

A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NO PROCESSO DE CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO BEM-SUCEDIDO DE UMA ORGANIZAÇÃO ECLESIASTICA

Edmilson de Moraes Lara¹⁹

RESUMO

A finalidade é abordar sobre a definição de liderança e da importância da figura do líder frente a uma organização eclesial. O tema da liderança foi identificado como um dos assuntos mais observados e menos compreendidos no mundo atual. As organizações têm potencial de crescimento e desenvolvimento organizacional, no entanto, isso depende da presença e ação de uma liderança eficaz. A manutenção do engajamento dos colaboradores em uma organização depende de se entender que seu papel é extrair o melhor da equipe, além de cultivar um bom relacionamento com seus liderados, pois a liderança não é buscada, ela é construída. O estudo foi motivado pela preocupação em garantir a presença de pessoas qualificadas na liderança, bem como à evasão de líderes que não têm interesse em assumir compromissos com a igreja local. O principal objetivo foi apresentar, por meio de pesquisa bibliográfica e artigos publicados, o conceito de liderança e a relevância do líder em uma organização eclesial. Constatou-se que líderes qualificados, além de contribuir para a excelência organizacional, desempenham um papel vital na motivação de suas equipes, fortalecendo o propósito da organização.

Palavras-chave: liderança; eficácia; organização; treinamento; equipe; igreja.

INTRODUÇÃO

Muitas organizações eclesiais enfrentam dificuldades de crescimento devido à falta de uma liderança eficaz e qualificada. Investiga-se como a definição de liderança e o papel do líder impactam o crescimento e desenvolvimento de uma organização. A análise é conduzida utilizando uma abordagem baseada em revisão bibliográfica e exame de artigos acadêmicos.

A revisão bibliográfica tem como foco obras e publicações científicas que abordam o conceito de liderança, o papel do líder e sua influência no contexto organizacional eclesial. Afinal, as livrarias estão abarrotadas de obras que exploram diversas teorias sobre liderança. Muitos textos são publicados e mesmo

¹⁹ Bacharel em Teologia pela Faculdade Teológica Batista do Paraná (Curitiba/PR); Pós-graduado em Aconselhamento e Capelania pela Faculdade Teológica Batista do Paraná (Curitiba/PR), MBA em Gestão Eclesial pela Faculdade Teológica Batista de São Paulo (São Paulo/SP); Licenciatura em Pedagogia pela UNISEPE (Registro/SP); Pastor da Primeira Igreja Batista de Peruíbe/SP. E-mail: pr_edmilsonlara@hotmail.com

assim, ainda não existe uma compreensão simples e definitiva sobre o tema. Entende-se que liderar não é uma habilidade fácil de ser aprendida, mas por que vale tanto a pena? Afinal, tornar-se um líder melhor pode trazer benefícios significativos, porém demanda esforço e dedicação.

Um dos principais desafios enfrentados na liderança de uma organização eclesial, é a atuação de muitas pessoas em cargos de liderança sem o conhecimento e o treinamento necessários para desempenhar tal posição. Sem compreender plenamente o seu papel, o líder tem grande chance de fracasso. A qualidade da liderança é muito importante, pois uma boa liderança faz toda a diferença no sucesso de uma organização.

A maioria das pessoas exerce a liderança em algum momento, mas o verdadeiro líder incorpora a liderança em suas atitudes cotidianas. Sua missão inclui inspirar e conquistar as pessoas em diferentes organizações, incluindo as eclesiais, já que o líder exerce grande influência na vida dos seus liderados. Um líder trabalha intensamente e tem como objetivo ser um agente de transformação em benefício de seus liderados. Para isso, é essencial exercer seu papel com amor, eficiência e de forma impulsionadora. O amor por uma causa, um sonho, ou um ideal, é o que o estimula a seguir em frente, construindo novas realidades e inspirando pessoas.

Numa época de constante avanço tecnológico e transformações crescentes, a liderança nas organizações torna-se um processo cada vez mais essencial, e isto aplica-se também ao ambiente eclesial. Devido às mudanças frequentes, à disputa acirrada de mercado e ao crescimento vertiginoso das igrejas nas cidades, espera-se cada vez mais dos profissionais que ocupam os cargos de liderança.

Segundo Gonçalves “Os líderes do amanhã farão muitas coisas diferentes e de maneira incomuns das que fazem nos dias de hoje”.²⁰ É paradoxal, mas se tem que liderar formando novos líderes para o amanhã, não se esquecendo de os preparar para liderar, visto que é algo que pode vir a ser diferente dos dias atuais.

Além do conhecimento da organização e do ambiente competitivo, os líderes dos novos tempos precisam ser criativos, flexíveis, bem informados, comunicadores eficazes, responsáveis, empreendedores e dotados de inteligência emocional. Isso se

²⁰ Artigo: Liderança: Coragem para sonhar, sentir e cuidar. www.albinogoncalves.com.br. Acessado em 26.04.24.

torna ainda mais relevante diante da crescente tendência das organizações eclesiais de contratar profissionais com o objetivo de treinar colaboradores no exercício, da liderança em equipes. No entanto, sabe-se que a liderança não pode ser simplesmente imposta ou adquirida por meio de treinamento, visto que a liderança é conquistada no relacionamento interpessoal, em qualquer seguimento da vida. A aceitação do líder ocorre de forma natural e não por imposição.

As pessoas dentro de uma organização assumem diferentes papéis para conseguir executar com sucesso as tarefas, e essa evolução trouxe mudanças significativas na forma de liderar. Antes, cada um era visto como um componente isolado e responsável apenas por suas atividades. Atualmente, cada pessoa é parte de um time, com influência direta nos resultados coletivos. Nesse aspecto, faz-se necessário identificar dentro da organização religiosa quais os colaboradores que possuem características de liderança e incentivá-los a exercer essa função, e com isso, alcançar as metas pretendidas.

A essência da liderança está alicerçada na confiança. Para lidar com os problemas do dia a dia de uma organização religiosa é fundamental que os colaboradores confiem no líder e estejam dispostos a seguir suas orientações. O nível de confiança que as pessoas depositam nele revelará o tipo de líder que ele tem sido. É impossível liderar ou ser liderado por quem não se confia; para isso, é essencial desenvolver habilidades que promovam a proximidade entre as pessoas e fortaleçam a confiança mútua.

A instabilidade e as constantes mudanças também contribuem para a deteriorização do relacionamento entre líder e liderado, uma vez que geram conflitos tanto no ambiente de trabalho quanto nas interações pessoais. Para superar esses desafios, é necessário que o líder atue de forma transparente, justa, verdadeira e consistente, garantindo a confiança de seus colaboradores. Assim sendo, o nível de aceitação e confiança que será conquistado pelo líder, dependerá de suas habilidades interpessoais.

Tendo em vista as considerações acima, entende-se que a realização do presente artigo tem sua justificativa firmada na necessidade de conhecer a relevância do líder em uma organização eclesial, visto que sua liderança é determinante para fazer a diferença. Neste estudo, foram selecionados temas e autores como Cecília Bergamini, Chiavenato e Hunter, com o objetivo de assimilar e aprofundar a análise

dos conceitos já publicados e evidenciar a diversidade de abordagens existentes sobre liderança no contexto organizacional.

1. DEFINIÇÕES DE LIDERANÇA E SEUS DESAFIOS

Definir liderança é um desafio, pois o número de publicações trazido ao público tem se multiplicado. Embora se saiba que o interesse seja tão antigo quanto o próprio homem, ele adquire novas feições e novo interesse crescente a cada momento. Bergamini afirma que “com o aparecimento de inúmeros conceitos sobre liderança, trouxe dificuldades para delinear de maneira mais precisa e completa abrangência do assunto” (Bergamini, 2009, p. 2-3).

Por causa disso, a abrangência do tema ampliou consideravelmente os seus limites, fazendo surgir muitas e diferentes definições que poderiam ser consideradas como sendo a definição de liderança. Haggai, por exemplo, define liderança como sendo “o esforço de exercer conscientemente uma influência especial dentro de um grupo no sentido de levá-lo a atingir metas de permanente benefício que atendam as necessidades reais do grupo” (Haggai, 1990, p. 20).

Na experiência de vida que Hunter teve no mosteiro, num momento de sua vida em que ele faz uma reflexão acerca de si mesmo como líder, define liderança como sendo “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente, visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum, inspirando confiança por meio da força do caráter” (Hunter, 2004, p. 25). Isso evidencia que a liderança não é apenas uma competência técnica, mas um processo profundamente humano, que exige valores, ética e empatia.

Atualmente, as pessoas dentro de uma organização assumem diversos papéis para executar com sucesso suas tarefas. A verticalização deu espaço aos organogramas horizontais, os resultados não são mais vistos apenas como fruto da somatória dos bons desempenhos pessoais; é essencial que toda a equipe se motive e conquiste objetivos comuns. Antes, cada pessoa era vista como um componente isolado, responsável por suas atividades, direcionado pela antiga figura de chefe.

Essa mudança na forma de gerenciar possibilitou que o indivíduo não apenas se tornasse parte de um verdadeiro time, mas também tivesse influência direta nos resultados de todos. Isso indica que a figura do profissional centralizado foi substituída por líderes capazes de interagir com uma série de indivíduos, estimulando-os a

alcançar os melhores resultados de maneira colaborativa, e, ainda, priorizando o autodesenvolvimento. Por isso, Fabossi ao escrever sobre a essência do líder-coach, aborda como conduzir pessoas e organizações ao sucesso. Pensando no contexto eclesialístico, ele afirma que:

A essência da liderança não está no uso do poder e da influência para obtenção de honra e benefício pessoal, mas no comprometimento com a vida e com o ser humano, traduzida em princípios, valores e atitudes que produzam o seu bem-estar e o seu desenvolvimento. Assim sendo, liderança não é o que você faz, mas o que você demonstra ser por meio de suas atitudes (Fabossi, 2010, p. 24).

Drucker (2001, p. 21), ao abordar o novo pluralismo em liderança, destaca que os líderes da atualidade devem assumir a responsabilidade de preparar aqueles que liderarão o futuro, deixando-lhes um legado que valorize mais as pessoas do que as estruturas. Cabe, portanto, a esses líderes conduzirem não apenas as instituições, mas também a si mesmos. Não são as habilidades técnicas que mais importam, e sim as interpessoais e interculturais.

Teorias modernas estão redefinindo o papel dos líderes. Esse movimento demonstra como os conceitos teóricos servem de alicerce para práticas de liderança mais humanizadas e colaborativas, alinhadas com as demandas da sociedade contemporânea.

2. O ESPAÇO OCUPADO PELAS TEORIAS DE LIDERANÇA

A Teoria das Relações Humanas enfatiza o estudo da liderança e várias teorias que acompanharam o desenvolvimento da Teoria Administrativa. Elas podem ser classificadas em três grupos: 1. Teoria de traços de personalidade – características marcantes de personalidade possuídas pelo líder; 2. Teorias sobre estilo de liderança – diferentes abordagens e estilos de comportamento do líder; e 3. Teorias situacionais de liderança – adequação do comportamento do líder às circunstâncias da situação.

As Teorias de traços de personalidade são as teorias mais antigas de liderança. Um traço é uma qualidade ou característica distintiva da personalidade e, segundo essas teorias, o líder é aquele que possui alguns traços específicos de personalidade que o distinguem das demais pessoas.

Alguns dos autores que ajudaram a moldar a compreensão do assunto, tais como Stephen Robbins, James MacGregor Burns e Gordon Allport abordaram traços característicos de personalidade que definem o líder, como: a) Traços físicos: como

energia, aparência pessoal, estatura e peso; b) Traços intelectuais: adaptabilidade, agressividade, entusiasmo e autoconfiança; c) Traços sociais: cooperação, habilidades interpessoais e habilidade administrativa; d) Traços relacionados com a tarefa: impulso de realização, persistência e iniciativa. O líder deve inspirar confiança, ser inteligente, perceptivo e decisivo para ter condições de liderar com sucesso.

Segundo Dusilek (1988, p. 53-55), as Teorias sobre estilos de liderança estudam os diferentes comportamentos do líder em relação aos subordinados, ou seja, as maneiras pelas quais orientam sua conduta. Enquanto a abordagem dos traços refere-se ao que o líder é, a abordagem dos estilos refere-se ao que o líder faz, manifestando-se das seguintes formas: a) *Liderança autocrática*: O líder centraliza as decisões e impõe suas ordens ao grupo. O comportamento resultante mostra forte tensão, frustração e agressividade, além de ausência de espontaneidade, e iniciativa, e formação de grupo de amizade. O trabalho somente se desenvolve com a presença física do líder; b) *Liderança liberal*: O líder delega totalmente as decisões ao grupo, deixando-o totalmente à vontade e sem controle algum. As tarefas desenvolvem-se ao acaso, com muitas oscilações, e perda de tempo em discussões mais pessoais do que relacionadas ao trabalho em si; c) *Liderança democrática*: O líder democrático é aquele que trabalha com o grupo para ajudar seus membros a alcançarem suas próprias decisões. Este estilo é geralmente o preferido pelos grupos, mas as diferenças culturais devem ser observadas.

Já as Teorias situacionais da liderança são teorias que explicam em um contexto mais amplo. Elas são mais atrativas ao administrador, porque ampliam as opções e possibilidades de mudar a situação para adequá-las a um modelo de liderança, ou então, mudar o modelo de liderança para adequá-lo à situação. Bergamini (2009, p. 111), numas das suas conclusões fala que:

[...] as organizações poderão contar com líderes eficazes na medida em que saibam escolher pessoas sensíveis e estejam atentas às expectativas dos seus seguidores e tiverem recursos suficientes para atendê-las (Bergamini, 2009, p. 111).

É importante deixar claro que as pessoas conheçam o sentido de suas atividades, para que a organização possa contar com pessoas envolvidas e alinhadas aos seus próprios objetivos, ao mesmo tempo em que contribuem para que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Por isso, as Teorias situacionais de liderança oferecem aos administradores ampla visão sobre como liderar em diferentes

circunstâncias, mas também abrem caminho para a necessidade de formar líderes sensíveis aos interesses dos seus seguidores e aptos a adequar suas abordagens, maximizando assim o engajamento e os resultados. Desta forma, a formação de um líder exige, além de habilidades técnicas e interpessoais, o estímulo, a flexibilidade e a reflexão.

3. A FORMAÇÃO DE UM LÍDER PARA OS NOVOS TEMPOS

Segundo Henry e Richard, ao abordarem em sua obra o desenvolvimento de líderes para novos tempos, principalmente no que se refere à liderança espiritual, eles afirmam que:

Não há dúvida de que algumas pessoas demonstram prematuramente aptidão para liderar. Observe a dinâmica em qualquer parquinho e logo se torna evidente que algumas crianças possuem uma capacidade inata para a liderança. Para alguns, a influência vem de seu tamanho e força. Outros têm a imaginação, inventando jogos e ajuntando outras crianças em torno de si. Algumas crianças são carismáticas e têm facilidade para atrair as outras. (Blackaby; Blackby, 2011, p. 50).

Há pessoas que nasceram líderes, e há outras que aprendem a desenvolver sua capacidade de liderança ao longo de décadas. Apresentar uma habilidade inata ou não, já é considerado como uma discussão desnecessária diante da necessidade de se ter que contar com líderes eficazes.

Existem pessoas que, por natureza, serão melhores líderes que outros, entretanto, qualquer pessoa que atua numa posição de liderança pode tornar-se mais influente e eficiente. Há pessoas que nascem líderes, enquanto outras desenvolvem sua capacidade de liderança ao longo do tempo. Há um debate recorrente entre habilidades inatas versus adquiridas, no entanto, a relevância está em contar com líderes eficazes. Ainda que algumas pessoas possam ter uma predisposição natural para liderar, também terão que experimentar uma jornada de aprendizado contínuo. Qualquer indivíduo em posição de liderança pode aprimorar suas habilidades, tornando-se mais influente e eficiente.

Bergamini (2009, p.137-141) afirma que não se prepara um líder em um seminário de fim de semana, em que são oferecidas regras gerais ou conselhos de como se sair bem enquanto líder. O treinamento de um bom líder é longo e demanda, por vezes, anos de trabalho juntamente com a vontade constante de aperfeiçoamento. A direção das organizações religiosas deve também estar pessoalmente empenhada

nisso. Não só em estimar a necessidade futura de líderes, como também levar em conta o fato de que será necessário oferecer todo um conjunto de assuntos ligados ao comportamento para se tornar possível aprender a dirigir os outros.

Para progredir como líder, é fundamental contar com pessoas dispostas a oferecer colaboração e apoio. É evidente que a organização precisa de pessoas capacitadas, e que nem sempre o líder estará completamente preparado. Desta forma, é essencial a avaliação do potencial de aprendizagem e treinamento, assim como o preparo de lideranças. Quanto mais um líder estuda, maior será sua capacidade de absorver os treinamentos e implementar estratégias eficazes.

Lee declara que “o líder deve ter acesso a toda informação relevante ao seu campo de atividade” (Lee, 2001, p. 62). Ou seja, ele deve ler exaustivamente sobre sua área, participar de seminários, simpósios e outras formas de conferências para ampliar seu conhecimento. “Toda leitura traz informação, mas há informações mais pertinentes em livros específicos, então, a leitura deve ser direcionada aos livros que valham a pena, ao tempo e ao esforço” (Lee, 2001, p. 62).

Barna defende uma posição bastante radical a esse respeito, afirmando que qualquer que seja a organização, “é necessário promover os indivíduos com melhor desempenho; por conseguinte seria recomendável que se pudesse rebaixar ou desligar aqueles que não se encaixam” (Barna, 1993, p. 94). Essa predisposição, no entanto, é raramente colocada em prática.

Poucos percebem que a eficácia do líder eclesiástico só passa a ser revestida de realidade em situações concretas de trabalho, dentro de um contexto contingencial. Este contexto, inclui, além do estilo de liderança, também os estilos individuais do grupo e as circunstâncias que envolvem ambos.

4. A VISÃO DO LÍDER QUANTO À MOTIVAÇÃO DE PESSOAS

O líder de uma organização eclesiástica precisa ter a capacidade de enxergar além, vislumbrar possibilidades inspiradoras, empolgantes e unir as pessoas em torno de uma visão comum do futuro. Essas habilidades são imprescindíveis e representam a característica que distingue o líder do não líder. Só conseguirá chegar a esse nível de influência, o líder que ouvir atentamente seus seguidores, compreender suas esperanças e identificar as necessidades interiores daqueles que o seguem.

Blackaby e Blackaby descrevem que a visão recomendada à liderança é crucial por um motivo óbvio:

Se você não sabe para onde está indo, provavelmente não chegará. A visão é a estrela polar das organizações, ajudando líderes em cada situação enquanto eles seguem o povo. Como os líderes atuais reagem à necessidade de visão? Muitos inundam as organizações com debates, mensagens, reuniões, seminários, retiros e slogans, tudo relacionados à visão. A visão é fundamental para as organizações. Por isso é importante que os líderes sejam visionários (Blackaby; Blackaby, 2011, p. 77).

Segundo Blackaby e Blackaby (2011, p. 78), “a liderança visionária compreende três questões fundamentais: De onde vem a visão? Como essa visão inspira as pessoas? Como os líderes transmitem a visão?”. Grandes visões inspiram grandes pessoas e grandes organizações. A tarefa crucial do líder é desenvolver uma visão superior para a organização.

Walt Disney tinha uma visão ampla – fazer pessoas felizes e redefiniu a indústria do entretenimento. Henry Ford buscou a democratização do automóvel, o que acabou resultando num prodígio império de automóvel. Bill Gates tinha uma visão de que todo computador do mundo usaria Software da Microsoft, e seu sucesso é lendário (Blackaby e Blackaby, 2011, p. 78).

Uma base comum para estabelecer uma visão numa organização religiosa é a necessidade. A visão baseada na necessidade é implantada por meio de consultas aos membros da Igreja, aos demais líderes e às organizações internas da igreja, a fim de determinar seus desejos. No mundo corporativo, as empresas descobrem o que as pessoas estão procurando e desenvolvem um produto que supra suas necessidades. Assim também deve ser uma organização religiosa.

Blackaby e Blackaby (2011, p. 87) relatam que “muitos escritores conceituados apoiam o desenvolvimento da visão com base no líder. Assim como nenhuma grande pintura foi criada por um comitê, nenhuma visão surge da massa”.

Como o líder cria uma visão? Ele imagina um futuro desejável para a organização e depois desenvolve um plano para atingir esses resultados. Essa empreitada pode exercer grande pressão sobre o líder quando ele assume a responsabilidade de interpretar as mudanças globais ao redor e sonda o futuro a fim de determinar a melhor abordagem para a organização. Que tipo de pessoa está qualificado para uma tarefa que exige tanto? Líderes com vasta experiência, que viajaram por muitos lugares, leem bastante, conhecem diversas pessoas e ampliam o pensamento por meio de educação e de um mosaico de experiência de vida, tem grande chance de desenvolver visões convincentes e inovadoras. Quando o líder cria uma visão, ele assume a dura tarefa de determinar a melhor abordagem para a sua organização. Muitos líderes levam em conta a reputação e a credibilidade na hora de obter

apoio para sua visão. A rejeição do líder reflete a falta de confiança nele; o líder se sente pressionado a desenvolver uma visão grandiosa e atraente o bastante para que todos queiram assinar embaixo. Se ainda os liderados se recusam a segui-la, o líder deve criar uma visão ainda mais atraente, que garanta o compromisso de todos (Blackaby; Blackaby, 2011, p. 87,88).

Mesmo que a maioria dos líderes saiba que a visão é importante, entender como se atinge essa visão não é um trabalho simples. O processo para se estabelecer uma visão clara é desafiador e exige planejamento, habilidades e resiliência.

5. RELAÇÃO DO LÍDER COM OS LIDERADOS NA COMUNICAÇÃO

Quanto mais se entender o que é liderança, mais evidente fica como os líderes são uma influência determinante. Há quatro pontos fundamentais para se construir um elo de confiança entre o líder com o liderado: transparência, clareza, empatia e consistência.

Transparência na comunicação é fundamental mesmo que seja *“não posso dar informação”*. Garantir clareza para que todos compreendam as mensagens é essencial. Quando cada um dos colaboradores sabe o que está acontecendo na organização religiosa, o comprometimento é maior. Além disso, a empatia demonstra preocupação com os membros da equipe; e, outro elemento chave é a consistência ao transformar palavras em ações concretas.

A busca da confiança não é uma tarefa fácil ou rápida, porém, altamente recompensadora. Nas organizações em que a confiança é cultivada com sucesso, o impacto pelos resultados é enorme. Os liderados apresentam níveis muito maiores de produtividade, eficiência, criatividade e moral.

Os liderados, além de suas atribuições, ou do que lhes é pedido, os benefícios para a organização são significativos. Essa dedicação se reverte diretamente em aumento de rentabilidade, maior produtividade, maior retenção de talentos e elevados índices de lealdade e satisfação dos colaboradores da organização religiosa.

Em uma entrevista à revista *Carreira & Negócios*, Franchi, Diretor Presidente das Indústrias Nardini S/A, revela que conseguiu aos poucos negociar as dívidas e colocar a indústria em funcionamento. Ele não utilizou ferramentas conhecidas de administração e, sim, muito diálogo e honestidade com todos os colaboradores.

Aprendi que liderar significa estar do lado das pessoas e não acima, em um trono ou pedestal”. Conheço meus colaboradores pelo nome e cumprimento a todos. Às vezes, recebo um a um na entrada da fábrica pela manhã. Sento-

me para tomar café e almoçar com eles. Acho que aí está o segredo. (Carreira & Negócios, 2012, p. 52).

Para Maxwell (2011, p. 93 a 97), se deseja saber como está se saindo como líder, faça as seguintes perguntas: As pessoas seguem sua liderança? Os liderados estão mudando? As pessoas estão desenvolvendo? As pessoas estão no caminho do sucesso?

Pode-se dizer que se alguém que ocupa uma posição de liderança não consegue formar seguidores, ela tem um cargo, mas não é um líder de fato. Não existe líder sem liderados. Quando um líder sabe aonde vai e as pessoas também sabem que ele conhece o destino, começa a se desenvolver entre eles uma relação sadia de confiança, esse relacionamento crescerá conforme o líder demonstrar cada vez mais competência.

Uma parte essencial da liderança é cultivar nos liderados a disposição de seguir o líder rumo ao desconhecido, guiados na promessa de algo muito maior e inspirador. Os líderes não mudam as pessoas, eles atuam, na verdade, como agentes de mudanças. Os liderados precisam continuar crescendo. Promover o crescimento e o desenvolvimento pessoal é o maior chamado do líder. Além disso, o melhor critério de avaliação de uma liderança é sempre o resultado do seu trabalho. Um líder pode impressionar os outros quando faz sucesso, mas ele os influencia quando seus liderados demonstram impacto positivo e crescimento.

6. LIDERANDO COM AS MUDANÇAS NECESSÁRIAS PARA UMA EFETIVA TRANSFORMAÇÃO

Vive-se um momento único de grandes transformações. Não foram só os carros, a moda, a música e os aparelhos eletrônicos que mudaram de forma extraordinária nas últimas duas décadas. As empresas que produzem esses meios de consumo, também evoluíram para acompanhar as novas demandas da sociedade. O mesmo aconteceu com as organizações religiosas, ao longo do tempo.

De um modo geral, as organizações, no Brasil, tornaram-se mais democráticas, inovadoras e comprometidas com boas práticas nas relações com os grupos de interesses. No entanto, é necessário continuar avançando para aprimorar a flexibilidade e a qualidade. Além disso, é essencial priorizar aquilo que se mantém como uma das medidas mais importantes: o fortalecimento do relacionamento interpessoal.

Compreende-se que a mudança só acontecerá se houver inovação, e isto aplica-se também à organização religiosa. Mas isto só será possível com o engajamento de toda organização, sem negociar os valores, as crenças e as habilidades; do contrário, não acontecerá mudança.

Embora muita coisa tenha mudado, a necessidade de bons líderes permanece constante. Somente por meio de uma liderança excepcional será possível alcançar os níveis de esforço e comprometimento necessários para competir com as inovações que surgem constantemente em todas as esferas da sociedade.

Os líderes que tiverem sucesso nessa difícil transformação, se descobrirão em novos papéis que são muito mais recompensadores, tanto pessoal quanto profissionalmente. O líder precisa ter uma visão futura bem definida e para isso, é necessário criar estratégias que envolvam as pessoas para que alcancem os resultados necessários na organização religiosa, diante das constantes mudanças que estão surgindo.

Diante das mudanças frequentes, é necessário que o líder seja flexível, pois essa qualidade o ajuda a tomar as ações necessárias para alcançar os resultados esperados. Caso seja preciso ajustar estratégias, treinar uma equipe de forma diferenciada, ou até mesmo empregar sua força física para solucionar um problema, ele terá que fazer. Pois, o verdadeiro segredo de uma liderança de sucesso é a forma e a constância com que o líder oferece feedbacks positivos.

Outro desafio do líder, nesta contínua mudança, é desenvolver uma inteligência emocional. Um líder emocionalmente inteligente consegue mobilizar suas emoções de forma estratégica. Assim, faz-se necessário trabalhar seu autocontrole, pensar antes de agir, e administrar seus impulsos para não tomar medidas impensadas que o conduzirão ao erro e ao arrependimento. Também é preciso manter o foco em momentos de pressão e agir com propósito, a fim de que esteja preparado para aproveitar as oportunidades, superar os obstáculos e extrair aprendizados valiosos de cada desafio.

Ressalta-se que o fracasso é muitas vezes um julgamento de curto prazo. Nesse contexto, o líder precisa trabalhar de maneira constante e incessantemente em busca de resultados positivos. Para que tudo isto aconteça, é imprescindível o desenvolvimento e a aplicação da inteligência emocional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Exercer a liderança numa organização religiosa é uma tarefa desafiadora, pois, a busca pela excelência é constante, e torna-se indispensável e decisivo contar com as pessoas certas. Não há organização que se molde ao colaborador, mas cabe buscar aquele colaborador que tenha valores, crenças e propósitos que melhor se alinhem à organização.

Os líderes desempenham um papel central fundamental, pois tudo começa e termina na liderança. Isso significa que os líderes inevitavelmente melhoram ou complicam a vida da organização religiosa e das pessoas que o seguem. Líderes precisam olhar para si mesmos, sair de suas barreiras protetoras e reconhecer o imenso poder que possuem de influenciar positivamente as situações. A atitude de um líder pode tanto construir ou comprometer a confiança dentro de uma organização religiosa.

Atualmente, diante das constantes mudanças, para um líder religioso promover mudanças numa organização religiosa, ele precisa ter coragem para liderar pessoas que sabem o que e como querem; pessoas que têm sonhos e escolhas. O líder necessita ter coragem para fazer escolhas corretas, mas não necessariamente as mais fáceis, além de incluir na esfera religiosa a diversidade, pluralidade e complexidade, sem renunciar valores e princípios bíblicos.

Defende-se que o líder precisa abandonar práticas que já não geram valor, mesmo que isso exija lidar com frustrações. Além disso, um líder não pode parar de aprender e nem de se esquecer que seu maior valor potencial não está apenas em sua capacidade de liderar, mas em sua habilidade de identificar pessoas com potencial e apoiá-las para que se tornem líderes comprometidos e engajados com os objetivos, missão e visão organizacionais.

REFERÊNCIAS

BARNA, George. **O poder da visão**: como você pode captar a visão de Deus para sua vida pessoal e ministério cristão. São Paulo: Abba Press, 1992.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Liderança**: administração do sentido. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BLACKABY, Henry; BLACKABY Richard. **A liderança espiritual**: desenvolvendo líderes para todos os tempos. São Paulo: Lifeway, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. São Paulo: Elsevier, 2011.

DRUCKER, Peter F. **Liderança para o século XXI**. São Paulo: Futura, 2001.

ÉPOCA. **Revista época & negócios**. 12. ed. São Paulo: Globo, 2012.

FABOSSI, Marco. **Coração de líder**: a essência do líder-coach. Niterói: Palavra, 2010.

HAGGAI, John Edmund. **Seja um líder de verdade**: liderança que permanece para um mundo em transformação. Venda Nova: Betânia, 1990.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. 13. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

LEE, P.K.D. **Liderando com excelência**: desenvolvendo seu potencial de influenciar pessoas. Santa Bárbara D'Oeste: Editora SOCEP, 2001.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**. 2. ed. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2011.