



**Alba**

Graduate  
Business  
School



**RCI**

RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

**RCI 2022-B**

**Αποτελέσματα Έρευνας**

**Φεβρουάριος 2023**



# Περιεχόμενα

---

<b>Περιεχόμενα .....</b>	<b>ii</b>
<b>Εισαγωγή.....</b>	<b>3</b>
<b>Μέρος 1<sup>ο</sup>: Δημογραφικά Στοιχεία .....</b>	<b>5</b>
<b>Μέρος 2<sup>ο</sup>: Το Βαρόμετρο .....</b>	<b>7</b>
<b>Μέρος 3<sup>ο</sup>: Προσδοκίες για το Μέλλον .....</b>	<b>9</b>
<b>Μέρος 4<sup>ο</sup>: Η Επίδραση της Κρίσης .....</b>	<b>12</b>
<b>Μέρος 5<sup>ο</sup> – Ειδικό Θέμα: ψυχική υγεία και ευεξία στις ελληνικές επιχειρήσεις .....</b>	<b>15</b>
<b>Συμπεράσματα .....</b>	<b>18</b>

# Εισαγωγή

---

Ο Δείκτης RCI (Recruitment Confidence Index - Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας) είναι μία έρευνα καταγραφής τάσεων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε σχέση με ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Αποτυπώνει το «κλίμα» ειδικά μεταξύ των στελεχών τμημάτων διοίκησης προσωπικού του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και παρέχει μία βασική πηγή πληροφόρησης για την κινητικότητα στην αγορά εργασίας το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα. Αποτελεί διαχρονικά έναν αξιόπιστο «οδηγό» αποφάσεων καθώς εμφανίζεται να συσχετίζεται στενά με τις εξελίξεις στην εθνική οικονομία.

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης των εταιρειών στην χώρα μας. Με τον τρόπο αυτό, το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται στην προκαταρκτική απεικόνιση των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελλάδα. Η μελέτη εστιάζεται στην καταγραφή αυτών των πρακτικών, στην αποτύπωση της συχνότητας εφαρμογής τους, στην αποτελεσματικότητά τους, καθώς και στη διερεύνηση ευρύτερων κοινωνικών ή εταιρικών παραμέτρων που επηρεάζουν το βαθμό εφαρμογής των πρακτικών αυτών.

Ο Δείκτης RCI περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση αποτελώντας σημαντικό σημείο αναφοράς αλλά και εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Τέλος, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά υπό τις παρούσες συνθήκες τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες όσο και τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο.

Τιμές του Δείκτη RCI μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται σε αναμενόμενη αύξηση ενώ τιμές μικρότερες του 100 δηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Ο δείκτης RCI προκύπτει από τις εκτιμήσεις των στελεχών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα για μελλοντική άνοδο, στασιμότητα ή πτώση στις εξής κατηγορίες:

- Εταιρικές ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού
- Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση
- Αριθμός θέσεων που δεν θα καλυφθούν
- Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού – staff turnover
- Δυσκολίες που εκτιμούν ότι θα συναντήσουν στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού
- Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας της επιχείρησης

Η έρευνα RCI διεξάγεται ανελλιπώς στην Ελλάδα από το 2006. Ξεκίνησε το 1999 στη Μεγ. Βρετανία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Έχει κατά καιρούς διεξαχθεί και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ουκρανία.

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος <http://www.alba.edu.gr/faculty-research/about-applied-research-and-innovation/rci/> στην ιστοσελίδα του Alba Graduate Business School, The American College of Greece. Στον συγκεκριμένο δικτυακό τόπο κάθε ενδιαφερόμενος έχει

τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, καθώς και παλαιότερες μελέτες της έρευνας.

Η έρευνα RCI 2022B διεξήχθη το χρονικό διάστημα 19 Δεκεμβρίου 2022 – 2 Φεβρουαρίου 2023. Ως ειδικό θέμα επιλέχθηκε να διερευνηθεί η ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις. Στάλθηκαν περισσότερες από 2.000 προσκλήσεις συμμετοχής στην έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε στελέχη εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία επικοινωνίας των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του Alba Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν κυρίως στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και της Γενικής Διεύθυνσης (top management). Η έρευνα προωθήθηκε από το Career & Alumni Office του Alba, συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς (ΣΔΑΔΕ) και κλαδικά έντυπα (HR Professional & Workforce) τους οποίους το Alba και το τμήμα Applied Research & Innovation ευχαριστούν για τη συμβολή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 73 αξιοποιήσιμες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της αναφοράς των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον κ. Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Φεβρουάριο του 2023.

**Χορηγός**



**Συνεργάτες επικοινωνίας**



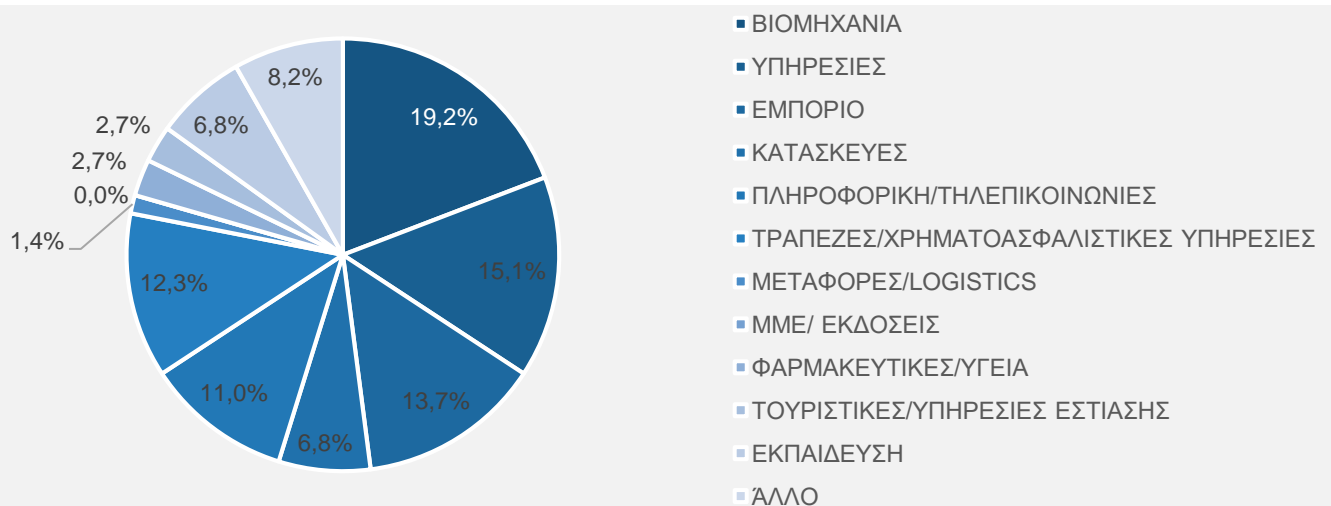
**Με την υποστήριξη**



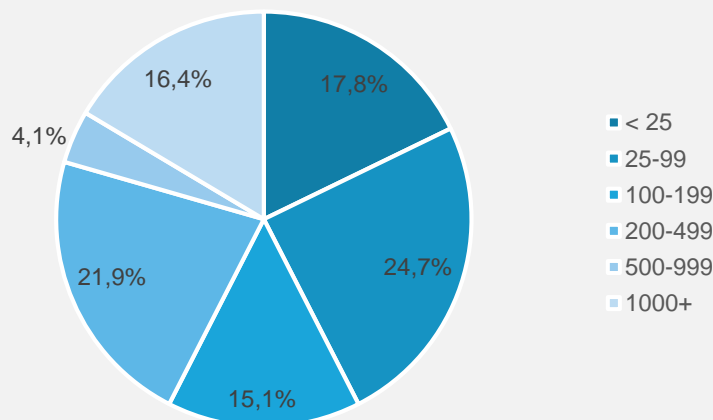
Σύνδεσμος  
Διοίκησης  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού  
ΕΛΛΑΔΑΣ

# Μέρος 1<sup>ο</sup>: Δημογραφικά Στοιχεία

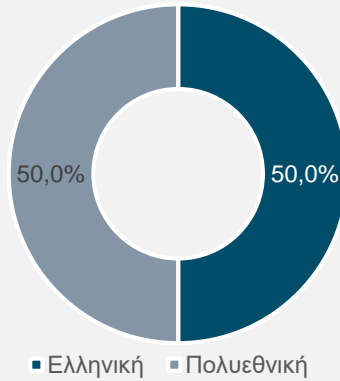
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας –πάνω από το 93% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες 15,1%, εμπόριο 13,7%, χρηματοπιστωτικός και ασφαλιστικός τομέας 12,3%, πληροφορική/ τηλεπικοινωνίες 11%, εκπαίδευση 6,8%, φάρμακο/ υπηρεσίες υγείας 2,7%, τουρισμός 2,7%, & μεταφορές/ logistics 1,4%). Από τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών προέρχεται συνολικά το 26% των εταιρειών που συμμετείχαν. Πάνω από τις μισές (57,6%) δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 200 εργαζόμενους. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των εταιρειών στην Αττική (93,2% του δείγματος δηλώνει παρουσία στην Αττική) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, το 50% των συμμετεχόντων χαρακτηρίζει την επιχείρησή του ως «ελληνική» και το άλλο 50% ως «πολυεθνική».



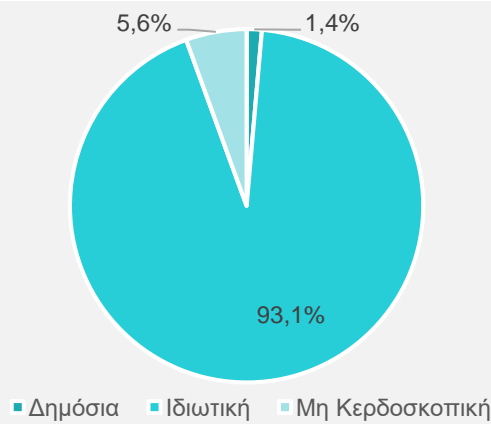
Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



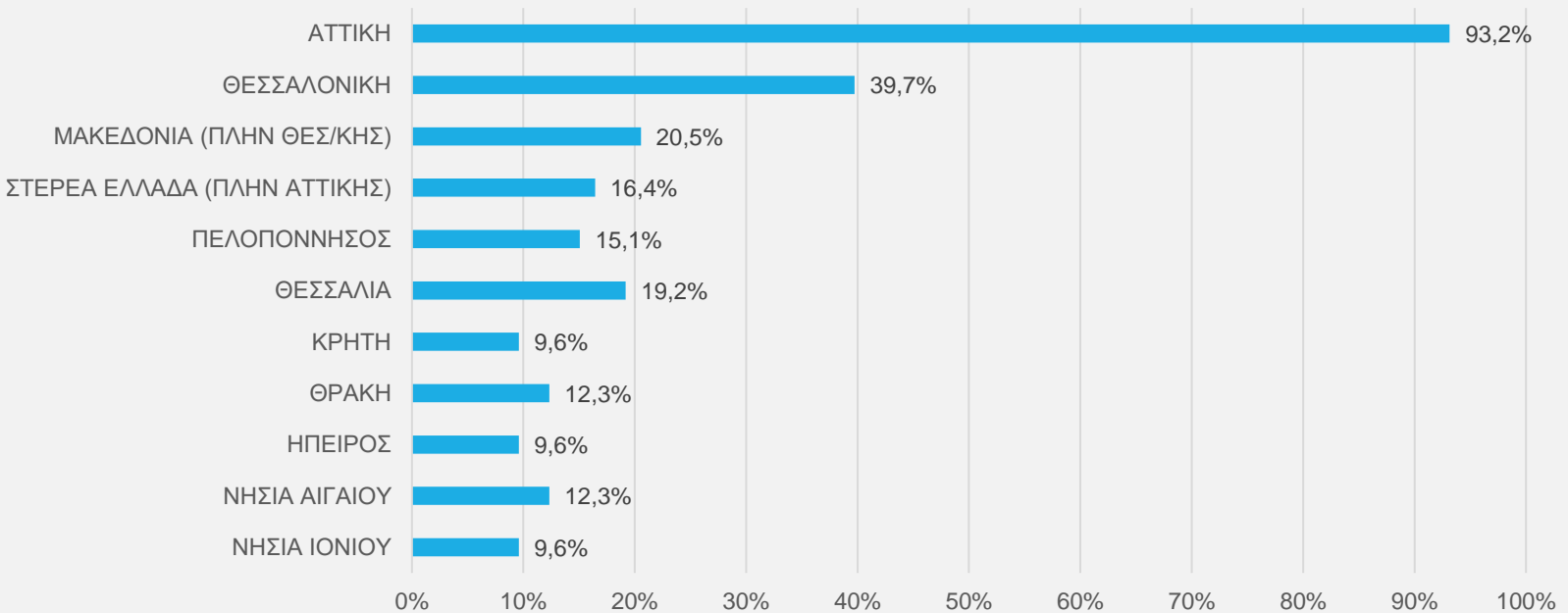
Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



Σχήμα 3: «Εθνικότητα»



Σχήμα 4: Ιδιοκτησία



Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία/ δραστηριότητα)

## Μέρος 2<sup>ο</sup>: Το Βαρόμετρο

Ο Δείκτης RCI για το α' εξάμηνο του 2022 εμφανίζει σταθεροποιητικές τάσεις. Ο **Γενικός Δείκτης** παρουσίασε άνοδο κατά 2,6 μονάδες, από το 135,8 του 1<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2022 στο **138,4** για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2022. Μικρότερη άνοδο παρουσίασε ο **Δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού**, ο οποίος ανήλθε σε **133,8** για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2022 από 133 για το 1<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2022.

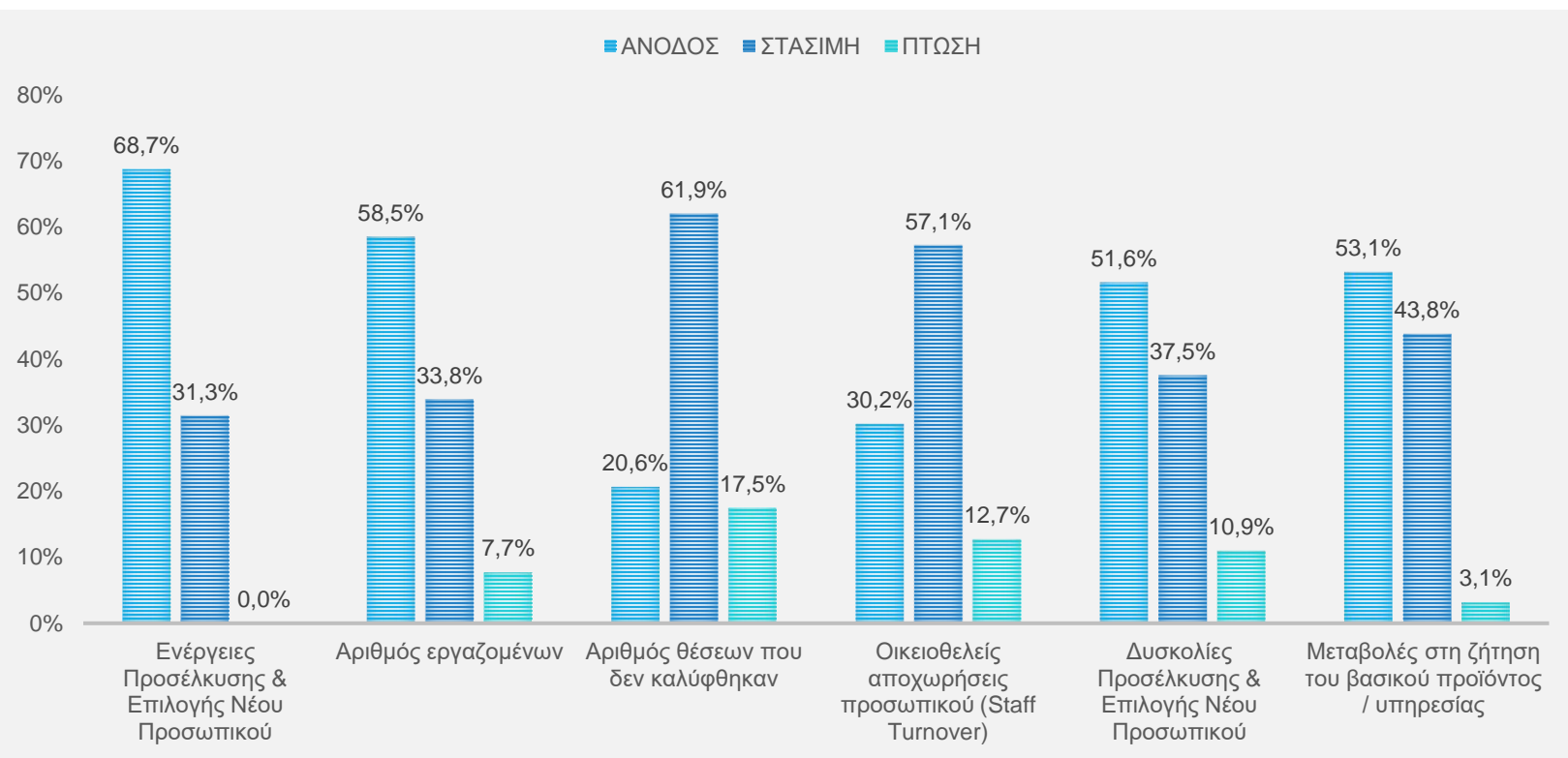
Οι δείκτες διατηρούνται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα, παραμένοντας ουσιαστικά σταθεροί με μικρές αυξητικές τάσεις για τις τέσσερις τελευταίες μετρήσεις (Σχήμα 6). Είναι η πρώτη φορά που οι δείκτες καταγράφονται σε τόσο υψηλά επίπεδα, πάνω από το 130 για τον γενικό δείκτη και πάνω από το 120 για τον δείκτη εξειδικευμένου προσωπικού, και μάλιστα για τέσσερις συνεχόμενες μετρήσεις. Αυτή η σταθερά θετική πορεία του δείκτη RCI εκτιμάται ότι αντανακλά τις θετικές προσδοκίες των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων αναφορικά με τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας (κυρίως) αλλά και στην ελληνική οικονομία ευρύτερα, καθώς διαχρονικά ο δείκτης RCI συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της χώρας μας.

Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 8), αυτά φαίνεται να αντανακλούν την αισιοδοξία των συνολικών δεικτών. Αξιοπρόσεκτο είναι σίγουρα το γεγονός ότι κανείς (0%) από όσους απάντησαν στην έρευνα δεν προβλέπει πτώση στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής τόσο γενικού όσο και εξειδικευμένου προσωπικού για το επόμενο εξάμηνο, κάτι που συμβαδίζει με το πολύ μικρό ποσοστό (3,1%) που προβλέπει πτώση στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσία που προσφέρει στην αγορά. Οι περισσότεροι (58,5% για το γενικό προσωπικό και 49,2% για το εξειδικευμένο προσωπικό) αναμένουν ο αριθμός εργαζόμενων στην επιχείρηση να αυξηθεί στους επόμενους 6 μήνες, ενώ αξίζει να σημειωθεί και η δυσκολία που αναμένουν τα στελέχη της ελληνικής αγοράς στην προσέλκυση νέου προσωπικού, τόσο στο γενικό όσο και στο εξειδικευμένο προσωπικό, καθώς σχεδόν ένας στους δύο (ποσοστά 51,6% και 46,8% αντίστοιχα) αναμένουν άνοδο των δυσκολιών σε αυτόν τον τομέα.

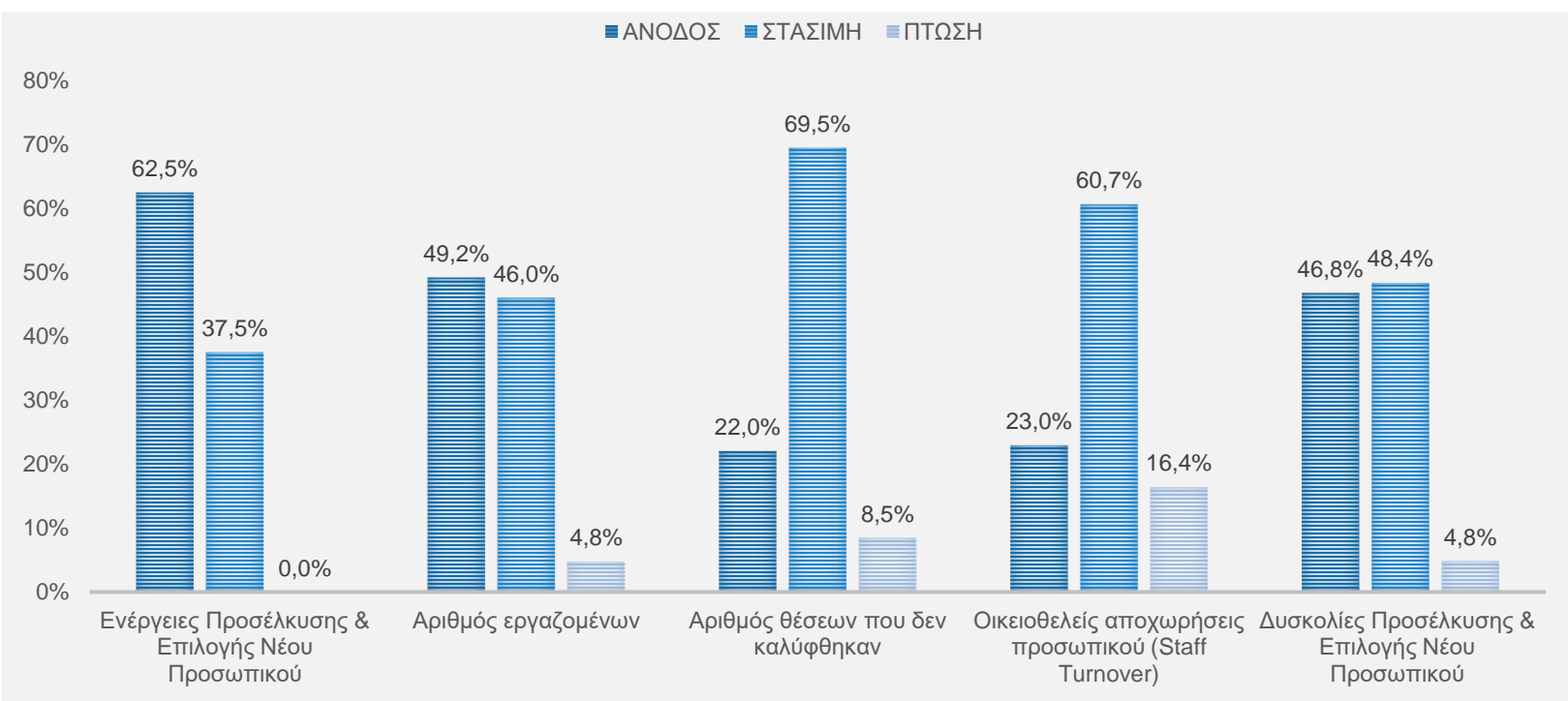


Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα





Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες



Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

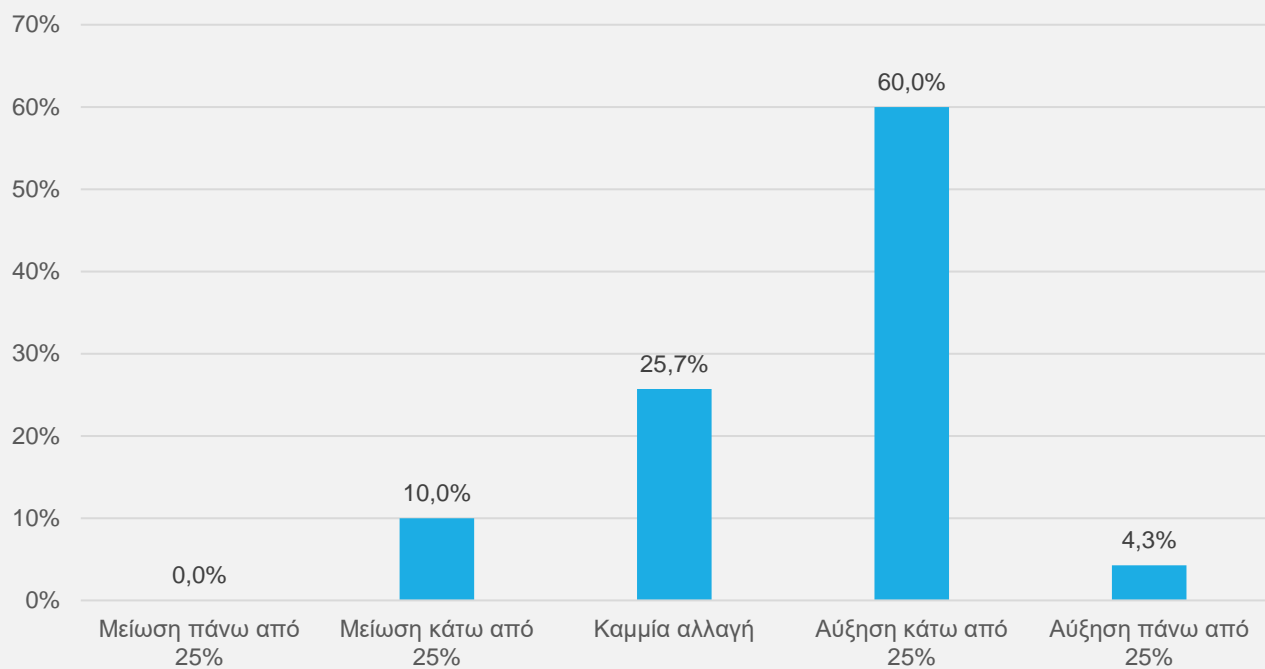


## Μέρος 3<sup>ο</sup>: Προσδοκίες για το Μέλλον

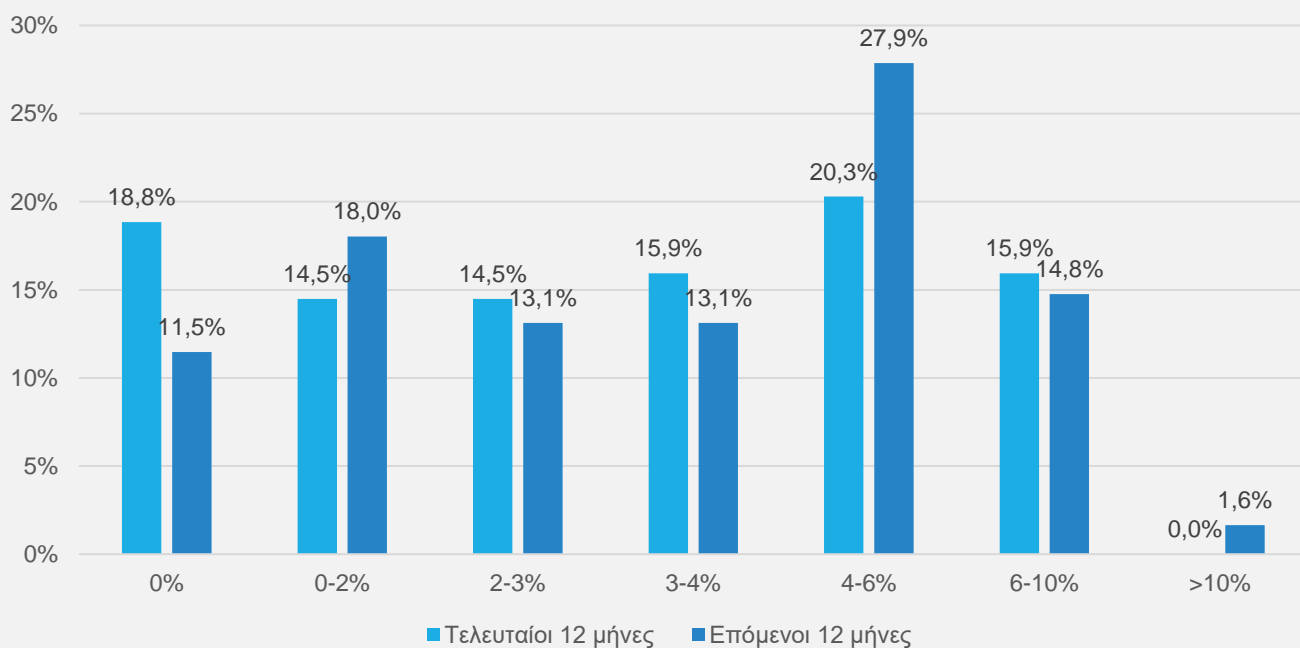
---

Η εικόνα της συγκρατημένης αισιοδοξίας για το μέλλον συνεχίζεται και στις εκτιμήσεις εξέλιξης των βασικών μεγεθών των σχετιζόμενων με το εργατικό δυναμικό στις ελληνικές επιχειρήσεις. Έτσι, το 64,3% όσων συμμετείχαν εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (σε σχέση με το 61,3% της προηγούμενης μέτρησης) ενώ μόλις το 10% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 12,6% του α' εξαμήνου του 2022) (Σχήμα 9). Επίσης, σχεδόν εννέα στις δέκα επιχειρήσεις (το 88,5% του δείγματος) εκτιμούν ότι θα μπορέσουν να δώσουν κάποια – έστω και μικρή – αύξηση στον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο εξάμηνο, ενώ ενδιαφέρον είναι ότι το 81,2% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι έδωσε κάποια μισθολογική αύξηση στο προσωπικό μέσα στο προηγούμενο εξάμηνο (Σχήμα 10).

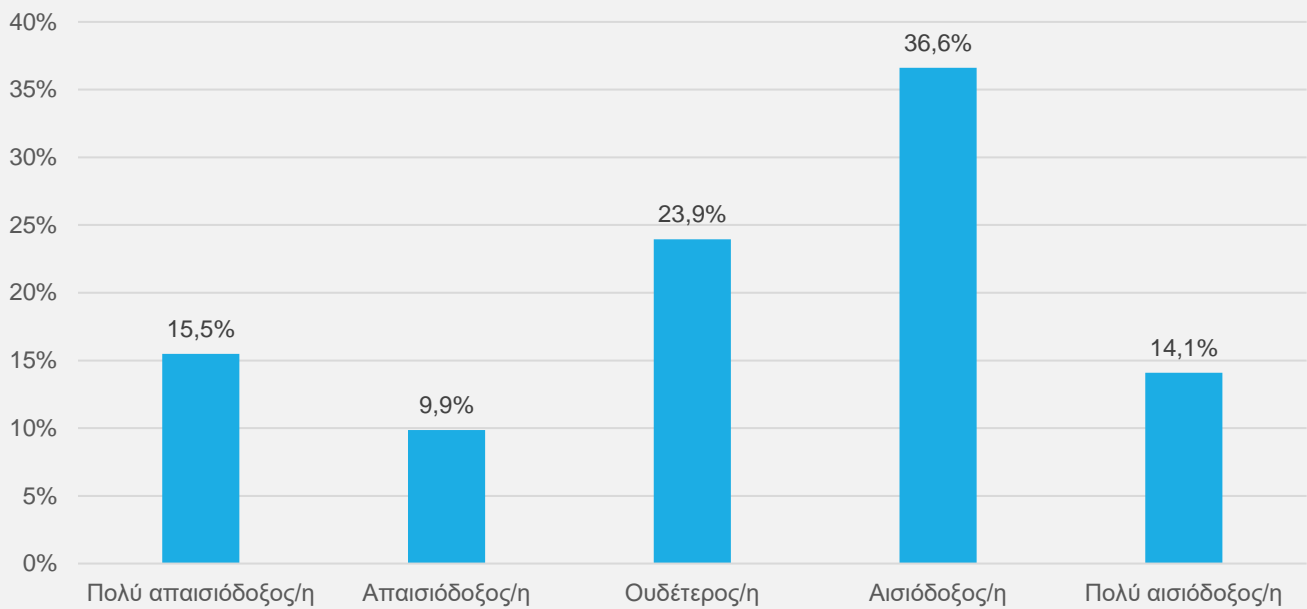
Πτώση παρουσιάζεται στο γενικό ποσοστό αισιοδοξίας: το 36,6% των συμμετεχόντων δηλώνει αισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησής του (σε σχέση με το 46,4% το προηγούμενο εξάμηνο) και το 14,1% πολύ αισιόδοξο (σε σχέση με το 17,9% στην προηγούμενη μέτρηση) (Σχήμα 11). Το συνολικό ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» και «πολύ αισιόδοξος») σημειώνει πτώση από 64,3% το προηγούμενο εξάμηνο σε 50,7%. Αύξηση παρουσιάζει, από την άλλη πλευρά, το ποσοστό απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» και «πολύ απαισιόδοξος») σε 25,4% (από 20,5% στην προηγούμενη μέτρηση), το οποίο προσεγγίζει τα ιστορικά υψηλά των μετρήσεων του 2019 και του β' εξαμήνου του 2021 (Σχήμα 12).



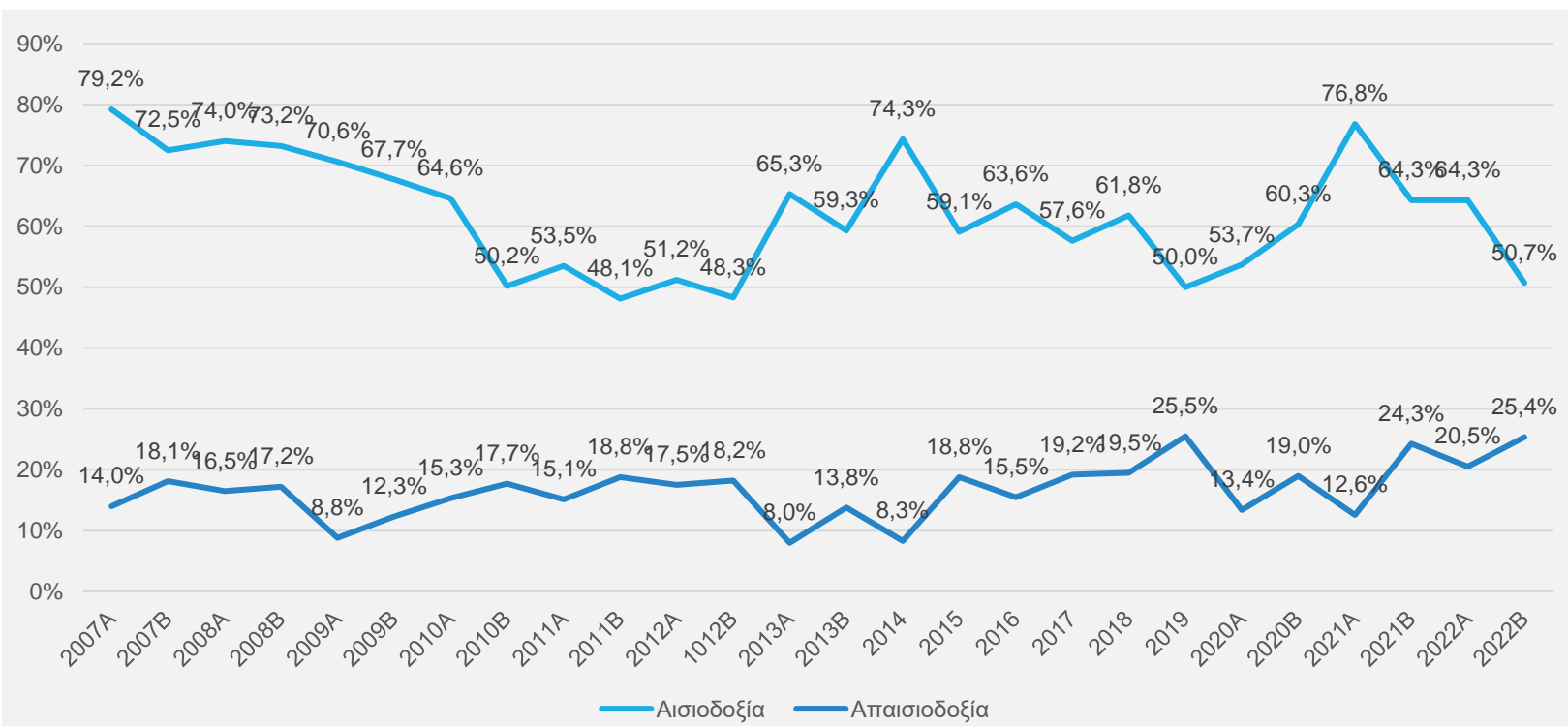
Σχήμα 9: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 10: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 11: Ποσοστό αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας



Σχήμα 12: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2022

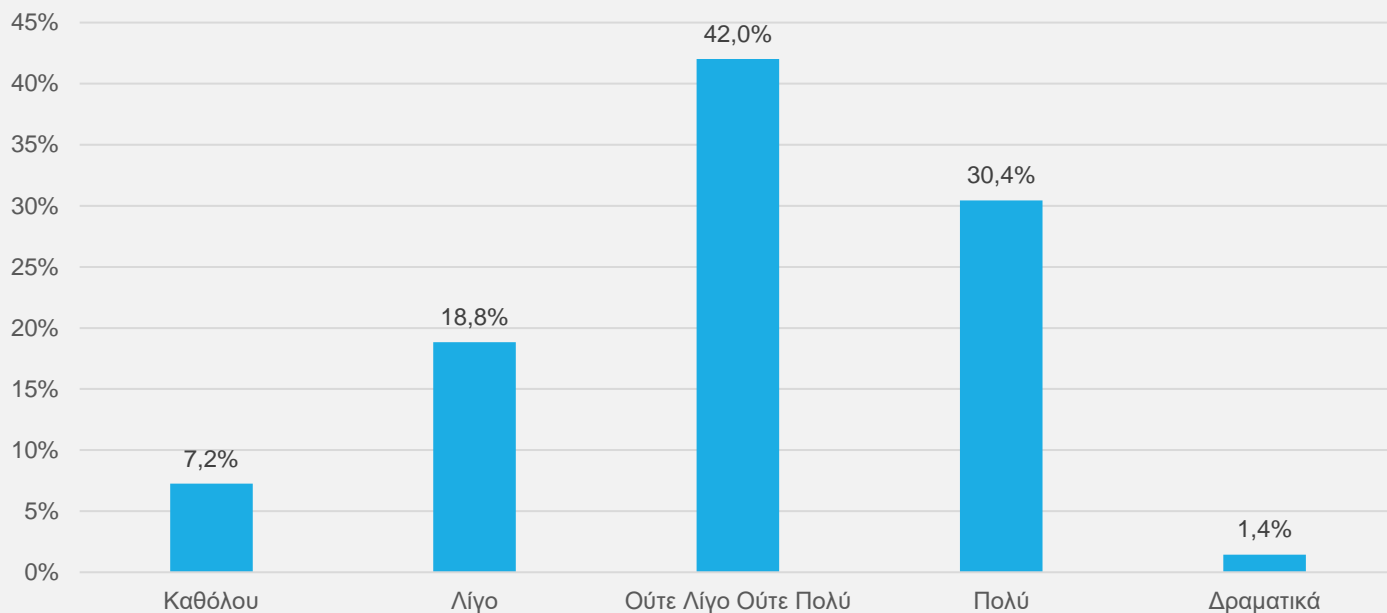
## Μέρος 4<sup>ο</sup>: Η Επίδραση της Κρίσης

---

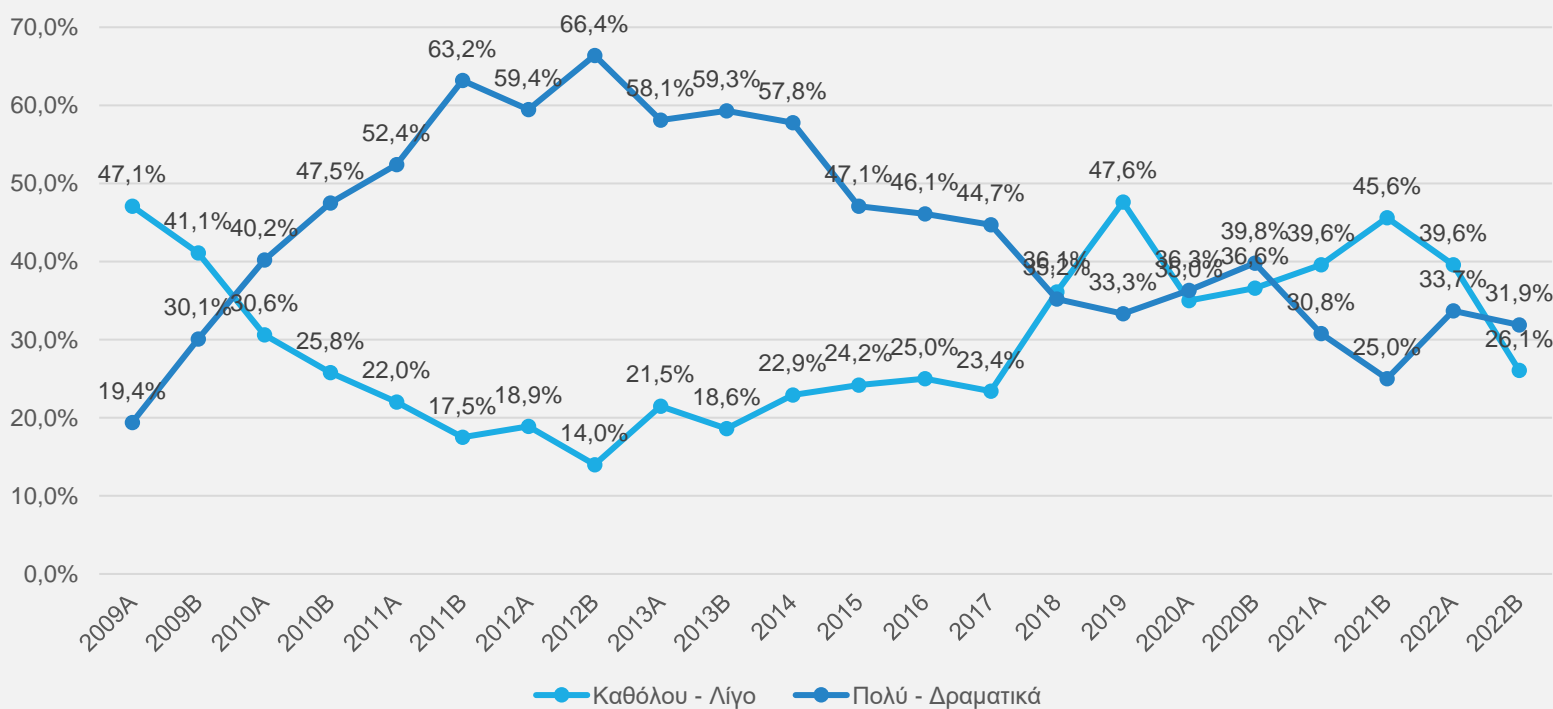
Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2009 στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την «κρίση» έβαινε προς ομαλοποίηση. Η νέα πανδημική κρίση όπως προέκυψε μέσα στο 2020 αλλά και ο Ρώσο-ουκρανικός πόλεμος με τις οικονομικές τους προεκτάσεις προσδίδουν νέο ενδιαφέρον στα ευρήματα του συγκεκριμένου μέρους της έρευνας RCI.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση για την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 13), εμφανίζουν μία μεταστροφή των ελληνικών επιχειρήσεων όσον αφορά τον επηρεασμό τους από τις οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης, ανατρέποντας την καθοδική πορεία των προηγούμενων μετρήσεων. Έτσι, σχεδόν μία στις τρεις επιχειρήσεις (31,4%) εμφανίζεται να επηρεάζεται «πολύ» ή «δραματικά» από την κρίση, ενώ πέφτει σε 26,1% (από 39,6% στην προηγούμενη μέτρηση) το ποσοστό αυτών που δηλώνουν ότι επηρεάζονται λίγο ή καθόλου. Αξίζει να αναφερθεί ότι το ποσοστό «επιρροής» από την κρίση (ποσοστό «πολύ» & «δραματικά») ξεπερνάει το ποσοστό «μη επιρροής» (ποσοστό «λίγο» & «καθόλου») για πρώτη φορά μετά το 2020, δηλαδή την κορύφωση της πανδημικής κρίσης. Ιστορικά, το ποσοστό επιρροής κρίσης ξεπέρασε το ποσοστό μη-επιρροής σε δύο περιόδους: το 2010-2017 και το 2020 (Σχήμα 14).

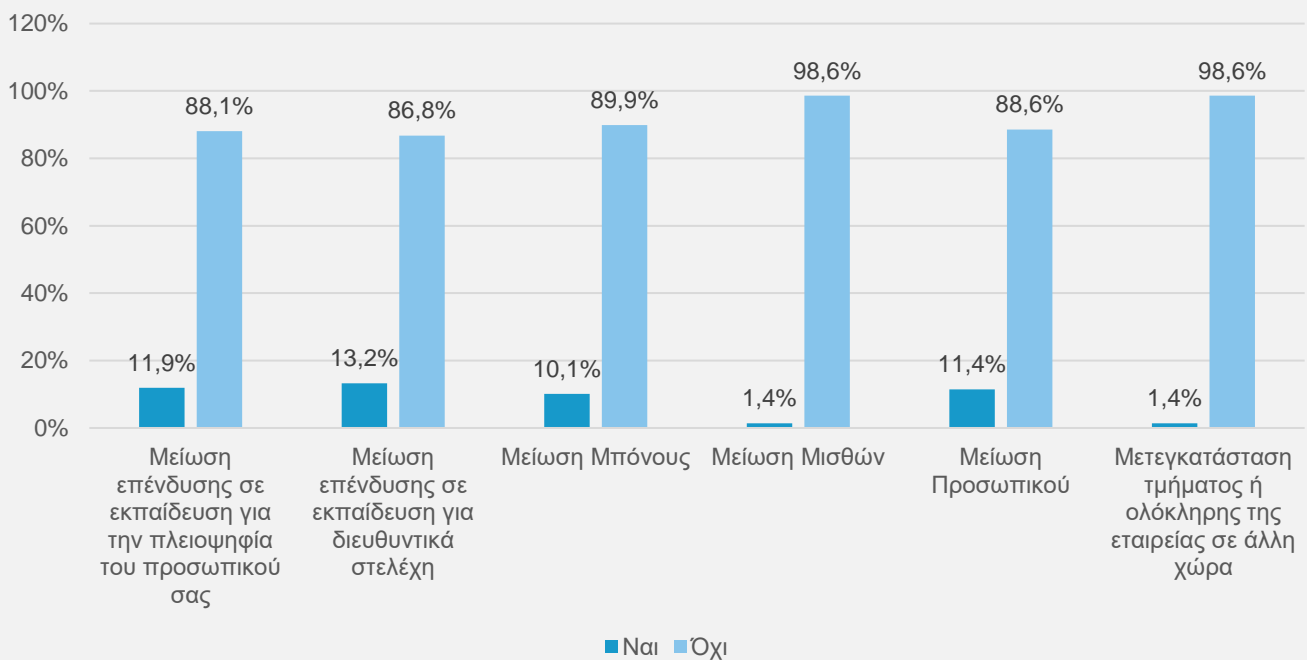
Τέλος, όσον αφορά τις ενέργειες αντιμετώπισης της κρίσης, τόσο απολογιστικά όσο και στον προγραμματισμό μελλοντικών ενεργειών, η εικόνα παραμένει η ίδια: όσοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, ουσιαστικά δεν φαίνεται να θεώρησαν σκόπιμο να προχωρήσουν σε δραματικές άμεσες ενέργειες για την αντιμετώπιση της κρίσης (π.χ., μείωση προσωπικού, μισθών ή μπόνους), καθώς όλα τα σχετικά ποσοστά ξεπερνούν το 80%. Ωστόσο πρέπει να αναφερθεί ότι, και στον τομέα της αντιμετώπισης της κρίσης, τα στελέχη εμφανίζονται να αναμένουν σε μεγαλύτερο ποσοστό πλέον ότι θα αναγκαστούν να προβούν σε σχετικές ενέργειες. Περισσότερο φαίνεται, και πάλι, να επηρεάζεται η εκπαίδευση τόσο του προσωπικού όσο και των στελεχών αλλά και τα μπόνους (Σχήμα 15 – Σχήμα 16).



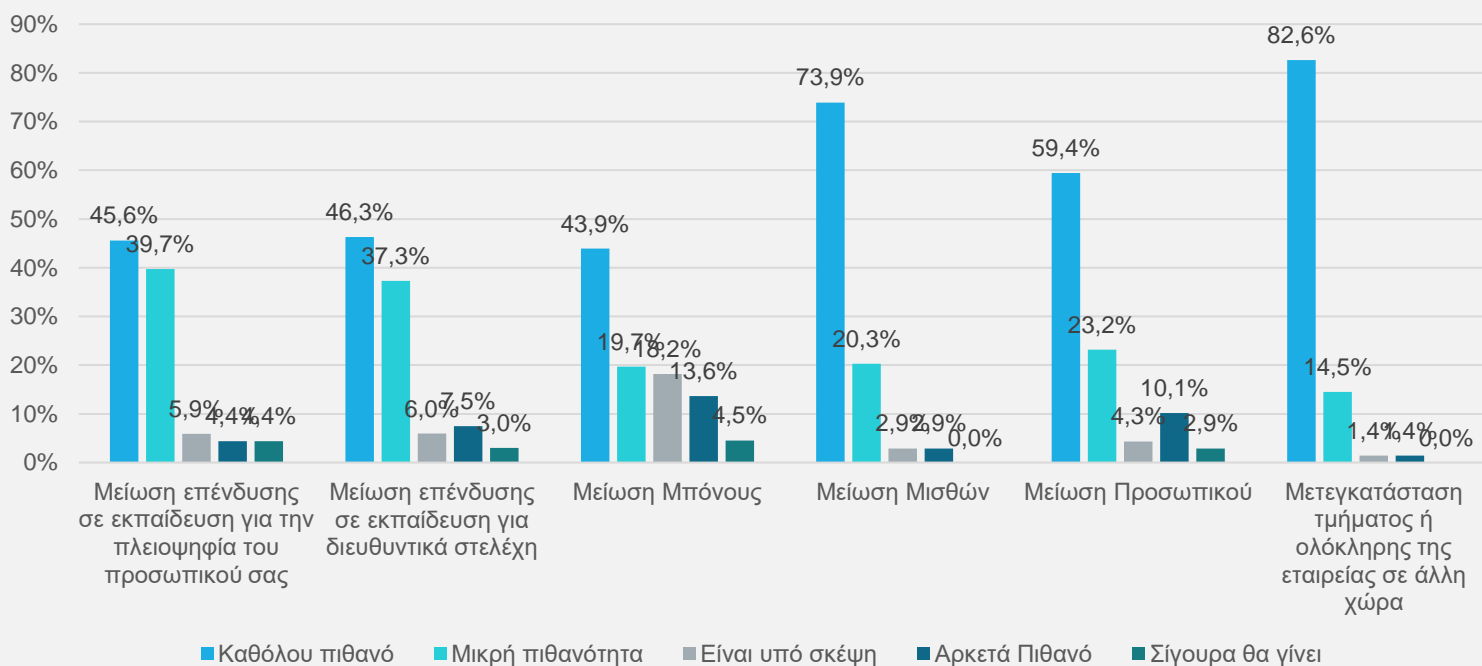
Σχήμα 13: Επιρροή κρίσης – 2021B



Σχήμα 14: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά



Σχήμα 15: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο 6μηνο



Σχήμα 16: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

# Μέρος 5<sup>ο</sup> – Ειδικό Θέμα: ψυχική υγεία και ευεξία στις ελληνικές επιχειρήσεις

Η περιοδικότητα της διεξαγωγής της έρευνας RCI αποτελεί μία καλή ευκαιρία για τη μελέτη επίκαιρων κάθε φορά θεμάτων που ενδιαφέρουν την ελληνική επιχειρηματική κοινότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η έρευνα RCI για τα δύο εξάμηνα του 2022 αποφάσισε να προσπαθήσει να αποτυπώσει την κατάσταση της πνευματικής/ ψυχολογικής υγείας και ευεξίας στα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων.

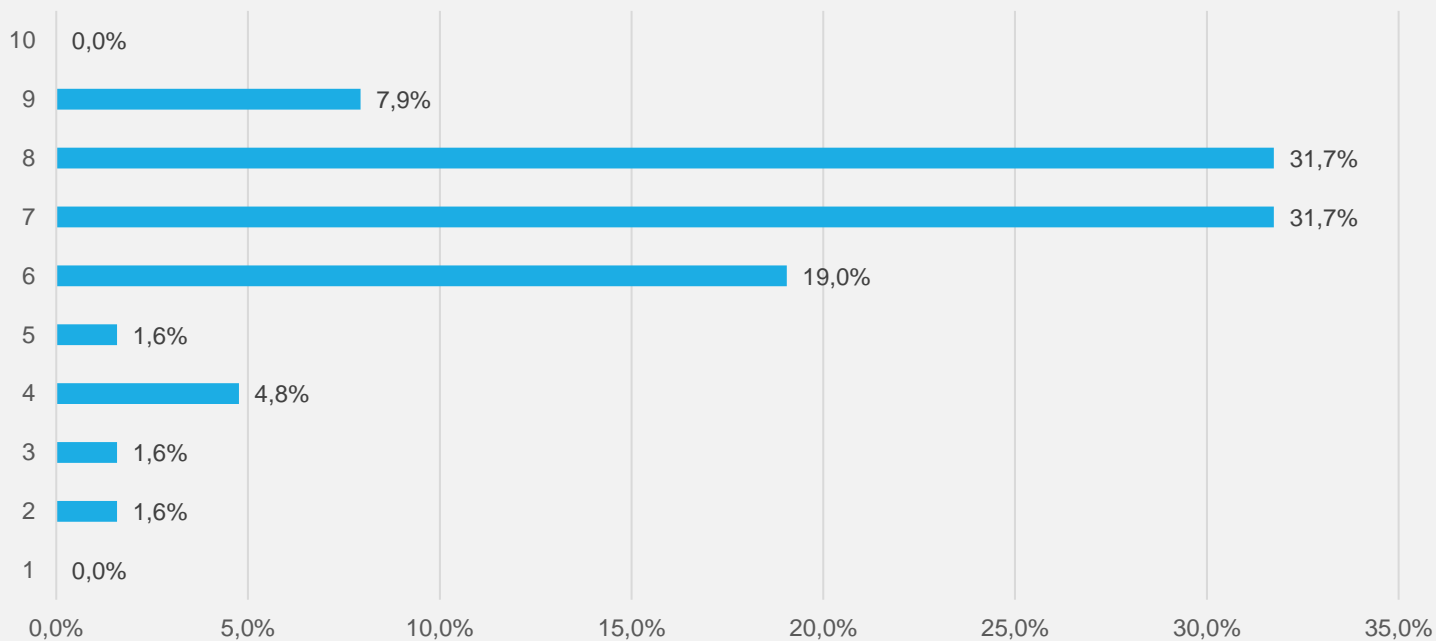
Η σημαντικότητα της πνευματικής και ψυχικής υγείας/ ευεξίας των εργαζομένων για την επιτυχημένη λειτουργία και απόδοση των σύγχρονων επιχειρήσεων έχει αποδειχθεί με σειρά ακαδημαϊκών μελετών και ερευνών πεδίου. Αντίστοιχα μοντέλα, όπως είναι το μοντέλο Great Place to Work το οποίο το Alba εισήγαγε στην ελληνική αγορά μέσω του διαγωνισμού Best Workplaces ήδη από το 2003, προωθούν έναν τρόπο επιχειρηματικής λειτουργίας ο οποίος βασίζεται στον εργαζόμενο και τοποθετεί στο επίκεντρο την ικανοποίηση των ψυχολογικών και πνευματικών του αναγκών προκειμένου να μπορέσει ο κάθε εργαζόμενος να λειτουργεί στο μάζιμουμ των δυνατοτήτων του, να «βγάζει» τον καλύτερο εαυτό του στην εργασία του και να αποδίδει το μέγιστο που μπορεί στη διαδικασία επίτευξης των εταιρικών στόχων. Σε αυτό το πλαίσιο, χρησιμοποιήθηκαν για την αποτύπωση της κατάστασης της ψυχολογικής υγείας και ευεξίας των εργαζομένων επιστημονικά εργαλεία μέτρησης για την καταγραφή τόσο της γενικής «ικανοποίησης με τη ζωή» (life satisfaction) όσο και των βιωμένων συναισθημάτων στην εργασία. Συγκεκριμένα, για τη μέτρηση της γενικής ικανοποίησης με τη ζωή χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Cantril's ladder (Self-Anchoring Striving Scale; Cantril, 1965), ενώ για την καταγραφή των θετικών/ αρνητικών συναισθημάτων χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Job-related Affective Well-being Scale (JAWS; Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 1999). Στα ερωτηματολόγια απάντησαν 63 στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων στο πλαίσιο της έρευνας RCI 2022B.

Τα αποτελέσματα μας δίνουν, σε γενικές γραμμές, μία θετική εικόνα για την ψυχική ευεξία στο εργασιακό περιβάλλον. Στην ερώτηση για τη γενική ικανοποίηση με τη ζωή (Cantril's ladder: «Παρακαλώ φανταστείτε μια σκάλα με δέκα σκαλοπάτια από την βάση μέχρι την κορυφή. Αν υποθέσουμε ότι η κορυφή της σκάλας αντιπροσωπεύει την καλύτερη ζωή για εσάς προσωπικά και η βάση την χειρότερη, σε ποιο σκαλί θα λέγατε ότι βρίσκεστε σήμερα;»), τα περισσότερα δημοφιλή «σκαλοπάτια» ήταν τα σκαλοπάτια «7» & «8» με ποσοστό 31,7%, ενώ ακολουθούν τα «6» και «9» με ποσοστά 19% και 7,9% αντίστοιχα. Συνολικά, η θετική περιοχή (περισσότερο παρά λιγότερο ικανοποιημένος/η με τη ζωή, δηλαδή οι κατηγορίες 6-10) συγκεντρώνει ποσοστό 90,5%, ενώ η αρνητική (λιγότερο παρά περισσότερο ικανοποιημένος/η με τη ζωή, δηλαδή οι κατηγορίες 1-5) μόλις το 9,5% (Σχήμα 17).

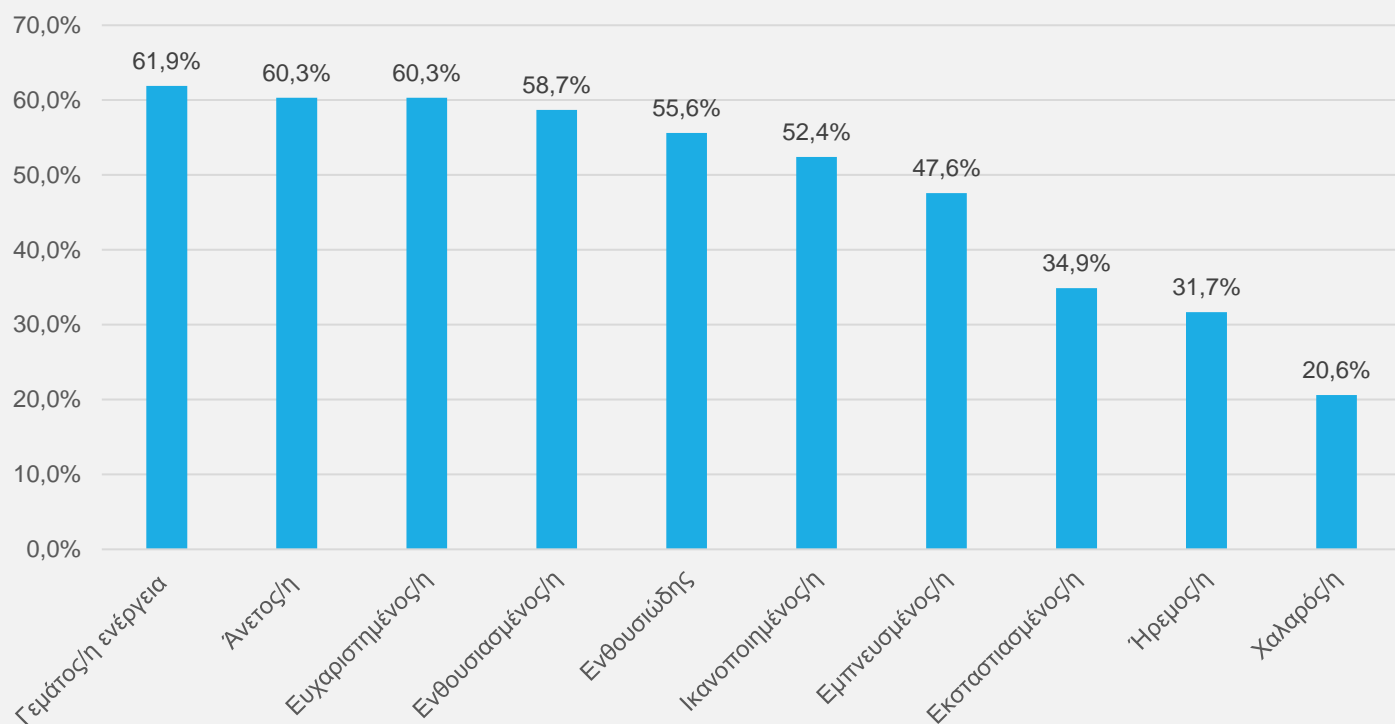
Αντίστοιχα θετική θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε και την εικόνα των συναισθημάτων στον χώρο εργασίας (ερώτηση «Η δουλειά μου με έκανε να νιώσω...»). Τα θετικά συναισθήματα (Σχήμα 18) εμφανίζονται σε μεγαλύτερα ποσοστά μεταξύ των συμμετεχόντων σε σχέση με τα αρνητικά συναισθήματα (Σχήμα 19): τα θετικά συναισθήματα συγκεντρώνουν ποσοστά από 20,6% έως 61,9%, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα συγκεντρώνουν ποσοστά από 7,9% μέχρι 42,9%. Πιο «δημοφιλή» θετικά συναισθήματα στην εργασία εμφανίζονται η ενέργεια (61,9%), η άνεση (60,3%), η



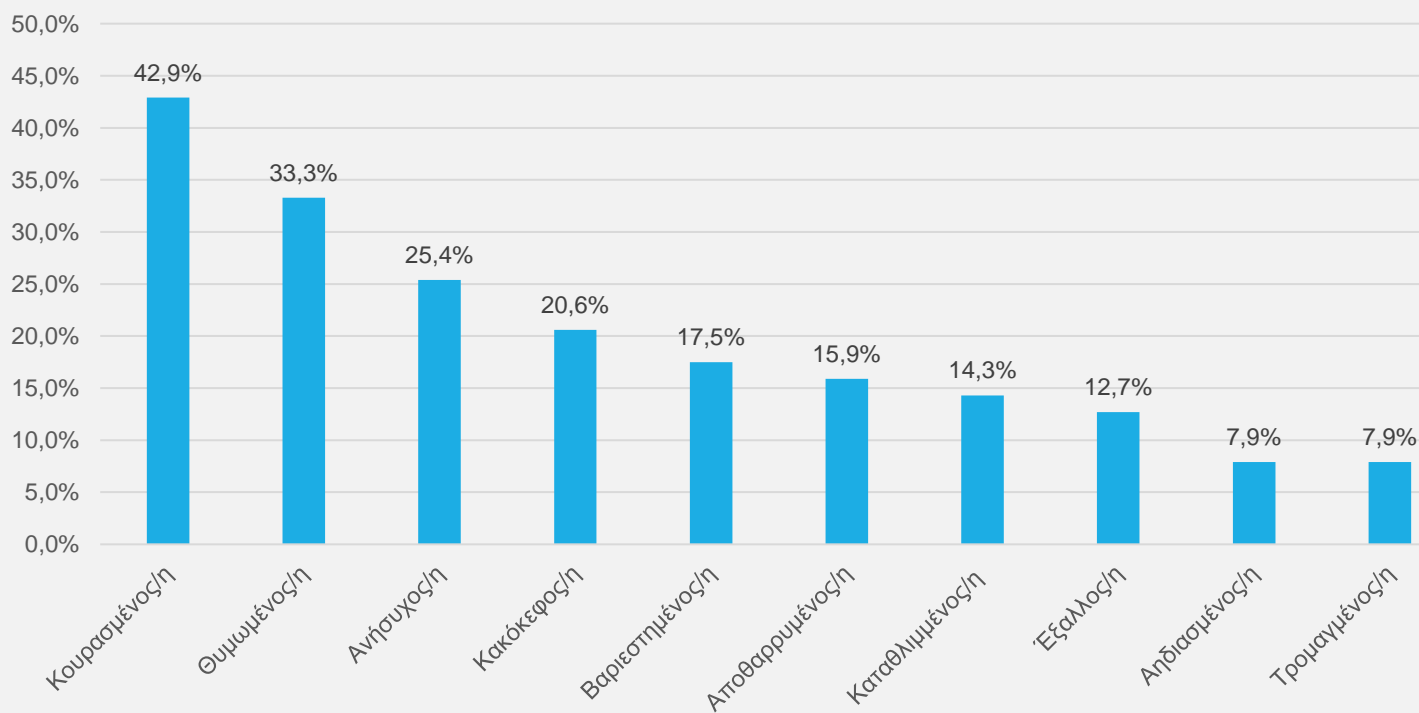
ευχαρίστηση (60,3%), και ο ενθουσιασμός (58,7%). Στην πλευρά των αρνητικών συναισθημάτων, πιο συχνά συναισθήματα εμφανίζονται η κούραση (42,9%), ο θυμός (33,3%), η ανησυχία (25,4%), και η κακοκεφιά (20,6%). Λιγότερο συχνά οι εργαζόμενοι απαντάνε ότι αισθάνονται ήρεμοι (31,7%) και χαλαροί (20,6%) στην πλευρά των θετικών συναισθημάτων, και αηδιασμένοι (7,9%) ή τρομαγμένοι (7,9%) στην πλευρά των αρνητικών.



Σχήμα 17: Cantril's ladder: «Παρακαλώ φανταστείτε μια σκάλα με δέκα σκαλοπάτια από την βάση μέχρι την κορυφή. Αν υποθέσουμε ότι η κορυφή της σκάλας αντιπροσωπεύει την καλύτερη ζωή για εσάς προσωπικά και η βάση την χειρότερη, σε ποιο σκαλί θα λέγατε ότι βρίσκεστε σήμερα;»



Σχήμα 18: Θετικά συναισθήματα στην εργασία



Σχήμα 19: Αρνητικά συναισθήματα στην εργασία

# Συμπεράσματα

---

Η έρευνα RCI για το β' εξάμηνο του 2022 προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση σε θέματα που αφορούν κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της μελλοντικής εξέλιξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας. Έτσι:

1. Ο δείκτης RCI παρουσίασε σταθεροποιητικές τάσεις σε υψηλά επίπεδα: ο γενικός δείκτης αυξήθηκε κατά 2,6 μονάδες στο 138,4, ενώ ο δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού ανέβηκε κατά 0,8 της μονάδας και έφτασε στο 133,8. Και οι δύο δείκτες σταθεροποιήθηκαν σε ιστορικά υψηλά επίπεδα. Τα στοιχεία αυτά μας επιτρέπουν να χαρακτηρίσουμε αρκετά «θερμή» την ελληνική αγορά εργασίας, κάτι που εκτιμάται ότι αντανακλά, σε έναν βαθμό τουλάχιστον, και θετικές προσδοκίες περαιτέρω ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.
2. Τα ποσοστά αισιοδοξίας παρουσιάζουν πτώση ενώ, αντίθετα, τα ποσοστά της απαισιοδοξίας εμφανίζουν άνοδο. Αξίζει να σημειωθεί ότι η μεν αισιοδοξία προσεγγίζει τα ιστορικά χαμηλά ποσοστά της, ενώ η απαισιοδοξία τα αντίστοιχα ιστορικά υψηλά. Προφανώς τα ποσοστά αισιοδοξίας-απαισιοδοξίας έρχονται σε αντίθεση με τις θετικές προσδοκίες για την αγορά εργασίας. Ίσως σε αυτά αντικατοπτρίζονται διαφοροποιήσεις στον χρονικό ορίζοντα των εκτιμήσεων.
3. Όσον αφορά την επιρροή της κρίσης, είναι η πρώτη φορά μετά από καιρό (συγκεκριμένα από το 2020 και την κορύφωση της πανδημίας), που τα ποσοστά επιρροής της κρίσης (πολύ-δραματικά) ξεπερνάνε τα ποσοστά μη-επιρροής (λίγο-καθόλου), αν και τα δύο παρουσιάζουν τάσεις μείωσης σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση.
4. Τέλος, στο ειδικό θέμα της μέτρησης της ψυχικής υγείας και ευεξίας στο εργασιακό περιβάλλον, η γενική εικόνα εμφανίζεται μάλλον θετική. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν περισσότερο παρά λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους: το 90,5% των απαντήσεων τοποθέτησε τη γενική τους ικανοποίηση με τη ζωή στις κατηγορίες 6-10 μιας δεκα-βάθμιας κλίμακας (και μόνο το 9,5% στις κατηγορίες 1-5), ενώ πιο δημοφιλείς βαθμίδες ήταν οι «7» & «8» (/«10») με ποσοστό 31,7%. Αντίστοιχα θετική είναι και η εικόνα των συναισθημάτων στον χώρο εργασίας: τα θετικά συναισθήματα ξεπερνούν σε ποσοστά τα αρνητικά. Πιο «δημοφιλή» θετικά συναισθήματα στην εργασία εμφανίζονται η ενέργεια (61,9%), η άνεση (60,3%), η ευχαρίστηση (60,3%), και ο ενθουσιασμός (58,7%), ενώ πιο συχνά αρνητικά συναισθήματα εμφανίζονται η κούραση (42,9%), ο θυμός (33,3%), η ανησυχία (25,4%), και η κακοκεφιά (20,6%).



For more information on the survey please contact  
Mr. Aristotelis Alexopoulos at [aalexopoulos@alba.acg.edu](mailto:aalexopoulos@alba.acg.edu)

