

DISCIPLINA...Liderança para Mudança
 CURSO..... PPMD / DPA
 CARGA HORÁRIA... 45 horas ou 22,5 horas
 PROFESSOR..... Joana Story
 LÍNGUA..... Português

DESCRIÇÃO DA DISCIPLINA

Esta disciplina dá uma visão geral sobre o tópico de liderança. Discutiremos o tópico de liderança organizacional com várias perspectivas como: traços, competências, situações, comportamentos, relacionamentos, e estilos de liderança específicos e mais recentes como liderança autêntica, liderança ética, liderança estratégica, liderança para a diversidade e e-leadership. Tópicos adicionais podem ser adotados caso a turma tenha interesse. Além do aspecto teórico e empírico discutiremos a prática de liderança para a mudança através do evidence-based management.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Objetivos de aprendizagem do DPA	Objetivos de aprendizagem da disciplina	Contribuição
Compreender as principais macrotendências e identificar seus impactos sobre as organizações	Descrever e identificar novas teorias de liderança	● ● ○
Conhecer o estado da arte nos principais campos da gestão e suas implicações práticas	Identificar, comparar e contrastar várias teorias de liderança	● ● ●
Conectar teoria e prática, contribuindo para a melhoria das práticas gerenciais e do desempenho organizacional	Discutir a prática dos diferentes estilos de liderança nas organizações e os seus resultados (evidence-based management)	● ● ○
Analisar contextos organizacionais complexos e conduzir diagnósticos	Descrever e contextualizar o link entre liderança e outras variáveis de clima e cultura organizacional	● ● ○
Planejar e conduzir processos de transformação organizacional	Discutir programas de desenvolvimento de liderança e succession planning (evidence-based management)	● ● ○
Planejar pesquisas e desenvolver textos científicos orientados para gestores	Integrar fundamentos de liderança ao teorizar sobre organizações	● ● ○
	Avaliar de forma eficaz o potencial de pesquisa em liderança	
Usar com adequação e rigor métodos qualitativos de pesquisa	Pensar criticamente sobre estilos inovadores de liderança	● ○ ○
	Avaliar de forma eficaz o potencial de pesquisa em liderança	
Usar com adequação e rigor métodos quantitativos de pesquisa	Avaliar metodologia adequada de acordo com a pergunta de pesquisa	● ○ ○
	Avaliar de forma eficaz o potencial de pesquisa em liderança	
Usar com adequação e rigor métodos quantitativos de pesquisa	Avaliar de forma eficaz o potencial de pesquisa em liderança	● ○ ○
	Avaliar metodologia adequada de acordo com a pergunta de pesquisa	

Mais informações sobre o DPA podem ser encontradas no site do programa:
<https://eaesp.fgv.br/cursos/doutorado-profissional-administracao-dpa>.

CONTEÚDO

(LEITURAS COMPLEMENTARES PODERÃO SER INDICADAS NO DECORRER DO CURSO)

	Tópicos	Leituras
Módulo 1 (Dia 1 Manhã)	Fundamentos <ul style="list-style-type: none"> • Traços • Situações 	<p><u>Traços:</u></p> <p><i>Fundamento:</i></p> <p>Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. <i>Journal of Psychology</i>, 25: 35–71.</p> <p><i>Estado da Arte:</i></p> <p>Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and workrelated performance: The integral role of individual differences. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 92: 107–127.</p> <p>Trivas, S., Schyns, B. Lord, R., Hall, R. (2017). “Facing” leaders: Facial expressions and leadership perception: <i>The Leadership Quarterly</i>, 28 (2): 317-333.</p> <p><u>Situações:</u></p> <p><i>Fundamento:</i></p> <p>House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. <i>Journal of Contemporary Business</i>, 3: 81–97.</p> <p><i>Estado da Arte:</i></p> <p>Judge, T. A, Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 89: 36–51.</p> <p>Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 82: 827–844.</p>

<p>Módulo 2 (Dia 1 Tarde)</p>	<p>Processos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderança Transformacional • Carisma 	<p><u>Liderança Carismática</u></p> <p><i>Fundamento:</i></p> <p>Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. <i>Academy of Management Review</i>, 12: 637–647.</p> <p><i>Estado da Arte:</i></p> <p>Tskhay, K. O., Zhu, R., & Rule, N. O. (2017). Perceptions of charisma from thin slides of behavior predict leadership prototypicality judgments. <i>The Leadership Quarterly</i>, 28 (4): 555-562.</p> <p><u>Liderança Transformacional:</u></p> <p><i>Fundamento:</i></p> <p>Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multi-factor Leadership Questionnaire. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>. 72:4, 441-462.</p> <p><i>Estado da Arte:</i></p> <p>Judge, T.A, & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A metaanalytic test of their relative validity. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 89: 755–768.</p>
---------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Módulo 3 (Dia 2 Manhã)</p>	<p>Emergentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderança Autêntica • Liderança Ética • Liderança Servidora 	<p><u>Liderança Autêntica</u></p> <p>Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. <i>Leadership Quarterly</i>, 16, 315-338. doi:10.1016/j.leaqua.2005.03.001</p> <p>Steffens, N., Mols, F., Haslam, S. A., Okimoto, T. G. (2016). True to what We stand for: Championing collective interests as a path to authentic leadership. <i>The Leadership Quarterly</i>, 27 (5): 726-744.</p> <p><u>Liderança Ética</u></p> <p>Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 97, 117–134.</p> <p>Neves, P., & Story, J. S. P. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. <i>Journal of Business Ethics</i>, 127: 165-176.</p> <p><u>Liderança Servidora</u></p> <p>Liden, R., Wayne, S., Zhao, H., Henderson, D. J. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. <i>The Leadership Quarterly</i>, 19 (2): 161-177.</p> <p>Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. <i>Journal of Management</i>, 37 (4): 1228-1261.</p>
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Módulo 4 (Dia 2 Tarde)</p>	<p>Complexa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderança Estratégica • Diversidade • Cultura 	<p><u>Liderança Estratégica</u></p> <p>Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research: Moving on. <i>Leadership Quarterly</i>, 11, 515-549.</p> <p>Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2017). Complexity leadership: Enabling people and organizations for adaptability. <i>Organizational Dynamics</i>, 46(1), 9–20. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.12.001</p> <p><u>Diversidade:</u></p> <p>Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. <i>Psychological Bulletin</i>, 117: 125–145.</p> <p>Wang, P., Rode, J. C., Shi, K., Luo, Z., & Chen, W. (2013). A workgroup climate perspective on the relationships among transformational leadership, workgroup diversity, and employee creativity. <i>Group & Organization Management</i>, 38(3), 334–360. https://doi.org/10.1177/1059601113488163</p> <p><u>Cultura</u></p> <p>Javidan, M., Dorfman, P.W., Sully de Luque, M. F., House, R. J. (2006). In the eye of the beholder: Cross-cultural lessons in leadership from project GLOBE. <i>Academy of Management Executive</i>, 20 (1): 67-90.</p> <p>Story, J. S. P., Barbuto, J. E., Luthans, F., Bovaird, J. A. (2014). Meeting the challenges of effective international HRM: Analysis of the antecedents of global mindset. <i>Human Resource Management</i>, 53 (1): 131-155.</p>
---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Módulo 5 (Dia 3 Manhã)</p>	<p>Inovadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • E-Leadership • Shared Leadership 	<p><u>E-Leadership</u></p> <p>Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. <i>The Leadership Quarterly</i>, 25(1), 105–131. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003</p> <p>Gruber, D. A., Smerek, R. E., Thomas-Hunt, M. C., & James, E. H. (2015). The real-time power of Twitter: Crisis management and leadership in an age of social media. <i>Business Horizons</i>, 58(2), 163-172. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.10.006</p> <p><u>Shared Leadership</u></p> <p>Carson, J., Tesluk, P., & Marrone, J. (2007). Shared Leadership in Teams: An Investigation of Antecedent Conditions and Performance. <i>The Academy of Management Journal</i>, 50(5), 1217-1234.</p> <p>Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 99(2), 181–198. https://doi.org/10.1037/a0034531</p> <p><u>Desenvolvimento de Teoria:</u></p> <p>Avolio B.J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. <i>American Psychologist</i>, 62: 25–33.</p> <p>Avolio B.J., Sosik J.J., Jung D.I., Berson Y. (2003). Leadership models, methods, and applications: Small steps and giant leaps. In Borman W.C., Klimoski R., Ilgen D.R., Weiner B. (Eds.), <i>Handbook of psychology</i> (Vol. 12, pp. 277–307). New York, NY: John Wiley & Sons.</p> <p>Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. <i>The Leadership Quarterly</i>, 25 (1): 36-62.</p>
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

METODOLOGIA

Aulas Expositivas e Discussões em Plenários e Grupos

Espera-se que os alunos venham preparados para:

- Discutir os textos
- Conectar com a prática (experiência pessoal)
- Discutir méritos e problemas com as pesquisas

CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

A avaliação na disciplina será baseada em três notas:

- Participação individual (30%)
- Trabalhos em grupo (20%)
- Trabalho final (40%)

Participação: Preparação, quantidade e qualidade da discussão

Trabalho final:

O aluno deverá abordar um problema de liderança real (um líder, a um programa de desenvolvimento de liderança ou de sucessão de liderança). O aluno deverá realizar uma análise e diagnóstico do problema e recomendar um caminho para solucioná-lo, com base em fundamentos teóricos discutidos. O relatório deverá conter cerca de 6-10 páginas, em espaçamento 1,5 e font de tamanho 12.

MINI CV DO PROFESSOR

Professora Adjunto da EAESP-FGV. Ph.D pela University of Nebraska-Lincoln. Recebeu diversas honrarias acadêmicas, tendo sido premiada como melhor Junior Faculty da Nova School of Business and Economics, indicado a prêmios de melhor artigo em congressos internacionais de destaque como o Academy of Management Meeting. Foi professora na Nova School of Business and Economics em Lisboa. Tem publicações em periódicos internacional de destaque como Journal of Management, Human Resource Management, Journal of Business Ethics, Journal of Managerial Psychology. Seus interesses de pesquisa são liderança e comportamento organizacional em organizações em contextos globais. Atualmente é membro de corpo editorial do Journal of Leadership and Organizational Studies. É fellow do Positive Organizational Behavioral Institute (<https://pobi.org/fellows/>) e parte do grupo de pesquisa Identity Going Global – The Identity Leadership Project.

- Email:joana.story@fgv.br
- Plataforma Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K8994152T2>
- Google Scholar: <https://scholar.google.com.br/citations?hl=pt-BR&user=GNV5H2EAAAJ>
- ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1529-8172>