

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού

5<sup>ο</sup> και 7<sup>ο</sup> Εξάμηνο του Ακαδημαϊκού Έτους 2019-2020

ΟΔΕ 042-ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Διδασκαλία: κάθε Πέμπτη 12:00-15:00 Αίθουσα 123, Ώρες Διδασκαλίας (3)

Ώρες Γραφείου: Κάθε Τετάρτη 12:30 με 14:30 και καθημερινά μετά από επικοινωνία.

Καθηγητής Αντώνης Κ. Τραυλός

e-mail: [atravlos@uop.gr](mailto:atravlos@uop.gr) τηλ.: 27310 89672

## Θεματικές Ενότητες (ΘΕ)

### Πίνακας περιεχομένων

ΘΕ-1:	10 Οκτωβρίου 2019.....	2
	Τίτλος ΘΕ: Εισαγωγή στην Οργανωτική Συμπεριφορά.....	2
ΘΕ- 2:	17 Οκτωβρίου 2019.....	2
	Τίτλος ΘΕ: Ποικιλομορφία στους Οργανισμούς.....	2
ΘΕ-3:	24 Οκτωβρίου 2019.....	3
	Τίτλος ΘΕ: Στάσεις και εργασιακή ικανοποίηση.....	3
ΘΕ- 4:	31 Οκτωβρίου 2019.....	3
	Τίτλος ΘΕ: Συναισθήματα και διαθέσεις.....	3
ΘΕ- 5:	7 Νοεμβρίου 2019.....	4
	Τίτλος ΘΕ: Προσωπικότητα και αξίες.....	4
ΘΕ- 6:	14 Νοεμβρίου 2019.....	4
	Τίτλος ΘΕ: Αντίληψη και ατομική λήψη αποφάσεων.....	4
ΘΕ- 7:	21 Νοεμβρίου 2019.....	5
	Τίτλος ΘΕ: Κίνητρα στους οργανισμούς.....	5
ΘΕ- 8:	28 Νοεμβρίου 2019.....	5
	Τίτλος ΘΕ: Από τις έννοιες στις εφαρμογές των θεωριών της παρακίνησης.....	5
ΘΕ-9:	5 Δεκεμβρίου 2019.....	6
	Τίτλος ΘΕ: Οι Βάσεις της ομαδικής συμπεριφοράς.....	6
	<b>ΠΡΟΣΟΧΗ: Με το μάθημα αυτό θα δοθεί η εργασία.....</b>	7
ΘΕ-10:	12 Δεκεμβρίου 2019.....	7
	Τίτλος ΘΕ: Κατανόηση της συμπεριφοράς των συνεργατικών ομάδων.....	7
ΘΕ-11:	19 Δεκεμβρίου 2019.....	7
	Τίτλος ΘΕ: Σύγκρουση και διαπραγμάτευση.....	7
ΘΕ-12:	9 Ιανουαρίου 2020.....	8
	Τίτλος ΘΕ: Οργανωσιακή Κουλτούρα.....	8
ΘΕ-13:	16 Ιανουαρίου 2020.....	8
	Τίτλος ΘΕ: Οργανωσιακή αλλαγή και διαχείριση άγχους.....	8

## **ΘΕ-1: 10 Οκτωβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Εισαγωγή στην Οργανωτική Συμπεριφορά**

**Σκοπός ΘΕ:** Γνωριμία με τους φοιτητές/τριες, Περιληπτική ανάπτυξη των θεματικών ενοτήτων του μαθήματος.

#### **Περιεχόμενα ΘΕ:**

1. Επιστημονικοί κλάδοι που συμβάλλουν στο πεδίο της ΟΣ
2. Σταθερές που υπάρχουν στην ΟΣ
3. Προκλήσεις και ευκαιρίες για την ΟΣ

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Εισαγωγή στην Οργανωτική Συμπεριφορά. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 35-60)
2. Ο επιστημονικός κλάδος της ΟΣ. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 44-98)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Η σημαντικότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων για τη βελτίωση της απόδοσης στους χώρους εργασίας.

## **ΘΕ- 2: 17 Οκτωβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Ποικιλομορφία στους Οργανισμούς.**

**Σκοπός ΘΕ:** Οι μάνατζερ πρέπει να αναγνωρίζουν και να αξιοποιούν τις ατομικές διαφορές των εργαζομένων για αξιοποιούν στο έπακρο τις ικανότητές τους

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Ποικιλομορφία
2. Διακρίσεις
3. Βιογραφικά χαρακτηριστικά
4. Άλλα χαρακτηριστικά διαφοροποίησης
5. Ικανότητα
6. Εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης ποικιλομορφίας

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Ποικιλομορφία στους οργανισμούς. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 61-90).
2. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Κατανόηση και σεβασμός των μοναδικών βιογραφικών χαρακτηριστικών του κάθε εργαζόμενου.

### ΘΕ-3:

24 Οκτωβρίου 2019

#### Τίτλος ΘΕ: Στάσεις και εργασιακή ικανοποίηση

**Σκοπός ΘΕ:** Εξετάζονται οι στάσεις, η σχέση τους με τη συμπεριφορά και τον τρόπο που επηρεάζει τον εργασιακό χώρο η ικανοποίηση ή η δυσαρέσκεια των υπαλλήλων από τη δουλειά τους.

#### Περιεχόμενα της ΘΕ:

1. Αντιπαραβάλλονται οι τρεις συνιστώσες μιας συμπεριφοράς
2. Συνοψίζεται η σχέση μεταξύ στάσεων και συμπεριφοράς
3. Συγκρίνονται και αντιπαραβάλλονται οι κύριες εργασιακές στάσεις
4. Ορίζεται η *εργασιακή ικανοποίηση* και παρουσιάζονται οι τρόποι μέτρησης και αξιολόγησής της
5. Συνοψίζονται τα κύρια αίτια της εργασιακής ικανοποίησης
6. Τεκμηριώνεται αν η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ουσιώδης έννοια στις χώρες του κόσμου

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### Βιβλιογραφία:

1. Στάσεις και Εργασιακή Ικανοποίηση. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 91-114)
2. Στάσεις που σχετίζονται με την εργασία. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 337-400)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Οι στάσεις των υπαλλήλων προειδοποιούν για ενδεχόμενα προβλήματα και επηρεάζουν τη συμπεριφορά.

### ΘΕ- 4:

31 Οκτωβρίου 2019

#### Τίτλος ΘΕ: Συναισθήματα και διαθέσεις.

**Σκοπός ΘΕ:** Ο ρόλος που διαδραματίζουν τα συναισθήματα και οι διαθέσεις στην εργασία και την καθημερινότητα του υπαλλήλου

#### Περιεχόμενα της ΘΕ:

1. Διαχωρισμός των συναισθημάτων από τις διαθέσεις και απαρίθμηση των βασικών συναισθημάτων και διαθέσεων
2. Προσδιορισμός των πηγών των συναισθημάτων και των διαθέσεων
3. Ο αντίκτυπος της συναισθηματικής εργασίας στους υπαλλήλους
4. Αντιπαραβολή των στοιχείων υπέρ και κατά της ύπαρξης της συναισθηματικής νοημοσύνης
5. Εφαρμογή εννοιών σχετικών με συναισθήματα και διαθέσεις σε συγκεκριμένα ζητήματα ΟΣ
6. Αντιπαραβολή της βίωσης, ερμηνείας και έκφρασης συναισθημάτων στους διάφορους πολιτισμούς

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### Βιβλιογραφία:

1. Συναισθήματα και διαθέσεις. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 115-145).
2. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Η διαφορετικότητα μεταξύ συναισθημάτων και διαθέσεων στην αποτελεσματικότερη λήψη αποφάσεων και δημιουργικότητα.

## **ΘΕ- 5: 7 Νοεμβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Προσωπικότητα και αξίες**

**Σκοπός ΘΕ:** Παρουσίαση της διαφορετικότητας των τύπων της προσωπικότητας σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας.

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Ορισμός της *προσωπικότητας*, περιγραφή των μοντέλων αξιολόγησης της προσωπικότητας και παρουσίαση των παραγόντων που καθορίζουν την προσωπικότητα ενός ατόμου στον χώρο εργασίας.
2. Περιγραφή του πλαισίου προσωπικότητας του Δείκτη Τύπου Meyers- Briggs και εκτίμηση των ισχυρών σημείων και αδυναμιών.
3. Προσδιορισμός των βασικών χαρακτηριστικών του μοντέλου προσωπικότητας των Πέντε Μεγάλων παραγόντων και παρουσίαση των χαρακτηριστικών αυτού του μοντέλου που προβλέπουν τη συμπεριφορά στην εργασία.
4. Εντοπισμός άλλων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που σχετίζονται με την ΟΣ.
5. Ορισμός των *αξιών*, παρουσίαση της σπουδαιότητας των αξιών και αντιπαραβολή των τερατικών και των συντελεστικών αξιών.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Προσωπικότητα και αξίες. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 147-179)
2. Ατομικές διαφορές: προσωπικότητα, δεξιότητες και ικανότητες. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 233-285)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Τύποι προσωπικότητας και αξίες: χρήσιμα εργαλεία για τον έλεγχο υποψηφίων υπαλλήλων και τον εντοπισμό υψηλής ευσυνειδησίας.

## **ΘΕ- 6: 14 Νοεμβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Αντίληψη και ατομική λήψη αποφάσεων.**

**Σκοπός ΘΕ:** Θεωρητικές προσεγγίσεις και ερευνητικά ευρήματα σχετικά με την αντίληψη και τον τρόπο λήψης αποφάσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. *Αντίληψη* και οι παράγοντες που την επηρεάζουν.
2. Εντοπισμός των τρόπων συντόμευσης που χρησιμοποιούν τα άτομα για τη διαμόρφωση κρίσεων για τους άλλους.
3. Επεξήγηση της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στην αντίληψη και τη λήψη αποφάσεων
4. Απαρίθμηση και εξήγηση των συνηθειών μεροληψίας και των σφαλμάτων κατά τη λήψη αποφάσεων.
5. Αντιπαραβολή των τριών δεοντολογικών κριτηρίων απόφασης.
6. Ορισμός της *δημιουργικότητας* και ανάπτυξη του μοντέλου δημιουργικότητας των τριών συνιστωσών.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Αντίληψη και ατομική λήψη αποφάσεων. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 182-211)
2. Αντίληψη και Μάθηση: κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος και προσαρμογή σε αυτό. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 167-231)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Τι μπορούν να κάνουν οι μάνατζερ για να βελτιώσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεών τους;

## **ΘΕ- 7: 21 Νοεμβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Κίνητρα στους οργανισμούς**

**Σκοπός ΘΕ:** Προσδιορισμός και επεξήγηση της σπουδαιότητας των κινήτρων στον επιστημονικό κλάδο της ΟΣ

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Περιγραφή των τριών βασικών στοιχείων της παρακίνησης.
2. Περιληπτική παρουσίαση των πρώιμων θεωριών παρακίνησης και αξιολόγηση της δυνατότητας εφαρμογής τους σήμερα.
3. Αντιπαραβολή της θεωρίας στοχοθέτησης και της διοίκησης βάσει στόχων.
4. Αποτελεί η οργανωσιακή δικαιοσύνη βελτίωση της θεωρίας ισότητας;
5. Εφαρμογή των βασικών σημείων της θεωρίας προσδοκίας για την παρακίνηση των υπαλλήλων.
6. Ερευνητικές προσεγγίσεις για το πώς οι θεωρίες παρακίνησης είναι πολιτισμικά καθορισμένες.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Έννοιες παρακίνησης. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 213-246)
2. Κίνητρα στους οργανισμούς. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 401-463)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Θεωρίες που αφορούν την αποχώρηση των υπαλλήλων και θεωρίες που επικεντρώνονται στην παραγωγικότητα.

## **ΘΕ- 8: 28 Νοεμβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Από τις έννοιες στις εφαρμογές των θεωριών της παρακίνησης.**

**Σκοπός ΘΕ:** Παρουσίαση ερευνητικών ευρημάτων για την παρακίνηση που εστιάζει σε προσεγγίσεις που συνδέουν τις παρακινητικές έννοιες με τις αλλαγές στον τρόπο δόμησης της εργασίας.

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Περιγραφή του μοντέλου χαρακτηριστικών εργασίας και αξιολόγηση του τρόπου που λειτουργεί παρακινητικά αλλάζοντας το περιβάλλον εργασίας.
2. Σύγκριση και αντιπαραβολή των κύριων τρόπων με τους οποίους μπορεί να επανασχεδιαστεί η εργασία.

3. Παραδείγματα μέτρων συμμετοχής του υπαλλήλου και πώς αυτά μπορούν να παρακινήσουν τους υπαλλήλους.
4. Πώς οι διάφοροι τύποι προγραμμάτων μεταβλητών αμοιβών μπορούν να αυξήσουν την παρακίνηση των υπαλλήλων;
5. Πώς οι ευέλικτες παροχές τρέπουν τις παροχές σε παράγοντες παρακίνησης;
6. Ποια είναι τα παρακινήτικα οφέλη των ενδογενών ανταμοιβών;

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

**Βιβλιογραφία:**

1. Παρακίνηση: από τις έννοιες στις εφαρμογές. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 248-276)
2. Κίνητρα στους οργανισμούς. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 401-463)
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Ευαισθητοποίηση των μάνατζερ στις ατομικές διαφορές των υπαλλήλων, στη χρησιμοποίηση των στόχων και της ανατροφοδότησης, καθώς και τη συμμετοχή τους στις αποφάσεις που τους επηρεάζουν

## **ΘΕ-9: 5 Δεκεμβρίου 2019**

### **Τίτλος ΘΕ: Οι Βάσεις της ομαδικής συμπεριφοράς**

**Σκοπός ΘΕ:** Συγκρότηση άτυπων και τυπικών ομάδων: Επίδραση κανόνων, ρόλων, και ταυτοτήτων της ομάδας στη συμπεριφορά και αποδοτικότητα των ατόμων.

**Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Ομάδα και διαφορετικοί τύποι ομάδων.
2. Τα πέντε στάδια εξέλιξης της ομάδας.
3. Πώς οι απαιτήσεις των ρόλων αλλάζουν σε διαφορετικές καταστάσεις;
4. Πώς οι κανόνες (νόρμες) και το κύρος (status) ασκούν επιρροή στη συμπεριφορά ενός ατόμου.
5. Αντιπαράβολη των ισχυρών και αδύνατων σημείων της ομαδικής λήψης αποφάσεων
6. Αξιολόγηση των στοιχείων για τις πολιτισμικές διαφορές όσον αφορά το κύρος της ομάδας και την κοινωνική οκνηρία καθώς και τις επιδράσεις της ποικιλομορφίας στις ομάδες.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

**Βιβλιογραφία:**

1. Οι βάσεις της ομαδικής συμπεριφοράς. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 277-306).
2. Δυναμική των ομάδων και ομάδες εργασίας. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 465-526).
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Η αντίληψη του ρόλου και η αξιολόγηση της απόδοσης ενός υπαλλήλου επηρεάζουν σημαντικά την αποτελεσματικότητα του υπαλλήλου και του οργανισμού.

## **ΠΡΟΣΟΧΗ: Με το μάθημα αυτό θα δοθεί η εργασία**

### **ΘΕ-10: 12 Δεκεμβρίου 2019**

#### **Τίτλος ΘΕ: Κατανόηση της συμπεριφοράς των συνεργατικών ομάδων**

**Σκοπός ΘΕ:** Αποτελεσματικότητα των συνεργατικών και των ομάδων εργασίας.

**Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Αντιπαράβολή των ομάδων εργασίας και των συνεργατικών ομάδων.
2. Ανάλυση της αυξανόμενης δημοτικότητας των συνεργατικών ομάδων στους οργανισμούς.
3. Σύγκριση και αντιπαράβολή των τεσσάρων τύπων συνεργατικών ομάδων.
4. Εντοπισμός των χαρακτηριστικών των αποτελεσματικών συνεργατικών ομάδων.
5. Πώς οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ομαδικούς παίκτες;
6. Πότε χρησιμοποιούμε άτομα αντί για συνεργατικές ομάδες.
7. Κατανόηση των διαφορών που έχουν οι συνεργατικές ομάδες σε παγκόσμιο επίπεδο.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

**Βιβλιογραφία:**

1. Κατανόηση των συνεργατικών ομάδων. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 306-334).
2. Δυναμική των ομάδων και ομάδες εργασίας. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 465-526).
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Λίγες τάσεις επηρέασαν τόσο έντονα τον εργασιακό κόσμο όσο η μαζική κίνηση για την ένταξη των συνεργατικών ομάδων στον χώρο εργασίας

### **ΘΕ-11: 19 Δεκεμβρίου 2019**

#### **Τίτλος ΘΕ: Σύγκρουση και διαπραγμάτευση.**

**Σκοπός ΘΕ:** Να παρουσιάσει τη δυναμική των συμπεριφορών που αναπτύσσονται μεταξύ σύγκρουσης (αρνητικής και θετικής), διαπραγμάτευσης συνεργασίας, εμπιστοσύνης και απόκλισης

**Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Σύγκρουση και διάκριση ανάμεσα στις παραδοσιακές, τις αλληλεπιδραστικές και τις εστιασμένες στη διαχείριση απόψεις περί σύγκρουσης.
2. Ψυχολογικά συμβόλαια και εμπιστοσύνη.
3. Συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη.
4. Σκιαγράφηση της διαδικασίας σύγκρουσης.
5. Διανεμητική και συνθετικής ικανοποίησης διαπραγμάτευση.
6. Εφαρμογή των πέντε βημάτων της διαδικασίας διαπραγμάτευσης.
7. Πώς οι ατομικές διαφορές επηρεάζουν τις διαπραγματεύσεις;
8. Περιγραφή των πολιτισμικών διαφορών στις διαπραγματεύσεις.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

**Βιβλιογραφία:**

1. Σύγκρουση και διαπραγμάτευση. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 431-460).
2. Σύγκρουση, συνεργασία, εμπιστοσύνη και απόκλιση: διαπροσωπική διαφορά στην εργασία. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 665-720).

3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Οι συγκρούσεις δεν μειώνουν «πάντα» την επίδοση της ομάδας. Μπορεί να είναι είτε εποικοδομητική είτε καταστροφική.

## **ΘΕ-12: 9 Ιανουαρίου 2020**

### **Τίτλος ΘΕ: Οργανωσιακή Κουλτούρα**

**Σκοπός ΘΕ:** Προσδιορισμός των χαρακτηριστικών της οργανωσιακής κουλτούρας και τεκμηρίωση της επιρροής της στις στάσεις και συμπεριφορές των υπαλλήλων.

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Ορισμός της *οργανωσιακής κουλτούρας* και περιγραφή των συνηθισμένων χαρακτηριστικών της.
2. Σύγκριση των λειτουργικών και δυσλειτουργικών επιδράσεων της οργανωσιακής κουλτούρας στους ανθρώπους και στον οργανισμό.
3. Προσδιορισμός των παραγόντων που δημιουργούν και συντηρούν την κουλτούρα ενός οργανισμού.
4. Πώς η κουλτούρα μεταδίδεται στους υπαλλήλους;
5. Πώς μπορεί να δημιουργηθεί μια ηθική κουλτούρα;
6. Πώς μπορεί η εθνική κουλτούρα να επιδράσει στον τρόπο που μεταφέρεται η οργανωσιακή κουλτούρα σε μια άλλη χώρα.

**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

#### **Βιβλιογραφία:**

1. Οργανωσιακή κουλτούρα. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 493-525).
2. Οργανωσιακή κουλτούρα, δημιουργικότητα και καινοτομία. Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά* (σελ. 838-895).
3. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Μια από τις σημαντικότερες προεκτάσεις της οργανωσιακής κουλτούρας για τους μάνατζερ έγκειται στις αποφάσεις επιλογής προσωπικού.

## **ΘΕ-13: 16 Ιανουαρίου 2020**

### **Τίτλος ΘΕ: Οργανωσιακή αλλαγή και διαχείριση άγχους**

**Σκοπός ΘΕ:** Περιγραφή των περιβαλλοντικών δυνάμεων που απαιτούν από τους μάνατζερ να εφαρμόσουν εκτενή προγράμματα αλλαγών. Εξετάζεται γιατί οι άνθρωποι και οι οργανισμοί συχνά αντιστέκονται στην αλλαγή και πώς μπορεί να υπερνικηθεί αυτή η αντίσταση. Γίνεται επισκόπηση σε διάφορα ζητήματα που άπτονται του σύγχρονου εργασιακού άγχους για τους μάνατζερ του σήμερα.

#### **Περιεχόμενα της ΘΕ:**

1. Προσδιορισμός των δυνάμεων που δρουν ως έναυσμα αλλαγής.
2. Απαρίθμηση των πηγών αντίστασης στην αλλαγή.
3. Σύγκριση των τεσσάρων βασικών προσεγγίσεων για τη διαχείριση της οργανωσιακής αλλαγής.
4. Παρουσίαση δύο τρόπων δημιουργίας μιας κουλτούρας για αλλαγή.
5. Τα αίτια και οι συνέπειες του εργασιακού άγχους.
6. Παγκόσμιες διαφορές που αφορούν την οργανωσιακή αλλαγή και το εργασιακό άγχος.



**Μέθοδοι διδασκαλίας:** Διάλεξη με Power Point.

**Βιβλιογραφία:**

1. Οργανωσιακή αλλαγή και διαχείριση άγχους. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (σελ. 528-563).
2. Οι φοιτητές/τριες μπορούν να ανατρέχουν και στα σχετικά βιβλία των άλλων προτεινόμενων συγγραμμάτων.

**Προεκτάσεις για τους Μάνατζερ:** Η ύπαρξη εργασιακού άγχους δεν συνεπάγεται απαραίτητα χαμηλότερη απόδοση. Τα στοιχεία δείχνουν ότι το άγχος μπορεί να συνιστά είτε θετική είτε αρνητική επιρροή στην απόδοση των υπαλλήλων.