

RCI 2025B

Αποτελέσματα Έρευνας

Ιανουάριος 2026



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Μέρος 1°: Δημογραφικά Στοιχεία	5
Μέρος 2°: Το Βαρόμετρο	7
Μέρος 3°: Προσδοκίες για το Μέλλον	9
Μέρος 4°: Η Επίδραση της Κρίσης	12
Ειδικό Θέμα: Επαγγελματική Εξουθένωση (Burnout) στο Οργανωσιακό Περιβάλλον	14
Συμπεράσματα	18

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 στη 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 ερμηνεύονται ως αναμενόμενη αύξηση των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού για το επόμενο εξάμηνο, ενώ τιμές μικρότερες του 100 δηλώνουν σχετική μείωση. 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 2025B διεξήχθη το χρονικό διάστημα 18-26 Δεκεμβρίου 2025. Το δείγμα στελεχών ελληνικών επιχειρήσεων που συμμετείχε στην έρευνα αντλήθηκε από την πλατφόρμα ερευνών Pollfish. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 95 αξιοποιήσιμες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της μελέτης αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον κ. Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Ιανουάριο του 2026.

Χορηγός



Συνεργάτες επικοινωνίας



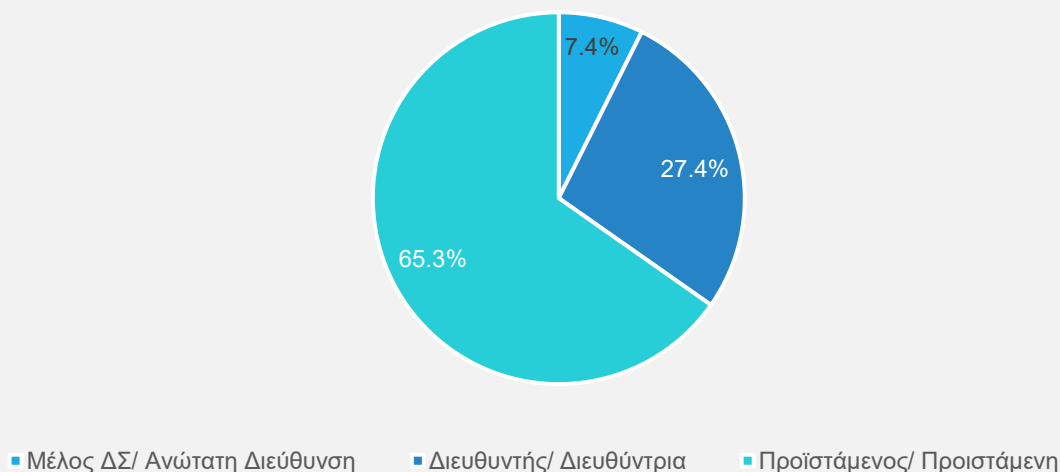
Με την υποστήριξη



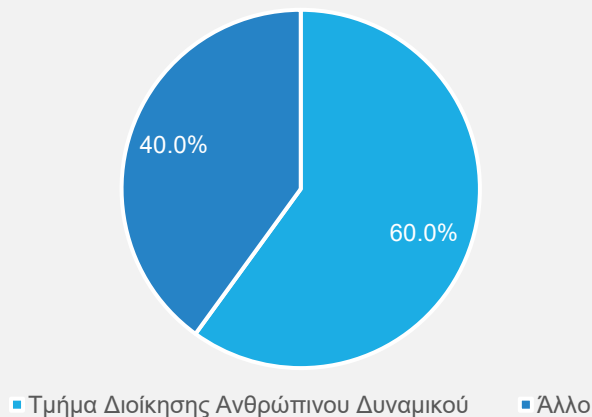
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

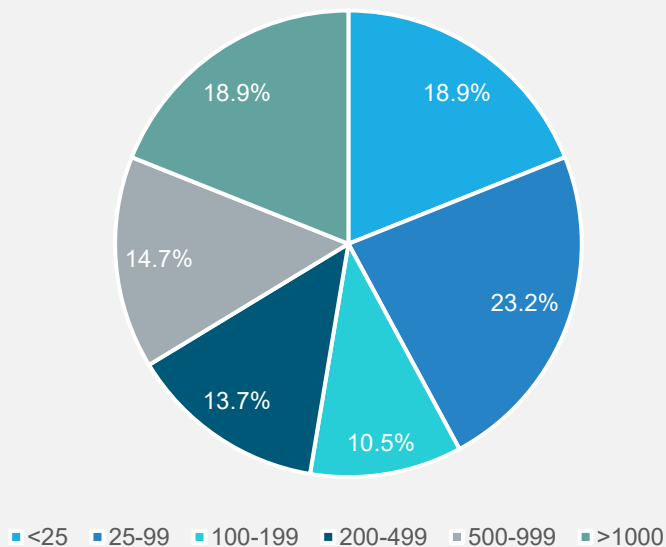
Από τα δημογραφικά στοιχεία προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας. Το 42,1% του δείγματος δηλώνει ότι εργάζεται σε επιχείρηση/ οργανισμό μεγέθους μέχρι 99 εργαζομένων, ενώ το 33,6% σε εταιρεία μεγέθους άνω των 500 εργαζομένων (Σχήμα 3). Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων προέρχεται από τον τριτογενή τομέα της οικονομίας (Εμπόριο 17,9%, Τουριστικές/ Υπηρεσίες Εστίασης 15,7%, Υπηρεσίες 11,6%, Πληροφορική/ Τηλεπικοινωνίες 10,5%, Φαρμακευτικές/ Υγεία 6,3%, Εκπαίδευση 5,3%), ενώ το 21% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δραστηριοποιούνται στους κλάδους της Βιομηχανίας και των Κατασκευών (Σχήμα 4). Όσον αφορά το επαγγελματικό προφίλ των στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα, το σύνολο αυτών κατέχει θέσεις διοίκησης (65,3% θέσεις προϊστάμενων και 34,7% θέσεις διευθυντών, Σχήμα 1). Τέλος, το 60% όσων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας RCI 2025A εργάζονται στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resource Management) (Σχήμα 2).



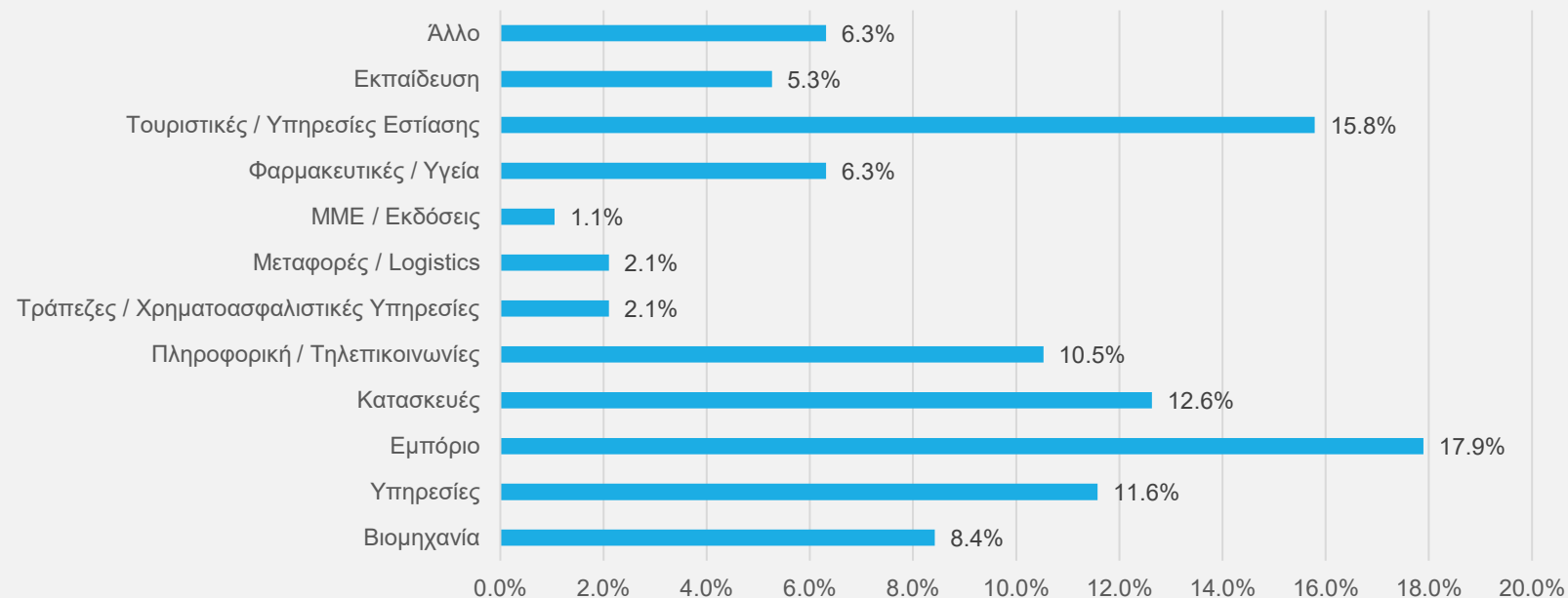
Σχήμα 1: Ιεραρχικό επίπεδο συμμετεχόντων



Σχήμα 2: Λειτουργική περιοχή (functional area) συμμετεχόντων



Σχήμα 3: Μέγεθος οργανισμού/ εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)

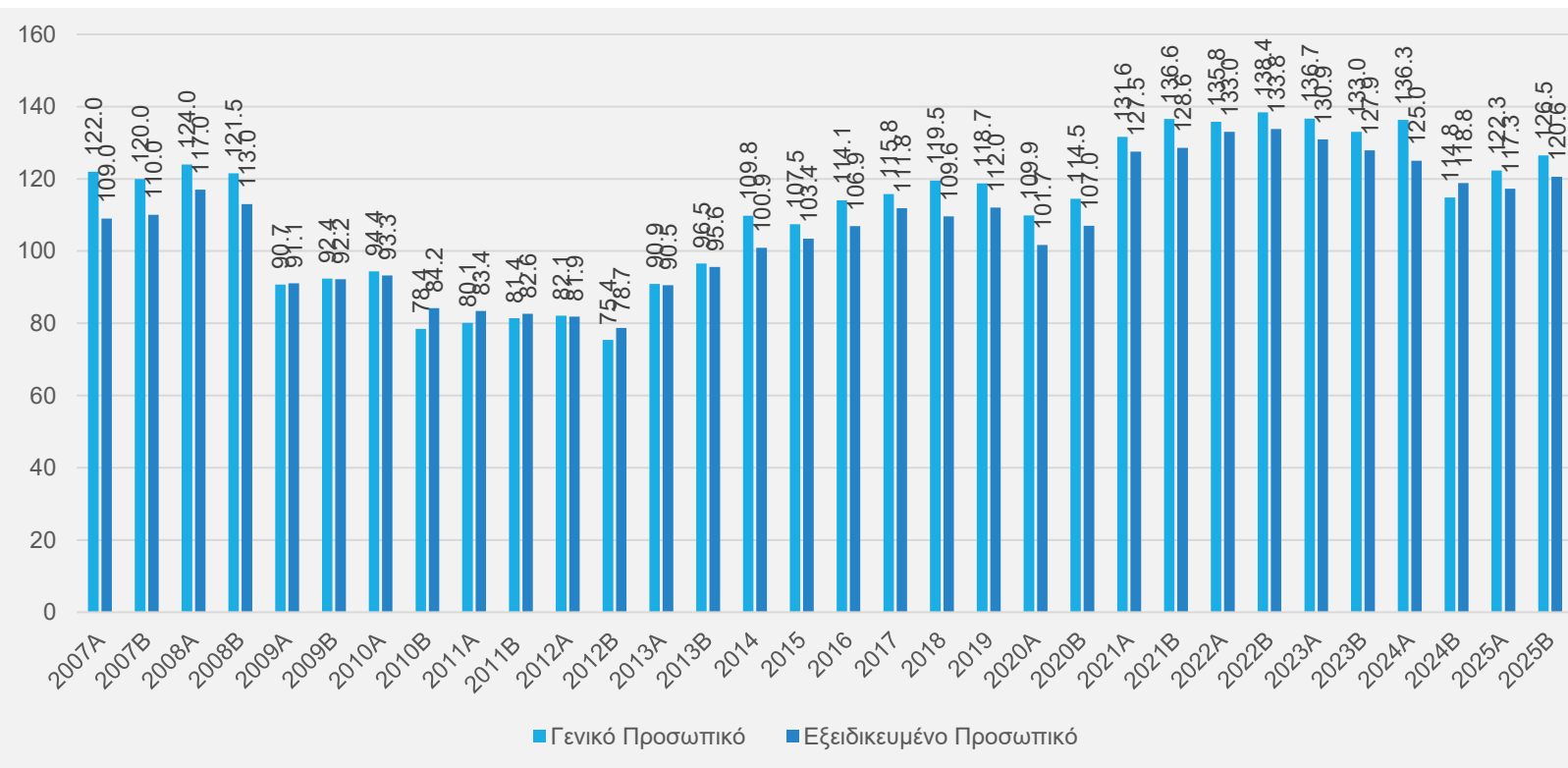


Σχήμα 4: Κλάδος δραστηριότητας

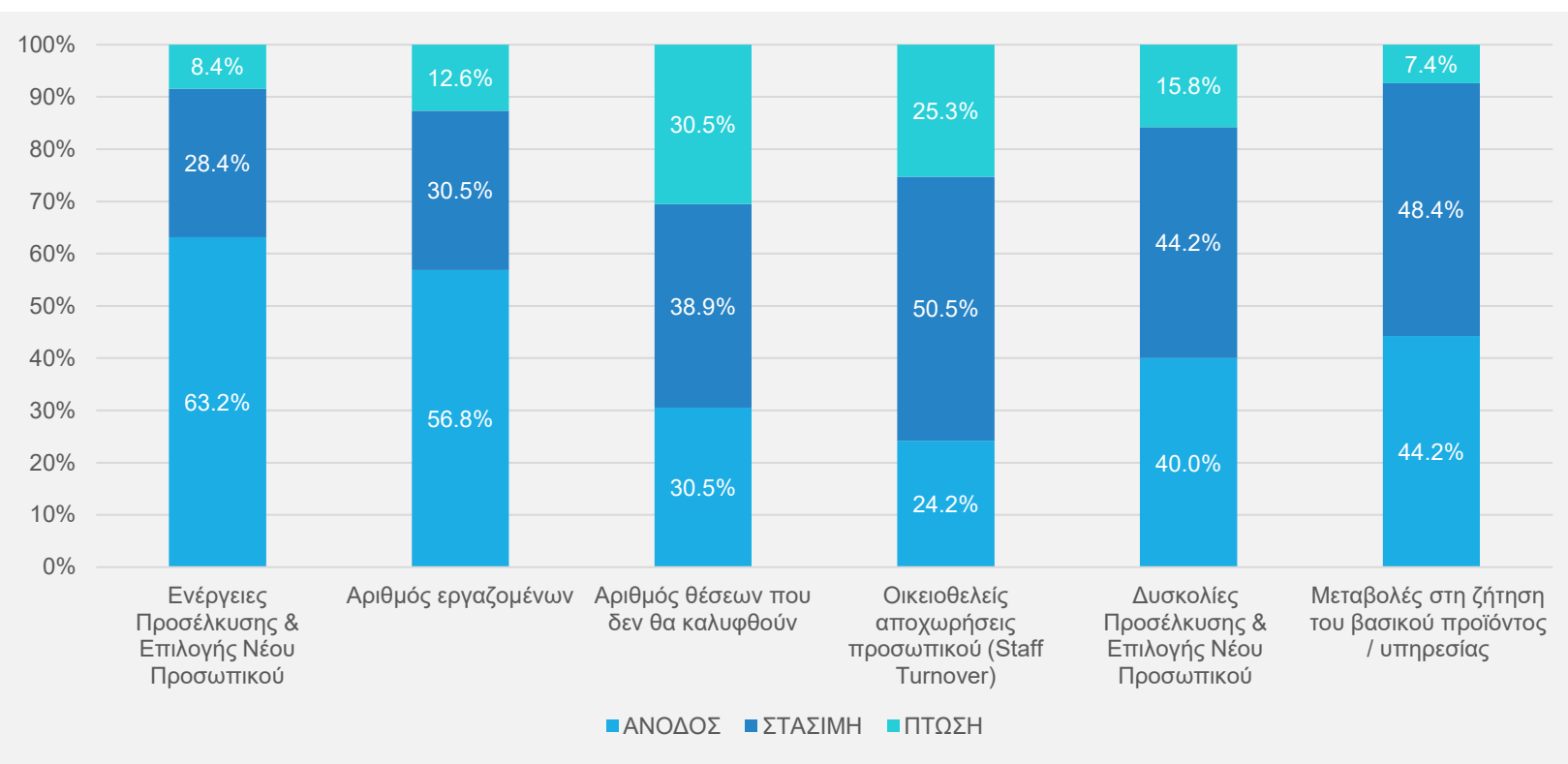
Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

Ο Δείκτης RCI για το 2^ο εξάμηνο του 2025 εμφανίζει ανοδική τάση. Ο **Γενικός Δείκτης** αυξήθηκε κατά 4,2 μονάδες, από το 122,3 του 1^{ου} εξαμήνου, στο 126,5 για το 2^ο εξάμηνο του 2025. Σε ανοδική πορεία και ο **Δείκτης Εξειδικευμένου και Στελεχιακού Προσωπικού**, από 117,3 το 1^ο εξάμηνο σε 120,6 το 2^ο εξάμηνο του 2025.

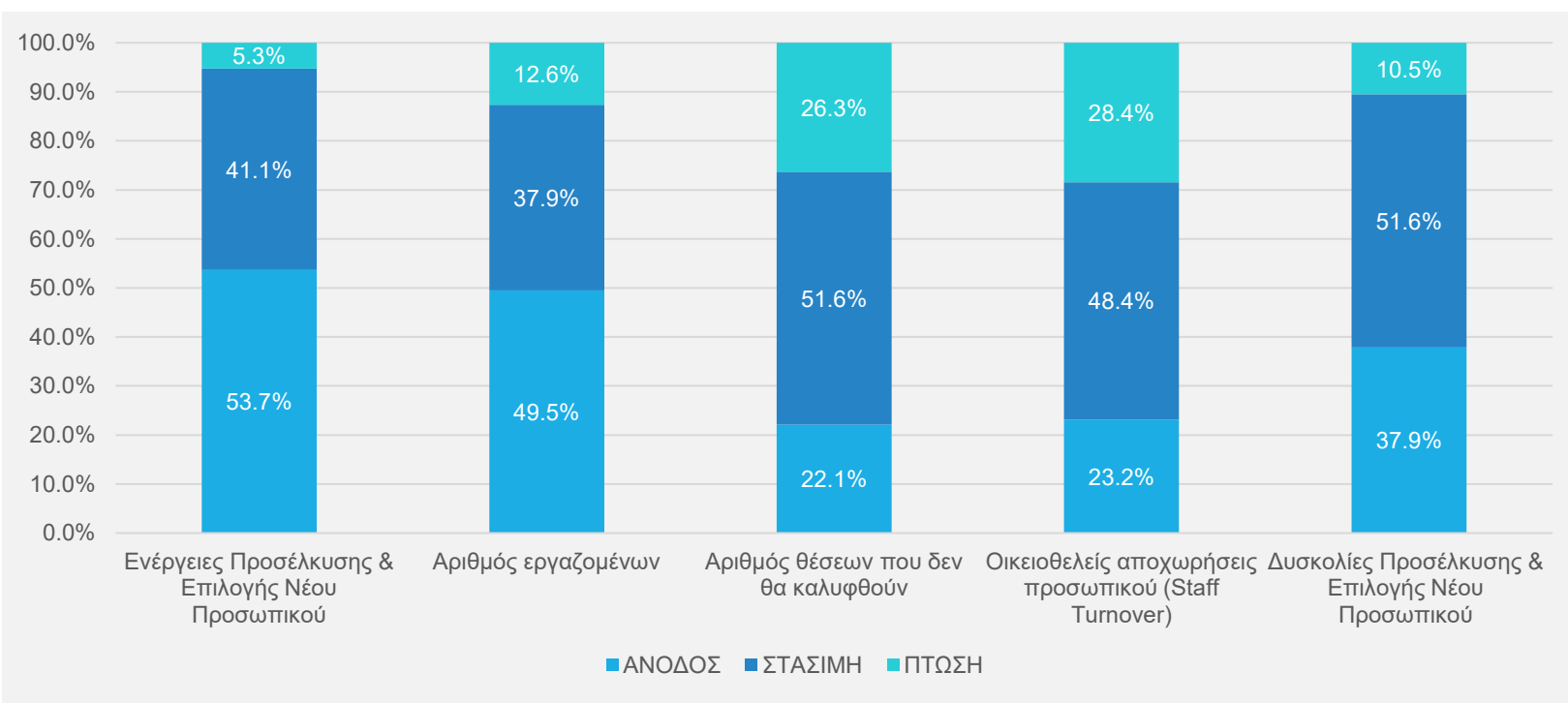
Οι δείκτες διατηρούνται σε θετικό επίπεδο (άνω της «βάσης» του 100), και παρουσιάζουν μία είτε σχετικά σταθερή (ο Δείκτης Εξειδικευμένου και Στελεχιακού Προσωπικού από 118,8 πριν από ένα χρόνο σε 120,6 σήμερα) είτε ξεκάθαρα ανοδική (ο Γενικός Δείκτης από 118,8 τον Δεκέμβριο του 2025 σε 126,5 σήμερα) τάση.



Σχήμα 5: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



Σχήμα 6: Οργανωσιακές Τάσεις (γενικό προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

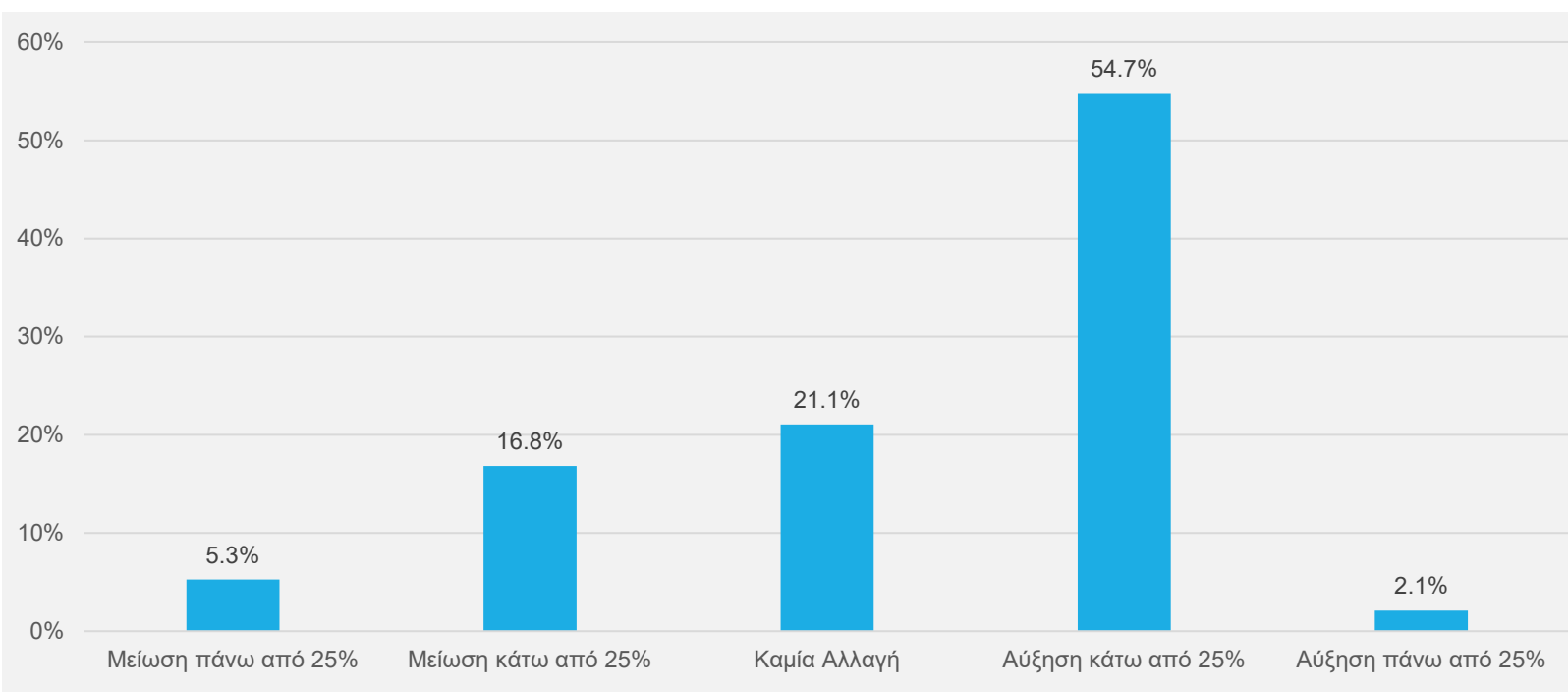


Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

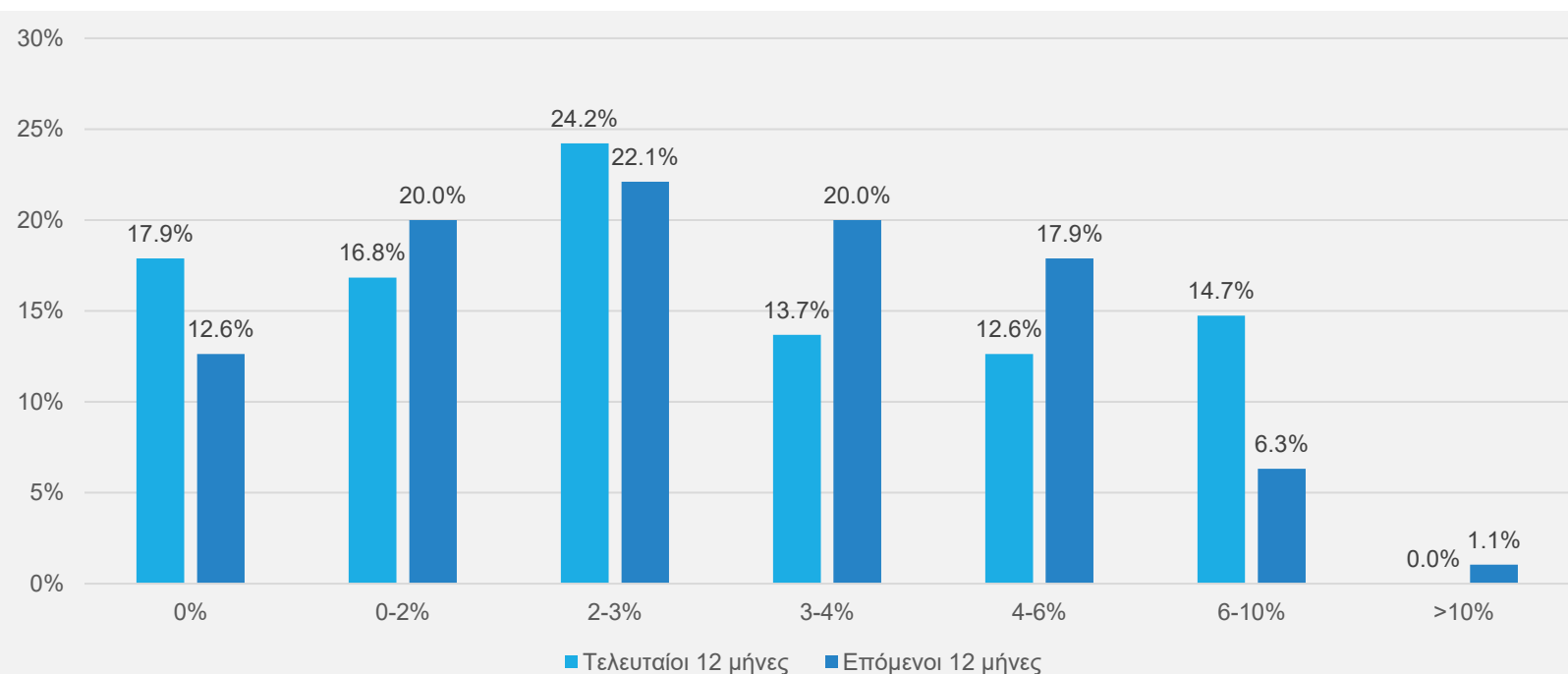
Μέρος 3^ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

Σταθερή σε θετικές απόψεις εμφανίζεται η εικόνα σχετικά με την αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για το μέλλον. Πάνω από ένας στους δύο συμμετέχοντες (ποσοστό 56,8%) εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται (σε σχέση με το 50% της προηγούμενης μέτρησης), ενώ μόλις το 22,1% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 22,4% του α' εξαμήνου του 2025) (Σχήμα 8). Επίσης, το 87,4% του δείγματος (σχετική αύξηση σε σχέση με το 80,6% της προηγούμενης μέτρησης) εκτιμά ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται θα μπορέσει να αυξήσει τον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο δωδεκάμηνο, ενώ το 82,1% του δείγματος (σταθερό σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση) δηλώνει ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται έδωσε κάποια μισθολογική αύξηση στο προσωπικό μέσα στον προηγούμενο χρόνο (με πάνω από μία στις τέσσερις επιχειρήσεις – το 27,3% του δείγματος – να δηλώνει ότι παρείχε στους εργαζόμενους αυξήσεις μισθών στο επίπεδο ή και πάνω από τον πληθωρισμό, δηλ., πάνω από 4%) (Σχήμα 9).

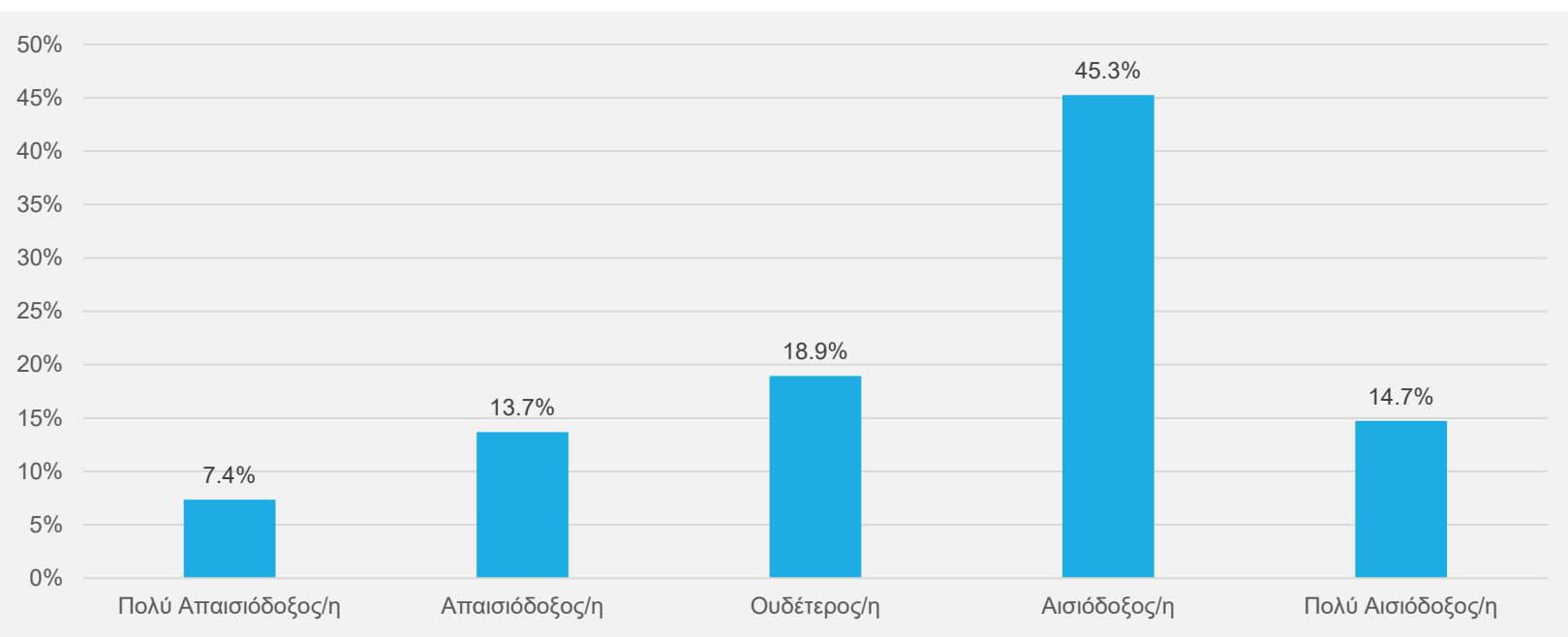
Μικτή εμφανίζεται η εικόνα όσον αφορά την αισιοδοξία για το μέλλον, καθώς το μεν ποσοστό αισιοδοξίας αυξήθηκε αισθητά συνοδευόμενο όμως από μία, μικρότερη, αύξηση του ποσοστού απαισιοδοξίας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό αισιοδοξίας αυξήθηκε από 52% σε 60% (45,3% «αισιόδοξη/ος» και 14,7% «πολύ αισιόδοξη/ος»), και πλησίασε στα επίπεδα της μέτρησης του β' εξαμήνου του 2024 (τότε 65%). Αντίθετα, το ποσοστό απαισιοδοξίας παρέμεινε σχετικά σταθερό σε 21,1% (13,7% «απαισιόδοξη/ος» και 7,4% «πολύ απαισιόδοξη/ος») σε σχέση με το 20% του β' εξαμήνου του 2024 και το 20,4% της αμέσως προηγούμενης μέτρησης (Σχήμα 10 & Σχήμα 11).



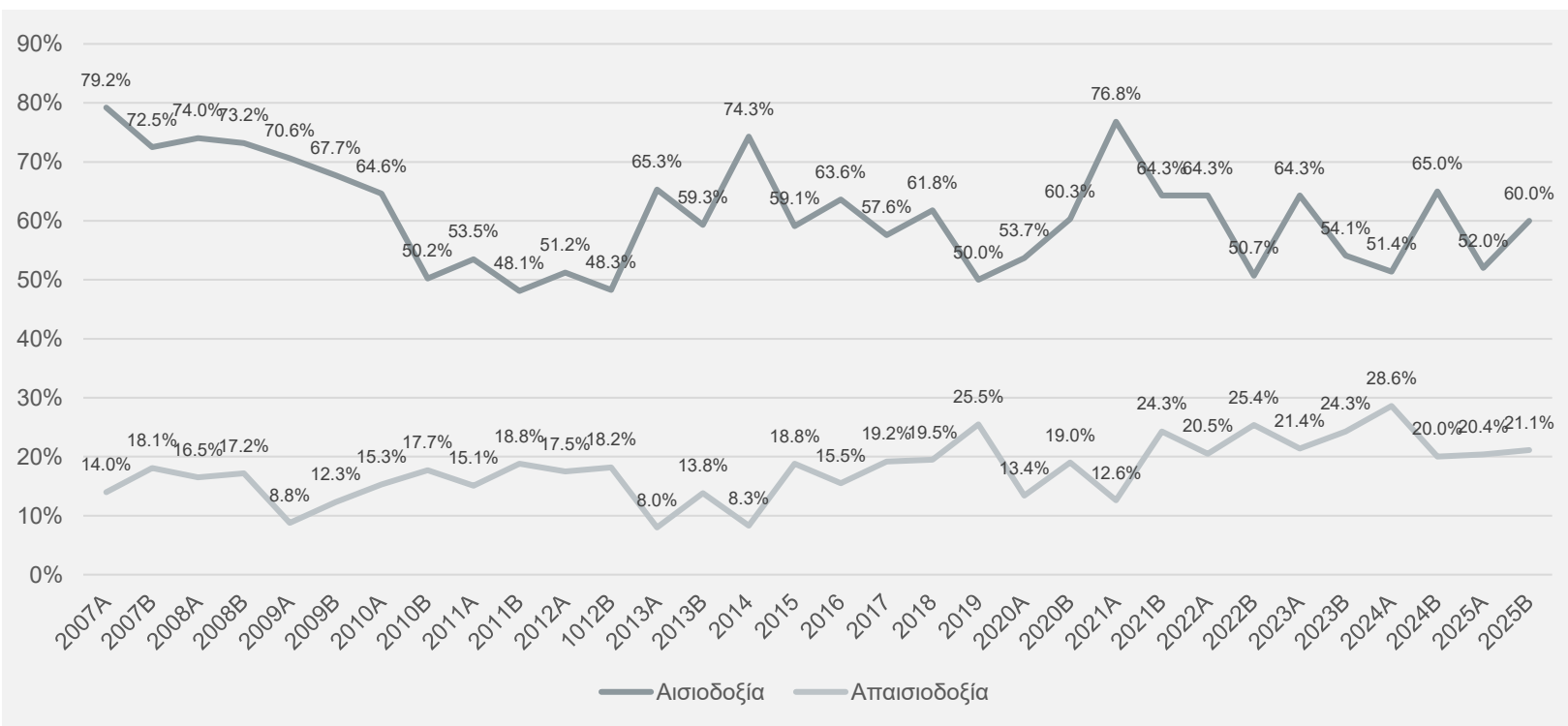
Σχήμα 8: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 9: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 10: Ποσοστό αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας



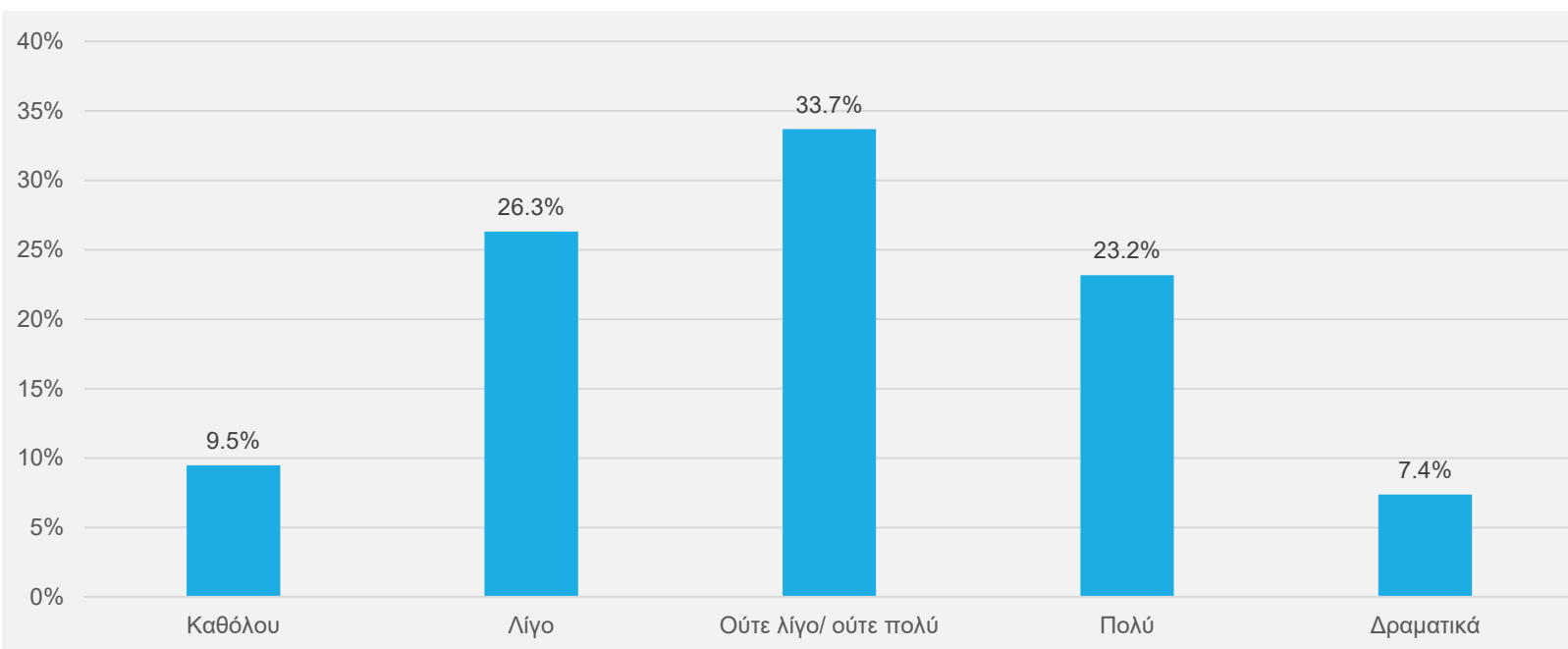
Σχήμα 11: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2025

Μέρος 4ο: Η Επίδραση της Κρίσης

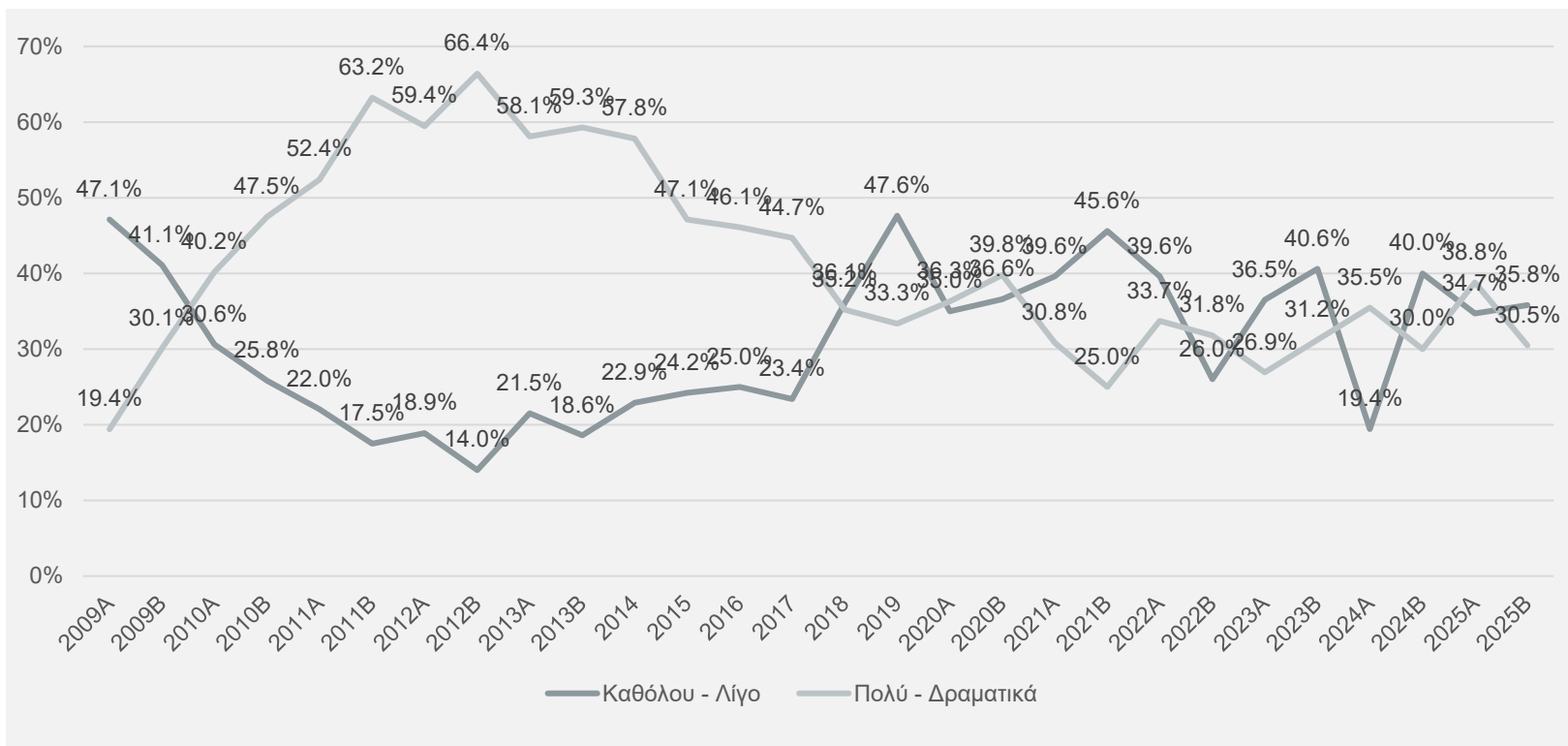
Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της ελληνικής οικονομικής κρίσης, που ξεκίνησε το 2009, στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας. Με το τέλος των «μνημονίων», οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την «κρίση» έβαινε προς ομαλοποίηση. Ωστόσο, η πανδημική κρίση όπως προέκυψε μέσα στο 2020, ο πόλεμος στην Ουκρανία, οι αρνητικές εξελίξεις στην Μέση Ανατολή ή στη σχέση των ΗΠΑ με διάφορα κράτη, προσδίδουν νέο ενδιαφέρον στα ευρήματα του συγκεκριμένου μέρους της έρευνας RCI.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση για την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 12) εμφανίζονται εξισορροπημένες. Το 35,8% του δείγματος (σε σχέση με το 34,7% της προηγούμενης μέτρησης) δηλώνει ότι επηρεάζεται «Λίγο» και «Καθόλου» από την κρίση, ενώ το 30,5% (σε σχέση με το 38,8% της μέτρησης του β' εξαμήνου 2025) «Πολύ» και «Δραματικά». Αξιοσημείωτο είναι ίσως το γεγονός της σημαντικής πτώσης στο ποσοστό θετικής επιρροής από την κρίση («Πολύ» & «Δραματικά») κατά 8,3 μονάδες βάσης. (Σχήμα 13).

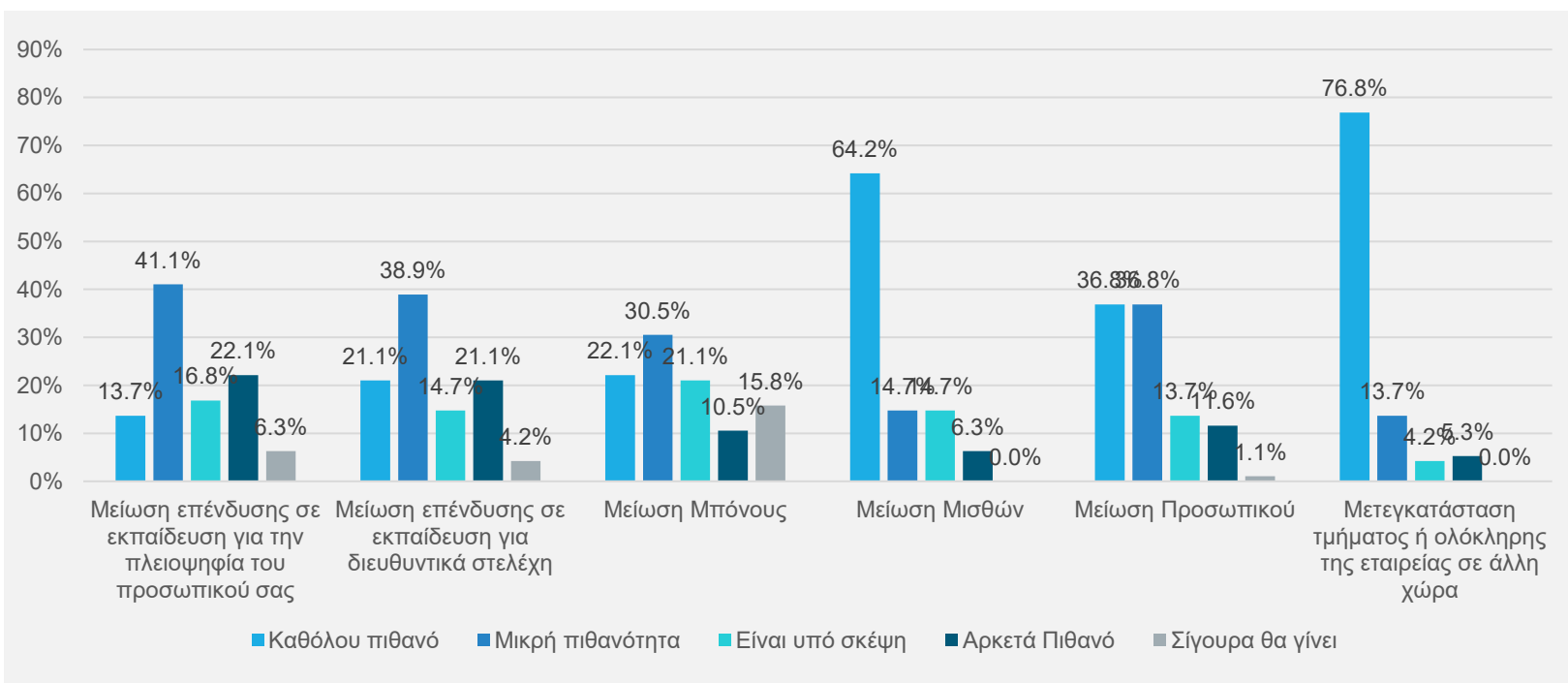
Τέλος, όσον αφορά τις ενέργειες αντιμετώπισης της κρίσης, σημειωτέο είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να προγραμματίζει εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων. Πιο πιθανή φαίνεται η μείωση της επένδυσης στην εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών, καθώς και στη μείωση του μπόνους (Σχήμα 14).



Σχήμα 12: Επιρροή κρίσης



Σχήμα 13: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά



Σχήμα 14: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Ειδικό Θέμα: Επαγγελματική Εξουθένωση (Burnout) στο Οργανωσιακό Περιβάλλον

Ως ειδικό θέμα του συγκεκριμένου κύκλου της έρευνας RCI επιλέχθηκε να εξεταστεί η Επαγγελματική Εξουθένωση (Professional Burnout) στο ελληνικό οργανωσιακό εργασιακό περιβάλλον. Η έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης έχει συνδεθεί θεωρητικά και εμπειρικά με τις επικρατούσες συνθήκες στο περιβάλλον εργασίας. Συγκεκριμένα, ως «γενεσιουργός αιτία» της Επαγγελματικής Εξουθένωσης έχει προβληθεί τόσο η έλλειψη διαθέσιμων πόρων για να μπορέσει ο/η εργαζόμενος/η να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του/ης, όσο και τα ίδια τα χαρακτηριστικά και οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Για τη μέτρηση του επιπέδου Εργασιακής Εξουθένωσης στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)¹, το πλέον διαδεδομένο εργαλείο μέτρησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης παγκοσμίως, με γενική αποδοχή τόσο όσον αφορά την επιστημονική του αξιοπιστία όσο και αναφορικά με την επαγγελματική του χρησιμότητα. Το Maslach Burnout Inventory μετράει την Επαγγελματική Εξουθένωση χρησιμοποιώντας τρεις επιμέρους κλίμακες: την Κλίμακα Εξάντλησης (Exhaustion Subscale – EX), την Κλίμακα Κυνισμού (Cynicism Subscale – CY), και την Κλίμακα Επαγγελματικής Αποτελεσματικότητας (Professional Efficacy Subscale – PE). Υπάρχει, τέλος, και μία ερώτηση σχετική με το αίσθημα της κατάθλιψης (depression) στην εργασία.

Τα αποτελέσματα εμφανίζουν μία ισορροπημένη κατάσταση όσον αφορά την Επαγγελματική Εξουθένωση στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα. Σε μία κλίμακα από το 0- Ποτέ μέχρι το 6- Κάθε μέρα, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν στις Κλίμακες Εξάντλησης και Κυνισμού μέση τιμή 2,5 (περιγραφικά, μεταξύ του 2- Μία φορά τον μήνα ή λιγότερο και του 3- Μερικές φορές τον μήνα). Όσον αφορά την Κλίμακα Επαγγελματικής Αποτελεσματικότητας, η μέση τιμή ανέρχεται στο 5,1, λίγο πάνω δηλαδή από το 5- Μερικές φορές την εβδομάδα. Τα αναλυτικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στα Σχήματα 15-18 (τα Σχήματα 16-18 περιλαμβάνουν το ποσοστό του συνόλου των «θετικών» απαντήσεων επί των συνολικών απαντήσεων, δηλαδή επιλογές 4- Μία φορά την εβδομάδα, 5- Μερικές φορές την εβδομάδα και 6- Κάθε μέρα).

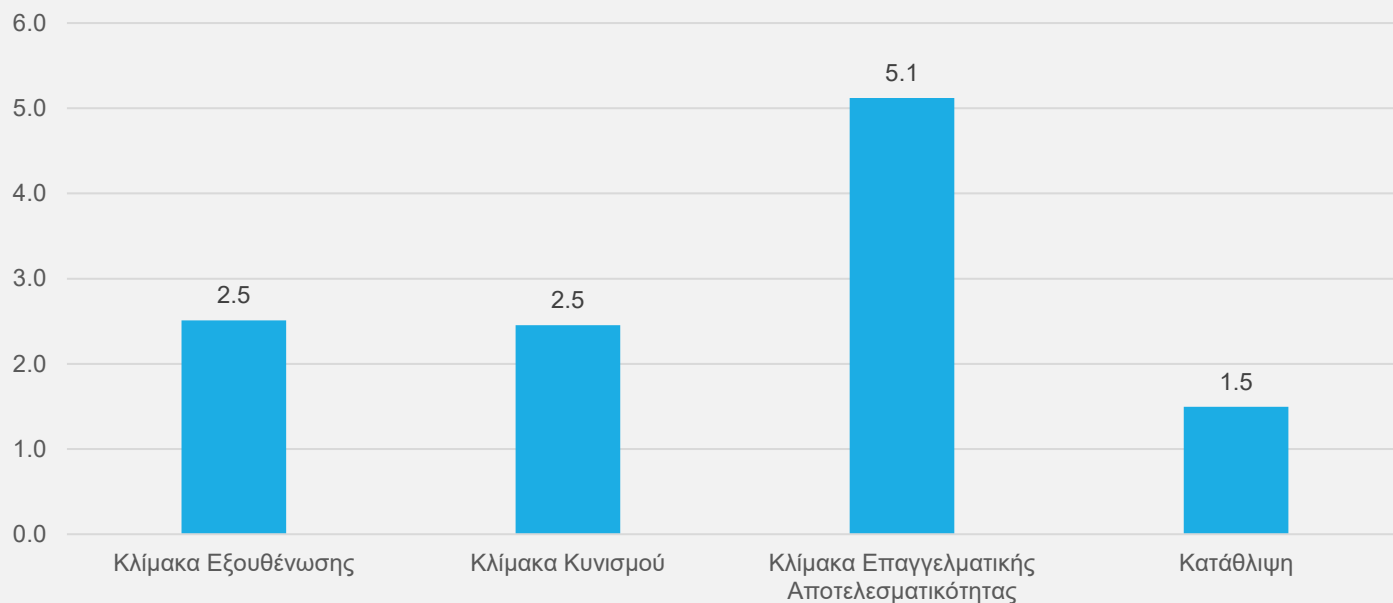
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, μπορούμε να πούμε ότι σε εβδομαδιαία – τουλάχιστον – βάση, ένας/μία στους/ις τρεις (το 33,7% του δείγματος) εργαζομένους/ες στις ελληνικές

¹ Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory – Test Manual* (3rd ed., pp. 19–26). Consulting Psychologists Press.; De Beer, L. T., Van Der Vaart, L., Escaffi-Schwarz, M., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2024). Maslach Burnout Inventory – General Survey. *European Journal of Psychological Assessment*, 40(5), 360–375.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000797>

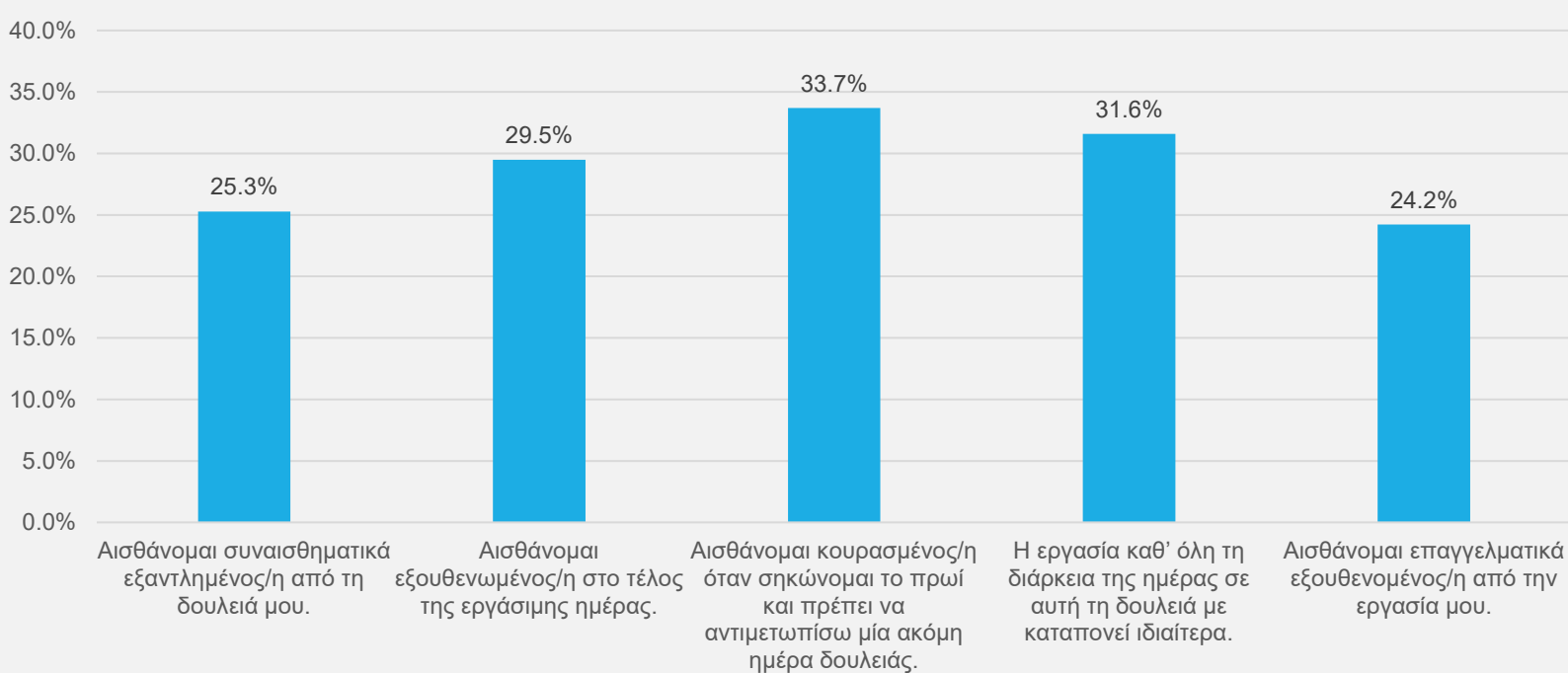
επιχειρήσεις αισθάνεται «κουρασμένος/η όταν σηκώνεται το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσει μία ακόμη ημέρα δουλειάς», ενώ περίπου ένας/μία στους/ις τέσσερις δηλώνει ότι αισθάνεται «επαγγελματικά εξουθενωμένος/η» (24,2%) ή «συναισθηματικά εξαντλημένος/η» (25,3%) από τη δουλειά/ εργασία του/ης. Αντίστοιχα, ένας/μία στους/ις τρεις (35,8%) δηλώνει ότι «έχει γίνει πιο κυνικός/ή σχετικά με το αν η δουλειά του/ης προσφέρει κάτι ουσιαστικό», ενώ σχεδόν δύο στους/ις τρεις (61,1%) δηλώνουν ότι «θέλουν απλώς να κάνουν τη δουλειά τους και να μη τους ενοχλούν». Από την άλλη πλευρά, πάνω από το 90% δηλώνει ότι θεωρεί τον εαυτό του/ης «καλό/ή στη δουλειά του/ης» (93,7%) και «αποτελεσματικό/ή στην ολοκλήρωση των καθηκόντων του/ης» (90,5%). Τέλος, σχεδόν ένας ή μία στους/ις έξι (το 15,8% του δείγματος) δηλώνει ότι αισθάνεται «καταθλιπτικά στη δουλειά» μία φορά την εβδομάδα ή συχνότερα.

Να σημειώσουμε ολοκληρώνοντας την περιγραφή των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης έρευνας ότι αυτή αποτελεί αποκλειστικά και μόνο μία προσπάθεια απεικόνισης της συνολικής κατάστασης στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των ίδιων των εργαζομένων. Σε καμία περίπτωση δεν δηλώνει ούτε υπονοεί διάγνωση παθολογικής κατάστασης.

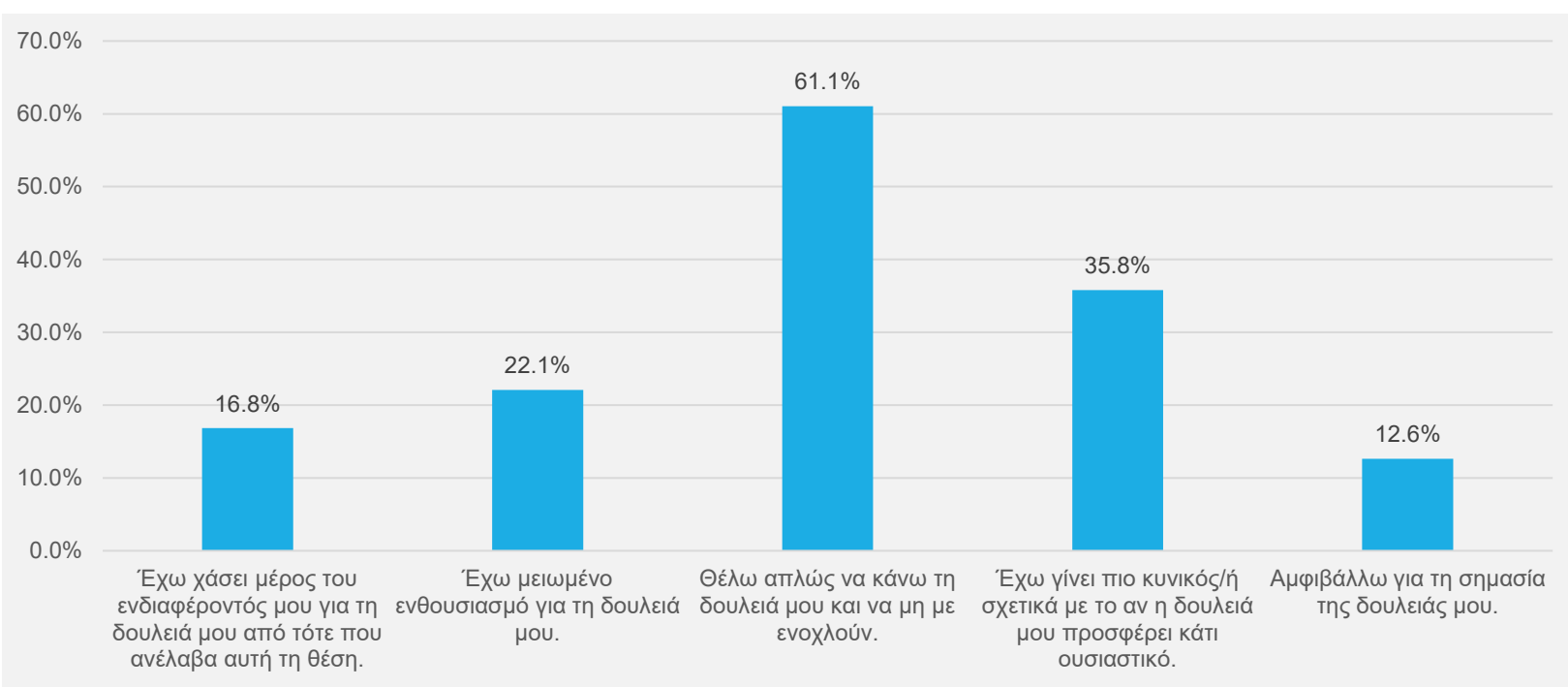
Μέσος Όρος σε κλίμακα 0-6



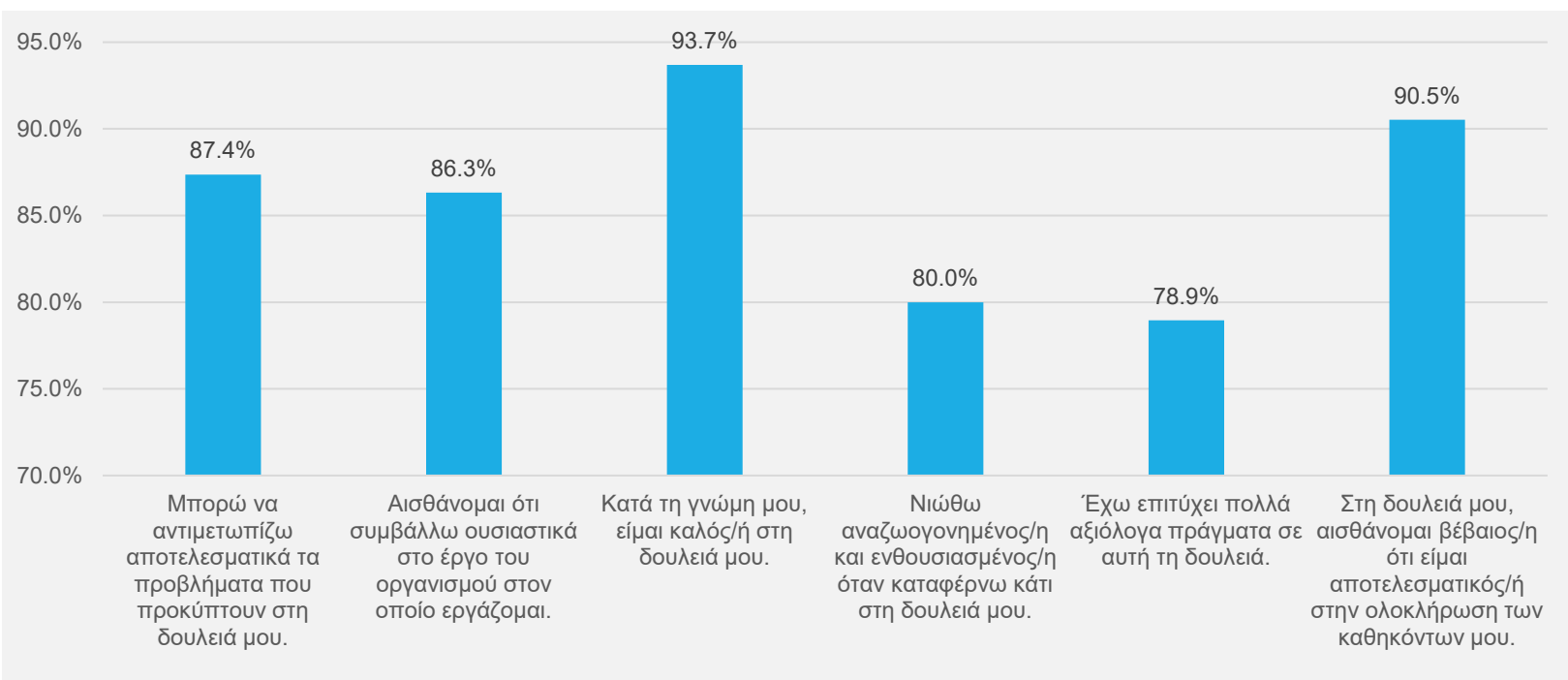
Σχήμα 15: Μέσος όρος απαντήσεων υπό-κλίμακες Maslach Burnout Inventory



Σχήμα 16: Κλίμακα Εξάντλησης Maslach Burnout Inventory (ποσοστό θετικών απαντήσεων)



Σχήμα 17: Κλίμακα Κυνισμού Maslach Burnout Inventory (ποσοστό θετικών απαντήσεων)



Σχήμα 17: Κλίμακα Επαγγελματικής Αποτελεσματικότητας Maslach Burnout Inventory (ποσοστό θετικών απαντήσεων)

Συμπεράσματα

Η έρευνα RCI του β' εξαμήνου του 2025 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. Συμπερασματικά:

1. Ο Δείκτης RCI παρουσιάζει ανοδικές τάσεις, με τον Γενικό Δείκτη να αυξάνεται κατά 4,2 μονάδες και τον Δείκτη Εξειδικευμένου/ Στελεχιακού Προσωπικού κατά 3,3 μονάδες σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (Ιούνιος 2025).
2. Αναφορικά με την αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για το μέλλον, η τάση εμφανίζεται μικτή καθώς το μεν ποσοστό αισιοδοξίας αυξήθηκε αισθητά, συνοδευόμενο όμως από μία – μικρότερη – αύξηση του ποσοστού απαισιοδοξίας.
3. Η επιρροή της «κρίσης» στις ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζεται περιορισμένη, καθώς παρατηρείται μία πτώση κατά 8,3 μονάδες βάσης, σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση, του ποσοστού που δηλώνει ότι επηρεάζεται «Πολύ» & «Δραματικά» από αυτή.
4. Τέλος, όσον αφορά μία πρώτη προσπάθεια αποτύπωσης του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης στο ελληνικό οργανωσιακό εργασιακό περιβάλλον, η κατάσταση εμφανίζεται εξισορροπημένη με την μειοψηφία μόνο των απαντήσεων να παρουσιάζει υψηλά ποσοστά στους «αρνητικούς» σχετικούς δείκτες (κλίμακες εξάντλησης και κυνισμού), ενώ σχετικά υψηλά ποσοστά προκύπτουν στη «θετική» κλίμακα της επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Αξιοσημείωτο ίσως το ότι σχεδόν ένας ή μία στους/ις έξι (το 15,8% του δείγματος) δηλώνει ότι αισθάνεται «καταθλιπτικά στη δουλειά» μία φορά την εβδομάδα ή συχνότερα.

Επόμενη μέτρηση του Δείκτη RCI τον Ιούνιο του 2026. Μείνετε συντονισμένοι!



For more information on the survey please contact
Mr. Aristotelis Alexopoulos at aalexopoulos@alba.acg.edu

