

Implicação com o sindicato: O papel das percepções de suporte e de instrumentalidade

HELENA MASCARENHAS (*)
MIGUEL PINA E CUNHA (**)
RUI BÁRTOLO RIBEIRO (***)

1. INTRODUÇÃO

As associações sindicais são fundamentais para a nossa sociedade na medida em que desempenham funções de interesse público, quer de ordem económico-social (em que se incluem os fins sócio-profissionais) quer de ordem estritamente social ou cultural (Leal, 1979).

Fields e Thacker (1991) consideram que o sindicato pode ser conceptualizado como um grupo com um nível de influência que transcende a influência de qualquer membro. Deste modo, os sindicatos são importantes porque, em geral, negociam a estabilidade de emprego, procurando construir a coesão do grupo (Pfeffer, 1995).

No entanto, a relação entre um indivíduo e o seu sindicato é baseada numa relação de troca diferente daquela que existe entre um indivíduo e a entidade empregadora. Enquanto que numa em-

presa o indivíduo é pago pelo seu trabalho, num sindicato o indivíduo paga para ter direito a certos benefícios e serviços (Tetrick, 1995). Se estas duas relações de troca fossem simétricas, seria de esperar que a implicação com a organização e a implicação com o sindicato fossem semelhantes. No entanto, Tetrick (1995) considera que esta relação não é simétrica e que a própria assimetria é importante para compreender o desenvolvimento e a manutenção da implicação com o sindicato, uma vez que esta é um determinante crucial para que os sindicatos consigam ser eficientes nas negociações com as empresas (Fullagar & Barling, 1989).

Este trabalho teve por objectivo estudar a implicação com o sindicato e os possíveis factores de influência nessa implicação.

A noção de implicação com o sindicato teve a sua origem no conceito de implicação organizacional, que Gordon, Philpot, Burt, Thompson e Spiller trouxeram para o estudo dos sindicatos em 1980. Estes autores definiram a implicação com o sindicato como um desejo de continuar membro de um sindicato, de trabalhar para o sindicato e como uma aceitação e crença nos objectivos desse sindicato.

(*) Egor.

(**) Faculdade de Economia, Universidade Nova de Lisboa.

(***) Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

Através de uma análise factorial exploratória, Gordon et al. (1980) concluíram que a implicação com o sindicato poderia ser representada por quatro factores subjacentes:

- *Lealdade ao Sindicato* – reflecte o orgulho em se ser membro do sindicato e a realização dos benefícios de um membro de um sindicato;
- *Responsabilidade para com o Sindicato* – foca o desejo dos membros em assumir responsabilidades para protegerem os interesses do sindicato;
- *Vontade de Trabalhar para o Sindicato* – reflecte o desejo de realizar trabalho extra para o sindicato;
- *Crença no Sindicalismo* – foca as crenças ideológicas dos membros sobre o sindicalismo.

Posteriormente surgiu a noção de Instrumentalidade do Sindicato, como um dos factores que levariam à implicação com o sindicato, e que se baseia na noção de trocas económicas. Esta instrumentalidade é então o que Johnson e Johnson (1992) definiram como a percepção de que ser-se membro de um sindicato, permite a obtenção de certos benefícios que não seriam possíveis sem esse sindicato.

Mas para Shore, Tetrick, Sinclair e Newton (1994), esta noção de troca económica não é suficiente para justificar a implicação dos membros com o seu sindicato. Surge por isso a noção de percepção de suporte do sindicato, que é baseada na noção de troca social, isto é, é a percepção do membro sobre a implicação do sindicato com ele, enquanto indivíduo (Shore et al., 1994).

A posição tradicional tomada na literatura das relações industriais parte do princípio de que a ligação de um membro ao seu sindicato é primariamente económica. No entanto, os resultados de Shore et al. (1994) sugerem que os membros também procuram uma relação de troca social entre eles e o sindicato, para que se mantenham implicados.

É possível que a instrumentalidade forneça as bases para o desenvolvimento da implicação ao sindicato nos novos membros (Newton & Shore, 1992), mas quando os membros se sentem integrados, o suporte do sindicato torna-se preponderante (Shore et al., 1994).

A literatura sugere ainda a existência de uma

outra variável que pode moderar estas relações – a Ideologia de Troca (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986) – que mais não é do que uma crença que o indivíduo traz para estas relações de troca, e que diz respeito à extensão em que ele julga que os seus comportamentos devem ser função do tratamento obtido no sindicato (Sinclair & Tetrick, 1995).

Assim, por exemplo, um indivíduo com uma elevada ideologia de troca, irá implicar-se com o sindicato se perceber benefícios nessa implicação (Instrumentalidade do Sindicato) ou se acreditar que o sindicato está preocupado com as suas necessidades (Suporte do Sindicato) (Sinclair & Tetrick, 1995).

Este trabalho tem o objectivo de estudar o papel da antiguidade dos membros de um sindicato e o papel da ideologia de troca, nas seguintes relações: (a) percepção de suporte do sindicato – implicação com o sindicato e; (b) percepção da instrumentalidade do sindicato – implicação com o sindicato (Figura 1).

2. MÉTODO

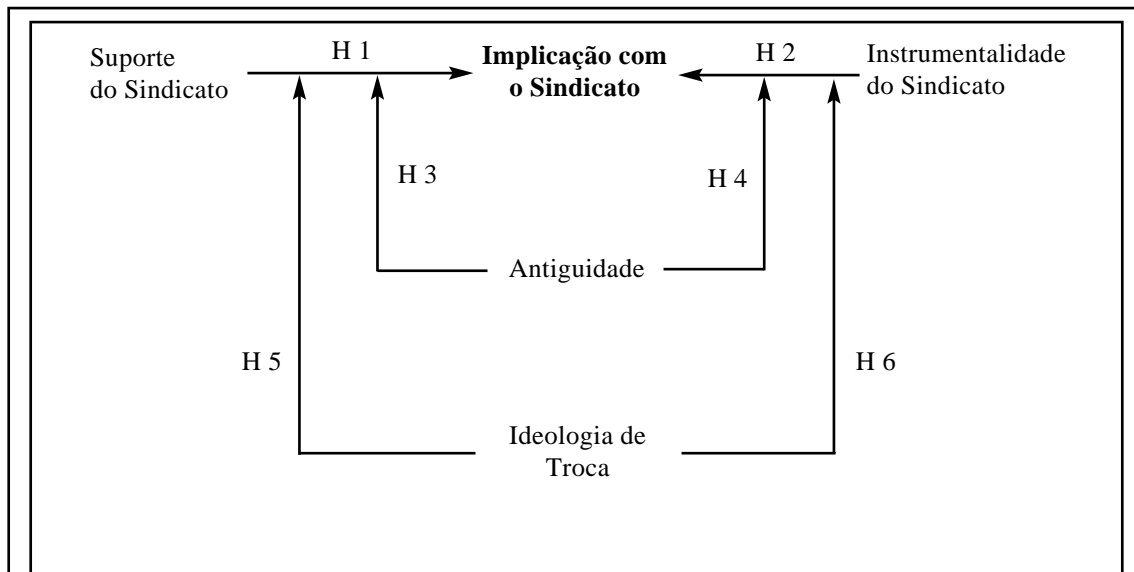
Para o teste das hipóteses, recorreu-se a um tipo de estudo correlacional.

A escolha do sindicato foi feita com base na procura de um sindicato que não fosse restrito a uma categoria profissional, por forma a permitir que os resultados não ficassem limitados a apenas essa categoria. Por outro lado, a amostra foi apenas recolhida num sindicato, por forma a controlar possíveis variáveis estranhas a este estudo (e.g. a eficiência do sindicato quanto ao alcance dos seus objectivos, as diferentes actividades desenvolvidas pelo sindicato). Por se considerar apenas um sindicato, estas variáveis estão controladas, uma vez que os sujeitos estão todos expostos às mesmas condições. A amostra é então constituída por 118 membros de um sindicato e foi recolhida em várias zonas do país.

Foram assumidas neste trabalho como variáveis independentes, a percepção do suporte do sindicato, a percepção da instrumentalidade do sindicato, a ideologia de troca e a antiguidade no sindicato.

A percepção do suporte do sindicato e a ideologia de troca foram ambas operacionalizadas através de uma escala de cinco posições que vai

FIGURA 1
Modelo e Hipóteses do Estudo



Hipótese 1 – Quanto mais os indivíduos perceberem suporte por parte do sindicato, mais implicados estarão com este.

Hipótese 2 – Quanto mais os indivíduos perceberem a instrumentalidade do sindicato, mais implicados estarão com este.

Hipótese 3 – Quanto mais tempo um indivíduo for membro de um sindicato e quanto maior for a percepção do suporte do sindicato, maior será a implicação com este.

Hipótese 4 – Quanto menos tempo um indivíduo for membro de um sindicato e quanto maior for a percepção da instrumentalidade do sindicato, maior será a implicação com este.

Hipótese 5 – Quanto maiores forem a ideologia de troca e a percepção do suporte do sindicato, maior será a implicação com este.

Hipótese 6 – Quanto maiores forem a ideologia de troca e a percepção da instrumentalidade do sindicato, maior será a implicação com este.

escala de cinco posições em que 1 corresponde a «Não influencia de forma alguma» e 5 corresponde a «Influencia Muito».

A antiguidade no sindicato foi operacionalizada através de uma pergunta feita no final do questionário: «Há quantos anos pertence a este sindicato?».

A variável dependente é a implicação dos trabalhadores com o sindicato e foi operacionalizada através de uma escala de cinco posições que vai desde «Extremamente de Acordo» até «Extremamente em Desacordo».

As variáveis demográficas tidas em consideração neste estudo foram o sexo, a idade, as habilitações literárias, a organização, a antiguidade na organização, a função e a antiguidade na função. Estas variáveis foram operacionalizadas através de um conjunto de questões realizadas no final do questionário.

3. RESULTADOS

3.1. *O Estudo dos Instrumentos*

Inicialmente, foi realizado o estudo da fidelidade e da validade de constructo dos diferentes questionários.

A fidelidade dos questionários foi estimada através do estudo da consistência interna, que se baseia no princípio de que cada parte de uma escala deve ser consistente com as outras partes (Hammond, 1995). Para tal, foi calculado o Alpha de Cronbach para cada questionário, uma vez que este está relacionado com a média das correlações inter-itens. Um valor elevado de Alpha indica que os itens estão bem correlacionados (Hammond, 1995).

Os valores de consistência interna (Alpha de Cronbach) obtidos nas diferentes escalas encontram-se discriminados na Tabela 1.

Os valores de Alpha de Cronbach obtidos na escala da implicação com o sindicato, na escala do suporte do sindicato e na escala da instrumentalidade do sindicato, podem ser considerados bons, uma vez que correspondem a uma percentagem de erro de 11%, 6% e 7% respectivamente. O mesmo já não pode ser considerado em relação à escala de ideologia de troca, já que a probabilidade de erro é .38.

Foi calculada a análise factorial para estudo da validade de constructo. A análise factorial desta escala de implicação com o sindicato suportou os resultados obtidos por Gordon et al. (1980), uma vez que os dados indicam que a implicação pode ser explicada por quatro factores subjacentes: lealdade ao sindicato, responsabilidade para com o sindicato, vontade de trabalhar para o sindicato e crença no sindicalismo.

Na escala de suporte do sindicato, foram extraídos dois factores: o primeiro factor explica 58% da variância total, foi designado por implicação com o trabalhador e é constituído por questões que remetem para a percepção da valorização que o sindicato dá ao trabalho do indivíduo no sindicato e na organização; o segundo factor foi denominado implicação com o membro porque remete para a percepção da valorização que o sindicato dá ao indivíduo enquanto membro.

Na escala da ideologia de troca foram igualmente obtidos dois factores. O primeiro factor foi denominado de crença no suporte do Sindicato, uma vez que é constituído pelas questões que reportam à extensão em que os indivíduos pensam que o sindicato deve valorizar as suas contribuições e cuidados sobre o bem estar (Shore et al., 1994). O segundo factor extraído foi denominado de Crença na Instrumentalidade do Sindicato e reporta à extensão em que os indivíduos pensam que o sindicato deve obter os resultados desejados (Sinclair & Tetrick, 1995).

Na escala da Instrumentalidade do Sindicato também foram obtidos dois factores: o primeiro factor foi denominado de Benefícios e Contexto porque reflecte aspectos do trabalho mais ligados à organização a que os sujeitos pertencem; e o segundo factor foi denominado de Factores Motivacionais uma vez que é constituído por itens

TABELA 1
Valores de Consistência Interna das Escalas (Alpha de Cronbach)

Escala da implicação com o sindicato	0.89
Escala do suporte do sindicato	0.94
Escala da instrumentalidade do sindicato	0.93
Escala da ideologia de troca	0.62

que remetem para os aspectos do trabalho mais ligados à função dos sujeitos.

Para o estudo das hipóteses recorreu-se ao estudo da regressão múltipla, uma vez que é o método mais utilizado para realizar análise multivariada (Bryman & Cramer, 1992). Com a regressão múltipla é possível incorporar mais do que uma variável independente na equação, o que permite uma explicação mais completa da variável dependente (Lewis-Beck, 1986).

A importância da regressão múltipla prende-se com a sua utilização para estabelecer o peso relativo das variáveis independentes em relação à variável dependente. Contudo é importante ter-se a certeza de que as variáveis independentes não têm uma associação demasiado forte umas com as outras, pelo que se deve calcular o coeficiente de correlação (r de Pearson) entre cada par de variáveis. Se o r de Pearson for igual ou superior a 0.80, as variáveis independentes podem apresentar multicolinearidade, isto é, os coeficientes de regressão podem ser instáveis, tendendo a variar significativamente de amostra para amostra (Bryman & Cramer, 1992).

Assim sendo, procedeu-se, inicialmente, ao cálculo dos coeficientes de correlação para todas as variáveis independentes (ver Tabela 2).

Como se pode observar pela Tabela 2, não existem variáveis multicolineares, isto é, que apresentem inter-correlações iguais ou superiores a 0.80, pelo que estas irão ser tratadas, entre si, como entidades separadas na análise da regressão (Bryman & Cramer, 1992).

No que respeita ao estudo da hipótese 1, foi realizada uma regressão múltipla para cada um dos factores da escala de implicação com o sindicato (variáveis dependentes), tendo como variáveis independentes os dois factores da escala de suporte do sindicato.

Dos resultados obtidos através da análise de regressão, é possível constatar que os dois parâmetros que definem a escala de suporte do sindicato estão relacionados com três dos quatro factores que definem a escala de implicação com o sindicato, nomeadamente, com a lealdade ao sindicato ($R= 0.79$), com a vontade de trabalhar para o sindicato ($R= 0.64$), com a responsabilidade para com o sindicato ($R= 0.66$).

A relação entre o factor crença no sindicalismo e a percepção do suporte do sindicato é fraca

e este factor parece mesmo não estar relacionado com os factores da escala de suporte do sindicato ($p \geq 0.05$).

Como a direcção da relação entre a variável dependente e as variáveis dependentes é dada pelos sinais dos coeficientes Beta, verifica-se que a percepção do suporte do sindicato está positivamente relacionada com três dos factores da implicação com o sindicato (lealdade ao sindicato, vontade de trabalhar para o sindicato e responsabilidade para com o sindicato).

Pela análise deste coeficiente de regressão estandardizado (coeficiente Beta) é possível verificar-se, também, que é o factor implicação com o trabalhador o que mais influencia os três factores da implicação com o sindicato, sendo o factor lealdade ao sindicato, aquele que apresenta um valor mais significativo ($\beta= 0.68$).

Pode assim afirmar-se que a percepção do suporte do sindicato é preditora da implicação com o sindicato. A percepção do suporte do sindicato explica: a) 63% da variância original do factor lealdade ao sindicato, b) 40% da variância original do factor vontade de trabalhar para o sindicato, c) 42% da variância original do factor responsabilidade para com o sindicato e, d) apenas 4% do factor crença no sindicalismo.

No que respeita ao estudo da relação entre a instrumentalidade do sindicato e a implicação com o sindicato procedeu-se igualmente ao cálculo da regressão múltipla, estando os resultados obtidos sumariados na Tabela 4.

Dos resultados obtidos através da análise de regressão múltipla, é possível constatar que os dois parâmetros que definem a variável independente (instrumentalidade do sindicato) estão relacionados significativamente com três dos quatro factores que definem a escala de implicação com o sindicato, nomeadamente, com a lealdade ao sindicato ($R= 0.50$), com a vontade de trabalhar para o sindicato ($R= 0.48$), com a responsabilidade para com o sindicato ($R= 0.51$).

No que respeita à relação entre o factor crença no sindicalismo e a percepção da instrumentalidade, os resultados obtidos indiciam a existência de uma fraca relação, e este factor parece mesmo não estar relacionado com os factores da escala de instrumentalidade do sindicato.

Por outro lado, é possível verificar que a percepção da instrumentalidade do sindicato está positivamente relacionada com três dos factores

TABELA 2
Coefficientes de Correlação entre as Variáveis Independentes do Estudo

<i>r</i> de Pearson	Escala de Suporte do Sindicato		Escala da Instrumentalidade do Sindicato		Escala de Ideologia de Troca		Antiguidade no Sindicato
	Imp. com o Trabalhador	Imp. com o Membro	Benefícios e Contexto	Factores Motivacionais	Crença na Instrument. do Sindicato	Crença no Suporte do Sindicato	
Imp. com o Trabalhador	1						
Imp. com o Membro	0.62*	1					
Benefícios e Contexto	0.57*	0.42*	1				
Factores Motivacionais	0.46*	0.34*	0.51*	1			
Crença na Inst. do Sindicato	-0.15	-0.27*	-0.32*	-0.25*	1		
Crença no Suporte do Sindicato	-0.05	-0.13	-0.12	-0.06	0.71*	1	
Antiguidade no Sindicato	-0.04	0.007	0.02	0.06	-0.13	-0.13	1

* $p < 0.01$

TABELA 3
Regressão Múltipla para a Implicação com o Sindicato – A Percepção do Suporte do Sindicato

	Factores da escala de implicação com o sindicato							
	Lealdade ao Sindicato		Vontade de trabalhar para o Sindicato		Responsabilidade para com o Sindicato		Crença no Sindicalismo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.68	9.51**	0.62	6.77**	0.49	5.5**	0.13	1.17
Implicação com o Membro	0.16	2.29*	0.03	0.37*	0.23	2.60*	0.14	1.21
R	0.79		0.64		0.66		0.25	
R ²	0.63		0.41		0.43		0.06	
R ² Ajustado	0.63		0.40		0.42		0.04	

(* $p < 0.05$ e ** $p < 0.01$)

TABELA 4
Regressão Múltipla para a Implicação com o Sindicato – A Instrumentalidade do Sindicato

Factores da escala de implicação com o sindicato								
	Lealdade ao Sindicato		Vontade de trabalhar para o Sindicato		Responsabilidade para com o Sindicato		Crença no Sindicalismo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Benefícios e Contexto	0.45	3.92**	0.25	2.12*	0.49	4.37**	0.22	1.67
Factores Motivacionais	0.17	0.63*	0.27	2.35*	0.11	0.18*	-0.006	-0.51
R	0.50		0.48		0.51		0.21	
R ²	0.25		0.23		0.26		0.04	
R ² Ajustado	0.24		0.22		0.24		0.03	

(* p < 0.05 e ** p < 0.01)

da implicação com o sindicato (lealdade ao sindicato, vontade de trabalhar para o sindicato e responsabilidade para com o sindicato).

Pela análise deste coeficiente de regressão estandardizado (coeficiente Beta) é possível verificar-se, também, que é o factor benefícios e contexto que mais influencia os factores lealdade ao sindicato e responsabilidade para com o sindicato. Por outro lado, são os factores motivacionais os que mais influenciam a vontade de trabalhar para o sindicato.

Pode-se portanto afirmar que a percepção da instrumentalidade do sindicato é preditora da implicação com o sindicato. A percepção da instrumentalidade do sindicato explica: a) 24% da variância original do factor lealdade ao sindicato, b) 22% da variância original do factor vontade de trabalhar para o sindicato, c) 24% da variância original do factor responsabilidade para com o sindicato e, d) apenas 2% do factor crença no sindicalismo.

Para o estudo da hipótese 3 procedeu-se ao cálculo da regressão múltipla pelo método passo-a-passo, efectuada separadamente para três dos factores da escala de implicação com o sindicato. O factor crença no sindicalismo não foi incluído neste estudo uma vez que não foi verificada a existência de uma relação com os dois factores da escala de Suporte do Sindicato.

É possível constatar que, nos três factores da

escala de implicação com o sindicato, a introdução de uma terceira variável (a antiguidade no sindicato) na equação, não produz um incremento na percentagem de variância original explicada pelos dois parâmetros da variável independente percepção suporte do sindicato.

Apesar de ser importante a ordem em que as variáveis são introduzidas na equação, não foram calculadas outras equações com ordens alternativas de introdução das mesmas, uma vez que a antiguidade no sindicato não produziu incremento na quantidade explicada de variância da variável dependente.

Para o estudo da hipótese 4 procedeu-se ao cálculo da regressão múltipla pelo método passo-a-passo, efectuada separadamente para três dos factores da escala de implicação com o sindicato. Mais uma vez, o factor crença no sindicalismo não foi incluído neste cálculo, porque não apresentou relação com a escala de instrumentalidade do sindicato.

É possível constatar que, nos três factores da escala de implicação com o sindicato, a introdução da variável antiguidade no sindicato na equação, não produz um incremento na quantidade de variância original explicada pelos dois parâmetros da variável independente percepção da instrumentalidade do sindicato.

Como a antiguidade no sindicato não produziu incremento na quantidade explicada de vari-

TABELA 5
Regressão Múltipla por Passos para a Implicação com o Sindicato – O Suporte e a Antiguidade no Sindicato (Continuação)

Factor Lealdade ao Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.78	13.65**	0.68	9.51**	0.69	9.50**
Implicação com o Membro			0.16	2.29*	0.16	2.18*
Antiguidade no Sindicato					0.04	0.69
R	0.78		0.79		0.79	
R ²	0.62		0.63		0.63	
R ² Ajustado	0.61		0.63		0.63	
Factor Vontade de Trabalhar para o Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.64	8.94**	0.62	6.77**	0.61	6.66**
Implicação com o Membro			0.03	0.37*	0.04	0.406*
Antiguidade no Sindicato					-0.02	-0.309
R	0.64		0.64		0.64	
R ²	0.41		0.41		0.41	
R ² Ajustado	0.40		0.40		0.40	
Factor Responsabilidade para com o Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.63	8.82**	0.49	5.50**	0.50	5.60**
Implicação com o Membro			0.23	2.60*	0.22	2.42*
Antiguidade no Sindicato					0.08	1.13
R	0.63		0.66		0.66	
R ²	0.40		0.43		0.44	
R ² Ajustado	0.39		0.42		0.42	

(* p < 0.05 e ** p < 0.01)

TABELA 6
*Regressão Múltipla pelo método passo-a-passo para a Implicação com o Sindicato –
A Instrumentalidade e a Antiguidade no Sindicato*

Factor Lealdade ao Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Benefícios e Contexto	0.50	6.23**	0.44	3.92**	0.45	3.91**
Factores Motivacionais			0.17	0.63*	0.17	0.62*
Antiguidade no Sindicato					0.006	0.07
R	0.50		0.50		0.50	
R ²	0.25		0.25		0.25	
R ² Ajustado	0.24		0.24		0.23	
Factor Vontade de Trabalhar para o Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Factores Motivacionais	0.44	5.29**	0.25	2.12*	0.24	2.09*
Benefícios e Contexto			0.27	2.35*	0.27	2.39*
Antiguidade no Sindicato					-0.07	-0.84
R	0.44		0.48		0.48	
R ²	0.19		0.23		0.24	
R ² Ajustado	0.19		0.22		0.22	
Factor Responsabilidade para com o Sindicato						
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo	
	β	t	β	t	β	t
Factores Motivacionais	0.51	6.33**	0.49	4.37**	0.50	4.38**
Benefícios e Contexto			0.11	0.18*	0.14	0.14*
Antiguidade no Sindicato					0.06	0.76
R	0.51		0.51		0.51	
R ²	0.26		0.26		0.26	
R ² Ajustado	0.25		0.24		0.24	

(* p < 0.05 e ** p < 0.01)

TABELA 7
*Regressão Múltipla pelo método passo-a-passo para a Implicação com o Sindicato –
O Suporte do Sindicato e a Ideologia de Troca (Continuação)*

Factor Lealdade ao Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.78	13.65**	0.68	9.51**	0.68	9.53**	0.68	9.53**
Implicação com o Membro			0.16	2.29*	0.16	2.17*	0.14	1.92
Crença no Suporte do Sindicato					-0.54	-0.95	-1.009	-0.001
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							-0.08	-0.94
R	0.78		0.79		0.79		0.79	
R ²	0.62		0.63		0.64		0.64	
R ² Ajustado	0.61		0.63		0.63		0.63	

Factor Vontade de Trabalhar para o Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.64	8.94**	0.62	6.77**	0.62	6.76**	0.62	6.76**
Implicação com o Membro			0.03	0.37*	0.03	0.30*	0.01	0.11
Crença no Suporte do Sindicato					-0.04	-0.56	0.03	0.25
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							-0.09	-0.91
R	0.64		0.64		0.64		0.64	
R ²	0.41		0.41		0.41		0.41	
R ² Ajustado	0.40		0.40		0.39		0.39	

Factor Responsabilidade para com o Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Implicação com o Trabalhador	0.63	8.82**	0.49	5.50**	0.49	5.48**	0.49	5.46**
Implicação com o Membro			0.23	2.60*	0.22	2.52*	0.23	2.48*
Crença no Suporte do Sindicato					-0.03	-0.36	-0.03	-0.34
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							0.01	0.12
R	0.63		0.66		0.66		0.66	
R ²	0.40		0.43		0.43		0.43	
R ² Ajustado	0.39		0.42		0.42		0.42	

(* p < 0.05 e ** p < 0.01)

TABELA 8
*Regressão Múltipla pelo método passo-a-passo para a Implicação com o Sindicato –
 A Instrumentalidade do Sindicato e a Ideologia de Troca (Continuação)*

Factor Lealdade ao Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Benefícios e Contexto	0.50	6.23**	0.44	3.92**	0.45	3.91**	0.43	3.66**
Factores Motivacionais			0.17	0.63*	0.17	0.62*	0.17	0.62*
Crença no Suporte do Sindicato					-0.05	-0.68	-0.02	-0.18
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							-0.05	-0.39
R	0.50		0.50		0.50		0.51	
R ²	0.25		0.25		0.25		0.26	
R ² Ajustado	0.24		0.24		0.24		0.23	
Factor Vontade de Trabalhar para o Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Factores Motivacionais	0.44	5.29**	0.25	2.12*	0.24	2.05*	0.24	1.99*
Benefícios e Contexto			0.27	2.35*	0.28	2.36*	0.27	2.33*
Crença no Suporte do Sindicato					-0.03	-0.42	-0.03	-0.24
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							-0.008	-0.07
R	0.44		0.48		0.48		0.48	
R ²	0.19		0.23		0.24		0.23	
R ² Ajustado	0.19		0.22		0.21		0.21	
Factor Responsabilidade para com o Sindicato								
	1.º Passo		2.º Passo		3.º Passo		4.º Passo	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Factores Motivacionais	0.51	6.33**	0.49	4.37**	0.50	4.29**	0.51	4.30**
Benefícios e Contexto			0.11	0.18*	0.11	0.19*	0.12	0.15*
Crença no Suporte do Sindicato					-0.02	-0.26	-0.06	-0.57
Crença na Instrumentalidade do Sindicato							0.06	0.54
R	0.51		0.51		0.51		0.51	
R ²	0.26		0.26		0.26		0.26	
R ² Ajustado	0.25		0.24		0.24		0.23	

(* p < 0.05 e ** p < 0.01)

ância das variáveis dependentes, não foram calculadas outras equações com ordens alternativas de introdução das variáveis.

Para o estudo da quinta hipótese recorreu-se, mais uma vez, ao cálculo da regressão múltipla pelo método passo-a-passo, tendo também sido excluído o factor crença no sindicalismo da escala de implicação com o sindicato.

Os resultados obtidos demonstram que a introdução de uma segunda variável independente, a ideologia de troca, não produz um incremento na quantidade da variância explicada pelos dois factores da escala de suporte do sindicato, uma vez que não se verificou uma alteração nos valores do coeficiente de determinação (R^2). Assim, os dados indicam a não existência de uma relação entre a ideologia de troca, o suporte do sindicato e a implicação com o sindicato.

Os resultados obtidos no estudo da sexta hipótese deste trabalho encontram-se discriminados na Tabela 8. Mais uma vez, não foi incluído neste estudo o factor crença no sindicalismo porque não foi encontrada nenhuma relação entre a instrumentalidade do sindicato e este factor.

Os resultados obtidos sugerem que a ideologia de troca não está relacionada com a implicação com o sindicato, uma vez que a introdução dos dois factores desta variável não produziu um incremento na quantidade de variância original explicada pelos dois parâmetros da variável instrumentalidade do sindicato, não tendo o coeficiente de determinação (R^2) sofrido uma alteração significativa.

4. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

No que respeita às hipóteses propostas neste estudo, os resultados obtidos sugerem que os membros formam um crença geral sobre a extensão em que o sindicato está implicado com eles, tal como observado por Gordon et al. (1980). Para que a relação de troca entre um membro e um sindicato conduza ao desenvolvimento e à manutenção da implicação com o sindicato, é necessário que este mostre não só que valoriza o membro em questão, mas também que está implicado com ele enquanto indivíduo, tal como sugerido por Shore et al. (1994) e por Sinclair e Tetrick (1995).

Os resultados obtidos sugerem ainda que a

instrumentalidade do sindicato também está positivamente relacionada com a implicação com o sindicato, isto é, os membros percebem a capacidade do sindicato em obter os resultados desejados (Sinclair & Tetrick, 1995), sendo essa percepção que parece levá-los a estarem mais ou menos implicados com o sindicato.

Todavia, a antiguidade no sindicato não parece influenciar as relações existentes entre o suporte do sindicato e a implicação com o sindicato e entre a instrumentalidade do sindicato e a implicação com este. Deste modo, os resultados obtidos indicam a não aceitação das hipóteses 3 e 4.

A ideologia de troca também não parece moderar a relação existente entre a percepção do suporte e a implicação com o sindicato, nem a relação entre a instrumentalidade e a implicação com o sindicato, uma vez que a introdução desta terceira variável não produziu um incremento na quantidade de variação original explicada pelas duas variáveis independentes.

Neste estudo, verificou-se então que os membros que percebem suporte do sindicato, apresentaram níveis elevados de lealdade, responsabilidade e vontade de trabalhar para o sindicato. No entanto não foi encontrada nenhuma relação entre a escala de suporte do sindicato e o factor crença no sindicalismo da escala de implicação com o sindicato. Este facto ocorreu, provavelmente, porque este factor não apresentou consistência interna, uma vez que era apenas constituído por um item.

O estudo da instrumentalidade do sindicato permitiu ainda observar que quanto mais os indivíduos percebem capacidade por parte do sindicato para obter os resultados desejados, mais implicados estarão com ele, não se tendo também verificado a existência de uma relação entre os dois factores da escala de instrumentalidade e o factor crença no sindicalismo.

É, no entanto, importante notar que a percepção de suporte do sindicato parece estar mais ligada aos três factores da implicação com o sindicato (lealdade ao sindicato, responsabilidade para com o sindicato e vontade de trabalhar para o sindicato) do que a instrumentalidade do sindicato, e não apenas mais ligada ao factor lealdade ao sindicato como Shore et al. (1994) sugeriram.

Ou seja, o facto de um indivíduo perceber

que o sindicato valoriza as suas contribuições e cuidados sobre o bem estar, leva-o não só a sentir orgulho em ser membro desse sindicato (Lealdade ao sindicato), mas também a desejar assumir responsabilidades para proteger os interesses do sindicato (Responsabilidade para com o Sindicato) e a desejar realizar trabalho extra para o sindicato (Vontade de Trabalhar para o Sindicato).

Assim, e tal como sugerido por Zalesny (1985) e Shore et al. (1994), para lá da ligação económica de um membro ao seu sindicato, parece existir ainda uma relação de troca social, em que o cumprimento desta relação é subjectivamente inferido. Esta relação de troca social parece ser mais preponderante para o desenvolvimento da implicação com o sindicato, do que a ligação económica. Um membro de um sindicato parece necessitar que este se implique com ele enquanto membro desse sindicato, valorizando todo o seu trabalho e esforços para o bem-estar e sucesso no alcance dos objectivos do sindicato.

Por outro lado, a instrumentalidade não parece ser preponderante no desenvolvimento da implicação nos novos membros, nem a percepção do suporte do sindicato se torna preponderante no nível da implicação dos membros mais antigos. Assim, independentemente do tempo em que um trabalhador faz parte de um sindicato, a percepção do suporte e a instrumentalidade parecem ser duas variáveis importantes para que esse trabalhador se implique com o sindicato; sem elas, o nível de implicação diminuirá.

A instrumentalidade do sindicato parece ser importante para que um membro se sinta implicado com o sindicato, independentemente dos anos a que pertence a esse sindicato. Todavia, a percepção de suporte do sindicato parece ser preponderante para o estabelecimento da implicação com o sindicato a partir do momento em que um membro a ele adere.

No que respeita à ideologia de troca, a extensão em que o indivíduo acha que o seu comportamento e atitudes devem ser extensão do suporte ou dos benefícios dados pelo sindicato, não influencia as relações suporte-implicação e instrumentalidade-implicação.

Independentemente da ideologia de troca de um indivíduo ser baixa ou elevada, a sua implicação com o sindicato a que pertence, vai depen-

der da percepção de suporte e da instrumentalidade do sindicato.

Uma possível explicação, prende-se com o facto de o conceito de ideologia de troca ter sido desenvolvido por Eisenberger et al. (1986) numa dimensão organizacional. O problema na extrapolação dos conceitos organizacionais para o estudo dos sindicatos, surge exactamente porque o tipo de relação que um indivíduo estabelece com o seu sindicato, é diferente daquele que ele estabelece com a organização onde trabalha. Enquanto que numa empresa o indivíduo trabalha e é pago pelo seu trabalho, num sindicato, o indivíduo tem de pagar para dele fazer parte (Sinclair & Tetrick, 1995).

Como estas relações de troca são diferentes, é provável que o papel da ideologia de troca no desenvolvimento da implicação seja um aspecto desta assimetria. As diferenças individuais em termos de orientação da ideologia de troca podem, por exemplo, não ser importantes no ambiente social dos sindicatos, onde predominam a colectividade e a solidariedade e onde o objectivo final é a «luta» pela obtenção de um conjunto de direitos comuns aos associados.

Em termos práticos, este estudo permite concluir que, se um sindicato quer que os seus membros se impliquem com ele, isto é, que os seus membros desejem trabalhar para o sindicato e se esforcem para o alcance dos objectivos propostos, deve começar, desde logo, a implicar-se com eles, demonstrando que se preocupa com esses trabalhadores enquanto membros, valorizando todas as suas contribuições.

Por outro lado, um sindicato deve definir um conjunto de objectivos reais e importantes para os seus membros e esforçar-se para os atingir. Só assim os membros valorizarão o trabalho de um sindicato e sentirão orgulho em dele ser membros, aceitando e acreditando nos seus objectivos.

No que respeita ao estudo das qualidades métricas das escalas utilizadas, ressaltam dois aspectos importantes. A escala de ideologia de troca, mesmo após a introdução de novos itens e depois a purificação da escala, apresentou uma consistência interna moderada, o que pode ter influenciado os resultados obtidos.

Na pesquisa futura poder-se-á considerar para esta escala uma estrutura mais complexa do que aquela que foi proposta neste trabalho, ou seja,

partindo dos dois factores obtidos (crença na instrumentalidade do sindicato e crença no suporte do sindicato), e com base na revisão de literatura, poder-se-á criar um conjunto de itens que foque mais a ideologia de troca em relação à instrumentalidade e em relação ao suporte do sindicato.

No que se refere à escala de implicação com o sindicato, optou-se por utilizar, neste estudo, uma versão reduzida da escala desenvolvida por Gordon et al. (1980), constituída por 37 itens. Nesta escala reduzida, foram igualmente obtidos os quatro factores descritos por Gordon et al. (1980). Todavia o factor crença no sindicalismo apresentou apenas um item com saturação, o que pode ter enviesado os resultados obtidos para este factor. Seria por isso importante, em futuros estudos, recorrer a outra escala que apresente uma estrutura factorial mais consistente.

Assim, com o recurso a uma escala de implicação com o sindicato mais adequada, ir-se-á provavelmente também encontrar uma relação positiva entre as variáveis percepção de suporte e instrumentalidade do sindicato e o factor crença no sindicalismo, uma vez que, segundo Gordon et al. (1980), este é também um factor representativo da implicação com o sindicato, que diz respeito às crenças ideológicas dos membros sobre o sindicalismo.

Por outro lado, o item «Promoções» da escala de instrumentalidade do sindicato não apresentou saturação significativa em nenhum dos factores obtidos, pelo que foi eliminado do estudo das hipóteses.

A escolha do sindicato também pode ter influenciado este estudo, uma vez que Sinclair e Tetrick (1995) sugerem que os membros de um sindicato com um nível sócio-profissional superior poderiam basear mais a percepção de suporte do sindicato nas suas opiniões e necessidades, do que os membros de um sindicato com um nível sócio-profissional inferior. Como no sindicato da amostra existe uma verticalidade de funções, isto é, os membros pertencem a níveis sócio-profissionais diferentes, esta variável estranha não foi controlada. Por razões metodológicas (e.g. limitação do tempo, limitação do número de questionários a aplicar, número reduzido de sujeitos em algumas funções), não foi possível a introdução desta variável no estudo. Em futuros estudos, seria interessante analisar a influência

das habilitações literárias e das funções desempenhadas pelos membros dos sindicatos na percepção de suporte, na instrumentalidade e na implicação com o sindicato.

Em futura investigação, seria também interessante analisar se estas duas variáveis (a instrumentalidade e a percepção de suporte do sindicato) são realmente independentes, tal como sugerido por Shore et al. (1994). Isto é, se quando a percepção da instrumentalidade do sindicato é fraca, a percepção de suporte do mesmo pode ser elevada, e vice-versa. Caso essa situação fosse possível, seria importante estudar as consequências ao nível da implicação com o sindicato, uma vez que aí seria possível identificar com maior rigor qual das duas variáveis é mais preponderante para o desenvolvimento da implicação com o sindicato.

REFERÊNCIAS

- Bryman, A., & Cramer, D. (1992). *Análise de dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS*. Oeiras: Celta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71* (3), 500-507.
- Fields, M. W., & Thacker, J. W. (1991). Union influence on internal organizational decisions: An empirical analysis. *Journal of Applied Psychology, 21* (9), 747-753.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology, 74* (2), 213-227.
- 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* (4), 479-499.
- Hammond, S. (1995). Using psychometric tests. In G. M. Breakwell, S. Hammond & C. Fife-Schaw (Eds.), *Research methods in psychology* (pp. 194-212). London: Sage.
- Johnson, W. R., & Johnson, G. J. (1992). Union performance and union loyalty: The role of perceived steward support. *Journal of Applied Social Psychology, 22* (9), 677-690.
- Leal, A. S. (1979). Sindicato: Direito de Trabalho. *Enciclopédia Luso-Brasileira de Cultura* (Vol. XVII, pp. 1204-1209). Lisboa: Verbo.
- Lewis-Beck, M. S. (1986). *Applied regression: An introduction*. Beverly Hills: Sage.

- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Review*, 17 (2), 275-298.
- Pfeffer, J. (1995). *Vantagem competitiva através de pessoas*. São Paulo: Makron Books.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). Validation of a perceived union support. *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 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 (6), 669-680.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (Special Issue), 583-595.
- Zalesny, M. D. (1985). Comparison of economic and noneconomic factors in predicting faculty vote preference in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, 70 (2), 243-256.

RESUMO

Este trabalho teve como objectivo estudar a implicação com o sindicato e os possíveis factores de influência nessa implicação. Gordon et al. (1980) definiram implicação com o sindicato como o desejo de continuar membro de um sindicato, de trabalhar para ele e como uma aceitação e crença nos objectivos desse sindicato. Com o presente estudo, foi possível verificar que, para que esta relação de troca entre um membro e um sindicato conduza ao desenvolvimento e à manutenção da implicação com o sindicato, é necessário que este mostre não só que valoriza o membro em questão mas também que está implicado com ele enquanto indivíduo (suporte do sindicato). Por outro lado, a ins-

trumentalidade do sindicato também parece estar positivamente relacionada com a implicação com o sindicato, isto é, os membros percebem a capacidade do sindicato em obter os resultados desejados, e é essa percepção que parece levá-los a estarem mais ou menos implicados com o sindicato. Todavia, nem a antiguidade no sindicato, nem a ideologia de troca, parecem moderar estas duas relações: suporte-implicação e instrumentalidade-implicação.

Palavras-chave: Implicação, sindicatos, suporte, instrumentalidade.

ABSTRACT

This research analyzed possible antecedents of union commitment. Gordon et al. (1980) defined commitment to the union as the desire to maintain membership to the union, working for the union and accepting and valuing its goals. In this study it was concluded that, for this exchange relation to be developed and to preserve commitment with the union, it is important that the union provides cues showing that not only it values the member as an individual but also that it is committed to him/her (union support). The instrumentality of the union is also positively related to the union's perceived instrumentality, i.e. to members' perception of the union's capacity to reach the desired goals. This perception seems to influence commitment with the union. Neither the number of years of membership nor the exchange ideology seem to moderate the support-commitment and instrumentality-commitment relations.

Key words: Commitment, unions, support, instrumentality.