



O IMPACTO DA LIDERANÇA NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DE EMPRESAS FRANQUEADAS

Amanda Martins Carvalho¹

Nycole Castro Fraga²

Thairinne Sousa Almeida³

Vitória Mariane Almeida Oliveira⁴

Cleide Souza Shimokomaki⁵

Eleno Marques de Araújo⁶

Resumo: O propósito deste artigo é identificar a influência da liderança em franquias sobre seus colaboradores. O mercado de trabalho vive em constante mudança e o setor de franquias apresenta crescimentos no Brasil. Neste ensaio será realizada uma pesquisa bibliográfica bem como, um questionário contendo 04 (quatro) questões objetivas que foram aplicadas aos colaboradores em algumas empresas franqueadas no setor de vestuário. Diante do exposto foi analisada a influência da liderança em relação aos colaboradores nas empresas do ramo, visando a compreensão do estudo comparativo da repercussão dos líderes de tais empresas.

Palavras-chave: Líder. Empresa. Franquia. Colaborador. Satisfação.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho assim como as relações entre os homens, vive em constantes transformações em decorrência do desenvolvimento do mercado. É válido perceber que as empresas que procuram sempre inovar, reaprender e inventar, se destacam entre as concorrentes. Pensando em como as franquias disputam nesse meio, o líder dentro de uma

¹ Acadêmica do 4º período do curso de Administração da UNIFIMES. amandamartinscarv@gmail.com

² Acadêmica do 4º período do curso de Administração da UNIFIMES. nycolegfraga14@gmail.com

³ Acadêmica do 4º período do curso de Administração da UNIFIMES. sousathairinne@gmail.com

⁴ Acadêmica do 4º período do curso de Administração da UNIFIMES. vitoriamariane1904@gmail.com

⁵ Professora do curso de Administração da UNIFIMES. cleide@unifimes.edu.br

⁶ Professor do curso de Administração da UNIFIMES. eleno@unifimes.edu.br

17, 18 e 19
de Outubro

Semana
Universitária 2022

BICENTENÁRIO DA
INDEPENDÊNCIA



ANOS DE CIÊNCIA,
Tecnologia e Inovação no Brasil.

UNIFIMES
Centro Universitário de Minas



PESQUISA
UNIFIMES

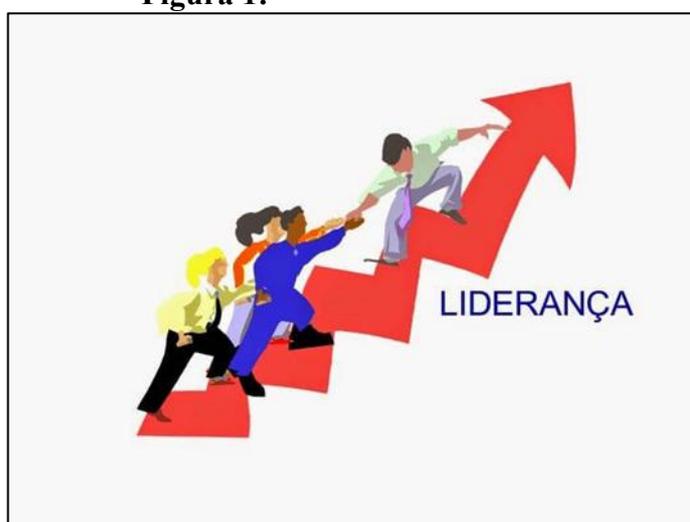
EXTENSÃO
UNIFIMES

WWW.UNIFIMES.EDU.BR

franquia tem a capacidade de influenciar toda a rede de colaboradores, potencializando pessoas a estarem na visão da empresa.

Chiavenato (2003, p. 122) define a liderança como sendo um “processo que influência e induz o que uma pessoa exerce sobre outros, conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”.

Figura 1:



Fonte: <https://marcoskraide.com.br/curso-para-lideranca/> (2014)

Um estudo foi realizado por Fredy Machado, em 2018, para seu livro *É possível se reinventar e integrar a vida pessoal e profissional*, onde mostrou que 90% das pessoas estão infelizes no seu local de trabalho, onde ele afirma que esse descontentamento acontece por vários motivos.

Pensando em como o papel do líder produz impacto na satisfação de cada colaborador, foi realizada uma pesquisa em duas franquias da cidade de Minas-GO sendo a primeira voltada para o vestuário masculino, feminino e infantil e a segunda para acessórios femininos, buscando compreender, se na realidade, o líder tem feito seu papel de mediador e influenciador no propósito da empresa e garantindo motivação para a equipe que comanda. Foram realizadas as seguintes questões para 3 colaboradores de cada franquia:

- 1º Seu líder consegue te influenciar e motivar a participar dos projetos propostos?
- 2º Ele te motiva a ter um bom relacionamento com a equipe diante as divergências?
- 3º Ele é aberto a opiniões e sugestões?
- 4º Ele consegue ser uma boa referência profissional para você?



17, 18 e 19
de Outubro

Semana
Universitária 2022

BICENTENÁRIO DA
INDEPENDÊNCIA



ANOS DE CIÊNCIA,
Tecnologia e Inovação no Brasil.

METODOLOGIA

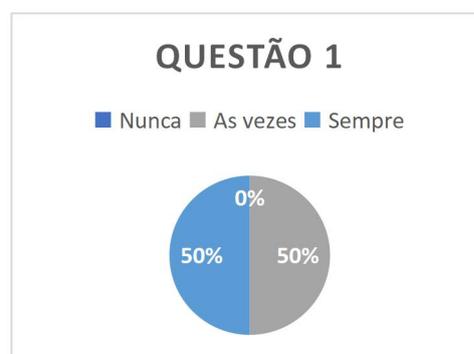
A metodologia adotada foi a de revisão bibliográfica em livros e artigos científicos e contou também com um questionário semiestruturado, contendo 4 (quatro) questões fechadas com 3 (três) alternativas, que foram aplicadas aos colaboradores de duas franquias na cidade de Mineiros - GO. Para Gil (2002, p. 17) “A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não pode ser adequadamente relacionada ao problema”

O questionário foi distribuído de forma aleatória para seis colaboradores, sendo três de cada empresa, onde eles responderam de forma oral as questões propostas, depois tabulada em gráficos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nos gráficos abaixo, foram computados os dados dos colaboradores das duas empresas e a partir da análise deles percebe-se como os colaboradores se sentem em relação aos seus líderes:

Tabela 1: Quanto à influência do líder na motivação dos colaboradores para os projetos propostos



Com relação a influência do líder na motivação dos colaboradores para os projetos propostos, 50% responderam que nunca se sentem motivados e 50% que às vezes se sentem

17, 18 e 19
de Outubro

Semana
Universitária 2022

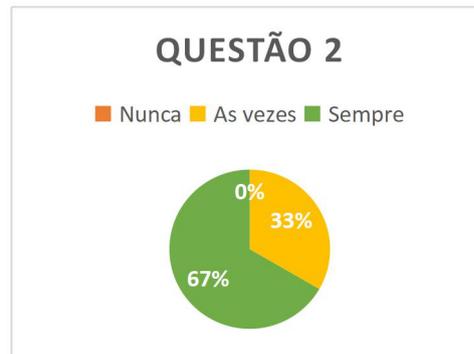
BICENTENÁRIO DA
INDEPENDÊNCIA



ANOS DE CIÊNCIA,
Tecnologia e Inovação no Brasil.

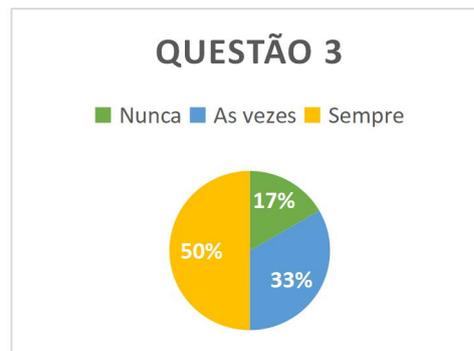
motivados, sendo assim, os líderes das empresas entrevistadas precisam melhorar a sua performance em relação a motivação diante dos projetos propostos.

Tabela 2: Motivação do líder para um bom relacionamento entre a equipe



A tabela 2 mostra que 67% dos entrevistados sempre se sentem motivados pelo seu líder para um bom relacionamento entre equipe e 33% que às vezes se sentem motivados. Os dados dessa tabela são mais satisfatórios do que a tabela 1, o que demonstra um grau de motivação adequado para as empresas.

Tabela 3: Quanto a abertura para opiniões e sugestões

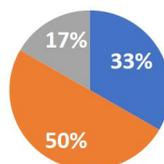


Metade dos entrevistados se sentem livres para dar opiniões e sugestões para seu líder, enquanto 33% sentem que somente às vezes está aberto para opinar e sugerir, e 17% não se sentem livres para manifestar suas ideias. Mostrando que há necessidade de aprimorar a capacidade de ouvir seus colaboradores.

Tabela 4: Referência do líder para os colaboradores

QUESTÃO 4

■ Nunca ■ As vezes ■ Sempre



Percebe-se que 50% dos entrevistados responderam que às vezes seu líder é uma referência, enquanto 33% não o consideram como exemplo profissional e somente 17% acreditam em sua liderança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na primeira empresa, a de vestuário, o líder consegue ser um bom influenciador para o cumprimento dos projetos e metas. Contudo, nem sempre é aberto para sugestões dos demais colaboradores, sendo um líder considerado autocrático, tendo ligação com a grande quantidade de pessoas que trabalham nessa franquia. Já na empresa de acessórios, por se tratar de uma franquia relativamente menor em relação a primeira empresa estudada, foi possível perceber uma maior ligação afetiva do líder com os demais colaboradores, sendo uma referência de profissional para os que estão em cargos abaixo.

Diante da análise dos resultados da pesquisa, conclui-se que profissionais que dentro do seu âmbito de trabalho possui um líder democrático e participativo, que se coloca à disposição para sugestões e busca reforçar a união da equipe, são colaboradores satisfeitos que se sentem em um ambiente organizacional promissor.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**, 7. ed. Rio de janeiro: Elsevier, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, SP: Atlas, 2002. Disponível em: <<https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/no-brasil-cerca-de-90-estao-infelizes-no-trabalho-22780430.html>>. Acesso em: 02 de setembro de 2022.

17, 18 e 19
de Outubro

Semana
Universitária 2022

**BICENTENÁRIO DA
INDEPENDÊNCIA**



ANOS DE CIÊNCIA,
Tecnologia e Inovação no Brasil.

WWW.UNIFIMES.EDU.BR

<<https://marcoskraide.com.br/curso-para-lideranca/>>. Acesso em: 02 de setembro de 2022.

