul este de conveniență (non-aleatoriu). Rezultatele au caracter explorator și nu pot fi generalizate. Suprareprezentarea persoanelor de sex feminin și a profesioniștilor cu experiență medie-ridică trebuie considerată în interpretare.

4. Rezultatele studiului

4.1 Statistici descriptive



Figura 2. Frecvența utilizării AI în activitatea profesională (N=105)

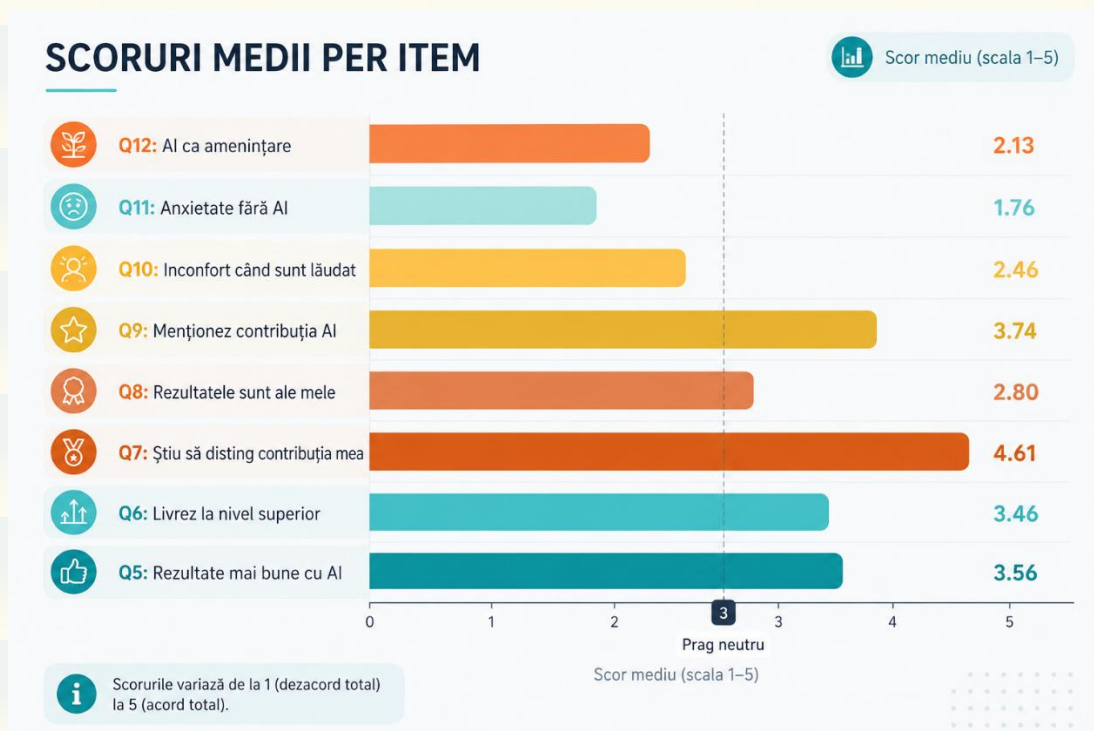


Figura 3. Scoruri medii per item (scala 1–5). Linia punctată = mijlocul scalei.

Item	Medie	AS	% ≥ 4	% ≤ 2
Q5: Rezultate mai bune cu AI	3.56	1.05	53.3%	14.3%
Q6: Livrez la nivel superior cu AI	3.46	1.04	49.5%	17.1%
Q7: Știu să disting contribuția mea vs AI	4.61	0.69	95.2%	1.0%
Q8: Rezultatele cu AI sunt ale mele	2.80	1.18	25.7%	34.3%
Q9: Menționez contribuția AI	3.74	1.01	61.9%	19.0%
Q10: Inconfort când sunt lăudat pentru AI	2.46	1.16	24.8%	58.1%
Q11: Anxietate fără acces la AI	1.76	1.00	7.6%	81.0%
Q12: AI ca amenințare profesională	2.13	1.16	12.4%	70.5%

Tabel 1. Statistici descriptive per item (AS = abatere standard)



4.2 Testarea ipotezelor

H1 - CONFIRMATĂ

$r = 0.417$, $p < 0.001$ - corelație moderat-pozitivă, semnificativă statistic. Cu cât utilizarea AI este mai frecventă, cu atât percepția asupra propriei performanțe este mai ridicată.

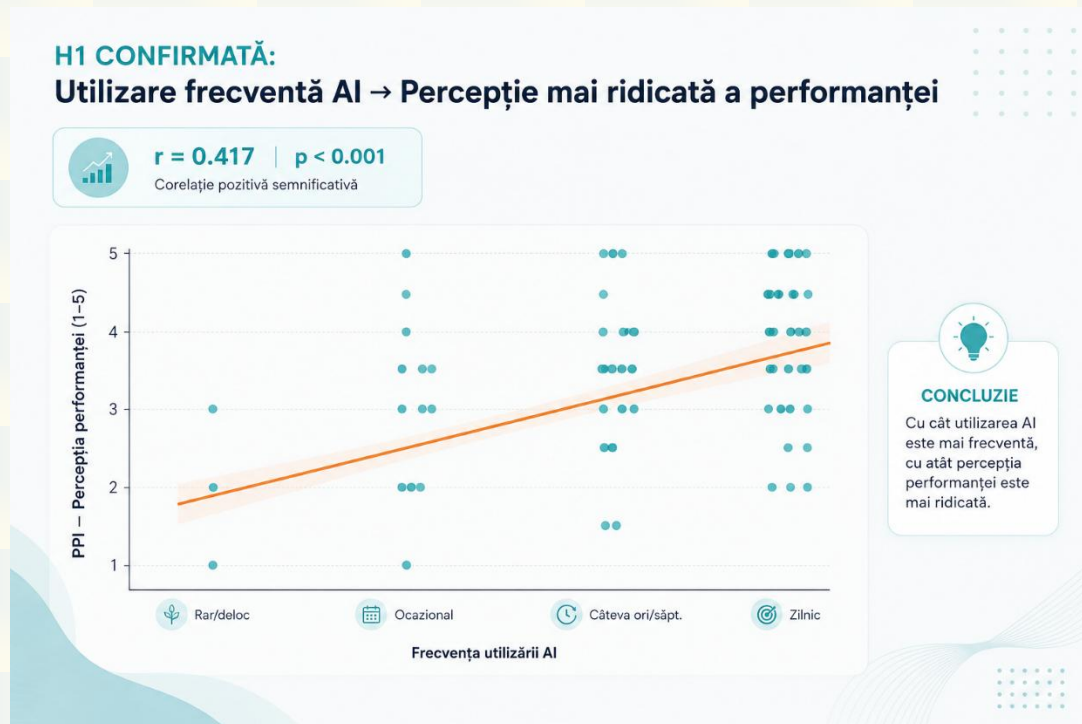


Figura 4. Relația AUI → PPI. $r=0.417$, $p<0.001$.

Interpretare: Cei care folosesc AI zilnic tind să se simtă semnificativ mai performanți. Aceasta nu indică o creștere echivalentă a competenței reale, ci o creștere a percepției asupra outputului produs.

H2 - NECONFIRMATĂ (tendință la limita pragului)

$r = 0.190$, $p = 0.054$ - la limita pragului de semnificație, fără confirmare statistică.

Interpretare: Nu putem afirma statistic că utilizarea frecventă conduce direct la confuzia privind sursa performanței. Tendința există și merită retestare într-un eșion mai mare.

H3 - NECONFIRMATĂ

$r = 0.045$, $p = 0.653$ - corelație neglijabilă, nesemnificativă.

Interpretare: Transparența față de ceilalți este independentă de percepția performanței. Factorii determinanți par a fi de natură situațională sau culturală.

4.3 Matricea corelațiilor

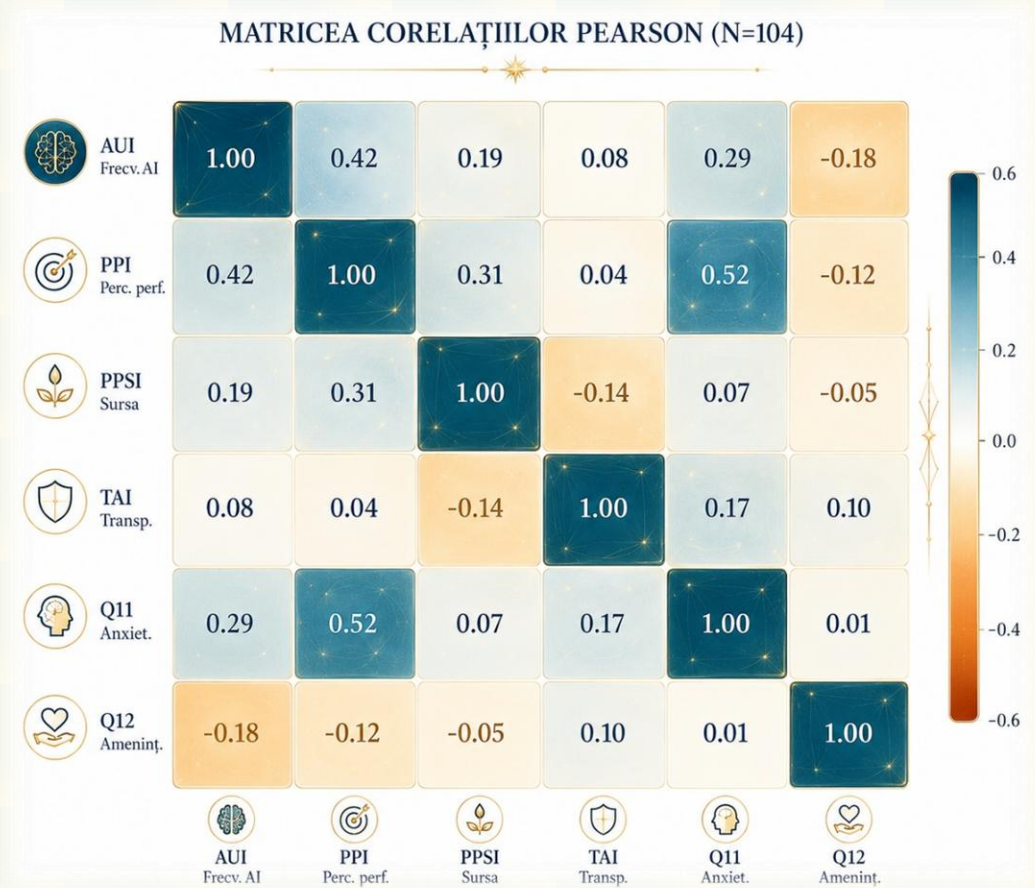


Figura 5. Matricea corelațiilor Pearson (N=104)

Relație	r	p	Interpretare
AUI → PPI	0.417	< 0.001	Utilizare frecventă → percepție performanță mai ridicată
PPI → Q11 (★ emergent)	0.520	< 0.001	Percepție perf. ridicată → anxietate mai mare fără AI
AUI → Q11	0.290	< 0.01	Utilizare frecventă → anxietate mai mare fără AI
PPI → PPSI	0.315	< 0.01	Percepție perf. mai mare → atribuire ușor mai bună
AUI → Q12	-0.180	< 0.05	Utilizare frecventă → amenințare percepută mai mică

Tabel 2. Corelații semnificative statistic (★ = descoperire emergentă)

4.4 Constatări cheie

Constatarea 1: Tensiunea dintre claritate cognitivă și sentimentul de proprietate

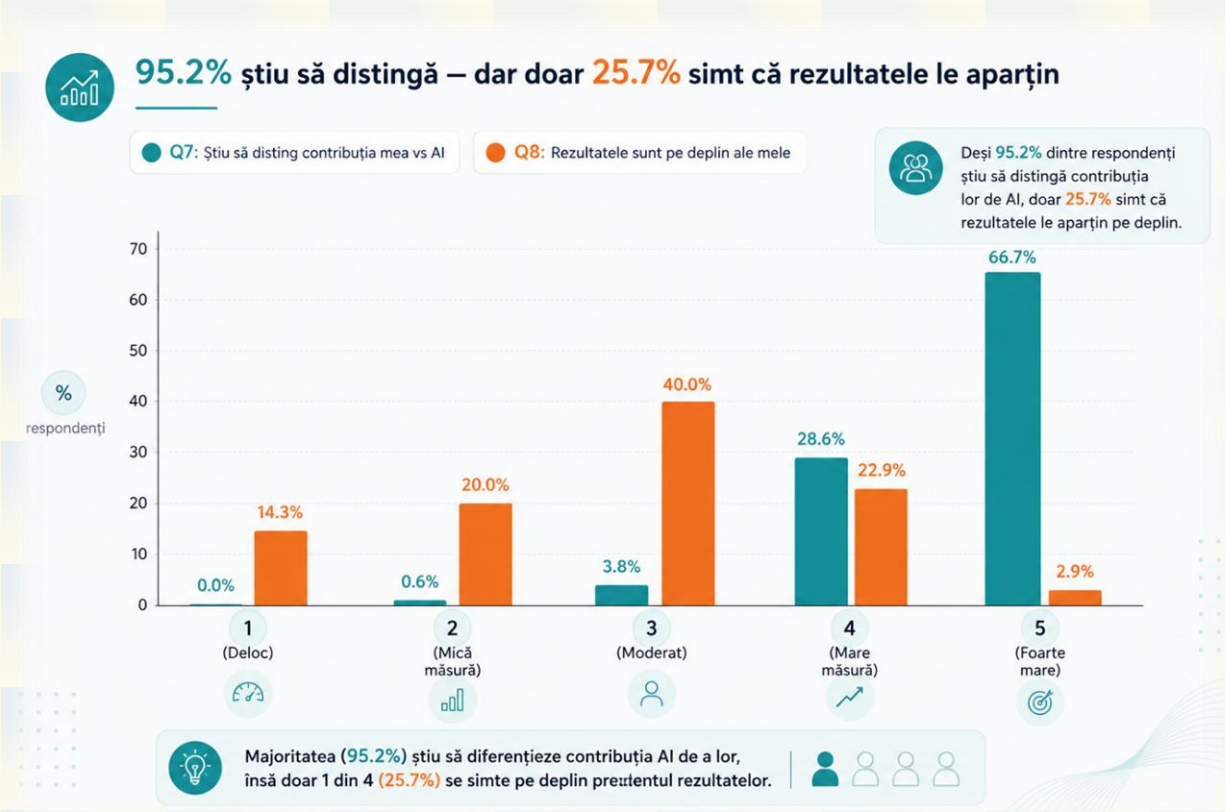


Figura 6. Q7 vs Q8 - tensiunea centrală a studiului

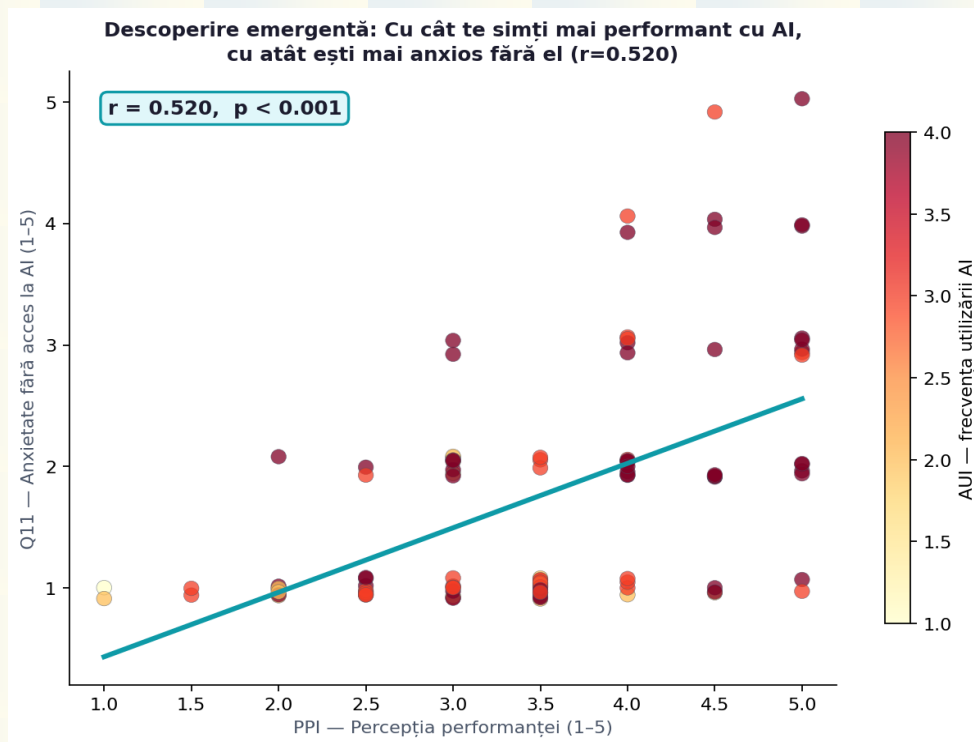
95.2% dintre respondenți spun că știu să disting contribuția lor de cea a AI-ului. Dar doar 25.7% simt că rezultatele produse cu AI sunt pe deplin ale lor.

Constatarea centrală: oamenii cred că știu unde e linia dintre munca lor și cea creată de AI - dar nu sunt siguri dacă ce e dincolo de ea le aparține cu adevărat: avem iluzia clarității, fără claritatea reală.

Constatarea 2: Inconfortul scăzut când ești lăudat pentru muncă asistată de AI

58.1% raportează inconfort scăzut sau absent (scor ≤ 2) când sunt lăudați pentru o muncă la care AI a contribuit semnificativ. Media Q10 = 2.46/5.

Granița dintre contribuția personală și cea a instrumentului devine suficient de fluidă încât creditul primit să pară legitim.

Constatarea 3 (emergentă): Dependența funcțională

5. Concluzii

H1 confirmată ($r=0.417$, $p<0.001$):

Utilizarea frecventă a AI este asociată cu o percepție semnificativ mai ridicată a propriei performanțe. Distincția dintre output și competență rămâne centrală pentru interpretarea acestui rezultat.



H2 neconfirmată - tendință nesemnificativă ($r=0.190$, $p=0.054$):

Relația merită retestare într-un eșantion mai mare. Tendința există, dar nu poate fi asumată statistic.

H3 neconfirmată ($r=0.045$, $p=0.653$):

Transparența față de ceilalți este independentă de percepția performanței. Factorii determinanți par situaționali sau culturali.

Constatarea centrală:

Decalajul dintre Q7 (95.2%) și Q8 (25.7%) este cea mai robustă găsimă a studiului: oamenii cred că știu unde e linia, dar nu se simt proprietarii a ceea ce e dincolo de ea.

Corelație relevantă ($r=0.520$, $p<0.001$):

Deși nu a fost în atenția directă a acestui studiu, se constată din rezultate o dependență funcțională de AI care crește odată cu percepția eficienței - un mecanism de *reinforcement* care merită atenție în designul programelor de formare profesională continuă.

Ce înseamnă pentru organizații:

investițiile în AI trebuie însoțite de conversații despre identitate profesională, autocunoaștere și claritate despre sursa performanței. Fără această componentă, riscul este ca outputul să crească și claritatea oamenilor despre propriile capacități să scadă.

Datele acestui studiu devin astfel o invitație la o conversație pe care organizațiile o amână prea des despre ce se întâmplă cu oamenii în interior, nu doar cu munca și performanța lor.

Iar dacă există o concluzie practică pe care o extrag din cei peste 20 de ani de lucru la intersecția dintre HR strategic și psihologie aplicată, aceasta este simplă: nu poți construi solid pe un teren pe care nu l-ai studiat niciodată.

Studiul de față a arătat că terenul e mai nesigur decât credem. Ce urmează este să îl studiem și să construim pe el cu mai multă intenție.

6. GROUND - un răspuns practic

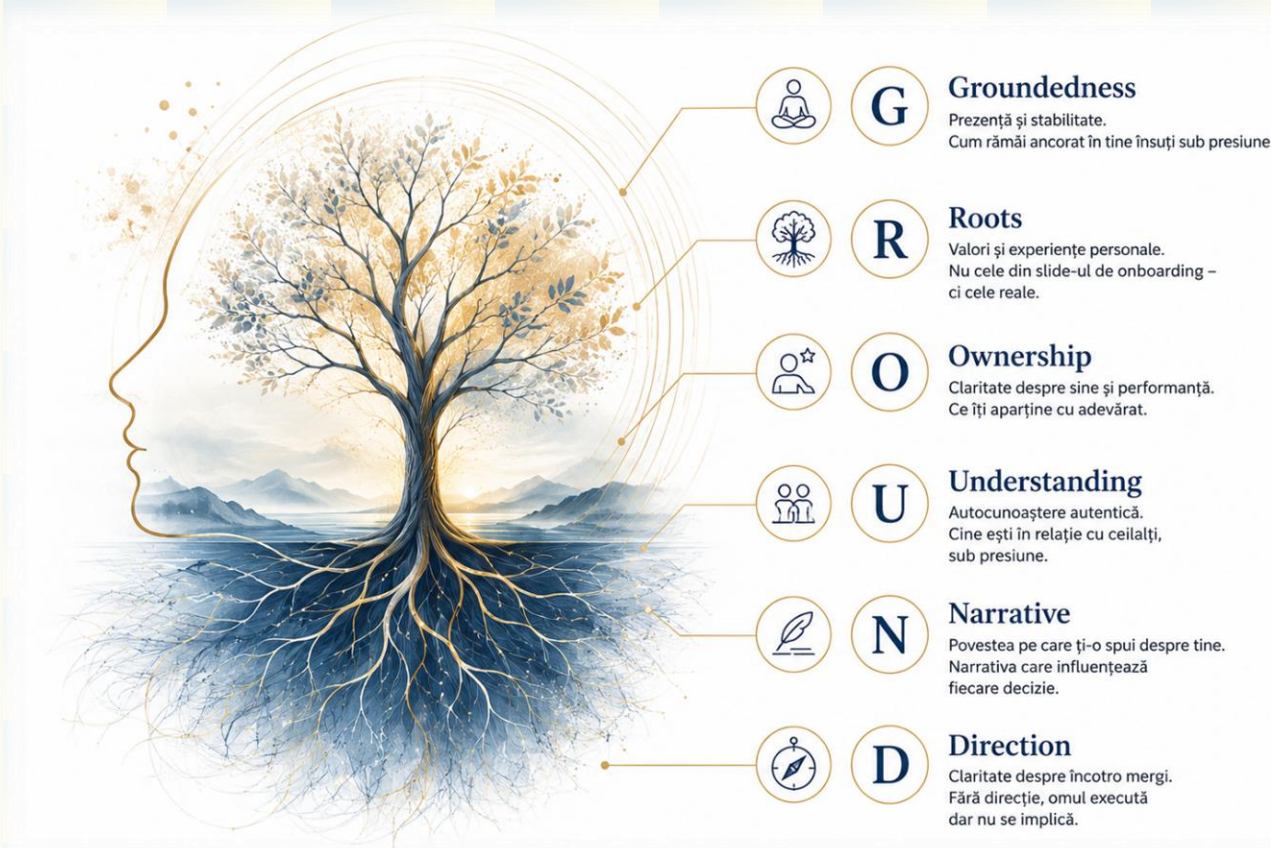
În această logică s-a născut **GROUND** — un program de dezvoltare care pornește de acolo unde celelalte se opresc, iar dacă organizațiile nu studiază solul interior al oamenilor, orice program de dezvoltare riscă să se așeze pe o fundație neexaminată.

GROUND este disponibil pentru:

Organizații — sub formă de ateliere sau webinarii de sine stătătoare, sau integrate în programe interne de dezvoltare existente. Pot fi livrate pentru echipe, grupuri interdepartamentale sau cohorte de angajați, indiferent de nivel ierarhic.

Persoane — organizat ca sesiuni individuale de dezvoltare personală, pornind de la nevoile și contextul specific al fiecăruia. Potrivit pentru profesioniști aflați în tranziție, redefinire de rol sau pur și simplu în căutarea unei mai bune clarități despre sine.

GROUND = un program structurat în 6 module, care pornește de acolo unde celelalte programe se opresc.



Format recomandat: 6 sesiuni față în față sau online.

Disponibil pentru:

- **organizații** (grupuri, echipe), sub forma de ateliere sau webinarii de sine stătătoare sau integrate în alte programe interne de dezvoltare
- **persoane**, organizat ca sesiuni individuale de dezvoltare personală, pornind de la nevoile personale



Know your ground

✉ contact@smartsteps.ro

🌐 www.smartsteps.ro