

περιεχόμενα

| | |
|----------------|----|
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ | 17 |
|----------------|----|

Μέρος 1ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ

| | |
|--|----|
| Κεφάλαιο 1. Προσδιοριστικοί παράγοντες της συμπεριφοράς στις επιχειρήσεις..... | 21 |
| Κεφάλαιο 2. Θεωρίες ανθρώπινης συμπεριφοράς | 40 |
| Κεφάλαιο 3. Προσδιοριστικοί παράγοντες ανθρώπινης συμπεριφοράς | 56 |

Μέρος 2ο ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΝΕΡΓΙΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Κεφάλαιο 4. Ατομικά γαφρίσματα..... | 67 |
| Κεφάλαιο 5. Αξίες | 83 |
| Κεφάλαιο 6. Στόσεις..... | 91 |
| Κεφάλαιο 7. Αντίληψη | 97 |
| Κεφάλαιο 8. Προσωπικότητα..... | 128 |

Μέρος 3ο ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Κεφάλαιο 9. Παρακίνηση/εισαγωγή | 149 |
| Κεφάλαιο 10. Θεωρίες παρακίνησης..... | 156 |

Μέρος 4ο ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΟΜΑΔΩΝ

| | |
|--|-----|
| Κεφάλαιο 11. Δημιουργία και δυναμική ομάδων..... | 182 |
|--|-----|

| | |
|---|-----|
| Κεφάλαιο 12. Διαπροσωπικές και διομαδικές συγκρούσεις..... | 214 |
|---|-----|

Μέρος 5ο ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

| | |
|---|-----|
| Κεφάλαιο 13. Ηγεσία..... | 238 |
| Κεφάλαιο 14. Επικοινωνία..... | 258 |
| Κεφάλαιο 15. Δύναμη, επιρροή και εξουσία..... | 288 |

Μέρος 6ο ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΛΛΑΓΩΝ

| | |
|--|-----|
| Κεφάλαιο 16. Διοίκηση αλλαγών/εισαγωγή..... | 324 |
| Κεφάλαιο 17. Ένα γενικό υπόδειγμα για εισαγωγή αλλαγών στους οργανισμούς..... | 342 |

Μέρος 7ο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

| | |
|--|-----|
| Παράρτημα 1. Θεωρία κατανόησης διαπροσωπικών σχέσεων..... | 354 |
| Παράρτημα 2. Το παράθυρο Johari..... | 376 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 381 |

πίνακες

| | | |
|-------------|---|-----|
| ΠΙΝΑΚΑΣ 1: | Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ατομικής απόδοσης και οι συνέπειές τους για την επιχείρηση | 73 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 2: | Δείγμα στοιχείων πνευματικής και κινητικής επάρκειας, τα οποία χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση υποψηφίων..... | 81 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 3: | Οι μηχανισμοί άμυνας του εγώ..... | 131 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4: | Διαφορές μεταξύ εσωστρεφών και εξωστρεφών | 139 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5: | Τέσσερα στυλ επίλυσης προβλήματος και εργασίες που ταιριάζουν στις αντίστοιχες προσωπικότητες | 144 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6: | Απαντήσεις ατόμου που χαρακτηρίζεται από υψηλό μακιαβελισμό | 146 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 7: | Παραδείγματα θετικών ενισχύσεων της συμπεριφοράς | 178 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 8: | Τυπολογία εργαζομένων και θεωρίες παρακίνησης τους..... | 181 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 9: | Χαρακτηριστικά της ώριμης/αώριμης ομάδας | 194 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 10: | Στρατηγικές για την αύξηση και μείωση της συνεκτικότητας της ομάδας | 197 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 11: | Βασικοί τύποι ή ρόλοι ατόμων μέσα στην ομάδα (για την αντιμετώπιση πιέσεων) | 210 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 12: | Τυπολογία ρόλων | 211 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 13: | Θετικά και αρνητικά αποτελέσματα διαμαδικών συγκρούσεων | 234 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 14: | Βασικές κατηγορίες ηγετικών στυλ | 241 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 15: | Δεξιότητες ακρόασης..... | 276 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 16: | Εμπόδια στην επικοινωνία και πώς να ξεπεραστούν..... | 278 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| ΠΙΝΑΚΑΣ 17: | Πιθανές μορφές αντίδρασης των εργαζομένων, στην αλλαγή | 334 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 18: | Στρατηγικές για την επίτευξη οργανωσιακής αλλαγής | 351 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ Π1: | Βασικοί χαρακτήρες - τύποι ατόμων..... | 359 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ Π2: | Συνδυασμός χαρακτήρων και σύστημα αξιών τους | 360 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ Π3: | Σημεία σύγκρισης μεταξύ συγκεκριμένων χαρακτήρων | 368 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ Π4: | Πίσω από τις αδυναμίες κρύβονται αρετές (δυνατά σημεία) | 372 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ Π5: | Πράγματα από τα οποία πρέπει να φυλάγομαι (αδύνατα σημεία προσωπικότητας) | 374 |

feedimos.gr

σχήματα

| | | |
|-----------|---|-----|
| ΣΧΗΜΑ 1: | Εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες της συμπεριφοράς στους οργανισμούς..... | 23 |
| ΣΧΗΜΑ 2: | Θετική αντίληψη και αποτελέσματα αυτής..... | 50 |
| ΣΧΗΜΑ 3: | Αρνητική αντίληψη και αποτελέσματα αυτής..... | 52 |
| ΣΧΗΜΑ 4: | Αλληλεπιδράσεις μεταξύ του ατόμου, του περιβάλλοντός του και των προσωπικών του συνθηκών και καταστάσεων..... | 62 |
| ΣΧΗΜΑ 5: | Αναλυτικό υπόδειγμα της συμπεριφοράς του ατόμου/εργαζομένου και των παραγόντων που την προσδιορίζουν..... | 64 |
| ΣΧΗΜΑ 6: | Διαστάσεις των συντελεστών ατομικής απόδοσης..... | 69 |
| ΣΧΗΜΑ 7: | Ατομική απόδοση στην εργασία, από τη σκοπιά του μάνατζερ..... | 74 |
| ΣΧΗΜΑ 8: | Συνιστώσες των ατομικών διαφορών..... | 75 |
| ΣΧΗΜΑ 9: | Επιδράσεις που διαμορφώνουν τις ατομικές αξίες..... | 85 |
| ΣΧΗΜΑ 10: | Παράγοντες που διαμορφώνουν την εταιρική κουλτούρα..... | 89 |
| ΣΧΗΜΑ 11: | Συνιστώσες των στάσεων..... | 93 |
| ΣΧΗΜΑ 12: | Η διαδικασία αντίληψης..... | 99 |
| ΣΧΗΜΑ 13: | Οι επιπτώσεις του μεγέθους, της έντασης και της αντίθεσης στην προσοχή..... | 101 |
| ΣΧΗΜΑ 14: | Αρχές που επηρεάζουν την οργάνωση της αντίληψης..... | 104 |
| ΣΧΗΜΑ 15: | Χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την αντίληψη..... | 106 |
| ΣΧΗΜΑ 16: | Σειρά αλληλεπιδράσεων που δημιουργούν την αυτοεκπληρούμενη προφητεία..... | 122 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| ΣΧΗΜΑ 17: | Συμπεριφορά που επιδεικνύει το άτομο, όταν συναντά δυσκολία/αδιέξοδο, για να ικανοποιησει τις ανάγκες του | 152 |
| ΣΧΗΜΑ 18: | Τι πραγματικά συμβαίνει με την παρακίνηση | 155 |
| ΣΧΗΜΑ 19: | Πυραμίδα ανθρώπινων αναγκών, κατά Maslow | 159 |
| ΣΧΗΜΑ 20: | Υπόδειγμα της θεωρίας προσδοκίας, κατά V. Vroom | 167 |
| ΣΧΗΜΑ 21: | Υπόδειγμα της θεωρίας της ισότητας | 172 |
| ΣΧΗΜΑ 22: | Υπόδειγμα παρακίνησης των Porter και Lawler... | 173 |
| ΣΧΗΜΑ 23: | Υπόδειγμα της θεωρίας του καθορισμού του στόχου | 175 |
| ΣΧΗΜΑ 24: | Αλλαγή συμπεριφοράς με τη χρήση ενισχυτικών (συμπεριφοράς)..... | 179 |
| ΣΧΗΜΑ 25: | Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της ομάδας | 187 |
| ΣΧΗΜΑ 26: | Προσωπικά κίνητρα σχηματισμού ομάδας | 189 |
| ΣΧΗΜΑ 27: | Στάδια ανάπτυξης ομάδας | 191 |
| ΣΧΗΜΑ 28: | Σχέση μεταξύ βαθμού συνεκτικότητας, προτύπων απόδοσης της ομάδας και παραγωγικότητας..... | 196 |
| ΣΧΗΜΑ 29: | Υπόδειγμα αελαίας σκέψης | 202 |
| ΣΧΗΜΑ 30: | Πηγές δημιουργίας προτύπων ομάδας | 213 |
| ΣΧΗΜΑ 31: | Σχέση επιπέδων συγκρούσεως και απόδοσης | 219 |
| ΣΧΗΜΑ 32: | Υπόδειγμα συγκρούσεως | 221 |
| ΣΧΗΜΑ 33: | Η δυναμική των συγκρούσεως | 224 |
| ΣΧΗΜΑ 34: | Ένα υπόδειγμα διευθέτησης συγκρούσεως | 224 |
| ΣΧΗΜΑ 35: | Ένα πιθανό πλαίσιο ρόλου, στον εργασιακό χώρο..... | 225 |
| ΣΧΗΜΑ 36: | Επεισόδιο ρόλου και συγκρουστική κατάσταση ένεκα ρόλου..... | 227 |
| ΣΧΗΜΑ 37: | Υπόδειγμα διευθέτησης διομαδικής σύγκρουσης..... | 236 |
| ΣΧΗΜΑ 38: | Διοικητικό πλέγμα ή πλέγμα ηγεσίας..... | 246 |
| ΣΧΗΜΑ 39: | Διοικητικό πλέγμα ή πλέγμα ηγεσίας..... | 247 |
| ΣΧΗΜΑ 40: | Συνεχής κλίμακα ηγετικής συμπεριφοράς | 248 |
| ΣΧΗΜΑ 41: | Το υπόδειγμα Vroom-Yetton | 252 |
| ΣΧΗΜΑ 42: | Ηγετικό στυλ με βάση την ωριμότητα υφισταμένων..... | 255 |
| ΣΧΗΜΑ 43: | Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματική ηγεσία | 256 |
| ΣΧΗΜΑ 44: | Η διαδικασία της επικοινωνίας..... | 260 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| ΣΧΗΜΑ 45: | Ιεράρχηση καναλιών επικοινωνίας, ως προς ικανότητα μεταφοράς μηνυμάτων | 264 |
| ΣΧΗΜΑ 46: | Συνθήκες αναγκαίες για τη χρήση δύναμης | 293 |
| ΣΧΗΜΑ 47: | Δύναμη που ασκείται από τον μάνατζερ, σε κάθε διοικητικό επίπεδο | 300 |
| ΣΧΗΜΑ 48: | Δυνάμεις εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος, που ασκούν επίδραση στον οργανισμό, για αλλαγή | 328 |
| ΣΧΗΜΑ 49: | Τυπολογία αλλαγών | 330 |
| ΣΧΗΜΑ 50: | Ανάλυση (προ)ωθητικών δυνάμεων και δυνάμεων αντίδρασης στην αλλαγή..... | 338 |
| ΣΧΗΜΑ 51: | Υπόδειγμα διοίκησης αλλαγών | 344 |
| ΣΧΗΜΑ 52: | Αναλογία χρόνου και δυσκολίας επίτευξης της αλλαγής σε τέσσερα επίπεδα | 346 |
| ΣΧΗΜΑ 53: | Υπόδειγμα LEWIN, για την εισαγωγή αλλαγών..... | 348 |
| ΣΧΗΜΑ 54: | Σχέση (απαιτούμενου) χρόνου και εισαγωγής αλλαγής..... | 349 |
| ΣΧΗΜΑ Π1: | Το παράθυρο Johari..... | 377 |
| ΣΧΗΜΑ Π2: | Το παράθυρο Johari, για ένα άτομο με μεγάλη αυτογνωσία | 378 |
| ΣΧΗΜΑ Π3: | Το παράθυρο Johari, στην αρχή μιας σχέσης | 379 |
| ΣΧΗΜΑ Π4: | Το παράθυρο Johari, όταν έχει αναπτυχθεί μια σχέση | 380 |