



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ MBA

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η επίδραση της πανδημίας Covid-19 στη Σιωπηλή Απόλυση και Σιωπηλή
Παραίτηση**

Θεοδώρα Λαμπροπούλου

AEM:2020019043

Καθηγητής Βασίλης Μουστάκης

Μεταπτυχιακή εργασία υποβληθείσα στη σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης του

Πολυτεχνείου Κρήτης

ΧΑΝΙΑ, Απρίλιος 2023

Πολυτεχνείο Κρήτης-Σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης
Θεοδώρα Λαμπροπούλου
© 2023 – Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ MBA

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία παρουσιάστηκε

από την

Θεοδώρα Λαμπροπούλου

AEM:2020019043

Χανιά, Απρίλιος 2023

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επίδραση της πανδημίας Covid-19 στη Σιωπηλή Απόλυση και Σιωπηλή Παραίτηση

Θεοδώρα Λαμπροπούλου

Η αγορά εργασίας σε παγκόσμια κλίμακα ανακάμπτει μετά την πανδημία Covid-19, κατά την οποία έχουν εμφανιστεί πολλοί όροι που δεν χρησιμοποιούνταν ή ήταν γνωστοί στο παρελθόν. Έτσι κάνουν την εμφάνισή τους οι όροι «Σιωπηλή Παραίτηση» και «Σιωπηλή Απόλυση», οι οποίες είναι οι νέοι όροι του σύγχρονου εργασιακού χώρου. Η πανδημία Covid-19 υπήρξε σημαντική κινητήρια δύναμη των σημερινών αλλαγών στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σκέφτονται την εργασία. Σε πολλές χώρες έχει γίνει μια απότομη αύξηση στον αριθμό των ατόμων που εγκαταλείπουν τις δουλειές τους. Το 2021, το ένα πέμπτο των εργαζομένων εξακολουθεί να λέει ότι σχεδιάζει να παραιτηθεί το επόμενο χρονικό διάστημα αναζητώντας μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και καλύτερες αμοιβές. Πολλοί νέοι εργαζόμενοι αναζητούν όλο και περισσότερο ευελιξία και σκοπό στη δουλειά τους, συνεχίζοντας να εργάζονται αλλά δεν επιτρέπουν στην εργασία να ελέγχει τη ζωή τους. Έτσι, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού καταστρώνει νέες στρατηγικές με στόχο την προσέλκυση νέων εργαζομένων που θα ωφελήσουν στην εξέλιξη της εταιρείας, αλλά καταστρώνουν και πλάνα για να διατηρήσουν στο δυναμικό τους τα ικανά στελέχη. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει να γίνει η αναγνώριση των αναγκών που έχει δημιουργήσει η πανδημία. Ανακαλύπτοντας αυτές τις ανάγκες οι εταιρείες μπορούν να κάνουν τις διορθωτικές ενέργειες διαχείρισης του προσωπικού, με στόχο να μην αναπτυχθούν τα φαινόμενα της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης.

Αυτή η εργασία επιχειρεί να τεκμηριώσει τον αντίκτυπο της πανδημίας και τις νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο και πως αυτές επηρεάζουν την απόδοση των εταιριών και την ικανοποίηση των στόχων των εργοδοτών. Η πανδημία θα μπορούσε να οδηγήσει σε μόνιμες αλλαγές στην προτίμηση εργασιών, στα επιχειρηματικά μοντέλα και στους τρόπους εργασίας. Για να γίνουν κατανοητά τα παραπάνω θα διεξαχθούν έρευνες σε διάφορα άρθρα που αναφέρουν κυρίως την Σιωπηλή Απόλυση και την Σιωπηλή Παραίτηση. Κατά την διάρκεια της εργασίας αυτής θα πραγματοποιηθεί έρευνα με σκοπό την καταγραφή της ψυχολογίας και της απόδοσης των εργαζομένων από τις πηγές εξόρυξης δεδομένων της Eurostat. Στην έρευνα συμμετέχουν διάφορες ηλικίες και ειδικότητες που θα

κληθούν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτήσεις θα στοχεύουν κυρίως στην επιρροή της πανδημίας στην προσωπική εξέλιξη και στην καθημερινότητα των εργαζομένων στην Ελλάδα. Τα αναμενόμενα αποτελέσματα της εργασίας αυτής, είναι η σύγκριση ανάμεσα στην αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς πριν την πανδημία και μετά και πόσο μέσα από την τεχνολογία έχουν αλλάξει οι εργασιακές συνθήκες.

Λέξεις κλειδιά:

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Σιωπηλή Παραίτηση, Σιωπηλή Απόλυση

ABSTRACT**The impact of Covid-19 on the Silent Firing and Silent Resignation****Theodora Lampropoulou**

The labor market on a global scale has been recovering from the effects of the COVID-19 pandemic, and since its advent a few terms have appeared that were not used or were known in the past. Resonant examples of these terms are "Silent Resignation" and "Silent Dismissal" terms that have entered the modern workplace. In many countries there has been a sharp increase in the number of people leaving their jobs. The COVID-19 pandemic has been a major driver of today's changes in the way people think about work. In 2021, a fifth of employees still say they plan to resign in the coming period in search of greater job satisfaction and better pay. Many young employees are increasingly looking for flexibility and purpose in their work, continuing to work but not allowing work to control their lives. Thus, the domain of Human Resource Management should not only devise contemporary strategies to attract new employees who will noticeably contribute to the organizations' development but also formulate plans so as to retain the skillful individuals. However, nothing can be accomplished unless the various needs created by the pandemic are recognized. By discovering these needs, companies can take corrective actions to manage staff, with the aim of not developing the phenomena of Silent Dismissal and Silent Resignation.

This paper attempts to document and explicate the impact of the pandemic and the new challenges employers and employees face in the workplace as well as how these affect the performance of companies and the accomplishment of their goals. The pandemic could lead to permanent changes in job preferences, business models, and ways of working. In order to understand the above, investigations will be carried out in various articles that mainly mention The Implied Dismissal and the Tacit Waiver. During the formulation of this paper, a survey will be carried out in order to record the psychology and performance of employees from the data mining sources Eurostat. The survey will entail data derived from people of various ages and professions who will be asked to answer the questionnaire. The questions will mainly aim at the influence of the pandemic on the personal development and daily lives of employees in Greece. The expected results of this paper are the comparison between the changes in mentality and behavior before the

pandemic and after, and how the intense appropriation of technology has influenced the working conditions

Keywords:

Human Resource Management, Silent Resignation, Silent Dismissal

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ**Λίστα Γραφημάτων**

- Γράφημα 6.1: Πλήθος ανάλογα το φύλο για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.2: Πλήθος ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.3: Πλήθος ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.4: Κατηγορίες ανάλογα της επαγγελματικής κατάστασης των εργαζομένων
- Γράφημα 6.5: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.6: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 3 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.7: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 4 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.8: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 5 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.9: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 6 για τους εργοδότες
- Γράφημα 6.10: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 6 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.11: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 7 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.12: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 7 και μεταβλητής 8
- Γράφημα 6.13: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 8 και μεταβλητής 9
- Γράφημα 6.14: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 9 και μεταβλητής 10
- Γράφημα 6.15: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 10 και μεταβλητής 11
- Γράφημα 6.16: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 11 μεταβλητής 13
- Γράφημα 6.17: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 12 για τους εργοδότες
- Γράφημα 6.18: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 13 για τους εργοδότες
- Γράφημα 6.19: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 14 για τους εργοδότες
- Γράφημα 6.20: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 15 για τους εργοδότες
- Γράφημα 6.21: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 12 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.22: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 14 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.23: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 15 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.24: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητές 16,17,18 & 19 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.25: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 20 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.26: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 16 για τους εργοδότες και μεταβλητής 21 για τους εργαζομένους
- Γράφημα 6.27: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 17 για τους εργοδότες και μεταβλητής 22 για τους εργαζομένους

Λίστα Διαγραμμάτων

- Διάγραμμα 5.1: πληθυσμού κάθε κατηγορίας)
- Διάγραμμα 5.2: Ποσοστό απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα και χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 3ο τρίμηνο 2022 σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2021. (σε % του συνόλου των Ευρωπαίων κάθε ηλικιακής ομάδας)
- Διάγραμμα 5.3: Άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία ηλικίας 25-54 ετών λόγω εγκατάλειψης της εργασίας τους, ΕΕ, 3ο τρίμηνο 2021 και 3ο τρίμηνο 2022 (σε χιλιάδες)
- Διάγραμμα 5.4: Πρόσφατα άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία για λόγους που αφορούν την αγορά εργασίας, 3ο τρίμηνο του 2022 (σε % του συνόλου των ατόμων που εγκατέλειψαν πρόσφατα την εργασία ηλικίας 25-54 ετών)

Διάγραμμα 6.1: Πλήθος ανάλογα με την Εκπαίδευση/Σπουδές για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Διάγραμμα 6.2: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 1 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Διάγραμμα 6.3 Κατανομή δείγματος μεταβλητής 12 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργαζομένους

Λίστα Σχημάτων

Σχήμα 5.1: Το ποσοστό απασχόλησης, εκτός εργατικού δυναμικού και ανεργία ανά φύλο ηλικίας 15-64 ετών (σε % του συνολικού πληθυσμού κάθε κατηγορίας)

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 5.1: Άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία ηλικίας ανά μορφωτικό επίπεδο, ΕΕ μεταξύ τρίτου τρίμηνου 2021 και 2022 (σε % του συνόλου των ατόμων που εγκατέλειψαν πρόσφατα την εργασία ηλικίας 25-54 ετών)

Πίνακας 6.1: Το δεύτερο μέρος ερωτήσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων

Πίνακας 6.2: Συχνότητες μεταβλητής 1 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.3: Συχνότητες μεταβλητής 2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.4: Συχνότητες μεταβλητής 3 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.5: Συχνότητες μεταβλητής 4 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.6: Συχνότητες μεταβλητής 5 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.7: Συχνότητες μεταβλητής 6 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.8: Συχνότητες μεταβλητής 6 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.9: Συχνότητες μεταβλητής 7 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.10: Συχνότητες μεταβλητής 7 και μεταβλητής 8

Πίνακας 6.11: Συχνότητες μεταβλητής 8 και μεταβλητής 9

Πίνακας 6.12: Συχνότητες μεταβλητής 9 και μεταβλητής 10

Πίνακας 6.13: Συχνότητες μεταβλητής 10 και μεταβλητής 11

Πίνακας 6.14: Συχνότητες μεταβλητής 11 και μεταβλητής 13

Πίνακας 6.15: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 13 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργοδότες

Πίνακας 6.16: Συχνότητες μεταβλητής 13 για τους εργοδότες

Πίνακας 6.17: Συχνότητες μεταβλητής 14 για τους εργοδότες

Πίνακας 6.18 Συχνότητες μεταβλητής 12 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.19: Συχνότητες μεταβλητής 14 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.20: Συχνότητες μεταβλητής 15 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.21: Συχνότητες μεταβλητές 16,17,18 & 19 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.22: Συχνότητες μεταβλητής 20 για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.23: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 20 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργαζομένους

Πίνακας 6.24: Συχνότητες μεταβλητής 16 και μεταβλητής 21

Πίνακας 6.25: Συχνότητες μεταβλητής 17 και μεταβλητής 22

Πίνακας 6.26: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 17 για τους εργοδότες και μεταβλητής 22 για τους εργαζομένους ανά ηλικιακό εύρος.

Πίνακας 6.27: Crosstabulation Φύλο με Ηλικία

Πίνακας 6.28: Chi-Square Tests Φύλο με Ηλικία

Πίνακας 6.29: Crosstabulation Φύλο με Οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 6.30: Chi-Square Tests Φύλο με Οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 6.31: Crosstabulation Φύλο με Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίνακας 6.32: Chi-Square Tests Φύλο με Επίπεδο Εκπαίδευσης

- Πίνακας 6.33: Crosstabulation Φύλο με Επάγγελμα
Πίνακας 6.34: Chi-Square Tests Φύλο με Επάγγελμα
Πίνακας 6.35: Αποτελέσματα Ελέγχου ανεξαρτησίας X^2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους (δημογραφικά χαρακτηριστικά)
Πίνακας 6.36: Έλεγχος κανονικότητας για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους
Πίνακας 6.37: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.38: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.39: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.40: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.41: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.42: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.43: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.44: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.45: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.46: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.47: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.48: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.49: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.50: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.51: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.52: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.53: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.54: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.57: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.58: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.59: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.60: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.61: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.62: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.63: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.64: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.65: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.67: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.68: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.69: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.70: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.71: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.72: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)
Πίνακας 6.73: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)
Πίνακας 6.74: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)
Πίνακας 6.75: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	V
ABSTRACT.....	VIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ	X
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 ΔΙΑΘΡΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1
1.2 ΣΤΟΧΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	2
1.3 ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	3
2. Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ	7
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ.....	8
2.2.1 ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ TANG RING	10
2.2.2 ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ	11
2.2.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ	12
2.2.4 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΠΙΟ ΠΕΡΙΕΚΤΙΚΟ ΟΡΙΣΜΟ	13
2.3 ΤΑ ΝΕΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΟ.....	14
2.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ.....	15
2.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	17
3. Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ	19
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	19
3.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	20
3.3 Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ, ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19	21
3.3.1 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	21
3.3.2 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΣΕΩΝ	26
3.3.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ.....	27
3.4 Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	29
3.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ.....	31
3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	33
4. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	35
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	35
4.2 ΟΙ ΣΗΜΕΡΙΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ	36
4.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	39
4.4 Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2022 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	41
4.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	43
5. Η ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ.....	45
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	45

5.2	Η ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ.....	45
5.3	ΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ	49
5.4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	55
6.	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	56
6.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	56
6.2	ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ.....	57
6.2.1	ΠΡΩΤΟΣ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	57
6.2.2	ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	60
6.2.2.1	Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΚΑΙ Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	62
6.2.2.2	ΕΥΘΥΝΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	65
6.2.2.3	Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	67
6.2.2.4	Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	68
6.2.2.5	ΟΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ, ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, Ο ΜΙΣΘΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.....	71
6.2.2.6	Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	76
6.2.2.7	ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΙΤΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.....	78
6.2.2.8	Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.....	79
6.2.2.9	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	81
6.2.2.10	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ	82
6.2.2.11	Η ΑΝΗΣΥΧΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ.....	83
6.2.2.12	ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΤΩΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	85
6.2.2.13	Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	87
6.2.2.14	Η ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19	88
6.2.2.15	ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	91
6.2.2.16	ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΣΤΗΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ Ή ΔΕΣΜΕΥΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	94
6.2.2.17	Η ΠΡΟΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	95
6.3	ΈΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ X^2	97
6.3.1	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ X^2	103
6.4	ΈΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ	104
6.5	ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ.....	105
6.5.1	ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	106

6.5.2	ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	113
6.6	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	121
7.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	125
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	130
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	133
A.1	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	133
A.2	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	140

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 ΔΙΑΘΡΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Εργασία διερευνά τους όρους της Σιωπηλής Παραίτησης και της Σιωπηλής Απόλυσης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η εργασία αυτή είναι οργανωμένη σε επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφει την δομή της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρετε η έννοια και η εξέλιξη της Σιωπηλής Παραίτησης. Στο κεφάλαιο τρίτο κεφάλαιο αναλύει την Σιωπηλή Απόλυση. Στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η Συγκριτική Αξιολόγηση της Σιωπηλής Παραίτησης και της Σιωπηλής Απόλυσης. Στο πέμπτο κεφάλαιο αφορά για την κύρια απασχόληση και οι λόγοι εγκατάλειψης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο έκτο κεφάλαιο διεξάγονται έρευνες και το ερωτηματολόγιο που έχει επηρεάσει την ζωή των εργοδοτών και των εργαζομένων κατά της διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διεξαγωγής έρευνας και εφαρμόστηκε η τεχνική στατιστική ανάλυσης. Στο όγδοο κεφάλαιο αναλύθηκαν τα συμπεράσματα της εργασίας. Τέλος, αναφέρεται η Βιβλιογραφία και τα Παραρτήματα της εργασίας.

1.2 ΣΤΟΧΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο στόχος της παρούσας Μεταπτυχιακής Εργασίας ήταν η διερεύνηση και εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για τις νέες προσκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες και εργαζόμενοι στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Αυτή η εργασία επιχειρεί να τεκμηριώσει το αντίκτυπο της αγοράς εργασίας σε παγκόσμια κλίμακα που ανακάμπτει μετά την πανδημία Covid-19, κατά την οποία έχουν εμφανιστεί πολλοί όροι που δεν χρησιμοποιούνταν ή ήταν γνωστοί στο παρελθόν. Έτσι κάνουν την εμφάνιση τους οι όροι «Σιωπηλή Παραίτηση» και «Σιωπηλή Απόλυση», οι οποίοι είναι οι νέοι όροι του σύγχρονου εργασιακού χώρου. Στη συνέχεια θα πραγματοποιηθεί η Συγκριτική Αξιολόγηση της Σιωπηλής Παραίτησης και της Σιωπηλής Απόλυσης. Επίσης, θα αναφερθούμε στην πανδημία COVID-19 που έχει επηρεάσει την ζωή των εργοδοτών και των εργαζομένων με βάση από τον τρόπο της διεξαγωγής έρευνας και τα ερωτηματολόγια που αφορούν για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους. Η μεθοδολογία της έρευνας για την ανάλυση των δεδομένων είναι ποσοτική. Η ανάλυση των δεδομένων υλοποιήθηκε στο πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 26. Με βάση του προγράμματος πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (ChiSquare Test) για τον υπολογισμό των συσχετίσεων μεταξύ των ρυθμιστικών παραγόντων (δημογραφικά χαρακτηριστικά). Ακόμη, ελέγχθηκε η στατιστική εξάρτηση μεταξύ διάφορων μεταβλητών όπως τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά του δείγματος, στο οποίο τοποθετήθηκαν οι ερωτώμενοι. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας και η Ανάλυση της Γραμμικής Παλινδρόμησης. (Regression Analysis). Στόχος ήταν να βρεθεί ένα μοντέλο το οποίο να εξηγεί πως προκύπτει η ικανοποίηση των στόχων των εργοδοτών και πως έχουν επηρεάσει την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων βασιζόμενο στις ανεξάρτητες μεταβλητές καθώς και ποιες από αυτές μεταβλητές τους επηρεάζουν.

1.3 ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με σκοπό την διευκόλυνση των αναγνωστών της μεταπτυχιακής εργασίας παρακάτω περιγράφει την δομή και την μεθοδολογία που υιοθετήθηκε σε κάθε κεφάλαιο η οποία παρατίθενται παρακάτω.

• Κεφάλαιο 1^ο

Στο εισαγωγικό κεφάλαιο, ορίζεται το ερευνητικό ερώτημα που αντιμετωπίζει η παρούσα εργασία. Παρουσιάζεται η διάρθρωση της εργασίας και την γενική δομή της έρευνας.

• Κεφάλαιο 2^ο

Στο δεύτερο κεφάλαιο λαμβάνει χώρα μια θεωρητική ανάλυση της έννοιας της Σιωπηλής Παραίτησης και την εξέλιξη της. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στα νέα ζητήματα που υπάρχουν στο σημερινό επιχειρηματικό κόσμο. Εξαιτίας της έντονης εργασιακής ταχύτητας στην επιχειρηματική ζωή, προκαλούν συγκρούσεις την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, αναφέρει τον ρόλο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να εξαλειφθεί η Σιωπηλή Παραίτηση.

• Κεφάλαιο 3^ο

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται το θέμα της Σιωπηλής Απόλυσης. Το κεφάλαιο αυτό επεξηγεί τη σημασία της και τις επιπτώσεις που προκάλεσε εξαιτίας της πανδημίας COVID-19 που έθεσε σε κίνδυνο την επίτευξη των οργανωτικών στόχων της εταιρείας. Επίσης, αναφέρεται η στρατηγική της Σιωπηλής Απόλυση των εργοδοτών που σχετίζονται με τις αλλαγές τις συνθήκες εργασίας που

υποδηλώνουν τότε ένας εργοδότης προσπαθεί να παρακινήσει τους υπαλλήλους για να εγκαταλείψουν στην εταιρεία. Τέλος, περιγράφει τον ρόλο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να εξαλειφθεί η Σιωπηλή Απόλυση.

• Κεφάλαιο 4^ο

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρει την συγκριτική αξιολόγηση της Σιωπηλής Παραίτησης και της Σιωπηλής Απόλυσης. Γίνεται εκτενής αναφορά στη σημασία για τις σημερινές τάσεις και την προσέγγιση του χώρου εργασίας για το έτος 2022 στην Ευρώπη.

• Κεφάλαιο 5^ο

Στο πέμπτο κεφάλαιο περιγράφονται για την κυρία απασχόληση και οι λόγοι εγκατάλειψης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναφέρει τις πιο σημαντικές αλλαγές που έχουν συμβεί στην αγορά εργασίας από το τρίτο τρίμηνο 2021 έως το τρίτο τρίμηνο του 2022.

Κεφάλαιο 6^ο

Στο κεφάλαιο έκτο, διεξήχθη έρευνα για την κατανόηση της επικράτησης της Σιωπηλής παραίτησης και της Σιωπηλής απόλυσης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στόχος είναι η απόκτηση γνώσεων που θα βοηθήσουν στον προσδιορισμό των επιπτώσεων αυτών των πρακτικών στην ικανοποίηση των στόχων των εργοδοτών και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Τέλος, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και περιγράφει την τεχνική στατιστική ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν. Δηλαδή τον έλεγχο ανεξαρτησίας X^2 (ChiSquare Test) , τον έλεγχο κανονικότητας και την ανάλυση της Γραμμικής Παλινδρόμησης

• Κεφάλαιο 7^ο

Το έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο συνοψίζει τα ευρήματα της ερευνητικής εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό συζητούνται τα συνολικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη, καθώς και την διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας.

• Βιβλιογραφία-Παραρτήματα

Στην ενότητα Βιβλιογραφία-Παραρτήματα παρατίθενται όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας. Επιπλέον, τα παραρτήματα περιέχουν τα ερωτηματολόγια έρευνας για εργοδότες και για τους εργαζομένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος της Σιωπηλής Παραίτησης (Silent Resignation) αναφέρεται σε μια αναδυόμενη τάση στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι σταματούν να κάνουν εργασίες για τις οποίες δεν πληρώνονται όπως το να μην παραμένουν στην εργασία τους πέρα του εργασιακού ωραρίου τους, να απαντούν σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε ώρες εκτός ωραρίου εργασίας ακόμα και τα Σαββατοκύριακα. Αναλαμβάνοντας πρόσθετα έργα χωρίς να λαμβάνουν την επιπλέον αμοιβή ή αναγνώριση που τους αξίζει και θέτουν ως προτεραιότητα την ευημερία τους έναντι της εταιρείας που εργάζονται. Πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν εκτιμάτε επαρκώς την αξία και την προσφορά τους στην εργασία, απογοητεύονται από αδιέξοδες θέσεις εργασίας και χαμηλούς μισθούς που δεν μπορούν να συμβαδίσουν με τον πληθωρισμό και να τους εξασφαλίσουν τα προς το ζην. Η Σιωπηλή Παραίτηση έχει γίνει ένα πολύ δυνατό κίνημα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μεταξύ της Γενιάς Z και των Millennials. Είναι ένα κίνημα που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να θέτουν ισχυρά όρια απέναντι στους εργοδότες. Το κίνημα έρχεται στα χνάρια της Μεγάλης Παραίτησης και αφήνει περαιτέρω τους εργοδότες να παλεύουν να στελεχώσουν επαρκώς τις ομάδες τους.

Στην πραγματικότητα, ο όρος της Σιωπηλής Παραίτησης αναπτύχθηκε το 2009 από τον οικονομολόγο Mark Boldger. Ωστόσο, ο Zaid Khan από τη Νέα Υόρκη προσέλκυσε την προσοχή σε αυτόν τον όρο με μια ανάρτηση στα κοινωνικά μέσα το 2022 (Tiktok). Σε αντίθεση με τις προσδοκίες, η έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης δεν σχετίζεται με την παραίτηση του υπαλλήλου

από τη δουλειά. Για την καλύτερη κατανόηση, η Σιωπηλή Παραίτηση μπορεί να εκφραστεί ως το αντίθετο της Σιωπηλής Απόλυσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια Σιωπηλής Παραίτησης συζητείται λεπτομερώς σε αυτή την ενότητα. Μια ολιστική προσέγγιση έχει επιχειρηθεί να ακολουθηθεί εξετάζοντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία και διάφορες πηγές σχετικά με την ανάπτυξη του ορισμού και τις πιο σημαντικές επιπτώσεις των εννοιών. Επιπλέον, αξιολογείται ότι θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση της ανώτατης διοίκησης σχετικά με την έννοια της ανάπτυξης μιας πρακτικής βιώσιμης διαχείρισης, με τον προσδιορισμό του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν έναν αμυντικό μηχανισμό έναντι των αυξανόμενων προσδοκιών στο εργασιακό περιβάλλον.

2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ

Ο όρος της Σιωπηλής Παραίτησης (Silent Resignation) έχει έρθει στο προσκήνιο ως μια έννοια που αναφέρθηκε πρόσφατα σε κάθε είδους πλατφόρμες και πυροδοτεί ευρύτερα κοινωνικά κινήματα και έρευνες. Ορισμένες πηγές ισχυρίζονται ότι η Σιωπηλή Παραίτηση εισήχθη το 2009 για πρώτη φορά από τον οικονομολόγο Mark Boldger στο Οικονομικών Επιστημών του Texas A&M. Ο Hitt (2022) ανέφερε ότι ένας οικονομολόγος που ζει στο Τέξας, ο Mark Boldger, εργαζόταν σε μια έννοια που αναφερόταν στο φαινόμενο της «Σιωπηλής Παραίτησης» και την διέρρευσε με ή χωρίς τη γνώση του στο διαδίκτυο από τον εκδότη του. Μετά την εισαγωγή της έννοιας το 2009, έχει γίνει γνωστό θέμα με το κίνημα «Tang Ping» στην Κίνα τον Απρίλιο του 2021 και την ανάρτηση που δημοσίευσε στην κοινωνική πλατφόρμα TikTok από τον Zaid Khan τον Απρίλιο 2022. Ο όρος αυτός, έχει γίνει ακόμη πιο συνηθισμένο από την Gallup και μοιράστηκε ότι σχεδόν το ήμισυ του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ εγκατέλειψαν με αυτό τον τρόπο τον

χώρο εργασία τους και έχει γίνει θέμα συζήτησης σε ευρύτερες μάζες (Harter, 2022). Η κοινή χρήση από την πλατφόρμα δημιουργίας και κοινοποίησης βίντεο μικρής διάρκειας όπως το TikTok από τον Zaid Khan ήταν αποτελεσματική στην απόκτηση μιας ταυτότητας για αυτή την ιδέα. Από την ανάρτηση που δημοσίευσε ο Zaid Khan προκάλεσαν σημαντικές επιπτώσεις σε πολλές πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης. Πραγματοποιήθηκαν ολοκληρωμένες συζητήσεις από μεγάλα ακροατήρια, τόσο στο επιχειρηματικό περιβάλλον όσο και σε διάφορες κοινωνικές πλατφόρμες. Το γεγονός ότι η έννοια είναι ανοικτή σε συζήτηση σε μεγάλη κλίμακα έχει προκαλέσει τον ορισμό της από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Όταν εξετάζονται οι συζητήσεις, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε «δυσαρέσκεια και απεμπλοκή» απέναντι στην εργασία. Βιώνουν την εργασιακή εξουθένωση μπροστά στον έντονο φόρτο εργασίας η οποία περιορίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντί να εγκαταλείψουν οι εργαζόμενοι την εργασία την αντιμετωπίζουν ως πρόληψη των προβλημάτων τους. Αυτά μπορούν να προκύψουν παραμένοντας στη δουλειά και προβάλλοντας την απόδοση με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας με την ελάχιστη απόδοση. Στην πραγματικότητα, αν και η έννοια φαίνεται να σημαίνει παραίτηση από τη δουλειά, η κατάσταση στην οποία αναφέρεται είναι ότι οι αρνητικές καταστάσεις δημιουργούνται από την εργασία περιορίζονται σε ώρες εργασίας με τρόπο που δεν μπορεί να επηρεάσει την υπόλοιπη ζωή ενώ συνεχίζει να εργάζεται αντί να παραιτηθεί από την εργασία. (Yikilmaz I.,2022)

2.2.1 ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ TANG PING

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, το κίνημα «Tang Ping» ήρθε στο προσκήνιο το 2021 πριν από το κίνημα της «Σιωπηλής Παραίτησης». Εμφανίστηκε ως ένα κίνημα ενάντια σε ένα πιο εργατικό και προσανατολισμένο κοινό της Κίνας. Το περιβάλλον στο οποίο ζουν οι εργαζόμενοι στην Κίνα περιλαμβάνει ένα σοβαρό κόστος ζωής, αυξανόμενες τιμές κατοικιών και πολλές ώρες εργασίας. Ο εργαζόμενος πληθυσμός στην Κίνα, έχει βιώσει τεράστιες κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές τα τελευταία εννέα χρόνια, καθώς δεν υπάρχει ούτε η δυνατότητα να ξεκινήσει μια επανάσταση ούτε υπάρχει ελευθερία της έκφρασης. Οι εργαζόμενοι στην Κίνα εργαζόταν 96 ώρες εργασία δηλαδή 6 ημέρες την εβδομάδα μεταξύ 9-9 μ.μ. στην Κίνα. Ο Bao (2022) αποκάλυψε ότι το σύστημα 96 ώρες εργασίας σε πολλές εταιρείες τεχνολογίας στην Κίνα έχει διαταράξει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και έχει προκαλέσει πολλές αρνητικές καταστάσεις λόγω της υπερωριακής εργασίας. Η κατάσταση στην Κίνα έχει αναδειχθεί ως η σιωπηλή κραυγή ατόμων ενάντια στις προσδοκίες της κυβέρνησης. Από στατιστικά στοιχεία προκύπτει ήδη ότι οι νέοι εργαζόμενοι (Γενιά Z) αντιμετωπίζουν σοβαρή ανεργία στην Κίνα. Από τον Ιούλιο του 2022, το ποσοστό αυτό έχει φτάσει περίπου το 20%. Παρά τον αυξανόμενο ανταγωνισμό στα οικονομικά προβλήματα και τον αυξανόμενο πληθυσμό, η ανεργία των ατόμων αφαιρεί τώρα την επιθυμία τους να εργαστούν σε αυτό το σύστημα και καθιστά τον αγώνα τους χωρίς νόημα. Σε αυτό το πλαίσιο, η νέα γενιά, που πιστεύει ότι δεν μπορεί να επιτύχει αποτελέσματα, αποδεδεσμεύεται από τη ζωή και τον επιχειρηματικό κόσμο με το κίνημα «Tang Ping». (Yikilmaz I.,2022)

2.2.2 ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ

Στις 25 Ιουλίου 2022 Ο Zaid Khan, ένας 24χρονος μηχανικός από τη Νέα Υόρκη, ο οποίος δημοσίευσε ένα βίντεο 17 δευτερολέπτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με τον τίτλο Σιωπηλή Παραίτηση ανέφερε:

«Η Σιωπηλή Παραίτηση είναι όταν δεν παραιτείσαι ευθέως από τη δουλειά σου, αλλά παραιτείσαι από την ιδέα να κάνεις το κάτι παραπάνω. Εξακολουθείτε να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας.»

Το βίντεο, το οποίο έχει πλέον πάνω από 3,5 εκατομμύρια προβολές, έχει προκαλέσει μεγάλη αναστάτωση στο εργατικό δυναμικό παγκοσμίως. Στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, εκατομμύρια άλλοι χρήστες το έχουν ασπαστεί εμπνέοντας άλλους εργαζόμενους να θέτουν όρια στην εργασία τους. Στη συνέχεια παρουσιάστηκε από έναν πρώην εταιρικό υπεύθυνο προσλήψεων και Σύμβουλος Εκπαίδευσης και Σταδιοδρομίας, ο οποίος ενθάρρυνε τους εργαζόμενους να θέτουν όρια στην εργασία τους. Το κίνημα, το οποίο εξαπλώνεται ταχύτερα από την νέα παραλλαγή του COVID-19, έχει επηρεάσει τη συλλογική μετα-πανδημική εξάντληση των εργαζομένων. Κάποιοι το αποκαλούν επανάσταση στο χώρο εργασίας, άλλοι πιστεύουν ότι είναι μια δικαιολογία για να αποφεύγουν να καταβάλλουν επιπλέον προσπάθεια ή να κάνουν το βήμα παραπάνω. Η Σιωπηλή Παραίτηση είναι ο νέος τρόπος της γενιάς Z να απορρίψει την ιδέα να υπερβόνται τα όρια της εργασίας στην καθημερινότητα των εργαζομένων. (Yikilmaz I.,2022)

2.2.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Τα ειδησεογραφικά άρθρα σε όλο τον κόσμο έχουν χρησιμοποιήσει τον όρο και έχει εξαπλωθεί στο Twitter, το LinkedIn και άλλους ισότοπους κοινωνικής δικτύωσης. Στην έρευνα της Gallup, αναφέρθηκε ότι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της πανδημίας, δημιουργήθηκαν περισσότερες προσδοκίες όσον αφορά τον φόρτο εργασίας, ιδίως από νέους υπαλλήλους που έχουν καλύτερες ικανότητες χρήσης της τεχνολογίας, και επηρέασαν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Στην έρευνα, διαπιστώθηκε ότι το 24% των εργαζομένων ηλικίας 35 ετών και κάτω, συμπεριφέρονται σε μια «ενεργά αποδεδουλευμένη» θέση στην εργασία. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων στην εργασία είναι το ποσοστό εκείνων που ισχυρίζονται ότι δεν λαμβάνουν καμία υποστήριξη για την προσωπική τους εξέλιξη στο χώρο εργασίας. Αυτή η κατάσταση εμποδίζει τους εργαζόμενους να οικοδομήσουν ένα μέλλον για τον εαυτό τους στην εργασία και μειώνει τη δέσμευσή τους. Μια άλλη μελέτη του Edelman αναφέρει ότι 36.000 άτομα αποτελούνται από νέους εργαζομένους (Γενιά Z) και ανησυχούν περισσότερο για την ασφάλεια, την υγεία, τα οικονομικά, τις κοινωνικές σχέσεις και την παρακολούθηση της αλλαγής. Αλλά η έρευνα του εργατικού δυναμικού δείχνει ότι είναι κάτι περισσότερο από μια λέξη-κλειδί στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η Γενιά Z είναι σημαντικοί παράγοντες επιρροής στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με περίπου το 60% να λέει ότι δημοσιεύει περιεχόμενο που ελπίζει να αλλάξει στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. (Yikilmaz I.,2022)

2.2.4 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΠΙΟ ΠΕΡΙΕΚΤΙΚΟ ΟΡΙΣΜΟ

Υπάρχουν προσδιορισμοί ότι η βασική λογική των εργαζομένων που αναλαμβάνουν δράση με αυτήν την έννοια διαμορφώνει πραγματικά το μέλλον. Η ανάρτηση της Arianna Huffington στο LinkedIn ανέφερε ότι: *«Η Σιωπηλή Παραίτηση δεν αφορά μόνο την εγκατάλειψη μιας δουλειάς, είναι ένα βήμα προς την εγκατάλειψη της ζωής»*. Με άλλα λόγια, η έννοια δείχνει ότι υπάρχουν ορισμένα προβλήματα στην επιχειρηματική κουλτούρα που πρέπει να αντιμετωπιστούν και ότι οι εργαζόμενοι αρχίζουν να εγκαταλείπουν την επιχειρηματική τους ζωή. Διαπιστώνεται ότι η έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης θα εξαπλωθεί με αυξανόμενη δυναμική μετά την πανδημία. Ως εκ τούτου, θα ήταν σκόπιμο να οριστεί η έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης στην περιεκτική της μορφή και να αντιμετωπιστεί σε μελλοντική έρευνα. Όλοι οι ορισμοί που αναφέρονται στη μελέτη και σχετίζονται με την έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης σχετικά με τις απόψεις των εργαζομένων έχουν αντιμετωπιστεί συλλογικά και έχει δημιουργηθεί ένας ορισμός πλαισίου και μια έννοια. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης θα μπορούσε να οριστεί λόγω της έντονης εργασιακής ταχύτητας που βιώνει ο εργαζόμενος στην επιχειρηματική ζωή. Η Σιωπηλή Παραίτηση είναι η απόσυρση των εργαζομένων νέας γενιάς, επιδεικνύοντας με χαμηλή εργασιακή δέσμευση και δυσαρέσκεια για θέματα στο χώρο εργασίας (άγχος, φόρτος εργασίας, έλλειψη υποστήριξης, αγανάκτησης κ.λπ.) που θα μειώσουν την ευημερία, θα προκαλέσουν συγκρούσεις ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επαγγελματικής εξουθένωσης, και ψυχολογικά ζητήματα που προκαλούνται από την ανεργία. (Yikilmaz I.,2022)

2.3 ΤΑ ΝΕΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΟ

Ο Granger (2022) τονίζει ότι οι εργαζόμενοι στον σημερινό επιχειρηματικό κόσμο επικεντρώνονται σε δύο νέα ζητήματα. Αυτά τα θέματα είναι η «ισορροπία της επαγγελματικής ζωής και η αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης». Σε αυτό το νέο πλαίσιο, οι εργαζόμενοι επανεξετάζουν τη ζωή τους και κάνουν τις αξιολογήσεις τους, στο πλαίσιο αυτών των δύο παραμέτρων όσο το δυνατόν περισσότερο. Στο πλαίσιο αυτής της έννοιας, το κύριο ζήτημα είναι ότι οι εργαζόμενοι θέλουν να εκτελούν τις εργασίες τους με το απαιτούμενο ποσό απόδοσης, ούτε πάρα πολύ ούτε πολύ λίγο. Η σχέση μεταξύ των προσδοκιών στον επιχειρηματικό κόσμο και του εργαζομένου έχει αλλάξει σημαντικά. Ειδικά για να συμβαδίσει με την οικονομία της γνώσης του πολιτισμού, τη συνεχή λίστα υποχρεώσεων και τις μεταβαλλόμενες προσδοκίες των πελατών να κάνουν τους υπαλλήλους να εργάζονται σκληρότερα για να παράγουν περισσότερα. Σε αυτή τη διαδικασία, οι συνεχείς δημιουργικές λύσεις και οι προσδοκίες των στόχων της εταιρείας επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία. Η νέα τάξη εργασίας με δύο πόλους επιβαρύνει σημαντικά τους εργαζόμενους. Το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος είναι τόσο παραγωγικός όσο και δημιουργικός, δημιουργεί μια κατάσταση η οποία γίνεται μια αναμενόμενη κανονικότητα, αναπτύσσοντας έτσι ένα εργατικό δυναμικό που είναι κολλημένο και φθαρμένο. Μέσα στην εργασιακή κουλτούρα, όταν ένας ο εργαζόμενος βιώνει σύγκρουση μεταξύ αυτού που θέλει να κάνει και αυτού που πρέπει να κάνει, αποτυγχάνει καθώς οι εργαζόμενοι μένουν αμέτοχοι σε αυτή τη σύγκρουση (Harfoush, 2019). Τα υβριδικά και εικονικά επιχειρηματικά μοντέλα, τα οποία καταργούν την αβεβαιότητα και το όριο επαγγελματικής ζωής που προστέθηκαν σε όλη αυτή την επιχειρηματική κατανόηση και εργασιακή κουλτούρα από την πανδημία, κάνουν τον

εργαζόμενο να είναι πιο εξαντλημένος και να είναι κολλημένος μεταξύ της ζωής που θέλει να ζήσει και της ζωής που ζει. Σε αυτό το σημείο, η σιωπηλή κραυγή των εργαζομένων εμφανίζεται ως «Σιωπηλή Παραίτηση».

2.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ

Ο συγγραφέας Tom Starner αναφέρει ότι πολλοί εργαζόμενοι έχουν υιοθετήσει την νοοτροπία της «Σιωπηλής Παραίτησης». Περίπου το ένα τρίτο των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν μειώσει τις προσπάθειές τους και έχουν καθυστερήσει τις ώρες εργασίας τους. Ακόμη, οι μισοί από τους ερωτηθέντες δηλώνουν ότι δεν θέλουν να κάνουν περισσότερη εργασία από αυτή για την οποία πληρώνονται και προσπαθούν να αποφύγουν την επαγγελματική εξουθένωση που θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ψυχική τους υγεία και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ο Joe Galvin, επικεφαλής ερευνητής στο Vistage, μια παγκόσμια εταιρεία παροχής συμβουλών σε CEO, αναφέρει ότι η ενίσχυση της εμπειρίας των εργαζομένων είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να μπορέσει μια εταιρεία να διατηρήσει τους υπαλλήλους του πιο παραγωγικούς και αφοσιωμένους. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resource Management) θα πρέπει να υπεύθυνη για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να είναι παραγωγικοί και να παραμείνουν στην εταιρεία. Για να γίνει αυτό, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν στην ελαχιστοποίηση των παραιτήσεων κάνοντας ανοιχτές και ειλικρινείς συζητήσεις με τους εργαζόμενους τους σχετικά με τις ατομικές προσδοκίες, επιθυμίες και στόχους τους. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι η δουλειά τους είναι σημαντική και ότι οι απόψεις

τους έχουν σημασία. Θέλουν να γνωρίζουν πώς η εργασία τους επηρεάζει τους στόχους της εταιρείας. Οι εργοδότες θα πρέπει να επικεντρωθούν στην πραγματοποίηση ουσιαστικών αλλαγών στην κουλτούρα τους. Σε μια ουσιαστική αλλαγή θα μπορούσε η εταιρεία να υιοθετήσει την υβριδική εργασία προκειμένου να διατηρήσουν το εργατικό δυναμικό τους. Τέλος, η Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού θα πρέπει να χρησιμοποιεί έρευνες για να μετρήσει πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι και να κάνει αλλαγές όπου χρειάζεται για να δημιουργήσει μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι να νιώθουν ότι τους εκτιμούν και τους αναγνωρίζουν για τις προσπάθειες τους. (Starner T.,2022)

2.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σήμερα, η πανδημία, η παγκοσμιοποίηση, οι τεχνολογικές εξελίξεις και ορισμένες αλλαγές που σημειώθηκαν στη φύση της εργασίας και οι αυξανόμενες προσδοκίες έχουν οικοδομήσει την έντονη εργασιακή ταχύτητα. Αυτή η μεταβαλλόμενη της εργασιακής ταχύτητας απαιτεί από τον εργαζόμενο να είναι συνεχώς παραγωγικός, αποτελεσματικός και δυναμικός. Ωστόσο, η συνέχεια αυτών των προσδοκιών και το γεγονός ότι η απόδοση που παρουσιάστηκε δεν εκτιμήθηκε αρκετά από τις επιχειρήσεις προκάλεσε ανεργία και μελλοντικό άγχος στους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που αποσύρονται από τον χώρο εργασίας τους και μειώνουν την ευημερία ικανοποιώντας τις απαιτήσεις της εργασίας με την ελάχιστη απόδοση λόγω της έντονης εργασιακής ταχύτητας στην επιχειρηματική ζωή. Με αποτέλεσμα να προκαλέσουν συγκρούσεις την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και επαγγελματικής εξουθένωσης. Καθώς και την αποφυγή των κοινωνικών, οικονομικών και ψυχολογικών ζητημάτων που προκαλούνται από την ανεργία, την επίδειξη χαμηλής εργασιακής δέσμευσης και δυσαρέσκειας στην εργασία. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί μια νέα προσέγγιση διαχείρισης για την αλλαγή των συνθηκών με αυτή τη νέα σιωπηλή αποχώρηση των εργαζομένων. Στην πραγματικότητα, με την Σιωπηλή Παραίτηση, οι εργαζόμενοι, οι επιχειρήσεις βραχυπρόθεσμα και η κοινωνία μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα μπορεί να βιώσουν μη αναστρέψιμες και επιβλαβείς εμπειρίες πολύ πέρα από τις προσδοκίες μας. Για να μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων που υιοθετούν την Σιωπηλή Παραίτηση, πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να αναπτυχθεί μια αποτελεσματική μέθοδος επικοινωνίας, η απόδοση θα πρέπει να ανταμείβεται με έναν δίκαιο μισθό, η εργασία θα πρέπει να έχει νόημα για τον εργαζόμενο και τις ευκαιρίες υποστήριξης και ανάπτυξης που θα πρέπει να

παρέχεται από τον χώρο εργασίας. Επιπλέον, το επιλεγμένο απομακρυσμένο ή υβριδικό μοντέλο εργασίας θα πρέπει να έχει λεπτομερή περιγραφή εργασίας και να παρέχει την απαραίτητη ευελιξία στον εργαζόμενο. Επίσης, οι επιχειρήσεις μπορούν να υιοθετηθούν πολιτικές στον οργανισμό, οι οποίες ορίζονται ως «σιωπηλές προσλήψεις» που υιοθετούνται από ορισμένες εταιρείες τεχνολογίας και επιτρέπουν στους υπαλλήλους που αποδίδουν πάνω από το αναμενόμενο να κερδίζουν περισσότερο εισόδημα και να έχουν εξέλιξη σταδιοδρομίας

Η Σιωπηλή Παραίτηση είναι μια έννοια που εκφράζεται πολύ δυνατά από τους υπαλλήλους, αν και περιέχει σιωπή όσον αφορά τις λέξεις που την απαρτίζουν και δείχνει ένα σημαντικό ζήτημα. Αυτό είναι ένα ζήτημα που αποτελεί σημαντική απειλή για την παγκόσμια οικονομία, την απόδοση των επιχειρήσεων και το μακροπρόθεσμο επίπεδο νοήματος της ζωής για τον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, το ζήτημα της Σιωπηλής Παραίτησης θεωρείται ότι θα ερευνηθεί η έννοια στον ακαδημαϊκό χώρο για να προσδιοριστεί η τρέχουσα κατάσταση στις επιχειρήσεις και να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση για αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης στον χώρο εργασίας. Τέλος, θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση της ανώτατης διοίκησης, με τη σιωπηλή κραυγή των εργαζομένων να ακούγεται για το πώς οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν έναν αμυντικό μηχανισμό ενάντια στις αυξανόμενες προσδοκίες και τις αποφάσεις στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Σιωπηλή Απόλυση (Silent Firing) περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες αποφεύγουν να συμβουλευθούν, να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν επαρκώς την επαγγελματική ανάπτυξη ενός εργαζομένου, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να αναγκαστεί να αποχωρήσει από την εταιρεία. Στην πραγματικότητα, η Σιωπηλή Απόλυση αφορά την συμπεριφορά των εργοδοτών με διαφορετικούς τρόπους που καθιστούν τους χώρους εργασίας τοξικούς, σε σημείο να αναγκάζουν έμμεσα τους υπαλλήλους τους να εγκαταλείψουν την εταιρεία. Οι συμπεριφορές που στοχεύουν στην επιδίωξη και την επίτευξη αυτού του στόχου μπορεί να είναι πολλαπλές, όπως η άρνηση ευκαιριών ανάπτυξης ή προαγωγών σε ιεραρχικά πιο σημαντικούς ρόλους ή παραμέληση του γεγονότος της προσφοράς στους υπαλλήλους για άμεση και έγκαιρη ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσης της εργασίας τους, επιδεικνύοντας έτσι την έλλειψη ευγνωμοσύνης για το έργο τους. Οι ίδιοι οι εργοδότες δεν συνειδητοποιούν ότι με την συμπεριφορά τους και τις συνέπειες που μπορεί να δημιουργήσει το εργατικό περιβάλλον τοξικό. Σήμερα, ο όρος της Σιωπηλής Απόλυσης είναι ελάχιστα γνωστή αλλά έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό εξαιτίας από την πανδημία COVID-19, δημιουργώντας σημαντικές προκλήσεις για τους εργοδότες. Οι προκλήσεις αυτές, διερευνώνται στην παρούσα ενότητα, σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, την διαχείριση της απόδοσης και την διαχείριση της αποζημίωσης.

3.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η Σιωπηλή Απόλυση (Silent Firing) μπορεί να οριστεί ως το μειονέκτημα σε σύγκριση με το φαινόμενο της Σιωπηλής Παραίτησης. Ο όρος της Σιωπηλής Απόλυσης, είναι πολύ παρόμοια αλλά από την οπτική γωνία των εργοδοτών και των διευθυντών και με διαφορετικούς βασικούς στόχους. Αυτός ο όρος, στην πραγματικότητα, περιγράφει τη συμπεριφορά των εργοδοτών με διαφορετικούς τρόπους που καθιστούν τους χώρους εργασίας τοξικούς, σε σημείο να αναγκάζουν έμμεσα τους υπαλλήλους τους να εγκαταλείψουν την εταιρεία. Οι συμπεριφορές που στοχεύουν στην επιδίωξη και την επίτευξη αυτού του στόχου μπορεί να είναι πολλαπλές, όπως:

- i. η άρνηση αυξήσεων στους εργαζόμενους παρά τα επίπεδα απόδοσης των εργαζομένων
- ii. η άρνηση ευκαιριών ανάπτυξης ή προαγωγών σε ιεραρχικά πιο σημαντικούς ρόλους
- iii. η παραμέληση του γεγονότος της προσφοράς στους υπαλλήλους άμεση και έγκαιρη ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσης της εργασίας τους, επιδεικνύοντας έτσι την έλλειψη ευγνωμοσύνης για το έργο τους.

Η ευρέως διαδεδομένη άποψη μεταξύ των εργαζομένων που παρατηρούν αυτό το είδος συμπεριφοράς από τους εργοδότες διοχετεύεται όλο και περισσότερο προς την πεποίθηση ότι χρησιμοποιούν αυτή τη στρατηγική σκόπιμα, με μοναδικό σκοπό να αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους ώστε να τους ωθήσουν να παραιτηθούν με τη θέλησή τους (Constantz και Mills, 2022), χωρίς να χρειάζεται να τους απολύσουν οι ίδιοι, κάτι που, μεταξύ άλλων, θα ήταν παράνομο. (Hetler, 2022). Αυτό το στοιχείο θα μπορούσε να είχε συμβάλει εν μέρει στο ήδη ευρέως συζητημένο φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης, αν και για διαφορετικούς λόγους. Στην

περίπτωση αυτή πιθανότατα οι εν λόγω εργαζόμενοι θα ήταν ευτυχείς να παραμείνουν στις εταιρείες για τις οποίες εργάστηκαν, υπό την προϋπόθεση ότι είχαν τους εργοδότες να τους καθοδηγούν για την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Ωστόσο, ίσως το πιο διαδεδομένο πρόβλημα στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον είναι οι καλοπροαίρετοι εργοδότες που είναι περισσότερο απόντες παρά παρόντες, περισσότερο απομακρυσμένοι από την πολιτική της εταιρείας παρά αφοσιωμένοι στην ανάπτυξη της ομάδας τους και περισσότερο ασυνεπείς παρά συνεπείς με τις προσδοκίες τους. Οι εργαζόμενοι είναι έτοιμοι να παραιτηθούν όταν δεν καθοδηγούνται σε προτεραιότητες, συνεχή εξέλιξη και μακροπρόθεσμη εξέλιξη σταδιοδρομίας. Για να γίνει αντιληπτή η έννοια της Σιωπηλής Απόλυσης τον τρόπο με τον οποίο εξελίχθηκαν οι ανάγκες που αναζητούν οι εργοδότες ως αποτέλεσμα της ανάλυσης των κύριων τάσεων την αγορά εργασίας στην εποχή μετά της πανδημίας. Η αγορά εργασίας έχει προφανώς πληγεί σημαντικά, και η στάση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας έχει επίσης αλλάξει δραματικά.

3.3 Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ, ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19

Η πολυπλοκότητα της πανδημίας COVID-19 αποτελούσε σημαντική πρόκληση για τους εργοδότες και έθεσε σε κίνδυνο την επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Σε αυτή την περίπτωση, οι περισσότερες εταιρείες δεν ήταν σε θέση να παρέχουν στους υπαλλήλους τους επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το σχέδιο διαχείρισης ή τις προβλεπόμενες αντιδράσεις τους απέναντι στην πανδημία. Στην πραγματικότητα, παρά την αβεβαιότητα που δημιούργησε αυτή η πανδημία, οι εταιρείες έπρεπε να αναπτύξουν ευφυείς πρακτικές που μπορούσαν να βοηθήσουν στην απορρόφηση και αντιμετώπιση των διαταραχών που απειλούσαν την επιβίωσή τους. Η κρίση που

δημιουργήθηκε εξετίας της COVID-19 έχει αλλάξει δραστικά τις συνθήκες εργασίας και της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Πράγματι, για να διασφαλίσουν τη συνέχιση τους επιχειρηματική δραστηριότητας, οι περισσότεροι οργανισμοί είχαν στραφεί στην εξ αποστάσεως εργασία, απαιτώντας από τους υπαλλήλους τους να εργάζονται από το σπίτι. Για παράδειγμα, η Google ανακοίνωσε ότι οι υπάλληλοί της θα συνεχίσουν να εργάζονται εξ αποστάσεως τουλάχιστον μέχρι το καλοκαίρι του 2021, ενώ στους υπαλλήλους του Twitter δόθηκε η δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως επ' αόριστον (Leonardi, 2020). Η κατηγορία των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι αντιπροσωπεύει ένα μικρό κλάσμα του συνολικού εργατικού δυναμικού (Gourinchas, 2020), κυρίως επειδή η εξ αποστάσεως εργασία δεν είναι κατάλληλη για τις βιομηχανίες παραγωγής (Koirala & Acharya, 2020) και δεν μπορούσε να εφαρμοστεί σε όλες τις θέσεις εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, υπήρχαν δύο πιθανά σενάρια για τις επιχειρήσεις των οποίων η φύση της δραστηριότητάς τους δεν τους επέτρεπαν να τηρούν τέτοιου είδους συνθήκες εργασίας. Είτε απαιτούσαν από τους υπαλλήλους τους να είναι φυσικά παρόντες, τηρώντας τα μέτρα της φυσικής απόστασης και να φορούν ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό, είτε τους απέλυαν σιωπηλά. (Blustein, Duffy, Ferreira, Cohen-Scali, Cinamon, & Allan, 2020).

Όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία, φαίνεται ότι οι εργοδότες είχαν αντιμετωπίσει σημαντικές προκλήσεις. Πρώτον, έπρεπε να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν από το σπίτι να διαθέτουν τα απαραίτητα εργαλεία για την εκτέλεση της εργασίας τους (Aitken-Fox et al., 2020b- Hamouche, 2020). Η εξ αποστάσεως εργασία απαιτούσε την διαθεσιμότητα τεχνολογικών εργαλείων που θα διευκόλυνε την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών, όπως το Zoom, το Microsoft remote desktop, το team viewer και το Microsoft team (Prasad & Vaidya, 2020). Αποτλούν αντικείμενα τα οποία δεν μπορούσαν να διαθέσουν όλοι οι οργανισμοί, λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική δυνατότητα διαφέρει από οργανισμό σε

οργανισμό. Δεύτερον, έπρεπε να εξασφαλιστούν για τους εργαζόμενους που εργάζονται από το σπίτι αποτελεσματική επικοινωνία, εποπτεία, υποστήριξη, διαχείριση της απόδοσης και αναπροσαρμογή της αμοιβής τους (Aitken-Fox et al., 2020b). Τέλος, οι εργοδότες έπρεπε να λαμβάνουν υπόψη τους το γεγονός ότι η απομακρυσμένη εργασία μπορούσε να οδηγήσει στην απομόνωση των εργαζομένων λόγω της απουσίας αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων, της έλλειψης συμβουλών από ομότιμους και της έλλειψης επικοινωνίας ένας προς έναν. Ωστόσο, αποτελούσε επίσης μια μεγάλη πρόκληση για τις εταιρείες δεδομένου ότι, εκτός του ότι εφαρμόζονταν σε ένα πλαίσιο απροσδόκητων αλλαγών, οι πρακτικές αυτές ήταν νέες προσκλήσεις για τους εργαζόμενους και τους διευθυντές, οι οποίοι δεν είχαν προηγουμένως εκπαιδευτεί ή προετοιμαστεί ψυχολογικά για τέτοιες αλλαγές. Ορισμένες βιομηχανίες αντιμετώπισαν απότομη πτώση των εργασιών τους με αποτέλεσμα ορισμένες από αυτές να κλείσουν προσωρινά τα καταστήματά τους, ενώ άλλες βιομηχανίες είδαν τις επιχειρήσεις τους να ακμάζουν κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι οργανισμοί που αντιμετώπιζαν οικονομικές δυσκολίες λόγω αυτής της πανδημίας υιοθέτησαν τη μείωση των προσλήψεων. Αυτό σημαίνει ότι πάγωναν ή μείωναν περισσότερο τις προσλήψεις θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης παρά τις θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, για να μειώσουν το κόστος τους και να προσπαθήσουν να διατηρήσουν την επιχείρησή τους. Επίσης, απέλυαν σιωπηλά τους υπάλληλους τους όσοι δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν τις συνθήκες εργασίας χωρίς να τους αποζημιώνουν ή να κινδυνεύουν με αντίποινα. Η σιωπηλή απόλυση εργαζομένων δεν αποτελεί εύκολη απόφαση για τους εργοδότες, αλλά μπορεί να είναι αναπόφευκτη σε περιόδους κρίσης όπως η πανδημία COVID-19. Στην πραγματικότητα, ακόμη και σήμερα κανείς δεν γνωρίζει πότε θα τελειώσει αυτή η πανδημία και αν οι συνέπειές της στους οργανισμούς θα είναι προσωρινές ή μόνιμες (Bartik et al., 2020).

3.3.1 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Σιωπηλή Απόλυση είναι ο εκφοβισμός του χώρου εργασίας. Η αδιαφορία και η κακομεταχείριση στην εργασία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική υγεία ενός υπαλλήλου, οδηγώντας τον να πάρει τη δύσκολη απόφαση είτε να συνεχίσει να εργάζεται σε έναν τοξικό περιβάλλον εργασίας είτε να αφήσει τον ρόλο του. Ορισμένες εταιρείες για να αποφύγουν το οικονομικό, νομικό και ψυχολογικό κόστος που σχετίζεται με την σιωπηλή απόλυση εργαζομένων, ενδέχεται να δημιουργήσουν σκόπιμα ένα τοξικό περιβάλλον εργασίας που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να παραιτηθούν οικειοθελώς. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 που χαρακτηριζόταν από δραστικές και ξαφνικές αλλαγές, οι περισσότερες εταιρείες άρχισαν να υιοθετούν την Σιωπηλή Απόλυση με αποτέλεσμα στη συντριπτική τους πλειονότητα, οι εργασιακές σχέσεις επλήγησαν εντονότατα. Οδηγώντας σε πιθανή δραματική μείωση του εργατικού δυναμικού και αύξηση του κύκλου εργασιών. Τον τελευταίο καιρό, πολλές εταιρείες όπως η Tesla και η Meta φαίνεται να χρησιμοποιούν σιωπηλές απολύσεις όλο και περισσότερο ως τακτική για να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους. Για παράδειγμα, η μητρική εταιρεία του Facebook, η Meta, αντιμετωπίζει αυξανόμενο ανταγωνισμό από τον αντίπαλο TikTok. Ως απάντηση σε αυτές τις πιέσεις, η Meta σχεδίαζε να μειώσει το κόστος τουλάχιστον κατά 10% τους τελευταίους μήνες για το έτος 2022. Τον Μάιο 2022 η Meta παγώνει τις προσλήψεις μηχανικών, υπαλλήλων προσλήψεων και επιστημόνων. Ο ιδρυτής και διευθύνων σύμβουλος της Meta, ο Mark Zuckerberg δήλωσε τον Ιούλιο του 2022 ότι πολλές ομάδες θα μειωθούν ώστε να μπορέσουν να μετατοπίσουν τις προσπάθειες σε άλλους τομείς της εταιρείας για μια περίοδο 18 -24 μήνες και ζήτησε από τους διευθυντές της εταιρείας του να ξεκινήσουν τον εντοπισμό των πιο αδύναμων

εργαζομένων. Τον Σεπτέμβριο 2022, η Meta διέλυσε την υπεύθυνη ομάδα καινοτομίας της, η οποία αποτελούνταν από μηχανικούς και ακαδημαϊκούς. Αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία Meta χρησιμοποίησε στους υπάλληλους την μέθοδο της Σιωπηλή Απόλυση εν μέρει την περικοπή θέσεων εργασίας. (Ananya Bhattacharya, 2022)

Σε μια έρευνα που διεξήχθη από το LinkedIn News το 2021 που αφορά την Σιωπηλή Απόλυση, το 48% των εργαζομένων δήλωσαν ότι είχε δει να συμβαίνει σε έναν συνάδελφο και το 35% των εργαζομένων ανέφεραν ότι είχαν βιώσει οι ίδιοι την Σιωπηλή Απόλυση. Μια αξιοσημείωτη παρατήρηση είναι ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που παραιτήθηκαν το 2021 το έκαναν λόγω χαμηλών μισθών, έλλειψης ευκαιριών ανάπτυξης ή αισθήματος ασέβειας από τον εργοδότη τους. Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρεθούν να λειτουργούν βάσει νέων πολιτικών ή να αναμένεται να αναλάβουν νέες ευθύνες. Έτσι οι δουλειές τους σιγά-σιγά να απομακρύνονται όλο και πιο πολύ από αυτό που έχουν συνάψει σύμβαση, έως ότου η παραίτηση να φαίνεται ότι είναι η μόνη επιλογή. Πολλοί εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ότι αυτές οι συνθήκες εργασίας που αντιμετώπισαν έγιναν σκόπιμα από τον εργοδότη τους. Έτσι, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν καταλαβαίνουν τι είναι Σιωπηλή Απόλυση ή πόσο μάλλον να την προβλέψουν.

3.3.2 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΣΕΩΝ

Η πανδημία COVID-19 έχει μεταβάλει τη διαχείριση των επιδόσεων στους οργανισμούς. Οι περισσότεροι οργανισμοί συγκλονίστηκαν από τις προκλήσεις που προέκυψαν από την πανδημία COVID-19, όπως η μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων και η διαταραχή των αμοιβών, με αποτέλεσμα να οδηγήσει τους εργοδότες να ενεργήσουν με την Σιωπηλή Απόλυση, λόγω της πολυπλοκότητας και της καινοτομίας αυτής της πανδημίας (Aguinis & Burgi-Tian,

2020). Στην πραγματικότητα, η μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τους εργοδότες, λαμβάνοντας υπόψη την τροποποίηση των συνθηκών εργασίας αλλά και την μείωση του προσωπικού λόγω της χαμηλής απόδοσης των εργαζομένων. Οι λόγοι που μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων είναι η απομόνωση στο χώρο εργασίας, η έλλειψη επικοινωνίας, η απόσπαση της προσοχής από την οικογένεια, η υπερφόρτωση ρόλων και οι παράγοντες επαγγελματικού στρες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων, καριέρα και έλεγχος της εργασίας). Οι οποίοι εμφανίστηκαν λόγω της πανδημίας COVID-19, κυρίως μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονταν από το σπίτι, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης της απόδοσης των εργαζομένων. Η απόδοση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας εξαρτάται και από την κατανόηση των εργοδοτών για το πώς και τι απαιτείται για τη διαχείριση μιας ομάδας εξ αποστάσεως (Aitken-Fox et al., 2020b). Πολλοί εργοδότες ενδέχεται να μην αποδέχονται την εξ αποστάσεως εργασία επειδή μπορεί να θεωρούν ότι επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των εργαζομένων, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην υιοθέτηση μικροδιαχείρισης που μπορεί να εκληφθεί από τους εργαζομένους ως έλλειψη εμπιστοσύνης προς αυτούς, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει ένταση μεταξύ αυτών και του εργοδότη.

3.3.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ

Η διαχείριση των αποζημιώσεων αναφέρεται στις εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την εκτέλεση της εργασίας τους. Περιλαμβάνει χρηματικές (βασικός μισθός/ μπόνους) και μη χρηματικές ανταμοιβές (παροχές προς τους εργαζομένους) (Martocchio, 2017). Η αμοιβή μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα των εργαζομένων, την απόδοση

και τη διατήρηση Η μελέτη των Elsafty και Ragheb (2020) έδειξε ότι οι οικονομικές παροχές, όπως τα μόνους κατά τη διάρκεια του COVID-19, συνδέονται σημαντικά με τη διατήρηση των εργαζομένων.

Ως αντίδραση στην πανδημία COVID-19, ορισμένες χώρες εφάρμοσαν κυβερνητικές πολιτικές για την παροχή οικονομικής στήριξης στους εργαζόμενους και τους οργανισμούς κατά τη διάρκεια αυτής της υγειονομικής κρίσης και για να τους ενθαρρύνουν να συμμορφωθούν με τις εντολές παραμονής στο σπίτι. Για παράδειγμα, στις ΗΠΑ, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση θέσπισε την προσωρινή αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών, επιτρέποντας στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα 2 εβδομάδες αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών για την απομόνωση, τη θεραπεία που σχετίζεται με το COVID-19, τη φροντίδα ενός μέλους της οικογένειάς τους που έχει μολυνθεί από το COVID-19 και τη φροντίδα των παιδιών που προκαλείται από το κλείσιμο του σχολείου ή του παιδικού σταθμού (Andersen, Maclean, Pesko, & Simon, 2020). Η αποζημίωση βραχυχρόνιας απασχόλησης, γνωστή και ως μερική απασχόληση, έχει επίσης υιοθετηθεί για τη στήριξη της οικονομίας, προστατεύοντας παράλληλα τις επιχειρήσεις και τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων. Συνίσταται στην προσφορά στους εργαζόμενους μιας προσωρινής μείωσης του αριθμού των ωρών εργασίας τους, η οποία θα βοηθήσει τους οργανισμούς που αντιμετωπίζουν μείωση του επιπέδου της ζήτησης, να διατηρήσουν τους εργαζόμενους τους και να αποφύγουν τις απολύσεις (Giupponi & Landais, 2020). Τα μέτρα αυτά μεταβάλλουν τις στρατηγικές και τις πολιτικές αποζημίωσης εντός των οργανισμών.

Επιπλέον, η διαχείριση των αποζημιώσεων μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη σε χώρους εργασίας όπου ο κίνδυνος εξάπωσης μόλυνσης είναι πολύ υψηλός. Σε αυτό το πλαίσιο, το επίπεδο της αποζημίωσης που προσφέρεται στους εργαζόμενους μπορεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση, για να

γνωρίζουμε αν είναι αρκετά υψηλό λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο κινδύνου που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι εν λόγω εργαζόμενοι (Hecker, 2020). Σύμφωνα με τον Hecker (2020), τα άτομα συνηθίζουν να επιλέγουν θέσεις εργασίας με βάση την ανοχή τους στον κίνδυνο, με αντάλλαγμα μεγαλύτερη αποζημίωση για υψηλότερους κινδύνους. Γενικά, η παρέμβαση του εργοδότη προσανατολίζεται στον απαραίτητο έλεγχο των κινδύνων γεγονός που μπορεί να τον οδηγήσει την Σιωπηλή Απόλυση για τους εργαζομένους που δεν μπορούν να συνάδουν τον ρόλο τους για να μπορέσει να προσλάβει άτομα για θέσεις εργασίας με υψηλότερους κινδύνους. Ως εκ τούτου, σε περίπτωση υψηλού επιπέδου κινδύνου που συνδέεται με τη θέση εργασίας χωρίς επαρκή αποζημίωση, πολλοί εργαζόμενοι ενδέχεται να αποφασίσουν εν αγνοία να εγκαταλείψουν τον οργανισμό (Hecker, 2020).

3.4 Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η στρατηγική της Σιωπηλής Απόλυσης αναφέρεται στην κάθετη σύνδεση μεταξύ των λειτουργιών του εργατικού δυναμικού. Κύριος σκοπός της είναι η αποτελεσματική αξιοποίηση της εξυπηρέτηση των στρατηγικών αναγκών της εταιρείας. Προκειμένου να διασφαλιστεί η επίτευξη των στόχων της εταιρείας σε περίοδο κρίσης, εφαρμόζεται η στρατηγική της Σιωπηλής Απόλυσης των εργοδοτών. Πολλές εταιρείες όταν σκέφτονται να μειώσουν το εργατικό τους δυναμικό προσπαθούν να υιοθετήσουν μια άλλη πιο διακριτική προσέγγιση τις σιωπηλές απολύσεις και όχι άμεσες απολύσεις που ωθεί τους εργαζομένους να παραιτηθούν από την εταιρεία τους. Πολλοί εργοδότες όταν κάνουν σιωπηλές απολύσεις προσπαθούν να αλλάξουν τις επαγγελματικές ευθύνες που έχουν θέσει τους υπαλλήλους και αναθέτουν τις πιο σημαντικές εργασιακές ευθύνες σε άλλους εργαζομένους που δεν συνάδουν με τους ρόλους τους και

προσπαθούν να εμποδίσουν τους υπαλλήλους να λαμβάνουν προαγωγές που τους αξίζει. Σύμφωνα με την εταιρεία ανάπτυξης ομάδων Team Building, η διαδικασία είναι μια επιθετική και παθητική προσέγγιση στη διαχείριση απόδοσης εργασίας.

Αυτή η διαδικασία μπορεί να γίνει με διαφορετικούς τρόπους. Αντί να απολύουν εργαζομένους, οι εργοδότες κάνουν τις συνθήκες εργασίας πιο δυσάρεστες και αναγκάζουν τους εργαζομένους τους να τους αγνοούν σκόπιμα και να παραιτηθούν οικειοθελώς. Παρακάτω αναφέρεται η στρατηγική της Σιωπηλής Απόλυση των εργοδοτών που σχετίζονται με τις αλλαγές τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων τους. Αυτές οι αλλαγές τις συνθήκες εργασίας υποδηλώνουν πότε ένας εργοδότης προσπαθεί να "παρακινήσει" τους εργαζόμενους για να εγκαταλείψουν στην εταιρεία. (Constantz και Mills, 2022)

i. Επανακαθορισμός σημαντικών εργασιακών αρμοδιοτήτων σε άλλους εργαζόμενους

Ο εργοδότης που σκοπεύει να κάνει Σιωπηλή Απόλυση τον εργαζόμενο του δεν επιτρέπει σε αυτό το άτομο να έχει την ευκαιρία να επιδείξει τις δυνάμεις και τις ικανότητές του για να αναπτυχθεί. Με αποτέλεσμα να υποβαθμίζει την θέση του εργαζομένου ή να αλλάζει την περιγραφή της θέσης εργασίας του. Δηλαδή του αναθέτει αρμοδιότητες που είναι ανεπιθύμητες ή δεν συνάδουν με τον ρόλο του. Ένας εργοδότης παρέχει σε έναν εργαζόμενο ευκαιρίες να εργαστεί σε καθήκοντα διοικητικού τύπου μόνο όταν είναι σε επίπεδο να αναλάβει πιο απαιτητικά έργα.

ii. Απομάκρυνση των εργαζομένων από ευκαιρίες ανάπτυξης

Ο εργοδότης απομακρύνει σκόπιμα τους εργαζομένους από ευκαιρίες ανάπτυξης και ηγεσίας με αποτέλεσμα να εμποδίζει την εξέλιξη αυτού του ατόμου. Επίσης, αποφεύγει να ενημερώνει τον υπάλληλο του τα εκπαιδευτικά email της εταιρείας ή τις προσκλήσεις της εταιρείας για να παρακολουθήσει κάποιες εκδηλώσεις και συνέδρια του κλάδου του. Δηλαδή του

παρέχει ελάχιστους πόρους και υποστήριξης ή κατάφωρες διακρίσεις αντί για εποικοδομητική κριτική.

iii. Μείωση αυξήσεων ή προαγωγών

Ένας εργοδότης δεν παρέχει σε έναν υπάλληλο αύξηση ή προαγωγή για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν εξηγεί γιατί τον παρεμποδίζει να λάβει μια άξια προαγωγή. Αυτό πιθανότατα θα κάνει τον εργαζόμενο να αισθάνεται αναξιόπιστος και χωρίς κίνητρο να κάνει τη δουλειά που του ζητείται, προκαλώντας μεγαλύτερη αποσύνδεση από τον χώρο εργασίας. Οι αλλαγές που σχετίζονται με την μείωση χρηματικών απολαβών ή προαγωγών είναι οι περικοπές μισθών, πάγωμα μισθολογικής εξέλιξης, παρεμπόδιση περισσότερων χρηματικών απολαβών όταν αναλαμβάνει επιπλέον εργασία ή υπερωρίες και η μη παροχή σε αναμενόμενες ετήσιες αυξήσεις και μπόνους.

iv. Έλλειψη επικοινωνίας και αξιολόγησης

Ο εργοδότης αποφεύγει να συζητήσει για την πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ή την παροχή αξιολόγησης της απόδοσης του εργαζομένου. Αξιολογεί την θέση του εργαζομένου με άδικο τρόπο και του παρέχει συνεχής σκληρή κριτική για τον τρόπο που εργάζεται. Ακυρώνει συνεχώς τις συναντήσεις ή τον αποφεύγει όταν βρίσκεται τον χώρο εργασίας του. Δεν του παρέχει κρίσιμες πληροφορίες σχετικά με τις εργασιακές ευθύνες και αρμοδιότητες και δεν του δίνει εύσημα για την απόδοση εργασία του.

3.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources Management) θα πρέπει να παρέχει συνεχή καθοδήγηση και να διασφαλίζει τους εργοδότες και τους εργαζομένους να έχουν τους κατάλληλους πόρους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους της εταιρείας. Ο καθορισμός των σωστών στόχων σε τακτική βάση, η προσαρμογή τους ανάλογα με την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων και τις ανάγκες των εργαζομένων αποτελούν τη βάση την αποτελεσματική στρατηγική διαχείριση απόδοσης. Συχνά οι εργοδότες δεν συνειδητοποιούν ότι οι σημαντικές πρακτικές διαχείρισης ολισθαίνουν την δέσμευση των εργαζομένων τους. Οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερες από μία ουσιαστική συνομιλία κάθε εβδομάδα με τον εργοδότη τους έχουν μεγαλύτερη απόδοση την εργασία τους και περισσότερες πιθανότητες να παραμείνουν στην εταιρεία. Η πιο πιθανή πρόκληση είναι ότι οι εργαζόμενοι συχνά περιμένουν από τον εργοδότη τους να παρέχουν έναν σχέδιο ανάπτυξης και προόδου για την επαγγελματική τους πορεία, ενώ οι εργοδότες περιμένουν από τους εργαζόμενους να τους δώσουν σαφείς προτεραιότητες για την μελλοντική παραμονή της εταιρείας τους. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού να πρέπει να είναι υπεύθυνη να ενημερώνει το εργατικό δυναμικό σχετικά με το σχέδιο ανάπτυξης της επαγγελματική τους σταδιοδρομίας με βάση τους στόχους τους και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης που θα τους βοηθήσουν να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους πορεία. Ακόμη, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να καθοδηγεί τους εργοδότες να είναι ειλικρινείς με τους υπάλληλους τους σχετικά με την απόδοση τους. Διότι κρίνεται αναγκαίο για την πραγματική επιτυχία, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να έχουν την ελευθερία κινήσεων. Η

Σιωπηλή Απόλυση για τους εργοδότες φαίνεται να είναι ένας εύκολος τρόπος για να αποφύγουν την σκληρή αναζήτηση, την πραγματικότητα επηρεάζει το ηθικό της ομάδας. Ο εργαζόμενος που παραιτήθηκε σιωπηλά όταν απολύεται σιωπηλά από τον εργοδότη γίνεται ένα σιωπηλό παράδειγμα για τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας για το τι είναι αποδεκτό τόσο από τον εργαζόμενο όσο και από τον εργοδότη. Η Σιωπηλή Απόλυση δημιουργεί ένα αρνητικό ομαδικό περιβάλλον. Διότι όταν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας παρατηρούν αυτούς που παραιτούνται σιωπηλά και τους εργοδότες που απολύουν σιωπηλά, διαβρώνει την αποτελεσματικότητα και την εμπιστοσύνη της ομάδας. Αυτό το φαινόμενο είναι μια αποτυχία του εργοδότη. Είναι ευθύνη του εργοδότη να έχει αμφίδρομες και ειλικρινείς συνομιλίες με τα μέλη της ομάδας του. Η αναγνώριση, η ανάπτυξη και ο καθορισμός των στόχων της εταιρείας συνεργάζονται συνεκτικά μόνο όταν οι εργοδότες προσπαθούν να δημιουργήσουν καλές σχέσεις με τα μέλη της ομάδας, να παρέχουν υποστήριξη και να τους βοηθά να κατανοήσουν τις προσδοκίες και τους επαγγελματικούς στόχους της εταιρείας. Όταν οι εργοδότες κρατάνε εργαζομένους με χαμηλές επιδόσεις που δεν τους καθοδηγούν να αναπτύξουν στο απαιτούμενο επίπεδο απόδοσης επηρεάζει την υπόλοιπη ομάδα. Δυστυχώς υπάρχουν αρκετοί εργοδότες που είναι λιγότεροι αφοσιωμένοι με τα μέλη της ομάδας τους. Αυτό οφείλεται λόγω ανεπαρκής εκπαίδευσης και αδιαφορία σχετικά με τις ανάγκες των υπαλλήλων τους για την επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ο κόσμος του εργατικού δυναμικού θα συνεχίσει να γίνεται πιο περίπλοκος για τους εργοδότες. Λίγοι εργοδότες λαμβάνουν την εκπαίδευση που χρειάζονται για τη διαχείριση αυτών των τύπων ομάδων και αυτό τους δημιουργεί προβλήματα. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού έχει την ευθύνη να βοηθήσει τους εργοδότες σε αυτήν την κατάσταση και αν παραιτηθούν σιωπηλά, τα μέλη της ομάδας και ο οργανισμός στο σύνολό του θα υποστούν αρνητικές συνέπειες. (Wigert B., 2022)

3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Αυτή η ενότητα εξέτασε την έννοια της Σιωπηλής Απόλυσης τόσο εννοιολογικά όσο και θεωρητικά. Δεδομένου ότι η Σιωπηλή Απόλυση είναι πολύ διαδεδομένη στον επιχειρηματικό κόσμο σήμερα, οι οργανισμοί πρέπει να λάβουν προληπτικά μέτρα για την εξάλειψή της. Επιπλέον, οι υποστηρικτικές πρακτικές διαχείρισης μπορούν να αποτελέσουν λύση για την αποφυγή της Σιωπηλής Απόλυσης, καθώς μπορούν να διευκολύνουν την ικανοποίηση βασικών ψυχολογικών αναγκών, οι οποίες με τη σειρά τους ενισχύουν την δέσμευση των εργαζομένων στην εργασία. Επιπλέον, η οικοδόμηση μιας σχέσης εμπιστοσύνης θα μπορούσε να είναι μια διέξοδος για την αποφυγή της Σιωπηλής Απόλυσης. Μπορεί να ενισχύσει τους δεσμούς μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και να αυξήσει την αίσθηση ότι ανήκουν στον οργανισμό. Τέλος, η παροχή ορατής ηγεσίας και δικαιοσύνης στο χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην αποφυγή της Σιωπηλής Απόλυσης. Καθώς η έρευνα σχετικά με την Σιωπηλή Απόλυση είναι περιορισμένη, μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να εξετάσουν τους παράγοντες που προκαλούν την Σιωπηλής Απόλυσης ή τις συνέπειές της που θα μπορούσαν να διερευνηθούν οι διαφορετικές τάσεις της Σιωπηλής Απόλυσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ύπαρξη ενός πιθανού μειονεκτήματος όσον αφορά την Σιωπηλή Απόλυση συνεπάγεται με την Σιωπηλή Παραίτηση. Η έννοια της Σιωπηλής Απόλυσης είναι η έκφραση που χρησιμοποιείται για να δείξει τη στάση ορισμένων διευθυντών και εργοδοτών που, με την εσφαλμένη συμπεριφορά τους, καθιστούν τους χώρους εργασίας "τοξικούς", σε σημείο να πείθουν έμμεσα τους υφισταμένους να αποχωριστούν από την εταιρεία. Επίσης, σε αυτή την περίπτωση, οι απόψεις μπορεί να είναι πολλαπλές και θα αντιμετωπιστούν με τις επιπτώσεις τους σε ορισμένα από τα βασικά ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού, όπως η δέσμευση, το εργασιακό άγχος και η οργανωτική κουλτούρα των εταιρειών. Θα παρουσιαστεί μια ανάλυση σχετικά με τη σύγκριση μεταξύ των αναγκών που και αναζητούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας. Είναι σαφές ότι εάν δεν ικανοποιηθούν αυτές οι ανάγκες και οι συνθήκες εργασίας, η δυσaréσκεια των εργοδοτών και των εργαζομένων θα αυξηθεί και ενδεχομένως να οδηγήσει σε φαινόμενα της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης. Η ανάλυση θα επικεντρωθεί ακριβώς στα στοιχεία που έχουν εντοπιστεί ως οι κύριες αιτίες των μεγάλων παραιτήσεων και της μείωσης της δέσμευσης που αναλήφθηκε στο χώρο εργασίας, καθώς και της προοδευτικής συναισθηματικής αποστασιοποίησης στη σχέση εργαζομένου/εταιρείας. Ο στόχος είναι εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, αφήνοντας έτσι μια

πόρτα ανοιχτή για την προοδευτική μελλοντική μείωση των δυσάρεστα φαινόμενα όπως η Σιωπηλή Απόλυση και της Σιωπηλής Παραίτησης, τα οποία διαβρώνουν το οργανωτικό κλίμα, με αρνητικές συνέπειες και για τα δύο εμπλεκόμενα μέρη.

4.2 ΟΙ ΣΗΜΕΡΙΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ

Σήμερα, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κυκλοφορούν δύο νέες τάσεις στον εργασιακό χώρο την «Σιωπηλή Απόλυση» και την «Σιωπηλή Παραίτηση». Και οι δύο τάσεις περιγράφουν ουσιαστικά πότε κάποιος ηγείται σκόπιμα από τον χώρο εργασίας του. Η Σιωπηλή Απόλυση καθοδηγείται από τους εργοδότες, ενώ η Σιωπηλή Παραίτηση καθοδηγείται από τους εργαζομένους που προσαρμόζουν την εργασιακή τους ηθική με την ελπίδα να απολυθούν. Και οι δύο οι τάσεις είναι παθητικά επιθετικοί που έχουν πυροδοτήσει από τις παρατεταμένες πιέσεις του χώρου εργασίας και δεν έχουν την ωριμότητα να αντιμετωπίσουν τις διαφωνίες εξαιτίας της πανδημίας που προκλήθηκε των τελευταίων τριών ετών. Αυτοί που παραιτούνται σιωπηλά είναι τουλάχιστον το ήμισυ του εργατικού δυναμικού στην ΗΠΑ και πιθανώς να ανέρχονται σε εκατοντάδες χιλιάδες σιωπηλούς παραιτηθέντες και στην Ευρώπη. Μετά από την επιστροφή εργασίας, οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούσαν να βάζουν πρώτη προτεραιότητα την ψυχική υγεία και να συμμετάσχουν στην «Μεγάλη Παραίτηση». Ο καθηγητής του Texas A&M Anthony M. Klotz επινόησε αυτό το φαινόμενο "Η Μεγάλη Παραίτηση" τον Μάιο του 2021, μετά από παρατήρηση της πανδημικής κρίσης COVID-19. Περιέγραψε την ευρέως διαδεδομένη τάση των εργαζομένων να εγκαταλείπουν οικειοθελώς τις δουλειές τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, επικαλούμενοι δυσάρεσκα με τις εργασιακές τους συνθήκες, την επιθυμία για καλύτερη

απασχόληση και την ανισορροπία της εργατικής δύναμης που μετατοπίζεται προς την πλευρά των εργαζομένων.

Επομένως, σήμερα υπάρχει μια μικρή γκρίζα περιοχή που πρόκειται να αποδειχθεί ότι υπάρχουν στην πραγματικότητα η Σιωπηλή Απόλυση και η Σιωπηλή Παραίτηση. Η Σιωπηλή Παραίτηση καθοδηγείται από τον Γενιά Z, η οποία έχει στραφεί στα κοινωνικά δίκτυα και ενθαρρύνει τους νέους εργαζόμενους να αποχωρήσουν από την εργασία τους και να βάζουν πρώτη προτεραιότητα την ψυχική τους υγεία. Ενώ η τάση αυτή αυξάνεται από γενιά σε γενιά μετά την πανδημική κρίση, έγινε γνωστή τον Σεπτέμβριο του 2022 από τον Αμερικάνο χρήστη του TikTok @zaidleppplin και δημοσίευσε μια ανάρτηση λέγοντας ότι «η δουλειά δεν είναι η ζωή σου». Μια δημοσκόπηση του LinkedIn News διαπίστωσε ότι το 48% των 20.000 ερωτηθέντων ανέφερε ότι ήταν μάρτυρες που απολύθηκαν σιωπηλά στον χώρο εργασίας τους. Το 38% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι η Σιωπηλή Απόλυση είναι πραγματική και το έχουν αντιμετωπίσει. Η Σιωπηλή Απόλυση για έναν εργαζόμενο μπορεί να λάβει τη μορφή υποβάθμισης της περιγραφή εργασίας, η οποία απορρίπτεται ως αντίκτυπος του εργασιακού περιβάλλοντος μετά την πανδημία. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που έχει πέσει θύμα της Σιωπηλής Απόλυσης δεν μπορεί να κάνει την εργασία που αναφέρει στην περιγραφή της θέσης εργασίας του, να εκπληρώνει τις εργασιακές του ευθύνες, αλλά φαινομενικά η εργασία του βρισκόταν σε ανέλιξη. Εναπόκειται στους εργοδότες που απέλυαν έναν εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ενός αβέβαιου χρόνου στο χώρο εργασίας. Ο εργοδότης έπρεπε να καθορίσει ποιος θα μείνει και ποιος θα αποχωρήσει από την εταιρεία του. Ήταν μια τακτική που είχε προκύψει και προερχόταν από τα διοικητικά στελέχη που υπέφεραν από εξουθένωση λόγω σύγκρουσης και επέλεξαν να μην πυροδοτήσουν απευθείας. Αυτό έχει οδηγήσει σε μεγάλο άγχος για τους εργαζόμενους που τους απέλυαν σιωπηλά.

Μια πρόσφατη παγκόσμια δημοσκόπηση της Gallup διατύπωσε μια σημαντική αλλαγή που αφορά για την αφοσίωση και την δέσμευση στο χώρο εργασίας. Αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην Γενιά Z και οι νεότεροι Millennials βιώνουν σημαντική πτώση στη δέσμευση στον χώρο εργασίας και αισθάνονται λιγότερο αφοσιωμένοι απέναντι τους εργοδότες. Αυτό συμβαίνει διότι οι περισσότεροι εργοδότες δεν δίνουν την ευκαιρία να εξελιχθούν αυτές οι γενιές με αποτέλεσμα οι εργοδότες να μην έχουν την ενέργεια να αφιερώνουν χρόνο στους νέους εργαζομένους. Θεωρούν ότι οι νέοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν το ρόλο που τους έχουν θέσει. Με αποτέλεσμα να οδηγεί τους εργοδότες αλλά και τους εργαζομένους σε επαγγελματική εξουθένωση, διότι οι εργοδότες δεν έχουν την επίγνωση των επιθυμιών των εργαζομένων τους για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη. Τα αποτελέσματα στη παγκόσμια δημοσκόπηση της Gallup δείχνουν ότι το 21% των εργαζομένων αποτελούνται αυτοί που αισθάνονται αφοσιωμένοι στον χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που ανησυχούν στον χώρο εργασίας τους κατατάχθηκε στο 36% των ερωτηθέντων, με το τον καθημερινό θυμό στο 22%, την καθημερινή θλίψη στο 23% και τον καθημερινό άγχος στο 39%. Τα υψηλά ποσοστά που συμμετείχαν οι ερωτηθέντες στη δημοσκόπηση της Gallup αποτελούνται από εργασιακούς χώρους σε ανθυγιεινούς και τοξικούς χώρους εργασίας. Συνοψίζοντας, η παγκόσμια έκθεση του εργατικού δυναμικού αναφέρει ότι η νέα επιτακτική ανάγκη στο εργασιακό χώρο είναι η ευημερία των εργαζομένων και ότι η ρίζα τόσο της Σιωπηλής Απόλυσης όσο και της Σιωπηλής Παραίτησης έγκειται στην αντιμετώπιση αυτού. (Gallup^a, 2022)

4.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΛΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο κοινός παρανομαστές για την Σιωπηλή Παραίτηση και την Σιωπηλή Απόλυση είναι η λέξη σιωπηλή. Η λέξη σιωπηλή είναι συνήθως μη ανιχνεύσιμη ακόμη και αν ανακαλυφθούν αυτοί οι δυο όροι και υποπτευθούν ότι συμβαίνουν στον χώρο εργασίας υπάρχει η πιθανότητα να προκαλέσουν σημαντικές συνέπειες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επομένως, η Σιωπηλή Απόλυση και η Σιωπηλή Παραίτηση τα δύο εν λόγω φαινόμενα συνδέονται στενά μεταξύ τους και μπορούν να γίνουν κατανοητά ως εξέλιξη της Μεγάλης Παραίτησης. Το κύμα μεγάλων παραιτήσεων, που ξέσπασε στις Ηνωμένες Πολιτείες κατά τη διάρκεια του 2021, συμπίπτοντας με την πρώτη χαλάρωση των περιοριστικών μέτρων που σχετίζονται με την πανδημία COVID-19. Στη συνέχεια, ξεκινώντας από το 2022, εξελίχθηκαν τα δύο φαινόμενα που δεν προέβλεπαν πλέον τη λύση της σχέσης εργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Εξακολουθούν να αφήνουν περιθώρια για μια προσπάθεια παθητικής εξέγερσης, βασισμένη όχι πλέον σε στρέβλωση της επαγγελματικής ζωής, αλλά σε μια στάση ψυχρότητας απέναντι στον οργανισμό. Με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να επιθυμεί να καταβληθεί η ελάχιστη δυνατή προσπάθεια που απαιτείται για να επιτραπεί η λήψη του μισθού και τίποτα περισσότερο. Αν και ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνονται αυτά τα φαινόμενα είναι διαφορετικός, τα στοιχεία που παρουσιάζονται παρακάτω μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε πώς οι αιτίες αυτές είναι παρόμοιες. Αυτό που πολύ συχνά αναζητούν μάταια οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας τους είναι οι πτυχές όπως οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας, οι ικανοποιητικοί μισθοί και τα ενθαρρυντικά περιβάλλοντα όπου αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ανταμείβονται για τις προσπάθειές του. Προστατεύοντας παράλληλα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως απόλυτη

προτεραιότητα, ένα στοιχείο του οποίου η έρευνα έχει εξοργιστεί περισσότερο από ποτέ από τη δραματική κατάσταση της υγείας. Πλέον, είναι ελάχιστες οι εταιρείες που προστατεύουν καλύτερα τους εργαζομένους τους, προσπαθώντας με τη φιλοσοφία τους, την εταιρική τους κουλτούρα και τις αξίες τους, να παρακινήσουν τους εργαζομένους τους ώστε να αποφευχθεί η κάθετη κατάρρευση των επιπέδων δέσμευσης. Με αυτό τον τρόπο υπάρχουν ελάχιστες πιθανότητες οι εργαζόμενοι να επιθυμούν την Σιωπηλή Παραίτηση όταν ο εργοδότης διασφαλίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων τους, παρέχοντας ενθαρρυντικά εργασιακά περιβάλλοντα, ευκαιρίες σταδιοδρομίας, μισθοί ανάλογοι με τη δέσμευση των εργαζομένων και την απόδοσή τους, όλα με γνώμονα τα ζητήματα βιωσιμότητας, αλλά και δίνοντας τη δέουσα βαρύτητα στην ένταξη και τη διαχείριση της εταιρείας του.

Σε τελική ανάλυση, η Κάρλα Μίλερ, δημοσιογράφος της Washington Post, δηλώνει, με μια ενδιαφέρουσα ανάγνωση σε ένα από τα άρθρα της, ότι τα φαινόμενα της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης έχουν ευνοηθεί από την έξυπνη εργασία, καθώς η απομακρυσμένη εργασία ευνοεί την αποσύνδεση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, επιδεινώνοντας έτσι την σχέση που πρέπει να τους συνδέει σε ένα υγιές οργανωτικό πλαίσιο (Miller, 2022). Η Σιωπηλή Απόλυση δεν ευνοεί την εμπιστοσύνη και οι οργανισμοί που την επιτρέπουν να ριζώσει και να εξαπλωθεί είναι πιο πιθανό να βιώσουν Σιωπηλή Παραίτηση όπου οι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν τη δουλειά τους αναζητώντας καλύτερα οφέλη και συνθήκες. Αυτή η στάση εκ μέρους των διευθυντικών στελεχών και των εργοδοτών έχει αποτελέσει αντικείμενο διαφορετικών ερμηνειών. Από τη μία πλευρά υπάρχουν περιπτώσεις εθελοντισμού, από την άλλη υπάρχει η υπόθεση ότι μερικές φορές οι ίδιοι οι εργοδότες δεν συνειδητοποιούν την συμπεριφορά τους και τις συνέπειες που μπορεί να δημιουργήσει το εργατικό περιβάλλον. Επίσης, σε αυτή την περίπτωση, οι απόψεις μπορεί να είναι πολλαπλές και θα αντιμετωπιστούν με τις επιπτώσεις τους σε ορισμένα από τα

βασικά ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού, όπως η δέσμευση, το εργασιακό άγχος και η οργανωτική κουλτούρα των εταιρειών.

4.4 Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2022 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Στις προηγούμενες ενότητες, έχουν αναλυθεί δύο θέματα που έχουν προκαλέσει πολλές συζητήσεις στον κόσμο της εργασίας κατά τη διάρκεια του 2022. Οι κύριες αιτίες και λόγοι που πυροδότησαν την επιβεβαίωση φαινομένων όπως η Σιωπηλή Απόλυση και η Σιωπηλή Παραίτηση, προηγήθηκε από μια μακροοικονομική αιτία πίσω από την εμφάνιση αυτών των τάσεων.

Η κατάσταση χώρου εργασίας στην Ευρώπη, μια μελέτη που δημοσιεύθηκε από την Gallup (2022), παρέχει μερικά στοιχεία που αξίζει να αναφερθούν. Πρώτα απ' όλα, το πρώτο στοιχείο που τραβάει την προσοχή του αναγνώστη είναι ένα στατιστικό στοιχείο που αφορά τον δείκτη που μετρά στην δέσμευση εργασίας και στην ευημερία. Η δέσμευση στην εργασία βασίζεται σε τρεις πυλώνες, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν, στην πραγματικότητα, τρεις διαφορετικές ψυχολογικές συνθήκες την σημασία, την ασφάλεια και την διαθεσιμότητα. Αυτές οι τρεις συνθήκες νοούνται αντίστοιχα ως η συνειδητοποίηση της σημασίας που έχει η εργασία κάποιου στην επιδίωξη των στόχων της εταιρείας, η δυνατότητα να εργάζεται χωρίς το φόβο να κρίνεται και να επικρίνεται συνεχώς όταν γίνονται λάθη και η συνειδητοποίηση ότι έχει τους πόρους για να κάνει τη δουλειά του καλύτερα (Kahn, 1990). Στην Ευρώπη οι εργαζόμενοι αισθάνονται «αφοσιωμένοι» στο χώρο εργασίας μόνο το 14% και το 47% των εργαζομένων δηλώνουν ότι αισθάνονται σε κατάσταση ευημερίας από την άποψη της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ευρώπη πιστεύουν ότι η εργασία τους δεν αισθάνονται αισιόδοξοι για το μέλλον ούτε αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ανταμείβονται για τις προσπάθειές που κάνουν για την εργασία τους. Πριν από την πανδημία, η δέσμευση εργασίας αυξανόταν στην

Ευρώπη, αλλά η πρόοδος έχει σταματήσει. Είναι σαφές ότι η εποχή της πανδημίας COVID-19 έθεσε τέρμα σε μια μακρά περίοδο σταδιακής αλλά και γενικής βελτίωσης μεταξύ των Ευρωπαίων εργαζομένων. Στην Ευρώπη και στην Νότια Ασία επλήγησαν περισσότερο για το έτος 2021 που προκάλεσε η πανδημία COVID-19 και έχουν την χαμηλότερη περιφερειακή ευημερία στον κόσμο. Κατά τη μέτρηση της ευημερίας, η Gallup ρωτά στους ερωτηθέντες δύο ερωτήσεις πώς αξιολογούν την τρέχουσα ζωή τους και πώς αναμένουν την ζωή τους να είναι σε πέντε χρόνια από τώρα. Στη Νότια Ασία και την Ευρώπη, και οι δύο αυτές αξιολογήσεις μειώθηκαν. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο οι εργαζόμενοι σε αυτές τις περιοχές αισθάνονταν ότι η τρέχουσα ζωή τους ήταν χειρότερη, αλλά οι ελπίδες τους για το μέλλον μειώθηκαν επίσης. Επιπλέον, τα αναφερόμενα προβλήματα υγείας αυξήθηκαν κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες στην Ευρώπη, παρόλο που μειώθηκαν στην πλειονότητα των περιοχών σε όλο τον κόσμο, σύμφωνα με πρόσθετη ανάλυση της Gallup.

Επιστρέφοντας στην κατάσταση του χώρου εργασίας στην Ευρώπη, ένα δεύτερο σχετικό γεγονός σχετίζεται με το άγχος, το οποίο φαίνεται να έχει φτάσει στα υψηλότερα επίπεδα που έχουν καταγραφεί ποτέ. Στην πραγματικότητα, το 39% των εργαζομένων αναφέρουν ότι υπέφεραν σε μεγάλο βαθμό από εργασιακό άγχος. Το εργασιακό άγχος είναι ένα άλλο πολύ ευαίσθητο θέμα στον τομέα των ανθρώπινων πόρων. Αυτή η ψυχοφυσική κατάσταση του ατόμου μπορεί να προκύψει όταν οι απαιτήσεις εργασίας υπερβαίνουν την ικανότητα απόκρισης του ατόμου, όλα εξισορροπούνται από την παρουσία ή την απουσία ενός υποστηρικτικού κοινωνικού πλαισίου. Από μια άλλη άποψη, το εργασιακό άγχος υποδηλώνει την απόκλιση μεταξύ της δέσμευσης που ανέλαβε το άτομο κατά τη διάρκεια της εργασίας και της ανταμοιβής που ελήφθησαν. Είναι σαφές ότι είναι ένας παράγοντας που δείχνει πόσο περίπλοκη είναι η προσέγγιση στο χώρο εργασίας για πολλούς να διαχειριστούν από ψυχολογική άποψη, και στην περίπτωση αυτή όχι μόνο επηρεάζεται

στην εταιρεία, αλλά είναι ένα πρόβλημα που, μακροπρόθεσμα, μπορεί να υπονομεύσει την υγεία των ανθρώπων και αυτό πρέπει να αποφευχθεί απολύτως επειδή θα μπορούσε επίσης να πάρει παθολογικές συνδηλώσεις. Τόσο πολύ ώστε από νομοθετική άποψη, οι κυβερνήσεις αρκετών κρατών κινούνται υπέρ της παρακολούθησης του κινδύνου που σχετίζεται με την εμφάνιση αυτής της κατάστασης. Στην πραγματικότητα, όπως επιβεβαιώθηκε από την Gallup (2022), οι οργανισμοί πρέπει να σκέφτονται τους υπαλλήλους ως ανθρώπους και όχι μόνο ως εργαζόμενοι. Εάν οι εργοδότες αποφασίσουν να εφαρμόζουν δείκτες που μετρούν την δέσμευση στην εργασία, την ευημερία και το εργασιακό άγχος των υφισταμένων, θα μπορούσαν να εντοπιστούν προτού μετατραπούν σε μη ανακτήσιμες καταστάσεις. Οι εργοδότες θα πρέπει να εκτιμούν την ευημερία των υπαλλήλων τους ως κορυφαία προτεραιότητα και να την καθιστούν αναπόσπαστο μέρος της εσωτερικής τους υπόσχεσης επωνυμίας. Όταν συμβεί αυτό, αποδεικνύεται ότι όχι μόνο η απόδοση εργασίας θα αυξηθεί, αλλά και το οργανωτικό κλίμα θα ωφεληθεί σημαντικά. (Gallup^b, 2022)

4.5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το κεφάλαιο αυτό αφορά την συγκριτική αξιολόγηση της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης. Ωστόσο, τα δύο φαινόμενα μοιράζονται την ίδια υποκείμενη αιτία: ο εργαζόμενος θέλει να ελαχιστοποιήσει την προσπάθειά του για να λάβει το μισθό του και να φύγει από τον χώρο εργασίας. Τα δύο φαινόμενα της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης σχετίζονται γιατί είναι και τα δύο σιωπηλά. Η σιωπηλή λέξη είναι συνήθως μη ανιχνεύσιμη, ακόμα κι αν αυτοί οι δύο όροι ανακαλυφθούν και υπάρχουν υποψίες ότι εμφανίζονται στο χώρο εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές συνέπειες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η ύπαρξη ενός πιθανού μειονεκτήματος όσον αφορά τη Σιωπηλή

Απόλυση σημαίνει ότι ορισμένοι εργοδότες χρησιμοποιούν τη λανθασμένη συμπεριφορά τους για να κάνουν τους χώρους εργασίας «τοξικούς», σε σημείο που οι εργαζόμενοι τους μπορεί να θέλουν να φύγουν από την εταιρεία. Αυτή η ανάλυση έχει επικεντρωθεί στα στοιχεία που έχουν εντοπιστεί ως οι κύριες αιτίες της μείωσης της δέσμευσης στον εργασιακό χώρο καθώς και της συναισθηματικής αποστασιοποίησης στη σχέση εργαζομένου/εταιρείας. Η Σιωπηλή Παραίτηση ηγείται της Γενιά Z, η οποία έχει στραφεί στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ενθαρρύνει τους νέους εργαζόμενους να απομακρυνθούν από την εργασία και να δώσουν προτεραιότητα στην ψυχική τους υγεία. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν παραιτηθεί σιωπηλά και κατά το ήμισυ του εργατικού δυναμικού και πιθανώς ανέρχονται εκατοντάδες χιλιάδες άτομα που παραιτούνται και στην Ευρώπη. Επιπλέον, αναζητούν θετικές πτυχές στο χώρο εργασίας τους, όπως ευκαιρίες καριέρας, ικανοποιητικούς μισθούς και ενθαρρυντικά περιβάλλοντα. Μια αξιοσημείωτη μελέτη είναι ότι σύμφωνα από την Gallup αναφέρει πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι σε διάφορα μέρη του κόσμου για την εργασία και τη ζωή τους και διαπίστωσε ότι στην Ευρώπη, οι περισσότεροι άνθρωποι δεν αισθάνονται αφοσιωμένοι ή ευτυχισμένοι στη δουλειά. Αυτό οφείλεται στην πανδημία, η οποία έχει κάνει πολλούς ανθρώπους να χάσουν την ελπίδα και την εμπιστοσύνη τους για το μέλλον. Επιπλέον, τα επίπεδα άγχους έχουν αυξηθεί μεταξύ των ευρωπαίων εργαζομένων, οι οποίοι αγωνίζονται να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ

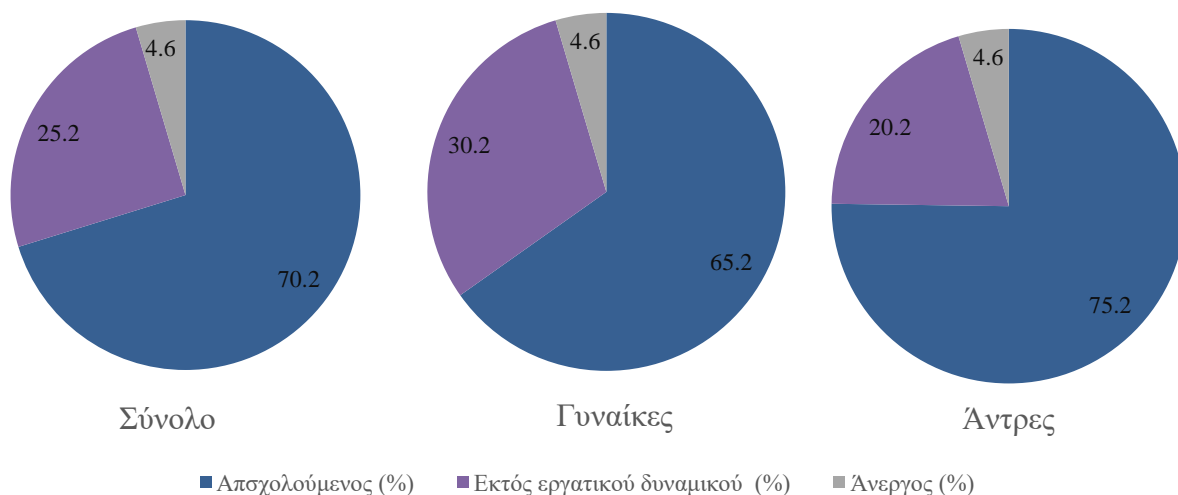
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το κεφάλαιο αυτό περιγράφει τις πιο σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας από το τρίτο τρίμηνο του 2021 έως το τρίτο τρίμηνο του 2022, εστιάζοντας στις ώρες εργασίας και στα άτομα που ξεκινούν ή εγκαταλείπουν νέες θέσεις εργασίας. Σκοπός της παρούσας ενότητας είναι να αναλυθεί η επισκόπηση των αλλαγών στην αγορά εργασίας που αφορά το ποσοστό απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα και μορφωτικό επίπεδο, το ποσοστό ανεργίας, οι λόγοι εγκατάλειψης τον χώρο εργασίας τους και η ποιότητα εργασίας των Ευρωπαίων. Η ανάλυση πραγματοποιείται για την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, για τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ μεμονωμένα, για τρεις χώρες της ΕΖΕΣ (Ισλανδία, Νορβηγία και Ελβετία) και για μία υποψήφια χώρα (Σερβία). Τα δεδομένα προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EU-LFS). (Eurostat^a)

5.2 Η ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ

Σύμφωνα από το **Σχήμα 5.1** αναφέρει το ποσοστό που βρίσκονται εκτός του εργατικού δυναμικού και το ποσοστό ανεργίας ανά φύλο για το τρίτο τρίμηνο του 2022. Το 70,2% των Ευρωπαίων ηλικίας μεταξύ 15 και 64 ετών εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 25,2% είναι εκτός του εργατικού δυναμικού και το 4,6% είναι άνεργοι. Το ποσοστό απασχόλησης διαφέρει πολύ μεταξύ των διαφόρων ομάδων πληθυσμού, οι εργαζόμενοι άντρες είναι 75,2% και οι εργαζόμενες γυναίκες είναι 65,2%. Το ίδιο χάσμα καταγράφεται και για όσους δεν βρίσκονται στο

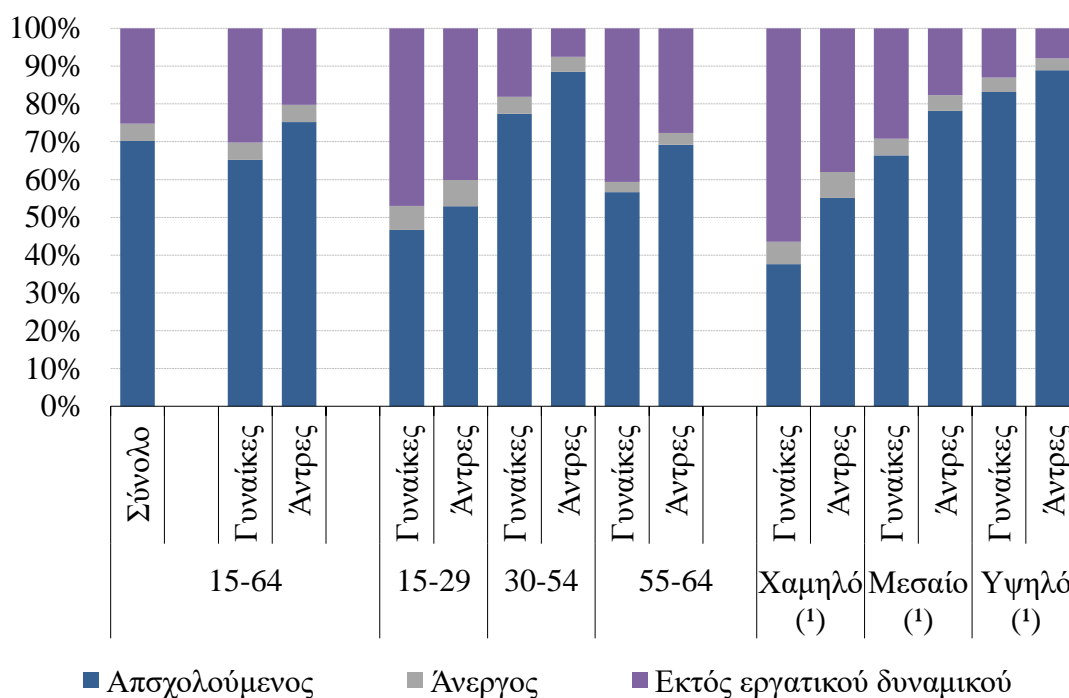
εργατικό δυναμικό, το 20,2% των ανδρών και το 30,2% των γυναικών δεν αναζητούν εργασία ή δεν είναι διαθέσιμοι να ξεκινήσουν μέσα στις επόμενες δύο εβδομάδες. Το ποσοστό ανεργίας είναι το ίδιο για άνδρες και γυναίκες. Από το σύνολο των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών, το 4,6% είναι άνεργοι. (Eurostat^a)



Σχήμα 5.1: Το ποσοστό απασχόλησης, εκτός εργατικού δυναμικού και ανεργία ανά φύλο ηλικίας 15-64 ετών (σε % του συνολικού πληθυσμού κάθε κατηγορίας)

Το **Διάγραμμα 5.1** αναφέρει την σύγκριση των ατόμων ανά εργασιακό καθεστώς, φύλο, ηλικιακή ομάδα και μορφωτικού επιπέδου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης είναι τα άτομα ηλικίας 30-54 ετών για τους άνδρες 88,5% και για τις γυναίκες 77,4%. Ενώ το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης είναι τα άτομα ηλικίας 15-29 ετών, όπου οι νέοι εργαζόμενοι άντρες είναι 53% και οι νέες εργαζόμενες γυναίκες είναι 46,7%. Γενικά, όσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ένα εργατικό δυναμικό, τόσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά στην απασχόληση μεταξύ τους. Οι εργαζόμενοι πάνω από 30 ετών τείνουν να έχουν περισσότερες θέσεις εργασίας στη διάθεσή τους από τους νεότερους. Το ποσοστό ανεργίας για τους Ευρωπαίους ηλικίας 15 έως 64 ετών είναι 4,6%, αμετάβλητο σε σχέση με το

προηγούμενο έτος. Το ποσοστό είναι υψηλότερο για τους νέους άνδρες ηλικίας 15 έως 29 ετών (6,9%) και το χαμηλότερο για τις γυναίκες ηλικίας 55 έως 64 ετών (2,7%). Όσον αφορά για το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, οι περισσότεροι νέοι εργαζόμενοι άνδρες και οι εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών ήταν εκτός του εργατικού δυναμικού σε σύγκριση με τους εργαζόμενους άνδρες 7,5% και τις εργαζόμενες γυναίκες 18,1% ηλικίας 30-54 ετών και τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών για τους άνδρες 27,7% και για τις γυναίκες 40,6%. Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και του εργασιακού καθεστώτος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης, το διάγραμμα αυτό συγκρίνει πρόσφατα δεδομένα μεταξύ των ατόμων ηλικίας 30-64 ετών ανά μορφωτικού επιπέδου και θέσης απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι πιο πιθανό να είναι άνεργα από τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. Για το τρίτο τρίμηνο του 2022 τα άτομα με χαμηλή εκπαίδευση είχαν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε αντίθεση από τα άτομα που έχουν υψηλή εκπαίδευση που είχαν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης. (Eurostat^a)



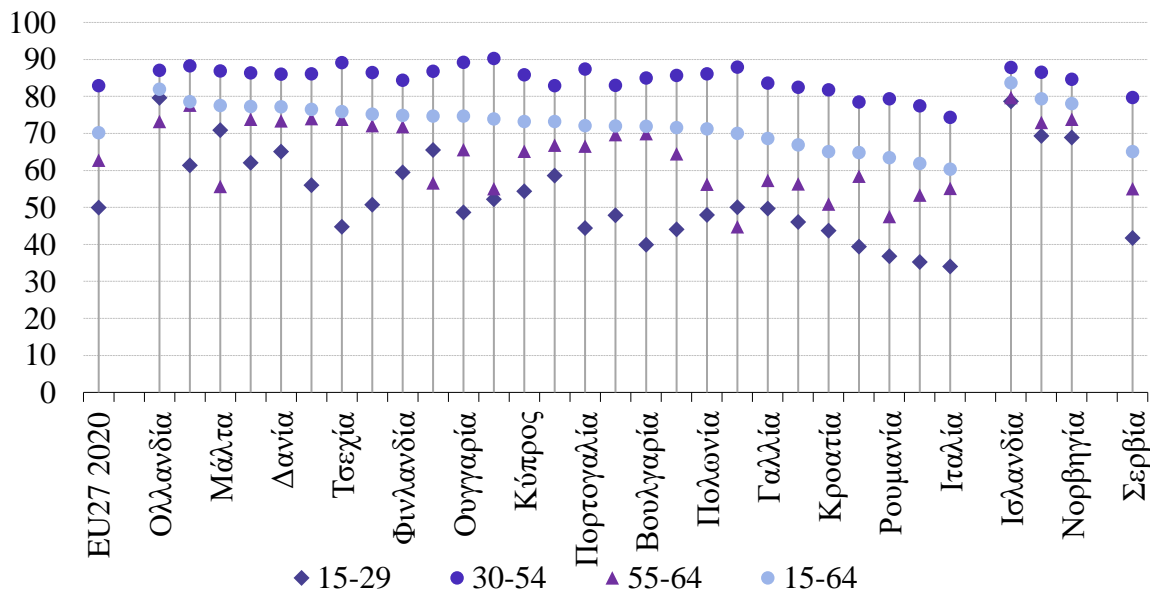
Διάγραμμα 5.1: Πληθυσμός ανά εργασιακό καθεστώς, φύλο, ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης,

ΕΕ, 3ο τρίμηνο 2021 και 2022 (σε % του συνολικού πληθυσμού κάθε κατηγορίας)

Σημείωση: ⁽¹⁾ Για λόγους σύγκρισης, ο πληθυσμός ανά επίπεδο εκπαίδευσης περιορίζεται στην ηλικιακή ομάδα 30-64 ετών

Πηγή: Eurostat LFS ad-hoc extraction

Το **Διάγραμμα 5.2** αναφέρει το ποσοστό απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα και χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η πιο αφοσιωμένη ηλικιακή ομάδα με το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης είναι εκείνες ηλικίας 30-54 ετών με 82,9% της ΕΕ. Από αυτές τις χώρες, η Σλοβενία είχε το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης. Επομένως, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης για άτομα ηλικίας 15-64 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το τρίτο τρίμηνο 2022 είναι οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία, η Μάλτα και η Γερμανία. Ενώ η Ιταλία, η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ισπανία και η Κροατία έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης την Ευρώπη. (Eurostat^a)



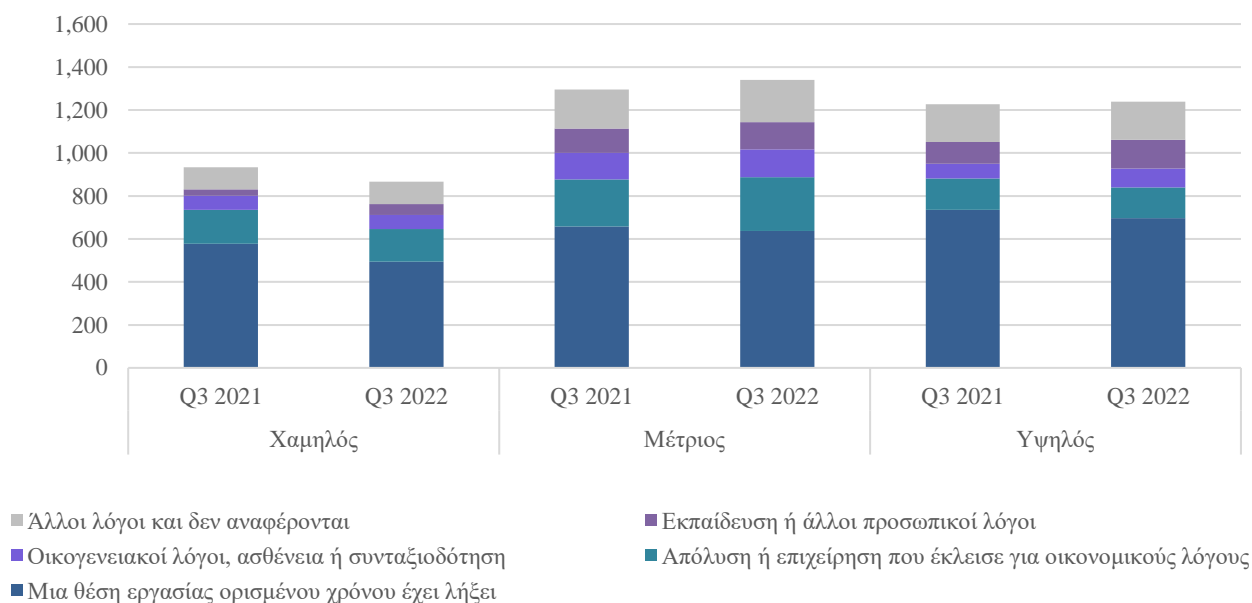
Διάγραμμα 5.2: Ποσοστό απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα και χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 3ο

τρίμηνο 2022 σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2021. (σε % του συνόλου των Ευρωπαίων κάθε ηλικιακής ομάδας)

Πηγή: Eurostat ad-hoc εξόρυξη LFS

5.3 ΛΟΓΟΙ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ

Ο Νοέμβριος του 2021 ήταν μια χρονιά όπου ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων εγκατέλειψαν τη δουλειά τους. Αυτή η τάση ήταν το αποτέλεσμα μιας γενικότερης οικονομικής και ψυχολογικής αλλαγής. Σύμφωνα με **το Διάγραμμα 5.3**, το τρίτο τρίμηνο του 2022, 3.5 εκατομμύριοι εργαζόμενοι ηλικίας 25 έως 54 ετών είχαν πρόσφατα εγκαταλείψει τις δουλειές τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση τους τελευταίους τρεις μήνες. Τα υψηλότερα ποσοστά παραίτησης είναι οι βιομηχανίες. Διότι ορισμένες βιομηχανίες που προσφέρουν χαμηλούς μισθούς έχουν περισσότερες κενές θέσεις εργασίας από εργαζομένους, δημιουργώντας ένα διευρυνόμενο χάσμα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επιθυμούν να βρουν καλύτερες ευκαιρίες, υψηλότερους μισθούς και την ευκαιρία για αυτοαπασχόληση. Το χάσμα μεταξύ της ζήτησης για εργασία και της διαθεσιμότητας εργαζομένων διευρύνεται σε ορισμένους κλάδους, οδηγώντας σε υψηλότερα ποσοστά παραίτησης και σε διαρκώς διευρυμένο χάσμα στις ευκαιρίες απασχόλησης. Η ανταγωνιστική αγορά εργασίας μπορεί να είναι προσωρινή, με εκατομμύρια ανθρώπους να παραμένουν άνεργοι λόγω ανησυχιών για την υγεία και την ασφάλεια. (Eurostat^b)



Διάγραμμα 5.3: Άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία ηλικίας 25-54 ετών λόγω εγκατάλειψης της εργασίας τους, ΕΕ, 3ο τρίμηνο 2021 και 3ο τρίμηνο 2022 (σε χιλιάδες)

Πηγή: Eurostat (LFS ad-hoc extraction)

Οι εργαζόμενοι που εγκατέλειψαν πρόσφατα τον χώρο εργασίας τους αντιπροσωπεύουν το 68,9% και αποχώρησαν για λόγους αγοράς εργασίας όπως η λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου, η απόλυση ή κλείσιμο επιχειρήσεων για οικονομικούς λόγους. Η διαφορά μειώθηκε κατά 3,2 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2021. Από τον **Πίνακα 5.1** διαπιστώνουμε ότι η σημασία για τους λόγους αγοράς εργασίας ήταν υψηλότερη μεταξύ των εργαζόμενων που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (74,61%), σε αντίθεση με εκείνους που έχουν υψηλό και μεσαίο μορφωτικό επίπεδο (67,78% και 66,17%, αντίστοιχα). Όλο και περισσότεροι άνθρωποι αποφασίζουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους για εκπαιδευτικούς ή προσωπικούς λόγους. Άλλοι μπορεί να θέλουν να μετακομίσουν σε μια νέα τοποθεσία ή να αναλάβουν μια νέα δουλειά. Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι για τον οποίο ένας εργαζόμενος εγκαταλείπει τη δουλειά του είναι οι εξής: (Eurostat^b)

i. Λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου εργασίας

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εγκαταλείπουν τη δουλειά τους το κάνουν επειδή λήγουν οι συμβάσεις τους. Το τρίτο τρίμηνο του 2022, σχεδόν 1,8 εκατομμύρια άνθρωποι εγκατέλειψαν τις δουλειές τους επειδή ολοκληρώθηκε η σύμβαση τους. Πρόκειται για μείωση 3,9 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με την ίδια περίοδο του 2021. Ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που εγκατέλειψαν πρόσφατα την εργασία τους ήταν τα άτομα με χαμηλό μορφωτικό υπόβαθρο (57,1%) από εκείνους που έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (56,29%) ή μεσαίο μορφωτικό επίπεδο (47,5%). Το τρίτο τρίμηνο 2022 εγκατέλειψαν τον χώρο εργασία τους 1.833.600 άτομα (53,1%).

ii. Λόγοι απόλυσης ή πτώχευσης της εταιρείας

Η πανδημία Covid-19 προέτρεψε την απόσυρση πολλών εξαγωγικών επιχειρήσεων, οι οποίες παρουσίασαν μείωση των πωλήσεων και αυξημένο χρέος τα τελευταία χρόνια, καθώς οι προτιμήσεις των καταναλωτών έχουν αλλάξει. Με αποτέλεσμα να αναγκάζονται οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασία τους επηρεάζοντας 545.000 άτομα (15,8% του τρίτου τριμήνου 2022 και 15,1 του τρίτου τριμήνου 2021),

iii. Οικογενειακοί λόγοι, ασθένεια ή συνταξιοδότηση

Πολλοί γονείς έχουν αναγκαστεί να φύγουν από την εργασία λόγω της πανδημίας COVID-19 για να προστατεύσουν τις οικογένειες τους. Γυναίκες με πτυχία πανεπιστημίου και δυνατότητα εξ αποστάσεως απασχόλησης εγκατέλειψαν το εργατικό δυναμικό λόγω της περιορισμένης διαθεσιμότητας κατάλληλης απασχόλησης και των εξαντλητικών ωραρίων.

Για το τρίτο τρίμηνο 2021 εγκατέλειψαν την εργασία τους 259.200 άτομα (7,5%) για οικογενειακούς λόγους, ασθένειας ή συνταξιοδότησης ενώ την ίδια περίοδο του 2022 εγκατέλειψαν την εργασία τους 283.100 άτομα (8,2%) με 0,7 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερες.

iv. Λόγους προσωπικούς ή εκπαίδευσης.

Το τρίτο τρίμηνο του 2021, υπήρχαν 246.000 άτομα που άφησαν τη δουλειά τους για να πάνε στο σχολείο ή να φροντίσουν μέλη της οικογένειας ή φίλους. Αυτός ο αριθμός αυξήθηκε κατά 1,9% το τρίτο τρίμηνο του 2022, σε 311.000 άτομα. Η αύξηση ήταν ιδιαίτερα υψηλή μεταξύ των ατόμων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (2,6 ποσοστιαίες μονάδες έως 5,85%) και εκείνων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο (2,5 ποσοστιαίες μονάδες έως 10,84%) Το 9,03% για το τρίτο τρίμηνο 2022 εγκατέλειψαν τον χώρο εργασία τους 311.000 Ευρωπαίους.

v. Άλλοι λόγοι που δεν αναφέρονται

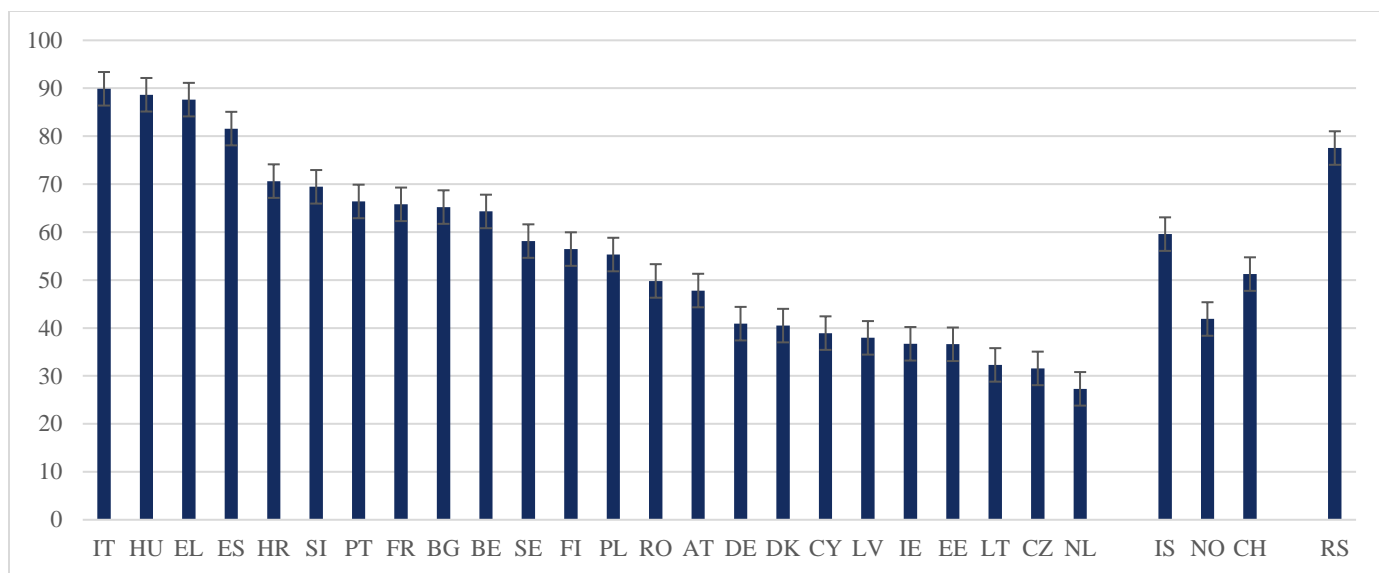
Οι λόγοι που δεν αναφέρονται αφορά για την επαγγελματική εξουθένωση. Η οποία είναι μια αντίδραση που περιλαμβάνουν παράγοντες άγχους, τον φόρτο εργασίας, την ασάφεια του ρόλου, το εργασιακό περιβάλλον και τη σχέση εργασίας. Το τρίτο τρίμηνο του 2021, υπήρχαν 459.400 άτομα που άφησαν τη δουλειά τους. Αυτός ο αριθμός αυξήθηκε κατά 0,6% το τρίτο τρίμηνο του 2022, σε 478.400 άτομα.

Μορφωτικό επίπεδο	Έτος	Μια θέση εργασίας ορισμένου χρόνου έχει λήξει	Απόλυση ή επιχείρηση που έκλεισε για οικονομικούς λόγους	Οικογενειακοί λόγοι, ασθένεια ή συνταξιοδότηση	Εκπαίδευση ή άλλοι προσωπικοί λόγοι	Άλλοι λόγοι και δεν αναφέρονται	Λόγος για την αγορά εργασίας
Χαμηλός	2021	61,95	16,84	7,03	3,27	10,91	78,79
	2022	57,1	17,51	7,5	5,85	12,04	74,61
Μέτριος	2021	50,74	16,89	9,59	8,74	14,04	67,63
	2022	47,5	18,67	9,71	9,41	14,7	66,17
Υψηλός	2021	59,98	11,89	5,57	8,34	14,22	71,87
	2022	56,29	11,5	7,1	10,84	14,28	67,78
Σύνολο	2021	57,01	15,1	7,49	7,12	13,28	72,11
	2022	53,11	15,8	8,2	9,03	13,86	68,91

Πίνακας 5.1: Άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία ηλικίας ανά μορφωτικό επίπεδο, ΕΕ μεταξύ τρίτου τρίμηνου

2021 και 2022 (σε % του συνόλου των ατόμων που εγκατέλειψαν πρόσφατα την εργασία ηλικίας 25-54 ετών)

Το τρίτο τρίμηνο του 2022, μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, η Ιταλία είχε το υψηλότερο ποσοστό ατόμων που εγκατέλειψαν τη δουλειά τους για οικονομικούς λόγους (89,9%), ακολουθούμενη από την Ουγγαρία (88,6%), την Ελλάδα (87,6%), την Ισπανία (81,6%), την Κροατία (70,6%) και την Ολλανδία (27,3%). Υπήρξε μεγάλη διαφορά μεταξύ του υψηλότερου και του χαμηλότερου μισθού, με το χαμηλότερο μισθό να καταγράφεται στην Τσεχική Δημοκρατία (31,6%), τη Λιθουανία (32,3%), την Εσθονία (36,6%), την Ιρλανδία (36,7%) και τη Δανία (30%).



Διάγραμμα 5.4: Πρόσφατα άτομα που εγκαταλείπουν την εργασία για λόγους που αφορούν την αγορά εργασίας, 3ο τρίμηνο του 2022 (σε % του συνόλου των ατόμων που εγκατέλειψαν πρόσφατα την εργασία ηλικίας 25-54 ετών)

5.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε αυτό το κεφάλαιο, συνοψίζουμε τις πιο σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας από το τρίτο τρίμηνο του 2021 έως το τρίτο τρίμηνο του 2022. Το τρίτο τρίμηνο του 2022, το ποσοστό απασχόλησης ήταν 70,2% στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 25,2% ήταν εκτός εργατικού δυναμικού και το 4,6% ήταν άνεργοι. Η πιο αφοσιωμένη ηλικιακή ομάδα με το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης είναι οι ηλικίες 30-54 ετών με το 82,9% της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι εργαζόμενοι άνω των 30 τείνουν να έχουν περισσότερες θέσεις εργασίας στη διάθεσή τους από τους νεότερους εργαζόμενους. Τον Νοέμβριο του 2021, πολλοί άνθρωποι εγκατέλειψαν τη δουλειά τους για καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία. Αυτό συνέβη επειδή υπήρξε μια μεγάλη αλλαγή στην οικονομία και πολλοί άνθρωποι ήθελαν να βρουν νέες θέσεις εργασίας που να πληρώνονται καλύτερα. Το χάσμα μεταξύ του αριθμού των διαθέσιμων θέσεων εργασίας και του αριθμού των ατόμων που τις επιθυμούν διευρύνεται σε ορισμένους κλάδους, γεγονός που αναγκάζει πολλούς ανθρώπους να εγκαταλείψουν τις εργασίες τους. Οι εργαζόμενοι που εγκατέλειψαν πρόσφατα τον χώρο εργασίας τους αντιπροσωπεύουν το 68,9% του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν τους τελευταίους τρεις μήνες για το έτος 2022. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εγκατέλειψαν τη δουλειά τους το έκαναν επειδή έληξε το συμβόλαιό τους. Οι γυναίκες που έχουν πτυχία και δυνατότητα τηλεργασίας έχουν αποχωρήσει από το εργατικό δυναμικό διότι δεν υπάρχει ευέλικτο ωράριο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι πολλοί άνθρωποι αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

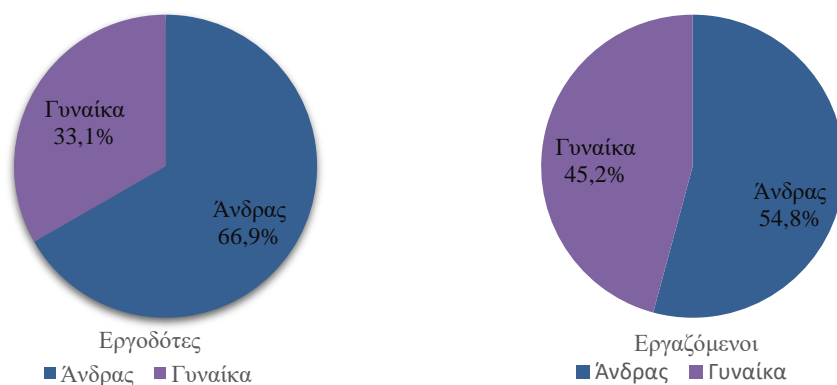
Κατά την συγγραφή της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα με δύο ερωτηματολόγια για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους. Στόχος τους, είναι η συγκέντρωση δεδομένων έτσι ώστε να εξαχθούν τα κατάλληλα συμπεράσματα για την Σιωπηλή Παραίτηση και την Σιωπηλή Απόλυση, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων. Ο πληθυσμός αποτελείται από εργοδότες και εργαζομένους όλων των ηλικιών, επιπέδων ιεραρχίας και τομέων απασχόλησης. Τα περισσότερα γραφήματα μετρήθηκαν χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert πέντε σημείων, που κυμαίνεται από ένα (Διαφωνώ απόλυτα) έως πέντε (Συμφωνώ απόλυτα). Τα δύο ερωτηματολόγια ανέβηκαν στο διαδίκτυο μέσω του Google Forms και κοινοποιήθηκε σε πλατφόρμες μέσω κοινωνικής δικτύωσης στην Δυτική Ελλάδα. Οι στοχευμένες διαδικτυακές ομάδες σχετίζονταν με επιχειρηματικούς, επαγγελματικούς και άλλους παρόμοιους θεματικούς τομείς. Στην έρευνα συμμετείχαν και απάντησαν 314 εργοδότες και εργαζόμενοι ανά ηλικιακή ομάδα. Οι εργοδότες κλήθηκαν να απαντήσουν σε 21 ερωτήσεις και οι εργαζόμενοι σε 27 ερωτήσεις

6.2 ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

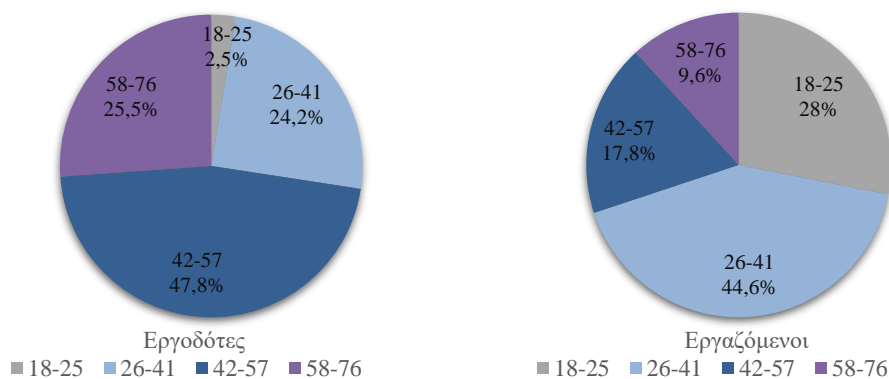
Το ερωτηματολόγιο της έρευνας που αφορά για τους εργοδότες αποτελούταν από 21 ερωτήσεις (4 δημογραφικού χαρακτήρα και 17 ερωτήσεις) ενώ για τους εργαζομένους αποτελούταν από 22 ερωτήσεις (5 δημογραφικού χαρακτήρα και 17 ερωτήσεις). Το πρώτο μέρος των δύο ερωτηματολογίων αφορά για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι καλέστηκαν να απαντήσουν σχετικά με το φύλο, το ηλικιακό εύρος, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαγγελματική κατάσταση. Το δεύτερο μέρος των δύο ερωτηματολογίων περιέχουν ερωτήσεις που στοχεύουν κυρίως στην επιρροή της πανδημίας στην προσωπική εξέλιξη και στην καθημερινότητα των εργοδοτών και των εργαζομένων.

6.2.1 ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

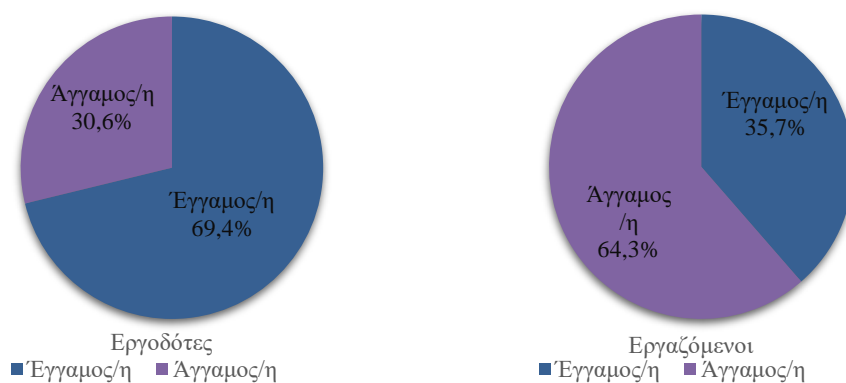
Στο ερωτηματολόγιο που αφορά για τους εργοδότες συμπλήρωσαν 105 άνδρες και 52 γυναίκες ενώ για το ερωτηματολόγιο που αφορά για τους εργαζόμενους συμπλήρωσαν 86 άνδρες και 71 γυναίκες. Οι περισσότεροι εργοδότες στην Ελλάδα είναι αυτοί που ανήκουν στην Γενιά X (47,2%). Ενώ, οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανήκουν στην γενιά Millennials (44,6%). Όσοι ανήκουν στην Γενιά Z, 6 στους 10 είναι άνεργοι. Το 69,4% είναι οι έγγαμοι εργοδότες και το 64,3% είναι οι εργαζόμενοι που δεν έχουν παντρευτεί.



Γράφημα 6.1: Πλήθος ανάλογα το φύλο για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

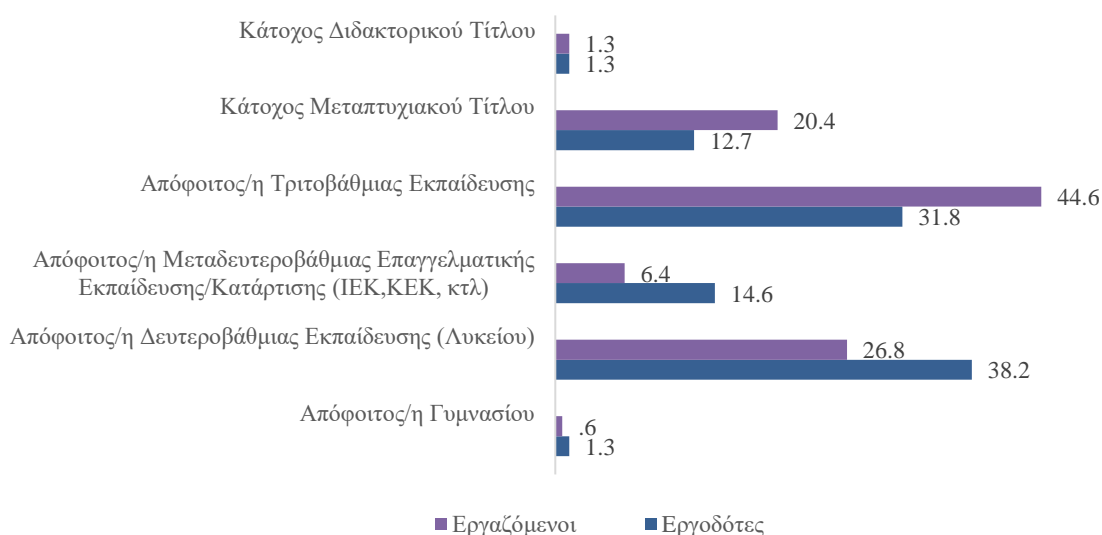


Γράφημα 6.2: Πλήθος ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

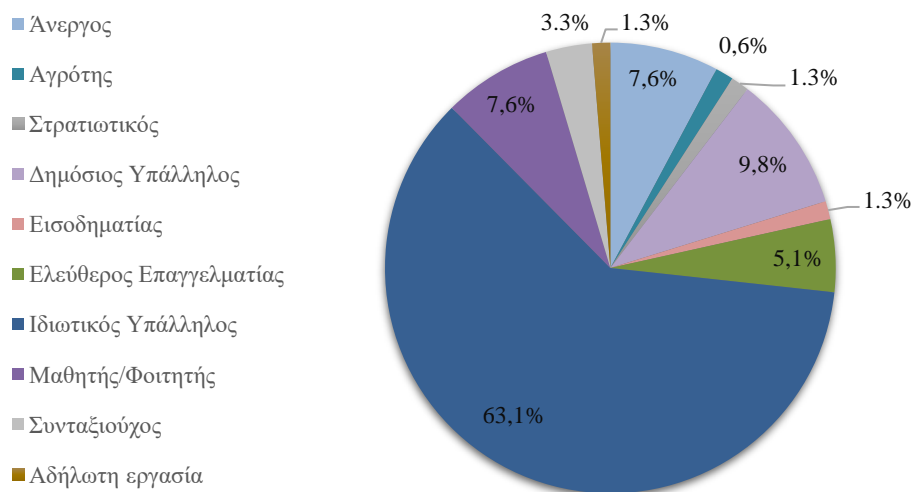


Γράφημα 6.3: Πλήθος ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Στην έρευνα συμμετείχαν εργοδότες και εργαζόμενοι με διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης. Σύμφωνα από το **Διάγραμμα 6.1** παρατηρούμε ότι το 38,2% (60 εργοδότες) η πλειονότητα των εργοδοτών έχουν ολοκληρώσει τον κύκλο σπουδών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Λύκειο). Αντίστοιχα το 44,6% (70 εργαζόμενοι), έχουν ολοκληρώσει τον κύκλο σπουδών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Εν συνεχεία, από το **Γράφημα 6.4** εξάγουμε τα εξής δεδομένα για το μεγαλύτερο πληθυσμό των εργαζομένων. Το 63,1% (99 συμμετέχοντες) είναι οι Ιδιωτικοί Υπάλληλοι, το 9,6% (15 συμμετέχοντες) είναι Δημόσιοι Υπάλληλοι και το 7,8% (12 συμμετέχοντες) είναι Άνεργοι.



Διάγραμμα 6.1: Πλήθος ανάλογα με την Εκπαίδευση/Σπουδές για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους



Γράφημα 6.4: Κατηγορίες ανάλογα της επαγγελματικής κατάστασης των εργαζομένων

6.2.2 ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

Στο δεύτερο μέρος ερωτήσεων οι εργοδότες καλέστηκαν να απαντήσουν σε 17 ερωτήσεις και οι εργαζόμενοι σε 22 ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα οι ερωτήσεις αυτές αναφέρονται στον **Πίνακα**

6.1

Εργοδότες		Εργαζόμενοι	
1	Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και η «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο;	1	Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και η «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο;
2	Η Σιωπηλή Παραίτηση δεν αποτελεί ευθέως την παραίτηση από τη δουλειά, αλλά την παραίτηση από την ιδέα να προσπαθείς περισσότερο για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης. Εξακολουθείτε ακόμα να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας. Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Παραίτηση πριν από σήμερα;	2	Η Σιωπηλή Παραίτηση δεν αποτελεί ευθέως την παραίτηση από τη δουλειά, αλλά την παραίτηση από την ιδέα να προσπαθείς περισσότερο για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης. Εξακολουθείτε ακόμα να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας. Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Παραίτηση πριν από σήμερα;

3	Η Σιωπηλή Απόλυση είναι όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μειώνει σιωπηλά τον όγκο της δουλειάς που δίνει σε έναν συγκεκριμένο υπάλληλο, αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση για την ανέλιξη του ατόμου αυτού και «παγώνει» τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί. Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Απόλυση πριν από σήμερα;	3	Η Σιωπηλή Απόλυση είναι όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μειώνει σιωπηλά τον όγκο της δουλειάς που δίνει σε έναν συγκεκριμένο υπάλληλο, αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση για την ανέλιξη του ατόμου αυτού και «παγώνει» τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί. Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Απόλυση πριν από σήμερα;
4	Ζητάτε τους εργαζόμενους σας να υπερβαίνουν τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία τους;	4	Σας ζητά ο σημερινός εργοδότης σας να υπερβείτε τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία σας;
5	Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση εξαιτίας των υπάλληλών σας;	5	Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση;
6	Έχετε σκεφτεί ποτέ να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση μαζί του και να παγώσετε τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί;	6	Θα σκεφτόσασταν ποτέ να τα παρατήσετε;
7	Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες των εργαζομένων σας;	7	Εάν απαντήσατε ναι ή είστε αναποφάσιστοι, τότε η μεγαλύτερη ευελιξία στην καριέρα σας, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των επιλογών εξ αποστάσεως εργασίας, θα σας έκανε λιγότερο πιθανό να σκεφτείτε να παρατήσετε την εργασία σας;
8	Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι σας καταλαβαίνουν τι χρειάζεται περισσότερο η εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της;	8	Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες του εργοδότη σας για εσάς στην εργασία;
zzz9	Δίνετε τακτική αναγνώριση τους εργαζόμενους σας όταν έχουν ολοκληρώσει την εργασία τους;	9	Πιστεύετε ότι ο εργοδότης σας καταλαβαίνει τι χρειάζεστε περισσότερο για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας;
10	Ο μισθός των εργαζομένων σας ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους;	10	Λαμβάνετε τακτική αναγνώριση της δουλειά σας από το εργοδότη ή τον προϊστάμενο σας;
11	Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;	11	Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στην προσφορά σας στην εργασία σας;
12	Αποτελεί κάποιος από τους παρακάτω λόγους αιτία που θέλετε να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας;	12	Ανησυχείτε για την ασφάλεια της εργασίας σας; Εάν ναι, πόσο συχνά;
13	Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε έναν εργαζόμενο που να ανταποκρίνεται τις ανάγκες της εταιρείας σας;	13	Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
14	Κατά την κρίση σας, τι από τα παρακάτω θα σας έκανε να αυξήσετε τις χρηματικές απολαβές ενός υπαλλήλου σας;	14	Αποτελεί κάποιος από τους παρακάτω λόγους αιτία που θέλετε να εγκαταλείψετε την τωρινή σας εργασία;
15	Ποιος ή ποιοι παρακάτω λόγοι πιστεύεται ότι θα διατηρούσε έναν υπάλληλο στην εταιρεία σας;	15	Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε την τρέχουσα δουλειά σας;
16	Αισθανθήκατε αδυναμία στην δημιουργία επαγγελματικών κινήτρων ή δεσμεύσεων	16	Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, τι ισχύει από τα παρακάτω;

	από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;		
17	Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θα θέλατε οι εργαζόμενοι σας να εργάζονται από το σπίτι;	17	Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, τι ισχύει από τα παρακάτω;
		18	Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, τι ισχύει από τα παρακάτω
		19	Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, τι ισχύει από τα παρακάτω;
		20	Τι σας παρακινεί περισσότερο στην δουλειά;
		21	Αισθανθήκατε λιγότερο επαγγελματικά κίνητρα ή δέσμευση από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;
		22	Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θέλετε να εργάζεστε από το σπίτι;

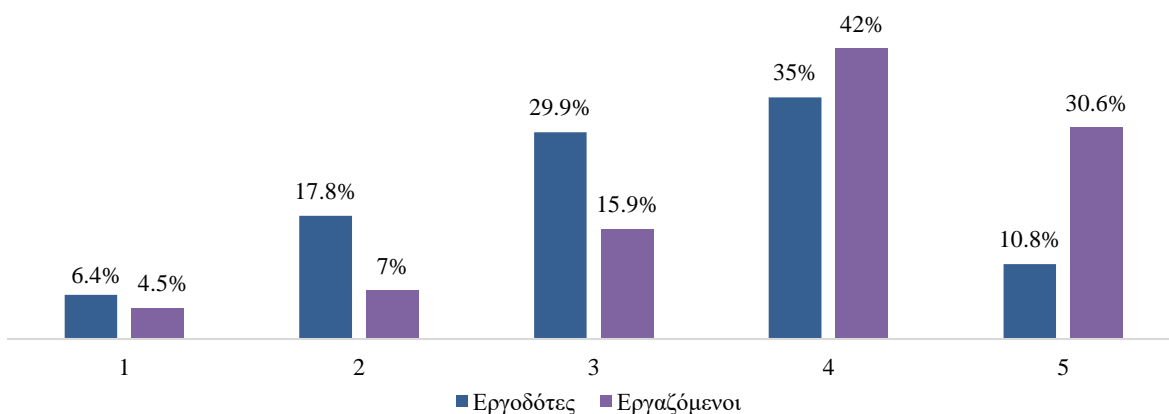
Πίνακα 6.1: Το δεύτερο μέρος ερωτήσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων

6.2.2.1 Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΚΑΙ Η ΣΙΩΠΗΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι επόμενες τρεις ερωτήσεις αναφέρονται στους όρους της Σιωπηλής Παραίτησης και της Σιωπηλής Απόλυσης. Οι όροι αυτοί είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και εξαπλώνονται ταχύτερα από την νέα παραλλαγή του COVID-19. Τα αναμενόμενα αποτελέσματα της έρευνας αυτής, είναι η σύγκριση ανάμεσα στην αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς των εργοδοτών και των εργαζομένων μετά την πανδημία. Ακόμα, έχουμε μια καλύτερη εικόνα για την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων καθώς υπάρχουν μεταβολές λόγω των συνθηκών στις συνήθειες και στον τρόπο εργασίας τους που έχει επηρεάσει τη συλλογική μετα-πανδημική εξάντληση των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Ερώτηση 1: *Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται;*

Σύμφωνα από το **Διάγραμμα 6.2**, οι περισσότεροι εργοδότες (35%) και οι εργαζόμενοι (42%) συμφωνούν ότι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται.



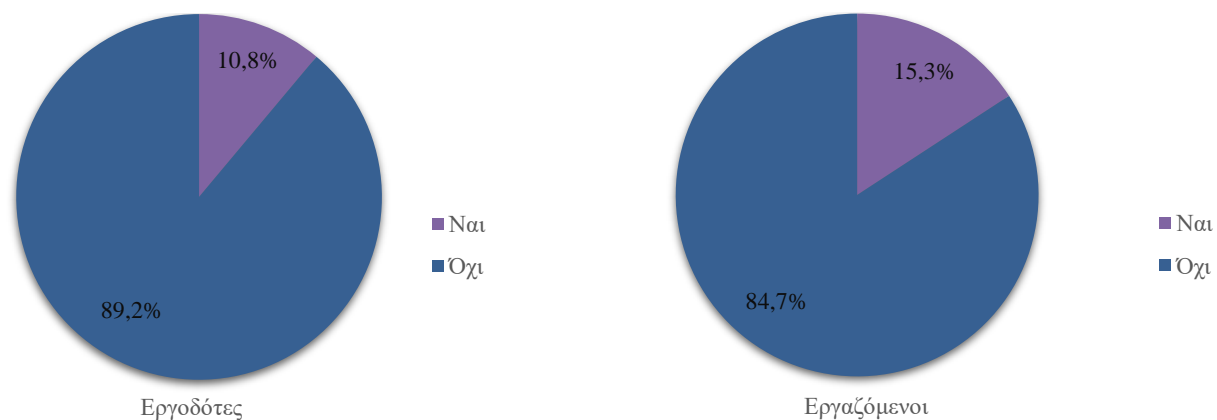
Διάγραμμα 6.2: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 1 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	6,4	6,4	6,4	7	4,5	4,5	4,5
2	28	17,8	17,8	24,2	11	7,0	7,0	11,5
3	47	29,9	29,9	54,1	25	15,9	15,9	27,4
4	55	35,0	35,0	89,2	66	42,0	42,0	69,4
5	17	10,8	10,8	100,0	48	30,6	30,6	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.2: Συχνότητες μεταβλητής 1 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Ερώτηση 2: Η Σιωπηλή Παραίτηση δεν αποτελεί ευθέως την παραίτηση από τη δουλειά, αλλά την παραίτηση από την ιδέα να προσπαθείς περισσότερο για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης. Εξακολουθείτε ακόμα να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας. **Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Παραίτηση πριν από σήμερα;**

Στο **Γράφημα 6.5** αναφέρει ότι τον όρο της Σιωπηλής παραίτησης δεν την γνωρίζουν οι εργοδότες κατά 89,2% και οι εργαζόμενοι κατά 84,7%.



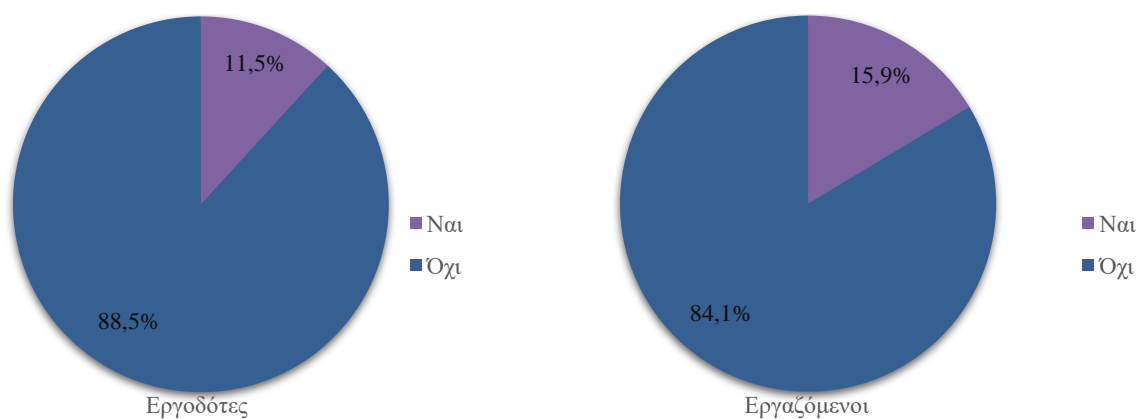
Γράφημα 5.5: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	17	10,8	10,8	10,8	24	15,3	15,3	15,3
Όχι	140	89,2	89,2	100,0	133	84,7	84,7	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.3: Συχνότητες μεταβλητής 2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Ερώτηση 3: *Η Σιωπηλή Απόλυση είναι όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μειώνει σιωπηλά τον όγκο της δουλειάς που δίνει σε έναν συγκεκριμένο υπάλληλο, αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση για την ανέλιξη του ατόμου αυτού και «παγώνει» τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί. Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Απόλυση πριν από σήμερα;*

Σύμφωνα από το **Γράφημα 6.6** ελάχιστοι εργοδότες (11,5%) και εργαζόμενοι (15,9%.) γνωρίζουν τον όρο της Σιωπηλής Απόλυσης.



Γράφημα 6.6: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 3 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	18	11,5	11,5	11,5	25	15,9	15,9	15,9
Όχι	139	88,5	88,5	100,0	132	84,1	84,1	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

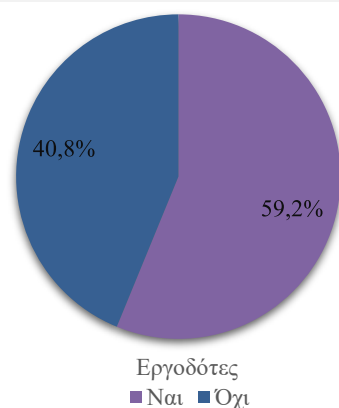
Πίνακας 6.4: Συχνότητες μεταβλητής 3 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

6.2.2.2 ΕΥΘΥΝΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

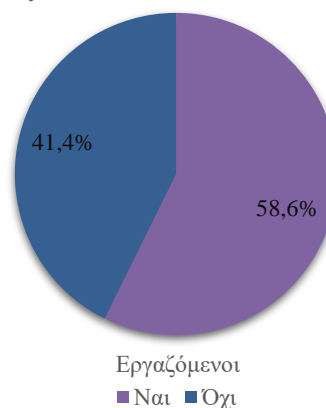
Σύμφωνα από το **Γράφημα 6.7** εύκολα εξάγεται το συμπέρασμα ότι η πλειοψηφία των εργοδοτών (59,2%) και των εργαζομένων (58,6%) συμφωνούν ότι οι εργοδότες ζητάνε από τους εργαζομένους να υπερβαίνουν τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες. Ο φόρτος εργασίας των εργαζομένων μετά την πανδημία έχει αυξηθεί, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στην παραγωγικότητα. Ο φόρτος εργασίας έχει μια ποσοτική διάσταση, δηλαδή: ο βαθμός φόρτου εργασίας μετράτε από την ποσότητα εργασίας που πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Έτσι, ο αντιληπτός φόρτος εργασίας είναι το αποτέλεσμα της

πίεσης να εκτελεί γρήγορα στην εργασία, να ασκεί μεγάλη προσπάθεια στην εργασία και να εκτελεί μια ποσότητα εργασίας που υποκειμενικά υπερβαίνει τους πόρους του εργαζομένου. Επιπλέον, ο φόρτος εργασίας για των εργαζομένων σχετίζεται αρνητικά με τα κίνητρα και την απόδοση της εργασίας και αποτελεί προγνωστικό παράγοντα χαμηλότερης ικανοποίησης από την εργασία, υψηλότερου άγχους και πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία του. Εάν οι εργαζόμενοι που μελετήθηκαν αντιμετωπίζουν υψηλό φόρτο εργασίας τότε είναι πολύ πιθανό να συνδέεται θετικά με την εξέταση της αποχώρησης της εργασίας ή του επαγγέλματος.

Ερώτηση 4: Ζητάτε τους εργαζόμενους σας να υπερβαίνουν τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία τους;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 4: Σας ζητά ο σημερινός εργοδότης σας να υπερβείτε τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.7: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 4 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

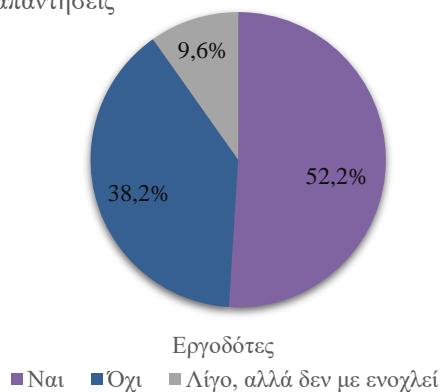
	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	93	59,2	59,2	59,2	92	58,6	58,6	58,6
Όχι	64	40,8	40,8	100,0	65	41,4	41,4	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.5: Συχνότητες μεταβλητής 4 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

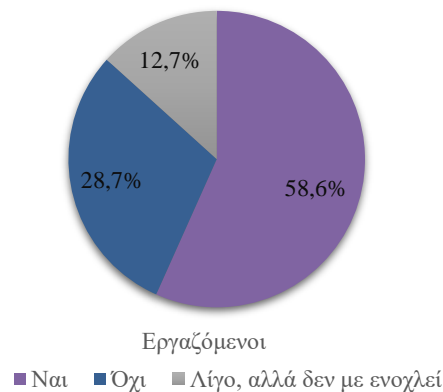
6.2.2.3 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στο **Γράφημα 5.8**, το 52,2% των εργοδοτών και 58,6% των εργαζομένων νιώθουν επαγγελματική εξουθένωση. Αυτό συμβαίνει, λόγω της πανδημίας COVID-19, η οποία είχε τεράστιο αντίκτυπο στη βιωσιμότητα των επιδόσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο αντίκτυπος δεν επηρέασε μόνο την οικονομία της εταιρείας, αλλά και το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργοδοτών και των εργαζομένων ως μέρος της εταιρείας. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια αντίδραση που περιλαμβάνουν παράγοντες άγχους, τον φόρτο εργασίας, την ασάφεια του ρόλου, το εργασιακό περιβάλλον και τη σχέση εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να οδηγήσουν σε αρνητικές συνέπειες για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό. Μία από τις αρνητικές επιπτώσεις για τον εργοδότη είναι η πρόθεση απόλυσης ενός εργαζομένου, ενώ για τον εργαζόμενο είναι η πρόθεση αλλαγής ή αποχώρησης από τον τρέχοντα χώρο εργασίας του. Οι προθέσεις αυτές είναι φαινόμενα στο χώρο εργασίας που προτρέπουν τους εργοδότες να ενεργούν την διακοπή εργασίας και την έλλειψη ή ανεπαρκή υποστήριξη των υπάλληλων τους. Ενώ για τους εργαζόμενους τους εμποδίζουν να μετατρέψουν την ικανότητα και την προσπάθεια σε υψηλή επαγγελματική απόδοση.

Ερώτηση 5: Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση εξαιτίας των υπαλληλών σας;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 5: Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.8: Πίτα συχνότητων μεταβλητής 5 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

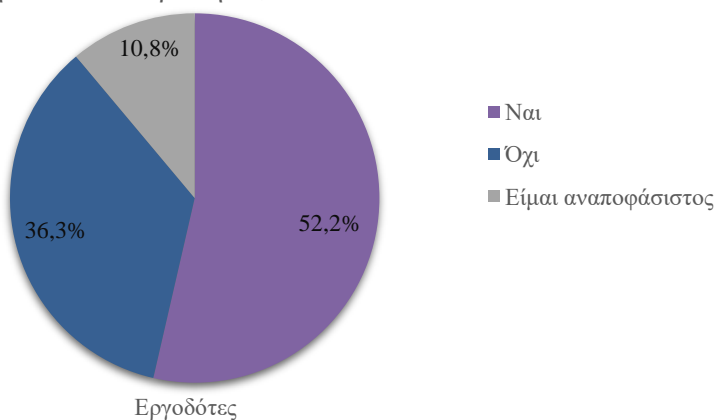
	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Λίγο, αλλά δεν με ενοχλεί	15	9,6	9,6	9,6	20	12,7	12,7	12,7
Ναι	82	52,2	52,2	61,8	92	58,6	58,6	71,3
Όχι	60	38,2	38,2	100,0	45	28,7	28,7	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.6: Συχνότητες μεταβλητής 5 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

6.2.2.4. Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους που περιλαμβάνουν την Σιωπηλή Απόλυση και την Σιωπηλή Παραίτηση. Το **Γράφημα 6.9** αναφέρεται το ποσοστό, δηλαδή το ενδεχόμενο της Σιωπηλής Απόλυσης από τον εργοδότη. Το 52,2% των εργοδοτών έχει σκεφτεί την πιθανή απόλυση των εργαζομένων.

Ερώτηση 6: Έχετε σκεφτεί ποτέ να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση μαζί του και να παγώσετε τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί;
157 απαντήσεις



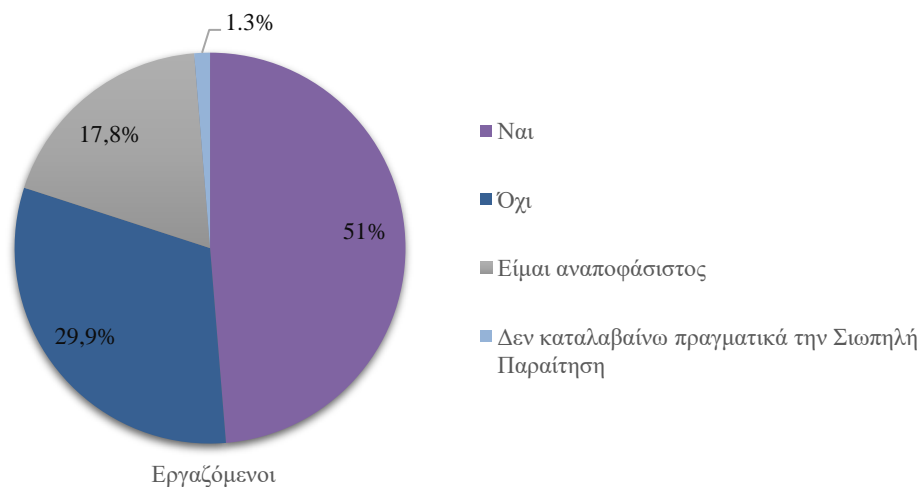
Γράφημα 6.9: Πίτα συχνότητων μεταβλητής 6 για τους εργοδότες

	Εργοδότες			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Είμαι αναποφάσιστος	17	10,8	10,8	11,5
Ναι	82	52,2	52,2	63,7
Όχι	57	36,3	36,3	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.7: Συχνότητες μεταβλητής 6 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

Ενώ από το **Γράφημα 6.10** οι εργαζόμενοι (51%) έχουν σκεφτεί την Σιωπηλή Παραίτηση. Εύκολα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι λόγω των συνεχών αλλαγών εξαιτίας της πανδημίας Covid-19 και των συνεπειών της κοινωνικής περιθωριοποίησης, τις αλλαγές τον τρόπο εργασίας και της μείωσης εργασίας τόσοι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι έχουν σκεφτεί την Σιωπηλή Απόλυση και την Σιωπηλή Παραίτηση.

Ερώτηση 6: Θα σκεφτόσασταν ποτέ να τα παρατήσετε;
157 απαντήσεις



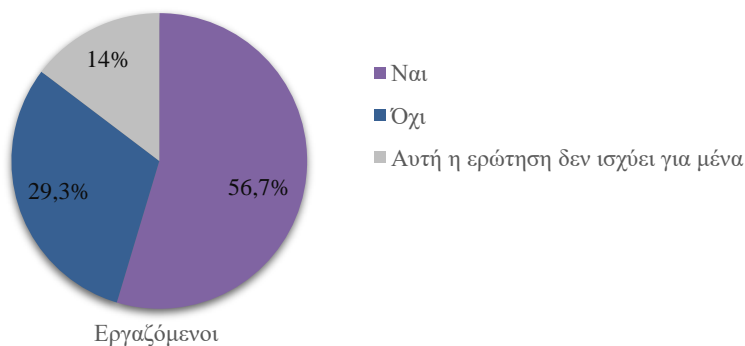
Γράφημα 6.10: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 6 για τους εργαζομένους

	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Δεν καταλαβαίνω πραγματικά την Σιωπηλή Παραίτηση	2	1,3	1,3	1,3
Είμαι αναποφάσιστος	28	17,8	17,8	19,1
Ναι	80	51,0	51,0	70,1
Όχι	47	29,9	29,9	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.8: Συχνότητες μεταβλητής 6 για τους εργαζομένους

Όσοι εργαζόμενοι έχουν σκεφτεί την Σιωπηλή Παραίτηση ή είναι αναποφάσιστοι αν θα παραμείνουν στην εργασία τους, το 56,7% οι εργαζόμενοι θα έδιναν μια δεύτερη ευκαιρία στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία αν υπήρχε η δυνατότητα ευελιξίας των επιλογών όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασίας .

Ερώτηση 7: Εάν απαντήσατε ναι ή είστε αναποφάσιστοι, τότε η μεγαλύτερη ευελιξία στην καριέρα σας, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των επιλογών εξ αποστάσεως εργασίας, θα σας έκανε λιγότερο πιθανό να σκεφτείτε να παρατήσετε την εργασία σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.11: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 7 για τους εργαζομένους

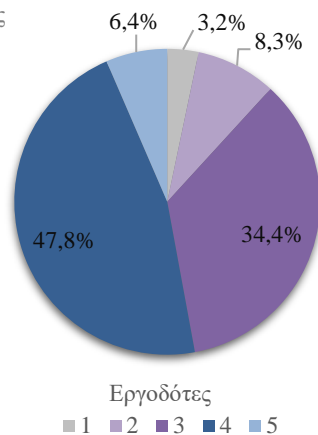
	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Αυτή η ερώτηση δεν ισχύει για μένα	22	14,0	14,0	14,0
Ναι	89	56,7	56,7	70,7
Όχι	46	29,3	29,3	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.9: Συχνότητες μεταβλητής 7 για τους εργαζομένους

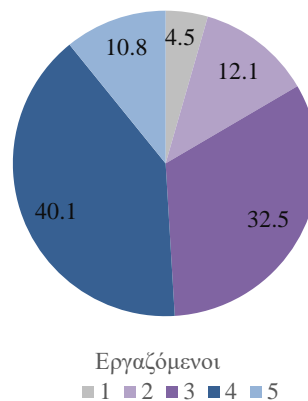
6.2.2.5 ΟΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ, ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, Ο ΜΙΣΘΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Οι επόμενες ερωτήσεις περιγράφουν πώς οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις προσδοκίες, τους στόχους της εταιρείας, τον μισθό των εργαζομένων και την αναγνώριση της εργασίας. Από το **Γράφημα 6.12**, οι εργοδότες γνωρίζουν τις προσδοκίες των εργαζομένων τους κατά 47,8% και οι εργαζόμενοι κατανοούν τις προσδοκίες των εργοδοτών κατά 40,1%.

Ερώτηση 7: Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες των εργαζομένων σας;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 8: Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες του εργοδότη σας για εσάς στην εργασία;
157 απαντήσεις



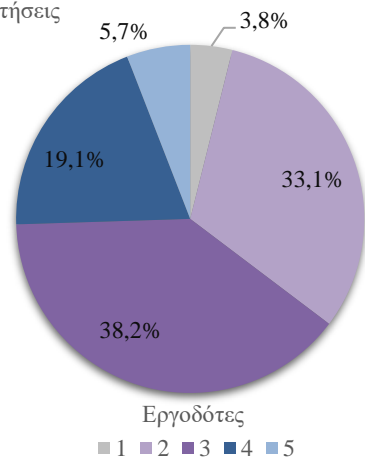
Γράφημα 6.12: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 7 για τους εργοδότες και μεταβλητής 8 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1,0	5	3,2	3,2	3,2	7	4,5	4,5	4,5
2,0	13	8,3	8,3	11,5	19	12,1	12,1	16,6
3,0	54	34,4	34,4	45,9	51	32,5	32,5	49,0
4,0	75	47,8	47,8	93,6	63	40,1	40,1	89,2
5,0	10	6,4	6,4	100,0	17	10,8	10,8	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

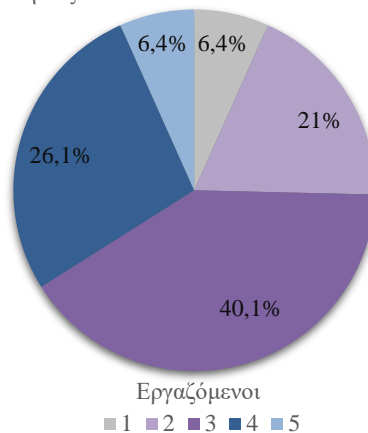
Πίνακας 6.10: Συχνότητες μεταβλητής 7 για τους εργοδότες και μεταβλητής 8 για τους εργαζομένους

Σύμφωνα από το **Γράφημα 6.13**, το 38,2%, οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι τους δεν έχουν την πλήρη εικόνα για των σκοπών της εταιρείας. Ενώ, οι περισσότεροι εργαζόμενοι (40,1%) πιστεύουν ότι οι εργοδότες δεν μπορούν να καταλάβουν αρκετά τις ανάγκες των εργαζομένων για την εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας.

Ερώτηση 8: Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι σας καταλαβαίνουν τι χρειάζεται περισσότερο η εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 9: Πιστεύετε ότι ο εργοδότης σας καταλαβαίνει τι χρειάζεστε περισσότερο για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας;
157 απαντήσεις



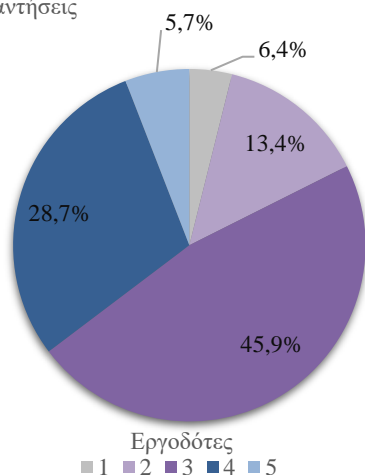
Γράφημα 6.13: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 8 για τους εργοδότες και μεταβλητής 9 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	3,8	3,8	3,8	5	3,2	3,2	3,2
2	52	33,1	33,1	36,9	13	8,3	8,3	11,5
3	60	38,2	38,2	75,2	54	34,4	34,4	45,9
4	30	19,1	19,1	94,3	75	47,8	47,8	93,6
5	9	5,7	5,7	100,0	10	6,4	6,4	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

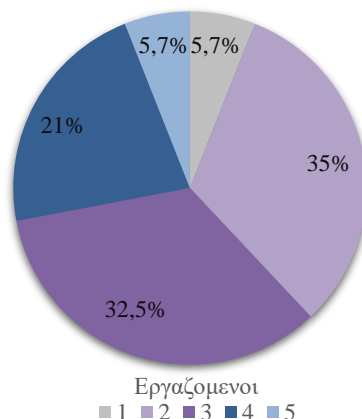
Πίνακας 6.11: Συχνότητες μεταβλητής 8 για τους εργοδότες και μεταβλητής 9 για τους εργαζομένους

Από το **Γράφημα 6.14**, οι περισσότεροι εργοδότες (45,9%) και οι εργαζόμενοι (35%) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν πλήρως την τακτική αναγνώριση όταν ολοκληρώνουν την εργασία τους.

Ερώτηση 9: Δίνετε τακτική αναγνώριση τους εργαζόμενους σας όταν έχουν ολοκληρώσει την εργασία τους;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 10: Λαμβάνετε τακτική αναγνώριση της δουλειά σας από το εργοδότη ή τον προϊστάμενο σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.14: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 9 για τους εργοδότες και μεταβλητής 10 για τους εργαζομένους

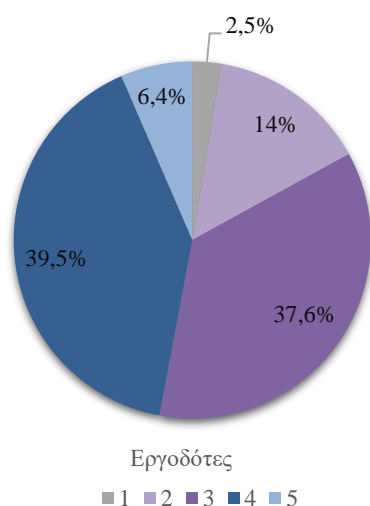
	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	6,4	5,8	5,8	9	5,7	5,7	5,7
2	21	13,4	13,5	19,2	55	35,0	35,0	40,8
3	72	45,9	46,2	65,4	51	32,5	32,5	73,2
4	45	28,7	28,8	94,2	33	21,0	21,0	94,3
5	9	5,7	5,8	100,0	9	5,7	5,7	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.12: Συχνότητες μεταβλητής 9 για τους εργοδότες και μεταβλητής 10 για τους εργαζομένους

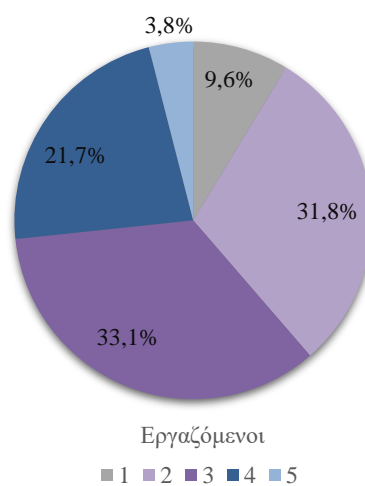
Επιπλέον, **από το Γράφημα 6.15** αναφέρει ότι το 39,5% οι εργοδότην ισχυρίζονται ότι ο μισθός των εργαζομένων ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους. Ενώ, το 33,1% οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο μισθός τους δεν ανταποκρίνεται πλήρως όταν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους. Εν κατακλείδι, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι εκπληρώνονται οι υποχρεώσεις που έχει υποσχεθεί ο εργοδότης αναφέρουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή απόδοση και κίνητρα παραμονής στην εταιρεία τους. Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι όροι αυτοί παραβιάζονται, είναι πιθανό να μειώσουν την απόδοσή τους

και να εξετάσουν το ενδεχόμενο να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασίας τους. Σε αυτή την περίπτωση, μπορεί να προκύψουν συναισθήματα παραβίασης, όπως θυμός και αγανάκτηση προς τον εργοδότη. Τέτοιες δυσμενείς περιστάσεις μπορεί να έχουν κόστος τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη.

Ερώτηση 10: Ο μισθός των εργαζομένων σας ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 11: Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στην προσφορά σας στην εργασία σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.15: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 10 για τους εργοδότες και μεταβλητής 11 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1,0	4	2,5	2,5	2,5	15	9,6	9,6	9,6
2,0	22	14,0	14,0	16,6	50	31,8	31,8	41,4
3,0	59	37,6	37,6	54,1	52	33,1	33,1	74,5
4,0	62	39,5	39,5	93,6	34	21,7	21,7	96,2
5,0	10	6,4	6,4	100,0	6	3,8	3,8	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

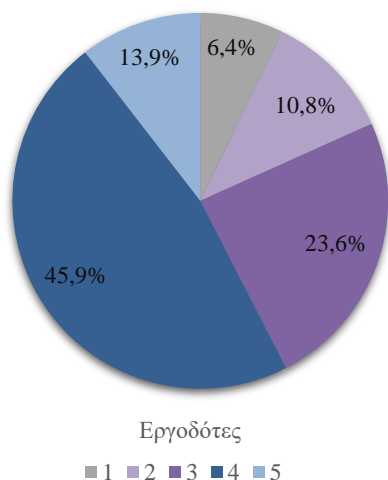
Πίνακας 6.13: Συχνότητες μεταβλητής 10 για τους εργοδότες και μεταβλητής 11 για τους εργαζομένους

6.2.2.6 Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

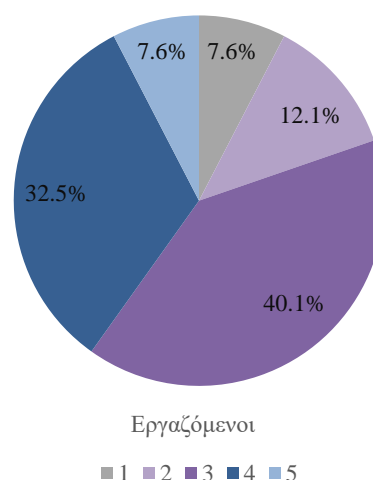
Τα αποτελέσματα από το **Γράφημα 6.16** έδειξαν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει σημαντική επίδραση στην απόδοση των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί ένας σημαντικός παράγοντας για την εταιρεία, για να μπορέσει να αυξήσει το επίπεδο της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων, ώστε να μπορεί να δημιουργήσει ηθικό για τους εργαζόμενους στην εκτέλεση των καθηκόντων και των υποχρεώσεών τους προς την εταιρεία. Εν μέρει λόγω της σημερινής κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας, φαίνεται ότι η απασχόληση εργασίας δεν παρέχει πλήρως ικανοποιητική ποιότητα ζωής για τους εργαζομένους και η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων μας δεν είναι πλήρως ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Αυτό συμβαίνει λόγω περιορισμένου χρόνου που καθιστά δύσκολη την αποτελεσματική διαχείριση των απαιτήσεων. Οι πολλές ώρες εργασίας, η ακανόνιστη εργασία σε βάρδιες και ο χρόνος εργασίας που δεν είναι ευέλικτος αποτελούν την πηγή της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πράγματι, το 45,9% των εργαζομένων δηλώνει ότι μπορεί να εξισορροπήσει σχεδόν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά δεν έχουν αρκετό χρόνο για την οικογενειακή τους ζωή, για τις ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Παρόλο που η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έρχεται τελευταία στον κατάλογο των πλεονεκτημάτων της απασχόλησης, αυτό δεν σημαίνει ότι οι ερωτηθέντες μας είναι ικανοποιημένοι με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή με την ποιότητα ζωής τους γενικά. Σε αντίθεση από τους εργοδότες, το 32,5%% δηλώνει ότι δεν αισθάνεται κάποια

ιδιαίτερη δυσκολία τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Εν κατακλείδι, οι εργοδότες μπορούν να κατατάξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε αντίθεση από τους εργαζομένους.

Ερώτηση 11: Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 13: Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.16: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 11 για τους εργοδότες και μεταβλητής 13 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	6,4	6,4	6,4	12	7,6	7,6	7,6
2	17	10,8	10,8	17,2	19	12,1	12,1	19,7
3	37	23,6	23,6	40,8	63	40,1	40,1	59,9
4	72	45,9	45,9	86,6	51	32,5	32,5	92,4
5	21	13,4	13,4	100,0	12	7,6	7,6	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.14: Συχνότητες μεταβλητής 11 για τους εργοδότες και μεταβλητής 13 για τους εργαζομένους

Επιπλέον, σύμφωνα από τον **Πίνακα 6.15** οι 7 από τις 37 εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 26-41 ετών αντιμετωπίζουν δυσκολίες για να μπορέσουν να συνδυάσουν μεταξύ στην αμειβόμενη

εργασία και στην οικογενειακή ζωή. Το άγχος από τη μακροχρόνια χρήση των τεχνολογιών, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, η ανάγκη φροντίδας των παιδιών είναι οι παράγοντες που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ποιότητα ζωής.

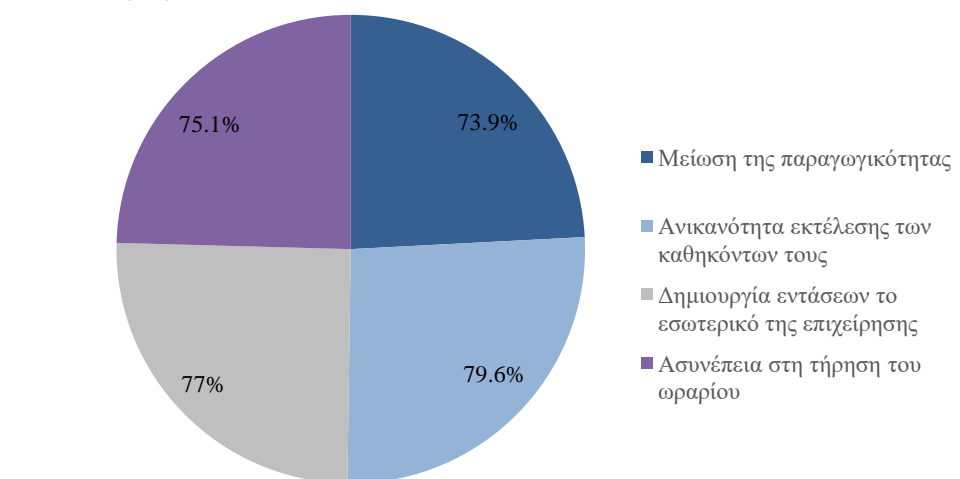
		Ηλικιακό εύρος							
		18-25		26-41		42-57		58-76	
		Φύλο		Φύλο		Φύλο		Φύλο	
		Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα
Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;	1	1	1	2	7	1	0	0	0
	2	4	2	5	5	0	1	2	0
	3	12	12	11	14	7	6	0	1
	4	7	2	14	8	6	4	9	1
	5	1	2	1	3	1	2	2	0

Πίνακας 6.15: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 13 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργοδότες

6.2.2.7 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΙΤΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Η επόμενη ερώτηση αφορά για τους εργοδότες για τους λόγους αιτίας απόλυσης των εργαζομένων τους. Όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να εκτελέσει το καθήκον που του έχει ανατεθεί, παρόλο που είναι επιμελής. Ο εργοδότης θα πρέπει να αναθέτει το άτομο σε άλλη εργασία που μπορεί να κάνει ή να τον επανεκπαιδεύσει.. Η επίμονη αποτυχία εκτέλεσης των ανατεθειμένων καθηκόντων που του έχει ανατεθεί από τον εργοδότη, μερικοί από τους λόγους θα μπορούσαν να οφείλονται σε απουσίες, αργοπορία και δυσμενή συμπεριφορά απέναντι στην εταιρεία ή τους συναδέλφους. Οι τρεις κύριοι λόγοι απόλυσης ενός εργαζομένου είναι η ανικανότητα εκτέλεσης των καθηκόντων τους (79,6%), η δημιουργία εντάσεων το εσωτερικό της επιχείρησης (77%), η ασυνέπεια στη τήρηση του ωραρίου (75,1%). Εν κατακλείδι, οι αιτίες αυτές αποτελούν σημαντικοί λόγοι απόλυσης όταν περιλαμβάνουν παραπτώματα, έλλειψη προσόντων για τη θέση εργασίας και η μη ικανοποιητική απόδοση εργασίας. .

Ερώτηση 12: Αποτελεί κάποιος από τους παρακάτω λόγους αιτία που θέλετε να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας;
157 απαντήσεις



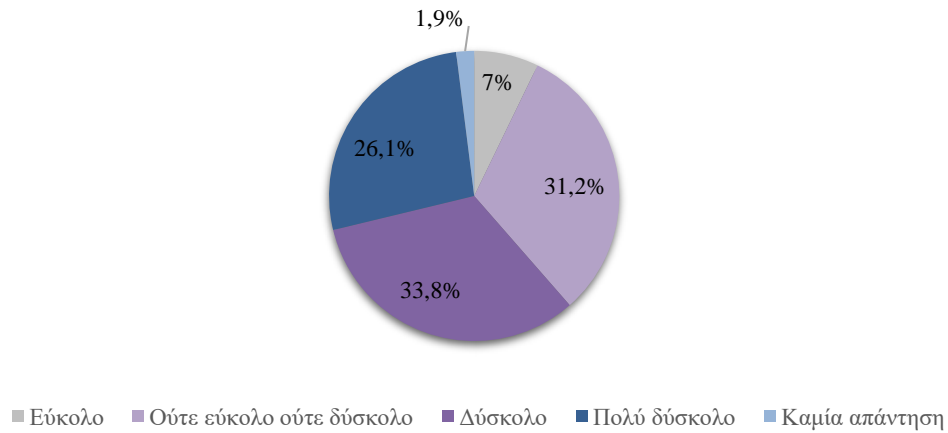
Γράφημα 6.17: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 12 για τους εργοδότες

6.2.2.8 Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Οι περισσότεροι εργοδότες δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο εργατικό δυναμικό που να μπορεί να ανταποκρίνεται τις ανάγκες της εταιρείας τους. Σύμφωνα από το **Γράφημα 6.18** διαπίστωσαν ότι περίπου το 33,8% των εργοδοτών που προσλαμβάνουν έχουν πρόβλημα να βρουν ειδικευμένους υπαλλήλους. Με αποτέλεσμα, οι εταιρείες στην εποχή της πανδημίας έπρεπε να αναγκάσουν τους υπάρχοντες υπαλλήλους να εργάζονται υπερωρίες και να απομακρύνουν νέους εργαζόμενους. Η αγορά εργασίας μετά την πανδημία έχει αλλάξει, όπως και οι προτιμήσεις των εργαζομένων. Οι εργοδότες για να μπορέσουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους πρέπει να προσφέρουν ανταγωνιστικές παροχές, έναν ικανοποιητικό μισθό και έναν περιβάλλον καλύτερης εργασίας, ψυχικής υγείας και ασφάλειας. Στην εποχή της τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης και της ραγδαίας αλλαγής σταδιοδρομίας, η Ελλάδα συνεχίζει να

παράγει περισσότερους πτυχιούχους σε τομείς που η απασχόληση σήμερα είναι πλέον περιορισμένη ή ανύπαρκτη.

Ερώτηση 13: Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε έναν εργαζόμενο που να ανταποκρίνεται τις ανάγκες της εταιρείας σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.18: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 13 για τους εργοδότες

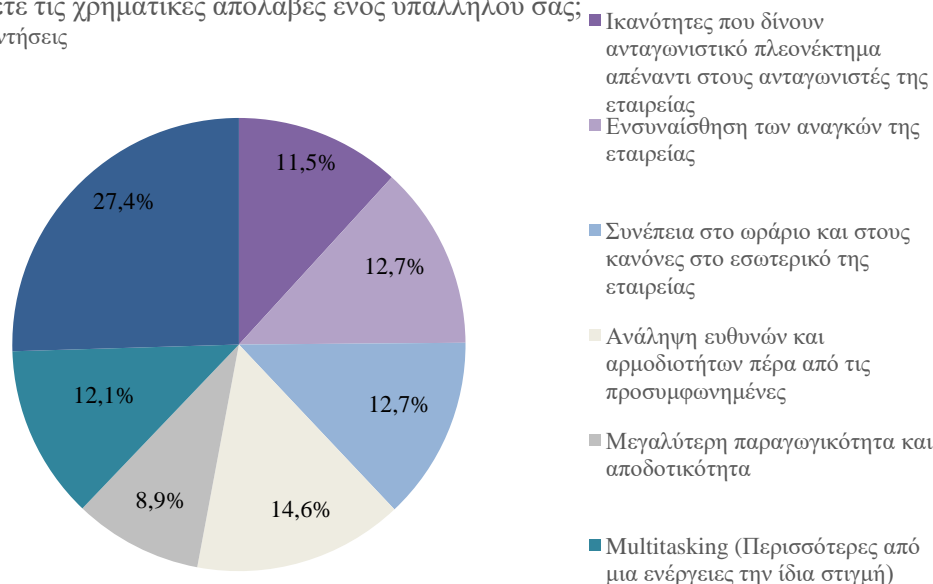
	Εργοδότες			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Δύσκολο	53	33,8	33,8	34,4
Εύκολο	11	7,0	7,0	41,4
Καμία απάντηση	3	1,9	1,9	43,3
Ούτε εύκολο ούτε δύσκολο	48	31,2	30,6	73,9
Πολύ δύσκολο	41	26,1	26,1	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.16: Συχνότητες μεταβλητής 13 για τους εργοδότες

6.2.2.9 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι η αύξηση χρηματικών απολαβών ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να παράγουν καλύτερη απόδοση στην εργασία τους. Οι χρηματικές ανταμοιβές μπορούν να επιφέρουν βέλτιστα αποτελέσματα τους εργαζόμενους που ενισχύει την παραγωγικότητα και τα κίνητρα των εργαζομένων και είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην εταιρεία μακροπρόθεσμα. Στο **Γράφημα 6.19** αναφέρει τους πιθανούς παράγοντες και οριακές συνθήκες για την αύξηση των χρηματικών απολαβών. Οι περισσότεροι εργοδότες (27,4%) θα προτιμούσαν να αυξήσουν τις χρηματικές απολαβές ενός εργαζομένου όταν υπάρχει από την πλευρά του εργαζομένου αποδοτικές ενέργειες για αύξηση του κέρδους της εταιρείας.

Ερώτηση 14: Κατά την κρίση σας, τι από τα παρακάτω θα σας έκανε να αυξήσετε τις χρηματικές απολαβές ενός υπαλλήλου σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.19: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 14 για τους εργοδότες

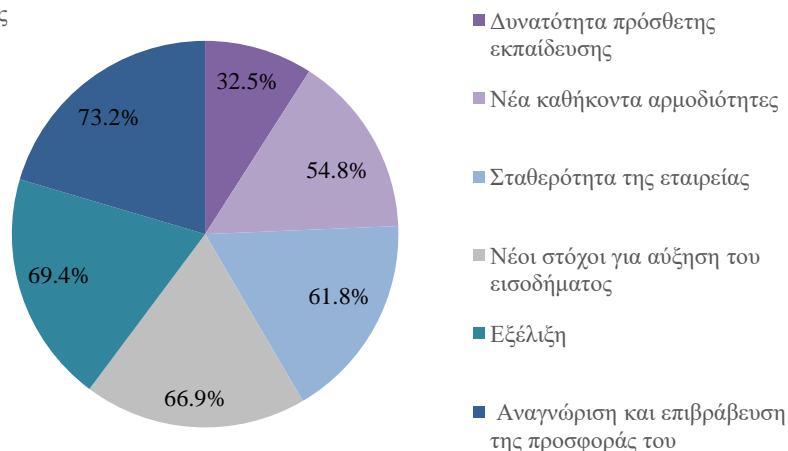
	Εργοδότες			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Multitasking (Περισσότερες από μια ενέργειες την ίδια στιγμή)	19	12,1	12,1	12,1
Ανάληψη ευθυνών και αρμοδιοτήτων πέρα από τις προσυμφωνημένες	23	14,6	14,6	26,8
Αποδοτικές ενέργειες για αύξηση του κέρδους της εταιρείας	43	27,4	27,4	54,1
Ενσυναίσθηση των αναγκών της εταιρείας	20	12,7	12,7	66,9
Ικανότητες που δίνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα απέναντι στους ανταγωνιστές της εταιρείας	18	11,5	11,5	78,3
Μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα	14	8,9	8,9	87,3
Συνέπεια στο ωράριο και στους κανόνες στο εσωτερικό της εταιρείας	20	12,7	12,7	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.17: Συχνότητες μεταβλητής 14 για τους εργοδότες

6.2.2.10 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ

Στο **Γράφημα 6.19** αναφέρετε στους εργαζομένους και για τους λόγους που θα διατηρούσαν έναν εργαζόμενο. Οι τέσσερις κύριοι λόγοι που θα διατηρούσαν έναν υπάλληλο είναι η αναγνώριση και η επιβράβευση της προσφοράς του (73,2%), η εξέλιξη (69,4%), νέοι στόχοι για αύξηση του εισοδήματος (66,9%) και η σταθερότητα της εργασίας (61,8%). Οι περισσότερες εταιρείες ανταγωνίζονται συνεχώς για τη διατήρηση της βάσης των εργαζομένων τους. Η διατήρηση των ειδικευμένων υπαλλήλων έχει μεγάλη σημασία, καθώς περιορίζει πολλές δαπανηρές διαδικασίες, όπως η πρόσληψη, η επιλογή, η αντικατάσταση και η εκπαίδευση εργασίας. Οι Millennials αποτελούν το κύριο ποσοστό του συνολικού παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και δυσκολεύονται να τους δεσμεύσουν. Οι Millennials μπορεί να ασχολούνται με τη φύση της εργασίας τους και, ταυτόχρονα, να αισθάνονται μικρή δέσμευση προς την εταιρεία τους. Έτσι, είναι επιρρεπείς να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους εάν εμφανιστεί μια καλύτερη προσφορά.

Ερώτηση 15: Ποιος ή ποιοι παρακάτω λόγοι πιστεύεται ότι θα διατηρούσε έναν υπάλληλο στην εταιρεία σας;
157 απαντήσεις



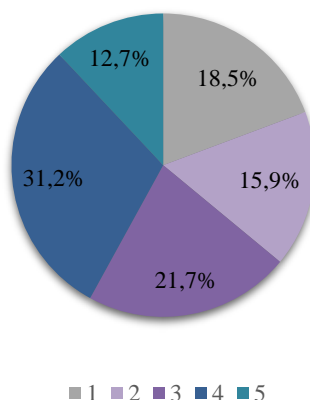
Γράφημα 6.20: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 15 για τους εργοδότες

6.2.2.11 Η ΑΝΗΣΥΧΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ

Σύμφωνα από το **Γράφημα 6.21**, οι 49 στους 157 εργαζόμενους ανησυχούν για την ασφάλεια εργασίας τους. Από το **Διάγραμμα 6.3** δείχνει ότι οι Millennials αποτελούν τον κύριο όγκο των εργαζομένων που έχουν εργασιακή ανασφάλεια. Για την περαιτέρω κατανόηση της ανασφάλειας των εργαζομένων ηλικίας 26-41 ετών, η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη στάση και την απόδοση των εργαζομένων και να δείχνουν λιγότερη δέσμευση απέναντι στους οργανισμούς τους. Ενώ τα οργανωτικά οφέλη της ευέλικτης εργασίας έχουν συσχετιστεί με μια σειρά αρνητικών αποτελεσμάτων όπως χαμηλότεροι μισθοί, μειωμένη μάθηση των εργαζομένων και χειρότερες παροχές. Οι εργοδότες πρέπει να κατανοήσουν καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει αυτούς τους εργαζομένους τους και να μετριάσουν τις δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζομένους και τις οργανωτικές επιδόσεις μέσω πολιτικών και πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού. Οι συμβάσεις μερικής

απασχόλησης μπορούν να προκαλέσουν εργασιακή ανασφάλεια. Ακόμη και οι συχνές και απρόβλεπτες αλλαγές κατά την διάρκεια εργασίας του μπορεί να οδηγήσει σε άγχος, ανησυχία, αίσθημα αβεβαιότητας και αδυναμίας στους εργαζόμενους. Η ανασφάλεια του χρονοδιαγράμματος μπορεί να επηρεάσει την οικονομική σταθερότητα, την οικογενειακή ζωή και τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες. Τα άτομα από χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο είναι πιο ευάλωτα στην επισφάλεια, είναι πιο πιθανό να φοιτήσουν σε πανεπιστήμια μετά το 1992 και να βασίζονται σε ανασφαλείς χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας για να στηρίξουν τις σπουδές τους.

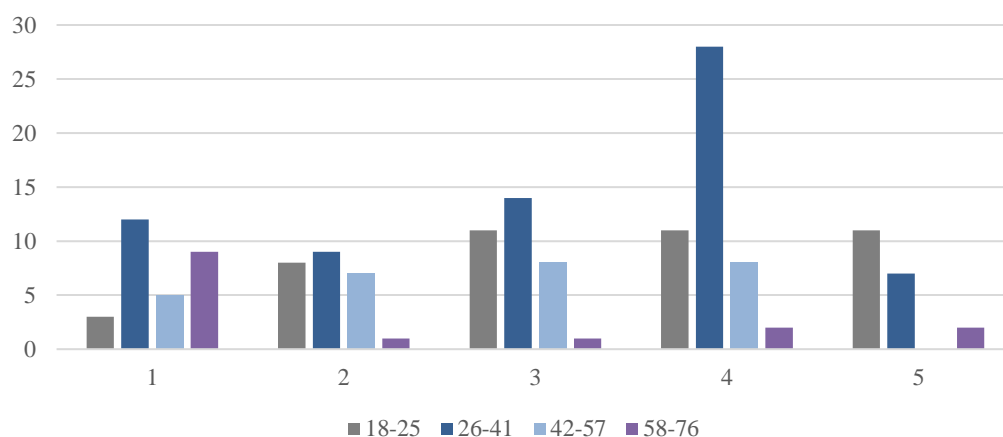
Ερώτηση 12: Ανησυχείτε για την ασφάλεια της εργασίας σας; Εάν ναι, πόσο συχνά;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.21: Πίτα συχνότητων μεταβλητής 12 για τους εργαζομένους

	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1	29	18,5	18,5	18,5
2	25	15,9	15,9	34,4
3	34	21,7	21,7	56,1
4	49	31,2	31,2	87,3
5	20	12,7	12,7	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.18 Συχνότητες μεταβλητής 12 για τους εργαζομένους



Διάγραμμα 6.3 Κατανομή δείγματος μεταβλητής 12 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργαζομένους

6.2.2.12 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΤΩΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι που δηλώνουν πρόθεση αποχώρησης, σκέφτονται έντονα την απόφασή τους να αλλάξουν την τρέχουσα εργασία τους ή το αντικείμενο εργασίας τους αν δεν ικανοποιηθούν τα αιτήματα που ζητάνε οι εργαζόμενοι από τους εργοδότες. Η πρόθεση αποχώρησης δεν ισοδυναμεί με πραγματική αποχώρηση από την εταιρεία, αλλά η ένταξη έχει υψηλή προγνωστική αξία για τη λήψη μιας τέτοιας απόφασης. Ως εκ τούτου, σύμφωνα αποτελέσματα που δείχνουν από το Πίνακα 6.19 δείχνει ότι η χαμηλή αμοιβή (35%), το ωράριο είναι πέρα από το προσυμφωνημένο (20,4%) και η ανεπαρκής ευελιξίας για να επιλογή ωραρίου

(18,5%) συνδέονται θετικά με την πρόθεση εγκατάλειψης αυτής της θέσης εργασίας ή του επαγγέλματος. Η συντριπτική πλειοψηφία των αποτελεσμάτων έχουν θέσει τους καθοριστικούς παράγοντες της πρόθεσης να εγκαταλείψουν μια θέση εργασίας συνεπάγεται με την χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία.



Γράφημα 6.22: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 14 για τους εργαζομένους

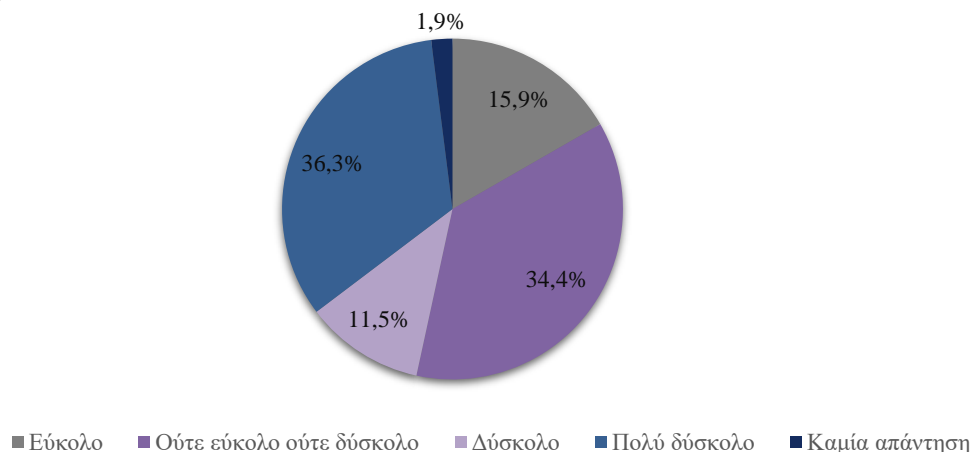
	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Ανέλιξη	2	1,3	1,3	1,3
Δεν είναι επαρκές το προσωπικό με αποτέλεσμα να υπάρχει μείωση του χρόνου που μπορεί να πάρει κάποιος εργαζόμενος	1	0,6	0,6	1,9
Δεν είναι κατάλληλο το εργασιακό περιβάλλον	13	8,3	8,3	10,2
Δεν επιθυμώ να εγκαταλείψω την τωρινή εργασί μου	2	1,3	1,3	11,5
Δεν υπάρχει αρκετή ευελιξία για την επιλογή ωραρίου	29	18,5	18,5	29,9
Η αμοιβή είναι πολύ χαμηλή	55	35	35	65
Νοοτροπία δημοσίου.	1	0,6	0,6	65,6
Οι παροχές (όπως η ασφάλιση υγείας, η άδεια μετ' αποδοχών) δεν είναι καλές	20	12,7	12,7	78,3
Όλα	1	0,6	0,6	79
Τίποτα	1	0,6	0,6	79,6
Το ωράριο είναι πέρα από το προσυμφωνημένο	32	20,4	20,4	100
Σύνολο	157	100	100	

Πίνακας 6.19: Συχνότητες μεταβλητής 14 για τους εργαζομένους

6.2.2.13 Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι 54 στους 157 εργαζομένους δήλωσαν ότι η εύρεση εργασίας τους ήταν εύκολη, ενώ οι 57 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι δυσκολεύτηκαν για να βρουν μια θέση εργασίας. Οι εκτοπισμένοι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να βρουν ισοδύναμες θέσεις εργασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα, όταν είναι έντονα προσκολλημένοι στον τομέα τους, οι δεξιότητές τους είναι περιορισμένες ή ο κλάδος φθίνει. Ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι βρίσκουν νέα απασχόληση σχετικά γρήγορα, οι θέσεις αυτές είναι συχνά λιγότερο ασφαλείς ή/και ή λιγότερο καλά αμειβόμενες. Ορισμένοι εργαζόμενοι εκτοπίζονται μόνιμα και πέφτουν στη διαρθρωτική ανεργία. Η κοινωνική θέση των εργαζομένων διαμορφώνει επίσης την εργασιακή τους κινητικότητα. Όσοι ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, οι γυναίκες, οι ηλικιωμένοι, οι εργαζόμενοι με χαμηλότερης ειδίκευσης και οι λιγότερο μορφωμένοι υφίστανται δυσανάλογες οικονομικές δυσκολίες.

Ερώτηση 15: Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε την τρέχουσα δουλειά σας;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.23: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 15 για τους εργαζομένους

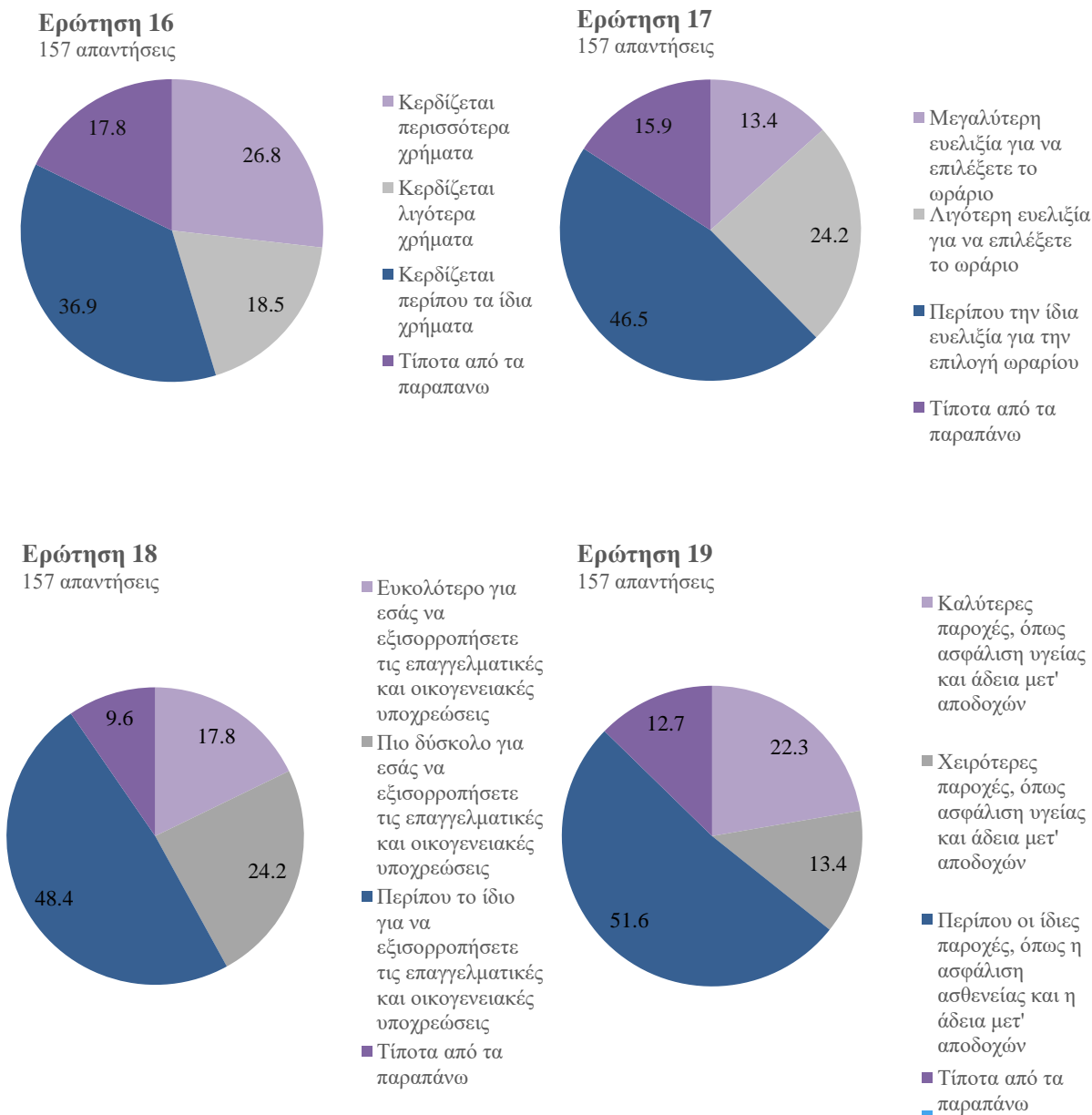
	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Δύσκολο	18	11,5	11,5	11,5
Εύκολο	25	15,9	15,9	27,4
Καμία απάντηση	3	1,9	1,9	29,3
Ούτε εύκολο ούτε δύσκολο	54	34,4	34,4	63,7
Πολύ δύσκολο	57	36,3	36,3	100
Σύνολο	157	100	100	

Πίνακας 6.20: Συχνότητες μεταβλητής 15 για τους εργαζομένους

6.2.2.14 Η ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

Από το **Γράφημα 6.24**, το 36,9% ισχυρίζεται ότι οι εργαζόμενοι κερδίζουν τα ίδια χρήματα σε σύγκριση με την τωρινή τους εργασία και το 26,8% δηλώνει ότι κερδίζουν περισσότερα χρήματα. Το 46,5% των εργαζομένων έχουν την ίδια ευελιξία για την επιλογή του ωραρίου. Οι εργαζόμενοι άνδρες και οι εργαζόμενες γυναίκες υποστηρίζουν ότι έχουν την ίδια ευελιξία για την επιλογή ωραρίου και ίδιες παροχές σε σύγκριση με την τωρινή εργασία τους. Επιπλέον, το 51,6% οι εργαζόμενοι ισχυρίζονται ότι έχουν τις ίδιες παροχές, όπως η ασφάλιση ασθένειας και η άδεια μετ' αποδοχών. Και το 48,4% των εργαζομένων δηλώνει ότι μπορεί να εξισορροπήσει σχεδόν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά δεν έχουν αρκετό χρόνο για την οικογενειακή τους ζωή, για τις ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Μια αξιοσημείωτη παρατήρηση είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φυλών που επικρατεί στην σημερινή αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι άνδρες όσοι ανήκουν στην Γενιά Z (ηλικίας 18-25 ετών) έχουν την χειρότερη επαγγελματική ζωή σε αντίθεση από τις εργαζόμενες γυναίκες λόγω της υπερωριακής απασχόλησης και της ανάθεσης περισσότερων καθηκόντων για την εκτέλεση της εργασίας τους. Οι 31 από τις 71 γυναίκες δηλώνουν ότι παίρνουν τα ίδια χρήματα σε σύγκριση από την

προηγούμενη εργασίας τους. Ενώ, οι 25 από τους 86 εργαζόμενους άντρες δηλώνουν ότι κερδίζουν περισσότερα χρήματα σε αντίθεση από τις εργαζόμενες γυναίκες. Δεδομένου ότι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας στο πλαίσιο του φορέα διαμετακόμισης προκαθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας και δεν βασίζεται σε εξαιρετικές επιδόσεις, ανταγωνισμό ή διαπραγμάτευση οποιουδήποτε είδους, Η ιδέα ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων που εντοπίζονται στις αγορές εργασίας μπορεί να οφείλονται, τουλάχιστον εν μέρει, σε διαφορές φύλου σε μη γνωστικές δεξιότητες όπως ψυχολογικά χαρακτηριστικά, προτιμήσεις, προσωπικότητα και συμπεριφορά. Ωστόσο, παρά τη μείωση πολλών ανισοτήτων, ιδίως στην εκπαίδευση, όπου η τάση έχει αντιστραφεί, εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές ανισότητες. Αυτό οφείλετε το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερο ανταγωνιστική κλίση από τους άνδρες, είναι πιο απρόθυμες στον κίνδυνο και έχουν λιγότερο φιλοδοξίες από τους άνδρες. Οι γυναίκες ενδέχεται να επιλεγούν δραστηριότητες που έχουν χαμηλότερες αλλά πιο προβλέψιμες αποδόσεις με σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομική τους ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής σταδιοδρομίας, της απόδοσης σε ανταγωνιστικούς χώρους εργασίας και των διαπραγματεύσεων μισθών και προαγωγών. Επιπλέον, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη ζήτηση για ευελιξία στον χώρο εργασίας και χαμηλότερη ζήτηση για υπερωρίες σε σχέση με τους άνδρες. Αυτές οι διαφορές μεταξύ των φύλων συνάδουν με το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα φροντίδας του νοικοκυριού και των παιδιών από τους άνδρες, περιορίζοντας τη διαθεσιμότητα εργασίας τους. Η διαφορά είναι ιδιαίτερα έντονη για όσους έχουν εξαρτώμενα άτομα. Οι γυναίκες με εξαρτώμενα μέλη (ιδίως οι ανύπαντρες γυναίκες) έχουν πολύ λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες με εξαρτώμενα μέλη να αποδεχθούν μια ευκαιρία υπερωριακής απασχόλησης.



Γράφημα 6.24: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητές 16,17,18 & 19 για τους εργαζομένους

	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Κερδίζεται λιγότερα χρήματα	29	18,5	18,5	18,5
Κερδίζεται περίπου τα ίδια χρήματα	58	36,9	36,9	55,4
Κερδίζεται περισσότερα χρήματα	42	26,8	26,8	82,2
Τίποτα από τα παραπάνω	28	17,8	17,8	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	
Λιγότερη ευελιξία για να επιλέξετε το ωράριο	38	24,2	24,2	24,2
Μεγαλύτερη ευελιξία για να επιλέξετε το ωράριο	21	13,4	13,4	37,6
Περίπου την ίδια ευελιξία για την επιλογή ωραρίου	73	46,5	46,5	84,1
Τίποτα από τα παραπάνω	25	15,9	15,9	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	
Καλύτερες παροχές, όπως ασφάλιση υγείας και άδεια μετ' αποδοχών	35	22,3	22,3	22,3
Περίπου οι ίδιες παροχές, όπως η ασφάλιση ασθένειας και η άδεια μετ' αποδοχών	81	51,6	51,6	73,9
Τίποτα από τα παραπάνω	20	12,7	12,7	86,6
Χειρότερες παροχές, όπως ασφάλιση υγείας και άδεια μετ' αποδοχών	21	13,4	13,4	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	
Ευκολότερο για εσάς να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις	28	17,8	17,8	17,8
Περίπου το ίδιο για να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις	76	48,4	48,4	66,2
Πιο δύσκολο για εσάς να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις	38	24,2	24,2	90,4
Τίποτα από τα παραπάνω	15	9,6	9,6	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.21: Συχνότητες μεταβλητές 16,17,18 & 19 για τους εργαζομένους

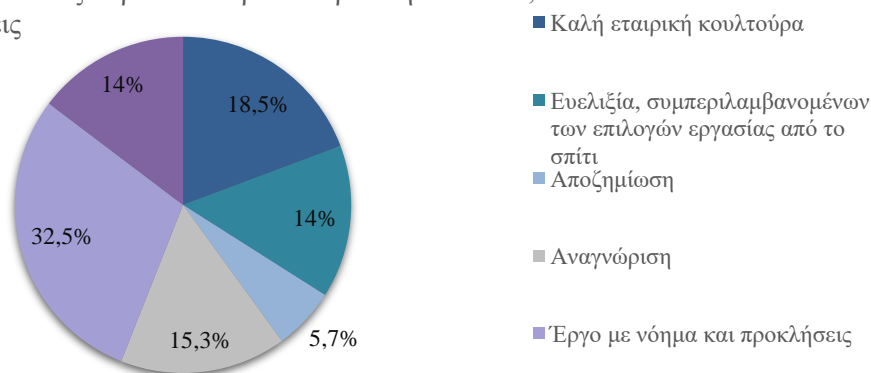
6.2.2.15 ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το **Γράφημα 6.25** αναφέρει για τους εργαζομένους που θα τους παρακινούσαν να παραμείνουν στον χώρο εργασίας τους. Τα επίπεδα παρακίνησης στο χώρο εργασίας έχουν άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που έχουν κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά τους εκτελούν τις ευθύνες τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και ως αποτέλεσμα αυξάνονται οι αριθμοί παραγωγής. Οι μη παρακινημένοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να καταβάλλουν λίγη ή καθόλου προσπάθεια σε την εργασία τους, να αποφεύγουν όσο το δυνατόν περισσότερο τον εργασιακό χώρο, να εγκαταλείπουν τον οργανισμό αν τους δοθεί η ευκαιρία και να παράγουν εργασία χαμηλής ποιότητας. Από την άλλη πλευρά, οι

εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι έχουν κίνητρα για να εργαστούν είναι πιθανό να είναι επίμονοι, δημιουργικοί και παραγωγικοί, παράγοντας εργασία υψηλής ποιότητας την οποία αναλαμβάνουν με τη θέλησή τους. Ένας εργοδότης θα πρέπει είναι σε θέση να αυξήσει την παραγωγικότητα της εργασίας των εργαζομένων του για να μπορέσει να βελτιώσει περαιτέρω την απόδοσή τους. Έτσι, η επιτυχία των εργοδοτών στην παρακίνηση των εργαζομένων τους εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες κατανοούν τα κίνητρα των υπαλλήλων τους. Ως εκ τούτου, η παρακίνηση είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Οι τέσσερις κύριοι λόγοι που θα τους παρακινούσαν να παραμείνουν στον χώρο εργασία τους είναι:

- i. έργο με νόημα και προκλήσεις (32,5%)
- ii. καλή εταιρική κουλτούρα (18,5%)
- iii. ανάπτυξη και πρόοδος (14%)
- iv. ευελιξία συμπεριλαμβανομένων των επιλογών εργασίας από το σπίτι (14%)

Ερώτηση 20: Τι σας παρακινεί περισσότερο στην δουλειά;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.25: Πίτα συχνότητων μεταβλητής 20 για τους εργαζομένους

	Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Αναγνώριση	24	15,3	15,3	15,3
Ανάπτυξη και πρόοδος	22	14,0	14,0	29,3
Αποζημίωση	9	5,7	5,7	35,0
Έργο με νόημα και προκλήσεις	51	32,5	32,5	67,5
Ευελιξία, συμπεριλαμβανομένων των επιλογών εργασίας από το σπίτι	22	14,0	14,0	81,5
Καλή εταιρική κουλτούρα	29	18,5	18,5	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.22: Συχνότητες μεταβλητής 20 για τους εργαζομένους

Από τον **Πίνακα 6.23** παρατηρούμε ότι οι 28 από τους 70 των Millennials (ηλικίας 25-41 ετών) δηλώνουν ότι το έργο με νόημα και προσκλήσεις είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Αν η έλλειψη υποστήριξης για την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας δεν έχει νόημα τότε οι εργαζόμενοι με υψηλές επιδόσεις εγκαταλείπουν από έναν οργανισμό. Επιπλέον, οι Millennials ενδιαφέρονται για την επαγγελματική ανάπτυξη και να βρίσκονται σε περιβάλλον με καλή εταιρική κουλτούρα. Θέλουν να μάθουν, να αναπτυχθούν και να επιτύχουν. Εάν αισθάνονται ότι η εργασία τους δεν έχει επαγγελματική εξέλιξη και νόημα, είναι πιθανό να αποδεσμευτούν από τον εργοδότη τους.

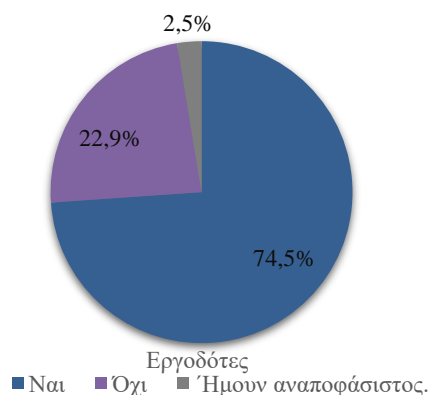
	Εργαζόμενοι			
	Ηλικιακό εύρος			
	18-25	26-41	42-57	58-76
Αναγνώριση	11	8	4	1
Ανάπτυξη και πρόοδος	9	9	4	0
Αποζημίωση	1	5	0	3
Έργο με νόημα και προκλήσεις	13	28	8	2
Ευελιξία, συμπεριλαμβανομένων των επιλογών εργασίας από το σπίτι	7	9	4	2
Καλή εταιρική κουλτούρα	3	11	8	7

Πίνακας 6.23: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 20 ανά ηλικιακό εύρος για τους εργαζομένους

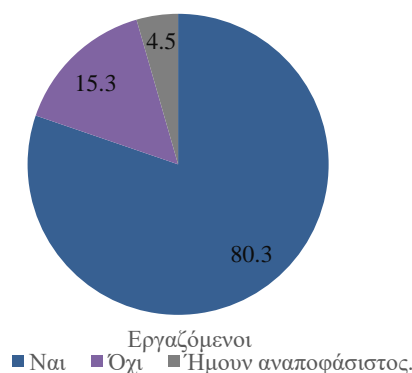
6.2.2.16 ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΣΤΗΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ Η ΔΕΣΜΕΥΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020 σύμφωνα από το **Γράφημα 6.26**, οι 116 στους 157 εργοδότες ένιωθαν αδύναμοι στην δημιουργία επαγγελματικών κίνητρων ή δεσμεύσεων, και οι 126 στους 157 εργαζόμενοι είχανε λίγοτερο επαγγελματικά κίνητρα. Εξαιτίας της πανδημίας, ανάγκασε όλες τις δραστηριότητες εργασίας να διεξάγονται από το σπίτι. Μετατοπίσεις της ροής εργασίας και καταστάσεις πανδημίας έκαναν το φόρτο εργασίας και τη νοοτροπία των εργαζομένων να αυξάνονται, προκαλώντας προβλήματα παραγωγικότητας στην εργασία τους. Οι παράγοντες που προκαλούσαν αδυναμία στο εργασιακό περιβάλλον κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας αποτελούσαν από τέσσερα σημαντικά πράγματα, όπως ο φόρτος εργασίας, η ασάφεια ρόλων, το εργασιακό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις. Οι αλλαγές στην ατμόσφαιρα και την εργασιακή πίεσης είχαν τα αντίστοιχα μερίδιά τους, είτε πρόκειται για εργασία από το σπίτι είτε από το γραφείο.

Ερώτηση 16: Αισθανθήκατε αδυναμία στην δημιουργία επ αγγελματικών κίνητρων ή δεσμεύσεων από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;
157 απαντήσεις



Ερώτηση 21: Αισθανθήκατε αδυναμία στην δημιουργία επ αγγελματικών κίνητρων ή δεσμεύσεων από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;
157 απαντήσεις



Γράφημα 6.26: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 16 για τους εργοδότες και μεταβλητής 21 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Ήμουν αναποφάσιστος.	4	2,5	2,5	3,2	7	4,5	4,5	4,5
Ναι	116	73,9	73,9	77,1	126	80,3	80,3	84,7
Όχι	37	23,5	22,9	100,0	24	15,3	15,3	100,0
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

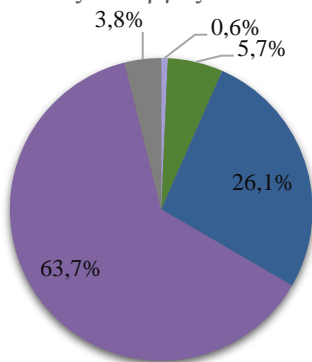
Πίνακας 6.24: Συχνότητες μεταβλητής 16 για τους εργοδότες και μεταβλητής 21 για τους εργαζομένους

6.2.2.18 Η ΠΡΟΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στο **Γράφημα 6.27** αφορά για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους, πόσες μέρες την εβδομάδα θα προτιμούσαν οι εργαζόμενοι να εργάζονται από το σπίτι. Το 63,7% οι εργοδότες δεν προτιμούν να εργάζονται οι υπάλληλοι τους από το σπίτι. Ενώ το 72,6%, οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν να εργάζονται από το σπίτι. Οι 58 από τους 157 εργαζομένους θα προτιμούσαν να είχαν την ευελιξία να εργάζονται εξ αποστάσεως 1 ή 2 μέρες στην εβδομάδα. Μια αξιοσημείωτη επέκταση του παραπάνω πλαισίου αναφέρεται η διαφορά των γενιών των εργαζομένων. Η κάθε γενιά έχει διαφορετικά γεγονότα, κοινωνικά κινήματα, διαφορετικές εμπειρίες και ανατροφής. Η Γενιά Baby Boomers (13 συμμετέχοντες) και η Γενιά X (20 συμμετέχοντες) δεν επιθυμούν την εξ αποστάσεως εργασία. Οι Millennials και η Γενιά Z είναι η πιο απασχολούμενη γενιά. Η Γενιά Millennials από τους 48 στους 70 συμμετέχοντες, επιθυμούν να εργάζονται από το σπίτι 1-2 την εβδομάδα. Ενώ η Γενιά Z επιθυμεί να εργάζεται από το σπίτι 3-4 μέρες στην εβδομάδα. Ωστόσο και οι δύο γενιές, μπορούν να παραμείνουν στην τωρινή τους εργασία για δύο ή περισσότερα χρόνια, αρκεί ο εργοδότης να τους εξασφαλίσει μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής και να τους ενημερώσει για τη σημασία της εργασίας τους και τις ευκαιρίες για ανάπτυξη επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

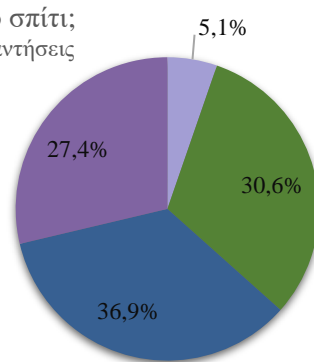
Ερώτηση 17: Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θα θέλατε οι εργαζόμενοι σας να εργάζονται από το σπίτι;
157 απαντήσεις



Εργοδότες

■ 5 ή περισσότερες μέρες ■ 3-4 μέρες την εβδομάδα
■ 1-2 μέρες την εβδομάδα ■ Καθόλου
■ Καμία απάντηση

Ερώτηση 22: Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θέλετε να εργάζεστε από το σπίτι;
157 απαντήσεις



Εργαζόμενοι

■ 5 ή περισσότερες μέρες ■ 3-4 μέρες την εβδομάδα
■ 1-2 μέρες την εβδομάδα ■ Καθόλου

Γράφημα 6.27: Πίτα συχνοτήτων μεταβλητής 17 για τους εργοδότες και μεταβλητής 22 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες				Εργαζόμενοι			
	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 ημέρες την εβδομάδα	41	26,1	26,1	26,1	58	36,9	36,9	36,9
3-4 ημέρες την εβδομάδα	9	5,7	5,7	31,8	48	30,6	30,6	67,5
5 ή περισσότερες μέρες	1	,6	,6	32,5	8	5,1	5,1	72,6
Καθόλου	100	63,7	63,7	96,2	43	27,4	27,4	100,0
Καμία απάντηση	6	3,8	3,8	100,0				
Σύνολο	157	100,0	100,0		157	100,0	100,0	

Πίνακας 6.25: Συχνότητες μεταβλητής 17 για τους εργοδότες και μεταβλητής 22 για τους εργαζομένους

	Εργοδότες					Εργαζόμενοι				
	Ηλικιακό εύρος				Σύνολο	Ηλικιακό εύρος				Σύνολο
	18-25	26-41	42-57	58-76		18-25	26-41	42-57	58-76	
1-2 ημέρες την εβδομάδα	1	12	21	7	41	5	48	5	0	58
3-4 ημέρες την εβδομάδα	0	5	1	3	9	33	11	2	2	48
5 ή περισσότερες μέρες	1	0	0	0	1	3	4	1	0	8
Καθόλου	1	20	51	28	100	3	7	20	13	43
Καμία απάντηση	1	1	2	2	6	0	0	0	0	0
Σύνολο	4	38	75	40	157	44	70	28	15	157

Πίνακας 6.26: Κατανομή δείγματος μεταβλητής 17 για τους εργοδότες και μεταβλητής 22 για τους εργαζομένους ανά ηλικιακό εύρος.

6.3 ΈΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ χ^2

Μετά τον υπολογισμό των συχνοτήτων για κάθε ερώτηση που καλέστηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες, χρειάστηκε να υπολογιστούν κάποιες συσχετίσεις μεταξύ τους. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (ChiSquare Test) για τον υπολογισμό των συσχετίσεων. Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 χρησιμοποιείται για να διαπιστωθεί αν οι κατηγορίες στις ανεξάρτητες μεταβλητές είναι ομοιόμορφες. Επιπλέον, χρησιμοποιείται στη συνέχεια για τον έλεγχο της ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών, σε αυτή την περίπτωση θα προσδιοριστεί ποιες ανεξάρτητες μεταβλητές σχετίζονται πιο σημαντικά με την εξαρτημένη μεταβλητή. Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 προσδιορίζει την αρχική ή υπόθεση H_0 όπου οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες έναντι της H_1 όπου οι δύο μεταβλητές δεν είναι ανεξάρτητες. Ο έλεγχος αυτός αρχικά δέχεται την H_0 . Στην συνέχεια υπολογίζει τις θεωρητικές συχνότητες και αν διαφέρουν πολύ απορρίπτει την αρχική υπόθεση. Επίσης για να γίνει αποδεκτό το H_1 , η υπολογισμένη τιμή p-value πρέπει να είναι μικρότερη από 0,05. Αν η τιμή p-value είναι μεγαλύτερη από 0,05 υποδεικνύει ότι η παρατηρούμενη τιμή δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά από την αναμενόμενη τιμή. Οι υπολογισμένες συσχετίσεις παρουσιάζονται παρακάτω:

1. Φύλο με Ηλικία

			Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
			Φύλο		Σύνολο	Φύλο		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα		Άνδρας	Γυναίκα	
Ηλικιακό εύρος	18-25	Άθροισμα	3	1	4	25	19	44
		Ποσοστό	75%	25%	100%	56,8%	43,2%	100%
	26-41	Άθροισμα	19	19	38	33	37	70
		Ποσοστό	50%	50%	100%	47,1%	52,9%	100%
	42-57	Άθροισμα	48	27	75	16	12	28
		Ποσοστό	64%	36%	100%	57,1%	42,9%	100%
	58-76	Άθροισμα	35	5	40	13	2	15
		Ποσοστό	87,5%	12,5%	100%	86,7%	13,3%	100%
Σύνολο		Άθροισμα	105	52	157	87	70	157
		Ποσοστό	66,9%	33,1%	100%	55,4%	44,6%	100%

Πίνακας 6.27: Crosstabulation Φύλο με Ηλικία

Από τον **Πίνακα 6.27** παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι εργοδότες είναι ηλικίας 42-57 ετών. Το ποσοστό των αντρών είναι 64% ενώ το ποσοστό των γυναικών είναι %. Ενώ, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ηλικίας 26-41 ετών, το ποσοστό των αντρών είναι 47,1% και το ποσοστό των γυναικών είναι 52,9%

	Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value
Pearson ChiSquare	12,966	3	0,005	7,937	3	0,047
Υποσημείωση	2 κελιά(25%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 1,32.			0 κελιά(0%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 6,69.		
Σύνολο Περιπτώσεων	157			157		

Πίνακας 6.28: Chi-Square Tests Φύλο με Ηλικία

Από τον **Πίνακα 6.28** παρατηρούμε για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους ότι το p-value είναι μικρότερο από το 0,05. Επομένως, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Το ηλικιακό εύρος και το φύλο είναι εξαρτημένες μεταβλητές.

2. Φύλο με Οικογενειακή κατάσταση

			Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
			Φύλο		Σύνολο	Φύλο		Σύνολο
			Ανδρας	Γυναίκα		Γυναίκα	Γυναίκα	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	Άθροισμα	25	23	48	54	47	101
		Ποσοστό	52,1%	47,9%	100%	53,5%	46,5%	100%
	Εγγαμος/η	Άθροισμα	80	29	109	33	23	56
		Ποσοστό	73,4%	26,6%	100%	58,9%	41,1%	100%
Σύνολο		Άθροισμα	105	52	157	87	70	157
		Ποσοστό	66,9%	33,1%	100%	55,4%	44,6%	100%

Πίνακας 6.29: Crosstabulation Φύλο με Οικογενειακή κατάσταση

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.29**, οι περισσότεροι εργοδότες είναι αυτοί που έχουν παντρευτεί δηλαδή, το 73,4% των αντρών και το 26,6% των γυναικών. Επιπλέον, το 58,9% των αντρών είναι άγαμοι εργαζόμενοι και το 41,1% των γυναικών είναι οι εργαζόμενες που δεν έχουν παντρευτεί.

	Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value
Pearson ChiSquare	6,833	1	0,009	0,435	1	0,5
Υποσημείωση	0 κελιά (0%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 15,9.			0 κελιά (0%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 24,97.		
Σύνολο Περιπτώσεων	157			157		

Πίνακας 6.30: Chi-Square Tests Φύλο με Οικογενειακή κατάσταση

Από τον **Πίνακα 6.30** για τους εργοδότες προκύπτει ότι η τιμή του χ^2 ισούται με 6,833 και επειδή το $p\text{-value} = 0,009 < 0,05$ απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Οπότε το φύλο και

η οικογενειακή κατάσταση είναι εξαρτημένες μεταβλητές. Σε αντίθεση από τους εργαζόμενους εφόσον η τιμή του X^2 ισούται με 0,435 και επειδή το p-value είναι 0,5 δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Οπότε το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση δεν είναι εξαρτημένες μεταβλητές.

3. Φύλο με Επίπεδο Εκπαίδευσης

			Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
			Φύλο		Σύνολο	Φύλο		Σύνολο
			Ανδρας	Γυναίκα		Ανδρας	Γυναίκα	
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	Άθροισμα	1	1	2	1	0	1
		Ποσοστό	50%	50%	100%	100%	0	100%
	Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Λυκείου)	Άθροισμα	45	15	60	27	15	42
		Ποσοστό	75%	25%	100%	64,3%	35,7%	100%
		Άθροισμα	14	9	23	6	4	10
	Απόφοιτος/η Μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης (ΙΕΚ,ΚΕΚ, κτλ)	Ποσοστό	60,9%	39,1%	100%	60%	40%	100%
		Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης	Άθροισμα	29	21	50	38	32
	Ποσοστό		58%	42%	100%	54,3%	45,7%	100%
	Άθροισμα		1	1	2	1	1	2
	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Ποσοστό	50%	50%	100%	50%	50%	100%
		Άθροισμα	15	5	20	14	18	32
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Ποσοστό	75%	25%	100%	43,8%	56,3%	100%
Σύνολο		Άθροισμα	105	52	157	87	70	157
	Ποσοστό	66,9%	33,1%	100%	55,4%	44,6%	100%	

Πίνακας 6.31: Crosstabulation Φύλο με Επίπεδο Εκπαίδευσης

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.31**, οι περισσότεροι άντρες εργοδότες είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (οι 45 από τους 105 άντρες) και οι περισσότερες γυναίκες είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (οι 21 από τις 52 γυναίκες). Επιπλέον, οι περισσότεροι

εργαζόμενοι είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δηλαδή οι 38 από τους 87 άντρες και οι 32 από τις 70 γυναίκες.

	Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value
Pearson ChiSquare	5,051	5	0,41	4,05	5	0,54
Υποσημείωση	4 κελιά (33,3%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 0,66.			5 κελιά (41,7%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 0,45.		
Σύνολο Περιπτώσεων	157			157		

Πίνακας 6.32: Chi-Square Tests Φύλο με Επίπεδο Εκπαίδευσης

Από τον **Πίνακα 6.32** για τους εργοδότες προκύπτει ότι η τιμή του X^2 ισούται με 5,051 και επειδή το $p\text{-value} = 0,41 > 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Οπότε το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν είναι εξαρτημένες μεταβλητές. Επίσης, 4 κελιά έχουν θεωρητικές συχνότητες μικρότερες από 5 με ποσοστό $33,3\% > 25\%$ με αποτέλεσμα η X^2 να είναι προβληματική και πιθανώς μη έγκυρη. Ενώ για τους εργαζόμενους, η τιμή του X^2 ισούται με 4,05 και επειδή το $p\text{-value} = 0,54 > 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Οπότε το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν είναι εξαρτημένες μεταβλητές. Επιπλέον, 5 κελιά έχουν θεωρητικές συχνότητες μικρότερες από 5 με ποσοστό $41,7\% > 25\%$ με αποτέλεσμα η X^2 να είναι προβληματική και πιθανώς μη έγκυρη.

3. Φύλο με Επάγγελμα

			Εργαζόμενοι		
			Φύλο		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Επάγγελμα	Αγρότης	Άθροισμα	1	0	1
		Ποσοστό	100%	0	100%
	Αδήλωτη εργασία	Άθροισμα	0	2	2
		Ποσοστό	0	100%	100%
	Άνεργος	Άθροισμα	6	6	12
		Ποσοστό	50%	50%	100%
	Δημόσιος Υπάλληλος	Άθροισμα	6	9	15
		Ποσοστό	40%	60%	100%
	Εισοδηματίας	Άθροισμα	0	2	2
		Ποσοστό	0	100%	100%
	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Άθροισμα	5	3	8
		Ποσοστό	62,5%	37,5%	100%
	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Άθροισμα	58	41	99
		Ποσοστό	58,6%	41,4%	100%
	Μαθητής/Φοιτητής	Άθροισμα	7	5	12
		Ποσοστό	58,3%	41,7%	100%
Στρατιωτικός	Άθροισμα	2	0	2	
	Ποσοστό	100%	0	100%	
Συνταξιούχος	Άθροισμα	2	1	3	
	Ποσοστό	80%	20%	100%	
Φυσικοθεραπευτρια	Άθροισμα	0	1	1	
	Ποσοστό	0	100%	100%	
Σύνολο		Άθροισμα	87	70	157
		Ποσοστό	55,4%	44,6%	100%

Πίνακας 6.33: Crosstabulation Φύλο με Επάγγελμα

Σύμφωνα με τον Πίνακα 6.33, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι δηλαδή οι 58 από τους 87 άντρες και οι 41 από τις 70 γυναίκες.

	Εργαζόμενοι		
	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value
Pearson ChiSquare	10,9	10	0,36
Υποσημείωση	14 κελιά (63,6%) έχουν θεωρητική συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη είναι 0,45.		
Σύνολο Περιπτώσεων	157		

Πίνακας 6.34: Chi-Square Tests Φύλο με Επάγγελμα

Από τον Πίνακα 6.34 για τους εργαζομένους προκύπτει ότι η τιμή του χ^2 ισούται με 5,051 και επειδή το $p\text{-value} = 0,36 < 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 . Οπότε

Σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης– Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών MBA 102

το φύλο και το επάγγελμα είναι δεν είναι εξαρτημένες μεταβλητές. Επίσης, 14 κελιά έχουν θεωρητικές συχνότητες μικρότερες από 5 με ποσοστό $63,6\% > 25\%$ με αποτέλεσμα η X^2 να είναι προβληματική και πιθανώς μη έγκυρη.

6.3.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ X^2

Στον **Πίνακα 6.35** αναφέρει τα αποτελέσματα ελέγχου ανεξαρτησίας X^2 (ChiSquare Test). για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που πληρούσαν τις προαναφερθείσες τρεις παραδοχές για τους εργοδότες και τέσσερις παραδοχές για τους εργαζομένους.

	Εργοδότες			Εργαζόμενοι		
	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value	Τιμή	Βαθμοί Ελευθερίας	p-value
Ηλικία	5,051	5	0,41	4,05	5	0,54
Οικογενειακή κατάσταση	6,833	1	0,009	0,435	1	0,5
Επίπεδο Εκπαίδευσης	5,051	5	0,41	4,05	5	0,54
Επάγγελμα				10,9	10	0,36

Πίνακας 6.35: Αποτελέσματα Ελέγχου ανεξαρτησίας X^2 για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους (δημογραφικά χαρακτηριστικά)

Από τα παραπάνω αποτελέσματα συμπεραίνουμε πως η μόνη μεταβλητή για την οποία η p-value για το δίπλευρο έλεγχο είναι μικρότερη από το κατώφλι σημαντικότητας $\beta=0,05$ είναι η Οικογενειακή κατάσταση. Αυτό σημαίνει πως υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ του Δημογραφικού Χαρακτηριστικού «Οικογενειακή κατάσταση» και του τμήματος στο οποίο τοποθετήθηκαν οι εργοδότες (απόρριψη H_0 , αποδοχή H_1), ενώ δεν υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ των υπόλοιπων δημογραφικών χαρακτηριστικών και των τμημάτων στα οποία τοποθετήθηκαν οι συμμετέχοντες (αποδοχή H_0 , απόρριψη H_1).

6.4 ΈΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ

Στον **Πίνακα 6.36** πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας για να διαπιστωθεί αν οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή. Οι μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν την κλίμακα Likert από 1 έως 5, σημαίνει ότι δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή. Οι μεταβλητές για να ακολουθούν την κανονική κατανομή πρέπει τα δείγμα να είναι μεγάλο (>100) και η λοξότητα να είναι κοντά στο μηδέν. Πράγματι, οι μεταβλητές αυτές ακολουθούν την κανονική κατανομή, διότι:

1. Το δείγμα είναι αρκετά μεγάλο μεγάλο. Στην περίπτωση μας το δείγμα απαρτίζεται από 314 συμμετέχοντες (157 εργοδότες και 157 εργαζόμενοι).
2. Η λοξότητα (skewness) των έξι μεταβλητών για τους εργοδότες και των επτά μεταβλητών για τους εργαζομένους κυμαίνεται από -1 έως 1, κοντά στο 0.

Εργοδότες		Εργαζόμενοι	
Μεταβλητές	Skewness	Μεταβλητές	Skewness
1 Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και η «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο;	-0,319	1 Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και η «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο;	-0,994
7 Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες των εργαζομένων σας;	-0,732	8 Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες του εργοδότη σας για εσάς στην εργασία;	-0,489
8 Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι σας καταλαβαίνουν τι χρειάζεται περισσότερο η εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της;	0,343	9 Πιστεύετε ότι ο εργοδότης σας καταλαβαίνει τι χρειάζεστε περισσότερο για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας;	-0,103
9 Δίνετε τακτική αναγνώριση τους εργαζομένους σας όταν έχουν ολοκληρώσει την εργασία τους;	-0,331	10 Λαμβάνετε τακτική αναγνώριση της δουλειά σας από το εργοδότη ή τον προϊστάμενο σας;	0,285

10	Ο μισθός των εργαζομένων σας ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους;	0,369	11	Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στην προσφορά σας στην εργασία σας;	0,111
11	Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;	-0,727	12	Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;	-0,419
			13	Ανησυχείτε για την ασφάλεια της εργασίας σας; Εάν ναι, πόσο συχνά;	-0,225

Πίνακας 6.36: Έλεγχος κανονικότητας για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους

6.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ

Η ενότητα αυτή αναλύει την Γραμμική Παλινδρόμησης (Regression Analysis) και αφορά για τους εργοδότες και για τους εργαζομένους. Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι να εντοπιστούν ποιες μεταβλητές επηρεάζουν τη συνολική επίδραση της απόφασης των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Η συνάρτηση της γραμμικής πολλαπλής παλινδρόμησης είναι:

$$Y_i = a + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad (1)$$

όπου $i=1, 2, \dots, n$.

Y_i είναι η τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής

X_{ik} είναι οι τιμές των ανεξάρτητων μεταβλητών

ε_i είναι ανεξάρτητες τυχαίες μεταβλητές που ακολουθούν $N(0, \sigma^2)$ κατανομές.

6.5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

1. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 1 και ανεξάρτητες τις υπόλοιπες 5 μεταβλητές. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,284	0,081	0,050

Πίνακας 6.37: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	14,514	5	2,903	2,644	0,025
Residual	165,779	151	1,098		
Total	180,293	156			

Πίνακας 6.38: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	2,411		5,423	0
7	0,037	0,030	,337	0,736
8	0,317	0,28	2,959	0,004
9	0,027	0,023	0,235	0,815
10	-0,031	-0,026	-0,274	0,785
11	-0,051	-0,051	-0,575	0,566

Πίνακας 6.39: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R είναι η απόλυτη τιμή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης και από τον **Πίνακα 6.37** παρατηρούμε ότι ισούται με 0,284. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 είναι το ποσοστό της μεταβλητότητας των δεδομένων και ισούται 0,081. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 8,1% της μεταβλητής 1. Ο έλεγχος F ελέγχει αν όλοι οι παράμετροι του μοντέλου

είναι κοντά στο μηδέν. Από τον Πίνακα 185 παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(5,151)=2,644$.

Επομένως το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό, διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.39** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_1 = 2,411 + 0,037X_7 + 0,317X_8 + 0,027X_9 - 0,031X_{10} - 0,051X_{11}$$

Η μεταβλητή 8 είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή διότι το $p\text{-value}=0,004<0,05$. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών. Ωστόσο, στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν άλλες αναλύσεις παλινδρόμησης προκειμένου να προσδιοριστεί πώς κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές σε εξαρτημένη μεταβλητή επηρεάζει τις άλλες μεταβλητές.

2. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη τη μεταβλητή 7 και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,9,10 και 11. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,476	0,227	0,201

Πίνακας 6.40: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	26,046	5	5,209	8,845	0
Residual	88,934	151	0,589		
Total	114,981	156			

Πίνακας 6.41: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	1,711		5,222	0,00
1	0,02	0,025	0,337	0,736
8	0,102	0,112	1,266	0,207
9	0,227	0,025	2,812	0,006
10	-0,043	-0,044	-0,517	0,606
11	0,234	0,289	3,736	0,00

Πίνακας 6.42: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,476 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,227. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 22,7% της μεταβλητής 7. Από τον **Πίνακα 6.40** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(5,151)=8,845$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.42** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_7 = 1,711 + 0,02X_1 + 0,102X_3 + 0,227X_4 - 0,043X_5 + 0,234X_6$$

Οι μεταβλητές 9 και 11 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών.

3. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη τη μεταβλητή 8 και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,7,9,10 και 11. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,596	0,356	0,7739

Πίνακας 6.43: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	49,922	5	9,984	16,669	0
Residual	90,447	151	0,599		
Total	140,369	156			

Πίνακας 6.44: Ανοva(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	0,036		0,1	0,921
1	0,173	0,196	2,959	0,004
7	0,103	0,094	1,266	0,207
9	0,350	0,348	4,456	0

10	0,212	0,199	2,604	0,01
11	0,038	0,043	0,58	0,563

Πίνακας 6.45: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,596 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,356. Από τον **Πίνακα 6.43** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(5,151)=16,669$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.45** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_8 = 0,036 + 0,173X_1 + 0,103X_7 + 0,35X_9 + 0,212X_{10} + 0,038X_{11}$$

Οι μεταβλητές 1, 9 και 10 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών.

4. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη τη μεταβλητή 9 και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,7,8,10 και 11. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,619	0,383	0,362

Πίνακας 6.46: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	53,196	5	10,639	18,741	0
Residual	85,721	151	0,568		
Total	138,917	156			

Πίνακας 6.47: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	0,329		0,944	0,347
1	0,014	0,016	0,235	0,815
7	0,219	0,199	2,812	0,006
8	0,332	0,334	4,456	0,00
10	0,29	0,273	3,733	0,00
11	0,023	0,026	0,361	0,718

Πίνακας 6.48: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,619 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,383. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 38,3% της μεταβλητής 9. Από τον **Πίνακα 6.46** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος είναι $F(5,151)=18,741$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.48** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_9 = 0,329 + 0,014X_1 + 0,219X_7 + 0,332X_8 + 0,290X_{10} + 0,023X_{11}$$

Οι μεταβλητές 7, 8 και 10 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών.

5. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη τη μεταβλητή 10 και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,7,8,9 και 11. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,547	0,299	0,276

Πίνακας 6.49: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	36,68	5	7,336	12,866	0
Residual	86,097	151	0,57		
Total	122,777	156			

Πίνακας 6.50: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	1,382		4,167	0,00
1	-0,016	-0,019	-0,274	0,785
7	-0,041	-0,04	-0,517	0,606
8	0,202	0,216	2,604	0,01
9	0,291	0,31	3,733	0,00
11	0,184	0,022	2,946	0,004

Πίνακας 6.51: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,547 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,299. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 29,9% της μεταβλητής 10. Από τον **Πίνακα 6.49** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(5,151)=12,866$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.51** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{10} = 1,382 - 0,016X_1 - 0,041X_7 + 0,202X_8 + 0,291X_9 + 0,184X_{11}$$

Οι μεταβλητές 8, 9 και 11 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών.

6. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη τη μεταβλητή 11 και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,7,8,9 και 10. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,215	0,189	0,189

Πίνακας 6.52: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	37,609	5	7,522	8,253	0
Residual	137,627	151	0,911		
Total	175,236	156			

Πίνακας 6.53: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	1,11		2,561	0,011
1	-0,043	-0,043	-0,575	0,566
7	0,362	0,293	3,736	0,00
8	0,058	0,052	0,58	0,563
9	0,037	0,033	0,361	0,718
10	0,295	0,247	2,946	0,04

Πίνακας 6.54: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,215 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,189. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 18,9% της μεταβλητής 11. Από τον **Πίνακα 6.52** παρατηρούμε ότι $F(5,151)=8,253$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.54** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{11} = 1,11 - 0,043X_1 + 0,362X_7 + 0,058X_8 + 0,037X_9 + 0,295X_{10}$$

Οι μεταβλητές 2 και 5 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών.

6.5.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 1 και ανεξάρτητες τις υπόλοιπες 6 μεταβλητές. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες.

R	R Square	Adjusted R Square
0,373	0,139	0,105

Πίνακας 6.55: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	24,743	6	4,124	4,051	0,001
Residual	152,709	150	1,018		
Total	177,452	156			

Πίνακας 6.56: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	3,521		7,617	0
8	-0,118	-0,11	-1,177	0,241
9	-0,043	-0,04	-0,38	0,704
10	-0,136	-0,128	-1,135	0,258
11	0,239	0,228	2,107	0,037
12	-0,044	-0,41	-0,493	0,622
13	0,247	0,304	3,853	0,00

Πίνακας 6.57: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,373 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,139. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 13,9% της μεταβλητής 1. Από τον **Πίνακα 6.55** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(6,150)=4,051$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0,001 < 0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.57** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_1 = 3,521 - 0,118X_8 - 0,043X_9 - 0,136X_{10} + 0,239X_{11} - 0,044X_{12} + 0,247X_{13}$$

Οι μεταβλητές 11 και 13 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

2. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 8 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,9,10,11,12 και 13. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες

R	R Square	Adjusted R Square
0,586	0,344	0,318

Πίνακας 6.58: Model Summary (Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	52,229	6	8,705	13,099	0
Residual	99,682	150	,665		
Total	151,911	156			

Πίνακας 6.59: Ανοva (Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	1,825		4,410	0,00
1	-0,077	-0,084	-1,177	0,241
9	0,411	0,413	4,825	0,00

10	0,104	0,106	1,078	0,283
11	0,048	0,049	0,516	0,606
12	0,095	0,097	1,329	0,186
13	-0,035	-0,047	-,649	0,517

Πίνακας 6.60: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,586 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,344. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 34,4% της μεταβλητής 8. Από τον **Πίνακα 6.58** παρατηρούμε ότι ο έλεγχος F είναι $F(6,150)=8,705$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.60** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_8 = 1,825 - 0,077X_1 + 0,411X_9 + 0,104X_{10} + 0,048X_{11} + 0,095X_{12} - 0,035X_{13}$$

Η μεταβλητή 9 είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

3. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 9 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,10,11,12 και 13. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες

R	R Square	Adjusted R Square
0,695	0,483	0,463

Πίνακας 6.61: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	74,220	6	12,370	23,377	0
Residual	79,372	150	0,529		
Total	153,592	156			

Πίνακας 6.62: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	0,880		2,282	0,024
1	-0,022	-0,024	-0,380	0,704
8	0,327	0,325	4,825	0
10	0,293	0,296	3,509	0,001
11	0,228	0,233	2,815	0,006
12	-0,060	-0,062	-0,948	0,345
13	-0,044	-0,059	-0,917	0,361

Πίνακας 6.63: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,695. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,483.. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 48,3% της μεταβλητής 9. Από τον **Πίνακα 6.61** παρατηρούμε ότι $F(6,150)=23,337$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.63** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_9 = 0,880 - 0,022X_1 + 0,327X_8 + 0,293X_{10} + 0,228X_{11} - 0,06X_{12} - 0,044X_{13}$$

Οι μεταβλητές 8, 10 και 11 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

4. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 10 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,9,11,12 και 13. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες

R	R Square	Adjusted R Square
0,743	0,552	0,534

Πίνακας 6.64: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	86,558	6	14,426	30,756	0
Residual	70,359	150	0,469		
Total	156,917	156			

Πίνακας 6.65: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	0,316		0,858	0,392
1	-0,063	-0,067	-1,135	0,258
8	0,074	0,073	1,078	0,283
9	0,259	0,257	3,509	0,001
11	0,450	0,456	6,526	0,000
12	0,142	0,143	2,395	0,018
3	0,012	0,016	0,268	0,789

Πίνακας 6.66: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,743. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,552.. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 55,2% της μεταβλητής 10. Από τον **Πίνακα 6.64** παρατηρούμε ότι $F(6,150)=30,756$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.66** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{10} = 0,316 - 0,063X_1 + 0,074X_8 + 0,259X_9 + 0,45X_{11} + 0,142X_{12} + 0,012X_{13}$$

Οι μεταβλητές 9, 11 και 12 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

5. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης για τους εργαζομένους με εξαρτημένη μεταβλητή τη 11 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,9,10,12 και 13. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης είναι τα ακόλουθα:

R	R Square	Adjusted R Square
0,723	0,522	0,503

Πίνακας 6.67: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	83,888	6	13,981	27,326	0
Residual	76,749	150	0,512		
Total	160,637	156			

Πίνακας 6.68: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	-0,042		-0,110	0,913
1	0,120	0,126	2,107	0,037
8	0,037	0,036	0,516	0,606
9	0,220	0,215	2,815	0,006
10	0,491	0,485	6,526	0,000
12	0,115	0,114	1,845	0,067
13	-0,069	-0,090	-1,462	0,146

Πίνακας 6.69: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,723. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,522. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 52,2% της μεταβλητής 11. Από τον **Πίνακα 6.67** παρατηρούμε ότι $F(6,150)=27,326$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.69** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{11} = -0,042 + 0,12X_1 + 0,037X_8 + 0,22X_9 + 0,491X_{10} + 0,115X_{12} - 0,069X_{13}$$

Οι μεταβλητές 9 και 10 είναι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

6. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 12 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,9,10,11 και 13. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες

R	R Square	Adjusted R Square
0,435	0,189	0,157

Πίνακας 6.70: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	30,200	6	5,033	5,840	0
Residual	129,277	150	0,862		
Total	159,478	156			

Πίνακας 6.71: Anova(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	2,004		4,233	0,000
1	-0,037	-0,039	-0,493	0,622
8	0,123	0,120	1,329	0,186
9	-0,098	-0,097	-0,948	0,345
10	0,260	0,258	2,395	0,018
11	0,193	0,194	1,845	0,067
13	-0,019	-0,024	-0,302	0,763

Πίνακας 6.72: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,435. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,189. Αυτό σημαίνει ότι οι 6 μεταβλητές ερμηνεύουν το 18,9% της μεταβλητής 12. Από τον **Πίνακα 6.70** παρατηρούμε ότι $F(6,150)=5,84$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0<0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.72** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{12} = 2,004 - 0,037X_1 + 0,123X_8 - 0,098X_9 + 0,26X_{10} + 0,193X_{11} - 0,019X_{13}$$

Η μεταβλητή 10 είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

7. Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη 13 και ανεξάρτητες μεταβλητές είναι 1,8,9,10,11 και 12. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων αναφέρονται οι παρακάτω πίνακες

R	R Square	Adjusted R Square
0,404	0,163	0,129

Πίνακας 6.73: Model Summary(Συντελεστές Γραμμικής Συσχέτισης)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	43,967	6	7,328	4,868	0
Residual	225,804	150	1,505		
Total	269,771	156			

Πίνακας 6.74: Ανονα(Αποτελέσματα Μοντέλου Γραμμικής Παλινδρόμησης)

Μεταβλητές	Συντελεστές	beta	t	p-value
Constant	2,839		4,578	0,000
1	0,365	0,296	3,853	0,000
8	-0,080	-0,060	-0,649	0,517
9	-0,126	-0,095	-0,917	0,361
10	0,039	0,030	0,268	0,789
11	-0,203	-0,157	-1,462	0,146
12	-0,033	-0,025	-0,302	0,763

Πίνακας 6.75: Coefficients(Συντελεστές Μεταβλητών)

Η τιμή R ισούται με 0,404 και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 0,163. Αυτό σημαίνει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 16,3% της μεταβλητής 13. Από τον **Πίνακα 6.73** παρατηρούμε ότι $F(6,150)=4,868$. Επιπλέον το p-value ισούται με $0 < 0,05$, οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό.

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 6.75** το μοντέλο έχει τη μορφή:

$$Y_{13} = 2,839 + 0,365X_1 - 0,080X_8 - 0,126X_9 + 0,039X_{10} - 0,203X_{11} - 0,033X_{12}$$

Η μεταβλητή 1 είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή διότι το p-value είναι μικρότερο από 0,05. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν έχουν σημαντική επίδραση στην απόφαση των εργαζομένων.

6.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η «Σιωπηλή Παραίτηση» και «Σιωπηλή Απόλυση» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι περισσότεροι εργοδότες και οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν την σημασία τους και υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν την δουλειά για την οποία πληρώνονται χωρίς να υπερβαίνουν τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες. Παρόλα αυτά οι εργαζόμενοι ενεργούν άτυπα ακριβώς με τον αντίθετο τρόπο σύμφωνα με τις ανάγκες των

εργοδοτών Εύλογα, ορισμένοι εργαζόμενοι να έχουν κουραστεί με αυτές τις συνθήκες καθημερινότητας και να νιώθουν επαγγελματική εξουθένωση. Λόγω των συνεχών αλλαγών εξαιτίας της πανδημίας Covid-19 και των συνεπειών της κοινωνικής περιθωριοποίησης, τις αλλαγές στον τρόπο εργασίας και την μείωση της εργασίας. Τόσοι οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι έχουν σκεφτεί την Σιωπηλή Απόλυση και την Σιωπηλή Παραίτηση. Εντούτοις, οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα έδιναν μια δεύτερη ευκαιρία στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία αν υπήρχε η δυνατότητα ευελιξίας των επιλογών όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασίας. Οι εργοδότες ισχυρίζονται ότι γνωρίζουν τις προσδοκίες των εργαζομένων τους και πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι τους δεν έχουν την πλήρη εικόνα του σκοπου και των στόχων της εταιρείας. Ακόμη, πιστεύουν ότι ο μισθός των εργαζομένων ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους. Σε αντίθεση από τους εργαζομένους που πιστεύουν ότι ο μισθός τους δεν ανταποκρίνεται πλήρως όταν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους και δεν λαμβάνουν πλήρως την τακτική αναγνώριση όταν ολοκληρώνουν την εργασία τους. Ακόμη, οι εργαζόμενοι ισχυρίζονται ότι οι εργοδότες δεν μπορούν να καταλάβουν αρκετά τις ανάγκες των εργαζομένων για την εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας. Οι τρεις κύριοι λόγοι απόλυσης ενός εργαζομένου είναι η ανικανότητα εκτέλεσης των καθηκόντων τους, η δημιουργία εντάσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης και η ασυνέπεια στη τήρηση του ωραρίου. Όμως, οι περισσότεροι εργοδότες δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο εργατικό δυναμικό που να μπορεί να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εταιρείας τους. Η αγορά εργασίας μετά την πανδημία έχει αλλάξει, όπως και οι προτιμήσεις των εργαζομένων. Οι εργοδότες για να μπορέσουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους πρέπει να προσφέρουν ανταγωνιστικές παροχές, έναν ικανοποιητικό μισθό και έναν περιβάλλον καλύτερης εργασίας, ψυχικής υγείας και ασφάλειας. Οι τέσσερις κύριοι λόγοι που θα διατηρούσαν έναν υπάλληλο

είναι η επιβράβευση της προσφοράς του, η εξέλιξη, οι νέοι στόχοι για αύξηση του εισοδήματος και η σταθερότητα της εργασίας

Επιπλέον, οι εργοδότες δηλώνουν ότι δεν αισθάνεται κάποια ιδιαίτερη δυσκολία τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις, οι εργοδότες μπορούν να διαχωρίσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε αντίθεση με τους εργαζομένους. Πράγματι, από τα διαγράμματα το 45,9% των εργαζομένων δηλώνει ότι μπορεί να εξισορροπήσει σχεδόν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά δεν έχουν αρκετό χρόνο για την οικογενειακή τους ζωή, για τις ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, έχουν θέσει τους καθοριστικούς παράγοντες της πρόθεσης να εγκαταλείψουν μια θέση εργασίας όπου συνεπάγεται με την χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία. Η χαμηλή αμοιβή, το ωράριο είναι πέρα από το προσυμφωνημένο και η ανεπαρκής ευελιξίας για την επιλογή ωραρίου συνδέονται άρρηκτα με την πρόθεση εγκατάλειψης αυτής της θέσης εργασίας ή του επαγγέλματος. Οι εκτοπισμένοι εργαζόμενοι ανησυχούν για την ασφάλεια εργασίας τους διότι δυσκολεύονται να βρουν ισοδύναμες θέσεις εργασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα, όταν είναι έντονα προσκολλημένοι στον τομέα τους, οι δεξιότητές τους είναι περιορισμένες ή ο κλάδος φθίνει. Ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι βρίσκουν νέα απασχόληση σχετικά γρήγορα, οι θέσεις αυτές είναι συχνά λιγότερο ασφαλείς ή/και ή λιγότερο καλά αμειβόμενες. Οι τέσσερις κύριοι λόγοι που θα τους παρακινούσαν να παραμείνουν στον χώρο εργασίας τους είναι να υπάρχει έργο με νόημα και προκλήσεις, καλή εταιρική κουλτούρα, ευελιξία επιλογής εργασίας από το σπίτι, ανάπτυξη και πρόοδος.

Τέλος, στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (ChiSquare Test) για τον υπολογισμό των συσχετίσεων μεταξύ των ρυθμιστικών παραγόντων (φύλο, ηλικιακό εύρος, οικογενειακή κατάσταση, βαθμίδα εκπαίδευσης, και επαγγελματικής κατάστασης).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, υπάρχει σχέση εξάρτησης του Δημογραφικού Χαρακτηριστικού «Οικογενειακή κατάσταση» σε αντίθεση από τους υπόλοιπους δημογραφικούς χαρακτήρες στα οποία τοποθετήθηκαν οι συμμετέχοντες. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας και βρέθηκε ότι οι μεταβλητές που ακολουθούν κανονική κατανομή είναι οι 6 μεταβλητές για τους εργοδότες και 7 μεταβλητές τους εργαζομένους. Σε επόμενο στάδιο εφαρμόστηκε Ανάλυση Γραμμικής Παλινδρόμησης που επηρεάζουν άμεσα την ικανοποίηση των στόχων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Εργασία, κατά την εκτέλεσή της είχε ως κύριο σκοπό την λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού ανάμεσα σε εργαζομένους και εργοδότες και πως έχει επηρεάσει η δυναμική της πανδημίας Covid-19 στην Ευρωπαϊκή Ένωση τις εταιρίες. Εξαιτίας της πανδημίας, αναγκάστηκαν όλες οι δραστηριότητες εργασίας να διεξάγονται από το σπίτι. Οι μετατοπίσεις της ροής εργασίας και καταστάσεις πανδημίας έκαναν το φόρτο εργασίας και τη νοοτροπία των εργαζομένων να αυξάνονται, προκαλώντας προβλήματα παραγωγικότητας στην εργασία τους. Με αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν σιωπηλά από τον χώρο εργασία τους. Ακόμη, πολλές εταιρείες δεν ζητούσαν πλέον από τους εργαζόμενους να θέτουν στόχους ούτε συζητούσαν για την απόδοση της εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο οι περισσότεροι εργοδότες εφάρμοζαν την μέθοδο της Σιωπηλής Απόλυσης. Προσπαθούσαν να μην παρέχουν την απαραίτητη υποστήριξη για να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να πετύχουν τους στόχους της εταιρείας και την πρόοδο εργασία τους.

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα είναι οι αλλαγές που συγκεντρωτικά επηρέασαν την απόδοση των εταιρειών άρα και την ικανοποίηση των στόχων των εργοδοτών. Ακόμη εξαιτίας των μεταβολών λόγω των συνθηκών στις συνήθειες και στον τρόπο εργασίας τους έχουν επηρεάσει την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι προτιμούν να επιλέγουν τις ώρες εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες τους και να έχουν την δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως μια ή δύο μέρες στην εβδομάδα. Επιπλέον να έχουν ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καλή εταιρική προσήλωση και καλές αμοιβές. Ανεξάρτητα από την

απόφαση της κυβέρνησης για αύξηση του κατώτατου μισθού, πολλοί εργοδότες διατηρούν χαμηλούς μισθούς παρά την αυξημένη κερδοφορία των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, ανακαλύπτεται ότι η διατήρηση στην ευρωπαϊκή ήπειρο εξαρτάται από υποστηρικτικές εργασιακές σχέσεις, καλό οργανωτικό κλίμα και προσεκτικά σχεδιασμένες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού. Η πιο σημαντική ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων είναι οι Millennials (ηλικίας 25-41 ετών) διότι ενδιαφέρονται για την επαγγελματική ανάπτυξη και βρίσκονται σε μια καλή εταιρική κουλτούρα. Θέλουν να μάθουν, να αναπτυχθούν και να επιτύχουν. Εάν αισθάνονται ότι η εργασία τους δεν έχει επαγγελματική εξέλιξη και νόημα, είναι πιθανό να αποδεσμευτούν από τον εργοδότη τους. Ο πιο σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας είναι να υπάρχει στο χώρο εργασία τους έργο με νόημα και προκλήσεις. Αν υπάρχει έλλειψη υποστήριξης για την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τότε οι εργαζόμενοι με υψηλές επιδόσεις τείνουν εγκαταλείπουν τον οργανισμό. Η προγνωστική δύναμη του εννοιολογικού πλαισίου είναι ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να ασχολούνται με τη φύση της εργασίας τους και, ταυτόχρονα, να αισθάνονται μικρή δέσμευση προς τον οργανισμό που ανήκουν. Έτσι, είναι επιρρεπείς να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους εάν εμφανιστεί μια καλύτερη προσφορά. Η δέσμευση των εργαζομένων και η ικανοποίηση από την εργασία έχουν εξίσου σημαντικό αντίκτυπο στη διατήρησή τους.

Εν κατακλείδι, έπειτα από την περάτωση της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας, είναι σημαντικό να εστιάσουμε στη σημασία του κινήτρου των εργαζομένων, το οποίο συχνά θεωρείται δεδομένο. Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί πρέπει να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους ως διαφορετικές μονάδες, με διαφορετικές ανάγκες και κίνητρα, προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στην παρακίνηση τους. Η διαδικασία παρακίνησης και τα κίνητρα που παρέχονται πρέπει να γίνουν πιο διαπροσωπικά, κάτι που απαιτεί βαθιά γνώση από την πλευρά

του οργανισμού σχετικά με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού του. Έτσι, η παροχή κινήτρων θα είναι πιο αποτελεσματική και ικανοποιητική για όλους τους εργαζόμενους. Είναι σαφές, ότι ο κύκλος της Σιωπηλής Απόλυσης και της Σιωπηλής Παραίτησης μπορεί να αναχαιτιστεί και να εξαλειφθεί μέσω συνειδητής και ξεκάθαρης επικοινωνίας και από τις δύο πλευρές. Γι' αυτό είναι σημαντικό να αναλάβει δράση η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού για να καθοδηγεί τους εργοδότες. Οι εργοδότες θα πρέπει να μπορούν να κατανοήσουν τα σημάδια και τις συμπεριφορές που σχετίζονται με αυτό για να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτογνωσία και να αποκτήσουν καλύτερες σχέσεις με τους εργαζόμενους τους. Επίσης, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού να είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να είναι παραγωγικοί και να παραμείνουν στην εταιρεία. Οι προτεινόμενες προτάσεις είναι οι παρακάτω:

- i. Οι εργαζόμενοι που αποσύρονται από τους χώρους εργασίας τους και μειώνουν την ευημερία τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας με ελάχιστη απόδοση, εξαιτίας της έντονης ταχύτητας στην επαγγελματική ζωή. Με αποτέλεσμα, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η επαγγελματική εξουθένωση να προκαλούν συγκρούσεις. Για να μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων που υιοθετούν τη Σιωπηλή Παραίτηση, πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να αναπτυχθεί μια αποτελεσματική μέθοδος επικοινωνίας, η απόδοση θα πρέπει να ανταμείβεται δίκαια, η εργασία πρέπει να έχει νόημα για τον εργαζόμενο και ο χώρος εργασίας πρέπει να παρέχει υποστήριξη και ευκαιρίες ανάπτυξης.
- ii. Ένα μοντέλο απομακρυσμένης ή υβριδικής εργασίας θα πρέπει να έχει μια λεπτομερή περιγραφή εργασίας που παρέχει την απαραίτητη ευελιξία στους εργαζόμενους και οι

- εταιρείες να μπορούν να υιοθετήσουν πολιτικές εντός του οργανισμού, που ορίζονται ως "σιωπηλές προσλήψεις", που επιτρέπουν στους υπαλλήλους που αποδίδουν πάνω από τις προσδοκίες να κερδίζουν περισσότερο εισόδημα και να έχουν καριέρα προαγωγή.
- iii. Είναι σημαντικό για τα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων να εξετάζει την έννοια της Σιωπηλής Παραίτησης. Για να κατανοήσουν καλύτερα την τρέχουσα κατάσταση στην επιχείρηση και να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης, ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι υποστηρίζονται. Ακόμη, η ανώτατη διοίκηση πρέπει να γνωρίζει τη σιωπηλή κραυγή των εργαζομένων, προκειμένου να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις αυξανόμενες προσδοκίες και τις αποφάσεις σταδιοδρομίας.
- iv. Οι οργανισμοί πρέπει να λάβουν μέτρα για την εξάλειψη της Σιωπηλής Απόλυσης και οι υποστηρικτικές πρακτικές διαχείρισης μπορεί να βοηθήσουν στην αποτροπή της. Η οικοδόμηση μιας σχέσης εμπιστοσύνης μπορεί επίσης να βοηθήσει στην αποφυγή της σιωπηλής απόλυσης. Η παροχή ορατής ηγεσίας και δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο μπορεί να βοηθήσει στην αποτροπή του. Ωστόσο, η έρευνα για τη Σιωπηλή Απόλυση είναι περιορισμένη, επομένως μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να διερευνήσουν τους παράγοντες που προκαλούν τη Σιωπηλή Απόλυση ή τις συνέπειές της
- v. Οι εργοδότες θα πρέπει να τους ενθαρρύνουν να καθοδηγούν νεότερους υπαλλήλους. Επιπλέον, τόσο οι Millennials όσο και η Γενιά Z προτιμούν να εργάζονται λιγότερες ώρες και να έχουν την επιλογή να εργάζονται από το σπίτι. Αυτά τα οφέλη θα τους ενθαρρύνουν να παραμείνουν περισσότερο στην τρέχουσα εργασία τους. Ως εκ τούτου, η εταιρεία μπορεί να λειτουργήσει ομαλά εάν οι απόδοση των εργαζομένων δεν

διαταράσσεται. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, διαπιστώνουμε ότι το σύστημα εργασίας από το σπίτι είχε εφαρμογή εκείνη την περίοδο. Ένας από τους σχηματισμούς καριέρας κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 φέρνει επίσης ευκαιρίες για την αλλαγή της εργασίας ρυθμίσεων, την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και την αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Όσο η τεχνολογία εξελίσσει και αυτοματοποιεί, τόσο η ανθρωποκεντρική προσέγγιση, η ενσυναίσθηση, η σαφής επικοινωνίας και η ευγένεια θα συνεχίσουν να αποτελούν θεμέλιους λίθους μιας υγιούς κοινωνίας και συνεπώς μιας σπουδαίας εταιρικής κουλτούρας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Aguinis, H., & Burgi-Tian, J., (2020). *Measuring performance during crises and beyond: The performance promoter score*. *Bus Horiz*, 64(1), 149–160

Aitken-Fox, E., Coffey, J., Dayaram, K., Fitzgerald, S., Gupta, C., McKenna, S., & Wei Tian, A., (2020). *The impact of Covid-19 on human resource management: avoiding generalisations*. *LSE Business Review*. Retrieved from <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/05/22/the-impact-of-covid-19-on-human-resource-management-avoiding-generalisations/>

Andersen, M., Maclean, J. C., Pesko, M. F., & Simon, K. I., (2020). *Effect of a federal paid sick leave mandate on working and staying at home: Evidence from cellular device data (0898-2937)*. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w27138>

Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T., (2020). *What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys (No. w27422)*. National Bureau of Economic Research.

Bao, X., (2022). *The striving trap: Chinese 996 work culture, online and offline perspectives*. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/strivingtrap-chinese-996-work-culture-online/docview/2675665913/se-2>

Bhattacharya A., (2022). *Meta's quiet firing is making a lot of noise*. Available at: <https://qz.com/metasp-quiet-firing-is-making-a-lot-of-noise-1849566883>

Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A., (2020). *Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda*. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103436

Constantz, J., e Mills, M., 2022. *Enough of Quiet Quitting: It's Time to Talk About Quiet Firing* [online]. Bloomberg. Retrieved from: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-02/quiet-quitting-backlash-spotlights-bosses-quiet-firing-employees>

Elsafty, A. S., & Ragheb, M., (2020). *The role of human resource management towards employees retention during Covid-19 pandemic in medical supplies sector – Egypt*. *Business and Management Studies*, 6(2), 5059–5059.

Eurostat^a, (2022). *Key figures on the changes in the labour market*. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Key_figures_on_the_changes_in_the_labour_market#Trends_in_employment

Eurostat^b, (2022). *3.5 million recent job leavers in Q3 2022 in EU*. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230216-2>

Gallup^a, (2022). *Gallup's Employee Engagement Survey: Ask the Right Questions With the Q12 Survey*. Retrieved from: <https://www.gallup.com/workplace/356063/gallup-q12-employee-engagement-survey.aspx>

Gallup^b, (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report* [online]. Retrieved from: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

Granger, B., (2022). *Quiet quitting: the latest workplace trend to combat burnout*. Retrieved from: <https://www.qualtrics.com/blog/quiet-quitting/>

Giupponi, G., & Landais, C., (2020). *Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis*. VoxEU, CEPR Policy Portal. Retrieved from <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis>

Gourinchas, P. -O., (2020). *Flattening the pandemic and recession curves. Mitigating the COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever*, 31, 1–227.

Harfoush, R., (2019). *Hustle and Float: Reclaim Your Creativity and Thrive in a World Obsessed with Work*, New York: Diversion Books.

Harter, J., (2022). *Is Quiet Quitting Real?* Retrieved from: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>

Hecker, S., (2020). *Hazard pay for COVID-19? Yes, but it's not a substitute for a living wage and enforceable worker protections*. New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy, 30(2), 95–101. doi: 10.1177/1048291120933814

Hetler, A., (2022). *Quiet quitting explained: Everything you need to know* [online]. TechTarget. Retrieved from: <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know>

Hitt, T., (2022). *The Libertarian Who Supposedly Coined “Quiet Quitting*. Retrieved from: <https://www.gawker.com/news/the-libertarian-who-supposedly-coined-quiet-quitting>

Kahn, W. A., 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. The Academy of Management Journal, 33(4), 692–724.

Koirala, J., & Acharya, S., (2020). *Dimensions of human resource management evolved with the outbreak of COVID-19*. Available at SSRN 3584092.

Leonardi, P. M., (2020). *COVID-19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work*. Journal of Management Studies. Retrieved from: <https://ideas.repec.org/a/bla/jomstd/v58y2021i1p249-253.html>.

Li, J., (2022). *A niche Chinese Gen Z meme is ringing alarm bells for Beijing*. Retrieved from: <https://qz.com/2019322/why-lying-flat-a-niche-chinese-millennial-meme-alarmsbeijing/>

Martocchio, J., (2017). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. US: Pearson Education.

Masterson, V., (2022). *What is quiet quitting?* Retrieved from: <https://www.weforum.org/agenda/2022/09/tiktok-quiet-quitting-explained/>

Miller, K. L., (2022). After ‘quiet quitting,’ here comes ‘quiet firing’ [online]. The Washington Post. Retrieved from: <https://www.washingtonpost.com/business/2022/09/01/quiet-quitting-and-firing/>

Prasad, K., & Vaidya, R. W., (2020). *Association among Covid-19 parameters, occupational stress and employee performance: An empirical study with reference to agricultural research sector in Hyderabad Metro*. Sustainable Humanosphere, 16(2), 235–253.

Sanjeevani S., (2022). *Quiet Quitting- All You Need To Know About The New Trend*. Retrieved from: <https://blog.vantagecircle.com/quiet-quitting-the-new-trend/>

Starner T., (2022). *What can HR do about ‘quiet quitting’?* Retrieved from: <https://hrexecutive.com/what-can-hr-do-about-quiet-quitting/>

Yikilmaz, I. (2022) *Quiet Quitting: a Conceptual Investigation*. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/364821194_QUIET_QUITTING_A_CONCEPTUAL_INVESTIGATION

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α**Α.1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

Ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες

Η επίδραση της πανδημίας Covid-19 στη Σιωπηλή Απόλυση και Σιωπηλή Παραίτηση

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος της μεταπτυχιακής εργασίας της Θεοδώρας Λαμπροπούλου στα πλαίσια των απαιτήσεων των μεταπτυχιακών σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων - Master in Business Administration (MBA), της Σχολής Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης του Πολυτεχνείου Κρήτης. Το ερωτηματολόγιο έρευνας αφορά μόνο για τους εργαζομένους και η συμπλήρωση του θα διαρκέσει λίγα λεπτά. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς σκοπούς. Εάν έχετε οποιαδήποτε ερώτηση ή απορία στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο email: tlampropoulou@tuc.gr

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Γυναίκα
- Άνδρας

Οικογενειακή κατάσταση*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η

Ηλικιακό εύρος*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- 18-25
- 26-41
- 42-57
- 58-76

Επίπεδο Εκπαίδευσης*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Απόφοιτος/η Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευση (Δημοτικού) Απόφοιτος/η Γυμνασίου
- Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Λυκείου)
- Απόφοιτος/η Μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης (IEK,ΚΕΚ, κτλ)
- Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- Άλλο:

Ερωτήσεις

Η «**Σιωπηλή Παραίτηση**» και η «**Σιωπηλή Απόλυση**» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	●	●	●	●	●	Συμφωνώ Απόλυτα

Η **Σιωπηλή Παραίτηση** δεν αποτελεί ευθέως την παραίτηση από τη δουλειά, αλλά την παραίτηση από την ιδέα να προσπαθείς περισσότερο για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης. Εξακολουθείτε ακόμα να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας. **.Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Παραίτηση πριν από σήμερα;** *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

Η **Σιωπηλή Απόλυση** είναι όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μειώνει σιωπηλά τον όγκο της δουλειάς που δίνει σε έναν συγκεκριμένο υπάλληλο, αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση για την ανέλιξη του ατόμου αυτού και «παγώνει» τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί. **Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Απόλυση πριν από σήμερα;** *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

Ζητάτε τους εργαζόμενους σας να υπερβαίνουν τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία τους; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση εξαιτίας των υπαλληλών σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι
- ☐ Λίγο, αλλά δεν με ενοχλεί

Έχετε σκεφτεί ποτέ να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση μαζί του και να παγώσετε τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

- ☒ Ναι
- ☐ Όχι
- ☐ Είμαι αναποφάσιστος
- ☐ Δεν καταλαβαίνω πραγματικά την Σιωπηλή Απόλυση

Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες των εργαζομένων σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά



Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι σας καταλαβαίνουν τι χρειάζεται περισσότερο η εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά



Δίνετε τακτική αναγνώριση τους εργαζόμενους σας όταν έχουν ολοκληρώσει την εργασία τους; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά



Ο μισθός των εργαζομένων σας ανταποκρίνεται στην προσφορά τους στην εργασία τους;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά

Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής; *Να*

επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά

Αποτελεί κάποιος από τους παρακάτω λόγους αιτία που θέλετε να απολύσετε κάποιον εργαζόμενο σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Μείωση της παραγωγικότητας
- Ανικανότητα εκτέλεσης των καθηκόντων τους
- Δημιουργία εντάσεων το εσωτερικό της επιχείρησης
- Ασυνέπεια στη τήρηση του ωραρίου

Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε έναν εργαζόμενο που να ανταποκρίνεται τις ανάγκες της εταιρείας σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Εύκολο
- Ούτε εύκολο ούτε δύσκολο
- Δύσκολο

- Πολύ δύσκολο
- Καμία απάντηση

Κατά την κρίση σας, τι από τα παρακάτω θα σας έκανε να αυξήσετε τις χρηματικές απολαβές ενός υπαλλήλου σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ικανότητες που δίνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα απέναντι στους ανταγωνιστές της εταιρείας
- Ενσυναίσθηση των αναγκών της εταιρείας
- Συνέπεια στο ωράριο και στους κανόνες στο εσωτερικό της εταιρείας
- Ανάλυση ευθυνών και αρμοδιοτήτων πέρα από τις προσυμφωνημένες
- Μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα
- Multitasking (Περισσότερες από μια ενέργειες την ίδια στιγμή)
- Αποδοτικές ενέργειες για αύξηση του κέρδους της εταιρείας

Ποιος ή ποιοι παρακάτω λόγοι πιστεύεται ότι θα διατηρούσε έναν υπάλληλο στην εταιρεία σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Εξέλιξη
- Νέα καθήκοντα αρμοδιότητες
- Δυνατότητα πρόσθετης εκπαίδευσης
- Σταθερότητα της εταιρείας
- Αναγνώριση και επιβράβευση της προσφοράς του
- Νέοι στόχοι για αύξηση του εισοδήματος

Αισθανθήκατε λιγότερο επαγγελματικά κίνητρα ή δέσμευση από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι
- Είμαι αναποφάσιστος

Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θέλετε να εργάζεστε από το σπίτι; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- 5 ή περισσότερες μέρες
- 3-4 ημέρες την εβδομάδα
- 1-2 ημέρες την εβδομάδα
- Καθόλου

Α.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ



Ερωτηματολόγιο για τους εργαζομένους

Η επίδραση της πανδημίας Covid-19 στη Σιωπηλή Απόλυση και Σιωπηλή Παραίτηση

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος της μεταπτυχιακής εργασίας της Θεοδώρας Λαμπροπούλου στα πλαίσια των απαιτήσεων των μεταπτυχιακών σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων - Master in Business Administration (MBA), της Σχολής Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης του Πολυτεχνείου Κρήτης. Το ερωτηματολόγιο έρευνας αφορά μόνο για τους εργαζομένους και η συμπλήρωση του θα διαρκέσει λίγα λεπτά. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς σκοπούς. Εάν έχετε οποιαδήποτε ερώτηση ή απορία στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο email: tlampropoulou@tuc.gr

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άνδρας

Οικογενειακή κατάσταση*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- ☐ Άγαμος/η
- ☐ Έγγαμος/η

Ηλικιακό εύρος*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- 18-25
- 26-41
- 42-57
- 58-76

Επάγγελμα*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Άνεργος
- Αγρότης
- Στρατιωτικός
- Δημόσιος Υπάλληλος Εισοδηματίας
- Ελεύθερος Επαγγελματίας
- Ιδιωτικός Υπάλληλος
- " Μαθητής/Φοιτητής
- Οικιακά
- Συνταξιούχος
- Άλλο:

Επίπεδο Εκπαίδευσης*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Απόφοιτος/η Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευση (Δημοτικού) Απόφοιτος/η Γυμνασίου
- Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Λυκείου)
- Απόφοιτος/η Μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης (ΙΕΚ,ΚΕΚ, κτλ)
- Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- Άλλο:

Ερωτήσεις

Η «**Σιωπηλή Παραίτηση**» και η «**Σιωπηλή Απόλυση**» είναι δημοφιλείς τάσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά ορισμένοι εργαζόμενοι έχουν κουραστεί από αυτούς τους τρόπους ζωής. Συμφωνείτε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κάνουν μόνο τη δουλειά για την οποία πληρώνονται και τίποτα περισσότερο; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	●	●	●	●	●	Συμφωνώ Απόλυτα

Η **Σιωπηλή Παραίτηση** δεν αποτελεί ευθέως την παραίτηση από τη δουλειά, αλλά την παραίτηση από την ιδέα να προσπαθείς περισσότερο για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης. Εξακολουθείτε ακόμα να εκτελείτε τα καθήκοντά σας, αλλά δεν υιοθετείτε πλέον τη νοοτροπία ότι η δουλειά πρέπει να είναι η ζωή σας . Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Παραίτηση πριν από σήμερα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι

Η **Σιωπηλή Απόλυση** είναι όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μειώνει σιωπηλά τον όγκο της δουλειάς που δίνει σε έναν συγκεκριμένο υπάλληλο, αποφεύγοντας την κάθε συζήτηση για την ανέλιξη του ατόμου αυτού και «παγώνει» τον μισθό του αποκλείοντάς τον από τις αυξήσεις, ώσπου ο εργαζόμενος να αγανακτήσει και να παραιτηθεί. **Είχατε ακούσει για την Σιωπηλή Απόλυση πριν από σήμερα;** *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι

Σας ζητά ο σημερινός εργοδότης σας να υπερβείτε τα συμφωνηθέντα καθήκοντα και ευθύνες στην εργασία σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι

Νιώθετε εξαντλημένος στη δουλειά ή έχετε βιώσει πρόσφατα επαγγελματική εξουθένωση; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

- Ναι
- Όχι
- Λίγο, αλλά δεν με ενοχλεί

Θα σκεφτόσασταν ποτέ να τα παρατήσετε; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

- Ναι
- Όχι
- Είμαι αναποφάσιτος
- Δεν καταλαβαίνω πραγματικά την Σιωπηλή Παραίτηση

Εάν απαντήσατε ναι ή είστε αναποφάσιστοι, τότε η μεγαλύτερη ευελιξία στην καριέρα σας, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των επιλογών εξ αποστάσεως εργασίας, θα σας έκανε λιγότερο πιθανό να σκεφτείτε να παρατήσετε την εργασία σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι
- Αυτή η ερώτηση δεν ισχύει για μένα

Πόσο σίγουροι είστε ότι γνωρίζετε και κατανοείτε τις προσδοκίες του εργοδότη σας για εσάς στην εργασία; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*



Πιστεύετε ότι ο εργοδότης σας καταλαβαίνει τι χρειάζεστε περισσότερο για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*



Λαμβάνετε τακτική αναγνώριση της δουλειά σας από το εργοδότη ή τον προϊστάμενο σας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*



Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στην προσφορά σας στην εργασία σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά

Ανησυχείτε για την ασφάλεια της εργασίας σας; Εάν ναι, πόσο συχνά;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Όχι, σπάνια το σκέφτομαι 1 2 3 4 5 Ναι το σκέφτομαι καθημερινά

Μπορείτε να κατατάξετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη

Καθόλου 1 2 3 4 5 Αρκετά

Αποτελεί κάποιος από τους παρακάτω λόγους αιτία που θέλετε να εγκαταλείψετε την τωρινή σας εργασία; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Η αμοιβή είναι πολύ χαμηλή
- Οι παροχές (όπως η ασφάλιση υγείας, η άδεια μετ' αποδοχών) δεν είναι καλές
- Το ωράριο είναι πέρα από το προσυμφωνημένο
- Δεν υπάρχει αρκετή ευελιξία για την επιλογή ωραρίου
- Δεν είναι κατάλληλο το εργασιακό περιβάλλον
- Άλλο:

Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να βρείτε την τρέχουσα δουλειά σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Εύκολο
- Ούτε εύκολο ούτε δύσκολο
- Δύσκολο
- Πολύ δύσκολο
- Καμία απάντηση

Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, τι ισχύει από τα παρακάτω;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Κερδίζεται περισσότερα χρήματα
- Κερδίζεται λιγότερα χρήματα
- Κερδίζεται περίπου τα ίδια χρήματα
- Τίποτα από τα παραπάνω

Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, έχετε τώρα...

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μεγαλύτερη ευελιξία για να επιλέξετε το ωράριο
- Λιγότερη ευελιξία για να επιλέξετε το ωράριο
- Περίπου την ίδια ευελιξία για την επιλογή ωραρίου
- Τίποτα από τα παραπάνω

Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, έχετε τώρα...

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Καλύτερες παροχές, όπως ασφάλιση υγείας και άδεια μετ' αποδοχών
- Χειρότερες παροχές, όπως ασφάλιση υγείας και άδεια μετ' αποδοχών
- Περίπου οι ίδιες παροχές, όπως η ασφάλιση ασθενείας και η άδεια μετ' αποδοχών
- Τίποτα από τα παραπάνω

Σε σύγκριση με την τελευταία σας δουλειά, είναι τώρα...

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ευκολότερο για εσάς να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις
- Πιο δύσκολο για εσάς να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις
- Περίπου το ίδιο για να εξισορροπήσετε τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις
- Τίποτα από τα παραπάνω

Τι σας παρακινεί περισσότερο στην δουλειά;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Καλή εταιρική κουλτούρα
- Ευελιξία, συμπεριλαμβανομένων των επιλογών εργασίας από το σπίτι
- Αποζημίωση
- Αναγνώριση
- Έργο με νόημα και προκλήσεις
- Ανάπτυξη και πρόοδος

Αισθανθήκατε λιγότερο επαγγελματικά κίνητρα ή δέσμευση από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 τον Μάρτιο του 2020; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι
- Είμαι αναποφάσιστος.

Στην ιδανική περίπτωση, πόσες ημέρες την εβδομάδα θέλετε να εργάζεστε από το σπίτι;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 5 ή περισσότερες μέρες
- 3-4 ημέρες την εβδομάδα
- 1-2 ημέρες την εβδομάδα
- Καθόλου