

## Κλεάνθης Κατσαρός

**Ακαδημαϊκή Βαθμίδα//Γνωστικό Αντικείμενο/Ίδρυμα:** Επίκουρος Καθηγητής Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, Πανεπιστήμιο Πατρών

**Email to:** [katsaros.kleanthis@ac.eap.gr](mailto:katsaros.kleanthis@ac.eap.gr)

Ο Κλεάνθης Κατσαρός είναι Επίκουρος Καθηγητής Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Επίσης, είναι επισκέπτης καθηγητής στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, στο ESCE - International Business School (Ecole Superrieure du Commerce Exterieur, Paris, France), και διδάσκων σε διάφορα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα Πανεπιστημίων και λοιπών Εκπαιδευτικών Ίδρυμάτων (Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης κ.α.). Είναι απόφοιτος του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, κάτοχος μεταπτυχιακών τίτλων στα Πληροφοριακά Συστήματα και στις Διεθνείς Οικονομικές Σχέσεις και Διδάκτορας του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με γνωστικό αντικείμενο την Στρατηγική Διοίκηση Αλλαγής και την Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Έχει δημοσιεύσει σε δεκάδες διεθνή επιστημονικά περιοδικά και διεθνή συνέδρια με κριτές, ενώ τα ερευνητικά ενδιαφέροντα του σχετίζονται με την Οργανωσιακή Συμπεριφορά και πιο συγκεκριμένα με την Ηγεσία, την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και την Διοίκηση Αλλαγής. Επιπλέον, ο Δρ. Κατσαρός έχει κατά το παρελθόν 19 χρόνια εργασιακής εμπειρίας ως υψηλόβαθμο στέλεχος διαφόρων ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών.

### Επιλεγμένες Δημοσιεύσεις

1. Katsaros, K.K. (2026), To serve (or not) Gen Z employees to positively influence their responses to organizational change?. *Career Development International*, <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2025-0198>
2. Lazanaki, V., Tsoni, E., & Katsaros, K. K. (2026). What makes employees innovate green? A multi-source examination of HRM, leadership, and psychological mechanisms. *World*, 7(4), 61. <https://doi.org/10.3390/world7040061>
3. Katsaros, K.K., Malisova, O., Lazanaki V., & Tsoni E. (2026), Stirring inclusion: How diversity-oriented HR practices boost adaptive performance in Greece's food & beverage industry. *Frontiers*, 17, 1768113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1768113>
4. Tsoni E., Lazanaki V., & Katsaros, K. K. (2025). The influence of organizational climate on employee engagement: Evidence from the Greek industrial sector. *Administrative Sciences* 15(11), 413. <https://doi.org/10.3390/admsci15110413>.
5. Katsaros, K. K. (2025). Employee change participation during the COVID-19 pandemic: The role of inclusive leadership, trust in leadership, and bottom-up learning. *Journal of General Management*, 03063070251341000. <https://doi.org/10.1177/03063070251341000>
6. Katsaros, K. K. (2025). Gen Z employees' adaptive performance in hybrid workplaces: the role of inclusive leadership, creativity, and work engagement. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 00218863251315493.. <https://doi.org/10.1177/0021886325131549>
7. Katsaros, K.K. (2025). Gen Z tourism employee adaptive performance during a major cultural shift: The role of leadership and voice behavior. *Behavioral Sciences*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.3390/bs15020171>

8. Katsaros, K. K. (2025). Employee burnout in the tourism industry during a cultural shift: The role of perceived change uncertainty, change information, and meaning-making. *Journal of Hospitality and Tourism Insight*, 8(2), pp. 774-789. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2024-0172>
9. Katsaros, K. K. (2025). Remote employee work performance in the meta Covid-19 era: Evidence from Greece. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 340-357. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2023-0492>
10. Katsaros, K. K. (2024). Gen Z employee adaptive performance: The role of inclusive leadership and workplace happiness. *Administrative Sciences*, 14(8), 163. <https://doi.org/10.3390/admsci14080163>
11. Katsaros, K. K. (2024). Firm performance in the midst of the COVID-19 pandemic: The role of perceived organizational support during change and work engagement. *Employee Relations*, 46(3), 622-640. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2022-0313>
12. Sanders, K., et al. (2024). Adopting an attributional perspective of HR strength in times of crisis: A cross-cultural study. *Journal of Business Research*, 171, 114365. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114365>
13. Katsaros, K. K., & Tsirikas, A. (2023). Exploring behavioral change support: The role of perceived uncertainty and self- and other-interest in change. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(4), 503-519. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0466>
14. Katsaros, K. K. (2022). Exploring the inclusive leadership and employee change participation relationship: The role of workplace belongingness and meaning-making. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 158-173. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0104>
15. Katsaros, K. K., & Tsirikas, A. (2022). Perceived change uncertainty and behavioral change support: The role of positive change orientation. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 511-526. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0013>
16. Vakola, M., Petrou, P., & Katsaros, K. K. (2021). Work engagement and job crafting as conditions of ambivalent employees' adaptation to organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 57-79. <https://doi.org/10.1177/0021886320967173>
17. Katsaros, K. K., Tsirikas, A., & Kosta, G. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: The mediating role of employees' readiness to change. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 333-347. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>