

# Πίνακας Περιεχομένων

---

Πρόλογος.....	xix
<b>Κεφάλαιο 1 – Θεμέλια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς... 1</b>	
1.1 Ορισμοί της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Θεμελιώδης Φύση του Πεδίου.....	1
1.2 Η Φύση της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς .....	3
1.3 Στοιχεία της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς .....	6
1.4 Στόχοι της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς .....	8
1.5 Ιστορικά Θεμέλια της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς .....	8
1.6 Ιστορικές Σχολές .....	11
1.6.1 Οι Σχολές Διοικητικής Σκέψης.....	12
1.6.2 Οι Διοικητικές Ιδέες του Peter Drucker .....	13
1.6.3 Η Γραφειοκρατία του Max Weber .....	15
1.6.4 Η Διοικητική Διαδικασία του Henry Fayol και η Διοικητική Θεωρία.....	17
1.6.5 Το Κίνημα των Ανθρώπινων Σχέσεων και οι Μελέτες Hawthorne... ..	24
1.7 Η Αιτιότητα της Συμπεριφοράς και η Ανθρώπινη Αξιοπρέπεια ..	25
1.8 Οι Οργανισμοί ως Κοινωνικά Συστήματα και η Αμοιβαιότητα Συμφερόντων .....	26
1.9 Η Σημασία της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς .....	28
1.10 Επιστημονικοί Κλάδοι που Συνεισφέρουν στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά.....	31
1.11 Εφαρμογές της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στη Διοίκηση ..	31
1.12 Περιορισμοί και κριτικές της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς ..	31
1.13 Σύγχρονες Προκλήσεις (AI, Remote Work, Πολυγενεακοί Οργανισμοί) .....	38
1.13.1 Ποικιλομορφία και Σύγχρονες Προκλήσεις .....	38
1.13.2 Οι Τεχνολογικές Τξελίξεις και η Οργανωσιακή Συμπεριφορά....	13
1.13.3 Η Γραφειοκρατία του Max Weber .....	15

<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 1 .....</b>	<b>56</b>
<b>Κεφάλαιο 2 – Ατομική Συμπεριφορά στον Οργανισμό... 59</b>	<b>59</b>
<b>2.1 Η Έννοια της Ατομικής Συμπεριφοράς στους Οργανισμούς....</b>	<b>59</b>
<b>2.2 Παράγοντες που Επηρεάζουν την Ατομική Συμπεριφορά στον Οργανισμό.....</b>	<b>62</b>
<b>2.3 Ατομικές Δεξιότητες σε ένα Εργασιακό Περιβάλλον.....</b>	<b>64</b>
2.3.1 Σύγχρονες Προσεγγίσεις στην Κατανόηση της Ατομικής Συμπεριφοράς .....	67
<b>2.4 Δημογραφικές Μεταβλητές και Πολιτισμικές Διαστάσεις στο Εργασιακό Περιβάλλον.....</b>	<b>70</b>
2.4.1 Η Ηλικία στο Εργασιακό Περιβάλλον .....	70
2.4.2 Το Φύλο στο Εργασιακό Περιβάλλον .....	72
2.4.3 Κουλτούρα στο Εργασιακό Περιβάλλον.....	74
<b>2.5 Προσωπικότητα και Οργανωσιακή Συμπεριφορά .....</b>	<b>76</b>
<b>Κεφάλαιο 3 – Δυναμική Ομάδων .....</b>	<b>81</b>
<b>3.1 Η Έννοια της Ομάδας στον Οργανισμό.....</b>	<b>81</b>
3.1.1 Ταξινόμηση των Ομάδων Εργασίας (teams) στους Οργανισμούς..	83
<b>3.2 Σχηματισμός και Ανάπτυξη Ομάδων.....</b>	<b>92</b>
3.2.1 Στάδια Ανάπτυξης Ομάδων .....	93
3.2.2 Θεωρητικά Μοντέλα Ομάδων – Εκτενής Ανάλυση .....	96
3.2.3 Ρόλοι και Δυναμική Ομάδας.....	99
3.2.4 Σύγχρονες Προσεγγίσεις και Προκλήσεις – Εκτενής Ανάλυση....	101
<b>3.3 Συγκρούσεις στις Ομάδες .....</b>	<b>103</b>
3.3.1 Ορισμός και Έννοια της Σύγκρουσης.....	103
3.3.2 Τύποι Σύγκρουσης .....	104
3.3.3 Η Διαδικασία της Σύγκρουσης – Εκτενής Ανάλυση .....	107
3.3.4 Αιτίες Σύγκρουσης στις Ομάδες – Εκτενής Ανάλυση .....	110
3.3.5 Διαχείριση Σύγκρουσης – Εκτενής Ανάλυση.....	113
3.3.6 Θεωρητικές Προσεγγίσεις της Σύγκρουσης.....	115
3.3.7 Λειτουργικές και Δυσλειτουργικές Συνέπειες της Σύγκρουσης ...	116

3.3.8	Οργανωσιακές Πηγές Σύγκρουσης.....	116
3.3.9	Σύγκρουση και Απόδοση Ομάδας .....	117
<b>3.4</b>	<b>Ομαδική Λήψη Αποφάσεων.....</b>	<b>118</b>
3.4.1	Έννοια και Σημασία της Ομαδικής Λήψης Αποφάσεων.....	118
3.4.2	Ατομική έναντι Ομαδικής Λήψης Αποφάσεων .....	119
3.4.3	Πλεονεκτήματα της Ομαδικής Λήψης.....	120
3.4.4	Μειονεκτήματα και Περιορισμοί της Ομαδικής Λήψης Αποφάσεων.....	122
3.4.5	Το Φαινόμενο της Ομαδικής Σκέψης (Groupthink) .....	123
3.4.6	Τεχνικές Βελτίωσης της Ομαδικής Λήψης Αποφάσεων.....	124
3.4.7	Ψυχολογικές Διεργασίες στην Ομαδική Λήψη Αποφάσεων....	126
3.4.8	Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Ομαδικής Λήψης Αποφάσεων.....	128
3.4.9	Μέθοδοι Λήψης Αποφάσεων στις Ομάδες.....	130
3.4.10	Σύγχρονες Τάσεις στην Ομαδική Λήψη Αποφάσεων και Ρόλος της Τεχνολογίας.....	133
	<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 3 .....</b>	<b>135</b>
	<b>Κεφάλαιο 4 – Ομάδες και Ηγεσία .....</b>	<b>139</b>
<b>4.1</b>	<b>Η Έννοια της Ηγεσίας .....</b>	<b>139</b>
4.1.1	Τρόποι Προσέγγισης της Ηγεσίας .....	142
<b>4.2</b>	<b>Θεωρίες Χαρακτηριστικών Ηγεσίας.....</b>	<b>146</b>
4.2.1	Η Έννοια της Ηγεσίας και της Εξειδίκευσης.....	147
<b>4.3</b>	<b>Συμπεριφορικές Θεωρίες Ηγεσίας.....</b>	<b>158</b>
4.3.1	Οι Έρευνες του Ohio State .....	160
4.3.2	Οι Έρευνες του University of Michigan .....	161
4.3.3	Το Διοικητικό Πλέγμα των Blake και Mouton .....	162
<b>4.4</b>	<b>Ενδεχομενικές Θεωρίες.....</b>	<b>165</b>
4.4.1	Το Μοντέλο Ηγεσίας του Vroom .....	166
4.4.2	Το Ενδεχομενικό Μοντέλο του Fiedler .....	169
4.4.3	Το Ενδεχομενικό Μοντέλο του Fiedler .....	172
4.4.4	Θεωρία Συναλλαγής Ηγέτη-Μέλους .....	177

4.4.5 Η Θεωρία Στόχου – «Μονοπατιού» .....	181
4.4.6 Μοντέλο Ηγετικής Συμμετοχής (Vroom & Yetton) .....	184
<b>4.5 Σύγχρονες Προσεγγίσεις Ηγεσίας.....</b>	<b>188</b>
<b>4.6 Ηγεσία σε Ψηφιακό και Υβριδικό Περιβάλλον .....</b>	<b>191</b>
4.6.1 Ψηφιοποίηση και Ψηφιακός Μετασχηματισμός .....	191
4.6.1.1 Χαρακτηριστικά της Ψηφιοποίησης .....	193
4.6.2 Ηγεσία της Ψηφιακής Αλλαγής .....	196
<b>4.7 Ηθική Ηγεσία .....</b>	<b>198</b>
4.7.1 Ηγεσία Βασισμένη στις Αξίες.....	200
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 4 .....</b>	<b>201</b>
<b>Κεφάλαιο 5 – Σύγχρονες Προκλήσεις.....</b>	<b>203</b>
<b>5.1 Η Έννοια της Οργανωσιακής Κουλτούρας.....</b>	<b>204</b>
5.1.1 Τύποι Οργανωσιακής Κουλτούρας.....	210
<b>5.2 Το Μοντέλο του Schein.....</b>	<b>210</b>
5.2.1 Εφαρμόζοντας τα Επίπεδα του Schein με Αντίστροφη Κατε- ύθυνση.....	226
5.2.2 Ψυχολογική Ασφάλεια και τα Τρία Επίπεδα της Κουλτούρας....	227
5.2.3 Απομακρυσμένη και Υβριδική Εργασία.....	228
5.2.4 Διαφορετικότητα και Ένταξη .....	229
<b>5.3 Εθνική Κουλτούρα και Οργανισμοί.....</b>	<b>230</b>
5.3.1 Συγκριτική Ανάλυση Εθνικής και Οργανωσιακής Κουλτούρας....	239
<b>5.4 Κουλτούρα και Καινοτομία .....</b>	<b>241</b>
5.4.1 Η Κουλτούρα ως Παράγοντας Ενίσχυσης της Καινοτομίας ....	243
5.4.2 Η Κουλτούρα ως Εμπόδιο στην Καινοτομία.....	245
5.4.3 Προκλήσεις και Ευκαιρίες στις ΜΜΕ .....	247
5.4.4 Στρατηγικές Ανάπτυξης Κουλτούρας Καινοτομίας στις ΜΜΕ ...	249
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 5 .....</b>	<b>252</b>
<b>Κεφάλαιο 6 – Οργανωσιακή Δομή και Κουλτούρα ..</b>	<b>255</b>
<b>6.1 Κλασικές Οργανωσιακές Δομές .....</b>	<b>255</b>

6.1.1 Ορισμός και Τύποι Κλασικών Οργανωσιακών Δομών .....	262
<b>6.2 Σύγχρονες Μορφές Οργάνωσης .....</b>	<b>274</b>
6.2.1 Ευέλικτη Οργανωσιακή Δομή (Agile Organizational-Structure) ..	275
6.2.2 Δικτυακή Οργανωσιακή Δομή (Network Organizational Structure) ...	277
6.2.3 Αποκεντρωμένη Οργανωσιακή Δομή (Decentralized Organizational Structure) .....	278
6.2.4 Οργανώσεις χωρίς Σύνορα (Boundaryless Organizations) ...	279
6.2.5 Οργανώσεις Μάθησης (Learning Organizations) .....	279
6.2.6 Η Θεωρία της Οργάνωσης Μάθησης του Peter Senge.....	280
6.2.7 Το Spotify Model και οι Agile Οργανώσεις .....	281
6.2.8 Παραδείγματα Εταιρειών που Εφαρμόζουν Σύγχρονες Οργανωσιακές Δομές.....	282
<b>6.3 Ψηφιακός και Υβριδικός Οργανισμός .....</b>	<b>284</b>
6.3.1 Ψηφιακός Οργανισμός (Digital Organization) .....	285
6.3.2 Υβριδικός Οργανισμός (Hybrid Organization) .....	286
6.3.3 Η Επίδραση της Τεχνολογίας και της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Δομή των Οργανισμών .....	287
6.3.4 Η Τεχνολογία ως Παράγοντας Διαμόρφωσης της Οργανωσιακής Δομής .....	288
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 6 .....</b>	<b>290</b>
<b>Κεφάλαιο 7 – Επιχειρηματικότητα και Επιχειρηματική Νοοτροπία .....</b>	<b>295</b>
<b>7.1 Η Έννοια της Επιχειρηματικής Σκέψης.....</b>	<b>295</b>
7.1.1 Θεμελιώδη Χαρακτηριστικά της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας ...	299
7.1.2 Η Σημασία της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας.....	301
7.1.3 Οφέλη της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας .....	302
7.1.4 Από τη Νοοτροπία στη Δράση: Η Μετατροπή της Σκέψης σε Επιχειρηματική Συμπεριφορά .....	303
7.1.5 Η Επιχειρηματική Νοοτροπία στις Νεοφυείς Επιχειρήσεις: Διαχείριση Αβεβαιότητας και Δημιουργία Αξίας.....	304
7.1.6 Η Επιχειρηματική Νοοτροπία σε Οργανισμούς: Από τη Γραφειοκρατία στην Καινοτομία.....	305
<b>7.2 Intrapreneurship .....</b>	<b>306</b>

7.2.1 Η Έννοια της Ενδοεπιχειρηματικότητας (Concept of Intrapreneurship) .....	308
7.2.2 Η Σημασία της Ενδοεπιχειρηματικότητας (Importance of Intrapreneurship).....	310
7.2.3 Τα Χαρακτηριστικά του Ενδοεπιχειρηματία .....	311
7.2.4 Η Συμπεριφορά του Ενδοεπιχειρηματία (Intrapreneurial Behavior) .....	314
7.2.5 Οργανωσιακές Πρακτικές που Ενθαρρύνουν την Ενδοεπιχειρηματικότητα.....	316
7.2.6 Θεμελιώδη Στοιχεία της Ενδοεπιχειρηματικότητας .....	319
<b>7.3 Ανάλυση Ρίσκου και Αποτυχία .....</b>	<b>324</b>
7.3.1 Η Σημασία της Ανάλυσης Ρίσκου στην Επιχειρηματικότητα ...	327
7.3.2 Επιχειρηματική Νοοτροπία και Αντίληψη του Ρίσκου .....	328
7.3.3 Χαρακτηριστικά Επιχειρηματιών και Σχέση με το Ρίσκο ...	329
7.3.4 Γιατί οι Επιχειρηματίες Αναλαμβάνουν Ρίσκα .....	329
7.3.5 Οφέλη της Ανάλυσης Ρίσκου και Ρόλος της Αποτυχίας.....	330
7.3.6 Επιχειρηματική Αποτυχία και Επανεκκίνηση (Entrepreneurial Failure and Re-entrepreneurship).....	330
7.3.7 Επιχειρηματική Αποτυχία (Entrepreneurial Failure).....	332
7.3.8 Κίνητρα για Νέα Επιχειρηματική Δραστηριότητα (Motivations for New Business Creation) .....	333
7.3.9 Επιχειρηματική Λήψη Αποφάσεων, Αντίληψη Κινδύνου και Επιχειρηματική Αποτυχία: Μια Γνωστική Προσέγγιση .....	335
<b>7.4 Startups και Καθιερωμένοι Οργανισμοί .....</b>	<b>338</b>
7.4.1 Διαφοροποίηση μεταξύ Καθιερωμένων Επιχειρήσεων και Νεοφυών Επιχειρήσεων.....	342
7.4.2 Οργανωσιακή Δομή και Εσωτερικές Σχέσεις στα Διαφορετικά Επιχειρηματικά Μοντέλα.....	349
7.4.3 Διαφορές στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων .....	352
<b>7.5 Ηγεσία σε Νεοφυείς Επιχειρήσεις .....</b>	<b>354</b>
7.5.1 Ο Ρόλος της Ηγετικής Συμπεριφοράς στην Οργανωσιακή Απόδοση των Νεοφυών Επιχειρήσεων .....	354
7.5.2 Η Επίδραση της Ηγεσίας στην Επιτυχία των Νεοφυών Επιχειρήσεων κατά τη Φάση της Επέκτασης.....	358

<b>7.6 Κουλτούρα και Καινοτομία .....</b>	<b>366</b>
<b>7.7 Ψυχολογία του Επιχειρηματία.....</b>	<b>370</b>
7.7.1 Η Ψυχολογία της Ανάληψης Ρίσκου .....	371
7.7.2 Η Ψυχολογία της Αβεβαιότητας .....	374
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 7 .....</b>	<b>376</b>
<b>Κεφάλαιο 8 – Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Ηθική ..</b>	<b>379</b>
<b>8.1 Έννοια και Εξέλιξη της ΕΚΕ.....</b>	<b>379</b>
8.1.1 Τα Μοντέλα και οι Βασικές Υεωρίες της ΕΚΕ.....	383
<b>8.2 ESG και Βιωσιμότητα .....</b>	<b>390</b>
8.2.1 Η Έννοια της Βιωσιμότητας (Sustainability) .....	391
8.2.2 Το Πλαίσιο ESG.....	393
8.2.3 ESG Reporting και Κανονιστικό Πλαίσιο .....	395
8.2.4 Δείκτες Μέτρησης ESG και Βιώσιμης Απόδοσης.....	397
<b>8.3 ΕΚΕ και Οργανωσιακή Κουλτούρα .....</b>	<b>400</b>
8.3.1 Θεωρία Ενδιαφερόμενων Μερών και Επιχειρησιακή Λειτουργία ....	400
8.3.2 Οργανωσιακή Κουλτούρα και Διαχείριση Ευτυχίας .....	402
8.3.3 Οργανωσιακή Κουλτούρα και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ..	405
8.3.4 Διακυβέρνηση CSR και Οργανωσιακή Κουλτούρα .....	407
<b>8.4 ΕΚΕ και Δέσμευση Εργαζομένων .....</b>	<b>411</b>
<b>8.5 ΕΚΕ και Προσέλκυση Ταλέντου .....</b>	<b>419</b>
8.5.1 Πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που Ενισχύουν την Ελκυστικότητα ενός Εργοδότη.....	428
<b>8.6 Employer Branding και Κοινωνικός Αντίκτυπος .....</b>	<b>429</b>
8.6.1 Η Επίδραση της ΕΚΕ στην Εταιρική Φήμη .....	432
<b>8.7 Ηθική Λήψη Αποφάσεων στους Οργανισμούς .....</b>	<b>435</b>
8.7.1 Έννοια και Ορισμός της Ηθικής .....	435
8.7.2 Προσεγγίσεις Ηθικής Αξιολόγησης (Ethical Lenses).....	437
8.7.3 Ηθική Λήψη Αποφάσεων .....	438
8.7.4 Μοντέλα Ηθικής Λήψης Αποφάσεων.....	442
8.7.5 Ηθική Ηγεσία και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη .....	446

**Σύνοψη Κεφαλαίου 8 ..... 447****Κεφάλαιο 9 – Σύγχρονες Προκλήσεις ..... 451****9.1 Τεχνητή Νοημοσύνη και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ..451**

- 9.1.1 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού..... 451
- 9.1.2 Ιστορική Εξέλιξη της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού ... 453
- 9.1.3 Τεχνητή Νοημοσύνη..... 454
- 9.1.4 Η Ενσωμάτωση της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού..... 455

**9.2 Ηθική Τεχνητής Νοημοσύνης..... 460**

- 9.2.1 Παγκόσμιο Παρατηρητήριο για τη Δεοντολογία και τη Διακυβέρνηση της Τεχνητής Νοημοσύνης..... 460
- 9.2.2 Τα Πέντε Στάδια της Δεοντολογίας της Τεχνητής Νοημοσύνης ...465
- 9.2.3 Εφαρμογή των Αρχών του OECD για Αξιόπιστη Τεχνητή Νοημοσύνη από τα Κράτη..... 467

**9.3 Surveillance Culture και Αλγοριθμική Διοίκηση ..... 471**

- 9.3.1 Η Έννοια της Κουλτούρας Επιτήρησης στους Οργανισμούς .. 475
- 9.3.2 Algorithmic Management in Organisations ..... 476
- 9.3.3 Employee Monitoring Technologies ..... 478
- 9.3.4 Ethical Implications of Surveillance Culture ..... 479
- 9.3.5 Digital Taylorism and Workplace Control..... 480
- 9.3.6 Datafication of Employees ..... 481
- 9.3.7 Surveillance Capitalism and Organisations..... 482
- 9.3.8 Resistance and Employee Behaviour in Algorithmic Workplaces ..... 484
- 9.3.9 Το Μέλλον της Εργασίας και η Αλγοριθμική Διακυβέρνηση στους Οργανισμούς ..... 486

**9.4 Η Ανθρώπινη Αξία στην Εποχή των Δεδομένων..... 489**

- 9.4.1 Μετασχηματισμός της Εργασίας σε Οργανισμούς που Βασίζονται στα Δεδομένα ..... 492

**Σύνοψη Κεφαλαίου 9 ..... 496**

**Κεφάλαιο 10 – Ο Ψηφιακός Δημόσιος Τομέας ..499****10.1 Φύλο και Ηγεσία ..... 499**

10.1.1 Πλαίσιο FourCe-ΡΙΤΟ ..... 504

10.1.2 Στερεότυπα Φύλου ..... 505

10.1.3 Στυλ Ηγεσίας ..... 507

10.1.4 Χαρακτήρας, Φύλο και ΡΙΤΟ ..... 509

10.1.5 Ικανότητα ..... 511

10.1.5.1 Φύλο και Ικανότητα..... 511

10.1.5.2 Ικανότητα, Φύλο και ΡΙΤΟ ..... 513

10.1.6 Πλαίσιο ..... 514

10.1.6.1 Φύλο και Πλαίσιο ..... 514

10.1.6.2 Πλαίσιο και Στυλ Ηγεσίας ..... 515

10.1.6.3 Φύλο και Άγχος..... 516

10.1.6.4 Πλαίσιο, Φύλο και ΡΙΤΟ ..... 516

10.1.7 Επικοινωνία..... 517

10.1.7.1 Φύλο και Επικοινωνία ..... 517

10.1.7.2 Επικοινωνία, Φύλο και ΡΙΤΟ ..... 518

**10.2 Πολυγενεακές Ομάδες ..... 519****10.3 Νευροδιαφορετικότητα ..... 526****10.4 Στρατηγικές DEI (Diversity, Equity, and Inclusion)..... 529**

10.4.1 Εννοιολογική Αποσαφήνιση και Πεδίο Εφαρμογής ..... 530

**10.5 Συμπερίληψη και Οργανωσιακή Απόδοση ..... 532**

10.5.1 Συμπερίληψη και Καινοτομία ..... 533

10.5.2 Συμπερίληψη, Δέσμευση και Παραγωγικότητα ..... 534

10.5.3 Συμπερίληψη και Οικονομική Απόδοση ..... 535

10.5.4 Συμπερίληψη, Ηγεσία και Λογοδοσία ..... 535

**Σύνοψη Κεφαλαίου 10 ..... 536****Κεφάλαιο 11 – Διαχείριση Αλλαγής ..... 539****11.1 Αλλαγές στο Περιβάλλον της Επιχείρησης..... 539****11.2 Το Μοντέλο Lewin ..... 544**

<b>11.3 Το Μοντέλο Kotter .....</b>	<b>548</b>
<b>11.4 Αντίσταση στην Αλλαγή .....</b>	<b>557</b>
11.4.1 Διαχείριση της Αντίστασης στην Αλλαγή .....	567
<b>11.5 Change Fatigue.....</b>	<b>570</b>
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 11 .....</b>	<b>575</b>
<b>Κεφάλαιο 12 – Το Μέλλον της Εργασίας .....</b>	<b>577</b>
<b>12.1 Η Οικονομία των Πλατφορμών (Gig Economy) και ο Μετασχηματισμός της Εργασίας.....</b>	<b>577</b>
12.1.1 Κίνητρα Συμμετοχής: Επιλογή ή Αναγκαιότητα .....	578
12.1.2 Νομικό και Ρυθμιστικό Πλαίσιο .....	579
12.1.3 Οικονομικές και Χρηματοοικονομικές Διαστάσεις για τους Εργαζόμενους.....	580
12.1.4 Επιπτώσεις για τους Οργανισμούς και τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού .....	580
<b>12.2 Hybrid Reality και Νέες Μορφές Απασχόλησης.....</b>	<b>581</b>
12.2.1 Desk Sharing και Δεδομενοκεντρική Στρατηγική .....	582
12.2.2 Η Υβριδική Πραγματικότητα ως Νέο Οργανωσιακό Παράδειγμα ....	583
12.2.3 Τηλεργασία και Υβριδική Εργασία .....	583
12.2.4 Η Έκταση της Τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την Πανδημία.....	586
12.2.5 «Τηλεργασιμότητα» και Διαρθρωτικοί Περιορισμοί της Εξ Αποστάσεως Εργασίας.....	587
10.2.5.1 <i>Επιδράσεις της Τηλεργασίας στις Συνθήκες Εργασίας και στην Ευημερία.....</i>	<i>588</i>
12.2.6 Νέα Υβριδικά Μοντέλα μετά την COVID-19: Από την Έκτακτη Λύση στον Στρατηγικό Σχεδιασμό .....	589
<b>12.3 Ψυχολογία Τηλεργασίας.....</b>	<b>590</b>
12.3.1 Η Έννοια της Ευημερίας: Ορισμοί, Προσεγγίσεις και Διαστάσεις..	592
12.3.2 Τα Προγενέστερα Στοιχεία PSM.....	593
12.3.3 Παραγωγικότητα: Ενοιολόγηση, Παράγοντες και Δυσκολίες Μέτρησης στην Τηλεργασία .....	594
<b>12.4 Οργανισμοί χωρίς Ιεραρχία και Αυτοδιαχείριση .....</b>	<b>598</b>

---

12.4.1 Εισαγωγή: Από την Κλασική Ιεραρχία στη Δικτυακή Οργάνωση...	598
12.4.2 Θεωρητικά Θεμέλια της Αυτοδιαχείρισης .....	599
12.4.3 Μοντέλα Οργανισμών χωρίς Παραδοσιακή Ιεραρχία .....	599
12.4.4 Πλεονεκτήματα της Αυτοδιαχείρισης .....	600
12.4.5 Προκλήσεις και Περιορισμοί.....	600
12.4.6 Η Νέα Τάση στη Μεταπανδημική Εποχή .....	600
<b>Σύνοψη Κεφαλαίου 12 .....</b>	<b>601</b>
<b>Βιβλιογραφία .....</b>	<b>603</b>