



**Εξ' αποστάσεως μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων (MBA)**

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της
στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των
εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.**

Μαριάννα Αντωνίου

Δρ. Αναστασίου Αθανάσιος

Ιούνιος, 2026



**Εξ' αποστάσεως μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων (MBA)**

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της
στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των
εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ'
αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος.**

Μαριάννα Αντωνίου

Εξεταστική Επιτροπή

Ιούνιος, 2026

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Μαριάννα Αντωνίου, 2026.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Εγκυρότητα

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Μαριάννα Αντωνίου

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ' αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 18 Ιουνίου 2026 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή :

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος): Δρ. Αναστασίου Αθανάσιος

Μέλος εξεταστικής επιτροπής: Δρ. Σερεμέτη Λαμπρινή

Μέλος εξεταστικής επιτροπής: Δρ. Προδρόμου Αμβρόσιος

Υπεύθυνη δήλωση

Εγώ η Μαριάννα Αντωνίου, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Επίσης, τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα



Μαριάννα Αντωνίου.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και την επίδρασή της στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και στην οργανωσιακή αποδοτικότητα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η ταχεία ανάπτυξη των τεχνολογιών της τεχνητής νοημοσύνης έχει μεταβάλει σημαντικά το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, προσφέροντας νέες δυνατότητες αυτοματοποίησης διαδικασιών, υποστήριξης λήψης αποφάσεων και βελτίωσης της λειτουργικής αποτελεσματικότητας των οργανισμών. Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του βαθμού υιοθέτησης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης, καθώς και η αξιολόγηση της συμβολής τους στην εργασιακή παραγωγικότητα και στην οργανωσιακή αποδοτικότητα.

Για την πραγματοποίηση της μελέτης εφαρμόστηκε ποσοτική ερευνητική προσέγγιση. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω της πλατφόρμας Google Forms σε δείγμα 200 εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Κύπρο. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού Jamovi και περιλάμβανε περιγραφική στατιστική, ελέγχους αξιοπιστίας, αναλύσεις συσχέτισης καθώς και ελέγχους μεταξύ των ομάδων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συνδέεται θετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων και την οργανωσιακή αποδοτικότητα. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι που εκδηλώνουν θετικές στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα χρήσης και αποδοχής των σχετικών τεχνολογιών. Επιπλέον, δεν διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς τον βαθμό υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης, αν και οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ανέφεραν περισσότερα εμπόδια σχετικά με την ενσωμάτωσή της.

Συμπερασματικά, η τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της οργανωσιακής αποδοτικότητας, συμβάλλοντας στον ψηφιακό μετασχηματισμό των σύγχρονων οργανισμών. Η έρευνα παρέχει χρήσιμα συμπεράσματα για οργανισμούς και στελέχη που επιδιώκουν την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης, υποστηρίζοντας τη διαμόρφωση κατάλληλων στρατηγικών υιοθέτησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού στην ψηφιακή εποχή.

Λέξεις-κλειδιά: τεχνητή νοημοσύνη, υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης, παραγωγικότητα εργαζομένων, οργανωσιακή αποδοτικότητα, δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, ψηφιακός μετασχηματισμός.

Abstract

This dissertation examines the adoption of Artificial Intelligence (AI) and its impact on employee productivity and organizational efficiency in both the public and private sectors. The rapid advancement of AI technologies has, significantly, transformed the modern workplace, offering new opportunities for process automation, decision-making support and enhancement of operational effectiveness, of organizations. The primary objective of this study is to investigate the extent to which AI tools have been adopted and to evaluate their contribution to employee productivity and organizational efficiency.

A quantitative research approach was used for the purposes of this study. Data were collected through the Google Forms platform from a sample of 200 employees working in the public and private sectors in Cyprus. Data analysis was conducted using the Jamovi statistical software and included descriptive statistics, reliability analyses, correlation analyses and comparative tests among groups.

The findings revealed that the adoption of AI is, positively, associated with both employee productivity and organizational efficiency. Furthermore, employees, who exhibit positive attitudes toward AI, demonstrated higher levels of use and acceptance of AI-related technologies. In addition, no significant differences were identified between the public and private sectors regarding the level of AI adoption. However, public sector employees reported more barriers related to its implementation and integration.

In conclusion, AI constitutes a significant driver of productivity and organizational efficiency, contributing to the digital transformation of contemporary organizations. The study provides valuable insights for organizations and managers, seeking to leverage AI technologies more effectively, supporting the development of appropriate adoption strategies and human resource development initiatives in the digital era.

Keywords: Artificial Intelligence, AI adoption, employee productivity, organizational efficiency, public sector, private sector, digital transformation.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε, καθώς και για την πολύτιμη καθοδήγηση και τις συμβουλές του καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον σύζυγό μου για την αμέριστη αγάπη, την υπομονή, την κατανόηση και τη συνεχή υποστήριξή του καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου. Η ενθάρρυνση και η πίστη του στις δυνατότητές μου αποτέλεσαν για εμένα πολύτιμη πηγή δύναμης και έμπνευσης.

Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου για την αδιάκοπη στήριξη, την αγάπη και την εμπιστοσύνη που μου προσέφερε όλα αυτά τα χρόνια. Η παρουσία και η συμπαράστασή τους υπήρξαν καθοριστικές για την επίτευξη των στόχων μου.

Στους ανθρώπους αυτούς, που στάθηκαν δίπλα μου και συνέβαλαν με τον δικό τους τρόπο στην ολοκλήρωση αυτής της πορείας, αφιερώνω με ευγνωμοσύνη την παρούσα εργασία.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	iii
Abstract	iv
Ευχαριστίες	v
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή	1
1.1 Παρουσίαση προβληματικής.....	1
1.2 Στόχος της διπλωματικής εργασίας.....	2
1.3 Συμβολή της έρευνας	4
1.4 Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις.....	5
1.5 Επισκόπηση μεθοδολογίας.....	6
1.6 Οργάνωση της διπλωματικής εργασίας	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Θεωρητική βάση/ Βιβλιογραφική ανασκόπηση	7
2.1 Εισαγωγή στην τεχνητή νοημοσύνη και η υιοθέτησή της σε οργανισμούς.....	7
2.2 Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	8
2.2.1 Υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον ιδιωτικό τομέα.....	8
2.2.2 Υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο τομέα.....	9
2.3 Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα των εργαζομένων	10
2.4 Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην οργανωσιακή αποδοτικότητα.....	13
2.4.1 Η συμβολή της τεχνητής νοημοσύνης στη βελτίωση της οργανωσιακής αποδοτικότητας	13
2.4.2 Περιορισμοί και προκλήσεις στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε οργανισμούς.....	14
2.5 Στάσεις των εργαζομένων και εμπόδια στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης.....	16
2.5.1 Στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη.....	16
2.5.2 Εμπόδια και προκλήσεις στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μεθοδολογία έρευνας.....	18
3.1 Στόχοι και ερευνητική λογική.....	18
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις.....	19
3.3 Σχεδιασμός της έρευνας.....	20
3.4 Δείγμα και διαδικασία δειγματοληψίας	21
3.5 Ερευνητικό εργαλείο και κλίμακες μέτρησης.....	22
3.6 Λειτουργικοί ορισμοί και κωδικοποίηση μεταβλητών	23
3.7 Διαδικασία συλλογής, καθαρισμού και προετοιμασίας δεδομένων.....	24

3.8 Μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων στο Jamovi	25
3.9 Ηθική και δεοντολογία της έρευνας.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	26
4.1 Μεθοδολογία επεξεργασίας των δεδομένων.....	26
4.2 Υπολογισμός αξιοπιστίας.....	27
4.3 Περιγραφική στατιστική ανάλυση	27
4.4 Απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων μέσω στατιστικών ελέγχων	30
4.4.1 Συσχετίσεις μεταξύ των βασικών μεταβλητών	30
4.4.2 Συγκρίσεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.....	31
4.4.3 Συγκρίσεις φύλου	31
4.4.4 Ανάλυση διακύμανσης ως προς την ηλικία, εμπειρία και θέση.....	32
4.4.5 Έλεγχος χ^2 για τον τομέα απασχόλησης και το επίπεδο υιοθέτησης	33
4.5 Σύνοψη ερευνητικών υποθέσεων	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Σχολιασμός αποτελεσμάτων	35
5.1 Επισκόπηση αποτελεσμάτων	35
5.2 Συζήτηση για το 1 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	35
5.3 Συζήτηση για το 2 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	36
5.4 Συζήτηση για το 3 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	37
5.5 Συζήτηση για το 4 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	38
5.6 Συζήτηση για το 5 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	38
5.7 Συζήτηση για το 6 ^ο ερευνητικό ερώτημα.....	39
5.8 Θεωρητική και πρακτική σύνθεση.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα	40
6.1 Επισκόπηση συμπερασμάτων	40
6.2 Συμπεράσματα ανά ερευνητικό ερώτημα	41
6.3 Περιορισμοί της έρευνας.....	42
6.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη	43
6.5 Επίλογος.....	43
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	44
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο	48
Παράρτημα Β: Πίνακες και αποτελέσματα.....	54
Παράρτημα Γ: Έγκριση γνωμοδότησης από Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου.....	60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

1.1 Παρουσίαση προβληματικής

Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης (Artificial Intelligence – AI) κατά τα τελευταία χρόνια έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών, επηρεάζοντας τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα (Filippucci et al., 2024). Η τεχνητή νοημοσύνη αναφέρεται σε συστήματα και εφαρμογές που έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν λειτουργίες οι οποίες παραδοσιακά συνδέονται με την ανθρώπινη νοημοσύνη, όπως η μάθηση, η επεξεργασία πληροφοριών, η επίλυση προβλημάτων και η λήψη αποφάσεων (Dwivedi et al., 2021). Η πρόσφατη ανάπτυξη εφαρμογών παραγωγικής τεχνητής νοημοσύνης, οι οποίες μπορούν να δημιουργούν κείμενο, εικόνες και άλλο ψηφιακό περιεχόμενο έχει ενισχύσει ακόμη περισσότερο την παρουσία της τεχνολογίας αυτή στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Η ενσωμάτωση τεχνολογιών της τεχνητής νοημοσύνης στις επιχειρησιακές διαδικασίες δεν περιορίζεται πλέον σε εξειδικευμένες εφαρμογές, αλλά επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών, όπως η αυτοματοποίηση διαδικασιών, η ανάλυση δεδομένων, η υποστήριξη της λήψης αποφάσεων, η εξυπηρέτηση πελατών και η διαχείριση πληροφοριών (Chebrolu, 2025). Στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού, η τεχνητή νοημοσύνη αναγνωρίζεται ως ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες ενίσχυσης της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της αποδοτικότητας των οργανισμών (Binsaeed et al., 2023). Παράλληλα, θεωρείται βασικός πυλώνας της Βιομηχανίας 4.0, καθώς συνδέεται με την αυτοματοποίηση, τη διασύνδεση συστημάτων και την αξιοποίηση δεδομένων σε πραγματικό χρόνο (Cheema et al., 2025).

Οι οργανισμοί αξιοποιούν ολοένα και περισσότερο τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης με στόχο τη βελτίωση των εσωτερικών διαδικασιών, τη μείωση του χρόνου εκτέλεσης εργασιών, την καλύτερη διαχείριση των διαθέσιμων πόρων και τη βελτίωση της λήψης αποφάσεων (Vrontis et al., 2023). Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς επιτρέπει την ταχύτερη εκτέλεση επαναλαμβανόμενων εργασιών, τη μείωση των σφαλμάτων και την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των δεδομένων (Song et al., 2025). Επιπρόσθετα, μέσω της αυτοματοποίησης, οι εργαζόμενοι μπορούν να επικεντρωθούν περισσότερο σε δραστηριότητες που απαιτούν δημιουργικότητα, στρατηγική σκέψη και επίλυση σύνθετων προβλημάτων (Ghorbanzadeh et al., 2025).

Παράλληλα, η αξιοποίηση της συνδέεται με τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, ιδιαίτερα σε ένα περιβάλλον έντονου ψηφιακού μετασχηματισμού. Ωστόσο, η υιοθέτησή της δεν πραγματοποιείται με ενιαίο τρόπο σε όλους τους οργανισμούς, καθώς επηρεάζεται από παράγοντες όπως το επίπεδο γνώσεων των εργαζομένων, τις διαθέσιμες τεχνολογικές υποδομές, την οργανωσιακή κουλτούρα, τις διοικητικές δομές καθώς και τις στάσεις απέναντι στις νέες τεχνολογίες. Οι εργαζόμενοι δεν λειτουργούν μόνο ως χρήστες των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, αλλά αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχή ενσωμάτωσή τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρά τα σημαντικά οφέλη, η βιβλιογραφία επισημαίνει ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συνοδεύεται από προκλήσεις που σχετίζονται με την αυτοματοποίηση, την προστασία δεδομένων, τη διαφάνεια των αλγορίθμων και την αυξανόμενη εξάρτηση από αυτοματοποιημένα συστήματα (Acemoglu and Restrepo, 2022; Assaf et al., 2024; Zirar et al., 2023). Οι προκλήσεις αυτές καθιστούν αναγκαία τη διερεύνηση όχι μόνο των οφελών αλλά και των πιθανών περιορισμών που συνδέονται με την εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς.

Παρότι η διείσδυση της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς αυξάνεται, η εμπειρική τεκμηρίωση της επίδρασής της στην παραγωγικότητα και στην οργανωσιακή αποδοτικότητα παραμένει περιορισμένη, ιδιαίτερα στο κυπριακό περιβάλλον και στη συγκριτική διερεύνηση μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω ποσοτική έρευνα, η οποία θα συμβάλει στην κατανόηση των πραγματικών επιπτώσεων της χρήσης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης της υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και στην αποδοτικότητα των οργανισμών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη εξετάζει τον βαθμό χρήσης των εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης, τη συμβολή τους στη βελτίωση των διαδικασιών, καθώς και την επίδρασή τους στη λήψη αποφάσεων και στη συνολική οργανωσιακή απόδοση.

1.2 Στόχος της διπλωματικής εργασίας

Η αυξανόμενη ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς έχει δημιουργήσει νέο ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι τεχνολογίες αυτές επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση, τις οργανωσιακές διαδικασίες και τη συνολική αποτελεσματικότητα

των οργανισμών. Παρόλο, που η διεθνής βιβλιογραφία αναγνωρίζει τα σημαντικά οφέλη που μπορεί να προσφέρει η τεχνητή νοημοσύνη μέσω της αυτοματοποίησης εργασιών, της βελτίωσης της λήψης αποφάσεων και της αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των δεδομένων, εξακολουθούν να υπάρχουν προβληματισμοί σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοχή και την υιοθέτησή της από τους εργαζομένους (Song et al., 2025; Ghorbanzadeh et al., 2025).

Παράλληλα, η επιτυχής εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τις τεχνολογικές δυνατότητες των οργανισμών αλλά και από την οργανωσιακή ετοιμότητα, το επίπεδο γνώσεων των εργαζομένων, τις στάσεις απέναντι στις νέες τεχνολογίες και την ύπαρξη κατάλληλων υποστηρικτικών μηχανισμών (Na et al., 2022; Binsaeed et al., 2023). Για τον λόγο αυτό, η διερεύνηση των αντιλήψεων των εργαζομένων αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την κατανόηση της πραγματικής επίδρασης της τεχνητής νοημοσύνης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Βασικός στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης της υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και στην οργανωσιακή αποδοτικότητα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα, η έρευνα επιδιώκει :

- Να καταγράψει τον βαθμό χρήσης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης από εργαζομένους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.
- Να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.
- Να διερευνήσει την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην οργανωσιακή αποδοτικότητα.
- Να αποτυπώσει τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη.
- Να εντοπίσει πιθανούς παράγοντες και εμπόδια που επηρεάζουν την υιοθέτηση των συγκεκριμένων τεχνολογιών στους οργανισμούς.

Παράλληλα, η μελέτη επιχειρεί να αναδείξει πιθανές διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς τις βασικές μεταβλητές της έρευνας και τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη.

1.3 Συμβολή της έρευνας

Η παρούσα διπλωματική εργασία συμβάλλει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη επηρεάζει την λειτουργία των οργανισμών και την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων. Παρόλο, που η διεθνής βιβλιογραφία παρουσιάζει αυξανόμενο ενδιαφέρον για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, εξακολουθεί να υπάρχει περιορισμένος αριθμός εμπειρικών μελετών που εξετάζουν ταυτόχρονα τη σχέση της με την παραγωγικότητα των εργαζομένων, την οργανωσιακή αποδοτικότητα, τις στάσεις των εργαζομένων και τα εμπόδια υιοθέτησης των σχετικών τεχνολογιών.

Η συμβολή της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στη συνδυαστική διερεύνηση των παραπάνω παραγόντων, λαμβάνοντας υπόψη τις αντιλήψεις των εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Παράλληλα, η μελέτη εξετάζει όχι μόνο τον βαθμό υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την επίδρασή της στην παραγωγικότητα, στη βελτίωση των οργανωσιακών διαδικασιών και στη συνολική αποτελεσματικότητα των οργανισμών.

Επιπλέον, η έρευνα δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην καταγραφή των πιθανών οφελών της τεχνητής νοημοσύνης. Αντίθετα, εξετάζει παράλληλα τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στη χρήση της, καθώς και τους βασικούς παράγοντες που ενδέχεται να δυσχεραίνουν την υιοθέτησή της, όπως η έλλειψη γνώσεων, οι ανησυχίες σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, η οργανωσιακή αντίσταση στην αλλαγή και το κόστος εφαρμογής των σχετικών τεχνολογιών.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά επίσης το γεγονός ότι η έρευνα πραγματοποιείται στο κυπριακό περιβάλλον, όπου η σχετική εμπειρική βιβλιογραφία παραμένει περιορισμένη. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα της μελέτης αναμένεται να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με το βαθμό αξιοποίησης της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς και να συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιτυχή ενσωμάτωσή της.

Τα ευρήματα της έρευνας αναμένεται να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες σε οργανισμούς και στελέχη που επιδιώκουν να αξιοποιήσουν αποτελεσματικότερα τις δυνατότητες της τεχνητής νοημοσύνης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

1.4 Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις

Η διεθνής βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τόσο την παραγωγικότητα των εργαζομένων όσο και την οργανωσιακή αποδοτικότητα, μέσω της αυτοματοποίησης διαδικασιών, της βελτίωσης της διαχείρισης πληροφοριών και της υποστήριξης της λήψης αποφάσεων (Song et al., 2025; Ghorbanzadeh et al., 2025). Παράλληλα, η αποδοχή και η χρήση τεχνολογιών της τεχνητής νοημοσύνης επηρεάζονται από τις στάσεις των εργαζομένων, την αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα των συστημάτων και διάφορους οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η εκπαίδευση, η οργανωσιακή ετοιμότητα και η διαθεσιμότητα τεχνολογικών υποδομών (Na et al., 2022; Khan et al., 2024).

Με βάση τον σκοπό της έρευνας και τη σχετική βιβλιογραφία, διατυπώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιούνται εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα;
- Πώς σχετίζεται η χρήση τεχνητής νοημοσύνης με την παραγωγικότητα των εργαζομένων;
- Ποια είναι η σχέση μεταξύ της τεχνητής νοημοσύνης και της οργανωσιακής αποδοτικότητας;
- Ποιες είναι οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης;
- Ποια εμπόδια επηρεάζουν την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς;
- Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα ως προς την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης;

Με σκοπό την εμπειρική διερεύνηση των πιο πάνω ερωτημάτων, διατυπώνονται οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

H₁: Η χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης σχετίζεται θετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

H₂: Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης σχετίζεται θετικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα.

H₃: Οι θετικές στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη σχετίζονται θετικά με τη χρήση της.

H4: Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς τον βαθμό υιοθέτησης της και αξιοποίησης της τεχνητής νοημοσύνης, καθώς και ως προς τα εμπόδια υιοθέτησης.

1.5 Επισκόπηση μεθοδολογίας

Η παρούσα διπλωματική εργασία βασίζεται σε ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, με στόχο τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης, της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της οργανωσιακής αποδοτικότητας. Η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου κρίθηκε κατάλληλη, καθώς επιτρέπει τη συστηματική συλλογή, μέτρηση και ανάλυση δεδομένων σχετικά με τις αντιλήψεις και τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη.

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Google Forms σε εργαζόμενους δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, καθώς και δηλώσεις αξιολόγησης βασισμένες σε κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων, με σκοπό τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών της έρευνας.

Οι θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου αφορούσαν τον βαθμό υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης, την αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα των εργαζομένων, την οργανωσιακή αποδοτικότητα, τις στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη και τα πιθανά εμπόδια που επηρεάζουν την εφαρμογή των σχετικών τεχνολογιών στους οργανισμούς.

Για την επεξεργασία και την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό λογισμικό Jamovi. Στο πλαίσιο της ανάλυσης πραγματοποιήθηκαν περιγραφικές στατιστικές αναλύσεις, έλεγχοι αξιοπιστίας μέσω του συντελεστή Cronbach's alpha, αναλύσεις συσχέτισης Pearson. Παράλληλα, εφαρμόστηκαν έλεγχοι διαφορών Welch t-test και (One-Way ANOVA) και χ^2 για τη διερεύνηση πιθανών σχέσεων και διαφοροποιήσεων μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας.

Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθοδολογικής προσέγγισης κρίθηκε κατάλληλη για την εμπειρική διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των βασικών μεταβλητών της έρευνας.

1.6 Οργάνωση της διπλωματικής εργασίας

Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την εισαγωγή της εργασίας, όπου παρουσιάζονται η προβληματική του θέματος, ο σκοπός και η συμβολή της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι υποθέσεις, καθώς και μια συνοπτική επισκόπηση της μεθοδολογίας.

Επιπλέον, το δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζει τη θεωρητική προσέγγιση και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της έρευνας. Αναφέρονται οι βασικές έννοιες και η σχετική βιβλιογραφία που αφορούν την τεχνητή νοημοσύνη, την παραγωγικότητα και την οργανωσιακή αποδοτικότητα.

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη μεθοδολογία της έρευνας, παρουσιάζοντας την ερευνητική προσέγγιση, το ερευνητικό εργαλείο και τις τεχνικές ανάλυσης δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν.

Στη συνέχεια, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας μέσα από τις στατιστικές αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη συζήτηση των ευρημάτων σε συνάρτηση με τη σχετική βιβλιογραφία και τις ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης.

Τέλος, το έκτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας, τους περιορισμούς της μελέτης καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Θεωρητική βάση/Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1 Εισαγωγή στην τεχνητή νοημοσύνη και η υιοθέτησή της σε οργανισμούς

Η τεχνητή νοημοσύνη(TN) θεωρείται μια από τις πιο σημαντικές τεχνολογικές τάσεις της σημερινής ψηφιακής εποχής και επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι λειτουργούν και συνεργάζονται με τους οργανισμούς. Η TN αναφέρεται σε συστήματα και εφαρμογές που μπορούν να εκτελέσουν πολλές από τις λειτουργίες που συνήθως περιλαμβάνουν ανθρώπινη νοημοσύνη, όπως η ανάλυση δεδομένων, η επίλυση προβλημάτων, η μάθηση και η λήψη αποφάσεων (Dwivedi et al., 2021). Πιο πρόσφατα, η εμφάνιση της TN, δηλαδή των εφαρμογών που μπορούν να παράγουν αυτόματα κείμενο, εικόνες και άλλο περιεχόμενο, έχει αυξήσει σημαντικά την παρουσία της τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας και στις επιχειρηματικές διαδικασίες (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023). Η αυξημένη παρουσία της τεχνητής νοημοσύνης είναι εγγενώς συνδεδεμένη με τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αναφέρεται ευρύτερα στη συνολική ενσωμάτωση της ψηφιακής

τεχνολογίας στις λειτουργίες ενός οργανισμού, με στόχο την αυξημένη αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και τη λήψη αποφάσεων (Binsaeed et al., 2023). Η TN θεωρείται συχνά ως ένας από τους πυλώνες της Βιομηχανίας 4.0, που περιλαμβάνει τον αυτοματισμό, τη διασύνδεση συστημάτων και την αξιοποίηση δεδομένων πραγματικού χρόνου (Cheema et al., 2025). Οι οργανισμοί αξιοποιούν ολοένα και περισσότερο εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης για την αυτοματοποίηση χρονοβόρων εργασιών ρουτίνας, υποβοηθώντας τις διοικητικές διαδικασίες και «ελέγχοντας» τεράστιους όγκους δεδομένων, για παράδειγμα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (Vrontis et al., 2023).

Ενώ η τεχνητή νοημοσύνη επαινείται για τα οφέλη της, η βιβλιογραφία δεν είναι ακριβώς θετική. Η βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, επιταχύνοντας την εκτέλεση των εργασιών και βελτιώνοντας την οργανωσιακή αποτελεσματικότητα μέσω του αυτοματισμού και της αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των δεδομένων (Song et al., 2025). Λέγεται ότι η τεχνητή νοημοσύνη βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων και επιτρέπει στους εργαζομένους να επικεντρώνονται σε πιο δημιουργικές και στρατηγικές δραστηριότητες (Ghorbanzadeh et al., 2025). Άλλες προσεγγίσεις έρευνας εκφράζουν έντονη ανησυχία σχετικά με τον αντίκτυπο της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Οι Acemoglu and Restrepo (2022) σημειώνουν ότι η αυξανόμενη αυτοματοποίηση θα αντικαταστήσει ορισμένα επαγγέλματα και θα εμβαθύνει περαιτέρω τις ανισότητες στην αγορά εργασίας. Η εξάρτηση από συστήματα τεχνητής νοημοσύνης σημαίνει επίσης παραίτηση από κάποιο έλεγχο, ιδιωτικότητα και μείωση του βαθμού ανθρώπινης παρέμβασης στις οργανωτικές εργασίες (Assaf et al., 2024). Συνεπώς, το εν λόγω φαινόμενο δεν αποτελεί απλώς ένα τεχνικό ζήτημα πληροφορικής, αλλά μια ευρύτερη οργανωτική και κοινωνική πρόκληση.

2.2 Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

2.2.1 Υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον ιδιωτικό τομέα.

Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον ιδιωτικό τομέα έχει αυξηθεί πρόσφατα, καθώς οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητά τους. Οι οργανισμοί χρησιμοποιούν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης για την αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων διαδικασιών, τη διαχείριση δεδομένων, την εξυπηρέτηση πελατών και τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων (Alkaabi et al., 2026). Ο αυτοματισμός μέσω της τεχνητής νοημοσύνης επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μειώσουν το

λειτουργικό τους κόστος και παράλληλα, να μεγιστοποιήσουν την ταχύτητα εκτέλεσης εργασιών, ειδικά στους τομείς των τραπεζών, του λιανικού εμπορίου, των τηλεπικοινωνιών και της υγειονομικής περίθαλψης (Song et al., 2025). Η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης στην εξυπηρέτηση πελατών μέσω chatbots, εικονικών βοηθών και συστημάτων ανάλυσης συμπεριφοράς πελατών δίνει ιδιαίτερη έμφαση. Αυτές οι τεχνολογίες παρέχουν εξατομικευμένες υπηρεσίες, ενισχύουν την εμπειρία των πελατών και οδηγούν σε μείωση του χρόνου απόκρισης και του λειτουργικού κόστους (Ameen et al., 2021). Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν συστήματα ανάλυσης και προγνωστικής ανάλυσης. Αυτά αναλύουν τεράστιο όγκο δεδομένων με κύριο σκοπό την καλύτερη πρόβλεψη τάσεων και τη βελτίωση της λήψης αποφάσεων (Binsaeed et al., 2023).

Η τεχνητή νοημοσύνη έχει ενταχθεί δυναμικά στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR). Πολλοί οργανισμοί χρησιμοποιούν την τεχνητή νοημοσύνη στην επιλογή προσωπικού, την εκπαίδευση και αξιολόγηση των εργαζομένων και τη διαχείριση της απόδοσης, καθώς τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να υποστηρίξουν ή να επιταχύνουν συγκεκριμένες διαδικασίες (Khan et al., 2024). Τα συστήματα που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη βοηθούν στη διαχείριση του φόρτου εργασίας και στη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και οργανισμών (Ghorbanzadeh et al., 2025). Η βιβλιογραφία δείχνει ότι ο ιδιωτικός τομέας υιοθετεί εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης με πολύ ταχύτερο ρυθμό από τον δημόσιο τομέα, απλώς λόγω της επιδίωξης του κέρδους και της ανάγκης διατήρησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην αγορά. Οι επιχειρήσεις είναι πιο ευέλικτες σε νέες ιδέες, έχουν περισσότερους πόρους, τόσο οικονομικούς όσο και τεχνολογικούς, για να εφαρμόσουν αυτά τα νέα συστήματα (Horani et al., 2025). Ενώ επισημαίνουν τα πιθανά οφέλη, ορισμένοι ερευνητές προειδοποιούν για την υπερβολική εξάρτηση των οργανισμών από αυτά τα αυτοματοποιημένα συστήματα και υπάρχουν ζητήματα ελέγχου, ηθικής και περιορισμού της κρίσης (Zirar et al., 2023).

2.2.2 Υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο τομέα

Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης από τον δημόσιο τομέα είναι κάπως περιορισμένη και σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα με βραδύτερο ρυθμό. Απηχώντας προηγούμενα που συναντώνται στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, οι δημόσιοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης αποκλειστικά στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης των διοικητικών διαδικασιών και των (ψηφιακών) υπηρεσιών που παρέχονται στον πολίτη (Assaf

et al., 2024). Αρκετές προκλήσεις εμποδίζουν την υιοθέτηση των τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο τομέα. Η γραφειοκρατία ορίζεται ως «περίπλοκες διοικητικές διαδικασίες και νόμοι [που] καθιστούν την υιοθέτηση καινοτόμων τεχνολογιών αργή» (Khalil and Al-Ali, 2026, σ.34). Οι δημόσιοι οργανισμοί «δεν καθοδηγούνται από το κίνητρο του κέρδους, ώστε να εκτελέσουν δαπάνες χρημάτων σε τεχνολογικές υποδομές» (Umoh, 2025).

Ο δημόσιος τομέας θα έτεινε να είναι πιο αδρανής και λιγότερο τεχνολογικά ευέλικτος, με πολλούς υπαλλήλους να διστάζουν να χρησιμοποιήσουν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης από άγνοια και φόβο εκτοπισμού από τον εργασιακό τους ρόλο (Buonocore et al., 2026). Ταυτόχρονα, τα ζητήματα δεοντολογίας, διαφάνειας και απορρήτου είναι ιδιαίτερα πιεστικά, καθώς οι δημόσιοι οργανισμοί διαχειρίζονται ευαίσθητα δεδομένα πολιτών και πρέπει να συμμορφώνονται με αυστηρά κανονιστικά πλαίσια (Abdallah et al., 2025).

Οι ερευνητές ανέφεραν ότι ο φόβος των παραβιάσεων στην ασφάλεια των δεδομένων και η έλλειψη ετοιμότητας στον οργανισμό ήταν υπεύθυνα για τον περιορισμό της υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο τομέα (Felemban et al., 2024). Αυτό συσχετίζεται με την πτυχή αυτού του ερωτηματολογίου που επικεντρώνεται στην προστασία των δεδομένων και τα ερωτήματα που σχετίζονται με τη δυσκολία των οργανισμών να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες: η επιτυχία της τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο τομέα δεν βασίζεται μόνο στην ίδια την τεχνολογία, αλλά και στην δεκτική χρήση, την κουλτούρα και την εκπαίδευση όπου εφαρμόζεται, καθώς και στην ύπαρξη ενός κατάλληλου θεσμικού πλαισίου.

2.3 Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα των εργαζομένων

Η τεχνητή νοημοσύνη αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι εκτελούν την εργασία τους, με ολοένα και περισσότερους οργανισμούς να ενσωματώνουν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης στην καθημερινή τους δραστηριότητα. Η βιβλιογραφία δείχνει ότι υπάρχουν ευκαιρίες για την ενίσχυση της παραγωγικότητας μέσω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, της καλύτερης ενσωμάτωσης συστημάτων διαχείρισης πληροφοριών και της δυνατότητας παραγωγής περισσότερης εργασίας ανά ώρα (Ghorbanzadeh et al., 2025). Αυτά τα εργαλεία θα είναι το κλειδί για τη λειτουργία σε ένα περιβάλλον όπου οι οργανισμοί προσπαθούν να είναι πιο αποτελεσματικοί και να χρησιμοποιούν καλύτερα τους ανθρώπους τους.

Μία από τις σημαντικές πτυχές που σχετίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας είναι η αυτοματοποίηση εργασιών. Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης διευκολύνουν την εκτέλεση βαρετών και ρουτίνας εργασιών ταχύτερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια και μπορούν να εξαλείψουν την ανάγκη για ανθρώπινη παρέμβαση σε απλές εργασίες (Vrontis et al., 2023). Με την αυτοματοποίηση των εργασιών, οι εργαζόμενοι μπορούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε πράγματα που απαιτούν δημιουργικότητα, στρατηγική και επίλυση σύνθετων προβλημάτων. Η μείωση των επαναλαμβανόμενων εργασιών λέγεται ότι οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς και στη μείωση του φόρτου εργασίας και της επαγγελματικής κόπωσης (Hanif et al., 2026). Η ταχύτερη λήψη αποφάσεων και η καλύτερη διαχείριση δεδομένων συνδέονται με την τεχνητή νοημοσύνη. Η σημερινή τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να επεξεργάζεται τεράστια πεδία πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο και να παρέχει προτάσεις και εντολές για να βοηθήσει στην επιτάχυνση της διαδικασίας λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων (Song et al., 2025). Το προσωπικό μπορεί να ανταποκρίνεται πολύ πιο γρήγορα στις οργανωτικές απαιτήσεις και να μειώνει τις καθυστερήσεις στη διαδικασία εργασίας. Αυτή η βελτίωση σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα, την ικανότητα να ολοκληρώνονται τα πράγματα πιο γρήγορα και τη γενική απόδοση της εργασίας, τα οποία εξετάζονται επίσης σε αυτό το ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου, την αποδοτικότητα και την ποιότητα της εργασίας.

Από ορισμένες μελέτες είναι προφανές ότι η τεχνητή νοημοσύνη είναι ικανή να επιφέρει αλλαγές υψηλότερης ποιότητας στην εργασία, καθώς μειώνει τα ανθρώπινα λάθη από τις διαδικασίες και βελτιώνει την ακρίβεια μιας σειράς εργασιών. Οι αλγόριθμοι τεχνητής νοημοσύνης παρέχουν πρόσβαση σε προγνωστικά αναλυτικά στοιχεία, επιτρέποντας στους οργανισμούς να βασίζονται περισσότερο στα δεδομένα κατά τη λήψη αποφάσεων, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητά τους και να οδηγώντας σε καλύτερα αποτελέσματα απόδοσης (Usman, 2026). Η παραγωγικότητα από το σύστημα ελέγχεται μέσω συστημάτων που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη και ελέγχουν για υπερφορτώσεις ή τον τρόπο οργάνωσης των εργαζομένων (Cheema et al., 2025). Η βιβλιογραφία δεν δείχνει μόνο θετικές επιπτώσεις της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αρκετοί ερευνητές έχουν σημειώσει ότι η συνεχής χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και αυτοματοποιημένων συστημάτων δημιουργεί τεχνοστρες, δηλαδή άγχος και πίεση, επειδή οι τεχνολογικές απαιτήσεις είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν (Tarafdar et al., 2022).

Η ανθρώπινη συμπεριφορά, η κρίση και η ευαλωτότητα επηρεάζονται άμεσα από την υπερβολική εξάρτηση της τεχνητής νοημοσύνης. Η υπερβολική εξάρτηση από την τεχνητή νοημοσύνη εγείρει φόβους για την υποβάθμιση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, την τάση του ανθρώπινου παράγοντα να «συμμετέχει» ενεργά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τον κίνδυνο μιας παθητικής εξάρτησης από τον αλγόριθμο, ο οποίος αναλαμβάνει πλήρως τη διαδικασία (Zirar, 2023). Οι εργαζόμενοι μπορεί να εμπιστεύονται υπερβολικά την τεχνητή νοημοσύνη, αποδεχόμενοι τις προτάσεις της χωρίς να σταματήσουν να αναλύουν εάν τα αποτελέσματα είναι σωστά ή αξιόπιστα, οδηγώντας σε λάθη και παραλείψεις και παγώνοντας την ανάπτυξη (επαγγελματικό μούδιασμα). Σύμφωνα με τους Acemoglu and Restrepo (2022), υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι ο εντατικός αυτοματισμός μπορεί να οδηγήσει σε διάβρωση των ανθρώπινων δεξιοτήτων. Πρόκειται για μια σταδιακή παρακμή των ικανοτήτων του εργαζομένου που συμβαίνει όταν οι εργασίες ανατίθενται πλήρως στις μηχανές, ένα φαινόμενο που ορίζεται ως υποβάθμιση των δεξιοτήτων (deskilling). Η αυξανόμενη αυτοματοποίηση δημιουργεί άγχος στους εργαζόμενους, καθώς πολλοί εργαζόμενοι φοβούνται ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αντικαταστήσει ορισμένους ρόλους εργασίας ή να μειώσει τη σημασία της ανθρώπινης εργασίας εντός των οργανισμών (Gkinko and Elbanna, 2023).

Ωστόσο, η συζήτηση γύρω από την τεχνητή νοημοσύνη και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί ολοκληρωμένη, αν δεν τονιστεί ότι η μεταξύ τους σύνδεση αποτελεί μια ιδιαίτερα σύνθετη και απαιτητική πρόκληση. Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αποτελέσει τεράστιο πλεονέκτημα για τη βελτίωση της αποδοτικότητας της εργασίας, καθώς και της ταχύτητας και της ποιότητας των αποτελεσμάτων, αλλά η επιτυχής χρήση αυτής της τεχνολογικής δύναμης εξαρτάται από την ισορροπία μεταξύ της τεχνολογικής και της ανθρώπινης πλευράς της εξίσωσης. Αναμφίβολα, οι εταιρείες επιβάλλεται να επενδύσουν στην τεχνολογία· εξίσου σημαντικό όμως είναι να επενδύσουν στο ανθρώπινο δυναμικό μέσω της τεχνολογικής κατάρτισης και της ψυχολογικής υποστήριξης. Μόνο έτσι μπορεί να διασφαλιστεί ότι η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης θα ενισχύσει και δεν θα υπονομεύσει την κερδοφορία τους.

2.4 Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην οργανωσιακή αποδοτικότητα

2.4.1 Η συμβολή της τεχνητής νοημοσύνης στη βελτίωση της οργανωσιακής αποδοτικότητας.

Η τεχνητή νοημοσύνη έχει γίνει ένα σημαντικό εργαλείο για τη βελτίωση της οργανωσιακής αποδοτικότητας, καθώς όλο και περισσότεροι οργανισμοί επιδιώκουν να αξιοποιήσουν τις ψηφιακές τεχνολογίες ως μέσο βελτίωσης της επιχειρησιακής τους απόδοσης και της ανταγωνιστικότητάς τους. Η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης στις οργανωτικές διαδικασίες συνδέεται με τη βελτίωση της επιχειρησιακής αποδοτικότητας, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της αυτοματοποίησης των ροών εργασίας, της ταχύτερης επεξεργασίας δεδομένων και της μείωσης των σφαλμάτων (Horani et al., 2025). Οι οργανισμοί χρησιμοποιούν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης για τη διαχείριση των πληροφοριών, τον συντονισμό της επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και τμημάτων, καθώς και τη βελτιστοποίηση των εσωτερικών διαδικασιών που ενισχύουν την αποτελεσματική οργανωσιακή λειτουργία (Binsaeed et al., 2023).

Η βελτιστοποίηση των διαδικασιών συνιστά μία από τις σημαντικότερες παραμέτρους για την ανάλυση της οργανωσιακής αξιοποίησης της τεχνητής νοημοσύνης. Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης είναι σε θέση να αναλύουν δεδομένα σε πραγματικό χρόνο και να εντοπίζουν αδυναμίες ή καθυστερήσεις στις λειτουργικές διαδικασίες, επιτρέποντας στους οργανισμούς να επιτύχουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην κατανομή πόρων και χρόνου (Song et al., 2025). Σύμφωνα με τον Gurajada (2026), ο εκτενής αυτοματισμός των επαναλαμβανόμενων διαδικασιών οδηγεί σε μεγαλύτερη ταχύτητα εκτέλεσης και σε ελαχιστοποίηση των λειτουργικών αστοχιών, συμβάλλοντας έτσι θετικά στην ενίσχυση της οργανωσιακής απόδοσης.

Η τεχνητή νοημοσύνη διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη μείωση του λειτουργικού κόστους. Η αυτοματοποίηση των διαδικασιών περιορίζει την ανάγκη για χειροκίνητες διοικητικές εργασίες, γεγονός που επιτρέπει στους οργανισμούς να μεγιστοποιούν την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και των υποδομών τους, βελτιστοποιώντας τη χρήση των διαθέσιμων πόρων (Alkaabi et al., 2026). Η μείωση του κόστους είναι ιδιαίτερα σημαντική για οργανισμούς που επιδιώκουν να βελτιώσουν τις οικονομικές τους επιδόσεις και να γίνουν καλύτεροι

διαχειριστές των πόρων που έχουν στη διάθεσή τους, ειδικά σε ένα περιβάλλον αυξανόμενης οικονομικής αβεβαιότητας (Cheema et al., 2025). Τέλος, τα συστήματα παραγωγικότητας που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα της εργασίας μέσω βελτιωμένου σχεδιασμού και παρακολούθησης των εργασιών, καθώς και του οργανωσιακού φόρτου εργασίας (Usman et al., 2026).

Η βιβλιογραφία υποστηρίζει επίσης ότι η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στη βελτιστοποίηση του εργασιακού προγραμματισμού, παρέχοντας τη δυνατότητα ταχύτερης επεξεργασίας μεγάλου όγκου δεδομένων και διασφαλίζοντας την ορθότερη και αμεσότερη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων (Ruenphongphun and Khumtha, 2025). Με τη βοήθεια της προγνωστικής ανάλυσης και των συστημάτων υποστήριξης αποφάσεων, οι οργανισμοί είναι σε θέση να προβλέπουν τάσεις, καθώς και να αξιολογούν κινδύνους και άλλους κρίσιμους παράγοντες, οδηγώντας σε ορθότερες επιλογές και στη στρατηγική λήψη αποφάσεων. Η χρήση αυτών των συστημάτων καθίσταται ολοένα και πιο σημαντική τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, καθώς ενισχύει την ικανότητα λήψης τεκμηριωμένων και ενημερωμένων αποφάσεων, βελτιώνοντας έτσι τη συνολική οργανωσιακή αποδοτικότητα (Neumann et al., 2024). Αυτό σχετίζεται στενά με τις διάφορες συναφείς διαστάσεις αυτού του ερωτηματολογίου, οι οποίες επιδιώκουν να προσδιορίσουν εάν η τεχνητή νοημοσύνη βελτιώνει αυτή τη διαδικασία, μειώνει το κόστος μιας τέτοιας επιχείρησης, εάν είναι καλύτερος υπεύθυνος λήψης αποφάσεων και εάν αυξάνει τη συνολική αποδοτικότητα των οργανισμών.

2.4.2 Περιορισμοί και προκλήσεις στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε οργανισμούς

Παρά τα πολυάριθμα πλεονεκτήματα που προσφέρει η τεχνητή νοημοσύνη, η βιβλιογραφία επισημαίνει ότι δεν είναι αυτόματα εύκολη στη χρήση. Πλήθος μελετών υπογραμμίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη ενισχύει την αποτελεσματικότητα των οργανισμών μόνο όταν συνοδεύεται από την κατάλληλη στρατηγική εφαρμογής, τη διοικητική υποστήριξη και την εκπαίδευση των χρηστών (Na et al., 2022). Χωρίς τη συστηματική κατάρτιση και την ανάπτυξη των απαραίτητων ψηφιακών δεξιοτήτων, οι εργαζόμενοι αδυνατούν να πλοηγηθούν αποτελεσματικά στα νέα συστήματα, γεγονός που περιορίζει σημαντικά τα προσδοκώμενα οφέλη και τις δυνατότητες εξέλιξης του οργανισμού (Hou et al., 2026).

Η οργανωσιακή ετοιμότητα αποτελεί έναν από τους κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης. Οι οργανισμοί που στερούνται κουλτούρας καινοτομίας,

παρουσιάζουν χαμηλή διοικητική υποστήριξη και αντιμετωπίζουν αντίσταση στην αλλαγή, δυσκολεύονται σημαντικά να ενσωματώσουν τις τεχνολογίες αυτές στις καθημερινές του πρακτικές (Felemban et al., 2024). Στον δημόσιο τομέα, οι έντονες γραφειοκρατικές δομές και οι αργές διαδικασίες λήψης αποφάσεων λειτουργούν ανασταλτικά ως προς την ταχύτητα ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών (Khalil and Al-Ali, 2026). Αντίθετα, οι ιδιωτικοί οργανισμοί εμφανίζονται σαφώς πιο ευέλικτοι και προσαρμοστικοί στην υιοθέτηση καινοτόμων ψηφιακών συστημάτων, ωθούμενοι από τον έντονο ανταγωνισμό και την ανάγκη για αύξηση της κερδοφορίας τους (Abdallah et al., 2025). Η έλλειψη κατάλληλης υποδομής είναι ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο για πολλούς οργανισμούς. Η αποτελεσματική αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης απαιτεί σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα, σύννομη πρόσβαση σε αξιόπιστα δεδομένα και υψηλής ποιότητας τεχνολογική υποστήριξη, στοιχεία που δεν είναι πάντα διαθέσιμα (Buonocore et al., 2026). Η ανεπαρκής τεχνολογική υποδομή οδηγεί αναπόφευκτα σε συστήματα τεχνητής νοημοσύνης περιορισμένης λειτουργικότητας, επιφέροντας αρνητικό αντίκτυπο στην οργανωσιακή απόδοση (Umoh, 2026).

Η βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι η υπερβολική εξάρτηση από αυτοματοποιημένα εργαλεία μπορεί να δημιουργήσει νέους κινδύνους για τους οργανισμούς. Η χρήση τεχνητής νοημοσύνης με ελάχιστη ή καθόλου ανθρώπινη εποπτεία ενδέχεται να θέσει σε κίνδυνο τη διαφάνεια στη λήψη αποφάσεων, καθώς και να αυξήσει την εξάρτηση των οργανισμών από αλγοριθμικά συστήματα, τα οποία δεν είναι εκ των πραγμάτων απαλλαγμένα από σφάλματα ή συστηματικές μεροληψίες (Zirar et al., 2023). Ζητήματα δεοντολογίας, προστασίας δεδομένων και συμμόρφωσης με τα υφιστάμενα νομικά πλαίσια συνδέονται στενά με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, ιδιαίτερα σε οργανισμούς που διαχειρίζονται ευαίσθητες πληροφορίες (Assaf et al., 2024). Παρόλο, που η συγκεκριμένη τεχνολογία μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην οργανωσιακή ανάπτυξη, η τελική της έκβαση επηρεάζεται από ένα σύμπλεγμα αλληλένδετων τεχνολογικών, οργανωσιακών και ανθρώπινων παραγόντων. Συνεπώς, για να επιφέρει η τεχνητή νοημοσύνη έναν ουσιαστικό και βιώσιμο αντίκτυπο στην απόδοση των οργανισμών, απαιτείται ο συνδυασμός προηγμένων υποδομών, κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού και υψηλού επιπέδου οργανωσιακής ετοιμότητας.

2.5 Στάσεις των εργαζομένων και εμπόδια στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης

2.5.1 Στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη

Η στάση των εργαζομένων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί έναν από τους καθοριστικότερους παράγοντες για την επιτυχή ενσωμάτωση των σχετικών τεχνολογιών στους οργανισμούς. Η βιβλιογραφία αναδεικνύει ότι η αποδοχή των αναδυόμενων τεχνολογιών εξαρτάται άμεσα από τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό αντιλαμβάνεται τη χρησιμότητα, την ευκολία χρήσης και την αξιοπιστία των συστημάτων αυτών (Beraducci, 2025). Υπό αυτό το πρίσμα, το Μοντέλο Αποδοχής Τεχνολογίας (TAM) συνιστά ένα από τα βασικότερα θεωρητικά πλαίσια για την ανάλυση αυτού του φαινομένου, καθώς υποστηρίζει ότι όσο υψηλότερη είναι η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα και η ευκολία χρήσης ενός συστήματος, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα οι εργαζόμενοι να υιοθετήσουν θετική στάση και να χρησιμοποιήσουν ενεργά την τεχνολογία (Na et al., 2022).

Αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα: Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στην ταχύτερη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους, ενισχύει την αποτελεσματικότητα κατά την ολοκλήρωση των εργασιών και διευκολύνει τη διαχείριση του καθημερινού φόρτου εργασίας (Alkaabi et al., 2026). Οι θετικές αυτές αντιλήψεις αναφορικά με τα οφέλη της τεχνητής νοημοσύνης ενισχύουν την προθυμία υιοθέτησης και ενσωμάτωσης των σχετικών συστημάτων στις επαγγελματικές δραστηριότητες του προσωπικού (Hou et al., 2026). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα ψηφιακής αυτοαποτελεσματικότητας και πιο θετική στάση απέναντι στην τεχνολογική αλλαγή (Binsaeed et al., 2023).

Η εμπιστοσύνη προς την τεχνητή νοημοσύνη συνιστά έναν επιπλέον καθοριστικό παράγοντα για την υιοθέτησή της. Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι τα αποτελέσματα που παράγει ένα σύστημα τεχνητής νοημοσύνης είναι αξιόπιστα και ακριβή και ότι οι αλγοριθμικές αποφάσεις διέπονται από δικαιοσύνη, η πιθανότητα ενεργού χρήσης της τεχνολογίας αυξάνεται σημαντικά (Song et al., 2025). Αντίθετα, η έλλειψη εμπιστοσύνης μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμένη χρήση ή ακόμη και σε πλήρη απόρριψη των συστημάτων αυτών, ιδίως σε περιπτώσεις όπου οι εκβάσεις της τεχνητής νοημοσύνης έχουν άμεσο αντίκτυπο στους εργαζομένους ή στους πελάτες (Khalil and Al-Ali, 2026). Ταυτόχρονα, η αντίληψη ότι η τεχνητή νοημοσύνη λειτουργεί υποστηρικτικά προς την εργασία τους, ενισχύοντας και όχι αντικαθιστώντας τον

ανθρώπινο παράγοντα, λειτουργεί καταλυτικά για την αποδοχή των νέων τεχνολογιών (Vrontis et al., 2023).

Η βιβλιογραφία συνδέει επίσης τις στάσεις των εργαζομένων με την Ενοποιημένη Θεωρία Αποδοχής και Χρήσης της Τεχνολογίας (UTAUT), η οποία υποστηρίζει ότι η πρόθεση υιοθέτησης ενός συστήματος καθορίζεται από την κοινωνική επιρροή, τις προσδοκίες απόδοσης και την ύπαρξη των κατάλληλων υποστηρικτικών συνθηκών (Khan et al., 2024). Συμπληρωματικά, η Θεωρία Διάχυσης της Καινοτομίας επιβεβαιώνει ότι η αποδοχή και η ενσωμάτωση μιας νέας τεχνολογίας εξαρτάται άμεσα από τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται το σχετικό πλεονέκτημα της έναντι των υφιστάμενων πρακτικών (Bengel, 2020). Τα συγκεκριμένα θεωρητικά υποδείγματα πλαισιώνουν επιστημονικά την παρούσα μελέτη καθώς συνδέονται άρρηκτα με τις διαστάσεις του ερευνητικού ερωτηματολογίου οι οποίες εστιάζουν στην αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα, την ευκολία χρήσης και την τελική πρόθεση χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης.

2.5.2 Εμπόδια και προκλήσεις στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης

Παρά τη θετική στάση που επιδεικνύει μερίδα του προσωπικού απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη, η βιβλιογραφία εντοπίζει σημαντικές προκλήσεις που αναστέλλουν την υιοθέτηση και την επιτυχή αξιοποίησή της στους οργανισμούς. Ως μία από τις κυριότερες προκλήσεις αναδεικνύεται το έλλειμμα εξειδίκευσης, όπου μεγάλο μέρος των εργαζομένων στερείται του απαραίτητου τεχνολογικού και ψηφιακού υπόβαθρου που απαιτείται για τον αποτελεσματικό χειρισμό αυτών των προηγμένων συστημάτων (Felemban et al., 2024). Η απουσία στοχευμένης κατάρτισης εντείνει το αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας και περιορίζει την πρόθεση ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών, ιδίως σε οργανισμούς που χαρακτηρίζονται από χαμηλό προσανατολισμό προς την καινοτομία (Buonocore et al., 2026). Παράλληλα, τα ζητήματα απορρήτου που άπτονται της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων μέσω συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης αποτελούν τροχοπέδη. Οι εργαζόμενοι εκφράζουν έντονους προβληματισμούς αναφορικά με την ασφάλεια των πληροφοριών, τη διαφάνεια των αλγοριθμικών διαδικασιών και τη συμμόρφωση με τα ισχύοντα κανονιστικά πλαίσια (Assaf et al., 2024). Οι ανησυχίες αυτές εμφανίζονται εντονότερες στον δημόσιο τομέα, όπου η διαχείριση ευαίσθητων δεδομένων των πολιτών συνεπάγεται με αυστηρότερες προδιαγραφές προστασίας, διαφάνειας και λογοδοσίας (Abdallah et al., 2025).

Η οργανωσιακή αντίσταση αποτελεί βασικό εμπόδιο για την επιτυχή αφομοίωση της τεχνητής νοημοσύνης. Στο εσωτερικό των οργανισμών εκδηλώνεται συχνά έντονος σκεπτικισμός απέναντι στην εισαγωγή της τεχνολογίας, ο οποίος πηγάζει από ανησυχίες για τον αντίκτυπο στα υφιστάμενα συστήματα, από το φόβο απώλειας ελέγχου, καθώς και από την έλλειψη επαρκούς γνώσης γύρω από τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της εφαρμογής αυτών των συστημάτων (Neumann et al., 2024). Οι δημόσιοι οργανισμοί, ειδικότερα, ενδέχεται να έρθουν αντιμέτωποι με ακόμη βαθύτερη οργανωσιακή αντίσταση, εξαιτίας των έντονων γραφειοκρατικών δομών, των δυσκίνητων διοικητικών διαδικασιών και της περιορισμένης καινοτομίας (Umoh, 2025). Το κόστος εφαρμογής αποτελεί έναν επιπλέον καθοριστικό ανασταλτικό παράγοντα για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης. Οι δαπάνες που σχετίζονται με την ανάπτυξη και τη μακροπρόθεσμη υποστήριξη των συστημάτων της τεχνητής νοημοσύνης ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα υψηλές, καθώς περιλαμβάνουν την αγορά εξειδικευμένου υλικού και λογισμικού, την επένδυση στην κατάρτιση του προσωπικού, καθώς και τα έξοδα για τη συνεχή συντήρηση και αναβάθμιση του συστήματος (Horani et al., 2025). Οι μικρότερες επιχειρήσεις, καθώς και οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα, αντιμετωπίζουν συχνά σημαντικές δυσκολίες στην κάλυψη των δαπανών που απαιτούνται για την ενσωμάτωση τεχνολογιών αιχμής (Cheema et al., 2025). Επιπλέον, η απουσία μιας συγκροτημένης στρατηγικής γύρω από την οργανωσιακή ετοιμότητα μπορεί να υπονομεύσει την αποτελεσματικότητα των τεχνολογικών επενδύσεων, ακόμη και σε περιπτώσεις όπου τα διαθέσιμα κεφάλαια είναι επαρκή (Na et al., 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μεθοδολογία έρευνας

3.1 Στόχοι και ερευνητική λογική

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε ως ποσοτική εμπειρική μελέτη, επειδή ο σκοπός της ήταν η μέτρηση των στάσεων, των αντιλήψεων και των σχέσεων μεταξύ μεταβλητών με τρόπο συστηματικό, συγκρίσιμο και στατιστικά ελέγξιμο (Creswell and Creswell, 2023). Η ποσοτική προσέγγιση θεωρήθηκε κατάλληλη για τη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, την αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα και την οργανωσιακή αποδοτικότητα, διότι επιτρέπει τη μετατροπή θεωρητικών εννοιών σε αριθμητικούς δείκτες και την εξέταση υποθέσεων μέσω στατιστικών μοντέλων (Saunders et al., 2019).

Η ερευνητική λογική ήταν επαγωγικά προσανατολισμένη ως προς την εμπειρική επεξεργασία των δεδομένων, αλλά στηρίχθηκε σε προηγούμενη θεωρητική τεκμηρίωση για τη διατύπωση

των ερευνητικών υποθέσεων (Bryman, 2016). Η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου επέτρεψε τη συλλογή ομοιογενών απαντήσεων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και μείωσε την επίδραση της υποκειμενικής παρέμβασης του ερευνητή κατά τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων (Cohen et al., 2018).

Η μελέτη εστίασε στις αντιλήψεις εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, επειδή η οργανωσιακή υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης δεν εξαρτάται μόνο από την τεχνολογική διαθεσιμότητα, αλλά και από τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αξιολογούν τη χρησιμότητα, την ευκολία, τα οφέλη και τα εμπόδια της χρήσης της (Venkatesh et al., 2003). Η επιλογή αυτή ήταν συμβατή με τη μεθοδολογία των ερευνών που διερευνούν στάσεις και αντιλήψεις, στις οποίες οι υποκειμενικές αξιολογήσεις των συμμετεχόντων αποτελούν έγκυρο αντικείμενο μέτρησης όταν συνδέονται με σαφείς λειτουργικούς δείκτες (Likert, 1932).

Επιπρόσθετα, η μεθοδολογική στρατηγική ακολούθησε μη πειραματικό διατομεακό σχεδιασμό, επειδή τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε μία χρονική περίοδο χωρίς χειρισμό ανεξάρτητης μεταβλητής ή εφαρμογή πειραματικής παρέμβασης (Creswell and Creswell, 2023). Ο σχεδιασμός αυτός επέτρεψε την αποτύπωση των υφιστάμενων αντιλήψεων των συμμετεχόντων και την εξέταση συσχετίσεων, χωρίς όμως να επιτρέπει ισχυρούς αιτιώδεις ισχυρισμούς, οι οποίοι προϋποθέτουν πειραματικό ή διαχρονικό σχεδιασμό (Field, 2018).

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις

Τα ερευνητικά ερωτήματα περιορίστηκαν στα βασικά σημεία που ήταν αναγκαία για τη διπλωματική εργασία, ώστε η ανάλυση να παραμείνει σαφής, κατανοητή και συμβατή με τις στατιστικές τεχνικές που διδάχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος. Συγκεκριμένα, εξετάστηκε ο βαθμός υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης, η σχέση της με την παραγωγικότητα και την οργανωσιακή αποδοτικότητα, ο ρόλος των στάσεων των εργαζομένων και οι βασικές διαφοροποιήσεις με βάση δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά (Creswell and Creswell, 2023; Saunders et al., 2019).

Η πρώτη υπόθεση υποστήριξε ότι η υιοθέτηση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης σχετίζεται θετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επίσης, η δεύτερη υπόθεση υποστήριξε ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης σχετίζεται θετικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα. Οι δύο αυτές υποθέσεις συνδέονται με τη θεωρητική θέση ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να

υποστηρίζει την αυτοματοποίηση εργασιών, την εξοικονόμηση χρόνου και τη βελτίωση της λειτουργικής απόδοσης (Hair et al., 2019; Venkatesh et al., 2003).

Επιπλέον, η τρίτη υπόθεση υποστήριξε ότι οι θετικές στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη σχετίζονται θετικά με την υιοθέτησή της στον εργασιακό χώρο. Η τέταρτη υπόθεση αφορά την διερεύνηση διαφοροποιήσεων μεταξύ εργαζομένων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα ως προς την υιοθέτηση και αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης, καθώς και ως προς τα εμπόδια υιοθέτησης. Επιπρόσθετα, πραγματοποιήθηκαν συμπληρωματικοί έλεγχοι διαφορών με βάση ορισμένα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ώστε να διαμορφωθεί πληρέστερη εικόνα των αποτελεσμάτων. Με τον τρόπο αυτό, οι υποθέσεις παρέμειναν περιορισμένες, άμεσα ελέγξιμες και κατάλληλες για ανάλυση με περιγραφικά στατιστικά, Pearson correlation, Welch t-test, ANOVA και χ^2 .

Πίνακας 3.1

Αντιστοίχιση ερευνητικών υποθέσεων και στατιστικών ελέγχων

Υπόθεση	Περιεχόμενο	Στατιστικός έλεγχος
H ₁	Η υιοθέτηση TN σχετίζεται θετικά με την παραγωγικότητα	Pearson r
H ₂	Η υιοθέτηση TN σχετίζεται θετικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα	Pearson r
H ₃	Οι θετικές στάσεις σχετίζονται θετικά με την υιοθέτηση TN	Pearson r
H ₄	Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς τον βαθμό υιοθέτησης της TN, καθώς και ως προς τα εμπόδια υιοθέτησης	Frequencies, Descriptives, Welch t-test, One Way ANOVA, χ^2

Σημείωση: Οι έλεγχοι επιλέχθηκαν με βάση τον τύπο των μεταβλητών, τη μορφή των ερευνητικών ερωτημάτων και τη λογική της ποσοτικής ανάλυσης.

3.3 Σχεδιασμός της έρευνας

Ο ερευνητικός σχεδιασμός ήταν μη πειραματικός, επειδή δεν πραγματοποιήθηκε χειρισμός των συνθηκών εργασίας, των τεχνολογικών εργαλείων ή της έκθεσης των συμμετεχόντων στην τεχνητή νοημοσύνη (Field, 2018). Η έρευνα ήταν διατομεακή, επειδή οι απαντήσεις συλλέχθηκαν σε μία χρονική φάση και όχι επαναληπτικά σε πολλαπλά χρονικά σημεία (Bryman, 2016).

Η μέθοδος επισκόπησης επιλέχθηκε επειδή επέτρεψε τη συλλογή δεδομένων από εργαζομένους με διαφορετικά δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, διατηρώντας κοινή δομή ερωτήσεων για όλους τους συμμετέχοντες (Cohen et al., 2018). Ταυτόχρονα, η χρήση ηλεκτρονικής διανομής ερωτηματολογίων μέσω Google Forms κρίθηκε πρακτικά κατάλληλη, επειδή διευκόλυνε την πρόσβαση σε συμμετέχοντες από διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα

και επέτρεψε την αυτόματη συγκέντρωση των απαντήσεων σε μορφή υπολογιστικού φύλλου (Saunders et al., 2019).

Ωστόσο, η μελέτη δεν είχε πειραματικό χαρακτήρα και επομένως τα αποτελέσματα ερμηνεύθηκαν ως σχέσεις συνάφειας, πρόβλεψης και διαφοροποίησης και όχι ως σχέσεις αιτίου-αποτελέσματος (Field, 2018). Η προσεκτική αυτή ερμηνεία ήταν αναγκαία, επειδή η χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς μπορεί να επηρεάζεται από υποκειμενικές αντιλήψεις, κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις και κοινή μέθοδο μέτρησης (Podsakoff et al., 2003).

3.4 Δείγμα και διαδικασία δειγματοληψίας

Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 200 εργαζομένους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι συμπλήρωσαν πλήρως το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και δήλωσαν τη συγκατάθεσή τους για συμμετοχή στην έρευνα. Επισημαίνεται, ότι η χρήση δείγματος 200 συμμετεχόντων θεωρήθηκε επαρκής για τις βασικές αναλύσεις συσχέτισης, ελέγχων διαφορών και ανάλυσης διακύμανσης που εφαρμόστηκαν στην εργασία, καθώς η στατιστική ισχύς αυξάνεται όταν ο αριθμός των παρατηρήσεων είναι μεγαλύτερος και οι εκτιμήσεις γίνονται πιο σταθερές (Cohen, 1988).

Η έρευνα περιορίστηκε γεωγραφικά στην Κύπρο, καθώς η διανομή ερωτηματολογίων στο συγκεκριμένο πλαίσιο προϋπέθετε σχετική γνωμοδότηση από την Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου. Για τον σκοπό αυτό, η σχετική γνωμοδότηση συμπεριλαμβάνεται στο παράρτημα Γ της διπλωματικής εργασίας, ώστε να τεκμηριώνεται η δεοντολογική νομιμότητα της συλλογής δεδομένων.

Ωστόσο, η δειγματοληψία είχε χαρακτήρα ευκολίας, επειδή οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν μέσω διαθέσιμων ηλεκτρονικών δικτύων και όχι μέσω πλήρως τυχαιοποιημένης διαδικασίας επιλογής από το σύνολο του πληθυσμού των εργαζομένων (Saunders et al., 2019). Η μέθοδος αυτή είναι συχνή σε εφαρμοσμένες κοινωνικές έρευνες όταν υπάρχουν περιορισμοί χρόνου και πρόσβασης, αλλά περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον ευρύτερο πληθυσμό (Bryman, 2016).

Η περιγραφή των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών του δείγματος κρίθηκε απαραίτητη, επειδή επιτρέπει στον αναγνώστη να αξιολογήσει τη σύνθεση των συμμετεχόντων και να κατανοήσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο ερμηνεύονται τα ευρήματα (American Psychological Association, 2020). Επιπλέον, η σύγκριση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

αποτελέσσε κεντρικό στοιχείο της μελέτης, επειδή ο τομέας απασχόλησης χρησιμοποιήθηκε ως βασική κατηγορική μεταβλητή για τον έλεγχο πιθανών διαφορών (Field, 2018).

3.5 Ερευνητικό εργαλείο και κλίμακες μέτρησης

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε ενότητα συγκατάθεσης, δημογραφικές ερωτήσεις και δηλώσεις τύπου Likert πέντε βαθμίδων (Likert, 1932). Η κλίμακα Likert επιλέχθηκε επειδή είναι κατάλληλη για τη μέτρηση στάσεων και αντιλήψεων, ιδίως όταν οι συμμετέχοντες καλούνται να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους με σαφώς διατυπωμένες προτάσεις (Cohen et al., 2018).

Επιπρόσθετα, οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν από 1 έως 5, όπου το 1 αντιστοιχούσε στη δήλωση «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 αντιστοιχούσε στη δήλωση «Συμφωνώ απόλυτα». Η αριθμητική κωδικοποίηση των απαντήσεων επέτρεψε τον υπολογισμό μέσων όρων για τις σύνθετες κλίμακες και την εφαρμογή στατιστικών τεχνικών που χρησιμοποιούνται συχνά σε πολυδιάστατες κλίμακες στάσεων (Field, 2018).

Στη συνέχεια, οι δηλώσεις οργανώθηκαν σε πέντε βασικές ενότητες, οι οποίες αφορούσαν την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, την παραγωγικότητα, την οργανωσιακή αποδοτικότητα, τις στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη και τα εμπόδια υιοθέτησης. Η ομαδοποίηση δηλώσεων σε σύνθετους δείκτες ήταν μεθοδολογικά κατάλληλη, επειδή κάθε θεωρητική κατασκευή αποτυπώθηκε μέσα από περισσότερες από μία ερωτήσεις και επομένως μειώθηκε η πιθανότητα ένα μεμονωμένο ερώτημα να καθορίσει πλήρως τη μέτρηση της έννοιας (Nunnally and Bernstein, 1994).

Η εσωτερική συνοχή των σύνθετων κλιμάκων ελέγχθηκε με τον συντελεστή Cronbach alpha, ο οποίος χρησιμοποιείται ευρέως για την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι δηλώσεις μιας κλίμακας μετρούν μία κοινή υποκείμενη έννοια (Tavakol and Dennick, 2011). Επίσης, η ερμηνεία του alpha πραγματοποιήθηκε με προσοχή, επειδή ο δείκτης επηρεάζεται από τον αριθμό των δηλώσεων, τη διασπορά των απαντήσεων και τη θεωρητική ομοιογένεια των επιμέρους αντικειμένων (Kline, 2016).

Πίνακας 3.2

Λειτουργική αντιστοίχιση βασικών μεταβλητών και ερωτηματολογίου

Μεταβλητή	Δηλώσεις ή πεδίο	Λειτουργικός υπολογισμός	Τύπος
Υιοθέτηση TN	AI_use_work, AI_org_use AI_automation, AI_knowledge	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Παραγωγικότητα	Prod_time, Prod_efficiency, Prod_quality, Prod_workload	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Org_processes, Org_cost, Org_decisions, Org_overall	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Στάσεις απέναντι στην TN	Att_useful, Att_future, Att_comfort, Att_more_use	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Εμπόδια υιοθέτησης	Bar_knowledge, Bar_privacy, Bar_resistance, Bar_cost	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Τομέας απασχόλησης	Sector	Δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας	Κατηγορική

Σημείωση: Οι σύνθετη δείκτες υπολογίστηκαν ως μέσοι όροι των αντίστοιχων δηλώσεων, ώστε όλες οι κλίμακες να παραμένουν στο εύρος 1 έως 5.

3.6 Λειτουργικοί ορισμοί και κωδικοποίηση μεταβλητών

Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης ορίστηκε λειτουργικά ως ο μέσος όρος των δηλώσεων που αφορούσαν τη χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στον οργανισμό, την αυτοματοποίηση εργασιών και τις βασικές γνώσεις χρήσης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης. Ωστόσο, η λειτουργική αυτή μέτρηση ήταν συμβατή με τη λογική της σύνθετης κλίμακας, επειδή η υιοθέτηση δεν αντιμετωπίστηκε ως μία μονοδιάστατη συμπεριφορά αλλά ως συνδυασμός χρήσης, οργανωσιακής παρουσίας, αυτοματοποίησης και γνώσης (Hair et al., 2019).

Επιπλέον, η παραγωγικότητα ορίστηκε ως ο μέσος όρος των δηλώσεων που αφορούσαν τη μείωση του χρόνου ολοκλήρωσης εργασιών, την αύξηση της αποδοτικότητας του εργαζομένου, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και την καλύτερη διαχείριση του φόρτου εργασίας. Η επιλογή αυτή επέτρεψε την ποσοτική αποτύπωση της αντιλαμβανόμενης εργασιακής επίδοσης μέσα από πολλαπλές διαστάσεις που αφορούν χρόνο, ποιότητα και διαχείριση καθηκόντων (Field, 2018).

Παράλληλα, η οργανωσιακή αποδοτικότητα ορίστηκε ως ο μέσος όρος των δηλώσεων που αφορούσαν τη βελτίωση των διαδικασιών, τη μείωση κόστους, τη λήψη καλύτερων αποφάσεων και την αύξηση της συνολικής αποδοτικότητας του οργανισμού. Μέσα από τη χρήση σύνθετου δείκτη, κατέστη δυνατός ο διαχωρισμός της ατομικής απόδοσης των εργαζομένων από τη συνολική οργανωσιακή αποδοτικότητα, η οποία συνδέεται με διαδικασίες, πόρους και αποφάσεις (Hair et al., 2019).

Επιπρόσθετα, οι στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη ορίστηκαν ως ο μέσος όρος των δηλώσεων που αφορούσαν τη χρησιμότητα της τεχνητής νοημοσύνης, την αναγκαιότητά της για το μέλλον των οργανισμών, την ευκολία χρήσης της, καθώς και την πρόθεση για μελλοντική αξιοποίησή της. Ολοκληρώνοντας, ο δείκτης των εμποδίων ορίστηκε ως ο μέσος όρος των δηλώσεων που αφορούσαν την έλλειψη γνώσεων, τις ανησυχίες προστασίας προσωπικών δεδομένων, τη δυσκολία οργανωσιακής υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και το κόστος (Creswell and Creswell, 2023).

3.7 Διαδικασία συλλογής, καθαρισμού και προετοιμασία δεδομένων

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά μέσω Google Forms και εξήχθησαν σε αρχείο υπολογιστικού φύλλου για την προετοιμασία τους πριν από τη στατιστική ανάλυση. Στη συνέχεια, η διαδικασία καθαρισμού περιλάμβανε έλεγχο πληρότητας, επιβεβαίωση της συγκατάθεσης συμμετοχής, κωδικοποίηση των απαντήσεων Likert και δημιουργία σύνθετων μεταβλητών μέσω μέσων όρων (Pallant, 2020).

Δεν εντοπίστηκαν κενές τιμές στις βασικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στις αναλύσεις, γεγονός που επέτρεψε την αξιοποίηση του συνόλου των 200 συμμετεχόντων στην περιγραφική στατιστική και στους ελέγχους υποθέσεων. Επίσης, η χρήση πλήρων περιπτώσεων μείωσε την ανάγκη εφαρμογής μεθόδων αντικατάστασης ελλειπουσών τιμών, οι οποίες μπορεί να εισάγουν πρόσθετες παραδοχές στην ανάλυση (Tabachnick and Fidell, 2019).

Οι σύνθετοι δείκτες δημιουργήθηκαν μετά την κωδικοποίηση των απαντήσεων, ώστε κάθε συμμετέχων να διαθέτει μία συνολική τιμή για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, την παραγωγικότητα, την οργανωσιακή αποδοτικότητα, τις στάσεις και τα εμπόδια. Ωστόσο, η χρήση μέσου όρου αντί αθροίσματος διατήρησε την ερμηνευτική κλίμακα στο αρχικό εύρος 1 έως 5 και διευκόλυνε την άμεση σύγκριση των δεικτών (Field, 2018).

Πριν από την εκτέλεση των βασικών στατιστικών ελέγχων πραγματοποιήθηκε περιγραφική επεξεργασία των δεδομένων με συχνότητες, ποσοστά, μέσους όρους και τυπικές αποκλίσεις. Η διαδικασία αυτή κρίθηκε επαρκής για τον σκοπό της παρούσας εργασίας, επειδή επέτρεψε την καθαρή παρουσίαση του δείγματος και των βασικών μεταβλητών χωρίς περιττή τεχνική επιβάρυνση (Pallant, 2020).

3.8 Μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων στο Jamovi

Η στατιστική ανάλυση οργανώθηκε με βάση τις βασικές λειτουργίες του Jamovi, ώστε να παρουσιαστούν αποτελέσματα τα οποία είναι κατανοητά και συμβατά με το επίπεδο της διπλωματικής εργασίας. Χρησιμοποιήθηκαν έλεγχοι αξιοπιστίας, συχνότητες, περιγραφικά στατιστικά, συσχετίσεις Pearson, Welch t-test, αναλύσεις διακύμανσης ANOVA και έλεγχος χ^2 (American Psychological Association, 2020; The jamovi project, 2024).

Η περιγραφική ανάλυση περιλάμβανε συχνότητες και ποσοστά για τις κατηγορικές μεταβλητές, όπως το φύλο, η ηλικία, ο τομέας απασχόλησης, η θέση και τα χρόνια εμπειρίας. Επιπλέον, για τις σύνθετες κλίμακες υπολογίστηκαν το N, δηλαδή το μέγεθος του δείγματος, ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση, ώστε να αποτυπωθεί με απλό τρόπο η κεντρική τάση και η διασπορά των απαντήσεων (Pallant, 2020).

Οι σχέσεις μεταξύ των βασικών μεταβλητών εξετάστηκαν με τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, επειδή οι σύνθετοι δείκτες αντιμετωπίστηκαν ως αριθμητικές μεταβλητές και η εργασία ενδιαφερόταν για τη γραμμική συνάφεια μεταξύ τους (Field, 2018).

Επιπρόσθετα, οι συγκρίσεις δύο ανεξάρτητων ομάδων εξετάστηκαν με Welch t-test, ενώ η One Way ANOVA διατηρήθηκε για δημογραφικές μεταβλητές με περισσότερες από δύο κατηγορίες. Ο έλεγχος χ^2 χρησιμοποιήθηκε για τη σχέση μεταξύ κατηγορικών μεταβλητών, όπως ο τομέας απασχόλησης και το επίπεδο υιοθέτησης της τεχνητής νοημοσύνης (Field, 2018).

3.9 Ηθική και δεοντολογία της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με σεβασμό στην αρχή της εθελοντικής συμμετοχής, καθώς οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της μελέτης και κλήθηκαν να δηλώσουν ότι συναινούν πριν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (American Psychological Association, 2020). Η διαδικασία αυτή ήταν αναγκαία, επειδή η τεκμηριωμένη συγκατάθεση αποτελεί βασική προϋπόθεση της δεοντολογικά ορθής εμπειρικής έρευνας (Cohen et al., 2018).

Επειδή, η εμπειρική έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο, η διαδικασία συλλογής δεδομένων συνδέθηκε με τη σχετική γνωμοδότηση της Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής Κύπρου. Η αναφορά αυτή είναι ουσιώδης, διότι χωρίς την εν λόγω γνωμοδότηση δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η διανομή ερωτηματολογίων στο συγκεκριμένο ερευνητικό πλαίσιο.

Επίσης, η ανωνυμία των συμμετεχόντων διασφαλίστηκε επειδή δεν ζητήθηκαν στοιχεία που να επιτρέπουν άμεση προσωπική ταυτοποίηση, όπως ονοματεπώνυμο, αριθμός ταυτότητας ή ακριβής διεύθυνση εργασίας (American Psychological Association, 2020). Η εμπιστευτικότητα τηρήθηκε επειδή τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διπλωματικής εργασίας και αναλύθηκαν σε συγκεντρωτική μορφή χωρίς αναφορά σε μεμονωμένα πρόσωπα (Bryman, 2016).

Ωστόσο, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να μη συνεχίσουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, γεγονός που ενίσχυσε τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής και μείωσε την πιθανότητα καταναγκασμού (Creswell and Creswell, 2023). Η ερευνητική διαδικασία ακολούθησε τις αρχές της ακαδημαϊκής ακεραιότητας, επειδή τα δεδομένα αναλύθηκαν χωρίς αλλοίωση και τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν ανεξάρτητα από το αν επιβεβαίωσαν όλες τις αρχικές υποθέσεις (American Psychological Association, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Παρουσίαση αποτελεσμάτων

4.1 Μεθοδολογία επεξεργασίας των δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε διαδοχικά στάδια, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με λογική σειρά και συνδέονται άμεσα με τα ερευνητικά ερωτήματα. Αρχικά, εξετάστηκε η ποιότητα των δεδομένων και επιβεβαιώθηκε ότι οι 200 απαντήσεις ήταν πλήρεις ως προς τις βασικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση. Στη συνέχεια, οι απαντήσεις Likert κωδικοποιήθηκαν αριθμητικά και δημιουργήθηκαν οι σύνθετοι δείκτες της υιοθέτησης τεχνητής νοημοσύνης, της παραγωγικότητας, της οργανωσιακής αποδοτικότητας, των στάσεων και των εμποδίων.

Η παρουσίαση των ευρημάτων οργανώθηκε με απλή και σταδιακή λογική: πρώτα παρουσιάζεται η αξιοπιστία των κλιμάκων, έπειτα η περιγραφική εικόνα του δείγματος και των μεταβλητών και στη συνέχεια οι βασικοί έλεγχοι Pearson, Welch t-test, ANOVA και χ^2 . Η σειρά αυτή επιτρέπει στον αναγνώστη να κατανοήσει πρώτα τη δομή των δεδομένων και στη συνέχεια να παρακολουθήσει την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων βασίστηκε κυρίως στη στατιστική σημαντικότητα και στη συγκριτική ανάγνωση των μέσων όρων. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στο να μην υπερερμηνευθούν μικρές αριθμητικές διαφορές, όταν αυτές δεν συνοδεύονταν από στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα.

4.2 Υπολογισμός αξιοπιστίας

Ο έλεγχος αξιοπιστίας πραγματοποιήθηκε για τις πέντε σύνθετες κλίμακες του ερωτηματολογίου. Όπως φαίνεται στον πίνακα 4.1 οι κλίμακες της υιοθέτησης τεχνητής νοημοσύνης, της παραγωγικότητας, της οργανωσιακής αποδοτικότητας και των στάσεων εμφάνισαν ικανοποιητική έως πολύ υψηλή εσωτερική συνοχή. Ειδικότερα, η υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης είχε $\alpha = 0.817$, η παραγωγικότητα είχε $\alpha = 0.907$, η οργανωσιακή αποδοτικότητα είχε $\alpha = 0.859$ και οι στάσεις είχαν $\alpha = 0.875$.

Η κλίμακα των εμποδίων είχε χαμηλότερη εσωτερική ενοχή, με Cronbach alpha ίσο με 0.472. Το αποτέλεσμα αυτό δεν οδηγεί αναγκαστικά σε απόρριψη της κλίμακας, επειδή τα εμπόδια υιοθέτησης δεν αποτελούν πάντοτε ενιαία ψυχομετρική διάσταση. Η έλλειψη γνώσεων, οι ανησυχίες για τα προσωπικά δεδομένα, η οργανωσιακή δυσκαμψία και το κόστος είναι διαφορετικά είδη εμποδίων και επομένως είναι πιθανό να μην εμφανίσουν υψηλή μεταξύ τους συνάφεια. Για το λόγο αυτό, ο δείκτης εμποδίων χρησιμοποιήθηκε κυρίως ως περιγραφικός και συμπληρωματικός δείκτης και όχι ως βασικός ψυχομετρικός πυρήνας της μελέτης.

Πίνακας 4.1

Αξιοπιστία των σύνθετων κλιμάκων

Κλίμακα	Αριθμός δηλώσεων	A
Υιοθέτηση TN	4	0.817
Παραγωγικότητα	4	0.907
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	4	0.859
Στάσεις απέναντι στην TN	4	0.875
Εμπόδια υιοθέτησης	4	0.472

Σημείωση: N=200. Οι τιμές alpha αφορούν τους σύνθετους δείκτες που υπολογίστηκαν από τις αντίστοιχες δηλώσεις Likert.

4.3 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Το δείγμα περιλάμβανε 200 συμμετέχοντες, γεγονός που παρείχε επαρκή βάση για την εκτέλεση τόσο περιγραφικών όσο και επαγωγικών στατιστικών ελέγχων. Η κατανομή φύλου έδειξε ότι συμμετείχαν 70 άνδρες και 130 γυναίκες. Ως προς τον τομέα απασχόλησης, 115 συμμετέχοντες

εργάζονταν στον δημόσιο τομέα και 85 στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που επέτρεψε την πραγματοποίηση συγκρίσεων ανάμεσα στις δύο ομάδες.

Ταυτόχρονα, η ηλικιακή σύνθεση του δείγματος κάλυψε διαφορετικές ηλικιακές κατηγορίες, ενώ η επαγγελματική εμπειρία περιλάμβανε εργαζόμενους με διαφορετικά επίπεδα προϋπηρεσίας. Η ύπαρξη διαφορετικών ηλικιακών και επαγγελματικών ομάδων ενίσχυσε τη δυνατότητα συμπληρωματικής διερεύνησης πιθανών διαφοροποιήσεων ως προς τις στάσεις και την αντιλαμβανόμενη επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης. Τα αναλυτικά δημογραφικά στοιχεία παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.2 και στο Παράρτημα Β.

Πίνακας 4.2

Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά δείγματος

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	%
Φύλο	Γυναίκα	130	65.0
Φύλο	Άνδρας	70	35.0
Ηλικία	36-45	83	41.5
Ηλικία	26-35	50	25.0
Ηλικία	46-55	36	18.0
Ηλικία	56+	17	8.5
Ηλικία	18-25	14	7.0
Τομέας απασχόλησης	Δημόσιος	115	57.5
Τομέας απασχόλησης	Ιδιωτικός	85	42.5
Θέση απασχόλησης	Υπάλληλος	161	80.5
Θέση απασχόλησης	Στέλεχος/Διοίκηση	39	19.5
Χρόνια εμπειρίας	0-5	59	29.5
Χρόνια εμπειρίας	11-20	59	29.5
Χρόνια εμπειρίας	21+	43	21.5
Χρόνια εμπειρίας	6-10	39	19.5

Σημείωση: Τα ποσοστά υπολογίστηκαν επί του συνόλου των 200 έγκυρων απαντήσεων.

Η περιγραφική ανάλυση των επιμέρους δηλώσεων έδειξε ότι οι περισσότερες μεταβλητές κινήθηκαν πάνω από το ουδέτερο σημείο της κλίμακας. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες είχαν γενικά θετικές ή μάλλον θετικές αντιλήψεις για τη χρησιμότητα της τεχνητής νοημοσύνης, τη συμβολή στην παραγωγικότητα και τη δυνατότητα βελτίωσης των οργανωσιακών διαδικασιών. Ωστόσο, οι χαμηλότερες ή πιο συγκρατημένες τιμές εντοπίστηκαν κυρίως στις δηλώσεις που αφορούσαν τα εμπόδια και τις οργανωσιακές δυσκολίες, οι οποίες αποτυπώνουν πιο σύνθετες και ετερογενείς διαστάσεις του φαινομένου.

Σε επίπεδο σύνθετων δεικτών, η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφηκε στις στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη, με $M = 3.718$ και $TA = 0.821$. Η παραγωγικότητα ακολούθησε με M

= 3.660 και TA = 0.917, ενώ η υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης είχε M = 3.446 και TA = 0.856. Η οργανωσιακή αποδοτικότητα είχε M = 3.434 και TA = 0.794, ενώ τα εμπόδια υιοθέτησης είχαν M = 3.432 και TA = 0.582. Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονταν τη θετική αξία της τεχνητής νοημοσύνης, αλλά παράλληλα αναγνωρίζαν εμπόδια που σχετίζονται με γνώση, κόστος, προστασία δεδομένων και οργανωσιακή προσαρμογή.

Πίνακας 4.3

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των επιμέρους δηλώσεων Likert

Μεταβλητή	N	M	TA
Χρήση εργαλείων TN στην εργασία	200	3.66	1.09
Χρήση TN στον οργανισμό	200	3.24	1.10
Χρήση TN για αυτοματοποίηση	200	3.19	1.13
Βασικές γνώσεις εργαλείων TN	200	3.69	0.92
Μείωση χρόνου ολοκλήρωσης	200	3.81	1.01
Αύξηση εργασιακής αποδοτικότητας	200	3.58	1.04
Βελτίωση ποιότητας εργασίας	200	3.60	1.05
Καλύτερη διαχείριση φόρτου	200	3.64	1.05
Βελτίωση διαδικασιών οργανισμού	200	3.46	0.95
Συμβολή στη μείωση κόστους	200	3.42	0.97
Βελτίωση λήψης αποφάσεων	200	3.38	0.94
Αύξηση συνολικής αποδοτικότητας	200	3.48	0.92
Χρησιμότητα TN στο χώρο εργασίας	200	3.88	0.88
Αναγκαιότητα TN για το μέλλον	200	3.71	0.98
Άνεση στη χρήση εργαλείων TN	200	3.72	0.96
Επιθυμία μεγαλύτερης χρήσης TN	200	3.56	1.03
Έλλειψη γνώσεων ως περιορισμός	200	3.65	0.94
Ανησυχίες προστασίας δεδομένων	200	3.90	0.86
Δυσκολία οργανισμού στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών	200	3.13	1.03
Κόστος ως εμπόδιο υιοθέτησης	200	3.05	0.91

Σημείωση: Οι τιμές των δηλώσεων κυμαίνονται από 1 έως 5, όπου υψηλότερη τιμή δηλώνει μεγαλύτερη συμφωνία.

Πίνακας 4.4

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία σύνθετων δεικτών

Μεταβλητή	N	M	TA
Υιοθέτηση TN	200	3.446	0.856
Παραγωγικότητα	200	3.660	0.917
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	200	3.434	0.794
Στάσεις απέναντι στην TN	200	3.718	0.821
Εμπόδια υιοθέτησης	200	3.432	0.582
Συνολικός δείκτης TN	200	3.538	0.619

Σημείωση: Οι σύνθετοι δείκτες υπολογίστηκαν ως μέσοι όροι των αντίστοιχων δηλώσεων.

4.4 Απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων μέσω των στατιστικών ελέγχων

4.4.1 Συσχετίσεις μεταξύ των βασικών μεταβλητών

Η πρώτη ομάδα επαγωγικών αναλύσεων αφορούσε τις συσχετίσεις Pearson μεταξύ των βασικών μεταβλητών της έρευνας. Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συσχετίστηκε θετικά και στατιστικά σημαντικά με την παραγωγικότητα, $r = 0.716$, $p < .001$. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που δήλωσαν μεγαλύτερη χρήση και εξοικείωση με εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης τείνουν να δηλώνουν και υψηλότερη αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα. Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συσχετίστηκε επίσης θετικά και στατιστικά σημαντικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα, $r = 0.595$, $p < .001$. Η σχέση αυτή είναι μέτρια προς ισχυρή και υποδηλώνει ότι η μεγαλύτερη υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης συνδέεται με πιο θετικές αντιλήψεις για τη βελτίωση διαδικασιών, τη μείωση κόστους, τη λήψη αποφάσεων και τη συνολική αποδοτικότητα του οργανισμού.

Επιπλέον, οι στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη συσχετίστηκαν επίσης θετικά με την υιοθέτηση της, $r = 0.618$, $p < .001$. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούν την τεχνητή νοημοσύνη χρήσιμη και αναγκαία είναι πιθανότερο να εμφανίζουν υψηλότερη αποδοχή και χρήση της στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα, ο δείκτης εμποδίων δεν παρουσίασε σημαντική συσχέτιση με την υιοθέτηση, $r = 0.012$, $p = .064$.

Πίνακας 4.5

Συσχετίσεις Pearson μεταξύ βασικών μεταβλητών

Μεταβλητή 1	Μεταβλητή 2	Pearson	p
Υιοθέτηση TN	Παραγωγικότητα	0.716	< .001
Υιοθέτηση TN	Οργανωσιακή αποδοτικότητα	0.595	< .001
Υιοθέτηση TN	Στάσεις απέναντι στην TN	0.618	< .001
Υιοθέτηση TN	Εμπόδια υιοθέτησης	0.012	0.864
Παραγωγικότητα	Οργανωσιακή αποδοτικότητα	0.741	< .001
Παραγωγικότητα	Στάσεις απέναντι στην TN	0.708	< .001
Παραγωγικότητα	Εμπόδια υιοθέτησης	0.173	0.014
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Στάσεις απέναντι στην TN	0.748	< .001
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Εμπόδια υιοθέτησης	0.092	0.194
Στάσεις απέναντι στην TN	Εμπόδια υιοθέτησης	0.164	0.020

Σημείωση: Η τιμή p μικρότερη από .05 δείχνει στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

4.4.2 Συγκρίσεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

Αντίθετα, για τον έλεγχο διαφορών ανάμεσα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα εφαρμόστηκε Welch t-test, καθώς η σύγκριση αφορούσε δύο ανεξάρτητες ομάδες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, $t(162) = 0.111$, $p = .912$. Η μέση τιμή του δημόσιου τομέα ήταν 3.452, ενώ η αντίστοιχη τιμή του ιδιωτικού τομέα ήταν 3.438, γεγονός που δείχνει πρακτικά παρόμοιο επίπεδο υιοθέτησης.

Δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την παραγωγικότητα, την οργανωσιακή αποδοτικότητα και τις στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη. Ωστόσο, υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τα εμπόδια υιοθέτησης, $t(161) = 3.123$, $p = .002$, Cohen $d = .459$, με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα να εμφανίζουν υψηλότερο μέσο όρο εμποδίων από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Πίνακας 4.6

Σύγκριση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με Welch t-test

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	t	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Δημόσιος	115	3.452	Ιδιωτικός	85	3.438	0.111	0.912	0.016
Παραγωγικότητα	Δημόσιος	115	3.741	Ιδιωτικός	85	3.550	1.415	0.159	0.209
Οργ. Αποδοτικότητα	Δημόσιος	115	3.504	Ιδιωτικός	85	3.338	1.420	0.158	0.210
Στάσεις απέναντι στην TN	Δημόσιος	115	3.783	Ιδιωτικός	85	3.629	1.296	0.197	0.187
Εμπόδια	Δημόσιος	115	3.543	Ιδιωτικός	85	3.282	3.123	0.002	0.459

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

4.4.3 Συγκρίσεις φύλου

Ακολούθως, η σύγκριση φύλου με Welch t-test δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές σε καμία από τις βασικές μεταβλητές. Οι άνδρες και οι γυναίκες εμφάνισαν παρόμοια επίπεδα υιοθέτησης τεχνητής νοημοσύνης, παραγωγικότητας, οργανωσιακής αποδοτικότητας, στάσεων και αντιλαμβανόμενων εμποδίων.

Παρότι παρατηρήθηκαν μικρές αριθμητικές διαφορές στους μέσους όρους, οι διαφορές αυτές δεν ήταν αρκετές ώστε να υποστηριχθεί ότι το φύλο επηρέασε ουσιαστικά τις αντιλήψεις για την τεχνητή νοημοσύνη στο συγκεκριμένο δείγμα.

Πίνακας 4.7

Σύγκριση φύλου ως προς τους βασικούς δείκτες με Welch t-test

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	T	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Άνδρας	70	3.464	Γυναίκα	130	3.437	0.218	0.828	0.032
Παραγωγικότητα	Άνδρας	70	3.736	Γυναίκα	130	3.619	0.837	0.404	0.127
Οργ. Αποδοτικότητα	Άνδρας	70	3.489	Γυναίκα	130	3.404	0.690	0.491	0.108
Στάσεις απέναντι στην TN	Άνδρας	70	3.771	Γυναίκα	130	3.688	0.654	0.514	0.101
Εμπόδια	Άνδρας	70	3.418	Γυναίκα	130	3.440	-0.269	0.789	-0.039

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test για τη σύγκριση των δύο ομάδων. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

4.4.4 Ανάλυση διακύμανσης ως προς ηλικία, εμπειρία και θέση

Η ανάλυση διακύμανσης ως προς την ηλικία δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, την παραγωγικότητα, την οργανωσιακή αποδοτικότητα και τις στάσεις. Ο δείκτης εμποδίων πλησίασε το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας, $F = 2.263$, $p = .064$, χωρίς όμως να το υπερβεί.

Έπειτα, η επαγγελματική εμπειρία δεν διαφοροποίησε στατιστικά σημαντικά κανέναν από τους βασικούς δείκτες. Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει ότι οι αντιλήψεις για την τεχνητή νοημοσύνη δεν εξαρτήθηκαν ουσιαστικά από τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας στο συγκεκριμένο δείγμα. Για τη θέση απασχόλησης, επειδή η σύγκριση αφορούσε δύο ανεξάρτητες μεταβλητές, εφαρμόστηκε Welch t-test. Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι υπάλληλοι και τα στελέχη ή διοικητικά πρόσωπα είχαν συγκρίσιμες αντιλήψεις.

Πίνακας 4.8

One Way ANOVA ως προς την ηλικία

Μεταβλητή	df1	df2	F	P	η^2
Υιοθέτηση TN	4	195	0.126	0.973	0.003
Παραγωγικότητα	4	195	0.233	0.919	0.005
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	4	195	1.293	0.274	0.026
Στάσεις απέναντι στην TN	4	195	0.381	0.822	0.008
Εμπόδια	4	195	2.263	0.064	0.044

Σημείωση: η^2 = eta squared. Οι τιμές p μικρότερες από .05 δηλώνουν στατιστικά σημαντική διαφορά.

Πίνακας 4.9

One Way ANOVA ως προς τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

Μεταβλητή	df1	df2	F	P	η^2
Υιοθέτηση TN	3	196	0.209	0.890	0.003
Παραγωγικότητα	3	196	0.915	0.434	0.014
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	3	196	0.721	0.541	0.011
Στάσεις απέναντι στην TN	3	196	0.411	0.745	0.006
Εμπόδια	3	196	0.225	0.879	0.003

Σημείωση: η^2 = eta squared. Δεν καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις.

Πίνακας 4.10

Welch t-test ως προς τη θέση απασχόλησης

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	T	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Υπάλληλος	161	3.432	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.506	-0.503	0.617	-0.087
Παραγωγικότητα	Υπάλληλος	161	3.644	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.724	-0.511	0.611	-0.087
Οργ. Αποδοτικότητα	Υπάλληλος	161	3.418	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.500	-0.520	0.605	-0.104
Στάσεις απέναντι στην TN	Υπάλληλος	161	3.711	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.744	-0.207	0.836	-0.039
Εμπόδια	Υπάλληλος	161	3.453	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.346	0.975	0.334	0.184

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test, καθώς η θέση απασχόλησης περιλάμβανε δύο ομάδες. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

4.4.5 Έλεγχος χ^2 για τον τομέα απασχόλησης και το επίπεδο υιοθέτησης

Συμπληρωματικά πραγματοποιήθηκε έλεγχος χ^2 ανάμεσα στον τομέα απασχόλησης και στο επίπεδο υιοθέτησης τεχνητής νοημοσύνης. Το αποτέλεσμα δεν ήταν στατιστικά σημαντικό, $\chi^2 = 1.410$, $p = .235$, με Cramer V = 0.084. Το εύρημα αυτό ενισχύει το συμπέρασμα των συγκρίσεων διαφορών ότι ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας δεν διαφοροποιήθηκαν ουσιαστικά ως προς τη βασική υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης.

Η μη σημαντική σχέση δεν σημαίνει ότι οι δύο τομείς είναι απολύτως όμοιοι σε όλα τα οργανωσιακά τους χαρακτηριστικά. Αντίθετα, καταδεικνύει ότι στο συγκεκριμένο δείγμα οι απαντήσεις των εργαζομένων για το επίπεδο χρήσης και υιοθέτησης τεχνητής νοημοσύνης δεν κατανέμονται με τρόπο που να διαφοροποιείται στατιστικά ανάμεσα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 4.11

Έλεγχος χ^2 για τομέα απασχόλησης και επίπεδο υιοθέτησης TN

Έλεγχος	χ^2	P	Df	Cramer V
Sector x Adoption_Level	1.410	0.235	1	0.084

Σημείωση: Το επίπεδο υιοθέτησης χρησιμοποιήθηκε ως κατηγορική μεταβλητή για τις ανάγκες του ελέγχου χ^2 .

4.5 Σύνοψη ερευνητικών υποθέσεων

Συνοψίζοντας, η εικόνα των αποτελεσμάτων υποστηρίζει τις τρεις πρώτες ερευνητικές υποθέσεις. Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συνδέθηκε ισχυρά με την παραγωγικότητα, συνδέθηκε μέτρια προς ισχυρά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα και συνδέθηκε θετικά με τις στάσεις των εργαζομένων. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη γίνεται αντιληπτή ως εργαλείο που μπορεί να ενισχύσει την ατομική και οργανωσιακή απόδοση, κυρίως όταν συνοδεύεται από θετική στάση και επαρκή εξοικείωση.

Η τέταρτη υπόθεση δεν υποστηρίχθηκε ως προς τον κεντρικό δείκτη υιοθέτησης, επειδή δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Παρ' όλα αυτά, εντοπίστηκε σημαντική διαφορά ως προς τα εμπόδια, με τον δημόσιο τομέα να εμφανίζει υψηλότερη αντιλαμβανόμενη ένταση εμποδίων. Το εύρημα αυτό είναι ερευνητικά σημαντικό, επειδή υποδεικνύει ότι η υιοθέτηση μπορεί να εμφανίζεται σε παρόμοια επίπεδα, αλλά οι συνθήκες και οι δυσκολίες που τη συνοδεύουν μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το οργανωσιακό πλαίσιο.

Συνεπώς, η ανάλυση οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η τεχνητή νοημοσύνη συνδέεται θετικά με κρίσιμες εργασιακές και οργανωσιακές εκβάσεις, αλλά η επιτυχής αξιοποίησή της δεν πρέπει να θεωρείται αυτονόητη. Η εκπαίδευση, η οργανωσιακή ετοιμότητα, η προστασία δεδομένων και η αντιμετώπιση κόστους αποτελούν κρίσιμες παραμέτρους που πρέπει να ληφθούν υπόψη στην ερμηνεία και στη συζήτηση των αποτελεσμάτων.

Πίνακας 4.12

Σύνοψη ελέγχου ερευνητικών υποθέσεων

Υπόθεση	Έλεγχος	Κύριο αποτέλεσμα	Συμπέρασμα
H ₁	Υιοθέτηση ΤΝ και παραγωγικότητα	$r = 0.716, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₂	Υιοθέτηση ΤΝ και οργανωσιακή αποδοτικότητα	$r = 0.595, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₃	Στάσεις υιοθέτησης ΤΝ	$r = 0.618, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₄	Διαφορές ομάδων στην υιοθέτηση ΤΝ	$t = 0.111, p = .912, \chi^2 = 1.410, p = .235$	Δεν υποστηρίχθηκε για την υιοθέτηση ΤΝ
Συμπληρωματικό ερώτημα	Διαφορές τομέα ως προς τα εμπόδια	$t = 3.123, p = .002$	Στατιστικά σημαντικό

Σημείωση: Τα συμπεράσματα βασίζονται στον συνδυασμό συσχετίσεων Pearson, Welch t-test, αναλύσεων διακύμανσης ANOVA και ελέγχου χ^2 .

Κεφάλαιο 5 : Σχολιασμός Αποτελεσμάτων

5.1 Επισκόπηση αποτελεσμάτων

Το παρόν κεφάλαιο ερμηνεύει τα ευρήματα της ποσοτικής ανάλυσης σε άμεση σύνδεση με τα ερευνητικά ερωτήματα και με τη θεωρητική τεκμηρίωση που αναπτύχθηκε στο δεύτερο κεφάλαιο. Η συζήτηση οργανώθηκε ανά ερευνητικό ερώτημα, ώστε να είναι σαφής η αντιστοίχιση ανάμεσα στα εμπειρικά δεδομένα, στις ερευνητικές υποθέσεις και στη βιβλιογραφία για την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης στους οργανισμούς. Η συνολική εικόνα των αποτελεσμάτων καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την τεχνητή νοημοσύνη ως τεχνολογία με ουσιαστική επαγγελματική και οργανωσιακή αξία, καθώς οι μέσες τιμές της υιοθέτησης, της παραγωγικότητας, της οργανωσιακής αποδοτικότητας και των στάσεων κυμάνθηκαν πάνω από το μέσο σημείο της κλίμακας. Το εύρημα αυτό συνάδει με τη βιβλιογραφία που παρουσιάζει την τεχνητή νοημοσύνη ως βασικό στοιχείο του ψηφιακού μετασχηματισμού, της αυτοματοποίησης και της αξιοποίησης δεδομένων στη σύγχρονη εργασία (Binsaeed et al., 2023; Vrontis et al., 2023).

Ωστόσο, η ερμηνεία των ευρημάτων δεν πρέπει να περιοριστεί στην απλή διαπίστωση ότι η τεχνητή νοημοσύνη αξιολογείται θετικά από τους συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι η θετική αποτίμηση της τεχνητής νοημοσύνης συνδέθηκε εμπειρικά με συγκεκριμένες εργασιακές και οργανωσιακές επιδόσεις, όπως η παραγωγικότητα και η οργανωσιακή αποδοτικότητα. Η ισχυρή συσχέτιση της υιοθέτησης με την παραγωγικότητα και η μέτρια προς ισχυρή συσχέτιση με την οργανωσιακή αποδοτικότητα ενισχύουν την άποψη ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν λειτουργεί μόνο ως εργαλείο τεχνικής υποστήριξης αλλά και ως οργανωσιακός μηχανισμός αναδιάρθρωσης διαδικασιών, χρόνου και λήψης αποφάσεων (Filippucci et al., 2024; Song et al., 2025). Παράλληλα, η παρουσία εμποδίων, ιδίως στον δημόσιο τομέα, επιβεβαιώνει ότι η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης παραμένει σύνθετη οργανωσιακή διαδικασία και όχι ουδέτερη τεχνολογική μετάβαση (Assaf et al., 2024; Neumann et al., 2024).

5.2 Συζήτηση για το 1^ο ερευνητικό ερώτημα

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τον βαθμό στον οποίο χρησιμοποιούνται εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Τα ευρήματα έδειξαν μέτριο προς υψηλό επίπεδο υιοθέτησης, με τον σύνθετο δείκτη υιοθέτησης να παρουσιάζει μέση τιμή 3,446

σε κλίμακα πέντε βαθμίδων. Η τιμή αυτή υποδηλώνει ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει ήδη εισέλθει στο εργασιακό περιβάλλον των συμμετεχόντων, χωρίς όμως να έχει φτάσει σε στάδιο πλήρους ενσωμάτωσης. Επιπλέον, η εικόνα αυτή είναι συμβατή με τη θεωρητική θέση του δεύτερου κεφαλαίου ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει περάσει από το επίπεδο της εξειδικευμένης εφαρμογής στο επίπεδο της ευρύτερης οργανωσιακής χρήσης, αλλά η έκταση της εφαρμογής εξαρτάται από τις δεξιότητες, τους πόρους και την οργανωσιακή ετοιμότητα (Dwivedi et al., 2021; Felemban et al., 2024).

Η μέτρια προς υψηλή υιοθέτηση επιβεβαιώνει τη διεθνή τάση αυξανόμενης χρήσης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης για αυτοματοποίηση, διοικητική υποστήριξη και επεξεργασία πληροφοριών (Ameen et al., 2021; Vrontis et al., 2023). Ωστόσο, η παρατηρούμενη τιμή δεν είναι τόσο υψηλή ώστε να υποστηριχθεί ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει ενσωματωθεί πλήρως σε όλες τις οργανωσιακές λειτουργίες. Η παρατήρηση αυτή αντιστοιχεί στην κριτική διάσταση της βιβλιογραφίας, σύμφωνα με την οποία η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να προβάλλεται ως αναγκαία τεχνολογική υποδομή, αλλά η πραγματική χρήση της επηρεάζεται από τη γνώση του προσωπικού, την ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς τις νέες τεχνολογίες (Horani et al., 2025; Na et al., 2022).

5.3 Συζήτηση για το 2^ο ερευνητικό ερώτημα

Ακολούθως, το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εξέτασε τη σχέση της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης με την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ισχυρή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και την παραγωγικότητα, $r = .716$, $p < .001$. Το εύρημα αυτό υποστηρίζει σαφώς την πρώτη ερευνητική υπόθεση και επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούσαν περισσότερο την τεχνητή νοημοσύνη ανέφεραν υψηλότερη αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα. Ωστόσο, η ερμηνεία του ευρήματος παραμένει συσχετιστική και όχι αιτιώδης. Η διαπίστωση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, επειδή η θεωρία υποστήριζε ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να μειώσει το χρόνο ολοκλήρωσης εργασιών, να περιορίσει επαναλαμβανόμενες διαδικασίες και να επιτρέψει στους εργαζομένους να εστιάσουν σε πιο δημιουργικές ή στρατηγικές δραστηριότητες (Ghorbanzadeh et al., 2025; Song et al., 2025).

Η ισχυρή σχέση με την παραγωγικότητα βρίσκεται σε συμφωνία με το θεωρητικό επιχειρήμα ότι η τεχνητή νοημοσύνη λειτουργεί ως ενισχυτής της ανθρώπινης εργασίας όταν αξιοποιείται για αυτοματοποίηση, διαχείριση δεδομένων και υποστήριξη αποφάσεων (Filippucci et al.,

2024; Vrontis et al., 2023). Παράλληλα, το εύρημα πρέπει να ερμηνευθεί με μεθοδολογική προσοχή, επειδή η μελέτη κατέγραψε αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα και όχι αντικειμενικούς δείκτες απόδοσης. Η διάκριση αυτή δεν μειώνει τη σημασία του αποτελέσματος, αλλά υποδηλώνει ότι η τεχνητή νοημοσύνη αξιολογείται από τους ίδιους τους εργαζομένους ως εργαλείο που διευκολύνει την καθημερινή εκτέλεση εργασιών. Η ερμηνεία αυτή συνδέεται και με το μοντέλο αποδοχής τεχνολογίας, στο οποίο η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα αποτελεί κρίσιμο παράγοντα αποδοχής και χρήσης νέων τεχνολογιών (Venkatesh et al., 2003).

5.4 Συζήτηση για το 3^ο ερευνητικό ερώτημα

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τη σχέση ανάμεσα στην τεχνητή νοημοσύνη και την οργανωσιακή αποδοτικότητα. Η συσχέτιση ανάμεσα στην υιοθέτηση και την οργανωσιακή αποδοτικότητα ήταν θετική και στατιστικά σημαντική, $r = .595$, $p < .001$. Το αποτέλεσμα αυτό υποστηρίζει τη δεύτερη ερευνητική υπόθεση και υποδηλώνει ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν συνδέθηκε μόνο με ατομικά εργασιακά οφέλη, αλλά και με αντιλαμβανόμενες βελτιώσεις στις οργανωσιακές διαδικασίες. Ωστόσο, η ερμηνεία περιορίζεται στη διαπίστωση της ύπαρξης στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών και δεν επεκτείνεται στην εκτίμηση του βαθμού ερμηνείας της μίας μεταβλητής από την άλλη. Η θεωρητική ανασκόπηση είχε ήδη αναδείξει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει τη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση πληροφοριών, τη μείωση του κόστους και τη συνολική λειτουργική αποτελεσματικότητα (Binsaeed et al., 2023; Chebrolu, 2025; Song et al., 2025).

Περαιτέρω, η παραγωγικότητα βιώνεται άμεσα από τον εργαζόμενο, ενώ η οργανωσιακή αποδοτικότητα εξαρτάται από περισσότερες μεταβλητές, όπως η διοικητική δομή, η ποιότητα των δεδομένων, η συμβατότητα των συστημάτων και η στρατηγική υλοποίησης. Επομένως, η υιοθέτηση τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να συνδέεται με την οργανωσιακή αποδοτικότητα, αλλά η πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων της προς όφελος του οργανισμού απαιτεί θεσμική ετοιμότητα, κατάρτιση και σαφές πλαίσιο διακυβέρνησης (Na et al., 2022; Neumann et al., 2024). Το εύρημα αυτό προσθέτει μια πιο ισορροπημένη διάσταση στη βιβλιογραφία για την αυτοματοποίηση, καθώς καταδεικνύει ότι η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στην αποδοτικότητα, αλλά δεν αντικαθιστά την ανάγκη για οργανωσιακή αναδιοργάνωση (Zirar et al., 2023).

5.5 Συζήτηση για το 4^ο ερευνητικό ερώτημα

Έπειτα, το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα διερεύνησε τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης. Οι στάσεις ήταν οι υψηλότερες μεταξύ των βασικών δεικτών, με μέση τιμή 3.718, γεγονός που αντανakλά θετική διάθεση των συμμετεχόντων απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη. Επιπλέον, οι στάσεις συσχετίστηκαν θετικά με την υιοθέτηση, $r = .618$, $p < .001$. Το εύρημα αυτό υποστηρίζει την τρίτη ερευνητική υπόθεση και δείχνει ότι οι θετικότερες στάσεις συνοδεύονταν από υψηλότερη υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης. Η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με τις θεωρίες τεχνολογικής αποδοχής, σύμφωνα με τις οποίες οι θετικές αντιλήψεις, η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα και η άνεση χρήσης ενισχύουν την πρόθεση και την πρακτική υιοθέτηση τεχνολογιών (Venkatesh et al., 2003).

Η θετική στάση των εργαζομένων δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως άκριτη αποδοχή της τεχνητής νοημοσύνης. Αντίθετα, καταδεικνύει ότι οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν τη χρησιμότητα της τεχνητής νοημοσύνης για το μέλλον των οργανισμών, ενώ παράλληλα συνέχισαν να αντιλαμβάνονται εμπόδια που αφορούν τη γνώση, τα προσωπικά δεδομένα, την οργανωσιακή αδράνεια και το κόστος. Η διάκριση αυτή αντανakλά την ισορροπημένη εικόνα του δεύτερου κεφαλαίου, όπου η τεχνητή νοημοσύνη παρουσιάστηκε ως πηγή παραγωγικότητας και καινοτομίας, αλλά και ως τεχνολογία που δημιουργεί ζητήματα δεοντολογίας, ελέγχου και ανασφάλειας (Acemoglu and Restrepo, 2022; Assaf et al., 2024; Zirar et al., 2023). Συνεπώς, η αποδοχή της τεχνητής νοημοσύνης φαίνεται να βασίζεται στην αναγνώριση των πρακτικών οφελών που προσφέρει και όχι σε απλή τεχνολογική αισιοδοξία.

5.6 Συζήτηση για το 5^ο ερευνητικό ερώτημα

Το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τους παράγοντες και τα εμπόδια που επηρεάζουν την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης. Ο δείκτης εμποδίων είχε μέση τιμή 3.433, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν την ύπαρξη ουσιαστικών δυσκολιών στην ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης. Ωστόσο, η συσχέτιση των εμποδίων με την υιοθέτηση δεν ήταν στατιστικά σημαντική, $r = .012$, $p = .864$, ενώ η εσωτερική συνοχή της κλίμακας εμποδίων ήταν χαμηλή, $\alpha = .472$. Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει ότι τα εμπόδια δεν λειτούργησαν ως μία ενιαία διάσταση, αλλά ως ένα σύνολο ποικίλων δυσκολιών που ενδέχεται να επηρεάζει διαφορετικές ομάδες εργαζομένων με διαφορετικό τρόπο. Η ερμηνεία αυτή συνδέεται με τη βιβλιογραφία που διακρίνει ανάμεσα σε εμπόδια δεξιοτήτων, κόστος,

οργανωσιακή αντίσταση, θεσμική ετοιμότητα και ζητήματα προστασίας δεδομένων (Felemban et al., 2024; Horani et al., 2025; Neumann et al., 2024).

Η απουσία συνολικής σχέσης ανάμεσα στα εμπόδια και την υιοθέτηση δεν σημαίνει ότι τα εμπόδια είναι ασήμαντα. Αντίθετα, αναδεικνύει ότι η ύπαρξη εμποδίων μπορεί να συνυπάρχει με την υιοθέτηση, ιδίως όταν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τεχνητή νοημοσύνη παρά τις δυσκολίες που αντιλαμβάνονται. Το εύρημα αυτό έχει πρακτική σημασία, επειδή οι οργανισμοί δεν πρέπει να υποθέτουν ότι η χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης ισοδυναμεί με απουσία προβλημάτων ή με ώριμη οργανωσιακή ενσωμάτωση. Επιπρόσθετα, η βιβλιογραφία για τον δημόσιο τομέα τονίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να υιοθετείται επιφανειακά, ενώ εξακολουθούν να παραμένουν ζητήματα θεσμικής συμμόρφωσης, διαφάνειας, προστασίας δεδομένων και εργασιακής ασφάλειας (Abdallah et al., 2025; Assaf et al., 2024; Buonocore et al., 2026).

5.7 Συζήτηση για το 6^ο ερευνητικό ερώτημα

Στη συνέχεια, το έκτο ερευνητικό ερώτημα εξέτασε αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης. Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους δύο τομείς ως προς την υιοθέτηση, την παραγωγικότητα, την οργανωσιακή αποδοτικότητα ή τις στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη. Ωστόσο, το εύρημα αυτό δεν υποστήριξε την τέταρτη υπόθεση ως προς τον κεντρικό δείκτη υιοθέτησης και δεν συνάδει πλήρως με το θεωρητικό επιχείρημα ότι ο ιδιωτικός τομέας υιοθετεί ταχύτερα την τεχνητή νοημοσύνη λόγω ανταγωνισμού, πόρων και ευελιξίας (Alkaabi et al., 2026; Horani et al., 2025). Στο συγκεκριμένο δείγμα, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης εμφανίστηκε συγκρίσιμη στους δύο τομείς, γεγονός που μπορεί να υποδηλώνει μείωση των διαφορών μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών ως προς την καθημερινή τεχνολογική χρήση.

Η σημαντική διαφοροποίηση εντοπίστηκε στα εμπόδια υιοθέτησης, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ανέφεραν υψηλότερα εμπόδια από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, $t = 3.123$, $p = .002$, Cohen $d = .459$. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τη βιβλιογραφία που επισημαίνει ότι οι δημόσιοι οργανισμοί συχνά αντιμετωπίζουν αυξημένη γραφειοκρατία, αυστηρότερο θεσμικό πλαίσιο, μεγαλύτερη ανάγκη λογοδοσίας και εντονότερες ανησυχίες για τη διαχείριση ευαίσθητων δεδομένων (Abdallah et al., 2025; Assaf et al., 2024; Khalil and Al Ali, 2026). Επομένως, η διαφοροποίηση μεταξύ των τομέων δεν αφορά τόσο το αν

χρησιμοποιείται η τεχνητή νοημοσύνη, αλλά το πόσο δύσκολη θεωρείται η θεσμική και οργανωσιακή της ενσωμάτωση. Αυτή η διάκριση αποτελεί μία από τις βασικές εμπειρικές συμβολές της παρούσας μελέτης.

5.8 Θεωρητική και πρακτική σύνθεση

Η αντιπαράθεση των αποτελεσμάτων με το δεύτερο κεφάλαιο καταδεικνύει ότι η παρούσα έρευνα κινείται ανάμεσα σε δύο συμπληρωματικές διαπιστώσεις. Από τη μία πλευρά, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την κυρίαρχη βιβλιογραφική θέση ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και την ποιότητα της εργασιακής διαδικασίας όταν αξιοποιείται ως εργαλείο αυτοματοποίησης και υποστήριξης αποφάσεων (Binsaeed et al., 2023; Ghorbanzadeh et al., 2025; Song et al., 2025). Από την άλλη πλευρά, τα ίδια ευρήματα υποδηλώνουν ότι η τεχνολογική υιοθέτηση δεν είναι επαρκής από μόνη της, επειδή οι θετικές στάσεις, η οργανωσιακή κουλτούρα, η κατάρτιση και το θεσμικό πλαίσιο επηρεάζουν καθοριστικά την ποιότητα της ενσωμάτωσης (Felemban et al., 2024; Neumann et al., 2024). Αυτή η διπλή εικόνα είναι σημαντική, διότι αποφεύγει τόσο την τεχνολογική υπεραισιοδοξία όσο και την αδικαιολόγητη επιφύλαξη απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη.

Η πρακτική προέκταση των ευρημάτων είναι ότι οι οργανισμοί χρειάζεται να μεταβούν από την απλή απόκτηση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στη συστηματική διαχείριση της χρήσης τους. Επιπλέον, η ισχυρή σχέση με την παραγωγικότητα υπογραμμίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να προσφέρει άμεσα οφέλη στην καθημερινή εργασία, ενώ η μικρότερη αλλά σημαντική σχέση με την οργανωσιακή αποδοτικότητα υποδηλώνει ότι τα οργανωσιακά οφέλη απαιτούν χρόνο, συντονισμό και διοικητική υποστήριξη. Επομένως, η αποτελεσματική αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης προϋποθέτει τεχνολογική υποδομή, αλλά και σαφείς κανόνες χρήσης, προγράμματα κατάρτισης, μηχανισμούς προστασίας δεδομένων και ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων. Η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με την κριτική βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη πρέπει να ενσωματώνεται με τρόπο που να ενισχύει και όχι να υποκαθιστά την ανθρώπινη κρίση (Acemoglu and Restrepo, 2022; Zirar et al., 2023).

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

6.1 Επισκόπηση συμπερασμάτων

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερεύνησε την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και τη σχέση της με την παραγωγικότητα και την οργανωσιακή αποδοτικότητα στον δημόσιο και στον

ιδιωτικό τομέα. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι η τεχνητή νοημοσύνη έγινε αντιληπτή από τους εργαζομένους ως χρήσιμο εργαλείο που συνδέεται με αυξημένη παραγωγικότητα, καλύτερη διαχείριση εργασιών και βελτίωση οργανωσιακών διαδικασιών. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν αποτελεί απλώς τεχνολογική καινοτομία, αλλά παράγοντα που μεταβάλλει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την απόδοση, την αποδοτικότητα και τη λειτουργία των οργανισμών (Filippucci et al., 2024; Song et al., 2025).

Σε θεωρητικό επίπεδο, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας που συνδέει την τεχνητή νοημοσύνη με την αυτοματοποίηση, τη λήψη αποφάσεων και τη βελτίωση της εργασιακής επίδοσης (Binsaeed et al., 2023; Ghorbanzadeh et al., 2025). Σε πρακτικό επίπεδο, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της τεχνητής νοημοσύνης όταν επενδύουν όχι μόνο σε τεχνολογικές υποδομές, αλλά και σε εκπαίδευση, κουλτούρα αποδοχής, προστασία δεδομένων και στρατηγική διακυβέρνηση. Επιπρόσθετα, η ισχυρή σχέση των στάσεων με την υιοθέτηση καταδεικνύει ότι η ανθρώπινη διάσταση παραμένει κρίσιμη ακόμη και σε υψηλά τεχνολογικά περιβάλλοντα (Venkatesh et al., 2003; Zirar et al., 2023).

6.2 Συμπεράσματα ανά ερευνητικό ερώτημα

Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώθηκε ότι η χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης κυμάνθηκε σε μέτριο προς υψηλό επίπεδο, γεγονός που αντανακλά υπαρκτή αλλά όχι πλήρως ώριμη ενσωμάτωση. Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σχετίστηκε ισχυρά και θετικά με την παραγωγικότητα, επομένως η πρώτη υπόθεση υποστηρίχθηκε. Σχετικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συνδέθηκε θετικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα, γεγονός που υποστήριξε τη δεύτερη υπόθεση και ανέδειξε τη σημασία της τεχνολογικής χρήσης για τις οργανωσιακές διαδικασίες (Song et al., 2025).

Όσον αφορά το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, οι στάσεις των εργαζομένων ήταν θετικές και συνδέθηκαν σημαντικά με την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης, επομένως η τρίτη υπόθεση υποστηρίχθηκε. Αναφορικά με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, τα εμπόδια αναγνωρίστηκαν ως υπαρκτά, αλλά δεν λειτούργησαν ως ενιαίος παράγοντας πρόβλεψης της υιοθέτησης, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για πιο λεπτομερή μελλοντική μέτρηση των επιμέρους κατηγοριών εμποδίων. Τέλος, όσον αφορά το έκτο ερευνητικό ερώτημα, δεν εντοπίστηκαν σημαντικές

διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς την υιοθέτηση, αλλά καταγράφηκαν υψηλότερα εμπόδια στον δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα να υποστηριχθεί μόνο μερικώς η τέταρτη υπόθεση (Abdallah et al., 2025; Neumann et al., 2024).

Ιδιαίτερη σημασία έχει ότι η μελέτη διαφοροποιεί την έννοια της υιοθέτησης από την έννοια της απρόσκοπτης ενσωμάτωσης. Η ύπαρξη παρόμοιων επιπέδων χρήσης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα καταδεικνύει ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει πλέον εισέλθει στην καθημερινή εργασιακή πρακτική και των δύο τομέων. Παράλληλα, η εντονότερη παρουσία εμποδίων στον δημόσιο τομέα υποδηλώνει ότι η θεσμική, κανονιστική και διοικητική διάσταση μπορεί να κάνει την ίδια τεχνολογία πιο δύσκολη στην εφαρμογή της. Συνεπώς, το τελικό συμπέρασμα δεν είναι ότι ο ένας τομέας είναι τεχνολογικά προηγμένος και ο άλλος καθυστερημένος, αλλά ότι η επιτυχής αξιοποίηση εξαρτάται από την ποιότητα των οργανωσιακών συνθηκών μέσα στις οποίες εφαρμόζεται η τεχνητή νοημοσύνη (Abdallah et al., 2025; Assaf et al., 2024).

6.3 Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα είχε ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Πρώτον, η δειγματοληψία ήταν ευκολίας και επομένως τα ευρήματα δεν μπορούν να γενικευθούν χωρίς επιφύλαξη στο σύνολο των εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Δεύτερον, η μελέτη βασίστηκε σε αυτοαξιολογήσεις των συμμετεχόντων, γεγονός που μπορεί να επηρεάζεται από υποκειμενικές αντιλήψεις, κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις και κοινή μέθοδο μέτρησης (Podsakoff et al., 2003). Τρίτον, ο διατομεακός σχεδιασμός δεν επιτρέπει αιτιώδη συμπεράσματα, διότι η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε μία χρονική στιγμή και δεν παρακολούθησε τη μεταβολή των στάσεων ή της παραγωγικότητας στον χρόνο (Field, 2018).

Ένας επιπλέον περιορισμός αφορά την κλίμακα των εμποδίων, η οποία εμφάνισε χαμηλή εσωτερική συνοχή. Το αποτέλεσμα αυτό δεν ακυρώνει την αξία της μεταβλητής, αλλά καταδεικνύει ότι η έννοια των εμποδίων πρέπει να αναλυθεί σε επιμέρους διαστάσεις, όπως η έλλειψη γνώσεων, το κόστος, η οργανωσιακή αντίσταση, η προστασία προσωπικών δεδομένων και η θεσμική ετοιμότητα. Τέλος, η παραγωγικότητα και η οργανωσιακή αποδοτικότητα μετρήθηκαν βάσει των αντιλήψεων των εργαζομένων και όχι με αντικειμενικούς δείκτες απόδοσης, όπως ο χρόνος ολοκλήρωσης των εργασιών, το κόστος λειτουργίας ή η διοικητική ταχύτητα. Συνεπώς, τα ευρήματα αποτυπώνουν την εμπειρική αντίληψη των εργαζομένων και όχι την πλήρη οργανωσιακή αξιολόγηση με λειτουργικά δεδομένα.

6.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη

Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν τυχαία ή στρωματοποιημένη δειγματοληψία, ώστε να εξεταστούν με μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα οι διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Θα ήταν επίσης χρήσιμη η εφαρμογή διαχρονικού σχεδιασμού, ώστε να διερευνηθεί αν η αυξανόμενη εξοικείωση με την τεχνητή νοημοσύνη οδηγεί σε σταδιακή αύξηση της παραγωγικότητας και της οργανωσιακής αποδοτικότητας. Επιπλέον, η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να συνδυάσει ποσοτικά ερωτηματολόγια με ποιοτικές συνεντεύξεις, ώστε να αποτυπωθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι αποδέχονται, αποφεύγουν ή χρησιμοποιούν επιλεκτικά εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης.

Σε πρακτικό επίπεδο, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν σε στοχευμένη εκπαίδευση, διαφανείς πολιτικές χρήσης, σαφείς κανόνες προστασίας δεδομένων και μηχανισμούς υποστήριξης των εργαζομένων. Ιδίως στον δημόσιο τομέα, όπου τα εμπόδια εμφανίστηκαν εντονότερα, απαιτείται στρατηγική που να συνδυάζει τεχνολογική αναβάθμιση με θεσμική λογοδοσία, απλοποίηση διαδικασιών και καλλιέργεια εμπιστοσύνης. Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός ενίσχυσης της οργανωσιακής αποδοτικότητας μόνο όταν εντάσσεται σε οργανωσιακό πλαίσιο που υποστηρίζει την ανθρώπινη κρίση, την επαγγελματική μάθηση και τη δεοντολογική χρήση της τεχνολογίας (Assaf et al., 2024; Buonocore et al., 2026; Zirar et al., 2023).

6.5 Επίλογος

Εν κατακλείδι, η παρούσα μελέτη κατέδειξε ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης συνδέεται θετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων και την οργανωσιακή αποδοτικότητα, ενώ οι στάσεις των εργαζομένων αποτελούν κρίσιμο παράγοντα αποδοχής και χρήσης. Η μελέτη ανέδειξε επίσης ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς το επίπεδο χρήσης, παρουσιάζει όμως διαφοροποιήσεις ως προς την ένταση των εμποδίων που βιώνονται στον δημόσιο τομέα. Συνεπώς, η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει την εργασία και τους οργανισμούς, αλλά η αποτελεσματική της αξιοποίηση προϋποθέτει τεχνολογική ετοιμότητα, ανθρώπινη αποδοχή, δεοντολογική διαχείριση και σαφή οργανωσιακή στρατηγική.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Abdallah, W., Harraf, A. and Al Wael, H. (2025) ‘Factors influencing artificial intelligence implementation in the accounting industry: a comparative study among private and public sectors’, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 23(4), pp. 1509–1530. Available at: <https://doi.org/10.1108/JFRA-04-2024-0230>
- Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2022) ‘Tasks, automation, and the rise in US wage inequality’, *Econometrica*, 90(5), pp. 1973–2016. Available at: <https://doi.org/10.3982/ECTA19815>
- Alkaabi, A., Jabeen, F., Dwivedi, A. and Jose, S. (2026) ‘Artificial intelligence adoption in the service industry: investigating the role of perceived usefulness and ease of use’, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 75(4), pp. 1049–1071. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2024-0369>
- Ameen, N., Tarhini, A., Reppel, A. and Anand, A. (2021) ‘Customer experiences in the age of artificial intelligence’, *Computers in Human Behavior*, 114, Article 106548. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106548>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association.
- Assaf, R., Omar, M., Saleh, Y., Attar, H., Alaqra, N.T. and Kanan, M. (2024) ‘Assessing the acceptance for implementing artificial intelligence technologies in the governmental sector: An empirical study’, *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 14(6), pp. 18160–18170. Available at: <https://doi.org/10.48084/etasr.8711>
- Bengel, D. (2020) *Organizational Acceptance of Artificial Intelligence*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Beraducci, J. (2025) *Examining the Relationship Between Technology Acceptance Model (TAM) Factors and AI Adoption in Financial Industry's Nontechnical Staff*. Doctoral dissertation. Walden University.
- Binsaeed, R.H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Samoila, A., Chitescu, R.I. and Nassani, A.A. (2023) ‘Knowledge sharing key issue for digital technology and artificial intelligence adoption’, *Systems*, 11(7), p. 316. Available at: <https://doi.org/10.3390/systems11070316>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Buonocore, F., De Gennaro, D., Del Barone, L. and Colombi Evangelista, V. (2026) ‘Transforming public-sector HRM through AI: an integrated TAM–TOE framework’, *Journal of Managerial Psychology*, pp. 1–18. Available at: <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2024-0351>
- Chebrolu, S.K., 2025. AI-powered business intelligence: A systematic literature review on the future of decision-making in enterprises. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5183746>

Cheema, M.A.M., Ahmed, R., Iqbal, Q. and Naz, M. (2025) 'Evaluating readiness for digital and AI technology integration to adopt Industry 4.0 and its effect on productivity in public sector healthcare operations', *Policy Research Journal*, 3(3), pp. 510–519.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315456539>

Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE.

Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., . . . Williams, M. D. (2021). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, Article 101994. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>

Felemban, H., Sohail, M. and Ruikar, K. (2024) 'Exploring the readiness of organisations to adopt artificial intelligence', *Buildings*, 14(8), Article 2460. Available at: <https://doi.org/10.3390/buildings14082460>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE.

Filippucci, F., Gal, P., Jona-Lasinio, C., Leandro, A., and Nicoletti, G. (2024). *The impact of artificial intelligence on productivity, distribution and growth: Key mechanisms, initial evidence and policy challenges*. OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/8d900037-en>

Ghorbanzadeh, D., Alhitmi, H.K., Khan, S.A., Chandra, T., Sharairi, M.H. and Prasad, K.D.V. (2025) 'Enhancing employee performance of health-care institutions through the artificial intelligence adoption', *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJPHM-05-2025-0068>

Gurajada, D. (2026) *Adoption of Artificial Intelligence (AI) in Enhancing Organizational Performance in the Real Estate Industry*. Doctoral dissertation. University of the Cumberland.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.

Hanif, I., Asif, M. and Yusaf, S. (2026) 'From stress to success: The role of AI and digital technologies in employee support programs to enhance productivity in Pakistan's public and private sectors', *International Journal of Social Sciences Bulletin*, 4(2), pp. 797–801.

Horani, O.M., Al-Adwan, A.S., Yaseen, H., Hmoud, H., Al-Rahmi, W.M. and Alkhalifah, A. (2025) 'The critical determinants impacting artificial intelligence adoption at the organizational

level', *Information Development*, 41(3), pp. 1055–1079. Available at: <https://doi.org/10.1177/02666669231166889>

Hou, A.C., Pham Thi, T.D. and Duong, N.T. (2026) 'Understanding employee intentions to adopt AI technologies in the high-tech industry', *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, pp. 1–28.

Khalil, E. and Al-Ali, F.A. (2026) 'AI adoption in government public relations: Technology acceptance, social influence, and organizational dynamics in the UAE', *Public Relations Inquiry*, 15(1), pp. 31–51. Available at: <https://doi.org/10.1177/2046147X251383106>

Khan, F.A., Khan, N.A. and Aslam, A. (2024) 'Adoption of artificial intelligence in human resource management: an application of TOE-TAM model', *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 5(1), pp. 22–36.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.

Na, S., Heo, S., Han, S., Shin, Y. and Roh, Y. (2022) 'Acceptance model of artificial intelligence (AI)-based technologies in construction firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) framework', *Buildings*, 12(2), p. 90. Available at: <https://doi.org/10.3390/buildings12020090>

Neumann, O., Guirguis, K. and Steiner, R. (2024) 'Exploring artificial intelligence adoption in public organizations: a comparative case study', *Public Management Review*, 26(1), pp. 114–141. Available at: <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2048685>

Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw Hill.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781003117452>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., and Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Ruenphongphun, P. and Khumtha, S. (2025) 'Determinants of AI and machine learning technology acceptance in business decision-making among Thai SMEs: Evidence from Chachoengsao Province', *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), pp. 124–124.

Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson.

Song, Y., Qiu, X. and Liu, J. (2025) ‘The impact of artificial intelligence adoption on organizational decision-making: An empirical study based on the technology acceptance model in business management’, *Systems*, 13(8), p. 683. Available at: <https://doi.org/10.3390/systems13080683>

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

The jamovi project. (2024). jamovi [Computer software]. <https://www.jamovi.org>

Umoh, E. (2025) *Technology Adoption and Workforce Performance in Public Service: Strategic Models and Institutional Perspectives*.

Umoh, E. (2026) *Strategic Models of Technology Adoption and Performance in Public Service Organizations: A Multi-Level Analysis of Employee Behavior and Institutional Outcomes*.

Usman, M., Majeed, M.I. and Sibtain, M.M. (2026) ‘Artificial intelligence integration and project manager efficiency in public sector projects: The moderating role of organizational readiness in Pakistan’, *Social Science Review Archives*, 4(1), pp. 3698–3719.

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. Available at: <https://doi.org/10.2307/30036540>

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A. and Trichina, E. (2023) ‘Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review’, in *Artificial Intelligence and International HRM*. pp. 172–201. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781003377085-7>

Zirar, A., Ali, S.I. and Islam, N. (2023) ‘Worker and workplace artificial intelligence (AI) coexistence: Emerging themes and research agenda’, *Technovation*, 124, 102747. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102747>

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο

Θέμα: Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Αγαπητέ/ή συμμετέχοντα/ουσα,

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας του προγράμματος Master Business Administration (MBA) του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου. Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση της χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης και της επίδρασής της στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι εθελοντική και ανώνυμη, ενώ τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ακαδημαϊκούς σκοπούς. Επιπλέον, τα δεδομένα θα αναλυθούν συγκεντρωτικά σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR).

Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας και τη συμβολή σας στην παρούσα μελέτη.

Με εκτίμηση,

Μαριάννα Αντωνίου.

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια MBA

Email: m.antoniou.17@nup.ac.cy

ΜΕΡΟΣ Α: Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άλλο
- ☐ Δεν επιθυμώ να απαντήσω

2. Ηλικία

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56+

3. Τομέας απασχόλησης

☐ Δημόσιος

☐ Ιδιωτικός

4. Θέση απασχόλησης

☐ Υπάλληλος

☐ Στέλεχος/Διοίκηση

5. Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

☐ 0-5

☐ 6-10

☐ 11-20

☐ 21+

ΜΕΡΟΣ Β: Χρήση τεχνητής νοημοσύνης

6. Χρησιμοποιώ εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία μου.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

7. Η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιείται στον οργανισμό μου.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

8. Χρησιμοποιώ την τεχνητή νοημοσύνη για την αυτοματοποίηση των εργασιών.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

9. Έχω βασικές γνώσεις στη χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Γ: Παραγωγικότητα

10. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης μειώνει τον χρόνο ολοκλήρωσης των εργασιών.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

11. Η τεχνητή νοημοσύνη αυξάνει την αποδοτικότητά μου στην εργασία.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

12. Η τεχνητή νοημοσύνη βελτιώνει την ποιότητα της εργασίας μου.

☐ Διαφωνώ απόλυτα

☐ Διαφωνώ

☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

☐ Συμφωνώ

☐ Συμφωνώ απόλυτα

13. Η τεχνητή νοημοσύνη με βοηθά να διαχειρίζομαι καλύτερα τον φόρτο εργασίας.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Δ: Αποδοτικότητα οργανισμού

14. Η τεχνητή νοημοσύνη βελτιώνει τις διαδικασίες του οργανισμού.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

15. Η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στη μείωση του κόστους.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

16. Η τεχνητή νοημοσύνη βοηθά στη λήψη καλύτερων αποφάσεων.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

17. Η τεχνητή νοημοσύνη αυξάνει τη συνολική αποδοτικότητα του οργανισμού.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ

- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Ε: Στάσεις απέναντι στην τεχνητή νοημοσύνη

18. Η τεχνητή νοημοσύνη είναι χρήσιμη στον χώρο εργασίας.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

19. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης είναι απαραίτητη για το μέλλον των οργανισμών.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

20. Νιώθω άνετα να χρησιμοποιώ εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

21. Θα ήθελα να χρησιμοποιώ περισσότερο την τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία μου.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ ΣΤ: Εμπόδια

22. Η έλλειψη γνώσεων περιορίζει τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

23. Υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

24. Ο οργανισμός μου δεν υιοθετεί εύκολα νέες τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

25. Το κόστος εμποδίζει την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης.

- ☐ Διαφωνώ απόλυτα
- ☐ Διαφωνώ
- ☐ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- ☐ Συμφωνώ
- ☐ Συμφωνώ απόλυτα

Παράρτημα Β

Πίνακες αποτελεσμάτων

Πίνακας 3.1

Αντιστοίχιση ερευνητικών υποθέσεων και στατιστικών ελέγχων

Υπόθεση	Περιεχόμενο	Στατιστικός έλεγχος
H ₁	Η υιοθέτηση ΤΝ σχετίζεται θετικά με την παραγωγικότητα	Pearson r
H ₂	Η υιοθέτηση ΤΝ σχετίζεται θετικά με την οργανωσιακή αποδοτικότητα	Pearson r
H ₃	Οι θετικές στάσεις σχετίζονται θετικά με την υιοθέτηση ΤΝ	Pearson r
H ₄	Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς τον βαθμό υιοθέτησης της ΤΝ, καθώς και ως προς τα εμπόδια υιοθέτησης	Frequencies, Descriptives, Welch t-test, One Way ANOVA, χ^2

Σημείωση: Οι έλεγχοι επιλέχθηκαν με βάση τον τύπο των μεταβλητών, τη μορφή των ερευνητικών ερωτημάτων και τη λογική της ποσοτικής ανάλυσης

Πίνακας 3.2

Λειτουργική αντιστοίχιση βασικών μεταβλητών και ερωτηματολογίου

Μεταβλητή	Δηλώσεις ή πεδίο	Λειτουργικός υπολογισμός	Τύπος
Υιοθέτηση ΤΝ	AI_use_work, AI_org_use AI_automation, AI_knowledge	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Παραγωγικότητα	Prod_time, Prod_efficiency, Prod_quality, Prod_workload	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Org_processes, Org_cost, Org_decisions, Org_overall	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Στάσεις απέναντι στην ΤΝ	Att_useful, Att_future, Att_comfort, Att_more_use	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Εμπόδια υιοθέτησης	Bar_knowledge, Bar_privacy, Bar_resistance, Bar_cost	Μέσος όρος – 4 δηλώσεων Likert	Συνεχής
Τομέας απασχόλησης	Sector	Δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας	Κατηγορική

Σημείωση: Οι σύνθετοι δείκτες υπολογίστηκαν ως μέσοι όροι των αντίστοιχων δηλώσεων, ώστε όλες οι κλίμακες να παραμένουν στο εύρος 1 έως 5.

Πίνακας 4.1

Αξιοπιστία των σύνθετων κλιμάκων

Κλίμακα	Αριθμός δηλώσεων	α
Υιοθέτηση ΤΝ	4	0.817
Παραγωγικότητα	4	0.907
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	4	0.859
Στάσεις απέναντι στην ΤΝ	4	0.875
Εμπόδια υιοθέτησης	4	0.472

Σημείωση: N=200. Οι τιμές alpha αφορούν τους σύνθετους δείκτες που υπολογίστηκαν από τις αντίστοιχες δηλώσεις Likert.

Πίνακας 4.2

Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά δείγματος

Μεταβλητή	Κατηγορία	n	%
Φύλο	Γυναίκα	130	65.0
Φύλο	Ανδρας	70	35.0
Ηλικία	36-45	83	41.5
Ηλικία	26-35	50	25.0
Ηλικία	46-55	36	18.0
Ηλικία	56+	17	8.5
Ηλικία	18-25	14	7.0
Τομέας απασχόλησης	Δημόσιος	115	57.5
Τομέας απασχόλησης	Ιδιωτικός	85	42.5
Θέση απασχόλησης	Υπάλληλος	161	80.5
Θέση απασχόλησης	Στέλεχος/Διοίκηση	39	19.5
Χρόνια εμπειρίας	0-5	59	29.5
Χρόνια εμπειρίας	11-20	59	29.5
Χρόνια εμπειρίας	21+	43	21.5
Χρόνια εμπειρίας	6-10	39	19.5

Σημείωση: Τα ποσοστά υπολογίστηκαν επί του συνόλου των 200 έγκυρων απαντήσεων.

Πίνακας 4.3

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των επιμέρους δηλώσεων Likert

Μεταβλητή	N	M	TA
Χρήση εργαλείων TN στην εργασία	200	3.66	1.09
Χρήση TN στον οργανισμό	200	3.24	1.10
Χρήση TN για αυτοματοποίηση	200	3.19	1.13
Βασικές γνώσεις εργαλείων TN	200	3.69	0.92
Μείωση χρόνου ολοκλήρωσης	200	3.81	1.01
Αύξηση εργασιακής αποδοτικότητας	200	3.58	1.04
Βελτίωση ποιότητας εργασίας	200	3.60	1.05
Καλύτερη διαχείριση φόρτου	200	3.64	1.05
Βελτίωση διαδικασιών οργανισμού	200	3.46	0.95
Συμβολή στη μείωση κόστους	200	3.42	0.97
Βελτίωση λήψης αποφάσεων	200	3.38	0.94
Αύξηση συνολικής αποδοτικότητας	200	3.48	0.92
Χρησιμότητα TN στο χώρο εργασίας	200	3.88	0.88
Αναγκαιότητα TN για το μέλλον	200	3.71	0.98
Άνεση στη χρήση εργαλείων TN	200	3.72	0.96
Επιθυμία μεγαλύτερης χρήσης TN	200	3.56	1.03
Έλλειψη γνώσεων ως περιορισμός	200	3.65	0.94
Ανησυχίες προστασίας δεδομένων	200	3.90	0.86
Δυσκολία οργανισμού στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών	200	3.13	1.03
Κόστος ως εμπόδιο υιοθέτησης	200	3.05	0.91

Σημείωση: Οι τιμές των δηλώσεων κυμαίνονται από 1 έως 5, όπου υψηλότερη τιμή δηλώνει μεγαλύτερη συμφωνία.

Πίνακας 4.4

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία σύνθετων δεικτών

Μεταβλητή	N	M	TA
Υιοθέτηση TN	200	3.446	0.856
Παραγωγικότητα	200	3.660	0.917
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	200	3.434	0.794
Στάσεις απέναντι στην TN	200	3.718	0.821
Εμπόδια υιοθέτησης	200	3.432	0.582
Συνολικός δείκτης TN	200	3.538	0.619

Σημείωση: Οι σύνθετοι δείκτες υπολογίστηκαν ως μέσοι όροι των αντίστοιχων δηλώσεων

Πίνακας 4.5

Συσχετίσεις Pearson μεταξύ βασικών μεταβλητών

Μεταβλητή 1	Μεταβλητή 2	Pearson	p
Υιοθέτηση TN	Παραγωγικότητα	0.716	< .001
Υιοθέτηση TN	Οργανωσιακή αποδοτικότητα	0.595	< .001
Υιοθέτηση TN	Στάσεις απέναντι στην TN	0.618	< .001
Υιοθέτηση TN	Εμπόδια υιοθέτησης	0.012	0.864
Παραγωγικότητα	Οργανωσιακή αποδοτικότητα	0.741	< .001
Παραγωγικότητα	Στάσεις απέναντι στην TN	0.708	< .001
Παραγωγικότητα	Εμπόδια υιοθέτησης	0.173	0.014
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Στάσεις απέναντι στην TN	0.748	< .001
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	Εμπόδια υιοθέτησης	0.092	0.194
Στάσεις απέναντι στην TN	Εμπόδια υιοθέτησης	0.164	0.020

Σημείωση: Η τιμή p μικρότερη από .05 δείχνει στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Πίνακας 4.6

Σύγκριση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με Welch t-test

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	t	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Δημόσιος	115	3.452	Ιδιωτικός	85	3.438	0.111	0.912	0.016
Παραγωγικότητα	Δημόσιος	115	3.741	Ιδιωτικός	85	3.550	1.415	0.159	0.209
Οργ. αποδοτικότητα	Δημόσιος	115	3.504	Ιδιωτικός	85	3.338	1.420	0.158	0.210
Στάσεις απέναντι στην TN	Δημόσιος	115	3.783	Ιδιωτικός	85	3.629	1.296	0.197	0.187
Εμπόδια	Δημόσιος	115	3.543	Ιδιωτικός	85	3.282	3.123	0.002	0.459

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

Πίνακας 4.7

Σύγκριση φύλου ως προς τους βασικούς δείκτες με Welch t-test

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	t	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Άνδρας	70	3.464	Γυναίκα	130	3.437	0.218	0.828	0.032
Παραγωγικότητα	Άνδρας	70	3.736	Γυναίκα	130	3.619	0.837	0.404	0.127
Οργ. αποδοτικότητα	Άνδρας	70	3.489	Γυναίκα	130	3.404	0.690	0.491	0.108
Στάσεις απέναντι στην TN	Άνδρας	70	3.771	Γυναίκα	130	3.688	0.654	0.514	0.101
Εμπόδια	Άνδρας	70	3.418	Γυναίκα	130	3.440	-0.269	0.789	-0.039

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test για τη σύγκριση των δύο ομάδων. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

Πίνακας 4.8

One Way ANOVA ως προς την ηλικία

Μεταβλητή	df1	df2	F	p	η^2
Υιοθέτηση TN	4	195	0.126	0.973	0.003
Παραγωγικότητα	4	195	0.233	0.919	0.005
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	4	195	1.293	0.274	0.026
Στάσεις απέναντι στην TN	4	195	0.381	0.822	0.008
Εμπόδια	4	195	2.263	0.064	0.044

Σημείωση: η^2 = eta squared. Οι τιμές p μικρότερες από .05 δηλώνουν στατιστικά σημαντική διαφορά.

Πίνακας 4.9

One Way ANOVA ως προς τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

Μεταβλητή	df1	df2	F	p	η^2
Υιοθέτηση TN	3	196	0.209	0.890	0.003
Παραγωγικότητα	3	196	0.915	0.434	0.014
Οργανωσιακή αποδοτικότητα	3	196	0.721	0.541	0.011
Στάσεις απέναντι στην TN	3	196	0.411	0.745	0.006
Εμπόδια	3	196	0.225	0.879	0.003

Σημείωση: η^2 = eta squared. Δεν καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις.

Πίνακας 4.10

Welch t-test ως προς τη θέση απασχόλησης

Μεταβλητή	Ομάδα 1	N1	M1	Ομάδα 2	N2	M2	t	p	Cohen d
Υιοθέτηση TN	Υπάλληλος	161	3.432	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.506	-0.503	0.617	-0.087
Παραγωγικότητα	Υπάλληλος	161	3.644	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.724	-0.511	0.611	-0.087
Οργ. αποδοτικότητα	Υπάλληλος	161	3.418	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.500	-0.520	0.605	-0.104
Στάσεις απέναντι στην TN	Υπάλληλος	161	3.711	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.744	-0.207	0.836	-0.039
Εμπόδια	Υπάλληλος	161	3.453	Στέλεχος/Διοίκηση	39	3.346	0.975	0.334	0.184

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε Welch t-test, καθώς η θέση απασχόλησης περιλάμβανε δύο ομάδες. Το Cohen d αποτυπώνει το μέγεθος επίδρασης.

Πίνακας 4.11

Έλεγχος χ^2 για τομέα απασχόλησης και επίπεδο υιοθέτησης TN

Έλεγχος	χ^2	p	df	Cramer V
Sector x Adoption Level	1.410	0.235	1	0.084

Σημείωση: Το επίπεδο υιοθέτησης χρησιμοποιήθηκε ως κατηγορική μεταβλητή για τις ανάγκες του ελέγχου χ^2 .

Πίνακας 4.12

Σύνοψη ελέγχου ερευνητικών υποθέσεων

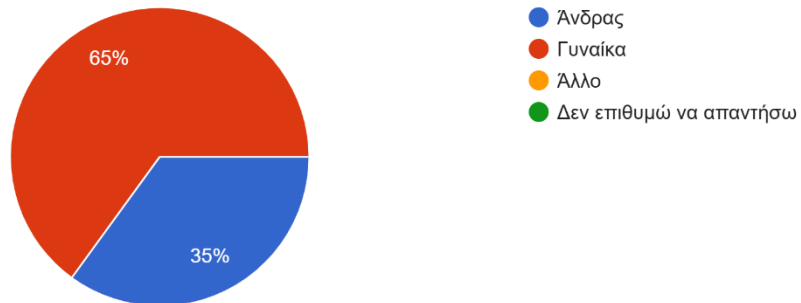
Υπόθεση	Έλεγχος	Κύριο αποτέλεσμα	Συμπέρασμα
H ₁	Υιοθέτηση TN και παραγωγικότητα	$r = 0.716, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₂	Υιοθέτηση TN και οργανωσιακή αποδοτικότητα	$r = 0.595, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₃	Στάσεις υιοθέτησης TN	$r = 0.618, p < .001$	Υποστηρίχθηκε
H ₄	Διαφορές ομάδων στην υιοθέτηση TN	$t = 0.111, p = .912, \chi^2 = 1.410, p = .235$	Δεν υποστηρίχθηκε για την υιοθέτηση TN
Συμπληρωματικό ερώτημα	Διαφορές τομέα ως προς τα εμπόδια	$t = 3.123, p = .002$	Στατιστικά σημαντικό

Σημείωση: Τα συμπεράσματα βασίζονται στον συνδυασμό συσχετίσεων Pearson, Welch t-test, αναλύσεων διακύμανσης ANOVA και ελέγχου χ^2 .

Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά δείγματος

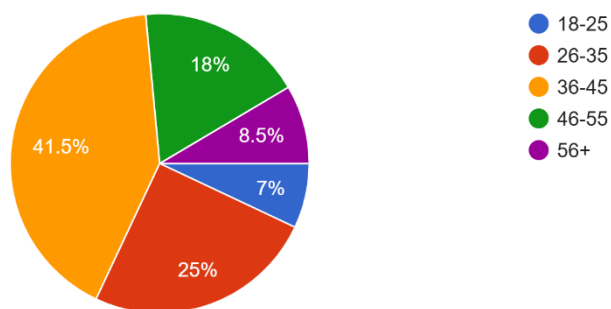
Φύλο

200 responses



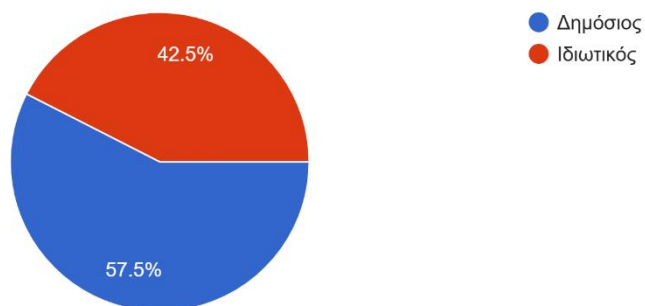
Ηλικία

200 responses

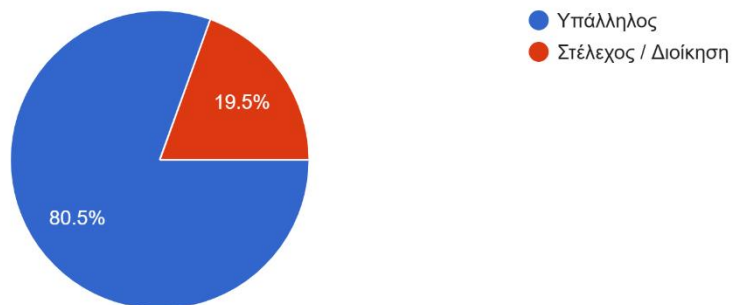


Τομέας απασχόλησης

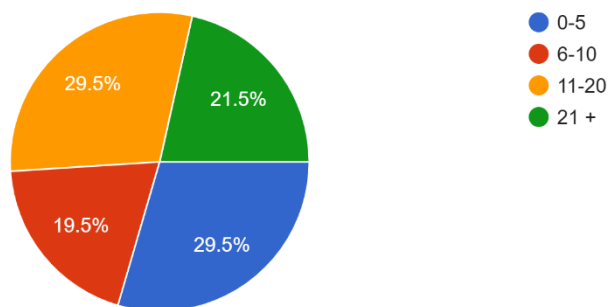
200 responses



Θέση απασχόλησης
200 responses



Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας
200 responses



Παράρτημα Γ

Έγκριση γνωμοδότησης από Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Αρ. Φακ.: ΕΕΒΚ ΕΠ 2026.01.153

Αρ. Τηλ.: 22819101 / 22819122 / 22809039

Αρ. Φαξ: 22353878



ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΒΙΟΗΘΙΚΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

20 Απριλίου, 2026

Δρ Αθανάσιος Αναστασίου
Καθηγητής
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας
Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου
Λεωφ. Δανάης 2
8042 Πάφος

Κυρία Μαριάννα Αντωνίου
Αριστείδη Τζιάμαλη 1
Universal
8036 Πάφος

Αίτηση γνωμοδότησης για την πρόταση με τίτλο:

«Η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης και η επίδρασή της στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα»

Αναφορικά με την αίτηση σας ημερομηνίας 14 Απριλίου 2026 για το πιο πάνω θέμα, επιθυμώ να σας πληροφορήσω ότι από τη μελέτη του περιεχομένου των εγγράφων που έχετε καταθέσει η Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου (ΕΕΒΚ) γνωμοδοτεί θετικά υπέρ της διεξαγωγής της εν λόγω έρευνας.

2. Η Επιτροπή επιθυμεί να τονίσει ότι παραμένει ευθύνη δική σας η διεξαγωγή της έρευνας με τρόπο που να τηρούνται οι πρόνοιες του νέου Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (2016/679), τον Περί Βιοηθικής (Ίδρυση και Λειτουργίας Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής) Νόμος του 2010 Ν.53 (Ι) / 2010 και των περί Κωδικών Πρακτικής Επιτροπών Βιοηθικής Αξιολόγησης της Επιστημονικής Έρευνας στην Κύπρο (Κ.Δ.Π. 228/2022) ως εκάστοτε τροποποιούνται.

3. Σας ενημερώνουμε ότι για σκοπούς καλύτερου συντονισμού και αποφυγής επανάληψης ερευνών με το ίδιο θέμα ή/και υπό εξέταση πληθυσμό μέσα σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα, η ΕΕΒΚ δημοσιεύει στην ιστοσελίδα της το θέμα της έρευνας, τον φορέα και τον υπό εξέταση πληθυσμό.

4. Κατά τη διάρκεια εκπόνησης της έρευνας, ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώνει την ΕΕΒΚ για κάθε τροποποίηση των αρχικά κατατεθειμένων εγγράφων (πρωτόκολλο ή άλλα ερευνητικά έγγραφα) και θα υποβάλλει τις απαιτούμενες έντυπες τροποποιήσεις στην Επιτροπή.

.../2

Λαέρτου 22, 2365 Άγιος Δομέτιος, Λευκωσία

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: cnbc@bioethics.gov.cy, Ιστοσελίδα: www.bioethics.gov.cy

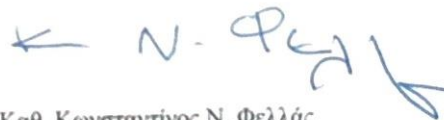
5. Σε περίπτωση διακοπής της έρευνας, ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει γραπτώς την Επιτροπή κάνοντας αναφορά και στους λόγους διακοπής της έρευνας.

6. Ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει την Επιτροπή σε περίπτωση αδυναμίας να συνεχίσει ως συντονιστής και θα υποβάλει τα στοιχεία επικοινωνίας του αντικαταστάτη του.

7. Με το πέρας της ερευνητικής πρότασης, ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει εγγράφως την Επιτροπή ότι το υπό αναφορά ερευνητικό πρωτόκολλο ολοκληρώθηκε.

8. Σας ευχόμαστε κάθε επιτυχία στη διεξαγωγή της έρευνάς σας.

Με εκτίμηση,



Καθ. Κωνσταντίνος Ν. Φελλάς
Πρόεδρος
Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής Κύπρου