

RCI 2026A

Αποτελέσματα Έρευνας

Αύγουστος 2026



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Μέρος 1º: Δημογραφικά Στοιχεία	5
Μέρος 2º: Το Βαρόμετρο	7
Μέρος 3º: Προσδοκίες για το Μέλλον	9
Μέρος 4º: Η Επίδραση της Κρίσης	12
Ειδικό Θέμα: Ακραιότητα (Flourishing)	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 2026A διεξήχθη το χρονικό διάστημα 3-7 Ιουλίου 2026. Το δείγμα στελεχών ελληνικών επιχειρήσεων που συμμετείχε στην έρευνα αντλήθηκε από την πλατφόρμα ερευνών Pollfish. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 94 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 Αύγουστο του 2026.

Χορηγός



Συνεργάτες επικοινωνίας



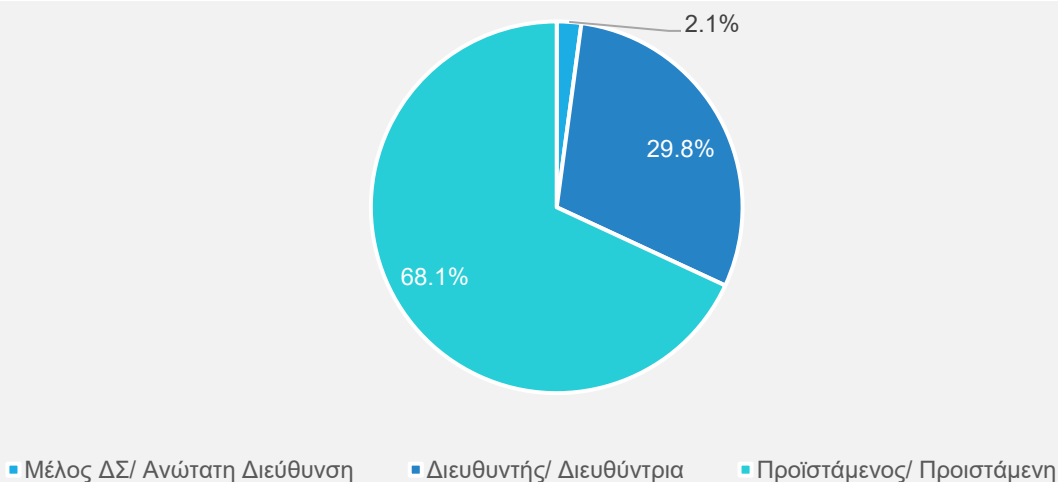
Με την υποστήριξη



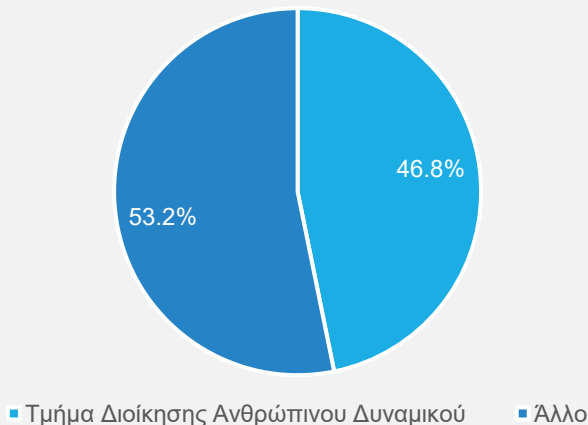
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
ΕΛΛΑΔΑΣ

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

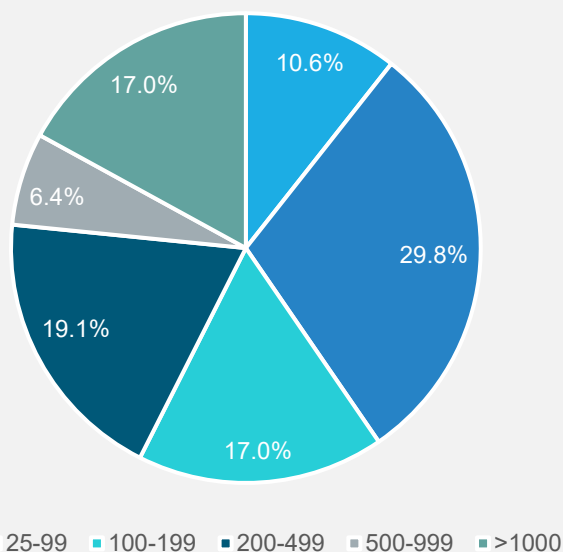
Από τα δημογραφικά στοιχεία προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας. Το 40,4% του δείγματος δηλώνει ότι εργάζεται σε επιχείρηση/ οργανισμό μεγέθους μέχρι 99 εργαζομένων, ενώ το 23,4% σε εταιρεία μεγέθους άνω των 500 εργαζομένων (Σχήμα 3). Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων προέρχεται από τον τριτογενή τομέα της οικονομίας (Τουριστικές/ Υπηρεσίες Εστίασης 14,9%, Πληροφορική/ Τηλεπικοινωνίες 11,7%, Υπηρεσίες 10,6%, Εμπόριο 8,5%, Εκπαίδευση 8,5%, Φαρμακευτικές/ Υγεία 6,4%), ενώ το 17% 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 (68,1% θέσεις προϊστάμενων και 29,8% θέσεις διευθυντών, Σχήμα 1). Τέλος, το 46,8% όσων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας RCI 2025A εργάζονται στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resource Management) (Σχήμα 2).



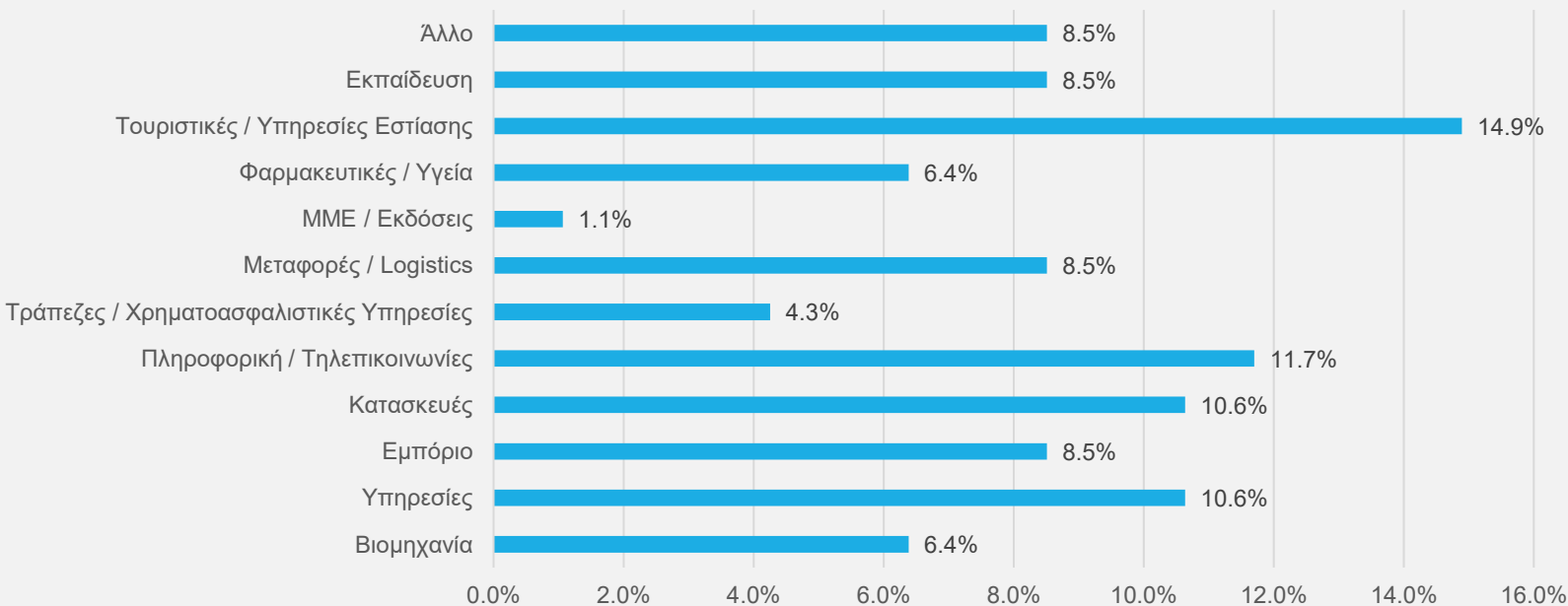
Σχήμα 1: Ιεραρχικό επίπεδο συμμετεχόντων



Σχήμα 2: Λειτουργική περιοχή (functional area) συμμετεχόντων



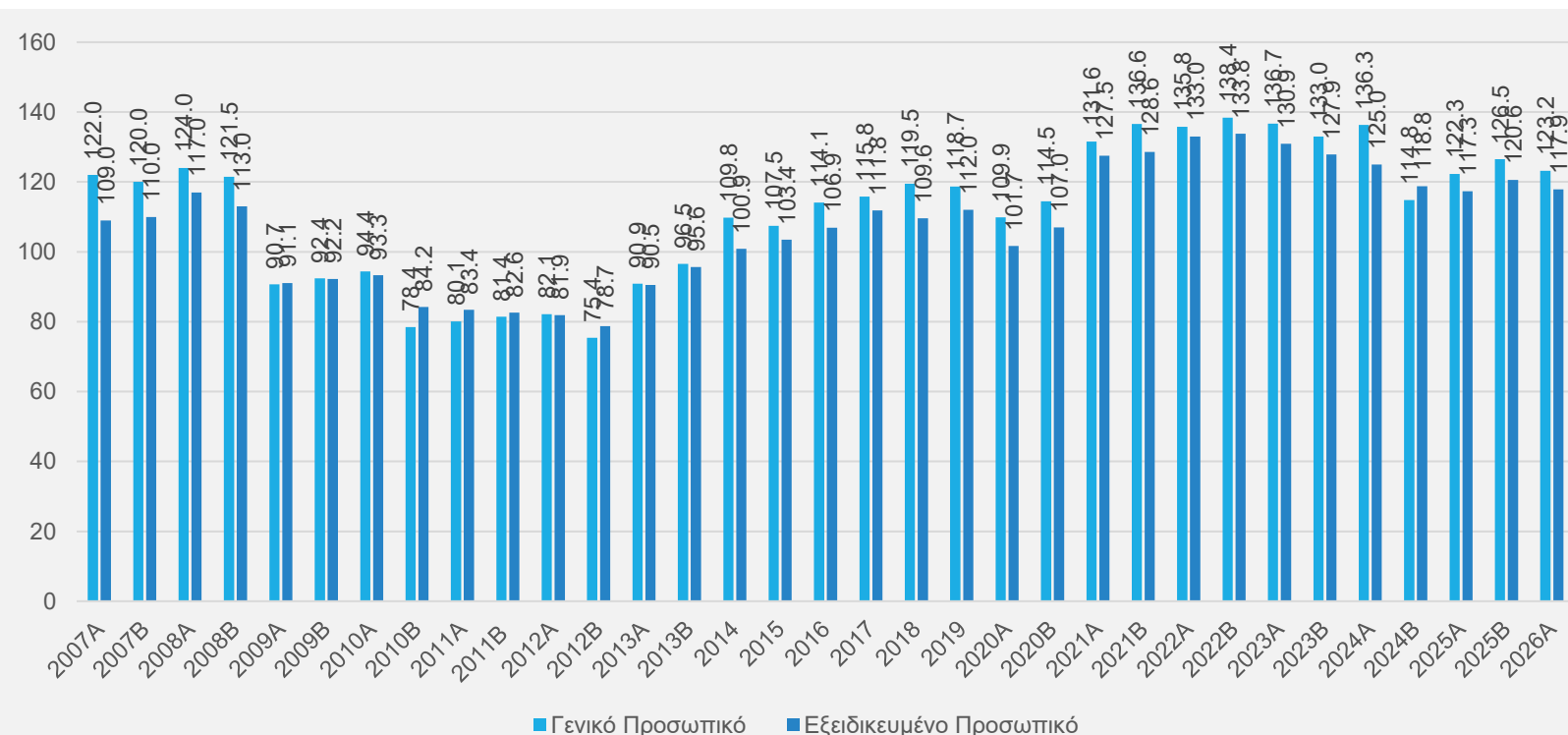
Σχήμα 3: Μέγεθος οργανισμού/ εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



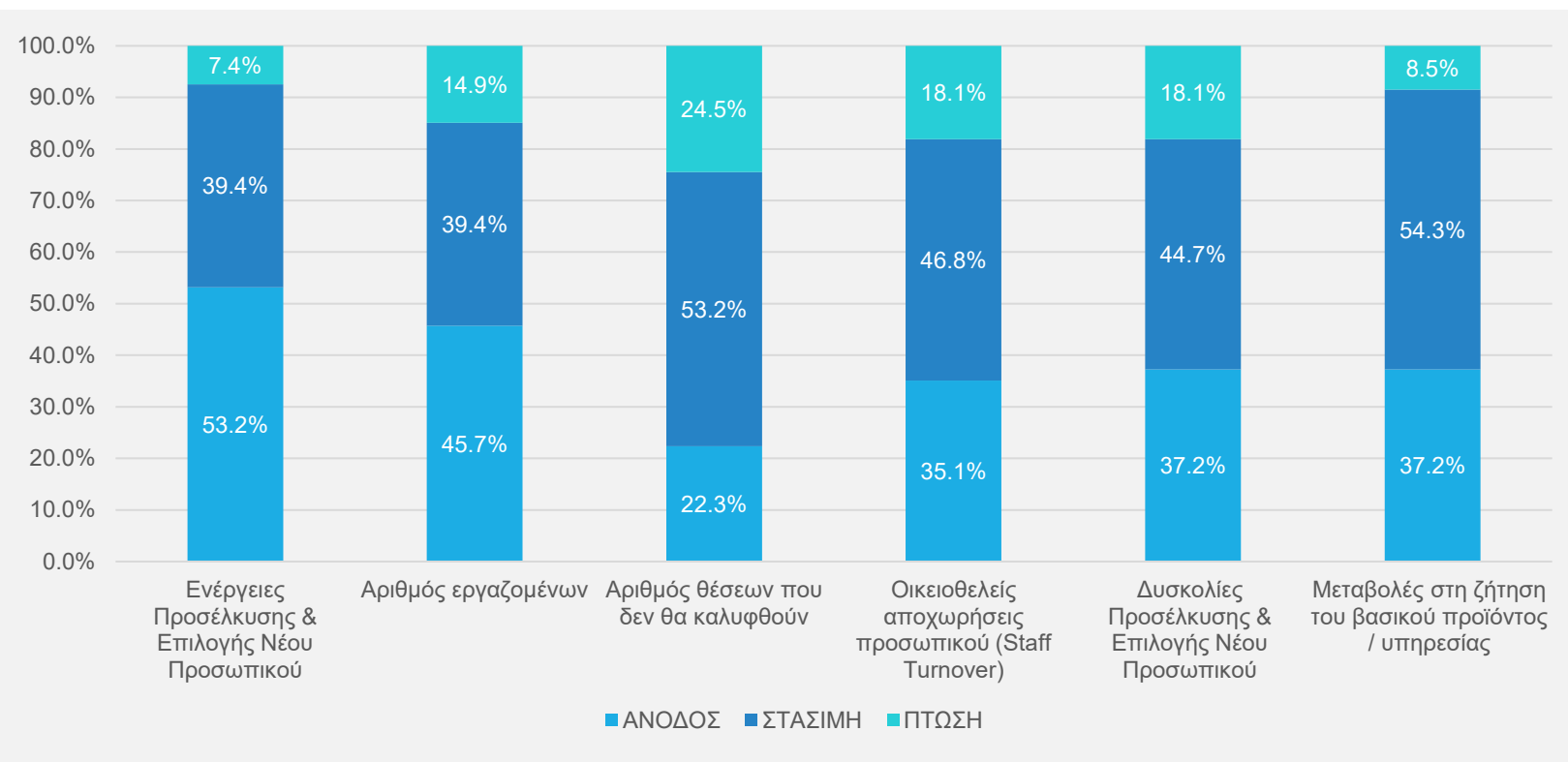
Σχήμα 4: Κλάδος δραστηριότητας

Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

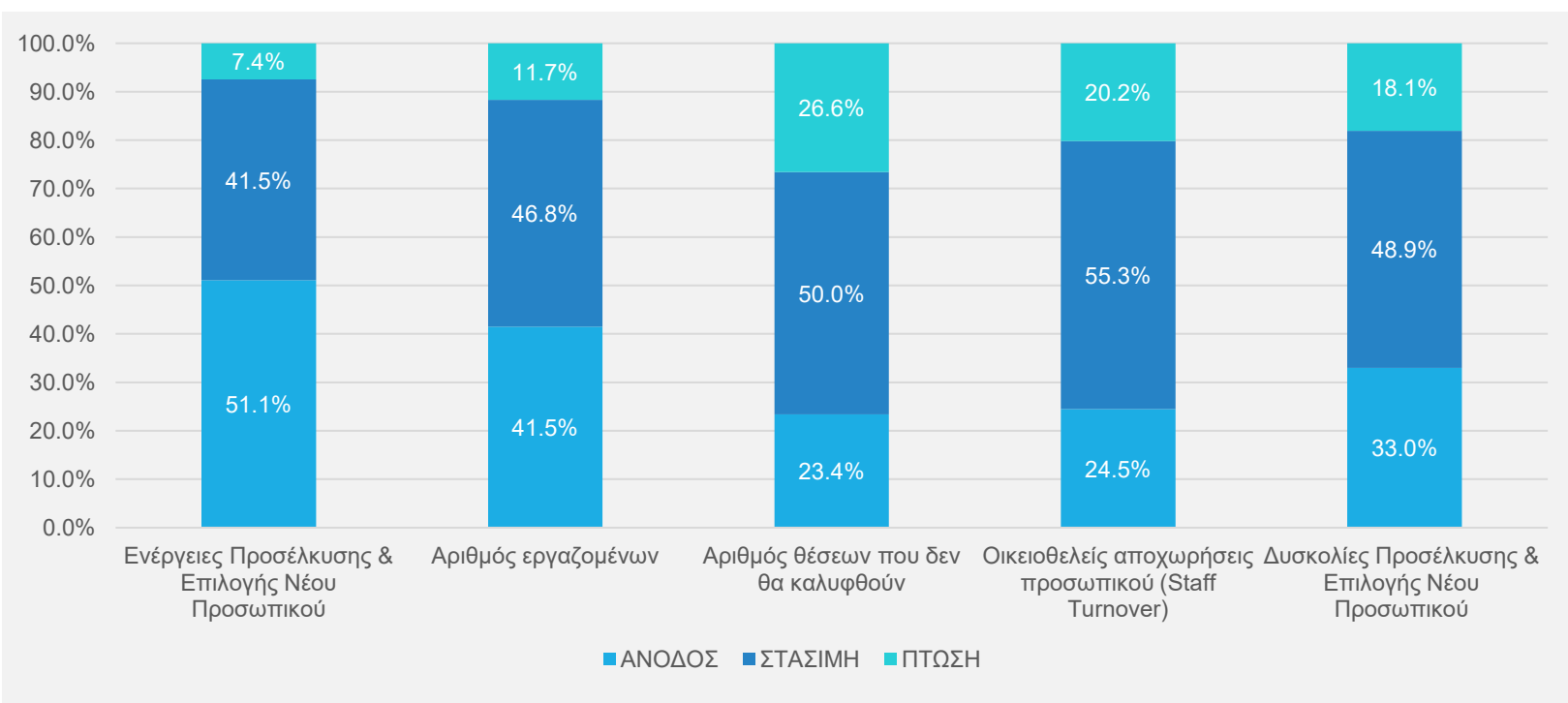
Ο Δείκτης RCI για το 1^ο εξάμηνο του 2026 εμφανίζει καθοδική τάση. Ο **Γενικός Δείκτης** μειώθηκε κατά 3,3 μονάδες, από το 126,5 του 2^{ου} εξαμήνου του 2025, στο 123,2 για το 1^ο εξάμηνο του 2026. Σε καθοδική πορεία και ο **Δείκτης Εξειδικευμένου και Στελεχιακού Προσωπικού**, από 120,6 το 2^ο εξάμηνο του 2025 σε 117,9 το 1^ο εξάμηνο του 2026. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 5, οι Δείκτες έχουν ουσιαστικά επιστρέψει στα επίπεδα της μέτρησης του 1^{ου} εξαμήνου του 2025.



Σχήμα 5: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



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

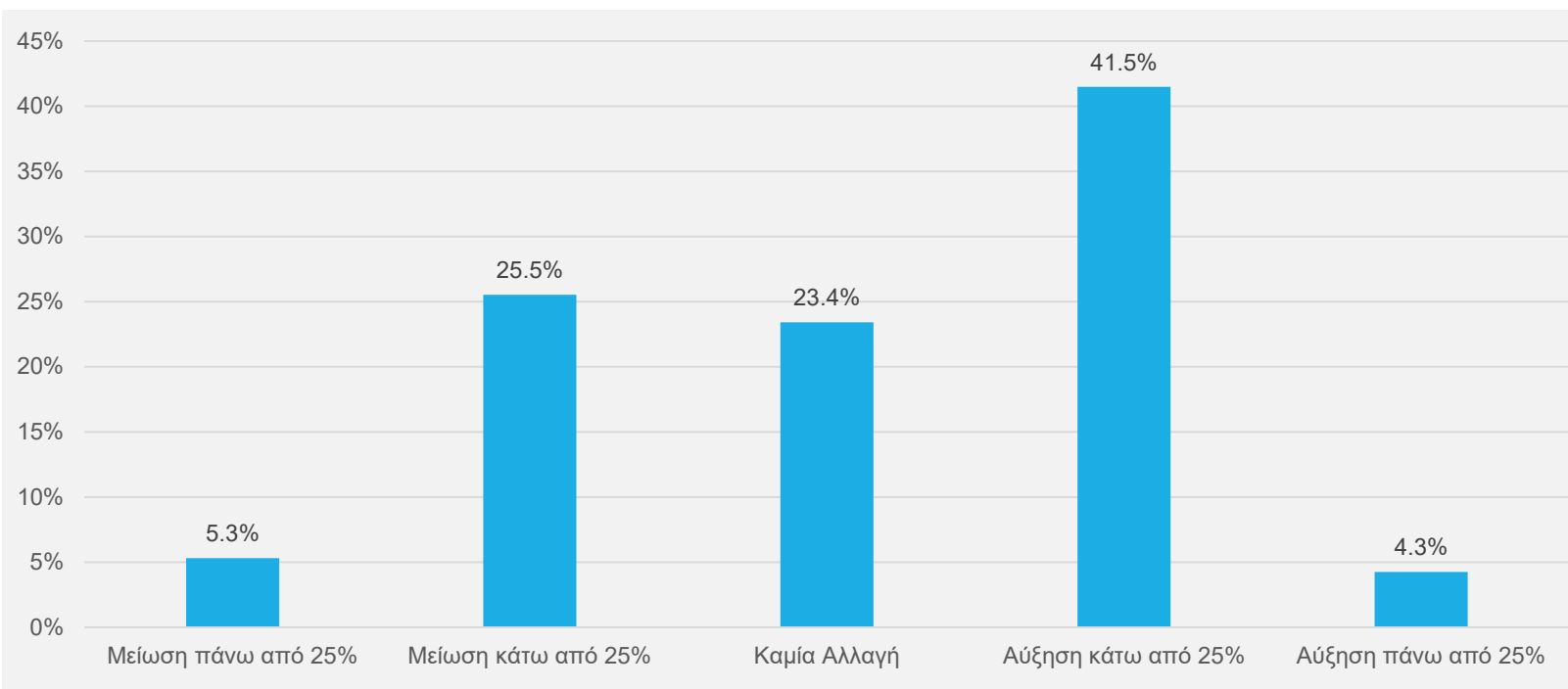


Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

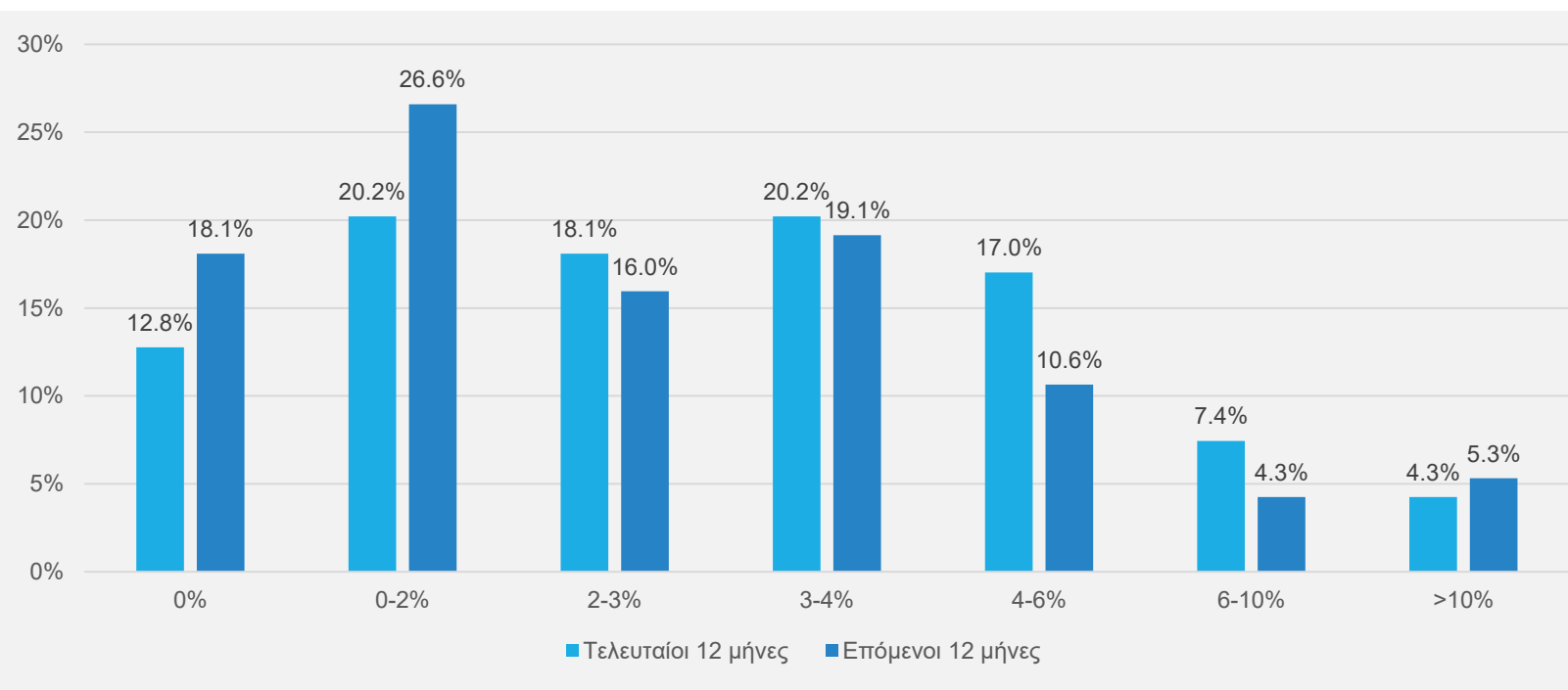
Μέρος 3^ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

Σταθερή σε θετικές απόψεις εμφανίζεται η εικόνα σχετικά με την αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για το μέλλον. Σχεδόν ένας στους δύο συμμετέχοντες (ποσοστό 45,8% του δείγματος) εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται (σε σχέση με το 56,8% της προηγούμενης μέτρησης), ενώ το 30,8% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 22,1% του β' εξαμήνου του 2025) (Σχήμα 8). Επίσης, το 81,9% του δείγματος (μείωση σε σχέση με το 87,4% της προηγούμενης μέτρησης) εκτιμά ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται θα μπορέσει να αυξήσει τον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο δωδεκάμηνο, ενώ το 87,2% του δείγματος (αύξηση σε σχέση με το 82,1% της προηγούμενης μέτρησης) 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 28,7% του δείγματος – να δηλώνει ότι παρείχε στους εργαζόμενους αυξήσεις μισθών στο επίπεδο ή και πάνω από τον πληθωρισμό, δηλ., πάνω από 4%) (Σχήμα 9).

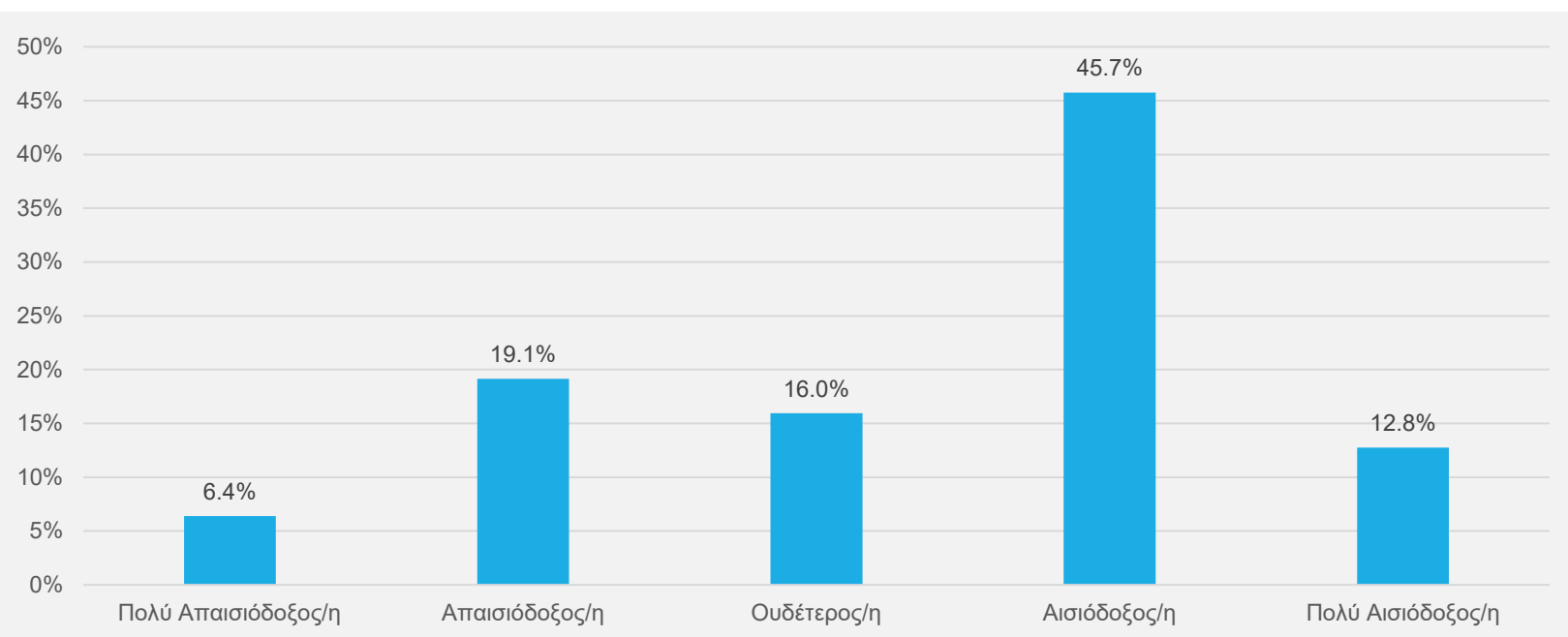
Σχετικά με το επίπεδο των αισθημάτων αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας που επικρατούν στις ελληνικές επιχειρήσεις, εμφανίζεται μία – μικρή μεν, αισθητή δε – μείωση της αισιοδοξίας και αύξηση της απαισιοδοξίας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό αισιοδοξίας μειώθηκε από 60% σε 58,5% (45,7% «αισιόδοξη/ος» και 12,8% «πολύ αισιοδόξη/ος»). Πιο σημαντική είναι η αύξηση του ποσοστού απαισιοδοξίας από 21,1% το β' εξάμηνο του 2025 σε 25,5% το α' εξάμηνο του 2026 (19,1% «απαισιόδοξη/ος» και 6,4% «πολύ απαισιόδοξη/ος») (Σχήμα 10 & Σχήμα 11).



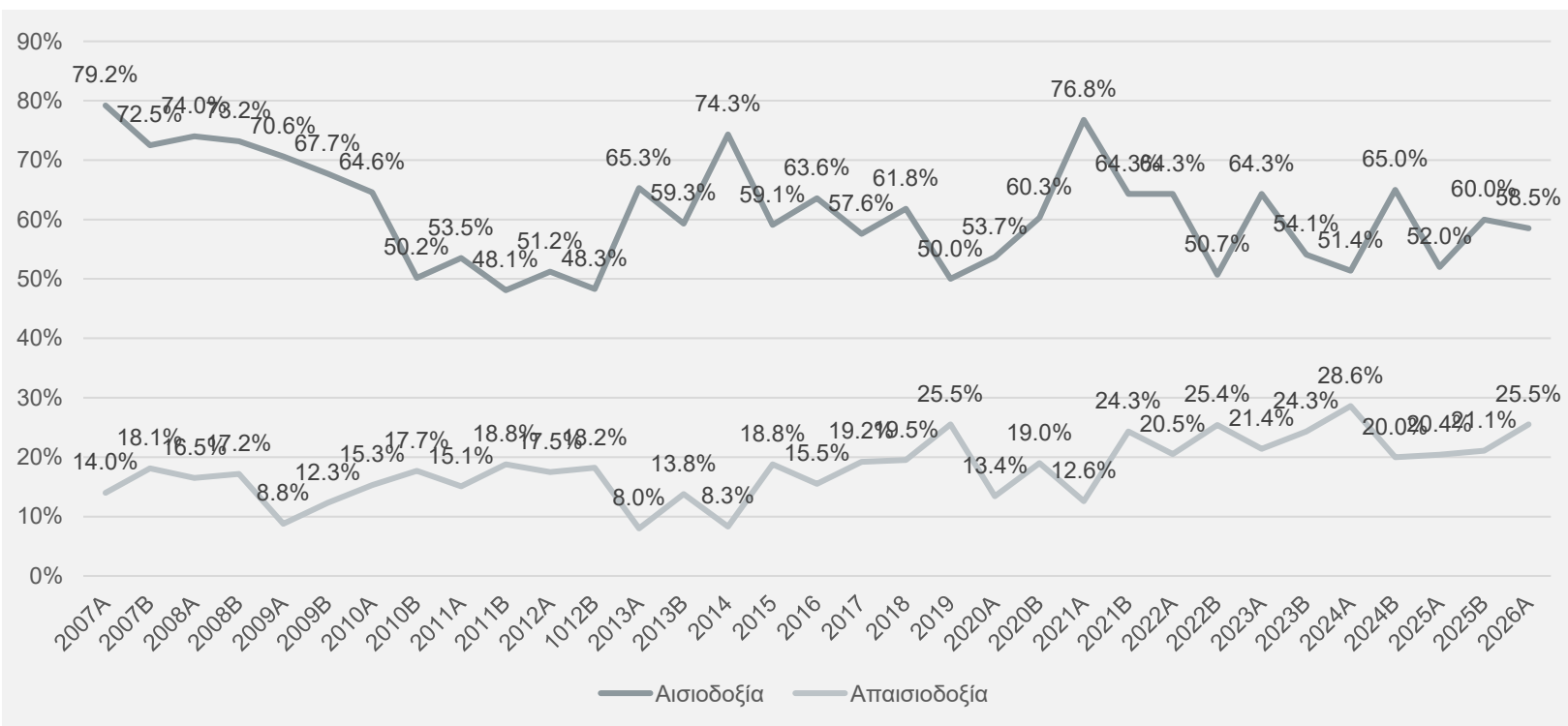
Σχήμα 8: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 9: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 10: Ποσοστό αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας



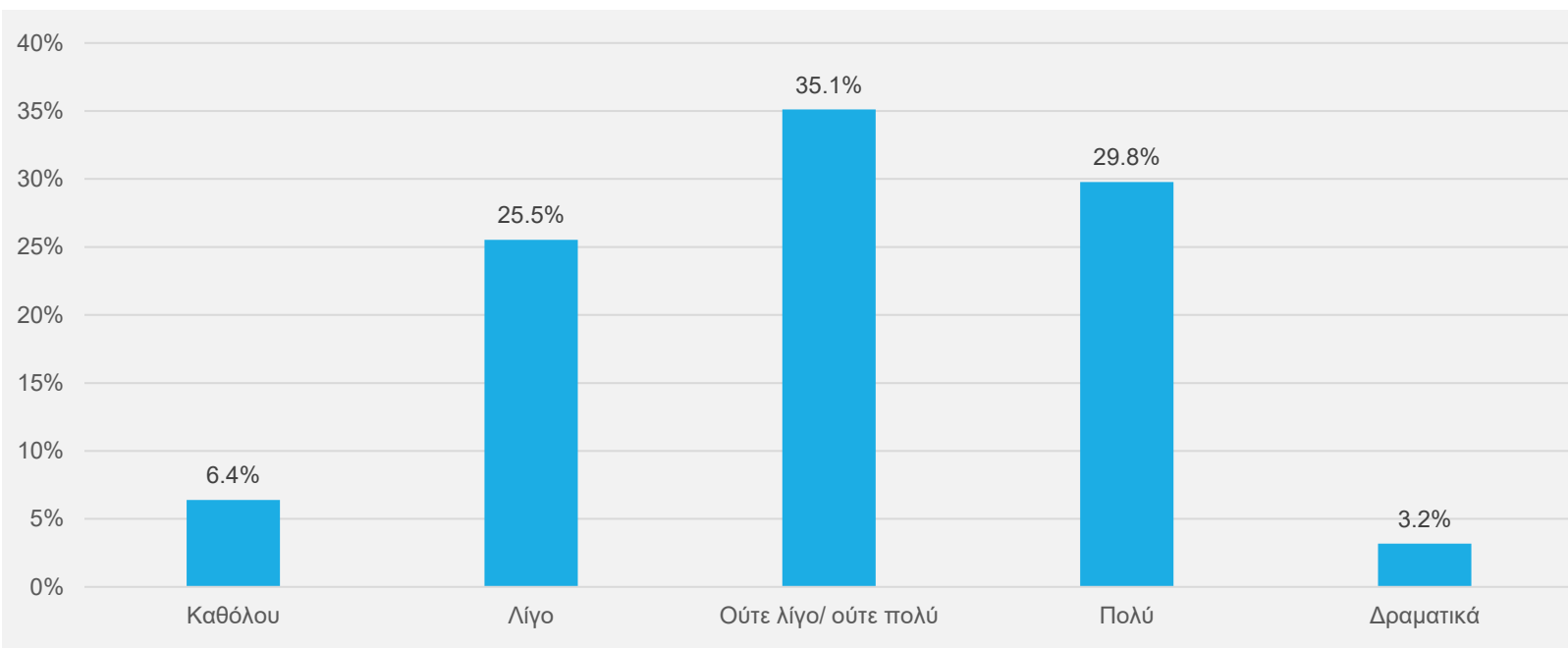
Σχήμα 11: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2026

Μέρος 4ο: Η Επίδραση της Κρίσης

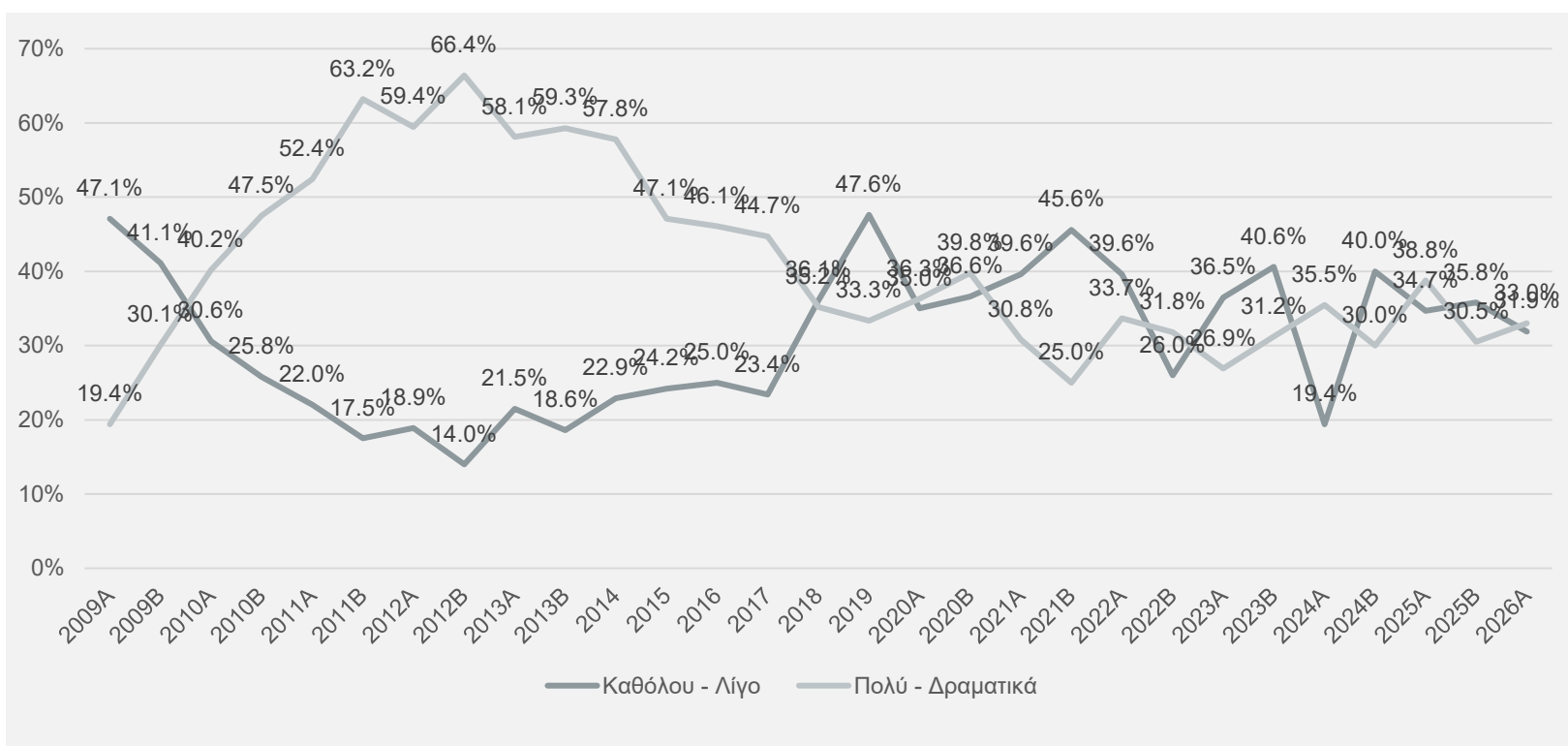
Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της ελληνικής οικονομικής κρίσης, που ξεκίνησε το 2009, στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας. Με το τέλος των «μνημονίων», οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την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

Οι απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 12) εμφανίζονται εξισορροπημένες. Το 31,9% του δείγματος (σε σχέση με το 35,8% της προηγούμενης μέτρησης) δηλώνει ότι επηρεάζεται «Λίγο» και «Καθόλου» από την κρίση, ενώ το 33% (σε σχέση με το 30,5% της μέτρησης του β' εξαμήνου 2025) «Πολύ» και «Δραματικά» (Σχήμα 13).

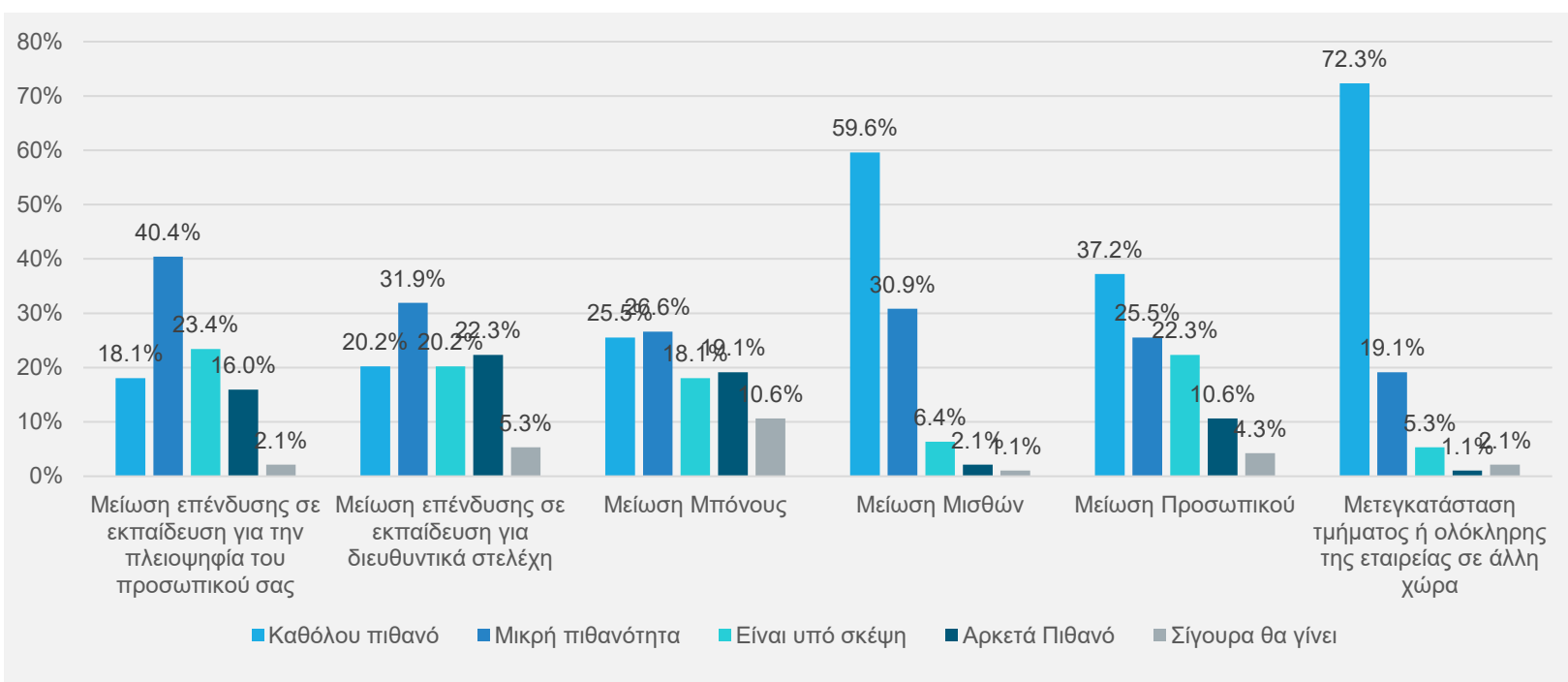
Τέλος, όσον αφορά τις ενέργειες αντιμετώπισης της κρίσης, σημειωτέο είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να προγραμματίζει εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων. Πιο πιθανή φαίνεται η μείωση της επένδυσης στην εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών, καθώς και στη μείωση του μπόνους (Σχήμα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



Σχήμα 12: Επιρροή κρίσης



Σχήμα 13: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά



Σχήμα 14: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Ειδικό Θέμα: Ακμαιοότητα (Flourishing)

Συνεχίζοντας την παράδοση παλαιότερων μετρήσεων στον τομέα της ψυχολογικής και σωματικής υγείας και ευεξίας στον χώρο εργασίας, η έρευνα RCI επέλεξε ως ειδικό θέμα για το πρώτο εξάμηνο του 2026 την εξέταση της ακμαιοότητας (flourishing).

Η έννοια της ακμαιοότητας (flourishing) ορίζεται ως η «επίτευξη μιας κατάστασης στην οποία όλες οι πτυχές της ζωής ενός ατόμου είναι καλές, συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου μέσα στο οποίο ζει το άτομο»¹. Με άλλα λόγια, μία κατάσταση πλήρους σωματικής, κοινωνικής, συναισθηματικής, γνωστικής, βουλευτικής και πνευματικής ευημερίας (wellbeing)². Η ακμαιοότητα έχει τρία βασικά χαρακτηριστικά:

- Είναι μία πολυδιάστατη έννοια, η οποία καλύπτει ένα ευρύ και ποικίλο φάσμα πτυχών της ζωής ενός ατόμου. Οι άνθρωποι μπορεί να ευημερούν περισσότερο σε ορισμένους τομείς της ζωής τους και λιγότερο σε άλλους.
- Είναι μία διαδικασία και όχι μία κατάσταση. Ένα άτομο δεν βρίσκεται ποτέ σε κατάσταση πλήρους ακμαιοότητας, αλλά διαρκώς σε μία πορεία προς μεγαλύτερη ακμαιοότητα.
- Τέλος, είναι μία υποκειμενική συνθήκη, η οποία επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την κοινότητα και το περιβάλλον μέσα στα οποία ζει το άτομο. Σε αυτή την περίπτωση, η ευημερία της κοινότητας και του περιβάλλοντος αποτελεί βασικό μέρος της προσωπικής ευημερίας του ατόμου.

Για τη μέτρηση της προσωπικής ακμαιοότητας (flourishing) επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η προσέγγιση του Global Flourishing Study (GFS)³, μία πρωτοβουλία του Human Flourishing Program του Harvard University. Το GFS εστιάζει σε έξι βασικούς τομείς: την ευτυχία και την ικανοποίηση από τη ζωή, την ψυχική και σωματική υγεία, το νόημα και τον σκοπό της ζωής, τον χαρακτήρα και την αρετή, τις στενές κοινωνικές σχέσεις, καθώς και την οικονομική και υλική ασφάλεια. Κάθε τομέας, με τη σειρά του, αξιολογείται μέσω δύο ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της έρευνας, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 1. Η έρευνα GFS διεξάγεται σε 22 χώρες παγκοσμίως⁴.

¹ VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(31), 8148-8156.

² VanderWeele, T. J., Johnson, B. R., Bialowolski, P. T., Bonhag, R., Bradshaw, M., Breedlove, T., Case, B., Chen, Y., Chen, Z. J., Counted, V., Cowden, R. G., de la Rosa, P. A., Felton, C., Fogleman, A., Gibson, C., Grigoropoulou, N., Gundersen, C., Jang, S. J., Johnson, K. A., Kent, B. V., Kim, E. S., et al. (2025). The Global Flourishing Study: Study profile and initial results on flourishing. *Nature Mental Health*, 3, 1200–1210.

³ VanderWeele, T. J., & Johnson, B. R. (2025). Why we need to measure people's well-being - lessons from a global survey. *Nature*, 641, 34-36.

⁴ Lee, M. T., Ritchie-Dunham, J. L., Moreira-Almeida, A., Khosla, M., Johnson, B. R., VanderWeele, T. J. 2025. *Complete Well-Being Throughout the World: Lessons from the First Wave of the Global Flourishing Study*. The Institute for Global Human Flourishing. Baylor University.

Η παρούσα έκθεση εστιάζει στη μέση βαθμολογία (μέσο όρο) των ερωτήσεων της έρευνας στους πρώτους πέντε τομείς, γνωστούς ως Δείκτη Ευημερίας (Flourishing Index). Ο Δείκτης Ευημερίας μετριέται σε κλίμακα από 0 έως 10, όπου το μηδέν αντιπροσωπεύει την πλήρη απουσία ευημερίας, ενώ το 10 την πλήρη επίτευξή της. Ο τελευταίος τομέας, οι οικονομικοί και υλικοί πόροι, αντιμετωπίζεται από την έρευνα άλλοτε ως κομμάτι της ευημερίας και άλλοτε ως παράγοντας που την καθορίζει. Στην παρούσα μελέτη, ο έκτος αυτός τομέας εξετάζεται ξεχωριστά, ώστε να αναδειχθεί η σχέση ανάμεσα στους οικονομικούς και υλικούς πόρους και τον Δείκτη Ευημερίας.

Στο πλαίσιο της έρευνας RCI για το 1ο εξάμηνο του 2026, αποφασίστηκε να μετρηθούν οι τομείς του Δείκτη Ευημερίας τόσο όσον αφορά τη γενική ζωή των συμμετεχόντων όσο και τη ζωή τους στην εργασία. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 15. Αν και σε επίπεδο χώρας τα αποτελέσματα κατατάσσουν την Ελλάδα κάπου στη μέση της διεθνούς κατάταξης, παρατηρούμε μία σημαντική διαφορά μεταξύ του επιπέδου ικανοποίησης από τη ζωή γενικά και από τη ζωή στην εργασία: οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζονται σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους στην εργασία σε σχέση με το γενικό επίπεδο ικανοποίησης στη ζωή τους. Τέλος, όσον αφορά τον τομέα της υλικής ευημερίας, οι περισσότερο οικονομικά ασφαλείς συμμετέχοντες (επίπεδο οικονομικής αυτοαξιολόγησης μεταξύ 7 και 10) εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι στη ζωή τους (μ.ο. Δείκτη Ευημερίας: 7,53) σε σχέση με τους οικονομικά ανασφαλείς (επίπεδο οικονομικής αυτοαξιολόγησης μεταξύ 0 και 3, μ.ο. Δείκτη Ευημερίας: 6,70) (Σχήμα 16).

Μέτρο Ευημερίας (Flourishing Measure): Ερωτήσεις & Κατηγορίες

Ευτυχία

Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/-η είστε από τη ζωή σας αυτή την περίοδο	(0 = καθόλου ικανοποιημένος/-η, 10 = απόλυτα ικανοποιημένος/-η)
Γενικά, πόσο ευτυχισμένος/-η ή δυστυχισμένος/-η αισθάνεστε συνήθως	(0 = εξαιρετικά δυστυχισμένος/-η, 10 = εξαιρετικά ευτυχισμένος/-η)

Υγεία

Γενικά, πώς θα αξιολογούσατε τη σωματική σας υγεία	(0 = κακή, 10 = εξαιρετική)
Πώς θα αξιολογούσατε τη συνολική ψυχική σας υγεία	(0 = κακή, 10 = εξαιρετική)

Νόημα

Συνολικά, σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι όσα κάνετε στη ζωή σας έχουν αξία και νόημα	(0 = καθόλου άξιο/σημαντικό, 10 = απόλυτα άξιο/σημαντικό)
Κατανώ ποιος είναι ο σκοπός της ζωής μου	(0 = διαφωνώ απόλυτα, 10 = συμφωνώ απόλυτα)

Χαρακτήρας

Ενεργώ πάντοτε με γνώμονα το καλό σε κάθε περίπτωση, ακόμη και σε δύσκολες και απαιτητικές καταστάσεις	(0 = δεν ισχύει καθόλου για εμένα, 10 = ισχύει απόλυτα για εμένα)
Είμαι πάντοτε σε θέση να θυσιάσω κάποια άμεση ευχαρίστηση για μεγαλύτερη ευτυχία στο μέλλον	(0 = δεν ισχύει καθόλου για εμένα, 10 = ισχύει απόλυτα για εμένα)

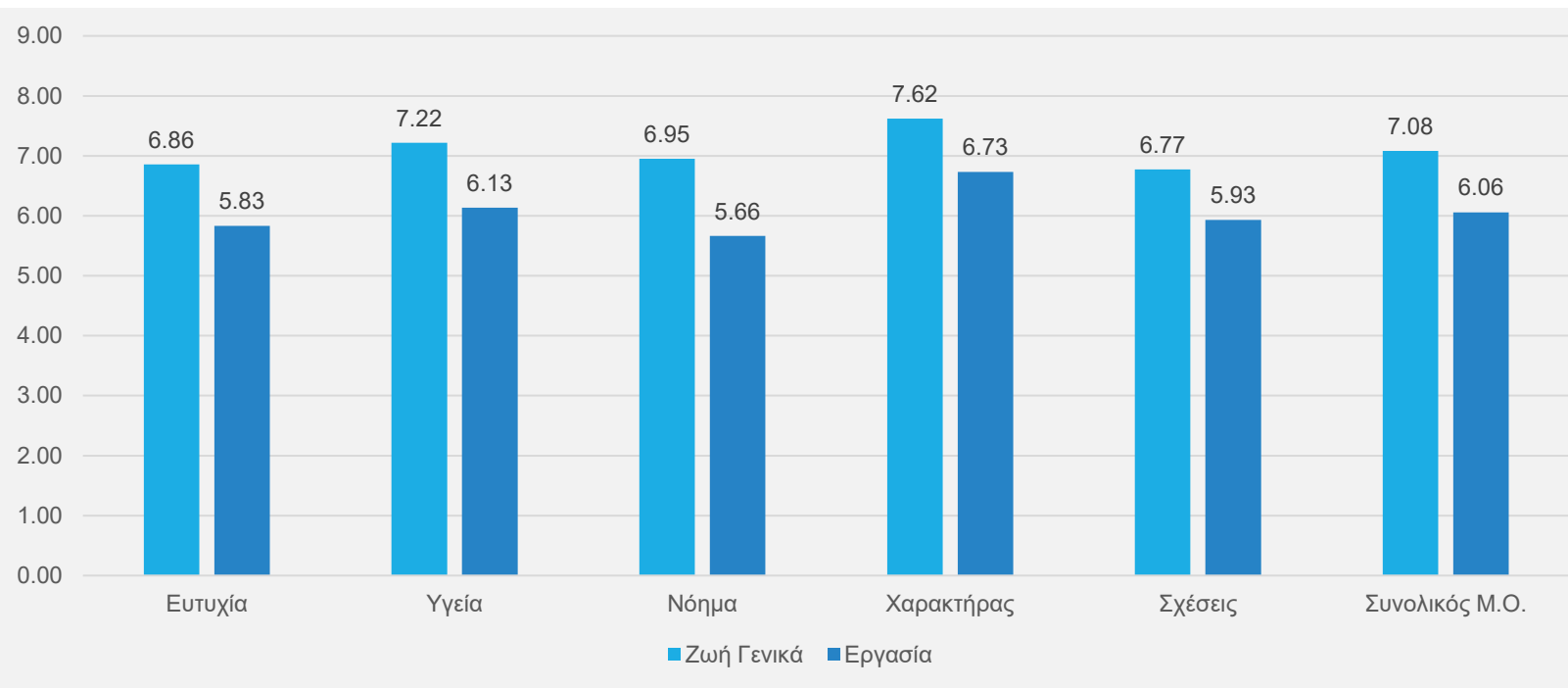
Σχέσεις

Είμαι ικανοποιημένος/-η από τις φιλίες και τις σχέσεις μου	(0 = διαφωνώ απόλυτα, 10 = συμφωνώ απόλυτα)
Οι σχέσεις μου είναι τόσο ικανοποιητικές όσο θα ήθελα να είναι	(0 = διαφωνώ απόλυτα, 10 = συμφωνώ απόλυτα)

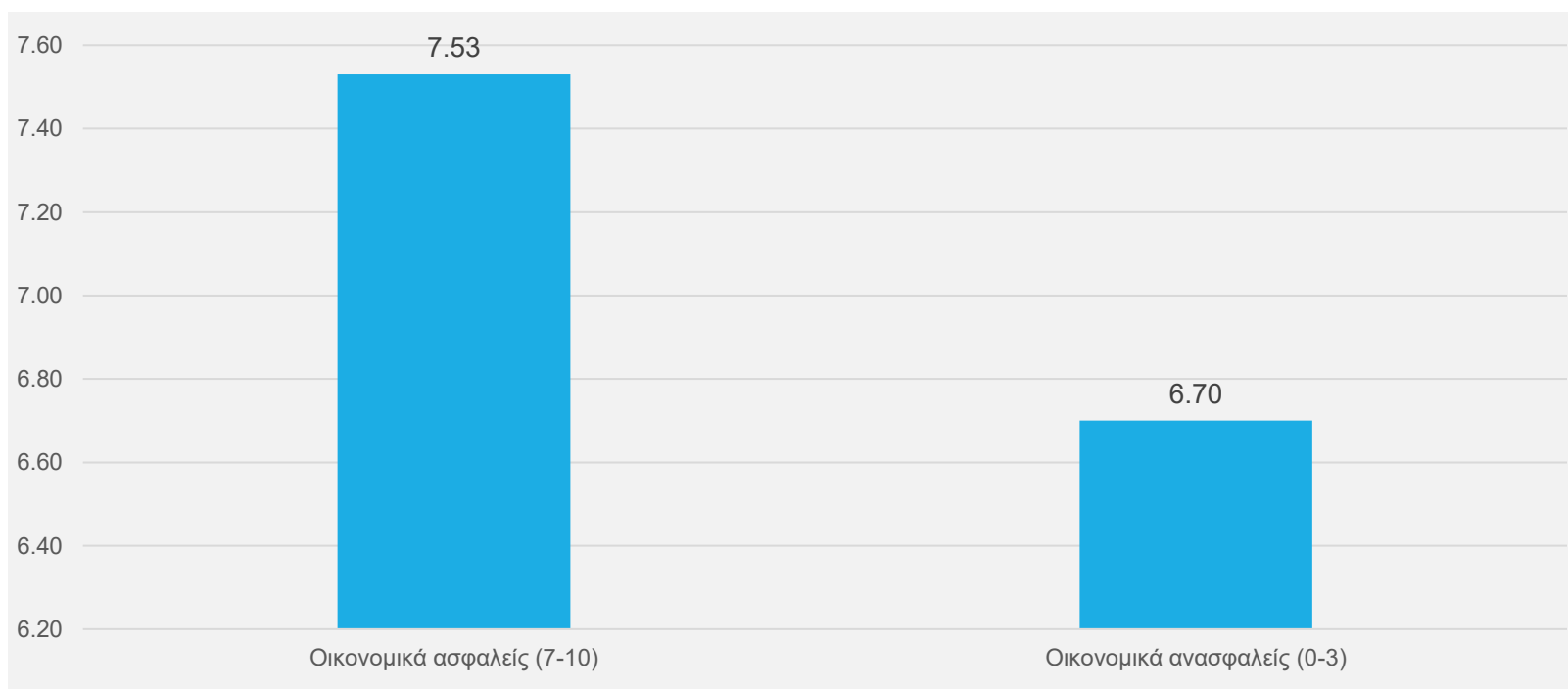
Οικονομική Σταθερότητα

Πόσο συχνά ανησυχείτε για το αν θα μπορέσετε να καλύψετε τα συνήθη μηνιαία έξοδα διαβίωσής σας	(0 = ανησυχώ συνεχώς, 10 = δεν ανησυχώ ποτέ)
Πόσο συχνά ανησυχείτε για την ασφάλειά σας ή για την πρόσβαση σε επαρκή τροφή ή κατάλληλη στέγαση	(0 = ανησυχώ συνεχώς, 10 = δεν ανησυχώ ποτέ)

Πίνακας 1: Το ερωτηματολόγιο Global Flourishing Study



Σχήμα 15: Ο Δείκτης Ευημερίας (Flourishing Index) στην Ελλάδα (κλίμακα 0-10)



Σχήμα 16: Δείκτης Ευημερίας, σύγκριση Οικονομικά Ασφαλείς – Οικονομικά Ανασφαλείς

Συμπεράσματα

Η έρευνα RCI του α' εξαμήνου του 2026 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:

- Ο Δείκτης RCI παρουσιάζει καθοδικές τάσεις, με τον Γενικό Δείκτη να μειώνεται κατά 3,3 μονάδες και τον Δείκτη Εξειδικευμένου/ Στελεχιακού Προσωπικού κατά 2,7 μονάδες σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (Δεκέμβριος 2025), με τους δύο Δείκτες να επιστρέφουν ουσιαστικά στα επίπεδα του α' εξαμήνου του 2025.
- Αναφορικά με την αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για το μέλλον, η τάση εμφανίζεται ελαφρώς αρνητική, καθώς το ποσοστό αισιοδοξίας μειώθηκε οριακά (από 60% σε 58,5%), ενώ πιο αισθητή είναι η αύξηση του ποσοστού απαισιοδοξίας (από 21,1% σε 25,5%).
- Η επιρροή της «κρίσης» στις ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζεται ελαφρώς αυξημένη, καθώς παρατηρείται άνοδος κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες, σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση, του ποσοστού που δηλώνει ότι επηρεάζεται «Πολύ» & «Δραματικά» από αυτή, με τις επιχειρήσεις να μην φαίνεται να προγραμματίζουν, στην πλειοψηφία τους, συγκεκριμένα μέτρα αντιμετώπισής της.
- Τέλος, όσον αφορά την πρώτη προσπάθεια αποτύπωσης της ακμαιότητας (flourishing) στο ελληνικό οργανωσιακό εργασιακό περιβάλλον, τα ευρήματα αναδεικνύουν μία σημαντική απόκλιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από τη ζωή γενικότερα και στην ικανοποίηση από τη ζωή στην εργασία, με τους συμμετέχοντες να εμφανίζονται σαφώς λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασιακή τους καθημερινότητα. Επιπλέον, η οικονομική ασφάλεια φαίνεται να σχετίζεται με το επίπεδο ευημερίας, καθώς οι οικονομικά ασφαλέστεροι συμμετέχοντες καταγράφουν σημαντικά υψηλότερο μέσο όρο στον Δείκτη Ευημερίας σε σχέση με τους οικονομικά ανασφαλείς.

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



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

