

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

(1) ΓΕΝΙΚΑ

ΣΧΟΛΗ	ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ		
ΤΜΗΜΑ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		
ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	ΔΙΟΙΚ8	ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΑΡΙΝΟ
ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ <i>σε περίπτωση που οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται σε διακριτά μέρη του μαθήματος π.χ. Διαλέξεις, Εργαστηριακές Ασκήσεις κ.λπ. Αν οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται ενιαία για το σύνολο του μαθήματος αναγράψτε τις εβδομαδιαίες ώρες διδασκαλίας και το σύνολο των πιστωτικών μονάδων</i>		ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	ΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ
ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ		3	6
<i>Προσθέστε σειρές αν χρειαστεί. Η οργάνωση διδασκαλίας και οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περιγράφονται αναλυτικά στο (δ).</i>			
ΤΥΠΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ <i>γενικού υποβάθρου, ειδικού υποβάθρου, ειδίκευσης γενικών γνώσεων, ανάπτυξης δεξιοτήτων</i>	ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ		
ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ:	ΟΧΙ		
ΓΛΩΣΣΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ και ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ:	ΕΛΛΗΝΙΚΗ		
ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ERASMUS	ΟΧΙ		
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ (URL)	https://aegeanmoodle.aegean.gr/course/view.php?id=66		

(2) ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μαθησιακά Αποτελέσματα

Περιγράφονται τα μαθησιακά αποτελέσματα του μαθήματος οι συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες καταλλήλου επιπέδου που θα αποκτήσουν οι φοιτητές μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του μαθήματος.

Συμβουλευτείτε το Παράρτημα Α

- Περιγραφή του Επιπέδου των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων για κάθε ένα κύκλο σπουδών σύμφωνα με το Πλαίσιο Προσόντων του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης
- Περιγραφικοί Δείκτες Επιπέδων 6, 7 & 8 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων Διά Βίου Μάθησης και το Παράρτημα Β
- Περιληπτικός Οδηγός συγγραφής Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

Η οργανωσιακή συμπεριφορά είναι ο διεπιστημονικός κλάδος που ασχολείται με τη συστηματική μελέτη και κατανόηση της επίδρασης των τριών προσδιοριστικών παραγόντων της συμπεριφοράς στις οργανώσεις: άτομα, ομάδες και δομή, με στόχο την εφαρμογή της γνώσης αυτής για την αποτελεσματικότερη λειτουργία ενός οργανισμού και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικές ενότητες/ζητήματα στις οποίες εστιάζει το μάθημα της οργανωσιακής συμπεριφοράς αποτελούν οι: κατανόηση, πρόβλεψη και επηρεασμός της ατομικής και ομαδικής συμπεριφοράς, δημιουργία/αλλαγή στάσεων και διαμόρφωση θετικών αντιλήψεων, υποκίνηση, ηγεσία, διαχείριση συγκρούσεων, σχεδιασμός οργανωτικής δομής και θέσεων εργασίας, διαχείριση αλλαγών και οργανωσιακή ανάπτυξη, οργανωσιακή μάθηση, κουλτούρα, αποτελεσματική επικοινωνία (διαπροσωπική, ενδο-ομαδική, διομαδική).

Επομένως, μετά το τέλος του μαθήματος οι φοιτητές/τριες θα είναι σε θέση να:

- Κατανοούν την πολυπλοκότητα της οργανωσιακής ζωής και να αντιμετωπίζουν τις οργανώσεις ως κοινωνικές, ιστορικές και ψυχολογικές κατασκευές.
- Αξιολογούν κριτικά εναλλακτικές θεωρητικές προσεγγίσεις γύρω από τη μελέτη των οργανώσεων.
- Αναλύουν τη σύνθετη φύση της συμπεριφοράς των ανθρώπων και των ομάδων στις οργανώσεις.
- Συνδυάζουν τη θεωρητική γνώση με τον πρακτικό προσανατολισμό που είναι απαραίτητος για την αποτελεσματική διοίκηση και ηγεσία σε μία οργάνωση.

Γενικές Ικανότητες

Λαμβάνοντας υπόψη τις γενικές ικανότητες που πρέπει να έχει αποκτήσει ο πτυχιούχος (όπως αυτές αναγράφονται στο Παράρτημα Διπλώματος και παρατίθενται ακολούθως) σε ποια / ποιες από αυτές αποσκοπεί το μάθημα,:

Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων τεχνολογιών

Σχεδιασμός και διαχείριση έργων

Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα

Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις

Σεβασμός στο φυσικό περιβάλλον

Λήψη αποφάσεων

Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας και ευαισθησίας σε θέματα φύλου

Αυτόνομη εργασία

Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής

Ομαδική εργασία

Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης

Εργασία σε διεθνές περιβάλλον

.....

Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον

Άλλες...

Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών

.....

Με την ολοκλήρωση του μαθήματος οι φοιτητές /τριες (τόσο μέσα από τη διδασκαλία όσο και από τη συμμετοχή στις εργασίες, τη μελέτη case studies, τις παρουσιάσεις από στελέχη, τις συζητήσεις στο πλαίσιο των διαλέξεων, τη χρήση εργαλείων αυτό-διάγνωσης, των ομαδικών δραστηριοτήτων κλπ) θα ενισχύουν τις δεξιότητες που σχετίζονται με:

- Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων τεχνολογιών.
- Λήψη αποφάσεων που αφορούν στο επιστημονικό πεδίο της οργανωσιακής συμπεριφοράς.
- Αυτόνομη εργασία.
- Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις,
- Ομαδική εργασία, σεβόμενη τα μέλη της ομάδας.
- Εργασία σε διεπιστημονικό και διαπολιτισμικό περιβάλλον.
- Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών.
- Προαγωγή της ελεύθερης και επαγωγικής σκέψης.
- Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής.
- Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα.
- Σεβασμός στο κοινωνικό περιβάλλον.
- Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας ευαισθησίας σε θέματα φύλου.

(3) ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

1. Ο Οργανισμός ως Ανοικτό Σύστημα – Απόδοση, Αποδοτικότητα και Αποτελεσματικότητα. Προκλήσεις στο Εσωτερικό και Εξωτερικό Περιβάλλον των Σύγχρονων Οργανισμών.
2. Εισαγωγή στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Ορισμός, Σημασία, ο Ρόλος των Μάνατζερ, Στοιχεία, Προσεγγίσεις, Ψυχολογικό Συμβόλαιο, Ποιότητα Εργασιακής Ζωής/Σεβασμός στη Μη Εργασιακή Ζωή.
3. Άτομο: Προσωπικότητα/Αξίες, Συναισθήματα, Μάθηση, Νοημοσύνη/Αντίληψη, Εργασιακές Στάσεις και Συμπεριφορές.
4. Παθογένειες/Αντιπαραγωγικές Συμπεριφορές στο Χώρο Εργασίας: Bullying/Mobbing, Σεξουαλική Παρενόχληση, Τρομοκρατία, Σιωπή/Φωνή, Ψυχολογική/Φυσική Απουσία-Αποχωρήσεις. Εργασιακό Στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση.
5. Παρακίνηση: Ορισμός και Σημασία, Θεωρίες Παρακίνησης, Εφαρμογές.
6. Ηγεσία, Εξουσία και Δύναμη: Έννοια και Σημασία, Θεωρίες Ηγεσίας, Σύγχρονοι Ηγέτες, Η Σκοτεινή Πλευρά της Ηγεσίας, Δύναμη/Πηγές Δύναμης, Πρακτικές Εφαρμογές.
7. Δυναμική της Ομάδας: Σημασία Ομάδων, Λόγοι Δημιουργίας, Είδη, Στάδια Ανάπτυξης, Ρόλοι, Αποτελεσματικότητα Ομάδας, Λήψη Αποφάσεων.
8. Συγκρούσεις: Ορισμός και Σημασία, Πηγές/Τύποι, Διαχείριση. Πρακτικές Εφαρμογές.
9. Οργανωσιακή Κουλτούρα και Κλίμα: Έννοια και Φύση, Υποκουλτούρες, Λειτουργίες Κουλτούρας, Είδη, Διαμόρφωση Κουλτούρας, Διατήρηση και Αλλαγή Κουλτούρας, Διαχείριση Διαφορετικότητας/Πολυπολιτισμικότητας.

10. Διοίκηση Αλλαγών: Έννοια, Ανάγκη για αλλαγή, Αντίσταση στην Αλλαγή, Στρατηγικές Διαχείρισης Αντίστασης στην Αλλαγή, Διαδικασία Αλλαγής και Στρατηγικές, Οργανωσιακή Ανάπτυξη και Μάθηση. Πρακτικές Εφαρμογές.

(4) ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ και ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ <i>Πρόσωπο με πρόσωπο, Εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.λπ.</i>	Δια ζώσης ή/και εξ' αποστάσεως διαλέξεις, προσκεκλημένοι/νες ομιλητές/τριες, μελέτες περίπτωσης, video cases, εκπαιδευτικές ταινίες,, ομαδικά tasks, παιχνίδια ρόλων, επισκέψεις σε επιχειρήσεις/οργανισμούς/φορείς, χρήση αυτοδιαγνωστικών τεστ κ.α. Κατά τη διάρκεια των διαλέξεων ενθαρρύνεται η συμμετοχική διαδικασία των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών μέσα από: • Την αλληλεπίδραση με τον/τη διδάσκοντα/ουσα, αλλά και τη μεταξύ τους αλληλεπίδραση. • Case studies, παίξιμο ρόλων σε ατομικό/ομαδικό επίπεδο και εξαγωγή συμπερασμάτων. • Την κατάθεση βιωματικών εμπειριών από τους φοιτητές/τριες. • Την εύστοχη κριτική/σχολιασμό στις τοποθετήσεις των φοιτητών/τριών από τους συμφοιτητές τους και τη διδάσκουσα. • Την κατάθεση προτάσεων αναφορικά με νέους ερευνητικούς προβληματισμούς.														
ΧΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ <i>Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία, στην Εργαστηριακή Εκπαίδευση, στην Επικοινωνία με τους φοιτητές</i>	• Χρήση προβολικού (power point), video και διαδικτύου. • Διδασκαλία μέσω πλατφόρμας εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης. • Χρήση πλατφόρμας Moodle/Eclass για την ανάρτηση του εκπαιδευτικού υλικού, των εργασιών και της επικοινωνίας με/ανακοινώσεων προς τους/τις φοιτητές/τριες. • Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, skype.														
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ <i>Περιγράφονται αναλυτικά ο τρόπος και μέθοδοι διδασκαλίας.</i> <i>Διαλέξεις, Σεμινάρια, Εργαστηριακή Άσκηση, Άσκηση Πεδίου, Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας, Φροντιστήριο, Πρακτική (Τοποθέτηση), Κλινική Άσκηση, Καλλιτεχνικό Εργαστήριο, Διαδραστική διδασκαλία, Εκπαιδευτικές επισκέψεις, Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών, Καλλιτεχνική δημιουργία, κ.λπ.</i>	<table> <tr> <th><i>Δραστηριότητα</i></th><th><i>Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</i></th></tr> <tr> <td>Διαλέξεις (προσκεκλημένοι ομιλητές/τριες, μελέτες περίπτωσης, videos, αυτοδιαγνωστικά τεστ, ομαδικά tasks)</td><td>30</td></tr> <tr> <td>Ατομικές εργασίες</td><td>30</td></tr> <tr> <td>Εκπόνηση τελικής μελέτης</td><td>70</td></tr> <tr> <td>Αυτοτελής μελέτη</td><td>70</td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td>Σύνολο Μαθήματος</td><td>200</td></tr> </table>	<i>Δραστηριότητα</i>	<i>Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</i>	Διαλέξεις (προσκεκλημένοι ομιλητές/τριες, μελέτες περίπτωσης, videos, αυτοδιαγνωστικά τεστ, ομαδικά tasks)	30	Ατομικές εργασίες	30	Εκπόνηση τελικής μελέτης	70	Αυτοτελής μελέτη	70			Σύνολο Μαθήματος	200
<i>Δραστηριότητα</i>	<i>Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</i>														
Διαλέξεις (προσκεκλημένοι ομιλητές/τριες, μελέτες περίπτωσης, videos, αυτοδιαγνωστικά τεστ, ομαδικά tasks)	30														
Ατομικές εργασίες	30														
Εκπόνηση τελικής μελέτης	70														
Αυτοτελής μελέτη	70														
Σύνολο Μαθήματος	200														

Αναγράφονται οι ώρες μελέτης του φοιτητή για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα καθώς και οι ώρες μη καθοδηγούμενης μελέτης σύμφωνα με τις αρχές του ECTS	
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ Περιγραφή της διαδικασίας αξιολόγησης	Αξιολόγηση στην ελληνική γλώσσα. Αξιολόγηση με εργασίες: • Δύο ατομικές εργασίες : 30% • Εκπόνηση τελικής ατομικής μελέτης: 70%

(5) ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Konopaske, P., Ivancevich J. και Matteson (2022). Οργανωσιακή Συμπεριφορά και Διοίκηση, 11η Έκδοση, Ιορδάνογλου Δ. Παναγιωτοπούλου Λ. (Επιστ. επιμέλεια),

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2019), Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά 2η Έκδοση

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017). Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Προσεγγίσεις. 2η Εκδ. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

McShane, S. and Von Glinow, M.A. (2017). *Organizational Behaviour*. 8th Edition. McGraw-Hill, London.

Πρόσθετα, οι διαφάνειες και οι μελέτες περίπτωσης που χρησιμοποιούνται στις διαλέξεις θα αναρτώνται στο Moodle/Eclass.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Σύγχρονα άρθρα και άρθρα σταθμοί όπως:

Ψυχολογικό συμβόλαιο/Psychological contract

Rousseau, D.M. (1998). "The Psychological Contract at Work Journal of Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 19, Special Issue, 665-671

Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski B.G. & Bravo J. (2007). The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology* 60(3):647-680

Bulling/Mobbing/Organizational Silence/Voice/Terrorism

Caldwell, C.& Canuto-Carranco, M. (2010). "Organizational Terrorism" and Moral Choices Exercising Voice When the Leader Is the Problem. *Journal of Business Ethics*, 97, 159-171.

Burris, E. R., Detert, J. R. and Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: the mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 912-922.

Quine, L. (2001). Workplace bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.

Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: a multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 596-607.

Nielsen, M. and Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress. An International Journal of Work, Health and Organisations*, 26(4), 309-332.

Ertureten, A., Cemalcilar, Z. and Aycan, Z. (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205-216

Οργανωσιακός σχεδιασμός/ Organisational structure and design

Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017) Organizational structure and innovation performance: is employee innovative behavior a missing link?. *Career Development International*. online

Galbraith, J.R. (2014) Organization Design Challenges Resulting from Big Data. *Journal of Organization Design*, 3 (1), p. 2-13..

Kim, S., & Shin, M. (2017) Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, p. 1-25.

O'Connor, A., Paskewitz, E. A., Jorgenson, D. A., & Rick, J. M. (2016) How changes in work structure influence employees' perceptions of CSR: millionaire managers and locked-out laborers. *Journal of Applied Communication Research*, 44(1), p. 40-59.

Παρακίνηση/Motivation

KMariager-Anderson, K., Cort, P., & Thomsen, R. (2016) 'In reality, Imotivate myself!'. 'Low-skilled 'workers' motivation: between individual and societal narratives. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), p. 171-184.

Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016) When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*. online

Psychogios, A., Nyfoudi, M., Theodorakopoulos, N., Szamosi, L. T., & Prouska, R. (2019) Many Hands Lighter Work? Deciphering the Relationship between Adverse Working Conditions and Organization Citizenship Behaviours in Small and Medium sized Enterprises during a Severe Economic Crisis. *British Journal of Management*, 30(3), p. 519-537.

Ηγεσία/Leadership

- Cropanzano, R., Dasborough, M. T., & Weiss, H. M. (2017) Affective events and the development of leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 42(2), p. 233-258.
- Crossan, M. M., Byrne, A., Seijts, G. H., Reno, M., Monzani, L., & Gandz, J. (2017) Toward a framework of leader character in organizations. *Journal of Management Studies*. online
- Guenter, H., Schreurs, B., van Emmerik, H. I., & Sun, S. (2016) What Does it Take to Break the Silence in Teams: Authentic Leadership and/or Proactive Followership?. *Applied Psychology*. online
- Lindebaum, D., Al-Amoudi, I., & Brown, V. L. (2018) Does Leadership Development Need to Care About Neuro-Ethics?. *Academy of Management Learning & Education*, 17(1), p. 96-109.
- Manning, T., & Robertson, B. (2016) A Three Factor Model of Leadership. Part 1. Introduction to Followership, Leadership and the Three Factor Model of Leadership. *Industrial and Commercial Training*, 48(6). online
- Sappe, S., Rante, Y., Tuhumena, R., & Bharanti, B. E. (2016) Effect of Leadership on Employee's Performance Mediated by Cultural Organization, Work Commitment and Motivation. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 8(2), p. 101-107.
- Wen, G., Yu, W., Li, Z., Yu, X., & Cao, J. (2017) Neuro-adaptive consensus tracking of multiagent systems with a high-dimensional leader. *IEEE transactions on cybernetics*, 47(7), p. 1730-1742

Ομάδες/Group/Team Behaviour-Team Building

- Raes, A. (2014) Top Team Behavior for Winning Results, IESE insight, 20, p. 31-38. .
- Siem, B., Stórmer, S., & Pittinsky, T. L. (2016) The psychological study of positive behavior across group boundaries: An overview. *Journal of Social Issues*, 72(3), p. 419-431.
- Tang, Y. Y., & Tsaur, S. H. (2016) Supervisory support climate and service Oriented organizational citizenship behavior in hospitality: the role of positive group affective tone. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10). online
- Yoon, J., & Christopher Kayes, D. (2016) Employees' self efficacy and perception of individual learning in teams: The cross level moderating role of team learning behavior. *Journal of Organizational Behavior*. – online
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017) Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, p. 190-197.

Κουλτούρα/Culture

- Dubey, R., Gunasekaran, A., Helo, P., Papadopoulos, T., Childe, S. J., & Sahay, B. S. (2017) Explaining the impact of reconfigurable manufacturing systems on environmental performance: The role of top management and organizational culture. *Journal of Cleaner Production*, 141, p. 56-66.

Harwiki, W. (2016) The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, p. 283-290.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- Journal of Management
- Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
- Journal of Applied Psychology
- Journal of Organisational Behavior
- Journal of Organisational BehaviourManagement
- Organizational Behavior and Human Decision Processes
- Organization Science
- Research in Organizational Behavior
- The International Journal of Human Resource Management
- Work, Employment and Society

ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

- [Θετική Ψυχολογία](https://www.youtube.com/watch?v=7EtaDV9Al6k)
<https://www.youtube.com/watch?v=7EtaDV9Al6k>
- [The power of positive expectations](https://www.youtube.com/watch?v=hTghEXKNj7g)
<https://www.youtube.com/watch?v=hTghEXKNj7g>
- [ΠΑΝΟΡΑΜΑ '16: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ CEO's: Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ](https://www.youtube.com/watch?v=TKcELWOUOWo)
<https://www.youtube.com/watch?v=TKcELWOUOWo>
- [Asch conformity experiment](https://www.youtube.com/watch?v=NyDDyT1lDhA)
<https://www.youtube.com/watch?v=NyDDyT1lDhA>
- [How to make stress your friend](https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend)
https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend
- [All it takes 10 mindful minutes](#)

https://www.ted.com/talks/andy_puddicombe_all_it_takes_is_10_mindful_minutes

- [For argument's sake](#)

https://www.ted.com/talks/daniel_h_cohen_for_argument_s_sake

- [Dare to disagree](#)

https://www.ted.com/talks/margaret_heffernan_dare_to_disagree

- [The halo effect](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZuometYfMTk>

- [Teamwork ants](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=A042J0IDQK4>

- [Amy Cuddy - Nonverbal](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=RVmMeMcGc0Y>

- [Conformity - Dead poets society](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=Sd09gy8Vv9E>