

2022-01

þý $\alpha \mu \zeta \frac{1}{2} 1^0 - \hat{A} \hat{A} \pm \acute{A} \pm 0^{-1/2} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \ddot{E} \frac{1}{2} \tilde{A}$
þý $\ddot{A} \acute{E} \frac{1}{2} - \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \gg \acute{E} \frac{1}{2} \acute{A} \frac{1}{2} \neg \frac{1}{4} \mu \acute{E} \frac{1}{2} \ddot{A} \zeta \hat{A}$
þý $\frac{3}{4} \cdot \acute{A} \neg \hat{A} 0 \pm 1 \tilde{A} \acute{I} \frac{1}{2} \acute{\mu} \tilde{A} \cdot \mu \acute{A}^3 \pm \tilde{A} 1 \pm 0 \textcircled{R}$
þý $1^0 \pm \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \zeta^{-} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \frac{1}{4} \mu \pm \frac{1}{2} \ddot{A} \pm \frac{1}{4} \zeta 1^2 - \hat{A}$

þý $\ddot{Y} \acute{A} \acute{A} \pm \frac{1}{2} \neg \acute{\mu} \cdot \hat{A}, \acute{\mu} \pm \frac{1}{2} \neg \tilde{A} 1 \zeta \hat{A}$

þý $\acute{A} \acute{I}^3 \acute{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \text{''} 1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \cdot \acute{A} 1 \zeta \mu 1 \acute{A} \textcircled{R} \tilde{A} \mu \acute{E} \frac{1}{2}, \acute{\mu} \zeta \zeta \gg \textcircled{R} \ddot{Y} 1^0 \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4} 1^0 \acute{I} \frac{1}{2} \cdot \acute{A} 1 \tilde{A} \tilde{A} \cdot \frac{1}{4} \acute{I} \frac{1}{2} 0 \pm 1$
þý $\pm \frac{1}{2} \mu \acute{A} 1 \tilde{A} \tilde{A} \textcircled{R} \frac{1}{4} 1 \zeta \cdot \mu \neg \hat{A} \zeta \gg 1 \hat{A} \neg \acute{E} \zeta \acute{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/12190>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022



**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΜΒΑ) (ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ)**

**ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ΤΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ
ΕΙΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ**

ΟΥΡΑΝΙΔΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ/2022

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΜΒΑ) (ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ)**

**ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ΤΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ
ΞΗΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ**

**Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ
αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Διοίκηση
Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις**

ΟΥΡΑΝΙΔΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ/2022

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © **Ουρανίδης Αθανάσιος, 2022**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή	3
Κεφάλαιο 2 - Θεωρητική Θεμελίωση / Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	5
2.1 Η Έννοια της Εργασιακής Ικανοποίησης	5
2.1.1 Θεωρίες για την Εργασιακή Ικανοποίηση	7
2.1.2 Μέθοδοι Μέτρησης της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	16
2.1.3 Ατομικοί Παράγοντες Επιρροής της Εργασιακής Ικανοποίησης	18
2.2 Τεχνικές Παρακίνησης των Στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων.....	19
2.3 Σύνδεση της Εργασιακής Ικανοποίησης με Ανταμοιβές	23
Κεφάλαιο 3 -Μεθοδολογία Έρευνας	26
3.1 Ερευνητικές Ερωτήσεις.....	26
3.2 Μεθοδολογία.....	26
3.2.1 Το ερωτηματολόγιο	27
3.2.2 Μέθοδοι δειγματοληψίας	27
Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση δεδομένων /Αποτελέσματα	30
4.1 Αποτελέσματα συχνοτήτων – πρώτου σκέλους ανάλυσης	30
4.2 Αποτελέσματα συσχετίσεων	52
4.3 Αποτελέσματα ANOVA	54
4.4 Αποτελέσματα παλινδρόμησης.....	55
Κεφάλαιο 5 - Συζήτηση ή Ερμηνεία ή Σχολιασμός Αποτελεσμάτων	59
Συμπεράσματα και Προτάσεις	61
Βιβλιογραφία	63
Παραρτήματα	69

Κατάλογος Γραφικών Παραστάσεων/Εικόνων/Διαγραμμάτων

Εικόνα 1: Διάγραμμα συχνοτήτων για το δημογραφικό στοιχείο φύλο.....	30
Εικόνα 2 Διάγραμμα Συχνοτήτων της Ηλικίας.	30
Εικόνα 3: Διαγραμμασυχοτήτων του Θεσμού.	31
Εικόνα 4: Διάγραμμα Συχνοτήτων του Βαθμού	31
Εικόνα 5: Διάγραμμα συχνοτήτων Οικογενειακής Κατάστασης.....	32
Εικόνα 6: Διάγραμμα συχνοτήτων Φρουράς Υπηρέτησης.....	32
Εικόνα 7: Διάγραμμα συχνοτήτων ερώτησης 1.	33
Εικόνα 8: Διάγραμμα Συχνοτήτων ερώτησης 2.....	33
Εικόνα 9: Διάγραμμα Συχνοτήτων ερώτησης 3.....	34
Εικόνα 10: Διάγραμμα συχνοτήτων ερώτησης 4.	35
Εικόνα 11: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 5.....	35
Εικόνα 12: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 6.....	36
Εικόνα 13: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 7.....	37
Εικόνα 14: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 8.....	37
Εικόνα 15: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 9.....	38
Εικόνα 16: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 10.....	38
Εικόνα 17: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 11.....	39
Εικόνα 18: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 12.....	39
Εικόνα 19: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 13Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 5.....	40
Εικόνα 20: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 14.....	41
Εικόνα 21: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 15.....	41
Εικόνα 22: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 16.....	42
Εικόνα 23: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 17.....	42
Εικόνα 24: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 18.....	43
Εικόνα 25: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 19.....	43
Εικόνα 26: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 20.....	44
Εικόνα 27: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 21.....	44
Εικόνα 28: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 22.....	45
Εικόνα 29: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 23.....	45
Εικόνα 30: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 24.....	46
Εικόνα 31: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 25.....	46
Εικόνα 32: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 26.....	47
Εικόνα 33: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 27.....	47
Εικόνα 34: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 28.....	48
Εικόνα 35: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 29.....	48
Εικόνα 36: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 30.....	49
Εικόνα 37: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 31.....	49
Εικόνα 38: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 3.....	50
Εικόνα 39: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 33.....	50
Εικόνα 40: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 34.....	51
Εικόνα 41: Διάγραμμα Συχνοτήτων απαντήσεων ερώτησης 35.....	51

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αποτελέσματα ΑΝΟΝΑτου φύλου με την Μισθολογική Ικανοποίηση, Ικανοποίησης Προνομίων και Ωφελείας και Ικανοποίησης Σχέσεων με Συναδέλφους	54
Πίνακας 2: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	55
Πίνακας 3: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	55
Πίνακας 4: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	55
Πίνακας 5: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	56
Πίνακας 6: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	56
Πίνακας 7: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	57
Πίνακας 8: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	57
Πίνακας 9: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	58
Πίνακας 10: Αποτελέσματα Παλινδρόμησης	58

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Ουρανίδης Αθανάσιος

Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής: ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ΤΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ.

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 01/02/2022 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων Χρίστος Παπαδημητρίου.

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Αθανάσιος Κουστέλιος

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Δημήτριος Μπελιάς

Ευχαριστίες

Η ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας οφείλεται στην πολύτιμη βοήθεια, καθοδήγηση και επιστημονική εποπτεία του καθηγητή κ. Χρίστου Παπαδημητρίου. Τον ευχαριστώ εκ βάθους για όλες τις επιστημονικές απορίες που μου έλυσε και την στήριξη του όλο το χρονικό διάστημα της εκπόνησης.

Αφιέρωση

Αφιερώνω τη διπλωματική μου εργασία στην Τσεχελίδου Κωνσταντίνα.

Περίληψη στα Ελληνικά

Στην παρούσα εργασία μελετάται το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης στα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων του στρατού Ξηράς και διερευνώνται οι τρόποι παρακίνησης του ελληνικού στρατού, όπως επίσης και πραγματοποιείται σύνδεση του συστήματος ανταμοιβών με την εργασιακή ικανοποίηση. Στόχος της εργασίας ήταν να προσδιοριστούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που υπηρετούν στον ελληνικό στρατό, να εντοπιστούν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης που αισθάνονται τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, και να πραγματοποιηθούν συσχετίσεις τόσο μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών με τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, όσο και μεταξύ των παραγόντων ικανοποίησης μεταξύ τους. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 42 ερωτήσεων που χορηγήθηκε διαδικτυακά σε δείγμα 201 στρατιωτικών. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσω της στατιστικής ανάλυσης κατέδειξαν ότι η πλειοψηφία των υπηρετούντων είναι άντρες, με χαμηλά επίπεδα αίσθησης ικανοποίησης σχετικά με το μισθό και την πιθανότητα προαγωγής, και υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και τις συνθήκες στο περιβάλλον εργασίας. Το γενικότερο επίπεδο ικανοποίησης που εντοπίστηκε στο σύνολο των συμμετεχόντων ήταν μέτριο. Οι γυναίκες αντιθέτως αισθάνονταν περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με κριτήρια, όπως οι οικονομικές απολαβές και οι συναδελφικές σχέσεις και οι κοινωνικοί δεσμοί στο περιβάλλον εργασίας. Τα ευρήματα της έρευνας συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με τα στοιχεία που μελετήθηκαν στη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Καταλήγοντας, φαίνεται να μην υπάρχουν ισχυρά κίνητρα παρακίνησης για την εργασιακή ικανοποίηση στις Ένοπλες Δυνάμεις, και ενδεχομένως θα έπρεπε το σημαντικό αυτό ζήτημα να διερευνηθεί περαιτέρω.

Λέξεις-κλειδιά: Ένοπλες Δυνάμεις, Στρατός Ξηράς, εργασιακή ικανοποίηση, σύστημα ανταμοιβών, παρακίνηση

Περίληψη στην Αγγλική Γλώσσα

In this paper, there has been conducted an effort to study the issue of job satisfaction among the members of the Armed Forces of the Land Army and to investigate the ways of motivation of the Greek army, as well as the correlation between the reward system and job satisfaction. The specific aim of the study was to identify the demographic characteristics of individuals serving in the Greek army, to identify the levels of job satisfaction for the members of the Armed Forces, and to establish correlations between demographic variables and job satisfaction factors, as well as between the satisfaction factors to one another. A 42-question questionnaire administered online to a sample of 201 military personnel was used as a research tool. The results obtained through the statistical analysis showed that the majority of service members are male, with low levels of satisfaction with regard to salary and the possibility of promotion, and higher levels of satisfaction with regard to working relationships among colleagues and working environment conditions. The overall level of satisfaction found across all participants was moderate. Women, on the other hand, felt more job satisfaction in relation to criteria such as financial rewards and collegial relationships and social ties in the work environment. The findings of the survey are largely consistent with the data studied in the literature review. In conclusion, there seems to be no strong motivational incentives for job satisfaction in the Armed Forces, and possibly this important issue should be further investigated.

Key-words: *armed forces, Army, job satisfaction, rewards system, motivation*