



Έρευνα για τη Ψυχολογική Ασφάλεια στην Εργασία

Διερευνώντας Προκλήσεις & Ευκαιρίες

—

Μάρτιος 2024



Η Έρευνα με μια ματιά...

«Ψυχολογική Ασφάλεια στην Εργασία: Διερευνώντας Προκλήσεις & Ευκαιρίες»

Η KPMG εστιάζοντας στις σύγχρονες εργασιακές προκλήσεις, πραγματοποίησε μια σύντομη διαδικτυακή έρευνα με σκοπό να εστιάσει στο αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας, πως το βιώνουν οι εργαζόμενοι στην καθημερινότητά τους και στους παράγοντες που την επηρεάζουν.



419 Σύνολο
Συμμετεχόντων



Η έρευνα απευθυνόταν στο σύνολο των εργαζόμενων της Ελληνικής αγοράς, προερχόμενο από κάθε κλάδο, ειδικότητα, ιεραρχικό επίπεδο και επαγγελματικό προφίλ.



**Φεβρουάριος
2024**

Τα στοιχεία της έρευνας
συλλέχθηκαν μεταξύ 8 – 21
Φεβρουαρίου

Σύνοψη Κυριότερων Συμπερασμάτων Έρευνας

Η σύντομη διαδικτυακή έρευνα που διεξήγαγε η KPMG με τίτλο «Ψυχολογική Ασφάλεια στην Εργασία: Διερευνώντας Προκλήσεις και Ευκαιρίες» ανέδειξε το βαθμό ψυχολογικής ασφάλειας που νιώθουν οι εργαζόμενοι στην Ελληνική αγορά, συνολικά και ανά κατηγορία εργαζομένων, τους παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και τις ενέργειες που θα βοηθούσαν στην ενίσχυση του αισθήματος ψυχολογικής ασφάλειας.

01

Τρεις στους τέσσερις συμμετέχοντες απαντούν ότι αισθάνονται συναισθηματικά ασφαλείς στην εργασία τους

02

Οι παράγοντες που ανέδειξαν οι εργαζόμενοι ότι επηρεάζουν περισσότερο το αίσθημα της ψυχολογικής τους ασφάλειας, κατά σειρά προτεραιότητας, είναι: 1) Εμπιστοσύνη 2) Αναγνώριση 3) Υποστήριξη

03

Μεταξύ των φύλων γενικά παρατηρούνται οριακές διαφοροποιήσεις, γεγονός που καταδεικνύει συλλογικότητα στο αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας

04

Η συμπερίληψη αναδεικνύεται πιο έντονα από τους εργαζόμενους μικρότερης ηλικίας ως παράγοντας που επηρεάζει το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας

05

Το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας είναι μεγαλύτερο σε εργαζόμενους άνω των 51 ετών (σε σχέση με τους 41-50 και ακόμα περισσότερο σε σχέση με τους έως 40 ετών) Επίσης, οι άνω των 51 ετών ανέφεραν ότι νιώθουν πιο άνετα να επικοινωνήσουν ανοιχτά τις θέσεις τους και εμπιστεύονται περισσότερο τους συναδέλφους τους

06

Ένας στους δύο εργαζόμενους έως 40 ετών θα ήθελε περισσότερη ευελιξία στις εργάσιμες ώρες και υβριδικό τρόπο εργασίας, έναντι των άνω των 51 ετών όπου ένας στους πέντε εργαζόμενους επιθυμεί αντίστοιχα

07

Για τους εργαζόμενους που κατέχουν διοικητικές θέσεις, το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας είναι αυξημένο σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε μη διοικητικά πόστα

08

Υπάρχει σταδιακή κλιμάκωση του αισθήματος ασφάλειας ανάλογα το μέγεθος της Εταιρείας, όπου όσο περισσότερο προσωπικό απασχολεί μια Εταιρεία τόσο πιο ασφαλείς αισθάνονται οι εργαζόμενοι της

09

Η αναγνώριση επιτυχιών σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, μαζί με την επικοινωνιακή ανατροφοδότηση από προϊστάμενους, είναι οι σημαντικότερες ενέργειες για την ενίσχυση του αισθήματος ψυχολογικής ασφάλειας

10

Σε κλάδους με ιδιαίτερη δυναμική, όπως της τεχνολογίας, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ιδιαίτερα ασφαλείς, με πολύ υψηλά αποτελέσματα ως προς τους παράγοντες της καινοτομίας και της δεκτικότητας σε νέες ιδέες, αλλά και ως προς την υποστήριξη που νιώθουν ότι έχουν στις προσωπικές τους ανάγκες

Κύρια Ευρήματα Έρευνας

76%

των συνολικών
ερωτηθέντων απαντά ότι
νιώθει θετικά ως προς το
αίσθημα ψυχολογικής
ασφάλειας

81%

Θετικοί όσοι απασχολούνται
με **υβριδικό μοντέλο**
εργασίας



73%

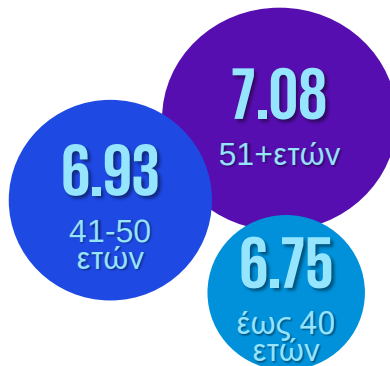
Θετικοί όσοι απασχολούνται
αποκλειστικά με **φυσική**
παρουσία

Ποσοστά θετικών απαντήσεων
εργαζομένων μεταξύ Εταιρειών

Πολυεθνικές εταιρίες 78%
Ελληνικές εταιρίες 75%
Δημόσιος τομέας 70%



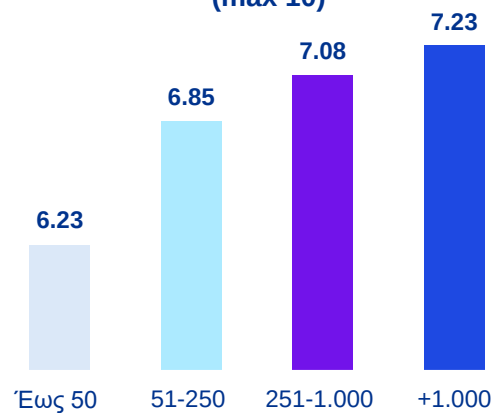
μέση βαθμολογία
ανά ηλικιακό γκρουπ (max 10)



Ισορροπημένο
αίσθημα
ασφάλειας
ανάμεσα σε
γυναίκες και
άνδρες



Κλιμάκωση βαθμού ψυχολογικής
ασφάλειας ανά μέγεθος Εταιρείας
(max 10)



Ποσοστό θετικών
απαντήσεων ως προς
το αίσθημα ασφάλειας

94%

Κλάδος
Τεχνολογίας /
Τηλεπικοινωνιών



6% υψηλότερο επίπεδο
ψυχολογικής ασφάλειας
αισθάνονται οι
εργαζόμενοι που κατέχουν
διοικητικές θέσεις

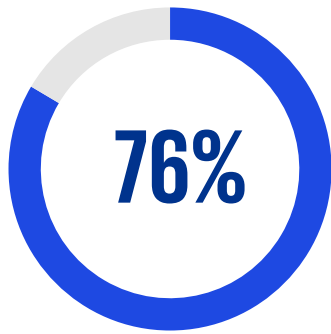
Πώς νιώθουν σήμερα οι εργαζόμενοι σε σχέση με παράγοντες που επηρεάζουν το αίσθημα ψυχολογικής ασφάλειας

Ποσοστό θετικών απαντήσεων ανά παράγοντα



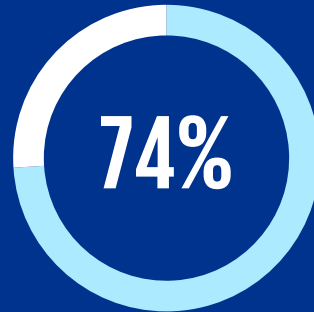
Πρόσθετη ανάλυση απαντήσεων ανα παράγοντα (1/2)

Αποδοχή



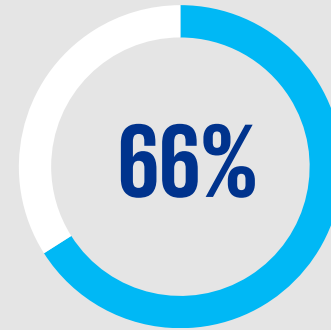
- Το αίσθημα του σεβασμού και αποδοχής συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό των θετικών απαντήσεων.
- Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε Εταιρείες με +1000 άτομα δίνουν 45% περισσότερες θετικές απαντήσεις συγκριτικά με τους εργαζομένους των Εταιρειών με έως 50 άτομα.
- Κατά 10% περισσότερο θετικές οι απαντήσεις μεταξύ των εργαζομένων που καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις στον οργανισμό σε σύγκριση με τους εργαζομένους των μη-διοικητικών θέσεων.

Εμπιστοσύνη (μεταξύ των μελών της ομάδας)



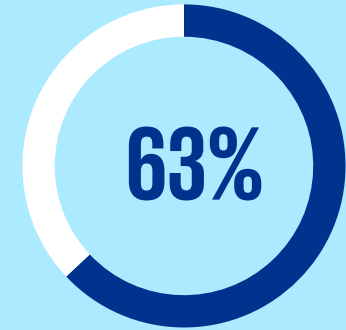
- Οι εργαζόμενοι που κατέχουν διοικητικούς ρόλους απαντούν κατά 15% θετικότερα.
- Αισθητή κλιμάκωση ως προς την εμπιστοσύνη μεταξύ των ηλικιακών ομάδων (66% - έως 40 ετών / 73% - 41 έως 50 ετών / 82% άνω των 51 ετών).
- Το μεγαλύτερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (87%) αναφορικά με την εμπιστοσύνη που υπάρχει ανάμεσα στα μέλη της ομάδας προέρχεται από τον κλάδο IT&Τηλεπικοινωνιών.

Ελευθερία Έκφρασης



- Εμφανίζεται ελαφρώς αυξημένο κατά 11% το αίσθημα των ανδρών σε αντίθεση με αυτό των γυναικών ως προς την ελεύθερη έκφραση στον εργασιακό χώρο.
- Όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων κλιμακώνεται και το αίσθημα ελεύθερης έκφρασης στις εταιρικές συναντήσεις (54% - έως 40 ετών / 68% - 41 έως 50 ετών / 74% άνω των 51 ετών).

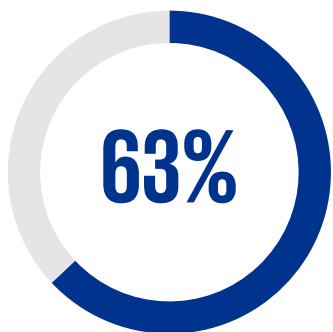
Αναγνώριση



- Οι εργαζόμενοι πολυεθνικών Εταιρειών απαντούν κατά 7% θετικότερα αναφορικά με την αναγνώριση που λαμβάνουν σε σύγκριση με τους εργαζομένους σε Ελληνικές Εταιρείες του ιδιωτικού τομέα.
- Κατά 15% λιγότερο θετικές οι απαντήσεις των εργαζομένων στις μεγάλες Εταιρείες (+1000 προσωπικό) συγκριτικά με τον μ.ο. του δείγματος.
- Στον κλάδο IT&Τηλεπικοινωνιών εμφανίζεται αυξημένη κατά 8% σε σύγκριση με το μ.ο. του δείγματος η αίσθηση της αναγνώρισης από τους προϊστάμενους.

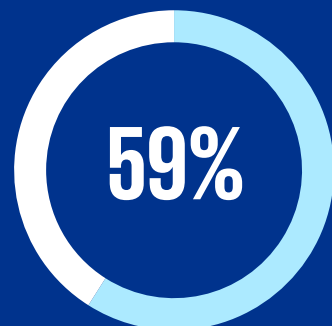
Πρόσθετη ανάλυση απαντήσεων ανα παράγοντα (2/2)

Δικαιοσύνη (Διαχείριση Λάθους)



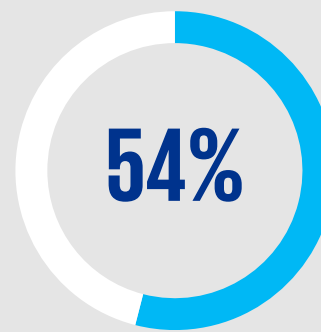
- Στις Εταιρείες που απασχολούν πάνω από +1000 εργαζόμενους αυξάνεται το αίσθημα της δικαιοσύνης κατά 26% συγκριτικά με τις Εταιρείες που απασχολούν έως 50 άτομα.
 - Το αίσθημα δίκαιης διαχείρισης σε περίπτωση λάθους εμφανίζεται κατά 11% χαμηλότερο για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα σε σύγκριση με το μ.ο. του δείγματος.
 - Το αίσθημα δικαιοσύνης διαφαίνεται μειωμένο κατά 8% στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε μη διοικητικές θέσεις.

Υποστήριξη (Προσωπικές Ανάγκες)



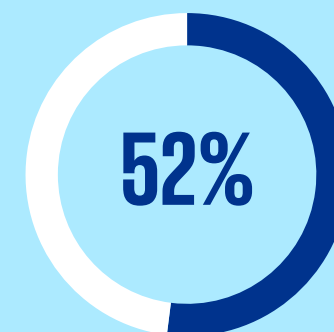
- Όσοι απασχολούνται με υβριδικό μοντέλο εργασίας απαντούν κατά 9% θετικότερα σχετικά με την υποστήριξη που νιώθουν, σε σχέση με όσους εργάζονται αποκλειστικά με φυσική παρουσία.
- Κατά 28% χαμηλότερες από το μ.ο. του δείγματος οι απαντήσεις των εργαζομένων που απασχολούνται σε Εταιρείες με έως 50 άτομα.
- Οι εργαζόμενοι άνω των 51 ετών εμφανίζονται κατά 7% λιγότερο ευχαριστημένοι ως προς την υποστήριξη που λαμβάνουν σε σύγκριση με τους εργαζόμενους έως 40 ετών.

Καινοτομία



- Οι εργαζόμενοι στον κλάδο IT&Τηλεπικοινωνιών καταγράφουν κατά 31% αυξημένο ποσοστό σε σύγκριση με το μ.ο. θετικών απαντήσεων αναφορικά με το αίσθημα καινοτομίας στον εργασιακό τους χώρο.
- Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα αντιλαμβάνονται κατά 19% χαμηλότερα το αίσθημα της καινοτομίας από το μ.ο.
- Οι εργαζόμενοι σε πολυεθνικές εταιρείες απαντούν κατά 6% πιο θετικά όσον αφορά το αίσθημα της εφαρμογής νέων ιδεών και βελτίωσης του τρόπου εργασίας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους των Ελληνικών ιδιωτικών Εταιρειών

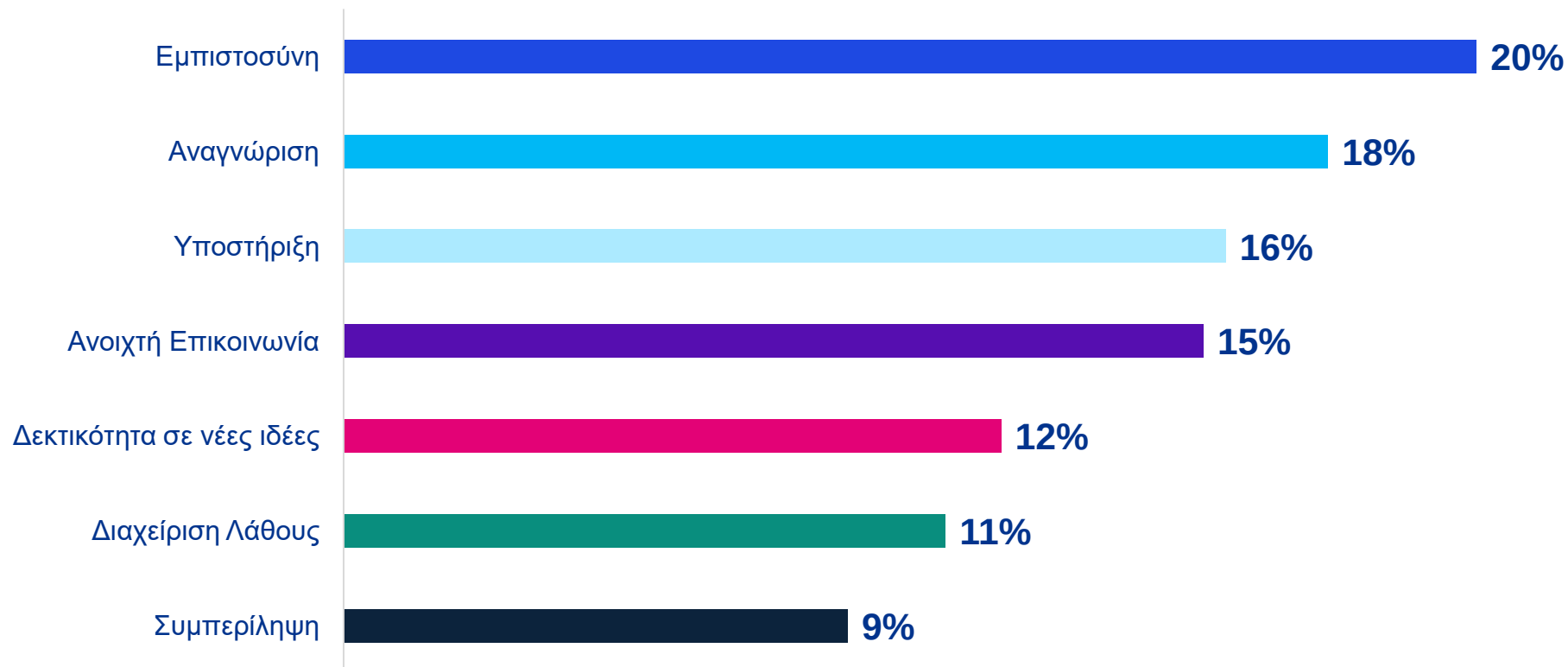
Ανάπτυξη



- Οι Γυναίκες, έναντι των Αντρών, αισθάνονται 4% θετικότερα για την υποστήριξη που δέχονται από τους προϊστάμενούς τους για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
 - Οι εργαζόμενοι άνω των 51 ετών εμφανίζονται κατά 4% λιγότερο ευχαριστημένοι ως προς την στήριξη που λαμβάνουν για την επαγγελματική τους ανάπτυξη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους έως 40 ετών.
- Το ποσοστό αυτό εμφανίζεται κατά 13% υψηλότερο μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε μεγάλες Εταιρείες (+1000 προσωπικό) σε σύγκριση με τους εργαζόμενους των Εταιρειών με έως 50 άτομα.

Ποιοι από τους παρακάτω παράγοντες επηρεάζουν περισσότερο το αίσθημα της ψυχολογικής σας ασφάλειας;

Ισοσταθμισμένη Ιεράρχηση



Ευρήματα σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας



Παρόλο που η εμπιστοσύνη είναι ο κυρίαρχος παράγοντας ψυχολογικής ασφάλειας και για τα 2 φύλα, για τους άντρες η Αναγνώριση έχει ένα προβάδισμα έναντι της Υποστήριξης, ενώ για τις γυναίκες είναι σχεδόν στο ίδιο επίπεδο.

Άντρες



Γυναίκες



20%

πιο σημαντική ορίζεται η συμπεριλήψη μεταξύ των γυναικών σε σχέση με τους άντρες



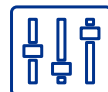
15%

πιο σημαντική εμφανίζεται η συμπεριλήψη για τους εργαζόμενους έως 40 ετών



13%

πιο σημαντική κατατάσσεται η ανοιχτή επικοινωνία για τους εργαζόμενους με υβριδικό μοντέλο εργασίας

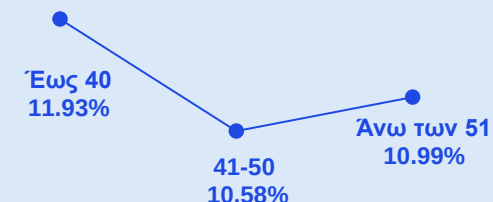


9%

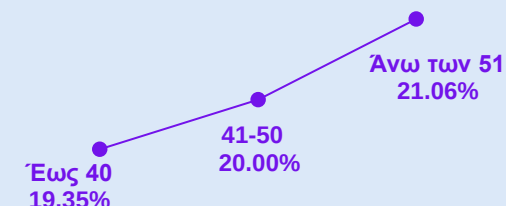
τη χαμηλότερη βαθμολογία έλαβε η συμπεριλήψη ως παράγοντας που αυξάνει τη ψυχολογική ασφάλεια

Διαφορές μεταξύ των ηλικιακών γκρουπ

Διαχείριση Λάθους



Εμπιστοσύνη



Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες θα ενίσχυαν το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;



Ευρήματα σχετικά με τις επιθυμίες των εργαζομένων για την ενίσχυση της ψυχολογικής ασφάλειας

1#

Αναγνώριση επιτυχιών σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο

Κλιμάκωση ανά ηλικιακό γκρουπ:

Έως 40 ετών - 52%

41-50 ετών - 58%

Άνω των 51 ετών - 67%



2 στους 3

1 στις 2



2#

Εποικοδομητική Ανατροφοδότηση

2 στους 3

εργαζόμενους προέρχονται από Εταιρείες με +1000 υπαλλήλους

1 στους 2

εργαζόμενους προέρχεται από Εταιρείες με έως 50 υπαλλήλους

61%

των managers επιζητούν εποικοδομητική ανατροφοδότηση σε σύγκριση με το 54% των non-managers



3 στις 4

θεωρούν την εποικοδομητική ανατροφοδότηση περισσότερο σημαντική από την αναγνώριση



Ευρήματα σχετικά με επιθυμητές ενέργειες

Ευελιξία στις εργάσιμες ώρες και υβριδικός τρόπος εργασίας

42%

αυξημένο για τις



σε σύγκριση με τους



Χτίσιμο σχέσεων

μεταξύ μελών της ομάδας τους

επιθυμούν 1 στους 2

εργαζόμενους 41-50 ετών

(ποσοστό αυξημένο κατά 50%

σε σχέση με εργαζόμενους

άνω των 51 ετών και αυξημένο

κατά 35% σε σχέση με τους

έως 40 ετών)



Μορφή εργασίας

37%
Υβριδικό μοντέλο εργασίας



29%
Φυσική παρουσία

Ηλικιακό γκρουπ



48%
Έως 40 ετών



31%
41-50 ετών



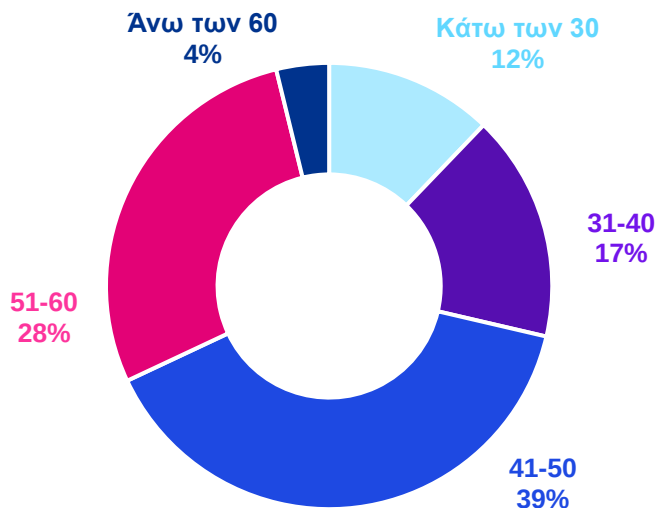
21%
Άνω των 51 ετών

Αποτελέσματα Έρευνας

Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας (1/2)



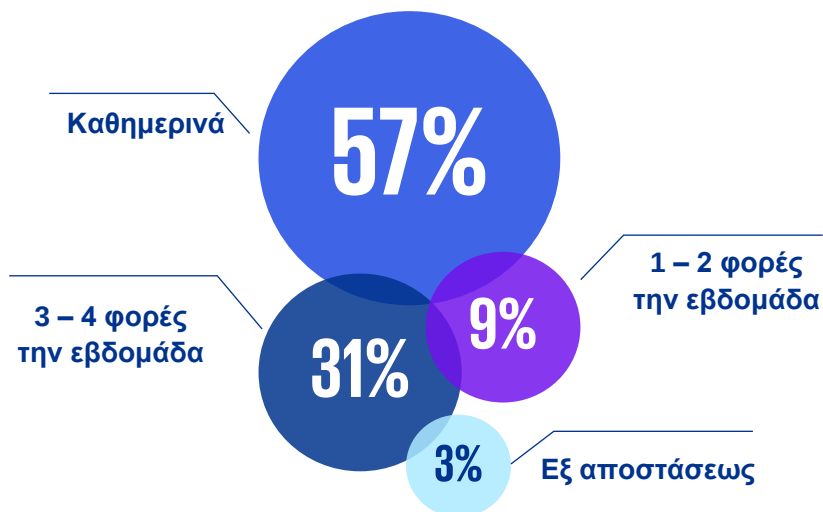
Ηλικιακή Ομάδα



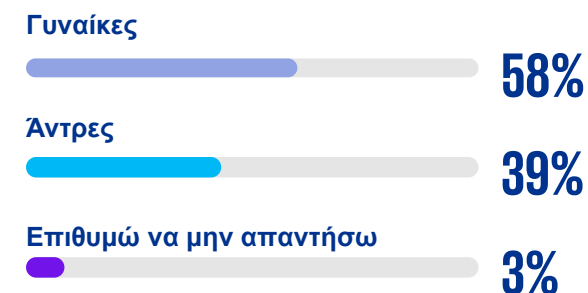
Διοικητικό Επίπεδο



Παρουσία στον χώρο εργασίας

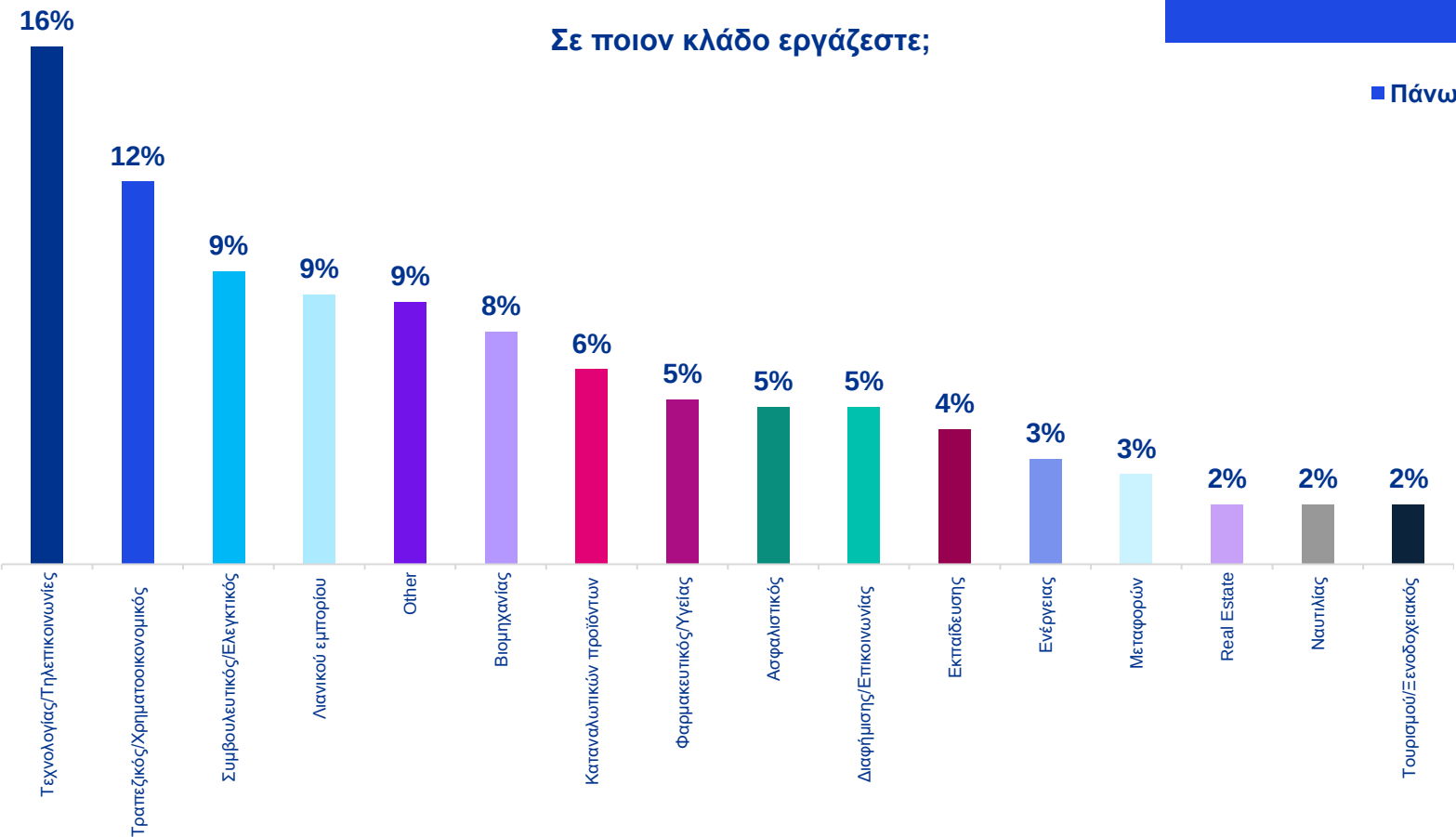


Φύλο

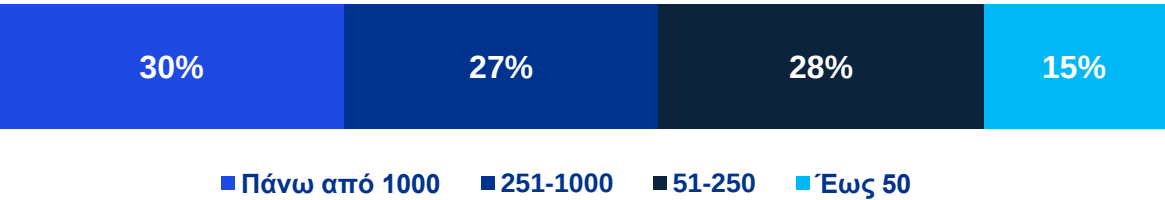


Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας (2/2)

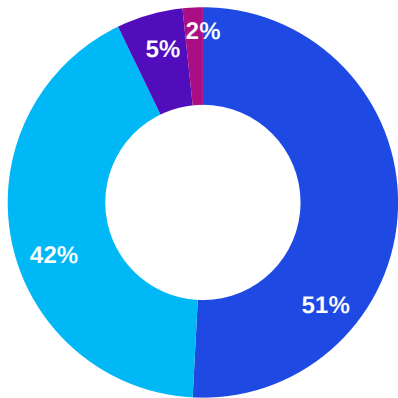
Σε ποιον κλάδο εργάζεστε;



Ποιος είναι ο αριθμός των εργαζόμενων της Εταιρείας σας;



Η Εταιρεία στην οποία εργάζεστε είναι:



- Ιδιωτικού τομέα Ελληνική
- Ιδιωτικού τομέα Πολυεθνική
- Δημοσίου τομέα ή ευρύτερου Δημοσίου τομέα
- ΜΚΟ (Μη Κυβερνητικός Οργανισμός)



Ανάλυση Ερωτήσεων 1 – 9

Γνωρίζω ότι αν κάνω λάθος, θα υπάρξει μια δίκαιη διαχείριση από τους προϊστάμενούς μου.

Νιώθω άνετα να εκφράσω ειλικρινά τη γνώμη μου σε μια συνάντηση, χωρίς επιφυλάξεις.

Νιώθω ότι οι συνάδελφοί μου με αποδέχονται και με σέβονται, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τα χαρακτηριστικά μου.

Νιώθω ότι οι προϊστάμενοί μου ανταποκρίνονται θετικά στις προσωπικές μου ανάγκες.

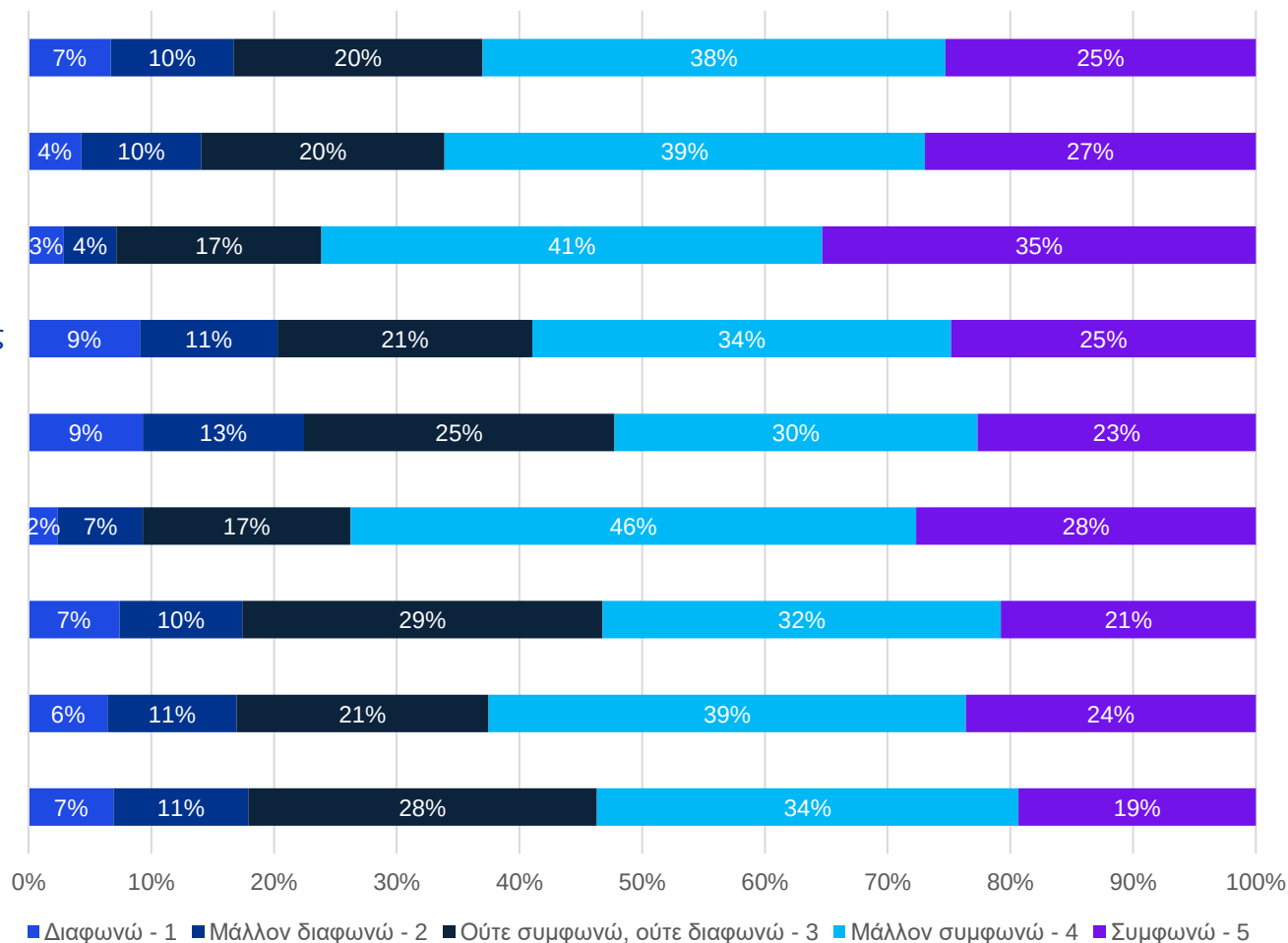
Νιώθω ότι οι προϊστάμενοί μου υποστηρίζουν την επαγγελματική μου ανάπτυξη.

Εμπιστεύομαι τα μέλη της ομάδας με τα οποία συνεργάζομαι άμεσα.

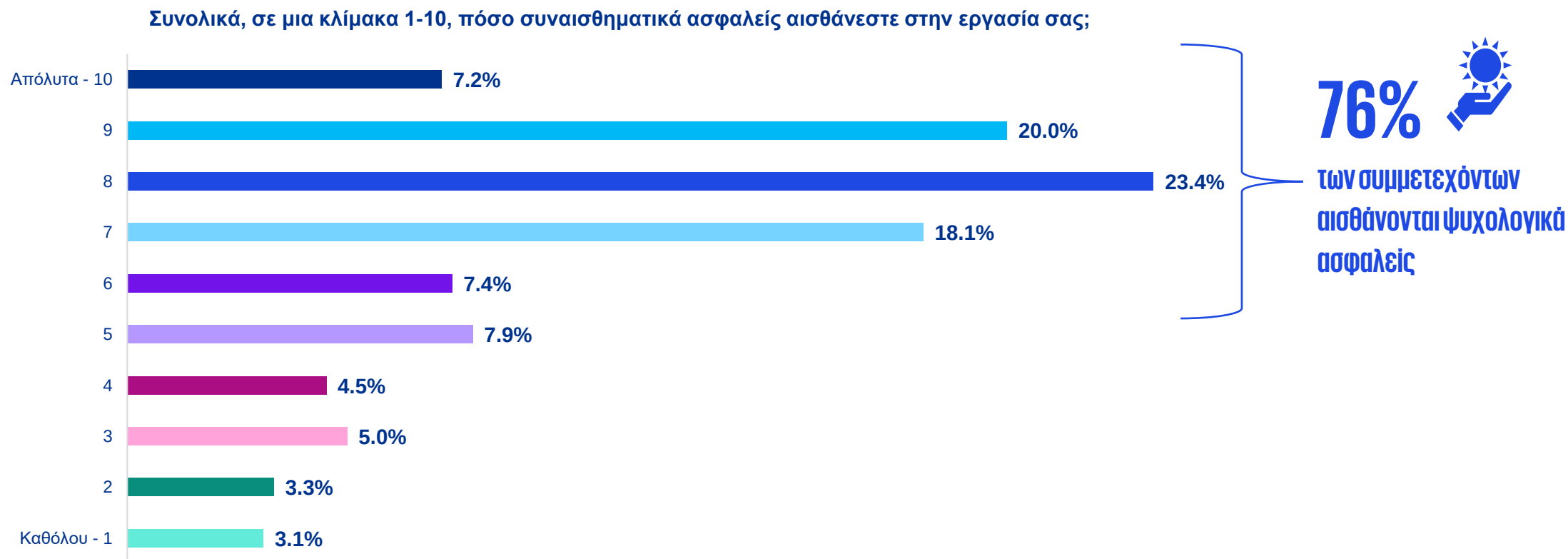
Εμπιστεύομαι την κατεύθυνση της Διοίκησης για το μέλλον της Εταιρείας

Αισθάνομαι ότι η συμβολή μου αναγνωρίζεται από τους προϊστάμενούς μου.

Αισθάνομαι ότι οι συνάδελφοί μου είναι ανοιχτοί σε νέες ιδέες και προτάσεις μου για τη βελτίωση του τρόπου εργασίας.

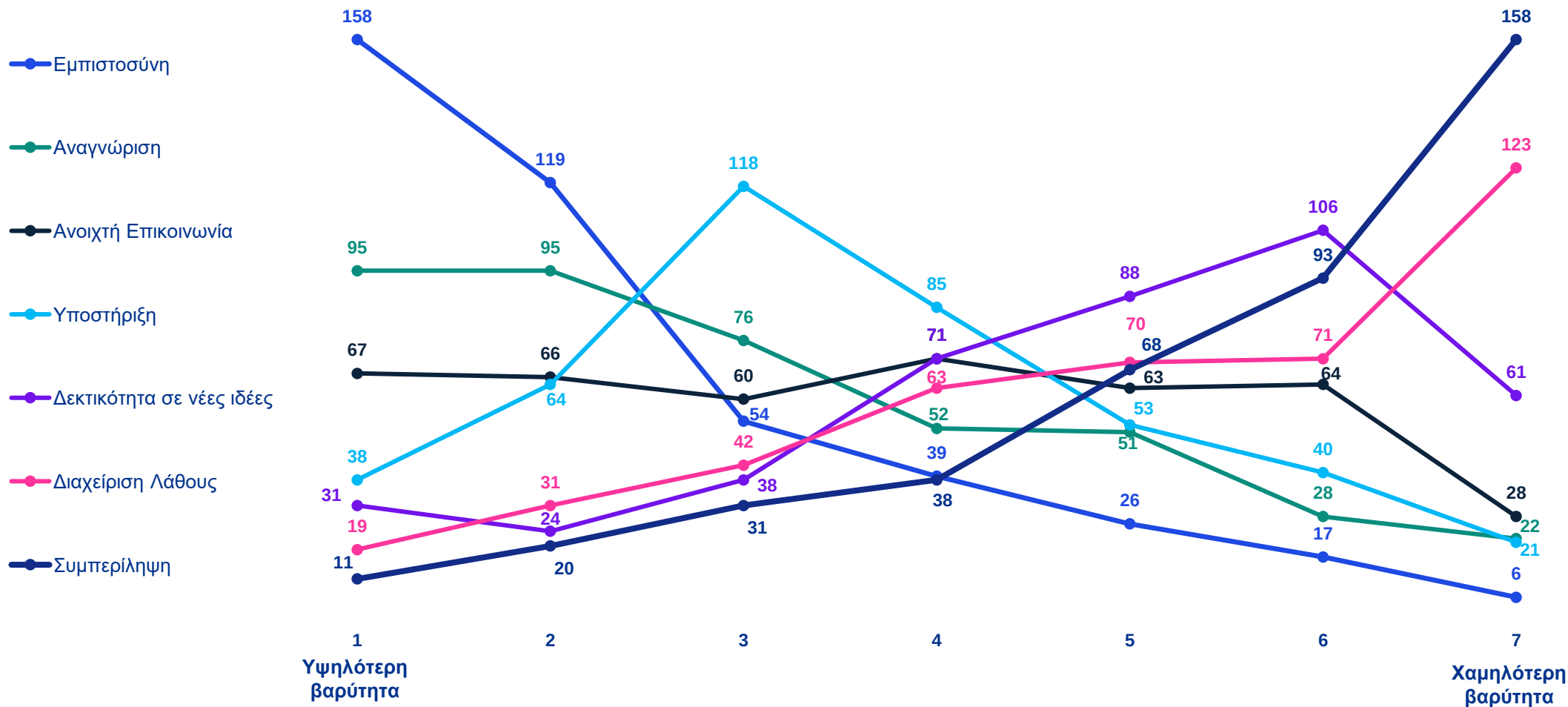


Ανάλυση Ερώτησης 10



Ανάλυση Ερώτησης 11

Ιεράρχηση – Παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας



Ανάλυση Ερώτησης 12

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες θα ενίσχυαν το αίσθημα της ψυχολογικής ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;







Η παροχή ορισμένων ή όλων των υπηρεσιών που περιγράφονται στο παρόν ενδέχεται να μην είναι επιτρεπτή προς εταιρείες στις οποίες η KPMG παρέχει ελεγκτικές υπηρεσίες και προς συνδεδεμένα με αυτές μέρη ή σχετιζόμενες με αυτές οντότητες.



kpmg.com/socialmedia

© 2024 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικής φύσεως και δεν έχουν σκοπό την επίλυση θεμάτων κάποιου συγκεκριμένου φυσικού προσώπου ή νομικής οντότητας. Αν και στόχος μας είναι να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορεί να υπάρξει εγγύηση ότι πληροφορίες αυτές θα είναι ακριβείς κατά την ημερομηνία λήψης τους ή ότι θα συνεχίσουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Κανείς δεν πρέπει να ενεργεί βάσει αυτών των πληροφοριών χωρίς την κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή η οποία θα παρέχεται μετά από ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης περίπτωσης.

Αυτή η πρόταση/προσφορά υποβάλλεται από την KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη εταιρεία και εταιρεία μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited ("KPMG International"), ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές, η οποία υπόκειται από κάθε άποψη σε διαπραγμάτευση, συμφωνία και υπογραφή μιας συγκεκριμένης επιστολής συνεργασίας ή σύμβασης που περιλαμβάνει συμφωνία για το εύρος των υπηρεσιών και για την ικανοποιητική ολοκλήρωση από την (όνομα εταιρείας) των διαδικασιών αποδοχής κάθε πελάτη, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων διαφύλαξης ανεξαρτησίας και σύγκρουσης συμφερόντων και, όπου απαιτείται, έγκριση της επιτροπής ελεγκτικών υπηρεσιών. Η KPMG International Limited και οι συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες δεν παρέχουν υπηρεσίες σε πελάτες. Καμία εταιρεία-μέλος του δικτύου δεν έχει εξουσία να υποχρεώνει ή να δεσμεύει την KPMG International, οποιαδήποτε από τις συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες ή οποιαδήποτε άλλη εταιρεία-μέλος έναντι τρίτων μερών, ούτε η KPMG International ή οι συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες έχουν τέτοια εξουσία να υποχρεώνει η να δεσμεύει οποιαδήποτε εταιρεία μέλος του δικτύου.

Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη

GEMH 003467701000

Document Classification: KPMG Confidential