

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
PRIMEIRO OBJETIVO GERAL DE APRENDIZAGEM DO DPA: LIDERAR TRANSFORMAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES		
1-DIAGNÓSTICO. Os egressos serão capazes de realizar diagnósticos cientificamente fundamentados de questões organizacionais complexas	Discutir e contextualizar modelos de mudança nas organizações – Organizational Development	● ● ○
2-SOLUÇÃO DE PROBLEMAS. Os egressos serão capazes de encontrar soluções eficazes, eficientes e fundamentadas em evidências para as questões identificadas	Descrever, identificar, comparar e contrastar teorias e práticas de liderança (evidence-based management)	● ● ●
3-PLANEJAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO. Os egressos serão capazes de planejar e implementar com sucesso mudanças organizacionais de alta complexidade	Descrever, contextualizar e discutir o link entre liderança e outras variáveis de clima e cultura organizacional	● ○ ○
SEGUNDO OBJETIVO GERAL DE APRENDIZAGEM DO DPA: PRODUZIR CONHECIMENTO APLICADO		
4-IDENTIFICAÇÃO DE OPORTUNIDADES. Os egressos serão capazes de identificar oportunidades e problemas relevantes da realidade organizacional	Discutir programas de desenvolvimento de liderança e succession planning (evidence-based management)	● ● ○
5-RIGOR TEÓRICO E METODOLÓGICO. Os egressos serão capazes de conduzir pesquisa com rigor teórico e metodológico	Avaliar de forma eficaz o potencial de pesquisa em liderança incluindo metodologia	● ● ○
6-CONEXÃO COM A PRÁTICA. Os egressos serão capazes de fazer a conexão com a prática, aplicando modelos teóricos à solução de questões gerenciais	Discutir liderança nas organizações (evidence-based management)	● ● ●
7-THOUGHT LEADER. Os egressos serão capazes de preparar textos relevantes e publicá-los em revistas especializadas e periódicos locais e estrangeiros qualificados, orientados para praticantes	Incorporar os conteúdos discutidos em um artigo científico ao final do curso	● ● ○

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	Objetivo de aprendizagem da disciplina	Atividades previstas
8. Trabalho decente e crescimento econômico Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos	Incorporar explicitamente os ODS 8, 9, 12, 13 e, eventualmente, outros, nas análises de setores e empresas feitas em aula e no trabalho final da disciplina	Discussão de um texto científico sobre Liderança e Sustentabilidade
9. Indústria, inovação e infraestrutura Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação		Discussão sobre liderança considerando os ODS
12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis		Discussão sobre ODS nas apresentações de alunos – exemplo prático
13. Ação contra a mudança global do clima Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos		Incorporação dos ODS no trabalho final da disciplina

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)

As Leituras obrigatórias estão realçadas em amarelo.

	Tópicos	Leituras
Módulo 1 15 junho (noite)	<p>Introdução</p> <ul style="list-style-type: none"> Mudança <p>Fundamentos</p> <ul style="list-style-type: none"> Traços 	<p><u>Mudança</u></p> <p>The nature of planned change. Chapter 2 in Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley. Organizational Development and Change.</p> <p>Hussain, S. T., Lei, S., Tayyaba, A., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. Journal of Innovation and Knowledge, 3, 123-127.</p> <p>Liao Y (2022) Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. <i>Front. Psychol.</i> 13:1045570. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1045570</p> <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., Bono, J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: A Qualitative and Quantitative Review. Journal of Applied Psychology, 87, 765-780.</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>Módulo 2</p> <p>Junho 22 (Manhã)</p>	<p>Fundamentos</p> <ul style="list-style-type: none"> Situações <p>Processos</p> <ul style="list-style-type: none"> Carisma Liderança Transformacional 	<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><u>Liderança Carismática</u></p> <p><i>Fundamento:</i></p> <p>Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1994). Charismatic leadership in organizations: perceived behavioral attributes and their measurement. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 15: 439-452</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</p> <p>Junho 22 (tarde)</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 Junho 23 (manhã)</p>	<p>Top Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estratégica • Global 	<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>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 Junho 23 (tarde)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade • E-leadership 	<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>Arvate, P. R., Galilea, G. W., Todescat, I. (2020). The queen bee: Myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. <i>The Leadership Quarterly</i>, 29, 533-548.</p> <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>
Módulo 6 Junho 24 (manhã)	<ul style="list-style-type: none"> • Shared Leadership • Desenvolvimento de Liderança • Teoria 	<p><u>Shared Leadership</u></p> <p>Day, D. V., Gronn, P., & Salas, E. (2004). Leadership capacity in teams. <i>Leadership Quarterly</i>, 15, 857-880.</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 BJ. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. <i>American Psychologist</i>, 62: 25–33.</p> <p>Avolio BJ, Sosik JJ, Jung DI, Berson Y. (2003). Leadership models, methods, and applications: Small steps and giant leaps. In Borman WC, Klimoski R, Ilgen DR, 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> <p><u>Desenvolvimento de Liderança:</u></p> <p>Solansky, S.T. (2010). The evaluation of two key leadership development program components: Leadership skills assessment and leadership mentoring. <i>The Leadership Quarterly</i>, 21 (4), 657-681.</p> <p>Ardichvili, A., Natt och Dag, K., & Manderscheid, S. (2016). Leadership Development: Current and Emerging Models and Practices. <i>Advances in Developing Human Resources</i>, 18(3), 275–285.</p>
Módulo 7 Junho 29 (noite)	Conclusão/ apresentação trabalho final	

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, um programa de desenvolvimento de liderança ou sucessão de liderança relacionado com um dos ODS (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>))

Esse problema pode ser relacionado com a prática ou um problema teórico.

Opção 1: Trabalho sobre liderança para mudança- importante contextualizar o trabalho – qual o tipo de mudança (caso real, vivido, com dados específicos). Importante que esse caso deve ser relacionado a um ODS. Analisar o tipo de mudança e especificar o impacto da liderança para o sucesso ou insucesso da mudança. Refletir sobre quais teorias de liderança explicaram o sucesso ou insucesso da mudança com base na literatura (*evidence-based management*).

Obs: O caso deve ser real e muito recente ou um problema ainda sem solução. Para a análise, o aluno deve ter alguns dados como documentos, entrevistas, observações etc.

Nenhum nome de empresa ou entrevistado é pedido, seja no projeto prévio para autorização da professora, seja na parte escrita entregue

Deve conter:

- Descrição do contexto
- Revisão de literatura
- Análise
- Implicações
- Conclusões

OU

Opção 2: Trabalho acadêmico sobre liderança e mudança que tenha uma clara contribuição teórica e prática. Nesse artigo, um “gap” tem que ser apresentado e o peso da contribuição acadêmica e prática deve ser o mesmo. Esse “gap” deve estar relacionado com um dos ODS.

Deve conter:

- Introdução

- Revisão de literatura
- Proposta metodologia
- Proposta análise
- Implicações teóricas
- Implicações práticas

Formato:

APA

Artigo entre 3.500 a 7.000 palavras

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 internacionais de destaque como Leadership Quarterly, 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 e de vício em trabalho e saúde mental.

- 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=GNV5H2EAAAAJ>
- ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1529-8172>