

2019

þý ÿ Á ì » ¿ Â Ä · Â À ± Á ± 0 - 1/2 · Ã · Â Ä É 1/2

þý µ Á³ ± ¶ ¿ 1/4 - 1/2 É 1/2 Ã Ä · 1/2 ± 1/2 ¿ ' 1 0 ®

þý 1/4 1 ± Â µ À 1 Ç µ - Á · Ã · Â

þý ™ É - 1/2 1/2 ¿ Å , œ ± Á - ±

þý Á ì³ Á ± 1/4 1/4 ± " 1 ¿ - 0 · Ã · Â · À 1 Ç µ 1 Á ® Ã µ É 1/2 , £ Ç ¿ » ® ÿ 1 0 ¿ 1/2 ¿ 1/4 1 0 î 1/2 · À 1 Ã Ä · 1/4 î 1/2 0 ± 1

þý ± 1/2 µ À 1 Ã Ä ® 1/4 1 ¿ · µ - À ¿ » 1 Â - Æ ¿ Å

<http://hdl.handle.net/11728/11436>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΣΤΗΝ ΑΝΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**ΜΑΡΙΑ ΙΩΑΝΝΟΥ**

**( 1173104931 / 832609 )**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
(MBA)**

**2019**

**Επιβλέπων καθηγητής, Δρ. Χρίστος Παπαδημητρίου**



## **ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

### **Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**ΜΑΡΙΑ ΙΩΑΝΝΟΥ**

Υποβληθείσα στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων σε μερική εκπλήρωση  
των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού προγράμματος στη  
Διοίκηση Επιχειρήσεων

( Μάης, 2019 )

© Μαρία Ιωάννου, 2019

## ΔΗΛΩΣΗ

Εγώ η Μαρία Ιωάννου δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία αποτελεί αποτέλεσμα δικής μου έρευνας. Η εργασία αυτή έχει διεκπεραιωθεί υπό την επίβλεψη και καθοδήγηση του Δρ. Χρίστου Παπαδημητρίου, καθηγητή της Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Νεάπολης, Πάφος-Κύπρος, στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού μου προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Δεν έχει χρησιμοποιηθεί σε κανένα άλλο Πανεπιστήμιο για την απόκτηση οποιουδήποτε μεταπτυχιακού προγράμματος, τίτλου ή διπλώματος.

Μαρία Ιωάννου

1173104931 / 832609

Υπογραφή

Ημερομηνία

## **ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ**

Με την παρούσα δήλωση πιστοποιούμαι ότι η παρούσα εργασία έχει διεκπεραιωθεί σύμφωνα με τους κανονισμούς του Πανεπιστημίου Νεάπολης, Πάφος – Κύπρος και έχει γίνει αποδεκτή.

Δρ. Χρίστος Παπαδημητρίου

Υπογραφή

Ημερομηνία

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

“Στη νεότερη οικονομία, προκειμένου να δημιουργηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση είναι επιτακτική ανάγκη η ύπαρξη ενός παρακινήμένου εργατικού δυναμικού” (<http://www.hrpro.gr>).

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το βασικότερο συστατικό για μια υγιή και επιτυχημένη επιχείρηση. Αποτελεί την κινητήρια δύναμη της επιχείρησης, το κλειδί για να της αποδοθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Για να μπορέσει η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων να διαμορφώσει στρατηγική θα πρέπει πρώτα να αναλύσει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, τις προοπτικές ανέλιξης και βελτίωσης των προσφερόμενων υπηρεσιών και προϊόντων της αλλά συγχρόνως και τις προτιμήσεις των καταναλωτών.

Η Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων ασχολείται με όλα όσα αφορούν τη διοίκηση του προσωπικού. Ασχολείται με την προσέλκυση, επιλογή, κατάρτιση και εξέλιξη, αμοιβή και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Σκοπός της η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων αλλά παράλληλα και η συνεπακόλουθη βελτίωση και ανάπτυξη της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες όπως ο μισθός, οι σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και τους προϊστάμενους.

Η συνεχής επαφή με τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια εργασίας τους βοηθά τη διοίκηση της επιχείρησης να κατανοήσει τις ανάγκες τους και ακολούθως να βρει τα κίνητρα τα οποία θα τους βοηθήσουν να τις ικανοποιήσουν. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η παρακίνηση των εργαζομένων και η αύξηση της αποδοτικότητας τους με την συνεπακόλουθη ανοδική πορεία της επιχείρησης.

Στην εργασία θα γίνει ανάλυση των θεωριών του Maslow, του Herzberg, Vroom, McGregor και του Adelfer και οι οποίοι ανέπτυξαν θεωρίες κινήτρων με σκοπό να αναλύσουν την ανθρώπινη παρακίνηση.

Η έννοια παρακίνηση αναφέρεται σε μια συναισθηματική διαδικασία η οποία επηρεάζει τη συμπεριφορά του ανθρώπου. Με τον όρο παρακίνηση αναφερόμαστε στην αύξηση των κινήτρων που δίνονται στους εργαζόμενους με σκοπό την μεγιστοποίηση της ποιότητας και ποσότητας εργασίας. Τα κίνητρα ικανοποιούν τις υλικές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων και επηρεάζουν την απόδοσή τους στο χώρο εργασίας. Ένας οργανισμός μπορεί να πετύχει όταν έχει ικανοποιημένο προσωπικό. Όσο πιο ικανοποιημένο είναι το προσωπικό τόσο πιο αυξάνεται η παραγωγικότητα του. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων μιας επιχείρησης οδηγεί στην αύξηση της παραγωγής και των πωλήσεων.

Στην παρούσα εργασία στα πλαίσια της μεταπτυχιακής διατριβής, θα μελετήσουμε τη θεωρία που έχει αναπτυχθεί γύρω από την έννοια της παρακίνησης και ακολούθως θα αναλύσουμε το ρόλο της παρακίνησης των εργαζομένων στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης και τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να τους χειριστεί το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έτσι ώστε να καταστούν ποιοτικά και ποσοτικά παραγωγικοί.

Σκοπός είναι η ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης με την παροχή κινήτρων προς τους εργαζόμενους. Μέσα από τη βιβλιογραφία θα αναλύσουμε τις

ανθρώπινες ανάγκες των εργαζομένων οι οποίες πέρα από τις χρηματικές, ο άνθρωπος αναζητεί ασφάλεια, κοινωνικές σχέσεις, αίσθημα επιτυχίας. Μόνο τότε θα αυξήσει την αποδοτικότητα του και θα οδηγήσει την επιχείρηση στην ανάπτυξη.

Έχουμε χρησιμοποιήσει ως μελέτη περίπτωσης την επιχείρηση ΧΩ η οποία δραστηριοποιείται με επιτυχία στον χώρο του εμπορίου στην Κύπρο.

Στη έρευνα έχει ακολουθηθεί η ποσοτική πρωτογενής έρευνα. Θα εξαγάγουμε συμπεράσματα με τη βοήθεια ενός ερωτηματολογίου το οποίο έχει συμπληρωθεί σε έντυπη μορφή από 145 εκ των 150 εργαζόμενων στην ιδιωτική επιχείρηση ΧΩ.

Με τη βοήθεια του ερωτηματολογίου διερευνήθηκαν οι παράγοντες παρακίνησης των εργαζομένων καθώς και ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας.



## ABSTRACT

In the newer economy, in order to create a competitive advantage in the business, it is imperative that there is a motivated workforce ( <http://www.hrpro.gr> ).

Human resources are the key ingredient for a healthy and successful business. It is the driving force of the business, the key to giving it a competitive edge. In order for Human Resource Management to formulate a strategy, it first needs to analyze employee satisfaction, prospects for improvement and improvement of the services and products offered, and at the same time consumer preferences. Human Resources Management deals with everything that is involved in staff management. It deals with attracting, selecting, training and evolving, remunerating and managing human resources. Its purpose is to increase the employees' satisfaction with the workforce, but also the consequent improvement and development of the company.

Employees are affected by various factors such as salary, relationships with colleagues and supervisors.

Continuous contact with employees during their work helps the management of the company to understand their needs and then to find the incentives that will help them to satisfy them. In this way the motivation of the employees and the increase in their profitability with the consequent upward course of the company are achieved.

The work will analyze Maslow, Herzberg and Adelfer's theories and develop motivational theories to analyze human motivation. Intentional meaning refers to an emotional process that affects human behavior. The term incentive refers to increasing the incentives given to workers to maximize quality and quantity of work. Motivations meet the material and psychological needs of employees and affect their performance in the workplace. An organization can succeed when it has satisfied staff. The more satisfied the staff is, the more productivity it produces. Productivity of a company's employees leads to increased production and sales. In the present thesis in the framework of the postgraduate dissertation, we will study the theory that has been developed around the concept of motivation, and then we will analyze the role of motivating workers to develop a business and the way in which the human potential in order to become qualitatively and quantitatively productive.

The aim is to analyze the relationship between the development of a business and the motivation of employees. Through the bibliography we will analyze the human needs of the employees who, beyond the financial ones, seek security, social relations, a sense of success. Only then will it increase its profitability and lead the company to growth. We have used as a case study the XΩ business, which is successfully operating in the area of trade in Cyprus.

Research has been followed by quantitative primary research. We will draw conclusions with the help of a questionnaire that has been completed in printed form by 145 out of 150 employees in the private enterprise XΩ.

With the help of the questionnaire, the motivation factors of the employees as well as the degree of satisfaction of the employees with the working conditions and the wider working environment of the company were investigated.