

A RELEVÂNCIA DA LIDERANÇA SERVIDORA NA ATUALIDADE: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS PRINCÍPIOS DE JESUS E AS TEORIAS DE LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 01/07/2024

Daniel Silva

Mestrando em Teologia Práxis Pastora
Urbana – Faculdade Teológica Sul
Americana (FTSA). Bacharel em Teologia
- Faculdade Teológica Sul Americana
(FTSA)

em Jesus Cristo um modelo exemplar. Sua habilidade excepcional de recrutar, treinar e desenvolver pessoas transformou a geração de sua época e continua a impactar o mundo contemporâneo com um modelo de liderança voltado ao serviço.

INTRODUÇÃO

Este trabalho resulta de uma análise comparativa sobre o tema da Liderança Servidora à luz da vida de Jesus, visando oferecer uma contribuição atual ao tema no contexto organizacional. A liderança servidora tem ganhado destaque tanto nas pesquisas acadêmicas quanto nos modelos de gestão empresarial em todo o mundo, refletindo as mudanças constantes que exigem uma liderança adaptativa e consciente das necessidades emergentes das organizações.

Sob todos os aspectos, a liderança servidora se destaca como uma abordagem eficaz e humana. Ao analisarmos os comportamentos e atitudes dessa forma de liderança, encontramos

DEFININDO LÍDER E LIDERANÇA

O presente artigo, começa definindo o líder e o diferenciando da liderança, com o objetivo de dar ao leitor, uma compreensão clara dos termos, pois ambos são conceitos que, embora interligados, possuem distinções fundamentais na dinâmica organizacional e no desenvolvimento de equipes. A compreensão dessas diferenças é crucial para a implementação eficaz de estratégias de gestão e para a promoção de uma cultura de liderança.

Líder refere-se à pessoa, ao indivíduo que ocupa uma posição de influência ou autoridade em um grupo ou organização. Este indivíduo é reconhecido por sua capacidade de inspirar e motivar os outros, direcionando-os para a realização

de objetivos comuns. O líder é caracterizado por suas qualidades pessoais, como carisma, inteligência emocional, capacidade de tomar decisões e habilidade de comunicação. Ele ou ela é alguém capaz de entender as necessidades e aspirações dos liderados, fomentando um ambiente de trabalho coeso e produtivo. A eficácia de um líder é frequentemente medida pela sua capacidade de gerar resultados por meio da gestão de pessoas, influenciando suas ações e comportamentos de maneira positiva (BARNA, 1999).

A liderança é o mecanismo pelo qual essa influência é exercida e distribuída dentro de uma organização. A liderança, portanto, não se limita a uma única pessoa e pode ser manifestada por meio de várias pessoas em diferentes níveis da organização (CANAZART, 2022).

A principal diferença entre líder e liderança reside no fato de que o primeiro é centrado no indivíduo, enquanto o segundo é um processo coletivo. Enquanto um líder pode ser a figura central que incita mudanças e inspira seguidores.

Entenda-se aqui, quando falo do líder, neste artigo, me refiro ao agente de influência individual, e quando menciono liderança, me refiro ao método, a capacidade coletiva de conduzir e inspirar um grupo em direção a objetivos comuns. Compreender a distinção entre esses conceitos, torna mais fácil a compreensão deste artigo.

Em resumo, a distinção crucial entre líder e liderança está no foco: o primeiro é centrado no indivíduo, enquanto o segundo é um processo coletivo. Compreender essa diferença é essencial para a implementação eficaz de estratégias de gestão e promoção de uma cultura de liderança. Este artigo utiliza essas definições para facilitar a compreensão de sua análise sobre a dinâmica de liderança nas organizações.

TEORIAS DE LIDERANÇA

Várias teorias de liderança caracterizam diferentes escolas de pensamento sobre o tema ao longo da história. Sem entrar em detalhes, os tópicos abaixo resumem algumas das principais teorias de liderança que tiveram um impacto significativo no conceito de liderança.

Stephen Robbins (2015), em seu livro “Lidere e Inspire”, relata algumas análises das principais teorias:

- Teoria dos traços de liderança: Esta teoria, segundo Stephen Robbins (2015), propõe que os líderes possuem certos traços de personalidade que os tornam mais eficazes em suas funções. Esses traços incluem inteligência, carisma, autoconfiança, entre outros.
- Teoria comportamental de liderança: Esta teoria propõe que o comportamento do líder é mais importante do que seus traços de personalidade. Ela divide os comportamentos de liderança em duas categorias: orientação para as pessoas e orientação para a tarefa. De acordo com essa teoria, qualquer pessoa pode aprender a se comportar como um líder, não sendo necessário nascer com esse perfil.

- Teoria de contingência de liderança: Esta teoria propõe que o líder mais eficaz é aquele cujo comportamento e estilo de liderança se adaptam às demandas da situação em que se encontra. O líder deve se adaptar às necessidades de seus seguidores e à situação em que está trabalhando. Essa teoria pressupõe que os líderes podem ser orientados para tarefas ou para relacionamentos.

Essas são apenas algumas das teorias dominantes de liderança. Existem muitas outras teorias e estilos de liderança que podem ser explorados e estudados para aprimorar nossa compreensão do conceito de liderança. No entanto, acredito que esses modelos são suficientes para o entendimento do que é liderança.

Em resumo, as diferentes teorias da liderança focalizam os aspectos relacionados ao comportamento e à personalidade dos líderes como fatores determinantes de sucesso na liderança, mas deixam de explorar mais profundamente o lado dos líderes e seus seguidores como pessoas humanas, com seus valores pessoais, necessidades íntimas e motivos interiores, que, em última instância, determinam quem e o que as pessoas realmente são. Nesse contexto, a Teoria da Liderança Servidora apresenta-se como uma resposta a essa lacuna e o exemplo de Jesus e sua liderança, encaixa-se perfeitamente, enfatizando que a própria essência da liderança é o desenvolvimento das pessoas e sua realização pessoal, cujo crescimento e bem-estar são o objetivo último da liderança.

DEFININDO LIDERANÇA SERVIDORA

Para começar a falar sobre a teoria da liderança servidora, é importante entender que esse conceito foi desenvolvido pelo autor Robert K. Greenleaf na década de 1970.

Antes de falar sobre a teoria da liderança servidora, um breve histórico sobre o autor, Robert K. Greenleaf (1904 – 1990), que nasceu e foi criado em Terre Haute, Indiana. Ele ingressou na AT&T em 1926 e trabalhou lá até sua aposentadoria em 1964. No final de sua carreira, ele atuou como Diretor de pesquisa e gestão da AT&T. Ele também teve uma nomeação conjunta como professor visitante na Sloan School of Management do M.I.T e na Harvard Business School, e lecionou no Dartmouth College e na of Virginia. Depois de se aposentar da AT&T em 1964, ele atuou como consultor para a Ohio University, M.I.T., Ford Foundation, R.K. Mellon Foundation, Lilly Endowment e American Foundation for Management Research. Em 1970, com 66 anos de idade, Greenleaf publicou a primeira edição de seu ensaio, “The Servant as Leader”, que cunhou a frase “Líder servo” e lançou o movimento moderno de liderança servidora. Isso foi seguido por uma série de ensaios e reflexões, incluindo “A Instituição como Servo”, “Administradores como Servos”, “Liderança Servidora em Fundações” e “Liderança Servidora nas Igrejas”. Ele continuou a escrever e a fazer palestras até sua morte em 1990. (GREENLEAF, 2006).

“Liderança servidora” é o primeiro de uma série de quatro artigos sobre o papel do líder servidor. Essa expressão é resultado de uma revisão da edição de 1970 de “O Servo como Líder”, não com o objetivo de fornecer uma declaração final e completa, mas sim como um registro de um pensamento em transição, que é mais extraído da experiência e da pesquisa do que da erudição. (GREENLEAF, 2006).

Segundo Greenleaf (2006), do que é dito nas coleções apresentadas, há uma preocupação dupla. Sua primeira preocupação é com o indivíduo na sociedade e sua inclinação em lidar com os enormes problemas de sua época em termos de sistemas, ideologias e movimentos. Essas coisas têm seu lugar, mas não são fundamentais, pois não se constroem a si mesmas. O fundamental são as forças motivadoras dos indivíduos que possuem a habilidade de servir e liderar aqueles que iniciam movimentos. Sua segunda preocupação é com o indivíduo como pessoa a serviço e sua tendência de negar a si mesmo o prazer de criar ao falhar em liderar quando ele poderia liderar.

Em resumo, sua preocupação central é com o indivíduo na sociedade e sua capacidade de lidar com os desafios de sua época.

A ideia de um servo como líder surgiu quando Greenleaf estava lendo “Journey to the East” (Jornada para o Oriente), de Hermann Hess. Nessa história, acompanhamos um grupo de homens de negócios que trabalham juntos em uma empresa e embarcam em uma viagem mítica, possivelmente baseada na própria jornada de Hess. O personagem central da história é Léo, um servo que realiza as tarefas domésticas da caravana, mas que também inspira a todos com seu espírito dinâmico e suas canções alegres. Ele é uma pessoa de presença extraordinária. Tudo corre bem na viagem até que Léo desaparece. O grupo se dispersa e a jornada é interrompida e, por fim, abandonada. Ninguém consegue prosseguir sem a presença do servo Léo. O narrador, um dos membros do grupo, finalmente encontra Léo após vários anos e descobre que aquele servo que ele conheceu é, na verdade, o presidente da organização, a figura máxima que a guiava, um nobre cavaleiro e um grande líder (Greenleaf, 2006).

Greenleaf descreve que grande parte da ficção é autobiográfica, sugerindo que Hess levou uma vida torturada e que a jornada para o oriente representa a busca pela serenidade que ele alcançou na velhice. No entanto, para Greenleaf, essa história claramente mostra que um grande líder é visto primeiro como servo, e esse simples fato é a chave para sua grandeza. A liderança foi concedida a alguém que, por natureza, era um servo. Sua posição era algo dado ou assumido, que poderia ser retirado a qualquer momento. No entanto, sua natureza servidora era sua verdadeira essência, não concedida, não assumida e não podia ser tirada. Ele era servo primeiro (Greenleaf, 2006). Essa foi a fonte da ideia do servo como líder, o primeiro texto que originou a liderança servidora.

JESUS UM MODELO DE LIDERANÇA PARA A ATUALIDADE

Jesus o líder, é um servo. Em uma proposta de diálogo com autores como Sugo (2005), Greenleaf, (2006) podemos ver claramente o exemplo de Jesus, que se encaixa perfeitamente nas características esperadas em um modelo de liderança servidora, mesmo considerando um intervalo de aproximadamente 2000 anos.

Com base no evangelho segundo João 13:3-17.

Essa passagem enfatiza três significados importantes. Primeiro, mostra que Jesus tinha todo o poder e autoridade, mas escolheu servir ao invés de buscar benefícios pessoais. Segundo, destaca o propósito de servir, exemplificado por Jesus lavando os pés dos discípulos. Isso ensina que a liderança servidora requer humildade e disposição para ajudar os outros. Por fim, ressalta a capacidade de sacrifício de Jesus, que deu sua vida em prol daquilo em que acreditava. Esses três significados mostram que a liderança servidora envolve poder, propósito e sacrifício.

CONCLUSÃO

A liderança servidora de Jesus é um modelo de liderança inspirador que pode trazer grandes benefícios para qualquer contexto organizacional.

Primeiramente, Jesus nos ensinou a importância de colocar as necessidades dos outros em primeiro lugar. Ele demonstrou isso por meio de seus atos de amor, compaixão e serviço desinteressado. Como líderes, podemos aprender a valorizar e cuidar das pessoas que estão sob nossa responsabilidade, gerando relacionamentos saudáveis, buscando entender suas necessidades e ajudando-as a alcançar seu pleno potencial.

Além disso, Jesus nos mostrou a importância de ser um exemplo de humildade e integridade. Ele não apenas falava sobre os princípios que defendia, mas vivia de acordo com eles. Como líderes, devemos ser autênticos e coerentes em nossas ações, inspirando confiança e respeito em nossa equipe.

Outro aspecto relevante é a capacidade de Jesus de capacitar e desenvolver seus discípulos. Se hoje ouvimos falar de Cristo e seu ensino, é porque seu trabalho de liderança frutificou. Ele investiu tempo e energia para ensiná-los, encorajá-los e capacitá-los a liderar. Da mesma forma, como líderes, devemos estar dispostos a compartilhar nosso conhecimento e experiência, incentivando o crescimento e o desenvolvimento daqueles que lideramos.

Por fim, a liderança servidora de Jesus nos ensina sobre a importância de ter uma visão maior e um propósito significativo. Ele tinha uma clara missão de trazer amor, esperança e salvação ao mundo. Como líderes, devemos ter uma visão inspiradora e compartilhá-la com nossa equipe, motivando-os a trabalhar em prol de um objetivo comum, pois o exercício da liderança sempre envolverá três áreas primordiais: a pessoa do líder, uma tarefa a ser realizada e uma comunidade a ser desenvolvida.

Em resumo, a liderança servidora de Jesus nos convida a ser líderes que se importam com as pessoas, que são humildes, íntegros, capacitadores e visionários. Ao adotarmos esses princípios em nossa liderança, podemos criar um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e produtivo, onde todos possam crescer e alcançar seu pleno potencial. Isso é a liderança servidora.

REFERÊNCIAS

BARNA, George. **Líderes em ação**: sabedoria e encorajamento na arte de liderar o povo de deus. Campinas: United Press, 1999. 332 p. Tradução de: Heloísa Martins.

BÍBLIA. **Bíblia do ministro com concordância**: nova versão internacional. 5. ed. São Paulo: Vida, 2007. Tradução de: Sociedade Bíblica Internacional.

CAMPANHÃ, Josué. **Como se tornar um líder servo**: alcance o último degrau da liderança. Indaiatuba Sp: Envisionar, 2023. 220 p.

CANAZART, Adriana Bernardo. **Estilos de liderança**. São Paulo: Fontenele Publicações, 2022. 120 p.

GREENLEAF, Robert K. (ed.). **Liderança servidora**. São Paulo: Robson M. Marinho, 2006. 76 p. Tradução de: Alison Negreli e Revisão de: Maria Carolina Abreu.

OLIVEIRA, Robson M. Marinho e Jayr Figueiredo de (org.). **Liderança**: uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2005. 358 p.

ROBBINS, Stephen P. **Lidere e inspire**: a verdade sobre a gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2015. 280 p. Tradução de: Sonia Midori Yamamoto.