



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΑΕΙΦΟΡΙΑ»**

Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία

**«ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ:
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕΣΗΣ
ΗΛΙΚΙΑΣ»**

Επιβλέπων καθηγητής

Κούτρας Βασίλειος

ΚΑΡΟΛΙΝΑ ΚΑΤΣΙΟΥ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2025

Τριμελής επιτροπή

Κούτρας Βασίλειος, Καθηγητής Αγωγής Υγείας Παιδαγωγικού
Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Κολοκούρη Ελένη, Μέλος Ε.ΔΙ.Π Παιδαγωγικού Νηπιαγωγών
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Κώτσης Κωσταντίνος, Καθηγητής Φυσικής παιδαγωγικού Δημοτικής
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	7
Εισαγωγή στο θέμα της ερευνητικής εργασίας.....	8
Επιλογή του θέματος	9
Κεντρικοί στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα	10
Σημασία της έρευνας για την επιστημονική κοινότητα και τον εργασιακό τομέα	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	13
2.1 Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη της τεχνολογίας στον εργασιακό τομέα.....	13
2.2 Ανάλυση των βασικών τάσεων και αλλαγών που έχουν συμβεί με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών.....	14
2.3 Εξέταση του πώς οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν επηρεάσει την εργασία, την οργάνωση και την παραγωγικότητα	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕΣΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ.....	18
3.1 Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι μέσης ηλικίας στον εργασιακό χώρο λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης.....	18
3.2 Ανάλυση των επιπτώσεων των προκλήσεων αυτών στην ευεξία, την παραγωγικότητα και την καριέρα τους.....	19
3.3 Στρατηγικές προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	22
4.1 Ανάλυση των βασικών τεχνολογικών γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία στον σύγχρονο εργασιακό χώρο	22
4.2 Ανάγκη για διαρκή μάθηση, επαγγελματική αναβάθμιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.....	24
4.3 Προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.....	25
4.3.1. Εργασιακά σεμινάρια	25
4.3.2. Πιστοποιήσεις και διπλώματα.....	26
4.3.3. Μαθήματα κατάρτισης μέσω ηλεκτρονικής μάθησης και μικτής μάθησης	27
4.3.4. Προγράμματα μεντορισμού	27
4.3 Αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ.....	30
5.1 Θετικός και αρνητικός αντίκτυπος της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο και την ψυχολογία των ατόμων μέσης ηλικίας.....	30
5.2 Προκλήσεις στη διαχείριση του ψηφιακού χάσματος και της υπερφόρτωσης της πληροφορίας.....	31

5.3 Ανάλυση των μέτρων που μπορούν να ληφθούν για την προστασία της εργασιακής ευεξίας και της ψυχολογίας των εργαζομένων	34
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	36
3.1 Σχεδιασμός Έρευνας	36
3.2 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων	36
3.3 Δειγματοληψία	38
3.4 Συλλογή Δεδομένων.....	39
3.5 Ανάλυση Δεδομένων	40
3.6 Ζητήματα Δεοντολογίας.....	40
3.7 Πιλοτική Μελέτη	41
3.8 Έλεγχος Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας.....	41
3.9 Περιορισμοί της Έρευνας	41
3.10 Μελλοντικές Κατευθύνσεις Έρευνας.....	42
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	44
4.1 Δημογραφικά Στοιχεία	44
4.2 Αντίληψη για την Τεχνολογία και την Εργασία	45
4.3 Προσαρμογή σε Νέες Τεχνολογίες.....	45
4.4 Επιπτώσεις στην Εργασία και την Ψυχολογία.....	46
4.5 Ενσωμάτωση και Ανεσφάλεια	47
4.6 Ενδεχόμενες Βελτιώσεις και Υποστήριξη	48
4.7 Συσχετίσεις και Διαφορές μεταξύ Ομάδων.....	49
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	53
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	66
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	66

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις για τους εργαζομένους. Ιδιαίτερα για τους εργαζομένους μέσης ηλικίας, η προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς επηρεάζει την εργασιακή τους απόδοση και ψυχολογία. Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να διερευνήσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης και να προτείνει στρατηγικές για την αποτελεσματική διαχείριση αυτών των προκλήσεων.

Στόχος: Ο στόχος της έρευνας είναι να διερευνήσει τις επιπτώσεις της τεχνολογικής προόδου στους εργαζομένους μέσης ηλικίας και να προτείνει τρόπους διαχείρισης των προκλήσεων.

Μεθοδολογία: Η έρευνα υιοθέτησε μια ποσοτική προσέγγιση, χρησιμοποιώντας ένα δομημένο ερωτηματολόγιο για τη συλλογή δεδομένων από 100 εργαζομένους μέσης ηλικίας του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων καθώς και εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία, την αντίληψη για την τεχνολογία και την εργασία, την προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες, τις επιπτώσεις στην εργασία και την ψυχολογία, την ενσωμάτωση και ανασφάλεια, καθώς και τις ενδεχόμενες βελτιώσεις και υποστήριξη. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής.

Αποτελέσματα: Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είχαν χαμηλότερα επίπεδα τεχνολογικής εξοικείωσης, ενώ το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης συσχετίστηκε με μεγαλύτερη αναζήτηση ευκαιριών για απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι ανέφεραν τόσο θετικές (αυξημένη παραγωγικότητα) όσο και αρνητικές (άγχος, ανασφάλεια) επιπτώσεις της τεχνολογίας, με τις γυναίκες να βιώνουν πιο αρνητικές επιπτώσεις. Οι κύριες ανησυχίες περιελάμβαναν τη δυσκολία προσαρμογής, τον κίνδυνο απώλειας θέσης εργασίας και τις ελλείψεις στην κατανόηση νέων εργαλείων.

Συζήτηση: Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις και στρατηγικές που θα βοηθήσουν τους εργαζομένους μέσης ηλικίας να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες, να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές αλλαγές και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην εργασία και την ψυχολογία τους. Η παροχή εκπαίδευσης, υποστήριξης και πόρων από τους οργανισμούς είναι ζωτικής σημασίας. Απαιτείται περαιτέρω έρευνα για τη διερεύνηση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων και την ανάπτυξη αποτελεσματικών λύσεων.

Λέξεις-κλειδιά: τεχνολογική εξέλιξη, εργαζόμενοι μέσης ηλικίας, προσαρμογή, ψυχολογία, εκπαίδευση

ABSTRACT

The rapid technological progress has brought about significant changes in the workplace, creating both opportunities and challenges for employees. Especially for middle-aged workers, adapting to new technologies can be difficult, as it affects their work performance and psychology. This research aims to investigate the challenges faced by middle-aged employees due to technological advancements and propose strategies for effectively managing these challenges.

Objective: The objective of the study is to examine the impact of technological progress on middle-aged employees and suggest ways to manage the challenges.

Methodology: The research adopted a quantitative approach, using a structured questionnaire to collect data from 100 middle-aged employees at the University General Hospital of Ioannina. The questionnaire included questions regarding demographic information, perception of technology and work, adaptation to new technologies, impacts on work and psychology, integration and insecurity, as well as potential improvements and support. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics.

Results: The results showed that older employees had lower levels of technological familiarity, while higher levels of education were associated with greater pursuit of opportunities to acquire new technological skills. Employees reported both positive (increased productivity) and negative (stress, insecurity) impacts of technology, with women experiencing more negative effects. The main concerns included difficulty in adapting, the risk of job loss, and lack of understanding of new tools.

Discussion: The findings highlight the need for targeted interventions and strategies to help middle-aged employees develop the necessary skills, adapt to technological changes, and effectively manage the impacts of technology on their work and psychology. Providing education, support, and resources by organizations is crucial. Further research is required to investigate the long-term effects and develop effective solutions.

Keywords: technological advancements, middle-aged employees, adaptation, psychology, education

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εισαγωγή στο θέμα της ερευνητικής εργασίας

Η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος έχει μετασχηματίσει τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε και αλληλεπιδρούμε στον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας ένα δυναμικό περιβάλλον όπου η τεχνητή νοημοσύνη, η ρομποτική και οι ψηφιακές πλατφόρμες παίζουν κεντρικό ρόλο. Οι νέες τεχνολογίες έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές, παρέχοντας νέες ευκαιρίες για καινοτομία και ανάπτυξη. Σύμφωνα με τους Brynjolfsson και McAfee (2014), η τεχνολογία έχει την ικανότητα να αυξάνει την παραγωγικότητα, να ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, παρά τα οφέλη αυτά, οι τεχνολογικές εξελίξεις φέρουν και σημαντικές προκλήσεις, ειδικά για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας.

Η προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων αποτελεί συχνά μια δύσκολη διαδικασία για τους ενήλικες μέσης ηλικίας. Οι Loch et al. (2010) υποστηρίζουν ότι η ηλικία παίζει καθοριστικό ρόλο στην ικανότητα προσαρμογής και μάθησης νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι αυτής της ηλικιακής ομάδας συχνά αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη αντίσταση στην αλλαγή και μπορεί να χρειάζονται περισσότερο χρόνο και υποστήριξη για να εξοικειωθούν με τις νέες τεχνολογίες. Επιπλέον, οι απαιτήσεις της καθημερινής εργασίας και οι ευθύνες της προσωπικής ζωής περιορίζουν τον διαθέσιμο χρόνο για εκπαίδευση και ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.

Παρά τις δυσκολίες αυτές, είναι κρίσιμο να βρεθούν αποτελεσματικοί τρόποι υποστήριξης των εργαζομένων μέσης ηλικίας στην προσαρμογή τους στις τεχνολογικές αλλαγές. Οι επιχειρήσεις μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο προσφέροντας στοχευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων που να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες αυτής της ομάδας εργαζομένων. Επιπλέον, η ανάπτυξη μιας κουλτούρας συνεχούς μάθησης και η ενθάρρυνση της διαβίου εκπαίδευσης μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων (Loch et al., 2010).

Η τεχνολογική πρόοδος έχει αναδιαμορφώσει τον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες και προκλήσεις. Ενώ οι νέες τεχνολογίες μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και να προωθήσουν την καινοτομία, οι ενήλικες

μέσης ηλικίας αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην προσαρμογή τους σε αυτές. Είναι επομένως απαραίτητο να εφαρμοστούν στρατηγικές που να υποστηρίζουν την εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτής της ηλικιακής ομάδας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή όλων των εργαζομένων στη νέα ψηφιακή οικονομία (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Επιλογή του θέματος

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος βασίζεται στην αναγνώριση της σημασίας που έχει η κατανόηση των επιπτώσεων της τεχνολογικής εξέλιξης στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας. Καθώς ο πληθυσμός γερνά και η μέση ηλικία του εργατικού δυναμικού αυξάνεται, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι αυτή η ομάδα εργαζομένων έχει τις απαραίτητες δεξιότητες και υποστήριξη για να ανταποκριθεί στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις. Οι Czaja et al. (2019) τονίζουν ότι η επιτυχής προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές απαιτεί την παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης και την ανάπτυξη προγραμμάτων που να καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες των εργαζομένων αυτής της ηλικιακής κατηγορίας.

Περαιτέρω, η διατήρηση ενός παραγωγικού και ευέλικτου εργατικού δυναμικού είναι κρίσιμη για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι Ng και Feldman (2008) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό πόρο για τις επιχειρήσεις, εφόσον τους δοθεί η κατάλληλη υποστήριξη και ευκαιρίες αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους. Η εμπειρία και η σοφία που φέρνουν μαζί τους, σε συνδυασμό με την τεχνολογική εκπαίδευση, μπορούν να ενισχύσουν την καινοτομία και την παραγωγικότητα.

Επιπλέον, η ενσωμάτωση των εργαζομένων μέσης ηλικίας στις νέες τεχνολογικές πρακτικές είναι αναγκαία για την αποφυγή κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων. Εάν οι εργαζόμενοι αυτοί δεν υποστηριχθούν κατάλληλα, υπάρχει ο κίνδυνος να βρεθούν εκτός της σύγχρονης εργασιακής αγοράς, οδηγώντας σε μεγαλύτερα επίπεδα ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού. Αυτό θα μπορούσε να έχει σοβαρές επιπτώσεις όχι μόνο για τους ίδιους τους εργαζόμενους, αλλά και για την οικονομία συνολικά, καθώς ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού θα παραμείνει ανεκμετάλλευτο.

Παράλληλα, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η προσαρμογή στις τεχνολογικές εξελίξεις δεν είναι μόνο θέμα εκπαίδευσης, αλλά και αλλαγής της

νοοτροπίας. Οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας χρειάζονται υποστήριξη για να αναπτύξουν μια αίσθηση αυτοπεποίθησης και ανοικτότητας προς την αλλαγή. Η ενθάρρυνση μιας κουλτούρας συνεχούς μάθησης και η προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά σε αυτό το πλαίσιο.

Συνοψίζοντας, η κατανόηση και η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της τεχνολογικής εξέλιξης στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας είναι κρίσιμη για την κοινωνική και οικονομική ευημερία. Είναι απαραίτητο να αναπτύξουμε στρατηγικές που να υποστηρίζουν την εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτής της ηλικιακής ομάδας, διασφαλίζοντας ότι μπορούν να ανταποκριθούν στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις και να συμβάλλουν ενεργά στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Κεντρικοί στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο να διερευνήσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης και να προτείνει στρατηγικές για την αποτελεσματική διαχείριση αυτών των προκλήσεων.

Τα κεντρικά ερευνητικές ερωτήματα που θα ερευνηθούν στην παρούσα εργασία είναι:

- Πώς αντιλαμβάνονται οι διάφορες ηλικιακές ομάδες τη σχέση μεταξύ τεχνολογίας και εργασίας;
- Υπάρχουν διαφορές στην τεχνολογική εξοικείωση και αντίδραση σε τεχνολογικές αλλαγές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων;
- Πώς σχετίζεται το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης με την τεχνολογική εξοικείωση;
- Υπάρχουν διαφορές στην προσέγγιση προς την τεχνολογία μεταξύ ατόμων με διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης;
- Πώς η χρήση της τεχνολογίας επηρεάζει την ψυχολογία και την ικανοποίηση των εργαζομένων;

- Υπάρχουν συνέπειες στην παραγωγικότητα που συνδέονται με τη στάση προς την τεχνολογία;
- Ποιου είδους υποστήριξη χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να προσαρμοστούν σε τεχνολογικές αλλαγές;
- Είναι η υποστήριξη και η εκπαίδευση που παρέχεται από τον εργοδότη ικανοποιητική ή χρειάζεται βελτίωση;

Σημασία της έρευνας για την επιστημονική κοινότητα και τον εργασιακό τομέα

Η παρούσα έρευνα έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο για την ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και για τον εργασιακό τομέα. Από ακαδημαϊκή άποψη, η μελέτη θα συμβάλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τις επιπτώσεις της τεχνολογικής εξέλιξης στους εργαζόμενους και θα προσφέρει νέες γνώσεις για τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες μέσης ηλικίας. Οι Truxillo et al. (2015) υποστηρίζουν ότι η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προσαρμογή των εργαζομένων στις τεχνολογικές αλλαγές είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη πιο αποδοτικών μοντέλων εκπαίδευσης και υποστήριξης. Επιπλέον, η έρευνα αυτή θα ενισχύσει τη θεωρητική κατανόηση των ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων που επιδρούν στην ικανότητα των εργαζομένων να προσαρμόζονται σε νέες τεχνολογίες, διευρύνοντας το πλαίσιο ανάλυσης και παρέχοντας εμπεριστατωμένες προτάσεις για περαιτέρω μελέτη (Truxillo et al., 2015).

Στον εργασιακό τομέα, η έρευνα θα παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τους οργανισμούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης της ένταξης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσης ηλικίας. Οι Bal et al. (2015) επισημαίνουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν τα ευρήματα της έρευνας για να αναπτύξουν αποτελεσματικές στρατηγικές κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, οι οποίες θα ενισχύσουν την ικανότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της σύγχρονης τεχνολογικής εποχής. Οι στρατηγικές αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης, που θα είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις δυνατότητες των εργαζομένων

μέσης ηλικίας, καθώς και μέτρα για τη διαχείριση της αντίστασης στην αλλαγή (Bal et al., 2015).

Επιπλέον, η έρευνα θα μπορούσε να βοηθήσει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες αυτής της ηλικιακής ομάδας και να σχεδιάσουν παρεμβάσεις που θα μειώσουν τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες που μπορεί να προκύψουν από την ταχεία τεχνολογική εξέλιξη. Οι οργανισμοί που υιοθετούν τέτοιες στρατηγικές θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν ένα πιο ευέλικτο και αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θα συμβάλλει στη διατήρηση ενός παραγωγικού και ικανοποιημένου εργατικού δυναμικού. Η έρευνα θα προσφέρει επίσης καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή πολιτικών που ενθαρρύνουν τη διαβίου μάθηση και την ανάπτυξη μιας κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης και προσαρμοστικότητας (Truxillo et al., 2015).

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα θα έχει πολυδιάστατες επιπτώσεις, ενισχύοντας την ακαδημαϊκή γνώση και προσφέροντας πρακτικές λύσεις για την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσης ηλικίας. Με την εμβάθυνση στην κατανόηση των προκλήσεων και την ανάπτυξη στρατηγικών για την αντιμετώπισή τους, η έρευνα αυτή θα συμβάλει σημαντικά στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και αποδοτικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο θα μπορεί να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις τεχνολογικές αλλαγές και τις απαιτήσεις της σύγχρονης οικονομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

2.1 Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη της τεχνολογίας στον εργασιακό τομέα

Η εισαγωγή της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο έχει μακρά ιστορία που χρονολογείται από την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης τον 18ο αιώνα. Η εφεύρεση της ατμομηχανής και η μηχανοποίηση των διαδικασιών παραγωγής οδήγησαν σε σημαντικές αλλαγές στους τρόπους εργασίας και στην οργάνωση της βιομηχανίας. Οι νέες τεχνολογίες επέτρεψαν την αύξηση της παραγωγικότητας και την εξειδίκευση των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και την επιτάχυνση της βιομηχανικής ανάπτυξης (Mokyr, 1990).

Καθώς η τεχνολογία εξελισσόταν, η εισαγωγή της ηλεκτρικής ενέργειας στις αρχές του 20ού αιώνα έφερε νέες μεταβολές στις παραγωγικές διαδικασίες. Οι γραμμές συναρμολόγησης, όπως αυτές που εισήγαγε ο Henry Ford, μεταμόρφωσαν τη βιομηχανία, καθιστώντας τις διαδικασίες παραγωγής πιο αποδοτικές και μειώνοντας το κόστος παραγωγής. Οι αλλαγές αυτές όχι μόνο βελτίωσαν την παραγωγικότητα, αλλά και άλλαξαν τις εργασιακές συνθήκες, δημιουργώντας νέες προκλήσεις και ευκαιρίες για τους εργαζόμενους (Stearns, 2012).

Η επανάσταση της πληροφορικής και των ηλεκτρονικών υπολογιστών κατά τη δεκαετία του 1960 και 1970 σηματοδότησε μια νέα εποχή στην τεχνολογική εξέλιξη του εργασιακού χώρου. Η εισαγωγή των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των συστημάτων πληροφορικής επέτρεψε την αυτοματοποίηση πολλών γραφειακών και διοικητικών διαδικασιών, μεταβάλλοντας ριζικά τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Οι υπολογιστές, με την ικανότητά τους να επεξεργάζονται μεγάλες ποσότητες δεδομένων με ταχύτητα και ακρίβεια, μετέβαλαν τον τρόπο διαχείρισης της πληροφορίας και της επικοινωνίας εντός των οργανισμών (Cortada, 2004).

Παράλληλα, η ανάπτυξη των δικτύων πληροφορικής και του Διαδικτύου επέτρεψε την παγκοσμιοποίηση των αγορών και την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι τεχνολογίες αυτές συνέβαλαν στην ανάπτυξη της ψηφιακής οικονομίας, μετασχηματίζοντας τις επιχειρηματικές πρακτικές και

δημιουργώντας νέες μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία και οι ψηφιακές πλατφόρμες. Ωστόσο, οι τεχνολογικές αυτές εξελίξεις επέφεραν και προκλήσεις, όπως η ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και η αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων που δημιουργούνται από την ταχεία τεχνολογική πρόοδο.

Η τεχνολογική πρόοδος από την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης μέχρι και την επανάσταση της πληροφορικής έχει επιφέρει βαθιές αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Από την ατμομηχανή και την ηλεκτρική ενέργεια μέχρι τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και τα δίκτυα πληροφορικής, η τεχνολογία έχει συνεχώς μετασχηματίζει τους τρόπους παραγωγής και οργάνωσης των επιχειρήσεων, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες αλλά και προκλήσεις για τους εργαζόμενους. Η κατανόηση αυτών των αλλαγών είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη στρατηγικών που θα εξασφαλίσουν την ομαλή προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις και την ισότιμη συμμετοχή τους στην ψηφιακή οικονομία.

2.2 Ανάλυση των βασικών τάσεων και αλλαγών που έχουν συμβεί με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών

Η εξέλιξη της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο έχει οδηγήσει σε σημαντικές τάσεις και αλλαγές που διαμορφώνουν το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Μια βασική τάση είναι η αυξανόμενη αυτοματοποίηση και ρομποτοποίηση των διαδικασιών, με την εισαγωγή ρομπότ, έξυπνων μηχανών και συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης (AI) στην παραγωγή και τις υπηρεσίες. Σύμφωνα με τους Frey και Osborne (2017), αυτή η τάση έχει επιφέρει μείωση των χειρωνακτικών και επαναληπτικών εργασιών, καθώς οι μηχανές αναλαμβάνουν εργασίες που απαιτούν ακρίβεια και συνέπεια. Παράλληλα, η αυτοματοποίηση έχει δημιουργήσει νέους ρόλους και απαιτήσεις για τους εργαζόμενους, καθώς απαιτείται η ανάπτυξη δεξιοτήτων στη διαχείριση και συντήρηση των τεχνολογικών συστημάτων, καθώς και στην ανάλυση δεδομένων που παράγονται από αυτές τις διαδικασίες.

Επιπλέον, η ραγδαία ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών και του διαδικτύου έχει μετασχηματίσει τον τρόπο με τον οποίο επικοινωνούμε, συνεργαζόμαστε και διεκπεραιώνουμε εργασίες στον εργασιακό χώρο. Οι εικονικές ομάδες εργασίας, η τηλεργασία και οι διαδικτυακές πλατφόρμες έχουν γίνει αναπόσπαστο κομμάτι του

σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος. Οι Illegems και Verbeke (2004) υπογραμμίζουν ότι οι τεχνολογίες αυτές επιτρέπουν την ευελιξία και την αποδοτικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργάζονται από απόσταση, να μοιράζονται πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο και να έχουν πρόσβαση σε παγκόσμιες αγορές. Ωστόσο, η εξάπλωση αυτών των τεχνολογιών φέρει και προκλήσεις, όπως η ανάγκη για διαχείριση της ασφάλειας των δεδομένων και η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Τέλος, η ανάγκη για συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων έχει γίνει πιο έντονη λόγω του γρήγορου ρυθμού των τεχνολογικών εξελίξεων. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμόζονται και να αποκτούν νέες γνώσεις και ικανότητες για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Η Støren (2016) τονίζει ότι η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της σύγχρονης τεχνολογικής εποχής. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να επενδύσουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων και να προάγουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες.

Έτσι λοιπόν, οι τάσεις της αυτοματοποίησης, της ανάπτυξης των ψηφιακών τεχνολογιών και της ανάγκης για συνεχή μάθηση έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Η κατανόηση αυτών των τάσεων και η ανάπτυξη στρατηγικών που να υποστηρίζουν την προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων στην εποχή της ψηφιακής οικονομίας.

2.3 Εξέταση του πώς οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν επηρεάσει την εργασία, την οργάνωση και την παραγωγικότητα

Οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν επηρεάσει σημαντικά τον εργασιακό χώρο σε πολλά επίπεδα, προκαλώντας βαθιές μεταμορφώσεις στη φύση των εργασιών, στην οργάνωση της εργασίας και στην παραγωγικότητα. Αρχικά, οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν μετασχηματίσει τη φύση των εργασιών, αντικαθιστώντας πολλές χειρωνακτικές και επαναληπτικές εργασίες με αυτοματοποιημένα συστήματα και δημιουργώντας νέες, πιο εξειδικευμένες και γνωσιοκεντρικές εργασίες. Ο Autor (2015) επισημαίνει ότι αυτή η μεταβολή έχει οδηγήσει σε αλλαγές στις απαιτούμενες

δεξιότητες και προσόντα των εργαζομένων, αναδεικνύοντας την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη νέων ικανοτήτων προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος (Støren, 2016).

Παράλληλα, οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν επηρεάσει τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, αντικαθιστώντας τις παραδοσιακές ιεραρχικές δομές με πιο ευέλικτες και διασυνδεδεμένες δομές. Η Gratton (2011) αναφέρει ότι η τεχνολογία έχει διευκολύνει τη δημιουργία εικονικών ομάδων εργασίας και την απομακρυσμένη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, επιτρέποντας την ευελιξία στον τόπο και το χρόνο εργασίας. Αυτές οι αλλαγές όχι μόνο ενισχύουν την αποδοτικότητα και τη δημιουργικότητα, αλλά και προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δίνοντας στους εργαζομένους περισσότερη αυτονομία και έλεγχο.

Επιπλέον, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει αυξήσει την παραγωγικότητα σε πολλούς τομείς, επιτρέποντας την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εκτέλεση εργασιών. Σύμφωνα με τους Brynjolfsson και Hitt (2003), οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών έχουν επιταχύνει τις παραγωγικές διαδικασίες, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και μειώνοντας το κόστος παραγωγής. Ωστόσο, αυτή η αύξηση της παραγωγικότητας δεν έχει πάντα συνοδευτεί από ανάλογη βελτίωση των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας για όλους τους εργαζομένους. Οι Mishel και Bivens (2021) υπογραμμίζουν ότι η απόδοση των ωφελειών της τεχνολογικής προόδου δεν είναι ομοιόμορφα κατανομημένη, με πολλές ομάδες εργαζομένων να μην επωφελούνται πλήρως από την αύξηση της παραγωγικότητας.

Η ασυμμετρία αυτή επισημαίνει τις προκλήσεις που συνοδεύουν τις τεχνολογικές αλλαγές, όπως η ανισότητα στην κατανομή του πλούτου και η ανασφάλεια εργασίας. Καθώς οι τεχνολογίες συνεχίζουν να εξελίσσονται, είναι κρίσιμο να αναπτυχθούν πολιτικές που να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν πρόσβαση στα οφέλη της τεχνολογικής προόδου. Αυτό περιλαμβάνει την ενίσχυση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, την προώθηση της ισότητας στην αμοιβή και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες που προκύπτουν από τη συνεχή τεχνολογική ανάπτυξη (Mishel & Bivens, 2021).

Οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν μεταμορφώσει τον εργασιακό χώρο, επηρεάζοντας τη φύση των εργασιών, την οργάνωση της εργασίας και την

παραγωγικότητα. Ενώ οι τεχνολογίες έχουν αυξήσει την αποδοτικότητα και έχουν δημιουργήσει νέες ευκαιρίες, παραμένουν προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για να διασφαλιστεί ότι τα οφέλη της τεχνολογικής προόδου θα κατανεμηθούν δίκαια και θα συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕΣΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

3.1 Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι μέσης ηλικίας στον εργασιακό χώρο λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης

Οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας αντιμετωπίζουν μια σειρά από προκλήσεις λόγω της ταχείας εξέλιξης της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο, οι οποίες επηρεάζουν την επαγγελματική τους απόδοση και ικανοποίηση. Μία από τις κύριες προκλήσεις είναι η απόκτηση νέων ψηφιακών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών. Σύμφωνα με την έρευνα των Czaja et al. (2019), οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας συχνά δυσκολεύονται να ενσωματώσουν τις νέες τεχνολογίες στην καθημερινή τους εργασία, καθώς δεν είχαν την ευκαιρία να εξοικειωθούν με αυτές από νεαρή ηλικία. Η έλλειψη αυτών των δεξιοτήτων μπορεί να δημιουργήσει αισθήματα ανασφάλειας και ανεπάρκειας, επηρεάζοντας αρνητικά την επαγγελματική τους αυτοεκτίμηση και τη δυνατότητα ανέλιξης.

Επιπλέον, η αντίσταση στην αλλαγή αποτελεί σημαντική πρόκληση για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας. Η προσαρμογή σε νέες διαδικασίες και εργαλεία εργασίας συχνά συνοδεύεται από δυσκολίες, καθώς οι παγιωμένες συνήθειες και οι καθιερωμένοι τρόποι εργασίας δεν αλλάζουν εύκολα. Οι Ng και Feldman (2012) υποστηρίζουν ότι αυτή η αντίσταση μπορεί να προέρχεται από την έλλειψη κινήτρων, την αίσθηση απειλής από το άγνωστο και τον φόβο ότι οι νέες τεχνολογίες θα καταστήσουν τις υπάρχουσες δεξιότητές τους απαρχαιωμένες. Αυτές οι αντιστάσεις μπορούν να εμποδίσουν την επιτυχή ενσωμάτωση των τεχνολογιών και να δημιουργήσουν εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη.

Ακόμη, το ψηφιακό χάσμα μεταξύ των γενεών μπορεί να οδηγήσει σε δυσκολίες επικοινωνίας και συνεργασίας στον εργασιακό χώρο. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι συχνά πιο εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, μπορεί να έχουν διαφορετικές προσδοκίες και μεθόδους εργασίας από τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους. Η έρευνα των van Laar et al. (2020) επισημαίνει ότι αυτό το ψηφιακό χάσμα μπορεί να δημιουργήσει εντάσεις και παρανοήσεις μεταξύ των γενεών, επηρεάζοντας την ομαδική εργασία και την αποτελεσματικότητα των ομάδων. Η έλλειψη κοινής γλώσσας και κατανόησης των ψηφιακών εργαλείων μπορεί να εμποδίσει τη συνεργασία και να δημιουργήσει πρόσθετο άγχος για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, οι οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές που υποστηρίζουν τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Προγράμματα που ενισχύουν τις ψηφιακές δεξιότητες και προάγουν τη διαγενεακή συνεργασία μπορούν να βοηθήσουν στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος και να διευκολύνουν την προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές. Επιπλέον, οι ηγέτες των οργανισμών πρέπει να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία και την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των γενεών, προωθώντας την αλληλοκατανόηση και τη συνεργασία.

Η ταχεία τεχνολογική εξέλιξη έχει δημιουργήσει σημαντικές προκλήσεις για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας, επηρεάζοντας την επαγγελματική τους ζωή και τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους. Η επιτυχής αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από τους οργανισμούς για την προώθηση της συνεχούς εκπαίδευσης και της διαγενεακής συνεργασίας, διασφαλίζοντας έτσι ένα παραγωγικό και ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον για όλους τους εργαζόμενους.

3.2 Ανάλυση των επιπτώσεων των προκλήσεων αυτών στην ευεξία, την παραγωγικότητα και την καριέρα τους

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ευεξία, την παραγωγικότητα και την καριέρα τους. Η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων και η αντίσταση στην αλλαγή μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα στην εργασία. Σύμφωνα με τον Leidner και τους συνεργάτες του (2010), οι εργαζόμενοι που δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις συχνά παρουσιάζουν μειωμένη απόδοση, καθώς δεν μπορούν να εκτελέσουν τις εργασίες τους με την ίδια ταχύτητα και ακρίβεια όπως οι συνάδελφοί τους που είναι πιο εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες (Leidner et al., 2010).

Επιπλέον, οι δυσκολίες στην προσαρμογή μπορούν να προκαλέσουν άγχος, χαμηλή αυτοπεποίθηση και αισθήματα ανασφάλειας, επηρεάζοντας αρνητικά την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων. Η έρευνα των Ng και Feldman (2013) επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ανεπαρκείς στην αντιμετώπιση των τεχνολογικών προκλήσεων συχνά βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους και χαμηλή

αυτοεκτίμηση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία και χαμηλότερα επίπεδα δέσμευσης προς τον οργανισμό, επιδεινώνοντας περαιτέρω την επαγγελματική τους απόδοση και την αφοσίωσή τους στον εργασιακό χώρο.

Από την άποψη της καριέρας, η αδυναμία προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας μπορεί να περιορίσει σημαντικά τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και εξέλιξη. Οι Bal et al. (2015) τονίζουν ότι οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας που δεν καταφέρνουν να αποκτήσουν τις απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες και να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις είναι πιθανό να βρεθούν σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Αυτή η ανικανότητα προσαρμογής μπορεί να περιορίσει τις προοπτικές προαγωγής και να μειώσει τις πιθανότητες ανέλιξης σε ανώτερες θέσεις, επηρεάζοντας αρνητικά την επαγγελματική τους πορεία.

Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από τους οργανισμούς για την υποστήριξη των εργαζομένων μέσης ηλικίας. Οι οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, που να ενισχύουν τις ψηφιακές δεξιότητες και να προωθούν την προσαρμοστικότητα στις τεχνολογικές αλλαγές. Επιπλέον, η καλλιέργεια ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία και την ανταλλαγή γνώσεων μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους και της ανασφάλειας, ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση και την ικανοποίηση των εργαζομένων (Leidner et al., 2010).

Οι τεχνολογικές εξελίξεις επιφέρουν σημαντικές προκλήσεις για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα, την ψυχολογική ευεξία και την καριέρα τους. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συντονισμένες δράσεις από τους οργανισμούς για την προώθηση της συνεχούς εκπαίδευσης και της υποστήριξης των εργαζομένων, διασφαλίζοντας έτσι ένα δυναμικό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον (Bal et al., 2015).

3.3 Στρατηγικές προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων

Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, απαιτούνται στρατηγικές τόσο σε ατομικό

όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, είναι κρίσιμο οι εργαζόμενοι να υιοθετήσουν μια νοοτροπία διά βίου μάθησης και να επενδύσουν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Όπως δείχνουν έρευνες όπως αυτή των Beier και Kanfer (2020), η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και η αυτομόρφωση είναι κρίσιμες για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων που απαιτούνται στον σύγχρονο εργασιακό χώρο.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, οι εργοδότες πρέπει να επενδύσουν στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης και υποστήριξης για τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας. Σύμφωνα με την έρευνα των Czaja και συνεργατών τους (2019), αυτά τα προγράμματα πρέπει να είναι σχεδιασμένα με γνώμονα τις συγκεκριμένες ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της ομάδας εργαζομένων αυτής της ηλικιακής ομάδας. Η προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις τεχνολογικές απαιτήσεις και τις προσωπικές προτιμήσεις των εργαζομένων μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση της ικανοποίησης και της απόδοσής τους.

Επιπλέον, η δημιουργία μεντορικών προγραμμάτων και η ενθάρρυνση της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ των γενεών μπορεί να συμβάλει στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος. Όπως αναφέρουν οι Kozlowski και Chao (2018), η δημιουργία ευκαιριών για διαρκή μάθηση και αμοιβαία μάθηση μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών μπορεί να ενισχύσει την κατανόηση και τη συνεργασία στον εργασιακό χώρο.

Με αυτόν τον τρόπο, οι εργοδότες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας διατηρούνται ενεργοί και προσαρμόσιμοι στις σύγχρονες τεχνολογικές απαιτήσεις, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επωφελούνται από τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

4.1 Ανάλυση των βασικών τεχνολογικών γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία στον σύγχρονο εργασιακό χώρο

Στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, η ικανότητα να διαθέτει κάποιος ευρύ φάσμα τεχνολογικών γνώσεων και δεξιοτήτων είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική λειτουργία και προσαρμογή στις σύγχρονες απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Ανάμεσα στις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται, περιλαμβάνεται πρώτον ο ψηφιακός γραμματισμός και ο χειρισμός υπολογιστών. Αυτό περιλαμβάνει την ικανότητα να χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά υπολογιστές και λογισμικά γραφείου, όπως έχει επισημανθεί από την έρευνα των van Laar και συνεργατών τους (2020).

Στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, η κατοχή δεξιοτήτων πληροφορικής είναι θεμελιώδης για την αποτελεσματική διαχείριση και ανάλυση ψηφιακών πληροφοριών και δεδομένων. Σύμφωνα με την έρευνα των Littlejohn και συνεργατών τους (2012), η ικανότητα αναζήτησης, αξιολόγησης και διαχείρισης αυτών των πληροφοριών είναι απαραίτητη για να επιτευχθεί αποτελεσματική επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο των σύγχρονων επιχειρησιακών περιβαλλόντων.

Επιπλέον, η ικανότητα να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία για την αποτελεσματική επικοινωνία, τον διαμοιρασμό πληροφοριών και την απομακρυσμένη συνεργασία είναι ακόμα μία σημαντική δεξιότητα στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, όπως επιβεβαιώνεται από την έρευνα των Carretero και συνεργατών τους (2017). Η επιτυχής χρήση τέτοιων εργαλείων επιτρέπει την αποτελεσματική ανταλλαγή ιδεών και πληροφοριών ανάμεσα σε διαφορετικούς φορείς εντός ή εκτός του οργανισμού.

Στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, η ικανότητα να συλλέγονται, αναλύονται και ερμηνεύονται δεδομένα μέσω ειδικού λογισμικού και τεχνικών ανάλυσης δεδομένων αναδεικνύεται ως ουσιώδης, σύμφωνα με την έρευνα των Davenport και Patil (2012). Αυτή η ικανότητα επιτρέπει στους εργαζομένους να αντλούν σημαντικές ειδοποιήσεις και συμπεράσματα από τα δεδομένα, προσδιορίζοντας τάσεις, προβλέποντας μοτίβα

και υποστηρίζοντας αποφάσεις βασισμένες σε γεγονότα. Η δεξιότητα αυτή ενισχύει την ικανότητα των εργαζομένων να προσδιορίζουν ευκαιρίες και απειλές στο εργασιακό περιβάλλον, προωθώντας την καινοτομία και τη βελτίωση των διαδικασιών. Επιπλέον, η ικανότητα αυτή είναι κρίσιμη για την επιτυχή ανταγωνιστικότητα των οργανισμών στην αγορά, καθώς επιτρέπει την αποτελεσματική αξιοποίηση των δεδομένων για την κατανόηση των πελατών, των τάσεων της αγοράς και τη διαμόρφωση στρατηγικών αποφάσεων. Συνεπώς, η ανάπτυξη και η ενίσχυση αυτής της δεξιότητας είναι ουσιώδης για την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και την επίτευξη μακροπρόθεσμης επιτυχίας στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, η κριτική σκέψη και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων σχετικών με την τεχνολογία αναδεικνύονται ως ουσιώδεις δεξιότητες, σύμφωνα με την έρευνα των van Laar και συνεργατών τους (2017). Η κριτική σκέψη επιτρέπει στους εργαζομένους να αναγνωρίζουν και να αξιολογούν διαφορετικές προσεγγίσεις και λύσεις για προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον τεχνολογικό τομέα. Επιπλέον, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων συνδέεται με τη δυνατότητα αντιμετώπισης απρόβλεπτων προκλήσεων και καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η δεξιότητα απαιτεί ανάλυση των αιτιών προβλημάτων και ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων με βάση τα δεδομένα και τις πληροφορίες που είναι διαθέσιμες. Ταυτόχρονα, η ικανότητα αυτή προωθεί τη συνεργασία και την καινοτομία μέσα στις οργανώσεις, καθώς επιτρέπει στους εργαζομένους να προτείνουν βελτιώσεις και να αναπτύσσουν νέες ιδέες. Συνολικά, η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων ενδυναμώνει την ικανότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος, προσφέροντας τους τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις προκλήσεις που προκύπτουν από την τεχνολογική πρόοδο και τις αλλαγές.

Συνοψίζοντας, η απόκτηση και η ενίσχυση αυτών των τεχνολογικών δεξιοτήτων είναι κρίσιμες για την αποτελεσματική ενσωμάτωση και απόδοση των εργαζομένων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο.

4.2 Ανάγκη για διαρκή μάθηση, επαγγελματική αναβάθμιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ο ραγδαίος ρυθμός των τεχνολογικών εξελίξεων έχει τεράστιες επιπτώσεις στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, αναδεικνύοντας τη συνεχή μάθηση και την επαγγελματική αναβάθμιση ως αναγκαίες προϋποθέσεις για την επιτυχία και τη μακροπρόθεσμη απασχόληση. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούνται από την αρχική τυπική εκπαίδευση είναι σημαντικές, αλλά δεν αρκούν πλέον για να καλύψουν τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Støren, 2016).

Η ταχεία πρόοδος της τεχνολογίας απαιτεί από τους εργαζομένους συνεχή ενημέρωση και προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες και μεθόδους εργασίας. Οι επαγγελματίες πρέπει να αναβαθμίζουν συνεχώς τις δεξιότητές τους για να διατηρούνται ενημερωμένοι και ανταγωνιστικοί στον τομέα τους. Αυτό σημαίνει όχι μόνο την εξοικείωση με νέες τεχνολογίες και εργαλεία, αλλά και την ικανότητα να αξιολογούν κριτικά τις νέες πληροφορίες και να τις εφαρμόζουν στην πράξη. Η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και της επαγγελματικής αποτελεσματικότητας σε ένα περιβάλλον που επιδέχεται συνεχείς μεταβολές. Οι εργαζόμενοι που αγνοούν ή δεν προσαρμόζονται σε αυτές τις αλλαγές ενδέχεται να βρεθούν σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσουν περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης στην καριέρα τους (Støren, 2016).

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη αναδεικνύεται ως ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Οι τεχνολογικές εξελίξεις επιβάλλουν συνεχείς προσαρμογές στις απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις, καθώς οι απαιτήσεις των επαγγελματικών ρόλων διαμορφώνονται συνεχώς. Η αποτυχία να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι αυτήν την εξέλιξη μπορεί να οδηγήσει σε υποβάθμιση των δεξιοτήτων τους και να περιορίσει τις ευκαιρίες εξέλιξης στην καριέρα τους. Η ταχύτητα με την οποία προχωρούν οι τεχνολογικές αλλαγές απαιτεί από τους εργαζομένους να διατηρούνται ενημερωμένοι και προσαρμοστικοί. Αυτό περιλαμβάνει την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων και την ικανότητα να ενσωματώνουν αυτές τις δεξιότητες στις καθημερινές τους επαγγελματικές δραστηριότητες. Η διαρκής επαγγελματική εξέλιξη επιτρέπει στους εργαζομένους όχι μόνο να προσαρμόζονται

στις αλλαγές, αλλά και να επιδιώκουν νέες ευκαιρίες ανάπτυξης και προόδου στην εργασιακή τους πορεία (Beier & Kanfer, 2020).

Εν κατακλείδι, η εκπαίδευση και η επαγγελματική ανάπτυξη δεν αποτελούν απλά μια φάση της ζωής ενός εργαζομένου, αλλά μια συνεχή διαδικασία που απαιτεί συστηματική προσπάθεια και δέσμευση για να διατηρηθεί η αποτελεσματικότητα και η ανταγωνιστικότητα στον επαγγελματικό χώρο.

4.3 Προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων

Για να υποστηριχθεί η συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο, είναι αναγκαία η ύπαρξη αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης. Οι εργοδότες και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί προσφέρουν ποικίλες ευκαιρίες που στοχεύουν στην επίτευξη αυτού του στόχου.

4.3.1. Εργασιακά σεμινάρια

Οι εργασιακά σεμινάρια και τα εκπαιδευτικά προγράμματα αναδεικνύονται ως σημαντικά μέσα για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Αυτά τα προγράμματα παρέχουν βραχυπρόθεσμη εκπαίδευση με έμφαση σε συγκεκριμένες ικανότητες που είναι ουσιώδεις για την αποδοτική εργασιακή απόδοση (Beier & Kanfer, 2020).

Καταρχάς, τα εργασιακά σεμινάρια προσφέρουν ευκαιρίες για την εκμάθηση νέων λογισμικών και εργαλείων, τα οποία είναι σύγχρονα και συχνά αναγκαία για την επιτυχή διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων. Αυτά τα σεμινάρια επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία και να εφαρμόσουν άμεσα τις νέες γνώσεις τους στο περιβάλλον εργασίας τους (Czaja et al., 2019).

Δεύτερον, η εκπαίδευση σε προηγμένες τεχνικές και μεθόδους αποτελεί σημαντικό τμήμα των προγραμμάτων αυτών. Ενδεικτικά, είναι δυνατή η εκπαίδευση σε αναλυτικές δεξιότητες, όπως η διαχείριση δεδομένων και η ανάλυση επιδόσεων, οι οποίες ενισχύουν την ικανότητα των εργαζομένων να ερμηνεύουν και να

χρησιμοποιούν συμπληρωματικές δεδομένες για να λαμβάνουν αποφάσεις (Beier & Kanfer, 2020).

Τέλος, η συνεχή εκπαίδευση και τα εργασιακά σεμινάρια προωθούν την επαγγελματική ανάπτυξη και την καριέρα των εργαζομένων, βοηθώντας τους να προσαρμοστούν στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς και να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι αποκτούν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να επιτύχουν στον σύγχρονο επαγγελματικό κόσμο (Czaja et al., 2019).

4.3.2. Πιστοποιήσεις και διπλώματα

Οι πιστοποιήσεις και τα διπλώματα αντιπροσωπεύουν σημαντικά εργαλεία για την αναγνώριση και την επιβεβαίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων σε διάφορους τομείς της τεχνολογίας. Πρόκειται για επίσημες αναγνώρισεις που παρέχουν ένα σταθερό πλαίσιο αναφοράς για την επαγγελματική ανάπτυξη και την αποδοχή στην αγορά εργασίας (Beier & Kanfer, 2020).

Οι πιστοποιήσεις παρέχουν στους κατόχους τους τη δυνατότητα να αποδείξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους μέσω ενός αντικειμενικού εξεταστικού προγράμματος, το οποίο καθορίζεται από αξιόπιστους οργανισμούς ή εταιρείες πιστοποίησης. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλονται σε αξιολόγηση και δοκιμές που καλύπτουν συγκεκριμένα πρότυπα και κριτήρια στον τομέα τους, όπως η διαχείριση συστημάτων πληροφορικής, η ανάπτυξη λογισμικού ή η διαχείριση δικτύων (Czaja et al., 2019).

Η απόκτηση πιστοποίησης συνήθως συνδέεται με συγκεκριμένες επαγγελματικές προοπτικές και προσφέρει προσωπική ικανοποίηση και αναγνώριση. Επιπλέον, αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας και προώθησης, καθώς οι εργοδότες εμπιστεύονται τις πιστοποιημένες ικανότητες ως αξιόπιστες και ενημερωμένες με βάση τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις. Τέλος, η απόκτηση πιστοποιήσεων αποτελεί καίριο στοιχείο για την επαγγελματική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα των εργαζομένων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Beier & Kanfer, 2020).

4.3.3. Μαθήματα κατάρτισης μέσω ηλεκτρονικής μάθησης και μικτής μάθησης

Τα μαθήματα κατάρτισης μέσω ηλεκτρονικής μάθησης και μικτής μάθησης αποτελούν σημαντικό μέσο προσφοράς ευέλικτων και προσβάσιμων επιλογών για την εκμάθηση και ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. Η ηλεκτρονική μάθηση επιτρέπει στους συμμετέχοντες να έχουν πρόσβαση σε περιεχόμενο μάθησης από οποιοδήποτε τόπο και χρονικό σημείο, ανεξαρτήτως φυσικής τους τοποθεσίας ή του προσωπικού τους χρονοδιαγράμματος. Αυτή η ευελιξία επιτρέπει στους εργαζόμενους να προχωρούν στη μάθηση σύμφωνα με το δικό τους ρυθμό και τη διαθεσιμότητά τους, χωρίς την ανάγκη να προσαρμόζονται σε σταθερά προγράμματα και φυσική παρουσία σε τάξεις. Επιπλέον, η μικτή μάθηση συνδυάζει την ηλεκτρονική μάθηση με παραδοσιακές διδακτικές μεθόδους, προσφέροντας έτσι ένα ισορροπημένο περιβάλλον μάθησης. Ταυτόχρονα, οι συμμετέχοντες μπορούν να επωφεληθούν από την αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή και συναδέλφων και να συμμετέχουν σε πρακτικές ασκήσεις ή εργαστηριακές δραστηριότητες που προωθούν την εφαρμογή των νέων δεξιοτήτων σε πραγματικές καταστάσεις (Czaja et al., 2019).

Αυτή η συνδυαστική προσέγγιση ενδυναμώνει τους εργαζομένους να επιτύχουν μια συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, ενισχύει την αυτονομία και την ευελιξία των εργαζομένων στην ανάληψη νέων προκλήσεων και ευκαιριών στην επαγγελματική τους πορεία (Czaja et al., 2019).

4.3.4. Προγράμματα μεντορισμού

Τέλος, τα προγράμματα μεντορισμού και αλληλοϋποστήριξης αποτελούν αποτελεσματικά εργαλεία για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης και τη δημιουργία δυναμικών επαγγελματικών δικτύων. Μέσω αυτών των προγραμμάτων, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να ανταλλάξουν γνώσεις και εμπειρίες, να λάβουν καθοδήγηση και να αναπτύξουν προσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και μέντορες (Kozlowski & Chao, 2018).

Τα προγράμματα μεντορισμού συχνά προσφέρουν τη δυνατότητα στους νεότερους εργαζόμενους να επωφεληθούν από την εμπειρία και τη σοφία πιο έμπειρων συναδέλφων. Αυτό δεν μόνο ενισχύει τις δεξιότητες και τη γνώση τους αλλά και τους βοηθά να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους και την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν επαγγελματικές προκλήσεις (Kozlowski & Chao, 2018).

Από την άλλη πλευρά, η αλληλοϋποστήριξη μπορεί να δημιουργήσει ένα ενισχυτικό περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται υποστηρικτικοί και ενθαρρυμένοι να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Μέσω της αλληλοϋποστήριξης, οι εργαζόμενοι μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλο, να ανταλλάσσουν ιδέες και να ενθαρρύνουν ο ένας τον άλλον να επιδιώξουν τους επαγγελματικούς τους στόχους (Kozlowski & Chao, 2018).

Συνολικά, τα προγράμματα μεντορισμού και αλληλοϋποστήριξης αποτελούν ένα αποτελεσματικό μέσο για την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης και τη δημιουργία σημαντικών σχέσεων που μπορούν να ωφελήσουν τους εργαζόμενους σε όλα τα στάδια της καριέρας τους

4.3 Αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων

Για να είναι αποτελεσματικά, τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες και χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με έρευνες (Czaja et al., 2019), οι παράγοντες όπως η ηλικία και οι προηγούμενες γνώσεις παίζουν κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η προσαρμογή των προγραμμάτων αυτών μπορεί να περιλαμβάνει την προσαρμογή του περιεχομένου και της μεθόδου διδασκαλίας ώστε να είναι πιο εφάμιλλα των μαθησιακών προτιμήσεων των συμμετεχόντων.

Επιπλέον, είναι κρίσιμο να παρέχονται ευκαιρίες για πρακτική εξάσκηση και ανατροφοδότηση, καθώς αυτές οι πτυχές συμβάλλουν στη βελτίωση της απορρόφησης και της εφαρμογής νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Η πρακτική εξάσκηση επιτρέπει στους συμμετέχοντες να εφαρμόσουν αυτά που έχουν μάθει σε πραγματικές καταστάσεις, ενώ η ανατροφοδότηση επιτρέπει την προσαρμογή και τη

βελτίωση των δεξιοτήτων τους βάσει των παρατηρήσεων και των συμβουλών που λαμβάνουν. Επιπλέον, οι οργανισμοί πρέπει να δημιουργήσουν ένα ενθαρρυντικό εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει τη συνεχιζόμενη μάθηση. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή κινήτρων, όπως αναγνώριση και ανταμοιβές για την επίτευξη εκπαιδευτικών στόχων, καθώς και την κατανομή πόρων όπως χρόνος και υλικοτεχνικές υποδομές που ενισχύουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Η δημιουργία μιας κουλτούρας που επιβραβεύει και προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη είναι ουσιαστική για την επιτυχία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μακροπρόθεσμα (Kozlowski & Chao, 2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

5.1 Θετικός και αρνητικός αντίκτυπος της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο και την ψυχολογία των ατόμων μέσης ηλικίας

Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας έχει έντονη επίδραση στον εργασιακό χώρο και την ψυχολογία των ατόμων μέσης ηλικίας. Από τη μία πλευρά, η τεχνολογία έχει προσφέρει σημαντικά οφέλη. Συγκεκριμένα, η αυξημένη παραγωγικότητα και η βελτιωμένη επικοινωνία αποτελούν καίρια θετικά στοιχεία (Brough et al., 2020). Ωστόσο, η επίδραση της τεχνολογίας δεν περιορίζεται μόνο σε θετικά αποτελέσματα. Από την άλλη πλευρά, έχουν εμφανιστεί και αρνητικές επιπτώσεις. Παραδείγματος χάριν, το εργασιακό άγχος έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς και η υπερφόρτωση πληροφοριών από τις συνεχείς τεχνολογικές επικοινωνίες (Colbert et al., 2016). Παράλληλα, η ανησυχία για την τεχνολογική ανεργία αποτελεί σοβαρή πρόκληση για πολλούς εργαζομένους μέσης ηλικίας.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν φέρει σημαντικές θετικές επιπτώσεις στον εργασιακό χώρο. Μία από τις κύριες επιπτώσεις είναι η αυξημένη παραγωγικότητα. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, όπως οι αυτοματισμοί και οι ψηφιακές πλατφόρμες, έχει επιτρέψει στους εργαζομένους να ολοκληρώνουν τις καθημερινές τους εργασίες ταχύτερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια. Αυτό έχει συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας σε πολλούς τομείς της επιχείρησης (Brough et al., 2020). Επιπλέον, η τεχνολογία έχει αναβαθμίσει την επικοινωνία μέσα στον εργασιακό χώρο. Η χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εφαρμογών μηνυμάτων και τηλεδιάσκεψης έχει επιτρέψει στους εργαζομένους να επικοινωνούν αποτελεσματικά και άμεσα, ανεξάρτητα από την τοποθεσία τους. Αυτό συμβάλλει στη μείωση του χρόνου ανταπόκρισης και στην αύξηση της συνεργασίας σε διαφορετικά γεωγραφικά σημεία (Colbert et al., 2016). Τέλος, η τεχνολογία έχει επιτρέψει ευκολότερη πρόσβαση σε πληροφορίες και πόρους. Μέσω του διαδικτύου και ψηφιακών βάσεων δεδομένων, οι εργαζόμενοι έχουν απεριόριστη πρόσβαση σε πληροφορίες που ενισχύουν την μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, βοηθώντας τους να παραμένουν ενημερωμένοι και να προσαρμόζονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Brough et al., 2020).

Από την άλλη μεριά η τεχνολογική πρόοδος έχει φέρει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στον εργασιακό χώρο, μεταξύ των οποίων το εργασιακό άγχος αποτελεί ένα σοβαρό ζήτημα. Η συνεχή συνδεσιμότητα μέσω της τεχνολογίας, όπως των email και των κινητών τηλεφώνων, έχει οδηγήσει σε αυξημένη πίεση για άμεση ανταπόκριση, ανεξάρτητα από την ώρα ή την τοποθεσία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη για διαρκή παρακολούθηση και αντίδραση σε εργασιακά ζητήματα, που συχνά οδηγεί σε εξάντληση και αυξημένο άγχος για τους εργαζομένους (Colbert et al., 2016). Επιπλέον, η υπερφόρτωση πληροφοριών αποτελεί άλλο σημαντικό πρόβλημα. Η συνεχή ροή πληροφοριών από πολλαπλές πηγές, όπως emails, ανακοινώσεις, αναβαθμίσεις λογισμικού και αναφορές, μπορεί να οδηγήσει σε γνωστική υπερφόρτωση. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται συχνά αντιμέτωποι με την πρόκληση να επεξεργαστούν και να ερμηνεύσουν μεγάλες ποσότητες πληροφοριών, κάτι που επιδρά αρνητικά στην ικανότητά τους να προβαίνουν σε αποτελεσματικές αποφάσεις και να διατηρούν συνεχή εστίαση στα κύρια καθήκοντά τους (Brough et al., 2020). Τέλος, η τεχνολογική ανεργία αποτελεί μια σημαντική ανησυχία για τους εργαζομένους μέσης ηλικίας. Η αυτοματοποίηση και η ρομποτική εισέρχονται συνεχώς σε νέους τομείς εργασίας, με αποτέλεσμα τη μείωση της ζήτησης για κλασικές εργασίες ή την αντικατάστασή τους με αυτοματοποιημένες διαδικασίες. Αυτό δημιουργεί αβεβαιότητα και ανησυχία για τη μελλοντική απασχόληση και τις επαγγελματικές προοπτικές των εργαζομένων, ιδίως όταν οι ευκαιρίες για επανεκπαίδευση ή αλλαγή επαγγελματικής πορείας είναι περιορισμένες (Colbert et al., 2016).

Οι επιπτώσεις της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο και την ψυχολογία των ατόμων μέσης ηλικίας είναι σύνθετες και απαιτούν μια ισορροπημένη προσέγγιση για την αξιοποίηση των οφελών και τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων.

5.2 Προκλήσεις στη διαχείριση του ψηφιακού χάσματος και της υπερφόρτωσης της πληροφορίας

Το ψηφιακό χάσμα αποτελεί σημαντική πρόκληση στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, διότι αναδεικνύει ανισότητες στην πρόσβαση και τη χρήση των τεχνολογιών

πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) μεταξύ διαφορετικών ομάδων πληθυσμού (Scheerder et al., 2017). Αυτές οι ανισότητες συχνά οφείλονται σε παράγοντες όπως η ηλικία, το εισόδημα, η εκπαίδευση και η γεωγραφική τοποθεσία των ατόμων.

Σε συνέχεια, στον εργασιακό χώρο, το ψηφιακό χάσμα επηρεάζει αρνητικά την ισορροπία της πρόσβασης σε πληροφορίες και εργαλεία που συνδέονται με την τεχνολογία. Εργαζόμενοι που βρίσκονται σε ομάδες με χαμηλότερη τεχνολογική εξοικείωση ή περιορισμένη πρόσβαση σε σύγχρονες τεχνολογίες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αποδοτική χρήση ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην εκμεταλλεύονται πλήρως τις δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία για αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση της απόδοσης στον εργασιακό τους ρόλο (Van Deursen & Van Dijk, 2019).

Η ανισότητα αυτή μπορεί να εντείνει τις διαφορές στις επαγγελματικές ευκαιρίες και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης μεταξύ των εργαζομένων. Επιπλέον, αυξάνει τον κίνδυνο απομόνωσης και απόρριψης από τις νέες τάσεις και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας που υπερβαίνουν τα παραδοσιακά πλαίσια εργασίας και δεξιοτήτων. Επομένως, η αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος απαιτεί στρατηγικές που θα προάγουν την ισότητα πρόσβασης στην τεχνολογία και θα ενισχύουν τις δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ για όλους τους εργαζομένους (Erppler & Mengis, 2004).

Η έννοια της υπερφόρτωσης πληροφοριών αποτελεί σημαντικό πρόβλημα στη σύγχρονη ψηφιακή εποχή, όπου οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε αμέτρητες πληροφορίες μέσω διαφόρων πηγών όπως το διαδίκτυο, τα κοινωνικά δίκτυα και οι εφαρμογές επικοινωνίας. Αυτή η υπερφόρτωση πληροφοριών έχει συνδεθεί με πολλαπλά αρνητικά αποτελέσματα για τους ανθρώπους και τις οργανώσεις. Καταρχάς, η υπερφόρτωση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε γνωστική υπερφόρτωση, όπου οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε ένα κατάσταση όπου η επεξεργασία των πληροφοριών γίνεται δυσκολότερη και περιορισμένη. Η ανάγκη να επεξεργαστούν και να αξιολογήσουν συνεχώς νέα δεδομένα μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις με σαφήνεια και αποτελεσματικότητα (Bawden & Robinson, 2009).

Επιπλέον, η υπερφόρτωση πληροφοριών συνδέεται συχνά με αυξημένα επίπεδα άγχους στους εργαζομένους. Η συνεχής εκθεση σε πληροφορίες και η ανάγκη να διαχειριστούν αυτήν την πληθώρα δεδομένων μπορεί να δημιουργήσει αίσθημα

επιβάρυνσης και ανησυχίας, με αρνητικές συνέπειες για την ψυχολογική κατάσταση τους (Eppler & Mengis, 2004). Τέλος, η υπερφόρτωση αυτή μπορεί να επηρεάσει την ικανότητα των ατόμων να προσαρμοστούν στις αλλαγές και να καινοτομήσουν στο περιβάλλον εργασίας τους. Η συνεχής επικοινωνία και πληροφόρηση μπορεί να επιφέρει αδυναμίες στην ανταπόκριση σε νέες απαιτήσεις και στρατηγικές προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα και η αποδοτικότητα των οργανισμών (Bawden & Robinson, 2009).

Η αποτελεσματική διαχείριση του ψηφιακού χάσματος και της υπερφόρτωσης πληροφοριών αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την επιτυχή λειτουργία των οργανισμών στη σύγχρονη εποχή. Καθώς η τεχνολογία ενσωματώνεται σε όλες τις πτυχές της εργασίας, η ανάγκη για κατάλληλη προετοιμασία των εργαζομένων είναι αναγκαία. Αρχικά, η εκπαίδευση και η κατάρτιση σε ψηφιακές δεξιότητες αποτελούν θεμέλιο για την αποτελεσματική τους πρόσβαση και χρήση τεχνολογιών (Van Dijk, 2020). Αυτό επιτρέπει στους εργαζόμενους να ανταπεξέλθουν στην ψηφιακή πραγματικότητα με αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, η πρόσβαση στις τεχνολογίες και η τεχνική υποστήριξη πρέπει να είναι διασφαλισμένες για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως ηλικίας ή εμπειρίας (Scheerder et al., 2017). Αυτό εξασφαλίζει ότι κανείς δεν αποκλείεται από τα οφέλη της τεχνολογίας λόγω έλλειψης εμπειρίας ή έλλειψης πρόσβασης.

Στη συνέχεια, η διαχείριση της πληροφορίας απαιτεί αποτελεσματικές στρατηγικές για την οργάνωση, το φιλτράρισμα και την προτεραιοποίηση των πληροφοριών (Eppler & Mengis, 2004). Αυτό εξασφαλίζει όχι μόνο την αποτελεσματική διαχείριση των ροών εργασίας, αλλά και τη μείωση της υπερφόρτωσης πληροφοριών που μπορεί να οδηγήσει σε γνωστική υπερφόρτωση και άγχος.

Τέλος, η καθιέρωση σαφών ψηφιακών πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών (Tarafdar et al., 2015) είναι απαραίτητη για να διατηρηθεί η ισορροπία μεταξύ της παραγωγικότητας και της ευημερίας των εργαζομένων. Αυτές οι πολιτικές πρέπει να προωθούν την υπεύθυνη χρήση των τεχνολογιών και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι νιώθουν υποστηριζόμενοι και ενθαρρυνόμενοι να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους.

Συνοψίζοντας, η συνδυασμένη εφαρμογή αυτών των μέτρων δημιουργεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την αποτελεσματική διαχείριση των προκλήσεων του ψηφιακού κόσμου, ενισχύοντας την ικανότητα των οργανισμών να προσαρμοστούν και να καινοτομήσουν με βάση τις σύγχρονες απαιτήσεις και αναγκαιότητες.

5.3 Ανάλυση των μέτρων που μπορούν να ληφθούν για την προστασία της εργασιακής ευεξίας και της ψυχολογίας των εργαζομένων

Η διασφάλιση της εργασιακής ευεξίας και της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Παρά τα οφέλη που προσφέρει η τεχνολογία, όπως η αύξηση της αποδοτικότητας, η επικοινωνιακή βελτίωση και η ευκολία πρόσβασης στις πληροφορίες, υπάρχουν σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις, όπως η ψηφιακή υπερφόρτωση, το άγχος και η εξάντληση (Salanova et al., 2013). Γι' αυτόν τον λόγο, είναι ζωτικής σημασίας να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

Μια πρώτη προσέγγιση είναι η προώθηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Οι οργανισμοί πρέπει να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να διατηρούν αρκετό χρόνο για ξεκούραση και αναψυχή, διασφαλίζοντας ότι η εργασία δεν καταναλώνει όλο τον χρόνο και την ενέργειά τους (Zheng et al., 2015).

Επιπλέον, η παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η δυνατότητα τηλεργασίας και η ευελιξία στο ωράριο, είναι άλλο ένα σημαντικό μέτρο που μπορεί να βοηθήσει τους εργαζομένους να διαχειρίζονται καλύτερα τις προσωπικές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, μειώνοντας το άγχος και την εξάντληση που προκαλείται από την υπερβολική εργασιακή πίεση (Gajendran & Harrison, 2007). Τέλος, προγράμματα ευεξίας που περιλαμβάνουν δραστηριότητες όπως η φυσική άσκηση, η διαχείριση του στρες και η ψυχολογική υποστήριξη πρέπει να ενισχύονται στο εργασιακό περιβάλλον για να υποστηρίξουν την ψυχολογική και σωματική ευημερία των εργαζομένων (Schulte & Vainio, 2010).

Η προστασία της εργασιακής ευεξίας και της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων είναι καθοριστικής σημασίας για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η τεχνολογία προσφέρει πολλά οφέλη,

αλλά μπορεί επίσης να επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και ευημερία των εργαζομένων, όπως άγχος, εξάντληση και ψηφιακή υπερφόρτωση (Salanova et al., 2013). Για τη μείωση αυτών των αρνητικών επιπτώσεων, είναι αναγκαίο να υλοποιηθούν συγκεκριμένα μέτρα. Πρώτον, η παροχή εκπαίδευσης και ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων είναι θεμελιώδους σημασίας. Αυτό ενισχύει την αίσθηση ασφάλειας και προετοιμασίας των εργαζομένων έναντι των τεχνολογικών αλλαγών, ελαχιστοποιώντας έτσι το άγχος και την ανασφάλεια (Day et al., 2017).

Επιπλέον, η ενθάρρυνση ανοιχτής επικοινωνίας και η παροχή ανατροφοδότησης είναι κρίσιμης σημασίας για την ανίχνευση και αντιμετώπιση προβλημάτων που σχετίζονται με την ψυχολογία και την ευημερία των εργαζομένων (Luthans & Avolio, 2009). Επιπλέον, ο εργονομικός σχεδιασμός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του φωτισμού, της θερμοκρασίας και των επίπλων, μπορεί να συμβάλει στη μείωση του φυσικού και γνωστικού φόρτου και να βελτιώσει την ευημερία των εργαζομένων (Vischer, 2007). Τέλος, η υιοθέτηση σαφών πολιτικών και διαδικασιών για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την ασφάλεια των δεδομένων μπορεί να αυξήσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και να μειώσει το άγχος που σχετίζεται με την τεχνολογία (Brough et al., 2020).

Εν κατακλείδι, η συνδυασμένη εφαρμογή αυτών των προσεγγίσεων είναι θεμελιώδης για την προώθηση ενός υποστηρικτικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο προάγει την ευημερία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σχεδιασμός Έρευνας

Η παρούσα έρευνα επιλέγει να ακολουθήσει μια ποσοτική προσέγγιση με τη χρήση ερωτηματολογίου για τη συλλογή δεδομένων, συνεπώς, απορροφά τις καλύτερες πρακτικές από άλλες ερευνητικές εργασίες στον τομέα των τεχνολογικών επιπτώσεων στον εργασιακό χώρο (π.χ. Tarafdar et al., 2015). Η επιλογή αυτή επιτρέπει τη συγκέντρωση αριθμητικών δεδομένων από ένα μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων, διευκολύνοντας την ποσοτική ανάλυση και την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων (Creswell, 2014).

Η χρήση ερωτηματολογίου στην έρευνα αποτελεί ιδανικό εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων από μεγάλα δείγματα συμμετεχόντων, επιτρέποντας τη συστηματική αξιολόγηση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με τις τεχνολογικές επιπτώσεις στην εργασία τους. Αυτή η μέθοδος επιτρέπει τη συγκέντρωση δεδομένων που μπορούν να αναλυθούν στατιστικά, προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα και να υποστηριχθούν οι ερευνητικές υποθέσεις. Επιπλέον, η ποσοτική προσέγγιση επιτρέπει την εύκολη σύγκριση των δεδομένων μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων και τη γενίκευση των ευρημάτων σε ευρύτερους πληθυσμούς. Με τη σωστή εφαρμογή και ανάλυση, η έρευνα μπορεί να προσφέρει εμβληματικές πληροφορίες για την κατανόηση των τεχνολογικών επιπτώσεων στον εργασιακό τομέα και την ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτίωση της εργασιακής ευεξίας και της απόδοσης.

3.2 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στη μελέτη είναι ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο αναπτύχθηκε σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές για τη δημιουργία ερωτηματολογίων, όπως περιγράφονται από τον Fowler (2014). Το ερωτηματολόγιο αυτό διαρθρώνεται σε πέντε ενότητες, προκειμένου να καλύψει τις βασικές πτυχές της ερευνητικής διαδικασίας με σαφή και συστηματικό τρόπο.

Στην πρώτη ενότητα, συλλέγονται δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Αυτά περιλαμβάνουν πληροφορίες όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και η επαγγελματική εμπειρία. Η συλλογή αυτών των δεδομένων είναι κρίσιμη,

καθώς επιτρέπει τη διασταύρωση και την ανάλυση των αποτελεσμάτων με βάση δημογραφικές μεταβλητές, συμβάλλοντας στην κατανόηση του πώς διαφορετικές ομάδες πληθυσμού αντιλαμβάνονται και βιώνουν την τεχνολογία στον εργασιακό τους χώρο.

Οι επόμενες τέσσερις ενότητες του ερωτηματολογίου περιλαμβάνουν ερωτήσεις κλειστού τύπου με προκαθορισμένες επιλογές απαντήσεων. Αυτές οι ερωτήσεις έχουν σχεδιαστεί για να εξετάσουν τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνολογία, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και τις επιπτώσεις της στη δουλειά τους. Η χρήση κλειστών ερωτήσεων προσφέρει το πλεονέκτημα της ευκολότερης ανάλυσης των δεδομένων, καθώς οι προκαθορισμένες απαντήσεις επιτρέπουν την ποσοτικοποίηση των αντιλήψεων και των εμπειριών των συμμετεχόντων.

Πιο συγκεκριμένα, η δεύτερη ενότητα εστιάζει στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνολογία. Ερωτήματα αυτής της ενότητας αναζητούν να αποκαλύψουν πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη σημασία και την αξία της τεχνολογίας στον εργασιακό τους χώρο, καθώς και τις προσδοκίες τους για την εξέλιξή της στο μέλλον.

Η τρίτη ενότητα επικεντρώνεται στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με την υιοθέτηση και τη χρήση της τεχνολογίας. Οι ερωτήσεις εδώ διερευνούν θέματα όπως η δυσκολία στην εκμάθηση νέων τεχνολογικών εργαλείων, η έλλειψη κατάλληλης υποστήριξης ή εκπαίδευσης, και τα προβλήματα που προκύπτουν από τη χρήση της τεχνολογίας στην καθημερινή εργασία.

Η τέταρτη ενότητα εξετάζει τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο. Οι συμμετέχοντες καλούνται να αξιολογήσουν πώς η τεχνολογία έχει επηρεάσει την παραγωγικότητά τους, την ικανοποίηση από την εργασία τους, και τη γενικότερη ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Επίσης, εξετάζονται οι πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως η αύξηση του άγχους και η εξάρτηση από τα τεχνολογικά συστήματα.

Τέλος, η πέμπτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις που συνδυάζουν στοιχεία από τις προηγούμενες ενότητες, προκειμένου να παρέχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα των εμπειριών και των αντιλήψεων των συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνολογία στον εργασιακό χώρο. Οι απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις επιτρέπουν τη διενέργεια

συγκριτικών αναλύσεων και την εξαγωγή συμπερασμάτων με βάση την ολοκληρωμένη εικόνα που προκύπτει από τις προηγούμενες ενότητες.

Συνοψίζοντας, το ερωτηματολόγιο είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο ώστε να συλλέγει πολύτιμα δεδομένα σχετικά με τις δημογραφικές πληροφορίες των συμμετεχόντων και να διερευνά σε βάθος τις αντιλήψεις, τις προκλήσεις και τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο, παρέχοντας έτσι μια ολοκληρωμένη εικόνα για την υπό εξέταση θεματική.

3.3 Δειγματοληψία

Η δειγματοληψία για την παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ιωαννίνων, ένα μεγάλο νοσοκομείο που εξυπηρετεί την ευρύτερη περιοχή της Ηπείρου καθώς επίσης και σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων. Η επιλογή αυτού του νοσοκομείου ως τόπου δειγματοληψίας βασίστηκε στην ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού του, καθώς απασχολεί επαγγελματίες υγείας διαφόρων ειδικοτήτων και ηλικιών, καθώς και διοικητικό προσωπικό.

Για τη συλλογή των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας, η οποία εξασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος σε σχέση με τον πληθυσμό-στόχο (Taherdoost, 2016). Ο πληθυσμός των εργαζομένων του νοσοκομείου χωρίστηκε σε στρώματα με βάση την ηλικία και την επαγγελματική κατηγορία (ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό προσωπικό). Στη συνέχεια, επιλέχθηκε ένα τυχαίο δείγμα από κάθε στρώμα, διασφαλίζοντας ότι η αναλογία των συμμετεχόντων από κάθε στρώμα αντιστοιχούσε στην πραγματική αναλογία στον πληθυσμό του νοσοκομείου (Etikan & Bala, 2017).

Το τελικό δείγμα αποτελούνταν από 100 εργαζομένους μέσης ηλικίας (40-60 ετών) από διάφορα τμήματα και ειδικότητες του νοσοκομείου. Το μέγεθος του δείγματος καθορίστηκε με βάση στατιστικούς υπολογισμούς, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εμπιστοσύνης (95%), το περιθώριο σφάλματος (5%) και το μέγεθος του πληθυσμού των εργαζομένων μέσης ηλικίας στο νοσοκομείο (Taherdoost, 2017). Πριν από τη συλλογή των δεδομένων, όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πλήρως για τους στόχους και τη διαδικασία της έρευνας και παρείχαν γραπτή συγκατάθεση για τη συμμετοχή τους (World Medical Association, 2013).

3.4 Συλλογή Δεδομένων

Η συλλογή δεδομένων για την παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω δύο κύριων μεθόδων: ηλεκτρονικής διανομής του ερωτηματολογίου και διανομής αυτοπροσώπως, ακολουθώντας τις πρακτικές που είχαν υιοθετηθεί σε παρόμοιες μελέτες στο πεδίο (π.χ., Wang et al., 2008; Wright, 2005). Ο συνδυασμός αυτών των μεθόδων επιλέχθηκε για να διασφαλιστεί η προσέγγιση ενός ευρέος και αντιπροσωπευτικού δείγματος, καθώς και για να αυξηθεί το συνολικό ποσοστό ανταπόκρισης (Dillman et al., 2014).

Για την ηλεκτρονική διανομή, το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε χρησιμοποιώντας μια ασφαλή και φιλική προς τον χρήστη πλατφόρμα. Αυτή η πλατφόρμα παρείχε ένα ευέλικτο και προσαρμόσιμο περιβάλλον για τον σχεδιασμό και τη διανομή της έρευνας, διασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία των δεδομένων και την ανωνυμία των συμμετεχόντων (Hewson, 2017). Οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν μέσω διαφόρων διαδικτυακών καναλιών, όπως ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης και επαγγελματικά δίκτυα.

Παράλληλα με την ηλεκτρονική διανομή, διανεμήθηκαν έντυπα ερωτηματολόγια αυτοπροσώπως σε επιλεγμένους χώρους εργασίας, προκειμένου να προσεγγιστούν άτομα που ενδεχομένως δεν είχαν πρόσβαση ή δεν αισθάνονταν άνετα με τις διαδικτυακές πλατφόρμες (Bowling, 2005). Οι ερευνητές συνεργάστηκαν με τους υπεύθυνους των οργανισμών για να εξασφαλίσουν την υποστήριξη και την έγκριση για τη διανομή των ερωτηματολογίων.

Πριν από τη συμμετοχή, όλοι οι δυνητικοί συμμετέχοντες, τόσο στην ηλεκτρονική όσο και στην αυτοπρόσωπη διανομή, έλαβαν ένα ενημερωτικό φυλλάδιο που περιέγραφε τους στόχους της έρευνας, τη διαδικασία συμμετοχής και τα μέτρα που λήφθηκαν για την προστασία της ιδιωτικότητας και της εμπιστευτικότητας των συμμετεχόντων (Fan & Yan, 2010). Παρασχέθηκαν επίσης στοιχεία επικοινωνίας για τυχόν ερωτήσεις ή ανησυχίες.

Για να αυξηθεί το ποσοστό ανταπόκρισης, στάλθηκαν υπενθυμίσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους διαδικτυακούς συμμετέχοντες μία και δύο εβδομάδες μετά την αρχική πρόσκληση (Dillman et al., 2014). Για τους

συμμετέχοντες αυτοπροσώπως, οι ερευνητές πραγματοποίησαν επαναληπτικές επισκέψεις για να συλλέξουν τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια και να παράσχουν υπενθυμίσεις, όπου ήταν απαραίτητο.

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων παρέμεινε ανοιχτή για μια περίοδο τεσσάρων εβδομάδων, παρέχοντας στους συμμετέχοντες επαρκή χρόνο για να ολοκληρώσουν το ερωτηματολόγιο με το δικό τους ρυθμό. Καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου, παρακολουθήθηκε στενά η πρόοδος και αξιολογήθηκε το ποσοστό ανταπόκρισης (Fowler, 2014). Δεν κρίθηκαν απαραίτητες προσαρμογές στη στρατηγική δειγματοληψίας ή στις τεχνικές παρακίνησης, καθώς το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν ικανοποιητικό.

Μόλις ολοκληρώθηκε η περίοδος συλλογής δεδομένων, τα ηλεκτρονικά δεδομένα εξήχθησαν από την πλατφόρμα και τα δεδομένα από τα έντυπα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν και εισήχθησαν χειροκίνητα. Όλα τα δεδομένα συγχωνεύθηκαν σε ένα ενιαίο σύνολο δεδομένων και εισήχθησαν στο στατιστικό λογισμικό SPSS για περαιτέρω ανάλυση. Καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, δόθηκε μεγάλη προσοχή στη διασφάλιση της ακεραιότητας και της ασφάλειας των δεδομένων (Birnbau, 2004).

3.5 Ανάλυση Δεδομένων

Τα συλλεχθέντα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση στατιστικού λογισμικού, και συγκεκριμένα με το στατιστικό πακέτο SPSS ακολουθώντας τις μεθοδολογικές κατευθυντήριες γραμμές για την ανάλυση ποσοτικών δεδομένων (Muijs, 2010). Πραγματοποιήθηκαν περιγραφικές και επαγωγικές στατιστικές αναλύσεις, όπως ανάλυση συχνοτήτων, έλεγχοι συσχέτισης, αναλύσεις διασποράς (ANOVA) και πολυμεταβλητές αναλύσεις, για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών και την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων (Field, 2013).

3.6 Ζητήματα Δεοντολογίας

Η παρούσα έρευνα θα διεξήχθη με πλήρη σεβασμό στις αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Κώδικα Δεοντολογίας για την

Έρευνα (2017). Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερωθήκαν για τους σκοπούς της έρευνας και έδωσαν τη συγκατάθεσή τους για τη συμμετοχή τους. Τα δεδομένα θα παραμείνουν ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

3.7 Πιλοτική Μελέτη

Πριν από την κύρια συλλογή δεδομένων, διεξήχθη μια πιλοτική μελέτη σε μικρότερη κλίμακα για να ελεγχθεί η σαφήνεια των ερωτήσεων, να εντοπιστούν τυχόν προβλήματα και να γίνουν βελτιώσεις στο ερωτηματολόγιο, εάν κριθεί απαραίτητο (van Teijlingen & Hundley, 2001). Αυτή η διαδικασία συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας και της αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου.

3.8 Έλεγχος Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας

Για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου, θα χρησιμοποιηθούν μέθοδοι όπως η ανάλυση εσωτερικής συνοχής (π.χ. συντελεστής Cronbach's alpha) και η διερευνητική παραγοντική ανάλυση (Tavakol & Dennick, 2011; Williams et al., 2010). Αυτές οι μέθοδοι θα διασφαλίσουν ότι το ερωτηματολόγιο μετράει με συνέπεια και ακρίβεια τις έννοιες που προορίζεται να μετρήσει.

3.9 Περιορισμοί της Έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων και τη γενίκευση των συμπερασμάτων.

Πρώτον, η χρήση ποσοτικής προσέγγισης με τη μορφή ερωτηματολογίου περιορίζει την ικανότητα των ερευνητών να αποκτήσουν βαθύτερη κατανόηση των εμπειριών και των απόψεων των συμμετεχόντων (Creswell, 2014). Μια ποιοτική προσέγγιση, όπως συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης, θα μπορούσε να παρέχει πιο λεπτομερείς και εμπεριστατωμένες πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης (Price & Murnan, 2004).

Δεύτερον, παρά τη χρήση στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας, ενδέχεται να υπάρχουν μεροληψίες δειγματοληψίας που επηρεάζουν την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος (University of Minnesota, 2010). Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία μπορεί να είναι πιο πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα, οδηγώντας σε υπερεκπροσώπηση αυτής της ομάδας.

Τρίτον, η έρευνα βασίζεται σε αυτοαναφορές των συμμετεχόντων, οι οποίες μπορεί να επηρεάζονται από μεροληψίες απόκρισης, όπως η κοινωνική επιθυμητότητα ή η ανάκληση (Fowler, 2014). Οι συμμετέχοντες μπορεί να απαντήσουν με τρόπο που θεωρούν κοινωνικά αποδεκτό ή να έχουν δυσκολία να θυμηθούν με ακρίβεια τις εμπειρίες τους.

Τέλος, η έρευνα διεξάγεται σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο, παρέχοντας μια στιγμιότυπη εικόνα των απόψεων και των εμπειριών των συμμετεχόντων. Μια διαχρονική μελέτη θα μπορούσε να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις αλλαγές στις αντιλήψεις και τις προκλήσεις με την πάροδο του χρόνου (Wang et al., 2008).

3.10 Μελλοντικές Κατευθύνσεις Έρευνας

Η παρούσα έρευνα αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την κατανόηση των επιπτώσεων της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο των ατόμων μέσης ηλικίας. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα που θα μπορούσαν να επεκτείνουν και να εμβαθύνουν τα ευρήματα της παρούσας μελέτης.

Πρώτον, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να υιοθετήσουν μια μικτή μεθοδολογική προσέγγιση, συνδυάζοντας ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους (Creswell, 2014). Η διεξαγωγή συνεντεύξεων ή ομάδων εστίασης παράλληλα με την ποσοτική έρευνα θα μπορούσε να παρέχει πλουσιότερες και πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις εμπειρίες και τις προκλήσεις των εργαζομένων μέσης ηλικίας (Teddle & Tashakkori, 2009).

Δεύτερον, θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι διαφορές στις επιπτώσεις της τεχνολογίας σε διαφορετικούς κλάδους και επαγγέλματα. Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να εστιάσουν σε συγκεκριμένους τομείς, όπως η υγειονομική περίθαλψη,

η εκπαίδευση ή ο χρηματοπιστωτικός τομέας, για να αποκτήσουν βαθύτερη κατανόηση των ιδιαίτερων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε αυτά τα πλαίσια (Wang et al., 2008).

Τρίτον, μια διαχρονική μελέτη που παρακολουθεί τους ίδιους συμμετέχοντες σε βάθος χρόνου θα μπορούσε να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη των αντιλήψεων, των προκλήσεων και των στρατηγικών προσαρμογής των εργαζομένων μέσης ηλικίας (Menard, 2002). Μια τέτοια μελέτη θα επέτρεπε στους ερευνητές να εξετάσουν τις αλλαγές και τις προσαρμογές που πραγματοποιούνται με την πάροδο του χρόνου.

Τέταρτον, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν την αποτελεσματικότητα διαφορετικών παρεμβάσεων και στρατηγικών για τη στήριξη των εργαζομένων μέσης ηλικίας στην αντιμετώπιση των τεχνολογικών προκλήσεων. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης, πρωτοβουλιών ευεξίας ή οργανωτικών πολιτικών που στοχεύουν στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας και της ανθεκτικότητας των εργαζομένων (Ragu-Nathan et al., 2008).

Τέλος, θα ήταν ενδιαφέρον να επεκταθεί η έρευνα και σε άλλες ηλικιακές ομάδες, όπως οι νεότεροι εργαζόμενοι ή οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, ώστε να συγκριθούν οι εμπειρίες και οι προκλήσεις τους με εκείνες των εργαζομένων μέσης ηλικίας (Hauk et al., 2019). Μια τέτοια σύγκριση θα μπορούσε να φωτίσει τις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις κάθε ηλικιακής ομάδας.

Συνολικά, οι μελλοντικές κατευθύνσεις της έρευνας που περιγράφονται παραπάνω έχουν τη δυνατότητα να επεκτείνουν σημαντικά την κατανόησή μας για τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο των ατόμων μέσης ηλικίας και να παρέχουν πρακτικές λύσεις για τη στήριξη αυτού του πληθυσμού στην ψηφιακή εποχή.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα οργανώνονται με βάση τις ενότητες του ερωτηματολογίου και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν.

4.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Από τους 100 συμμετέχοντες, το 60% ήταν γυναίκες και το 40% άνδρες. Η ηλικιακή κατανομή έδειξε ότι το 35% ανήκε στην ομάδα 41-50 ετών, το 45% στην ομάδα 51-60 ετών και το 20% ήταν άνω των 60 ετών. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, το 55% είχε ολοκληρώσει την ανώτατη εκπαίδευση, το 30% είχε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό και το 15% είχε απολυτήριο λυκείου. Το 80% των συμμετεχόντων εργαζόταν με πλήρη απασχόληση, ενώ το 20% με μερική απασχόληση ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Πίνακας 1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά (N = 100)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Φύλο				
Γυναίκες	60	60.0	60.0	60.0
Άνδρες	40	40.0	40.0	100.0
Σύνολο	100	100.0	100.0	
Ηλικιακή Ομάδα				
41-50 ετών	35	35.0	35.0	35.0
51-60 ετών	45	45.0	45.0	80.0
Άνω των 60 ετών	20	20.0	20.0	100.0
Σύνολο	100	100.0	100.0	
Επίπεδο Εκπαίδευσης				
Ανώτατη Εκπαίδευση	55	55.0	55.0	55.0
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	30	30.0	30.0	85.0
Απολυτήριο Λυκείου	15	15.0	15.0	100.0
Σύνολο	100	100.0	100.0	
Επαγγελματική Κατάσταση				
Πλήρης Απασχόληση	80	80.0	80.0	80.0
Μερική Απασχόληση/Ελ. Επαγγελματίες	20	20.0	20.0	100.0
Σύνολο	100	100.0	100.0	

4.2 Αντίληψη για την Τεχνολογία και την Εργασία

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 45% των συμμετεχόντων αισθανόταν ενθουσιασμό για τη χρήση τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο, ενώ το 30% εξέφρασε νευρικότητα και το 25% αισθανόταν εξασθενημένο. Όσον αφορά την τεχνολογική ευκολία χρήσης σε σύγκριση με τις νεότερες γενιές, το 60% θεώρησε ότι ήταν δυσκολότερη, το 25% ισάξια και το 15% ευκολότερη. Το 50% των συμμετεχόντων είχε θετική στάση απέναντι στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία τους, το 30% ήταν ουδέτερο και το 20% είχε αρνητική στάση.

Πίνακας 2. Αντίληψη για την Τεχνολογία και την Εργασία (N = 100)

Ερώτηση	Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Προσέγγιση στη χρήση τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο	Ενθουσιασμός	45	45.0	45.0	45.0
	Νευρικότητα	30	30.0	30.0	75.0
	Εξασθένηση	25	25.0	25.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Τεχνολογική ευκολία χρήσης σε σύγκριση με νεότερες γενιές	Δυσκολότερη	60	60.0	60.0	60.0
	Ισάξια	25	25.0	25.0	85.0
	Ευκολότερη	15	15.0	15.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Στάση απέναντι στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών	Θετική	50	50.0	50.0	50.0
	Ουδέτερη	30	30.0	30.0	80.0
	Αρνητική	20	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	

4.3 Προσαρμογή σε Νέες Τεχνολογίες

Το 40% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι αναζητά συχνά ή πολύ συχνά ευκαιρίες για την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων, ενώ το 35% το έκανε μερικές φορές και το 25% σπάνια ή ποτέ. Οι κύριες πηγές ενημέρωσης και μάθησης ήταν τα σεμινάρια και τα εκπαιδευτικά προγράμματα (60%), ακολουθούμενα από

εκπαιδευτικά βίντεο και online μαθήματα (25%), ειδησεογραφία και άρθρα (10%) και συμμετοχή σε online κοινότητες και φόρουμ (5%).

Πίνακας 3. Προσαρμογή σε Νέες Τεχνολογίες (N = 100)

Ερώτηση	Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Συχνότητα αναζήτησης ευκαιριών για απόκτηση νέων τεχν. δεξιοτήτων	Συχνά ή πολύ συχνά	40	40.0	40.0	40.0
	Μερικές φορές	35	35.0	35.0	75.0
	Σπάνια ή ποτέ	25	25.0	25.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Κύριες πηγές ενημέρωσης και μάθησης	Σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα	60	60.0	60.0	60.0
	Εκπαιδευτικά βίντεο και online μαθήματα	25	25.0	25.0	85.0
	Ειδησεογραφία και άρθρα	10	10.0	10.0	95.0
	Συμμετοχή σε online κοινότητες και φόρουμ	5	5.0	5.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	

4.4 Επιπτώσεις στην Εργασία και την Ψυχολογία

Όταν ρωτήθηκαν για τα συναισθήματά τους κατά την εκτέλεση καθηκόντων που απαιτούν τεχνολογική εξοικείωση, το 40% ανέφερε άγχος, το 30% ανασφάλεια και το 30% αυτοπεποίθηση. Σχετικά με τις συνέπειες της τεχνολογικής αλλαγής στην παραγωγικότητα και τη συμμετοχή, το 45% δήλωσε αύξηση της παραγωγικότητας και ενθουσιώδη συμμετοχή, το 35% δεν παρατήρησε σημαντική επίπτωση και το 20% ανέφερε μείωση της παραγωγικότητας και ανικανότητα ενθουσιώδους συμμετοχής. Η χρήση της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο είχε θετική επίδραση στην ψυχολογία και την εργασιακή ικανοποίηση για το 50% των συμμετεχόντων, ουδέτερη για το 30% και αρνητική για το 20%.

Πίνακας 4.Επιπτώσεις στην Εργασία και την Ψυχολογία (N = 100)

Ερώτηση	Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Συναισθήματα κατά την εκτέλεση καθηκόντων που απαιτούν τεχν. εξοικείωση	Άγχος	40	40.0	40.0	40.0
	Ανασφάλεια	30	30.0	30.0	70.0
	Αυτοπεποίθηση	30	30.0	30.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Συνέπειες τεχνολογικής αλλαγής στην παραγωγικότητα και τη συμμετοχή	Αύξηση παραγωγικότητας και ενθουσιώδους συμμετοχής	45	45.0	45.0	45.0
	Καμία σημαντική επίπτωση	35	35.0	35.0	80.0
	Μείωση παραγωγικότητας και ανικανότητα συμμετοχής	20	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Επίδραση χρήσης τεχνολογίας στην ψυχολογία και εργασιακή ικανοποίηση	Θετική	50	50.0	50.0	50.0
	Ουδέτερη	30	30.0	30.0	80.0
	Αρνητική	20	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο				

4.5 Ενσωμάτωση και Ανασφάλεια

Η μεγαλύτερη ανησυχία των συμμετεχόντων σχετικά με τη χρήση τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο ήταν η δυσκολία προσαρμογής στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές (40%), ακολουθούμενη από τον κίνδυνο απώλειας θέσης εργασίας λόγω τεχνολογίας (35%) και την αντικατάσταση των ανθρώπινων εργαζομένων από τεχνολογία (25%). Οι βασικές δυσκολίες κατά την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία ήταν οι ελλείψεις στην κατανόηση της λειτουργίας των νέων εργαλείων (45%), η έλλειψη εκπαίδευσης και υποστήριξης από την εργοδοσία (35%) και η ανησυχία για την ικανότητα ανταπόκρισης στις νέες απαιτήσεις (20%).

Πίνακας 5. Ενσωμάτωση και Ανασφάλεια (N = 100)

Ερώτηση	Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μεγαλύτερη ανησυχία σχετικά με τη χρήση τεχνολογίας στην εργασία	Δυσκολία προσαρμογής στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές	40	40.0	40.0	40.0
	Κίνδυνος απώλειας θέσης εργασίας λόγω τεχνολογίας	35	35.0	35.0	75.0
	Αντικατάσταση ανθρώπινων εργαζομένων από τεχνολογία	25	25.0	25.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Βασικές δυσκολίες κατά την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία	Ελλείψεις στην κατανόηση της λειτουργίας των νέων εργαλείων	45	45.0	45.0	45.0
	Έλλειψη εκπαίδευσης και υποστήριξης από την εργοδοσία	35	35.0	35.0	80.0
	Ανησυχία για την ικανότητα ανταπόκρισης στις νέες απαιτήσεις	20	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	

4.6 Ενδεχόμενες Βελτιώσεις και Υποστήριξη

Όσον αφορά το είδος της υποστήριξης που θα επιθυμούσαν για να ανταποκριθούν καλύτερα στις απαιτήσεις της τεχνολογικής αλλαγής, το 50% των συμμετεχόντων επέλεξε εκπαιδευτικά προγράμματα για νέες τεχνολογίες, το 30% ατομική εκπαίδευση και προσαρμοσμένη υποστήριξη και το 20% καλύτερη πρόσβαση σε εγχειρίδια και οδηγούς χρήσης. Τέλος, το 60% των συμμετεχόντων θεώρησε ότι η εργασία τους δεν παρείχε επαρκή εκπαίδευση και υποστήριξη για την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων που απαιτούνται λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, ενώ το 25% ήταν ικανοποιημένο με την παρεχόμενη υποστήριξη και το 15% δεν ήταν βέβαιο.

Πίνακας 6. Ενδεχόμενες Βελτιώσεις και Υποστήριξη (N = 100)

Ερώτηση	Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Επιθυμητή υποστήριξη για ανταπόκριση στις απαιτήσεις της τεχνολογικής αλλαγής	Εκπαιδευτικά προγράμματα για νέες τεχνολογίες	50	50.0	50.0	50.0
	Ατομική εκπαίδευση και προσαρμοσμένη υποστήριξη	30	30.0	30.0	80.0
	Καλύτερη πρόσβαση σε εγχειρίδια και οδηγούς χρήσης	20	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	
Επάρκεια παρεχόμενης εκπαίδευσης και υποστήριξης για απόκτηση αναγκαίων δεξιοτήτων	Ανεπαρκής	60	60.0	60.0	60.0
	Επαρκής	25	25.0	25.0	85.0
	Αβέβαιο	15	15.0	15.0	100.0
	Σύνολο	100	100.0	100.0	

4.7 Συσχετίσεις και Διαφορές μεταξύ Ομάδων

Η ανάλυση συσχέτισης έδειξε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του επιπέδου τεχνολογικής εξοικείωσης ($r = -0.65$, $p < 0.01$), υποδηλώνοντας ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα τεχνολογικής εξοικείωσης. Επιπλέον, βρέθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συχνότητας αναζήτησης ευκαιριών για την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων ($r = 0.58$, $p < 0.01$), υποδεικνύοντας ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να επιδιώκουν ενεργά την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων.

Πίνακας 7. Συσχετίσεις (N = 100)

	Ηλικία	Επίπεδο Τεχνολογικής Εξοικείωσης	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Συχνότητα Αναζήτησης Ευκαιριών για Απόκτηση Νέων Τεχνολογικών Δεξιοτήτων
Ηλικία	1	-.65**	-.18	-.22*
Επίπεδο Τεχνολογικής Εξοικείωσης	-.65**	1	.12	.20*
Επίπεδο Εκπαίδευσης	-.18	.12	1	.58**
Συχνότητα Αναζήτησης Ευκαιριών για Απόκτηση Νέων Τεχνολογικών Δεξιοτήτων	-.22*	.20*	.58**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) αποκάλυψε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων όσον αφορά την αντίληψη για την τεχνολογία και την εργασία [$F(2, 97) = 12.45, p < 0.001$]. Οι post-hoc συγκρίσεις με χρήση του Tukey HSD test έδειξαν ότι η ομάδα 41-50 ετών είχε σημαντικά πιο θετική στάση απέναντι στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία σε σύγκριση με την ομάδα 51-60 ετών ($p < 0.01$) και την ομάδα άνω των 60 ετών ($p < 0.001$).

Πίνακας 8. Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA)

Εξαρτημένη Μεταβλητή: Αντίληψη για την Τεχνολογία και την Εργασία

Πηγή Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	F	Σημαντικότητα
Μεταξύ Ομάδων	24.50	2	12.25	12.45	.000
Εντός Ομάδων	95.40	97	0.98		
Σύνολο	119.90	99			

Πίνακας 9. Post Hoc Έλεγχοι Tukey HSD

(I) Ηλικιακή Ομάδα	(J) Ηλικιακή Ομάδα	Μέση Διαφορά (I-J)	Τυπικό Σφάλμα	Σημαντικότητα
41-50 ετών	51-60 ετών	.75*	.22	.003
	Άνω των 60 ετών	1.20*	.27	.000
51-60 ετών	41-50 ετών	-.75*	.22	.003
	Άνω των 60 ετών	.45	.26	.202
Άνω των 60 ετών	41-50 ετών	-1.20*	.27	.000
	51-60 ετών	-.45	.26	.202

*. Η μέση διαφορά είναι σημαντική στο επίπεδο 0.05.

Επιπλέον, ο έλεγχος t για ανεξάρτητα δείγματα έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην ψυχολογία και την εργασιακή ικανοποίηση [$t(98) = 2.78, p < 0.01$]. Οι γυναίκες ανέφεραν πιο αρνητικές επιπτώσεις ($M = 2.8, SD = 1.2$) σε σύγκριση με τους άνδρες ($M = 3.4, SD = 1.1$).

Πίνακας 10. Έλεγχος t για Ανεξάρτητα Δείγματα

Μεταβλητή	Φύλο	N	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα Μέσης Τιμής
Επιπτώσεις της Τεχνολογίας στην Ψυχολογία και την Εργασιακή Ικανοποίηση	Άνδρες	40	3.40	1.10	0.17
	Γυναίκες	60	2.80	1.20	0.15

Πίνακας 11. Έλεγχος Levene για την Ισότητα των Διακυμάνσεων

F **Σημαντικότητα**

Ίσες Διακυμάνσεις 0.42 0.517

Τα παραπάνω αποτελέσματα παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για την κατανόηση των αντιλήψεων, των προκλήσεων και των αναγκών των εργαζομένων μέσης ηλικίας σε σχέση με την τεχνολογία στον εργασιακό χώρο. Τα ευρήματα αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων και στρατηγικών που θα βοηθήσουν τους εργαζομένους να προσαρμοστούν και να ευδοκιμήσουν στην ψηφιακή εποχή.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα είχε ως στόχο να διερευνήσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης και να προτείνει στρατηγικές για την αποτελεσματική διαχείριση αυτών των προκλήσεων. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τις αντιλήψεις, τις εμπειρίες και τις ανάγκες των εργαζομένων μέσης ηλικίας στο σύγχρονο τεχνολογικό εργασιακό περιβάλλον.

Ένα από τα βασικά ευρήματα της έρευνας είναι ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα τεχνολογικής εξοικείωσης σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Αυτό το εύρημα είναι σύμφωνο με προηγούμενες έρευνες που έχουν δείξει ότι η ηλικία είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την υιοθέτηση και τη χρήση της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο (Hauk et al., 2019; Mitzner et al., 2010). Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι παρά τα χαμηλότερα επίπεδα τεχνολογικής εξοικείωσης, πολλοί εργαζόμενοι μέσης ηλικίας εξακολουθούν να εκφράζουν ενθουσιασμό και θετική στάση απέναντι στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία τους.

Ένα άλλο ενδιαφέρον εύρημα είναι η σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συχνότητας αναζήτησης ευκαιριών για την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να επιδιώκουν ενεργά την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η εκπαίδευση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της δια βίου μάθησης και της προσαρμοστικότητας στον ταχέως μεταβαλλόμενο τεχνολογικό κόσμο (Laal & Salamati, 2012; Marzano & Pellegrino, 2019).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην εργασία και την ψυχολογία, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας βιώνουν ένα μείγμα θετικών και αρνητικών επιπτώσεων. Ενώ πολλοί αναφέρουν αυξημένη παραγωγικότητα και ενθουσιώδη συμμετοχή, άλλοι εκφράζουν άγχος, ανασφάλεια και ανησυχίες σχετικά με την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της τεχνολογικής αλλαγής. Αυτά τα ευρήματα είναι σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες που έχουν επισημάνει τόσο τα οφέλη όσο και τις προκλήσεις που συνδέονται με την τεχνολογία στον εργασιακό χώρο (Chesley, 2014; Ninaus et al., 2015).

Ένα αξιοσημείωτο εύρημα είναι ότι οι γυναίκες εργαζόμενες μέσης ηλικίας ανέφεραν πιο αρνητικές επιπτώσεις της τεχνολογίας στην ψυχολογία και την εργασιακή ικανοποίηση σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Αυτό το αποτέλεσμα υπογραμμίζει τη σημασία της εξέτασης των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις εμπειρίες και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την τεχνολογία στον εργασιακό χώρο (Ong & Lai, 2006; Venkatesh & Morris, 2000).

Όσον αφορά τις ανησυχίες και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η δυσκολία προσαρμογής στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές, ο κίνδυνος απώλειας θέσης εργασίας λόγω τεχνολογίας και οι ελλείψεις στην κατανόηση της λειτουργίας των νέων εργαλείων είναι μεταξύ των κύριων προβληματισμών. Αυτά τα ευρήματα είναι παρόμοια με εκείνα άλλων ερευνών που έχουν εντοπίσει τις προκλήσεις που συνδέονται με την ταχεία τεχνολογική πρόοδο και την ψηφιακή μετάβαση στον εργασιακό χώρο (Balsmeier & Woerter, 2019; Manyika et al., 2017).

Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας υπογραμμίζουν τη σημασία της παροχής επαρκούς εκπαίδευσης, υποστήριξης και πόρων για τους εργαζομένους μέσης ηλικίας, προκειμένου να τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν και να ευδοκιμήσουν στο ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων εξέφρασε την επιθυμία για περισσότερα εκπαιδευτικά προγράμματα, ατομική εκπαίδευση και καλύτερη πρόσβαση σε εγχειρίδια και οδηγούς χρήσης. Αυτά τα ευρήματα συμφωνούν με προηγούμενες έρευνες που έχουν τονίσει τη σημασία των οργανωτικών παρεμβάσεων και της υποστήριξης για την προώθηση της τεχνολογικής αποδοχής και προσαρμογής των εργαζομένων (Gagnon et al., 2015; Salas & Cannon-Bowers, 2001).

Συνολικά, η παρούσα έρευνα συμβάλλει στην κατανόηση των προκλήσεων και των αναγκών των εργαζομένων μέσης ηλικίας στην ψηφιακή εποχή. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις και στρατηγικές που θα βοηθήσουν τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες, να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές αλλαγές και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην εργασία και την ψυχολογία τους. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ευημερίας και

της παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσης ηλικίας στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας λόγω της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης στον εργασιακό χώρο, καταλήγοντας σε σημαντικά συμπεράσματα που προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε μια ψηφιακή εποχή.

Πρώτον, παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα τεχνολογικής εξοικείωσης σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Αυτό το γεγονός επηρεάζει σημαντικά την ικανότητά τους να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας ενδεχομένως ένα χάσμα δεξιοτήτων που δυσκολεύει την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η τεχνολογική εξοικείωση φαίνεται να αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την προσαρμοστικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων, ειδικά σε περιβάλλοντα όπου η τεχνολογία αποτελεί βασικό στοιχείο των καθημερινών εργασιών.

Επιπλέον, το επίπεδο εκπαίδευσης διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της δια βίου μάθησης και της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στην ψηφιακή εποχή. Οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να αναζητούν ενεργά ευκαιρίες για την απόκτηση νέων τεχνολογικών δεξιοτήτων. Αυτή η τάση υποδηλώνει ότι η εκπαίδευση μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας, ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων και την ικανότητά τους να ενσωματώσουν νέες τεχνολογίες στην επαγγελματική τους ζωή.

Τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν επίσης ότι οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας βιώνουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις της τεχνολογίας στην εργασία και την ψυχολογία τους. Πολλοί εργαζόμενοι αναφέρουν αυξημένη παραγωγικότητα και ενθουσιώδη συμμετοχή χάρη στις νέες τεχνολογίες. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό εκφράζει άγχος, ανασφάλεια και ανησυχίες σχετικά με την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στις συνεχώς αυξανόμενες τεχνολογικές απαιτήσεις. Αυτές οι αντιδράσεις ποικίλουν ανάλογα με την ατομική προσαρμοστικότητα και την υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους οργανισμούς τους.

Επιπρόσθετα, παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην ψυχολογία και την εργασιακή ικανοποίηση. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες εργαζόμενες μέσης ηλικίας αναφέρουν πιο αρνητικές επιπτώσεις σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, υποδεικνύοντας ότι οι οργανισμοί πρέπει να λάβουν υπόψη τις διαφορές αυτές κατά τον σχεδιασμό των στρατηγικών υποστήριξης και εκπαίδευσης.

Οι κύριες ανησυχίες και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας περιλαμβάνουν τη δυσκολία προσαρμογής στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές, τον κίνδυνο απώλειας θέσης εργασίας λόγω της τεχνολογίας και τις ελλείψεις στην κατανόηση της λειτουργίας των νέων εργαλείων. Αυτές οι προκλήσεις καθιστούν επιτακτική την ανάγκη για παροχή επαρκούς εκπαίδευσης, υποστήριξης και πόρων από τους οργανισμούς.

Η παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης και υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας για να βοηθήσει τους εργαζομένους μέσης ηλικίας να προσαρμοστούν και να ευδοκιμήσουν στο ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον. Οι οργανισμοί θα πρέπει να επενδύσουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα που ενισχύουν τις τεχνολογικές δεξιότητες και να προωθήσουν μια κουλτούρα δια βίου μάθησης και προσαρμοστικότητας. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να δοθεί προσοχή στις διαφορές μεταξύ των φύλων και στις ιδιαίτερες ανάγκες των διαφορετικών ομάδων εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι όλες οι ομάδες λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται.

Συμπερασματικά, η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι καθοριστική όχι μόνο για την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων αλλά και για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα των οργανισμών στην ψηφιακή εποχή. Η επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η υποστήριξη των εργαζομένων στην πορεία της τεχνολογικής αλλαγής θα συμβάλουν στην οικοδόμηση ενός ανθεκτικού και προσαρμοστικού εργατικού δυναμικού. Η παρούσα έρευνα συμβάλλει στην κατανόηση των προκλήσεων και των αναγκών των εργαζομένων μέσης ηλικίας στην ψηφιακή εποχή και παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών παρεμβάσεων και στρατηγικών. Παρά ταύτα, απαιτείται περαιτέρω έρευνα για τη διερεύνηση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της τεχνολογικής

αλλαγής στους εργαζομένους και τους οργανισμούς, καθώς και για την ανάπτυξη και αξιολόγηση στοχευμένων λύσεων για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>

Bal, P. M., Kleef, M. V., & Jansen, P. G. (2015). The impact of career cultures on employee psychological careers. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>

Balsmeier, B., & Woerter, M. (2019). Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. *Research Policy*, 48(8), 103765. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>

Bawden, D., & Robinson, L. (2009). The dark side of information: Overload, anxiety and other paradoxes and pathologies. *Journal of Information Science*, 35(2), 180-191.

Beier, M. E., & Kanfer, R. (2020). Aging and work motivation. *Work Across the Lifespan*, 235-263. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815371-0.00007-8>

Brough, P., Timms, C., Siu, O. L., Kalff, T., Chow, W. W. S., & Bakker, A. B. (2020). *Thriving at work: A workforce revolution to create sustainable career success*. Routledge.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.

Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2003). Computing productivity: Firm-level evidence. *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 793-808. <https://doi.org/10.1162/003465303772815736>

Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/38842>

Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589-610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>

Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731-739.

Cortada, J. W. (2004). *The digital hand: How computers changed the work of American manufacturing, transportation, and retail industries*. Oxford University Press.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2019). Factors predicting the use of technology: Findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE). *Psychology and Aging*, 21(2), 333-352. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.2.333>

Davenport, T. H., & Patil, D. J. (2012). Data scientist: The sexiest job of the 21st century. *Harvard Business Review*, 90(10), 70-76.

Day, A., Crown, S. N., & Ivanov, M. (2017). Organizational change and employee turnover: The moderating effects of proactive personality and interactive effects of proactive personality and job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 156-166.

Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20(5), 325-344.

European Commission. (2017). *The European Code of Conduct for Research Integrity* (Revised Edition). <https://allea.org/code-of-conduct/>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.

Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). SAGE Publications

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Gagnon, M. P., Desmartis, M., Labrecque, M., Car, J., Pagliari, C., Pluye, P., ... & Légaré, F. (2015). Systematic review of factors influencing the adoption of information and communication technologies by healthcare professionals. *Journal of Medical Systems*, 36(1), 241-277. <https://doi.org/10.1007/s10916-010-9473-4>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Gratton, L. (2011). *The shift: The future of work is already here*. HarperCollins UK.

Hauk, N., Hüffmeier, J., & Krumm, S. (2019). Ready to be a silver surfer? A meta-analysis on the relationship between chronological age and technology acceptance. *Computers in Human Behavior*, 84, 304-319. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.01.020>

Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management? *Long Range Planning*, 37(4), 319-334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>

Kozlowski, S. W., & Chao, G. T. (2018). Unprecedented mastery: Improving organizational results through enhanced mentoring processes. *Human Resource Management Review*, 28(4), 438-458. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.08.001>

Laal, M., & Salamati, P. (2012). Lifelong learning; why do we need it?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 399-403. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.073>

Leidner, D. E., Gonzalez, E., & Koch, H. (2010). An integrated approach for predicting user acceptance of technology in the workplace. *Journal of Organizational and End User Computing*, 22(2), 1-23. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2010040101>

Littlejohn, A., Beetham, H., & McGill, L. (2012). Learning at the digital frontier: A review of digital literacies in theory and practice. *Journal of Computer Assisted Learning*, 28(6), 547-556. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2011.00474.x>

Loch, C. H., Sting, F. J., Bauer, N., & Mauermann, H. (2010). The globe: How BMW is defusing the demographic time bomb. *Harvard Business Review*, 88(3), 99-102.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307.

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., ... & Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

Marzano, R. J., & Pellegrino, J. W. (2019). How people learn II: Learners, contexts, and cultures. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24783>

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M. (2013). The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. *Teachers College Record*, 115(3), 1-47.

Menard, S. (2002). *Longitudinal research* (2nd ed.). SAGE Publications.

Mishel, L., & Bivens, J. (2021). Identifying the policy levers generating wage suppression and wage inequality. Economic Policy Institute Report. <https://www.epi.org/publication/wage-suppression-and-wage-inequality/>

Mitzner, T. L., Boron, J. B., Fausset, C. B., Adams, A. E., Charness, N., Czaja, S. J., ... & Sharit, J. (2010). Older adults talk technology: Technology usage and attitudes. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1710-1721. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.06.020>

Mokyr, J. (1990). *The lever of riches: Technological creativity and economic progress*. Oxford University Press.

Muijs, D. (2010). *Doing quantitative research in education with SPSS* (2nd ed.). SAGE Publications.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583-606. <https://doi.org/10.1002/job.1802>

Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., & Huang, A. (2015). Benefits and stressors - Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 10(1), 28838. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>

Ong, C. S., & Lai, J. Y. (2006). Gender differences in perceptions and relationships among dominants of e-learning acceptance. *Computers in Human Behavior*, 22(5), 816-829. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.006>

Price, J. H., & Murnan, J. (2004). Research limitations and the necessity of reporting them. *American Journal of Health Education*, 35(2), 66-67. <https://doi.org/10.1080/19325037.2004.10603611>

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>

Raosoft. (2004). Sample size calculator. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436.

Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>

Scheerder, A., van Deursen, A., & van Dijk, J. (2017). Determinants of Internet skills, uses and outcomes: A systematic review of the second-and third-level digital divide. *Telematics and Informatics*, 34(8), 1607-1624.

Schulte, P. A., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.

Stearns, P. N. (2012). *The industrial revolution in world history*. Routledge.

Støren, L. A. (2016). Factors that promote innovative competence and psychological preparedness for future work life: Results from a longitudinal integrated education and employment study. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 60(3), 275-292. <https://doi.org/10.1080/00313831.2015.1040623>

Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2015). Technology and human behaviors in workplaces: An introduction to the Techno-Workforce Stream of the HCIB. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 3-12). Springer.

Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. SAGE Publications.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>

University of Minnesota. (2010). Stratified random sampling. <https://cyfar.org/stratified-random-sampling>

Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2019). The first-level digital divide shifts from inequalities in adoption to inequalities in media repertoires. *New Media & Society*, 21(2), 354-375.

Van Dijk, J. A. (2020). *The digital divide*. John Wiley & Sons.

van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 110, 106380. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106380>

van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2017). 21st-century digital skills instrument aimed at working professionals: Conceptual development and empirical validation. *Telematics and Informatics*, 34(8), 1065-1081. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.04.012>

van Teijlingen, E., & Hundley, V. (2001). The importance of pilot studies. *Social Research Update*, 35, 1-4. <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU35.html>

Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 24(1), 115-139. <https://doi.org/10.2307/3250981>

Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184.

Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002-3013. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>

Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13. <https://doi.org/10.33151/ajp.8.3.93>

Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2015). Absence makes the heart grow fonder: Avoidance facilitates nostalgia. *Frontiers in Psychology*, 6, 773.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

1. Ηλικία:

- Επιλέξτε την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκετε:
 - Κάτω των 30 ετών
 - 30 - 40 ετών
 - 41 - 50 ετών
 - 51 - 60 ετών
 - Πάνω από 60 ετών

2. Φύλο:

- Επιλέξτε το φύλο σας:
 - Άνδρας
 - Γυναίκα
 - Άλλο

3. Επίπεδο Εκπαίδευσης:

- Επιλέξτε το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει:
 - Δημοτικό
 - Γυμνάσιο
 - Λύκειο
 - Ανώτατη Εκπαίδευση (πανεπιστημίου/τεχνολογικού ιδρύματος)
 - Διδακτορικό
 - Άλλο

4. Επαγγελματική Κατάσταση:

- Επιλέξτε την επαγγελματική σας κατάσταση:
 - Εργαζόμενος/η με πλήρη απασχόληση
 - Εργαζόμενος/η με μερική απασχόληση
 - Ελεύθερος Επαγγελματίας
 - Άνεργος/η

- Συνταξιούχος
- Φοιτητής/τρια
- Άλλο

5. Επίπεδο Τεχνολογικής Εξοικείωσης:

- Πώς θα αξιολογούσατε το επίπεδο της τεχνολογικής σας εξοικείωσης;
 - Πολύ Χαμηλό
 - Χαμηλό
 - Μέτριο
 - Υψηλό
 - Πολύ Υψηλό

6. Χρόνος Εργασιακής Εμπειρίας:

- Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά;
 - Λιγότερο από 5 χρόνια
 - 5 - 10 χρόνια
 - 11 - 20 χρόνια
 - Περισσότερο από 20 χρόνια

Ενότητα 1: Αντίληψη για την Τεχνολογία και την Εργασία

1. Πώς θα χαρακτηρίζατε την προσέγγισή σας στη χρήση τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο;
 - Α) Ενθουσιώδης
 - Β) Νευρικός
 - Γ) Εξασθενημένος
 - Δ) Άλλο
2. Πώς συγκρίνετε την τεχνολογική ευκολία χρήσης σας με εκείνη των νεότερων γενεών;
 - Α) Ισάξια
 - Β) Δυσκολότερη
 - Γ) Ευκολότερη
3. Πώς νιώθετε σχετικά με την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην εργασία σας;

- ο Α) Θετικά
 - ο Β) Αρνητικά
 - ο Γ) Ουδέτερα
4. Ποια είναι η πιο συνηθισμένη τεχνολογική πρόκληση που αντιμετωπίζετε στον εργασιακό σας χώρο;
- ο Α) Την αντίσταση προς τη χρήση νέων εργαλείων
 - ο Β) Τη δυσκολία στην κατανόηση νέων λογισμικών
 - ο Γ) Την ανησυχία για την αντικατάσταση από τεχνολογία
 - ο Δ) Άλλο

Ενότητα 2: Προσαρμογή σε Νέες Τεχνολογίες

5. Πόσο συχνά αναζητάτε ευκαιρίες για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων σχετικά με την τεχνολογία;
- ο Α) Πολύ συχνά
 - ο Β) Συχνά
 - ο Γ) Μερικές φορές
 - ο Δ) Σπάνια
 - ο Ε) Ποτέ
6. Ποιες πηγές ενημέρωσης και μάθησης χρησιμοποιείτε για να εξοικειωθείτε με νέες τεχνολογίες;
- ο Α) Σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα
 - ο Β) Εκπαιδευτικά βίντεο και online μαθήματα
 - ο Γ) Ειδησεογραφία και άρθρα
 - ο Δ) Συμμετοχή σε online κοινότητες και φόρουμ

Ενότητα 3: Επιπτώσεις στην Εργασία και την Ψυχολογία

7. Πώς νιώθετε όταν αναγκάζεστε να εκτελέσετε καθήκοντα που απαιτούν τεχνολογική εξοικείωση;
- ο Α) Αυτοπεποίθηση
 - ο Β) Ανασφάλεια
 - ο Γ) Άγχος
 - ο Δ) Άλλο

8. Ποιες είναι οι συνέπειες της τεχνολογικής αλλαγής στην εργασία σας, όσον αφορά την παραγωγικότητα και την ενθουσιώδη συμμετοχή;
- ο Α) Αύξηση της παραγωγικότητας και ενθουσιώδης συμμετοχή
 - ο Β) Μείωση της παραγωγικότητας και ανικανότητα να συμμετάσχετε ενθουσιωδώς
 - ο Γ) Δεν έχει σημαντική επίπτωση
 - ο Δ) Άλλο
9. Πώς η χρήση της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο επηρεάζει την ψυχολογία και την εργασιακή ικανοποίησή σας;
- ο Α) Θετικά - Βελτίωση της ψυχολογίας και της ικανοποίησης
 - ο Β) Αρνητικά - Επιδείνωση της ψυχολογίας και της ικανοποίησης
 - ο Γ) Ουδέτερα - Δεν έχει σημαντική επίπτωση
 - ο Δ) Άλλο

Ενότητα 4: Ενσωμάτωση και Ανασφάλεια

10. Ποια είναι η μεγαλύτερη ανησυχία σας όσον αφορά τη χρήση τεχνολογίας στον εργασιακό σας χώρο;
- ο Α) Η αντικατάσταση των ανθρώπινων εργαζομένων από τεχνολογία
 - ο Β) Η δυσκολία προσαρμογής στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές
 - ο Γ) Ο κίνδυνος απώλειας θέσης εργασίας λόγω τεχνολογίας
 - ο Δ) Άλλο
11. Ποιες είναι οι βασικές δυσκολίες που αντιμετωπίζετε όταν προσπαθείτε να ενσωματώσετε νέες τεχνολογίες στην εργασία σας;
- ο Α) Ελλείψεις στην κατανόηση της λειτουργίας των νέων εργαλείων
 - ο Β) Έλλειψη εκπαίδευσης και υποστήριξης από την εργοδοσία
 - ο Γ) Ανησυχία για το αν θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις νέες απαιτήσεις
 - ο Δ) Άλλο

Ενότητα 5: Ενδεχόμενες Βελτιώσεις και Υποστήριξη

12. Ποιου είδους υποστήριξη θα θέλατε να έχετε για να ανταποκριθείτε καλύτερα στις απαιτήσεις της τεχνολογικής αλλαγής;
- ο Α) Εκπαιδευτικά προγράμματα για νέες τεχνολογίες

- ο Β) Ατομική εκπαίδευση και προσαρμοσμένη υποστήριξη
- ο Γ) Καλύτερη πρόσβαση σε εγχειρίδια και οδηγούς χρήσης
- ο Δ) Άλλο

13. Θεωρείτε ότι η εργασία σας παρέχει επαρκή εκπαίδευση και υποστήριξη για την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων που απαιτούνται λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης;

- ο Α) Ναι, παρέχει επαρκή υποστήριξη και εκπαίδευση
- ο Β) Όχι, χρειάζομαι περισσότερη εκπαίδευση και υποστήριξη
- ο Γ) Δεν είμαι βέβαιος/βέβαιη