

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Departamento de Psicología



**ANÁLISIS LONGITUDINAL DE LA RELACIÓN ENTRE EL
COMPROMISO CON EL SINDICATO Y LAS PERCEPCIONES DE
APOYO Y DE INSTRUMENTALIDAD SINDICAL EN UNA MUESTRA
DE DELEGADOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**

TESIS DOCTORAL

Presentado por:

D. Thomas Zacharewicz

Dirigida por:

Dr. David Martínez Íñigo

Madrid, Septiembre de 2012

David Martínez Iñigo

Director del departamento de Psicología

Profesor Titular de Psicología Social

Departamento de Psicología

Facultad de Ciencias de la Salud

Campus de Alcorcón

Universidad Rey Juan Carlos

Por la presente, como *Director* de la Tesis Doctoral realizada por D. Thomas Zacharewicz, del Departamento de Psicología de la URJC, titulada "**Análisis longitudinal de la relación entre el compromiso con el sindicato y las percepciones de apoyo y de instrumentalidad sindical en una muestra de delegados de la Unión General de Trabajadores**", **AUTORIZO** su presentación y su defensa al considerar que reúne todos los requisitos formales, conceptuales y metodológicos exigibles a un trabajo de investigación de estas características.

Y para que así conste donde proceda, en Alcorcón (Madrid) a 2 de octubre de 2012.



Fdo.: David Martínez Iñigo

A mes parents, pour votre soutien à toute épreuve et depuis toujours.

A mi amplia familia española, por la amistad que hemos ido construyendo a lo largo de estos
últimos años.

Y por supuesto, a Julia, por tu futuro.

AGRADECIMIENTOS

Simplemente, pero de todo corazón, gracias a cada una de las personas que se implicó en la realización de esta tesis doctoral. Os agradeceré siempre el apoyo que me disteis a lo largo de estos años. Es poco decir que este trabajo no se habría hecho sin vuestro respaldo.

Esta tesis también ha sido posible gracias a la financiación de la Unión General de Trabajadores y a través del proyecto titulado "Evaluación de un modelo sobre el compromiso y la participación sindical", financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación dentro del Programa de Acciones Complementarias (PSI2009-05849E).

ABSTRACT

Antecedents: Since the end of the 1970's, the growing internationalization of economic exchanges and the subsequent modifications in employment relationships have weakened the ability of trade unions to influence labor-related issues. These changes are one of the main reasons why union membership rate is decreasing in industrial and post-industrial countries, which in turn, questions unions' capacity to represent and defend workers. In this context, the need for a modernization of unions is generally admitted. One of the suggested ways to improve union membership rates and to promote an active participation of union members is to develop their commitment to their union. In order to understand the psychosocial mechanisms influencing the development of this attitude of commitment, a considerable amount of predictive models were elaborated. These identify that constructs such as general pro-union attitudes, union perceptions of instrumentality and support, organizational attitudes, union leadership and union socialization, political beliefs and justice perceptions are the main antecedents of union commitment.

Purposes and hypotheses of the study: In spite of the theoretical justifications supporting that the aforementioned constructs may influence the development of union commitment, the present dissertation suggests that their consideration as its antecedents may be misleading. The principal argument in favor of such an affirmation lies in the cross-sectional nature of all the data used to identify the causal paths between union commitment and its supposed antecedents. It is indeed well acknowledged that the use of cross-sectional data precludes drawing causal inferences between variables. For this reason, the results of virtually all the models of union commitment should only be interpreted as revealing a relationship between the constructs and not as indicators of its directionality.

The possible spuriousness of these models is reinforced by some research suggesting that union commitment may be a cause rather than a consequence of the perceptions considered as its antecedents. In this line, some studies dealing with the theory of attitudes provided evidence supporting that attitudes can influence perceptions. In what concerns union related variables, it is also acknowledged that favorable union attitudes may be able to create a belief-bias. In this context, our study aims to clarify the relationship between union commitment and the variables of perceived union instrumentality and perceived union support. In addition, according to previous research, we also included the attitudes of organizational satisfaction and commitment in our analyses. To test the causality between the variables considered in the model, a two-wave study was conducted and cross-lagged analyses were computed. Following the theoretical review, our study contrasts two main hypotheses that correspond to two alternative models. The first model assumes that perceived union support and perceived union instrumentality will cause changes in union commitment. Consequently, a significant time-lagged effect from the two perceptions toward union commitment is hypothesized (H1). On the contrary, the second model suggests that union commitment will cause changes in perceived union instrumentality and perceived union support. In this line, a significant time lagged effect from union commitment toward the two perceptions is hypothesized (H2).

Method: The sample used in this longitudinal study is composed of 676 union delegates of one of the two major Spanish trade unions, the General Union of Workers. Our data were collected between November and December 2008 and between November and December 2009. To identify the causal links between perceived union instrumentality, perceived union support and union commitment, we provided some cross-lagged regression analyses based on structural equation modeling. A two-step approach was followed and

consisted first of the evaluation of a measurement model assessing the relationship between the observed and latent variables. Secondly, several structural models assessing the validity of the hypothesized regression paths were performed.

Results and discussion: The cross-lagged regression analyses we conducted revealed that neither the path from perceived union instrumentality nor from perceived union support toward union commitment was significant. This led to the rejection of our hypothesis 1 (H1). On the contrary, both paths from union commitment toward perceived union instrumentality and perceived union support reached significance. These results support our hypothesis 2 (H2). In addition, we identified a reciprocal influence between union commitment and organizational attitudes. On the basis of these results, the main contribution of this dissertation consists in emphasizing the need to reconsider union commitment's nomological network and more specifically its relationship with union perceptions. So far, the consideration of union instrumentality and support as antecedents of union commitment was mainly based on exchange theories and on the expectancy-value model of attitudes. The present study maintains that none of these theories may be appropriate to justify the relationships between these variables. One possible alternative explanation providing theoretical support to the prediction of union perceptions by union commitment can be found in previous research showing that some particular attitudes are likely to influence perception. More specifically, the present study supports the idea that union commitment may act as a "perceptual filter" able to create belief-bias. This shift in the causality of the relationships between union commitment and union perceptions opens the door to further research in relation to the other variables pertaining to union commitment's nomological network. In the same way as for perceived union instrumentality and support, the causal paths between these variables and union commitment were also based on cross-sectional data. We therefore recommend performing

further longitudinal analyses. In addition to these recommendations for future research, our findings also involve practical implications for unions. These consist mainly in the need for revising strategies to enhance members' commitment. So far, these strategies were based either on service-oriented (instrumental) or ideology-oriented unions. Our findings suggest that the consideration of new options may be necessary.

The results of this study must be considered in relation to its limitations. Most notably, the self-reported data (the shop stewards assessed their own attitudes and perceptions) may inflate the relationships between variables and may be at the origin of a monomethod bias instead of reflecting theoretically justified paths. The findings we provided through structural equation modeling revealed however that our model fitted a four-dimension model better than a one-dimension model, suggesting a low probability of our results to be a consequence of method variance.

Another limitation of this study is that the internal validity of our results could be affected by the measurement of the attitude of union commitment uniquely through its affective dimension, union loyalty. Although this practice has been common in the last twenty years, the lack of any cognitive and behavioral dimension of union commitment could have affected the causal paths we found between this attitude and union perceptions. In future research, we thereby recommend measuring union commitment through the three traditional components of attitudes.

A third point that needs to be mentioned is that our data collection was performed in 2008, which marked the beginning of the world economic crisis that struck Spain particularly harshly, and in 2009, when its effects spread to every economic sector of the country. The presence of these critical historical factors, that especially affected workplace relationships

and consequently union members' attitudes, could lower the external validity of our results. We therefore recommend replicating our findings in different countries.

In spite of these limitations and needs for further and more comprehensive examination of our results, the empirical evidence exposed in the present study brings strong support of the need to revise union commitment's nomological network which was, up to now, only assessed through cross-sectional designs. On the basis of these analyses and interpretations, this dissertation aims to contribute modestly to the understanding of unions and to the promotion of an active union membership.

RESUMEN

Antecedentes: Desde finales de los años 1970, la creciente internacionalización de los intercambios económicos y las consecuentes modificaciones de las relaciones laborales han debilitado el poder de actuación de los sindicatos. Estos cambios son unas de las razones principales del declive de la afiliación sindical en los países industriales y post-industriales, lo que pone a su vez en duda la capacidad de los sindicatos para representar y defender a los trabajadores. En este contexto, la necesidad de modernización de los sindicatos es un asunto generalmente admitido. Una de las vías sugeridas para mejorar las tasas de afiliación sindical y promover una participación activa de los afiliados sindicales reside en el desarrollo de una actitud de compromiso hacia el sindicato. Un número considerable de modelos se elaboraron con el fin de identificar los mecanismos psicosociales subyacentes al desarrollo de dicho compromiso. Estas propuestas señalan que las actitudes pro-sindicales, las percepciones de apoyo y de instrumentalidad, las actitudes hacia la organización empleadora, la percepción de liderazgo sindical, la socialización sindical, las creencias políticas y las percepciones de justicia pueden ser consideradas como los antecedentes principales del compromiso sindical.

Objetivos e hipótesis de la investigación: A pesar de las justificaciones que apoyan la consideración de los constructos anteriormente mencionados como antecedentes del compromiso sindical, el presente trabajo sugiere que dicha perspectiva podría ser errónea. El argumento principal de esta afirmación reside en la naturaleza transversal de la totalidad de los datos utilizados para identificar las relaciones causales entre el compromiso sindical y los constructos considerados como sus antecedentes. En este sentido, es bien sabido que el uso de datos transversales no permite realizar inferencias causales entre variables. Por esta razón, los resultados de los modelos de compromiso sindical previos se deben interpretar exclusivamente

como reveladores de una relación entre los constructos y no como indicadores del sentido de la causalidad en dicha relación.

El posible desacierto de estos modelos previos se ve reforzado por varios estudios que sugieren que el compromiso podría ser una causa y no una consecuencia de las percepciones consideradas como sus antecedentes. En esta línea, investigaciones ubicadas en el campo de las teorías de las actitudes aportan evidencias sobre la influencia de las actitudes sobre las percepciones, contrariamente a lo asumido por los modelos precedentes. En lo que se refiere a las variables sindicales, existen también evidencias que muestran un efecto de las actitudes favorables a los sindicatos sobre las percepciones hacia dichos sindicatos. En este contexto, el presente trabajo se propone clarificar las relaciones entre el compromiso con el sindicato y las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical. Específicamente, pretende obtener evidencia empírica sobre el sentido de la causalidad entre las variables del modelo. Para ello, se lleva a cabo un estudio longitudinal, sobre cuyos datos se aplicarán análisis de regresiones cruzadas. De acuerdo con los modelos teóricos encontrados en la revisión de la literatura, el estudio contrasta dos hipótesis que corresponden a dos modelos alternativos. El primer modelo asume que las percepciones de apoyo y de instrumentalidad sindical influyen en el compromiso sindical. Asimismo, se plantea como primera hipótesis que estas dos percepciones tendrán efectos significativos sobre el compromiso sindical (H1). De manera contraria, el segundo modelo sugiere que el compromiso influye en las percepciones de instrumentalidad y apoyo sindical. En esta línea, se plantea como segunda hipótesis que el compromiso tendrá un efecto significativo sobre cada una de las dos percepciones (H2).

Adicionalmente, y de acuerdo con estudios anteriores, se incluyeron igualmente las actitudes de satisfacción y compromiso organizacional como variables de control en los análisis.

Método: La muestra utilizada se compone de 676 delegados sindicales de la Unión General de Trabajadores. Los datos se recogieron en dos momentos temporales separados por 12 meses (noviembre-diciembre de 2008 y noviembre-diciembre de 2009). Para identificar las relaciones causales entre la instrumentalidad sindical percibida, el apoyo sindical percibido y el compromiso sindical, se realizaron análisis de regresiones cruzadas con modelos de ecuaciones estructurales. Para ello, se computó primero un modelo de medida para evaluar las relaciones entre las variables observadas y latentes. En segundo lugar, se determinó el grado de ajuste de los diferentes modelos recogidos en las hipótesis del estudio.

Resultados y discusión: A través de los análisis de regresiones cruzadas realizados, se identificó que los coeficientes de regresión de las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical sobre el compromiso con el sindicato fueron no-significativos. Este resultado no apoya la hipótesis 1 (H1). Por el contrario, los coeficientes de regresión del compromiso sindical sobre las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical sí fueron significativos. Por tanto, los datos apoyan la hipótesis 2 (H2).

Sobre la base de estos resultados, la principal contribución del presente trabajo consiste en subrayar la necesidad de reconsiderar la red nomológica del compromiso sindical, y más precisamente de sus relaciones con las percepciones sindicales. Hasta el momento, la consideración de la instrumentalidad y del apoyo sindical percibido como antecedentes del compromiso sindical se basaba principalmente en las teorías del intercambio y en el modelo de expectativa-valor de las actitudes. Los resultados del presente trabajo sugieren que ninguna de estas teorías es apropiada para explicar las relaciones entre las variables del estudio. Una de las posibles justificaciones a la predicción de las percepciones sindicales por el compromiso reside en evidencias aportadas por estudios anteriores que muestran que las actitudes pueden influir en las percepciones. Más específicamente, el presente estudio apoya la idea según la

cual el compromiso sindical pueda actuar como un "filtro perceptual" capaz de sesgar las percepciones.

Este cambio de causalidad en la relación entre el compromiso y las percepciones sindicales abre la puerta a futuras investigaciones en cuanto a las demás variables pertenecientes a la red nomológica del compromiso sindical. De la misma manera que para las percepciones de instrumentalidad y apoyo sindical, las relaciones causales entre las demás variables y el compromiso sindical fueron determinadas a partir de diseños transversales. Por tanto, se recomienda la realización de futuros análisis longitudinales.

Además de estas recomendaciones para estudios futuros, el presente trabajo tiene implicaciones prácticas para los sindicatos. Éstas consisten en la necesidad de reconsiderar las estrategias para fomentar el compromiso. En general, dichas estrategias se basan bien en la oferta de servicios instrumentales o bien en el desarrollo de una ideología pro-sindical entre los trabajadores, considerándose ambas como contrapuestas. Nuestros resultados sugieren que podrían estar actuando sobre las consecuencias y no sobre las causas del compromiso. Por tanto, se sugiere la oportunidad de considerar nuevas estrategias para fomentar el compromiso de los afiliados.

Entre las limitaciones del estudio cabe señalar tres aspectos principales.

En primer lugar, los análisis realizados se basan en datos auto-informados (los delegados evaluaron sus propias actitudes y percepciones), lo que podría aumentar las relaciones entre variables. Sin embargo, los resultados encontrados tras la realización de análisis de modelos de ecuaciones estructurales destacan que los datos se ajustan poco a un modelo de un único factor, lo que proporciona poco apoyo a la hipótesis de un sesgo de varianza.

En segundo lugar, la validez interna de los resultados podría ser afectada por la medición de la actitud de compromiso sindical únicamente a partir de su dimensión afectiva - la lealtad sindical. A pesar de que esta práctica ha sido muy común en los últimos veinte años, la falta de medición de las dimensiones cognitivas y conductuales del compromiso sindical puede afectar los resultados del estudio. Por tanto, se recomienda la inclusión de todas las dimensiones del compromiso en futuros estudios.

En tercer lugar, las recogidas de datos del presente trabajo se realizaron a finales de 2008 y de 2009, momentos en los que la crisis económica actual afectó considerablemente la economía española. Estos acontecimientos, que influyen particularmente en las relaciones laborales y consecuentemente en las actitudes sindicales, pueden afectar la validez externa de los resultados encontrados. Se recomienda replicar los análisis en contextos diferentes.

A pesar de estas limitaciones, los análisis longitudinales realizados en el presente estudio proporcionan un fuerte apoyo a la necesidad de revisar la red nomológica del compromiso sindical. Basándose en estos análisis, este trabajo aspira a contribuir modestamente a la comprensión de los sindicatos y a la promoción de una participación activa de sus afiliados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ABSTRACT	I
RESUMEN	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XVIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XXIV
PARTE TEÓRICA.....	1
CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN: EL COMPROMISO SINDICAL EN EL	
SIGLO XXI.....	3
1.1 La disminución de la afiliación como principal desafío de los sindicatos	4
1.2 Los movimientos sindicales como actores del diálogo social	9
1.3 Actitudes, compromiso y modernización sindical	11
1.4 Planteamiento del estudio	16
CAPÍTULO 2 COMPROMISO SINDICAL: DEFINICIÓN Y EVOLUCIÓN.	21
2.1 El modelo de Gordon et al. (1980)	22
2.2 Las modificaciones del modelo de Gordon.	29
2.3 El modelo de Sverke y Kuruvilla (1995)	36
2.4 Resumen de las evoluciones del estudio del compromiso sindical.	44
CAPÍTULO 3 EL COMPROMISO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	50
3.1 El constructo de participación sindical	50
3.1.1 <i>La participación sindical como conductas pro-sindicales</i>	<i>50</i>
3.1.2 <i>La participación formal.....</i>	<i>52</i>
3.1.3 <i>La participación informal</i>	<i>54</i>
3.2 La medición de la participación sindical	56
3.2.1 <i>Escalas unidimensionales.....</i>	<i>57</i>

3.2.2	<i>Escalas multidimensionales.....</i>	63
3.2.3	<i>La participación como conductas de ciudadanía organizacional (CCO).....</i>	73
3.3	Compromiso sindical y participación	79
3.4	Conclusión	85
CAPÍTULO 4 LOS ANTECEDENTES DEL COMPROMISO SINDICAL		92
4.1	Las actitudes pro-sindicales	93
4.2	Las percepciones sobre los resultados de la relación con el sindicato	94
4.2.1	<i>La percepción de instrumentalidad.....</i>	95
4.2.2	<i>La percepción de apoyo sindical.....</i>	97
4.2.3	<i>La relación entre las percepciones de instrumentalidad y de apoyo y el compromiso.....</i>	98
4.3	El liderazgo sindical	101
4.4	La socialización sindical	103
4.5	Las percepciones de justicia sindical	105
4.6	Las actitudes hacia la organización empleadora	109
4.7	Las creencias políticas	114
4.8	Los procesos de participación interna y el control sobre la afiliación	116
4.9	Las características socio-demográficas y económicas	118
4.10	Conclusión	121
CAPÍTULO 5 THE RECONSIDERATION OF UNION ATTITUDES		124
5.1	Empirical modelization of union commitment, its antecedents and consequences.	125
5.1.1	<i>Bamberger et al.'s meta-analytic model (1999).....</i>	126
5.2	Methodological limitations of the relationship between union commitment and its antecedents.	129

5.3	Union commitment as a possible antecedent of union and organizational perceptions	132
PARTE EMPÍRICA.....		141
CAPÍTULO 6 PURPOSES OF THE STUDY		142
CAPÍTULO 7 METHOD		147
7.1	Sample	147
7.2	Procedure	147
7.3	Measures	148
7.4	Analytical Procedure	149
CAPÍTULO 8 RESULTS		158
8.1	Measurement Model	159
8.2	Structural Models	164
CAPÍTULO 9 DISCUSSION		173
9.1	Discussion of the findings	174
9.2	Implications of the results	177
9.2.1	<i>Theoretical implications for future research.....</i>	<i>177</i>
9.2.2	<i>Practical implications for unions.....</i>	<i>181</i>
9.3	Limitations	182
BIBLIOGRAPHY		185
ANNEX A. QUESTIONNAIRE.....		215
ANNEX B. ANALYSES OF MULTICOLLINEARITY, OF THE INDEPENDENCY OF THE RESIDUALS AND OF HOMOSCEDASTICITY.		219

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE AFILIACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES, 1970-2010 (OCDE, 2011).....	5
TABLA 2. DENSIDAD DE AFILIACIÓN SINDICAL (VISSER, 2006).....	7
TABLA 3. NÚMERO DE ARTÍCULOS DEDICADOS A SINDICATOS PUBLICADOS EN LAS PRINCIPALES REVISTAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....	11
TABLA 4. CORRESPONDENCIAS ENTRE EL MODELO DE PORTER ET AL. (1974) Y DE GORDON ET AL. (1980)	29
TABLA 5. SIMILITUDES ENTRE LOS CUESTIONARIOS DE SVERKE Y KURUVILLA (1995).....	44
TABLA 6. CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS SOBRE LA DIMENSIONALIDAD DEL COMPROMISO SINDICAL. ADAPTADO DE SVERKE Y KURUVILLA (1995)	47
TABLA 7. ESCALA DE PARTICIPACIÓN SINDICAL (KELLOWAY Y BARLING, 1993)	62
TABLA 8. RESUMEN DE LOS ANÁLISIS LONGITUDINALES DEL COMPROMISO... 80	
TABLA 9. TABLA RESUMEN SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS UNIDIMENSIONALES DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	88
TABLA 10. TABLA RESUMEN SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS MULTIDIMENSIONALES DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	89
TABLA 11. ESTRUCTURA FACTORIAL DE LOS ESTUDIOS MULTIDIMENSIONALES DE PARTICIPACIÓN SINDICAL	90
TABLA 12. CORRELACIONES ENTRE LAS DIMENSIONES DE COMPROMISO SINDICAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL (GORDON ET AL., 1984)	111

TABLE 13. CORRELATIONS BETWEEN ATTITUDES AND PERCEPTIONS (FAZIO & WILLIAMS, 1986)	134
TABLE 14. CORRELATIONS BETWEEN ATTITUDES AND PERCEPTIONS WITHIN HIGH ACCESSIBILITY (HA) AND LOW ACCESSIBILITY (LA) (FAZIO & WILLIAMS, 1986)	135
TABLE 15. MULTIPLE CORRELATIONS USING ATTITUDES TOWARD REAGAN AND MONDALE AS JOINT PREDICTORS OF PERCEPTIONS AND OF VOTING BEHAVIOR WITHIN HIGH AND LOW ACCESSIBILITY GROUPS (FAZIO & WILLIAMS, 1986)	136
TABLE 16. INTER-CORRELATIONS OF PRO-UNION ATTITUDE MEASURE AND BELIEF-BIAS SCALES	138
TABLE 17. MEANS, STANDARD DEVIATIONS, CRONBACH'S ALPHAS AND ZERO-ORDER CORRELATIONS FOR OBSERVED VARIABLES	158
TABLE 18. T TEST FOR TWO DEPENDENT MEANS FOR UNION LOYALTY, UNION INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT AND ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2008-2009).....	159
TABLE 19. RESULTS FROM CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF THE UNION INSTRUMENTALITY AND THE ORGANIZATIONAL ATTITUDES MODELS	160
TABLE 20. RESULTS FROM CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF THE MEASUREMENT MODEL	162
TABLE 21. FACTOR LOADINGS AND PERCENTAGE OF EXPLAINED VARIANCE FOR THE ITEMS COMPOSING UNION LOYALTY AT TIME 1 (EFA WITH VARIMAX ROTATION).....	163

TABLE 22. FACTOR LOADINGS AND PERCENTAGE OF EXPLAINED VARIANCE FOR THE ITEMS COMPOSING UNION LOYALTY AT TIME 2 (EFA WITH VARIMAX ROTATION)..... 163

TABLE 23. FACTOR LOADINGS AND PERCENTAGE OF EXPLAINED VARIANCE FOR THE ITEMS COMPOSING PERCEIVED UNION SUPPORT AT TIME 1 (EFA WITH VARIMAX ROTATION) 163

TABLE 24. FACTOR LOADINGS AND PERCENTAGE OF EXPLAINED VARIANCE FOR THE ITEMS COMPOSING PERCEIVED UNION SUPPORT AT TIME 2 (EFA WITH VARIMAX ROTATION) 163

TABLE 25. FIT INDICES FOR THE CROSS-LAGGED REGRESSION MODELS 167

TABLE B1. COLLINEALITY ANALYSES FOR THE PREDICTIVE VARIABLES OF UNION LOYALTY, EXTRINSIC INSTRUMENTALITY, INTRINSIC INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION 219

TABLE B2. ANALYSIS OF RESIDUAL TERMS FOR UNION LOYALTY (2009) WHEN PREDICTED BY UNION LOYALTY, UNION INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT AND ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2008)..... 220

TABLE B3. ANALYSIS OF RESIDUAL TERMS FOR UNION INSTRUMENTALITY (2009) WHEN PREDICTED BY UNION LOYALTY, UNION INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT AND ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2008)..... 220

TABLE B4. ANALYSIS OF RESIDUAL TERMS FOR PERCEIVED UNION SUPPORT (2009) WHEN PREDICTED BY UNION LOYALTY, UNION

INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT AND ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2008)..... 220

TABLE B5. ANALYSIS OF RESIDUAL TERMS FOR ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2009) WHEN PREDICTED BY UNION LOYALTY, UNION INSTRUMENTALITY, PERCEIVED UNION SUPPORT AND ORGANIZATIONAL ATTITUDES (2008)..... 220

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. MODELO DE FISHBEIN Y AJZEN (1975, P. 16).....	37
FIGURA 2. MODELO DE KURUVILLA Y SVERKE (1993).....	38
FIGURA 3. MODELO DE SVERKE Y ABRAHAMSSON (SVERKE Y KURUVILLA, 1995, P.513).....	40
FIGURA 4. MODELO DE SVERKE Y KURUVILLA (1995, P. 517).....	41
FIGURA 5. RESULTADOS ESTANDARIZADOS DEL MODELO DE SVERKE Y SJÖBERG (1995).....	82
FIGURA 6. RESULTADOS ESTANDARIZADOS DEL MODELO DE FULLAGAR ET AL. (2004).....	84
FIGURA 7. ANTECEDENTES DEL COMPROMISO Y DE LA PARTICIPACIÓN.	93
FIGURA 8. MODELOS DE INSTRUMENTALIDAD Y APOYO SINDICAL PERCIBIDO (TETRICK ET AL., 2007).....	100
FIGURA 9. MODELO LONGITUDINAL DE COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	105
FIGURA 10. MODELO DE FULLER Y HESTER (2001).....	109
FIGURE 11. BAMBERGER ET AL.'S THEORETICAL MODEL (1999).....	126
FIGURE 12. TETRICK ET AL.'S MODEL (2007)	127
FIGURE 13. BAMBERGER ET AL.'S EMPIRICAL RESULTS (1999).....	128
FIGURE 14. MODEL A. TRADITIONAL MODEL OF UNION COMMITMENT	144
FIGURE 15. MODEL B. REVERSED CAUSALITY MODEL	145
FIGURE 16. CROSS-LAGGED ANALYSIS GRAPHIC REPRESENTATION.....	150
FIGURE 17. THE FOUR TESTED MODELS.....	154
FIGURE 18. STANDARDIZED ESTIMATES FOR THE STABILITY MODEL	165
FIGURE 19. STANDARDIZED ESTIMATES FOR THE TRADITIONAL MODEL.....	168

FIGURE 20. STANDARDIZED ESTIMATES FOR THE REVERSED CAUSATION
MODEL 169

FIGURE 21. STANDARDIZED ESTIMATES FOR THE RECIPROCAL MODEL..... 170

FIGURE 22. STANDARDIZED ESTIMATES FOR THE BEST FITTING MODEL 171

PARTE TEÓRICA

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN: EL COMPROMISO SINDICAL EN EL SIGLO XXI

Desde finales de los años 1970, la creciente internacionalización de los intercambios económicos, tanto de bienes como de capital, así como los importantes cambios en el marco de las relaciones laborales, incluyendo la flexibilización en sus distintas dimensiones –temporal, contractual, geográfica, han debilitado el poder de actuación de los sindicatos (Sverke, 1997; Van der Veen y Klandermans, 1995). Estos cambios han sido unas de las principales causas de la disminución en las tasas de afiliación sindical en la gran mayoría de los países industriales y post-industriales, lo cual ha puesto en duda la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores. En este contexto, surgen cada vez más voces que consideran necesaria una modernización de las organizaciones sindicales que les permita recuperar y mejorar su capacidad de representación de los intereses colectivos de los trabajadores (Brody, 1991; Chaison y Rose, 1991; Chang y Sorrentino, 1991; Visser, 2006).

A lo largo de la presente introducción, se expondrá, en primer lugar, el principal desafío al que se enfrentan los sindicatos en la actualidad, esto es, el declive en su afiliación sindical. En este sentido, se describirá la evolución de dicha afiliación durante los últimos cuarenta años, sobre la base de los datos recopilados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 24 países desarrollados.

En segundo lugar, se revisarán las recomendaciones del Parlamento y el Consejo Europeo (2002) la Comisión Europea (2004) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008, 2009) relativas al fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para la recuperación económica y social. Dentro de estas recomendaciones se reconoce explícitamente el papel de los sindicatos como actores *de facto* en estos procesos de diálogo, en tanto que estructuras con vocación de representación de los trabajadores.

Una vez definidas las tendencias de afiliación y la necesidad de la actividad sindical para el fortalecimiento del diálogo social, se abordarán los aportes que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones puede realizar al afrontamiento de los desafíos de los sindicatos en el panorama actual. Como presupuesto básico para justificar dicha aportación, se planteará que el mantenimiento de la afiliación y su carácter más o menos activo pasa por el desarrollo de actitudes positivas hacia la organización y por la vinculación de éstas con conductas de participación concretas. Desde su mismo nacimiento, la Psicología Social ha teorizado y analizado empíricamente ambos elementos -actitud y conducta-, así como la relación causal entre los mismos (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975). Existe, por tanto, un nivel de análisis psicosocial sobre la capacidad de las organizaciones sindicales para atraer a los individuos hacia ellas y sobre el grado en que dicha atracción deriva en conductas favorables a la organización. Este trabajo pretende por tanto avanzar en la comprensión de los fenómenos de participación sindical desde esta perspectiva psicosocial, complementando a otras aproximaciones.

1.1 La disminución de la afiliación como principal desafío de los sindicatos

Si bien la capacidad de actuación de las organizaciones sindicales no depende únicamente del número de afiliados que reúnen, se suele asumir que las tendencias de afiliación son uno de los principales indicadores de su fuerza y respaldo social (Visser, 2006). Asimismo, el análisis de la evolución de los movimientos sindicales implica el estudio de dichas tendencias de afiliación. En una perspectiva comparada, este análisis supone el manejo de datos procedentes de diferentes países, por lo que se hace necesario manejar una definición del afiliado aplicable a distintos contextos geográficos y políticos. Para ello, la OCDE opta por una perspectiva amplia que caracteriza como afiliado a toda persona que se auto-defina como

perteneciente a un sindicato o a una organización de empleados, o bien aquella persona que paga una cuota y que es reconocida como miembro por una organización sindical. Los datos obtenidos a partir de esta definición reflejan una tendencia generalizada a la disminución de la afiliación en los últimos cuarenta años. Asimismo, el punto de inflexión en el crecimiento de las tasas de afiliación se sitúa al final de los años 70 en Estados-Unidos y Japón y a lo largo de los años 80 en Europa (véase Tabla 1).

Tabla 1. Evolución de las tasas de afiliación sindical de los trabajadores, 1970-2010 (OCDE, 2011)

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2008	2010
Alemania	32.03	34.58	34.90	34.67	31.22	29.22	24.57	21.68	19.12	18.61
Australia	44.15	50.06	48.49	45.46	39.55	32.12	24.49	21.91	18.24	17.99
Austria	62.75	58.99	56.72	51.60	46.93	41.06	36.64	33.33	29.08	28.12
Bélgica	42.07	51.86	54.10	52.43	53.94	55.71	49.48	52.87	<u>51.87</u>	-
Canadá	31.03	34.34	34.03	35.29	34.02	33.67	28.35	27.84	27.18	27.53
Dinamarca	60.30	68.87	78.61	78.16	75.34	76.96	74.25	71.70	<u>67.61</u>	-
Eslovaquia	-	-	-	-	-	56.06	32.26	22.77	17.17	-
España	-	-	-	10.23	12.54	16.33	16.74	15.22	15.01	-
Estados Unidos	27.43	25.29	22.06	17.45	15.45	14.32	12.89	11.96	11.91	11.38
Finlandia	51.29	65.28	69.39	69.08	72.55	80.44	74.97	72.43	67.52	<u>69.96</u>
Francia	21.69	22.15	18.28	13.61	9.91	8.78	8.03	7.73	7.63	-
Grecia	-	-	-	-	34.12	31.29	26.51	24.64	23.97	-
Holanda	36.50	37.76	34.78	28.02	24.34	25.66	22.93	21.03	18.89	-
Hungría	-	-	-	-	-	49.11	21.66	17.47	16.81	-
Irlanda	50.58	52.58	54.28	51.47	48.53	45.14	38.00	33.96	32.21	-
Italia	36.97	48.05	49.58	42.49	38.81	38.07	34.80	33.59	33.43	35.14
Japón	35.10	34.53	31.15	28.79	25.37	23.97	21.54	18.80	18.22	18.41
Luxemburgo	46.83	45.72	50.77	52.11	46.36	43.51	42.53	41.39	37.34	-
Noruega	56.79	53.80	58.34	57.49	58.53	57.33	54.39	54.87	53.33	-
Polonia	-	-	-	-	30.36	30.78	24.18	19.01	15.60	15.01
Portugal	-	-	54.83	44.61	27.97	25.36	21.65	21.25	20.49	19.34
Reino Unido	43.05	42.07	49.74	44.26	38.18	33.11	30.18	28.44	27.12	26.52
República Checa	-	-	-	-	-	43.52	27.23	19.70	17.42	-
Suecia	67.73	74.47	78.02	81.28	80.02	83.14	79.08	76.52	68.31	<u>68.37</u>

Nota: Aparecen en negrita los primeros valores inferiores a los anteriores. Los valores subrayados en 2008 y 2010 corresponden a los que superan el nivel de las medidas de 1970.

Aunque dicha tendencia en la mayoría de los países ha sido la de una disminución del número de afiliados a partir del final de los años 70 y a lo largo de los años 80, existen tres

grupos de países que se alejan de ella, bien en el momento de inicio de la caída, bien por la ausencia de disminución en la afiliación.

El primero de ellos está compuesto por Eslovaquia, Hungría, Polonia y República Checa. Para estos cuatro países, cuya tasa de afiliación empezó a descender a partir del año 2000, existe un consenso amplio a la hora de explicar el inicio tardío de su descenso afiliativo. Éste se fundamenta en la identificación de un pasado común, que sitúa dichos países en el llamado bloque comunista hasta finales de los años 80, por lo que la afiliación a un sindicato era más una obligación que una libre elección. El desarrollo de sistemas democráticos a partir de 1989 abrió por tanto la puerta a una disminución de la afiliación.

El segundo grupo de países que difiere de la mayoría lo componen Grecia y España, que mantuvieron una tendencia ascendente en su afiliación hasta el 2000 y el 2005, respectivamente. Al igual que con el grupo precedente, la dimensión histórica aparece como una explicación plausible a sus peculiaridades. Ambos países salieron casi simultáneamente de periodos dictatoriales en los que los sindicatos fueron actores principales en el proceso político de transición a la democracia. La legalización de los sindicatos de clase con la llegada de la democracia y el retraso económico y social respecto al resto de países de la Unión Europea, a la que ambos se incorporan en el mismo periodo, puede ser uno de los motivos por los que el ajuste a la tendencia de afiliación del resto de países también se viera retrasado.

Finalmente, cabe destacar un tercer grupo integrado por Bélgica, Dinamarca, Finlandia, y Suecia, en los que el número de afiliados es más alto en 2010 que en 1970. Una explicación a este dato es que se trata de los únicos países en los que los sindicatos participan en la gestión y la distribución de los subsidios por desempleo (Visser, 2006).

Según lo expuesto anteriormente, la tendencia generalizada a la disminución de las tasas de afiliación sindical proporciona una primera idea del desafío que se plantea a los

movimientos sindicales a lo largo de las últimas décadas. Sin embargo, limitarse a la observación de las cifras absolutas de la afiliación, sin distinguir entre colectivos (mujeres, jóvenes o inmigrantes) o sectores (industria, servicios, función pública), podría proporcionar una visión sesgada del fenómeno sindical, ya que algunos de estos sectores y colectivos pueden ser más propensos que otros a tener un alto número de afiliados o a mantener sus niveles de participación. Efectivamente, en la actualidad, la presencia de los sindicatos en los sectores mayoritarios en la actividad económica es escasa, como también lo es el número de afiliados que pertenecen a los colectivos más necesitados de representación, como son los trabajadores inmigrantes, las trabajadoras, y los jóvenes. Los datos recopilados por Visser (2006) son de particular ayuda para ilustrar estas características (véase Tabla 2).

Tabla 2. Densidad de afiliación sindical (Visser, 2006)

	País	Año de la recogida de datos	16-24 Años	Sexo		Tipo de contrato		Sector de trabajo	
				Hombre	Mujer	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Público	Privado
Datos auto-informados	Estados Unidos	2004	4.7	13.8	11.1	13.9	6.4	36.4	7.9
	Canadá	2004	-	30.6	30.3	32.0	23.6	72.3	17.8
	Australia	2004	-	25.9	21.7	25.0	17.0	46.4	17.4
	Reino Unido	2004	9.7	28.5	29.1	28.5	29.1	58.8	17.2
	Irlanda	2003	27.8	38.0	37.4	38.0	37.4	68.0	30.4
	Holanda	2001	11.0	29.0	19.0	27.0	19.0	38.8	22.4
	Suecia	1997	45.0	83.2	89.5	90.0	83.0	93.0	77.0
	Noruega	1998	25.0	55.0	60.0	62.0	57.0	83.0	43.0
	Datos oficiales	Finlandia	2001	53.5	66.8	75.6	-	49.1	86.3
Francia		2003	-	9.0	7.5	-	-	15.3	5.2
España		1997	-	-	-	-	-	32.0	14.5
Austria		1998	-	44.0	26.8	-	-	68.5	29.8
Alemania		1997	-	29.8	17.0	-	-	56.3	21.9
Japón		2003	-	22.0	17.0	-	-	58.1	17.9

Cuatro aspectos son especialmente llamativos. El primero es la escasa tasa de afiliación en el sector privado, a pesar de que este ámbito ocupa un lugar cada vez mayor en

las economías de los países evaluados. El segundo, se refiere a la menor representación de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Aparecen excepciones a estos datos en los países del Norte de Europa, como Suecia y Noruega, así como en el Reino Unido y en Irlanda, donde las tasas de afiliación presentan niveles comparables en ambas categorías. En otros, como Estados Unidos, Canadá, Australia u Holanda, los niveles son significativamente más bajos en el caso de los contratos a tiempo parcial. El tercer dato destacable es la muy baja tasa de afiliación de jóvenes, lo que constituye uno de los principales retos para los movimientos sindicales en su intento de frenar el envejecimiento de la población de afiliados. Finalmente, las cifras proporcionadas por Visser (2006) permiten observar una relativa igualdad entre la proporción de hombres y mujeres afiliados. Esta característica es el reflejo de una tendencia a la disminución de la afiliación de los hombres, así como a una mayor disposición de las mujeres a implicarse en la defensa de sus derechos laborales.

Este panorama, en el que las tasas de afiliación descienden de forma constante y en el que los colectivos más vulnerables se ven infrarepresentados, es tanto más preocupante cuanto varios organismos internacionales señalan la necesidad de un mayor diálogo social como fuente de cohesión e integración social y de recuperación económica, apuntando a las organizaciones sindicales como actores clave en dicho proceso. La vitalidad de estas organizaciones, así como su capacidad para atraer a los estratos sociales y colectivos de trabajadores más desfavorecidos, es un asunto de crucial importancia para la evolución económica y social en los países desarrollados y especialmente en Europa donde algunos de los mayores logros en el avance del bienestar y la paz social, a los que los sindicatos contribuyeron significativamente, se ven seriamente amenazados.

1.2 Los movimientos sindicales como actores del diálogo social

El “Pacto Mundial para el Empleo”, adoptado en 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, insta a los Estados miembros a respetar la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en tanto que mecanismos propicios a un diálogo social productivo (OIT, 2009, p. 9). Dicho diálogo se define como:

“[...] un mecanismo de incalculable valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo, es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para superar la crisis y llevar adelante una recuperación sostenible.” (OIT, 2009, p. 10).

En este marco, la actividad sindical se entiende como un derecho inherente a las sociedades democráticas y como un medio necesario para la superación de la crisis económica actual (OIT, 2008). En este documento, se destaca particularmente la pertinencia de una estrecha cooperación entre los gobiernos, las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para lograr soluciones, fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho (OIT, 2008, p. 8). Tales declaraciones de intenciones subrayan la pertinencia del sindicalismo como actor fundamental de la realidad social y económica contemporánea.

Igualmente, a nivel europeo, la Comisión ha puesto de relieve que “[...] en el siglo XXI, las únicas economías que podrán tener éxito serán aquellas que cuenten con un sistema moderno de relaciones laborales y unas estrategias eficaces para gestionar el cambio de forma proactiva” (2004, p. 1). Enfocándose más específicamente en el papel de los sindicatos y otros interlocutores sociales, destaca que:

“En la práctica, el impacto de los textos de los interlocutores sociales dependerá en gran medida tanto de la voluntad política de los afiliados nacionales para aplicarlos como de sus capacidades técnicas para hacerlo, incluida su representatividad” (2004, p. 6).

Esta declaración añade al desafío de la representatividad sindical la necesidad de una participación activa de los afiliados en las actividades de su sindicato. Tal postura pone de relieve que el enfocarse únicamente en los números de afiliación podría conducir a una interpretación errónea del estado del sindicalismo, que consistiría en confundir que un alto porcentaje de afiliación implica que el sindicato sea representativo y eficaz. Es, en efecto, posible pensar que en un país con un número relativamente reducido de afiliados altamente comprometidos y activos, los sindicatos serían más capaces de defender los derechos de los trabajadores que en un país con un alto número de afiliados poco participativos y repartidos en sectores que no incluyen los trabajadores más necesitados de representación. En línea con esta idea, varios autores han puesto de manifiesto que la fuerza de un sindicato depende en gran medida de su capacidad para movilizar a sus afiliados y conseguir que aumenten su nivel de participación (p.ej., Barling, Fullagar, y Kelloway, 1992; Sverke, 1997). Estos últimos componentes de movilización y de participación se refieren, en términos psicosociales, a actitudes favorables de los afiliados hacia su sindicato y a conductas de apoyo a dichas organizaciones. Si bien las actitudes y conductas han sido extensivamente analizadas por la Psicología, la aportación de esta disciplina al estudio de los sindicatos sigue siendo relativamente escasa, como se comentará con más detalle en el siguiente apartado. En este contexto, el presente estudio pretende mejorar, desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, el entendimiento de las organizaciones sindicales.

1.3 Actitudes, compromiso y modernización sindical

Que la Psicología haya mostrado escaso interés por las organizaciones sindicales es un hecho bien documentado (Barling, 1988; Barling et al., 1992; Fullagar, 1984; Gordon y Burt, 1981; Gordon y Nurick, 1981; Hartley y Kelly, 1986; Martínez-Íñigo, Alcover de la Hera, y Rodriguez Mazo, 2003; Martínez-Íñigo, Rodriguez Mazo, y Alcover de la Hera, 2000, 2001). En efecto, a pesar de que el número de estudios de psicología dedicados a los sindicatos haya ido aumentando desde el estudio pionero de Gordon, Philpot, Burt, Thompson y Spiller (1980) sobre el compromiso sindical, dicho número sigue siendo reducido en comparación al de aquellos trabajos que se centran en las organizaciones empleadoras. Asimismo, el recuento de los artículos publicados sobre los movimientos sindicales en seis de las revistas más importantes en el campo de la Psicología del Trabajo, las organizaciones y los recursos humanos -el *Journal of Applied Psychology*, el *Journal of Organizational Behavior*, el *Journal of Occupational Psychology*, el *Academy of Management Journal*, *Personel Psychology* y *Industrial Relations*- arroja una cifra de 135 publicaciones a lo largo de las tres últimas décadas, mientras que en el mismo periodo tan solo el *Journal of Applied Psychology* ha publicado 318 trabajos sobre organizaciones empleadoras (véase Tabla 3)¹.

Tabla 3. Número de artículos dedicados a sindicatos publicados en las principales revistas de psicología organizacional

Revistas	Número de artículos publicados por década			Total
	1980-1989	1990-1999	2000-2009	
Journal of Applied Psychology	17	18	13	48
Journal of Organizational Behavior	4	16	2	22
Journal of Occupational Psychology	8	6	3	17
Academy of Management Journal	10	4	0	14
Personnel Psychology	4	3	0	7
Industrial Relations	6	4	17	27
Total	49	51	35	135

¹ Esta búsqueda bibliográfica se ha realizado mediante la introducción de los términos "union" y "organization" en la base de datos Psycinfo.

Varios estudios pretenden identificar las razones que explican esta escasez de investigaciones desde la psicología (Barling et al., 1992; Fullagar, 1984; Hartley y Kelly, 1986; Huszczo, Wiggins, y Currie, 1984; Martínez-Íñigo et al., 2000, 2001, 2003). Entre los motivos más destacados se encuentra una desconfianza de las organizaciones sindicales frente a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Dicha disciplina se percibe a menudo en los círculos sindicales como estrechamente vinculada a las direcciones de las organizaciones empleadoras y únicamente orientada hacia el aumento de la producción (“managerial bias”). Por otro lado, los psicólogos del trabajo aspiran a ser reconocidos como "científicos" y consideran a menudo que el estudio de organizaciones ideológicamente comprometidas o de “temas calientes”, como las relaciones de poder o el conflicto, puede poner en riesgo dicho reconocimiento (Fullagar, 1984; Gordon y Nurick, 1981; Martínez-Íñigo et al., 2001, 2003; O’Connor, 1999; Zickar, 2001). Otra de las explicaciones que aclaran la gran diferencia entre el número de estudios dedicados a las organizaciones empleadoras y los centrados en los sindicatos reside en un factor económico, ya que los sindicatos no disponen de los mismos recursos financieros que dichas organizaciones y, por consiguiente, no apoyan tanto la investigación (Barling et al., 1992; Fullagar, 1984). Finalmente, no puede ocultarse que las organizaciones sindicales han preferido contar con el apoyo de otras disciplinas como la ciencia política, la sociología o el derecho, ni que las agencias para la financiación de la investigación no sitúan las temáticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones entre las prioritarias (Martínez-Íñigo, et al. 2000).

En lo que se refiere a España concretamente, donde el número de publicaciones desde la Psicología sobre los sindicatos es todavía más reducido, dos trabajos se centran en el estudio de las razones de esta carencia (Martínez-Íñigo et al., 2001, 2003).

El primero de ellos analizó el contenido de la representación social de la Psicología y de su aplicación a la actividad sindical en una muestra de 106 afiliados. El análisis de correspondencias de los términos libremente asociados por los participantes con la Psicología del Trabajo indicó una representación de la disciplina como próxima a los intereses directivos de las organizaciones empleadoras y centrada en el control de los trabajadores. Esta visión negativa de la Psicología del Trabajo respalda la desconfianza de las organizaciones sindicales mencionada en otros estudios (Barling et al., 1992; Fullagar, 1984; Gordon y Nurick, 1981; O'Connor, 1999; Zickar, 2001).

Como complemento a estos resultados, un segundo estudio (Martínez-Íñigo et al., 2003) utiliza la misma metodología para determinar la representación social de los sindicatos y de la disciplina en una muestra de estudiantes de Psicología del Trabajo. Los resultados del estudio apoyan la idea según la cual el distanciamiento de los Psicólogos del Trabajo del análisis de los sindicatos proviene de su aspiración a que la disciplina sea reconocida como científica, indicando que los estudiantes se representan la Psicología del Trabajo como alejada de fenómenos colectivos, conflictivos y políticos. Por el contrario, sí perciben esos temas como propios de las organizaciones sindicales. Conjuntamente con este distanciamiento, la Psicología del Trabajo se identificó con el desarrollo de instrumentos de evaluación y de técnicas que se consideran libres de cualquier influencia política. Esta representación de la disciplina como distanciada del fenómeno sindical apoya la idea común según la cual los sindicatos son objetos "sin interés e irrelevantes" para la Psicología (Barling et al., 1992, p. 2).

Sin embargo, ante este panorama y frente a los desafíos de la disminución de la afiliación y la necesidad de promover una participación activa de los individuos sindicalizados, la argumentación principal de este trabajo consiste en afirmar que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones tiene, al igual que otras disciplinas como el Derecho, la

Economía, la Sociología o la Ciencia Política, un papel que desempeñar. Este se fundamenta en la identificación de la afiliación y de la participación sindical como conductas cuyo antecedente principal es una actitud, el compromiso sindical. Como se mencionó anteriormente, una extensa literatura desarrollada a lo largo del siglo XX y en la primera década del XXI se centra en el estudio del papel de la actitud en la explicación de la conducta. El estudio de las actitudes, frecuentemente utilizado en las diferentes ramas de las Ciencias Sociales, tiene su origen en los desarrollos de la Psicología Social (Allport, 1935) y sigue siendo un elemento central de esta disciplina (Ajzen, 1991, 2001; Ajzen y Fishbein, 1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975). Por tanto, y aunque la exposición detallada de los sucesivos debates y evoluciones acerca de las actitudes superaría con creces el alcance de esta introducción, creemos necesario exponer una definición sintética de este constructo que permita comprender su utilidad para el estudio de las problemáticas sindicales.

La actitud se define como una *tendencia* psicológica expresada a través de la *evaluación* de un *objeto* (Eagly y Chaiken, 1993). A su vez, la tendencia psicológica se caracteriza como una disposición o estado interno de un individuo, que puede ser transitorio o estable, y aprendido o no (Campbell, 1963; Eagly y Chaiken, 1993; Lykken, 1982; Waller, Kojetin, Bouchard, Lykken y Tellegen, 1990; Zajonc, 1980).

Tal y como se menciona en la definición, las evaluaciones son la expresión de la tendencia psicológica. En este sentido, las respuestas observables de las cuales se suele inferir la presencia de una actitud son las que se consideran como la manifestación de la evaluación. Asimismo, dichas respuestas se caracterizan como la expresión de un acuerdo o de un desacuerdo, de un gusto o una aversión, de una atracción o de una repulsión (Eagly y Chaiken, 1993). Las evaluaciones pueden basarse en aspectos afectivos, cognitivos, conductuales, o en una combinación de los tres.

Los objetos en los que se pueden enfocar dichas evaluaciones y tendencias psicológicas son prácticamente ilimitados. Pueden ser abstractos (p.ej., la religión) o concretos (p.ej., un edificio), pueden referirse también a comportamientos (p.ej., jugar al fútbol), u organizaciones (p.ej., los sindicatos). Para nuestro estudio, nos enfocaremos específicamente en este último ejemplo.

Según lo expuesto anteriormente y de acuerdo con la gran mayoría de la literatura en Psicología, las actitudes son el antecedente principal de las conductas. Por tanto, en lo que se refiere a los sindicatos, tanto la conducta de afiliarse como de participación deben de estar predichas por una actitud dirigida hacia dichos sindicatos. Dentro de este marco conceptual, el compromiso es el concepto central que, como actitud hacia una organización, permite un análisis sobre las vías para fomentar una participación más activa de los afiliados y revitalizar asimismo las organizaciones sindicales desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

A su vez, distintos estudios analizan el compromiso como consecuencia, intentando determinar sus antecedentes (p.ej., Aryee y Chay, 2002; Aryee y Debrah, 1997; Bamberger, Kluger, y Suchard, 1999; Barling et al., 1992; Barling, Kelloway, y Bremmerrmann, 1991; Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fullagar, McCoy, y Shull, 1992; Fuller y Hester, 1998; 2001; Hammer, Bayazit, y Wazeter, 2009; Johnson y Jarley, 2004; Kelloway y Barling, 1993; Kelloway y Watts, 1994; Monnot, Wagner, y Beehr, 2011; Newton y Shore, 1992; Shore, Tetrick, Sinclair, y Newton, 1994; Sinclair y Tetrick, 1995; Snape y Redman, 2006, 2007; Tan y Aryee, 2002; Tetrick, Shore, McClurg, y Vandenberg 2007). Tal y como se desarrollará más adelante en el texto, los antecedentes del compromiso pueden clasificarse en actitudes hacia el sindicalismo, percepciones sobre los resultados de la relación con el sindicato, percepciones sobre la justicia sindical, experiencias derivadas del liderazgo sindical, procesos de socialización sindical, actitudes hacia la organización empleadora, creencias políticas,

procesos de participación interna y control sobre la afiliación, y características socio-demográficas y económicas.

No obstante, a pesar de los estudios realizados, no existe evidencia concluyente sobre si las variables analizadas como antecedentes del compromiso lo son o, por el contrario, pueden ser entendidas como una consecuencia del mismo. Además de que los métodos y diseños empleados en los estudios no permiten validar las relaciones causales entre las variables analizadas, existen desarrollos que permiten hipotetizar un sentido opuesto al planteado en los estudios (Fazio y Williams, 1986; Grace y Kelloway, 1996; Lynn y Williams, 1990).

Frente a estas limitaciones, la contribución de este estudio se enfocará en aclarar la relación entre el compromiso sindical y las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical, así como con actitudes organizacionales como el compromiso y la satisfacción organizacional. Los resultados permitirán una mejor comprensión del compromiso, principal antecedente de la participación sindical, cuestión sobre cuya relevancia ya se ha tratado en apartados anteriores.

1.4 Planteamiento del estudio

Para llevar a cabo este estudio sobre los antecedentes y consecuencias del compromiso sindical, este trabajo se dividirá en dos grandes bloques. En el primero, de naturaleza teórica, se expondrá el estado de la investigación sobre dicho constructo y su red nomológica. A continuación, dentro del segundo bloque, se expondrán los distintos elementos de la investigación desarrollada, incluyendo los objetivos del estudio, sus hipótesis, el método y los análisis implementados para su contrastación, y sus principales conclusiones.

En concreto, la primera parte se organizará en cuatro capítulos diferentes. En primer lugar, se presentará el constructo de compromiso sindical, central para la comprensión de los

modelos psicosociales sobre el comportamiento sindical. Para ello, se expone el trabajo fundamental de Gordon et al. (1980), de sus sucesivas evoluciones (Friedman y Harvey, 1986; Fullagar, 1986; Kelloway, Catano, y Southwell, 1992; Klandermans, 1989; Ladd, Gordon, Beauvais, y Morgan, 1982; Tetrick, Thacker, y Fields, 1989; Thacker, Fields, y Tetrick, 1989), así como de los modelos alternativos que lo complementan (Sverke y Kuruvilla, 1995).

En un segundo capítulo, se presentará la conducta de participación sindical como la principal consecuencia del compromiso. Para ello, se detallarán los principales argumentos y modelos teóricos sobre el tema. Una vez expuestos estos aspectos, el apartado examinará las cuestiones relacionadas con la medición y dimensionalidad del constructo, insistiendo particularmente en las propuestas uni y multidimensionales, y en la adaptación del constructo de conductas de ciudadanía organizacional (CCO) al ámbito sindical como indicador de participación. Finalmente, se expondrán los estudios que aportan evidencia sobre la relación de antecedente-consecuencia entre compromiso y participación.

A continuación, una vez tratados los vínculos entre estos dos constructos, el tercer capítulo de esta parte teórica se dedicará a la exposición de los antecedentes del compromiso.

Finalmente, la última parte pondrá de relieve las limitaciones de estos estudios, particularmente en lo que se refiere a la relación encontrada entre el compromiso sindical y las variables consideradas como sus antecedentes, limitaciones que proceden en la mayoría de los casos de la utilización de datos transversales para confirmar hipótesis causales, en este caso relativos a la relación entre el compromiso y un conjunto de variables propuestas como antecedentes (Blalock, 1961; Cook y Campbell, 1979; Dwyer, 1983; Holland, 1986; Tabachnick y Fidell, 2006).

La contrastación de modelos que proponen un sentido alternativo en la causalidad no se basa meramente en un ejercicio empírico, sino que obedece y se fundamenta en desarrollos teóricos que, dentro del campo de estudio de las actitudes, proponen que éstas influyen sobre

las percepciones y no vicerversa (Fazio, Jackson, Dunton, y Williams, 1995; Fazio y Williams, 1986; Greenwald y Banaji, 1995; Greenwald et al., 1998). Dentro de la investigación aplicada al ámbito de los sindicatos, un número muy reducido de estudios exploró esta posibilidad y encontró evidencias empíricas, presentadas más adelante, apoyando el que unas actitudes favorables hacia las organizaciones tienen consecuencias sobre las percepciones de éstas (Grace y Kelloway, 1996; Lynn y Williams, 1990).

A partir de estas evidencias, se planteará que los constructos hasta ahora considerados como influyendo el desarrollo del compromiso sindical podrían ser sus consecuencias en vez de sus antecedentes.

En cuanto al segundo bloque, centrado en los aspectos empíricos del trabajo, se describe el estudio desarrollado para someter a prueba lo descrito en los párrafos anteriores. En concreto, se contrastan empíricamente dos modelos sobre la relación que mantiene el compromiso sindical con percepciones del sindicato y de la organización empleadora. El primero de ellos, que se fundamenta en la mayoría de los modelos elaborados hasta ahora, plantea que las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical, así como las actitudes organizacionales de compromiso organizacional y de satisfacción laboral son antecedentes del compromiso (Aryee y Chay, 2002; Bamberger et al., 1999; Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fullagar et al., 1992; Fuller y Hester, 1998; 2001; Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004; Kelloway y Barling, 1993; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992; Shore et al., 1994; Sinclair y Tetrick, 1995; Snape y Redman, 2006, 2007; Tan y Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007). Por el contrario, el segundo modelo entiende que la actitud de compromiso puede influir en el desarrollo de percepciones sobre el sindicato y de actitudes sobre la organización empleadora (Fazio et al., 1995; Fazio y Williams, 1986; Grace y Kelloway, 1996; Lynn y Williams, 1990).

Con el fin de aportar una evidencia lo más robusta posible, se plantea un diseño que supera las limitaciones de la mayoría de los estudios previos. Se propone asimismo un diseño longitudinal para la obtención de datos sobre los que se aplicarán técnicas de análisis de regresiones cruzadas (*cross-lagged analysis*). De este modo, se podrá tener mayor certeza sobre las conclusiones y sobre la validez del sentido de la causalidad propuesto en cada uno de los modelos.

Finalmente, el último apartado de esta tesis doctoral estará dedicado a la interpretación de los resultados previamente descritos. Para ello, se seguirá un esquema que consistirá en presentar primero las implicaciones del estudio y las sugerencias que inducen para futuras investigaciones, y a continuación las limitaciones inherentes a nuestro planteamiento y metodología.

CAPÍTULO 2

COMPROMISO SINDICAL: DEFINICIÓN Y EVOLUCIÓN

Ya en 1980, cuando elaboraron la primera medida específica de compromiso sindical, Gordon et al. (1980) justificaban su investigación basándose en la observación de una caída de la participación de los afiliados en las actividades de sus sindicatos (Estey, 1976), así como de intentos infructuosos de éstos para volver a motivar sus representantes. Al mismo tiempo, recogían que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones contaba con un número escaso de estudios dedicados a la comprensión del fenómeno sindical en comparación con otros tipos de organizaciones (Ash, 1970; Huszco, 1976; Williams y Guest, 1969). Ambos hechos -la búsqueda de soluciones al descenso en la participación y el limitado número de investigaciones desde la Psicología sobre el fenómeno- fueron asimismo dos de las principales causas que motivaron el estudio de Gordon et al. (1980) sobre el compromiso sindical, de la misma manera que lo siguen siendo para las investigaciones actuales.

Así pues, frente a la importante cantidad de publicaciones dedicadas a este constructo en el ámbito de las organizaciones empleadoras como a su destacada influencia sobre la participación de los empleados en las actividades de su empresa (Alutto, Hrebiniak, y Alonso, 1973; Dubin, Champoux, y Porter, 1975; Porter, Crampon, y Smith, 1972; Porter, Steers, Mowday, y Boulian, 1974; Ritzer y Trice, 1969; Sheldon, 1971) Gordon et al. (1980) se enfocaron en el desarrollo de un instrumento comparable que permita medir el compromiso de los afiliados hacia su sindicato. Desde su realización, dicho instrumento fue utilizado en la gran mayoría de los estudios de los sindicatos realizados desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (p.ej., Aryee y Chay, 2002; Friedman y Harvey, 1986; Fullagar y Barling, 1989; Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Kelloway et al. 1992; Klandermans, 1986; Tetrick et al., 1989, 2007; Thacker et al., 1989).

Por tanto, en los siguientes apartados, se analizan la definición así como las distintas dimensiones propuestas en la investigación sobre el compromiso desde la década de los 80 hasta la actualidad. En este periodo, estos aspectos definicionales y de dimensionalidad han experimentado una evolución en la que pueden establecerse cuatro etapas.

La primera corresponde al trabajo ya mencionado de Gordon et al. (1980), en el que se elaboró el principal modelo de compromiso sindical. Durante la segunda, que empezó a continuación de dicho trabajo y se acabó con el estudio de Kelloway et al. (1992) se desarrolla un intenso debate sobre la dimensionalidad del constructo (p.ej., Friedman y Harvey, 1986; Kelloway et al., 1992; Klandermans, 1986; Tetrick et al., 1989; Thacker et al., 1989). La tercera fase se caracteriza por un estudio en el que se propone un modelo de compromiso fundamentado en bases teóricas diferentes a las utilizadas por Gordon et al. (1980) (Sverke y Kuruvilla, 1995). Finalmente, en la cuarta fase, que continúa en la actualidad, la investigación sobre la dimensionalidad del constructo es prácticamente nula. La mayor parte de las investigaciones se centra en la identificación de los antecedentes y consecuencias de la lealtad sindical., siendo ésta la dimensión más importante del compromiso (Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fuller y Hester, 2001; Iverson y Kuruvilla, 1995; Tetrick et al, 2007).

2.1 El modelo de Gordon et al. (1980)

La principal aportación de Gordon et al. (1980) consiste en la elaboración de una medida específica del compromiso con las organizaciones sindicales. Para ello, los autores se basan en el constructo de compromiso en las organizaciones productivas, fundamentalmente en la definición desarrollada por Porter (Dubin et al., 1975; Porter et al., 1972, 1974). En dicha definición, el compromiso organizacional se caracteriza como: (a) un fuerte deseo de continuar siendo un miembro de la organización, (b) una disposición favorable a realizar un esfuerzo intenso a favor de la organización (c) una firme convicción en los valores y objetivos de la

organización (Porter et al., 1974, p. 604). Para evaluar este constructo, Porter et al. (1974) elaboran un cuestionario de 15 ítems que mide el compromiso o apego organizacional enfocándose en la dimensión de identificación del individuo con la organización.

A partir de estos trabajos (Dubin et al., 1975; Porter et al., 1972, 1974), Gordon et al. (1980) se plantean la adaptación del constructo de compromiso organizacional a las organizaciones sindicales. De acuerdo con estos autores, el compromiso sindical no estaba totalmente ausente en las investigaciones, sino que aparecía recogido en la definición del constructo de compromiso dual. Dicho compromiso se refiere a la relación que mantienen entre sí el compromiso con la organización empleadora y el compromiso con la organización sindical a la que pertenece el trabajador. Dependiendo de los autores, la relación entre el compromiso con cada una de las organizaciones puede ser positiva – asumiendo que los trabajadores comprometidos lo están con ambas organizaciones (Dean, 1954; Purcell, 1954) o negativa -esperando que un alto compromiso con la organización acompañe a un bajo nivel de compromiso sindical y viceversa (England, 1960). Los resultados obtenidos son inconsistentes, existiendo evidencia favorable para cada una de las hipótesis (Fullagar y Barling, 1991). Esta disparidad en los resultados puede deberse a la presencia de variables situacionales moderadoras de la relación entre ambas formas de compromiso específicas en cada uno de los estudios (Angle y Perry, 1986; Magenau y Martin, 1985; Martin, Magenau y Peterson, 1982).

Distanciándose de este debate sobre la validez del constructo de compromiso dual, Gordon et al. (1980) plantean la necesidad de desarrollar un instrumento que mida específicamente el compromiso sindical y que atienda a las peculiaridades de este tipo de organización. Para ello, elaboran una escala sobre el compromisos sindical, analizan su estructura factorial y su red nomológica, incluyendo en la misma variables de personalidad, factores derivados del proceso de socialización, así como elementos ligados a las actitudes

generales hacia el sindicalismo, a la satisfacción con la organización sindical y a la intención de abandono de esta última. Los siguientes párrafos se centran en la definición del compromiso y las dimensiones propuestas dentro de este modelo.

Dada la ausencia de trabajos previos sobre el compromiso con el sindicato, Gordon et al. (1980) consideran que el punto de partida más aceptable es tomar como referencia la estructura del compromiso con otro tipo de organizaciones. Como se mencionó anteriormente, los autores asumen los trabajos de Porter (Dubin et al., 1975; Porter et al., 1972, 1974), que interpreta este constructo en términos afectivos y de intercambio. Esto implica el surgimiento de un sentimiento de lealtad hacia la organización que se deriva de las oportunidades que ésta ofrece al individuo para satisfacer sus necesidades (Dubin et al., 1975; Mowday, Steers, y Porter, 1979; Porter et al., 1974).

Con el fin de generar los ítems capaces de representar las diferentes dimensiones del compromiso sindical, los autores adoptan una doble estrategia, la primera basada en la opinión de los delegados y afiliados sindicales y, la segunda, en la adaptación de ítems de escalas sobre compromiso con otro tipo de organizaciones.

En lo que se refiere a la primera estrategia, los autores solicitaron a una muestra de delegados descripciones de conductas que reflejaran el compromiso con el sindicato. Complementariamente, realizaron entrevistas a afiliados para identificar los sentimientos, las creencias y las acciones que los participantes consideraban como característicos de los miembros comprometidos con el sindicato. Este procedimiento derivó en la formulación de un total de 22 ítems.

La segunda estrategia consistió en una revisión bibliográfica sobre la medida del compromiso organizacional. A partir de esta búsqueda, los autores seleccionaron y adaptaron un total de 20 ítems tomados de las escalas sobre compromiso organizacional de Buchanan

(1974), Dubin et al. (1975) y Starcevich (1973). En la mayoría de los casos, la adaptación se limitó a sustituir las palabras *organización* o *empresa* por la de *sindicato*.

Una vez elaborada la primera versión de la escala, Gordon et al. (1980) llevaron a cabo un estudio piloto sobre una muestra de afiliados (N=57) con los 42 ítems generados. Basándose en los resultados de este pilotaje, los autores incorporaron seis nuevos ítems desarrollados por ellos mismos a partir del estudio piloto. Con esto, se obtuvo una versión compuesta por 48 ítems. Con el fin de determinar la estructura factorial de la escala, el cuestionario final fue distribuido a un total de 3.400 afiliados de un sindicato estadounidense, encargado de la representación de trabajadores administrativos y del sector terciario (*white collars*). Se recogieron 1837 encuestas. El análisis factorial reveló la existencia de cuatro factores ortogonales -la lealtad sindical, la responsabilidad hacia el sindicato, la voluntad de trabajar para el sindicato, y la creencia en el sindicalismo², que se describen a continuación.

La lealtad sindical. De acuerdo con el contenido de los ítems correspondientes a este factor (16 ítems), los autores entienden que la lealtad sindical recoge dos aspectos fundamentales: un sentimiento de orgullo por pertenecer al sindicato (“Me siento orgulloso de formar parte de este sindicato”) y la conciencia clara de los beneficios derivados para el individuo de su pertenencia al sindicato (“se pueden lograr muchas cosas afiliándose a un sindicato”). Parece por lo tanto que la lealtad se correspondería con aspectos afectivos, al mismo tiempo que con otros de naturaleza más instrumental. Al igual que en el compromiso organizacional definido por Porter et al. (1972, 1974) (véase Tabla 4), el compromiso sindical puede analizarse en parte en términos de relaciones de intercambio (Steers, 1977). Esto es, la

² En el análisis inicial, se obtuvieron seis factores. Dos de ellos fueron rechazados debido al bajo número de ítems que los componían (dos por cada factor) y las dificultades de definición e interpretación que esto implicaba. El peso factorial de estos dos factores era además bastante reducido, un 7 % y un 6% respectivamente. No se tomaron en cuenta los ítems presentando una carga factorial inferior a 0.3 (11 ítems), ni los que se caracterizaban por una carga factorial secundaria muy cercana a la carga factorial principal (diferencia inferior a .05), o sea 7 ítems. De los 48 ítems iniciales, la escala quedó por lo tanto reducida a 30.

percepción de oportunidades para la satisfacción de las necesidades laborales derivadas de la pertenencia al sindicato es uno de los elementos que componen el compromiso sindical. Si se entiende que dichas oportunidades se sustancian a través de la relación con el sindicato, el compromiso aumenta. Cuando el individuo entiende que no existe esa posibilidad o que el intercambio con el sindicato no será positivo para él, el nivel de compromiso tiende a decrecer.

El factor de lealtad es el que explica el mayor porcentaje de varianza común del constructo de compromiso sindical, siendo éste igual al 39%.

La responsabilidad hacia el sindicato. El segundo factor mide la predisposición a cumplir con las obligaciones diarias y los deberes de un afiliado de proteger los intereses del sindicato (7 ítems). Se mide a través de ítems como: “El deber de cada miembro es estar atento a cualquier información que pueda ser útil al sindicato”, o “El deber de cada miembro es apoyar o ayudar a otros trabajadores a utilizar el procedimiento conciliatorio”.

El factor de responsabilidad hacia el sindicato se refiere, por lo tanto, a la interiorización por el afiliado de un elemento normativo e implica un sentido de obligación de actuar en favor del interés del sindicato. Este sentido de obligación es el reflejo de las categorías previamente definidas en el ámbito organizacional de “creencia y aceptación de los valores y objetivos de la organización” (Dubin et al., 1975; Mowday et al. 1979; Porter et al. 1974) e ilustra la filiación entre el compromiso sindical y el compromiso organizacional. Explica el 19% de la varianza común del compromiso sindical.

La voluntad de trabajar para el sindicato. Este factor recoge la voluntad de los afiliados para realizar tareas extras a favor del sindicato, más allá de lo que consideran exigible o inherente a la condición de afiliado (4 ítems). Entre los ítems con mayor saturación en este factor están “Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo mayor del que habitualmente se espera de un miembro, para lograr el éxito del sindicato”, “Dudo que yo hiciera trabajos extras para ayudar el sindicato” y “Si me lo pidiesen, trabajaría en un comité para el sindicato”.

Como ilustran estos ítems, el factor de voluntad de trabajar para el sindicato se corresponde con el segundo componente de la definición del compromiso organizacional de Porter et al. (Dubin et al., 1975; Porter et al., 1972), referido a la voluntad de hacer esfuerzos por la organización. Esta dimensión explica un porcentaje de la varianza similar al del segundo factor, siendo este del 17%.

La creencia en el sindicalismo. Finalmente, Gordon et al. (1980) identifican un cuarto factor que consideran el más difícil de interpretar. Está compuesto por tres ítems que presentan pesos factoriales similares en este factor y en el primero de los extraídos, la lealtad sindical. Para los autores, la saturación en dos factores obedece al modo en que están formulados los ítems de esta subescala. A diferencia de otros ítems, estos se refieren al grado de adhesión con los valores promovidos por el sindicalismo como movimiento colectivo y no exclusivamente a la lealtad hacia el sindicato concreto al que se pertenece. No obstante, parece razonable suponer que la actitud favorable al sindicalismo se solape con la lealtad hacia el propio sindicato, motivo esto por el que los ítems saturarían también en un factor como el primero, que refleja la lealtad hacia el sindicato al que se pertenece. A pesar de este solapamiento, los autores mantienen que desde una perspectiva conceptual está justificada la separación de ambos factores. La creencia en el sindicalismo explica el 13% de la varianza común del compromiso.

Estudios posteriores critican el comportamiento insatisfactorio de los ítems de creencia en el sindicalismo, apoyándose en problemas con la formulación y forma de puntuación de los mismos (Bayazit et al., 2009; Kelloway et al., 1992). Estos ítems requieren una interpretación en sentido contrario a la puntuación indicada, de modo que, en este caso, un alto acuerdo con los ítems implica una baja puntuación en compromiso (“Mi lealtad es hacia mi trabajo, no hacia el sindicato”, “Mientras haga el tipo de trabajo que me gusta, no importa pertenecer o no a un sindicato”, y “Podría perfectamente trabajar para una empresa sin

sindicatos mientras el tipo de trabajo sea similar”). La utilización de ítems inversos puede generar en el sujeto confusión a la hora de puntuarlos, lo que puede contribuir a la aparición de “factores metodológicos”, tal y como han demostrado empíricamente diferentes estudios (Barnette, 2000; DiStefano y Motl, 2006; Schriesheim, Eisenbach, y Hill, 1991).

La identificación de estos cuatro factores -lealtad sindical, responsabilidad hacia el sindicato, voluntad de trabajar para el sindicato y creencia en el sindicalismo-, dentro del compromiso sindical confirma el supuesto inicial de Gordon et al. (1980) acerca de las similitudes entre este compromiso sindical y el compromiso organizacional.

En efecto, si se comparan las definiciones, el primer factor de lealtad sindical se corresponde con el primer componente del compromiso organizacional de Porter et al. (1974). Esto es, un fuerte deseo de mantenerse en la organización. De manera similar, Gordon et al. (1980) establecen un paralelismo entre el segundo y el tercer factor de su modelo de compromiso sindical -responsabilidad hacia el sindicato y la voluntad de trabajar para el sindicato- y el segundo componente de la definición de compromiso organizacional de Porter (Dubin et al., 1975; Mowday et al. 1979; Porter et al., 1972, 1974), relativo a la voluntad de realizar grandes esfuerzos por la organización (véase Tabla 4). Finalmente, Gordon et al. (1980) afirman que el cuarto factor de compromiso sindical se asemeja bastante al tercer y último componente de la definición de Porter et al. (1972) -una creencia y aceptación de los valores y objetivos de la organización- que presenta un fuerte fundamento ideológico.

De acuerdo con todo lo expuesto, puede por tanto mantenerse que la escala de Gordon et al. (1980) evalúa en el marco de las organizaciones sindicales el concepto de compromiso formulado por Porter en el contexto de las organizaciones productivas (Dubin et al., 1975; Mowday et al. 1979; Porter et al., 1972, 1974).

Tabla 4. Correspondencias entre el modelo de Porter et al. (1974) y de Gordon et al. (1980)

Componentes del modelo de compromiso organizacional de Porter et al. (1974)	Componentes del modelo de compromiso sindical de Gordon et al. (1980)
Un fuerte deseo de continuar siendo un miembro de la organización	La lealtad sindical
Una disposición favorable a realizar un esfuerzo intenso a favor de la organización	La voluntad de trabajar para el sindicato
Una convicción y aceptación firme de los valores y objetivos de la organización	La responsabilidad hacia el sindicato La creencia en el sindicalismo

2.2 Las modificaciones del modelo de Gordon.

La escala de Gordon et al. (1980) ha sido ampliamente utilizada, constituyendo una referencia para la investigación sobre las organizaciones sindicales. Se aplica en diferentes entornos sindicales y contextos nacionales, y sus propiedades psicométricas se evalúan con distintas técnicas de análisis. A raíz de los sucesivos intentos de replicación, la escala sufrió varias modificaciones. Los intentos parcialmente exitosos de replicar la estructura inicial de la escala dieron lugar a una reflexión acerca de la fundamentación teórica, la dimensionalidad del constructo y sobre las limitaciones metodológicas de los estudios precedentes. A continuación, se presentan de forma cronológica los principales resultados derivados de aquellos estudios que, partiendo del modelo propuesto por Gordon et al. (1980), han dado lugar a nuevas versiones del mismo. La mayoría de estos trabajos tenían como objetivo comprobar si la estructura del compromiso sindical era generalizable a muestras diferentes, tanto de otros países como de otros entornos profesionales.

El primero de estos estudios, impulsado entre otros por el propio Gordon, incluye 47 de los 48 ítems originales y se aplicó a una muestra de afiliados a un sindicato Estadounidense (Ladd et al., 1982). El análisis factorial exploratorio proporciona una estructura de cuatro factores como la hallada por Gordon et al. (1980). A pesar de los resultados favorables, los

autores reiteran sus dudas acerca de la validez del factor de creencia en el sindicalismo. El motivo por el que se cuestiona dicha validez se fundamenta en las sugerencias de los propios delegados sindicales que, tras ser encuestados, proponen cambiar la formulación de las preguntas que contenían una referencia genérica al “sindicalismo” por el acrónimo específico del sindicato al que pertenecían. Esta modificación llevó a los autores a plantear la necesidad de futuras investigaciones para comprobar la replicabilidad del constructo. La idea de que el compromiso sindical se refiere a la actitud de los individuos hacia la organización sindical concreta a la que pertenecen y no hacia el sindicalismo en general fue defendida con posterioridad (Kelloway et al., 1992; Sverke y Kuruvilla, 1995). Más allá de esta reflexión sobre el factor de creencia en el sindicalismo, el estudio de Ladd et al. (1982) no plantea más modificaciones del modelo de Gordon et al. (1980).

De manera distinta al estudio precedente, Friedman y Harvey (1986) sugieren una modificación en las dimensiones del compromiso sindical, que quedan reducidas a dos. En sus análisis, los autores aplican métodos factoriales confirmatorios, a diferencia de los anteriores donde los análisis fueron exploratorios. En el estudio, se someten a prueba tres combinaciones de los ítems incluidos en el trabajo de Gordon et al. (1980). La primera incluía la totalidad de los 48 ítems, y las dos restantes 37 y 30 ítems, respectivamente. La configuración de 37 ítems es el resultado de la eliminación de los ítems que presentaban cargas factoriales inferiores a 0.3. La segunda versión reducida es el resultado de eliminar de la versión anterior aquellos ítems que presentaban cargas factoriales similares en más de un factor (con una diferencia de puntuación inferior a .05 entre la carga factorial principal y secundaria), lo que derivó en una versión de 30 ítems.

Los análisis factoriales de cada una de estas tres configuraciones dieron el mismo

resultado. En los tres casos, se encontraron dos factores definitorios del compromiso sindical³. El primero, denominado “actitudes y opiniones sindicales”, se describe como un conjunto de opiniones, sentimientos y actitudes de los miembros hacia el sindicato, de modo que reúne tanto elementos afectivos como cognitivos.

El segundo factor, denominado “intenciones de comportamiento pro-sindical”, evalúa la voluntad de los afiliados hacia la realización de actos favorables al sindicato. Se acerca a un elemento de predisposición conductual y se basa en una fusión de los factores originales de responsabilidad hacia el sindicato y de voluntad de trabajar por el sindicato.

En comparación con el modelo original de Gordon et al. (1980), el factor de “actitudes y opiniones sindicales” se presenta como una combinación de los factores de lealtad sindical y de creencia en el sindicalismo, factores primero y cuarto en el modelo de Gordon et al. (1980). Similarmente, el factor de “intenciones pro-sindicales de comportamiento” recoge ítems perteneciendo a los factores de “responsabilidad hacia el sindicato” y de “voluntad de trabajar para el sindicato” de Gordon et al. (1980).

En un estudio publicado el mismo año que el de Friedman y Harvey (1986), Fullagar (1986) plantea la necesidad de confirmar la validez factorial de la escala de Gordon et al. (1980) en muestras diferentes, ya que hasta ese momento los participantes en los estudios eran trabajadores administrativos. En esa línea, presenta los resultados de un estudio sobre compromiso sindical en una muestra de obreros metalúrgicos afiliados a un sindicato de Suráfrica. En su estudio, Fullagar (1986) aplica una escala compuesta por 28 ítems tomados de Ladd et al. (1982). Los resultados de los análisis factoriales exploratorios revelaron una estructura ortogonal de cinco factores.

Los dos primeros de lealtad y responsabilidad son prácticamente idénticos a los de Gordon et al. (1980) en cuanto a su definición y a las cargas factoriales de sus ítems. En

³ En el objetivo de desarrollar una versión más corta del cuestionario, los autores optaron finalmente por una configuración compuesta de los 20 ítems con la más alta carga factorial (y más baja carga factorial secundaria) que respaldan su modelo de 2 factores del compromiso sindical.

cambio, el tercer factor, que se denomina “lealtad organizacional”, constituye una de las aportaciones principales del estudio. Para el autor, esta lealtad con la organización empleadora es paralela a la lealtad sindical. Coincidente con el concepto de “compromiso dual” expuesto anteriormente, la existencia de una doble lealtad recoge la creencia de los afiliados en la idea de que la lealtad sindical no es incompatible con la lealtad organizacional. Conviene señalar que los tres ítems de este factor se tienen que interpretar en sentido contrario a la puntuación indicada⁴.

El cuarto factor identificado por Fullagar (1986) retoma la interpretación de Gordon et al. (1980), según la cual la “creencia en el sindicalismo” reflejaría la creencia del individuo sobre la valía del sindicalismo en general, y no del sindicato al que se pertenece en particular.

Por último, el quinto factor se define como una creencia de los afiliados en que el sindicato les provee los beneficios esperados, difunde información útil al trabajador, y se preocupa por satisfacer los intereses y las necesidades de sus afiliados. Por lo que parece que el factor recoge los aspectos instrumentales del compromiso que en los estudios anteriores quedaban incluidos dentro de la dimensión de lealtad. A partir de estos resultados, el autor defiende que la lealtad se refiere fundamentalmente a los aspectos afectivos del compromiso -orgullo por pertenecer al sindicato- quedando fuera, a diferencia del modelo de Gordon et al. (1980), la instrumentalidad que constituiría un factor en sí misma.

A raíz del estudio de Fullagar (1986), se puede observar que cada uno de los trabajos revisados hasta ahora, así como los que se verán a continuación, plantean una estructura dimensional del compromiso sindical parcialmente diferente a la de Gordon et al. (1980). Este panorama confuso sintetiza la evolución de la investigación en este ámbito, en la que cada estudio propone alguna modificación del modelo original, llevando aparentemente más a una fragmentación de la noción de compromiso que a su unificación. Sin embargo, en todos los

⁴ Los tres ítems son : “Subir en la empresa es más importante que quedarse en el sindicato”, “Mi lealtad es hacia mi trabajo, no hacia el sindicato”, y “Mientras haga el tipo de trabajo que me gusta, no importa pertenecer o no a un sindicato”.

modelos propuestos la lealtad sindical aparece como un factor bien definido.

En la misma línea que los estudios de compromiso sindical previamente expuestos (Friedman y Harvey, 1986; Fullagar, 1986), Klandermans (1989) añade otra propuesta de dimensionalidad para el compromiso sindical. Realiza un estudio con 128 trabajadores manuales afiliados a un sindicato holandés. Los participantes completaron un cuestionario con 37 ítems tomados de la escala original en función de su relevancia para el contexto del estudio y de sus pesos factoriales (Gordon et al., 1980). Los análisis exploratorios reflejaron una estructura de cinco factores. Sin embargo, para el autor sólo los dos primeros son conceptualmente coherentes. El primero de ellos, que explica el 42% de la varianza común, coincide con el factor de lealtad de Gordon et al. (1980). El segundo (15% de la varianza) recoge ítems que corresponden a la voluntad de trabajar para el sindicato. El tercer factor, la creencia en el sindicalismo, presenta un porcentaje de varianza aceptable (13% de la varianza común), pero plantea dudas sobre su interpretación. De nuevo, las dificultades de interpretación parecen provenir de la inclusión de una negación en la formulación de los ítems (Bayazit, Hammer, y Wazeter, 2004; Kelloway et al., 1992; Sverke y Kuruvilla, 1995). Sin embargo, Klandermans no recomienda la supresión del factor de creencia en el sindicalismo, sino su inclusión en el factor de lealtad sindical, ya que sus ítems cargan en este factor (de -.34, -.47 y -.41, con interpretación inversa). Esta interpretación se sitúa en la línea de Friedman y Harvey (1986) que proponen la creación de un único factor de “actitudes y opiniones sindicales”, en vez de mantener dos factores separados de lealtad y de creencia en el sindicalismo.

El cuarto factor (12% de la varianza común) presenta, según Klandermans (1989), poca coherencia conceptual. Las dificultades de interpretación del factor llevaron consecuentemente al autor a descartarlo.

Finalmente, el quinto factor (9% de la varianza común) corresponde a la

“responsabilidad hacia el sindicato” identificada por Gordon et al. (1980). Klandermans (1989) decide no incluirlo en su modelo por el limitado peso del factor en la proporción de la varianza común. En resumen, el autor recomendaría la reducción del modelo de Gordon a dos factores: un factor general de actitudes hacia el sindicato, que se compondría de los factores originales de lealtad sindical y de creencia en el sindicalismo, y un segundo factor de voluntad de trabajar para el sindicato. Ambos explican juntos el 57% de la varianza total del constructo.

Otra de las propuestas de dimensionalidad del compromiso sindical deriva dos estudios de Thacker et al. (1989) y de Tetrick et al. (1989). El análisis factorial confirmatorio de los datos, derivados de la aplicación de una escala que incluye 26 ítems del cuestionario de Gordon et al. (1980) a trabajadores manuales afiliados a un sindicato estadounidense, confirmó la validez de los cuatro factores originales. No obstante, los datos se ajustaron mejor a una solución de cuatro factores oblicuos en vez de la ortogonal propuesta de Gordon et al. (1980).

En resumen, los intentos de replicar los resultados factoriales de Gordon et al. (1980) que se sucedieron en la década de los 80 plantearon tres alternativas al modelo inicial de cuatro factores ortogonales. La primera apoya la propuesta de una reducción del modelo a dos factores (Friedman y Harvey, 1986; Klandermans, 1989). La segunda propone al contrario la ampliación a cinco factores (Fullagar, 1986). Por último, se planteó una estructura de cuatro factores no ortogonales (Tetrick et al., 1989; Thacker et al., 1989).

En un intento por sintetizar y avanzar en la definición del compromiso sindical, Kelloway et al. (1992) comparan un modelo unifactorial, un modelo de dos factores oblicuos (Friedman y Harvey, 1986), un modelo de cuatro factores ortogonales (Gordon et al., 1980), y un modelo de cuatro factores oblicuos (Tetrick et al., 1989; Thacker et al., 1989). En este estudio, se lleva a cabo un análisis factorial confirmatorio, sobre la base de la escala reducida a

30 ítems, recomendada por Gordon et al. (1980), y de la escala de 20 ítems propuesta por Friedman y Harvey (1986), aplicadas a tres muestras distintas de Canadá: una de 229 afiliados empleados administrativos y técnicos de una universidad, una segunda de 451 afiliados empleados por una compañía aérea, y una tercera de 925 empleados del servicio público afiliados.

Una de las principales hipótesis de Kelloway et al. (1992) era que las dificultades experimentadas hasta entonces para definir las dimensiones del compromiso sindical provenían del carácter inverso de algunos de los ítems de la escala de Gordon et al. (1980)⁵. De la misma manera que Fullagar (1986) y Klandermans (1989), Kelloway et al. (1992) consideran que la formulación inversa de los ítems conlleva un alto riesgo de crear un artefacto metodológico a la hora de identificar las dimensiones.

Los resultados obtenidos apoyaron esta hipótesis ya que, si bien el análisis confirmatorio indica que el modelo que define mejor el constructo de compromiso sindical es el de cuatro factores oblicuos de Thacker et al. (1989), también refleja que un quinto factor resulta ser el efecto de un artefacto metodológico debido a la formulación negativa de los ítems. La escasa validez aparente de este factor refuerza las dudas, mencionadas anteriormente, acerca de la validez del factor de creencia en el sindicalismo, evaluado exclusivamente por ítems inversos. Como se comentó, Ladd et al. (1982) ya recomendaban futuras investigaciones para confirmar su validez, mientras Friedman y Harvey (1986) y Klandermans (1989) lo incluían en un factor más general de “actitudes y opiniones sindicales”. De acuerdo con sus resultados, Kelloway et al. (1992) afirman igualmente que las interpretaciones acerca del factor de creencia en el sindicalismo son, como poco, ambiguas; para prevenir futuras confusiones, recomiendan la supresión de la subescala correspondiente a este factor y de los demás ítems formulados negativamente. Conservan por lo tanto, basándose

⁵ Como en el caso, por ejemplo, de los siguientes ítems: “Siento poca lealtad hacia este sindicato”, “Mis valores y los del sindicato no son muy similares”.

en la escala de 20 ítems de Friedman y Harvey (1986), 13 ítems. La dimensionalidad del modelo se ve igualmente reducida una vez suprimidos los factores de creencia en el sindicalismo y el quinto factor únicamente constituido de ítems inversos. De modo que, finalmente, la propuesta de Kelloway et al. (1992) incluye tres factores oblicuos, denominados lealtad sindical, voluntad de trabajar para el sindicato, y responsabilidad hacia el sindicato.

2.3 El modelo de Sverke y Kuruvilla (1995)

Si bien los estudios posteriores a la investigación de Gordon et al. (1980) modifican en mayor o menor medida la propuesta original, hasta el trabajo de Sverke y Kuruvilla (1995) no se había planteado un modelo alternativo de compromiso sindical. Para Sverke y Kuruvilla (1995) el debate acerca de la dimensionalidad del compromiso no se resolverá mediante intentos de réplica en muestras diferentes, sino a través de una reformulación teórica. Para los autores, dicha reformulación se fundamenta en una fusión de la teoría de la acción razonada (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975) con la aproximación racional del compromiso sindical de Sverke y Abrahamsson (1993) -a su vez basada en la teoría de la acción social de Weber (1968).

La teoría de la acción razonada, cuyo uso ya había sido recomendado por Friedman y Harvey (1986), es una teoría sobre la secuencia de formación del comportamiento que establece una relación entre cuatro elementos: una creencia, una actitud, una intención y un comportamiento. El primero de ellos, la creencia, se define en términos cognitivos. Según los autores, "Sobre la base de la observación directa o de la información recibida desde fuentes exteriores o a través de varios procesos de inferencia, una persona aprende o elabora creencias entorno a un objeto. Es decir, asocia el objeto a varios atributos" (Fishbein y Ajzen, 1975. p. 14). A partir de esta información, el individuo establece sus preferencias afectivas acerca del

objeto en cuestión. Esta evaluación afectiva, a favor o en contra del objeto es, para los autores, el elemento principal y característico de la actitud: “De acuerdo con la posición de Thurstone (1931), es posible conceptualizar la actitud como la cantidad de afecto a favor o en contra de un objeto” (Fishbein y Ajzen, 1975, p.11). Una vez formada, la actitud lleva a su vez a una intención, que se caracteriza como una probabilidad subjetiva o voluntad de ejecución de un comportamiento. La intención puede llevar finalmente a un comportamiento. Paralelamente a esta secuencia, Fishbein y Ajzen (1975) insisten sobre la existencia de creencias normativas y de normas subjetivas, definidas respectivamente como la percepción de las expectativas que los referentes relevantes para el individuo tienen sobre su comportamiento y como la motivación del individuo para satisfacer esas expectativas (véase Figura 1).

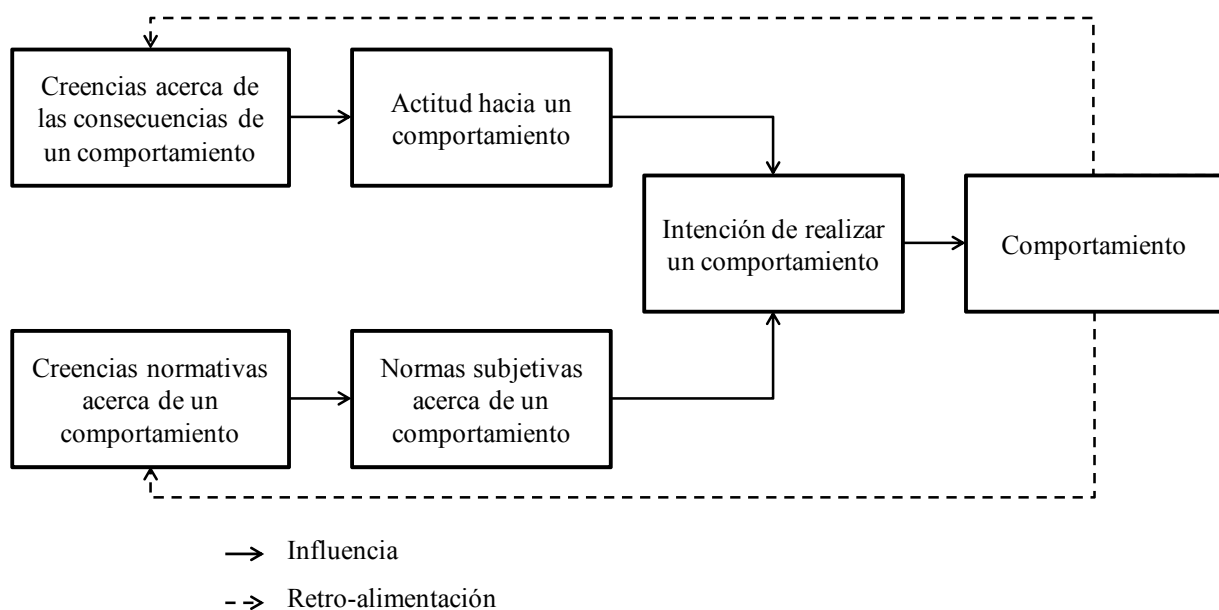


Figura 1. Modelo de Fishbein y Ajzen (1975, p. 16)

Si este modelo sigue siendo un marco fundamental de la teoría de las actitudes, los estudios más recientes han puesto en tela de juicio la validez de la relación causal entre la dimensión cognitiva que representan las creencias y el conjunto de la actitud que, según Fishbein y Ajzen, es de naturaleza principalmente afectiva. Varios autores sugieren como alternativa considerar las creencias como uno de los componentes de la actitud y no como un antecedente de la misma (Ajzen, 2001; Eagly y Chaiken, 1993; van der Pligt y de Vries,

1998). Estos mismos autores añaden además un tercer componente a la actitud, esto es una disposición general a la acción. Esta postura plantea por tanto la consideración de la actitud como un constructo que reúne a la vez elementos cognitivos, afectivos y de predisposición a la acción.

Basándose en el reconocimiento general del compromiso sindical como una actitud, Kuruvilla y Sverke (1993) aplican la teoría de la acción razonada a este ámbito y formulan un primer modelo de compromiso sindical. De acuerdo con las evoluciones del modelo de Fishbein y Ajzen (1975), reunieron las categorías de actitudes, de naturaleza principalmente afectiva, y de opiniones, de naturaleza cognitiva, en un sólo constructo (véase Figura 2).

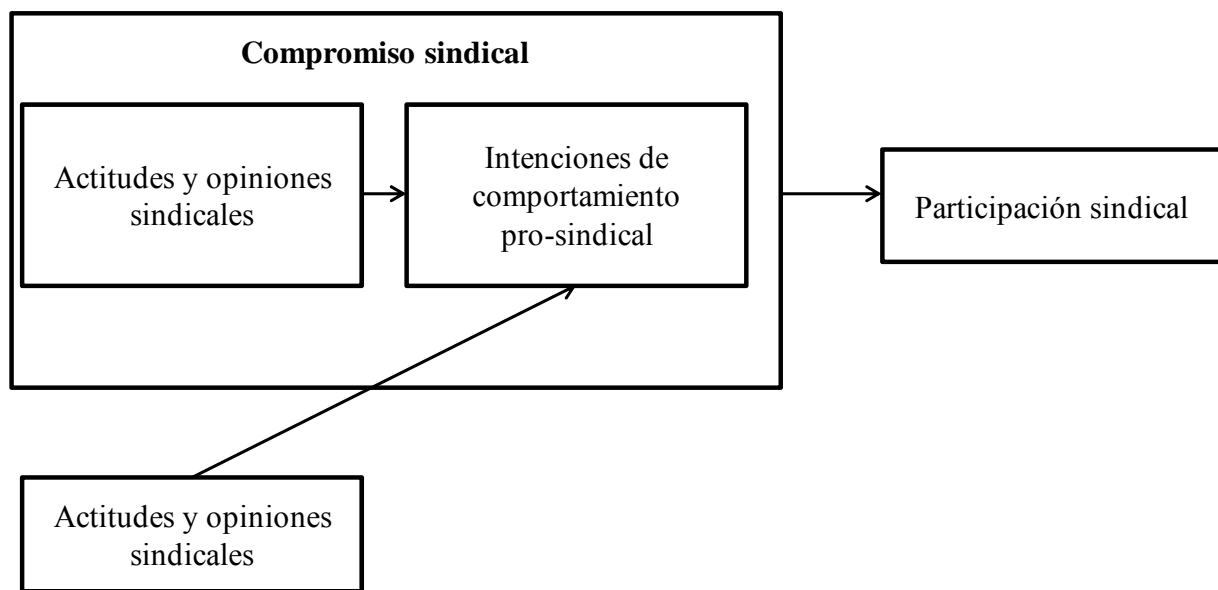


Figura 2. Modelo de Kuruvilla y Sverke (1993)

En el modelo, los autores proponen estructura bidimensional del compromiso que incluye un elemento actitudinal -las actitudes y opiniones sindicales- y un elemento de intencionalidad. La inclusión de este segundo componente discrepa de las teorías de las actitudes (Ajzen y Fishbein, 1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975) que consideran la intención de comportamiento como una consecuencia de la actitud y no como uno de sus componentes. En una segunda versión de este modelo (Sverke y Kuruvilla, 1995),

presentada a continuación, los autores separaron las intenciones de participación del compromiso sindical.

En la evolución de su primer modelo (Kuruvilla y Sverke, 1993), Sverke y Kuruvilla (1995) no se basan únicamente en la teoría de Fishbein y Ajzen (1975, 1980), sino también en la teoría de la acción social de Weber (1968), trasladada al ámbito sindical por Sverke y Abrahamsson (1993). Dicha teoría plantea que la acción social puede estar guiada por cuatro principios distintos.

Los dos primeros son de naturaleza racional en la medida en que se orientan a la consecución de un objetivo claramente formulado. La consecución de dicho objetivo se basa en el recurso a los medios más convenientes, según el conocimiento del actor. Dentro de esta categoría racional, se diferencian dos sub-categorías: una orientación de la acción racional-instrumental, “determinada por expectativas en cuanto al comportamiento de objetos del entorno y de otros seres humanos; estas expectativas son utilizadas como condiciones o medios para que el actor alcance sus objetivos racionales” (Weber, 1968, p. 24), y una orientación racional-ideológica determinada por una creencia en el valor de un comportamiento ético, estético o religioso, independientemente de sus posibilidades de éxito.

Además de estas dos fundamentaciones de carácter racional, Weber (1968) distingue otros dos tipos de principios para de la acción social. El primero es de naturaleza afectiva, y está directamente determinado por el estado emocional del individuo. El segundo es de naturaleza tradicional y se fundamenta en el hábito.

De estas cuatro orientaciones, Sverke y Abrahamsson (1993) retuvieron dos en su modelo de compromiso sindical: la orientación racional-instrumental, y la orientación racional-ideológica. Según los autores, estas dos categorías componen el constructo de compromiso sindical y determinan la participación del individuo en el sindicato (véase Figura 3). Es importante señalar que las dos dimensiones, racional-instrumental y racional-ideológica,

no participan de igual manera en la formación de la actitud de compromiso ni en el desarrollo posterior de la participación efectiva en las actividades del sindicato. De acuerdo con los resultados de Sverke y Abrahamsson (1993), el compromiso racional-ideológico, más estable en el tiempo, es un antecedente más fiable de la realización de acciones pro-sindicales que el compromiso racional-instrumental, que sólo predice intenciones de comportamiento que implican poco esfuerzo y dedicación.

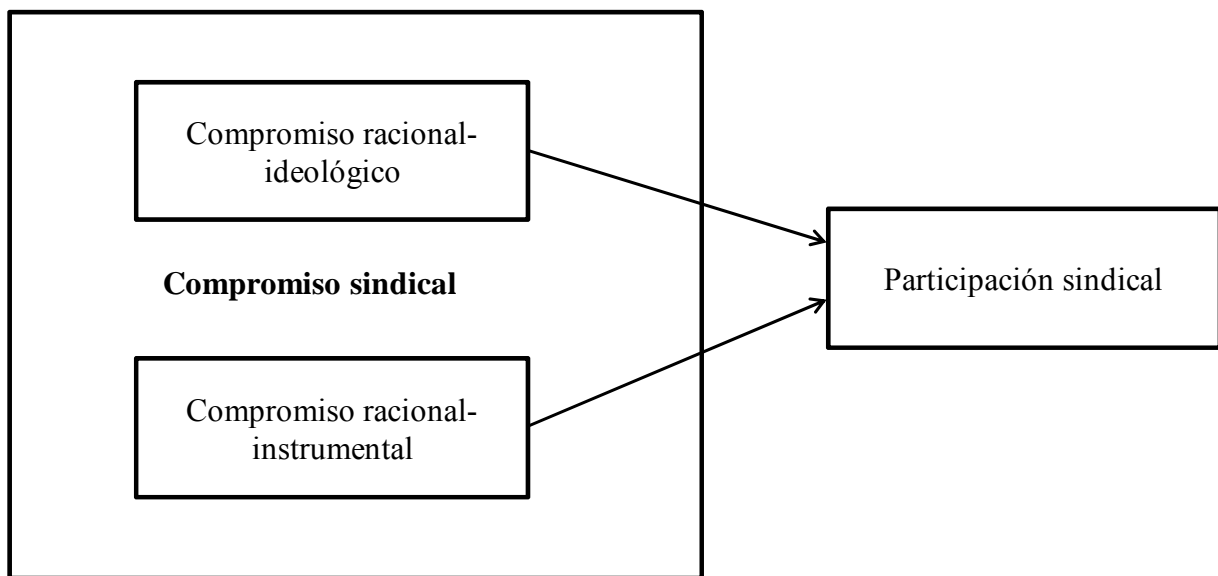


Figura 3. Modelo de Sverke y Abrahamsson (Sverke y Kuruvilla, 1995, p.513)

En resumen, el modelo de Sverke y Kuruvilla (1995) integra dos modelos, siendo éstos por un lado el elaborado por ellos mismos a partir de la teoría de Fishbein y Ajzen (Kuruvilla y Sverke, 1993) y, por otro, el de Sverke y Abrahamsson (1993), basado en la propuesta de Weber (1968) (véase Figura 4). La fusión de los dos modelos supone la sustitución del constructo de actitudes y opiniones sindicales, en el modelo de Kuruvilla y Sverke (1993), que es de naturaleza a la vez afectiva y cognitiva, por el constructo bi-

dimensional de compromiso sindical de Sverke y Abrahamsson (1993).

Una segunda diferencia con el modelo inicial de Kuruvilla y Sverke (1993) reside en la exclusión de las intenciones de comportamiento del constructo de compromiso. A través de este planteamiento, Sverke y Kuruvilla (1995) vuelven a una interpretación exclusivamente actitudinal del compromiso, en el sentido definido por Fishbein y Ajzen (1975) y por los estudios posteriores (Ajzen, 2001; Eagly y Chaiken, 1993; van der Pligt et al., 1998). A partir de este planteamiento, Sverke y Kuruvilla (1995) formulan un modelo de compromiso sindical sometiendo a prueba su validez factorial y su red nomológica. El estudio se llevó a cabo en una muestra de 1486 afiliados pertenecientes a tres sindicatos de trabajadores manuales suecos. El cuestionario utilizado en la encuesta incluía medidas para las distintas variables del modelo.

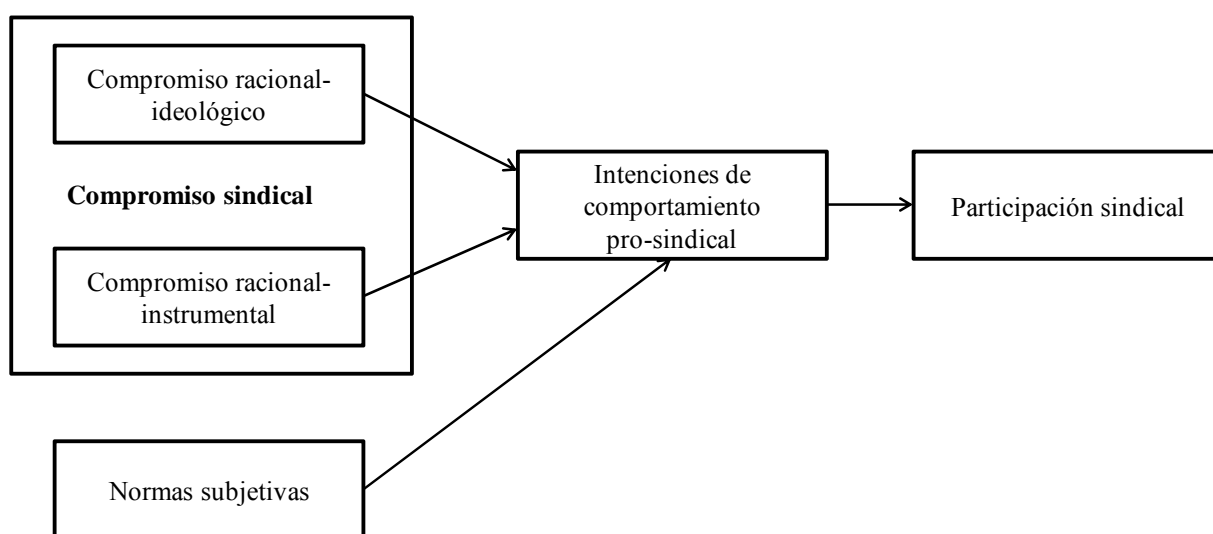


Figura 4. Modelo de Sverke y Kuruvilla (1995, p. 517)

El compromiso sindical se evaluó mediante dos subescalas. La primera de ellas, compuesta por 9 ítems tomados de la escala elaborada por Sverke y Sjöberg (1994), medía el compromiso racional-ideológico. La segunda, compuesta por siete ítems elaborados a partir del estudio de Fishbein y Ajzen (1975; 1980), evaluaba el compromiso racional-instrumental. Los tres ítems de la escala de normas subjetivas, inspirados en los trabajos de Fishbein y Ajzen (1975; 1980), medían las creencias normativas de los individuos y su disposición a cumplirlas.

La escala de intenciones de comportamiento pro-sindical, creada por Sverke y Kuruvilla (1995), se compone de siete ítems que miden cinco tipos de intenciones: seguir afiliado al sindicato, tomar parte activamente en las tareas diarias del sindicato, presentarse como delegado del sindicato, secundar una convocatoria de huelga, y comportarse de modo altruista a favor del sindicato.

Finalmente, la escala de participación sindical, de doce ítems, se basa en los estudios de McShane (1986), y de Nicholson, Ursell y Lubbock (1981b). Mide la participación administrativa del encuestado, a través del desempeño de un eventual cargo de representación del sindicato, la participación ocasional en las actividades del sindicato a través de la asistencia a eventos puntuales, como por ejemplo, coloquios, y la participación en tareas de apoyo, a través de la participación activa en círculos de discusión.

El análisis factorial confirmatorio apoya el modelo propuesto. Las variables latentes de compromiso racional-ideológico, compromiso racional-instrumental, normas subjetivas, intenciones de comportamiento pro-sindical, y de participación sindical aparecieron claramente, y los datos se ajustaron al modelo planteado. En particular, los dos tipos de compromiso racional-ideológico y racional-instrumental aparecen como dos constructos diferentes, pero fuertemente relacionados entre sí ($r = .73$) y con las normas subjetivas ($r = .43$ y $.42$ respectivamente). El compromiso racional-ideológico aparece como el antecedente más fuerte de las intenciones de comportamiento, mientras la dimensión racional-instrumental predice únicamente la intención de seguir como miembro del sindicato. Contrariamente al planteamiento inicial de los autores, las normas subjetivas predicen únicamente un tipo de comportamiento -la intención de seguir como miembro. En su conjunto, las variables actitudinales aparecen como mejores predictores de las intenciones que las normas subjetivas. Más específicamente, el compromiso racional-ideológico se destaca como el antecedente más fuerte de todos los tipos de intenciones. Las intenciones de comportamiento pro-sindical se

relacionan fuertemente y positivamente con los comportamientos, mientras la actitud de compromiso y las normas subjetivas predicen únicamente el comportamiento de manera indirecta, a través de las intenciones de comportamiento.

Siete de las ocho hipótesis del modelo se confirmaron, de modo que el modelo de Sverke y Kuruvilla (1995) se plantea como una alternativa al modelo de Gordon et al. (1980). Sin embargo, una comparación de los ítems de los cuestionarios de cada uno de estos estudios deja la puerta abierta a una cierta relativización de la novedad del modelo de Sverke y Kuruvilla. Al realizar dicha comparación, se observa una fuerte semejanza entre los ítems de compromiso racional-ideológico y de compromiso racional-instrumental, y el factor de lealtad sindical de Gordon et al. (1980) que se compone de una dimensión afectiva y de otra instrumental (véase Tabla 5). En efecto, las dimensiones de compromiso racional-ideológico y de compromiso racional-instrumental aparecen, al menos en parte, contenidas en el constructo de lealtad de Gordon et al. Sin embargo, y a pesar de estas similitudes, el modelo de Sverke y Kuruvilla (1995) propone una fundamentación teórica acerca del compromiso sindical que hasta entonces había sido poco utilizada en este ámbito y constituye una contribución significativa a la fundamentación teórica de los estudios sobre este tema.

Tabla 5. Similitudes entre los cuestionarios de Sverke y Kuruvilla (1995) y de Gordon et al. (1980)

Cuestionario de Sverke y Kuruvilla (1995)		Cuestionario de Gordon et al. (1980)
Ítems de compromiso racional-ideológico	Ítems de compromiso racional-instrumental	Ítems de lealtad sindical
2. Mi sindicato y yo tenemos aproximadamente los mismos valores		26. Mis valores y los valores de mi sindicato <i>no</i> son muy similares
3. Las decisiones tomadas por mi sindicato reflejan en general mis opiniones		
4. Los problemas de mi sindicato son mis problemas		4. Los problemas de mi sindicato son mis problemas
	10. Mi sindicato tiene muchas probabilidades de poder aumentar mi sueldo	22. Se pueden lograr muchas cosas afiliándose a la UGT
	11. Mi sindicato tiene muchas probabilidades de poder hacer mi trabajo más interesante	
	15. Mi sindicato tiene muchas probabilidades de poder mejorar mi situación laboral	
	12. Mi sindicato tiene muchas probabilidades de ofrecerme una seguridad laboral	13. Un miembro del sindicato está más protegido que cualquier miembro de la directiva

2.4 Resumen de las evoluciones del estudio del compromiso sindical.

La réplica del modelo de Gordon et al. (1980) en diferentes entornos profesionales - sobre todo de trabajadores administrativos- y nacionales ha llevado progresivamente a una modificación de su dimensionalidad (véase Tabla 6)⁶. Por motivos tanto conceptuales como metodológicos, el factor de creencia en el sindicalismo ha sido el más criticado, al contrario que el de lealtad sindical, que ha sido reconocido casi unánimemente como el factor principal del modelo. Sin embargo, no existe un acuerdo semejante acerca del número de dimensiones del modelo, ni sobre la relación (oblicua u ortogonal) entre ellas. A pesar de esta falta de consenso, las investigaciones posteriores a Kelloway et al. (1992) y Sverke y Kuruvilla (1995)

⁶ Se añaden a la tabla cinco artículos que no han sido mencionados en la revisión bibliográfica, cuatro por no tener como objeto principal la identificación de la dimensionalidad del compromiso sindical (Eaton, Gordon, y Keefe, 1992; Mellor, 1990; Ng, 1989; Sherer, Morishima, 1990). Más bien, el propósito de estas investigaciones consiste en encontrar antecedentes de este constructo. Los cuatro artículos utilizan sin embargo una escala (o subescala) de medición del compromiso y llevan a cabo un análisis factorial exploratorio de los ítems de compromiso sindical, lo que justifica su presencia en la tabla. El quinto artículo (Johnson, 1992), propone un estudio de la dimensionalidad del compromiso sindical de Gordon et al. (1980) basado en 9 ítems reducido al análisis de los dos factores de lealtad y de voluntad de trabajar para el sindicato.

no han continuado con los intentos de establecer claramente la estructura del compromiso sindical. Más bien, los estudios se han centrado en la identificación de los antecedentes y las consecuencias del compromiso sindical en su conjunto (p.ej., Bamberger et al., 1999; Barling et al., 1992; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992, Tetrick, 1995) o de su dimensión principal, la lealtad sindical (p.ej., Fullagar et al., 1992; Iverson y Kuruvilla, 1995; Tan y Ayree, 2002; Tetrick et al., 2007).

Simultáneamente, las investigaciones recientes se limitan a medir el compromiso sindical a partir de un único factor del modelo de Gordon et al. (1980), la lealtad sindical, sin tomar en cuenta los tres otros factores - la responsabilidad hacia el sindicato, la voluntad de trabajar para el sindicato, y la creencia en el sindicalismo (Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fuller y Hester, 2001; Iverson y Kuruvilla, 1995; Tetrick et al., 2007).

En general, el uso del factor de lealtad como único indicador del compromiso sindical se justificó mediante dos argumentos diferentes (Fullagar y Barling, 1989; Fullagar y Barling, 1991; Iverson y Kuruvilla, 1995). En primer lugar, se señala la proporción de la varianza total que representa la lealtad en el modelo, muy superior a los otros factores. La lealtad sindical representa 39% de la varianza total, mientras que al factor de responsabilidad le corresponde el 19%, a la voluntad de trabajar para el sindicato el 17%, y a la creencia en el sindicalismo un 9%. El segundo de los argumentos mantiene que la lealtad sindical ha sido unánimemente reconocida como el factor más estable del modelo (Fullagar, 1986; Kelloway et al., 1992; Klandermans, 1989; Tetrick et al., 1989; Thacker et al., 1989). Finalmente, en algunos casos no se justifica el uso de la subescala de lealtad como único indicador del constructo de compromiso y se considera que la lealtad y el compromiso sindical son conceptualmente intercambiables (Fuller y Hester, 2001; Tetrick et al., 2007). En línea con esta perspectiva, la utilización de ambos términos como sinónimos es ilustrativa del panorama actual: “Investigaciones anteriores han demostrado que el compromiso sindical o la lealtad conducen

a la participación sindical” (Tetrick et al., 2007, p. 820).

La evolución de las investigaciones acerca del compromiso sindical ha seguido por lo tanto una trayectoria que se puede descomponer en cuatro etapas. La primera, que define el compromiso sindical como campo propio de investigación, se ilustra a través del modelo de Gordon et al. (1980), y se inspira en las investigaciones previas acerca del compromiso organizacional (Dubin et al., 1975; Porter et al., 1972, 1974). Propone como sus dimensiones la lealtad sindical, la responsabilidad hacia el sindicato, la voluntad de trabajar para el sindicato, y la creencia en el sindicalismo. La segunda se caracteriza por una crítica de este modelo y por propuestas de dimensionalidad alternativas (Friedman y Harvey, 1986; Fullagar, 1986; Kelloway et al., 1992; Klandermans, 1989; Ladd et al., 1982; Tetrick et al., 1989; Thacker et al., 1989). Una tercera fase en la que se propone un modelo alternativo (Sverke y Kuruvilla, 1995), valida una estructura del compromiso diferente, partiendo de modelos teóricos distintos a los aplicados por Gordon et al. (1980). Finalmente, la cuarta etapa se caracteriza por el uso del factor de lealtad como el único indicador del constructo de compromiso. Esta última evolución aparece más como una solución por defecto que como una verdadera resolución de la cuestión de la dimensionalidad del compromiso sindical, optando por una decisión instrumental en la que se tiende a elegir la dimensión menos controvertida del constructo y con mayor capacidad predictiva, dejando aparte el debate acerca de la dimensionalidad del modelo.

Tabla 6. Características de los principales estudios sobre la dimensionalidad del compromiso sindical. Adaptado de Sverke y Kuruvilla (1995)

Estudio	Año	País del estudio	Muestra	N	Ítems	Método utilizado	Rotación	Número de dimensiones	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Gordon et al.	1980	Estados Unidos	Administrativos	377	8	AFE	Ortogonal	4	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar para el sindicato	Creencia en el sindicalismo	
Ladd et al.	1982	Estados Unidos	Professional /Administrativos	783	7	AFE	Ortogonal	4	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar para el sindicato	Creencia en el sindicalismo	
Friedman y Harvey	1986	Análisis de los datos de Gordon et al. (1980)			Con 48, 37 y 30 ítems	AFE/AFC	Oblicua	2	Actitudes y opiniones sindicales	Intenciones de comportamiento pro-sindical			
Fullagar	1986	Suráfrica	Trabajadores manuales	202	28	AFE	Ortogonal	5	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Lealtad organizacional / profesional	Creencia en el sindicalismo	Instrumentalidad
Ng	1989	Canadá	Personal universitario	456	12	AFE		3	Lealtad sindical	Voluntad de trabajar para el sindicato	Responsabilidad hacia el sindicato		
Klandermans	1989	Holanda	Trabajadores manuales	128	37	AFE	Ortogonal	2	Lealtad sindical	Voluntad de trabajar para el sindicato			
Thacker et al.	1989	Estados Unidos	Trabajadores manuales	402	26	AFC	Oblicua	4	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar para el sindicato	Creencia en el sindicalismo	
Tetrick et al.	1989	Análisis de los datos de Thacker et al. (1989)			29	AFC	Oblicua	4	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar para el sindicato	Creencia en el sindicalismo	
Mellor	1990	Estados Unidos	Trabajadores manuales	555	20	AFE	Oblicua	2	Actitudes y opiniones	Intenciones de comportamiento			

Estudio	Año	País del estudio	Muestra	N	Ítems	Método utilizado	Rotación	Número de dimensiones	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Sherer y Morishima	1990	Estados Unidos	Empleados de una compañía aérea	579	7	AFE		1	sindicales Lealtad sindical	pro-sindical			
Kelloway et al.	1992	Canadá	Trabajadores manuales y administrativos	925	13	AFC	Oblicua	3	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar para el sindicato		
Eaton et al.	1992	Estados Unidos	Trabajadores manuales y administrativos	400	21	AFE	Ortogonal	2	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato			
Johnson	1992	Estados Unidos	Empleados de una empresa pública	145	9	AFE/AFC		1	Compromiso sindical				
Johnson	1992	Estados Unidos	Trabajadores manuales	234	9	AFE/AFC	Oblicua	2	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato			
Sverke y Kuruvilla	1995	Suecia	Trabajadores manuales	1486	31	ecuaciones estructurales	Oblicua	2	Compromiso racional-ideológico	Compromiso racional-instrumental			

Nota. AFE: Análisis Factorial Exploratorio. AFC: Análisis Factorial Confirmatorio.

CAPÍTULO 3

EL COMPROMISO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Conforme a las teorías de las actitudes (Ajzen, 2001; Ajzen y Fishbein, 1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975), la conducta es la principal consecuencia de la actitud. De acuerdo con este supuesto, la investigación sobre el compromiso sindical analiza la relación de esta actitud con conductas relevantes para los objetivos de las organizaciones sindicales. De entre las posibles conductas de apoyo a los sindicatos, las que más atención han recibido son las que constituyen la participación sindical. Este constructo es en efecto de especial interés en el caso de este tipo de organizaciones por la necesidad de los sindicatos de fomentar una colaboración activa de sus afiliados.

En este apartado, se presentan las distintas definiciones de participación, se incluyen las diferentes perspectivas sobre su dimensionalidad y se revisan los resultados que apoyan la conexión entre el compromiso y la participación sindical.

3.1 El constructo de participación sindical

3.1.1 La participación sindical como conductas pro-sindicales

La ejecución de conductas de participación sindical implica que los individuos realicen conductas que favorezcan los objetivos del sindicato (Kelloway et al., 1995; Sayles y Strauss, 1952). Por tanto, de acuerdo con las teorías de la actitud revisadas anteriormente (Ajzen, 1991; Ajzen y Fishbein, 1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975) al tratarse de una conducta, la dimensión actitudinal y de intención de comportamiento quedan fuera de la definición de la participación (Kelloway et al., 1995). Siguiendo estas mismas

teorías, la secuencia actitud-intención de comportamiento-conducta tiene una naturaleza secuencial, sin que un elemento pueda ser subsumido en el anterior.

En el ámbito de los estudios sindicales, los niveles de correlación entre la intención de participación y la conducta efectiva de participación apoyan su consideración como variables diferentes, si bien dentro de una misma red nomológica. A modo de ejemplo, Kelloway et al. (1992) encuentran correlaciones inferiores a .51 entre los ítems de cada uno de los constructos.

A pesar de lo anterior, algunos estudios consideran que la intención de participación y la participación sindical se refieren al mismo fenómeno (Glick, Mirvis, y Harder, 1977; Monnot et al., 2011). El estudio de Glick et al. (1977) sobre la relación entre la satisfacción con el sindicato y la participación sindical evalúa esta última con ítems que aluden a la intención de realizar una conducta y no a su ejecución efectiva (por ejemplo, “*la intención de los afiliados de acudir a las reuniones del sindicato*” o “*intención de los afiliados de representar el sindicato*”). Más recientemente, el meta-análisis de Monnot et al. (2011) sobre los antecedentes de la participación sindical en trabajadores manuales y administrativos recoge estudios que evalúan la participación con ítems centrados tanto en conductas como en intenciones de comportamiento. Sin embargo, aunque los autores consideran que intenciones y conductas forman una misma variable, encontraron que la relación entre el compromiso y la participación podría estar mediada por la intención de participación. Recomiendan futuros estudios longitudinales para confirmar esta mediación, y señalan la posibilidad de un sesgo en su meta-análisis debido a que sólo dos estudios incluyen medidas de intención de participación. En cuanto a la práctica habitual, los estudios consideran mayoritariamente la participación como un fenómeno puramente conductual (p .ej., Gordon et al., 1980; Kelloway et al., 1992; Sverke y Kuruvilla, 1995; Tetrick et al., 2007).

Además de equiparar la participación sindical con una conducta observable, para su identificación como tal la mayoría de los autores especifican que tiene que beneficiar al sindicato (p.ej., Kelloway et al., 1995, Sayles y Strauss, 1952). La justificación de tal afirmación se fundamenta en una analogía de Kahn y Tannenbaum (1957) y de Barling et al. (1992) que comparan la participación de los afiliados en las actividades del sindicato a la productividad de los empleados en una organización laboral. Al igual que la productividad, la participación sindical implica que los afiliados actúen de acuerdo con aspectos evaluados, fomentados o exigidos por el sindicato. Barling et al. (1992, p. 335) escriben que “de la misma manera que los estudios organizacionales han definido el comportamiento productivo como aquel relevante para la sostenibilidad a largo plazo de la empresa, la participación sindical refleja las actividades que apoyan y permiten la continuidad del sindicato.” Por tanto, se excluyen de la participación sindical todas aquellas conductas vinculadas al sindicato, pero que no se orientan hacia su funcionamiento o su mejora.

Dentro las conductas de participación se establecen dos grandes categorías. Por un lado, las conductas que se consideran dentro de la participación formal y, por otro, aquellas que definen la participación informal (Barling et al., 1992; Fullagar et al., 2004; Tetrick et al., 2007). Ambas se describen a continuación.

3.1.2 La participación formal

La participación formal es la primera dimensión que se incluyó en los estudios sobre participación sindical (Kahn y Tannenbaum, 1957; Miller y Young, 1955; Shepard, 1949; Spinrad, 1960; Steele, 1951). El que una conducta de participación sea considerada como formal viene determinado por dos aspectos. El primero es que se trata de una conducta cuya ejecución sea necesaria para el funcionamiento eficiente y democrático de los sindicatos (Barling et al., 1992; Form y Danserau, 1957). El segundo es que el sindicato pueda registrar,

controlar y, eventualmente, sancionar esa participación formal (Kelloway et al., 1995; Miller y Young, 1955; Shepard, 1949; Steele, 1951).

Entre las conductas que suelen considerarse necesarias para el funcionamiento del sindicato están la participación en las elecciones sindicales, la frecuencia de asistencia a las reuniones, el desempeño de un cargo sindical o el uso del proceso de mediación laboral (Kahn y Tannenbaum, 1957; Spinrad, 1960). Se menciona igualmente el conocimiento del contrato de trabajo, aunque no sea de naturaleza conductual, para medir el constructo (Barling et al., 1992; Fullagar y Barling, 1989). Estas variables se utilizaron a menudo para elaborar tipologías de afiliados. A modo de ejemplo, el estudio de Form y Danserau (1957) considera que un afiliado es *activo* cuando participa al menos en la mitad de las reuniones y cuando vota en la mitad o más de las elecciones, *moderadamente activo* cuando participa como mínimo en la mitad de las reuniones o cuando vota en al menos la mitad de las elecciones, y, *pasivo* cuando su asistencia a reuniones y su ejercicio del derecho a voto en las elecciones sindicales no alcanza el 50%.

El segundo de los elementos que caracteriza la participación formal es la capacidad del sindicato para registrarla y controlarla (Kelloway et al., 1995; Miller y Young, 1955; Shepard, 1949; Steele, 1951). Los estudios distinguen dos tipos tradicionales de control. El primero de ellos se apoya en la vigilancia y evaluación de las actividades de los delegados por sus electores, que se refleja en los resultados de las elecciones sindicales (Shepard, 1949). Los procesos de elección y sus resultados incentivan al delegado para cumplir las expectativas que los votantes entre la afiliación tienen sobre él. El proceso democrático promueve asimismo una mayor eficiencia del delegado en comparación con situaciones en las que los delegados no fuesen electos (Shepard, 1949).

El segundo tipo de control de las actividades de delegados y afiliados sindicales reside en las capacidades coercitivas del sindicato (Miller y Young, 1955; Steele, 1951). Este

tipo de control fue tomado en consideración en estudios publicados en los años 50, si bien en la actualidad no recibe especial atención⁷.

En resumen, la participación sindical formal se caracteriza como una suma de actividades que son en su mayoría de carácter administrativo y cuya ejecución es controlable por el sindicato (Barling et al., 1992). Esta consideración presenta el inconveniente principal de no tomar en cuenta otros tipos de actividades más espontáneas, no exigidas, y más difícilmente controlables por el sindicato -como, por ejemplo, el trabajo voluntario (Fullagar et al., 1995, Kelloway et al., 1995). Por tanto, estudios más recientes han completado esta perspectiva incorporando progresivamente conductas voluntarias que van más allá de las exigidas por el sindicato y que definen la participación informal que se aborda a continuación.

3.1.3 *La participación informal*

A finales de los años 1970, varios autores (Gordon et al., 1980; Katz y Kahn, 1978; Nicholson, 1978) señalan limitaciones en la definición de la participación ya que los comportamientos formales sólo abarcan una parte del abanico de conductas favorables al sindicato, y recomiendan la necesidad de ampliar el constructo a conductas informales. En este apartado, se describirán primero este último tipo de conductas. En segundo lugar, se pondrán de manifiesto las similitudes entre las conductas informales de participación y las conductas de ciudadanía organizacional estudiadas en los contextos productivos (Organ, 1988, 1990).

La participación informal se define como un conjunto de comportamientos voluntarios no exigibles por el sindicato, ni siquiera necesariamente contemplados por él

⁷ Steele (1951) menciona asimismo el caso de un sindicato estadounidense multando a los delegados por faltar, sin justificación, a las reuniones del sindicato (con una multa de 1 dólar para la primera reunión no atendida, duplicándose para cada ausencia suplementaria). Se solía igualmente exigir una “participación asidua”, durante un periodo determinado de tiempo, de los afiliados a las actividades como condición previa para poder presentarse a un cargo de delegado (Miller & Young, 1955).

(Kelloway, et al., 1995), pero necesarios para la mejora de su funcionamiento e incluso para su supervivencia (Bacharach, Bamberger, and Sonnenstuhl, 2001; Fullagar et al., 1995; Katz y Kahn, 1978). Un ejemplo de ello se encuentra en el estudio de Gordon et al. (1980), en el que los autores incluyen ítems como “*he ayudado a un nuevo afiliado a aprender cosas sobre el sindicato*”, o “*he animado a otros afiliados a apoyar la postura del sindicato sobre un problema particular*” para medir el constructo de participación. Otros ejemplos de conductas de participación informal son hablar de las actividades del sindicato, hacer campaña durante las elecciones sindicales, sugerir maneras de mejorar el funcionamiento del sindicato, o ayudar a otro afiliado en la realización de una tarea sindical (Kelloway et al., 1995).

Estos aspectos de la participación informal comparten mucho con la definición del constructo de conductas de ciudadanía organizacional, utilizado inicialmente en el contexto de las organizaciones no sindicales (Farh, Earley, y Lin, 1997; Graham, 1991; Organ, 1988, 1990; Organ y Konovsky, 1989; Podsakoff, MacKenzie, Moorman, y Fetter, 1990; Van Dyne, Graham, y Dienesch, 1994; Williams y Anderson, 1991). Este tipo de conductas se caracteriza como un conjunto de comportamientos no exigibles por la organización ni explícitamente recompensados, entre los que se incluyen la formulación de opiniones constructivas sobre la empresa, la expresión de un interés personal por el trabajo de otros, la formación de nuevos trabajadores, el respeto de las normas informales del lugar de trabajo, el cuidado de los bienes de la empresa, y una puntualidad superior a los mínimos requeridos por la organización (Organ, 1990; Tetrick, 1995).

Como se observa en los ejemplos anteriores, se pueden establecer numerosas similitudes entre las conductas de ciudadanía organizacional y la participación sindical informal (Aryee y Chay, 2001; Fullagar et al., 1995; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002; Tetrick, 1995). En particular, ambos constructos se caracterizan por a) su carácter discrecional, b) favorecer a la organización, y c) por no estar especificados en ningún

contrato o documento y, por lo tanto, por no ser susceptibles de sanción en caso de no ser realizadas (Fullagar et al., 1995). Esta convergencia de los dos constructos ha llevado a la adaptación de las conductas de ciudadanía en los contextos organizativos productivos al ámbito sindical, al igual que sucede con otros constructos como, por ejemplo, el compromiso organizacional (Gordon et al., 1980; Mowday et al., 1979; Porter et al., 1972). En concreto, Skarlicki y Latham (1996) definen las conductas de ciudadanía sindical como comportamientos que emprenden los afiliados sin que sean exigidos ni recompensados por el sindicato, y que aportan un beneficio tanto a dicha organización como a sus afiliados. Este constructo incluye actos de ayuda personal, de reparto, de dedicación de tiempo o de otros recursos, de cooperación, voluntariado, y de promoción de los intereses del sindicato.

Esta adaptación de las conductas de ciudadanía organizacional a la participación sindical se plantea como la última etapa en el desarrollo del constructo, pasando de una consideración de conductas puramente formales a comportamientos más informales. Esta evolución en la definición ha ido acompañada del desarrollo de instrumentos de medida y de la validación de los mismos, con el consiguiente debate sobre la estructura factorial más apropiada.

3.2 La medición de la participación sindical

En una de las primeras revisiones bibliográficas sobre la participación sindical, Spinrad (1960) señala que los investigadores tienen a su disposición una gran variedad de indicadores de este constructo. Entre otras conductas, menciona la ocupación de un cargo en el sindicato, votar en las elecciones o leer textos abordando problemáticas sindicales. Si bien este autor reconoce que algunos de estos criterios suponen una mayor implicación que otros con la organización, a su juicio, la elección de uno u otro indicador no afecta a los resultados de los estudios. Investigaciones más recientes consideran, al contrario, que la elección de los

indicadores es una cuestión central para la obtención de medidas fiables y validas de la participación. Desde esta perspectiva, el establecimiento y la validación de las dimensiones que componen la participación sindical pasa a ser un elemento fundamental en su definición y su evaluación.

Sobre esta cuestión pueden distinguirse dos grandes enfoques. El primero de ellos propone que la participación es unidimensional (p.ej., Anderson, 1979; Kelloway y Barling, 1993; Kuruvilla, Gallagher, Fiorito, y Wakabayashi, 1990; Nicholson et al., 1981) mientras el segundo defiende una estructura que incluye más de un factor (p.ej., Cohen, 1993; Fullagar et al., 1995; Klandermans, 1986; McLean Parks, Gallagher, y Fullagar, 1995; McShane, 1986; Monnot et al., 2011; Shore y Newton, 1995; Skarlicki y Latham, 1996, 1997).

A continuación, se presentan las principales escalas de medida de la participación agrupadas en función de que incluyan una o más dimensiones.

3.2.1 Escalas unidimensionales

Dentro de la concepción unidimensional de la participación, es posible establecer cuatro categorías distintas en función de los instrumentos empleados para medir el constructo de participación (Fullagar et al., 1995). Así pues, encontramos a) medidas de un único ítem (p.ej., Kolchin y Hyclak, 1984; Leicht, 1989), b) medidas con múltiples ítems y múltiples escalas de medida (p.ej., Blyton, Nicholson, y Ursell, 1981; Chacko, 1985; Hoyman y Stallworth, 1987), c) escalas sumativas (p.ej., Anderson, 1979; Aryee y Debrah, 1997; Cornfield, Filho, y Chun, 1990; Fullagar y Barling, 1989; Hammer y Wazeter, 1993; Huszczo, 1983; Kuruvilla et al., 1990; Nicholson et al., 1981), y d) escalas acumulativas o tipo Guttman (p.ej., Kelloway y Barling, 1993; Nicholson, 1978).

Medidas de un único ítem. Los estudios que recurren a un único ítem para evaluar la participación sindical reconocen, generalmente, que este procedimiento les proporciona una

evaluación parcial del constructo por limitarse a la medición de un único aspecto. Asimismo, Kolchin y Hyclak (1984) y Leicht (1989) mencionan el posible sesgo inducido por el ítem elegido para sus estudios, formulado, respectivamente, como “¿Ha estado Ud. en algún comité sindical o desempeñado algún cargo sindical?”, o “¿Con qué frecuencia acude Ud. a los actos del sindicato?”. A pesar de esta limitación, los mismos autores apoyan su elección al considerar, en el primer caso, que la conducta medida corresponde a la dimensión que más varianza del constructo explica (Kolchin y Hyclak, 1984), y, en el segundo, que la formulación del ítem es lo suficientemente general como para abarcar diferentes dimensiones (Leicht, 1991).

Sin embargo, la literatura sobre la medición de constructos recomienda el uso de escalas multi-ítems, basándose en tres razones principales (Morales Vallejos, Urosa Sanz, y Blanco Blanco, 2003; Nunnally y Bernstein, 1994). La primera tiene que ver con la conveniencia de utilizar más de un ítem cuando se trata de medir constructos complejos, mejorando así la validez de contenido. La aplicación de una única pregunta tiende a simplificar el concepto medido, dejando algunos aspectos relevantes sin evaluar. Una segunda razón se refiere a la mayor capacidad de una escala multi-ítems para discriminar a los sujetos en lo relativo a su nivel de participación, todo ello debido a la mayor varianza en las puntuaciones, cuando se usa más de un indicador. Finalmente, se defiende la utilización de más de un ítem ya que permite estimar la consistencia interna del instrumento.

Medidas con múltiples ítems y múltiples escalas de medida. Este tipo de instrumentos incorpora un conjunto de ítems que pretenden medir el mismo constructo, sin que todos utilicen necesariamente la misma escala de medida, pudiendo alguna ser, por ejemplo, nominal y otra ordinal o de intervalo (p.ej., Blyton et al., 1981; Chacko, 1985). Su singularidad se fundamenta en que no se puede calcular un índice a partir del promedio de las respuestas. El trabajo de Chacko (1985) aplica este tipo de medida y evalúa la participación a

partir de cuatro ítems, sin calcular un índice compuesto ya que, en su opinión, no es conveniente asimilar en una única medida conjunta las puntuaciones de ítems que representan diferentes niveles de participación.

Escalas sumativas. A diferencia de las medidas mencionadas en el párrafo anterior, las escalas sumativas o tipo Likert asumen un nivel de medida de intervalo, y por tanto todos sus ítems corresponden a una misma intensidad del constructo (Morales Vallejo et al. 2003). En esta configuración, los ítems utilizados se evalúan con una sola escala de medida y se suelen reunir en una puntuación media que representa la estimación global de la variable medida. Este tipo de escala se presta a la realización de análisis factoriales para determinar su dimensionalidad, así como al cálculo de un índice de fiabilidad -el coeficiente alfa de Cronbach- que valora su consistencia interna (el grado de covarianza entre ítems).

Numerosos estudios que plantean la unidimensionalidad de la participación sindical recurren a escalas tipo Likert (p.ej., Anderson, 1979; Aryee y Debrah, 1997; Cornfield et al., 1990; Fullagar y Barling, 1989; Hammer y Wazeter, 1993; Huszczo, 1983; Kuruvilla et al. 1990; Nicholson et al., 1981). Generalmente, se componen de ítems que miden únicamente el componente formal de la participación. Los pocos ítems que se refieren al componente informal evalúan la posibilidad de hablar sobre los sindicatos con los amigos (Huszczo, 1983), la lectura de textos relacionados con los sindicatos (Kuruvilla et al., 1990) o la realización de actos voluntarios a favor del sindicato por parte de los afiliados (Hammer y Wazeter, 1993).

A pesar de las posibilidades que ofrecen las escalas sumativas, el énfasis en la perspectiva formal de la participación ha llevado a que los investigadores asuman la unidimensionalidad del constructo sin contrastarla previamente con análisis factoriales (p.ej., Cornfield et al., 1990; Fullagar y Barling, 1989; Nicholson et al., 1981). Asimismo, en el caso de Nicholson et al. (1981), se calcula el índice de participación como el promedio de los

7 ítems de la escala utilizada, sin comprobar empíricamente su estructura factorial y a pesar de que el bajo índice de fiabilidad de su escala ($\alpha = .58$) haga pensar que la solución unifactorial puede no ser la más satisfactoria. Fullagar y Barling (1989) y Cornfield et al. (1990) adoptaron procesos similares, pero en ambos casos los coeficientes de fiabilidad fueron aceptables ($\alpha > .70$).

Al contrario que los anteriores, otros estudios adoptan una perspectiva metodológicamente más rigurosa a partir de la aplicación de técnicas de análisis factorial exploratorio para determinar la unidimensionalidad de la participación (p.ej., Hammer y Wazeter, 1993; Huszczo, 1983; Kuruvilla et al., 1990). Huszczo (1983) identificó dos factores aplicando de un análisis de componentes principales a una escala de 14 ítems. El primero factor explica el 40% de la varianza del constructo, y el segundo el 8%. Sin embargo, la carga factorial superior a .30 de todos los ítems del segundo factor en el primero, el alto nivel de correlación entre ambos factores ($r = .72$), y el bajo porcentaje de varianza explicada por el segundo llevó al autor a considerar su escala como unifactorial. El cálculo del índice de fiabilidad indicó una alta consistencia interna de la escala total ($\alpha = .80$).

Por su parte, los análisis de componentes principales en el estudio Kuruvilla et al. (1990) respaldan la presencia de un único factor que tiene asociado el 42% de la varianza común. Sin embargo, el bajo índice de fiabilidad ($\alpha = .65$), inferior al criterio de .70 de Kline (1999), llama a la prudencia en cuanto a la fiabilidad de estos resultados. Otro elemento que cuestiona la validez de la unidimensionalidad es que el formato de respuesta es dicotómico, lo cual desaconseja la utilización de los análisis de componentes principales (Barling et al., 1992; Comrey, 1978; Kim y Mueller, 1978).

Finalmente, Hammer y Wazeter (1993), tras analizar con componentes principales los datos obtenidos a partir de la aplicación de una escala de 5 ítems sobre participación,

también plantean una estructura unidimensional. La fiabilidad de la escala fue satisfactoria ($\alpha = .83$).

Escalas acumulativas. Las escalas acumulativas o escalogramas, desarrolladas por Guttman (1944, 1947), han sido poco utilizadas en el estudio de la participación sindical (Kelloway y Barling, 1993). El objetivo de este instrumento es definir un constructo unidimensional de manera que todos los ítems midan dicho constructo con grados crecientes de intensidad. Es decir, el escoger un ítem de la escala implica que el individuo también haya escogido los precedentes, todos ellos de menor intensidad (Morales Vallejo et al., 2003).

Varios autores plantean que las conductas de participación pueden clasificarse en un continuo que va de menor a mayor intensidad, lo que justificaría la aplicación de este tipo de escala (Kahn y Tannenbaum, 1954; Nicholson, 1978; Sayles y Strauss, 1952).

Kelloway y Barling (1993) asumen este enfoque y clasifican las conductas de participación en una secuencia en que la ejecución de una conducta incluye la realización de todas aquellas de menor intensidad e incluidas en los pasos anteriores de dicha secuencia. Así pues, según los autores, el ocupar un cargo sindical supone también participar en la organización de reuniones, lo que a su vez supone acudir a las reuniones sindicales, hablar con líderes sindicales, y desempeñar una serie de actividades que reflejan una menor implicación (véase Tabla 7). Por tanto, cuanto más arriba se sitúa un sujeto en la secuencia de ítems más intensa puede considerarse su participación.

Uno de los interrogantes frente a las escalas tipo Guttman es su replicabilidad en muestras diferentes (Babbie, 1973; Judd, Smith, y Kidder, 1990). Por ello, Kelloway y Barling (1993) evaluaron su validez en tres muestras distintas y a partir de tres tipos de análisis. En primer lugar, calcularon el coeficiente de *reproductibilidad*, que evalúa si los

Tabla 7. Escala de participación sindical (Kelloway y Barling, 1993)

Ítems
1. Desempeñar un cargo sindical
2. Participar a la organización de reuniones
3. Acudir a las reuniones sindicales
4. Hablar con los líderes sindicales
5. Votar en las elecciones sindicales
6. Votar en otras elecciones
7. Leer literatura sindical

Ítems se ordenan según el patrón de la escala Guttman. Los valores de este índice se sitúan entre 0 y 1, y se considera que unos resultados superiores a .90 son satisfactorios. El segundo análisis se basa en el cálculo de un índice de *escalabilidad*. Éste complementa el coeficiente de reproductibilidad al indicar la proporción de respuestas que pueden ser predichas a partir de la puntuación total de la escala. Sus valores se sitúan también entre 0 y 1, y se consideran aceptables cuando superan el mínimo de .60 (McIver y Carmines, 1981). Finalmente, el tercer análisis realizado consiste en poner a prueba el que la matriz de correlación de los ítems sigue el esquema propuesto por Guttman (1944), esto es que las correlaciones interítems decrecen a medida que se alejan de la diagonal de la matriz. Para ello, los autores efectuaron un análisis de ecuaciones estructurales, lo que permite plantear una estructura de la matriz y evaluar si los datos se ajustan al modelo propuesto a través distintos índices de bondad de ajuste (χ^2 , GFI, AGFI y SRMR).

En las tres muestras analizadas, los índices de reproductibilidad y los índices de escalabilidad fueron superiores a los estándares mínimos. De la misma manera, los índices de bondad de ajuste derivados de los análisis de ecuaciones estructurales fueron satisfactorios. Por tanto, Kelloway y Barling (1993) concluyeron que su escala cumple los criterios establecidos por Guttman (1944, 1947).

A pesar de estos resultados, los autores son cautos en su interpretación, mencionando las limitaciones metodológicas del método de Guttman (1944, 1947). En particular, autores como Nunnally (1978) y Kline (1993) afirman que la ordenación de los ítems según sus niveles de dificultad no implica necesariamente la unidimensionalidad de la escala -unos ítems de dificultad alta (o sea, que pocos sujetos elegirían), seguidos de ítems de decreciente dificultad podrían formar una escala Guttman, aunque midiesen dimensiones o constructos distintos (Morales Vallejo et al., 2003). En línea con esta limitación, Tetrick (1995) plantea que los resultados de Kelloway y Barling (1993) sobre la naturaleza progresiva de la participación sindical no son incompatibles con una perspectiva multidimensional del constructo. Los siguientes apartados se centran en la descripción de esta última perspectiva.

3.2.2 *Escalas multidimensionales*

La perspectiva multidimensional de la participación sindical surge de las críticas a los modelos unidimensionales (p.ej., Cohen, 1993; Fullagar, Gallagher, Gordon, y Clark, 1995; Klandermans, 1986; McShane, 1986). Según los detractores de estos últimos modelos, los instrumentos están demasiado orientados a la medición de aspectos formales o administrativos de la participación, al tiempo que pretenden reunir comportamientos heterogéneos en un mismo constructo sin aportar una argumentación satisfactoria que justifique estas decisiones. Asimismo, varios autores argumentan que el enfoque exclusivo en conductas formales restringe artificialmente el número de comportamientos incluidos en el constructo de participación sindical, descuidando los comportamientos de naturaleza más informal, así como limita la validez de contenido del constructo (p.ej., Fullagar et al., 1995).

Así pues, distintos estudios avanzan que la diversidad de conductas de participación puede implicar una estructura que contenga más de un factor (p.ej., Cohen, 1994;

Klandermans, 1986; McLean Parks et al., 1995; McShane, 1986, Shore y Newton, 1995). La argumentación sobre la multidimensionalidad de la participación se apoya o bien en la reflexión teórica (Klandermans, 1986), o bien en la evidencia empírica obtenida a partir de los análisis factoriales realizados sobre los datos que aportan las escalas de participación sindical (Cohen, 1993; McLean Parks et al., 1995; McShane, 1986, Shore y Newton, 1995).

Dentro de la aproximación teórica, Klandermans (1986) propone una clasificación de los comportamientos de participación que diferencia entre la participación en el sindicato y la participación en “acciones industriales”. La primera de estas dos categorías diferencia entre la afiliación, el desempeño de un cargo sindical, y la participación en la toma de decisiones. La segunda categoría se centra en la participación en acciones de protestas organizadas por el sindicato, y diferencia entre la acción militante (huelga y manifestación) y la acción moderada (corta interrupción del trabajo).

Klandermans (1986) considera que la presencia de predictores específicos para cada uno de los comportamientos avala un modelo de participación multidimensional. A modo de ejemplo, se refiere a dos de sus estudios anteriores (Klandermans, 1984*a*, 1984*b*) para afirmar que las dos dimensiones de acción militante y de acción moderada se diferencian en que la percepción anticipada de coste o riesgo es mayor en la primera, si bien también es mayor la percepción de las probabilidades de éxito tras la acción. Esta explicación es poco satisfactoria, ya que en ambos casos la percepción anticipada de coste-beneficio es el antecedente de la participación y difiere exclusivamente en la magnitud de la estimación. El propio Klandermans (1986) concluye que existen fuertes evidencias de la multidimensionalidad de la participación, pero que resulta muy difícil determinar con claridad qué antecedentes predicen las diferentes formas de participación.

Estudios posteriores se centran en la identificación más precisa de las distintas dimensiones de la participación (p.ej., Cohen, 1993; McLean Parks et al., 1995; McShane,

1986; Shore y Newton, 1995). Para paliar las insuficiencias de las escalas anteriores, muchos estudios optan por modificar las escalas existentes incluyendo nuevos ítems que evalúen otras dimensiones (p.ej., Cohen, 1993; Fullagar et al., 1995; McShane, 1986; Shore y Newton, 1995; Skarlicki y Latham, 1996, 1997).

La investigación llevada a cabo por McShane (1986) mide la participación sindical a partir de una escala que evalúa tres tipos diferentes de participación - la participación en la gestión del sindicato (5 ítems), en las consultas convocadas por el sindicato o en las elecciones (3 ítems), y la asistencia a reuniones sindicales (1 ítem). Los ítems utilizados para medir las dos primeras categorías son dicotómicos, mientras que el último aspecto se mide con un único ítem sobre el número de reuniones sindicales a las que asistió el afiliado. El análisis factorial exploratorio llevado a cabo identificó tres factores; el primero de ellos se corresponde con los cinco ítems de participación en la gestión del sindicato, el segundo recoge dos de los tres ítems de participación en las consultas y elecciones sindicales, y el tercer factor se compone de un único ítem sobre la asistencia a reuniones⁸.

Estas tres dimensiones no incluyen nuevas conductas de participación que no estuvieran contempladas en las escalas unidimensionales desarrolladas previamente (Anderson, 1979; Nicholson et al., 1981). Subrayando esta característica, Kelloway et al. (1995) mencionan que la identificación por McShane (1986) de un factor de consultas y elecciones es consecuencia de la inclusión de tres ítems diferentes, cuando en las escalas unidimensionales anteriores sólo se incluía uno (Anderson et al., 1979). Por ello, Kelloway et al. (1995) concluyen que la multidimensionalidad parece ser el resultado de un artefacto metodológico más que de validez factorial.

⁸ El tercer ítem de participación en las consultas y elecciones, que recoge información acerca de la votación en las últimas elecciones sindicales, cargó en el tercer factor de asistencia a reuniones. McShane (1986) explica esta particularidad por el hecho de que las últimas elecciones se realizaron durante una reunión del sindicato. A continuación, y debido a la caracterización del tercer ítem de voto como una “anomalía” (McShane, 1986, p. 182), decidió eliminarlo y volver a realizar el análisis factorial. Se volvió a obtener el mismo resultado de tres factores.

Un segundo aspecto que lleva a pensar en la artificialidad de la estructura multifactorial de McShane (1986) se encuentra en la naturaleza del único ítem que compone el tercer factor de asistencia a reuniones. El valor de éste, a diferencia de los ítems dicotómicos que miden la participación en la gestión del sindicato y en las consultas y elecciones, recoge el número de veces en las que los afiliados asisten a reuniones sindicales. La inclusión de ítems con distintas escalas de medida en un análisis factorial exploratorio ha podido influir en que la solución encontrada sea multifactorial (Field, 2009). Por otra parte, el hecho de que el tercer factor se componga de un solo ítem no permite determinar su fiabilidad.

A raíz de estas consideraciones, se puede cuestionar la validez de los resultados encontrados por McShane (1986). La necesidad de ser prudente se ve reforzada por el fracaso de Kuruvilla et al. (1990) al intentar replicar los resultados de McShane (1986), ya que obtuvieron una estructura unidimensional. La conclusión más apropiada a la vista de los resultados no parece ser que la participación sea uni o multidimensional, sino que las escalas de medida seleccionadas, el número de ítems que incluyen y las estrategias de análisis aplicadas son las responsables de la solución factorial resultante más que las propiedades del constructo evaluado (Barling et al., 1992; Comrey, 1978; Kim y Mueller, 1978; Kubinger, 2003).

Esta misma conclusión puede extraerse de los esfuerzos de Cohen (1993) por establecer la dimensionalidad de la participación. De nuevo, la ambigüedad en la formulación del concepto y las debilidades en la estrategia metodológica son las que dificultan la obtención de datos fiables y válidos. Para Cohen (1993), la participación se descompone en dos categorías que son los comportamientos activos y los comportamientos pasivos. Entre los primeros, se incluyen el desempeño de un cargo sindical, la participación en las actividades del sindicato (repartir información, reclutar a nuevos afiliados, atender a las reuniones, leer el

boletín del sindicato), y la participación en los procesos de decisión del sindicato. En la categoría de comportamientos pasivos, los autores incluyen el compromiso sindical, las actitudes militantes, que se refieren a actitudes generales hacia la huelga, y la propensión a declararse en huelga. A la vista de esta descripción, se puede avanzar que la primera de estas dos categorías es de naturaleza conductual, mientras la segunda mezcla constructos de naturaleza actitudinal con otros que se refieren a la intención de comportamiento. Por tanto, se trataría de una escala que evalúa la participación como tal, pero también sus antecedentes. De cara a las teorías de las actitudes mencionadas anteriormente (e.g. Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975), resulta sin embargo incorrecto plantear que la dimensión conductual de la participación sindical incluya una parte pasiva de naturaleza actitudinal.

En lo que se refiere a la metodología empleada para identificar la estructura factorial de la participación, el autor procede a un análisis factorial exploratorio de las tres dimensiones incluidas en la forma activa (desempeño de un cargo sindical, participación en las actividades del sindicato, y participación en los procesos de decisión del sindicato) y de las tres otras incluidas en la forma pasiva (compromiso sindical, actitudes militantes, y propensión a declararse en huelga) de participación (Cohen, 1993).

En el caso de las formas activas, los resultados obtenidos son ambiguos, ya que dos de los tres factores -la participación en la toma de decisión y la participación en las actividades del sindicato- presentan un coeficiente de fiabilidad ($\alpha = .66$) inferior al criterio de Kline (1999). Además, el único ítem que mide el desempeño de un cargo sindical no forma un factor independiente, como se plantea en las hipótesis, sino que satura en el factor de participación en las actividades del sindicato. A raíz de estas evidencias, se concluye que la propuesta de Cohen (1993) de tres factores que componen la participación activa recoge poco apoyo empírico.

En cuanto a la dimensiones que componen la participación pasiva, los tres factores de compromiso sindical ($\alpha = .93$), actitudes militantes ($\alpha = .74$), y propensión a declararse en huelga ($\alpha = .87$) presentan niveles de fiabilidad satisfactorios y cumplen el criterio de Kaiser.

En resumen, las dimensiones que componen la forma activa de participación son teóricamente relevantes pero no se respaldan empíricamente, mientras las dimensiones que componen la forma pasiva sí reciben apoyo empírico, pero se oponen a las teorías de las actitudes (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975).

Siguiendo los desarrollos sobre la multidimensionalidad de la participación sindical, el estudio de Shore y Newton (1995) plantea, al igual que los de Cohen (1993) y McShane (1986), que el planteamiento unidimensional supone una concepción parcial de la participación al focalizarse principalmente en conductas formales, olvidando otras que aun no siendo prescritas ni reconocidas explícitamente por la organización contribuyen a sus objetivos. Subrayan, además, que en la literatura dedicada al estudio de la participación sindical no se contempla la presencia de conductas contraproducentes, es decir, de conductas que no solo no contribuyen a los objetivos del sindicato, sino que podrían perjudicarlo. Para añadir este aspecto de conductas contraproducentes a los componentes ya encontrados de participación, elaboraron un cuestionario de 29 ítems que pretenden reflejar cuatro dimensiones denominadas *evitar de las actividades sindicales*, *quejas*, *mantenimiento del sindicato*, y *sacrificio*.

La primera dimensión, *evitar las actividades sindicales*, se compone de dos subescalas que recogen las razones que llevan a la no asistencia a las reuniones del sindicato (4 ítems) y la ausencia de intención de afiliarse al sindicato (2 ítems), respectivamente. El inconveniente principal de estas dos escalas consiste en que no definen tanto la participación sindical, como los motivos previos o antecedentes (p.ej., "Mi asistencia a las reuniones no es importante para el sindicato"; "No me llevo bien con la gente activa en el sindicato").

La segunda dimensión, denominada *quejas*, recoge con una subescala de dos ítems la realización de críticas sobre el sindicato ante los compañeros de trabajo o la familia (p.ej. "Me he quejado a mis compañeros de trabajo de las actividades del sindicato").

La tercera, llamada *mantenimiento del sindicato*, incluye conductas favorables al sindicato que requieren poco esfuerzo. Se compone de una primera subescala midiendo con tres ítems la frecuencia con que se leen los documentos del sindicato, y de una segunda, también de tres ítems, que evalúa la frecuencia de participación en elecciones sindicales (p.ej., "Leo los boletines de información del sindicato"; "Voto a las elecciones de los delegados")

Finalmente, la cuarta dimensión, designada como *sacrificio*, refleja conductas que requieren comportamientos pro-activos y voluntarios y se descompone en cuatro subescalas. La primera de ellas es la de comunicación, que mide con cuatro ítems los intentos de los afiliados de transmitir informaciones positivas acerca del sindicato a familiares, compañeros de trabajo y amigos (p.ej., "Hablo bien del sindicato con mis compañeros de trabajo"). La segunda, de auto-sacrificio, refleja con ocho ítems la realización de conductas voluntarias que beneficien al sindicato (p.ej., "He reclutado a voluntarios para las actividades del sindicato"; "Atiendo regularmente a las reuniones del sindicato"). La tercera, de tres ítems y llamada de actividades sociales, refleja la asistencia a actividades de ocio organizadas por el sindicato (p.ej., "He asistido a la fiesta de Navidad del sindicato"). Por último, la subescala de servicios, de tres ítems, recoge el número de veces que los afiliados han participado en los comités, el número de mandatos cumplidos como delegado o directivo sindical, y el número de candidaturas en las elecciones sindicales (p.ej., "¿Cuántas veces te has presentado a elecciones sindicales?")

Los análisis factoriales exploratorios apoyaron la estructura de ocho factores propuesta y los índices de fiabilidad de las subescalas fueron satisfactorios. Para completar la

evidencia sobre la multidimensionalidad de la participación sindical, Shore y Newton (1995) comprobaron mediante análisis de regresión si los factores encontrados tenían antecedentes distintos. Para ello, plantearon los constructos de alienación, instrumentalidad y lealtad sindical -detalladamente definidos en la siguiente parte de este trabajo- como antecedentes de dimensiones diferentes de la participación. En concreto, se esperaba que la alienación predijese los dos factores incluidos en la *evitación del sindicato* y el factor de *quejas*, que la instrumentalidad y la lealtad sindical predijesen ambas las dos escalas que componen el *mantenimiento del sindicato*, y que la lealtad predijese los cuatro factores de *sacrificio*.

Los resultados apoyaron sólo parcialmente las hipótesis planteadas, ya que la alienación sólo predijo uno de los dos factores de *evitación del sindicato*- la ausencia de intención de afiliarse al sindicato-, y la instrumentalidad no predijo ninguno de los factores de *mantenimiento del sindicato* ni de *sacrificio*. Además, la lealtad apareció como un predictor significativo de todos los factores de participación, y no únicamente los de *mantenimiento del sindicato* y de *sacrificio* (Shore y Newton, 1995). Estos resultados plantean dudas sobre la validez de la solución multidimensional de la participación sindical, ya que todas las dimensiones destacadas tras el análisis factorial comparten un mismo antecedente (la lealtad sindical). A raíz de esto, Shore y Newton (1995) concluyen que es necesario realizar estudios adicionales para determinar la naturaleza uni o multidimensional de la participación sindical.

Simultáneamente al estudio de Shore y Newton (1995), McLean Parks et al. (1995) plantean una alternativa de dimensionalidad, que insiste nuevamente en la necesidad de completar las medidas tradicionales de participación formal con otras de participación informal. Para ello, McLean Parks et al. (1995) elaboran un cuestionario de 18 ítems dicotómicos que recogen ambos aspectos de la participación. Para medir la participación formal, los autores recurrieron a ítems que recogen aspectos como la asistencia a reuniones sindicales o el voto en las elecciones sindicales. Para evaluar la participación informal,

utilizaron ítems que miden la ayuda a un nuevo afiliado a familiarizarse con el sindicato o el ánimo a otros afiliados para que apoyen la posición del sindicato sobre un asunto.

Los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios destacan tres factores. El primero de ellos, caracterizado como *participación administrativa*, se compone de ítems que miden aspectos vinculados al desempeño de un cargo sindical o a la participación en las comisiones de trabajo. El segundo factor recoge, en una dimensión llamada *participación de apoyo*, las conductas orientadas a la ayuda de otros afiliados o hacia su integración en el sindicato. Finalmente, el tercer factor, denominado *participación intermitente*, reúne conductas como el voto, la asistencia a reuniones, o la participación en actividades puntuales.

Si bien esta estructura confirma la multidimensionalidad de la participación, el procedimiento aplicado por McLean Parks et al. (1995) contiene aspectos metodológicos que reducen la validez de los resultados encontrados.

En primer lugar, la aplicación de análisis factoriales exploratorios a ítems de naturaleza dicotómica supone una limitación que pone en tela de juicio la validez de los tres factores encontrados (Kubinger, 2003). En cambio, la realización de análisis factoriales confirmatorios, recomendada para ítems dicotómicos, aporta evidencias más robustas (Kubinger, 2003; Muthén, 1984, 1989; Muthén y Christoffersson, 1981). Sin embargo, el estudio se limita a mencionar los resultados de un solo índice de bondad de ajuste (el índice de bondad de ajuste ajustado, AGFI), cuando se suele recomendar el uso de al menos dos de ellos -el SRMR, y un índice comparativo como el CFI o NFI (Hu y Bentler, 1999; Tabachnick y Fidell, 2006).

Estas dudas sobre la validez de las conclusiones se ven incrementadas a partir del estudio realizado por Johnson y Jarley (2004). En éste, los autores administraron una versión reducida de 9 ítems de la escala original de 18 de McLeanParks et al. (1995), y sometieron los datos a análisis factoriales exploratorios, encontrando una estructura unifactorial. Estos

resultados contradictorios con los del estudio, metodológicamente limitado, reducen la plausibilidad de la estructura multidimensional sugerida por McLeanParks et al. (1995). En sus recomendaciones para futuras investigaciones, Johnson y Jarley (2004) apuntan la necesidad de seguir reduciendo las ambigüedades entorno a la dimensionalidad de la participación sindical. Para ello, sugieren centrarse en las conductas de ciudadanía organizacional. Este aspecto será abordado en el siguiente apartado.

Para resumir las limitaciones de los principales estudios tratando de identificar la estructura multifactorial de la participación sindical (Cohen, 1993; Klandermans, 1986; McLean Parks et al., 1995; McShane, 1986; Shore y Newton, 1995), se pueden mencionar dos aspectos.

En primer lugar, varios estudios destacan la multidimensionalidad de la participación sindical basándose en análisis factoriales exploratorios realizados sobre ítems dicotómicos (McLean Parks et al., 1995; McShane, 1986), lo que ha sido criticado como análisis inadecuados (Barling et al., 1992; Comrey, 1978; Kim y Mueller, 1978; Kubinger, 2003), en análisis factoriales confirmatorios presentando información insuficiente sobre los índices de bondad de ajuste (McLean Parks et al., 1995), o en el uso de escalas que se caracterizan por coeficientes de fiabilidad inferiores a los límites aceptables (Cohen, 1993).

En segundo lugar, se puede igualmente mencionar una limitación conceptual específicamente vinculada al estudio de Cohen (1993), en el que el autor propone descomponer la participación sindical en dos grandes categorías de participación activa y pasiva. Esta conceptualización, como se mencionó anteriormente, se enfrenta a la teoría de las actitudes, que defiende que los constructos conductuales, como lo es la participación activa, no se pueden subsumir en constructos actitudinales, como la participación pasiva.

Todas estas características y las limitaciones mencionadas en los estudios que pretenden demostrar la multidimensionalidad de la participación sindical no permiten por tanto obtener una respuesta concluyente sobre el número de dimensiones que componen el constructo. A partir de la segunda mitad de la década de los 90, varios autores proponen una tercera vía para abordar la cuestión de la dimensionalidad de la participación. Sugieren la adaptación del concepto de *ciudadanía organizacional* al ámbito sindical (Aryee y Chay, 2001; Fullagar et al., 1995; Shore y Newton, 1992; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002; Tetrick, 1995). El siguiente apartado se enfoca en la exposición de esta aproximación.

3.2.3 *La participación como conductas de ciudadanía organizacional (CCO).*

La ciudadanía organizacional se define como un conjunto de conductas discrecionales, no directamente o explícitamente recompensadas, y que promueven un funcionamiento eficiente de la organización (Organ, 1988, 1990). Basándose en esta definición, Tetrick (1995) y Fullagar et al. (1995) observan que la mayoría de las formas de participación sindical cumplen los criterios definitorios de las CCO. Esta similitud entre participación sindical y CCO lleva a estos autores y a otros en el campo de estudio a plantear la conveniencia de considerar la participación sindical una manifestación de CCO, en este caso hacia una organización sindical y no productiva (Aryee y Chay, 2001; Fullagar et al., 1995; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002; Tetrick, 1995). En cuanto a la medida, proceden a adaptar las escalas de CCO a la evaluación de la participación sindical. Este apartado presenta estas adaptaciones, exponiendo las diferentes estructuras factoriales de las CCO halladas. La diversidad en las soluciones factoriales encontradas en los distintos estudios no ha permitido solventar la cuestión de la dimensionalidad de la participación sindical (p.ej., Farh et al., 1997; Graham, 1991; Organ, 1990; Organ y Konovsky, 1989; Podsakoff et al., 1990; Van Dyne et al., 1994; Williams y Anderson, 1991).

Los soluciones factoriales encontradas pueden agruparse en tres categorías, las unidimensionales (Tetrick, 1995), las bidimensionales (Aryee y Chay, 2001; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002) y aquellas que proponen más de dos factores (Fullagar et al., 1995).

En cuanto a las unidimensionales, Tetrick (1995) define la participación sindical como un constructo acumulativo compuesto de varios comportamientos jerárquicamente relacionados. Para Tetrick (1995) la participación sería, por tanto, un constructo unidimensional, si bien su postura no es concluyente en este aspecto, ya que no descarta que el análisis empírico de la cuestión pudiera arrojar una solución multifactorial. Su modelo sobre la participación sindical se basa en la teoría de la CCO propuesta por Graham (1991). Según este autor las conductas de CCO pueden ordenarse en tres categorías que son *la obediencia, el altruismo y la virtud cívica*. La primera incluye todas aquellas conductas que demuestran respeto hacia las normas de la organización. La segunda categoría, el altruismo, recoge las conductas de cooperación orientadas hacia la satisfacción de los intereses de la organización. Finalmente, la virtud cívica incorpora la participación organizacional, que según Graham (1991) se caracteriza por la realización de actividades como la asistencia voluntaria a reuniones, la expresión de opiniones e ideas nuevas orientadas hacia la mejora del funcionamiento de la organización, así como conductas de apoyo a medidas organizacionales impopulares. En su modelo de participación sindical, Tetrick (1995) asume una relación jerárquica entre las tres categorías que seguirían la secuencia obediencia -la forma más básica de participación- altruismo y virtud cívica, representando esta última las conductas que reflejan la máxima intensidad de la participación. Lamentablemente, esta reflexión sobre la dimensionalidad de la participación sindical no ha sido contrastada empíricamente.

Por el contrario, los modelos que sí han sido sometidos a contrastación proponen o bien estructuras bidimensionales (Aryee y Chay, 2001; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002) o bien multidimensionales de tres o más factores (Fullagar et al., 1995; Shore y Newton, 1995) de las CCO.

Las propuestas bidimensionales se basan esencialmente en la perspectiva desarrollada por Williams y Anderson (1991) sobre las conductas de ciudadanía organizacional (Aryee y Chay, 2001; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002). Según estos autores, estas conductas se descomponen en dos grandes categorías. La primera se refiere a comportamientos que benefician a la organización en general; en el caso de los sindicatos, por ejemplo, presentarse voluntario para la organización de reuniones. La segunda reúne conductas de apoyo a individuos dentro de la organización (p.ej., la ayuda interpersonal).

Con el objetivo de desarrollar una escala de medición de de CCO en el contexto sindical, Skarlicki y Latham (1996, p.163) entregaron a 20 representantes sindicales la siguiente definición de las conductas de ciudadanía organizacional:

"La ciudadanía sindical se refiere a comportamientos que emprenden los afiliados sin que sean exigidos por el sindicato, y que aportan un beneficio al mismo sindicato o a sus afiliados. Se trata de actividades de afiliados sindicales que pueden ser consideradas como más allá de lo exigible, y que no están directamente recompensadas por el sindicato. Este constructo incluye actos de ayuda a compañeros del sindicato, de reparto, de dedicación de tiempo o de otros recursos, de cooperación, voluntariado, y de promoción de los intereses del sindicato."

A continuación, les pidieron que formularan cinco acontecimientos ocurridos en el último año que se refiriesen a este tipo de conductas. Eliminando las respuestas duplicadas, obtuvieron 37 ítems. Pidieron entonces a otro grupo de 20 representantes sindicales que evaluaran, a través de una escala tipo Likert de 5 puntos, las conductas que consideraban como más representativas de la ciudadanía en su sindicato. Skarlicki y Latham (1996)

seleccionaron los 8 ítems con las mejores características psicométricas (media más elevada y desviación típica más baja), y los incluyeron en un cuestionario que aplicaron en dos ocasiones diferentes a 152 afiliados, pidiéndoles que los evaluaran utilizando una escala con formato de respuesta tipo Likert que iba de 1 (casi nunca) a 5 (casi siempre). Los análisis factoriales exploratorios realizados posteriormente identificaron dos factores. El primero se compone de 5 ítems que representan la dimensión de conductas de apoyo al sindicato, y que explican el 59% (tiempo 1) y el 48% (tiempo 2) de la varianza total. La fiabilidad interna de ambas escalas fue alta ($\alpha = .92$ en el tiempo 1 y $\alpha = .82$ en el tiempo 2). El segundo factor, compuesto de tres ítems representando la dimensión de conductas de apoyo a individuos, explica el 14% de la varianza total en cada uno de los momentos en el que se administró el cuestionario. Su consistencia interna fue satisfactoria en el tiempo 1 ($\alpha = .77$) y ligeramente inferior al criterio de Kline (1999) en el tiempo 2 ($\alpha = .68$). Los dos factores presentaron una correlación relativamente alta ($r = .57$), pero no indicadora de un eventual solapamiento entre los constructos.

Un estudio posterior de los mismos autores confirma de nuevo la estructura propuesta, no solo a través de análisis factoriales exploratorios, sino también confirmatorios (Skarlicki y Latham, 1997). Los estudios de Aryee y Chay (2001) y Tan y Aryee (2002) con muestras de sindicalistas en Hong-Kong, confirman también la estructura bidimensional de las conductas de ciudadanía organizacional. Sin embargo, a pesar de que los índices de bondad de ajuste son satisfactorios, las correlaciones halladas por Tan y Aryee (2002) indican un posible solapamiento de las dos dimensiones ($r = .89$). A pesar de este último resultado, la propuesta de Skarlicki y Latham (1996) constituye una de las propuestas más sólidas teóricamente y en lo relativo a la evidencia empírica.

El tercer grupo de propuestas sobre la participación sindical plantea más de dos factores. Dentro de estas, destaca el modelo de Fullagar et al. (1995) que, partiendo del

trabajo de Organ y Konovsky (1989) y Organ (1990) en las organizaciones productivas, plantea seis dimensiones de la participación sindical que son a) la *obediencia*, que se compone de conductas que demuestran respeto hacia las normas de la organización, b) la *concienciación*, que se caracteriza por una constancia en la realización de las conductas requeridas por la organización, c) la *cortesía*, que se define a partir de comportamientos que implican compartir la información con los compañeros de trabajo, d) la *virtud cívica*, que mide el interés de las personas por la información relacionada con el sindicato, e) la *deportividad obediente*, que describe el hecho de no quejarse por asuntos triviales, y (f) el *altruismo*, que se refleja a través de la ayuda a compañeros. Para contrastar empíricamente esta versión de las CCO en un contexto sindical, los autores elaboraron un cuestionario de 36 ítems, que administraron a una muestra de 266 afiliados de Estados Unidos (Fullagar et al., 1995). Los datos obtenidos fueron sometidos a análisis factoriales exploratorios y se identificaron 5 factores, explicando juntos el 59% de la varianza total.

El primero de ellos se compone de 10 ítems. Es el factor que, con diferencia, explica el mayor porcentaje de la varianza total (40%). Se acerca, según los autores (Fullagar et al., 1995), a la dimensión de *virtud cívica* de las CCO. Reúne ítems describiendo conductas que consisten en mantenerse informados de las actividades del sindicato, así como en participar en reuniones. Se añaden, sin embargo, ítems no contemplados en la dimensión original de *virtud cívica* (Organ, 1990) y que describen conductas extra-rol, como la participación en actividades sociales, educativas, o administrativas. Fullagar et al. (1995) denominaron este factor el *activismo concienciado* ($\alpha = .90$).

El segundo factor encontrado se compone de 8 ítems y explica el 8% de la varianza. Refleja dos aspectos que son a) el cumplimiento de las actividades básicas requeridas de un afiliado sindical y b) el desempeño de conductas de apoyo al sindicato. Fullagar et al. (1995)

llamaron a este factor *deportividad obediente* ($\alpha = .88$), argumentando que se compone de conductas orientadas hacia la satisfacción de comportamientos esperados por el sindicato.

El tercer factor, compuesto de 4 ítems, explica un porcentaje reducido de la varianza total, siendo éste del 4%. Sugiere un comportamiento proactivo caracterizado por la expresión de críticas constructivas para mejorar el funcionamiento del sindicato. Por ello, el factor se denomina *implicación crítica* ($\alpha = .76$).

La cuarta dimensión, que explica igualmente el 4% de la varianza total, se compone de 9 ítems inversos. De acuerdo con Fullagar et al. (1995), dichos ítems denotan una falta de implicación con el sindicato. Más precisamente, describen una falta de interacción y de contacto con los otros afiliados, así como una falta de apoyo al propio sindicato. El factor compuesto por estos ítems se etiqueta como *alienación* ($\alpha = .89$).

Finalmente, el quinto factor, compuesto de tres ítems inversos, fue descartado por la reducida proporción de la varianza total que explica (3%), así como por su baja fiabilidad interna ($\alpha = .52$).

Eliminado el quinto factor, quedan los cuatro primeros de *activismo concienciado*, *deportividad obediente*, *implicación crítica* y *alienación* para definir el constructo de participación. Esta propuesta de dimensionalidad difiere de la hipotetizada (Organ, 1990; Organ y Konovsky, 1989). A partir de los resultados de los análisis factoriales, Fullagar et al. (1995) identifican nuevos factores basados en la agrupación de ítems que pertenecen a categorías diferentes en el modelo inicial. Los autores justifican esta aproximación argumentando que los tipos de conductas que reflejan la ciudadanía sindical no son exactamente los mismos que en el caso de la ciudadanía organizacional. Es importante señalar que se trata una argumentación ad hoc con el fin de interpretar los factores derivados del análisis factorial sobre los datos del estudio. En cuanto a los resultados, las evidencias que aportan sobre la estructura factorial propuesta no son contundentes, dado el bajo porcentaje

de varianza común asociada a los factores dos, tres y cuatro (el primer factor explicando el 40%, el segundo 8% y los dos restantes el 4% cada uno).

En definitiva, las evidencias sobre la dimensionalidad de la participación sindical derivadas de la adaptación de escalas de ciudadanía organizacional al contexto sindical no son concluyentes, ya que cada estudio encuentra una dimensionalidad diferente. La principal ventaja de esta aproximación, frente a las expuestas en otros apartados, radica en su fundamentación en desarrollos teóricos que han mostrado su valía en otros contextos organizacionales.

3.3 Compromiso sindical y participación

Más allá de los estudios centrados en la dimensionalidad de los constructos de compromiso y participación sindicales, una parte importante de la investigación se centra en el estudio de la relación de causa-efecto que mantienen. La mayoría de los estudios sobre esta cuestión encuentra una relación positiva, moderada o alta (es decir, situada entre .30 y .70), y significativa entre ambos constructos (Aryee, 1997; Fuller y Hester, 2001; Gordon et al., 1980; Kelloway et al., 1993; Tan y Aryee, 2002; Tetrick et al. 2007). El meta-análisis realizado por Bamberger et al. (1999) estima a partir de un total de 30 estudios que el coeficiente de correlación corregido es significativo y moderado ($\rho = .49$). Recientemente, Monnot et al. (2011) encuentran resultados similares en un meta-análisis sobre 71 estudios ($\rho = .41$). Tales aportaciones dejan pocas dudas sobre la vinculación entre compromiso y participación.

Existe, por tanto, un consenso generalizado sobre la existencia de una relación positiva entre ambos constructos. En cuanto al sentido de dicha relación, la literatura asume que el compromiso es el principal antecedente de la participación sindical. Esta afirmación se fundamenta en las teorías de las actitudes, descritas anteriormente, según las cuales las actitudes son definidas como causa del comportamiento (Ajzen, 2001; Ajzen y Fishbein,

1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975). Sin embargo, esta hipótesis sobre la causalidad en la relación entre el compromiso y la participación ha sido insuficientemente contrastada en la mayoría de los estudios, al asumir estos un diseño transversal. Existen no obstante algunas excepciones en las que se implementa un diseño longitudinal. A continuación, este apartado se centrará en los cuatro estudios que desde ese tipo de diseño permiten clarificar el sentido de la causalidad entre ambas variables (Fullagar et al., 1995, 2004; Fullagar y Barling, 1989; Sverke y Sjöberg, 1995) (véase Tabla 8)⁹.

Tabla 8. Resumen de los análisis longitudinales del compromiso y de la participación sindical

Autor	Año	N	País	Intervalo de recogida de datos	Resultados de la predicción de participación (P) por el compromiso (C)	Resultados de la predicción del compromiso (C) por la participación (P)
Fullagar y Barling	1989	139 169	Suráfrica	8 meses	$\gamma_{CP} = .20, p < .01$ $\gamma_{CP} = .67, p < .01$	$\gamma_{PC} = -.07, ns$ $\gamma_{PC} = .01, ns$
Fullagar et al.	1995	305	Estados Unidos	12 meses	$\gamma_{CP} = .56, p < .05$	-
Sverke y Sjöberg	1995	1118	Suecia	18 meses	$\gamma_{CP} = .51, p < .05^1$	-
Fullagar et al.	2004	134	Estados Unidos	10 años	$\gamma_{CP} = .65, p < .01$	$\gamma_{PC} = .08, ns$

Nota: ¹ Sverke y Sjöberg (1995) no procuran los resultados de la regresión entre las medidas de compromiso y participación, sino entre la intención de participación y la participación

La primera investigación fue realizada por Fullagar y Barling (1989) en una muestra surafricana de afiliados sindicales. En ella, analizaron los datos obtenidos en una muestra de 139 afiliados sindicales blancos y de 169 negros, recogidos en dos momentos separados por un intervalo de 8 meses. La decisión de diferenciar los afiliados en función de su raza se fundamentó en resultados obtenidos por Kochan (1980) en Estados-Unidos que reflejaban una mayor propensión a afiliarse entre los trabajadores de raza negra como consecuencia de

⁹ De estos cuatro modelos, dos incluyen medidas de antecedentes del compromiso (Fullagar y Barling, 1989; Fullagar et al., 1995), que serán presentadas en la siguiente parte de este trabajo. El presente apartado se limitará a la presentación de los resultados causales entre compromiso y participación sindical.

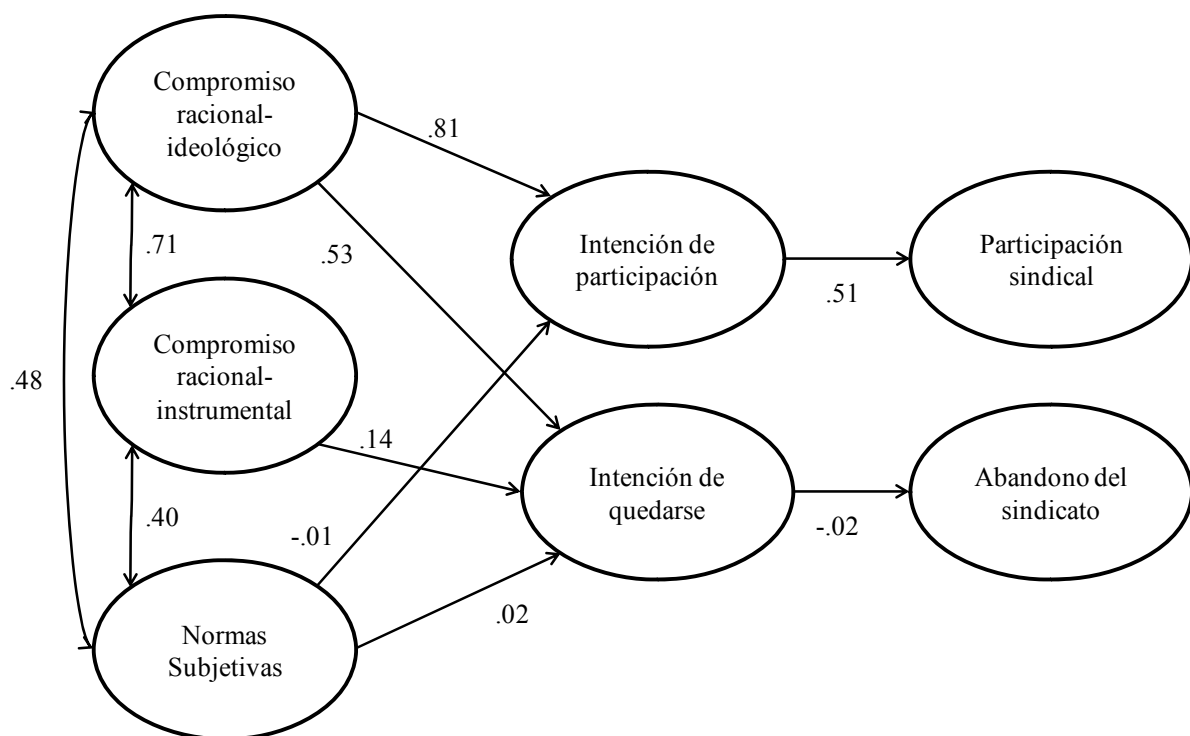
la mayor discriminación a la que se encontraban sometidos. Para Fullagar y Barling (1989), la presencia del régimen del Apartheid, vigente en Suráfrica en el momento de la investigación, justifica la inclusión de la raza como variable en el estudio. Para determinar la causalidad entre compromiso y participación sindical, los autores realizaron análisis longitudinales cruzados (*cross-lagged analysis*). Los resultados obtenidos por Fullagar y Barling (1989) indicaron que el compromiso predecía la participación tanto para los afiliados negros ($\gamma = .67$) como para los blancos ($\gamma = .20$). Los coeficientes de regresión de la participación sobre el compromiso fueron a la vez bajos y no-significativos en ambos casos, lo que apoya la idea de que los cambios en el compromiso preceden a las variaciones en la participación y no viceversa.

Fullagar et al. (1995) confirman los resultados del primer estudio, obteniendo un coeficiente de regresión significativo ($\gamma = .56$) a partir de los datos procedentes de dos medidas separadas por un intervalo de doce meses en una muestra de 305 afiliados. No obstante, los autores mencionan que la observación de los índices de modificación del modelo de ecuaciones estructurales sugiere la posibilidad de un efecto recíproco entre el compromiso y la participación, pero no presentan los resultados de dicho efecto.

El tercer estudio basado en un diseño longitudinal, desarrollado por Sverke y Sjöberg (1995), evalúa el papel del compromiso sobre la participación sindical y sobre las conductas de abandono del sindicato. De acuerdo con las teorías de la actitud, los autores plantearon que la relación entre la actitud del compromiso y los comportamientos evaluados está mediada por las intenciones de comportamiento (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975). Para medir el compromiso, Sverke y Sjöberg (1995) recurrieron a dos variables latentes, que son el compromiso racional-instrumental y el compromiso racional-ideológico. Según los autores, la primera de estas variables es predictora únicamente de la intención de mantener la afiliación, mientras la segunda predice también la intención de participación. Además del compromiso, otra de las variables predictoras de las intenciones de participación

y de las conductas de abandono planteadas por los autores fueron las normas subjetivas, que miden las percepciones normativas de los individuos hacia el sindicato.

Para contrastar su modelo, los autores recopilaron datos de 1.118 afiliados suecos en dos momentos distintos separados por un intervalo de 18 meses. En la primera medida, se recogieron los datos de los constructos de compromiso, de normas subjetivas y de intención de comportamiento. En la segunda, se recogieron los datos de las conductas de participación y de abandono del sindicato. Los resultados, obtenidos tras la realización de un modelo de ecuaciones estructurales, apoyaron el modelo de predicción planteado (véase Figura 5).



Nota: Para todos los parámetros mencionados, $p < .01$.

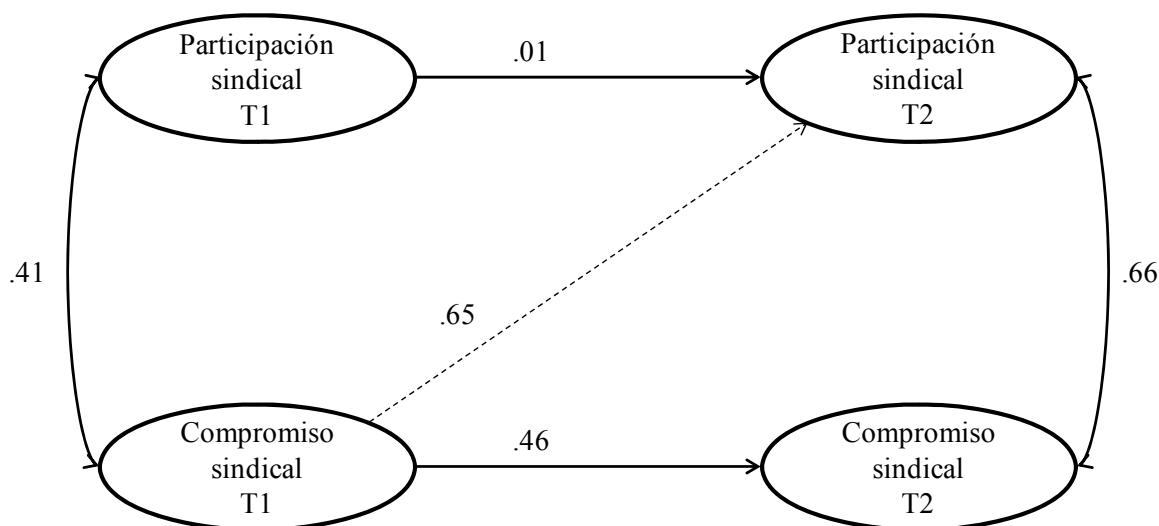
Figura 5. Resultados estandarizados del modelo de Sverke y Sjöberg (1995)

El chi-cuadrado obtenido para el modelo fue significativo ($\chi^2 = (395, 1118) = 1.553.76, p < .001$), lo que puede ser el resultado, según los autores, del tamaño muestral ($N = 1118$). Los índices de bondad de ajuste alcanzaron niveles aceptables ($GFI = .90, AGFI = .89, RMSEA = .05, RSMR = .06$), lo que respalda la validez del modelo. Los parámetros estimados indicaron, como se planteó inicialmente, que el compromiso racional-ideológico es

un predictor de las intenciones de participación y de mantener la afiliación, mientras el efecto del compromiso racional-instrumental es significativo únicamente para las intenciones de mantener la afiliación. Contrariamente a las hipótesis planteadas, las normas subjetivas tienen un efecto negativo sobre la intención de participación, y casi nulo sobre la intención de quedarse. Conviene, para esta primera parte del modelo, mencionar que los resultados obtenidos son transversales, y que impiden determinar con certeza la dirección de las relaciones causales encontradas. Al contrario, los parámetros estimados entre las intenciones y las conductas, sean éstas la participación o el abandono, se han calculado a partir de datos longitudinales, lo que otorga más valor a los efectos destacados. Asimismo, hay evidencias sólidas de que las intenciones de participación y las intenciones de quedarse son, respectivamente, antecedentes de la participación sindical y del abandono (véase Figura 6). Esta aportación completa los resultados de los estudios longitudinales de Fullagar y Barling (1989) y de Fullagar et al. (1995), indicando que el compromiso es un predictor indirecto de la participación.

El último modelo que evalúa la causalidad de las relaciones entre compromiso y participación sindical a partir de un diseño longitudinal es el de Fullagar et al. (2004). Los datos utilizados provienen de una muestra de 134 afiliados estadounidenses y fueron recogidos en dos tomas separadas por un intervalo de diez años. La justificación del intervalo seleccionado se encuentra en las dudas de los autores acerca de si los periodos de ocho, doce, y dieciocho meses de los estudios anteriores son suficientes para que los encuestados realicen una amplia variedad de actividades relacionadas con su participación en el sindicato (Fullagar y Barling, 1989; Fullagar et al., 1995; Sverke y Sjöberg, 1995). Igualmente, esta separación de diez años se planteó como procedimiento para determinar si los efectos causales a corto plazo, destacados por los tres estudios precedentes, se mantenían en el tiempo. Los resultados

obtenidos tras la realización de un análisis longitudinal cruzado con un modelo de ecuaciones estructurales apoyaron esta hipótesis (véase Figura 6).



Nota: Para todos los parámetros mencionados, $p < .01$. T1: Tiempo 1. T2: Tiempo 2

Figura 6. Resultados estandarizados del modelo de Fullagar et al. (2004)

Al igual que en los resultados obtenidos por Fullagar y Barling (1989) con el mismo tipo de análisis, Fullagar et al. (2004) destacaron que el compromiso es un predictor de la participación, incluso transcurrido un intervalo de diez años, y que la participación no es mejor predictora del compromiso a largo plazo ($\gamma = .08$, *ns*) que a corto (Fullagar y Barling, 1989). El modelo, además de obtener un nivel de chi-cuadrado significativo $\chi^2(25, 134) = 44.62$, $p < .001$, obtuvo unos índices de bondad de ajuste satisfactorios (GFI = .94, CFI = .96, NFI= .92, NNFI= .93, PNFI= .43, RMSEA= .08).

A la vista de convergencia de las evidencias empíricas aportadas por los 4 estudios longitudinales realizados hasta el momento (Fullagar y Barling, 1989; Fullagar et al., 1995, 2004; Sverke y Sjöberg, 1995), así como de su adecuación con las teorías de las actitudes

(p.ej., Ajzen y Fishbein, 1980; Eagly y Chaiken, 1993; Fishbein y Ajzen, 1975) resulta plausible mantener que el compromiso es un antecedente de la participación sindical.

3.4 Conclusión

Desde finales de los años 70, las investigaciones dedicadas al estudio de la participación sindical se han enfocado principalmente en determinar su definición y su estructura factorial.

En la presente revisión bibliográfica, se ha sugerido que hasta esta fecha, se consideró principalmente la vertiente “formal” del constructo, es decir todas aquellas conductas visibles, controlables, y necesarias al funcionamiento del sindicato (Kahn y Tannenbaum, 1957; Miller y Young, 1955; Shepard, 1949; Spinrad, 1960; Steele, 1951). Esta perspectiva evolucionó a partir del principio de los años 80, ya que varios autores (p.ej., Gordon et al., 1980; Katz y Kahn, 1978; Nicholson, 1978) argumentaron en favor de la necesidad de incluir comportamientos “informales”, que se definen como no exigidos ni explícitamente recompensados por el sindicato, pero necesarios para su funcionamiento. Finalmente, una tercera etapa, a partir de los años 90, importa el constructo de conductas de ciudadanía organizacional, utilizado en estudios de organizaciones productivas, para definir el lado informal de la participación sindical.

Este debate acerca de la definición del constructo se ha trasladado a los aspectos vinculados a su dimensionalidad (p.ej., Anderson, 1979; Kelloway et al., 1993, 1995; Klandermans, 1986; McShane, 1986; Monnot et al., 2011; Skarlicki et Latham, 1996, 1997). En una primer etapa, se abogó por una unidimensionalidad de la participación sindical (p.ej., Anderson, 1979; Kelloway y Barling, 1993; Nicholson et al., 1981), antes de sugerir una estructura factorial multidimensional (p.ej., Cohen, 1993; Klandermans, 1986; McShane, 1986; Shore y Newton, 1995). Finalmente, estudios más contemporáneos han apostado por medir la participación sindical a través de escalas de CCO (Aryee y Chay, 2001; Fullagar et

al., 1995; Shore y Newton, 1992; Skarlicki y Latham, 1996, 1997; Tan y Aryee, 2002; Tetrick, 1995) (véase Tablas 9, 10 y 11).

Frente a esta evolución, la presente conclusión se enfocará en aportar argumentos, juntos con Kelloway et al. (1995), sobre la identificación del origen del debate sobre la dimensionalidad de la participación sindical en las características de los instrumentos de medición utilizados más que en un desacuerdo sobre la definición del constructo.

A lo largo del examen de las investigaciones dedicadas a la participación, se ha puesto en evidencia que la controversia sobre la dimensionalidad se basa principalmente en el argumento de la necesidad de ampliar el número de comportamientos formales e informales que componen el constructo de participación sindical. Esto llevó a la introducción de un mayor número de ítems en las escalas de medición, lo que, a su vez, condujo a la identificación de estructuras multidimensionales. De acuerdo con Kelloway et al. (1995), se sugiere en esta conclusión que la medición de una cantidad más elevada de conductas no lleva necesariamente a una medición más exacta del constructo estudiado. Más bien, la multiplicación de ítems midiendo un mismo aspecto (p.ej., el voto sindical, o la ayuda otorgada a otros afiliados sindicales) puede artificialmente favorecer la identificación de múltiples factores. Para evitar semejante sesgo, resulta necesario atenerse a una medición parsimoniosa del constructo estudiado, así como respaldar teóricamente la oportunidad de añadir cualquier ítem nuevo.

En este sentido, la introducción en los estudios de la participación sindical de medidas de CCO puede resultar oportuna, ya que este constructo ha recibido un fuerte respaldo teórico en el ámbito organizacional (Organ et al., 2006). Sin embargo, a pesar de su relevancia teórica, el traslado de las CCO al ámbito sindical tampoco ha permitido resolver el debate de la dimensionalidad (Farh et al., 1997; Graham, 1991; Organ, 1990; Organ et al., 2006; Organ y Konovsky, 1989; Podsakoff et al., 1990; Van Dyne et al., 1994; Williams y

Anderson, 1991). Por tanto, parece necesario continuar analizando la pertinencia de aplicar las CCO al ámbito sindical.

El desarrollo del debate sobre la dimensionalidad de la participación, así como la importante cantidad de investigaciones dedicadas a este tema atestiguan de la relevancia del estudio de este constructo para los entornos sindicales. Se trata, en efecto, de promover el desarrollo de conductas favorables al sindicato de parte de los afiliados. Para ello, se aportó evidencias, particularmente a través de los cuatro estudios longitudinales anteriormente presentados (Fullagar et al., 1995, 2004; Fullagar y Barling, 1989; Sverke y Sjöberg, 1995), apoyando que el nivel de participación se ve principalmente causado por el nivel de compromiso. Esta vinculación causal justifica a su vez seguir reflexionando sobre los antecedentes del compromiso sindical.

Tabla 9. Tabla resumen sobre las características de los principales estudios unidimensionales de la participación sindical

Autor	Año	País	Muestra	N	Análisis de dimensionalidad	Número de ítems	Tipos de ítems	Tipo de escala	Alfa
Gordon et al.	1980	Estados Unidos	Afiliados administrativos	377	-	39	Dicotómicos 5 puntos	Múltiples ítems	-
Nicholson et al.	1981	Reino Unido	Afiliados administrativos	2053	-	7+1	Discrecional*	Compuesta	.58
Blyton	1981	Reino Unido	Afiliados administrativos	224 175 139	-	8	Discrecional*	Múltiples ítems	-
Huszczco	1983	Estados Unidos y Canadá	Afiliados	500	AFE	14	-	Compuesta	.80
Kolchin y Hyclak	1984	Estados Unidos	Afiliados del sindicato de automóvil de Detroit	387	-	1	Dicotómico	1 ítem	
Chacko	1985	Estados Unidos	Afiliados	376	-	4	Dicotómicos	Múltiples ítems	-
Leicht	1989	Estados Unidos	Afiliados de sindicatos repartidos en 7 sectores industriales	2280	-	1	5 puntos	1 ítem	
Fullagar y Barling	1989	Suráfrica	Afiliados administrativos y técnicos	308	-	7	5 puntos	Compuesta	.89 .91
Kuruvilla et al.	1990	Japón	Afiliados de 18 empresas industriales	6651	AFE	5	Dicotómicos	Compuesta	.65
Cornfield et al.	1990	Estados Unidos	Administrativos	406	-	5	Dicotómicos	Compuesta	-
Hammer y Wazeter	1993	Estados Unidos	Sindicato de profesores	511	AFE	5	5 puntos	Compuesta	.84
Kelloway y Barling	1993	Canadá	Personal administrativa y técnico universitario Empleados de una compañía aérea Empleados universitarios	630 551 464, 426 323	Escalograma	6	Dicotómicos + 5 puntos	Acumulativa	-
Aryee y Debrah	1997	Singapur	Afiliados de un sindicato industrial	205	-	7	Dicotómicos	Compuesta	.81

Nota: *Los encuestados indican el número de veces que han participado. AFE: Análisis Factorial Exploratorio. AFC: Análisis Factorial Confirmatorio

Tabla 10. Tabla resumen sobre las características de los principales estudios multidimensionales de la participación sindical

Autor	Año	País	Muestra	N	Análisis de dimensionalidad	Rotación	Número de ítems	Tipo de ítems	Número de factores
McShane	1986	Canadá	Afiliados empleados de un ayuntamiento	297	AFE	Ortogonal	9	Dicotómicos	3
Cohen	1994	Israel	Directivos	603	AFE	Ortogonal	27	3, 5, 6 puntos y dicotómicos	5
McLean Parks et al.	1995	Canadá	Comerciantes Enfermeras	422 629	AFE AFC	Oblicua	18	Dicotómicos	3
Fullagar et al.	1995	Estados Unidos	Afiliados carteros	266	AFE	Oblicua	36	6 puntos	4
Shore y Newton	1995	Estados Unidos	Afiliados de empresas de telecomunicación	287	AFE	-	29	5 puntos y discrecionales	9
Latham y Skarlicki	1996	Canadá	Administrativos	152	AFE	Varimax	8	5 puntos	2
Latham y Skarlicki	1997	Canadá	Empleados de una compañía aérea	240	AFC	-	8	5 puntos	2
Aryee y Chai	2001	Singapore	Afiliados del sector público	187	AFC	-	8	5 puntos	2
Tan y Aryee	2002	Singapore	Afiliados de diferentes sindicatos	322	AFC	-	10	5 puntos	2
Tetrick	2007	Estados Unidos	Afiliados de empresas de telecomunicación	229	AFE	Varimax	17	5 puntos	2

Tabla 11. Estructura factorial de los estudios multidimensionales de participación sindical

Autor	Año	Factor 1			Factor 2			Factor 3			Factor 4			Factor 5		
		Nombre	Ítems	Alfa	Nombre	Ítems	Alfa	Nombre	Ítems	Alfa	Nombre	Ítems	Alfa	Nombre	Ítems	Alfa
McShane	1986	Part. en la administraci-ón	5	.73	Voto	2	.90	Atendencia a reuniones	1	-						
Cohen	1994	Compromiso Sindical	9	.93	Participaci-ón en la toma de decisi-ón	4	.66	Participaci-ón en las actividades Sindicales	6	.66	Actitudes militantes	4	.74	Propensidad a estar de huelga	3	.87
McLean Parks et al.	1995	Administrativa	7	.76	De apoyo	3	.74	Interminente	4	.75						
Fullagar et al.	1995	Activismo concienciado	10	.90	Deportividad obediente	8	.88	Participaci-ón Crítica	4	.76	Alienaci-ón	9	.89			
Shore y Newton	1995	Evitar el sindicato	4	.79	Quejarse	2	.86	Mantenimiento del sindicato			Sacrificio					
		- Evitar reuniones	2	.87				- Búsqueda de informaci-ón	3	.87	- Comuni-caci-ón	3	.89			
		- Evitar afiliaci-ón						- Voto	3	.60	- Auto-sacri-ficio	8	.90			
											- Actividades sociales	3	.71			
											- Servicios	3	-			
Latham y Skarlicki	1996	CCOO	5	.92 .82	CCOI	3	.78 .67									
Latham y Skarlicki	1997	CCOO	5	.76	CCOI	5	.71									
Aryee y Chay	2001	CCOO	-	-	CCOI	-	-									
Tan y Aryee	2002	CCSI		.93	CCOS		.92									
Tetrick	2007	Comunica-ci-ón	6	-	Virtud cívica	11	-									

Nota: CCOO: Conductas de Ciudadanía Organizacional orientadas hacia la Organizaci-ón; CCOI: Conductas de Ciudadanía Organizacional Interpersonal (u orientadas hacia los Individuos); CCSI: Conductas de Ciudadanía Sindical Interpersonal; CCOS. Conductas de Ciudadanía Organizacional orientadas hacia el Sindicato

CAPÍTULO 4

LOS ANTECEDENTES DEL COMPROMISO SINDICAL

La introducción general de este trabajo pone de relieve que la participación de los afiliados incide sobre el mantenimiento y la mejora de la eficiencia de las organizaciones sindicales. Partiendo de esta premisa, se realizó una revisión bibliográfica sobre la cuestión, cuyos resultados se exponen en los capítulos precedentes. Sin lugar a dudas, el compromiso sindical es la variable que mayor atención recibe durante las últimas tres décadas dentro del estudio del comportamiento de los miembros de un sindicato. Su importancia viene determinada por su relación con la participación sindical, de la cual se considera como principal antecedente (Fullagar y Barling, 1989; Fullagar et al., 1995, 2004; Sverke y Sjöberg, 1995).

Más allá de la relación entre estas dos variables -el compromiso y la participación-, un número relativamente importante de estudios se centra en otros nodos de la red nomológica en la que se insertan ambos constructos (p.ej., Aryee y Chay, 2002; Aryee y Debrah, 1997; Bamberger et al., 1999; Barling et al., 1991; Fullagar et al., 1992; Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fuller y Hester, 1998; 2001; Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004; Kelloway y Barling, 1993; Kelloway y Watts, 1994; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992; Shore et al., 1994; Sinclair y Tetrick, 1995; Snape y Redman, 2006, 2007; Tan y Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). En los siguientes apartados, se revisará la literatura científica sobre estos modelos que recogen los antecedentes del compromiso sindical.

Al abordar el estudio de estas variables predictoras, pueden establecerse distintas categorías entre las que se encuentran las actitudes hacia el sindicalismo, las percepciones sobre los resultados de la relación con el sindicato, las percepciones sobre la justicia sindical, las experiencias derivadas del liderazgo sindical, los procesos de socialización sindical, las

actitudes hacia la organización empleadora, las creencias políticas, los procesos de participación interna y el control sobre la afiliación, y las características socio-demográficas y económicas (véase Figura 7). Cada una de estas categorías se expone a continuación.

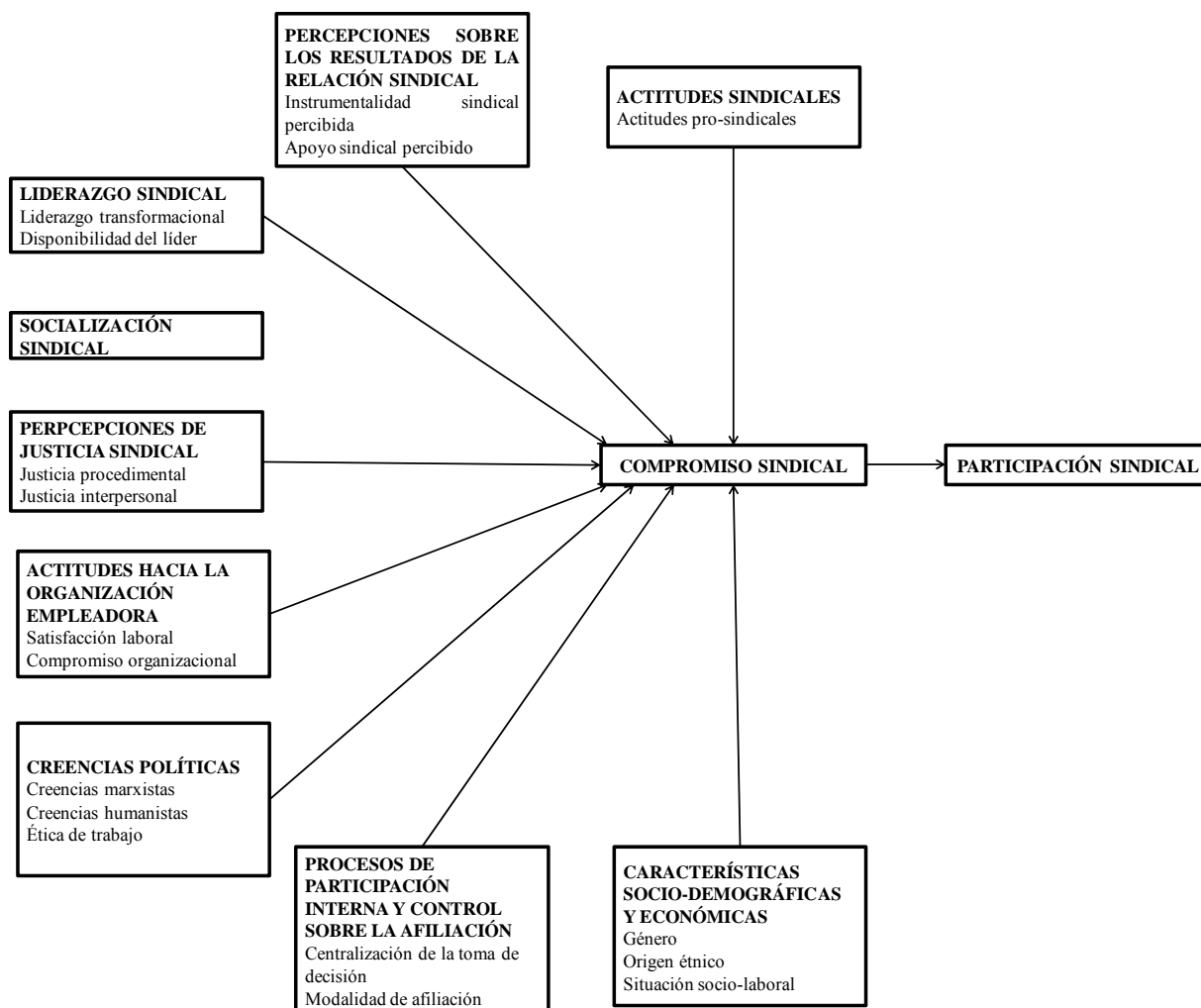


Figura 7. Antecedentes del compromiso y de la participación.
Adaptado de Barling et al. (1992)

4.1 Las actitudes pro-sindicales

Las actitudes pro-sindicales son consideradas como uno de los antecedentes fundamentales del compromiso (Bamberger et al., 1999; Barling et al., 1992; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992, Tan y Aryee, 2001). Se refieren a una concordancia ideológica de los afiliados con los valores del sindicalismo en general, y no sólo con los de su sindicato

de pertenencia (Desphande y Fiorito, 1989). A modo de ejemplo, los ítems incluidos en los instrumentos de medición de las actitudes pro-sindicales aluden a la opinión que tienen los afiliados acerca del papel de los sindicatos en el funcionamiento de la democracia, o a su eventual interferencia en la gestión de las empresas (Morand, 1998). Estos ejemplos ilustran la definición de las actitudes pro-sindicales en tanto que actitudes dirigidas hacia el movimiento sindical en general y no hacia un sindicato en particular. Su alto grado de generalidad, al referirse al sindicalismo en general, es lo que diferencia este constructo de la actitud de compromiso sindical, que implica exclusivamente al sindicato concreto al que se pertenece. Al tratarse de una actitud con un mayor grado de generalidad, de acuerdo con la teoría de las actitudes (Eagly y Chaiken, 1993), las actitudes pro-sindicales se consideran un antecedente de otras de menor generalidad, como el compromiso sindical (Bamberger et al., 1999; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992, Tan y Aryee, 2001).

4.2 Las percepciones sobre los resultados de la relación con el sindicato

Además de las actitudes pro-sindicales, la gran mayoría de los modelos recientes sobre los antecedentes del compromiso se centran en el estudio de las percepciones del sindicato por los afiliados. En esta línea, destacan un número importante de modelos que detallan la percepción de instrumentalidad y la percepción de apoyo sindical como dos de los antecedentes principales del compromiso (p.ej., Aryee y Chay, 2002; Bamberger et al., 1999; Buttigieg, Deery, e Iverson, 2007; Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Monnot et al., 2011; Tetrick et al., 2007). En los siguientes epígrafes, se definirán estos dos constructos -la instrumentalidad y el apoyo percibido, y se analiza su integración en los diferentes modelos de compromiso sindical.

4.2.1 *La percepción de instrumentalidad.*

El constructo de instrumentalidad sindical se refiere a la percepción de los afiliados sobre la capacidad del sindicato para mejorar sus condiciones retributivas y de trabajo (Aryee y Chay, 2002; Buttigieg et al., 2007; Newton y Shore, 1992; Tetrick et al., 2007). Las condiciones retributivas recogen componentes económicos como el sueldo y los beneficios sociales. El impacto del sindicato en estos aspectos se refleja en la dimensión denominada instrumentalidad extrínseca (Buttigieg et al., 2007). Las mejoras de las condiciones de trabajo se refieren a la calidad del trabajo diario y de las perspectivas de desarrollo, como por ejemplo la seguridad o las oportunidades de desarrollo profesional. Estos aspectos se recogen en la dimensión de instrumentalidad intrínseca (Buttigieg et al., 2007).

A raíz de esta definición, varios estudios plantean que la relación entre la percepción de instrumentalidad y el compromiso sindical de los individuos puede explicarse en términos de las teorías del intercambio social (Aryee y Chay, 2002; Newton y Shore, 1992; Sinclair y Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007). Estas teorías sugieren que los individuos buscan satisfacer sus intereses personales a través de las interacciones sociales (p.ej., Blau, 1964; Homans, 1974). En esta línea, el intercambio se caracteriza por tener entre sus objetivos lo que Blau (1964) denomina los "servicios instrumentales" (Morales, 1978). Éstos se refieren a "las acciones voluntarias de los individuos que obedecen a los resultados que se espera éstas proporcionen" (Blau, 1964, p.91). Dicho de otro modo, las conductas de los individuos dependen en gran parte de la estimación que realizan sobre el balance entre el coste que suponen dichas conductas y los beneficios que esperan obtener como consecuencia de su realización.

Distintos trabajos defienden que estas teorías se pueden aplicar a las interacciones entre individuos y organizaciones, a través de la *personificación* de estas últimas (Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986; Levinson, 1965). Desde esta perspectiva, la percepción

de instrumentalidad sindical surge a partir de un balance entre los costes y los beneficios de la relación trabajador-sindicato para el individuo. De esta forma, si el resultado de dicho balance es favorable -o sea, si los costes no superan los beneficios-, se asocia a conductas de participación sindical.

A partir de esta idea, la mayoría de los modelos añaden que el efecto de la percepción de instrumentalidad sobre la participación está mediado por el compromiso sindical que, como actitud, antecede la conducta de participación (Brett, 1980; Newton y Shore, 1992; Sinclair y Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007).

A pesar de que el constructo de instrumentalidad sindical percibida es una de las variables más utilizadas para explicar el compromiso sindical (p.ej., Aryee y Chay, 2002; Bamberger et al., 1999; Fullagar y Barling, 1991; Fuller y Hester, 2001; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992; Sinclair y Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007), el número de estudios que pretenden analizar sus causas es escaso (Hammer et al., 2009; Metochi, 2002; Newton y Shore, 1992). Entre éstos destaca el estudio de Newton y Shore (1992), en el cual proponen tres aspectos que podrían afectar la percepción de instrumentalidad. En primer lugar, mencionan algunos aspectos de la situación laboral, como por ejemplo la falta de perspectiva en la carrera, que podrían fomentar la confianza en los sindicatos como vía para mejorar dichos aspectos. En segundo lugar, recogen características vinculadas a la organización empleadora, como su tamaño. En esta línea, afirman que los trabajadores de grandes organizaciones confían más en las capacidades de un sindicato para resolver sus problemas frente a una dirección empresarial percibida como impermeable a la influencia individual. Por último, Newton y Shore (1992) sugieren que el tamaño de la organización sindical puede ser un determinante de la instrumentalidad percibida por los trabajadores. En este sentido, los sindicatos con una representación sindical amplia pueden ser percibidos por los afiliados con mayor capacidad para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados (Cooke, 1983).

Más allá de la relevancia teórica de este modelo, no se ha encontrado evidencia empírica que lo verifique.

4.2.2 *La percepción de apoyo sindical*

El origen del concepto de apoyo sindical se basa en un constructo homólogo proveniente del ámbito de las organizaciones productivas, denominado apoyo organizacional percibido (Eisenberger, Fasolo, y Davis-LaMastro, 1990; Eisenberger et al., 1986). Dicho constructo se define como la percepción de los afiliados respecto al valor que el sindicato otorga a sus contribuciones, y a la preocupación de éste por el bienestar de dichos afiliados (Shore et al., 1994; Sinclair y Tetrick, 1995). Asimismo, la percepción de apoyo sindical refleja el grado de compromiso que los afiliados creen que el sindicato tiene hacia ellos (Shore et al., 1994). La principal consecuencia de la percepción de apoyo es el desarrollo del compromiso sindical (Fuller y Hester, 2001; Tetrick et al., 2007).

Para explicar la relación entre ambos constructos, también se recurre a principios derivados de las teorías del intercambio. En este caso se alude a los conceptos de reciprocidad y endeudamiento. De la misma manera que los individuos aplican una norma de reciprocidad en las relaciones interpersonales (Gouldner, 1960), la percepción de ayuda e interés por parte del sindicato hacia el afiliado deriva en una percepción de endeudamiento de este último con la organización. Esto llevaría a la necesidad de corresponder recíprocamente y, por tanto, a comprometerse con el sindicato. En palabras de Tetrick et al. (2007), altos niveles de apoyo fomentan en los empleados un sentimiento de obligación de correspondencia al buen trato recibido. Esta reciprocidad supone el desarrollo de una actitud de compromiso y, por ende, de conductas de participación sindical.

Tal y como se presenta en el apartado siguiente, distintos estudios destacan que la percepción de apoyo es, junto con la instrumentalidad percibida, el antecedente principal del

compromiso sindical (p.ej., Fuller y Hester, 2001; Tetrick et al., 2007; Sinclair y Tetrick, 1995).

4.2.3 La relación entre las percepciones de instrumentalidad y de apoyo y el compromiso.

La mayoría de los modelos recientes sobre los antecedentes del compromiso sindical integran al menos una de las dos variables mencionadas en los párrafos anteriores (p.ej., Aryee y Chay, 2001; Bamberger et al., 1999; Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004; Kelloway y Barling, 1993; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992; Sinclair y Tetrick, 1995; Tan y Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007). En este aspecto, se destacan dos configuraciones diferentes. La primera de ellas hace referencia a los modelos que incluyen una sola percepción del sindicato, generalmente la de instrumentalidad (p.ej., Fullagar y Barling, 1989; Hammer et al., 2009; Kelloway y Barling, 1993). La segunda recoge modelos que integran al mismo tiempo las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical (p.ej., Aryee y Chay, 2001; Fuller y Hester, 2001; Shore et al., 1994; Sinclair y Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007).

En cuanto a los modelos que incluyen únicamente la instrumentalidad sindical, dos trabajos confirman su papel como antecedente del compromiso (Hammer et al., 2009; Kelloway y Barling, 1993). Complementariamente a estos resultados, el estudio de Fullagar y Barling (1989) pone de relieve que la percepción de instrumentalidad actúa como un moderador de la relación entre el compromiso y sus otras variables antecedentes, como ser la satisfacción laboral o la socialización sindical, las cuales se describirán posteriormente.

Comparativamente y respecto a los estudios que analizan conjuntamente el papel antecedente de la instrumentalidad y del apoyo, la cantidad de evidencia existente es mayor (p.ej., Aryee y Chay, 2001; Fuller y Hester, 2001; Sinclair y Tetrick, 1995; Tetrick et al.,

2007). En esta línea, se destacan dos enfoques relativos a la relación de ambas variables con el compromiso.

La primera considera que la percepción de apoyo sindical media la relación entre la instrumentalidad y compromiso (Fuller y Hester, 2001). Esta propuesta se fundamenta en las teorías del apoyo organizacional desarrolladas en el ámbito de las organizaciones productivas. Dicha propuesta sugiere que una mejora de las condiciones de trabajo de los empleados contribuye a que éstos se sientan apoyados, lo cual deriva en un mayor compromiso (Rhoades y Eisenberger, 2002; Shore y Shore, 1995). El traslado de este planteamiento al ámbito sindical sugiere que la instrumentalidad sindical conduce a los individuos a percibir apoyo por parte del sindicato. Esto a su vez aumenta el compromiso sindical de los afiliados, afiliados que deriva en mayor probabilidad de participación sindical (véase Figura 8, modelo A).

El segundo enfoque, denominado teoría de la participación sindical, sugiere que la instrumentalidad media la relación entre el apoyo y el compromiso sindical (Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007). Según esta perspectiva, el papel fundamental de un sindicato consiste en procurar apoyo a sus afiliados mediante la promoción y defensa de sus derechos y condiciones laborales. En la medida en que reciben ese apoyo, los afiliados perciben que el sindicato puede resolver sus problemas laborales y, por tanto, que la relación con el sindicato resulta conveniente desde el punto de vista instrumental. De acuerdo con esta lógica, es la percepción de apoyo sindical la que influye positivamente con la percepción de instrumentalidad, lo que a su vez predice el aumento en el compromiso sindical, antecedente de la participación (véase Figura 8, modelo B).

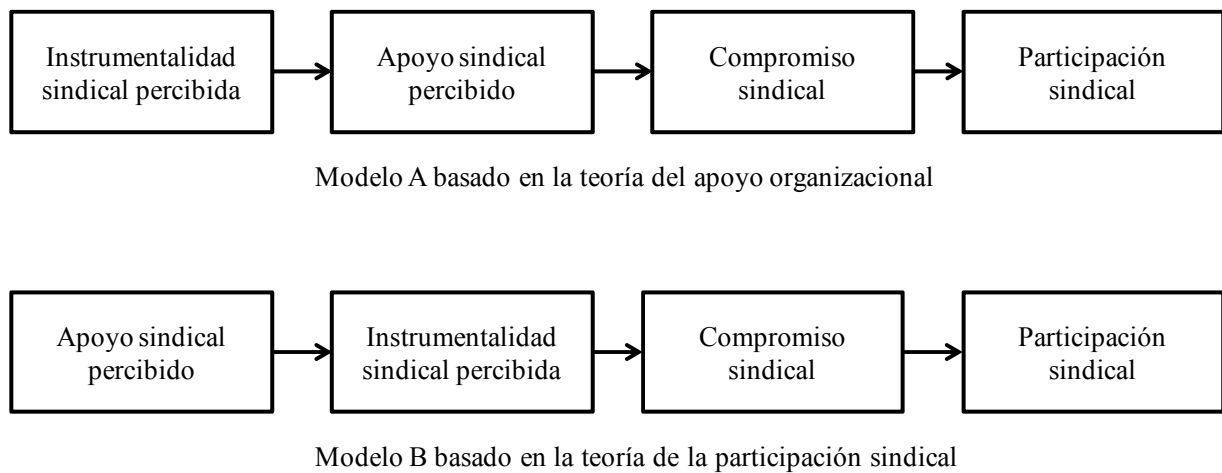


Figura 8. Modelos de instrumentalidad y apoyo sindical percibido (Tetrick et al., 2007)

Tetrick et al. (2007) contrastaron estos dos modelos mediante la aplicación de modelos de ecuaciones estructurales sobre los datos recogidos de una muestra de 229 afiliados estadounidenses. Los resultados indicaron que la propuesta que mejor se ajusta a los datos es el modelo A, que plantea que la instrumentalidad percibida media la relación entre el apoyo sindical y el compromiso ($\chi^2(10)= 9.79 p > .05$). El modelo alternativo, con el apoyo como mediador, obtuvo unos índices de ajuste poco satisfactorios ($\chi^2(10)= 30.66 p < .01$).

A raíz de estos resultados y de los demás estudios que analizan estas variables, los trabajos recientes asumen que las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical son, juntos con las actitudes pro-sindicales, los principales antecedentes del compromiso sindical (p.ej., Aryee y Chay, 2001; Bamberger et al., 1999; Fullagar y Barling, 1989, 1991; Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Monnot et al., 2011; Newton y Shore, 1992; Sinclair y Tetrick, 1995; Tan y Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007).

4.3 El liderazgo sindical

El desarrollo de las actitudes y percepciones presentadas en los párrafos anteriores está fuertemente vinculado al contexto sindical en el que se desarrolla la afiliación (Hammer et al., 2009). En esta línea, Klandermans (1986, p. 190) afirma que el compromiso está “inextricablemente vinculado a una cultura de grupo y que la decisión individual de participar es influenciada por el grupo al que pertenece el individuo”. Dentro de este grupo, el delegado sindical es a menudo el principal, a veces único, contacto que los afiliados tienen con el sindicato (Thacker et al., 1990). Esto convierte a dicho delegado en la cara visible de la organización y en una pieza clave para el fomento del compromiso y de las conductas pro-sindicales entre los afiliados. Ya en 1954, Kahn y Tannenbaum definían su papel como el de un procesador de quejas, un tomador de decisiones y un comunicador, lo cual le sitúa como un instrumento importante en la promoción o el debilitamiento de la democracia sindical (Kahn y Tannenbaum, 1954). Si bien estudios más recientes han subrayado la pertinencia del estudio del liderazgo de los delegados y de sus consecuencias sobre el compromiso y la participación sindical de los afiliados, el análisis de dicho liderazgo sigue siendo poco frecuente (p.ej., Fullagar et al., 1992; Hammer et al., 2009; Kelloway et al., 1993; Nicholson et al., 1981a; Thacker et al., 1990).

Dentro del reducido número de trabajos dedicados al tema, se destacan dos perspectivas. La primera de ellas insiste sobre el papel transformacional del liderazgo sobre los afiliados (Fullagar et al., 1992; Fullagar et al., 1994; Kelloway y Barling, 1993), mientras la segunda se enfoca en los efectos de la disponibilidad del líder (Metochi, 2002; Nicholson et al., 1980; Thacker et al., 1990).

En cuanto al constructo de liderazgo transformacional, el mismo se compone de tres dimensiones (Bass, 1985; Fullagar et al., 1992). La primera de ellas es el carisma, a través del cual el líder transmite a los liderados un sentido de orgullo y de entusiasmo respecto a la

organización a la que pertenecen y a al papel que juega en la sociedad. La segunda dimensión se define como la consideración individual, y refleja la capacidad del líder para cuidar, provocar empatía e integrar a cada uno de los individuos en la organización. Finalmente, la tercera dimensión es la de estimulación intelectual, y consiste en la percepción por parte de los afiliados acerca de las habilidades de innovación y de estímulo del líder.

Las consecuencias del liderazgo transformacional se reflejan en una fuerte identificación de los liderados con los objetivos de la organización, en una adhesión a sus valores o ideología, y en una motivación para superar las expectativas de dicha organización (Fullagar et al., 1992). Los estudios que aplican esta perspectiva transformacional del liderazgo tanto a los delegados sindicales (Fullagar et al., 1992, 1994; Kelloway et al., 1993) como a otros tipos de representantes sindicales -por ejemplo, los directivos (Hammer et al., 2009)- destacan que esta variable predice las actitudes pro-sindicales (Fullagar et al., 1992, 1994), las percepciones de instrumentalidad y de justicia (Hammer et al., 2009), la lealtad y la participación sindical (Hammer et al., 2009; Kelloway et al., 1993).

En cuanto a la segunda de las perspectivas, centrada en los efectos de la disponibilidad del líder y entendida como su capacidad para escuchar, apoyar, informar, y fomentar la expresión de los afiliados, la mayoría de los estudios encuentran resultados similares a los trabajos que se refieren al enfoque transformacional (Metochi, 2002; Nicholson et al., 1981a; Thacker et al., 1990). En concreto, destacan que la percepción del delegado por los afiliados es un antecedente de la percepción de estos sobre el apoyo sindical y la instrumentalidad (Metochi, 2002), y de su compromiso y participación sindical (Metochi, 2002; Thacker et al., 1990). Sin embargo, se sugiere que las conductas de liderazgo transformacional y las de disponibilidad del delegado tienen efectos distintos a lo largo del tiempo (Metochi, 2002). Así pues, un líder disponible para apoyar a los afiliados favorecería el

mantenimiento del compromiso sindical durante toda la afiliación, mientras que el líder transformacional tendría un impacto particularmente fuerte en las etapas iniciales de socialización, durante las cuales se desarrolla con mayor aceleración el compromiso (Fullagar et al., 1992). Esta propuesta permanece actualmente en el ámbito teórico.

4.4 La socialización sindical

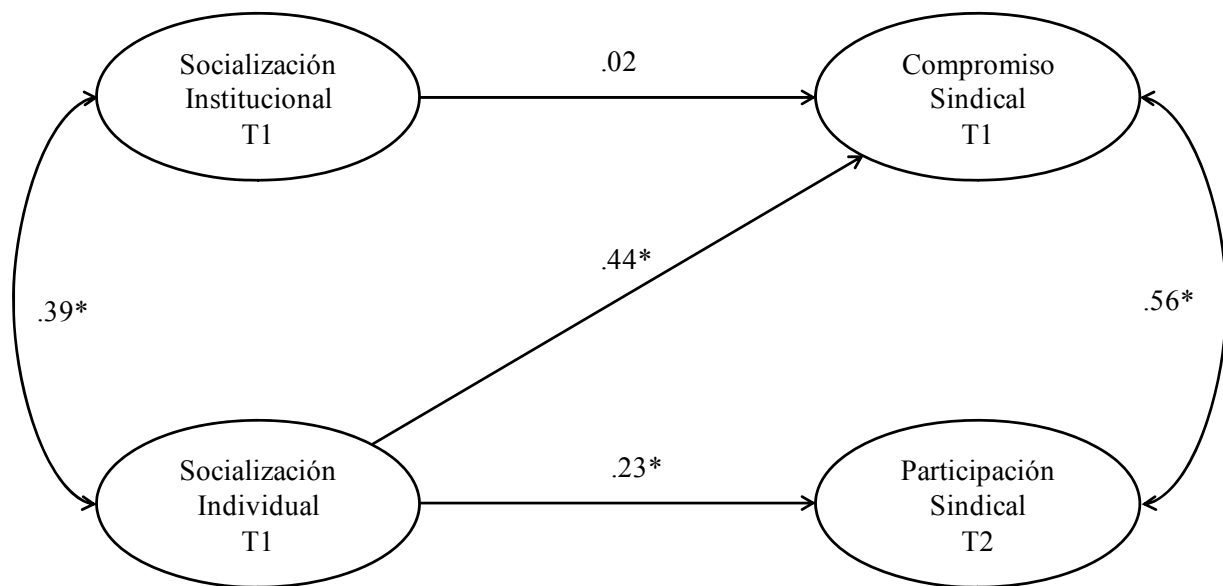
Al igual que la mayoría de los constructos utilizados en los modelos de compromiso y participación sindical, la socialización se inspira en gran parte de desarrollos previos realizados en el ámbito de las organizaciones productivas. En concreto, varios de los estudios que analizan esta variable en el ámbito sindical asumen la definición de Van Maanen y Schein (1979), según la cual la socialización se caracteriza por ser un proceso durante el que un individuo adquiere los conocimientos y recursos sociales necesarios para el desempeño de un rol organizacional. Sobre esta base, los modelos de compromiso sindical comprueban que la fase de adquisición de dichos conocimientos y recursos es determinante en el desarrollo de actitudes y conductas pro-sindicales, ya que permite “ligar el individuo al sindicato” (Gordon et al., 1980, p. 481). Asimismo, Gordon et al. (1980) encontraron una correlación positiva entre la socialización sindical, que recoge las experiencias de los afiliados durante su primer año de afiliación, y cada una de las cuatro dimensiones del constructo, siendo éstas la lealtad sindical, la responsabilidad sindical, la voluntad de trabajar para el sindicato y la creencia en el sindicalismo. Resultados similares obtuvieron Fukami y Larson (1984), Fullagar y Barling (1989), y Kelloway et al. (1993), encontrando que la socialización temprana predice la lealtad sindical. Un estudio posterior realizado por Tan y Aryee (2002) aporta evidencias sobre el papel parcialmente mediador de las actitudes pro-sindicales sobre la relación entre socialización temprana y lealtad. Dentro de los estudios sobre el papel de la socialización,

destacan los realizados por Fullagar et al. (1992, 1995) tanto por el procedimiento utilizado como por los resultados obtenidos.

Ambos estudios se basaron en datos recogidos en una muestra de individuos recién afiliados a un sindicato, lo que permitió observar el proceso de socialización de los mismos. Este diseño resulta especialmente apropiado para el análisis de la relación entre la socialización temprana y otras variables, debido a la eliminación del sesgo retrospectivo que caracteriza otros estudios en los que los participantes ya tienen una mayor experiencia en la afiliación al sindicato (Barling et al., 1992). Además de este aspecto, la relevancia de los estudios se ve reforzada por el carácter longitudinal de los datos recogidos (Fullagar et al., 1995), lo que permite realizar inferencias causales entre la socialización sindical, el compromiso y la participación, recogiendo los aspectos dinámicos y temporales del fenómeno. Finalmente, a estas características de la muestra y de la recogida de datos, se añade la definición de la socialización a partir de dos dimensiones. Esto permite, a diferencia de estudios previos y tal y como se presentará en el párrafo siguiente, esclarecer las relaciones del constructo con el compromiso y la participación. La primera de las dos dimensiones se refiere a una socialización institucional o colectiva, que se materializa en una serie de sesiones formales de orientación, en las que un representante del sindicato expone diferentes prácticas y experiencias sindicales a un grupo de afiliados. La segunda dimensión, llamada de socialización individual, recoge el aprendizaje progresivo del rol por parte de los nuevos afiliados a través de la exposición a situaciones propias de la vida sindical.

Sobre los datos obtenidos, los autores aplicaron modelos de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre las dos dimensiones de socialización, el compromiso y la participación sindical (Fullagar et al., 1995). Dentro de los resultados se destaca, por un lado, que la socialización individual predice el compromiso sindical, no existiendo resultados significativos respecto a la socialización colectiva (véase Figura 9). Por otro lado, se

demuestra que la socialización individual predice la participación sindical. Estas evidencias respaldan que la adquisición de los conocimientos y recursos sociales, al menos aquellos que generan compromiso y participación, se origina a través de la experiencia dentro de una organización sindical, más que en el aprendizaje formal de un rol.



Nota: * $p < .05$. T1: Tiempo 1. T2: Tiempo 2.

Figura 9. Modelo longitudinal de compromiso y participación sindical de Fullagar et al. (1995)

4.5. Las percepciones de justicia sindical

En el marco de las relaciones laborales en Norteamérica, contexto en el que se ha desarrollado la mayor parte de los estudios sobre organizaciones sindicales, la justicia en la representación sindical de los afiliados es considerada como requisito fundamental. De acuerdo con los principios del Organismo Nacional de Relaciones Sindicales estadounidense, los sindicatos están obligados a un deber de representación justa, que consiste en “representar a todos los afiliados sin discriminación hostil, así como de manera justa e imparcial” (Alexander, Sinclair, y Tetrick, 1995; Gordon y Fryxell, 1993). En consonancia con este marco, la investigación, principalmente impulsada por autores norteamericanos, ha

incorporado la percepción de justicia entre los factores que explican el compromiso y la participación sindical (Alexander et al., 1995; Gordon y Fryxell, 1993; Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004; Skarlicki y Latham, 1996, 1997). Dicho concepto de justicia, desarrollado en el campo de la Psicología Social, se refiere principalmente a tres tipos de justicia, siendo estos la justicia distributiva, la justicia procedimental, y la justicia interpersonal (Bies y Moag, 1986; Fasolo, 1995; Folger y Konovsky, 1989; Greenberg, 1993; Konovsky y Folger, 1991; Leventhal, 1980; Moorman, 1991; Moorman, Blakely, y Niehoff, 1998; Moorman, Niehoff, y Organ, 1993; Niehoff y Moorman, 1993; Organ, 1988, 1990; Shore y Shore, 1995). La justicia distributiva se define como la percepción acerca de la repartición de los resultados, por ejemplo el sueldo, como siendo justos o injustos dentro de una organización (Folger y Konovsky, 1989). Dentro de un sindicato, las relaciones entre afiliados y la estructura sindical no siendo basadas en la obtención de una contraprestación económica por dichos afiliados a cambio de su participación sindical, el estudio de la justicia distributiva es prácticamente nulo.

A su vez, la justicia procedimental se refiere a la percepción de justicia en los procesos de toma de decisión, incluyendo su aplicación igualitaria para todos los miembros de la organización, y la existencia de mecanismos para recurrir injusticias (p.ej., Leventhal, 1980; Thibaut y Walker, 1975). Finalmente, la justicia interpersonal se define como la percepción de justicia en la relación con los superiores dentro de la organización. Esto supone compartir la información, un estilo de comunicación abierta y la toma en consideración por parte del responsable del impacto de sus decisiones sobre los subordinados (Bies y Moag, 1986).

En cuanto a la relación con la participación dentro de la organización, los estudios sobre las conductas de ciudadanía organizacional verifican que la justicia organizacional, junta con el apoyo organizacional percibido y el compromiso, son sus principales antecedentes

(Konovsky y Folger, 1991; Fasolo, 1995; Moorman, 1991; Moorman et al., 1998; Niehoff y Moorman, 1993; Organ, 1988, 1990).

Los trabajos en el ámbito sindical también reflejan la presencia de una relación positiva entre la percepción de justicia y las CCO. En este aspecto, se distinguen dos aproximaciones, que evidencian o bien una relación directa entre estas variables, o bien una relación mediada por la percepción de apoyo y por el compromiso (Fuller y Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004; Skarlicki y Latham, 1996, 1997).

Dentro del primer grupo se identifican los estudios de Skarlicki y Latham (1996, 1997). Después de someter a los delegados sindicales a un curso de formación sobre justicia organizacional, encontraron un incremento en la percepción de los afiliados respecto a la justicia procedimental e interpersonal de dichos delegados. Este aumento en la percepción de justicia estuvo acompañado a su vez de un aumento de las conductas de participación de los afiliados. Por el contrario, los afiliados cuyos delegados no recibieron formación para mejorar la justicia en sus actuaciones no experimentaron incremento alguno en sus conductas de participación. Estos resultados fueron posteriormente confirmados por diferentes estudios en los cuales las percepciones de justicia se destacan como antecedentes de la participación sindical (Hammer et al., 2009; Johnson y Jarley, 2004).

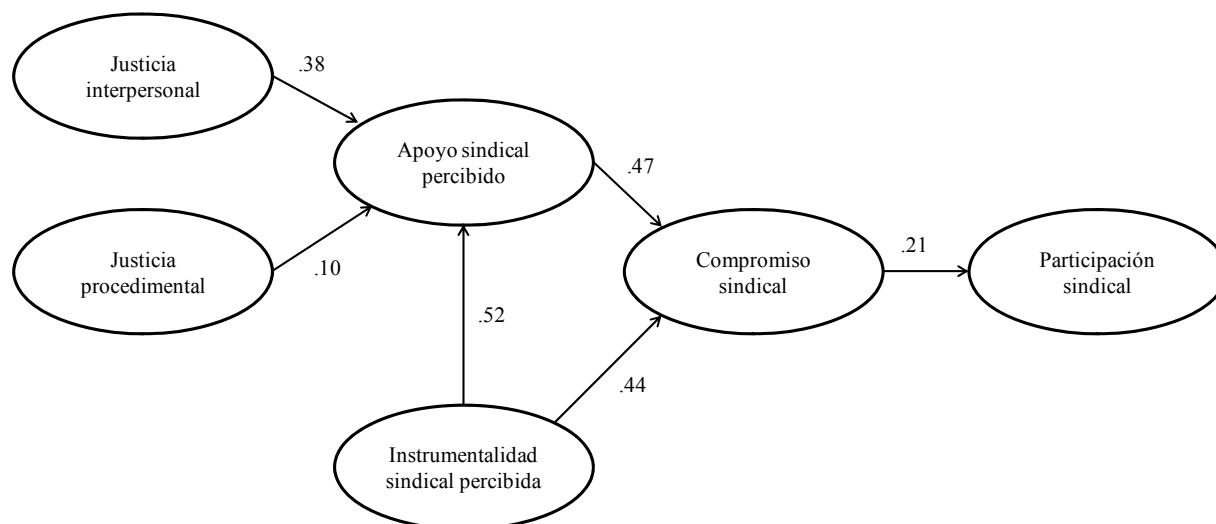
Si bien los resultados de Latham y Skarlicki (1996, 1997) respaldan un efecto de la justicia percibida sobre las CCO, el aumento de dichas CCO se limitó a las conductas de apoyo a la organización (p.ej., presentarse voluntario para la organización de reuniones). No se hallaron efectos significativos sobre las conductas de ayuda interpersonal (p.ej., la ayuda a otro afiliado). Los autores explican estos resultados a partir de la teoría del intercambio social de Blau (1964), según la cual los individuos dirigen sus conductas de reciprocidad hacia la fuente del beneficio recibido. En el estudio de Latham y Skarlicki (1996), se halló que el origen del aumento de la justicia se asentaba en un representante de la organización (p.ej., el

delegado), de forma que se establece una reciprocidad con la organización. Dado que la mejora en la justicia no procedía de los otros afiliados sino de los delegados, la reciprocidad no se orienta hacia dichos afiliados y no aumentan las CCO interpersonales. Otra explicación a los resultados tiene que ver con la independencia de ambas dimensiones de CCO en lo relativo a sus antecedentes. En el caso de las CCO orientadas a la organización, la equidad sería el principal antecedente, mientras que las CCO interpersonales dependerían en mayor medida de variables disposicionales como puede ser, por ejemplo, la empatía (McNeely y Meglino, 1994).

En cuanto a los estudios que proponen efectos de la justicia sobre la participación mediados por otras variables, éstos analizan su relación con la instrumentalidad, el apoyo sindical percibido y el compromiso. En esta línea, el trabajo de Fuller y Hester (2001) plantea la hipótesis de que las percepciones de justicia sindical predicen el apoyo sindical percibido, que a su vez fomentaría el desarrollo de la actitud de compromiso (véase Figura 10).

Aunque en su modelo, Fuller y Hester (2001) sugieren que ambas formas de justicia están relacionadas positivamente con la percepción de apoyo, la intensidad de la relación de los dos tipos de justicia no es la misma. Así, consideran por un lado que la justicia procedimental fomenta la percepción de un trato equitativo e imparcial. Por otro lado, afirman la justicia interpersonal tiene que ver más con la percepción de respeto y cuidado. De acuerdo con estas dos perspectivas esperan que el apoyo sindical, que recoge la consideración por las aportaciones de los afiliados y la preocupación genuina por su bienestar, se relacione más intensamente con la justicia interpersonal que con la procedimental (Folger y Cropanzano, 1998; Koorsgard, Schweiger, y Sapienza, 1995). Coincidiendo con este planteamiento, los resultados muestran que el coeficiente para la justicia interpersonal es mayor que el de la justicia procedimental. Confirman además que la relación entre la justicia y el compromiso

organizacional, predictor a su vez de la participación sindical, está mediado por la percepción de apoyo.



Nota: Resultados con parámetros estimados estandarizados. Todos los coeficientes son significativos ($p < .05$)

Figura 10. Modelo de Fuller y Hester (2001)

4.6 Las actitudes hacia la organización empleadora

El papel de las actitudes de los afiliados hacia su organización empleadora, como la satisfacción laboral o el compromiso organizacional, sobre el desarrollo del compromiso sindical es objeto de extensos análisis desde los años 1950 (p.ej., Angle y Perry, 1986; Bamberger et al., 1999; Dean, 1954; Fuller y Hester, 1998; Gordon et al., 1980; Gordon y Ladd, 1990; Monnot et al., 2011; Purcell, 1954; Reed, Young, McHugh, 1994; Snape y Redman, 2006, 2007; Stagner, 1954; Stagner y Rosen, 1965; Strauss, 1977; Zalesny, 1985). La razón principal de los numerosos estudios sobre el tema reside, probablemente, en la complejidad de estas relaciones, ya que muchos de los resultados de los estudios son inconsistentes. En algunos casos, los datos apoyan la compatibilidad y potenciación mutua entre las actitudes hacia la organización y el compromiso sindical, mientras que en otras

parece que el desarrollo de unas fuera en detrimento del otro. En la actualidad, la mayoría de los trabajos confirman que esta relación está moderada por el clima de relaciones laborales (p.ej., Angle y Perry, 1986; Dean, 1954; Gordon y Ladd, 1990; Reed et al., 1994; Snape y Redman, 2006), aunque este aspecto es también objeto de debate (Snape y Redman, 2007).

En cuanto a los estudios que establecen una relación negativa entre la satisfacción laboral y el compromiso sindical (p.ej., Bigones, 1978; Brett, 1980; Duncan y Stafford, 1980; Farber y Sack, 1980; Klandermans, 1986; Kochan, 1978; Premack y Hunter, 1988; Zalesny, 1985), el de Klandermans (1986) mantiene que dicha relación puede explicarse en términos de los modelos de frustración-agresión. De este modo, el compromiso y la participación sindical se entienden como una respuesta de los empleados ante la frustración que generan sus condiciones de trabajo (sueldos, desarrollo profesional, injusticia, etc).

No obstante, no todos los estudios encuentran que las actitudes hacia la organización empleadora se relacionan negativamente con el compromiso sindical. Asimismo, Gordon, Beauvais y Ladd (1984) destacan que si bien se halla una correlación negativa entre la satisfacción laboral y tres de las cuatro dimensiones del compromiso sindical, se verifica también una correlación positiva entre dicha satisfacción laboral y la lealtad sindical, principal dimensión del compromiso (Gordon, Beauvais, y Ladd, 1984) (véase Tabla 12). No parece pues que sea factible una conclusión unívoca sobre las relaciones entre ambos constructos (Barling et al., 1992).

De manera similar, diferentes estudios también concluyen que no es posible afirmar de manera unívoca que la insatisfacción laboral correlaciona positivamente con el compromiso sindical (Barling, Wade, y Fullagar, 1990; Kelloway, Barling, y Fullagar, 1990). Para Barling et al. (1992), la explicación a estas variaciones en la valencia de la correlación se origina en el tipo de insatisfacción que se evalúe o en algunos factores del contexto como, por ejemplo, el clima organizacional.

Tabla 12. Correlaciones entre las dimensiones de compromiso sindical y la satisfacción laboral (Gordon et al., 1984)

Variables de satisfacción	Compromiso sindical			
	Lealtad sindical	Responsabilidad hacia el sindicato	Voluntad de trabajar por el sindicato	Creencia en el sindicalismo
Muestra de ingenieros (N=334)				
Necesidades laborales básicas	.14	-.12	-.28*	-.01
Necesidades laborales secundarias	.11	-.16*	-.16*	-.04
Con la gestión	.24*	-.20*	-.24*	-.19*
Con el trabajo en general	.10	-.10	-.16*	-.02
Muestra de técnicos (N=426)				
Necesidades laborales básicas	.16*	-.10	-.14	-.10
Necesidades laborales secundarias	.19*	-.03	-.08	-.13
Con la gestión	.25*	-.16*	-.19*	-.32*
Con el trabajo en general	.19*	.04	-.09	-.15*

Nota: * $p < .01$

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción, Kelloway et al. (1990) encuentran que la insatisfacción laboral extrínseca, relacionada a la retribución económica, no predice el compromiso sindical, mientras la insatisfacción intrínseca, relacionada con el entorno laboral y las relaciones interpersonales, es un antecedente de dicho constructo. Este resultado apunta, por tanto, a que el nivel de correlación entre el compromiso sindical y la satisfacción laboral puede variar de acuerdo al tipo de satisfacción considerada. Respecto a las variables del contexto, Barling et al. (1990) analizan la relación de la insatisfacción laboral, el clima organizacional y la implicación laboral con el compromiso sindical. En los resultados obtenidos ninguna de las variables resultó significativa en la predicción del compromiso. Los autores consideran que la no verificación de las hipótesis podría obedecer a un factor

contaminador derivado de un episodio de conflictividad laboral -celebración de una huelga-contingente con el proceso de recogida de datos (Barling et al., 1990).

En la conclusión de su revisión bibliográfica, Barling et al. (1992) afirman que los empleos con un bajo potencial de motivación y que fomentan un alto grado de insatisfacción con el entorno laboral pueden explicar el desarrollo de altos niveles de compromiso sindical. A su vez sugieren el estudio de nuevos factores situacionales que permitan aclarar la relación entre las actitudes hacia la organización y el compromiso sindical.

Como se mencionó al comienzo de este apartado, existe un grupo de estudios en los que se no se plantea una relación antagónica entre ambos tipos de variables ni la independencia entre los mismos. Por el contrario, mantienen que la relación puede potenciar ambos tipos de actitudes, aquellas relativas a la la organización empleadora y el compromiso sindical, definiendo lo así lo que denominan el compromiso dual. Este constructo se caracteriza, por tanto, por la coexistencia de altos niveles de compromiso sindical y altos niveles de compromiso con el sindicato. Desarrollado en los años 50 (Dean, 1954; Purcell, 1953; Stagner, 1954), el concepto de compromiso dual sigue siendo todavía objeto de debate. Algunos autores lo consideran irrelevante, al entender que ambos tipos de actitudes son independientes entre sí (Barling et al., 1992), mientras que otros entienden que entre ambos compromisos se influyen mutuamente y tienen implicaciones para la predicción de la participación sindical (Bemmels, 1995; Snape y Redman, 2006).

Para determinar la presencia del compromiso dual, se han seguido tres estrategias distintas (Gordon y Ladd, 1990; Reed et al., 1994; Snape y Redman, 2006; Sverke y Sjöberg, 1994). La primera se basa en la estimación de las correlaciones entre ambas formas de compromiso. Es la estrategia que más comúnmente se utiliza para medir el compromiso dual.

La segunda se caracteriza por el establecimiento de taxonomías de afiliados y, la tercera, por el análisis de las respectivas redes nomológicas de los constructos, en busca de solapamiento.

Desde la estrategia correlacional, se hipotetiza una correlación positiva entre ambas formas de compromiso. La obtención de una correlación positiva apoya la viabilidad de un compromiso simultáneo o dual (Angle y Perry 1986; Colon y Gallagher 1987; Johnson y Johnson 1992; Reed et al., 1994). Los resultados obtenidos desde este tipo de análisis no son consistentes. En el meta-análisis de Reed et al. (1994), basado en un total de 76 muestras, se destaca un rango de correlaciones entre el compromiso organizacional y el sindical comprendido entre $-.25$ y $.77$, con un tamaño de efecto de $.42$. A partir de estos resultados puede concluirse que la relación entre ambos compromisos es moderada, lo que apunta a que es posible comprometerse con ambas organizaciones, si bien no es común que concurren en un mismo individuo altos niveles de ambos compromisos. Los resultados del meta-análisis de Fuller y Hester (1998) sobre una total de 22 muestras arrojan datos similares, con un rango de correlaciones situadas entre $-.26$ y $.72$ (Fuller y Hester, 1998). Finalmente, el meta-análisis de Bamberger et al. (1999) y su réplica por Monnot et al. (2011), ofrecen resultados semejantes, destacando un efecto positivo del compromiso organizacional sobre el compromiso sindical, y un efecto negativo de la satisfacción laboral sobre la misma variable. De esta forma y a partir de los resultados obtenidos por los meta-análisis mencionados, no puede afirmarse de manera concluyente que el compromiso sindical y el compromiso organizacional sean dos constructos compatibles. Por tanto, persisten dudas sobre la validez del compromiso dual desde esta perspectiva correlacional.

La aproximación taxonómica, principalmente utilizada en los años 1950 y generalmente basada en análisis de frecuencias, pretende clasificar a los individuos en cuatro grupos diferentes: aquellos con compromiso dual, comprometidos con ambas organizaciones, los no comprometidos con ninguna de las organizaciones, los individuos comprometidos

exclusivamente con la organización empleadora, y los únicamente comprometidos con el sindicato (Dean, 1954; Kornhauser, Shepard, y Mayer, 1956; Purcell, 1954; Thacker y Rosen, 1986). Al igual que para la estrategia correlacional, la aproximación taxonómica proporciona resultados poco consistentes entre los estudios. Asimismo, Dean (1954) encuentra que sólo 27% de la muestra de afiliados que analiza están doblemente comprometidos, mientras Purcell (1954) encuentra un porcentaje de 74%, Kornhauser et al. (1956) uno de 8% y más recientemente Thacker y Rosen (1986) una proporción de 49%.

Finalmente, la aproximación nomológica considera la compatibilidad entre compromiso organizacional y compromiso sindical a partir del grado en que ambos comparten los mismos antecedentes (Fukami y Larson, 1984; Snape y Redman, 2007). Como en las dos aproximaciones anterioremente mencionadas, los resultados arrojan dudas sobre la validez del compromiso dual. Asimismo, ni Fukami y Larson (1984), ni Snape y Redman (2007) encuentran que el compromiso organizacional y el compromiso sindical se caracterizan por tener antecedentes comunes.

De esta forma y a partir de las evidencias obtenidas por los análisis mencionados, queda en evidencia la inexistencia de conclusiones unívocas sobre la compatibilidad entre el compromiso sindical y las actitudes organizacionales.

4.7. Las creencias políticas

El estudio del papel de las creencias políticas en el desarrollo del compromiso y de la participación sindical de los afiliados es minoritario (Aryee y Debrah, 1997; Barling et al., 1991, 1992; Cohen, 1993; Fullagar y Barling, 1989; Hester, 1997; Kelloway et al., 1993; Kelloway y Watts, 1994; Laliberte, 1986; Youngblood, DeNisi, Molleston, y Mobley, 1984). Su análisis se centra en dos aspectos. En primer lugar, se definen los tipos de creencias políticas que fomentan el compromiso sindical. En segundo lugar, se examinan los posibles

antecedentes de estas creencias. Los siguientes párrafos presentarán consecutivamente cada uno de estos enfoques.

Tres tipos de creencias políticas se identifican como antecedentes del compromiso sindical, así como de una actitud general favorable a los movimientos sindicales (Barling et al., 1992). Se trata de las creencias marxistas sobre las relaciones laborales (Barling et al., 1991; Kelloway et al. 1993, Kelloway y Watts, 1994), de las creencias laborales humanistas (Barling et al., 1991; Kelloway y Watts, 1994), y de una ética del trabajo (Fullagar y Barling, 1989).

Las creencias marxistas recogen la idea de una explotación y una alienación de los trabajadores por los dueños de los medios de producción y los directivos de las empresas en las que trabajan (Buchholz, 1978a). Para contrarrestar esta dominación, sugieren un empoderamiento de dichos trabajadores para que ejerzan un mayor control sobre las relaciones laborales. Tanto el estudio de Barling et al. (1991) como su réplica por Kelloway y Watts (1994) confirman que este tipo de creencias predice el desarrollo de una actitud favorable a los sindicatos.

A este efecto predictor de las creencias marxistas, Barling et al. (1991) añadieron el de las creencias laborales humanistas. Éstas implican una representación del trabajo como una actividad cuyo objetivo último es el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, y no como una ocupación únicamente orientada hacia la satisfacción de sus necesidades materiales (Buchholz, 1978a).

Por último, Fullagar y Barling (1989) identifican la ética del trabajo como antecedente de la lealtad sindical de los afiliados. Dicha ética recoge un conjunto de valores ligados al protestantismo en las que el trabajo se identifica como un bien que dignifica al individuo, siendo además necesario que la riqueza producida se consuma con parsimonia y se reinvierta de nuevo (Barling et al., 1992).

Paralelamente al estudio del papel de las creencias políticas sobre el compromiso sindical, varios autores se plantean encontrar los antecedentes de dichas creencias, apuntando al entorno familiar (Barling et al., 1991; Huszco, 1983; Kelloway y Watts, 1994; Laliberte, 1986; Nicholson et al., 1981; Youngblood et al., 1984). En concreto, se investigó el papel ejercido por las conductas y actitudes de progenitores sindicalistas sobre las conductas y actitudes de los hijos, esperando una relación positiva entre generaciones. Los resultados en cuanto a la predicción de las conductas fueron generalmente contrarios a este planteamiento, encontrándose que la afiliación de los padres no predecía la afiliación de los hijos (Huszco, 1983; Laliberte, 1986; Youngblood et al., 1984). En cuanto a la transmisión de creencias, las evidencias del estudio de Barling et al. (1991) y de su réplica Kelloway y Watts (1994) acerca de la predicción de las creencias marxistas de los hijos por las creencias marxistas de sus padres fueron contradictorias. El primer estudio encontró una relación significativa entre ambas variables, mientras el segundo destacó una relación no significativa.

Así pues, el escaso número de trabajos que tratan de las creencias políticas coinciden en la identificación de éstas como un antecedente del compromiso sindical y de actitudes pro-sindicales generales. Sin embargo, la evidencia empírica sobre el origen de estas creencias es escasa y poco concluyente, por lo que es necesaria mayor investigación.

4.8 Los procesos de participación interna y el control sobre la afiliación

La gran mayoría de los modelos de compromiso y participación sindical enfocan la búsqueda de variables predictoras en la identificación de las percepciones que los afiliados tienen de su organización empleadora o de su propio sindicato. En cambio, muy pocos estudios analizan las variaciones en las relaciones anteriormente mencionadas como consecuencia de los procesos de participación en el sindicato y la obligatoriedad de la

afiliación al sindicato (p.ej., Barling et al., 1992; Gordon y Fryxell, 1989; Mellor, Mathieu, y Swim, 1994; Salancik, 1977).

En cuanto a los procesos de participación en el sindicato, Barling et al. (1992) se interesan por el carácter democrático del funcionamiento del sindicato como antecedente del compromiso y de la participación de los afiliados. Para ello, definen la "democracia sindical" como un sistema en el que los afiliados participan directamente, o indirectamente a través de sus representantes, en los procesos de toma de decisiones, en el desarrollo de políticas, en la elección de los directivos y en el control de la gestión de estos últimos. La hipótesis propuesta es que cuanto mayor es la percepción del sindicato como una organización transparente y receptiva a las opiniones de sus miembros, mayor será la implicación de los afiliados en las actividades del sindicato. Por el contrario, la percepción del sindicato como una estructura burocratizada y con un sistema de toma de decisión opaco se relaciona con menores niveles de compromiso por parte de los afiliados.

Mellor et al. (1994) analizan varios aspectos relacionados con la toma de decisiones, así como la presencia de diferencias asociadas al sexo. En concreto, se enfocaron en el efecto de tres variables diferentes. La primera, denominada *innovación*, se define como la percepción por los afiliados de la apertura de su sindicato a nuevas ideas y modos de funcionamiento. La segunda, la *formalización*, refleja la percepción de claridad y de transparencia de las reglas y de los procedimientos que rigen el funcionamiento del sindicato. Finalmente, la *centralización* se define como la medida en que los procesos de toma de decisión se perciben como participativos o al contrario impulsados por un grupo reducido de directivos. Los autores encontraron efectos diferenciales según el sexo de los afiliados. En concreto, el nivel de compromiso de los hombres se relaciona positivamente la percepción de centralización, y es poco influenciado por la *formalización*. Por el contrario, en el caso de las mujeres, el

compromiso está positivamente relacionado con la *formalización*, y negativamente con la *centralización*. Ninguno de los dos grupos ven afectado su compromiso sindical por el nivel de *innovación*. Más allá de su efecto diferencial, el uso de las variables analizadas por Mellor et al. (1994) subraya la influencia de los procesos de participación interna sobre el compromiso de los afiliados. A pesar de su relevancia, este aspecto sigue poco analizado en la mayoría de los trabajos.

Además del funcionamiento democrático y participativo de los sindicatos, otra de las que puede influir en el compromiso reside en el control que el individuo puede ejercer sobre la decisión de afiliarse al sindicato. En concreto, Barling et al. (1992) y Gallagher y Wetzel (1990) sugieren que el carácter voluntario u obligatorio de dicha afiliación puede afectar los niveles de implicación y de participación. Los autores proponen que los individuos que se afilian voluntariamente a un sindicato, como es el caso en la mayoría de los países europeos, presentan un nivel de compromiso más alto que aquellos para los que el desempeño de un puesto de trabajo implica la obligación de pertenecer a algún sindicato como es común, por ejemplo, en Norte-América. No obstante, la ausencia de estudios empíricos comparativos impide formular conclusiones sólidas sobre este asunto.

4.9. Las características socio-demográficas y económicas

Numerosos estudios analizan la influencia de las variables socio-demográficas, así como del contexto económico, sobre el desarrollo de las actitudes y las conductas pro-sindicales. Más precisamente, se proponen identificar el efecto del género, del origen étnico y del estatuto socio-económico (Bacharach y Bamberger, 2004; Barling et al., 1992; Chang, 2003; Cornfield y Kim, 1994; Cotton y McKenna, 1994; Dixon y Roscigno, 2003; Fiorito y Greer, 1986; Schur y Kruse, 1992).

En lo que se refiere al género, medido como hombre o mujer, la mayoría de los estudios encuentra que la participación entre las mujeres suele ser menor comparativamente con los hombres (p.ej., Cornfield y Kim, 1994; Gordon et al., 1980; Schur y Kruse, 1992). La mayoría encuentra que las mujeres participan generalmente menos que los hombres. De acuerdo con los modelos de participación sindical, esta menor participación debería acompañarse de un bajo nivel de compromiso (p.ej., Fuller y Hester, 2001; Kelloway et al., 1992; Tetrick et al., 2007). Sin embargo, varios estudios sugieren que las mujeres presentan niveles de compromiso al menos tan altos como los de los hombres, sin que esto se traslade a niveles parecidos de participación (Gordon et al., 1990; Schur y Kruse, 1992). Se avanzan dos interpretaciones principales a esta aparente paradoja.

La primera expone que las mujeres experimentan niveles de compromiso familiar más altos que los de los hombres, lo que implica también un mayor grado de conflicto de rol para las que tienen una actividad sindical (p.ej., Barling et al., 1992; Cornfield et al., 1990). Dicho conflicto podría reducir el número de actividades extra-profesionales y extra-familiares, en las cuales se incluyen las actividades sindicales. Explicaría también el que una actitud favorable al sindicato no se traduzca en conductas de participación, al menos no en el mismo nivel que lo hace entre el colectivo de hombres.

El segundo tipo de interpretación proporciona un enfoque más institucional y socio-económico. En esta línea, Schur y Kruse (1992) afirman que la barrera principal a la no-participación de las mujeres reside en el sector profesional en el que trabajan. Concretamente, estos autores indican que las mujeres manifiestan un nivel de voluntad similar al de los hombres en cuanto al deseo de votar en elecciones sindicales, pero que las empresas que las emplean se caracterizan a menudo por no tener a ningún representante sindical. Basándose en esta observación, Schur y Kruse (1992) concluyen que la menor tasa de afiliación y de participación de las mujeres se origina en unas escasas oportunidades de participación

efectivas. El origen de la baja representación femenina, según esta perspectiva, está más vinculado a una posición laboral más precaria que a factores psicológicos.

Además de esta variable de género, otro de los aspectos socio-demográficos analizado por su potencial papel determinante en el desarrollo del compromiso sindical, al menos en Estados-Unidos, es el origen étnico (Bacharach y Bamberger, 2004; Beck, 1980; Chang, 2003; Cornfield, 1991; Cornfield y Kim, 1994; Deshpande y Fiorito, 1989; Hills, 1985; Leiter, 1986). En este ámbito, varios estudios destacan que los ciudadanos estadounidenses de color presentan niveles de compromiso superiores a los de los “blancos” (p.ej., Cornfield, 1991; Cornfield y Kim, 1994; Deshpande y Fiorito, 1989). Esto se interpretó principalmente como la consecuencia de una frustración, dichas personas de color ocupando a menudo puestos de trabajo que piden pocas habilidades, que otorgan poca autoridad, además de pocas oportunidades de ascenso y bajos sueldos (Chang, 2003). En este contexto, y a pesar de ser generalmente consideradas como “instituciones blancas”, los sindicatos se perciben tradicionalmente por las personas de color como estructuras de apoyo y capaces de resolver los problemas laborales (Beck, 1980). De ahí un alto nivel de compromiso.

Tanto el estudio de la variable de origen étnico, como el de la variable de género sugieren que las categorías de mujeres y personas de color presentan un nivel de compromiso sindical más alto que las categorías de hombres y “blancos”. Este aspecto, en el que las categorías más desfavorecidas se comprometen más con los movimientos sindicales deja pensar en un origen compartido y subyacente a la actitud que entretienen con los sindicatos, siendo éste la frustración laboral (Barling et al., 1992).

Finalmente, sumándose a los factores étnicos y de género, se destacó que unos componentes socio-económicos, como una bajada de sueldo, un cambio de estatuto dentro de la empresa o una situación de desempleo pueden influir en el nivel de compromiso sindical

(Adams y Krislov, 1974; Ashenfelter y Pencavel, 1969; Bain y Elsheikh, 1976; Barling et al., 1992; Roomkin y Juris, 1978). Asimismo, las situaciones de crisis económica podrían indirectamente causar variaciones en el compromiso. Sin embargo, el contraste empírico de este aspecto no ha, a día de hoy, sido realizado.

4.10 Conclusión

En el presente capítulo, se trató de establecer una tipología de los constructos que se consideran como antecedentes del compromiso sindical. Para ello, se dividieron dichos predictores en actitudes hacia el sindicalismo, percepciones sobre los resultados de la relación con el sindicato, percepciones sobre la justicia sindical, experiencias derivadas del liderazgo sindical, procesos de socialización sindical, actitudes hacia la organización empleadora, creencias políticas, procesos de participación interna y control sobre la afiliación, y características socio-demográficas y económicas.

En este conjunto, se destacan dos tipos de variables por la frecuencia con la que han sido utilizadas en los diferentes modelos de compromiso. Se trata por un lado de las percepciones del sindicato, y particularmente de las percepciones de instrumentalidad y de apoyo sindical, y por otro lado de las variables relacionadas a la organización empleadora, en concreto la satisfacción laboral y del compromiso organizacional (Bamberger et al., 1999; Monnot et al., 2011; Tetrick et al., 2007). Por tanto, enfocaremos la continuación de este trabajo en el análisis de estos constructos.

Previamente a la realización del estudio empírico de esta tesis doctoral, se identificarán en el siguiente capítulo las limitaciones empíricas y teóricas de los estudios presentados hasta este punto. Como se detallará, éstas implicarán la necesidad o bien de una confirmación, o bien de una reconsideración de las relaciones que constituyen la red nomológica del compromiso sindical.

CAPÍTULO 5

THE RECONSIDERATION OF UNION ATTITUDES

Since the publication of Gordon et al.'s (1980) study on union commitment, most of the psychological research on unions has focused on the identification of the dimensionality of this construct (e.g. Friedman & Harvey, 1986; Fullagar, 1986; Kelloway et al. 1992; Klandermans, 1989), of its link with union participation, and/or on the elaboration of models dealing with its antecedents (e.g. Bamberger et al., 1999; Fuller & Hester, 2001; Monnot et al., 2011; Sverke & Kuruville, 1995; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007). More than ten years ago, a meta-analysis published by Bamberger et al. (1999) already identified around one hundred articles and book chapters examining the antecedents and consequences of union commitment.

In this context, the present chapter aims at showing that this development of predictive models contrasts with the cross-sectional nature of most of the data collected. This characteristic precludes drawing causal inferences between variables (Tabachnick & Fidell, 2006). Therefore, in the absence of proper empirical evidence, this methodological limitation reduces the causality assumed between variables to a mere speculation. This is all the more true, as it will be examined in this chapter, when a theoretical basis exists to argue in favor of both ways of causality between the variables in the models of union commitment and participation (Fazio & Williams, 1986; Grace & Kelloway, 1996; Lynn & Williams, 1990). In the last thirty years, only four longitudinal studies have been performed in this field, all of them focusing on the link between union commitment and its main consequence, union participation (Fullagar et al., 1995, 2004; Fullagar & Barling, 1989; Sverke & Sjöberg, 1995). Therefore, the direction of the relationships found between union commitment and the variables considered as its antecedents remains uncertain. Thus, the purpose of this study is to

empirically establish the causal nature of the links between them, through the analysis of data from a one year longitudinal study conducted with a sample of Spanish union delegates.

5.1 Empirical modelization of union commitment, its antecedents and consequences.

Union commitment is defined as an attitudinal variable characterized by (1) a strong desire to remain a member of the particular organization, (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, and (3) a definite belief in and acceptance of the values and goals of the organization (Dubin et al., 1975). Its empirical operationalization by Gordon et al. (1980) through the four factors of union loyalty, willingness to work for the union, responsibility to work for the union, and belief in unionism has been at the origin of an extensive debate on its dimensionality during the 1980s (e.g., Friedman & Harvey, 1986; Fullagar, 1986; Kelloway et al., 1992; Klandermans, 1989; Thacker et al., 1989) This controversy ended in the early 1990s without reaching any general consensus. Since then, it has been common to use the affective and most stable dimension of the model -union loyalty- as the sole indicator of union commitment (e.g., Fullagar & Barling, 1991; Fuller & Hester, 2001; Iverson & Kuruvilla, 1995; Tetrick et al., 2007).

This first phase of research on the definition of union commitment opened the path to a reflection on the modeling of its antecedents and consequences. In what refers to the outcomes, there is strong evidence, based on longitudinal data, of union participation being the main consequence of union commitment (Fullagar et al., 1995, 2004; Fullagar & Barling, 1989; Sverke & Sjöberg, 1995). These findings are consistent with the theory of attitudes that suggest behavioral variables as the main outcome of attitudinal ones (Eagly & Chaiken, 1993; Fishbein & Ajzen, 1980). In this context, the next section reviews the main findings concerning the prediction of union commitment. In order to do so, it will focus on the results

of Bamberger et al.'s meta-analytical study (Bamberger et al., 1999) and its replication by Monnot et al. (2011).

5.1.1 *Bamberger et al.'s meta-analytic model (1999)*

The meta-analysis provided by Bamberger et al. (1999) and recently updated by Monnot et al. (2011) was based on 59 previous studies, most of them cross-sectional, dealing with the antecedents and consequences of union commitment. It hypothesized that this construct was predicted by a first set of union-related antecedents and by a second one composed of organization-related variables (see Figure 11).

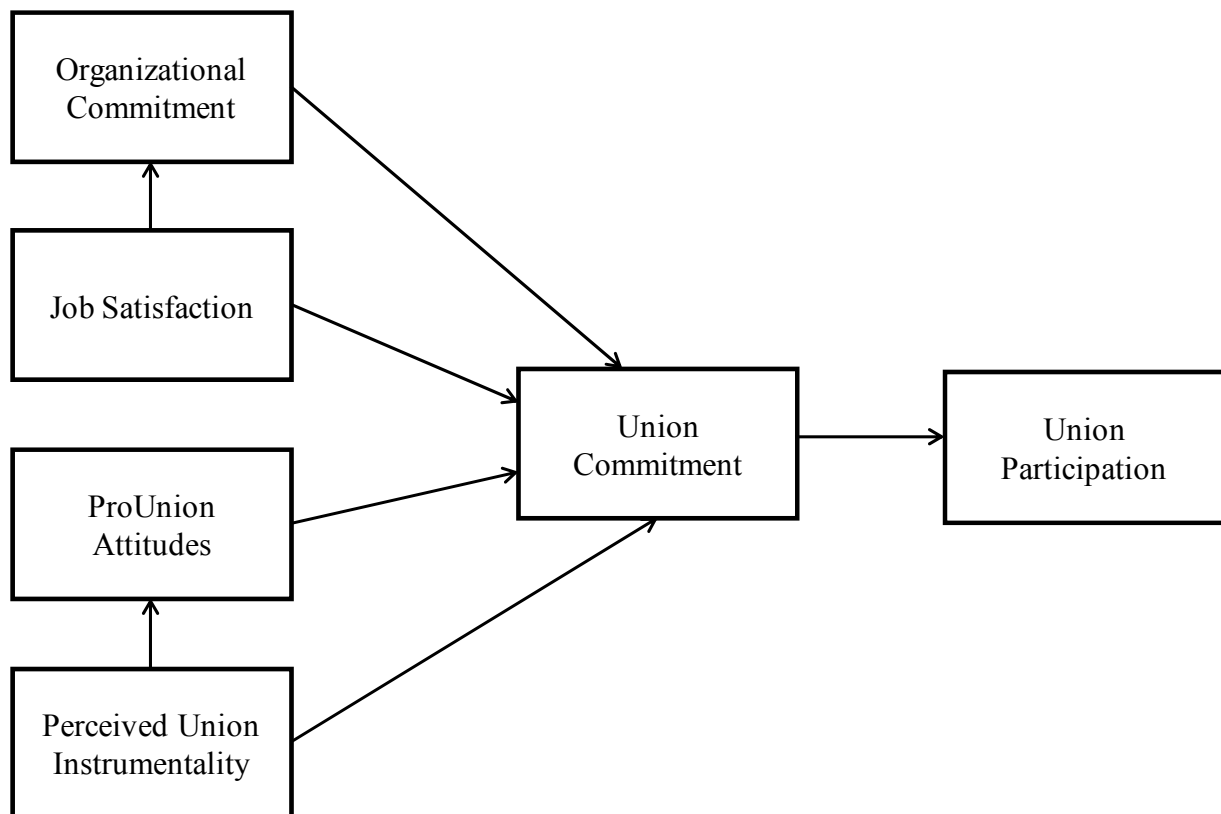


Figure 11. Bamberger et al.'s theoretical model (1999)

The union-based antecedents gathered two different variables: perceived union instrumentality and general attitudes about unionism. The first variable is defined as the expected impact of the union on traditional (e.g., wages, benefits) and non-traditional work

conditions (e.g., job satisfaction) that characterizes the employment relationship (Bamberger et al., 1999; Gordon, Barling, & Tetrick, 1995). The second variable focuses on the development of ideological norms and values as a predictor of union commitment (Newton & Shore, 1992). Bamberger et al. (1999) found that both of these variables were significantly related with union commitment and with each other. More recent studies have chosen a slightly different approach to the prediction of union commitment, substituting the analysis of perceived union instrumentality and union attitudes for perceived union instrumentality and perceived union support (Fuller & Hester, 2001; Tetrick et al., 2007) (see Figure 12)

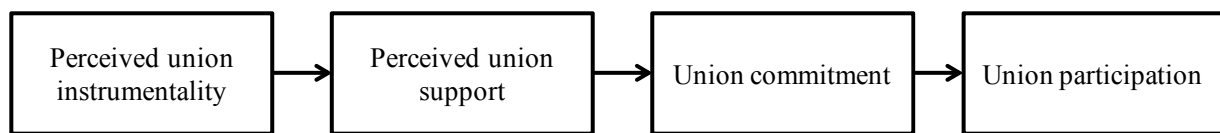
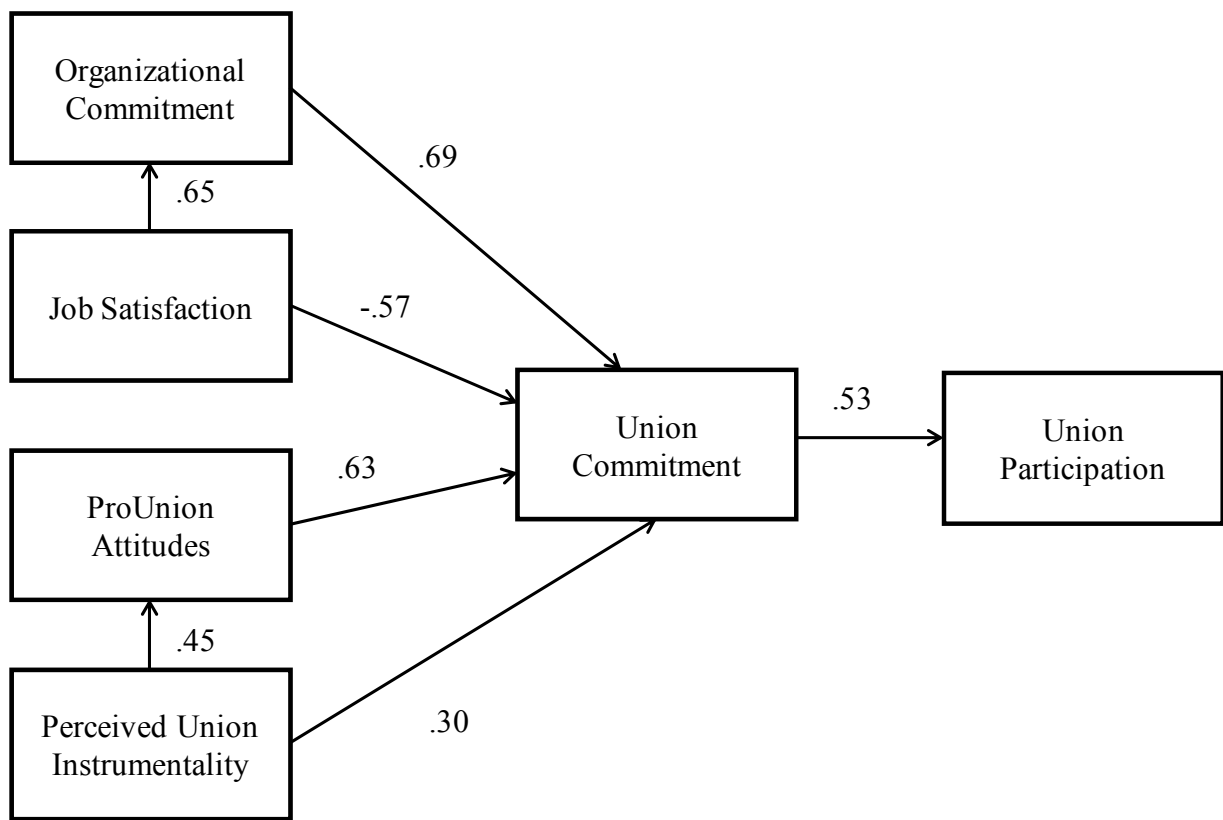


Figure 12. Tetrick et al.'s model (2007)

The category of organization-related variables considered by Bamberger et al. (1999) is composed of job satisfaction and organizational commitment. The analysis of their relationship with union commitment has been the object of extensive research since the 1950s, probably due to the ambiguity of the results obtained (e.g., Angle & Perry, 1986; Bamberger et al., 1999; Dean, 1954; Fuller & Hester, 1998; Gordon et al., 1980; Gordon & Ladd, 1990; Monnot et al., 2011; Purcell, 1954; Reed et al., 1994; Snape & Redman, 2006, 2007; Stagner, 1954). Indeed, a meta-analysis conducted by Reed et al. (1994) reported correlations ranging from -.25 to .77 between union and organizational commitment, while another one conducted by Fuller and Hester (1998) found similar results, with levels ranging from -.26 to .72.

The reason provided by Bamberger et al. (1999) for the inclusion of job satisfaction and organizational commitment as antecedents of union commitment relies on some studies suggesting that both of these variables have a direct effect on union commitment (Barling et

al., 1992; Newton & Shore, 1992), and on some other studies defending a partial mediation of the effect of job satisfaction on union commitment by organizational commitment (Iverson & Kuruvilla, 1995). The interpretation of the obtained meta-analytic results is complex. While job satisfaction and union commitment are negatively related, the relationship between union and organizational commitment is positive. Furthermore, organizational commitment partially mediates the relationship between job satisfaction and organizational commitment (Figure 13).



Note: For all parameters, $p < .05$

Figure 13. Bamberger et al.'s empirical results (1999)

In addition, the goodness-of-fit indices drastically improve when job satisfaction is removed from the model. In the absence of a clear interpretation of the results the authors recommend re-testing the model on primary data.

To summarize, the significance of the paths found by Bamberger et al. (1999) and later confirmed by Monnot et al. (2010) leaves little doubt about the findings indicating a relationship between perceived union instrumentality, pro-union attitudes or, as suggested by Fuller and Hester (2001) and Tetrick et al. (2007), perceived union support, and union commitment. Moreover, organizational commitment and job satisfaction appear to be significantly related to this variable.

However, as commented in the next section, the cross-sectional nature of all the data used in the studies included in the meta-analysis raises questions concerning the direction of the causal relationships between variables. In other words, it remains empirically uncertain whether pro-union attitudes, perceived union instrumentality and support, organizational commitment and job satisfaction are antecedents or consequences of union commitment.

5.2 Methodological limitations of the relationship between union commitment and its antecedents.

As mentioned in the introductory part of this chapter, Bamberger et al. (1999) identified more than one hundred studies dealing with the relative contribution of antecedents in the explanation of union commitment and participation. In their meta-analysis, these authors were able to include 59 different studies and 80 samples, while its extension twelve years later by Monnot et al. (2011) included 108 studies and 126 samples. In the different configurations taken into account, union participation was generally considered as the outcome variable, while union commitment appeared as its main antecedent. In turn, the models elaborated identified some independent variables influencing the development of union commitment. As such, these models are characterized by a predictive nature and claim to provide causal inferences between the different variables they include.

Concerning this causal aspect, many methodological studies are dedicated to the identification of the conditions that need to be fulfilled in order to infer a cause-consequence relationship between variables (Bachman & Schutt, 2012; Blalock, 1961; Cook & Campbell, 1979; Dwyer, 1983; Finkel, 1995; Holland, 1986; Rindfleisch, Malter, Ganesan, & Moorman, 2008). Among these conditions, three criteria linked to covariation, temporality and coherence are considered to be absolutely necessary and two other conditions related to nonspuriousness and to the context are seen as important. The next paragraphs will review each one of them.

Covariation is defined as a correspondence in variation (i.e., correlation) between the values of two variables. Hence, it is an indicator of a relationship between a variable A and a variable B, but it does not indicate which of them is the cause or the consequence. As Holland (1986, pp. 950-951) and Rindfleisch et al. (2008, p. 264) note, "Where there is correlational smoke there is likely to be causal fire". This sentence suggests that if the identification of a correlation does not always imply a causal relationship between two variables, identifying a causal relationship is unavoidably accompanied by a correspondence in variation. In this sense, the covariation is a fundamental cue for causal inference.

However, the association of two variables is not a sufficient condition for establishing a causal effect and must be accompanied by a time consideration. This implies that a variable considered as a cause must be observed *before* its consequence. In statistical terms, this means that it is necessary to observe that the subjects "were exposed to variation in the independent variable *before* variation in the dependent variable" (Bachman & Schutt, 2012, p. 147). In the absence of such temporal order, most scholars agree on the impossibility of empirically determining the direction of causal relationships (Holland, 1986).

On top of the two conditions of covariation and temporal order, a third criterion linked to coherence is also necessary to the identification of causality. Such coherence can be defined as "the degree to which predictor and outcome variables conform to theoretical

expectations and display a logical pattern of nomological relationships to other relevant variables" (Rindfleisch et al., 2008, p. 264). This assertion indicates that the empirical conditions for causal inferences must be supported by a strong theoretical background able to guarantee that the hypothesis and the results are organized according to a logical pattern.

The fourth condition deals with nonspuriousness, which means that a causal relationship identified between two variables is not due to a variation in a third one. This idea suggests that sometimes, the association between two variables might be caused by another one. In that case, the relationship is said to be spurious. Because of the possible influence of many factors on a model, it is however often difficult to completely discard nonspuriousness.

Finally, a last consideration related to the context needs to be taken into account when making causal inferences (Bachman & Schutt, 2012). This one, similar to nonspuriousness, refers to the possible influence of some extraneous factors linked to the social, economic, or environmental situation on the results found. Again, as for the previous condition, it is however practically impossible to assert that the effect identified on the dependent variable is exclusively due to the influence of the independent one.

The application of these five criteria to the studies dealing with the antecedents of union commitment shows that none of them fulfill the temporal order condition which requires that the independent variables be measured before the dependent ones. Indeed, all the studies are based on cross-sectional data, meaning that the surveys are completed by respondents at a single point in time (e.g., Aryee & Chay, 2002; Aryee & Debrah, 1997; Barling et al. 1991; Fullagar et al., 1992; Fullagar & Barling, 1989; Fuller & Hester, 1998; 2001; Hammer et al., 2009; Johnson & Jarley, 2004; Kelloway & Barling, 1993; Kelloway & Watts, 1994; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Shore et al., 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Snape & Redman, 2006, 2007; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). As

explained earlier, this characteristic implies that, from these studies, it remains at least empirically ambiguous whether union commitment is a cause or a consequence of the variables considered as its antecedents. It is, in this aspect, particularly striking that most of the studies in which predictive models of union commitment are elaborated highlight the same limitation. This being that the cross-sectional nature of their data precludes drawing causal inferences. Therefore, longitudinal designs would be needed to confirm their results.

On top of these considerations, some elements, exposed in the next section, show that the consideration of union commitment as an antecedent of union and organizational perceptions could be theoretically sustainable. Such a rationale provides additional support to the opportunity of revising the empirical findings encountered in previous studies.

5.3 Union commitment as a possible antecedent of union and organizational perceptions

The assumption that union beliefs (perceived union instrumentality or perceived union support) and general pro-union attitudes are antecedents of union commitment postulates, in line with the expectancy-value model (Fishbein & Ajzen, 1975), that attitudes about an object (the union) are the consequence of (1) the expectancy or belief that this object is characterized by a given attribute (its instrumentality, or support) and (2) values, e.g. how favorably we view this attribute (Fazio & Petty, 2008). This position that defends the primacy of perceptions in the formation of attitudes has shaped most of the theoretical and empirical debates surrounding the theory of attitudes in the last thirty years (Ajzen, 1991, 2001; Eagly & Chaiken, 1993; van der Pligt, Zeelenber, van Dijk, de Vries, & Richard, 1998; Verplanken, Hofstee, & Janssen, 1998; Zajonc, 1980) and has been the basis of most of the models elaborated in union research.

In addition, various studies base their consideration of perceived union instrumentality and support as antecedents of union commitment on exchange theories (e.g. Fuller & Hester,

2001; Tetrick et al., 2007). More precisely, they suggest that members feel an obligation to be loyal to their union in light of the union's support and of its ability to improve benefits and working conditions (Tetrick et al., 2007).

Comparatively, far fewer studies examined the possible influence of attitudes on perceptions. Among them, Fazio and Williams (1986) reaffirmed Allport's early works (1935, p. 806) which asserted that "attitudes determine for each individual what he will see and hear, what he will think and what he will do". In Fazio and Williams' study (1986) and in the subsequent research it inspired (Fazio et al., 1995; Greenwald et al., 1998; Greenwald & Banaji, 1995), the idea of the accessibility of attitudes is of fundamental importance. This characteristic refers to the capacity of individuals to evaluate some objects faster than others, because of the familiarity or the strength of the links they have with them. In this sense, Fazio and Williams (1986) write that "[...] attitudes are characterized as object-evaluation associations and the strength of the association acts as a determinant of the accessibility of the attitude. The stronger the association, the greater the likelihood that the evaluation will be activated spontaneously upon the individual's encountering the attitude object" (Fazio & Williams, 1986, p. 446). In turn, they formulate the hypothesis that perceptions about the attitude object would be more likely to be influenced by the attitude if this one is strong and accessible. In their words, "attitudes that are highly accessible from memory are hypothesized to be more predictive of subsequent perceptions of the attitude object [...] than attitudes that are characterized by relatively poor accessibility" (Fazio & Williams, 1986, p. 446). In order to assess this assumption, the authors first measured the accessibility of 136 U.S. residents' attitudes about the candidates to the presidency of the country. The participants had to give their opinion about two statements which were "a good president for the next 4 years would be Ronald Reagan" and "a good president for the next 4 years would be Walter Mondale". The strength of this political attitude was measured through a 5-point likert scale (from *strongly*

agree to strongly disagree) and its accessibility through the recording of the response latency (the time elapsed between the statement and the answer recorded on a cassette tape). Months later, the same participants were asked to give their perceptions of the presidential and vice-presidential candidates during the nationally televised debates. The subjects had to endorse one of the following statements: “Reagan was much more impressive”, “Reagan was slightly more impressive”, “the two candidates performed equally well”, “Mondale was slightly more impressive”, or “Mondale was much more impressive”. Similar items were used for the evaluation of the vice-presidential candidates.

Three different correlation analyses were provided to observe the effect of attitudes and of their accessibility on perceptions of the different candidates’ performances. The first one brought empirical evidence supporting that pre-existing attitudes towards the candidates influence the evaluations of their performances during the debate (see Table 13). The second type of analysis focused on the effect of highly accessible attitudes on perceptions in comparison with lowly accessible ones. In order to distinguish these two categories, the authors examined each of the five points of the attitude measurement scales, assigned to the high accessibility group the answers whose latency was faster than the median and to the low accessibility group the answers whose latency was slower than the median. Both types of attitudes were predictive of the perceptions of the candidates’ performances, but the

Table 13. Correlations between attitudes and perceptions (Fazio & Williams, 1986)

Perceptions of	Attitude toward		<i>T</i>
	Reagan	Mondale	
Presidential debate	.474 (134)	.432 (134)	<1
Vice-presidential debate	.536 (134)	.398 (134)	2.21**
Both debate	.605 (134)	.496 (134)	1.88*

Note: The number of respondents upon which any given correlation is based is listed in parentheses. The *t* values refer to the significance test of the difference between two dependent correlation coefficients.

p*< .07, *p*< .05.

attitude-perception correlations were stronger in the high accessibility group than in the low accessibility one (see Table 14). Finally, a last set of analyses studied the potential joint prediction of perceptions by the attitudes towards Reagan and Mondale. The subsamples consisted of individuals with identical responses to the attitude concerning Reagan and Mondale – the subjects who had answered *strongly agree* to the item about Mondale and *strongly disagree* to the item about Reagan were grouped in one subsample, the ones who had answered *agree* about Mondale and *disagree* about Reagan comprised another subsample, etc.

Table 14. Correlations between attitudes and perceptions within high accessibility (HA) and low accessibility (LA) (Fazio & Williams, 1986)

Perceptions of	Attitudes toward					
	Reagan			Mondale		
	LA	HA	Z	LA	HA	Z
Presidential debate	.471 (67)	.483 (68)	<1	.416 (69)	.468 (67)	<1
Vice-presidential debate	.409 (67)	.660 (67)	2.02*	.380 (69)	.448 (66)	<1
Both debate	.537 (67)	.673 (67)	1.23	.473 (69)	.546 (66)	<1

Note: The number of respondents upon which any given correlation is based is listed in parentheses. The z value refers to the significance test of the difference between two independent correlation coefficients.

*p< .05

For each of the respondents, Fazio and Williams (1986) computed the average latency of the two attitudinal items and created a new variable. Within each subsample, the subjects whose latency was higher than the median formed the high accessibility group, and those whose latency was lower than the median formed the low accessibility group. As for the previous analyses, highly accessible attitudes were better predictors of the perceptions of the candidates' performance during the debates than lowly accessible ones, although the differences between correlation coefficients were not significant (see Table 15).

Overall, Fazio and Williams' results (1986) provide therefore empirical support for the model's assertions that (1) attitudes can influence perceptions and that (2) highly

accessible attitudes are more likely to bias people's interpretations of the information than lowly accessible attitudes.

Table 15. Multiple correlations using attitudes toward Reagan and Mondale as joint predictors of perceptions and of voting behavior within high and low accessibility groups (Fazio & Williams, 1986)

Perceptions toward	Accessibility group		Z
	Low	High	
Presidential debate	.440 (67)	.580 (68)	1.08
Vice-Presidential debate	.432 (67)	.658 (67)	1.86*
Both debates	.530 (67)	.721 (67)	1.81*

Note: The number of respondents is listed in parentheses. The z value refers to the significance test of the difference between two independent correlation coefficients.

*p < .075

In the context of applied research on unions, these considerations related to theories of attitudes lead us to think of the specific attitude of union commitment as a potential predictor of union perceptions, such as perceived union instrumentality or perceived union support. So far, no research has provided any empirical contrast of such a hypothesis.

Nonetheless, empirical evidence suggesting belief-bias as a consequence of strong union attitudes is not totally absent from the literature; one study analyzed the influence of strong general union attitudes on three types of reasoning bias: judgement of plausibility, contrasts effects, and social attribution (Lynn & Williams, 1990). Respectively, these constructs are related to bias in the validity of statements, in their extremity, and to a bias in the causal interpretation of actions (Lynn & Williams, 1990, p. 335).

To measure the judgement of plausibility, the authors relied on previous research (Evans, Barston & Pollard, 1983; Feather, 1964; Revlin, Leirer, Yopp & Yopp, 1980) that recommended presenting individuals with syllogisms that are logical or illogical and that refer

to an emotional (in this case, unions) or neutral subject matter (any other topic). The researchers instructed the subjects not to take into account the syllogism content and to determine its validity. The hypothesis underlying this process was that the participants would perceive an invalid syllogism as valid when they agreed with its content and as invalid when they did not. An example of the used syllogisms is: “No union official is a responsible person. Some people who are concerned about workers are responsible. Therefore, some union officials are not concerned about workers”. Since the content of this invalid syllogism is anti-union, it was expected that union committed subjects would consider it as being effectively invalid.

The second type of reasoning bias used by Lynn and Williams (1990) refers to a contrast effect. This construct was defined by Dawes, Singer and Lemons' (1972, p. 281) definition as “an individual's tendency to exaggerate the discrepancy between his own attitudes and the attitudes represented by opinion statements endorsed by people with opposing views, at least when these people are held in low esteem”. Its measurement scales are made of several pairs of statements that are judged to be equally extreme. The assumption of such a test is that the individuals asked to select the more extreme statement in each pair would see the statement they disagree with as being more extreme than the statement they agree with (Lynn & Williams, 1990, p. 336). An example of the pairs of items used is: A. Unions have positive effects on productivity. B. Unions decrease the quality of work by emphasizing rules and procedures.

Finally, the third type of bias used by the aforementioned authors, social attribution, refers to the interpretation of the cause of an action on the basis of the actor's group membership. The surveyed people were asked to identify the causes of two pro-social and two anti-social actions among four possible causes in each scenario. The assumed idea was that union committed individuals would identify causes favorising unions.

A sample of 153 undergraduate students answered this questionnaire, after which they were asked to answer a scale measuring general pro-union attitudes. The results showed that the three belief-bias were significantly correlated to the pro-union attitude scale (Table 16).

Table 16. Inter-correlations of pro-union attitude measure and belief-bias scales

	Uncorrected correlations			Corrected correlations		
	1	2	3	1	2	3
Attitude						
1. Pro-union attitudes						
Belief-bias						
2. Plausibility judgements	.21*			.34**		
3. Contrast effects	.28**	.45		.33**	.07	
4. Social attribution	.37**	.36	.31*	.58**	.04	.49

Note: The correlations were corrected due to the low reliability estimates on the judgement of plausibility and social attribution scales. * $p < .01$, ** $p < .001$

These indicators support Lynn and Williams’ (1990) hypothesis that strong pro-union attitudes bias perceptions. Such a suggestion was later confirmed in an unpublished study (Grace & Kelloway, 1996) reported by Kelloway, Barling and Catano (1997) in which the authors hypothesized that general union attitudes could act as a “perceptual filter” through which union experiences are translated into attachment to (or disengagement from) the union. In order to contrast this assumption, Grace and Kelloway (1996) provided an experiment with a sample of undergraduate students. The subjects were randomly assigned to watch the movie *The Battle for Eastern Airlines*, a documentary on a labour conflict in an airline company during the 1980’s, or *Twelve Angry Men*, a conflict among a jury with no reference to unions. The students were asked to answer items dealing with union attitudes just before seeing the movie, just after seeing it and two weeks later. The results showed that for the students with positive union attitudes before the study, watching a movie related to unions increased their union attitudes just after seeing the movie ($b = .46, p < .01$) and two weeks later ($b = .43, p < .05$). On the contrary, for students who expressed negative union attitudes, watching the movie did not have any effect, neither on the short term ($b = .24, ns$) nor two weeks after ($b = -.19, ns$).

These findings support that general pro-union attitudes can act as a filter and influence the perception of union related topics (Kelloway et al., 1997).

To summarize, out of the three main studies presented in this section, one (Fazio & Williams, 1986) offers empirical results dealing with the theory of attitude, suggesting that attitudes influence perceptions and that the intensity of this influence is a function of the level of accessibility of the attitude. The two other studies (Grace & Kelloway, 1995; Lynn & Williams, 1990) that specifically deal with union-related constructs support the idea that general union attitudes may bias union perceptions.

It is thereby surprising that no research has examined the potential effect of the most commonly used union attitude -union commitment- on perceptions such as instrumentality, perceived union support, or any other belief linked to unions. So far, as it has been shown earlier, all the empirical results dealing with the elaboration of models of union commitment assumed, on the basis of causal inferences based on cross-sectional data, that union commitment is the consequence of union beliefs. This consideration is however excessive, since cross-sectional analyses are able to bring evidence of a relation between variables, but not of its directionality. In other words, the variables that have been considered as the antecedents of union commitment since Gordon et al.'s study (1980) could actually be its consequences.

Therefore, in order to establish the causal nature of the links between the attitude of union commitment and the main union perceptions -perceived union support and perceived union instrumentality- the present study will perform some longitudinal analyses on data collected from union shop-stewards at a one-year interval (2008 and 2009).

PARTE EMPÍRICA

CAPÍTULO 6

PURPOSES OF THE STUDY

In the previous chapters, our theoretical review showed that union commitment is a central construct for the promotion of union participation. Several longitudinal studies clearly identified a predictive path from the former variable towards the latter, leaving little doubt about the direction of the relationship (Fullagar & Barling, 1989; Fullagar et al., 1995, 2004; Sverke & Sjöberg, 1995).

Because of this identification of union commitment as the main predictor of union participation, a considerable amount of research has been dedicated to the elaboration of integrative models dealing with its own antecedents (e.g., Aryee & Chay, 2002; Aryee & Debrah, 1997; Bamberger et al., 1999; Fullagar & Barling, 1989, 1991; Fuller & Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Kelloway & Barling, 1993; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Shore et al., 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). Among all the predictors, perceived union instrumentality and support, as well as job satisfaction and organizational commitment are mostly presented as some of the main variables fostering this commitment to the union. As for the two perceptions of union instrumentality and support, their consideration as antecedents of union commitment is mainly based on exchange theories (Blau, 1964; Gouldner, 1960; Homans, 1974) and is also in line with the expectancy-value model of attitudes (Fishbein & Ajzen, 1975). Concerning the two attitudes of job satisfaction and organizational commitment, their inclusion in the models of union commitment relies on a frustration-aggression interpretation (Klandermans, 1986) or on the reflection dealing with dual commitment (Gordon & Ladd, 1990; Reed et al., 1994; Snape & Redman, 2006; Sverke & Sjöberg, 1994).

However, in spite of these theoretical justifications and as is mentioned in the previous chapter, the characterization of perceived union instrumentality and support and of organizational attitudes as antecedents of union commitment may be misleading. The principal argument in favour of such an affirmation lies in the cross-sectional nature of all the data used to identify the antecedents of union commitment that precludes drawing causal inferences. In this line, the results of virtually all the models of union commitment should only be interpreted as revealing a relationship between the constructs and not as indicators of its directionality.

The possible spuriousness of these models is reinforced by some research suggesting that union commitment may be a cause rather than a consequence of the perceptions considered as its antecedents. In the field of the theory of attitudes, Fazio and Williams (1986) provided evidence supporting that attitudes can influence perceptions. In what concerns union related variables, Grace and Kelloway (1995) and Lynn and Williams (1990) assert that union attitudes may be able to create a belief-bias.

In this context, the present study aims to clarify the relationship between union commitment and the variables of perceived union instrumentality and perceived union support. According with previous results on dual commitment (e.g. Bamberger et al., 1999; Monnot et al., 2011), the effects of job satisfaction and organizational commitment are also included in our research. To test the causality between the variables considered in the model, a two-wave study was conducted and cross-lagged analyses were computed. Following the theoretical review, our study contrasts two main hypotheses that correspond to two alternative models.

The first model, deriving from attitude and exchange theories, assumes that perceived union support and perceived union instrumentality will cause changes in union commitment

(see Figure 14). Consequently, a significant time-lagged effect from the two perceptions toward union commitment is hypothesized (H1).

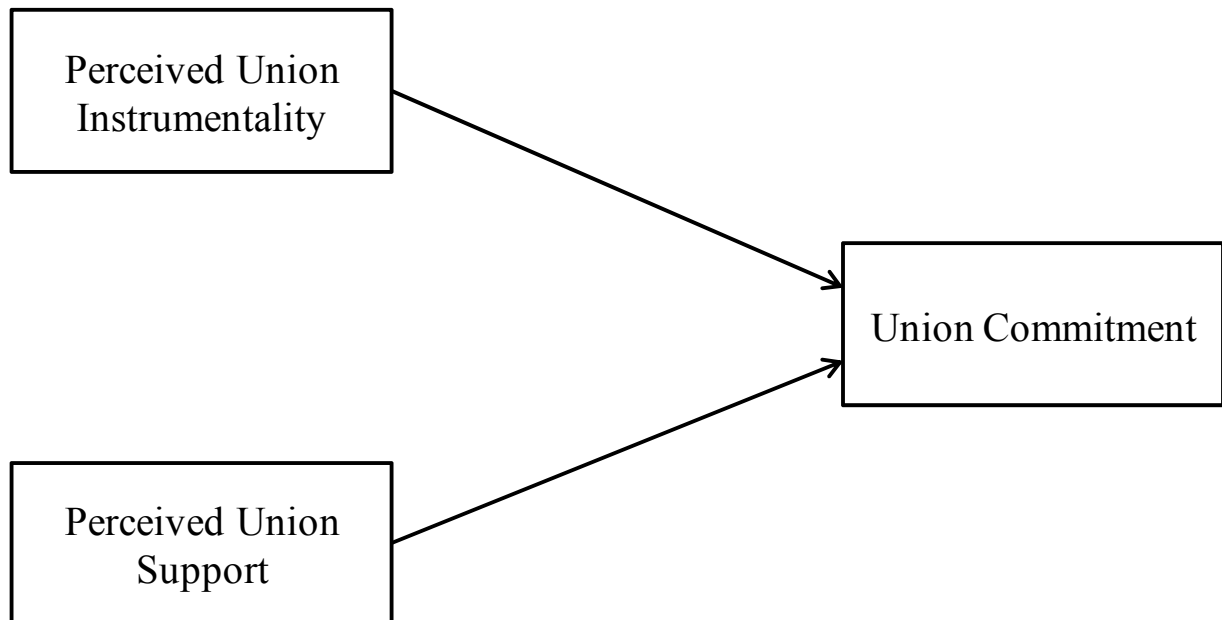


Figure 14. Model A. Traditional model of union commitment

Hypothesis 1: The time-lagged coefficients of perceived union instrumentality and perceived union support on union commitment are significant.

The second model derives from Fazio and Williams (1986), Grace and Kelloway (1995) and Lynn and Williams' studies (1990) and assumes that union commitment will cause changes in perceived union instrumentality and perceived union support (see Figure 15). In this line, a significant time lagged effect from union commitment toward the two perceptions is hypothesized (H2).

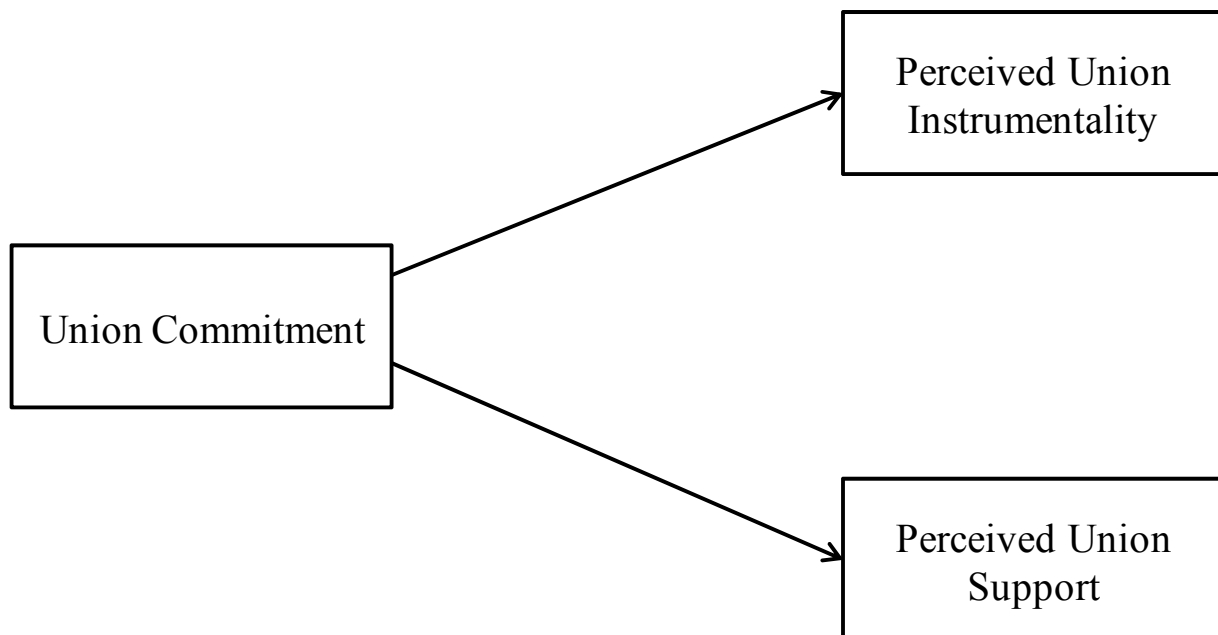


Figure 15. Model B. Reversed causality model

Hypothesis 2: The time-lagged coefficients of union commitment on perceived union instrumentality and perceived union support are significant.

Additionally, further analyses will test which of the two models proposed fit better to the data.

The results of our study will have two alternative implications for research. The first one is the consequence of the identification of union support, union instrumentality and the two organization-linked variables as antecedents of union commitment. It would provide strong empirical support to the assumptions made since Gordon et al.'s publication (1980) exclusively on the basis of cross-sectional studies.

On the other hand, the identification of the four variables as consequences of union commitment would suggest the necessity of a reconsideration of union commitment's nomological network.

CAPÍTULO 7

METHOD

7.1 Sample

The sample used in this study is composed of 676 union delegates of one of the two major Spanish trade unions, the General Union of Workers (UGT), who were randomly selected in 16 out of the 17 Spanish autonomous communities¹⁰. Of all respondents, 68.8% were men. The participants' mean age was 42.6 years ($SD = 9.1$). Among them, 36% had a primary education, 20% a secondary education, 26% attended professional training, and 18% received a higher education. Concerning their professional activity, 95% of the respondents had a permanent contract, 3% a fixed-term one, and 2% another kind of contract. The mean union and company tenure were 10.6 years ($SD = 9.0$) and 15.2 years ($SD = 9.9$) respectively.

7.2 Procedure

The data were collected between November 1st and December 31st 2008 at Time 1. A total of 1699 questionnaires were delivered to union members. A cover letter explaining the purpose of the project was included with the questionnaire, and specifically emphasized the confidentiality of the responses. The participants filled in two questionnaires that they returned in two separate envelopes to a surveyor. The first one gathered demographic information, while the second one gathered the research variables. Code numbers were used to match the survey responses to demographic information. A total of 1178 questionnaires were returned, resulting in a response rate of 69.4%. After case-wise deletions for missing values, 1148 questionnaires remained. A second administration of the surveys was conducted one year later, between November 1st and December 31st 2009 for Time 2. Of the 1148 questionnaires

¹⁰ Due to some difficulties in the data collection process, no union member from Catalonia could be included in the sample.

delivered, 698 were returned (60.9% response rate). Of these, 22 had to be discarded for containing incomplete data, leaving 676 questionnaires available for the longitudinal analysis.

7.3 Measures

The five measurement scales used in this study were adapted to Spanish through a translation and back-translation process (DeVellis, 1991; Morales Vallejo et al., 2003; Netemeyer, Bearden, & Sharma, 2003). Responses to all items were made on five-point Likert-type scales ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree), except for the job satisfaction scale, for which the answers ranged from 1 (very unsatisfied) to 7 (very satisfied).

Union Loyalty. Union loyalty was measured with Kelloway et al.'s 6-item scale (1992), which is a reduced version of Gordon et al.'s (1980) original scale. Some of the items included are: "I feel a sense of pride in being part of the UGT", or "I talk up the UGT to my friends as a great organization to belong to". The reliability of the scale was found to be satisfactory at both time periods ($\alpha > .91$; see table 15).

Perceived Union Instrumentality. This was measured using a 6-item adaptation of Youngblood et al.'s scale (1984) by Buttigieg et al. (2007). This construct is composed of a first 3-item dimension representing extrinsic issues, such as the influence of the union on wages and benefits. It was measured by items such as "The union has improved my working conditions (wages and benefits)" and "The union has given me more say in decisions". The second 3-item dimension deals with intrinsic issues related to the quality of work life. It contains items such as "The union has given me a chance to become skilled" and "The union has helped to make my job interesting". The reliability of each of the subscales was satisfactory ($\alpha > .76$; see table 15).

Perceived Union Support. Ten items were used to measure union support (Shore et al., 1994). Some of the items included are: "My local values my contribution to its well-being",

“my local is willing to help me when I need a special favor”, or “My local cares about my opinions”. The reliability of the scale was satisfactory ($\alpha > .92$; see table 15).

Organizational attitudes. This construct was assessed using a first subscale composed of three items taken from Allen and Meyer’s measure of affective commitment (1990) and of a second one composed of seven items from the Job Diagnostic Survey developed by Hackman and Oldham (1975). It contained items such as “I really feel as if this organization’s problems are my own”, “This organization has a great deal of personal meaning for me”, or “My job generally satisfies me”. The reliability of each of the subscales was found to be satisfactory ($\alpha > .73$; see Table 15).

7.4 Analytical Procedure

The main purpose of our study is to evaluate the direction of causal relationships between union loyalty and perceived union instrumentality and support. According to Cook and Campbell (1979) and as mentioned earlier, the identification of a causal effect between two variables x and y depends mainly on a) the identification of a covariation between them, b) the appearance of x before y , c) of the theoretical coherence of the causal effect searched, d) of nonspuriousness, and of e) the possibility of ruling out the influence of contextual variables on the causal effect.

Although it cannot guarantee the fulfillment of the last three conditions, the cross-lagged regression analysis we will use in the present study is usually acknowledged as being suitable for examining causal relations among a set of constructs (Finkel, 1995; Zapf, Dormann, & Frese, 1996). This analysis, in its simplest form (two variables, two times) determines six relations (see Figure 16): the cross-sectional correlations at Time 1 $r(x_1, y_1)$ and Time 2 $r(x_2, y_2)$, the stabilities or auto-regressions $\beta(x_1, x_2)$ and $\beta(y_1, y_2)$ and the core elements of the analysis that are the cross-lagged regressions $\beta(x_1, y_2)$ and $\beta(y_1, x_2)$. The aforementioned

suitability of this statistical tool for the examination of causal links between variables depends on two main features.

First, the control by the auto-regressions $\beta(x_1, x_2)$ and $\beta(y_1, y_2)$ of the cross-lagged effects $\beta(x_1, y_2)$ and $\beta(y_1, x_2)$ allows to determine if the influence of x_1 (or y_1) produces a significant change of the amount of explained variance of y_2 (or x_2). In the absence of such a control, the longitudinal regression analysis does not have advantages compared to cross-

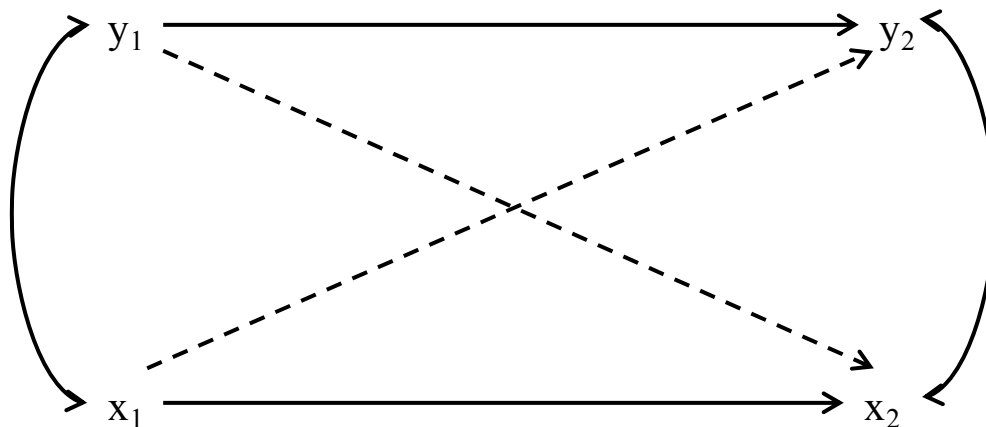


Figure 16. Cross-lagged analysis graphic representation

sectional designs (Zapf et al., 1996); indeed the mere fact that a variable y is measured after another one x does not prove that there is a causal relationship between them.

Second, the opposite cross-lagged effects $\beta(x_1, y_2)$ and $\beta(y_1, x_2)$ allows us to determine which of the x and y variable is the antecedent of the other one. This feature is particularly useful in the context of our research that aims to clarify if union loyalty or commitment is an antecedent or a consequence of perceived union instrumentality and perceived union support.

Previous to the execution of these cross-lagged regression analyses, a number of requirements must be met. They include noncollinearity, homoscedasticity and the observation of independent residual terms.

Contrary to noncollinearity, multicollinearity implies a very high correlation (superior to .90) between two or more predictors in a regression model (Field, 2009). This means that at least one predictor is a perfect or almost perfect linear combination of the others. In such a situation, it becomes extremely difficult to calculate unique estimates of the regression coefficients since the predictors are interchangeable. It is therefore necessary to check the absence of multicollinearity between the variables used in our model. There are three different ways of assessing this aspect (Field, 2009; Menard, 1995; Myers, 1990). The first one consists of the identification of the values that are superior to .90 in the correlation matrix. The second one consists of the calculation of the variance inflation factor (VIF). This index reveals whether a predictor has a strong linear relationship with another one. It is usually accepted that values superior to 10 indicate multicollinearity (Myers, 1990). Finally, the third way of assessing multicollinearity consists of calculating the tolerance statistic, which is VIF's reciprocal ($1/VIF$). Values inferior to .20 are considered as indicating multicollinearity (Menard, 1995).

The assumption of noncollinearity must be completed by a second one dealing with homocedasticity. This means that at each level of the predictor variables, the variance of the residual terms should be constant (Field, 2009). The residuals represent the difference between the values predicted by a model and the values observed in the data. It is usually considered that the assumption of homocedasticity is satisfied when the residuals' expected value is 0 and when their mean is also equal to 0 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2000).

Finally, a third condition which must be met to perform cross-lagged regression analyses is the independency of residual terms. It postulates that the errors should be uncorrelated and can be tested with the Durbin-Watson test (Field, 2009). This tests for serial correlations between errors, meaning that it checks whether adjacent residuals are correlated. The calculated statistic can vary between 0 and 4, with a value of 2 meaning that the residuals

are uncorrelated. A value below 2 indicates a positive correlation between adjacent residuals, and a value greater than 2 a negative correlation. It is usually assumed that the residuals are independent when the test indicates a value between 1.5 and 2.5 (Hair et al., 2000).

Once these assumptions are checked, we will proceed to the performance of cross-lagged regression analyses to identify the directionality of the relationship between union loyalty, perceived union instrumentality and support. These analyses will be performed with Structural Equation Modeling (SEM) and will follow the two-step approach suggested by Anderson and Gerbing (1988). These two authors recommend the evaluation of (1) a measurement model assessing the relationship between the observed and latent variables and (2) different structural models assessing the validity of the hypothesized regression paths.

Measurement model. This phase of SEM aims to evaluate two aspects related to the relationship between manifest and latent variables. The first one refers to the convergent validity of the model and consists of estimating if the indicators used to measure a common underlying latent variable have relatively high standardized loadings on that variable (e.g., > .30). The second one refers to the discriminant validity of the model and measures if the estimated correlations between the latent variables are not excessively high (e.g., >.85) (Kline, 2005). Some low indicator loadings on the hypothesized latent variables or high correlations between these variables would suggest the necessity of revising their factorial structure.

Structural models. The second step of Anderson and Gerbing's guidelines for performing SEM (1988) deals with the evaluation of different models hypothesizing regression paths between variables. To reveal the causal links between union loyalty and the perceptions of union support and instrumentality and organizational attitudes, four nested models for which we progressively unconstrained the parameters. In each of these models,

organizational attitudes were also included, as recommended by previous research (e.g. Bamberger et al., 1999; Monnot et al., 2011).

First, we tested a stability model without any cross-lagged path and in which each variable at Time 2 was only predicted by the same variable at Time 1. For example, according to this scheme, the only predictive variable of union loyalty at Time 2 would be union loyalty at Time 1.

Next, we added some cross-lagged paths to this stability model, suggesting that union loyalty at Time 2 is a consequence of perceived union instrumentality and perceived union support at Time 1, as mentioned in our *hypothesis 1*. As this model is the one suggested by most of the literature dealing with the antecedents of union commitment (e.g., Bamberger et al., 1999; Fuller & Hester, 2001; Monnot et al., 2011; Tetrick et al., 2007), we define it as a “traditional model”.

Thirdly, we analysed a reverse causation model in which union loyalty appears as an antecedent of the two other variables. This model is based on the aforementioned previous research showing that attitudes can provoke belief-bias (Fazio & Williams, 1986; Grace & Kelloway, 1996; Lynn & Williams, 1990). It reflects our *hypothesis 2*.

Finally, we will combine the traditional and reverse causation model to examine potential reciprocal influence between union loyalty, perceived union instrumentality and support (Figure 17).

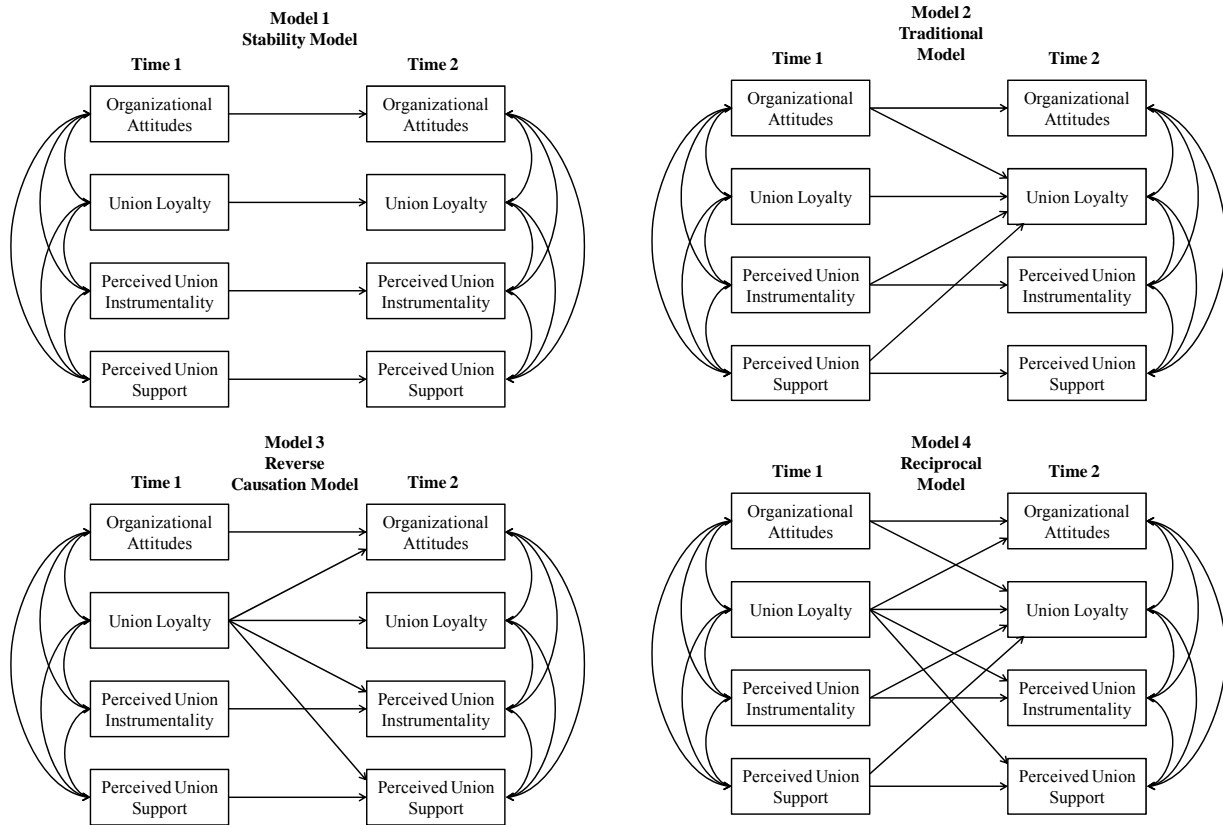


Figure 17. The Four Tested Models

The evaluation of these different models is based on their assessment by the absolute comparative and parsimonious goodness-of-fit indexes presented below.

The absolute goodness-of-fit indexes are statistics that assess how well an a priori model reproduces an observed sample data (Hu & Bentler, 1995). This means that they assess the discrepancy between the observed data and the hypothesized model. Among these absolute goodness-of-fit indexes, the most widely used statistic is the chi-square (χ^2). This index evaluates the difference between the sample covariance matrix and the covariance matrix suggested by the model. It follows a chi-square distribution with the same degrees of freedom as the ones implied by the model. A non-significant or a large chi-square statistic relative to the degrees of freedom suggests that the hypothesized model may not be a good representation of the covariance matrix observed in the data. However, the chi-square is highly sensitive to sample size and it is very common to reject the null hypothesis with large samples. For this reason, beside assessing its statistical significance, the statistic is also compared with its

degrees of freedom. It is usually assumed that a ratio inferior to 3 indicates a good fit of the hypothesized model (Ruiz, Pardo, & San Martín, 2010).

In addition to the chi-square statistic, another widely used absolute index is the Goodness-Of-Fit index (GFI). This is the first standardized fit index (Jöreskog & Sörbom, 1981) and it estimates the amount of variance and covariance explained by the model. This statistic is quite analogous to a squared multiple correlation R^2 (Kline, 2005). Values superior to .95 indicate a good fit of the model.

Finally, the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) is another and more recent absolute goodness-of-fit index used to evaluate our model. It is defined as a measure of the mean absolute value of the correlation residual and is calculated as the difference between the observed and predicted correlations (Kline, 2005). Values of the SRMR inferior to .10 are usually considered as indicating an acceptable model fit.

To supplement the indications provided by the chi-square and SRMR absolute goodness-of-fit indexes for the adequacy of our model, we used comparative indexes such as the Comparative-Fit-Index (CFI) and the Normed-Fit-Index (NFI). Generally, the comparative indexes measure the improvement in fit by comparing the hypothesized model with more restricted baseline models. As an example, a null model in which all the variables are uncorrelated is the most widely used baseline model (Hu & Bentler, 1995).

Among the comparative goodness-of-fit indexes, the CFI evaluates the chi-square decrease implied by the hypothesized model in comparison with the null model, which assumes zero population covariances among the observed variables (Kline, 2005). It is considered that values superior to .95 indicate an adequate fit. The NFI is an index that is similar to the CFI and represents the proportion of total covariance among observed variables explained by a model when using the null model as the baseline model (Hu & Bentler, 1995). Values superior to .95 are considered as satisfactory.

On top of the absolute and comparative goodness-of-fit indexes, we used a final index, defined as the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). This statistic indicates the discrepancy between the observed covariance matrix and the covariance matrix implied by the model. The characteristic that differentiates the RMSEA from absolute goodness-of-fit models is that it includes a correction for model complexity. According to Kline (2005), this means that given two models with similar explanatory power for the same data, the simpler model will be favored by the RMSEA. This index is therefore defined as *parsimony-adjusted*. Values below .08 indicate a reasonable fit, and values below .05 an excellent fit.

CAPÍTULO 8

RESULTS

Means, standard deviations, zero-order correlations and Cronbach's alpha for all the scales used in this study are shown in Table 17. The assumptions of noncollinearity, residual term independency and homoscedasticity were checked. The results of their respective tests are shown in Annex B.

We calculated *t* tests to determine if there were any changes in members' union loyalty, instrumentality, perceived union support and organizational attitudes between 2008 and 2009. Members' loyalty significantly decreased between the two time-periods, while there were no significant changes for the remaining variables (see Table 18)

Table 17. Means, Standard Deviations, Cronbach's alphas and zero-order correlations for observed variables

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Time 1														
1. Union Loyalty	3.87	0.84	.91											
2. Extrinsic Instrumentality	3.49	0.92	.66	.76										
3. Intrinsic Instrumentality	3.21	0.93	.60	.84	.76									
4. Perceived Union Support	3.73	0.74	.69	.69	.66	.92								
5. Organizational Commitment	3.76	0.97	.16	.22	.21	.19	.73							
6. Job satisfaction	4.79	1.01	.09	.19	.22	.16	.52	.85						
Time 2														
7. Union Loyalty	3.78	0.83	.59	.42	.40	.42	.02	-.04	.92					
8. Extrinsic Instrumentality	3.47	0.98	.36	.41	.40	.35	.09	.07	.56	.81				
9. Intrinsic Instrumentality	3.27	0.99	.36	.43	.40	.36	.10	.09	.55	.85	.81			
10. Perceived Union Support	3.68	0.83	.38	.36	.33	.41	.10	.05	.58	.67	.67	.94		
11. Organizational Commitment	3.76	0.97	.03	.09	.10	.04	.49	.37	.11	.16	.16	.14	.79	
12. Job satisfaction	4.77	1.13	.00	.10	.12	.03	.40	.57	.09	.19	.23	.14	.54	.87

Note. n = 676. Bold values = alpha coefficients. Correlations of .08 or greater are statistically significant at $p < .05$

Table 18. T test for two dependent means for union loyalty, union instrumentality, perceived union support and organizational attitudes (2008-2009)

	Mean difference	SD	df	t	p
Union loyalty	.83	.75	675	2.89	.00
Extrinsic union instrumentality	.03	1.03	675	.67	.50
Intrinsic union instrumentality	-.06	1.06	675	-1.57	.12
Perceived union support	.05	.85	675	1.44	.15
Organizational attitudes	.02	.81	675	.50	.62

8.1 Measurement Model

Among the variables used in this study, union loyalty and perceived union support were designed as first-order unidimensional constructs, while union instrumentality and organizational attitudes were designed as second-order ones. These last two variables were respectively composed of extrinsic and intrinsic union instrumentality, and organizational commitment and job satisfaction. As a result of this presence of different kinds of variables in our model, we decided to first assess the dimensionality of the two second-order constructs before incorporating them in the measurement model.

Concerning union instrumentality, all the items showed significant and high standardized loadings (e.g., > .30) on the latent variables used to represent extrinsic and intrinsic union instrumentality both at Time 1 and 2, showing a high convergent validity of the hypothesized model (see Table 19). In order to check its divergent validity, we analyzed the standardized estimated correlations between the two latent variables at both times. At Time 1, the correlation was very high ($r = .85$), while it was moderately high at Time 2 ($r = .60$). To further assess the construct dimensionality, we calculated the variation of the chi-square index implied by a bidimensional model in comparison with a unidimensional one. The analysis showed that a two factor-model representing extrinsic and intrinsic instrumentality provided

the best fit to the data both at Time 1 ($\Delta\chi^2(1, N= 676)= 927.15, p < .01$) and at Time 2 ($\Delta\chi^2(1, N= 676)= 938.34, p < .01$). The measurement model, however, presented a moderate fit

Table 19. Results from Confirmatory Factor Analysis of the Union Instrumentality and the Organizational Attitudes models

Constructs	Dimension	Items	Standardized Factor Loadings	
			Time 1	Time 2
Union instrumentality	Extrinsic union instrumentality	Item 1	.84	.91
		Item 2	.63	.63
		Item 3	.78	.78
	Intrinsic union instrumentality	Item 1	.74	.75
		Item 2	.63	.67
		Item 3	.79	.85
Organizational attitudes	Organizational commitment	Item 1	.44	.52
		Item 2	.84	.86
		Item 3	.81	.87
	Job satisfaction	Item 1	.69	.74
		Item 2	.64	.67
		Item 3	.68	.68
		Item 4	.60	.62
		Item 5	.65	.72
		Item 6	.65	.68
		Item 7	.80	.80

Note: for all the factor loadings, $p < .01$

to the data ($\chi^2(48, N= 676) = 524.42, p < .01$; GFI = .88; SRMR = .06; CFI = .90; NFI = .90; RMSEA = .12). In order to reduce the large number of degrees of freedom that could cause estimation problems and given the unidimensionality of extrinsic union instrumentality and intrinsic union instrumentality both at Time 1 and 2, we used composite items gathering the mean score of each subscale instead of original items as indicators of these dimensions. In turn, following the path designed by Landis, Beal, and Tesluk (2000), these indicators defined

one latent variable representing the whole instrumentality construct. The evaluation of these modifications was included in the whole measurement model presented below.

The same process was repeated for the evaluation of the factorial structure of organizational attitudes (composed of the two factors of organizational commitment and job satisfaction). First, we evaluated the convergent validity of the model. All items showed significant and high loadings on each of the latent variables (see Table 19). The divergent validity was also satisfying, since organizational commitment and job satisfaction presented moderated standardized correlations both at Time 1 ($r = .64$) and at Time 2 ($r = .49$). Next, we calculated the chi-square variation between a two- and a one-factor model. The two factor-model presented the best fit both at Time 1 ($\Delta\chi^2(1, N= 676) = 222.30, p < .01$) and at Time 2 ($\Delta\chi^2(1, N= 676) = 240.92, p < .01$). The whole measurement model showed a moderate fit to the data ($\chi^2(164, N= 676) = 1199.10, p < .01$; GFI = .84; SRMR = .06; CFI = .84; NFI = .82; RMSEA = 1.00). As for union instrumentality, we created two item parcels (at Time 1 and at Time 2) based on the mean of each subscale and we designed a latent variable representing the whole organizational attitude construct. As for union instrumentality, these changes were evaluated in the complete measurement model presented in the next paragraphs.

Once the composite items and latent variables for union instrumentality and organizational attitudes were created, we transferred them to a measurement model comprising the first order constructs of union loyalty and perceived union support. All the items presented satisfying factor loadings ($>.30$) and showed a high convergent validity of the model (Table 20). The divergent validity was also adequate since none of the standardized estimated correlations exceeded .85. The model showed a good fit ($\chi^2(712, N= 676) = 2222.39, p < .01$; GFI = .85; SRMR = .04; CFI = .92; NFI = .89; RMSEA = .06). As with the previous variables, to reduce the large number of degrees of freedom that could cause estimation problems in the evaluation of the structural models, item parcels were used instead of original items as

indicators of the latent variables representing union loyalty and perceived union support. Previous studies showed that item parceling is appropriate when the underlying construct they

Table 20. Results from Confirmatory Factor Analysis of the Measurement Model

Constructs	Dimension	Standardized Factor Loadings	
		Time 1	Time 2
Organizational attitudes	Organizational Commitment	.68	.67
	Job satisfaction	.77	.81
Union instrumentality	Extrinsic Union Instrumentality	.94	.93
	Intrinsic Union Instrumentality	.89	.92
Union loyalty	Item 1	.76	.78
	Item 2	.80	.80
	Item 3	.77	.81
	Item 4	.76	.76
	Item 5	.81	.80
	Item 6	.89	.89
Perceived union support	Item 1	.68	.76
	Item 2	.75	.80
	Item 3	.63	.69
	Item 4	.80	.85
	Item 5	.80	.86
	Item 6	.66	.67
	Item 7	.76	.83
	Item 8	.72	.75
	Item 9	.73	.76
	Item 10	.74	.79

Note: for all the factor loadings, $p < .01$

describe is unidimensional (Kim & Hagtvet, 2003; Sass & Smith, 2006). Generally, in order to produce empirically balanced measures and reduce the residual covariance among indicators, the parcels' creation consists of assigning the items that present the highest and lowest loading on the identified factor to the first composite, the next highest and lowest items to the second

composite, and so on until we have obtained two or three parcels per latent variable. Accordingly, we submitted the original items contained in the union loyalty and perceived union support scales to exploratory factor analysis with varimax rotation, both at time 1 and 2. As expected, the analysis based on Kaiser’s criterion being greater than 1 revealed a unique factor in each case (see Tables 21 to 24).

Table 21. Factor loadings and percentage of explained variance for the items composing union loyalty at time 1 (EFA with varimax rotation)

Items	Factor loadings
Item 6	.89
Item 2	.84
Item 5	.84
Item 3	.82
Item 4	.81
Item 1	.80
Explained variance	69.56%

Note: EFA: Exploratory Factor Analysis. The item loadings are sorted by size.

Table 22. Factor loadings and percentage of explained variance for the items composing union loyalty at time 2 (EFA with varimax rotation)

Items	Factor loadings
Item 6	.90
Item 2	.86
Item 5	.84
Item 3	.83
Item 4	.82
Item 1	.80
Explained variance	70.68%

Note: EFA: Exploratory Factor Analysis. The item loadings are sorted by size.

Table 23. Factor loadings and percentage of explained variance for the items composing perceived union support at time 1 (EFA with varimax rotation)

Items	Factor loadings
Item 8	.82
Item 7	.82
Item 10	.80
Item 3	.78
Item 15	.77
Item 14	.76
Item 13	.75
Item 1	.71
Item 9	.70
Item 6	.67
Explained variance	57.37%

Note: EFA: Exploratory Factor Analysis. The item loadings are sorted by size.

Table 24. Factor loadings and percentage of explained variance for the items composing perceived union support at time 2 (EFA with varimax rotation)

Items	Factor loadings
Item 8	.87
Item 7	.86
Item 10	.85
Item 3	.72
Item 15	.71
Item 14	.70
Item 1	.79
Item 13	.78
Item 6	.73
Item 9	.71
Explained variance	64.40%

Note: EFA: Exploratory Factor Analysis. The item loadings are sorted by size.

Consequently, we designed two composite indicators for union loyalty and three for perceived union support at each time. Then, we proceeded to the evaluation of the whole

measurement model gathering the four latent variables (union loyalty, perceived union support, perceived union instrumentality and organizational attitudes) and their respective composite items at each time. It provided a very good fit to the data ($\chi^2(107, N= 676) = 258.44, p <.01$; GFI = .96; SRMR = .02; CFI = .98; NFI = .97; RMSEA = .05).

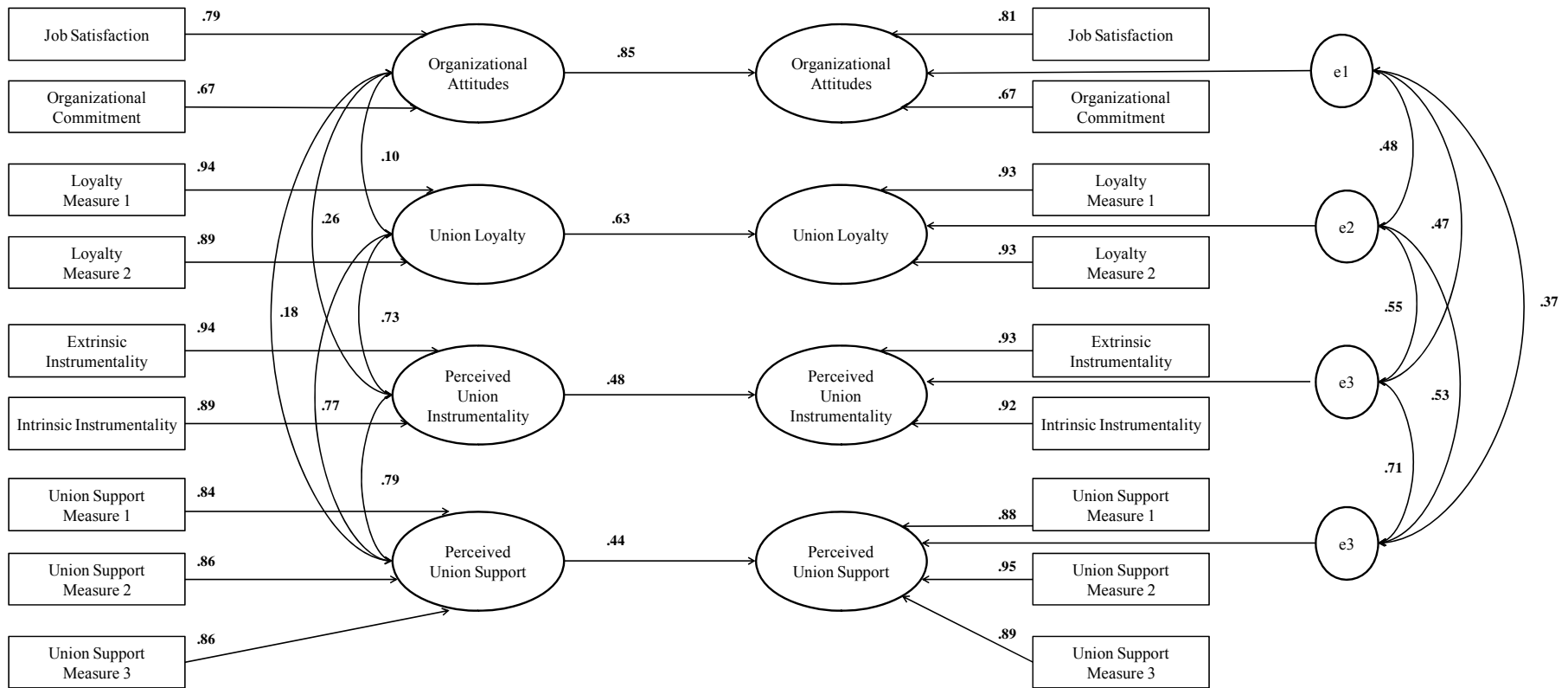
8.2 Structural Models

As previously mentioned, the structural models presented in the following paragraphs aim at identifying the causal links between union loyalty, perceived union instrumentality and support and also integrate organizational attitudes. In order to do so, we suggested several models in which we progressively unconstrained the parameters. The goodness-of-fit indices obtained for the analyzed nested models are shown in Table 25. All the regression paths presented below are standardized ones.

First, we tested a null latent model in which we constrained all relationships between the latent variables to zero. It showed a poor fit to the data.

Next, we examined a stability model without any cross-lagged paths which only comprised auto-regressions between variables. This means that each variable at Time 2 was only predicted by the same variable at Time 1. The model presented a good fit. All the auto-regressions were significant (see Figure 18). Perceived union support and union instrumentality at Time 1 were moderately predictive of themselves at Time 2 (respectively, $\gamma = .44, p < .01$ and $\gamma = .48, p < .01$) and union loyalty and organizational attitudes showed high regression coefficients (respectively, $\gamma = .63, p < .01$ and $\gamma = .85, p < .01$).

We added three cross-lagged regression paths from perceived union support, union instrumentality and organizational attitudes to union loyalty. This model which hypothesizes union loyalty as a consequence of the three other constructs reflects most of the assumptions provided by previous studies and was therefore defined as a traditional model (e.g., Bamberger



Note. For all parameters estimates, $p < .05$.

Figure 18. Standardized estimates for the stability model

et al., 1999; Fuller & Hester, 2001; Kelloway et al., 1993; Monnot et al., 2011; Tetrick et al., 2007). Its goodness-of-fit indices improved in comparison with the stability model. Organizational attitudes at Time 1 were negatively but significantly predictive of union loyalty at Time 2 ($\gamma = -.14, p < .01$). On the contrary, neither perceived union support ($\gamma = -.02, p > .05$) nor union instrumentality ($\gamma = .09, p > .05$) were significantly predictive of union loyalty (see Figure 19). These results suggest the rejection of our *hypothesis 1*.

In opposition to this traditional model, we contrasted a reverse causation model in which organizational attitudes, perceived union support and union instrumentality were not presented as antecedents but as consequences of union loyalty. This model showed a better fit to the data than the previous one. Moreover, all regression paths it hypothesized were significant (see Figure 20). Union loyalty at Time 1 was indeed significantly and negatively predictive of organizational attitudes ($\gamma = -.14, p < .01$) and positively predictive of perceived union support ($\gamma = .15, p < .01$) and union instrumentality ($\gamma = .13, p < .05$). Therefore, these results support our *hypothesis 2*.

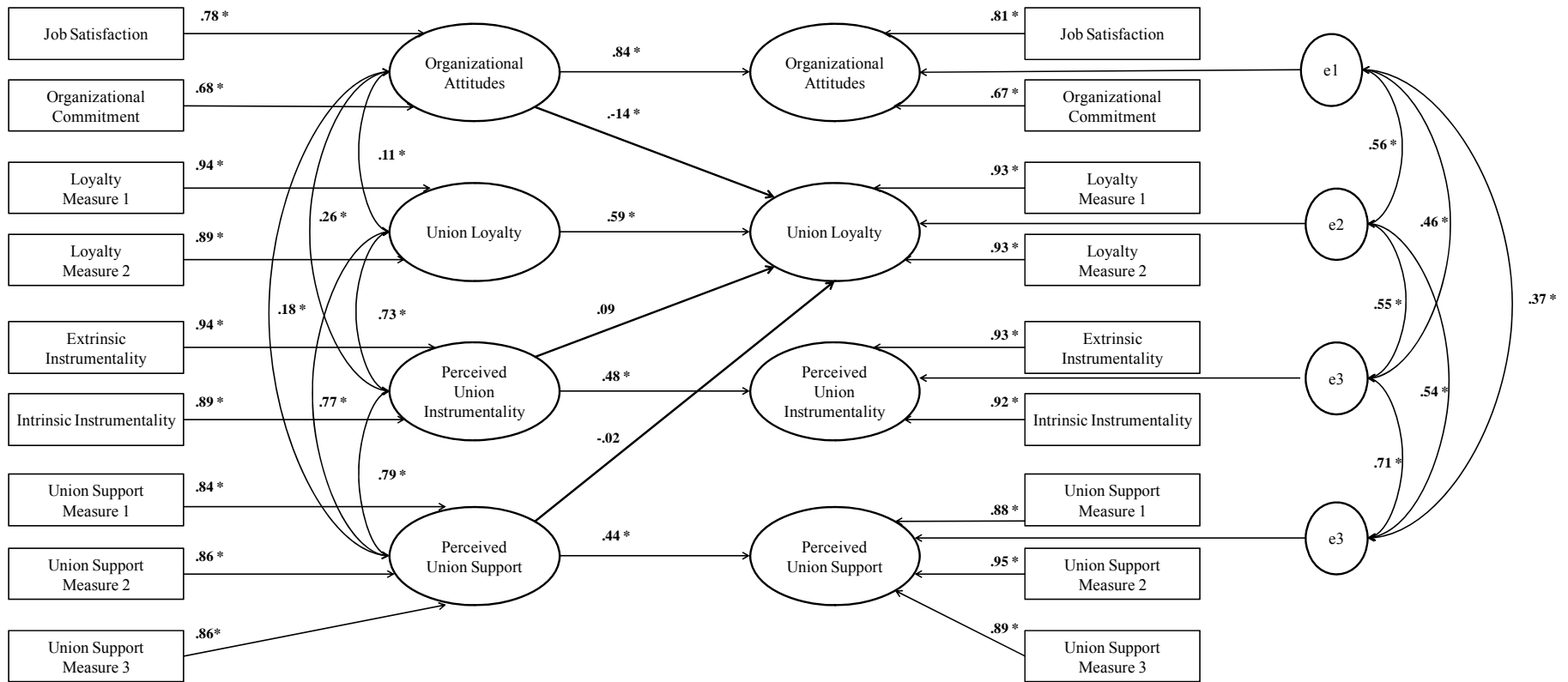
After testing the traditional and reverse causation models, we kept unconstraining the parameters and tested a reciprocal model in which union loyalty was presented both as an antecedent and a consequence of the three other constructs. The goodness-of-fit indices improved but, as in the traditional model, the paths from union instrumentality ($\gamma = .07, p > .05$) and perceived union support ($\gamma = -.04, p > .05$) to union loyalty were non-significant. The other regression coefficients, from organizational attitudes to union loyalty ($\gamma = -.14, p < .01$) and from union loyalty to organizational attitudes ($\gamma = -.14, p < .01$), perceived union support ($\gamma = .16, p < .01$) and union instrumentality ($\gamma = .17, p < .05$) were all significant (see Figure 21). Consequently, we tested a new model in which we suppressed the paths that were non-significant in the previous one (Figure 22). This model showed the best fit to the data. Because our data were self-informed, we completed these analyses with the test of a single-factor

model to dismiss the possibility of a common method variance. This model presented a poor fit to the data.

Table 25. Fit indices for the cross-lagged regression models

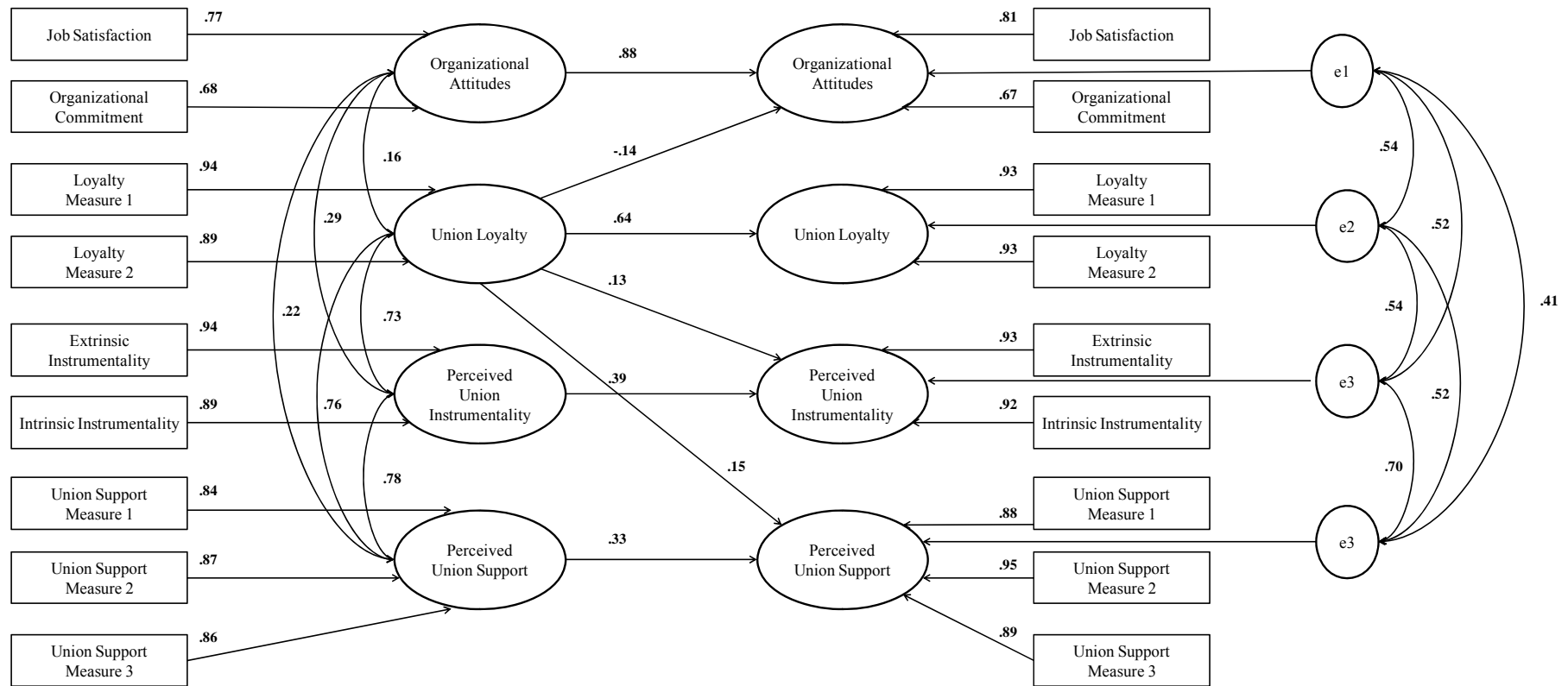
Model	χ^2	<i>Df</i>	χ^2/df	GFI	SRMR	CFI	NFI	RMSEA
Null model	9651.89	153	63.08	-	-	-	-	-
Stability model	307.16	119	2.58	.95	.04	.98	.97	.05
Traditional model	291.67	116	2.51	.95	.04	.98	.97	.05
Reverse causation model	282.09	116	2.43	.96	.03	.98	.97	.05
Reciprocal effect model	265.93	113	2.35	.96	.02	.98	.97	.04
Best fitting model	267.32	115	2.32	.96	.02	.98	.97	.04
Measurement model	258.44	107	2.41	.96	.02	.98	.97	.05
Single-factor model	3056.94	134	22.81	.64	.12	.69	.68	.18

Note: N= 676. GFI: Goodness-Of-Fit index; SRMR: Standardized Root-Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; NFI: Normed Fit Index; RMSEA: Root-Mean Square Error of Approximation.



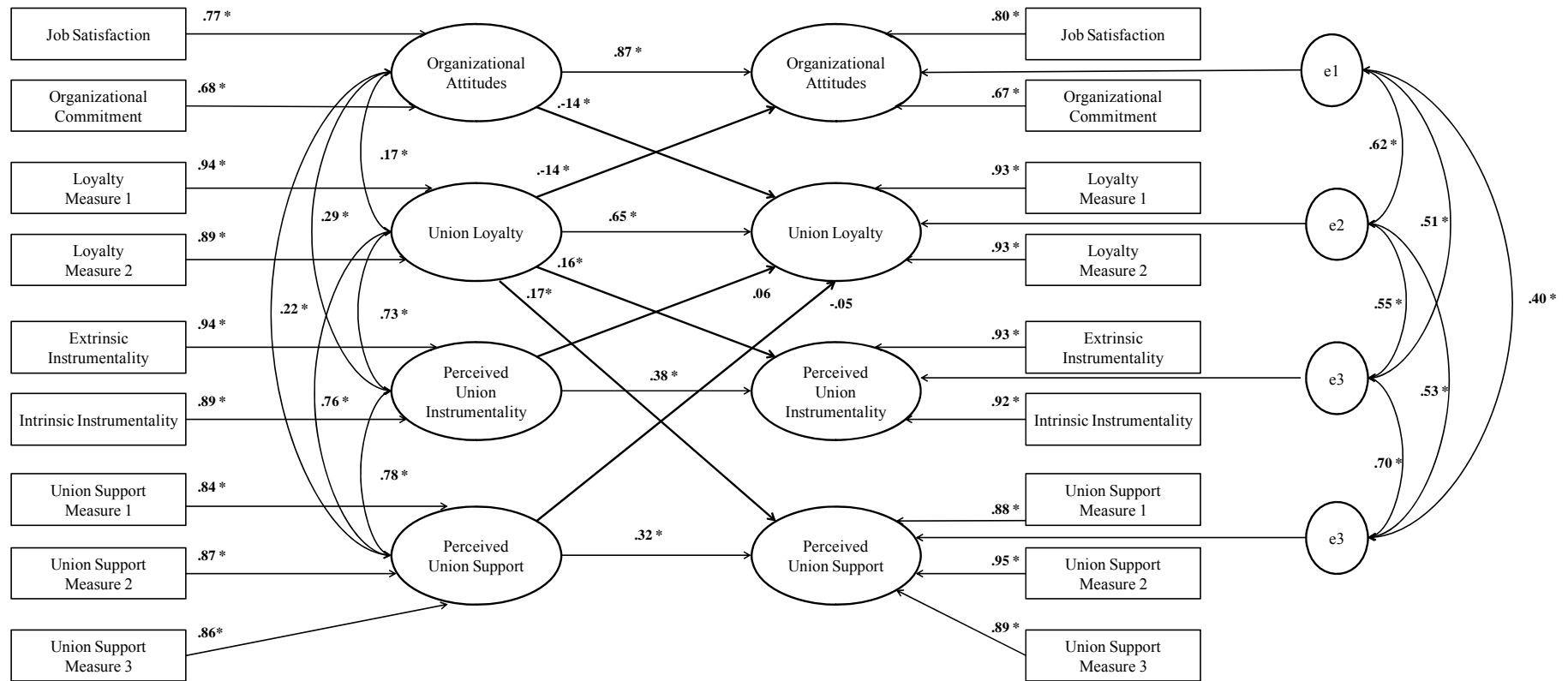
Note. * $p < .05$

Figure 19. Standardized estimates for the traditional model



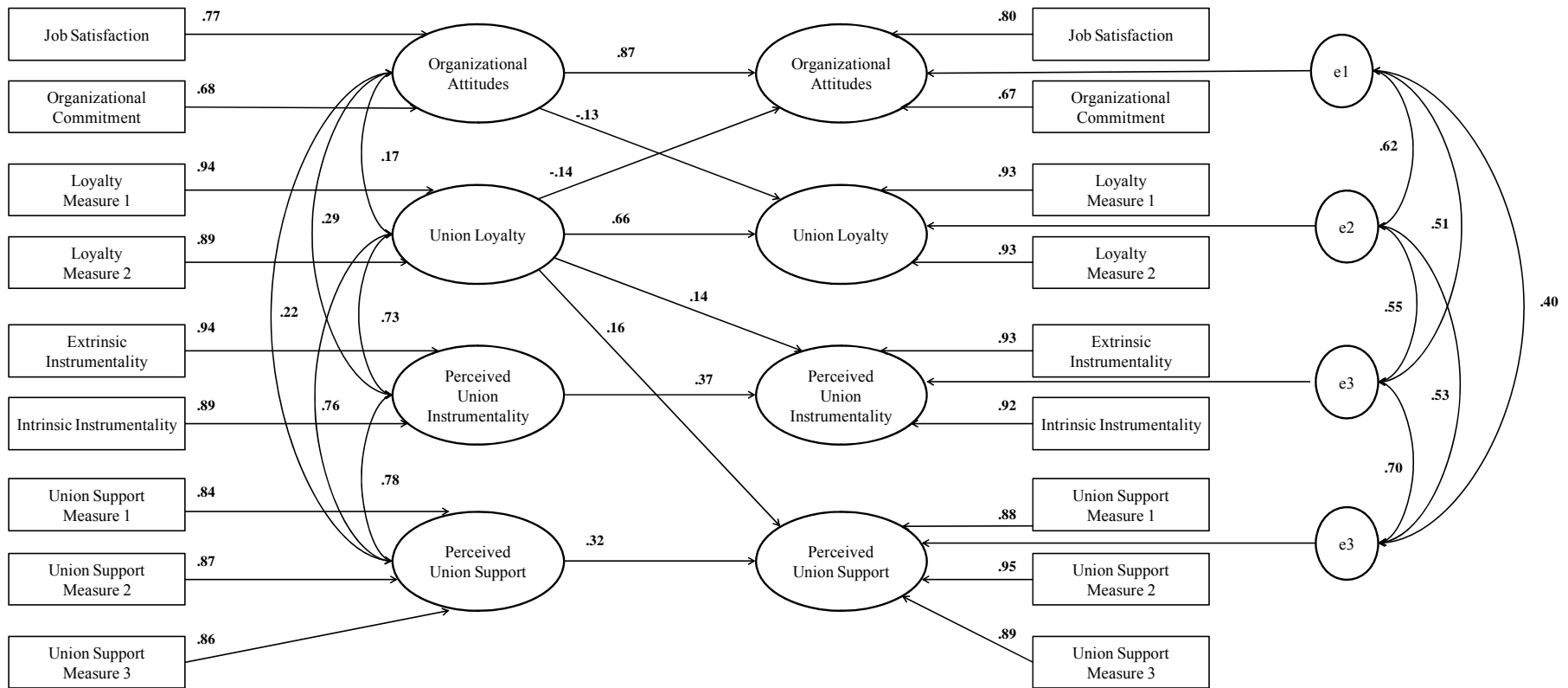
Note: For all parameters estimates, $p < .05$

Figure 20. Standardized estimates for the reversed causation model



Note: * p < .05

Figure 21. Standardized estimates for the reciprocal model



Note: For all parameters estimates, $p < .05$.

Figure 22. Standardized estimates for the best fitting model

CAPÍTULO 9

DISCUSSION

The primary goal of this study was to contrast two different models of causal relationships between union commitment and the perceptions of union instrumentality and support. In order to do so, several structural models were analyzed longitudinally through the performance of cross-lagged regression analyses. The results showed that neither perceived union support nor perceived union instrumentality are significant predictors of union commitment. These findings run counter the evidence obtained in most of the predictive models of union commitment previously developed on the basis of cross-sectional analyses (e.g. Aryee & Chay, 2001; Bamberger et al., 1999; Fullagar, 1991; Fuller & Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Kelloway et al., 1993; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Tan & Aryee, 2002; Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). Contrary to these studies, our analyses revealed that union commitment is an antecedent of perceived union instrumentality and support. This reconsideration of the empirical evidence obtained up to now suggests the need for a revision of the theoretical rationale underlying the relationships between union commitment and union perceptions. In addition, a secondary result of our study lies in the identification of a reciprocal influence between union commitment and organizational attitudes. These aspects will be discussed in the first part of this conclusion.

Subsequently, a second part dealing with the implications of our study for future research on union commitment and for the definition of future union strategies will be presented. The implications for future research will mainly insist on the examination of the role of union perceptions in the relation between union commitment and the behaviors constitutive of union participation. Besides, further analyses will be recommended to identify precisely the nature of the influence of union commitment on union perceptions. Thirdly,

further reexaminations of the relationships between union commitment and other variables considered as its antecedents will be suggested. The implications for the definition of future union strategies will focus on the need to reconsider unions' approach to attract members. Besides, we will also insist on the importance of understanding the effect of union commitment on perceived union instrumentality in order to define unions' activities.

Finally, in a last section, some limitations of our study will be put forward.

9.1 Discussion of the findings

As mentioned earlier, our results highlight that union commitment is an antecedent rather than a consequence of the perceptions of union instrumentality and union support. They also identify a reciprocal causal relationship between union commitment and union attitudes. These empirical findings suggest the need to revise the theoretical justifications used to support the paths between these variables (e.g., Bamberger et al., 1999; Fuller & Hester, 2001; Monnot et al., 2011; Shore et al., 1994; Tetrick et al., 2007).

So far, the consideration of union instrumentality and support as antecedents of union commitment was mainly based on exchange theories. In particular, previous research referred to social exchange theory (Blau, 1964) and Gouldner's norm of reciprocity (Gouldner, 1960) to justify that high levels of perceived union support induce members to feel an obligation to reciprocate favorable treatment through being committed to their union (Shore et al., 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007). This felt obligation is based on the following pattern: "An individual who supplies rewarding services to another obligates him. To discharge this obligation, the second must furnish benefits in turn" (Blau, 1964, p. 89). In its transposition to organizational (Eisenberger et al., 1986) and union contexts (e.g. Shore et al., 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Tetrick et al., 2007), this argumentation justifies that

perceptions of organizational/union support produce a feeling of obligation on union members and that they can reduce it through increasing their organization/union commitment.

Similarly, economic exchange theory was used to explain members' commitment as a consequence of their assessment of union instrumentality (Newton & Shore, 1992; Tetrick et al., 2007). According to this reasoning, union members would feel bound to their union because of the perception of rewards that the union secures for them (Brett, 1980; Newton & Shore, 1992).

As presented in the previous chapters, the attribution of such instrumental and supportive characteristics to the union and their interpretation as antecedents of the attitudinal construct of union commitment are also in line with the expectancy-value model of attitudes and its subsequent evolutions (Ajzen, 1991; Ajzen & Fishbein, 1980; Eagly & Chaiken, 1993; Fishbein & Ajzen, 1975). Precisely, this theory, in its application to unions, postulates that the perceptions of instrumentality and support enhance the attitude of union loyalty (e.g. Bamberger et al., 1999; Fullagar & Barling, 1991; Fuller & Hester, 2001; Kelloway et al., 1993; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992).

Our results, which highlight perceived union instrumentality and perceived union support as consequences of union commitment suggest that neither exchange theories (Blau, 1964; Gouldner, 1960) nor Fishbein and Ajzen's model of attitudes (1975, 1980) may be appropriate to justify the relationships between these variables. One possible alternative explanation providing theoretical support to the prediction of union perceptions by union attitudes lies on Fazio and Williams' theory (1986) that states that attitudes are likely to influence the perception of the attributes of the attitudinal object. In its application to union studies, such a position could justify the causal paths between union commitment and perceived union instrumentality and support.

On top of these considerations, our findings support to the idea of union attitudes as a “perceptual filter” (Lynn & Williams, 1990; Grace & Kelloway, 1996). In this sense, our empirical evidence suggests that union commitment is compatible with some type of reasoning bias affecting members’ assessment of union instrumentality and support. These outcomes, based on the measure of the specific attitude of union loyalty, complete the conclusions of the two aforementioned studies that were based on more general pro-union attitudes (Grace & Kelloway, 1996; Lynn & Williams, 1990).

In this context, the main contribution of this dissertation is to emphasize the need to reconsider union commitment's nomological network and more specifically its relationship with union perceptions. In addition, it also offers a modest contribution to the theory of attitudes through highlighting, in line with Fazio and Williams' study (1986) and its subsequent evolutions (Fazio et al., 1995; Greenwald et al., 1998; Greenwald & Banaji, 1995), the possible influence of attitudes on perceptions.

Together with these principal contributions, a secondary implication of our results on union-related studies follows from the reciprocal relationship identified between union commitment and organizational attitudes. These findings suggest that the mainstream consideration of organizational attitudes as the "most prevalent explanations of union commitment” (Barling et al., 1992, p. 80) may need to be revised. Similarly, our empirical evidence partially counteracts the results of Bamberger et al.’s (1999) and Monnot et al.’s (2010) meta-analyses that exclusively considered these variables as antecedents of union commitment. The reciprocity of the paths we identified intercedes, as often happens when examining variables dealing with dual union and organizational commitments, in favor of a complex interpretation (Fuller & Hester, 1998; Reed et al., 1994; Snape & Redman, 2007). In

particular, there is no evidence of either of the two constructs being a clear and exclusive antecedent of the other, but rather of a dynamic influence.

Overall, the main results of the present study, which shows that perceived union support and union instrumentality are not antecedents but consequences of union loyalty and that organizational attitudes maintain a reciprocal relationship with this attitude, suggest the need to change the rationale developed since Gordon et al.'s (1980) study of union commitment (e.g., Bamberger et al., 1999; Fullagar & Barling, 1989; Fuller & Hester, 2001; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1989). This shift opens the door to further research in relation to the other variables pertaining to union commitment's nomological network, as discussed in the next section.

9.2 Implications of the results

The implications of the present can be divided in two different groups. These are first, the theoretical implications for future research and second, the practical implications for the definition of future unions' strategies.

9.2.1 Theoretical implications for future research

The results of our study suggest, beyond the reconsideration of the relations between union commitment and perceptions, three main avenues for future research. The first one deals with the role of perceived union instrumentality and perceived union support in the causal path from union commitment toward union participation. In addition, a second suggestion for further investigation lies in the need for identifying more precisely the nature of the influence of union commitment on the perceptions of instrumentality and support. Finally, a third clue for future research emphasizes the opportunity of reconsidering the nature of the causal

association between union commitment and the remaining variables considered as its antecedents.

In what concerns the first recommendation, one cross-lagged regression analysis (Fullagar et al., 2004) and three other longitudinal studies have brought strong evidence supporting that union commitment is a predictor of union participation (Fullagar et al., 1995; Fullagar & Barling, 1989; Sverke & Sjöberg, 1995). In this context, and since our results identify perceived union instrumentality and support as consequences of union commitment, our study opens the door to a future examination of their possible influence on the relationship between union loyalty and union participation.

In the same way as for the theoretical interpretation of our results, the observations made by Fazio and Williams (1986) regarding the relationship between political attitudes, perceptions of candidates' performances during the election debate and voting behavior provide some valuable indications that could be transferable to future research about unions. In previous chapters, we presented their results concerning the examination of the relationship between the accessibility of attitudes towards the candidates to the 1984 U.S. presidential elections and the perceptions of their performance during the televised debate. Subsequently, in the first part of this conclusion, we offered an interpretation of our findings based on these results. In the next paragraph, we will expose how their analysis of the links between attitudes, perceptions and behavior could be useful for further research dealing with union commitment, union perceptions and union participation.

As they did it for the identification of the attitude-perception relations, Fazio and Williams (1986) provided three different kinds of correlation analyses to highlight the links between political attitudes and voting behaviors (the two measures being collected at several months of interval). First, they examined the correlations between the attitudes towards

Reagan and Mondale and the subsequent voting behaviors. In both cases, the two variables presented a significant correlation coefficient. The second and third correlation analyses showed that the association between attitudes and voting behavior was stronger for highly accessible attitudes than for lowly accessible ones. The same moderating effect of the accessibility of attitudes was found for the relationship between political attitudes and perceptions of candidates' performances during the election debate. No effect of these perceptions on voting behaviors was identified.

The transfer of these conclusions to union-related studies could provide a clue to connect our results dealing with the prediction of union perceptions by union loyalty to previous findings identifying a causal path between this union attitude and union participation (Fullagar et al., 1995, 2004; Fullagar & Barling, 1989; Sverke & Sjöberg, 1995). Indeed, they could support the idea of moderation by the accessibility of union loyalty of both of these relations. The contrast of such a proposal could be the aim of further applied psychological research in unions.

On top of these suggestions, a second line for future research follows from the results obtained by Lynn and Williams (1990). These authors found that general pro-union attitudes are able to influence members' union-related perceptions through a reasoning bias. This reasoning bias affects, according to these authors, the three categories of judgement of plausibility, ability to distinguish contrast effects and perception of social attribution, defined earlier in this work.

From our results, it appears that the attitude of union commitment is able to influence the assessment of union instrumentality and support. However, it remains unclear whether this influence induces a reasoning bias in one, two, or three of the aforementioned categories. Consequently, we recommend further research to clarify this aspect.

Finally, in addition to the two previously mentioned implications for future studies, the reconsideration of perceived union instrumentality and support as consequences of union commitment suggests that the description of other variables as antecedents of this last construct may also need to be revisited. Following Barling et al.'s classification (1992), in the theoretical review of the present dissertation, we categorized the different kinds of variables traditionally considered as predictors of union commitment in general pro-union attitudes, perceptions of union leadership and socialization, perceptions of justice, political beliefs, span of control and voluntariness of association, and socio-demographic and economic characteristics. Except for the last two groups of variables, all the constructs are psychosocial ones and their relationship with union commitment was determined on the basis of cross-sectional analyses (e.g. , Aryee & Chay, 2002; Aryee & Debrah, 1997; Bamberger et al., 1999; Barling et al., 1991; Fullagar et al., 1992; Fullagar & Barling, 1989, 1991; Fuller & Hester, 1998; 2001; Hammer et al., 2009; Johnson & Jarley, 2004; Kelloway & Barling, 1993; Kelloway & Watts, 1994; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Shore et al., 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Snape & Redman, 2006, 2007; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). As already mentioned, this kind of analyses precludes drawing causal inferences. Therefore, the reconsideration of these variables as consequences instead of antecedents of union commitment, as our results showed it for perceived union instrumentality and support, is a plausible alternative to these findings. To clarify this issue, we recommend performing further longitudinal analyses on union commitment's nomological network.

9.2.2 *Practical implications for unions*

Beside its implications for future research, the present study also involves practical suggestions for trade-union management. In the last decades, most findings supported the idea that instrumentality and ideological beliefs were the main factors enhancing the development of union commitment and participation (e.g., Bamberger et al., 1999; Fullagar & Barling, 1989, 1991; Fuller & Hester, 2001; Hammer et al., 2009; Kelloway & Barling, 1993; Monnot et al., 2011; Newton & Shore, 1992; Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007; Thacker et al., 1990). This perspective is often reflected through unions' internal debates, in which these organizations argue in favour of a service-oriented (instrumental) or a more ideology-oriented unionism. The first of these two strategies assumes that members would become committed to a union because of its ability to offer services and solutions to their problems. Differently, the second strategy understands that members' commitment emerges from a set of values. Therefore, in this perspective, unions would have to promote these values to attract members.

Our results challenge the validity this debate on service-oriented or ideology-oriented unionism. In this line, the evidence showing that perceived union instrumentality and support are consequences of union commitment opens the door to the reconsidering of unions' strategies to attract members. It is our belief that this redefinition will be an important challenge both for research and for the development of relationships between unions and workers.

In addition to this aspect, a second implication for the elaboration of union strategies lies on the identification of union commitment's effects on the perception of union instrumentality. We believe that two interpretations are plausible. The first one assumes that union commitment would induce a perception of instrumentality as a mean to achieve individual purposes. These purposes may not be different from the ones formulated by non-

committed people (e.g., obtaining a pay raise). The second interpretation would involve a deeper modification in the perception of instrumentality. This one lies implies that being committed to a union could modify the nature of members' instrumentality, so that it coincides with union goals (e.g., social justice, reduction of gender discrimination, protection of vulnerable workers, etc.). This modification of members' perceived union instrumentality could in turn affect their own claims as workers and their union behaviors. Therefore, the identification of the bias induced by union commitment on union perceptions may be crucial both for the understanding of the levels of participation of union members and for the definition of unions' activities.

As mentioned earlier, the theoretical and practical implications of our study are based on robust cross-lagged regression analyses we conducted on longitudinal data. The solidity of our data collection procedure and the conservative character of the analyses we provided do not however exempt our findings of a few limitations that should be mentioned.

9.3 Limitations

First, the self-reported data (the shop stewards assessed their own attitudes and perceptions) may inflate the relationships between variables and may be at the origin of a monomethod bias instead of reflecting theoretically justified paths. The findings we provided through structural equation modeling revealed however that our model fitted a four-dimension model better than a one-dimension model, suggesting a low probability of our results to be a consequence of method variance (Podsakoff & Organ, 1986).

Secondly, the internal validity of our results could be affected by the measurement of the attitude of union commitment uniquely through its affective dimension, union loyalty. Although this practice has been common in the last twenty years (Fullagar & Barling, 1989,

1991; Fuller & Hester, 2001; Iverson & Kuruville, 1995; Tetrick et al., 2007) and is based on the high reliability and stability of this construct, the lack of any cognitive and behavioral dimension of union commitment could have affected the causal paths we found between this attitude and union perceptions. In future research, we thereby recommend measuring union commitment through the three traditional components of attitudes (Ajzen, 2001; Eagly & Chaiken, 1993; Fishbein & Ajzen, 1975, 1980).

A third point that could improve the scope of our results consists of collecting further data at a third interval. Indeed, the estimation of longitudinal relations based on two points does not allow the identification of the type of function connecting them: an infinity of different curves (e.g., linear, logistic, exponential, etc.) can be adjusted to pass by these two points (Rogosa, 1988). However, in spite of this aspect, the cross-lagged regression analysis we provided presents the considerable advantage of being able to draw causal inferences between variables.

Regarding the data collection procedure, although the sample was originally designed to be representative of the national and autonomic population of UGT members, no member from Cataluña could be included in the study. This aspect affects, despite the high response rate to our survey (69.4% in 2008, 60.9% in 2009), the possibility of generalizing our results to the totality of the Spanish shop stewards in UGT.

Finally, our data collection was performed in 2008, which marked the beginning of the world economic crisis that struck Spain particularly harshly, and in 2009, when its effects spread to every economic sector of the country. The presence of these critical historical factors, that especially affected workplace relationships and consequently union members' attitudes, could lower the external validity of our results (Shadish, Cook, & Campbell, 2001). However, it seems reasonable to assume that the causality of the relationships between the basic psychosocial constructs of attitudes and perceptions would not be affected by these

contextual factors. To confirm our results, we recommend replicating our findings in different countries.

In spite of these limitations and needs for further and more comprehensive examination of our results, the empirical evidence exposed in the present study brings strong support of the need to revise union commitment's nomological network which was, up to now, only assessed through cross-sectional designs. On the basis of these analyses and interpretations, this dissertation aims to contribute modestly to the understanding of unions and to the promotion of an active union membership.

BIBLIOGRAPHY

- Adams, A., & Krislov, J. (1974). New union organizing: A test of the Ashenfelter-Pencavel model of trade union growth. *Quarterly Journal of Economics*, 88, 304-311.
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social Behavioral*, Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- Alexander, S., Sinclair, R. R., & Tetrick, L. E. (1995). The role of organizational justice in defining and maintaining the employment relationship. In Tetrick, L. E., & Barling, J. (Eds.), *Changing employment relations: behavioural and social perspectives* (pp. 61-89). Washington, DC: American Psychological Association.
- Allport, G.W. (1935). Attitudes. In Murchison, C. (Ed) *Handbook of Social Psychology*, 798-844. Worcester, Mass: Clark University Press.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., & Alonso, R. C. On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 1973, 51, 448-454.
- Anderson, J. C. (1979). Local union participation: A reexamination. *Industrial Relations*, 18,18-31.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411–423.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29, 31-50.
- Aryee, S., & Chay, Y. W. (2001). Workplace justice, citizenship behavior, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86, 154–160.

- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1997). Members' participation in the union: An investigation of some determinants in Singapore. *Human Relations, 50*, 129-147.
- Ash, P. The parties to the grievance (1970). *Personnel Psychology, 23*, 13-37.
- Ashenfelter, O., & Pencavel, J. H. (1969). American trade union growth: 1900-1960. *Quarterly Journal of Economics, 83*, 434-448.
- Babbie, E. R. (1973). *Survey research methods*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bacharach, S. B., & Bamberger, P. A. (2004). Diversity and the union: The effect of demographic dissimilarity on members' union attachment. *Group & Organization Management, 29*, 385-418.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Sonnenstuhl, W. J. (2001). *Mutual aid and union renewal*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Bachman, R., & Schutt, R. K. (2012). *Fundamentals of Research in Criminology and Criminal Justice*. SAGE Publications.
- Bain, G. S., & Elsheikh, F. (1976). *Union growth and the business cycle: an econometric analysis*. Oxford: Basil Blackwell.
- Bamberger, P. A., Kluger, A. N., & Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: a meta-analysis. *Academy of management journal, 42*, 304-318.
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling, 9*, 78-102.
- Barling, J. (1988). Industrial Relations- A "blind spot" in the teaching, research and practice of Industrial/Organizational Psychology. *Canadian Psychology, 29*, 103-108.
- Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, E. K. (1992). *The union and its members: A psychological approach*. New York: Oxford University Press.

- Barling, J., Kelloway, E. K., & Bremmermann, E. H. (1991). Pre-employment predictors of union attitudes: the role of family socialization and work beliefs. *Journal of Applied Psychology, 76*, 725-731.
- Barling, J., Wade, B., & Fullagar, C. (1990). Predicting employee commitment to company and union: divergent models. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 49-61.
- Barnette, J. J. (2000). Effects of stem and Likert response option reversals on survey internal consistency: If you feel the need, there is a better alternative to using those negatively worded stems. *Educational and Psychological Measurement, 60*, 361-370.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bayazit, M., Hammer, T. H., & Wazeter, D. L. (2004). Methodological challenges in union commitment studies. *The Journal of applied psychology, 89*, 738-47.
- Bemmels, B. (1995). Dual commitment: Unique construct or epiphenomena? *Journal of Labor Research, 16*, 401-422.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice : Communication criteria of fairness. In Lewicki, R., Bazerman, M., & Sheppard, B. (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp.43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bigoness, W. J. (1978) Correlates of faculty attitudes toward collective bargaining. *Journal of Applied Psychology, 63*, 228-233.
- Blalock, H. M. (1961). *Causal inferences in nonexperimental research*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blyton, P., Nicholson, N., & Ursell, G. (1981). Job status and white-collar members' union activity. *Journal of Occupational Psychology, 54*, 33-45.

- Brett, J. M. (1980). Behavioral research on unions and union management systems. In B. M. Staw & L. L. Cummings (eds). *Research in Organizational Behavior*, vol. 2. Greenwich, CT: JAI Press.
- Brody, D. (1991). Labor's Crisis in Historical Perspective. In Strauss, G., Gallagher, D., & Fiorito, J., *The State of the Unions* (pp.277-311). Industrial Relations Research Association.
- Buchanan, B. (1974) Building organizational commitment. The socialization of managers in work organizations *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buchholz, R. A. (1978a). The work ethic reconsidered. *Industrial and Labor Relations Review*, 31, 450-459.
- Buchholz, R. A. (1978b). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63, 219-227.
- Bulmer, M. (ed.) (1975). *Working-Class Images of Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Buttigieg, D. M., Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2007). An event history analysis of union joining and leaving. *Journal of Applied Psychology*, 92, 829–839.
- Campbell, D.T. (1963). Social attitudes and other acquired behavioural dispositions. In S. Koch (Ed) *Psychology: A study of a science* (94-172). New York: McGraw-Hill
- Chacko, T. J. (1985). Member participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance, and satisfaction. *Journal of Labor Research*, 4, 363-373.
- Chaison, G. N., & Rose, J. B. (1991). Continental Divide: The Direction and Fate of North American Unions. In Sockell, D., Lewin, D., & Lipsky, D. B., *Advances in Industrial and Labor Relations* (169–205). Greenwich, CT: JAI Press.
- Chang, T. (2003). “The Structural Model of Race, Gender, Class and Attitudes Toward Labor Unions.” *The Social Science Journal* 40:189–200.

- Chang, C., & Sorrentino, C. (1991). Union membership statistics in 12 countries. *Monthly Labor Review*, 114, 46-53.
- Cohen, A. (1993). An empirical assessment of the multidimensionality of union participation. *Journal of Management*, 19, 749-773.
- Colon, E. J., & Gallagher, D. G. (1987). Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30, 151-162.
- Comisión de la Comunidades Europeas (12 de agosto de 2004). *Comunicación de la Comisión. Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*. COM(2004) 557 final.
- Available online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0557:FIN:ES:PDF>
- Comrey, A. L. (1978). Common methodological problems in factor analytic studies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 648-659.
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasiexperimentation. Design and analysis for field settings*. Boston: Houghton Mifflin.
- Cooke, W. N. 1983. Determinants of the outcomes of union certification elections. *Industrial and Labor Relations Review*, 36: 402-414.
- Cornfield, D. (1991). The Attitude of Employee Association Members toward Union Mergers: The Effect of Socioeconomic Status. *Industrial and Labor Relations Review*, 44, 334-348.
- Cornfield, D. B., Filho, H. B. & Chun, B. J. (1990). Household, work and labor activism: Gender differences in the determinants of union membership participation. *Work and Occupations*, 17, 131-151.
- Cornfield, D., & Kim, H. (1994). Socioeconomic Status and Unionization Attitudes in the United States. *Social Forces*, 73, 521-32.

- Cotton, C., & McKenna, J. (1994). Gender and Occupational Level Differences in Union Voting Behavior. *Human Relations, 47*, 233–42.
- Dawes, R. M., Singer, D. & Lemons, F. (1972). An experimental analysis of the contrast effect and its implications for intergroup communication and the indirect assessment of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology, 21*, 281-295.
- Dean, L. R. (1954). Union activity and dual loyalty. *Industrial and Labor Relations Review, 1*, 526-536.
- DeCotiis, T. A., & LeLouarn, J. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance, 27*, 103–118.
- Deery, S. J., & Iverson, R. D. (1998). Antecedents and consequences of dual and unilateral commitment: a longitudinal study. *Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations*, University of Melbourne, 1, January.
- Desphande, S. P., & Fiorito, J. (1989). Specific and general beliefs in union voting models. *Academy of Management Journal, 32*, 883–897.
- DeVellis, R. F. (1991). Scale development. Theory and applications. *Applied Social Research Method Series, 26*. London: Sage.
- DiStefano, C., & Motl, R. W. (2006). Further investigating method effects associated with negatively worded items on self-report surveys. *Structural Equation Modeling, 13*, 440-464.
- Dixon, M., & Roscigno, V. (2003). Status, Networks and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers. *American Journal of Sociology 108*, 1292–327.
- Downtown, J.V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*, Free Press, New York.

- Dubin, R., Champoux, J., & Porter, L. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.
- Duncan, G. J., & Stafford, F. P. (1980). Do union members receive compensating wage differentials? *American Economic Review*, 70, 355-371.
- Dwyer, J. E. (1983). *Statistical models for the social and behavioral sciences*. New York: Oxford University Press.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt.
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995, *European Sociological Review*, 15, 1–24.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500– 507.
- England, G. W. (1960). Dual allegiance to company and union. *Personnel Administration*, 23, 20-25.
- Estey, M. *The unions* (1976). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Evans, J. St. B. T., Barston, J. L. & Pollard, P. (1987). On the conflict between logic and belief in syllogistic reasoning. *Memory and Cognition*, 11, 295-306.
- Farber, H. S. & Saks, D. H. (1980). Why workers want unions: the role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, 88, 349-369.
- Farh, J., Earley, P. C., & Lin, S. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421–444.

- Fasolo, P. M. (1995). Procedural justice and perceived organizational support: Hypothesized effects on job performance. In Cropanzano, R., & Kacmar, K. M. (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work* (pp. 185–195). Westport, CT: Quorum Press
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., & Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 1013-1027.
- Fazio, R. H., & Petty, R. E. (Eds.) (2008). *Attitudes: Structure, Function, & Consequences*. New York: Psychology Press.
- Fazio, R. H., & Williams, C. J. (1986). Attitude accessibility as a moderator of the attitude-perception and attitude-behavior relations: An investigation of the 1984 presidential election. In Fazio, R. H., & Petty, R. E. (Eds.) (2008). *Attitudes: Structure, Function, & Consequences*. (pp.445-459). New York: Psychology Press.
- Feather, N. T. (1964). Acceptance and rejection of arguments in relation to attitude strength, critical ability, and intolerance of inconsistency. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *69*, 127-136.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE. London.
- Finkel, S. (1995). *Causal analysis with panel data*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiorito, J., & Greer, C. (1982). Determinants of U.S. unionism: Past research and future needs. *Industrial Relations*, *21*, 1–19.
- Fiorito, J., & Greer, C. R. (1986). Gender differences in union membership, preferences and beliefs. *Journal of Labor Research*, *7*, 145-164.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Form, W M., & Danserau, H. K. (1957). Union member orientation and patterns of social integration. *Industrial and Labor Relations Review*, *11*, 3-12.
- Friedman, L., & Harvey, R. J. (1986). Factors of union commitment: The case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 371-376.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 367-371.
- Fullagar, C. (1984). Psychology and labour: a relationship of neglect. *South African Journal of Psychology*, *14*, 95- 100.
- Fullagar, C. (1986). A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 129-137.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1987). Toward a model of union commitment. *Advances in Industrial and Labor Relations*, *4*, 43-78.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, *74* , 123-227.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1991). Predictors and outcomes of different patterns of organizational and union loyalty. *Journal of Occupational Psychology*, *64*, 129-143.
- Fullagar, C., Barling, J., & Christie, P. (1991). Dual commitment in aggressive and protective unions. *Applied Psychology: An International Review*, *40*, 93-104.
- Fullagar, C., Gallagher, D. G., Clark, P. F., & Carroll, A. E. (2004). Union commitment and participation: A 10-year longitudinal scale. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 730–737.

- Fullagar, C., Gallagher, D. G., Gordon, M. E., & Clark, P. F. (1995). Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 80*, 147–157.
- Fullagar, C., McCoy, D., & Shull, C. (1992). The socialization of union loyalty. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 13-26.
- Fullagar, C., McLean Parks, J., Clark, P. F., & Gallagher, D. G. (1995). Organizational citizenship and union participation: Measuring discretionary membership behaviors. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 311–331). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fuller, J. B. Jr., & Hester, K. (1998). The impact of labor relations climate on the union participation process. *Journal of Labor Research, Winter*, 113-127.
- Fuller, J. B. Jr., & Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1096-1105.
- Gallagher, D. C., & Wetzel, K. W. (1990). *The union membership roster as a source of possible sample bias in the study of union commitment*. Presented at the fifth annual conference of the society for industrial and organizational psychology, April 20-22, Miami Beach, Florida.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations, 16*, 145-151.
- Goldthorpe, J. D., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1969). *The Affluent Worker in Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gordon, M. E., Barling, J., & Tetrick, L. (1995). Some remaining challenges. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 349–366). Washington, DC: American Psychological Association.

- Gordon, M. E., Beauvais, L. L., & Ladd, R. T. (1984). The job satisfaction and union commitment of unionized engineers. *Industrial and Labor Relations Review*, 37, 359-370.
- Gordon, M. E., & Burt, R. E. (1981). A history of Industrial Psychology's Relationship with American unions: lessons from the past and directions for the future. *International Review of Applied Psychology*, 30, 137-156.
- Gordon, M. E., & Fryxell, G. E. (1989). Voluntariness of association as a moderator of the importance of procedural and distributive justice. *Journal of applied social psychology*, 19, 993-1009.
- Gordon, M. E., & Fryxell, G. E. (1993). The role of interpersonal justice in organizational grievance systems. In Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 231–255). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gordon, M. E., & Ladd, R. T. (1990). Dual allegiance: renewal, reconsideration, and recantation. *Personnel Psychology*, 43, 37-69.
- Gordon, M. E. & Nurick, A. J. (1981). Psychological Approaches to the study of Unions and Union-Management Relations. *Psychological Bulletin*, 90, 293-306.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the Union: development of a Measure and Examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4, 468–490.
- Grace, K. A., & Kelloway, E. K. (1996). Union attitudes as a perceptual filter: an experimental investigation, *Unpublished manuscript*.

- Graham, J. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270
- Graham, J., & Dienesch, R. M. (1991). Organizational citizenship behavior: Construct definition, operationalization, and validation. *Unpublished manuscript*, Loyola University of Chicago.
- Green, B. F. (1956). A method of scalogram analysis using summary statistics. *Psychometrika*, 21, 79-88.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-10
- Greenberg, J., McCarty, C. (1990). The interpersonal aspects of procedural justice. A new perspective on pay fairness. *Labor Law Journal*, 41, 580-586.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwarz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Guttman, L. (1944). A basis for scaling qualitative data. *American Sociological Review*, 9, 139-150.
- Guttman, L. (1947). On Festinger's evaluation of scale analysis. *Psychological Bulletin*, 44, 451-465.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. I., & Black, W. C. (2000). *Análisis multivariante*. Madrid (5th Ed.). Prentice Hall Iberia.

- Hammer, T. H., Bayazit, M., & Wazeter, D. L. (2009). Union leadership and member attitudes: A multi-level analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*, 392–410.
- Hammer, T. H., & Wazeter, D. L. (1993). Dimensions of local union effectiveness. *Industrial and Labor Relations Review, 46*, 302-319.
- Hartley, J., & Kelly, J. (1986). Psychology and industrial relations: from conflict to cooperation? *Journal of Occupational Psychology, 59*, 161-176.
- Heneman, J. G., & Sandver, M. H. (1983). Predicting the outcome of union certification elections: A review of the literature. *Industrial and Labor Relations Review, 36*, 537–559.
- Hester, L. K. (1997). The influence of family socialization, individual work beliefs, and orientation on union commitment and union participation. *Dissertation Abstracts International, 58*, 3606.
- Hills, S. M. (1985). The attitudes of union and nonunion male workers toward union representation. *Industrial and Labor Relations Review, 38*(2), 179–193.
- Holland, P. W. (1986). Statistics and causal inference. *Journal of the American Statistical Association, 81*, 945-960.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Taylor & Francis.
- Hoyman, M. M., & Stallworth, L. (1987). Participation in local unions: A comparison of black and white members. *Industrial and Labor Relation Review 40*: 323-335.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In Hoyle, H. (ed.) *Structural Equation Modeling* (pp. 76-99). SAGE.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Huczco, G. E. (1976). Perspectives on industrial/organizational psychology and unions. *The Industrial-Organizational Psychologist, 13*(3), 32-35.

- Huszczco, G. E. (1983) Attitudinal and behavioral variables related to participation in union activities. *Journal of Labor Research*, 4, 289-297.
- Huszczco, G. E., Wiggins, J. G. & Currie, J. S. (1984). The relationship between Psychology and Organizational Labor. Past, present and future. *American Psychologist*, 39, (4), 432-440.
- Iverson, R. D., & Kuruvilla, S. (1995). The influence of individual dispositions and organizational context, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 557-582.
- Johnson, N. B., & Jarley, P. (2004). Justice and union participation: An extension and test of mobilization theory. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 543–562.
- Johnson, W. R., & Johnson, G. (1992). Differential predictors of union company commitment: Parallel and divergent models. *Psychology*, 29, 1–12.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1981). *LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*. Chicago: National Education Resources.
- Judd, C. M., Smith, E. T., & Kidder, L. H. (1990). *Research Method in Social Relations* (6th Ed.). Orlando, Florida, Hracourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Kahn, R. L., Tannenbaum, A. S. (1957). Union leadership and member participation. *Personnel Psychology*, 10, 278-290.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1993). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78, 262–279.

- Kelloway, E. K., Barling, J., & Catano, V.M. (1997). Union attitudes as a perceptual filter. In Sverke, M. (Ed.) *The Future of Trade Unionism: International Perspectives on Emerging Union Structures* (pp.225–234). London: Avebury.
- Kelloway, E. K., Barling, J., & Fullagar, C. (1990). *Extending a model of union commitment: the roles of union and work attitudes*, Unpublished manuscript.
- Kelloway, E. K., Catano, V. M., & Carroll, A. E. (1995). The nature of member participation in local union activities. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 333–347). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kelloway, E. K., Catano, V. M., & Southwell, R. R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 197-211.
- Kelloway, K. E., & Watts, L. (1994). Preemployment predictors of union attitudes: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 79, 631–634.
- Kelly, C., & Kelly, J. E. (1994). Who gets involved in collective action? Social psychological determinants of individual participation in trade unions. *Human Relations*, 47, 63–88.
- Kerr, C. & Siegel, A. (1954). The interindustry propensity to strike—An international comparison. In A. Kornhauser, R. Dubin & A. Ross (eds). *Industrial Conflict* (189-212). New York: McGraw-Hill.
- Kim, S., & Hagtvet, K. A. (2003). The impact of misspecified item parceling on representing latent variables in covariance structure modeling: a simulation study. *Structural equation modeling*, 10, 101-127.
- Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978), *Introduction to Factor Analysis: What It is and How to Do It?*, Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Klandermans, P. G. (1984a). Mobilization and participation in trade union action: A value expectancy approach. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 107-120.
- Klandermans, P. G. (1984b). Mobilization and participation: Social psychological expansions of resource mobilization theory. *American Sociological Review*, 49, 583-600.
- Klandermans, B. (1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 189-204.
- Klandermans, B. (1989). Union commitment: Replications and tests in the Dutch context. *Journal of Applied Psychology*, 74, 869-875.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*, London: Routledge
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing* (2nd ed). London: Routledge
- Kline (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd Ed.). The Guilford Press: New-York – London.
- Kochan, T. A. (1978). *Contemporary views of American workers toward trade unions*. Washington, D. C.: U.S. Department of Labor
- Kochan, T. A. (1980). *Collective bargaining and industrial relations*. Homewood, IL: Irwin.
- Kolchin, M. G., & Hyclak, T. (1984). Participation in union activities: A multivariate analysis. *Journal of Labor Research*, 5, 255-261.
- Konovsky, M. A., & Folger, R. (1991). The effects of procedural and distributive justice on organizational citizenship behavior. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Miami.
- Korsgard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995). The role of procedural justice in building commitment, attachment and trust in strategic decision-making teams. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Krosnick, J. A., & Alwin, D. F. (1989). Aging and susceptibility to attitude change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 416-425.

- Kryl, I. P. (1990). *Causal modeling of predictors and outcomes of trade union participation*. Unpublished doctoral thesis, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.
- Kubinger, K. (2003). On artificial results due to using factor analysis for dichotomous variables. *Psychology Science, 45*, 106-110.
- Kuruvilla, S., Gallagher, D. G., Fiorito, J., & Wakabayashi, M. (1990). Union participation in Japan: Do Western theories apply? *Industrial and Labor Relations Review, 43*, 374-389.
- Kuruvilla, S., & Sverke, M. (1993). Two dimensions of union commitment based on the theory of reasoned action: cross-cultural comparisons, *Research and Practice in Human Resource Management, 1*, 1-16.
- Laliberte, M. (1986). *Work experience, perceived union instrumentality, conservatism and work ethic as predictors of union attitudes*. Unpublished honors thesis, Department of Psychology, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L., & Morgan, R. L. (1982). Union commitment: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology, 67*, 640-644.
- Landis, R. S., Beal, D. J., & Tesluk, P. E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods, 3*, 186-207.
- Leiter, J. (1986). Reactions to Subordination: Attitudes of Southern Textile Workers. *Social Forces, 64*, 948-974.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Gergen, K., Greenberg, M., & Willis, R. (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.

- Levinson, H. (1965). Reciprocation. The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Leicht, K. T. (1989). Unions, Plants, Jobs, and Workers: An Analysis of Union Satisfaction and Participation, *Sociological Quarterly*, 30, 331-362.
- Lykken, D. T. (1982). Research with twins: The concept of emergensis. *Psychophysiology*, 19, 361-373.
- Lynn, M. L. & Williams, R. N. (1990), Belief-Bias and Labour Unions: The Effect of Strong Attitudes on Reasoning. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 335-43.
- Magenau, J. M. & Martin, J. E. (1985). *Patterns of commitment among rank-and-file union members: A canonical analysis*. Proceedings of the 37th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, December 1984, Dallas, pp. 455-464.
- Martin, J. E. (1981). Dual allegiance in public sector unionism. *International review of applied psychology*, 30, 245-259.
- Martin, J. E., Magenau, J. M. & Peterson, M. F. (1982). Variables differentiating patterns of commitment among union stewards. *Proceedings of the Academy of Management*, 42, 302-306.
- Martínez-Íñigo, D., Alcover, C. M., & Rodríguez-Mazo, F. (2003). Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales (II) Estudio exploratorio en una muestra de futuros profesionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 135-157.
- Martínez-Íñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. & Alcover de la Hera, C. M. (2000). *Hacia un acercamiento entre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones Sindicales*. 1º Congreso Hispano-Portugués de Psicología. Santiago de Compostela.
- Martínez-Íñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. & Alcover de la Hera, C. M. (2001). Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las

- relaciones laborales. Estudio exploratorio en una organización sindical. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 307-326.
- McIver, J. P., & Carmines, E. G. (1981). *Unidimensional scaling*. Beverly Hills, CA: Sage.
- McLean Parks, J., Gallagher, D. G., & Fullagar, C. (1995). Operationalizing the outcomes of union commitment: The dimensionality of participation. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 533–555.
- McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: an examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.
- McShane, S. L. (1986). The multidimensionality of union participation, *Journal of occupational psychology*, 59, 177-187.
- Mellor, S. (1990). The relationship between membership decline and union commitment: a field study of local unions in crisis. *Journal of Applied Psychology*, 75, 258-267.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., & Swim, J. K. (1994), Cross-Level Analysis of the Influence of Local Union Structure on Women's and Men's Union Commitment, *Journal of applied psychology*, 79, 203-210
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Sage Publications. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, No. 106.
- Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40, 87–111.
- Miller, G, W, & Young, J, E, (1955). Membership participation in the trade union local, *American Journal of Economics and Sociology*, 15, 36-45.
- Monnot, M.G., Wagner, S., & Beehr, T.A. (2011). A contingency model of union commitment and participation: Meta-analysis of the antecedents of militant and nonmilitant activities. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 1127-1146.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*, 845-855.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal, 41*, 351-357.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 6*, 209-225.
- Morales, J. F. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 4*, 129-146.
- Morales Vallejo, P., Urosa Sanz, B., & Blanco Blanco, A. (2003). Construcción de escalas de actitudes tipo Likert. Madrid: La Muralla.
- Morand, D. A., Exploring the relationship between authoritarianism and attitudes towards unions, *Journal of Business and Psychology, 12*, 343–353.
- Mortimer, J. T, Lorence, J., & Kumka, D. S. (1986). *Work, family and personality: Transition to adulthood*. Norwood, NJ: Ablex.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Muthén, B. (1984). A general structural equation model with dichotomous, ordered categorical, and continuous latent variable indicators. *Psychometrika, 49*, 115-132.
- Muthén, B. (1989). Dichotomous factor analysis of symptom data. In Eaton, & Bohrnstedt (Eds.), *Latent Variable Models for Dichotomous Outcomes: Analysis of Data from the*

- Epidemiological Catchment Area Program (pp. 19-65), *a special issue of Sociological Methods & Research*, 18, 19-65.
- Muthén, B., & Christoffersson, A. (1981). Simultaneous factor analysis of dichotomous variables in several groups. *Psychometrika*, 46, 407-419.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications* (2nd ed.). Boston, MA: Duxbury.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures, issues and applications*. London. Sage.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17, 275–298.
- Nicholson, N. (1978). Mythology, theory and research on union democracy. *Industrial Relations Journal*, 9,
- Nicholson, N., Ursell, G., & Blyton, P. (1981a). *The dynamics of white-collar unionism: a study of local union participation*. London: Academic Press.
- Nicholson, N., Ursell, G., & Lubbock, J. (1981b). Membership participation in a white-collar union. *Industrial Relations*, 20, 162–177.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, E. S. (1999). The politics of management thought: a case study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *Academy of Management Review*, 24, 117-131.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The “good soldier” syndrome*.
Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72.
- Organ, D.W., & Konovsky, M. (1989), Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp.157-164.
- Organ, D. W., Podsakoff, Ph. M., & MacKenzie, S. B, 2006. *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Organization for Economic Cooperation and Development (2011). *StatExtracts*. Available at http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=UN_DEN
- Organización Internacional del Trabajo (10 de junio de 2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra.
Available online:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (19 de junio de 2009). *Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo*. Ginebra.
Available online: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108439.pdf
- Parlamento Europeo & Consejo Europeo (11 de marzo de 2002) *directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea*.

Available online: <http://eur->

lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=Directive&an_doc=2002&nu_doc=14

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1972). *Organizational commitment and managerial turnover: a longitudinal study*. (Tech. Rep. 13). Irvine: University of California.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Premack, S. L., & Hunter, J. E. (1988). Individual unionization decisions. *Psychological Bulletin*, 103, 223–234.
- Purcell, T. V. (1954). Dual allegiance to company and union - packinghouse workers. A Swift-UPWA study in a crisis situation, 1949-1952. *Personnel Psychology*, 7, 48-58.
- Reed, C. S., Young, W. R., & McHugh, P. P. 1994. A comparative look at dual commitment: An international study. *Human Relations*, 47, 1269-1287.
- Revlin, R., Leirer, V., Yopp, H., & Yopp, R. (1980). The belief-bias effect in formal reasoning: The influence of knowledge on reasoning. *Memory and Cognition*, 8, 584-592.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698 –714.

- Rindfleisch, A., Malter, A. J., Ganesan, S., Moorman, C. (2008). Cross-sectional versus longitudinal survey research: concepts, findings and guidelines. *Journal of Marketing Research, 15*, 261-279.
- Ritzer, G., & Trice, H. M. An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces, 1969, 47*, 475-479.
- Roomkin, M., & Juris, H. A. (1978). Unions in the traditional sectors: The mid-life passage of the labor movement. In B. D. Dennis (Ed.), *Proceedings of the Thirty-First Annual Meeting* (pp. 212-223). Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Rousseau, D.M. (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal, 2*, 121-139.
- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Structural Equation Models. *Papeles del psicólogo, 31*, 34-45.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Sass, D. A., & Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural equation modeling, 13*, 566-586.
- Sayles, L. R., & Strauss, G. (1952), *The Local Union: Its Place in the Industrial Plant*. New York: Harper & Brothers.
- Schriesheim, C. A., Eisenbach, R. J., & Hill, K. D. (1991). The effect of negation and polar opposite item reversals on questionnaire reliability and validity: An experimental investigation. *Educational and Psychological Measurement, 51*, 67-78.

- Schur, L. A., & Kruse, D. L. (1992): Gender Differences in Attitudes Toward Unions, *Industrial and Labor Relations Review*, 46, 89-102.
- Shadish, W.R., Cook, T.D. & Campbell, D.T. (2001). *Experimental and Quasi-experimental Designs for Generalized Causal Inferences*. Berkeley: Houghton Mifflin.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Shepard, H. A. (1949). Democratic Control in a Labor Union. *American Journal of Sociology*, 54, 311-316.
- Shore, L. M., & Newton, L. A. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition. *The Academy of Management Review*, 17, 275-298.
- Shore, L. M., & Newton, L. A. (1995). Union-member relations: Loyalty, instrumentality, and alienation. In Tetrick, L. E. and Barling, J. (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 189–208). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shore, L., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In Cropanzano, R. S., & Kacmar, K. M. (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164).
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). Validation of a measure of perceived union support. *Journal of Applied Psychology*, 79, 971–977.
- Sinclair, R. R., & Tetrick, L. E. (1995). Social exchange and union commitment: A comparison of union instrumentality and union support perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 669–680.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81, 161–169.

- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1997). Leadership training in organizational justice to increase citizenship behavior within a labor union: A replication. *Personnel Psychology, 50*, 617–633.
- Snape, E., & Redman, T. (2006). The consequences of dual and unilateral commitment: Evidence from the Health Service. Retrieved from <http://www.dur.ac.uk/resources/dbs/faculty//working-papers/WP-102-Feb06.pdf>.
- Snape, E., & Redman, T. (2007). The nature and consequences of organization-employee and union-member exchange: An empirical analysis. *Journal of Labor Research, 28*, 359–374.
- Spinrad, W. (1960). Correlates of trade union participation: A summary of the literature. *American Sociological Review, 25*, 237-244.
- Stagner, R. (1954). Dual allegiance as a problem in modern society. *Personnel Psychology, 7*, 41-46.
- Stagner, R., & Rosen, H. (1965). *Psychology of union-management relations*. Belmont, Calif.: Brooks-Cole.
- Starcevich, M. M. (1973). The relationship between the “central life interests” of first-line managers, middle managers, and professional employees and job characteristics as satisfiers and dissatisfiers. *Personnel Psychology, 27*, 107-115.
- Steele, H. E. (1951). Membership participation in the Flint Glass Worker's Union. *The Southern Economic Journal, 18*, 83-92.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Strauss, G. (1977). Union Government in the United States: Research Past and Future. *Industrial Relations, 16*, 215–242.

- Sverke, M. (1997). Emerging union structures: an introduction. In Sverke, M. (ed.), *The Future of Trade Unionism: International perspectives on emerging union structures* (3-18). Aldershot: Ashgate.
- Sverke, M., & Abrahamsson, B. (1993). Union commitment. A conceptualization based on instrumental and value rationality. *Research report*, Swedish Center for Working Life.
- Sverke, M., & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 505–532.
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994). ‘Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods’. *Economic and Industrial Democracy*, *15*, 531-64.
- Sverke, M., & Sjöberg, A. (1995). Union membership behavior: The influence of instrumental and value-based commitment. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 229–254). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2006). *Using Multivariate Statistics*, 5th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Tan, H. H., & Aryee, S. (2002). Antecedents and Outcomes of Union Loyalty: A Constructive Replication and an Extension. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 715-722.
- Tannenbaum, A. S., & Kahn, R. L. (1958). *Participation in local unions*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 583–595.

- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: the impact of perceived union support, union instrumentality and union loyalty. *Journal of Applied Psychology, 92*, 820.
- Tetrick, L. E., Thacker, J. W., & Fields, M. W. (1989). Evidence for the stability of the four dimensions of the Commitment to the Union Scale. *Journal of Applied Psychology, 74*, 819-822.
- Thacker, J. W., Fields, M. W., & Tetrick, L. E. (1989). The factor structure of Union Commitment: An application of confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology, 74*, 228-232.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: a psychological analysis*. New York: Erlbaum/Halstead.
- Thurstone, L. L. (1931). The measurement of attitudes. *Journal of abnormal and social psychology, 26*, 249-269.
- Van der Pligt J, & de Vries, N. K. 1998. Belief importance in expectancy-value models of attitudes. *Journal of Applied Social Psychology 28*, 1339–1354.
- Van der Pligt, J., Zeelenberg, M., Van Dijk, W. W., De Vries, N. K., & Richard, R. (1998). Affect, attitudes, and decisions: Let's be more specific. *European Review of Social Psychology, 8*, 33-66.
- Van der Veen, G., & Klandermans, B. (1995). Union Commitment: Introduction, *Journal of Organizational Behavior, 16*, 503-04.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 37*, 765–802.

- Van Maanen, J. V., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Verplanken, B., Hofstee, G., & Janssen, HJW (1998). Accessibility of affective versus cognitive components of attitudes. *European Journal of Social Psychology*, 28, 23-35.
- Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129, 38-49.
- Vroom, V., & Deci, E. L. (1971). The stability of post-decisional dissonance: a follow-up study of the job attitudes of business school graduates. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 36-49.
- Walker, J.M., & Lawler, J.J. (1979). Dual unions and political processes in organizations. *Industrial Relations*, 13, 32-43.
- Waller, N. G., Kojetin, B. A., Bouchard, T. J., Jr., Lykken, D. T, & Tellegen, A. (1990). Genetic and environmental influences on religious interests, attitudes and values: A study of twins reared apart and together. *Psychological Science*, 1, 1-5.
- Weber, M. (1968). *Economy and society*, University of California Press, Berkeley, MA.
- Williams, L.J., & Anderson, S.E.(1991), Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior, *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Williams, R., & Guest, D. (1969). Psychological research and industrial relations: A brief review. *Occupational Psychology*, 43, 201-211.
- Windham, L. (1994, Spring). Diary of an organizer. *Southern Exposure*, 36-41.
- Youngblood, S. A., DeNisi, A. S., Molleston, J. L., & Mobley, W. H. (1984). The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image, and subjective norms on union voting intentions. *Academy of Management Journal* 27, 576-590.

- Zajonc, R. B. (1980). Feeling and thinking: preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35, 151-175.
- Zalesny, M. D. (1985). Comparison of economic and noneconomic factors in predicting faculty vote preferences in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, 70, 243–256.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.
- Zickar, M. J. (2001). Using personality inventories to identify thugs and agitators: Applied Psychology's contribution to the war against Labor. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 149-164.

ANNEX A. QUESTIONNAIRE

En este momento la **UGT Confederal**, en colaboración con la **Universidad Rey Juan Carlos**, está realizando un estudio a nivel estatal sobre **la actividad de sus representantes sindicales**. Para ello, nos ponemos en contacto contigo para recabar información sobre tu relación con la UGT.

Antes de comenzar nos gustaría que comprendieras que **toda la información** incluida en este cuestionario será tratada de forma **confidencial** y exclusivamente por el **equipo de investigación de la Universidad Rey Juan Carlos**. **Nadie ajeno al equipo sabrá cuáles han sido tus contestaciones.**

Para mantener esa confidencialidad es fundamental que una vez finalizada la encuesta la introduzcas en el sobre que te facilitará el encuestador y lo cierres antes de entregárselo.

A continuación encontrarás una serie de preguntas relativas a tu actividad cotidiana como representante sindical de la UGT. Antes de cada grupo de preguntas aparecen unas breves instrucciones e indicaciones sobre el significado de tus respuestas. Por favor, léelas atentamente antes de comenzar. En la mayoría de los casos, para responder tendrás que rodear con un círculo la opción que más se aproxima o mejor refleja a tu situación. Si deseas cambiar tu respuesta, simplemente tacha la primera respuesta y rodea con un círculo tu nueva elección.

Por favor, responde a todas las preguntas.

No olvides que no existen respuestas **correctas o incorrectas**, tan solo formas de responder al cuestionario que reflejan **precisa o imprecisamente** tu caso particular. Por favor, responde con **la mayor precisión** de que seas capaz, indicando **lo que tú piensas, sientes o haces y NO lo que te gustaría pensar, sentir o hacer.**

A continuación te pediremos una serie de datos personales que, como verás, serán guardados separados del sobre. La información de contacto es necesaria para poder controlar la calidad del proceso de encuesta y detectar posibles errores. Es posible, también, que en un futuro volvamos a ponernos en contacto contigo en relación con este estudio.

Nombre:

Empresa:

1. Sexo: V M **2. Edad:** _____ años **3. ¿Estás afiliado a la UGT?** Sí No

4. ¿Estabas afiliado a la UGT antes de formar parte de unas de sus candidaturas? Sí No

5. ¿Cuántos años llevas afiliado? _____ años **6. ¿Y como delegado?** ____ Años ____ meses

7. Fecha última elección: __/__/__ **8. Tipo de contrato:** Fijo Temporal Otro

9. Antigüedad en la empresa: ____ Años ____ meses

10. Categoría: _____ **11. Puesto:** _____

12. Federación implantada en el territorio: Sí No

13. Nivel de estudios: Sin estudios Primarios Básicos Bachillerato o secundario FP Universitarios

Teléfono de contacto

Teléfono de contacto si cambio de empresa

Correo electrónico

Toda la información incluida en este cuestionario será tratada de forma **confidencial** y exclusivamente por **el equipo de investigación de la Universidad Rey Juan Carlos**. La **Unión General de Trabajadores solo recibirá información global y general** sobre los resultados del estudio de modo que resultará imposible **identificar las respuestas de un participante en concreto y, por tanto, nadie sabrá cuáles han sido tus contestaciones**.

Para mantener esa confidencialidad es fundamental que una vez finalizada la encuesta la introduzcas en el sobre que te facilitará el encuestador y lo cierres antes de entregárselo.

En qué medida estás de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:							
1 Completamente en Desacuerdo	2 Parcialmente en Desacuerdo	3 Indiferente	4 Parcialmente de acuerdo	5 Completamente de acuerdo			
Los problemas de la empresa son mis problemas			1	2	3	4	5
En esta empresa me siento como si formara parte de una familia.....			1	2	3	4	5
Esta empresa significa personalmente mucho para mí.....			1	2	3	4	5

En qué medida estás satisfecho con cada uno de los siguientes aspectos de tu actividad laboral, no sindical										
1 Muy insatisfecho	2 Insatisfecho	3 Algo insatisfecho	4 Neutro	5 Algo satisfecho	6 Satisfecho	7 Muy satisfecho				
La calidad, en general, de la supervisión de mi trabajo.....				1	2	3	4	5	6	7
El salario y los beneficios sociales que recibo.....				1	2	3	4	5	6	7
Las posibilidades de promoción y desarrollo personal que tengo haciendo mi trabajo.....				1	2	3	4	5	6	7
Las personas con quien hablo y trabajo en mi empleo.....				1	2	3	4	5	6	7
El grado de independencia con que puedo ejercer mi trabajo.....				1	2	3	4	5	6	7
La seguridad o estabilidad que tengo en mi trabajo.....				1	2	3	4	5	6	7
Con mi trabajo en general.....				1	2	3	4	5	6	7

En qué medida estás de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:							
1 Completamente en Desacuerdo	2 Parcialmente en Desacuerdo	3 Indiferente	4 Parcialmente de acuerdo	5 Completamente de acuerdo			
Gracias a la UGT, al tomar decisiones en mi trabajo, mi opinión se tiene más en cuenta.....			1	2	3	4	5
La UGT protege a los empleados de las acciones injustas de mi empleador/empresario.....			1	2	3	4	5
La UGT ha mejorado mis condiciones de trabajo (p. ej., salarios y beneficios).....			1	2	3	4	5
La UGT me ha dado la oportunidad de mejorar mi cualificación.....			1	2	3	4	5
La UGT ha contribuido a que mi puesto de trabajo sea más interesante.....			1	2	3	4	5
La UGT ha contribuido a lograr que las tareas de mi puesto de trabajo sean variadas.....			1	2	3	4	5
La UGT valora la contribución que hago a su favor.....			1	2	3	4	5
La UGT tiene muy en cuenta mis objetivos y valores.....			1	2	3	4	5
La ayuda de la UGT está disponible cuando tengo un problema.....			1	2	3	4	5
La UGT se preocupa de veras por mi bienestar.....			1	2	3	4	5
La UGT está dispuesta a hacer un esfuerzo para que yo pueda realizar mi trabajo lo mejor posible.....			1	2	3	4	5
La UGT estás dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.....			1	2	3	4	5
La UGT se preocupa de mi satisfacción general con el trabajo.....			1	2	3	4	5
La UGT tiene en cuenta mis opiniones.....			1	2	3	4	5
La UGT está orgullosa de mis logros en el trabajo.....			1	2	3	4	5
La UGT procura que mi trabajo sea lo más interesante posible.....			1	2	3	4	5
Hablo a mis amigos con entusiasmo de que la UGT es una organización extraordinaria a la que pertenecer.....			1	2	3	4	5
Se pueden lograr muchas cosas afiliándose a la UGT.....			1	2	3	4	5
(Responder solo si es afiliado) Decidir afiliarme al sindicato fue un acto inteligente por mi parte.....			1	2	3	4	5
(Responder solo si es afiliado de UGT) Decidir afiliarme al sindicato fue un acto inteligente por mi parte.....			1	2	3	4	5
Teniendo en cuenta lo que sé ahora y lo que creo que puedo esperar en el futuro, tengo previsto seguir colaborando con UGT mientras siga trabajando en esta empresa.....			1	2	3	4	5

En qué medida estás de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:								
1 Completamente en Desacuerdo	2 Parcialmente en Desacuerdo	3 Indiferente	4 Parcialmente de acuerdo	5 Completamente de acuerdo				
El historial de la UGT es un buen ejemplo de lo que una persona puede lograr con dedicación.....				1	2	3	4	5
Me siento orgulloso de formar parte del proyecto de la UGT.....				1	2	3	4	5

ANNEX B. ANALYSES OF MULTICOLLINEARITY, OF THE INDEPENDENCY OF THE RESIDUALS AND OF HOMOSCEDASTICITY.

As mentioned in the analytical procedure, the analysis of collinearity is first based on the observation of the correlation matrix. None of the variables used in this study showed a correlation exceeding .90 with any other one. These results were completed by the calculation of the variance inflation factor (VIF) and the tolerance statistic for all the predictors. Both indices indicated satisfactory levels, the VIF presenting values inferior to 10 and the tolerance statistic values inferior to .20 (Table B1). We concluded to the absence of multicollinearity between the variables used in our analyses.

Table B1. Collineality analyses for the predictive variables of union loyalty, extrinsic instrumentality, intrinsic instrumentality, perceived union support, organizational commitment and job satisfaction

	Tolerance	VIF
Union loyalty	.46	2.18
Extrinsic instrumentality	.25	4.02
Intrinsic instrumentality	.28	3.53
Perceived union support	.41	2.44
Organizational commitment	.71	1.41
Job satisfaction	.71	1.41

On top of this assumption of noncollinearity, we checked a second one dealing with homoscedasticity. Residuals' expected value is equal to 0 and their mean is equal to 0 for each of the variables predicted (see Tables B2 to B5). We therefore concluded that the assumption of homoscedasticity is satisfied. Below the tables, we indicated the Durban-Watson statistic measuring the independency of residuals. In all cases, the statistic was situated between 1.5 and 2.5, showing that the residuals are uncorrelated.

Table B2. Analysis of residual terms for union loyalty (2009) when predicted by union loyalty, union instrumentality, perceived union support and organizational attitudes (2008)

	Minimum	Maximum	Mean	SD
Predicted value	1.95	4.85	3.78	.50
Residual	-2.77	1.79	.00	.66
Standardized predicted value	-3.63	2.11	.00	1.00
Standardized residual	4.17	2.68	.00	1.00

Note: N=676. Durbin Watson: 1.83

Table B3. Analysis of residual terms for union instrumentality (2009) when predicted by union loyalty, union instrumentality, perceived union support and organizational attitudes (2008)

	Minimum	Maximum	Mean	SD
Predicted value	1.97	4.18	3.37	.44
Residual	-2.68	7.13	.00	.84
Standardized predicted value	-3.23	1.86	.00	1.00
Standardized residual	3.17	8.42	.00	1.00

Note: N=676. Durbin Watson: 1.93

Table B4. Analysis of residual terms for perceived union support (2009) when predicted by union loyalty, union instrumentality, perceived union support and organizational attitudes (2008)

	Minimum	Maximum	Mean	SD
Predicted value	2.32	4.35	3.68	.36
Residual	-2.34	9.78	.00	.74
Standardized predicted value	-3.79	1.86	.00	1.00
Standardized residual	-3.14	13.09	.00	1.00

Note: N=676. Durbin Watson: 1.92

Table B5. Analysis of residual terms for organizational attitudes (2009) when predicted by union loyalty, union instrumentality, perceived union support and organizational attitudes (2008)

	Minimum	Maximum	Mean	SD
Predicted value	2.29	5.51	4.26	.56
Residual	-3.19	2.08	.00	.73
Standardized predicted value	-3.52	2.21	.00	1.00
Standardized residual	-4.36	2.84	.00	1.00

Note: N=676. Durbin Watson: 1.95

