

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Administração

Hilton Soares Pinto

**AVANÇOS NO ESTUDO DA LIDERANÇA NOS ARTIGOS DA LEADERSHIP
QUARTERLY**

Belo Horizonte
2016

Hilton Soares Pinto

**AVANÇOS NO ESTUDO DA LIDERANÇA NOS ARTIGOS DA LEADERSHIP
QUARTERLY**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Sigmar Malvezzi

Belo Horizonte
2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

P659a	<p>Pinto, Hilton Soares</p> <p>Avanços no estudo da liderança nos artigos da leadership Quarterly / Hilton Soares Pinto. Belo Horizonte, 2016.</p> <p>102 f. : il.</p> <p>Orientador: Sigmar Malvezzi</p> <p>Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração.</p> <p>1. Administração - Periódicos - Avaliação. 2. Liderança. 3. Interação social. 4. The Leadership Quarterly. 5. Cultura organizacional. I. Malvezzi, Sigmar. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p>
	<p>CDU: 658.012.4</p>

Hilton Soares Pinto

**AVANÇOS NO ESTUDO DA LIDERANÇA NA BASE DE DADOS DA
LEADERSHIP QUARTERLY**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.
Área de concentração: Liderança

Sigmar Malvezzi (Orientador) – PUC Minas / FDC

Anderson de Souza Sant'anna – PUC Minas / FDC

Luciana Silva Custódio – Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 19 de fevereiro de 2016.

Dedicatória

Aos meus filhos Lucas e Gabriela por seu amor, carinho e compreensão, e por ser a razão de minha busca pela realização de nossos sonhos.

À minha amada Sofia pelo carinho e apoio constantes.

Aos meus pais Dirceu e Elvira por ser exemplo de uma vida que nos permitiu chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

A todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização deste estudo, em especial:

Ao professor Sigmar Malvezzi, meu orientador, pela sua competência, dedicação e tenacidade para me fazer avançar.

Ao amigo Osvaldo San Martin, pelo permanente incentivo ao desenvolvimento.

À minha secretária Andréa Duarte pela ajuda de valor inestimável.

RESUMO

Esta dissertação teve por objetivo avaliar os avanços no estudo da liderança com base na análise da revista *Quarterly Leadership* que é referência acadêmica nesse tema. A análise tomou como dados todos os artigos publicados na revista, desde sua fundação, em 1990, até a edição publicada em janeiro de 2016 (26 anos). A liderança é um tema recorrente na literatura científica, sempre presente nos periódicos, livros, congressos, teses e dissertações da área de ciências sociais e da administração. O desenvolvimento científico sobre liderança traz à tona as diversas questões que envolvem o relacionamento interpessoal e a influência pessoal. Esses temas não têm fronteiras definidas entre si e as interfaces entre eles não são diretamente observáveis, exatamente por não serem definidas. Buscou-se identificar como a liderança está sendo explorada e estudada pela categorização dos temas que a ela estão relacionados. Esses temas foram organizados em categorias, de forma a se poder analisar o volume, a riqueza e a disponibilidade de publicações. Esta análise revelou que a liderança está relacionada a temas atuais da sociedade e os processos e conceitos que explicam a interação social. Desta análise concluiu-se que a liderança é uma questão aberta.

Palavras chaves: Liderança. *Leadership Quarterly*. Interação Social. Influência Social.

ABSTRACT

This dissertation aims to assess progress in the leadership studies based on analysis of the scientific journal Leadership Quarterly. Academic refer in this theme. The analysis took as data all articles published in this journal since its foundation in 1990 until its present edition in January, 2016 (26 years). The leadership is a recurring theme in the scientific literature, always present in the journals, books, conferences, theses and dissertations in the area of social science and administration. The scientific development about leadership brings out various issues involving the interpersonal relationship and the personal influence. Those themes have no defined boundaries between them and the interfaces between them are not directly observable because they are not defined. Sought to identify how leadership is being explored and studied for the categorization on the issues that is related. The themes were organized into categories in order to able to analyze the volume, richness and the availability of publications. The analysis revealed that leadership is related to current issues of society and the process and concepts that explain social interaction. From this analysis I was concluded that leadership is an open question.

Keywords: Leadership. Leadership Quarterly. Social Interaction. Social Influences.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 O problema da pesquisa.....	8
1.2 Justificativa.....	9
1.3 Objetivos.....	10
1.3.1 <i>Objetivos gerais</i>.....	10
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>.....	10
<u>1.3.2.1 Identificar e analisar os temas através dos quais a liderança tem sido investigada</u>.....	10
<u>1.3.2.2 Avaliar a distribuição e concentração desses temas no período de análise</u>.....	10
2 LIDERANÇA: CONCEITO E DESENVOLVIMENTO.....	11
2.1 Conceito e Desenvolvimento.....	11
2.2 Abordagens da liderança.....	12
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	17
3.1 Construção da Base de Dados.....	17
3.2 Procedimentos Estatísticos e Análise dos Resultados.....	19
4 CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	29

1 INTRODUÇÃO

1.1 O problema da pesquisa

A liderança (Influência interpessoal) é uma prática milenar, nascida na via comunitária que estendeu seu alcance para as vidas política, artística, religiosa e gestão.

Nessa trajetória, a compreensão da liderança evoluiu de sua representação como poder pessoal para seu reconhecimento como poder construído nas relações interpessoais pela articulação empreendedora de ação cooperativa.

Hoje, sabe-se que as pessoas não nascem líderes, mas aprendem a liderar empreendendo suas relações grupais e interpessoais. Nesse empreendimento, participam diversas estruturas e processos subjetivos, sociais, culturais, biológicos e políticos.

Desde a segunda metade do século XX, o exercício da liderança tornou-se instrumento crucial da gestão de negócios e da paz social e por isso tem merecido ampla atenção de gestores e acadêmicos. Houve, desde então, significado avanço na compreensão da liderança e suas interfaces Silva (2008) e Melo (2004).

Hoje, a gestão depende da liderança pela sua força sobre o desempenho individual ao mantê-lo, ao mesmo tempo, autônomo e regulado pela demanda de sinergia entre protagonistas diversos nas ferramentas-sistemas, em condições de alta velocidade e complexidade dos eventos.

Esta dissertação tem por objetivo contribuir com a compreensão da liderança através da identificação de pesquisas e ensaios publicados para divulgar a investigação científica desenvolvida sobre esse tema, nos últimos 26 anos.

Para tanto, esse objetivo foi operacionalizado no levantamento e análise das publicações contidas na revista *Leadership Quarterly* que, em seus vinte seis anos de existência, ganhou reputação de veículo de referência sobre o que ocorre com o conceito de liderança.

A metodologia deste estudo consistiu em quatro passos: (1) Realizar um levantamento de título de todos os seus artigos; (2) Organizar os temas estudados em categorias de análise para se entender como um processo histórico esse conceito; (3) Aplicar os métodos de análise conteúdo para buscar os sentidos e sua evolução; (4) Interpretar a história que desponta dessa análise.

Em síntese, buscar identificar os Avanços no Estudo da Liderança na base de dados da publicação Leadership Quarterly.

1.2 Justificativa

A motivação da presente pesquisa surgiu em razão da curiosidade em conhecer a concentração dos temas desenvolvidos e estudos relacionados à liderança. A abrangência das publicações sobre liderança direcionou a pesquisa para a avaliação dos temas emitidos em um periódico de renome e por um período significativo, de tal forma que fosse possível sintetizar a análise das publicações no período.

A vida social foi desenvolvida em diversos contextos e situações revelando sempre a interdependência e interação entre os indivíduos. Na interação, as pessoas buscam influenciar umas às outras. Como se dá a influência sobre o comportamento dos outros e o poder sobre as escolhas dos outros? A liderança tem sido um caminho para o estudo dessas questões, desde o início do século XX. Esse estudo propiciou o desenvolvimento de a ampla literatura sobre liderança, que mostra diversos ângulos e bases de estudo. Essa diversidade está registrada principalmente na a Psicologia, na Administração, na Sociologia e na Antropologia. Em todos esses campos há convergência sobre a influência como compreensão da liderança, porem divergência em relação a muitos pontos.

A análise aqui proposta permitiu através de uma base de dados conceituada e relevante e que já existe por um longo período, verificar os principais temas desenvolvidos e estudados nos últimos anos, trazendo em conjunto sua concentração e distribuição no tempo, de forma a permitir conclusões que possam mostrar de forma clara e sustentada a evolução do estudo da liderança neste período.

Esta análise foi realizada para ampliar o conhecimento do campo de estudo da liderança, como inspiração para futuros estudos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Investigar a liderança na revista Leadership Quarterly nos últimos vinte e seis anos para identificar como esse conceito tem sido estudado e se há algum avanço nesse estudo.

1.3.2 Objetivos Específicos

1.3.2.1 Identificar e analisar os temas através dos quais a liderança tem sido investigada.

1.3.2.2 Avaliar a distribuição e concentração desses temas no período de análise.

O trabalho está dividido em quatro partes. A primeira apresenta uma visão global do trabalho, seu contexto e objetivos. A segunda apresenta uma revisão da literatura com a evolução do tema liderança na sociedade. A terceira define a metodologia utilizada, especificando o tipo de estudo e meios empregados para o tratamento dos dados. Por fim, a quarta, os resultados obtidos e a conclusão das análises.

2 LIDERANÇA: CONCEITO E DESENVOLVIMENTO

Neste capítulo vamos verificar o desenvolvimento do conceito de liderança desde a antiguidade até os dias de hoje e os estilos de liderança, com destaque para as principais correntes e abordagens conceituais desenvolvidas sobre o tema.

2.1 Conceito e Desenvolvimento

Existem diferentes campos através dos quais se permite conceituar e buscar o entendimento da liderança: a Psicologia Social, a Administração, a Sociologia, a Filosofia, e a Antropologia, entre outras. Estaremos, todavia alicerçando a discussão a seguir baseando-se nos conceitos da Psicologia Social e da Administração.

A Psicologia Social buscou definir os conceitos da liderança buscando entender como se dá o aparecimento da influência na liderança, buscando respostas para compreender quais mecanismos fazem acontecer a liderança, ou seja, quais as causas da liderança. (RODRIGUES, 2008).

A Administração, por sua vez, buscou definir em linhas gerais porque uma pessoa é líder e outra não. Seu objetivo básico é compreender como desenvolver a liderança e como produzir líderes no contexto de negócios.

A busca para a compreensão do construto liderança constitui uma antiga empreitada humana, todavia, desde meados do século XX, se intensificou o estudo da mesma e seus efeitos nos ambientes organizacionais embora, conforme relatam Silva (2008) e Melo (2004), ainda há limitada coesão conceitual e empírica nas pesquisas realizadas.

A evolução da liderança traz em seu desenvolvimento diferentes concepções através dos tempos. Segundo Terman (1904) a liderança é um instrumento milenar de guerra, de comunidade e gestão, mas reconhecido e tratado como conceito apenas no século XX.

Bass (1990) atribui aos egípcios, na Idade Antiga, o primeiro registro escrito sobre o tema, datado de 2300 A.C. Nesse documento, a liderança tem sua origem em algo superior ao ser humano e designa qualidades não dominadas para o homem. Acreditava-se na força divina como o direcionador das ações humanas.

No final da Idade Média e início da Idade Moderna, em uma tentativa mais metódica e sensata de entendimento do fenômeno, Maquiavel, em *O príncipe* (1513), descreve tipos de governo e formas de como o líder deveria conduzir-se diante de “amigos”, assim como procedimentos para manter-se no poder. Destacam-se no período as monarquias e a crença na força pessoal hereditária.

No século XVIII, época do Iluminismo, verificamos o início dos estudos científicos da liderança pela Psicologia onde encontramos o conceito da força pessoal adquirida ou aprendida. (RODRIGUES, 2008).

A partir daí, com a revolução Francesa e com os processos democráticos seguindo sua evolução sócio-política, em meados do século XX, surgem os processos de grupo, a interação social entre pessoas como alavanca para o entendimento dos processos de liderança e na sequência a interação simbólica no contexto da intersubjetividade. Desde então, intensificaram-se os estudos e a produção científica de forma exponencial até os dias de hoje.

2.2 Abordagens da liderança

Silva (2008) descreve a liderança como um conjunto de comportamentos que possibilitam os ocupantes de funções gerenciais realizarem a coordenação de atividades executadas pelos membros de uma equipe de trabalho e articulação da equipe com o contexto organizacional no qual esta inserida.

O estudo do tema liderança orientado ao contexto organizacional remonta a meados do século XX. Assim como outros autores que se encarregam desta revisão histórica (BERGAMINI, 2009; JOHNSON, 2009). Melo (2004) constatou que, desde então, há basicamente três grandes movimentos de pesquisa: 1. Enfoque nas características pessoais e nos traços de personalidade do líder, com o objetivo de investigar quais seriam as qualidades de um bom gestor; 2. Enfoque nos comportamentos do líder que possibilitam o exercício da influência ou do poder (aí se enquadram, por exemplo, os estudos de Ohio e Michigan, bem como a grade gerencial de Black e Mouton); e 3. Enfoque contingencial da liderança, que procura ligar um comportamento a um contexto específico, considerando assim a situação (inclui modelo contingencial de Fiedler, teoria de troca líder-membro, abordagem caminho-objetivo, modelo participação-líder de Vroom e Yetton). Abordagens mais recentes, como a liderança carismática, da liderança transformacional/transacional e

da liderança situacional de Hersey e Blanchard, representariam de certa forma a retomada de uma das grandes linhas de pesquisa anteriores, acrescentando o papel de seguidor no reconhecimento da efetiva manifestação do fenômeno da liderança. (MELO, 2004).

Enfoque nas características pessoais e nos traços de personalidade do líder: os estudos se orientam à identificação de características e atributos de grandes personalidades, as quais deveriam servir de modelo e base para as ações de formação de novos líderes. Tais estudos acabaram por culminar na denominada Teoria dos Traços, que se concentra na construção de listagens de aspectos gerais de personalidade que, desenvolvidos, aumentariam o potencial da liderança (SETERS; FIELD, 1990). Nesta teoria apregoam-se características presentes no líder desde a nascença, disposições inatas, o que implica admitir que os líderes já nascessem feitos, não sendo possível desenvolvê-los. Este pensamento perdura até o final dos anos 40 e muitas críticas foram feitas a este pensamento por sua visão simplista e determinista. (BOWDITCH; BUONO, 2006).

Enfoque nos comportamentos do líder: a abordagem comportamental evidenciou os estilos de comportamento de um líder. A partir daí acredita-se ser possível desenvolver características para a liderança, que não seriam mais natas. (FIEDLER, 1981; MOUTON, 1973; HERSEY; BLANCHARD, 1974).

Assim, o estilo comportamental e suas tipificações caracterizam os estilos de liderança. Estes trazem características voltadas a um comportamento orientado para tarefas, baseado na imposição e no autoritarismo e um comportamento orientado para relacionamentos, onde predomina a necessidade de entender o outro. O primeiro tem como destaque racionalidade e o segundo a variante emocional. (LIMONGI-FRANÇA, 2006; BERGAMINI, 2009; BOWDITCH E BUONO, 2006). Em síntese temos a identificação do estilo do líder com base nos comportamentos, que podem ser aprendidos.

Enfoque contingencial da liderança: não apenas o líder, mas os liderados e a situação são variáveis que determinam o processo da liderança. (HERSEY e BLANCHARD 1969). Na abordagem situacional e contingencial a situação é o aspecto predominante e responsável pelo comportamento do líder. A questão situacional foca o ambiente intra-organizacional e a questão contingencial foca o ambiente macro, fora da organização. (HERSEY, 2004).

“Um líder que se desempenha bem em um grupo sob um conjunto de condições pode não se sair bem em outros grupos, em outras tarefas ou sob outras condições.” (FIEDLER, 1967. p.16).

Segundo Fiedler (1969), a teoria contingencial, baseia-se no grau de ajustamento entre o estilo de um líder e o ponto em que dada situação capacita esta pessoa a exercer influência sobre o grupo. A questão passa a ser, portanto, identificar o estilo mais eficaz para uma determinada situação, ao invés do melhor estilo de liderar.

Atualmente surgem novas abordagens ao estudo da liderança: A teoria Transacional, a qual sugere um processo de trocas entre líder e seguidores, com recompensas aos mesmos. Estas trocas podem ser de natureza econômica, política ou psicológica, mas sem ligação duradoura entre as partes (BURNS, 1978). E a Teoria Transformacional, a qual sugere mudança, inovação, onde o líder é capaz de transformar o ambiente e mudar a realidade por onde ele passa.

O líder transformacional procura motivos nos seguidores, no sentido de satisfazer necessidades de alto nível e assume o seguidor como pessoa total. O resultado da liderança transformacional é um relacionamento de estímulo mútuo e elevação que converte seguidores em líderes e pode convertê-los em agentes morais. (BURNS, 1978, pg. 4).

Segundo Avolio, Walumbra e Weber (2009), a liderança transformacional e transacional estão entre as mais estudadas nos últimos 20 anos. O estilo transformacional se refere aos comportamentos gerenciais que transformam os liderados, inspirando-os a ir além das expectativas, transcendendo o interesse pessoal pelo bem da organização, já Bergamini (2009) reforça que, na busca por atingir os objetivos organizacionais, o líder transacional deixa claro aos seguidores o que deve ser feito e como fazê-lo.

Para Bass (1999), no início, pensava-se em uma relação inversa entre os dois tipos de liderança, ou seja, no campo das atitudes, uma atitude favorável a um dos estilos corresponderia a uma atitude desfavorável em relação ao outro. Entretanto, pesquisas têm apontado que haveria de fato uma complementariedade entre os estilos, de forma que a liderança transformacional teria um efeito aditivo sobre a transacional. (BASS, 1999; JOHNSON, 2009).

Líderes poderiam apresentar comportamentos de ambos os estilos, embora houvesse uma predominância de um deles, e os líderes mais transformacionais

seriam mais efetivos por trazerem maior comprometimento, satisfação, lealdade, envolvimento e *performance* dos liderados (BASS, 1999; SIVASUBRAMANIAM, 1996). Assim supõe-se que não exista uma relação inversa entre as atitudes em relação a cada estilo, mas uma correlação positiva entre elas.

Bass e Avolio (1990) realizaram pesquisas que mostram um resultado mais efetivo da liderança transformacional sobre a transacional, alicerçado por: índices mais baixos de rotatividade, maior produtividade e maior satisfação dos funcionários.

Kouzes e Posner (1997, p. 33), baseados nos estudos do modelo transformacional de Burns (1978) e também na abordagem da liderança visionária de Nanus (1992), pesquisaram diversos líderes e seguidores em organizações de tamanho e ambiente diferentes. Concluíram, que no relacionamento que construído entre as partes, busca-se de forma permanente uma melhoria da situação atual em direção a um objetivo comum. “Assim, definimos a liderança como a arte de mobilizar os outros para que estes queiram lutar por aspirações compartilhadas.”

O enfoque situacional sustenta que quase tudo seja flexível e possa adaptar-se às demandas das situações, incluindo o estilo dos gerentes. De maneira extrema, esse enfoque resulta em um comportamento no trabalho que foi polido, no qual o ator comporta-se de forma que podem não ser consistentes com a personalidade, os valores e a forma de pensar dessas pessoas. (BADARACCO; ELLSWORTH, 1989, p. 202).

Em paralelo as discussões sobre o que é um líder, o que ele faz, se ele já nasce ou não um líder, como ele faz as coisas, se ele se torna um líder com desenvolvimento, se lidera um processo parcialmente ou se lidera o processo como um todo, enfim, sobre como aparece um líder, Pfeffer (1998), analisando o campo de estudos organizacionais, busca compreender os mecanismos de controle social envolvidos no suporte da liderança, buscando identificar: situações onde a liderança é mais importante; o que fazem os líderes eficazes; quais os meios eficazes para o aprendizado das habilidades e comportamentos da liderança.

Ainda que a psicologia social não tenha chegado a uma definição quanto à natureza do processo de liderança é claro entre os autores uma negativa quanto à aceitação de que teorias baseadas em traços de liderança não é a melhor resposta para a compreensão do fenômeno da liderança. Ao mesmo tempo vemos uma aceitação de que a liderança é um fenômeno emergente, resultado da interação

entre os membros do grupo e ligada aos fatores internos e externos que determinam as ações deste grupo na busca de suas finalidades.

Bergamini (2009) entende que nenhuma teoria conseguiu até agora esgotar tudo aquilo que faz parte do assunto liderança.

Estudar o fenômeno liderança implica considerá-lo além do âmbito individual e empresarial. As perspectivas do indivíduo, do grupo e da sociedade se integram ao campo da liderança, como formas de compreendê-lo em suas várias facetas e interseções.

Verificar-se-á, com a metodologia apresentada no capítulo seguinte, o levantamento de dados no periódico *Leadership Quarterly*, na busca da identificação das tendências e concentração através dos quais a o estudo da liderança tem sido investigado.

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem caráter descritivo, com análise quantitativa dos dados. A descrição da metodologia utilizada é apresentada a seguir, começando pelos procedimentos para a construção da base de dados (Seção 3.1) e terminado com os procedimentos estatísticos e análise dos resultados.

3.1 Construção da Base de Dados

A realização do objetivo aqui proposto requer a produção de dados empíricos da liderança sem a análise da produção acadêmica sobre esse tema. A resposta a essa necessidade pode ser encontrada na identificação de fontes de dados sobre liderança os quais devem ser submetidos a procedimentos de seleção e análise de seus conteúdos.

A liderança é um dos temas que pervade regularmente a literatura científica, espalhada em periódicos, livros, congressos, teses e dissertações. Não há escassez de fontes de dados. Qualquer levantamento de informações nos sites dessas fontes bibliográficas identificam centenas de textos produzidos anualmente.

Seria uma meta além dos limites de uma dissertação de mestrado, tomar todo esse universo como repertório de estudo. Em geral, a literatura sobre liderança apresenta alguma homogeneidade dentro da diversidade de questões que costuma caracterizar seu estudo. Os periódicos, livros, congressos, teses e dissertações tratam de todos os aspectos de tal forma que há poucos riscos na representatividade de alguma amostragem.

Considerando essa condição e tendo refletido e comparado algumas dezenas de livros, periódicos, teses e dissertações foi constatada profícua frequência de trabalhos sobre liderança. Nesse levantamento foram identificados três periódicos dedicados somente à publicação de trabalhos sobre liderança. Esses periódicos são o *Leadership Quarterly*, o *Leadership Studies* e o *Leadership*, todos de língua inglesa.

O método de pesquisa adotado é quantitativo e a pesquisa é do tipo Survey. De uma forma geral a pesquisa Survey pode ser entendida como a obtenção de dados sobre características de determinado grupo de pessoas ou conjunto de

dados, como este caso. A realização dela nos pede uma metodologia que identifique categorias de análise de conteúdo através de procedimentos estatísticos.

O exame desses periódicos revelou regularidade na produção de relatos de pesquisa, em revisões e ensaios. Considerando que os periódicos são o alvo de publicação da maioria dos acadêmicos, seus conteúdos consistem no repertório de publicações que representa a evolução dos estudos de liderança, na era da sociedade competitiva e globalizada.

Diante disso, a busca de algum desenho estratégico para a busca de dados empíricos levantou a escolha de um periódico como a fonte de dados. Comparados entre si, esses três periódicos revelaram ser de nível acadêmico confiável. Sendo os três periódicos de nível acadêmico confiável, a justificativa pela escolha do periódico se deu em função da análise da regularidade das edições e do maior período de abrangência do periódico. Em vista disso, foi escolhido o *Leadership Quarterly* como a fonte de dados empíricos para esta pesquisa.

O primeiro exame desse periódico revelou produção científica durante os últimos 26 anos, espalhados por 26 volumes, com regularidade, diversidade de metodologias, de questões, de abordagens, de origens e de debates. Além disso, neles foram encontradas publicações de mais de 20 números especiais dedicados à discussão de temas que atraem as discussões acadêmicas e numerosas sínteses e revisões. Esses dados permitiram concluir pela representatividade desse periódico como fonte válida de informações sobre a evolução da pesquisa da liderança.

Uma vez definida a fonte de dados empíricos, esta pesquisa necessitou da definição de critérios para a leitura, categorização e interpretação do material contido no *Leadership Quarterly*.

Decidiu-se pela pesquisa em toda a extensão do periódico, desde seu primeiro número em 1990, até o volume de 2016. Neste período, foram verificadas as 128 edições da revista, que em seu início tinha publicações trimestrais (do ano 1 até o ano 13) e à partir de então é publicada bimestralmente.

O tratamento desse universo amostral foi realizado pela leitura e classificação dos títulos dos artigos, tomando apenas seus artigos e ignorando as resenhas, os editoriais e outras comunicações que aparece com frequência, como chamada de artigos para números especiais e revisões.

Com o apoio nos procedimentos de levantamento na web, os títulos dos artigos foram isolados e copiados na forma lista, de tal forma que foi possível captar

todos os títulos de todos os artigos. Aqueles títulos que não se enquadraram nos critérios foram eliminados, ficando o levantamento com apenas os artigos que eram relatos de pesquisas, ensaios e debates, com sua sequência de réplicas. Esse levantamento gerou um conjunto de 1030 temas que foram assumidos como representativos da evolução que os estudos de liderança apresentaram nos últimos 26 anos.

Devido ao tamanho da amostra levantada (1030 temas), classificam-se os dados agrupando os temas que se repetiam. Assim obtém-se um total de 144 temas distintos, considerando-se a repetição de temas.

Este conjunto de temas permite alcançar o objetivo: Identificar e analisar os temas através dos quais a liderança tem sido investigada (Seção 1.3.2.1).

Há agora uma base de dados tratada e pronta para seguir com a aplicação de procedimentos estatísticos básicos que permitirão a análise dos resultados obtidos.

3.2 Procedimentos Estatísticos e Análise dos Resultados

Como uma primeira ação, foi realizada a análise da consistência da base de dados, em que possíveis incoerências puderam ser identificadas e corrigidas.

Ao se estudar estes temas distintos, identificou-se que alguns temas eram recorrentes, como foi o caso do tema carisma e outros eram raros, como o tema e-leadership. Esses procedimentos e seus resultados demonstraram que havia eixos que representavam claras tendências e questões pontuais que expressavam idiossincrasias e interesses específicos dos pesquisadores.

Buscando sintetizar os dados para as conclusões, aplica-se uma análise de Pareto na amostra. A análise de Pareto ou lei de Pareto é também conhecida como princípio 80 – 20, ou 80/20. De acordo com esta lei, a soma acumulada de 80% das ocorrências de cada item de uma amostra deve representar 20% do conjunto de itens.

Na amostra significa que se está somando a frequência de cada tema de forma acumulada e que quando obtém-se 80% dos itens acumulados observa-se algo em torno de 20% dos temas elencados na amostra, considerando-se a ordem da maior frequência de ocorrências para a de menor frequência de ocorrências.

O resultado da aplicação da lei de Pareto na amostra, agora agrupada com seus 144 temas distintos, trouxe como resultado que considerando apenas 34 temas

distintos, ou seja: 23,6% do total de temas, cobrem-se 828 temas tratados nesse período para o estudo da liderança, ou seja: 80,5% amostra total, como tabulado na tabela 1 a seguir:

Na Tabela 1 encontram-se os resultados da tabulação dos artigos.

Tabela 1 - (Temas x Frequência)

Temas	Frequência	Frequência Acumulada	(%)
Desenvolvimento	85	85	8%
Carisma	77	162	16%
Diferenças	64	226	22%
Teorias	57	283	28%
Comportamento	56	339	33%
Desempenho	56	395	38%
Política	51	446	43%
Organização	34	480	47%
Eficácia	30	510	50%
Cognição	27	537	52%
Emoções	25	562	55%
Percepção	23	585	57%
Criatividade	22	607	59%
Ética	22	629	61%
Gênero	20	649	63%
Espiritualidade	17	666	65%
Visão	17	683	66%
Habilidades	14	697	68%
Resultados	13	710	69%
Capacidade	11	721	70%
Preconceito	11	732	71%
inovação	10	742	72%
Estratégia	9	751	73%
Mudança	9	760	74%
Gestão	8	768	75%
Militar	8	776	75%
Psicologia	8	784	76%
Destruição	7	791	77%
Integridade	7	798	78%
Aparência facial	6	804	78%
Confiança	6	810	79%
Equipe	6	816	79%
Motivação	6	822	80%
Resolução de Problemas	6	828	80%

Fonte: Dados da Pesquisa

A análise de conteúdo dos temas distintos contidos no Leadership Quarterly deveria ser o passo seguinte. Essa análise deveria propiciar os objetivos de pesquisa e de reflexão dos acadêmicos sobre o tema liderança. A meta principal desta fase foi apreender e diferenciar a busca de causas, de consequências e de interfaces com outras questões da gestão, dos processos de interação social e da influência e poder.

Após a definição da lista de artigos contidos em todos os números e a aplicação da análise de Pareto nos artigos mantendo-se a representatividade da amostra, o primeiro contato com os dados foram algumas leituras flutuantes para inspirar a identificação e organização de categorias para a classificação dos temas distintos nele tratados. Através dessa leitura, não foi difícil perceber frequências de temas e de interfaces que se reconhece na ocorrência do fenômeno da liderança.

Não existe uma fronteira que delimite adequadamente os temas de uma forma simples, desta forma, quando cruza-se os temas e verifica-se a flexibilidade de fronteiras entre eles encontra-se grandes dificuldades de prosseguir na linguagem dos números e por isso passa-se a usar a categorização para trabalhar com temas que se relacionam e que, todavia não guardam limites entre si, extrapolando muitas vezes o conhecimento estabelecido e criando novos entendimentos nos conceitos de liderança.

Categorização é o processo pelo qual ideias são reconhecidas, diferenciadas e classificadas. Em linhas gerais, a categorização consiste em organizar os objetos de um dado universo em grupos ou categorias, com um propósito específico.

Após diversos exercícios de discriminação, associação e reassociação de temas e variáveis contidas nos títulos; foi possível produzir a estratificação de 17 categorias.

Um novo exercício, com a aplicação mais uma vez da análise de Pareto, agora sobre as categorias trouxe como resultado que 10 categorias respondem por mais de 80% dos artigos iniciais estudados, como tabulado na tabela 2 a seguir.

Na Tabela 2 encontram-se os resultados da tabulação da categorização dos artigos.

Tabela 2 - (Categorias x Frequência)

Categorias	Frequência	Frequência Acumulada	(%)
Metodologias e Estratégia de Pesquisa	108	108	13%
Transformacional	105	213	26%
Carisma	94	307	37%
Concepções / Adjetivações	81	388	47%
Líder – Seguidor	63	451	54%
Processo Social	56	507	61%
Política e Cidadania	51	558	67%
Diversidade (Etnia e Gênero)	37	595	72%
Habilidades e Características	35	630	76%
Comportamento do Líder	34	664	80%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise destas 10 categorias oferece informações sobre quanto a identificação dos sinais de evolução do estudo da liderança para a compreensão com a evolução do mundo, da gestão e das ciências sociais nos últimos 26 anos.

Exame semelhante foi realizado nas revistas “Leadership” e “Leadership Studies”, através de leitura flutuante dos índices de seus números, para simples verificação da coincidência dos temas, entre as três revistas, sem aferição de frequências. Este exame permitiu inferir que os três periódicos se equivalem na regularidade e na amplitude de temas de tal forma que poderiam igualmente ser uma alternativa de dados para esta pesquisa.

Complementando a pesquisa realizada resta comunicar o conteúdo dos 22 “Special Issues” identificados.

Tabela 3 - Temas dos números especiais

Temas	Volume
Authentic Leadership	18 (4)
Charisma	4 (3-4)
Charisma Transformational	10 (2-3)
Commitement Methods	7 (3)
Creativity	14 (4-5)
Environmental	5 (3-4)
Facial Appearance	25 (5)
Integrativy Public Leadership	21 (02)
Leader Integrity	24 (3)
Leadership Development Evaluation	21 (04)
Leadership Self and Identity	16 (4)
Leaership and Complexity	18 (4)
Leading for Innovation	15 (1)
Meso-Modeling Leadership	20 (04)
Multilevel Approaches	17 (02)
Organization Learning	20 (01)
Political Perspectives	15 (4)
Reserarch and Cognitivy Neuroscience	23 (2)
Spirituality	16 (05)
Substitute of the Lider	8 (2)
Team Based Organization	17 (3)
View from Humanistics	13 (2)

Fonte: Dados da pesquisa.

4 CONCLUSÕES

Desde o início da civilização até os dias de hoje o aprendizado sobre liderança se desenvolve em paralelo com o avanço da evolução da humanidade.

O estudo científico da liderança compreende desde as sociedades antigas onde acreditavam na força divina como direção, seguindo na Idade Média quando aceitavam a força hereditária adquirida dos reis como fonte de poder, passou pela idade moderna, com o Iluminismo e a Revolução Francesa aumentando e fomentando os processos sociais quando acreditavam na liderança como alguma coisa aprendida ou uma força pessoal adquirida, até chegarmos ao início do século XX.

A partir de então o estudo científico da liderança se intensificou. Em 1920 já se executava experimentos e investigações de forma organizada e sistemática para entender o comportamento do empregado.

Tais teorias preconizaram o desenvolvimento de pesquisas no campo da liderança na ocasião, todas muito bem definidas quanto a seu limite e contornos. Seus resultados tinham interpretação direta e relacionada ao meio pesquisado.

Com o desenvolvimento industrial e da sociedade de forma cada vez mais acelerada, especialmente a partir dos anos 60 e 70, a interação entre temas afins da liderança começou a se tornar cada vez mais comum e necessário. O processo e o relacionamento na busca de objetivos não era mais individual e sim grupal, entre uma pessoa e outra ou entre grupos, aumentando a interação entre essas pessoas e grupos. A liderança não está mais vinculada exclusivamente à figura do líder e passa a ser estudada sob forma de processo de interação, envolvendo outros elementos como os liderados e o contexto em questão (Bergamini, 2008; Gil 2011; Soto 2008).

O limite das pesquisas e seus contornos passaram a não ser tão claros como antes. A complexidade aumentou e não dominamos mais a compreensão de como tudo funciona entre si.

Passa-se para a fase do interacionismo simbólico. Quanto mais se estuda, mais se descobre relações entre estes elementos: valores, símbolos, alianças, trocas, prestígio, etc.

Duas variáveis não tem o mesmo comportamento quando em contextos diferentes e a relação entre inteligência e liderança variou. As pesquisas no contexto

atual não revelam mais uma relação configurada. Estas relações não cabem mais em uma forma tipo causa-efeito.

As relações são mais complexas, interagem entre si, não respeitam limites entre seus contornos e tem cada vez mais significância. Quanto mais se estuda liderança no contexto atual mais aumenta o leque e a dispersão do assunto.

O trabalho tem como desafio mostrar que essas interações tendem a se perpetuar em uma espiral cada vez maior, aumentando cada vez mais com o desenvolvimento e estudo da liderança.

Neste sentido a categorização alcançada no estudo presente retrata todo este desenvolvimento. Ainda que os objetivos específicos do estudo de identificar e analisar os temas dos quais a liderança tem sido investigada e avaliar a distribuição e concentração desses temas no período de análise tenham sido demonstrados, os mesmos serão rapidamente superados.

Esta categorização ficará cada vez mais robusta e rica, com novos temas e interações dentro de si, contribuindo para uma permanente dispersão do trabalho científico produzido.

A liderança é um tema que reflete toda a complexidade da interação humana e a relação desta com as trocas entre os indivíduos, atualmente afirma-se que as investigações e descobertas estejam longe do fim (Bergamini, 2009). O conjunto de temas da Leadership Quartely revela essa complexidade e a amplitude de questões.

Pesquisas futuras poderão repetir e aprofundar estudos aumentando a base de dados adotada e analisando as relações entre a produção científica no tema liderança e a influência da interação humana para comparar com os resultados de análises anteriores e esta análise.

O estudo da liderança avança sem eliminar as incertezas sobre a fonte de influência, mas, explicita muitos pontos que ajudam a compreensão dos mecanismos que a sustentam.

Esta dissertação iniciou-se com o propósito de encontrar uma unívoca relação entre os avanços no estudo da liderança e o desenvolvimento das organizações industriais e comerciais. Ledo engano, pois liderança relaciona-se com a relação entre as pessoas em um contexto muito maior, onde as organizações industriais e comerciais são apenas uma pequena parte do mesmo.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Maria Cristina Sanches; PEREZ, Regina Helena Martins. **Poder e Liderança: as contribuições de Maquiavel, Gramsci e Foucault**. Revista de Ciências de Administração, volume 12, nº 26, PP. 221-243, jan./abr. 2010. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 09.12.2015.
- AVOLIO, B. J.; Jung. D. Murry. W. & Sivasubramaniam, N. (1996). Building highly developed teams: Focusing on shared leadership process, efficacy, trust, and performance. *Advances in interdisciplinary studies of work* (vol. 3. pp173-209). Oxford. JAI Press.
- AVOLIO, B. J.; WALUMBWA, F. O.; WEBER, T. J. Leadership: current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, v.60, p. 421-449, 2009.
- BADARACO, J.: ELLSWORTH, R. Leadership and quest for integrity. Boston: Harvard Business School Press, 1989.
- BARRETO, Leillanne Michele Trindade da Silva. **Cultura organizacional e liderança: uma relação possível**. R. Adm., São Paulo, volume 48, nº 1, PP. 34-52, jan./fev./mar. 2013. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 04.11.2015.
- BASS, B. M.; AVOLIO, B. J. The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*. v4, p 231-272. Greenwich. 1990.
- BASS, B. M. Handbook of leadership: survey of theory and research. New York: The Free Press, 1990.
- BERGAMINI, C. W. **Liderança: Administração do sentido**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação e liderança: uma questão de estilo**. In: BERGAMINI, C. W. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008. pp. 123-165.
- BLACK, R.; MOUTON, J. S. *O grid Gerencial*. 3 ed. São Paulo: Pioneira. 1973.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Liderança, poder e o gestor. In: BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Fundamentos de comportamento organizacional. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006. pp. 144-174.
- BURNS, J. M. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- DUARTE, Giselle Aparecida; PAPA, Adriana Cássia. **A Utilização da Liderança Situacional como Diferencial Estratégico para as Organizações Contemporâneas**. Ver. Adm. UFSM, Santa Maria, volume 4, nº 03, PP. 364-377, set/dez 2011. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 22.11.2015.

FIEDLER, F. E. **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill, 1967.

FIEDLER, F. E. *Liderança e administração eficaz*. São Paulo: Pioneira, Editora da Universidade de São Paulo. 1981.

FONSECA, Ana Márcia de Oliveira; PORTO, Juliana Barreiros; BARROSO, Aline Cavalcanti. **O Efeito de Valores Pessoais nas Atitudes Perante Estilos de Liderança**. Ver. Adm. Mackenzie, volume 13, nº 3, Ed. Especial, maio/junho 2012. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 20.12.2015.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2010. pp. 220-245.

HERSEY. P.; BLANCHARD, K. H. *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1969.

HERSEY. P.; BLANCHARD, K. H. *Psicologia para Administradores de empresas*. São Paulo: EPU. 1974.

KOUSES, James M. & POSNER, Barnz. (2008). O novo desafio da Liderança: **A fonte mais confiável para quem deseja aperfeiçoar sua capacidade de liderança**. 3ª ed. Rio de Janeiro, Ecsevier. Ano 1997.

LARA, José Edson. Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, **Dois Lados de Uma Mesma Moeda: Vinculações Sob a Ótica do Fenômeno da Liderança**. Revista Gestão & Tecnologia, Pedro Leopoldo, volume 13, nº 02, PP. 02-20, maio/agosto 2013. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 20.12.2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento Organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006. pp. 55-89.

MACIEL, Cristiano de Oliveira. **Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional**. R. Adm., São Paulo, volume 48, nº 03, PP. 544-559, jul./ago./set. 2013. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 08.11.2015.

MAQUIAVEL, N. O Príncipe. 1. ed. São Paulo: Abril, 1973. Col. Os Pensadores.

MELO, E. A. A. Escala de Avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. Revista Psicologia: Organizações e trabalho, v.4, n.2; p. 31-60, 2004.

NANUS, B. *Visionary Leadership: creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992.

PALÁCIOS, Sérgio Magalhães; SERRA, Fernando Antonio Ribeiro; KNISS, Cláudia Terezinha e SERRA, Bernardo. **Liderança em Gestão de Projetos: Um Estudo Bibliométrico e Bibliográfico pra Compreensão do Campo de Estudo**. Gestão e sociedade, volume 6, nº 14, PP. 117-138, maio/agosto 2012. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 02.01.2016.

PFEFFER, J. Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, v. 40, n. 2 p. 96-124, Winter, 1998.

RODRIGUES, Aroldo; ASSMAR, Eveline Maria Leal; JABLONSKY, Bernardo. *PSICOLOGIA SOCIAL*. 30ª ed. Petrópolis: Editora Vozes. Ano 2008.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; CAMPOS, Marly Sorel; LÓFTI, Samir. Liderança: **O que Pensam Executivos Brasileiros Sobre o Tema**. Re. Adm. Mackenzie, volume 13, nº 06, Ed. Especial, nov./dez 2012. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 29.11.2015.

SETERS, D. A.; FIELD, R. H. G. Leadership. *Journal of Organizational Change Management*, v. 3, Issue3, p. 29, 1990.

SILVA, J. C. O estilo de liderança dos bibliotecários de Brasília. 2009. 169p. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2009.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. pp. 209-244.

TERMAN, L. M. (1904). A preliminar study in the psychology and pedagogy of leadership. *Pedagogical Seminary*, 11, 413-451.

THAMHAIN, Hans J. A Mudança do Papel de Liderança em Ambientes em **Projeto Multinacional**. Revista de Gestão e Projetos – GeP, São Paulo, volume 3, nº 02, PP. 04-38, maio/agosto 2012. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 13.01.2016.

WOLFF, Luciane; CABRAL, Patrícia Martins Fagundes e LOURENÇO, Paulo Renato Martins Ribeiro da Silva. **O papel da Liderança na Eficácia das Equipes de Trabalho**. Revista Gestão Tecnologia, Pedro Leopoldo, volume 13, nº 01, PP. 177-204, jan./abr. 2013. Disponível em: <www.spell.org.br>. Acesso em: 08.11.2015.

ANEXO A – BASE DE DADOS

Volume	No.	Ano	Estação	Tempo	Texto / Tema	Tema / Contexto
1	1	1990	Primavera	1	Hipóteses americanas sobre o progresso de gestão japonês.	Gestão
1	1	1990	Primavera	1	Como vou fazendo ?: Como presidentes de faculdade avaliar a sua eficáciaInvestigação.	Execução
1	1	1990	Primavera	1	Liderança em organizações pelos associados do Departamento de Ciências do Comportamento e Liderança na Academia Militar dos Estados Unidos, West Point:	Militar
1	2	1990	Verão	2	Visualizando a presidência: congruência Perceptiva entre presidentes e líderes em seus campos de investigação.	Percepção
1	2	1990	Verão	2	Além da supervisão eficaz: Identificar interações-chave entre superior e subordinado.	Eficácia
1	2	1990	Verão	2	Na liderança: 1990, NY: A imprensa livre.	Imprensa
1	3	1990	Outono	3	Investigando os desafios para a liderança sênior em tecnologias complexas de alto risco.	Tecnologias complexas
1	3	1990	Outono	3	O efeito da situação atributos no método de decisão escolha no modelo Vroom-Jago de participação na tomada de decisão.	Tomada de Decisão
1	3	1990	Outono	3	Atribuições de liderança carismática: O impacto do estilo de decisão, resultado, e características de observadores.	Carisma
1	3	1990	Outono	3	Liderança carismática operacionalização usando uma estrutura de níveis-of-análise.	Carisma
1	4	1990	Inverno	4	Experiência em liderança e desempenho líder: Algum suporte empírico na última investigação.	Desempenho
1	4	1990	Inverno	4	O apelo carismático de um líder transformacional: Um estudo de caso empírico de uma empresa pequena, contratante de alta tecnologia.	Carisma

1	4	1990	Inverno	4	Comportamentos de liderança, táticas de influência, e experiências de carreira dos campeões da inovação tecnológica.	Tecnologia
2	1	1991	Primavera	5	O presidente no exterior: Liderança a nível internacional.	Política
2	1	1991	Primavera	5	Avaliando a utilidade de liderança executiva.	Execução
2	1	1991	Primavera	5	A distribuição eo exercício do poder em organizações complexas: A teoria MESO.	Poder
2	1	1991	Primavera	5	Planejamento em face do poder: 1989, Berkeley: University of California Press.	Planejamento
2	2	1991	Verão	6	Um modelo inspirador da liderança: Prevendo sucesso na gestão a longo prazo das medidas de TAT de motivação poder e responsabilidade.	Inspiração
2	2	1991	Verão	6	A relação carismática: Explicações alternativas e previsõesInvestigação Artigo Original	Carisma
2	2	1991	Verão	6	Servo-liderança nas organizações: Inspirado e moral.	Organizações
2	2	1991	Verão	6	Visualização da pessoa e situação de liderança: a vários níveis de abordagem de análise.	Fator Humano
2	2	1991	Verão	6	Decisões cruciais: Liderança na formulação de políticas e gestão de crises.	Crise
2	2	1991	Verão	6	Grupo de resolução de problemas: uma abordagem gerencial melhorada.	Resolução de Problemas
2	3	1991	Outono	7	Liberalismo e liderança: raízes lockianos.	Liberalismo
2	3	1991	Outono	7	Classificações de liderança: Rumo a concentrar-se mais em comportamentos específicos.	Comportamento
2	3	1991	Outono	7	China: reformas económicas e políticas e o problema da legitimação de papéis do líder.	Política

2	3	1991	Outono	7	A organização como um contexto para a teoria da liderança: Uma abordagem a vários níveis.	Organização
2	3	1991	Outono	7	Mães, liderança e sucesso.	Fator Humano
2	3	1991	Outono	7	Pygmalion em gestão: Produtividade como uma profecia auto-realizável.	Produtividade
2	4	1991	Inverno	8	As diferenças individuais e de liderança: Uma visão geral.	Diferenças
2	4	1991	Inverno	8	Taxonômicos esforços na descrição do comportamento do líder: A síntese e interpretação funcional.	Comportamento
2	4	1991	Inverno	8	Líderes como criadores: Líder desempenho e resolução de problemas em domínios mal definidas.	Resolução de Problemas
2	4	1991	Inverno	8	Liderança e inteligência social: Vinculação da perspectiva social e flexibilidade comportamental para a eficácia do líder.	Inteligência Social
2	4	1991	Inverno	8	O líder, o led, e a psique.	Psicanálise
2	4	1991	Inverno	8	Influência sem autoridade.	Autoridade
3	1	1992	Primavera	9	As diferenças individuais e liderança: Uma visão geral.	Diferenças
3	1	1992	Primavera	9	Medidas com base no tempo de experiência em liderança e desempenho organizacional: uma revisão de pesquisas e um modelo preliminar.	Desempenho
3	1	1992	Primavera	9	Liderança, seguidores, auto, e outros.	Seguidores
3	1	1992	Primavera	9	A influência das diferenças individuais na percepção e categorização dos líderes.	Diferenças
3	1	1992	Primavera	9	Intuição nas organizações: liderança e gestão produtiva.	Intuição

3	1	1992	Primavera	9	Insights na tomada de decisão: Um tributo a Hillel J. Einhorn.	Tomada de Decisão
3	1	1992	Primavera	9	Liderando: A arte de se tornar um executivo.	Executivos
3	2	1992	Verão	10	As diferenças individuais e liderança: Uma visão geral.	Diferenças
3	2	1992	Verão	10	Personalidade e liderança carismática.	Carisma
3	2	1992	Verão	10	Novas fronteiras em sistemas de seleção de gerenciamento: Quando tecnologias de medição e teoria colidem.	Gerenciamento
3	2	1992	Verão	10	Visões contemporâneas de liderança e as diferenças individuais.	Diferenças
3	2	1992	Verão	10	Super-liderança: Liderar os outros a liderar a si mesmos.	Fator Humano
3	2	1992	Verão	10	Por que trabalhar: Motivar e liderar a nova geração.	Motivação
3	3	1992	Outono	11	Liderança e estratégia corporativa: Rumo a uma análise crítica.	Organização
3	3	1992	Outono	11	Faculdades sob pressão: Orçamento, competência presidencial, e a incerteza na faculdade.	Orçamento
3	3	1992	Outono	11	A liderança transformacional e a opção fundamental para a auto-transcendência.	Trasnformação
3	3	1992	Outono	11	Teoria do recurso cognitivo e a utilização pelo líder da competência técnica de membros do grupo.	Coginição
3	3	1992	Outono	11	Dentro do movimento ambiental: Enfrentar o desafio da liderança.	Meio Ambiente
3	3	1992	Outono	11	Liderança moral: Chegar ao coração de melhoria da escola.	Moral

3	4	1992	Inverno	12	Liderança e expectativas: efeitos Pygmalion e outras profecias auto-realizáveis.	Expectativas
3	4	1992	Inverno	12	Compreender reações subordinadas aos incidentes de punição: Perspectivas da justiça e sociais afetam.	Punição
3	4	1992	Inverno	12	Aquisição de habilidades Integração e perspectiva tendo capacidade no desenvolvimento de líderes.	Habilidades
3	4	1992	Inverno	12	Dimensões do comportamento de gestão e orientação para o desenvolvimento.	Desenvolvimento
3	4	1992	Inverno	12	Valores e liderança: Rumo a uma nova filosofia de liderança.	Valores
3	4	1992	Inverno	12	A prevalência de engano.	Erros
3	4	1992	Inverno	12	Novas tradições de negócio: Espírito e a liderança no século 21.	Negócios
4	1	1993	Primavera	13	Substitutos para a liderança e gestão de profissionais.	Gestão
4	1	1993	Primavera	13	Diferenças de personalidade em estilo de liderança: dominância sociável e agressivo.	Personalidade
4	1	1993	Primavera	13	A consideração teórica de liderança e de gestão da qualidade total.	Gestão
4	1	1993	Primavera	13	A liderança transformacional e desempenho: A investigação longitudinal.	Desempenho
4	1	1993	Primavera	13	Liderança e processamento de informação: Vinculação percepções e desempenho.	Percepção
4	2	1993	Verão	14	Liderança e atos destrutivos: influências individuais e situacionais.	Influências
4	2	1993	Verão	14	Consequências inesperadas do uso de tecnologia de comportamento.	Comportamento

4	2	1993	Verão	14	Dinâmica de discussões relacionadas com o desempenho de líderes e subordinados: monitoramento por líderes em reuniões de grupo.	Desempenho
4	2	1993	Verão	14	Estresse, cavaco, e a utilização de habilidades intelectuais do líder.	Habilidades
4	2	1993	Verão	14	O novo paradigma de liderança: aprendizagem social e cognição nas organizações.	Cognição
4	2	1993	Verão	14	Liderança da nova ciência: Aprender sobre a organização de um universo ordenado.	Organização
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Introdução - Liderança carismática: perspectivas neo-weberianos.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Carisma e obediência: Uma abordagem da cognição e risco.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	História social de Weber e teoria estrutural de Etzioni de carisma nas organizações: Implicações para pensar sobre liderança carismática.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Conceituação de Max Weber da autoridade carismática: Sua influência sobre a pesquisa organizacional.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Liderança carismática em organizações empresariais: Alguns problemas negligenciados.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Desconstruindo liderança carismática: Re-lendo Weber a partir do lado mais escuro.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	A MADD rainha: Carisma e fundador da "Mothers Against Drunk Driving".	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Você não necessariamente tem que ser carismático Entrevista com Anita Roddick e reflexões sobre processos carismática na Body Shop International Investigação Artigo Original	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Resistir ao teste do tempo: a liderança de Philip Selznick na administração.	Administração
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Uma retrospectiva sobre "1976 teoria da liderança carismática" de Robert House e revisões recentes.	Carisma

4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Uma mudança seminal: O impacto da liderança James Burns.	Impacto
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Transformando estudos de liderança: liderança e desempenho Bernard Bass além das expectativas.	Desempenho
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Em Malcolm X: biografia épica e liderança negra.	Preconceito
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Onde as mulheres são líderes: O movimento SEWA na Índia: Londres: Z Books, 1992; 286 páginas. Por Kalima Rose	Preconceito
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Carisma e liderança em organizações.	Carisma
4	3 e 4	1993	Out./Inv.	14	Liderança visionária.	Visão
5	1	1994	Primavera	15	Métodos quantitativos na pesquisa de liderança: Introdução de uma nova secção.	Métodos
5	1	1994	Primavera	15	Medidas repetidas de regressão e testes de mediação: Reforçar o poder da pesquisa de liderança.	Mediação
5	1	1994	Primavera	15	A retórica de liderança carismática: Uma extensão teórica, um estudo de caso, e implicações para a pesquisa.	Carisma
5	1	1994	Primavera	15	Teorias de liderança implícitas: conteúdo, estrutura e generalização.	Teorias
5	1	1994	Primavera	15	Tempos difíceis / Padrões duros: Uma análise meso de comportamento do líder CEO.	Comportamento
5	1	1994	Primavera	15	Os novos líderes: Orientações sobre a diversidade de liderança na América.	Visão
5	2	1994	Verão	16	Gênero e estilo de liderança: transformacional e transacional liderança na Igreja Católica Romana.	Estilos
5	2	1994	Verão	16	Comparação transcultural de protótipos de liderança.	Comparação

5	2	1994	Verão	16	Gênero e motivação para gerir em organizações hierárquicas: Uma meta-análise.	Hierarquia
5	2	1994	Verão	16	A interpretação cognitiva de teorias de liderança transformacionais e transacionais.	Cognição
5	2	1994	Verão	16	Scuttle e seus navios antes de avançar (e outras lições da história sobre liderança e mudança para os gerentes de hoje).	Mudança
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Liderança para a mudança ambiental e social.	Mudança
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Fatores importantes que influenciam as atividades ambientais: Aplicação do Modelo de Liderança Ambiental.	Meio Ambiente
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Ecocentric liderança no século 21.	Visão
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	A partir de idéias arejado-fada a realidades concretas: O caso da agricultura compartilhada.	Realidade
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Escolhas difíceis para o movimento ambiental.	Meio Ambiente
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Liderança em colaboração: Um estudo longitudinal de dois grupos de tomada de regra interorganizacionais.	Organizações
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Perspectivas sobre a liderança ambiental.	Meio Ambiente
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Empreendedorismo comunitário: um quadro para a liderança mudança social.	Mudança
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Holismo: A filosofia de liderança organizacional para o futuro.	Organizações
5	3 e 4	1994	Out./Inv.	17	Liderança "Spirited".	Comportamento
6	1	1995	Primavera	18	Multivariada e intra- moderada análise entre-entidade (WABA) por meio de regressão linear múltipla hierárquica.	Hierarquia

6	1	1995	Primavera	18	A distância social e carisma: notas teóricas e de um estudo exploratório.	Carisma
6	1	1995	Primavera	18	CEO e tábua de liderança: A influência do desempenho organizacional, a composição do conselho, e aposentadoria na origem sucessor CEO.	Desempenho
6	1	1995	Primavera	18	Líder, capacidade de sucessão no contexto competitivo: um estudo de times de beisebol profissionais.	Sucessão
6	1	1995	Primavera	18	Sexo liderança responsável.	Preconceito
6	1	1995	Primavera	18	Uma investigação sobre o caráter mutável da vida social contemporânea.	Caráter
6	2	1995	Verão	19	Liderança: As abordagens de vários níveis.	Visão
6	2	1995	Verão	19	É "confiável"? Um reexame com vários níveis de análise em um estudo de liderança do Estado de Ohio, com implicações para futuras pesquisas.	Visão
6	2	1995	Verão	19	O modelo de contingência da eficácia da liderança: Os seus níveis de análise.	Eficácia
6	2	1995	Verão	19	Efeitos da situação e de níveis de análise no estudo da participação líder.	Visão
6	2	1995	Verão	19	No fogo: liderança carismática e níveis de análise.	Carisma
6	2	1995	Verão	19	Consideração individual visto em vários níveis de análise: um quadro multi-nível para examinar a difusão de liderança transformacional.	Teorias
6	2	1995	Verão	19	Abordagem baseada em relação à liderança: Desenvolvimento de troca líder-membro (LMX) teoria da liderança com mais de 25 anos: Aplicando uma perspectiva multi-domínio multi-nível.	Teorias
6	3	1995	Outono	20	Anúncio "Award": Centro de Liderança Criativa "prêmio de melhor papel" para a liderança trimestral de 1994.	Criatividade
6	3	1995	Outono	20	Introdução: Liderança: As abordagens de vários níveis.	Visão

6	3	1995	Outono	20	Explicações de processamento de informação multi-nível de percepção de liderança dos seguidores.	Visão
6	3	1995	Outono	20	Um exame de substitutos para a liderança dentro de um quadro níveis de análise.	Visão
6	3	1995	Outono	20	O romance da liderança como uma teoria central seguidora: Uma abordagem construcionista social.	Social
6	3	1995	Outono	20	Auto-gestão e auto-liderança reexaminados: Uma perspectiva níveis-of-análise.	Gestão
6	3	1995	Outono	20	Relações de eficácia gerencial e avanço para comportamentos de liderança auto-relatados e subordinados-relatada a partir do modo de ligação múltipla.	Eficácia
6	3	1995	Outono	20	Liderança a vários níveis: Teoria fundamentada e teoria convencional aplicado ao caso da General Motors.	Teorias
6	3	1995	Outono	20	Liderança individualizada: Uma nova abordagem de múltiplos níveis.	Teorias
6	4	1995	Inverno	21	Reflexões por um teórico acidental.	Teorias
6	4	1995	Inverno	21	Teoria da redução da liderança transformacional.	Teorias
6	4	1995	Inverno	21	Uma abordagem diária da liderança: Criando e alimentando essa abordagem sob fogo.	Criação
6	4	1995	Inverno	21	Todas as coisas para todas as pessoas? Percepções, atribuições e construções de liderança.	Percepção
6	4	1995	Inverno	21	A distinção de gestão de liderança: a dominação e deslocamento de teorias mecanicistas e organísmicos.	Gestão
6	4	1995	Inverno	21	Os líderes carismáticos e destrutividade: Um estudo historiometrico.	Carisma
6	4	1995	Inverno	21	Liderança nas organizações.	Organizações

6	4	1995	Inverno	21	Líderes e o processo de liderança: Leituras, autoavaliações e aplicações.	Processos
7	1	1996	Primavera	22	Liderança e classificação demográfica de diversas organizações.	Organizações
7	1	1996	Primavera	22	Gênero e liderança em grupos de trabalho: Seis modelos alternativos.	Visão
7	1	1996	Primavera	22	As avaliações de liderança em situações de seleção líder preferenciais e baseados no mérito.	Mérito
7	1	1996	Primavera	22	Gerentes como negociadores: Um teste de poder contra o gênero como preditores de sentimentos, comportamentos e resultados.	Comportamento
7	1	1996	Primavera	22	Dinâmica de influência para cima: Como gerentes masculinos e femininos tomam seu caminho.	Preconceito
7	1	1996	Primavera	22	Cursos diferentes para diferentes pessoas? Táticas de influência por gestores asiáticos-americanos e caucasianos-americanos.	Treinamento
7	2	1996	Verão	23	Diversidade e as exigências da liderança.	Diversidade
7	2	1996	Verão	23	Gênero, cultura e liderança: Rumo a um modelo culturalmente distintos de estratégias de liderança de mulheres americanas afro-executivas.	Preconceito
7	2	1996	Verão	23	Privilégio psicológico e etnocentrismo como barreiras para a adaptação transcultural e interações interculturais eficazes.	Preconceito
7	2	1996	Verão	23	Todos filhos de Deus: Liderar a diversidade nas igrejas como organizações.	Religião
7	2	1996	Verão	23	Desenvolve diferentes líderes: Uma abordagem troca líder-membro.	Treinamento
7	2	1996	Verão	23	Os efeitos da heterogeneidade do grupo sobre a eficácia de auto-percepção de líderes de grupo.	Eficácia
7	2	1996	Verão	23	Novos rumos para a pesquisa e a prática na liderança diversidade.	Diversidade

7	3	1996	Outono	24	Casa de "A teoria do caminho-meta de eficácia do líder".	Eficácia
7	3	1996	Outono	24	A teoria do caminho-meta de liderança: Uma análise subtextual.	Teorias
7	3	1996	Outono	24	Teoria da liderança do caminho-meta: A estrada longa e sinuosa.	Teorias
7	3	1996	Outono	24	Teoria caminho-meta de liderança: Lições, legado, e uma teoria reformulada.	Teorias
7	3	1996	Outono	24	A importância do contexto: A pesquisa qualitativa e o estudo da liderança.	Qualidade
7	3	1996	Outono	24	Liderança e pós-modernismo: A voz e o método qualitativo.	Qualidade
7	3	1996	Outono	24	Eficácia correlaciona de liderança transformacional e transacional: Uma revisão meta-analítica da literatura MLQ.	Eficácia
7	3	1996	Outono	24	O desafio da liderança: Como recebo coisas extraordinárias feitas em organizações.	Organizações
7	3	1996	Outono	24	Credibilidade: Como líderes ganham e perdem. Por que as pessoas exigem-lo.	Credibilidade
7	3	1996	Outono	24	Vencer em mercados de alta tecnologia: O papel da gestão geral como a Motorola, Corning, e General Electric construiu uma liderança global através da tecnologia.	Tecnologia
7	4	1996	Inverno	25	O estudo da liderança na área de estratégia.	Estratégia
7	4	1996	Inverno	25	Estudos de liderança: A partir de procedimento e abstração a reflexividade e situação.	Processos
7	4	1996	Inverno	25	Auto-eficácia em outro contrato classificação e líder.	Eficácia
7	4	1996	Inverno	25	Os líderes políticos no espaço SYMLOG: Percepções de direito e líderes de esquerda por círculos eleitorais de esquerda e direita.	Política

7	4	1996	Inverno	25	Liderando com alma.	Visão
8	1	1997	Primavera	26	Análise de conteúdo em pesquisas sobre liderança: Exemplos, procedimentos e sugestões para uso futuro.	Processos
8	1	1997	Primavera	26	Rumo a uma teoria de médio alcance de transições de liderança estratégica a nível individual.	Estratégia
8	1	1997	Primavera	26	Relação entre a liderança, o narcisismo, e desempenho carismático presidencial americana classificado.	Carisma
8	1	1997	Primavera	26	Teoria da Liderança Situacional revisitado: Um teste de uma perspectiva de todo-empregos.	Diferenças
8	1	1997	Primavera	26	Liderança sem respostas fáceis.	Resolução de Problemas
8	1	1997	Primavera	26	Gerenciando com poder.	Gerenciamento
8	2	1997	Verão	27	Clássicos de liderança.	Diferenças
8	2	1997	Verão	27	Substitutos para a liderança: o seu significado e mensuração - recordações contextuais e observações atuais.	Diferenças
8	2	1997	Verão	27	Substitutos para liderança teoria: Desenvolvimento e conceitos básicos.	Teorias
8	2	1997	Verão	27	Comentário sobre "Substitutos para a liderança".	Diferenças
8	2	1997	Verão	27	Substitutos para a liderança: o seu significado e mensuração - uma avaliação histórica.	Diferenças
8	2	1997	Verão	27	Substitutos de Kerr e Jermier para modelo de liderança: Fundo, a avaliação empírica, e sugestões para futuras pesquisas.	Diferenças
8	2	1997	Verão	27	Efeitos de recompensas e punições no carisma líder, eficácia do líder e do seguidor reações.	Carisma

8	2	1997	Verão	27	Evolução da teoria da liderança situacional: uma revisão crítica.	Teorias
8	2	1997	Verão	27	Quem quer jogar "Siga o líder?" A teoria das relações carismáticas com base nas características carisma e seguidor rotinizados.	Carisma
8	2	1997	Verão	27	O líder do futuro: novas visões, estratégias e práticas para a próxima época.	Visão
8	2	1997	Verão	27	A arte e a ciência de liderança.	Diferenças
8	3	1997	Outono	28	Pesquisa de liderança internacional e inter-cultural.	Política
8	3	1997	Outono	28	Perspectivas internacionais sobre liderança internacional.	Política
8	3	1997	Outono	28	Liderança em países ocidentais e asiáticos: Semelhanças e diferenças entre os processos eficazes de liderança em diferentes culturas.	Política
8	3	1997	Outono	28	Percepções de liderança no contexto transcultural: ilhéus Pakeha e do Pacífico na Nova Zelândia.	Política
8	3	1997	Outono	28	Aspectos universais e culturalmente específicas de influência gerencial: um estudo dos gerentes japoneses.	Política
8	3	1997	Outono	28	Por que as pessoas seguem líderes? Um estudo de um norte-americano e um programa de mudança japonês.	Política
8	4	1997	Inverno	29	Resumo: pesquisa de liderança internacional e cross-cultural (parte II).	Política
8	4	1997	Inverno	29	Pontos de vista de alguns cantos e recantos na liderança transcultural dois estudiosos.	Diferenças
8	4	1997	Inverno	29	Carisma e da retórica: técnicas comunicativas dos líderes empresariais internacionais.	Carisma
8	4	1997	Inverno	29	Equipes de gestão de topo dentro das corporações multinacionais: Efeitos da heterogeneidade cultural.	Gestão

8	4	1997	Inverno	29	Liderança, tomada de decisão e do contexto cultural: Gestão de eventos dentro de joint-ventures chinesas.	Gestão
8	4	1997	Inverno	29	Birds of a feather: Líder-membro similaridade demográfica e apego organizacional no México.	Política
8	4	1997	Inverno	29	Guanxi e liderança profissional em joint ventures sino-americanos contemporâneos na China continental.	Política
9	1	1998	Primavera	30	Abordagem desenvolvimentista para o exame de amizade nas relações líder-seguidor.	Desenvolvimento
9	1	1998	Primavera	30	Transformacional e contingente liderança recompensa: individuais, os níveis de diáde, e do grupo de análise.	Diferenças
9	1	1998	Primavera	30	Um estudo de campo de uma abordagem cognitiva para entender a liderança transformacional e transacional.	Cognição
9	1	1998	Primavera	30	Teoria fundamentada e processo social: Uma nova direção para pesquisas sobre liderança.	Teorias
9	1	1998	Primavera	30	A pesquisa qualitativa como a metodologia fundamental para a compreensão da liderança.	Desenvolvimento
9	1	1998	Primavera	30	A arte de enquadramento: Gerenciando a linguagem da liderança.	Gerenciamento
9	2	1998	Verão	31	Percebida escala integridade líder: Um instrumento para avaliar a percepção dos empregados de integridade líder.	Percepção
9	2	1998	Verão	31	Liderança carismática e hierarquia organizacional: Atribuição de carisma para fechar e líderes distantes.	Carisma
9	2	1998	Verão	31	Uma análise qualitativa de liderança e de melhoria da qualidade.	Qualidade
9	2	1998	Verão	31	Mulheres e liderança.	Preconceito
9	3	1998	Outono	32	Introdução liderança política.	Política

9	3	1998	Outono	32	Estilos de liderança de primeiros-ministros: Como as diferenças individuais afetam o processo de elaboração da política externa.	Política
9	3	1998	Outono	32	Proatividade americano presidencial, liderança carismática, e desempenho avaliado.	Carisma
9	3	1998	Outono	32	Medindo os motivos da liderança soviética e sociedade soviética: Congruence refletida ou congruência criado?	Política
9	3	1998	Outono	32	A liderança política em toda a extensão de vida: cronológica em relação a idade carreira na monarquia britânica.	Política
9	3	1998	Outono	32	Liderança política Introdução.	Política
9	3	1998	Outono	32	As personalidades políticas de 1996 candidatos presidenciais americanos Bill Clinton e Bob Dole.	Política
9	3	1998	Outono	32	Uma análise motivacional do primeiro mandato de Clinton e da campanha presidencial de 1996.	Política
9	3	1998	Outono	32	Analisando a psicologia eo desempenho dos candidatos presidenciais a uma distância: Bob Dole e da campanha presidencial de 1996.	Política
9	3	1998	Outono	32	Não importa a liderança na arena política? Percepções dos eleitores de liderança transformacional e carismática dos candidatos e do presidente dos EUA 1996.	Política
9	4	1998	Inverno	33	Feedback de 360 ??graus e desenvolvimento de liderança.	Desenvolvimento
9	4	1998	Inverno	33	Reações de líderes para feedback de 360 ??graus de subordinados e pares.	Avaliação
9	4	1998	Inverno	33	Auto-monitorização e de 360 ??graus classificações.	Avaliação
9	4	1998	Inverno	33	Aspectos auto-conceito baseado do líder carismático: Mais do que os olhos.	Carisma
9	4	1998	Inverno	33	Avaliação de feedback de 360 graus: O modelo novo e poderoso para a avaliação dos funcionários e melhoria de desempenho.	Avaliação

9	4	1998	Inverno	33	Liderança: Teoria e Prática.	Teorias
10	1	1999	Primavera	34	Introdução: Sayles 'Comportamento Gerencial.	Comportamento
10	1	1999	Primavera	34	Comportamento gerencial e uma viagem através do tempo.	Comportamento
10	1	1999	Primavera	34	Sayles 'comportamento gerencial: Seu impacto na compreensão de liderança e segurança da energia nuclear.	Comportamento
10	1	1999	Primavera	34	Algumas observações sobre Sayles 'Comportamento Gerencial.	Comportamento
10	1	1999	Primavera	34	A liderança como um processo incorporado: Alguns insights de Sayles 'Comportamento Gerencial.	Comportamento
10	1	1999	Primavera	34	Repensando troca líder-membro: Uma perspectiva de justiça organizacional.	Organizações
10	1	1999	Primavera	34	Substituindo para a liderança: O papel negligenciado do casal liderança.	Preconceito
10	2	1999	Verão	35	rança carismática e transformacional: Fazendo um balanço do presente e do futuro (I Parte).	Carisma
10	2	1999	Verão	35	Tranforção de liderança transformacional / carismático do campo: Um ensaio histórico.	Diferenças
10	2	1999	Verão	35	Liderança carismática e transformacional nas organizações: uma perspectiva privilegiada sobre esses fluxos de desenvolvimento de pesquisa.	Carisma
10	2	1999	Verão	35	Ética, caráter e comportamento autêntica liderança transformacional.	Ética
10	2	1999	Verão	35	Teorias de liderança implícitas específicas e culturalmente generalizáveis ??Cultura: são atributos da liderança carismática / transformacional universalmente endossado 1.	Teorias
10	2	1999	Verão	35	Influências organizacionais e contextuais sobre o surgimento ea eficácia da liderança carismática.	Carisma

10	2	1999	Verão	35	Uma avaliação das deficiências conceituais nas teorias de liderança transformacional e carismáticas.	Carisma
10	2	1999	Verão	35	Domar e promover o carisma de mudar organizações.	Carisma
10	3	1999	Outono	36	Percepções de carisma líder e eficácia: Os efeitos do conteúdo de visão, entrega e desempenho organizacional.	Carisma
10	3	1999	Outono	36	Carismático liderança e tarefa de feedback: Um estudo de laboratório de seus efeitos sobre a auto-eficácia e desempenho de tarefas.	Carisma
10	3	1999	Outono	36	Os efeitos do carisma visionário e crise responsivo no seguidores: Um exame experimental de dois tipos de liderança carismática.	Carisma
10	3	1999	Outono	36	Carismático liderança: Estratégias para efetuar a mudança social.	Carisma
10	3	1999	Outono	36	Transformar uma indústria em crise: Carisma, rotinização e liderança cultural de apoio.	Processos
10	4	1999	Inverno	37	Pesquisa de laboratório sobre liderança carismática: frutuoso ou inútil?	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	A utilidade da pesquisa experimental no estudo da liderança transformacional / carismático.	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	Na domesticação de carisma: Uma resposta a Janice Beyer.	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	Domar carisma para uma melhor compreensão e uma maior utilidade: A resposta a Beyer.	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	Weber ea liderança paradigma neo-carismático: Uma resposta à Beyer.	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	Dois abordagens para estudar liderança carismática: concorrentes ou complementares?	Carisma
10	4	1999	Inverno	37	Imagens de o familiar: As diferenças individuais e teorias de liderança implícitos.	Teorias

10	4	1999	Inverno	37	Compreender líderes estudantis do ensino médio, i: Prevendo classificações professor do comportamento do líder.	Comportamento
10	4	1999	Inverno	37	O líder agindo "permanente": Insights de um r & d organização indiana morrendo.	Política
10	4	1999	Inverno	37	Da Áustria para os estados unidos e de avaliar os terapeutas para desenvolver a teoria cognitiva recursos: Uma entrevista com Fred Fiedler.	Cognição
11	1	2000	Primavera	38	Habilidades de liderança: introdução e visão geral.	Habilidades
11	1	2000	Primavera	38	Habilidades de liderança para um mundo em mudança: Solução de problemas sociais complexos.	Habilidades
11	1	2000	Primavera	38	Avaliação das capacidades de resolução de problemas líder.	Resolução de Problemas
11	1	2000	Primavera	38	Explorando a relação de habilidades de liderança e conhecimento para o desempenho líder.	Desempenho
11	1	2000	Primavera	38	Desenvolvimento de habilidades de liderança: Experiência e tempo.	Desenvolvimento
11	1	2000	Primavera	38	Padrões de características líder: Implicações para o desempenho e desenvolvimento.	Desempenho
11	1	2000	Primavera	38	Desenvolvimento e avaliação de medidas cognitivas e metacognitivas de previsão do potencial de liderança.	Cognição
11	1	2000	Primavera	38	Habilidades de liderança: Conclusões e direções futuras.	Habilidades
11	2	2000	Verão	39	Implantação de estilo de liderança pygmalion através da formação oficina: Sete experimentos de campo.	Diferenças
11	2	2000	Verão	39	Desenvolvimento e os efeitos da liderança transformacional em adolescentes.	Desenvolvimento
11	2	2000	Verão	39	Um modelo de liderança relacional: A integração de troca de confiança e líder-membro.	Confiança

11	2	2000	Verão	39	Eficácia percebida de táticas de influência nos estados unidos e china.	Eficácia
11	2	2000	Verão	39	A liderança transformacional e apego.	Diferenças
11	2	2000	Verão	39	Desde a venda de amendoim e cerveja no Yankee Stadium para a criação de uma teoria da liderança transformacional: Uma entrevista com graves bernie.	Teorias
11	3	2000	Outono	40	As letras teóricas seção-intenção e estrutura.	Teorias
11	3	2000	Outono	40	Seguidores, motivações e níveis de análise: o caso da liderança individualizada.	Motivação
11	3	2000	Outono	40	Seguidores, motivações e níveis de análise: o caso da liderança individualizada.	Motivação
11	3	2000	Outono	40	Seguidores, motivações e níveis de análise: o caso da liderança individualizada.	Motivação
11	3	2000	Outono	40	Seguidores, motivações e níveis de análise: o caso da liderança individualizada.	Motivação
11	3	2000	Outono	40	Quais funções de liderança importa para quem? um exame dos efeitos de avaliadores sobre a percepção da eficácia.	Eficácia
11	3	2000	Outono	40	Problemas com o efeito Pigmalião e algumas soluções propostas.	Resolução de Problemas
11	3	2000	Outono	40	Seção de revisão do livro: livros habilidades gerenciais / liderança.	Habilidades
11	3	2000	Outono	40	Desenvolver competências de gestão (4 ed.): Por Da Whetten e KS Cameron, Addison Wesley, Reading, MA, 1998. Avaliado por James R. Bailey, da Escola de Negócios e Gestão Pública da Universidade George Washington.	Desenvolvimento
11	3	2000	Outono	40	Tornando-se um Mestre Representante: Um Quadro de Competências.	Competências
11	3	2000	Outono	40	Transformando Liderança (2ª ed.): By Terry D. Anderson, St. Lucie Press, 1998. Avaliado por Chao C. Chen, Faculdade de Gestão da Universidade Rutgers.	Competências

11	3	2000	Outono	40	Liderança From the Inside Out: Sete Caminhos para Mastery.	Teorias
11	4	2000	Inverno	41	Liderança déjà vu tudo de novo.	Diferenças
11	4	2000	Inverno	41	Dez anos de A liderança trimestral: contribuições e desafios para o futuro.	Desafios
11	4	2000	Inverno	41	Pesquisa Liderança estratégica.	Estratégia
11	4	2000	Inverno	41	Pensar fora da caixa, olhando dentro da caixa: Estendendo a revolução cognitiva em pesquisas sobre liderança.	Cognição
11	4	2000	Inverno	41	Desenvolvimento de liderança :: Uma revisão no contexto.	Desenvolvimento
11	4	2000	Inverno	41	E-liderança: Implicações para a teoria, pesquisa e prática.	Teorias
12	1	2001	Primavera	42	A relação entre a força da visão, estilo de liderança, e contexto.	Estilo
12	1	2001	Primavera	42	Dinâmica de liderança carismática: a teoria do processo, modelo de simulação e testes.	Carisma
12	1	2001	Primavera	42	Lições de liderança de Mount Rushmore.	Lições
12	2	2001	Verão	43	Os líderes, seguidores e valores: progresso e perspectivas de teoria e pesquisa.	Teorias
12	2	2001	Verão	43	Liderança, valores e auto-conceitos subordinados.	Valores
12	2	2001	Verão	43	Prevedendo as preferências dos seguidores de liderança carismática: a influência dos valores seguidor e personalidade.	Carisma
12	2	2001	Verão	43	Valores prever o desempenho líder no Reserve Officer Training Corps Centro de Avaliação do Exército dos EUA: evidências para um modelo mediada por personalidade.	Desempenho

12	2	2001	Verão	43	Um clima organizacional em relação à ética: o resultado de valores de líder e as práticas que eles reflectem.	Ética
12	2	2001	Verão	43	Valores e orientação comportamento em estudos de liderança: reflexões com base em achados em três países de língua alemã.	Valores
12	3	2001	Outono	44	Combinatórias aspectos de estilo de liderança: A ordenação e espaçamento temporal dos comportamentos de liderança.	Estilo
12	3	2001	Outono	44	A liderança do pragmatismo: Reconsiderar Franklin na idade de carisma.	Carisma
12	3	2001	Outono	44	Restrições contextuais sobre a geração de protótipo e suas conseqüências para a percepção de vários níveis de liderança.	Percepção
12	3	2001	Outono	44	Americanas presidenciais maquiavelismo: Implicações para a liderança carismática e desempenho avaliado.	Carisma
12	3	2001	Outono	44	Livros sobre liderança e espiritualidade.	Espiritualidade
12	3	2001	Outono	44	Espírito no Trabalho: Descobrimo a Espiritualidade em Liderança: JA Conger and Associates, Jossey-Bass, San Francisco, 1994, ISBN 1-55542-6375.	Espiritualidade
12	3	2001	Outono	44	O Espírito de Liderança: Liberando o líder em cada um de nós: por Harrison Owen, San Francisco, Barrett-Kohler, 1999, ISBN 1-57675-056.	Desempenho
12	3	2001	Outono	44	Liderança e Espírito: Respiração nova vitalidade e energia para indivíduos e organizações: por Russ S. Moxley, San Francisco.: Jossey-Bass, 2000. 228 pp, ISBN 0-7879-0949-1.	Desempenho
12	3	2001	Outono	44	Reflexões sobre livros de autores que aparentemente estão aterrorizados Sobre Realmente Explorando Espiritualidade e Liderança.	Espiritualidade
12	4	2001	Inverno	45	Liderança em organizações complexas.	Organizações
12	4	2001	Inverno	45	Ambigüidade liderança em universidades e escolas K-12 e os limites da teoria da liderança contemporânea.	Teorias
12	4	2001	Inverno	45	Liderança de times.	Desenvolvimento

12	4	2001	Inverno	45	A literatura recente sobre liderança pública: revistas e consideradas.	Política
13	1	2002	1o. Bimestre	46	O benchmarking métodos multiníveis na liderança: Os artigos, o modelo, e do conjunto de dados.	Desenvolvimento
13	1	2002	1o. Bimestre	46	Usando modelagem linear hierárquica para investigar a influência moderadora de clima liderança.	Desenvolvimento
13	1	2002	1o. Bimestre	46	Dentro e entre entidade analisa em pesquisa multinível :: Um exemplo de liderança usando um único nível analisa e condições de contorno (MRA).	Desenvolvimento
13	1	2002	1o. Bimestre	46	Usando aleatório Grupo Resampling na investigação de vários níveis: Um exemplo dos efeitos de tamponamento de clima liderança.	Desenvolvimento
13	1	2002	1o. Bimestre	46	Métodos analíticos de dados para a análise de questões de vários níveis: A comparação dos coeficientes de correlação intraclasse, $r_{wg}(j)$, modelagem linear hierárquica, dentro e entre análise e resampling grupo aleatório.	Desenvolvimento
13	2	2002	2o. Bimestre	47	Um modelo de investigação e de competências de gestão, as atitudes dos empregados, e desempenho gerencial.	Competências
13	2	2002	2o. Bimestre	47	Necessidade de liderança como um moderador das relações entre a liderança e os resultados individuais.	Resultados
13	2	2002	2o. Bimestre	47	Imagery motivo de medição contida na declaração de visão.	Visão
13	2	2002	2o. Bimestre	47	Conceituar liderança no que diz respeito aos seus antecedentes histórico-contextual ao poder.	Teorias
13	2	2002	2o. Bimestre	47	Contrastando diferentes filosofias de líder motivação: Altruísmo contra o egoísmo.	Diferenças
13	3	2002	3o. Bimestre	48	Efeitos de liderança sobre o clima organizacional eo desempenho financeiro: efeito liderança local nas organizações cadeia.	Organizações
13	3	2002	3o. Bimestre	48	Beneath the mask :: Examinar a relação de atributos de auto-apresentação e gerenciamento de impressão para a liderança carismática.	Carisma
13	3	2002	3o. Bimestre	48	Os efeitos do líder e seguidor inteligência emocional no desempenho e atitude: um estudo exploratório.	Desempenho

13	3	2002	3o. Bimestre	48	Compreender líderes estudantis do ensino médio: II. Nomeações de pares de líderes e seus correlatos.	Desenvolvimento
13	3	2002	3o. Bimestre	48	A pessoa contra a situação na liderança.	Desenvolvimento
13	4	2002	4o. Bimestre	49	As preferências por estilos idealizadas de supervisão.	Diferenças
13	4	2002	4o. Bimestre	49	As origens da visão: carismáticos contra a liderança ideológica.	Carisma
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Diversidade espiritual e religiosa no local de trabalho: Implicações para a liderança.	Espiritualidade
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Fazendo as coisas clique: liderança distributiva em uma divisão on-line de uma organização off-line.	Organizações
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Os métodos qualitativos série especial: combinar distribuído liderança e unidade das literaturas de análise.	Desenvolvimento
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Liderança distribuída como uma unidade de análise.	Desenvolvimento
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Métodos quantitativos série especial: metodologia estatística para a investigação liderança longitudinal.	Diferenças
13	4	2002	4o. Bimestre	49	Análise de dados longitudinais: Aplicações de modelagem de coeficiente aleatório para pesquisas sobre liderança.	Desenvolvimento
13	5	2002	5o. Bimestre	50	As muitas faces da liderança emocional.	Diferenças
13	5	2002	5o. Bimestre	50	A inteligência emocional como base de surgimento de liderança em equipes auto-gestão.	Diferenças
13	5	2002	5o. Bimestre	50	Empatia e tarefa complexa desempenho: duas rotas para a liderança.	Desempenho
13	5	2002	5o. Bimestre	50	Impacto do estilo de liderança e emoções no desempenho do subordinado.	Desempenho

13	5	2002	5o. Bimestre	50	Como os líderes influenciam o impacto de eventos afetivas sobre o clima de equipe e desempenho em equipes de P & D.	Comportamento
13	5	2002	5o. Bimestre	50	Líderes emergentes como gerentes de grupo emoção.	Gerenciamento
13	5	2002	5o. Bimestre	50	O papel do afeto e afetiva congruência nas percepções de líderes: estudo experimental.	Comportamento
13	5	2002	5o. Bimestre	50	Emoção e atribuição de intencionalidade nas relações líder-membro.	Comportamento
13	6	2002	6o. Bimestre	51	Vantagem liderança e gênero.	Genero
13	6	2002	6o. Bimestre	51	Líder distância: uma revisão e uma proposta de teoria.	Teorias
13	6	2002	6o. Bimestre	51	Liderando pessoas criativas: perícia Orquestração e relacionamentos.	Relacionamentos
13	6	2002	6o. Bimestre	51	Rumo a uma teoria política da liderança.	Política
13	6	2002	6o. Bimestre	51	Rumo a uma teoria contextual da liderança.	Diferenças
14	1	2003	1o. Bimestre	52	Problemas com a detecção de moderadores na pesquisa de liderança usando moderado de regressão múltipla.	Diferenças
14	1	2003	1o. Bimestre	52	Conflito supervisor-subordinado e percepções do comportamento de liderança: um estudo de campo.	Comportamento
14	1	2003	1o. Bimestre	52	Voltar ao básico: a aplicação de uma perspectiva de parentalidade para a liderança transformacional.	Diferenças
14	1	2003	1o. Bimestre	52	A ética da autêntica liderança transformacional.	Ética
14	1	2003	1o. Bimestre	52	As diferenças individuais e formas de organização do processo de liderança.	Comportamento

14	2	2003	2o. Bimestre	53	Identificar e avaliar o conhecimento tácito: a compreensão da inteligência prática de líderes militares.	Militar
14	2	2003	2o. Bimestre	53	Imagens dos pais como um guia para a liderança sensemaking: uma perspectiva de anexos em teorias de liderança implícitos.	Teorias
14	2	2003	2o. Bimestre	53	Personalidade, liderança transformacional, a confiança, ea votação presidencial de 2000.	Personalidade
14	2	2003	2o. Bimestre	53	Demandas, restrições, escolhas e discricão: uma introdução à obra de Rosemary Stewart.	Desenvolvimento
14	2	2003	2o. Bimestre	53	Métodos Quantitativos Série Especial: Metodologia Estatística para Longitudinal Liderança Research.	Desenvolvimento
14	2	2003	2o. Bimestre	53	Levando em conta o tempo: a aplicação da análise do histórico de eventos para pesquisas sobre liderança.	Desenvolvimento
14	3	2003	3o. Bimestre	54	Contexto e liderança: um exame dos nove fatores teoria da liderança full-range usando o Questionário de Liderança Multifactor.	Desenvolvimento
14	3	2003	3o. Bimestre	54	Um modelo dinâmico de eficácia da equipe de gestão de topo: gerir fluxos de tarefas não estruturados.	Eficácia
14	3	2003	3o. Bimestre	54	Seguidor características de desenvolvimento como a previsão liderança transformacional: um estudo de campo longitudinal.	Diferenças
14	3	2003	3o. Bimestre	54	Liderança na Linha: Staying Alive através dos perigos do Líder.	Diferenças
14	3	2003	3o. Bimestre	54	A métodos qualitativos série especial: lançando dúvidas sobre a liderança como uma construção valiosa.	Diferenças
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Centro de Liderança Criativa.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	A Leadership Quarterly edição especial sobre Liderando para a Inovação.	inovação
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Clareza liderança e inovação nos cuidados de saúde equipe.	inovação

14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Como líderes criativo pensar: achados experimentais e casos.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	A consciência da complexidade temporal na liderança da criatividade e da inovação: Um modelo baseado na competência.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Um modelo de propulsão de liderança criativa.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Liderando para a criatividade: O papel do comportamento do líder não convencional.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Efeitos do estilo de liderança, o anonimato, e recompensas sobre processos e resultados relevantes para a criatividade em um contexto de sistema eletrônico reunião.	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	O papel de liderança transformacional no reforço da inovação organizacional: Hipóteses e algumas conclusões preliminares.	Diferenças
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Despertar a criatividade empregado: O papel da inteligência emocional líder.	Comportamento
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Criatividade gratificante: quando isso realmente importa?	Criatividade
14	04/05	2003	4o. /5o. Bim.	55	Liderança em organizações de pesquisa e desenvolvimento: uma revisão da literatura e quadro conceptual.	Organizações
14	6	2003	6o. Bimestre	56	Preparando o palco: Os comentários do editor revisão anual.	Diferenças
14	6	2003	6o. Bimestre	56	O Mismeasure do homem (agement) e suas implicações para pesquisas sobre liderança.	Diferenças
14	6	2003	6o. Bimestre	56	Liderança militar: A avaliação específica contexto.	Militar
14	6	2003	6o. Bimestre	56	Rumo a uma teoria da liderança espiritual.	Espiritualidade
14	6	2003	6o. Bimestre	56	A pesquisa sobre liderança em um contexto transcultural: Fazendo progresso, e levantando novas questões.	Comportamento

14	6	2003	6o. Bimestre	56	Teoria da liderança e prática: Promover uma simbiose eficaz.	Eficácia
14	6	2003	6o. Bimestre	56	A vantagem liderança feminina: Uma avaliação dos elementos de prova.	Genero
14	6	2003	6o. Bimestre	56	Em busca da vantagem de gênero.	Genero
14	6	2003	6o. Bimestre	56	Encontrar vantagem e desvantagem de gênero: a integração de investigação sistemática é a solução.	Genero
15	1	2004	1o. Bimestre	57	A liderança edição trimestral especial sobre liderança para a inovação: Part 2: Estudos Macro.	inovação
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Comportamentos de líder e do ambiente de trabalho para a criatividade: Percepção de suporte líder.	Comportamento
15	1	2004	1o. Bimestre	57	O que os líderes precisam saber: A avaliação de fatores sociais e contextuais que podem favorecer ou prejudicar a criatividade.	Criatividade
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Liderança e criatividade: Entendimento liderança de uma perspectiva criativa de resolver problemas.	Criatividade
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Liderança baseada influência como determinante da inclinação de inovar e de comportamentos relacionados com a inovação: Uma investigação empírica.	inovação
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Levando outros a pensar de forma inovadora em conjunto: Liderança criativa.	Criatividade
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Campeões de inovação tecnológica: A influência do conhecimento contextual, orientação papel, geração de idéias, e promoção idéia na emergência campeão.	inovação
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Toward new-wave organização criatividade: Beyond romance e analogia na relação entre liderança orquestra condutores e criatividade músico.	Criatividade
15	1	2004	1o. Bimestre	57	Liderando para a inovação: Conclusões, questões e indicações.	inovação
15	2	2004	2o. Bimestre	58	Caminhos para a liderança informal: O papel moderador do gênero sobre a relação das diferenças individuais e centralidade equipe membro da rede a emergência liderança informal.	Diferenças

15	2	2004	2o. Bimestre	58	Preparando o terreno para uma liderança eficaz: Antecedentes de comportamento de liderança transformacional.	Eficácia
15	2	2004	2o. Bimestre	58	Carisma sob crise: liderança presidencial, retórica, e as respostas de mídia antes e depois dos ataques terroristas de 11 de setembro.	Carisma
15	2	2004	2o. Bimestre	58	A liderança transformacional, aprendendo orientação para a meta, e as expectativas para o sucesso na carreira em relações de mentor-protégido: A vários níveis de perspectiva de análise.	Diferenças
15	2	2004	2o. Bimestre	58	Comportamento auto-sacrifício em situações de crise: os papéis concorrentes de fatores comportamentais e situacionais.	Comportamento
15	2	2004	2o. Bimestre	58	Pesquisas sobre liderança em um contexto internacional e cross-cultural.	Diferenças
15	3	2004	3o. Bimestre	59	Aprender a conduzir: o desenvolvimento e teste de um modelo de aprendizagem liderança.	Desenvolvimento
15	3	2004	3o. Bimestre	59	Dimensões da liderança transformacional: extensões conceituais e empíricos.	Desenvolvimento
15	3	2004	3o. Bimestre	59	Liderança carismática a nível estratégico: Uma nova aplicação da teoria escalões superiores.	Diferenças
15	3	2004	3o. Bimestre	59	Líder confiança em seus subordinados através das nações que diferem em desenvolvimento e clima.	Política
15	3	2004	3o. Bimestre	59	CEO carisma, remuneração e desempenho da empresa.	Desempenho
15	3	2004	3o. Bimestre	59	Resenha: transformacional e carismática liderança.	Carisma
15	4	2004	4o. Bimestre	60	Percepções da política e do cinismo organizacional: Uma perspectiva de atribuição e líder-membro troca.	Percepção
15	4	2004	4o. Bimestre	60	Identificar paradoxo: A teoria fundamentada de liderança para superar a resistência à mudança.	Teorias
15	4	2004	4o. Bimestre	60	Líder habilidade política e as reações dos funcionários.	Habilidades

15	4	2004	4o. Bimestre	60	Líder reputação e responsabilidade nas organizações: Implicações para o comportamento do líder disfuncional.	Organizações
15	4	2004	4o. Bimestre	60	Um exame de habilidade política líder e seu efeito sobre os ratings de eficácia do líder.	Habilidades
15	4	2004	4o. Bimestre	60	Esta é uma guerra: Como o politicamente astuto alcançar crimes de obediência através do uso de desengajamento moral.	Política
15	4	2004	4o. Bimestre	60	O papel político da gestão corporativa de recursos humanos no desenvolvimento estratégico liderança global.	Política
15	5	2004	5o. Bimestre	61	A liderança transformacional, o objetivo dificuldade, e projeto de trabalho: efeitos independentes e interativas sobre os resultados dos empregados.	Diferenças
15	5	2004	5o. Bimestre	61	A liderança transformacional e da divulgação dos objetivos organizacionais: Um estudo de caso de uma empresa de telecomunicações.	Diferenças
15	5	2004	5o. Bimestre	61	O paradoxo da liderança postheroic: Um ensaio sobre sexo, poder e mudança transformacional.	Poder
15	5	2004	5o. Bimestre	61	Falha de feedback como um evento afetivo: Influências do líder efeito sobre as atitudes e desempenho subordinados.	Desempenho
15	6	2004	6o. Bimestre	62	A pesquisa qualitativa sobre liderança: Uma revisão crítica mas apreciativa.	Desempenho
15	6	2004	6o. Bimestre	62	A interseção de liderança e empreendedorismo: lições a serem aprendidas Mútuos.	Desenvolvimento
15	6	2004	6o. Bimestre	62	Destravando a máscara: um olhar sobre o processo pelo qual os líderes autênticos afetar atitudes e comportamentos seguidor.	Comportamento
15	6	2004	6o. Bimestre	62	Liderança, auto e identidade: Uma agenda avaliação e pesquisa.	Desenvolvimento
15	6	2004	6o. Bimestre	62	Capacidade de liderança em equipes.	Capacidade
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Motivos líder, liderança carismática e atitude de trabalho dos subordinados no lucro e voluntariado.	Carisma

16	1	2005	1o. Bimestre	63	CEO liderança transformacional e resultados organizacionais: O papel mediador do capital humano melhoram gestão de recursos humanos.	Diferenças
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Tolerância na liderança: Oportunidades e riscos envolvidos no corte de seguidores alguma folga.	Desenvolvimento
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Transferência de liderança e desenvolvimento do sucessor na empresa familiar.	Desenvolvimento
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Habilidades de liderança e o desempenho do grupo: as exigências da situação, as exigências comportamentais e planejamento.	Habilidades
16	1	2005	1o. Bimestre	63	As origens da visão: efeitos de reflexão, modelos e análise.	Visão
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Aplicando técnicas de análise fatorial confirmatória multinível para o estudo da liderança.	Desenvolvimento
16	1	2005	1o. Bimestre	63	Substitutos para a liderança, ou não.	Desenvolvimento
16	2	2005	2o. Bimestre	64	Líder sucessão e desempenho organizacional: Integrando o senso comum, bode expiatório ritual, e as teorias de sucessão vicioso círculo.	Teorias
16	2	2005	2o. Bimestre	64	O papel dos valores pessoais na liderança carismática de gerentes corporativos: Um modelo e estudo preliminar campo.	Carisma
16	2	2005	2o. Bimestre	64	Elaborando a construção da liderança transformacional: O papel do afeto.	Desenvolvimento
16	2	2005	2o. Bimestre	64	Examinando a relação de liderança e distância física com o desempenho da unidade de negócios.	Desempenho
16	2	2005	2o. Bimestre	64	Liderança presidencial e carisma: Os efeitos da metáfora.	Carisma
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Desenvolvimento de liderança autêntica: Chegando a raiz de formas positivas de liderança.	Desenvolvimento
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Revisores para The Leadership Quarterly edição especial, "Desenvolvimento de Liderança autêntica".	Desenvolvimento

16	3	2005	3o. Bimestre	65	Você pode ver o meu verdadeiro eu? Um modelo de auto-base do líder autêntico e desenvolvimento de seguidores.	Desenvolvimento
16	3	2005	3o. Bimestre	65	A liderança autêntica e eudaemonic bem-estar: Compreender os resultados líderes e seguidores.	Resultados
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Qual é a sua história? Uma abordagem histórias de vida de desenvolvimento de liderança autêntica.	Desenvolvimento
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Valores, emoções e autenticidade: Será que o verdadeiro líder se levantar?	Valores
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Conseguir autenticidade relacional na liderança: Indiferente gênero?	Genero
16	3	2005	3o. Bimestre	65	Olhando para a frente, mas aprender com nosso passado: Potenciais desafios para desenvolver a teoria da liderança autêntica e líderes autênticos.	Desenvolvimento
16	4	2005	4o. Bimestre	66	Prototipicalidade grupo líder e eficácia da liderança: O papel moderador de necessidade de fechamento cognitivo.	Cognição
16	4	2005	4o. Bimestre	66	Justiça e de status julgamentos processuais: O papel moderador do líder in group prototipicalidade.	Desenvolvimento
16	4	2005	4o. Bimestre	66	Baseada em processo de liderança: procedimentos justos e reações à mudança organizacional.	Procedimentos
16	4	2005	4o. Bimestre	66	Identidade social e as dinâmicas de liderança: Líderes e seguidores como agentes de colaboração na transformação da realidade social.	Diferenças
16	4	2005	4o. Bimestre	66	O papel moderador das diferenças individuais na relação entre as percepções de transformação / transacionais liderança e identificação organizacional.	Diferenças
16	4	2005	4o. Bimestre	66	Identidade, estrutura profunda eo desenvolvimento de habilidade de liderança.	Desenvolvimento
16	5	2005	5o. Bimestre	67	Espiritualidade e liderança: Uma avaliação empírica de definições, distinções, e pressupostos embutidos.	Espiritualidade
16	5	2005	5o. Bimestre	67	Valores e práticas espirituais relacionadas com a eficácia da liderança.	Espiritualidade

16	5	2005	5o. Bimestre	67	A liderança espiritual através de ego-transcendência: respostas excepcionais a circunstâncias desafiadoras.	Espiritualidade
16	5	2005	5o. Bimestre	67	A segunda metade da viagem: A liderança espiritual para a transformação organizacional.	Espiritualidade
16	5	2005	5o. Bimestre	67	Liderança Legado: A sabedoria liderança do apóstolo Paulo.	Espiritualidade
16	5	2005	5o. Bimestre	67	Liderança com significado interno: A teoria da contingência da liderança com base nas visões de mundo de cinco religiões.	Desenvolvimento
16	5	2005	5o. Bimestre	67	Nutrir o espírito no trabalho: Impacto sobre o desempenho unidade de trabalho.	Desempenho
16	5	2005	5o. Bimestre	67	A liderança espiritual e transformação do exército: Teoria, medição e estabelecer uma linha de base.	Espiritualidade
16	6	2005	6o. Bimestre	68	Liderança e níveis de análise: uma revisão state-of-the-ciência.	Desenvolvimento
16	6	2005	6o. Bimestre	68	Liderança pública contemporânea na China: Uma revisão de pesquisa e consideração.	Política
16	6	2005	6o. Bimestre	68	Os laços que levam: Uma abordagem rede social para a liderança.	Social
16	6	2005	6o. Bimestre	68	Nada sucede como sucessão: Uma revisão crítica da literatura líder sucessão desde 1994.	Sucessão
17	1	2006	1o. Bimestre	69	Os determinantes da liderança papel de ocupação: fatores genéticos e de personalidade.	Personalidade
17	1	2006	1o. Bimestre	69	Uma investigação das previsões caminho-meta e teoria liderança transformacional a nível individual de análise.	Teorias
17	1	2006	1o. Bimestre	69	A simulação do sistema dinâmico de efeitos e líder do grupo no contexto de aprendizagem.	Aprendizagem
17	1	2006	1o. Bimestre	69	Quando os valores sair pela culatra: Liderança, atribuição, e desencanto em uma organização voltada para os valores.	Organizações

17	1	2006	1o. Bimestre	69	Consequências afetivas e motivacionais do líder auto-sacrifício: O efeito moderador de liderança autocrática.	Autocracia
17	1	2006	1o. Bimestre	69	A liderança de Ronald McDonald: narração de casal e linhas estilísticas de transformação.	Diferenças
17	2	2006	2o. Bimestre	70	Desembalar a relação entre o comportamento de liderança CEO e cultura organizacional.	Comportamento
17	2	2006	2o. Bimestre	70	A moral, a auto-interesse, e os líderes nos assuntos internacionais.	Política
17	2	2006	2o. Bimestre	70	A empatia e o surgimento de líderes de tarefas e relações.	Empatia
17	2	2006	2o. Bimestre	70	Assimetria cognitiva em reações emocionais dos funcionários para comportamentos de liderança.	Cognição
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Liderança em organizações de base da equipe: No limiar de uma nova era.	Organizações
17	3	2006	3o. Bimestre	71	A importância da liderança vertical e compartilhado dentro novas equipas de gestão de topo venture: Implicações para o desempenho das startups.	Desempenho
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Liderança distribuída em equipes: A rede de percepções de liderança e desempenho da equipe.	Desempenho
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Troca líder-membro em equipes: uma análise da interação entre a diferenciação relacionamento e dizer LMX para explicar os resultados em nível de equipe.	Resultados
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Liderança e equipe climas relacionais: Pitting diferenciação em relação acordo.	Comportamento
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Criticidade evento, urgência, e duração: Compreender como os eventos perturbam equipes e a intervenção líder da equipe.	Desempenho
17	3	2006	3o. Bimestre	71	Que tipo de comportamentos de liderança são funcionais em equipes? Uma meta-análise.	Comportamento
17	3	2006	3o. Bimestre	71	A Leadership Quarterly Edição Especial sobre Liderança e Aprendizagem Organizacional.	Organizações

17	4	2006	4o. Bimestre	72	Carisma, emoções positivas e contágio humor.	Carisma
17	4	2006	4o. Bimestre	72	Filiação demográfica categoria e liderança em pequenos grupos: A análise identidade social.	Demografia
17	4	2006	4o. Bimestre	72	As organizações como sistemas adaptativos complexos: Implicações da teoria da complexidade para investigação liderança.	Organizações
17	4	2006	4o. Bimestre	72	Aplicações da teoria de resposta ao item para questões de medição na pesquisa de liderança.	Teorias
17	4	2006	4o. Bimestre	72	Promulgação coletiva de papéis de liderança e eficácia da equipe: Um estudo de campo	Eficácia
17	4	2006	4o. Bimestre	72	Modelos de competências de liderança.	Competências
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Equipe de gestão integração comportamental, a qualidade das decisões, e declínio organizacional.	Comportamento
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Inventando um propósito mais elevado através do sofrimento: A transformação do líder transformacional.	Diferenças
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Narcisismo e emergente liderança em cadetes militares;	Militar
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Varição sistemática em protótipos cognitivas organizacionalmente-partilhados de uma liderança eficaz com base na forma de organização.	Cognição
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Métricas de medição a níveis agregados de análise: implicações para a pesquisa e organização da cultura do projeto GLOBE.	Organizações
17	5	2006	5o. Bimestre	73	Agitação sobre a agregação: Esclarecer o desenvolvimento e a natureza das escalas GLOBE.	Desenvolvimento
17	6	2006	6o. Bimestre	74	Liderança e do contexto organizacional: Como o tempo?	Organizações
17	6	2006	6o. Bimestre	74	Liderança e aprendizagem organizacional: uma perspectiva de níveis múltiplos.	Organizações

17	6	2006	6o. Bimestre	74	Liderança ética: Uma revisão e direções futurasInvestigação Artigo Original	Ética
17	6	2006	6o. Bimestre	74	Liderança narcisista.	Comportamento
17	6	2006	6o. Bimestre	74	O uso da teoria construtiva-desenvolvimento para fazer avançar a compreensão da liderança.	Teorias
17	6	2006	6o. Bimestre	74	Teoria da Liderança relacional: Explorando os processos sociais de liderança e organização.	Teorias
18	1	2007	1o. Bimestre	75	Triagem liderança através de Shakespeare: Paradoxos das relações líder-seguidor de Henry V em filme.	Desenvolvimento
18	1	2007	1o. Bimestre	75	O impacto da vulnerabilidade da situação sobre o desenvolvimento ea erosão da confiança dos seguidores em seu líder.	Desenvolvimento
18	1	2007	1o. Bimestre	75	A influência dos líderes 'e outros' referente contribuições e expectativas normativas sobre a participação individual no trabalho criativo.	Influência
18	1	2007	1o. Bimestre	75	A liderança transformacional em uma aquisição: Um estudo de campo de empregados.	Diferenças
18	1	2007	1o. Bimestre	75	Controle e câmbio: O impacto do ambiente de trabalho no esforço de trabalho de funcionários de qualidade baixa de relacionamento.	Comportamento
18	2	2007	2o. Bimestre	76	O poder do líder sutilmente: Alan Greenspan, liderança retórica, e a política monetária.	Política
18	2	2007	2o. Bimestre	76	O papel dos líderes na formação da equipe normas formais.	Equipe
18	2	2007	2o. Bimestre	76	Transformacional e carismática liderança: Avaliar a validade convergente, divergente e critério da MLQ eo CKS.	Carisma
18	2	2007	2o. Bimestre	76	As relações entre estilo de liderança e visão de conteúdo: O papel moderador da necessidade de aprovação social, auto-monitoramento e necessidade para o poder social.	Poder
18	2	2007	2o. Bimestre	76	As habilidades de liderança strataplex: requisitos de habilidades de liderança entre os níveis organizacionais.	Habilidades

18	3	2007	3o. Bimestre	77	Assédio moral estratégico como uma perspectiva complementar, equilibrado sobre liderança destrutiva.	Assédio Moral
18	3	2007	3o. Bimestre	77	Comportamento de liderança destrutiva: A definição e modelo conceitual.	Comportamento
18	3	2007	3o. Bimestre	77	As fontes de violência líder: Uma comparação dos líderes ideológicos e não-ideológicas.	Ideologia
18	3	2007	3o. Bimestre	77	Traços destrutivos líder ea influência de neutralização de um trabalho "enriquecido".	Comportamento
18	3	2007	3o. Bimestre	77	Uma investigação da supervisão abusivo como um preditor do desempenho e do significado do trabalho como um moderador da relação.	Desempenho
18	3	2007	3o. Bimestre	77	Lidar com a supervisão abusivo: Os efeitos neutralizantes de bajulação e efeito positivo sobre os resultados negativos dos empregados.	Comportamento
18	3	2007	3o. Bimestre	77	Teoria da liderança compartilhada.	Teorias
18	4	2007	4o. Bimestre	78	Teoria da Liderança Complexidade: Shifting liderança da era industrial para a era do conhecimento.	Teorias
18	4	2007	4o. Bimestre	78	Complexidade e perspectivas hierárquicas perto da beira do caos: Liderança e a escolha da ordem.	Teorias
18	4	2007	4o. Bimestre	78	O papel da liderança no emergente, auto-organização.	Desenvolvimento
18	4	2007	4o. Bimestre	78	Dinâmica não-linear e emergência liderança.	Desenvolvimento
18	4	2007	4o. Bimestre	78	A abordagem da teoria multinível, a complexidade para a compreensão de preconceito de gênero na liderança.	Preconceito
18	4	2007	4o. Bimestre	78	Os modelos de computador da liderança: bases para uma nova disciplina ou desvio sem sentido?	Desenvolvimento
18	4	2007	4o. Bimestre	78	Storytelling, tempo e evolução: O papel da liderança estratégica em sistemas adaptativos complexos.	Comportamento

18	5	2007	5o. Bimestre	79	O estudo liderança típico: pressupostos, implicações e possíveis soluções.	Desenvolvimento
18	5	2007	5o. Bimestre	79	Consenso de liderança como um moderador contextual de nível transversal da relação de compromisso emocional esgotamento trabalho.	Diferenças
18	5	2007	5o. Bimestre	79	Abandonando a liderança transformacional: Roscoe Conkling, a grande senador de New York.	Diferenças
18	5	2007	5o. Bimestre	79	Medição de Cross-cultural de supervisor confiabilidade: Uma avaliação da medição invariância ao longo de três culturas.	Comportamento
18	5	2007	5o. Bimestre	79	Desenvolvimento e líder Psicossocial desempenho dos cadetes militares.	Militar
18	6	2007	6o. Bimestre	80	Cognição Líder em contextos do mundo real: Como os líderes pensam sobre crises?	Cognição
18	6	2007	6o. Bimestre	80	Liderança estética.	Estética
18	6	2007	6o. Bimestre	80	O papel, a função e o contributo da teoria da atribuição à liderança.	Teorias
18	6	2007	6o. Bimestre	80	Confiança na liderança: Uma revisão e integração multi-nível.	Confiança
19	1	2008	1o. Bimestre	81	Eu segundo essa emoção: Efeitos de contágio emocional e afetar no trabalho sobre os resultados do líder e do seguidor.	Resultados
19	1	2008	1o. Bimestre	81	Liderando lindamente: Como maestria, congruência e finalidade criar a estética da prática de liderança encarnada.	Desenvolvimento
19	1	2008	1o. Bimestre	81	Força Climáticas - Como líderes formar consenso.	Comportamento
19	1	2008	1o. Bimestre	81	Liderança carismática presidencial: Explorando a retórica da mudança social.	Carisma
19	1	2008	1o. Bimestre	81	O impacto dos relacionamentos superiores-subordinados sobre o compromisso, a satisfação no trabalho e desempenho dos trabalhadores virtuais.	Desempenho

19	1	2008	1o. Bimestre	81	Condições de resolução de problemas e o desempenho de líderes carismáticos, ideológicas e pragmáticas: Um estudo experimental comparativo.	Resolução de Problemas
19	1	2008	1o. Bimestre	81	Sobre rosto: proeminência facial de George W. Bush, em charges políticas em função da guerra.	Política
19	2	2008	2o. Bimestre	82	Carismático, ideológica e pragmática liderança: influências de vários níveis na emergência e no desempenho.	Ideologia
19	2	2008	2o. Bimestre	82	A liderança servil: Desenvolvimento de uma medida multidimensional e avaliação multi-nível.	Desenvolvimento
19	2	2008	2o. Bimestre	82	Implicações a vários níveis de percepção de liderança de enquadramento como um processo dinâmico.	Percepção
19	2	2008	2o. Bimestre	82	Uma análise multi-nível de clima de equipe e relações de troca interpessoais no trabalho.	Comportamento
19	2	2008	2o. Bimestre	82	Liderança baseada em níveis de otimização e decisão em grupo hierárquica: Uma simulação.	Decisão
19	2	2008	2o. Bimestre	82	A análise das relações sociais de liderança.	Relações Sociais
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Recompensa contingente liderança transacional, atitudes de trabalho e comportamento de cidadania organizacional: O papel das percepções de justiça climática processuais e força.	Percepção
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Esquemas relacionais como fontes de avaliação e A desvalorização das trocas líder-membro: Algumas evidências inicial.	Comportamento
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Imagery fala e percepções de carisma: O papel mediador do afeto positivo.	Carisma
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Liderança ética e despótico, as relações com a responsabilidade social do líder, a eficácia da equipe de gestão de topo e otimismo dos subordinados: Um estudo multi-método.	Ética
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Desenvolvimento de liderança notável: Uma abordagem narrativa de vida.	Desenvolvimento
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Uma análise qualitativa de liderança carismática em equipes de criação: O caso de administração de televisão.	Carisma

19	3	2008	3o. Bimestre	83	Os papéis de liderança vertical e compartilhada na promulgação da corrupção executivo: Implicações para a pesquisa ea prática.	Corrupção
19	3	2008	3o. Bimestre	83	A abordagem WICS a liderança: Histórias de liderança e as estruturas e processos que lhes dão suporte.	História
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Queens of the hill: destruição criativa eo surgimento de liderança executiva de mulheres.	Gênero
19	3	2008	3o. Bimestre	83	Paradoxos emergentes na liderança executiva: A interpretação teórica das tensões entre a corrupção e valores virtuosos.	Corrupção
19	4	2008	4o. Bimestre	83	O que, afinal de contas, é a liderança? 'Liderança' e ação plural.	Desenvolvimento
19	4	2008	4o. Bimestre	83	Sucessão de liderança no início Islam: Explorando a natureza eo papel dos precedentes históricos.	Sucessão
19	4	2008	4o. Bimestre	83	A política de educação real: de Xenofonte Educação de Ciro em século XVIII Europa adiantada.	História
19	4	2008	4o. Bimestre	83	Em ouriços, raposas e liderança: Descobrimo o outro Tolstoy.	Desenvolvimento
19	4	2008	4o. Bimestre	83	Todo o mundo é uma fase ... agir e a arte da liderança política.	Política
19	4	2008	4o. Bimestre	83	Ulisses e Enéas: Uma perspectiva clássica na liderança.	História
19	4	2008	4o. Bimestre	83	O conselho de Kant para os líderes: "Não, você não é especial".	Filosofia
19	5	2008	5o. Bimestre	84	Um exame teórico e empírico das transacionais e não de liderança dimensões do Questionário de Liderança Multifactor (MLQ).	Diferenças
19	5	2008	5o. Bimestre	84	Sensegiving eo papel das mudanças cognitivas no trabalho de liderança.	Cognição
19	5	2008	5o. Bimestre	84	O caminho para o precipício vidro: Diferenças na adequação percebida de homens e mulheres para posições de liderança em organizações de êxito e falha.	Organizações

19	5	2008	5o. Bimestre	84	Traçando o perfil do líder heróico: lições empíricas de veteranos decorado de combate da Segunda Guerra Mundial.	Militar
19	5	2008	5o. Bimestre	84	Laços relacionais que se ligam: dimensões de relacionamento líderes e seguidores e atribuição carismático.	Carisma
19	5	2008	5o. Bimestre	84	Liderança transcendente: Liderança Estratégica em ambientes dinâmicos.	Diferenças
19	5	2008	5o. Bimestre	84	No sentido de compreender os efeitos diretos e indiretos da liderança transformacional dos CEOs sobre inovação empresa.	Inovação
19	5	2008	5o. Bimestre	84	A taxonomia liderança auto-eficácia e sua relação com a liderança eficaz.	Eficácia
19	5	2008	5o. Bimestre	84	Teoria da liderança compartilhada.	Teorias
19	6	2008	6o. Bimestre	85	Direção, alinhamento, comprometimento: Rumo a uma ontologia mais integrativa da liderança.	Comprometimento
19	6	2008	6o. Bimestre	85	Os líderes, seguidores e tempo.	Desenvolvimento
19	6	2008	6o. Bimestre	85	Eficácia Liderança: Revisão e direções futuras.	Eficácia
19	6	2008	6o. Bimestre	85	A liderança autêntica e comportamento organizacional positivo: A meso, perspectiva multi-nível.	Comportamento
19	6	2008	6o. Bimestre	85	Como os líderes influenciam a eficácia organizacional.	Eficácia
20	1	2009	1o. Bimestre	86	A liderança estratégica para prospecção e exploração: O papel moderador de dinamismo ambiental.	Estratégia
20	1	2009	1o. Bimestre	86	A liderança transformacional e ambidexterity no contexto de uma aquisição.	Diferenças
20	1	2009	1o. Bimestre	86	A abordagem a vários níveis para a construção e as principais organizações de aprendizagem.	Organizações

20	1	2009	1o. Bimestre	86	Liderando o aprendizado organizacional: Reflexões sobre teoria e pesquisa.	Teorias
20	2	2009	2o. Bimestre	87	O efeito moderador de habilidade política na dissimilaridade demográfica - Leader-membro relação qualidade câmbio.	Habilidades
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Crise, carisma, valores e comportamento de voto na eleição presidencial de 2004.	Carisma
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Complexidade comportamental na liderança: As propriedades psicométricas de um novo instrumento para medir repertório comportamental.	comportamento
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Os efeitos do líder emoções negativas sobre as avaliações de liderança em uma situação de crise: o papel da raiva e tristeza.	Emoções
20	2	2009	2o. Bimestre	87	O desaparecimento da liderança: positividade e negatividade vieses nas avaliações de líderes mortos.	Desenvolvimento
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Formas alternativas de liderança carismática na integração de fusões e aquisições.	Carisma
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Supervisão efeitos justiça processual: Os papéis de mediação de confiança cognitiva e afetiva.	Cognição
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Desenvolvimento de executivos.	Execução
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Rumo a um modelo integrado de liderança e auto-regulação.	Integração
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Princípios sabedoria como uma base meta-teórica para avaliar liderança.	Sabedoria
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Contextual liderança, liderança transformacional eo desempenho de alianças internacionais que buscam inovação.	Inovação
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Como equipe de gestão de topo integração comportamental e complexidade comportamental permitir ambidexterity organizacional: O papel moderador de ambidexterity contextual.	Comportamento
20	2	2009	2o. Bimestre	87	Você vai confiar o seu novo chefe? O papel das reações afetivas a sucessão de liderança.	Sucessão

20	2	2009	2o. Bimestre	87	Escolher o melhor (wo) homem para o trabalho: Os efeitos da saliência mortalidade, sexo e estereótipos de gênero nas avaliações líder.	Gênero
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Troca líder-membro, sentimentos de energia, e envolvimento no trabalho criativo.	Criatividade
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Reivindicando mais de igualdade: os líderes devem pedir perdão?	Igualdade
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Carismáticos, ideológicas e pragmáticas líderes: Um exame de interações líder-líder.	Carisma
20	3	2009	3o. Bimestre	88	CEO associação elitista: Rumo a uma nova compreensão de um padrão de comportamento executivo.	Execução
20	3	2009	3o. Bimestre	88	RETRAÍDO: experiências de vida precoce como determinantes da liderança papel de ocupação: A importância da influência dos pais e quebra de regras de comportamento.	Comportamento
20	3	2009	3o. Bimestre	88	A liderança transformacional no contexto: Face-a-face e equipes virtuais.	Diferenças
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Liderança e equipe coesão entre culturas.	Culturas
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Troca líder-membro e empoderamento: Efeitos diretos e interativos sobre a satisfação no trabalho, as intenções de volume de negócios, e o desempenho.	Desempenho
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Impacto de enquadramento da situação e complexidade em líderes carismáticos, ideológicas e pragmáticas: Investigação usando uma simulação de computador.	carisma
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Integridade e liderança: Um quadro conceptual multi-nível.	Integridade
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Personalidade e Desenvolvimento de Liderança Níveis como preditores de desempenho líder.	Personalidade
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Licença para falhar? Como líder do grupo moderados prototipicalidade os efeitos de desempenho líder sobre as percepções de eficácia da liderança.	Eficácia
20	3	2009	3o. Bimestre	88	Equilíbrio no líder e do seguidor percepções de troca líder-membro: Relações com desempenho e atitudes de trabalho.	Desempenho

20	3	2009	3o. Bimestre	88	Trabalho emocional e liderança: Uma ameaça à autenticidade?	Emoções
20	4	2009	4o. Bimestre	89	A arquitetura de liderança gerencial: Estimulação e canalização de emergência organizacional.	Organizações
20	4	2009	4o. Bimestre	89	LMX diferenciação: Uma revisão de vários níveis e exame de seus antecedentes e resultados.	Resultados
20	4	2009	4o. Bimestre	89	Compromisso consensual: A teoria fundamentada da influência de nível meso do desenho organizacional em liderança e tomada de decisão.	Teorias
20	4	2009	4o. Bimestre	89	A conceituação de nível meso de CEO eficácia celebridade.	Eficácia
20	4	2009	4o. Bimestre	89	O que vai, volta: Como de nível meso contágio emocional negativo pode, finalmente, determinar as atitudes em relação aos líderes organizacionais.	Organizações
20	4	2009	4o. Bimestre	89	Moderando papel das atitudes dos subordinados sobre liderança transformacional e eficácia: uma perspectiva multi-cultural e multi-nível.	Eficácia
20	4	2009	4o. Bimestre	89	A liderança de emergência: A teoria da liderança de sistemas complexos de emergência em níveis organizacionais sucessivas.	Teorias
20	4	2009	4o. Bimestre	89	Liderança complexidade em formas burocráticas de organização: Um modelo de meso.	Organizações
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Preditores de o surgimento de liderança transformacional em equipes de decisão virtuais.	Diferenças
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Liderança e mudança institucional no setor público: o caso das escolas secundárias na Inglaterra.	Política
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Os líderes colhem o que plantam? Líder e empregados resultados de cinismo organizacional líder sobre a mudança.	Mudanças
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Liderança entre os diferentes níveis hierárquicos: Vários níveis de gestão e múltiplos níveis de análise.	Gerenciamento
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Liderança e mudança no movimento ambientalista da Tasmânia.	Política

20	5	2009	5o. Bimestre	90	Construir validação em pesquisas sobre liderança: explicação e ilustração.	Desenvolvimento
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Os efeitos do estilo de liderança sobre os resultados de stress.	Resultados
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Apego e líder de desenvolvimento através de experiências.	Desenvolvimento
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Uma revisão meta-analítica da pesquisa de impacto liderança: Estudos experimentais e quasi-experimental.	Desenvolvimento
20	5	2009	5o. Bimestre	90	O que a nova chefe acha ?: Como as comunidades cognitivas novos líderes e recente sucesso "top-job" afetar a mudança organizacional e desempenho.	Desempenho
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Você sente o que eu sinto? Mood de contágio e de liderança resultados.	Resultados
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Animando liderança: Crise e renovação de governança em 4 narrativas míticas.	Organizações
20	5	2009	5o. Bimestre	90	Teoria da Liderança Situacional: Um teste de três versões.	Teorias
20	6	2009	6o. Bimestre	91	Os lados claros e escuros de traços de líder: A extensão e avaliação teórica do paradigma líder traço.	Teorias
20	6	2009	6o. Bimestre	91	Uma avaliação crítica sobre raça e etnia na literatura liderança: Surfacing contexto, poder e as dimensões coletivas da liderança.	Preconceito
20	6	2009	6o. Bimestre	91	Um enquadramento para examinar liderança em contextos extremos.	Desenvolvimento
20	6	2009	6o. Bimestre	91	Convergência supervisor-subordinado em descrições de troca líder-membro (LMX) qualidade: Revisão e proposições testáveis.	Desenvolvimento
20	6	2009	6o. Bimestre	91	Um quadro para a compreensão liderança coletiva: A utilização seletiva de líder e equipe de perícia dentro de redes.	Equipe
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Líder cognição: Melhorar o desempenho líder através de análise causal.	Cognição

21	1	2010	1o. Bimestre	92	A relação entre comportamentos de liderança transformacional, psicológicas e resultados do treinamento em recrutas militares de elite.	Militar
21	1	2010	1o. Bimestre	92	A dinâmica da liderança corrupta eficaz: Lições da carreira política de Rafik Hariri no Líbano.	Política
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Decretando o "verdadeiro eu": Rumo a uma teoria da liderança autêntica encarnada.	Teorias
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Explorando os efeitos da liderança CEO criativo sobre a inovação em empresas de alta tecnologia.	Inovação
21	1	2010	1o. Bimestre	92	O papel da liderança auto-eficácia e ativação estereótipo sobre as respostas cardiovasculares, comportamentais e de auto-relato no domínio da liderança.	Eficácia
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Como as questões de liderança: Os efeitos de alinhamento dos líderes sobre a implementação da estratégia.	Estratégia
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Histórias do círculo: lições de liderança aprendidas com os líderes aborígenes.	Política
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Liderança carismática em resistência à mudança.	Carisma
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Visão de liderança empresarial na vs. sem fins lucrativos organizações sem fins lucrativos.	Visão
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Propensão para o auto-desenvolvimento dos atributos de liderança: Entendimento, prevendo e apoiando o desempenho do líder auto-desenvolvimento.	Desempenho
21	1	2010	1o. Bimestre	92	A liderança transformacional e orientação moral líder: Contrastando uma ética de justiça e de uma ética do cuidado.	Ética
21	1	2010	1o. Bimestre	92	Eu adverti-lo, porque eu gosto de você: comportamento Voz, identificações de funcionários e liderança transformacional.	Diferenças
21	2	2010	2. Bimestre	93	Liderança pública Integrativa: Catalisando colaboração para criar valor público.	Política
21	2	2010	2. Bimestre	93	Liderança Integrative para governança colaborativa: engajamento cívico em Seattle.	Política

21	2	2010	2. Bimestre	93	Liderando as redes do sector público: Um exame empírico de comportamentos de liderança integrativas.	Política
21	2	2010	2. Bimestre	93	Médicos para um planeta moribundo': Helen Caldicott, Randall Forsberg, eo movimento anti-nuclear armas de o início de 1980.	Militar
21	2	2010	2. Bimestre	93	Construindo pontes das margens: O trabalho de liderança em organizações de mudança social.	Organizações
21	2	2010	2. Bimestre	93	Explorando o vínculo entre a liderança integrada e desempenho do setor público.	Desempenho
21	3	2010	3. Bimestre	94	A importância da liderança em inovação no cultivo de ajuste estratégico e melhorar o desempenho da empresa.	Desempenho
21	3	2010	3. Bimestre	94	O impacto da positividade e transparência na confiança nos líderes e sua eficácia percebida.	Eficácia
21	3	2010	3. Bimestre	94	A crítica e a liderança notável: Uma avaliação de reações de líderes e resultados críticos.	Resultados
21	3	2010	3. Bimestre	94	A liderança transformacional e agressividade das crianças em ambientes de equipe: Um estudo longitudinal de curto prazo.	Equipe
21	3	2010	3. Bimestre	94	Operante liderança e cidadania empregado: Uma questão de confiança?	Confiança
21	3	2010	3. Bimestre	94	São líderes transformacionais justo? Um estudo multi-nível de liderança transformacional, percepções de justiça, e comportamentos de cidadania organizacional.	Percepção
21	3	2010	3. Bimestre	94	Competências de liderança para implementar a mudança organizacional planeado.	Mudanças
21	3	2010	3. Bimestre	94	Formação de visão líder e previsão: Os efeitos da medida de previsão, recursos e prazos.	Visão
21	3	2010	3. Bimestre	94	Concentrando-se em seguidores: O papel da estratégia regulamentar e possíveis identidades na liderança visionária.	Visão
21	3	2010	3. Bimestre	94	Troca líder-membro, valores compartilhados e desempenho: Acordo e níveis de análise do assunto.	Desempenho

21	3	2010	3. Bimestre	94	Liderança de tomada de decisão: uma análise comportamental teoria raciocínio.	Comportamento
21	3	2010	3. Bimestre	94	Inteligência emocional e liderança emergência em pequenos grupos.	Emoções
21	3	2010	3. Bimestre	94	Líder auto-definição e comportamento auto-serviço líder.	Comportamento
21	3	2010	3. Bimestre	94	Capacitação de liderança: Um exame de mecanismos mediadores dentro de uma estrutura hierárquica.	Capacitação
21	3	2010	3. Bimestre	94	Problemas na operacionalização e comparando construções liderança.	Organizações
21	4	2010	4. Bimestre	95	Avaliando coaching de liderança: Uma revisão e uma estrutura integrada.	Capacitação
21	4	2010	4. Bimestre	95	Análise de redes sociais e avaliação de redes de liderança.	Redes
21	4	2010	4. Bimestre	95	Classificando liderança coletiva: Como Q-metodologia pode ser usada para avaliar o desenvolvimento da liderança.	Desenvolvimento
21	4	2010	4. Bimestre	95	Estimativa de retorno sobre o investimento de desenvolvimento de liderança.	Custos
21	4	2010	4. Bimestre	95	Modelagem linear hierárquica como um exemplo para medir as mudanças ao longo do tempo em um contexto de avaliação de desenvolvimento de liderança.	Hierarquia
21	4	2010	4. Bimestre	95	Líder auto-desenvolvimento: Um contexto contemporâneo para avaliação de desenvolvimento de líderes.	Desenvolvimento
21	4	2010	4. Bimestre	95	A avaliação dos dois componentes-chave do programa de desenvolvimento de liderança: Liderança avaliação de habilidades e liderança mentoring.	Habilidades
21	5	2010	5. Bimestre	96	Competências de autogestão em equipes auto-gestão: cujo impacto multi-equipe de produtividade do sistema.	Competências
21	5	2010	5. Bimestre	96	Da solidariedade à divisão: Uma análise da transição de Lech Walesa à liderança constituída.	Política

21	5	2010	5. Bimestre	96	O impacto da ativação estereótipo flagrante e sexo grupal-composição em líderes femininas.	Sexo
21	5	2010	5. Bimestre	96	Diferenciação em troca líder-membro: Uma abordagem de modelagem linear hierárquica.	Hierarquia
21	5	2010	5. Bimestre	96	Estilo de liderança e ativando potenciais moderadores das relações entre líder demonstrações emocionais e resultados.	Emoções
21	5	2010	5. Bimestre	96	Impactos estruturais sobre a ocorrência ea eficácia da liderança transformacional: Um estudo empírico no nível organizacional de análise.	Eficácia
21	5	2010	5. Bimestre	96	Os empregados "multiformes" faz melhores líderes? A resposta está nos olhos de quem vê	Capacitação
21	5	2010	5. Bimestre	96	Líder erros ea influência no desempenho: Uma investigação de diferentes níveis de impacto.	Desempenho
21	5	2010	5. Bimestre	96	Análise quantitativa e qualitativa das propostas relativas à convergência supervisor-subordinado em descrições de troca líder-membro (LMX) qualidade.	Diferenças
21	5	2010	5. Bimestre	96	Gandhi era "carismático"? Explorando a liderança retórica de Mahatma Gandhi.	Carisma
21	5	2010	5. Bimestre	96	Efeitos e reações de várias fontes sobre o comportamento influência e eficácia dos gestores: Um experimento de campo.	Eficácia
21	5	2010	5. Bimestre	96	Testando um modelo longitudinal dos efeitos de liderança distribuídos sobre a melhoria da escola.	Diferenças
21	5	2010	5. Bimestre	96	Vendo está recuperando: Recuperando conteúdo emocional em classificações de liderança através da visualização.	Emoções
21	5	2010	5. Bimestre	96	RETRAÍDO: processos psicológicos que liga liderança autêntica a comportamentos seguidor.	Psicologia
21	6	2010	6. Bimestre	97	Os desenvolvimentos na teoria da liderança implícita e ciência cognitiva: Aplicações para melhorar a medição e compreensão alternativas à liderança hierárquica.	Teorias
21	6	2010	6. Bimestre	97	Liderança, afeto e emoções: uma revisão do estado da ciência.	Emoções

21	6	2010	6. Bimestre	97	Acordo classificação Self-outro na liderança: Uma revisão.	Desenvolvimento
21	6	2010	6. Bimestre	97	O papel de liderança na convergência e desempenho da equipe melhora modelo mental compartilhado: um modelo computacional baseado em agentes.	Desempenho
21	6	2010	6. Bimestre	97	Liderança entre os diferentes níveis: Níveis de líderes e seus níveis de impacto.	Diferenças
22	1	2011	1. Bimestre	98	Uma exploração de crenças estereotipadas sobre estilos de liderança: A liderança transformacional uma rota para a promoção das mulheres?	Gênero
22	1	2011	1. Bimestre	98	Percepções das audiências de oratória carismática e não-carismático: O caso dos gurus da administração.	Percepção
22	1	2011	1. Bimestre	98	Líder auto-desenvolvimento como estratégia organizacional.	Estratégia
22	1	2011	1. Bimestre	98	Idade e liderança: O papel moderador de crenças herdadas.	Crenças
22	1	2011	1. Bimestre	98	Liderança ética no questionário trabalho (EBP): Desenvolvimento e validação de uma medida multidimensional.	Ética
22	1	2011	1. Bimestre	98	CEO comportamentos de liderança, o desempenho organizacional e atitudes dos trabalhadores.	Comportamento
22	1	2011	1. Bimestre	98	Teoria fundamentada e pesquisas sobre liderança: Uma perspectiva crítica realista.	Teorias
22	1	2011	1. Bimestre	98	A liderança da organização islâmica dentro de uma sociedade ocidental: O papel problemática do contexto externo.	Política
22	1	2011	1. Bimestre	98	Liderança, poder e do uso de vigilância: Implicações da identidade social compartilhada para a capacidade dos líderes para influência.	Poder
22	1	2011	1. Bimestre	98	Liderança individualizada: um estudo qualitativo de líderes executivos seniores.	Desenvolvimento
22	1	2011	1. Bimestre	98	Perspectivas simbólica, conexionalistas e consagrados: liderança e conhecimento.	Conhecimento

22	1	2011	1. Bimestre	98	A generalização de liderança em vários domínios de atividade e períodos de tempo.	Desenvolvimento
22	2	2011	2. Bimestre	99	RETRAÍDO: Impacto da liderança espiritual no desempenho da unidade.	Espiritualidade
22	2	2011	2. Bimestre	99	O papel mediador do trabalho organizacional inserção nas relações LMX-resultados.	Resultados
22	2	2011	2. Bimestre	99	Experimentalmente analisar o impacto da líder positividade na positividade seguidor e desempenho.	Desempenho
22	2	2011	2. Bimestre	99	O voo da águia: A liderança carismática de Sá Carneiro na transição de Portugal para a democracia.	Carisma
22	2	2011	2. Bimestre	99	Liderança leva tempo: Algumas implicações da (não) tendo tempo seriamente na pesquisa de liderança.	Desenvolvimento
22	2	2011	2. Bimestre	99	Um modelo conceitual integrado de respeito na liderança.	Teorias
22	2	2011	2. Bimestre	99	Um grito silencioso para a liderança: Organizar por liderar (in) aglomerados.	Desenvolvimento
22	2	2011	2. Bimestre	99	Em que condições é que os gerentes médios exibem comportamentos de liderança transformacional? - Um estudo de método de amostragem da experiência sobre os preditores de comportamentos de liderança transformacional.	Comportamento
22	2	2011	2. Bimestre	99	Liderança, OCB e individuais diferenças: Idiocentrismo e alocentrismo como moderadores da relação entre liderança transformacional e transacional e OCB.	Diferenças
22	2	2011	2. Bimestre	99	Mais do que os olhos: O papel da auto-percepção dos subordinados em processos de categorização líder.	Percepção
22	2	2011	2. Bimestre	99	Como CEO capacitação de liderança formas principais processos da equipe de gestão: Implicações para o desempenho da empresa.	Desempenho
22	2	2011	2. Bimestre	99	Uma investigação de processos de liderança orientada para o campeão.	Procedimentos
22	2	2011	2. Bimestre	99	Efeitos de raciocínio moral e nível de gestão sobre os ratings de liderança carismática, em papel e desempenho extra-papel dos gestores: Um exame multi-fonte.	Carisma

22	3	2011	3. Bimestre	100	Introdução à edição especial: Estudos longitudinais de desenvolvimento de liderança.	Desenvolvimento
22	3	2011	3. Bimestre	100	Os benefícios de uma abordagem de longo lente para o desenvolvimento de líderes: Compreender as sementes da liderança.	Capacitação
22	3	2011	3. Bimestre	100	A análise longitudinal das relações entre personalidade e inteligência adolescente com surgimento líder adulto e liderança transformacional.	Diferenças
22	3	2011	3. Bimestre	100	Infância e adolescência antecedentes de habilidades sociais e potencial de liderança na idade adulta: Temperamental abordagem / retirada e extroversão.	Habilidades
22	3	2011	3. Bimestre	100	Desenvolvimento de líderes e do lado escuro da personalidade.	Desenvolvimento
22	3	2011	3. Bimestre	100	Raízes inspirador da liderança: um estudo longitudinal, desde a infância até a idade adulta.	Capacitação
22	3	2011	3. Bimestre	100	A influência da capacidade mental geral, auto-estima e status socioeconômico da família na ocupação papel de liderança e avanço líder: O papel moderador de gênero.	Auto-Estima
22	3	2011	3. Bimestre	100	Família antecedentes ambientais adolescentes ao potencial de liderança transformacional: Uma análise longitudinal mediational.	Família
22	3	2011	3. Bimestre	100	Testes longitudinais de um modelo integrador de desenvolvimento de líderes: criação de gráficos e entender as trajetórias de desenvolvimento.	Desenvolvimento
22	3	2011	3. Bimestre	100	Perspectivas integradoras relativas investigações longitudinais de desenvolvimento de líderes: desde a infância até a idade adulta.	Capacitação
22	4	2011	4. Bimestre	101	Um método para medir a liderança destrutiva e identificar tipos de líderes destrutivos nas organizações.	Destruição
22	4	2011	4. Bimestre	101	A liderança transformacional como um mediador entre inteligência emocional e os resultados da equipe.	Resultados
22	4	2011	4. Bimestre	101	Explorando o potencial de desenvolvimento das interações líder-seguidor: Uma abordagem construtiva-desenvolvimentista.	Desenvolvimento
22	4	2011	4. Bimestre	101	Sabedoria exibido através da liderança: Explorando sabedoria relacionada liderança.	Conhecimento

22	4	2011	4. Bimestre	101	Medir a eficácia de líderes para avaliar as informações e tomar decisões em caso de crise: A escala de C-LEAD.	Eficácia
22	4	2011	4. Bimestre	101	Quando a confiança é prejudicial: Influência do excesso de confiança sobre a eficácia da liderança.	Confiança
22	4	2011	4. Bimestre	101	Comportamentos de líder, o compromisso de conflitos e membro de decisões da equipe gerado.	Comportamento
22	4	2011	4. Bimestre	101	Será que falar a conversa ajuda andar a pé? Uma análise do efeito de atração vocal na eficácia do líder.	Eficácia
22	4	2011	4. Bimestre	101	A personalização da política nas democracias ocidentais: Causas e conseqüências nas relações líder-seguidor.	Política
22	4	2011	4. Bimestre	101	Cognição líder sob a ameaça: "Apenas os fatos".	Cognição
22	4	2011	4. Bimestre	101	Obtendo líderes a pensar: Efeitos do treinamento, ameaça e pressão sobre o desempenho.	Capacitação
22	4	2011	4. Bimestre	101	Percepções de supervisão abusivo: O papel dos estilos de atribuição dos subordinados.	Destruição
22	4	2011	4. Bimestre	101	Impacto da integridade comportamental sobre o desempenho do trabalho seguidor: Um exame de três estudo.	Desempenho
22	4	2011	4. Bimestre	101	Líder confiança e voz empregado: O papel moderador de autorizar comportamentos de líder.	Comportamento
22	5	2011	5. Bimestre	102	O efeito da autêntica liderança transformacional no grupo de seguidores e ética.	Ética
22	5	2011	5. Bimestre	102	Emoção empática e desempenho da liderança: uma análise empírica em 38 países.	Emoções
22	5	2011	5. Bimestre	102	Invocando Cleopatra para examinar o terreno movediço da liderança.	História
22	5	2011	5. Bimestre	102	Comportamentos de liderança e grupo criatividade nas organizações chineses: O papel dos processos de grupo.	Processos

22	5	2011	5. Bimestre	102	Percebendo e dando liberdade: Efeitos da concessão de latitude decisão sobre a personalidade e liderança percepções.	Percepção
22	5	2011	5. Bimestre	102	A investigação de dois estudo dos efeitos da redação do artigo sobre a convergência líder-seguidor em descrições da troca líder-membro relação (LMX).	Desenvolvimento
22	5	2011	5. Bimestre	102	Clima liderança transformacional: ligações de desempenho, mecanismos e condições de contorno no nível organizacional.	Desempenho
22	5	2011	5. Bimestre	102	Tudo que eu preciso é um palco para brilhar: surgimento líder narcisistas e desempenho.	Desempenho
22	5	2011	5. Bimestre	102	Personalidade, percepções e decisões de contenção dos gestores em resposta a declinar: Evidências de um estudo de tomada de decisão.	Percepção
22	5	2011	5. Bimestre	102	Impactos situacionais sobre a tomada de decisão ética líder.	Ética
22	5	2011	5. Bimestre	102	Explicando a heterogeneidade da relação liderança para a inovação: liderança Ambidestro.	Inovação
22	5	2011	5. Bimestre	102	O papel do personagem na investigação liderança ética.	Ética
22	5	2011	5. Bimestre	102	O locus de caráter do líder.	Caráter
22	5	2011	5. Bimestre	102	Baseado no personagem liderança, contexto e consequências.	Desenvolvimento
22	5	2011	5. Bimestre	102	Líder: caráter, ética, e virtude; considerações individuais e coletivas.	Caráter
22	5	2011	5. Bimestre	102	Catalisadores Executivos: previsão do desempenho organizacional sustentável em meio a demandas complexas.	Desempenho
22	5	2011	5. Bimestre	102	Reações de supervisão abusivo para o conflito de relacionamento do colega de trabalho.	Relacionamento
22	5	2011	5. Bimestre	102	Comunicando liderança colaborativa.	Comunicação

22	6	2011	6. Bimestre	103	Questões multi-nível na teoria da evolução, ciência organizacional e liderança.	Teorias
22	6	2011	6. Bimestre	103	Encarnando o que somos: prototipicidade grupo Líder e eficácia da liderança.	Eficácia
22	6	2011	6. Bimestre	103	Neurociência cognitiva social e liderançaInvestigação.	Cognição
22	6	2011	6. Bimestre	103	Emotividade e liderança: Fazendo um balanço da última década de pesquisa.	Emoções
22	6	2011	6. Bimestre	103	A liderança autêntica: Uma revisão da agenda da literatura e pesquisa.	Autenticidade
22	6	2011	6. Bimestre	103	O Inventário de Liderança autêntica (ALI): Desenvolvimento e testes empíricos.	Autenticidade
22	6	2011	6. Bimestre	103	O loci e mecanismos de liderança: Explorando uma visão mais abrangente da teoria da liderança.	Teorias
23	1	2012	1. Bimestre	104	Percepções de líder regulação emocional e LMX como preditores de satisfação profissional dos seguidores e comportamentos de cidadania organizacional.	Percepção
23	1	2012	1. Bimestre	104	Líder poder e comportamento auto-serviço: O papel moderador de Responsabilidade.	Comportamento
23	1	2012	1. Bimestre	104	O papel da atribuição na forma como seguidores responder à expressão emocional dos líderes masculinos e femininos.	Gênero
23	1	2012	1. Bimestre	104	Explorando o papel de supervisor confiança nas associações entre múltiplas fontes de conflito de relacionamento e comportamento de cidadania organizacional.	Cidadania
23	1	2012	1. Bimestre	104	Empowerment e criatividade: Uma investigação de nível de cruz.	Criatividade
23	1	2012	1. Bimestre	104	Leva três para dançar o tango: Liderança e hostilidade no encontro de serviço.	Destruição
23	1	2012	1. Bimestre	104	Liderança de grupo e representações de tarefas compartilhadas em grupos decisórios.	Decisão

23	1	2012	1. Bimestre	104	Vinculação líder inclusão de desempenho da unidade de trabalho: A importância da segurança psicológica e aprender com falhas.	Desempenho
23	1	2012	1. Bimestre	104	Liderança Radical Autêntico: Co-criar as condições em que todos os membros da organização podem ser autêntica.	Autenticidade
23	1	2012	1. Bimestre	104	Impacto da personalidade avaliador sobre os ratings de liderança transformacional e transacional.	Diferenças
23	1	2012	1. Bimestre	104	Um estudo comparativo de três abordagens de liderança na Índia.	Política
23	1	2012	1. Bimestre	104	O papel moderador de líder e seguidor sexo em duplas nas relações eficácia da liderança comportamento de líder.	Sexo
23	1	2012	1. Bimestre	104	Como construir o capital social com desenvolvimento de liderança: Lições a partir de um estudo de caso exploratório de uma empresa multinegócio.	Desenvolvimento
23	1	2012	1. Bimestre	104	Os muitos saltos de Achilles: Uma análise de limitações auto-relatados em pesquisas sobre liderança.	Limitações
23	2	2012	2. Bimestre	105	Pesquisa Liderança e neurociência cognitiva: O estado desta união.	Cognição
23	2	2012	2. Bimestre	105	A hereditariedade de liderança emergente: Idade e sexo como fatores moderadores.	Hereditariedade
23	2	2012	2. Bimestre	105	Diferenciando líderes de transformação e não transformação com base na imagiologia neurológica.	Neurologia
23	2	2012	2. Bimestre	105	O exame dos substratos neurais ativadas em memórias de experiências com os líderes ressonantes e dissonantes.	Neurologia
23	2	2012	2. Bimestre	105	Enfrentando a situação: Testando um modelo de contingência biossocial de liderança nas relações intergrupais usando rostos masculinos e femininos.	Gênero
23	2	2012	2. Bimestre	105	Estabilidade do desenvolvimento e eficácia da liderança.	Eficácia
23	3	2012	3. Bimestre	106	Compromissos relacionais em duplas empregado-supervisor e desempenho do trabalho do empregado.	Desempenho

23	3	2012	3. Bimestre	106	Capacidade Civic: Com base na liderança transformacional para explicar a liderança pública integradora de sucesso.	Público
23	3	2012	3. Bimestre	106	Os efeitos da crise, o cinismo sobre a mudança, e valor congruência sobre a percepção da liderança autêntica e carisma atribuído na eleição presidencial de 2008.	Crises
23	3	2012	3. Bimestre	106	Liderança incorporada: Como superiores de um líder afetam o desempenho de gestão de meio?	Desempenho
23	3	2012	3. Bimestre	106	Relativa troca líder-membro, afetividade negativa e identificação social: Um exame moderados a mediação.	Afetividade
23	3	2012	3. Bimestre	106	O valor da virtude nos escalões superiores: Um exame de múltiplas fontes de forças de caráter executivo e desempenho.	Caráter
23	3	2012	3. Bimestre	106	Ser compartilhado e liderança transformacional diferenciada prever seguidores 'condições de trabalho e bem-estar?	Desenvolvimento
23	3	2012	3. Bimestre	106	Participação política liderança das mulheres em todo o mundo: uma análise institucional.	Genero
23	3	2012	3. Bimestre	106	Percepções e reações a toxicidade líder: Faça relacionamentos líderes e seguidores e identificação com a matéria vítima?	Percepção
23	3	2012	3. Bimestre	106	Estratégias para o líder cognição: Visualizando o vidro "meio cheio" e "meio vazio".	Cognição
23	3	2012	3. Bimestre	106	Efeitos da inteligência líder, personalidade e inteligência emocional na liderança transformacional e desempenho gerencial.	Inteligência
23	3	2012	3. Bimestre	106	Troca (LMX) Leader-membro, autonomia no trabalho, envolvimento e trabalho criativo.	Criatividade
23	3	2012	3. Bimestre	106	Trabalhando sob um chefe comedido: Um teste da relação entre supervisores "e subordinados 'comprometimento afetivo.	comprometimento
23	3	2012	3. Bimestre	106	Uma abordagem seguidor-centric para o processo de integração visão.	Integração
23	3	2012	3. Bimestre	106	Quando opostos fazer (e não fazer) atraem: Interação de líder e seguidor auto-identidades e suas conseqüências para a troca líder-membro.	Desenvolvimento

23	3	2012	3. Bimestre	106	RETRAÍDO: A relação entre a liderança autêntica e desempenho no trabalho seguidor: O papel mediador do seguidor positividade em contextos extremos.	Desempenho
23	3	2012	3. Bimestre	106	Liderança e gestão de emoção para tarefas complexas: Emoções diferentes, estratégias diferentes.	Estratégia
23	3	2012	3. Bimestre	106	Uma investigação nível da equipe da relação entre Leader-Membro Exchange (LMX) diferenciação e comprometimento e desempenho.	comprometimento
23	3	2012	3. Bimestre	106	O rosto de liderança: percebendo líderes de expressão facial.	Expressão facial
23	3	2012	3. Bimestre	106	O impacto relativo de comportamentos de líder complementares: Que mais importam?	Comportamento
23	3	2012	3. Bimestre	106	Não CEOs transformacionais sempre fazem a diferença? O papel do comportamento de feedback buscando TMT.	Comportamento
23	3	2012	3. Bimestre	106	Apenas humana: explorando a natureza da fraqueza na liderança autêntica.	Fraqueza
23	3	2012	3. Bimestre	106	Uma análise multi-nível de troca líder-membro e performance criativa em grupos de pesquisaInvestigação.	Criatividade
23	3	2012	3. Bimestre	106	Será que a valorização androginia e feminilidade levam a uma vantagem feminina? A relação entre-papel de gênero, liderança transformacional e identificação.	Genero
23	3	2012	3. Bimestre	106	RETRAÍDO: Rectificação ao "Impacto da liderança espiritual no desempenho da unidade".	Espiritualidade
23	4	2012	4. Bimestre	107	Implicações de pontos de vista de disposição e de processo de traços para a investigação diferença individual na liderança.	Procedimentos
23	4	2012	4. Bimestre	107	Avaliando a teoria dos traços de liderança usando assalariados e observadores avaliações de personalidade: O papel mediador das contribuições para o sucesso do grupo.	Teorias
23	4	2012	4. Bimestre	107	Apego e regulação emocional: interações compensatórias e troca líder-membro.	Desenvolvimento
23	4	2012	4. Bimestre	107	Conheça a ti mesmo, conheço o teu líder: Contribuições de uma abordagem orientada para o padrão para examinar percepções líder.	Percepção

23	4	2012	4. Bimestre	107	As diferenças individuais e de liderança: Contribuições para um terceiro ponto de inflexão.	Diferenças
23	5	2012	5. Bimestre	108	Como os novos líderes afetam a mudança estratégica na sequência de uma sucessão de eventos: Uma revisão crítica da literatura.	Estratégia
23	5	2012	5. Bimestre	108	Relações de troca líder-membro econômica e social e desempenho seguidor.	Desempenho
23	5	2012	5. Bimestre	108	Relacional auto-conceito e seguidores dos líderes desempenho da tarefa: Implicações para mentoring prestados aos seguidores.	Capacitação
23	5	2012	5. Bimestre	108	Um estudo multinível de liderança transformacional, identificação, e os resultados de seguidores.	resultados
23	5	2012	5. Bimestre	108	Repensar a liderança ética: uma abordagem integrativa interdisciplinar.	Ética
23	5	2012	5. Bimestre	108	Preditores de personalidade de estilos de liderança e o problema acordo de auto-other.	Estilos
23	5	2012	5. Bimestre	108	Um estudo longitudinal dos efeitos de liderança carismática e cultura organizacional sobre o desempenho corporativo objetivo e percebido.	Carisma
23	5	2012	5. Bimestre	108	Supervisão abusivo e conflito trabalho-família: O caminho através do trabalho emocional e burnout.	Emoções
23	5	2012	5. Bimestre	108	A influência do núcleo líder auto-avaliação em relatórios seguidor de liderança transformacional.	Auto-Avaliação
23	5	2012	5. Bimestre	108	Pecados dos pais: Auto-controle como um amortecedor entre supervisores de experiência anterior do enfraquecimento da família e subordinados a percepção de supervisão abusivo.	Família
23	5	2012	5. Bimestre	108	Quando os líderes sacrificam? Os efeitos da sensação de poder e pertencimento no líder auto-sacrifício.	Poder
23	5	2012	5. Bimestre	108	O círculo suscetíveis: A taxonomia de seguidores associados a liderança destrutiva.	Destruição
23	5	2012	5. Bimestre	108	Carisma sob crise revisitado: liderança presidencial, eficácia líder percebido, e contextuais influências.	Carisma

23	5	2012	5. Bimestre	108	O que você tem feito por mim ultimamente? Carisma atenua o declínio da aprovação presidencial dos EUA ao longo do tempo.	Carisma
23	5	2012	5. Bimestre	108	Rótulos e líderes: A influência do enquadramento na emergência liderança.	Rótulos
23	5	2012	5. Bimestre	108	Liderança ética e desempenho do grupo em papel: Os papéis de mediação de consciência de grupo e voz grupo.	Ética
23	5	2012	5. Bimestre	108	Cinismo organizacional: efeitos sobre relacionamentos e desempenho superior e subordinado.	Desempenho
23	5	2012	5. Bimestre	108	Reconhecimento de emoções e liderança emergente: Unraveling mediando mecanismos e condições de contorno.	Emoções
23	6	2012	6. Bimestre	109	A topologia da liderança coletiva.	Coletividade
23	6	2012	6. Bimestre	109	Artigo qualidade e impacto publicação via níveis de análise inserção: Uma ilustração com liderança transformacional / carismático.	Carisma
23	6	2012	6. Bimestre	109	Análise do discurso organizacional (APD): Examinando a liderança como um processo relacional.	Organizações
23	6	2012	6. Bimestre	109	Entendendo a pesquisa liderança indígena: Esclarecimento e exemplos chineses.	Política
23	6	2012	6. Bimestre	109	A evolução das organizações e lideranças do mundo antigo à modernidade: uma abordagem a vários níveis para a ciência organizacional e liderança (OSL).	Desenvolvimento
23	6	2012	6. Bimestre	109	Desenvolvimento e validação de medidas historiometrica de diferenças líder individuais por análise de conteúdo informática de documentos.	Desenvolvimento
24	1	2013	1. Bimestre	110	Líderes percebida como distante e próximo. Algumas implicações para a teoria psicológica sobre liderança.	Psicologia
24	1	2013	1. Bimestre	110	O uso da eficácia do topo demissão executivo.	Eficácia
24	1	2013	1. Bimestre	110	Nascido para liderar? Um projeto gêmeo e estudo de associação genética de liderança papel de ocupação.	Genética

24	1	2013	1. Bimestre	110	São líderes autênticos associado com as equipes mais virtuosas, comprometidos e potentes?	Comprometimento
24	1	2013	1. Bimestre	110	A parte do leão: O impacto das expectativas de crédito e alocações de crédito no compromisso de líderes.	Custos
24	1	2013	1. Bimestre	110	Revisitando o papel mediador de confiança nos efeitos de liderança transformacional: Não diferentes tipos de confiança fazer a diferença?	Confiança
24	1	2013	1. Bimestre	110	Cuidado com o líder irritado: Traço raiva e ansiedade-traço como preditores de tirania mesquinha.	Tirania
24	1	2013	1. Bimestre	110	Quando estratégias de emoção-regulação dos subordinados importa? Supervisão abusivo, exaustão emocional dos subordinados, e retirada de trabalho.	Emoções
24	1	2013	1. Bimestre	110	Quão ruim são os efeitos de maus líderes? Uma meta-análise de liderança destrutiva e dos seus resultados.	Destruição
24	1	2013	1. Bimestre	110	Alegações de altura? Sentido e absurdo sobre a importância da altura de presidentes dos EUA.	Política
24	1	2013	1. Bimestre	110	Como líder demonstrações de alegria e tristeza influência seguidor desempenho: contágio emocional e criativa versus desempenho analítico.	Emoções
24	1	2013	1. Bimestre	110	Quando os líderes vitimizam: O papel dos líderes carismáticos em facilitar pressões de grupos.	Carisma
24	1	2013	1. Bimestre	110	Avaliações líder após feedback de desempenho: O papel de seguidor humor.	Desempenho
24	1	2013	1. Bimestre	110	Favorabilidade resultado na ligação entre a troca líder-membro e comportamento de cidadania organizacional: questões climáticas equidade processual.	Comportamento
24	1	2013	1. Bimestre	110	Padrões de liderança distribuída e melhoria do serviço: Evidência e argumento de Inglês saúde.	Saúde
24	1	2013	1. Bimestre	110	A avaliação da eficácia de liderança espiritual: A contribuição do auto-conceito do seguidor e os ensaios preliminares para a moderação da cultura e da posição gerencial.	Espiritualidade
24	1	2013	1. Bimestre	110	Um modelo de injustiça, supervisão abusivo, e afeto negativo.	injustiça

24	1	2013	1. Bimestre	110	A liderança transformacional, satisfação no trabalho e desempenho da equipe: Um modelo de mediação de vários níveis de confiança.	Desempenho
24	1	2013	1. Bimestre	110	Retraída: liderança ética, cidadania empregado e abstinência trabalho comportamentos: Examinar mediadoras e moderadoras.	Ética
24	2	2013	2. Bimestre	111	A liderança transformacional transacional e influência para cima: O papel dos intercâmbios relativos Leader-Membros (RLMX) e suporte organizacional percebido (POS).	Organizações
24	2	2013	2. Bimestre	111	Líderes servidores inspirar Funcionário seguidores: Antecedentes e resultados para os empregados ea organização.	Inspiração
24	2	2013	2. Bimestre	111	Redes profissionais, capacidade científica, e determinantes de gênero de três tipos de liderança em ciência acadêmica e engenharia.	Gênero
24	2	2013	2. Bimestre	111	Liderança, informação e atitude de risco: Uma abordagem teórica jogo.	Informação
24	2	2013	2. Bimestre	111	Mutualidade na capacitação expectativa líder e subordinado: Seu impacto na ambigüidade e motivação intrínseca.	Capacitação
24	2	2013	2. Bimestre	111	Carisma e mudança organizacional: um estudo multinível de carisma percebido, compromisso com a mudança, e equipe de desempenho.	Carisma
24	3	2013	3. Bimestre	112	Em direção a uma mais ampla - definição de integridade líder - mas ainda rigoroso: Comentário.	Integridade
24	3	2013	3. Bimestre	112	Lugar de integridade entre os pontos fortes de caráter de gerentes de nível médio e executivos de nível superior.	Caráter
24	3	2013	3. Bimestre	112	Os efeitos mediadores de integridade líder com transparência na comunicação e trabalho de noivado / performance.	Integridade
24	3	2013	3. Bimestre	112	Liderança e as três faces de integridade.	Integridade
24	3	2013	3. Bimestre	112	Percebida integridade líder: Apoiar a validade de construto ea utilidade de uma medida multi-dimensional em duas amostrasInvestigação Artigo Original	Integridade
24	3	2013	3. Bimestre	112	O significado de integridade líder: Um estudo comparativo através Anglo, asiáticos e culturas germânica.	Integridade

24	4	2013	4. Bimestre	113	Interações recíprocas entre as percepções do grupo de líder carisma e humor grupo através de contágio humor.	Carisma
24	4	2013	4. Bimestre	113	Para teu próprio ser verdadeiro: Os efeitos de promulgação e contar histórias sobre a vida percebida autenticidade líder.	Autenticidade
24	4	2013	4. Bimestre	113	A influência do seguidor de humor sobre o humor líder e desempenho da tarefa: Uma afetiva, perspectiva seguidor-centric da liderança.	Desempenho
24	4	2013	4. Bimestre	113	Uma maior especificação dos líderes de habilidades de liderança política relações de eficácia: comportamento do líder transformacional e transacional como mediadores.	Habilidades
24	4	2013	4. Bimestre	113	Liderança do desenvolvimento e comportamento de cidadania organizacional: efeitos mediador da autodeterminação, a identificação supervisor, e identificação organizacional.	Comportamento
24	4	2013	4. Bimestre	113	A identidade servo: Influências sobre a cognição eo comportamento de líderes servidores.	Cognição
24	4	2013	4. Bimestre	113	A taxonomia de dimensões de nível evento: Implicações para a compreensão de processos de liderança, comportamento e desempenho.	Desempenho
24	4	2013	4. Bimestre	113	Uma carta na manga: modelos familiares gêmeas para pesquisa genética comportamental aplicada.	Genética
24	4	2013	4. Bimestre	113	Efeitos justiça organizacional e de supervisão sobre ameaça experiente durante a mudança: O papel moderador do líder representatividade no grupo.	Mudanças
24	4	2013	4. Bimestre	113	Questionando a aplicabilidade universal da liderança transformacional: Examinando os trabalhadores com transtorno do espectro do autismo.	Autismo
24	5	2013	5. Bimestre	114	O papel da auto-regulação no desenvolvimento de líderes: Um experimento de campo longitudinal.	Desenvolvimento
24	5	2013	5. Bimestre	114	Rede social e capital social em liderança e gestão de pesquisa: uma revisão dos métodos causais.	Rede Social
24	5	2013	5. Bimestre	114	Ganhar a borda poder supremo: Mulheres no duplo papel de CEO e Presidente.	Gênero
24	5	2013	5. Bimestre	114	Um líder pode ser visto como demasiado ético? Os efeitos curvilíneos de liderança ética.	Ética

24	5	2013	5. Bimestre	114	Liderando através do coração e mente: Os papéis de líder e seguidor emoções, atribuições e interdependência.	Emoções
24	5	2013	5. Bimestre	114	A teoria do papel social da liderança antiética.	Antiética
24	5	2013	5. Bimestre	114	A evidência para uma relação curvilínea entre supervisão abusivo e criatividade na Coreia do Sul.	Política
24	5	2013	5. Bimestre	114	Adaptabilidade social subalterna e as consequências da percepção de supervisão abusivas em duas amostras.	Destruição
24	5	2013	5. Bimestre	114	Por que importa liderança transformacional para a rotatividade de funcionários? Uma perspectiva multi-focos intercâmbio social.	Diferenças
24	6	2013	6. Bimestre	115	O que faz da liderança, a liderança? Usando a teoria da auto-expansão para integrar abordagens tradicionais e contemporâneos.	Teorias
24	6	2013	6. Bimestre	115	Assassinato e liderança: As abordagens tradicionais e métodos historiometrico.	Assassinato
24	6	2013	6. Bimestre	115	Apoio político Líder: comportamento político líder Reconsiderando.	Política
24	6	2013	6. Bimestre	115	Liderança implícita e Teorias seguidores "in the wild": Balanço de processamento de informação abordagens de liderança e seguidores em ambientes organizacionais.	Organizações
24	6	2013	6. Bimestre	115	Um modelo de revisão de literatura e emoção baseado na idade e da liderança: Novos caminhos para a abordagem traço.	Emoções
24	6	2013	6. Bimestre	115	Revisitando seguidores através de uma perspectiva identidade social: O papel da emoção seguidor e de acção colectiva.	Emoções
25	1	2014	1. Bimestre	116	Liderança teoria e pesquisa no novo milênio: tendências teóricas atuais e mudanças de perspectivas.	Teorias
25	1	2014	1. Bimestre	116	E-liderança: transformações na fonte e transmissão liderança Reexaminar.	E-liderança
25	1	2014	1. Bimestre	116	Métodos qualitativos e historiometricos na pesquisa de liderança: A avaliação dos primeiros 25 anos de The Quarterly Liderança.	Desenvolvimento

25	2	2014	2. Bimestre	117	Um quadro simplificado para o desenvolvimento de líderes do século 21.	Desenvolvimento
25	2	2014	2. Bimestre	117	Supervisão abusiva e o empregado.	Abusos
25	2	2014	2. Bimestre	117	CEOs narcisistas e remuneração de executivos.	Narcisismo
25	2	2014	2. Bimestre	117	Os líderes emocionalmente perceptivos motivam um maior desempenho dos funcionários? O papel moderador de interdependência de tarefas e distância de poder.	Percepção
25	2	2014	2. Bimestre	117	A disparidade de gênero no C-suite: Fazer sexo masculino e do sexo feminino CEOs diferem na forma como chegou ao topo?	Genêro
25	2	2014	2. Bimestre	117	O papel do conflito vertical na relação entre líder auto-aperfeiçoamento e desempenho líder.	Conflito
25	2	2014	2. Bimestre	117	Examinando a relação em nível de cruzamento entre a liderança compartilhada e aprendizagem em equipes: Evidências da China.	Conhecimento
25	2	2014	2. Bimestre	117	Por perto e pessoal: A prova de que a identidade social compartilhada é uma base para a relação "especial" que se liga seguidores para líderes.	Desenvolvimento
25	2	2014	2. Bimestre	117	Consideração pelas consequências futuras como um antecedente do comportamento de liderança transformacional: Os efeitos moderadores de ambiente de trabalho dinâmico percebida.	Comportamento
25	2	2014	2. Bimestre	117	O líder esgotado: A influência de recursos psicológicos diminuição dos líderes em comportamentos de liderança.	Psicologia
25	2	2014	2. Bimestre	117	Quando os líderes importam? Propriedade, a governança e a influência dos CEOs sobre o desempenho da empresa.	Desempenho
25	2	2014	2. Bimestre	117	Comportamentos de líder e potencial descarrilamento de carreira: Um exame método multi-analítico da fonte de classificação e acordo de auto-conhecimento.	Destruição
25	2	2014	2. Bimestre	117	Promoção do desenvolvimento espiritual local de trabalho: uma abordagem mentoring.	Espiritualidade
25	2	2014	2. Bimestre	117	Retificação ao "Os efeitos da crise, o cinismo sobre a mudança, e valor congruência sobre a percepção da liderança autêntica e atribuiu carisma na eleição presidencial de 2008".	Mudanças

25	3	2014	3. Bimestre	118	Liderança e equipe de identificação: Explorando a perspectiva dos seguidores.	Desenvolvimento
25	3	2014	3. Bimestre	118	Sensemaking" narrativa dos líderes durante as negociações de papéis LMX: Explicar como os líderes fazem sentido de quem confiar e quando.	Confiança
25	3	2014	3. Bimestre	118	Identidade social enquadrar estratégias de comunicação para a mobilização de mudança social.	Estratégia
25	3	2014	3. Bimestre	118	Autorizando a liderança: Construir esclarecimento, conceituação, e validação de uma nova escala.	Teorias
25	3	2014	3. Bimestre	118	Líderes e subordinados "orientações de fixação, as capacidades de regulação emocional e afetar no trabalho: uma análise multinível.	Emoções
25	3	2014	3. Bimestre	118	O impacto da liderança ética no contexto de recrutamento: Os papéis da reputação organizacional, personalidade requerente, eo valor congruência.	Ética
25	3	2014	3. Bimestre	118	Mesma diferença? Explorando os mecanismos diferenciais que ligam a liderança servidora e liderança transformacional para os resultados de seguidores.	Diferenças
25	3	2014	3. Bimestre	118	O papel dos líderes organizacionais na gestão de emoção empregado: Um modelo teórico.	Emoções
25	3	2014	3. Bimestre	118	Os efeitos da liderança autêntica sobre a tomada de decisão ética "seguidores em face da tentação: Um estudo experimental.	Ética
25	3	2014	3. Bimestre	118	Retificação ao "Por que não importa a liderança transformacional para a rotatividade de funcionários? A multi-focos perspectiva de troca social ".	Mudn
25	4	2014	4. Bimestre	119	Coaching de liderança, líder role-eficácia, e confiança nos subordinados. A coaching de liderança estudo de métodos mistos avaliação como uma ferramenta de desenvolvimento de liderança.	Capacitação
25	4	2014	4. Bimestre	119	O papel do 'OCB e líderes' funcionários obstáculo estresse no surgimento de uma liderança auto-serviço.	Estresse
25	4	2014	4. Bimestre	119	As diferenças de gênero no impacto dos estilos de liderança na inserção subordinada e satisfação no trabalho.	Gênero
25	4	2014	4. Bimestre	119	Liderança de pessoas altamente criativas em domínios altamente criativas: Um estudo historiometrico de líderes científicos.	Criatividade

25	4	2014	4. Bimestre	119	Culturas têm conseqüências: uma abordagem configural a liderança em duas culturas.	Culturas
25	4	2014	4. Bimestre	119	A promulgação da liderança plural em uma rede de saúde e assistência social: A influência do contexto institucional.	Saúde
25	4	2014	4. Bimestre	119	Instrumental liderança: Medição e extensão da teoria liderança transformacional transacional.	Diferenças
25	4	2014	4. Bimestre	119	O efeito interativo de troca líder-membro e comunicação eletrônica na capacitação psicológica do empregado e resultados do trabalho.	Psicologia
25	4	2014	4. Bimestre	119	Acordo de auto-outro na liderança capacitando: Relações com eficácia líder e satisfação no trabalho dos subordinados e intenção de rotatividade.	Eficácia
25	5	2014	5. Bimestre	120	A aparência facial e liderança: Uma visão geral e desafios para uma nova pesquisa.	Eficácia
25	5	2014	5. Bimestre	120	A idade da exploração e aproveitamento: líderes mais jovens à procura aprovado para a mudança e líderes mais velhos olhando-aprovado para a estabilidade.	Mudanças
25	5	2014	5. Bimestre	120	Os muitos (distintivos) rostos de liderança: Deduzir domínio liderança de aparência facial.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	Negociação face-a-face: a estrutura facial masculino prevê o desempenho de negociação.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	A influência do contexto económico sobre a relação entre diretor executivo de aparência facial e lucros da empresa principais.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	O rosto diz tudo: CEOs, gênero e prever o desempenho corporativo.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	A aparência facial e escolha líder em diferentes contextos: Evidência para a seleção contingente tarefa com base em associações face-comportamentais / face-capacidade implícita e aprendida.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	Melhor não olhar bom demais? Preferências dos trabalhadores no sentido de (des) gestores agradáveis.	Aparência facial
25	5	2014	5. Bimestre	120	Supervisor compromisso com os colaboradores: O acordo entre supervisores e colaboradores percepções importa?	Percepção

25	5	2014	5. Bimestre	120	Percepções de sucesso da liderança de sinais não-verbais comunicadas pelos maestros de orquestraInvestigação.	Percepção
25	5	2014	5. Bimestre	120	Diferenciada troca líder-membro, a justiça climática, e desempenho: Principais efeitos e interativos.	Desempenho
25	5	2014	5. Bimestre	120	A liderança compartilhada de equipas: Uma meta-análise de proximal, distal e relacionamentos moderadoras.	Equipe
25	5	2014	5. Bimestre	120	Troca de CEO-TMT, composição personalidade TMT, e qualidade da decisão: O papel mediador da TMT capacitação psicológica.	Psicologia
25	5	2014	5. Bimestre	120	CEO narcisismo grandioso e desempenho da empresa: O papel da identificação organizacional.	Narcisismo
25	5	2014	5. Bimestre	120	Mind the gap: O papel da liderança no sistema multiteam cognição coletiva.	Cognição
25	5	2014	5. Bimestre	120	Eu consigo com uma pequena ajuda do meu supervisor: Creative-geração idéia, idéia implementação e suporte supervisor percebida.	Criatividade
25	5	2014	5. Bimestre	120	Contestando os estereótipos de gênero estimula a equidade generalizada na seleção de líderes.	Gênero
25	5	2014	5. Bimestre	120	Uma meta-analítica da análise dos efeitos dos aspectos agentes e afiliativas de extroversão sobre os resultados de liderança.	resultados
25	5	2014	5. Bimestre	120	O uso de modelagem de simulação computacional discreto para estimar retorno sobre o investimento de desenvolvimento de liderança.	resultados
25	5	2014	5. Bimestre	120	Aviso retração ao "tratamento psicológicos que ligam a liderança autêntica seguidor comportamentos".	Psicologia
25	5	2014	5. Bimestre	120	Aviso retração para "Impacto da liderança espiritual no desempenho da unidade".	Espiritualidade
25	5	2014	5. Bimestre	120	Aviso retração para "Retificação ao" Impacto da liderança espiritual no desempenho da unidade.	Espiritualidade
25	6	2014	6. Bimestre	121	Adicionando dinâmica a uma teoria estática: Como traços líder evoluir e como eles são expressos.	Teorias

25	6	2014	6. Bimestre	121	A beleza está no grupo em do beholder: diferenças intergrupos na percepção do interesse de líderes.	Percepção
25	6	2014	6. Bimestre	121	Teorias implícitas em contextos organizacionais: Uma revisão e investigação agenda sistemática de teorias de liderança e de seguidores implícitos.	Teorias
25	6	2014	6. Bimestre	121	Aviso retratação para: "de liderança, cidadania empregado e abstinência trabalho comportamentos éticos: Examinar mediação e os processos de moderação".	Ética
25	6	2014	6. Bimestre	121	Aviso retratação para: "A relação entre liderança autêntica e desempenho no trabalho seguidor: O papel mediador de positividade seguidor em contextos extremos.	Desempenho
26	1	2015	1. Bimestre	122	Existem modelos de liderança exclusivos na Ásia? Explorando território desconhecido.	Política
26	1	2015	1. Bimestre	122	Liderança empresarial indiano: missão Broad e valor criativo.	Criatividade
26	1	2015	1. Bimestre	122	Filosofias chinesas tradicionais e liderança contemporânea.	Filosofia
26	1	2015	1. Bimestre	122	Liderança paternalista e voz empregado na China: Um modelo de processo de dupla.	Política
26	1	2015	1. Bimestre	122	Ao tornar-se um líder na Ásia e na América: A evidência empírica de gerentes mulheres.	Gênero
26	1	2015	1. Bimestre	122	Humildade Líder em Cingapura.	Política
26	1	2015	1. Bimestre	122	Quando é que os subordinados se comprometem com seus supervisores? Diferentes efeitos da integridade percebida supervisor e de suporte sobre os funcionários chineses e americanos.	Integridade
26	1	2015	1. Bimestre	122	Carisma: Novas fronteiras: Uma edição especial dedicada à memória de Boas Shamir.	Carisma
26	2	2015	2. Bimestre	123	Corrupção líder depende de poder e testosterona.	Corrupção
26	2	2015	2. Bimestre	123	Líderes especialista em um ambiente em rápida mutação.	Mudanças

26	2	2015	2. Bimestre	123	Liderando a partir de diferentes distâncias psicológicas: Uma perspectiva de nível de interpretação sobre a comunicação da visão, a fixação de metas, e seguidor motivação.	Psicologia
26	2	2015	2. Bimestre	123	O elo perdido? Investigando força identidade organizacional e clima liderança transformacional como mecanismos que ligam CEO carisma com o desempenho da empresa.	Desempenho
26	2	2015	2. Bimestre	123	Chinese comportamento de liderança e empregado de voz tradicional: Um exame de nível cruz.	Política
26	2	2015	2. Bimestre	123	Liderança ética e seguidor desvio organizacional: O papel moderador do seguidor atenção moral.	Ética
26	2	2015	2. Bimestre	123	Alavancando a liderança transformacional e transacional para cultivar a geração de ideias com foco em organização.	Diferenças
26	2	2015	2. Bimestre	123	Reconsiderando a precisão dos seguidores classificações de liderança.	Precisão
26	2	2015	2. Bimestre	123	Promover a consciência pós-convencional nos líderes: programas australianos de liderança da comunidade.	Comunidade
26	2	2015	2. Bimestre	123	Gerenciamento de impressão dos líderes durante declínio organizacional: Os papéis da publicidade, da preocupação com a imagem, e compensação de incentivo.	Organizações
26	2	2015	2. Bimestre	123	A liderança transformacional e seguidor criatividade: O papel de mediador de identificação relacional seguidor eo papel moderador de expectativas criatividade líder.	Criatividade
26	3	2015	3. Bimestre	124	Líder cognição: Abordagens e achados.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	Sensemaking Líderes sob crises: Emerging consenso cognitivo ao longo do tempo dentro de equipas de gestão.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	Infância habilidade cognitiva geral prevê liderança papel de ocupação em toda a vida: Evidências de participantes do estudo de coorte de 17.000.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	A influência das capacidades cognitivas de ordem superior na continuidade organizacional líder e retenção: O papel de mediador de experiências de desenvolvimento.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	Previsão e líder de desempenho: Objetivo cognição em um contexto sócio-organizacional.	Cognição

26	3	2015	3. Bimestre	124	Quebrando modelos mentais como uma forma de destruição criativa: O papel do líder cognição em inovações sociais radicais.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	Um modelo de processo de auto-regulação e de liderança: Como atencional capacidade de recursos e emoções negativas influenciar liderança construtiva e destrutiva.	Emoções
26	3	2015	3. Bimestre	124	A fraqueza dos laços fortes: viés de amostragem, os laços sociais, e nepotismo na sucessão empresarial familiar.	Sucessão
26	3	2015	3. Bimestre	124	A complexidade da tarefa e liderança transformacional: O papel mediador do núcleo estado auto-avaliações dos líderes.	Diferenças
26	3	2015	3. Bimestre	124	Cognição líder na formação da visão: Simplicidade e negatividade.	Cognição
26	3	2015	3. Bimestre	124	É os líderes de treinamento em liderança funcional uma ferramenta útil para melhorar o desempenho de funções de liderança e eficácia da equipe?	Treinamento
26	4	2015	4. Bimestre	125	Liderando com emoção: Uma visão geral do número especial sobre liderança e emoções.	Emoções
26	4	2015	4. Bimestre	125	Como líderes 'exibe emocionais moldar seguidores "comportamento de cidadania organizacional.	Cidadania
26	4	2015	4. Bimestre	125	Como líderes excelente liderar com afeto: Um exame de líderes carismáticos, ideológicas e pragmáticas.	Carisma
26	4	2015	4. Bimestre	125	Como você se sente realmente? Efeito de líderes "sinceridade emocional percebida na confiança seguidores.	Emoções
26	4	2015	4. Bimestre	125	Quando os sentimentos razão obscura: O impacto do explícito e emocional transferência de conhecimento dos líderes sobre as reações dos acionistas.	Conhecimento
26	4	2015	4. Bimestre	125	Um modelo multinível de liderança transformacional, afeto e comportamento processo criativo em equipes de trabalho.	Criatividade
26	4	2015	4. Bimestre	125	O impacto do líder frequência emoção exibição no desempenho seguidor: Líder superfície agir e dizer emoção exibição como condições de contorno.	Emoções
26	4	2015	4. Bimestre	125	Um modelo de dentro da variação pessoa na liderança: regulação das emoções e roteiros como preditores de liderança situacional apropriado.	Emoções

26	4	2015	4. Bimestre	125	Liderando através de barreiras linguísticas: Gerenciando emoções induzida por línguas em equipas multinacionais.	Emoções
26	4	2015	4. Bimestre	125	O efeito boquiaberto: Seguidores suprimir emoção expressão em resposta a liderança carismática, mas não individualmente atencioso.	Emoções
26	4	2015	4. Bimestre	125	Como exibindo preocupação empática pode diferencialmente prever o potencial descarrilamento de carreira para mulheres e homens líderes na Austrália.	Empatia
26	4	2015	4. Bimestre	125	A ligação emocional: Liderança e o papel dos processos de contágio emocionais implícitos e explícitos em vários níveis organizacionais.	Emoções
26	5	2015	5. Bimestre	126	Ditadores ou comandantes capazes diabólica? Uma investigação dos efeitos diferenciais de liderança autocrática sobre o desempenho da equipe.	Desempenho
26	5	2015	5. Bimestre	126	Liderança ética e seguidor de voz e desempenho: O papel das identificações seguidor e crenças entidade moralidade.	Ética
26	5	2015	5. Bimestre	126	Reações cotidianas dos seguidores a conflitos sociais com os supervisores: O papel moderador das auto-avaliações do núcleo e percepções de justiça processuais.	Percepção
26	5	2015	5. Bimestre	126	Efeitos da liderança ética em exaustão emocional em situações de alta intensidade morais.	Ética
26	5	2015	5. Bimestre	126	São líderes masculinos penalizado por procurar ajuda? A influência de comportamentos de gênero e perguntando sobre as percepções de competência.	Gênero
26	5	2015	5. Bimestre	126	Autorizando a liderança e percepções de carreira dos gestores: Examinando os efeitos, tanto o indivíduo eo nível da equipe.	Equipe
26	5	2015	5. Bimestre	126	A desvantagem de liderança transformacional ao incentivar seguidores para a rede.	Teorias
26	5	2015	5. Bimestre	126	A liderança é uma parte de mim? Uma abordagem de identidade líder para a compreensão da motivação para liderar.	Motivação
26	5	2015	5. Bimestre	126	Atenuando os efeitos negativos da supervisão abusivo: O papel do comportamento pró-ativo de voz e capacidade de gestão de recursos.	Comportamento
26	5	2015	5. Bimestre	126	Foco de regulamentação como um micro-base psicológica de exploração e aproveitamento atividades dos líderes.	Psicologia

26	5	2015	5. Bimestre	126	Para quem faz a liderança transformacional importa mais? Um exame de seguidores neuróticos e introvertido e seu comportamento de cidadania organizacional.	Comportamento
26	5	2015	5. Bimestre	126	A natureza relacional da construção da identidade liderança: Como e quando ela influencia a tomada de decisão e liderança percebida.	Desenvolvimento
26	6	2015	6. Bimestre	127	A Leadership Quarterly revisão anual para 2015: Os avanços na teoria da liderança e pesquisa.	Teorias
26	6	2015	6. Bimestre	127	Conceituar percepções de liderança como atitudes: Usando a teoria da atitude para entender melhor o processo de liderança.	Percepção
26	6	2015	6. Bimestre	127	No cerne da liderança dyadic: Self-outro acordo de líderes e subordinados diretos - Analisando feedback de 360 graus.	Avaliação
26	6	2015	6. Bimestre	127	Liderança em sociedades de pequena escala: Algumas implicações para a teoria, pesquisa e prática.	Teorias
26	6	2015	6. Bimestre	127	Reforço líder, integridade comportamental, e os resultados subordinados: Uma abordagem intercâmbio social.	Integridade
26	6	2015	6. Bimestre	127	Percepções de dominância facial, confiabilidade e atratividade prever pagar prêmios gerenciais em tarefas experimentais.	Percepção
26	6	2015	6. Bimestre	127	Como a liderança transformacional funciona durante as interações da equipe: Uma análise do processo comportamental.	Comportamento
26	6	2015	6. Bimestre	127	Profetas lucros vs.: Como a concorrência no mercado influencia o comportamento disciplinar dos líderes no sentido de transgressões éticas.	Ética
26	6	2015	6. Bimestre	127	Mulheres nos conselhos corporativos em todo o mundo: Triggers e barreiras.	Gênero
26	6	2015	6. Bimestre	127	Comunicação e confiança são fundamentais: Destravando a relação entre liderança e desempenho da equipe e criatividade.	Criatividade
26	6	2015	6. Bimestre	127	A liderança transformacional sub-dimensões e sua ligação com a personalidade e desempenho dos líderes.	Desempenho
27	1	2016	1. Bimestre	128	Os efeitos da liderança ética, comportamento voz e climas para a inovação na criatividade: Um exame de mediação moderado.	Ética

27	1	2016	1. Bimestre	128	Perigos de estar perto de um mau líder em um ambiente ruim: Explorando os efeitos combinados de liderança despótica, o intercâmbio membro do líder e da política organizacional percebido sobre comportamentos.	Comportamento
27	1	2016	1. Bimestre	128	Uma exploração dos efeitos interativos de orientação para a meta líder traço e conteúdo objetivo em equipes.	Equipe
27	1	2016	1. Bimestre	128	Liderando no topo: os desafios das mulheres entendimento acima do teto de vidro.	Preconceito
27	1	2016	1. Bimestre	128	Os líderes felizes conduzir melhor? Antecedentes afetivos e comportamentais de liderança transformacional.	Teorias
27	1	2016	1. Bimestre	128	O papel do líder na gestão dos resultados câmbio e seguidor líder-membro.	Gestã
27	1	2016	1. Bimestre	128	Liderança carismática e seguidores dos líderes compromisso - A dinâmica de moderação de erosão valor a nível social.	Carisma
27	1	2016	1. Bimestre	128	Liderando equipes habilitadas: Um exame do papel dos líderes da equipe externos e treinadores da equipe.	Treinamento
27	1	2016	1. Bimestre	128	Vinculação servo liderança para o desempenho individual: Diferenciar o papel mediador de autonomia, competência e relacionamento precisa de satisfação.	Desempenho
27	1	2016	1. Bimestre	128	A importância de um projeto multidimensional e temporal em pesquisas sobre liderança e segurança no trabalho.	Segurança do Trabalho
27	1	2016	1. Bimestre	128	Mais do que uma maneira de articular uma visão: uma abordagem configurações para líder retórica carismática e influência.	Carisma