

19.5.2021

Co-operative Principles

עקרונות הקואופרציה הבינלאומית

מטרת המצגת

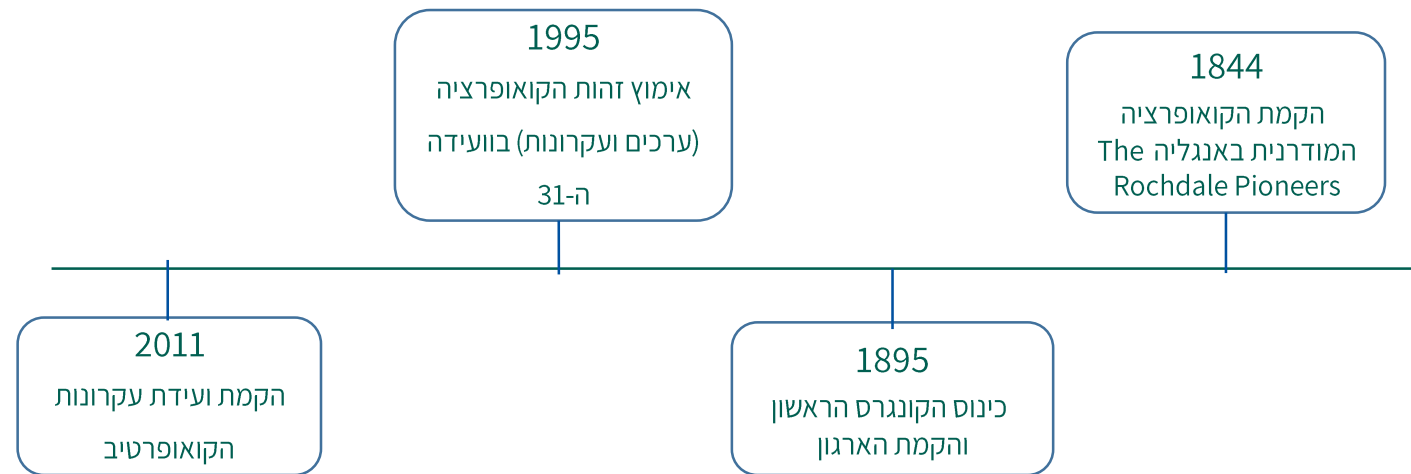
1 הכרת הגוף הבינלאומי הקובע את עקרונות
הקואופרציה (ICA)

2 דיון בנוגע לעקרונות ואופן ההתאמה לישראל

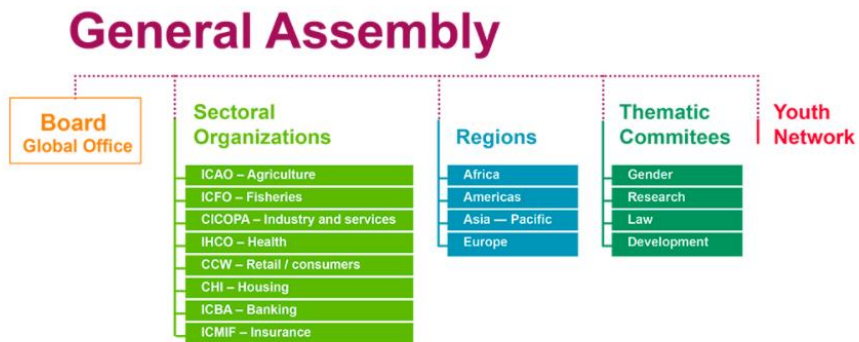
3 הצגת מחקר אמפירי

International Co-operative Alliance

נקודות ציון עיקריות בתנועת הקואופרטיבים



מבנה ארגוני של ICA



הגדרת הקואופרציה?

התאגדות אוטונומית של בני אדם הבוחרים לקדם את השאיפות
והצרכים הכלכליים, התרבותיים וחברתיים של חברה באמצעות
ארגון עסקי בבעלות משותפת ושליטה דמוקרטית.

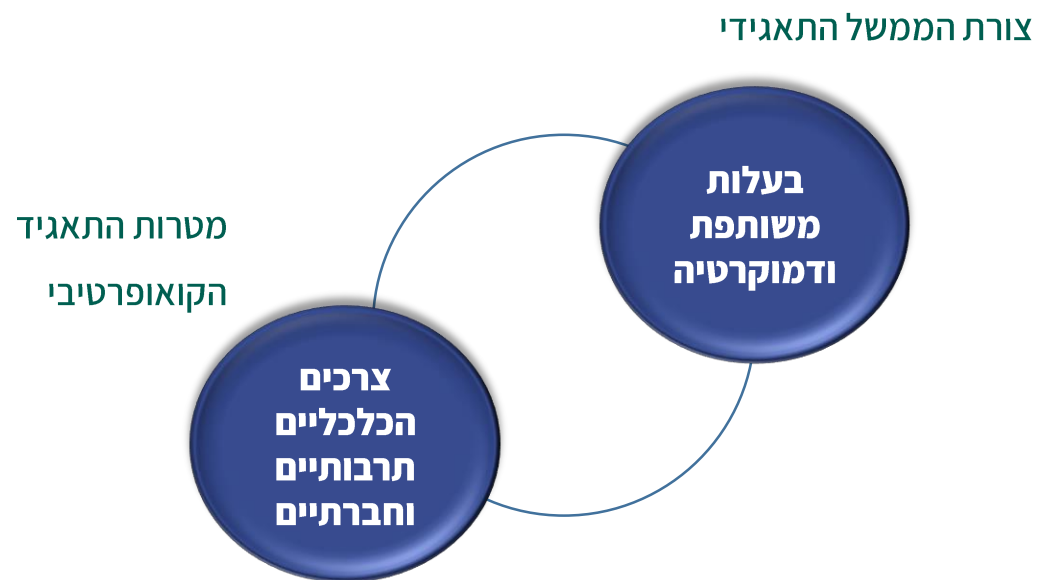


שתי שאלות מרכזיות הנגזרות מהגדרת הקואופרטיב



האם קואופרטיב חייב לכלול את 2 המימדים ?

במידה וכן, האם הקואופרטיב חייב לקדם את שלושת המטרות?



דוגמאות להפרדה בין שני הממדים

Social Enterprises ברחבי העולם (למשל איטליה)

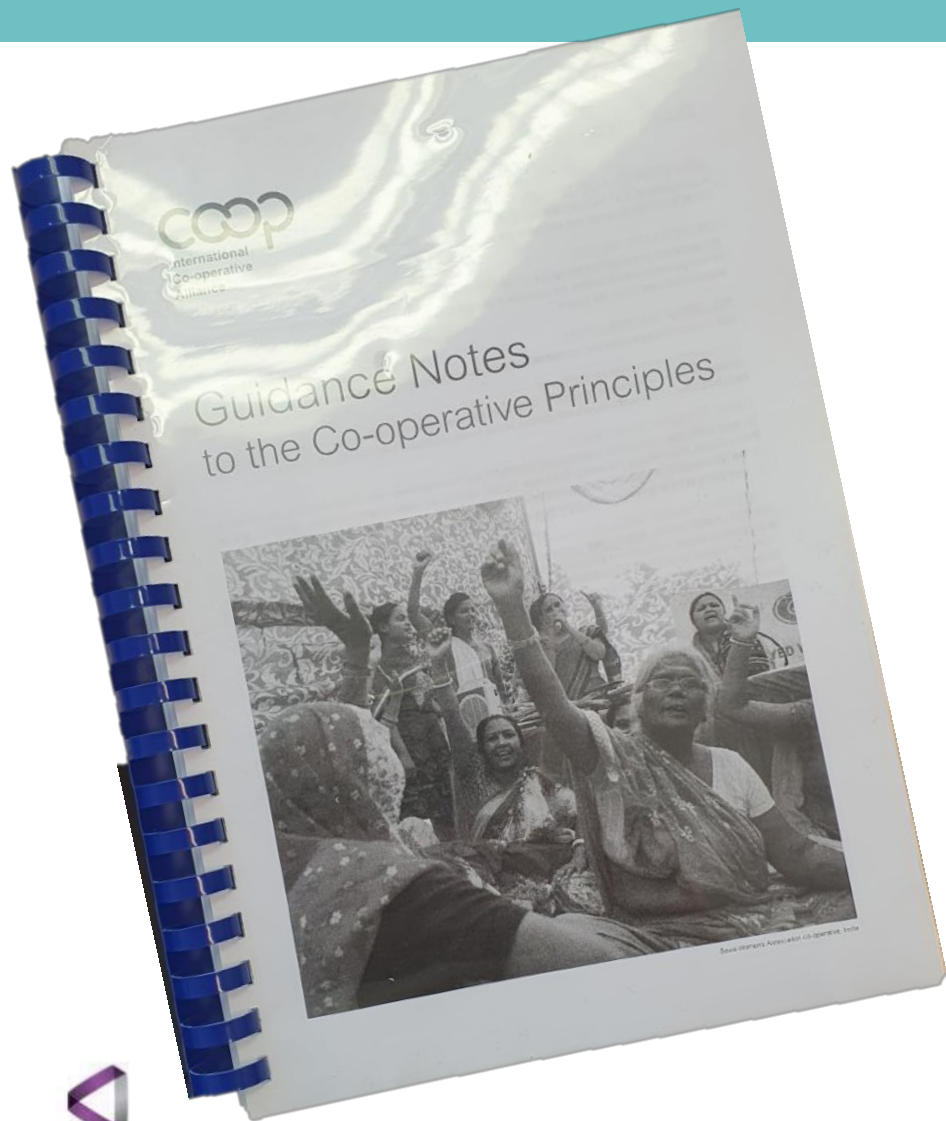


USDA אימץ את רק את העקרונות המתייחסים לממד-

צורת הממשל התאגידי



מדריך עקרונות הקואופרציה



✔ מטרת מדריך עקרונות הקואופרציה היא לתת הנחיות מפורטות ועצות לגבי יישום העקרונות בארגונים שיתופיים ברחבי העולם.

✔ מבנה החוברת:

- מבוא
- פרשנות העקרונות
- הערות חשובות

במצגת נתייחס בעיקר לפרשנות העקרונות

הערות חשובות



דיון





עקרונות

הקואופרציה

חברות חופשית וולונטרית

שליטה דמוקרטית

מעורבות כלכלית של החברים

אוטונומיה ועצמאות

חינוך, הכשרות מקצועיות ומידע

שיתוף פעולה בין קואופרטיבים

דאגה לקהילה



האגף לאיגוד שיתופי
משרד הכלכלה



קואופרטיבים הם ארגונים מרצון, פתוחים לכל אדם המסוגל להשתמש בשירותיהם והמקבל על עצמו את האחריות הכרוכה כחבר קואופרטיב ללא אפליה מגדרית, גזעית, פוליטית, או דתית.

קואופרטיבים הם ארגונים מרצון, ✓

נועד להדגיש את עקרון הבחירה החופשית של כל אינדיבידואל. הזכות להתאגד והחופש ליצור ארגון כזה אמור להיות מוגן על פי חוק.

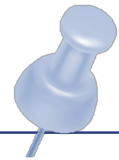
פתוחים לכל אדם המסוגל להשתמש בשירותיהם ✓

לא צריכות להיות מגבלות שרירותיות המוטלות על אנשים המעוניינים להיות חברים בקואופרטיב.

אדם המסוגל להשתמש בשירותיהם ✓

מטרתו להדגיש כי לסעיף 2 יש יוצא מן הכלל. קואופרטיבים מוקמים למטרות ספציפיות מסוימות (למשל: קואופרטיב דייגים) לקבוצת חברים מסוימת לספק את צרכיהם הכלכליים, התרבותיים והחברתיים. הקואופרטיב אינו יכול להעסיק את כולם ולכן מגבלה על חברות הנובעת ממטרות הקואופרטיב היא לגיטימית ואינה נחשבת שרירותית (כל סיבה אחרת אינה לגיטימית).

מניעת חברות של אנשים מעוטי יכולת, האם נחשבת כלגיטימית?
קואופרטיב התיישבותי שאינו מקבל חברים מאינטרסים כלכליים (חלוקת אדמה), האם נחשב ללגיטימי?
איך מגדירים מטרות שלפיהן אפשר לדעת האם לקבל/ לא לקבל חבר? (מטרות הקואופרטיבים בישראל הם כמעט באותו נוסח).



העיקרון הראשון והחשוב ביותר נועד לבטא את הזכות להתאגד (ולא להתאגד), בכדי להשיג מטרות משותפות.

קואופרטיבים הם ארגונים מרצון, פתוחים לכל אדם המסוגל להשתמש בשירותיהם והמקבל על עצמו את האחריות הכרוכה כחבר קואופרטיב ללא אפליה מגדרית, גזעית, פוליטית, או דתית.

ומקבל על עצמו את האחריות הכרוכה כחבר קואופרטיב

"אחריות" – נועד להדגיש שכל חבר חייב לקחת חלק בפעילות השוטפת של הקואופרטיב.

"חברות"- המרכיב הבסיסי בארגון השיתופי שנועד להדגיש את שני המרכיבים הבסיסיים של התאגדות קואופרטיבית: בעלות משותפת ודמוקרטיה- ללא חברות בקואופרטיב אין גם אחריות.

ללא אפליה מגדרית, גזעית, פוליטית, או דתית

נועד להדגיש שאפליה על פי קריטריונים אלו נחשבת להגבלת חברות שרירותית, ואינה מתאפשרת בקואופרטיב.

קואופרטיבים הם ארגונים דמוקרטים, נשלטים בידי חבריהם אשר משתתפים באופן פעיל בקבלת החלטות והגדרת מדיניות. הנציגים הנבחרים אחראים על החברות בקואופרטיב. בקואופרטיבים מרכזיים, לחברים יש קול שווה (חבר אחד קול אחד) וקואופרטיבים ברמות שונות מאורגנים בניהול דמוקרטי.

קואופרטיבים הם ארגונים דמוקרטים, נשלטים בידי חבריהם אשר משתתפים באופן פעיל בקבלת החלטות והגדרת מדיניות.

נועד להדגיש 2 היבטים:

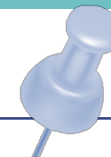
1. החברים הם בסופו של דבר אלו ששולטים בקואופרטיב
2. הדרך בה החברים שולטים בקואופרטיב היא באמצעות השתתפות אקטיבית (הזכות לבחור ולהיבחר, להשפיע על אסטרטגיית הארגון וכו..)

הנציגים הנבחרים אחראים על החברות בקואופרטיב.

נועד להדגיש בפני הנבחרים שהקואופרטיב אינו שייך להם יותר מאשר לחבריו שלא נבחרו.

קואופרטיבים מרכזיים, לחברים יש קול שווה (חבר אחד קול אחד) וקואופרטיבים ברמות שונות מאורגנים בניהול דמוקרטי.

בא להדגיש מצד אחד את ההבדל בין קואופרטיבים ראשיים בהם כל קול שווה לקואופרטיבים היברידיים/ מורכבים מבעלי עניין רבים שבהם צריך לשמור על ניהול דמוקרטי אך ייתכן שבדרך שונה מקואופרטיבים ראשיים.



דמוקרטיה היא לא רק הצבעת הרוב, אלא גם הפרדת התהליך הדמוקרטי מהשליטה והכוח הבלעדי עם איזונים ובלמים. כל זה נעשה באמצעות הקמת גופים בקואופרטיב אשר אחראים על בחירות, אסטרטגיה תאגידית ובקרה על הגופים המנהלים.

האם דמוקרטיה הינו שלטון הרוב בלבד?
או שיש היבטים נוספים הראויים
להתייחסות בקואופרטיב?



האם היבטים אלו קיימים בצורת הממשל
התאגידי הקואופרטיבי?



חברים תורמים באופן שווה להון הקואופרטיב ושולטים בו בצורה דמוקרטית. לפחות חלק מההון הוא רכוש משותף של הקואופרטיב. חברים מקבלים בד"כ החזר מוגבל (אם בכלל) כתנאי לחברות. חלוקת עודפים/רווחים תהיה למטרת: פיתוח הקואופרטיב, בין היתר ביצירת רזרבות הוניות, כאשר לפחות חלק מהן אינו ניתן לחלוקה; חלוקת העודפים/רווחים לחברים, בהתאם להיקף העסקאות שהם עושים עם הקואופרטיב; ותמיכה בפעולות המאושרות על ידי החברים.

חברים תורמים באופן שווה להון הקואופרטיב



אין הכוונה לכך שכל חבר צריך לתרום בצורה שווה להון ובנוסף, ואין הכוונה שמועמדים לחברות צריכים לתרום בצורה שווה לקואופרטיב בכדי להיות חברים.

תרומה הונית לקואופרטיב יכולה להגיע ב4 דרכים:

1. השקעה במניות חברות/ במספר רב של מניות חברות. (בקואופרטיבים מסוימים הם יכולים להיות voting-shares). הערה: ריבית לא משולמת על מניות חברות לכן היא מוגבלת ביותר.
2. יצירת רזרבות הנגזרות מעודפי הפעילות של הקואופרטיב.
3. Patronage refund
4. השקעות נוספות של חברי הקואופרטיב בפעילויות נוספות חדשות שלא נותנות זכות הצבעה נוספת.

מהו הון בקואופרטיב?

הון בקואופרטיב מתורגם בהיבט הכלכלי ולא החשבונאי. מניות בקואופ' אינן דומות למניות בעולם ההשקעות המוכר. ההון המושקע על ידי חברים אינו רק כסף הנועד ליצור רווחים, אלא נועד להעביר סחורות/שירותים או צרכי תעסוקה ע"י החברים במחיר הוגן. לכן בשונה מהון מניות בחברות מסחריות המבטא את יחס הבעלות של המשקיע בחברה, הבעלות בקואופרטיב היא שוויונית וכמות ההון אינה מבטאת את יחס הבעלות של החבר

חברים תורמים באופן שווה להון הקואופרטיב ושולטים בו בצורה דמוקרטית. לפחות חלק מההון הוא רכוש משותף של הקואופרטיב. חברים מקבלים בד"כ החזר מוגבל (אם בכלל) כתנאי לחברות. חלוקת עודפים/רווחים תהיה למטרת: פיתוח הקואופרטיב, בין היתר ביצירת רזרבות הוניות, כאשר לפחות חלק מהן אינו ניתן לחלוקה; חלוקת העודפים/רווחים לחברים, בהתאם להיקף העסקאות שהם עושים עם הקואופרטיב; ותמיכה בפעולות המאושרות על ידי החברים.

לפחות חלק מההון הוא רכוש משותף של הקואופרטיב.

עקרון זה מחזק את הצורך של החברים לתרום להון המשותף ובנוסף לעשות זאת באופן שוויוני.

"חלק מהרכוש המשותף" - הכוונה ברכוש המשותף היא שהרכוש שאינו ניתן לחלוקה ואינו בבעלותו של אף חבר.

איך החברים בקואופרטיב שולטים בהון המשותף שלהם?

1. בהיבט של גידול ההון המשותף באמצעות הפעילות - דרך האספה הכללית שהיא הסמכות הראשית.
2. החברים חייבים להיות בעלים של לפחות חלק מההון המשותף המשקף את הישגיהם הקולקטיביים כקואופרטיב (זו דרך חשובה למדידה של חבר להבין האם התועלת בהתאגדות קואופרטיבית רלוונטית לו).

חברים תורמים באופן שווה להון הקואופרטיב ושולטים בו בצורה דמוקרטית. לפחות חלק מההון הוא רכוש משותף של הקואופרטיב. חברים מקבלים בד"כ החזר מוגבל (אם בכלל) כתנאי לחברות. חלוקת עודפים/רווחים תהיה למטרת: פיתוח הקואופרטיב, בין היתר ביצירת רזרבות הוניות, כאשר לפחות חלק מהן אינו ניתן לחלוקה; חלוקת העודפים/רווחים לחברים, בהתאם להיקף העסקאות שהם עושים עם הקואופרטיב; ותמיכה בפעולות המאושרות על ידי החברים.

✓ חברים מקבלים בד"כ החזר מוגבל (אם בכלל) כתנאי לחברות.

המשפט נועד להדגיש ולהפריד בין 2 "השקעות" שונות:

1. הון שניתן על ידי חברים הוא כדי לקבל זכות הצבעה ולא כדי לקבל תגמול כספי כלשהו. (הון הקואופרטיב אינו הון ספקולטיבי בדומה למניות השקעה בבורסה שמטרת ההשקעה היא להשיא רווחים) - ולכן אין תשלום ריבית על השקעות אלו.
2. הון שניתן מרצון טוב של חבר (בהשקעה בפעילות הקואופרטיב) - כאן ניתן לחלק ריבית אך לפי השיעור ההוגן.

חלוקת הון תעשה לפי השיעור ההוגן ("a compensatory rate") - שיעור הנמוך ביותר אשר יהיה מספיק להשגת הכספים הדרושים

✓ חלוקת עודפים/רווחים תהיה למטרת: פיתוח הקואופרטיב, בין היתר ביצירת רזרבות הוניות, כאשר לפחות חלק מהן אינו ניתן לחלוקה; חלוקת העודפים/רווחים לחברים, בהתאם להיקף העסקאות שהם עושים עם הקואופרטיב; ותמיכה בפעולות המאושרות על ידי החברים.

נועד להדגיש את 3 השימושים של עודפי הקואופ' במידה ואכן נוצרו כאלה, כאשר השימוש הרחב ביותר אמור להיות להמשך פיתוח הקואופרטיב.

קואופרטיבים הם ארגונים אוטונומיים הנשלטים על ידי החברים. במקרה שקואופרטיבים חותמים על חוזה עם ארגון אחר, ממשלה או הגדלת ההון דרך מקור חיצוני, הם יעשו זאת תוך הבטחת השליטה הדמוקרטית בידי החברים וחיזוק עצמאותה.

קואופרטיבים הם ארגונים אוטונומיים הנשלטים על ידי החברים ✓

המילה "ארגונים" באה להדגיש כי ארגונים אלו אמורים להיות חופשיים לפעול באופן עצמאי ו"למשול" על עצמם בעצמם, לנהל את ענייניהם ולהגדיר את החוקים לפיהם הם יפעלו בעצמם.

"נשלטים על ידי החברים" - מדגיש שוב את העיקרון השני של הקואופרטיבים- השליטה היא בידי החברים בלבד אך היא מתבצעת באמצעות שליטה דמוקרטית.

במקרה שקואופרטיבים חותמים על חוזה עם ארגון אחר, ממשלה או הגדלת ההון דרך מקור חיצוני, הם יעשו זאת תוך הבטחת השליטה הדמוקרטית בידי החברים וחיזוק עצמאותה. ✓

בכל כניסה להסכמים (עם ארגונים אחרים/ הממשל) הם חייבים בראש ובראשונה לוודא שעצמאות הקואופרטיב אינה נפגעת (למשל בחלוקת מניות).



עקרון זה מתמקד במערכת היחסים של קואופרטיב עם הממשל המרכזי (לפעמים גם הבינ"ל) ומול ישויות משפטיות אחרות. לכן הנגזרת של עיקרון זה הינו מעורבות פוליטית בממשל המרכזי בכדי לשמור על עצמאות הקואופרטיבים (הקשר יכול להיות רחב, למשל: בחקיקות בתחומים כלכליים בהם לקואופרטיבים יש מעורבות כלכלית גבוהה).

קואופרטיב מספק חינוך והכשרות לחבריו, נציגיו מנהליו ועובדיו בכדי שהם יוכלו לתרום ביעילות לפיתוח הקואופרטיב. הקואופרטיב מספק מידע לגבי יתרונותיו ואופיו לאוכלוסייה הכללית, מעצבי דעה ובעיקר לצעירים.

☑ **קואופרטיב מספק חינוך והכשרות לחבריו, נציגיו מנהליו ועובדיו...**

משפט ברור וטריוויאלי הנועד להדגיש את אחת ממטרותיו הבסיסיות הקואופרטיב. פעילות חיונית זו היא הגורם ליציבות והצלחה ארוכת טווח של קואופרטיב.

למה זה כל כך חשוב דווקא בקואופרטיבים?



המשך המשפט הוא ברור- חינוך והכשרות יעזרו ליציבות בטווח ארוך. אך יש ערך עמוק יותר בכך שהחינוך והכשרות מקדמים שוויוניות, כישורים הכרחיים בכדי להצליח כחבר להבין את המשמעות של השתתפות ודרך חיים בתוך קואופ'.

☑ **קואופרטיב מספק חינוך והכשרות לחבריו, נציגיו מנהליו ועובדיו...**

משפט בא להדגיש שחינוך אינה רק מחויבות "פנימית", אלא גם "חיצונית".



חינוך- הכוונה להבנת ערכיו ועקרונותיו של הקואופרטיב ודרך החיים בו.

הכשרות- פיתוח כישורים פרקטיים בכדי לעבוד בו

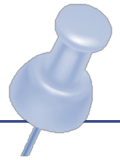
מידע- החובה לוודא שהאוכלוסייה הכללית והמנהיגים מבינים את החשיבות של הקואופרטיבים (בעיקר הדור הצעיר).

קואופרטיבים משרתים את חבריהם בצורה טובה יותר ויציבה בזכות עבודה משותפת עם קואופרטיבים מקומיים, אזוריים וארציים.

✓ המשפט מכיר בחשיבות של עבודה משותפת ברמה המחוזית, הארצית והבינ"ל. למרות שקואופרטיב יכול להשיג הצלחות רבות ברמה המקומית, ככל שהוא יעבוד בשיתוף פעולה עם קואופרטיבים אחרים ההשפעה הכללית תהיה גדולה יותר.

✓ מאפיינים עיקריים של פרקטיקה של העיקרון ה-6:

1. פתיחות ושקיפות: ברמה המקומית, המחוזית והארצית.
2. אחריות: האספות הכלליות של כל קואופרטיב צריכות לאמץ אסטרטגיות שת"פ בנוסף לאסטרטגיות עסקיות פנימיות.
3. ייצוג: קואופרטיבים ברמות שונות צריכות לייצג אינטרסים של כלל הקואופרטיבים המרכיבים אותה אך גם את של הקהילה.
4. גמישות: עבודה משותפת (קואופרטיב) דורשת גמישות של כלל המעורבים בה.
5. הדדיות: לאורך מחזור החיים של קואופרטיב, ישנם מקרים בהם הם יזדקקו לעזרה ולכן חשוב העזרה ההדדית בין קואופרטיבים.
6. הקפדה על הזהות השיתופית: אינה צריכה להתבטא רק בשם, אלא גם בפעילות היומיומית.



העיקרון בעיקרו נועד לבטא את ערך הסולידריות.

זהו סימן הכר של מבנה הארגון הקואופרטיבי. מדוע?
הואיל והוא מבטא את הרצון הקולקטיבי המשותף ליצירת כלכלה שוויונית יותר, יציבה יותר, ואנושית יותר.

קואופרטיבים דואגים לפיתוח בר קיימא של קהילות בהן הם נמצאים, באמצעות מדיניות שאושרה על ידי חברה.

☑ נועד לבטא את הערך "אחריות חברתית ודאגה לאחר".

☑ העיקרון נכתב בשנת 1995 מתוך דיון הקושר בפירוש המונח "פיתוח בר קיימא".
העיקרון נגזר מתוך דיון הנערך באו"ם בשנת 1992 בוועידת כדור הארץ בה ניתנה ההגדרה: "פיתוח אשר באמצעות היתרונות הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים שהוא יוצר, ישפר את רמת החיים של הדורות הנוכחיים והעתידיים, יתרום לקיום משותף, לכידות חברתית, צדק חברתי וקידמה חברתית, ויעשה זאת באופן שמגן על הסביבה הטבעית."

☑ קהילות בהן הם נמצאים

מדגיש כי קואופרטיבים הם ארגונים בתוך חברה ולכן יש להם גם את האחריות הקהילתית.

☑ באמצעות המדיניות שאושרה על ידי חברה

נועד להדגיש כי החלטות אלו מחייבות קודם כל אישור מחברי הקואופרטיב.

הקשר בין עקרונות הקואופרציה,

אוריינטציה יזמית וביצועים

Carmen Guzman Francisco J. Santos

שאלות המחקר

האם עקרונות הקואופרציה משפיעים על ביצועים עסקיים של קואופרטיב?

האם ההשפעה ישירה או דרך מתווך (אוריינטציה יזמית)?

מהי רמת ההשפעה?



איך אפשר לקשר בין קואופרציה לביצועים תאגידיים?

מושגים חשובים

ניהול משאבי אנוש (HRM)

מתייחס לפעולות בהם נוקטים ארגונים בניהול כח אדם בכדי להשיג את המטרות והיעדים העסקיים המבוסס על ההנחה שטיפול שביעות רצון העובדים בארגון יגרמו לביצועים טובים יותר של העובדים במשימותיהם.

אוריינטציה יזמית (EO)

שלוש אסטרטגיות מגדירות אוריינטציה יזמית בארגון:

יזמה

חיפוש אחר הזדמנויות חדשות כדי להתמודד עם שינויים בביקוש

חדשנות

תהליך יצירה וניסיון שהתוצאה הסופית היא מוצר/שירות חדש

לקיחת סיכונים

נכונות להקדיש משאבים לפרויקט שהתוצאה אינה ידועה

תאוריות בממשל תאגידי

אוסף תאוריות המסבירות את מערכת היחסים בין המנגנונים השונים בארגון המשמשים לבקרה ותפעול תאגידיים.

המסגרת התיאורטית

יישום של עקרונות הקואופרציה מוביל להתנהגות מסוימת המאפיינת קואופרטיב (למשל: עדיפות לתעסוקה על פני רווח)

עקרונות הקואופרציה



תאוריות ממשל תאגידי

HRM



אוריינטציה יזמית



ביצועים עסקיים

תאוריה	עקרון	הסבר
תאוריית הסוכן Agency theory	חברות חופשית וולונטרית שליטה דמוקרטית	בארגון נוצר בעיית של ניגוד אינטרסים כאשר הבעלים מעסיק עובד (סוכן) שמטרתו למקסם רווחי החברה, ואילו הסוכן מנסה לקדם את האינטרסים שלו עצמו כאשר הוא מוכר במחירים נמוכים יותר כדי למקסם את רווחיו שלו על חשבון רווחי החברה. הבעיה יוצרת עלויות בקרה לארגון. בקואופרטיב אין עלויות בקרה (monitoring cost) מכון שבעלי הארגון ועובדיו הם אותם אנשים.
תאוריית הבעלות Ownership theory	מעורבות כלכלית של החברים אוטונומיה ועצמאות	ארגונים שהעלות הקולקטיבית שלהם בקבלת החלטות נחסכת (זמן והעברת מידע) אלו הארגונים המוצלחים ביותר. כדי לקדם ארגונים כאלו נחוץ להבטיח הומוגניות בקרב החברים. בקואופרטיבים בעמדה טובה יותר לקדם מבנה ארגוני שכזה מכון שחבריו הם באותו סטטוס.
תאוריית המנהלים Stewardship theory	שליטה דמוקרטית חינוך הכשרות מקצועיות ומידע	תאוריה הטוענת שלמנהלים יש אוריינטציה קולקטיבית בארגון בו הם עובדים ומונעים מתוך מחויבות קולקטיבית כלפי הארגון בו הם עובדים (תאוריה מנוגדת לבעיית המנהל-סוכן). לכן, קואופרטיבים פועלים להכשרות/חינוך ואיכות כישוריהם של החברים. לקואופרטיב יש יתרון הואיל והם עצמם העובדים/מנהלים/בעלים של הארגון ואכן מונעים מתוך מחויבות קולקטיבית.
תאוריית התלות Dependency theory	שיתוף פעולה בין קואופרטיבים	ארגונים תלויים בארגונים אחרים כדי להבטיח את המשאבים והאינפורמציה הדרושים בכדי לחזק את הארגון בשוק החופשי. קואופרציות יוצרות שיתופי פעולה אזוריות/ מחזוריות/ מדיניות/ בינלאומיות בכדי להבטיח את הישרדותן ויציבותן של כלל הקואופרציות.
תאוריית בעלי העניין Stakeholder theory	דאגה לקהילה	ארגון פועל בתוך מערכת חברתית אשר משפיעה על הארגון והארגון מושפע ממנה. על כן הארגון איננו אחראי רק על חבריו, אלא גם על קבוצות אחרות בסביבה בה הוא פועל. יישום העיקרון מוביל להשפעה חיובית על ביצועי הקואופרטיב באמצעות האמינות שנוצרת לו בסביבתו ובא לידי ביטוי בגידול במכירות.



DATA

Analysing the links between cooperative principles, entrepreneurial orientation and performance

1081

Table 1 Main characteristics of WCs and CFs in the Basque Country (2013)

		WCs		CFs	
		Absolute terms	Relative terms	Absolute terms	Relative terms
Size ¹	Micro (1–9 employees)	428	77%	44.532	82%
	Small (10–49)	93	17%	8.265	15%
	Medium(50–249)	30	5%	1.251	2%
	Large (250 or more)	5	1%	326	1%
	Total	556	100%	54.374	100%
Economic sector ²	Industry	335	49%	17.944	33%
	Services	354	51%	36.430	67%
	Total	689	100%	54.374	100%
Performance ³	Employment growth (2008–2013)	0.40%		– 11.83%	
	Sales growth (2008–2013)	– 15%		– 4.48%	
	Apparent labour productivity (in thousand euros)	49.9		47.36	

הנתונים נאספו בחבל הבאסקים (ספרד) באמצעות שאלון הבנוי מ-20 שאלות הקשורות לעקרונות הקואופרציה, אוריינטציה יזמית וביצועים (המשיבים הם יו"ר קואופרטיבים וחברות).

נתונים סטטיסטים נאספו מהרשויות. 19.58% מכלל העסקים הם קואופרטיבים. 52.4% מכלל המועסקים בקואופרטיבים הם חברים.

המשתנה המוסבר - ביצועי הקואופרטיב שנמדדים באמצעות תעסוקה ומכירות בין השנים 2008-2012.

שאלון

CP

חינוך והכשרות

ייעוד רווחים לחינוך והכשרות	
לא	0
כן	1

קאופ' לקאופ'

שת"פ בין קאופ'	
לא	0
כן	1

דאגה לקהילה

% חלוקת הרווחים	
1-20	1
21-40	2
41-60	3
61-80	4
81-100	5

השתתפות כלכלית של החברים

% הרווחים שהושקעו בחזרה	
1-20	1
21-40	2
41-60	3
61-80	4
81-100	5

שליטה דמוקרטית של החברים

% המשתתפים באספות כלליות	
1-20	1
21-40	2
41-60	3
61-80	4
81-100	5

משתני בקרה

גודל ארגון	
מיקרו	1
קטן	2
בינוני	3
גדול	4
סקטור	
תעשייה	0
שירותים	1

EO

לקיחת סיכונים

לקיחת סיכונים	
רמת החדשנות	1-5

יזמות

ביצוע פעולות כדי לצפות את העתיד	
לא	0
רמת החדשנות	1-3

חדשנות

רמת חדשנות של מוצר חדש	
לא יצא מוצר	0
רמת החדשנות	1-5

תוצאות המחקר

השפעה

כושר הניבוי

Table 7 Structural model

	Direct effect	Indirect effect	<i>p</i> value	<i>t</i> value	CI	SD	Support
($R^2 = 0.155$) performance							
<i>H1</i> : CP → PERF	0.235*		0.016	2.143	(0.060; 0.412) Sig.	2.143	Yes
EO → PERF	0.168**		0.006	2.534	(0.063; 0.278) Sig.	0.066	
<i>H2</i> : CP → EO → PERF		0.055*	0.021	2.034	(0.018; 0.105) Sig.	0.027	Yes
Control variables							
Size	-0.098		0.065	1.517	(-0.198; 0.015) no sig.	0.065	
Economic sector	-0.156**		0.005	2.560	(-0.254; -0.056) Sig.	0.061	
($R^2 = 0.108$) EO							
CP → EO	0.328***		0.000	4.207	(0.234; 0.480) Sig.	0.078	

Bootstrapping based on $n = 5000$ subsamples. Hypothesised effects are assessed applying a one-tailed test for a Student *t* distribution (CI 95%). *t* values: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

CI percentile confidence interval

יש השפעה חיובית של עקרונות הקואופ' על ביצועים, גם ישירות וגם דרך המתווך (אוריינטציה)

(יזמית)

כושר ההסבר של המודל יחסית נמוך.

תודה על ההקשבה!