

**CORRELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E  
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EM UMA UNIDADE DE  
VAREJO DE VESTUÁRIO NA CIDADE DE JOINVILLE/SC**

**CORRELATIONS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT – CLOTHING RETAIL STORE IN  
JOINVILLE/SC/BRAZIL**

Eduardo Zanardi (UTFPR) [eduardo.zanardi@outlook.com](mailto:eduardo.zanardi@outlook.com)

Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) [lapilatti@utfpr.edu.br](mailto:lapilatti@utfpr.edu.br)

Celso Bilynkievycz dos Santos (UTFPR) [bilynkievycz@uepg.br](mailto:bilynkievycz@uepg.br)

Heloisa Godoi (UFSC) [heloisagodoi@gmail.com](mailto:heloisagodoi@gmail.com)

Patricia Del Castanhel Claumann (UFSC) [patricia.dcc@hotmail.com](mailto:patricia.dcc@hotmail.com)

**ERRATA**

Na página 582, no primeiro parágrafo, onde está escrito: "Respeitando essas diretrizes, os autores elaboraram um instrumento baseado em questionário e que foi dividido em duas partes, ambas as partes possuem repostas na escala tipo *likert* com 7 posições."

Leia-se: "Respeitando essas diretrizes, os autores elaboraram um instrumento na forma de questionário que foi dividido em duas partes, ambas possuem respostas na escala tipo *likert* com 7 posições. Este instrumento foi adaptado, traduzido e validado por Pedroso et al. (2010) apresentando a seguinte configuração:"

Nessa mesma página (582), o texto deve ser apresentado em formato de quadro, incluindo a fonte, conforme a seguir:

**Quadro 3.1 – Instrumento Hackman e Oldham, 1974**

<b>Primeira parte - Uma pergunta relacionada a cada dimensão</b>
1. Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?
2. O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? As atividades possuem início e fim óbvio? Ou é apenas uma etapa de uma atividade, finalizada por outras pessoas ou máquinas?
3. Qual o nível de variedade presente no seu trabalho? Até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?
4. De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? O resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?
5. O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado através de algum "feedback" que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?
<b>Segunda parte – Afirmações relacionadas às cinco dimensões</b>
6. Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.
7. Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.
8. O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.
9. O trabalho é bastante extenso e repetitivo.
10. A qualidade com a qual realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.
11. Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.
12. Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.
13. Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.
14. Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.
15. Meu trabalho em si não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

Fonte: adaptado de Pedroso (2010)

Na página 584 onde está escrito: "Posteriormente, Ruschel (1993) adaptou o modelo existente e atribuiu indicadores para quantificar cada uma das problemáticas".

Leia-se: "Posteriormente, Ruschel (1993, apud FERNANDES, 1996) adaptou o modelo existente e atribuiu indicadores para quantificar cada uma das problemáticas".

Sendo assim, incluem-se as seguintes referências no estudo:

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 01-18, 1990.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; SANTOS, C.B.; SANTOS JUNIOR, G. Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham. **Revista Produção Online** 10 (3), p. 670-697, 2010.

PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. Dissertação de mestrado em engenharia de produção. PPGEP. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Fonte: adaptado de Pedroso (2010)