



Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ)

Έργο 75756 –

Διαδικτυακές Κοινωνικές και Πολιτικές Έρευνες

Ερευνητική ομάδα:

Ιωάννης Ανδρεάδης, Καθηγητής (ΕΥ)
Παναγιώτης Γκορέζης, Επ. Καθηγητής
Ελευθέριος Αγγελής, Καθηγητής
Νικόλαος Μήττας, Επ. Καθηγητής

Έκθεση Αποτελεσμάτων

Έκθεση αποτελεσμάτων της έρευνας για τη Μεγάλη Παραίτηση

1 Εισαγωγή - Περιγραφή Προβλήματος

Το φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης (The Great Resignation) ξεκίνησε από τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και εξαπλώθηκε γρήγορα στην Δυτική κυρίως Ευρώπη (Kuzior, Kettler, & Rab, 2022).

Πρόκειται για τη μαζική και εθελούσια έξοδο των εργαζόμενων από την εργασία τους καθώς θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας απειλούν την προσωπική αξιοπρέπειά τους και την υγεία τους (Sull, Sull, & Zweig 2022). Είναι ένα φαινόμενο που εμφανίζεται εξαιτίας παραγόντων πέρα από την ανάγκη για έναν καλύτερο μισθό (Montaudon-Tomas, Amsler, Pinto-López, & Malcón-Cervera, 2022). Τέτοιοι παράγοντες μπορούν να είναι τα αγχωτικά εργασιακά περιβάλλοντα, ανεκπλήρωτοι ρόλοι κ.ά.

Επιπρόσθετα, πολλοί εργαζόμενοι ιδιαίτερα την περίοδο της απομόνωσης εξαιτίας της πανδημίας του covid – 19 είχαν την ευκαιρία να αναρωτηθούν σχετικά με τις πτυχές της εργασίας τους καθώς εργάζονταν εξ αποστάσεως ή και καθόλου. Ακόμα, αρκετές γυναίκες παραιτήθηκαν προκειμένου να φροντίσουν τις οικογένειές τους. Αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι μέχρι και το τέλος του 2021 στην Αμερική περισσότεροι από 47 εκατομμύρια εργαζόμενοι εγκατέλειψαν οικειοθελώς την εργασία τους (Fuller & Kerr, 2022).

Παράλληλα, έγινε ακόμα πιο έντονο το φαινόμενο της Αλλαγής Εργασίας (Job Hopping). Σύμφωνα με αυτό, οι εργαζόμενοι αλλάζουν τακτικά θέσεις εργασίας αφού εντοπίζουν πιο εύκολα ευκαιρίες σε άλλους οργανισμούς (ειδικά μέσω αγγελιών θέσεων εργασίας διαδικτυακά) ή αναγνωρίζουν πως δεν ταιριάζουν στις απαιτήσεις του οργανισμού που απασχολούνται ήδη. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι παραμένουν στον εκάστοτε οργανισμό για διάστημα μικρότερο των δύο ετών (Amin & Kinasih, 2022). Την ίδια στιγμή εξάλλου οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τη γνώση που έλαβαν από έναν οργανισμό προς όφελος ενός άλλου οργανισμού (Fallick, Fleischman, & Rebitzer, 2006). Έτσι, διαμορφώνεται μία αρνητική κατάσταση, ειδικά για την επιχείρηση από την οποία αποχωρούν οι εργαζόμενοι.

Το εν λόγω φαινόμενο – αν και γίνεται πιο εύκολα αποδεκτό πλέον – δημιουργεί ερωτήματα και άγχος στις επιχειρήσεις σχετικά με τη διατήρηση ταλέντων σε συνδυασμό με τη Μεγάλη Παραίτηση. Συνεπώς, είναι σημαντική η διερεύνηση των προθέσεων των εργαζόμενων σχετικά με την απασχόλησή τους σε έναν οργανισμό, αλλά και της στάσης των επιχειρήσεων προς τα παραπάνω φαινόμενα. Μία τέτοια μελέτη συμβάλλει στην έγκαιρη αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών τους.

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να ερευνηθεί διεξοδικά το φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης και των σχετικών φαινομένων που περιγράφονται παραπάνω (Αλλαγή Εργασίας κλπ) στην Ελληνική αγορά εργασίας. Η έρευνα αφορά εργαζόμενους και βασίζεται σε ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε κατάλληλα. Ο βασικός στόχος είναι να καταγραφούν, να αναλυθούν και να ερμηνευτούν

οι παράγοντες που ενδέχεται να επιδρούν στα υπό μελέτη φαινόμενα. Επίσης, είναι σημαντικό να τεθούν οι βάσεις για μια διαχρονική μελέτη των φαινομένων η οποία θα διερευνά μέσα στο χρόνο εξωτερικούς παράγοντες που ενδέχεται να έχουν επίδραση (παγκόσμιες και εθνικές κρίσεις, αλλαγές εργασιακής νομοθεσίας, κλπ).

2 Μεθοδολογία Έρευνας με στόχο το Εργατικό Δυναμικό

2.1 Συλλογή δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από την Ομάδα Διαδικτυακών Ερευνών του Τμήματος Πολιτικών Επιστημών του ΑΠΘ, η οποία οργανώνει πολιτικές και κοινωνικές έρευνες για διεθνή δίκτυα και οργανισμούς. Επιστημονικώς Υπεύθυνος της ομάδας είναι ο κ. Ιωάννης Ανδρεάδης, Καθηγητής του Τμήματος Πολιτικών Επιστημών του ΑΠΘ, ο οποίος έχει διοργανώσει πλήθος διαδικτυακών ερευνών ως εκπρόσωπος της Ελλάδας σε διεθνή δίκτυα πολιτικών ερευνών, όπως το Comparative Study of Electoral Systems (CSES), το Comparative Candidate Survey (CCS) και από το 2021 και του International Social Survey Programme (ISSP).

Προκειμένου να μελετηθεί το φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης σε ένα δείγμα αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού-στόχου (εργατικό δυναμικό), σχεδιάστηκε σχετικό διαδικτυακό ερωτηματολόγιο το οποίο μπορεί να συμπληρωθεί τόσο σε Η/Υ όσο και σε κινητές συσκευές (tablet - smartphones) και είναι βελτιστοποιημένο για χρήση στις μικρότερες οθόνες των κινητών (Andreadis, 2015a, 2015b). Στην αρχή του ερωτηματολογίου υπήρχαν ερωτήσεις που επέτρεπαν τη συμμετοχή μόνο όσων ανήκουν στον πληθυσμό στόχο.

Για την υλοποίηση της έρευνας έγινε χρήση καινοτόμων μεθόδων συλλογής δεδομένων που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία τρία χρόνια στα πλαίσια των ερευνητικών προγραμμάτων DataPopEU και ELNES του ΑΠΘ, που δίνουν τη δυνατότητα για συλλογή υψηλής ποιότητας δεδομένων με χαμηλό κόστος (Andreadis, 2021). Οι συμμετέχοντες προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα με την αποστολή μηνυμάτων κειμένου (SMS) σε αριθμούς κινητών τηλεφώνων που δημιουργήθηκαν με τυχαίο τρόπο. Λεπτομέρειες σχετικά με τη διαδικασία αποστολής προειδοποιήσεων, προσκλήσεων και υπενθυμίσεων μέσω γραπτών μηνυμάτων (SMS) βρίσκονται στο (Andreadis, 2020). Η αποστολή των προσκλήσεων για συμμετοχή στην έρευνα πραγματοποιήθηκε από εταιρεία ειδικευμένη στην διαχείριση επικοινωνίας μέσω SMS.

Οι συμμετέχοντες έλαβαν ατομικές και προσωποποιημένες προσκλήσεις στο κινητό τους τηλέφωνο (βλ. Andreadis, 2020) κατόπιν τυχαίας δειγματοληψίας. Τα τυχαία δείγματα αριθμών κινητών τηλεφώνων δημιουργήθηκαν με μία γεννήτρια τυχαίων αριθμών ακολουθώντας τα πρότυπα

των αριθμών κινητών τηλεφώνων στην Ελλάδα (οι αριθμοί κινητών τηλεφώνων στην Ελλάδα ξεκινούν με 69 ακολουθούμενο από ένα από [0,3:5,7:9] και άλλα επτά ψηφία.)

Το πρώτο μήνυμα κειμένου SMS ενημέρωνε τους τυχαία επιλεγμένους κατόχους κινητών τηλεφώνων ότι σύντομα θα λάβουν πρόσκληση σε έρευνα που διοργανώνεται στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ) και έναν αριθμό τηλεφώνου στο ΑΠΘ που μπορούσαν να καλέσουν σε περίπτωση που είχαν ερωτήσεις.

2.2 Ζητήματα Δεοντολογίας

Στο πλαίσιο της έρευνας είχαν προβλεφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα για τα ακόλουθα:

- τη διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων στην έρευνα και της προστασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία GDPR (General Data Protection Regulation), των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων τους,
- την πρόβλεψη της δυνατότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα να διακόψουν τη συμμετοχή τους σε οποιοδήποτε στάδιο της διεξαγωγής της,
- την προστασία των συμμετεχόντων στην έρευνα από την έκθεση σε πιθανό σωματικό ή ψυχολογικό κίνδυνο, ή ταλαιπωρία ή άλλες δυσμενείς για τους ίδιους επιπτώσεις στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στην ερευνητική διαδικασία.

Ειδικότερα όσον αφορά στη διασφάλιση της ενημερωμένης συναίνεσης των συμμετεχόντων και καθώς η έρευνα ήταν αποκλειστικά διαδικτυακή, πριν την έναρξη της έρευνας οι συμμετέχοντες/ουσες λάμβαναν πληροφόρηση αναφορικά με τα ακόλουθα:

1. τους σκοπούς και τη διαδικασία της έρευνας και τους λόγους για τους οποίους είναι χρήσιμη η συμμετοχή τους,
2. τον προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους και τη δυνατότητά τους να αποχωρήσουν σε οποιαδήποτε στάδιο διεξαγωγής της έρευνας,
3. τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους και του εμπιστευτικού χαρακτήρα των δεδομένων.

Στην συνέχεια και πριν να συνεχίσουν στο κύριο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχε μήνυμα το οποίο ζητούσε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν ότι συναινούν στη χρήση των απαντήσεών τους στη στατιστική ανάλυση που θα ακολουθήσει.

Γενικότερα τηρήθηκαν όλα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Αρχών και Λειτουργίας της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του ΑΠΘ με ιδιαίτερη προσοχή στα άρθρα 21 και 24. Ο Ε.Υ. καθηγητής κ. Ιωάννης Ανδρεάδης είναι ο γενικός υπεύθυνος για την προστασία των δεδομένων και την παρακολούθηση των καλών πρακτικών όσον αφορά τη διαχείριση των δεδομένων.

2.3 Εκτιμήσεις από το αντιπροσωπευτικό δείγμα

Με το αντιπροσωπευτικό δείγμα μελετούμε το φαινόμενο στο σύνολο του εργατικού δυναμικού και μπορούμε να προσεγγίσουμε την έκταση του φαινομένου στο σύνολο του πληθυσμού – στόχου. Δηλαδή, έχουμε τη δυνατότητα να κάνουμε εκτιμήσεις σχετικά με το ποσοστό αυτών που έχουν ήδη παραιτηθεί στο παρελθόν, να βρούμε πόσες φορές έχουν παραιτηθεί από το σύνολο του εργατικού δυναμικού ή ποιο είναι το ποσοστό αυτών που σκέφτονται να παραιτηθούν στο μέλλον.

Από το αντιπροσωπευτικό δείγμα μπορούμε να διερευνήσουμε και τους λόγους που έχουν οδηγήσει ή μπορεί να οδηγήσουν σε παραίτηση. Σε αυτό το πλαίσιο, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις που μας βοηθούν να διερευνήσουμε το ρόλο πολλών σχετικών παραμέτρων της παρούσας (ή τελευταίας) θέσης εργασίας, όπως για παράδειγμα, η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, η ανεπαρκής αμοιβή, η έλλειψη αναγνώρισης, το μη ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας ή η αδιαφορία των εργοδοτών για τις ανάγκες των εργαζόμενων.

Προφανώς, η πιθανότητα παραίτησης με στόχο μία νέα θέση εργασίας, δεν εξαρτάται μόνο από τις συνθήκες της παρούσας εργασίας, αλλά και από τις εκτιμήσεις που κάνουν οι εργαζόμενοι για την κατάσταση της αγοράς εργασίας και τις συνθήκες προσφοράς και ζήτησης για θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τα προσόντα τους. Για παράδειγμα, ορισμένοι/ες εργαζόμενοι/ες μπορεί να εγκαταλείπουν τις δουλειές τους χωρίς να έχει συμφωνηθεί μία άλλη θέση εργασίας, γιατί πιστεύουν ότι όταν θελήσουν να εργαστούν ξανά, δεν θα είναι δύσκολο να βρουν άλλη δουλειά που να πληρώνει το ίδιο καλά ή καλύτερα.

3 Ανάλυση Δεδομένων

Για τον καθαρισμό δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι και τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στα πλαίσια του ερευνητικού έργου DataPopEU για τον έλεγχο της ποιότητας και τον καθαρισμό δεδομένων που έχουν συλλεχθεί με τη χρήση ερωτηματολογίου (Andreadis & Andreadis, 2022). Μετά τον καθαρισμό των δεδομένων (βλ. και Andreadis, 2012, 2014, 2021) το σύνολο των δεδομένων αποτελείται από 942 περιπτώσεις.

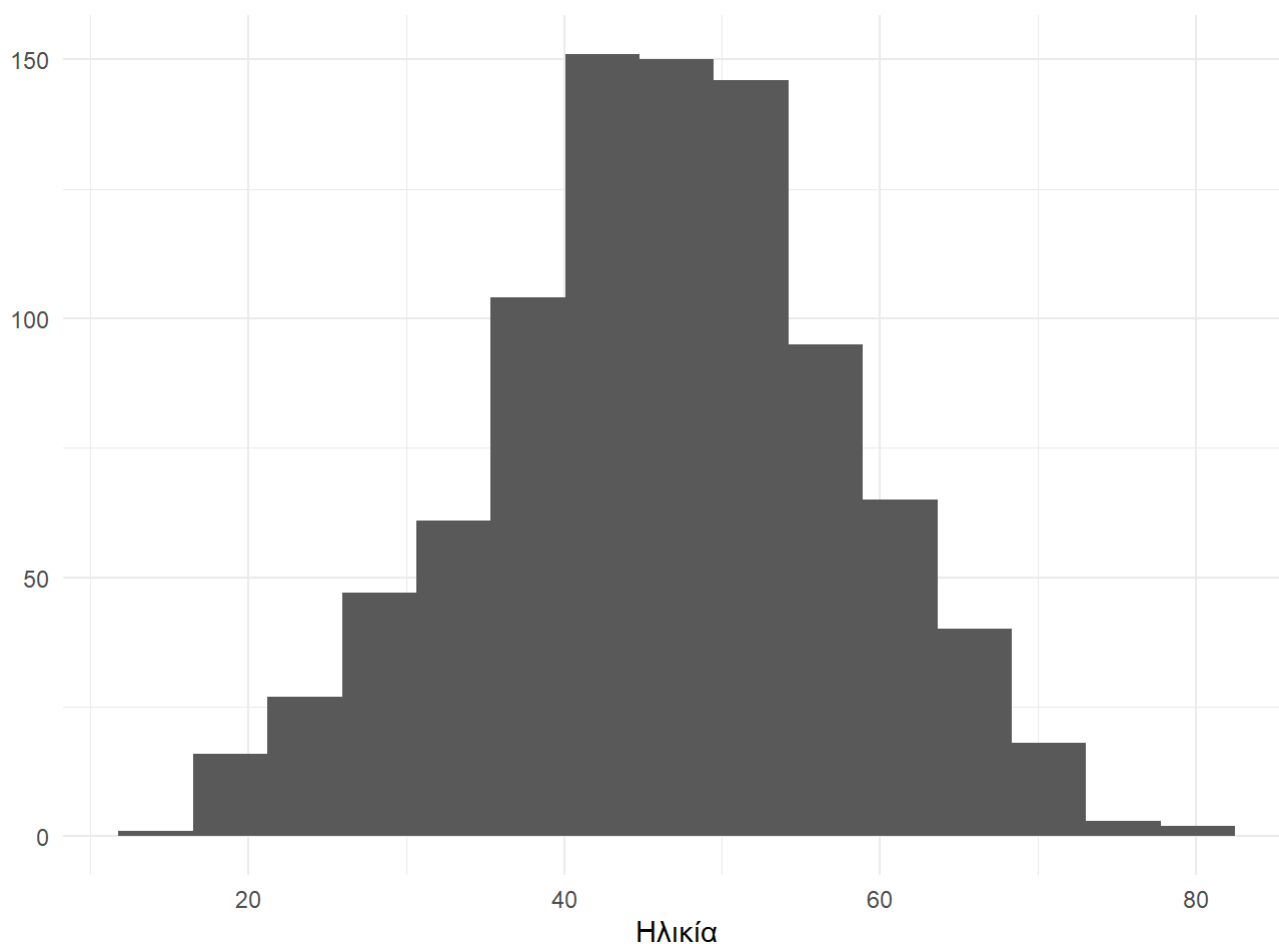
3.1 Περιγραφή δείγματος

Η κατανομή του δείγματος όσον αφορά στο φύλο παρουσιάζεται στον Πίνακα 3,1 με τους άνδρες να είναι ελαφρά περισσότεροι από τις γυναίκες ενώ υπάρχουν και δύο άτομα που επέλεξαν την επιλογή “Άλλο”, ενώ ένα άτομο επέλεξε να μην απαντήσει στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 3.1: Κατανομή Φύλου

Φύλο	n	Ποσοστό
Άνδρας	490	52.02%
Γυναίκα	449	47.66%
Άλλο	2	0.21%
NA	1	0.11%

Η αναλυτική κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.1, ενώ η μέση ηλικία είναι 46.4.



Διάγραμμα 3.1: Κατανομή ηλικίας

Μετά την ομαδοποίηση των ηλικιών σε 4 ηλικιακές ομάδες (Πίνακας 3.2) παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων έχει ηλικία από 31 μέχρι 60 ετών. Αυτό ήταν αναμενόμενο, καθώς προϋπόθεση συμμετοχής στην έρευνα ήταν η μισθωτή εργασία (είτε κατά το χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, είτε στο παρελθόν) με αποτέλεσμα να υπο-αντιπροσωπεύονται διάφορες υποομάδες του γενικού πληθυσμού και ιδιαίτεροι οι νέοι/ες που δεν έχουν ξεκινήσει ακόμα

να εργάζονται, αλλά και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που δεν ανήκουν πλέον στο εργατικό δυναμικό και συνεπώς δεν είχαν κίνητρο να συμμετάσχουν σε μία έρευνα με θέμα την εργασία που πλέον δεν τα απασχολεί ιδιαίτερα.

Πίνακας 3.2: Κατανομή Ηλικιακών Ομάδων

Ηλικία	n	Ποσοστό
17-30	91	9.66%
31-45	352	37.37%
46-60	384	40.76%
60+	99	10.51%
Missing	16	1.70%

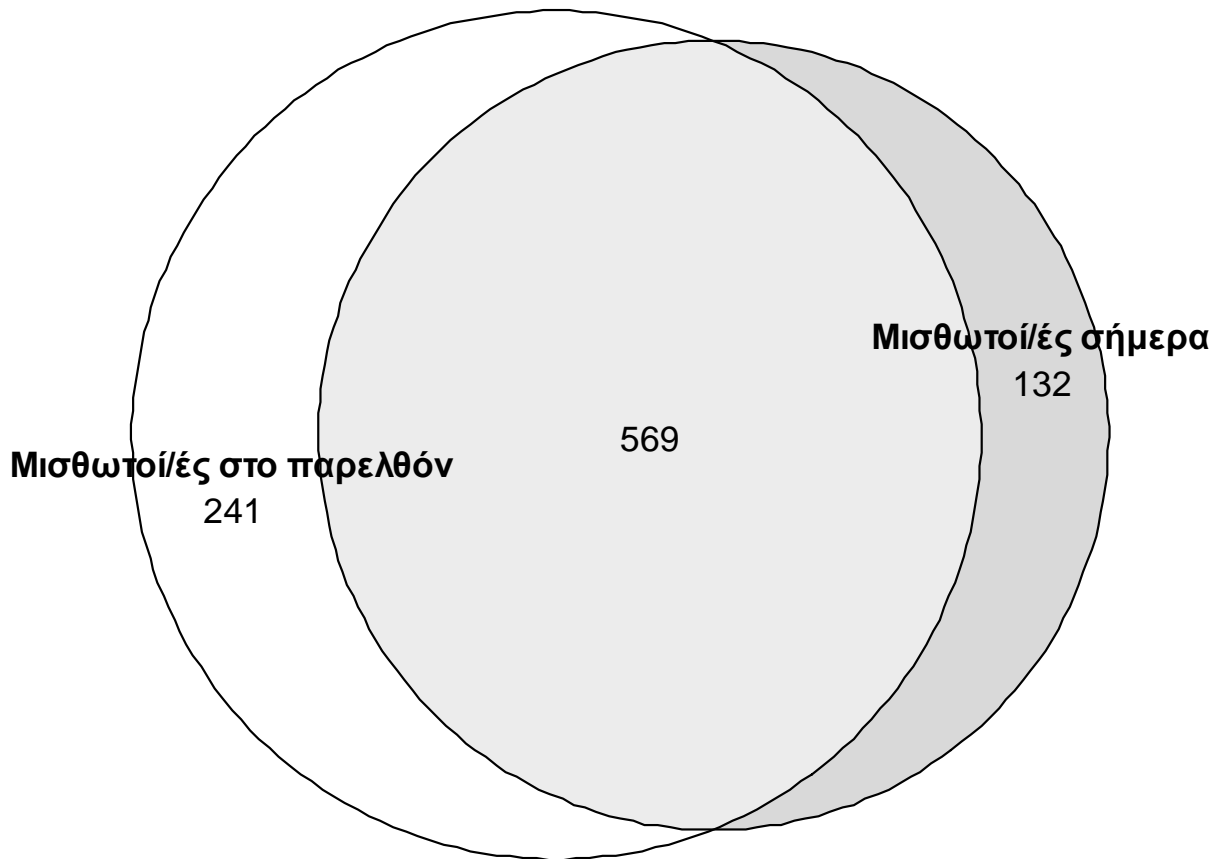
Μετά την ομαδοποίηση των επιπέδων εκπαίδευσης σε 3 ομάδες του International Standard Classification of Education (ISCED) 2011 (Πίνακας 3.3) παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, και σχεδόν όλοι οι υπόλοιποι έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ υπάρχουν ελάχιστοι που έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό ήταν επίσης αναμενόμενο, καθώς στις ομάδες του πληθυσμού που κυρίως συμμετείχαν στο δείγμα, τα άτομα που έχουν σταματήσει τις σπουδές τους πριν την ολοκλήρωση δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι πολύ λίγα.

Πίνακας 3.3: Κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης

Επίπεδο Εκπαίδευσης	n	Ποσοστό
ISCED11 (0-2)	18	1.9%
ISCED11 (3-4)	330	35.0%
ISCED11 (5-6)	591	62.7%
Missing	3	0.3%

Όπως έχει ήδη αναφερθεί βασική προϋπόθεση συμμετοχής στην έρευνα ήταν η μισθωτή εργασία είτε κατά το χρονικό διάστημα συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, είτε σε προηγούμενο χρονικό διάστημα. Στο Διάγραμμα 3.2 παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων από την οποία φαίνεται ότι οι περισσότεροι από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες (569) είναι εργαζόμενοι/ες σήμερα αλλά είχαν εργαστεί και σε άλλη θέση στο παρελθόν. Επίσης, έχουμε 241 άτομα που ήταν μισθωτοί/ές στο παρελθόν αλλά δεν είναι σήμερα και 132 άτομα που εργάζονται σήμερα αλλά δεν είχαν κάποια

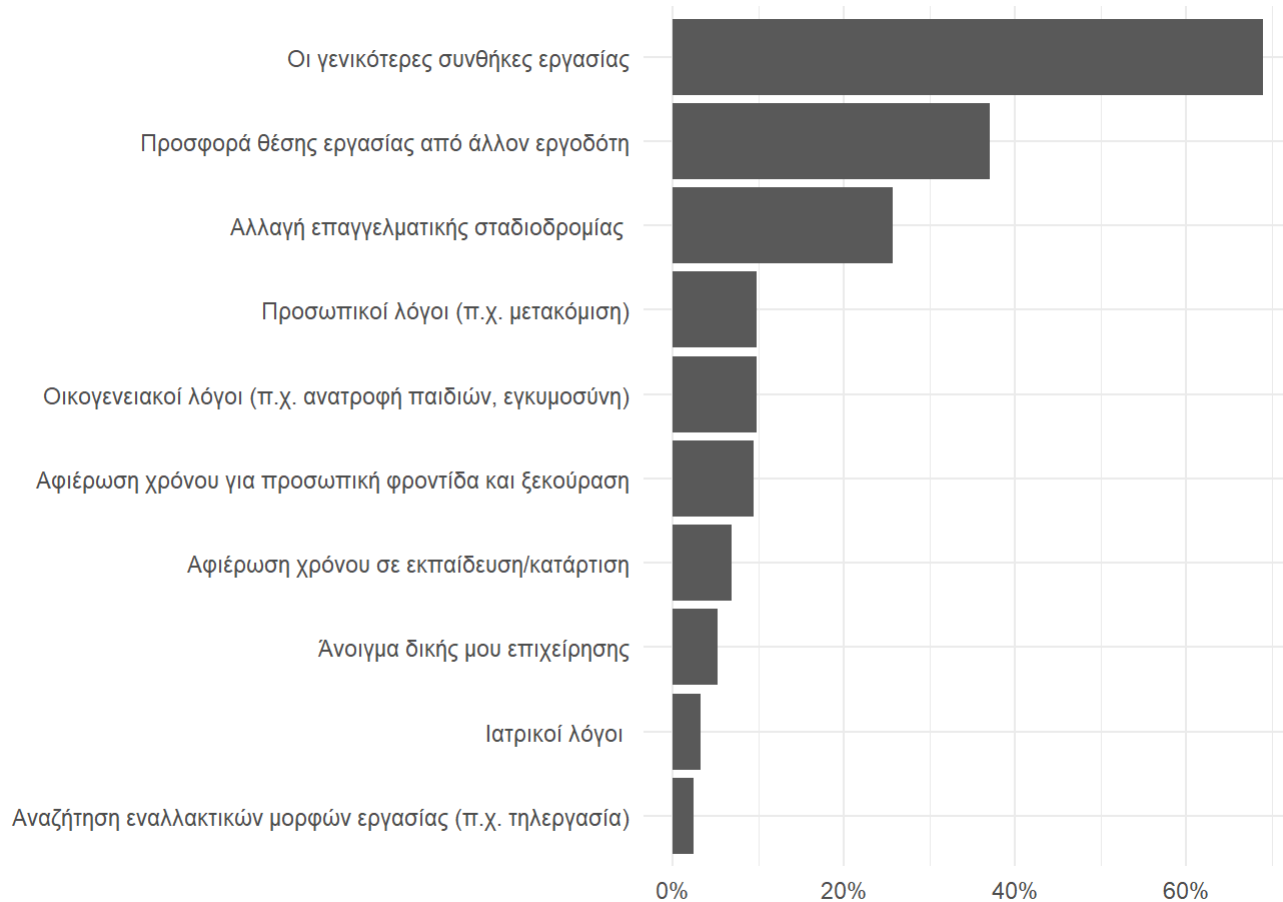
άλλη θέση στο παρελθόν. Συνεπώς το σύνολο όσων είχαν εργαστεί στο παρελθόν αποτελείται από $569+241=810$ άτομα και το σύνολο όσων εργάζονται σήμερα από $569+132=701$ άτομα.



Διάγραμμα 3.2: Διάγραμμα Venn σχετικά με μισθωτή εργασία σήμερα/στο παρελθόν

3.2 Εργαζόμενοι στο παρελθόν

Από τις 810 περιπτώσεις που είχαν εργαστεί ως μισθωτοί/ές στο παρελθόν, 497 έχουν παραιτηθεί από αυτή τη θέση εργασίας. Πολλοί/ές από τους/τις 497 που έχουν παραιτηθεί στο παρελθόν, έχουν παραιτηθεί πάνω από μία φορά. Ο μέσος αριθμός παραιτήσεων είναι 1.85. Ζητήσαμε να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους παραιτήθηκαν. Οι απαντήσεις τους εμφανίζονται στο Διάγραμμα 3.3 από το οποίο προκύπτει ότι οι γενικότερες συνθήκες εργασίας ήταν ένας από τους λόγους παραίτησης για ένα πολύ μεγάλο μέρος όσων παραιτήθηκαν.



Διάγραμμα 3.3: Λόγοι που οδήγησαν στην παραίτηση

Στη συνέχεια μελετήσαμε αν όσα αναφέρονται ως λόγοι παραίτησης διαφοροποιούνται ανάμεσα σε υποσύνολα του δείγματος. Η σημαντικότερη διαφορά που παρατηρήσαμε εντοπίζεται στη συχνότητα αναφοράς των οικογενειακών αναγκών (π.χ. ανατροφή παιδιών) ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι άνδρες αναφέρονται σε οικογενειακούς λόγους σε ποσοστό 4.4%, ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 14.9%

Εφόσον ο σημαντικότερος λόγος παραίτησης είναι οι γενικότερες συνθήκες εργασίας, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να μελετήσουμε σε βάθος αυτές τις συνθήκες. Για το λόγο αυτό, ζητήσαμε από όσους/ες παραιτήθηκαν να αξιολογήσουν (σε κλίμακα 0-10) 16 παραμέτρους της θέσης εργασίας από την οποία παραιτήθηκαν με στόχο να συγκρίνουμε όσους/ες αναφέρουν τις συνθήκες εργασίας ως έναν από τους λόγους παραίτησης με τους/τις υπόλοιπους/ες. Από αυτή τη σύγκριση μπορούμε να ξεχωρίσουμε τις σημαντικότερες συνθήκες εργασίας που μπορεί να οδηγήσουν σε παραίτηση.

Οι ερωτήσεις που θέσαμε για την αξιολόγηση των συνθηκών στην τελευταία θέση εργασίας είναι οι εξής:

Πώς θα αξιολογούσατε την τελευταία θέση εργασίας από την οποία παραιτηθήκατε όσον αφορά ...

1. τις αποδοχές σας όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου ικανοποιητικές” και το 10 σημαίνει “Πάρα πολύ ικανοποιητικές”;
2. τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που σας προσέφερε όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν μου προσέφερε καθόλου ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης” και το 10 σημαίνει ότι “Μου προσέφερε πάρα πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης”;
3. την αναγνώριση της δουλειάς σας όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν αναγνωριζόταν καθόλου” και το 10 σημαίνει ότι “Αναγνωριζόταν πάρα πολύ”;
4. τις πολιτικές υποστήριξης της οικογένειας των εργαζομένων όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν υπήρχε καθόλου υποστήριξη” και το 10 σημαίνει ότι “Υπήρχε η μέγιστη δυνατή υποστήριξη”;
5. τις εργασιακές σχέσεις με τις/τους συναδέλφους σας όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου καλές” και το 10 σημαίνει “Αριστες”;
6. τον φόρτο εργασίας σας όπου το 0 σημαίνει ότι “Υπήρχε πολύ μικρός φόρτος” και το 10 σημαίνει ότι “Υπήρχε πάρα πολύ μεγάλος φόρτος”; **(Reversed)**
7. την ασφάλεια στο χώρο εργασίας σας όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν υπήρχε καθόλου ασφάλεια στο χώρο εργασίας μου” και το 10 σημαίνει ότι “Υπήρχε πλήρης ασφάλεια στο χώρο εργασίας μου”;
8. την αντιμετώπιση από την/τον προϊστάμενη/ο σας όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου κακή/τοξική” και το 10 σημαίνει “Πάρα πολύ κακή/τοξική”; **(Reversed)**
9. τις ευκαιρίες ανάπτυξης (π.χ. δεξιοτήτων γνώσεων) που σας προσέφερε όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν μου προσέφερε καθόλου ευκαιρίες ανάπτυξης” και το 10 σημαίνει ότι “Μου προσέφερε πάρα πολλές ευκαιρίες ανάπτυξης”;
10. την ευελιξία του εργασιακού ωραρίου σας όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου ευελιξία” και το 10 σημαίνει “Μέγιστη δυνατή ευελιξία”;
11. την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου ισορροπία” και το 10 σημαίνει “Μέγιστη δυνατή ισορροπία”;
12. τα επίπεδα στρες όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου στρες” και το 10 σημαίνει “Πάρα πολύ στρες”; **(Reversed)**
13. τα εργασιακά σας καθήκοντα σε σχέση με την περιγραφή εργασίας (job description) όπου το 0 σημαίνει “Καθόλου διαφορετικά” και το 10 σημαίνει “Πάρα πολύ διαφορετικά”; **(Reversed)**
14. τις ευκαιρίες για αυτενέργεια και ανάληψη πρωτοβουλιών που σας προσέφερε όπου το 0 σημαίνει ότι “Δεν μου προσέφερε καθόλου ευκαιρίες για αυτονομία και ανάληψη

πρωτοβουλιών” και το 10 σημαίνει ότι “Μου προσέφερε πάρα πολλές ευκαιρίες για αυτονομία και ανάληψη πρωτοβουλιών”;

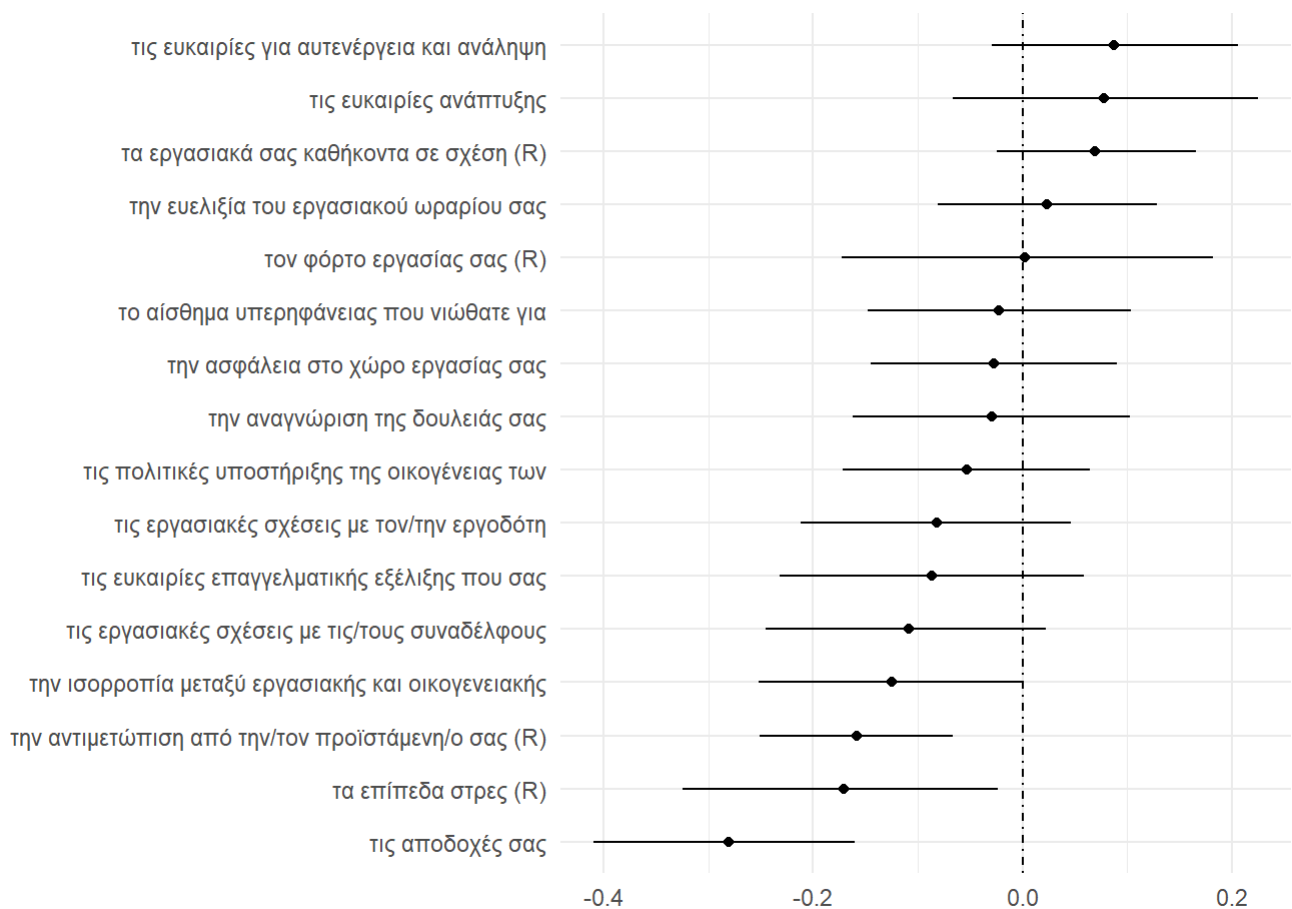
15. τις εργασιακές σχέσεις με τον/την εργοδότη/τρια σας όπου το 0 σημαίνει "Καθόλου καλές" και το 10 σημαίνει "Άριστες";

16. το αίσθημα υπερηφάνειας που νιώθατε για το φορέα/οργανισμό/επιχείρηση όπου το 0 σημαίνει "Καθόλου υπερήφανος/-η" και το 10 σημαίνει "Πάρα πολύ υπερήφανος/-η";

Στις ερωτήσεις 6, 8, 12 και 13 οι μεγαλύτερες τιμές αντιστοιχούν σε αρνητικές αξιολογήσεις ενώ σε όλες τις υπόλοιπες ερωτήσεις οι μεγαλύτερες τιμές αντιστοιχούν θετικές αξιολογήσεις.

Προκειμένου να έχουμε ομοιόμορφη αποτύπωση των αποτελεσμάτων για την ανάλυση των δεδομένων που ακολουθεί, έχουμε αντιστρέψει τις τιμές των ερωτήσεων 6, 8, 12 και 13 έτσι ώστε και για αυτές οι μεγαλύτερες τιμές να αντιστοιχούν σε θετικές αξιολογήσεις.

Στη συνέχεια προσαρμόσαμε ένα μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την παραίτηση λόγω των συνθηκών εργασίας και ανεξάρτητες μεταβλητές το σύνολο των 16 αξιολογήσεων. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στο Διάγραμμα 3.4.



Διάγραμμα 3.4: Παραίτηση εξαιτίας των συνθηκών εργασίας (logistic regression)

Όπως προκύπτει από το μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης, οι μισθωτοί/ες που είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι/ες (δηλαδή αξιολογούν με χαμηλότερο βαθμό) τις αποδοχές, τα επίπεδα στρες (R) και την τοξική αντιμετώπιση (R) από τον/την προϊστάμενο/η έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να παραιτηθούν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας. Ακολουθεί στα όρια του επιπέδου σημαντικότητας η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, ενώ οι υπόλοιπες συνθήκες φαίνονται να μην είναι σημαντικές για την απόφαση παραίτησης.

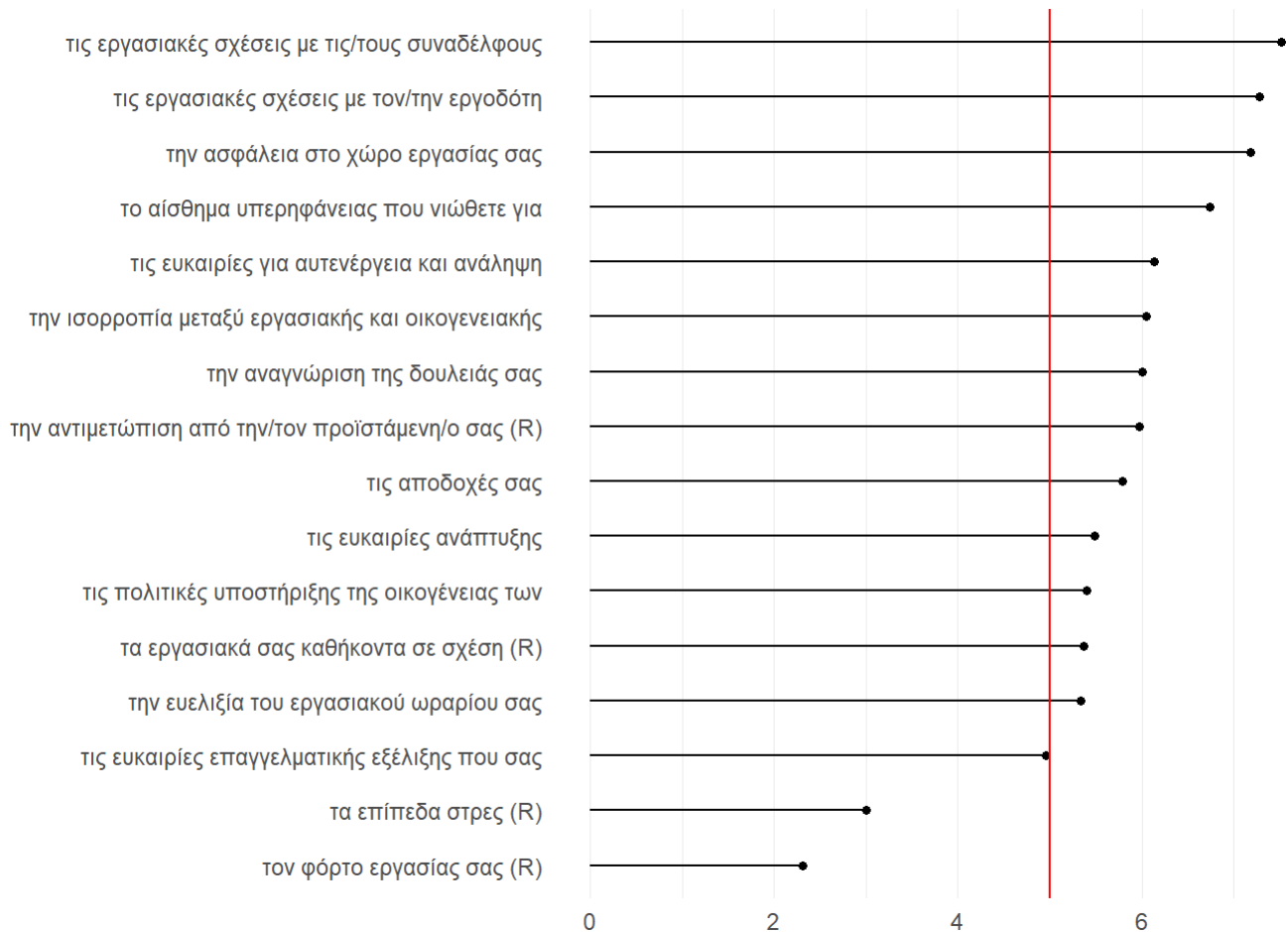
Για να επιβεβαιώσουμε τα παραπάνω ευρήματα και με άλλο τρόπο ζητήσαμε από όσους/ες απάντησαν ότι οι συνθήκες εργασίας έπαιξαν ρόλο στην παραίτησή τους, να σημειώσουν τη πόσο σημαντική είναι ήταν η κάθε συνθήκη στην απόφασή τους να παραιτηθούν. Η μέση τιμή της σημαντικότητας της κάθε συνθήκης παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.5 και οι συνθήκες που είναι στατιστικά σημαντικές σύμφωνα με τα αποτελέσματα της λογιστικής παλινδρόμησης εμφανίζονται στην κορυφή του διαγράμματος 3.5 επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν στο διάγραμμα 3.4.



Διάγραμμα 3.5: Σημαντικότητα των συνθηκών στην απόφαση για παραίτηση

3.3 Εργαζόμενοι σήμερα

Λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα που αφορούν όσους/ες παραιτήθηκαν στο παρελθόν μπορούμε τώρα να επικεντρώσουμε την προσοχή μας σε όσους/ες εργάζονται σήμερα ως μισθωτοί/ές και στην πιθανότητα παραίτησης από τη θέση αυτή. Εφόσον οι συνθήκες εργασίας παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο, ξεκινούμε με την παρουσίαση της αξιολόγησης των συνθηκών της τρέχουσας θέσης εργασίας, όπως αυτή προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων για την τρέχουσα θέση εργασίας τους. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στο Διάγραμμα 3.6.

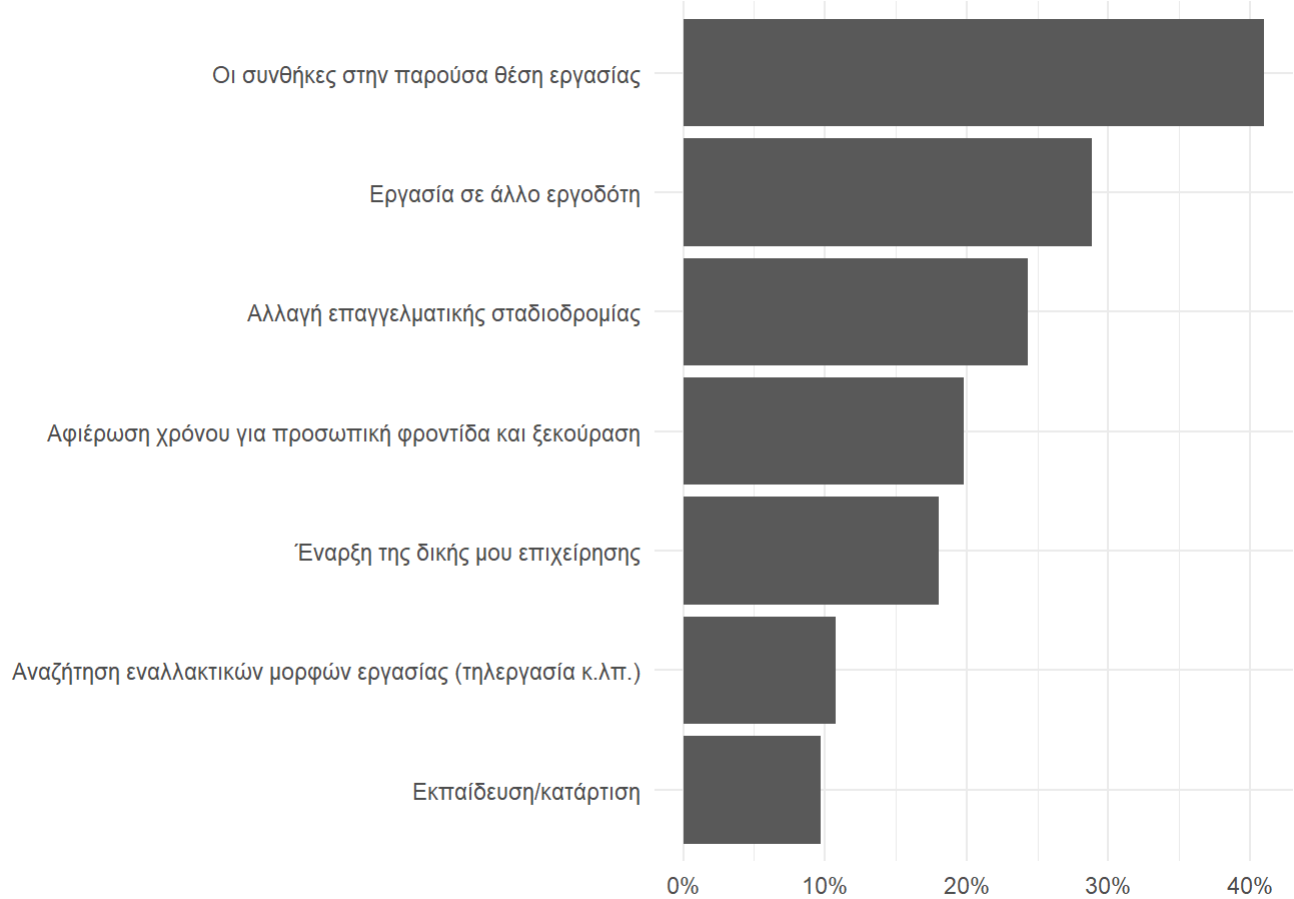


Διάγραμμα 3.6: Αξιολόγηση των συνθηκών της τρέχουσας θέσης εργασίας

Στο διάγραμμα 3.6 φαίνεται ότι μόνο μία από τις σημαντικές συνθήκες (τα επίπεδα στρες) που μπορεί να οδηγήσουν σε παραίτηση έχει αξιολογηθεί χαμηλά (δηλαδή με τιμή μικρότερη του 5, που έχει σημειωθεί με κόκκινη γραμμή στο διάγραμμα). Αν και στους άλλους δύο σημαντικούς παράγοντες υπήρχε αξιολόγηση κάτω του 5, πιθανότατα να είχαν ήδη παραιτηθεί, αλλά αυτό δεν συμβαίνει καθώς και τις αποδοχές τους και την αντιμετώπιση από τον/την προϊστάμενο/η την έχουν βαθμολογήσει με τιμή μεγαλύτερη του 5. Αν θέλουμε να κάνουμε μία συνολικότερη αποτίμηση αυτών των αξιολογήσεων θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι σήμερα θεωρούν ότι έχουν σημαντικό

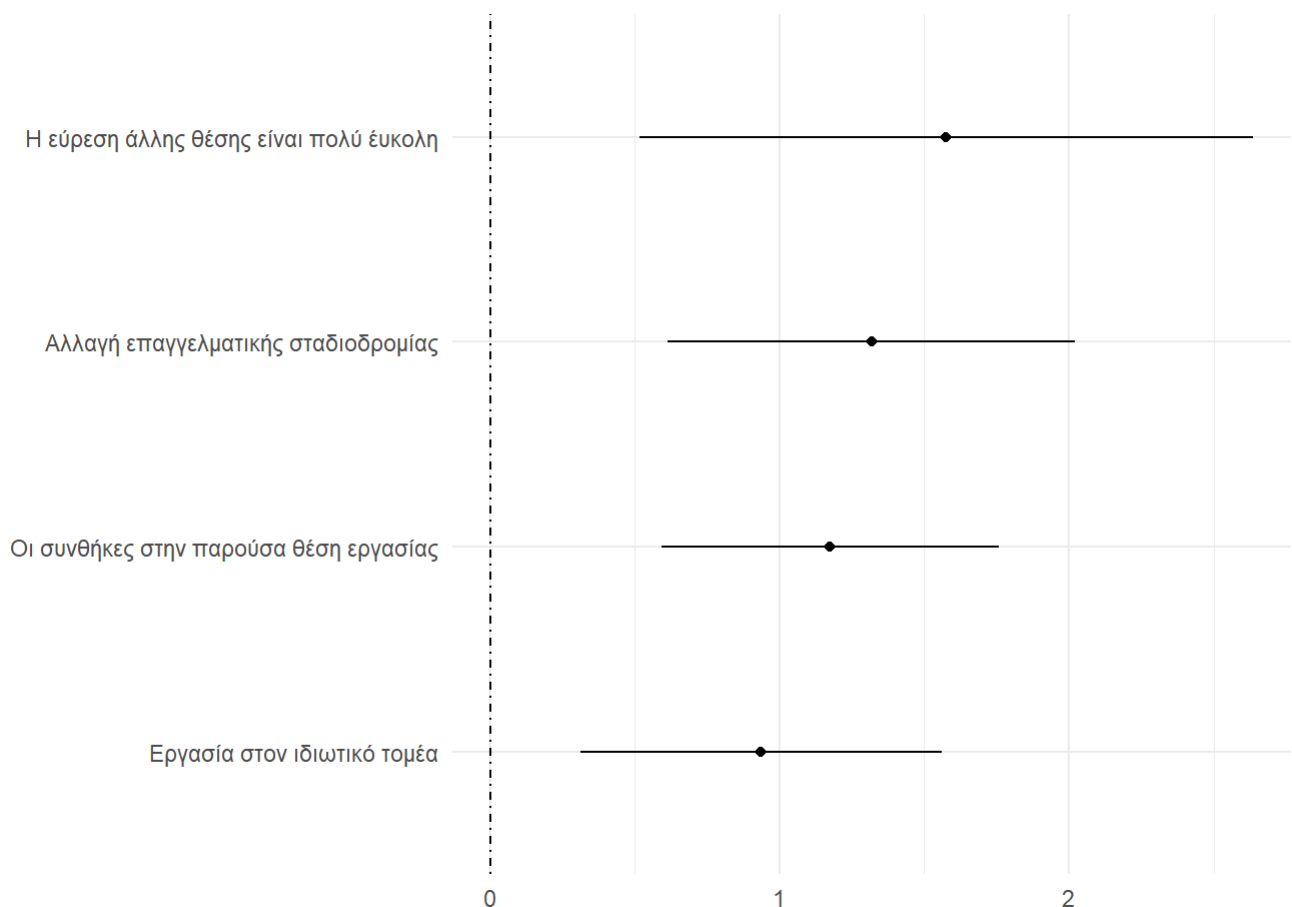
φόρτο εργασίας (που όμως, όπως είδαμε από τη λογιστική παλινδρόμηση στην προηγούμενη ενότητα, δεν αποτελεί λόγο παραίτησης), και αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα στρες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε παραίτηση, αλλά επειδή τόσο οι αποδοχές όσο και οι σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η δεν είναι κακές, συνεχίζουν να παραμένουν στη θέση τους.

Η ανάλυση όσων εργάζονται ως μισθωτοί/ές σήμερα είναι λίγο διαφορετική καθώς μελετούμε το ενδεχόμενο παραίτησης στο μέλλον και όχι μία παραίτηση που έχει συμβεί. Για το λόγο αυτό ρωτήσαμε όσους εργάζονται σήμερα να μας δώσουν την πιθανότητα να παραιτηθούν στο επόμενο χρονικό διάστημα. Από τους 701 που εργάζονται ως μισθωτοί/ές σήμερα, επικεντρώνουμε την προσοχή μας στο 45% που απαντούν ότι υπάρχει πιθανότητα (>0) να παραιτηθούν στο επόμενο χρονικό διάστημα. Αρχικά ρωτήσαμε τους λόγους που θα οδηγούσαν σε παραίτηση από την παρούσα θέση εργασίας και όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.7 ο σημαντικότερος λόγος για πιθανή παραίτηση στο μέλλον ταυτίζεται με το σημαντικότερο λόγο για παραίτηση στο παρελθόν: **οι συνθήκες εργασίας**.



Διάγραμμα 3.7: Λόγοι που θα οδηγούσαν σε παραίτηση στο μέλλον

Τέλος, χρησιμοποιούμε ένα μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την πιθανότητα παραίτησης και εξαρτημένες μεταβλητές τους λόγους παραίτησης αλλά και μία σειρά άλλων παραμέτρων που θα μπορούσαν να παίζουν ρόλο σε μία απόφαση παραίτησης. Στο Διάγραμμα 3.8 παρουσιάζουμε τους σημαντικότερους παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα παραίτησης στο μέλλον. Όπως φαίνεται και σε αυτό το μοντέλο οι συνθήκες εργασίας παραμένουν ως ένας από τους 4 σημαντικούς παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε παραίτηση. Για τους/τις σημερινούς/ές μισθωτούς/ές που είναι δυσαρεστημένοι από τις συνθήκες της παρούσας θέσης, η απόφαση για παραίτηση γίνεται ακόμα πιο πιθανή όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εύρεση άλλης θέσης εργασίας που να είναι καλύτερη ή το ίδιο καλή με την παρούσα θέση τους είναι πολύ εύκολη. Επίσης, η πιθανότητα παραίτησης αυξάνεται όταν οι εργαζόμενοι/ες επιθυμούν να αλλάξουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Τέλος, προφανώς η απόφαση για παραίτηση είναι πιο εύκολη για τους/τις εργαζόμενους/ες στον ιδιωτικό τομέα.



Διάγραμμα 3.8: Σημαντικοί παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα παραίτησης στο μέλλον

4 Τελικά συμπεράσματα

Ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα αυτής της μελέτης έχει να κάνει με τον σημαντικότερο λόγο παραίτησης. Αν και υπάρχουν και άλλοι λόγοι παραίτησης και για κάποιους από αυτούς (όπως π.χ. η επιθυμία του/της εργαζόμενου/ης για αλλαγή επαγγελματικής σταδιοδρομίας) οι εργοδότες δεν μπορούν να κάνουν πολλά πράγματα, από όλες τις στατιστικές αναλύσεις που κάναμε προκύπτει ότι ο σημαντικότερος λόγος παραίτησης είναι οι γενικότερες συνθήκες εργασίας. Και σε αυτό το σημείο οι εργοδότες μπορούν να παρέμβουν δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις πιο σημαντικές από αυτές.

Όπως είδαμε, οι μισθωτοί/ες που είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι/ες (δηλαδή αξιολογούν με χαμηλότερο βαθμό) τις αποδοχές, τα επίπεδα στρες και την τοξική αντιμετώπιση από τον/την προϊστάμενο/η έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να παραιτηθούν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, ενώ ακολουθεί στα όρια του επιπέδου σημαντικότητας η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής.

Συνεπώς οι αρμόδιου/ες για τη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων πρέπει να φροντίσουν για την ενίσχυση των μισθολογικών απολαβών κατανοώντας ότι οι εργαζόμενοι είναι επένδυση και όχι κόστος. Πρέπει να υπάρχει ευθυγράμμιση των απολαβών με βάση τη συνεισφορά των εργαζομένων και να γίνονται προσπάθειες για την παροχή επιπρόσθετων παροχών (π.χ. κάλυψη μέρους ή ολόκληρου του κόστους ενός μεταπτυχιακού)

Σχετικά με τη σχέση μεταξύ προϊσταμένου/ης και υφισταμένου/ης, αυτή πρέπει να έχει τα εξής στοιχεία: ενεργητική ακρόαση, ανοικτή επικοινωνία, ψυχολογική ασφάλεια, υποστήριξη και εκτίμηση και να αποφεύγεται η τοξικότητα που μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση.

Τέλος, σημαντική προσπάθεια πρέπει να γίνει για τη μείωση των επιπέδων του στρες των εργαζομένων που όπως προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων και πολύ σημαντική είναι για την απόφαση παραίτησης και είναι η συνθήκη με τη δεύτερη χειρότερη αξιολόγηση της παρούσας θέσης εργασίας με βαθμό κοντά στο 3 (με άριστα το 10). Η μείωση του στρες δεν είναι υποχρεωτικό να περάσει μέσα από τη μείωση του φόρτου εργασίας που ναι μεν έχει το χαμηλότερο βαθμό αξιολόγησης αλλά δεν αποτελεί σημαντικό λόγο παραίτησης. Για παράδειγμα, το στρες θα μπορούσε να μειωθεί με καλύτερη οργανωσιακή υποστήριξη, περισσότερη σαφήνεια του εργασιακού ρόλου, καθορισμό συγκεκριμένων στόχων και παροχή feedback και παροχή προγραμμάτων ευεξίας.

Σε μία εποχή που οι εργοδότες αντιμετωπίζουν δυσκολίες να συγκρατήσουν το ανθρώπινο δυναμικό και ιδιαίτερα το μέρος αυτού που θεωρεί πως μπορεί εύκολα να βρει μία άλλη εξίσου καλή ή και καλύτερη θέση εργασίας, είναι πολύ χρήσιμο να γνωρίζουν που πρέπει να δώσουν βαρύτητα. Ελπίζουμε ότι η παρούσα μελέτη θα συνδράμει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ιδιαίτερη εκείνων που είναι κρίσιμες για την απόφαση παραίτησης των εργαζομένων.

References

- Andreadis, I. (2012). To clean or not to clean? Improving the quality of VAA data. *XXII World Congress of Political Science (IPSA)*. <http://ikee.lib.auth.gr/record/132697/files/IPSA-2012.pdf>
- Andreadis, I. (2014). Data Quality and Data Cleaning. In D. Garzia & S. Marschall (Eds.), *Matching Voters with Parties and Candidates. Voting Advice Applications in Comparative Perspective* (pp. 79–91). ECPR Press. <http://www.polres.gr/en/sites/default/files/VAA-Book-Ch6.pdf>
- Andreadis, I. (2015a). Comparison of Response Times between Desktop and Smartphone Users. In D. Toninelli, R. Pinter, & P. de Pedraza (Eds.), *Mobile Research Methods: Opportunities and challenges of mobile research methodologies* (pp. 63–79). Ubiquity Press. <https://doi.org/10.5334/bar.e>
- Andreadis, I. (2015b). Web surveys optimized for smartphones: Are there differences between computer and smartphone users? *Methods, Data, Analysis*, 9(2), 213–228. <https://doi.org/10.12758/mda.2015.012>
- Andreadis, I. (2020). Text Message (SMS) Pre-notifications, Invitations and Reminders for Web Surveys. *Survey Methods: Insights from the Field (SMIF)*. <https://doi.org/10.13094/SMIF-2020-00019>
- Andreadis, I. (2021). Web Survey Data Quality Assessment. *AAPOR's 76th Annual Conference*. <https://www.youtube.com/watch?v=q6vK0bI5fJ0>
- Andreadis, I., & Andreadis, A. (2022). Survey Data Quality. JSM Proceedings, Survey Research Methods Section. 2021 Joint Statistical Meetings, Alexandria, VA, 1999-2006.
- Amin, G., & Kinasih, N. I. (2022). Job Hopping Intention of Millennial Employees. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(2), 185-199.
- Fallick, B., Fleischman, C. A., & Rebitzer, J. B. (2006). Job-hopping in Silicon Valley: some evidence concerning the microfoundations of a high-technology cluster. *The review of economics and statistics*, 88(3), 472-481.
- Fuller, J., & Kerr, W. (2022). The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic. *Harvard Business Review*.
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rąb, Ł. (2022). Great Resignation—Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764.
- Montaudon-Tomas, C. M., Amsler, A., Pinto-López, I. N., & Malcón-Cervera, C. (2022). Beyond the Great Resignation: Additional Notions. *The International Trade Journal*, 1-8.

Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 1-9.