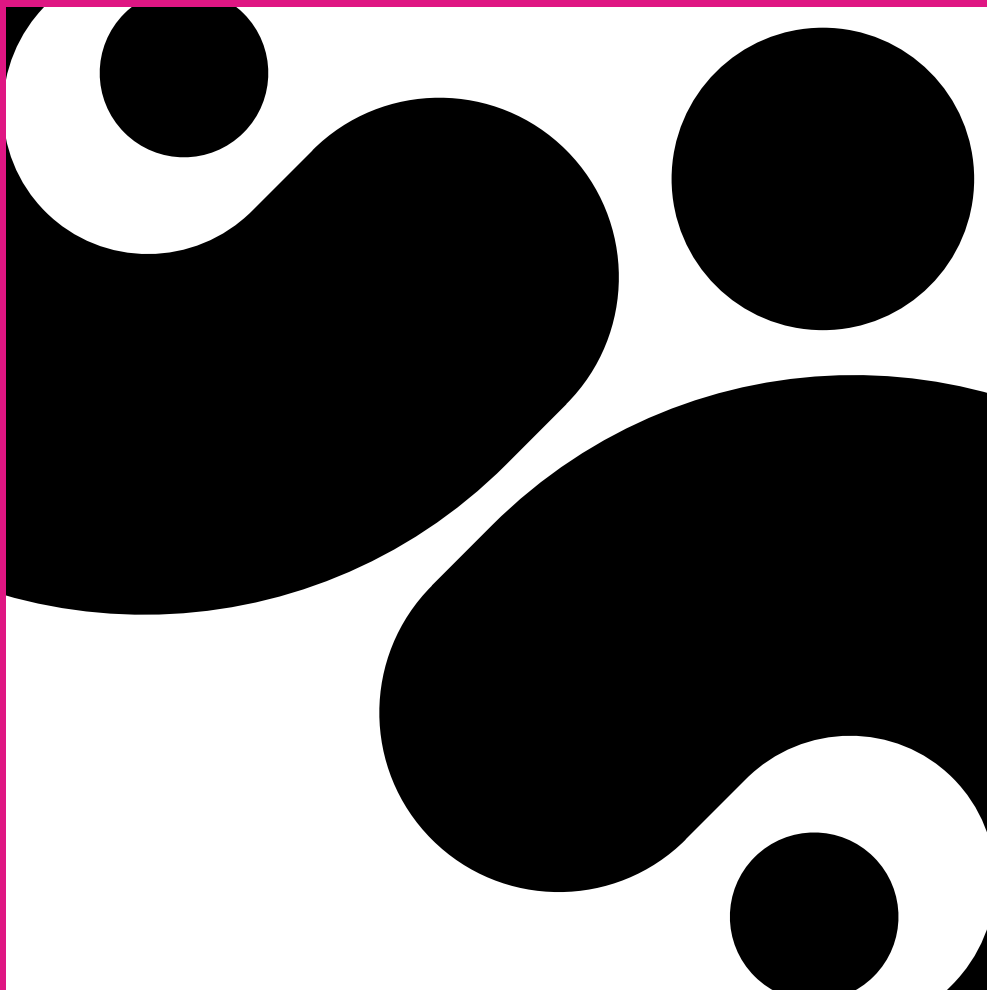


# KOOPHEZI-L:

Pertsona  
kooperatiboaren  
profila langileetan  
neurtzeko eskala







Mondragon Unibertsitateak argitaratuta  
2020ko maiatza  
ISBN: 978-84-09-19092-8  
Lege Gordailua: D 00399-2020  
Diseinua: Cuchillo  
Inpresioa: Gertu

  
**Mondragon  
Unibertsitatea**  
Humanitate eta Hezkuntza  
Zientzien Fakultatea



**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**  
Gizarte Politikako  
Departamentua

  
Gizabidea Fundazioa

 **ULMA**

# KOOPHEZI-L: PERTSONA KOOPERATIBOAREN PROFILA LANGILEETAN NEURTZEKO ESKALA

## Egileak:

**Ion Lezeta**, Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea. *LANKI Kooperatibismoaren Ikertegia.*

**Aitor Aritzeta**, Euskal Herriko Unibertsitateko (EHU/UPV) Psikologia Fakultatea. *Oinarrizko Prozesu Psikologikoen Saila.*

**Oxel Azkarate-Iturbe**, Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea. *Berrikuntza eta Eskuhartzea Hezkuntza Inklusiboan ikerketa lerroa.*

**Jose Ramon Vitoria**, Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea. *Berrikuntza eta Eskuhartzea Hezkuntza Inklusiboan ikerketa lerroa.*



*Bihotzez eskerrak eman nahi dizkiogu Gipuzkoako Foru Aldundiari tresna hau sortzeko eman digun laguntzarengatik. Eskerrak ere Gizabidea Fundazioari eta ULMA Fundazioari proiektu honi emandako laguntzarengatik eta babesarengatik.*

*Halaber, eskerrak eman nahi dizkiegu probaren ezaugarri psikometrikoak aztertzeko ezinbestekoak ziren aplikazioak egiteko ateak ireki dizkiguten enpresa zein erakunde eta tresna honi arduraz erantzun dioten langile guztiei.*





Kooperatibismoa elkarrekin  
denontzat egitea da:  
elkarlan eskuzabala; era  
indibidual zein kolektiboan  
kontziente izatea, azken  
finean, garena (er)aldatzeko  
elkarrekin guztiontzat  
eraikitzen, eta garatzen  
duguna garela.



# AURKIBIDEA

## **LEHENENGO ZATIA: MARKO INTERPRETATIBOA**

Eskerrak	07
1. Sarrera	13
1.1. Pertsona Kooperatiboaren beharra	
2. Pertsona Kooperatiboaren Definizioa	14
2.1. Pertsona Kooperatiboa osatzen duten ezaugarriak	

## **BIGARREN ZATIA: GALDERA-SORTAREN GARAPENA ETA JUSTIFIKAZIO ESTADISTIKOA**

3. Fitxa teknikoa	28
4. Azalpena	29
4.1. Pertsona kooperatiboa	30
5. Aplikazio arauak	32
6. Zuzenketa eta puntuazio arauak	33
7. Justifikazio estatistikoa	34
7.1. Sarrera	34
7.2. Parte-hartzailea	35
7.3. Fidagarritasuna	35
7.4. Baliotasuna	36
8. Interpretazio arauak	40
9. Baremazioa	40
10. Erreferentzia bibliografikoak	46
Eranskina I: Koophezi-L Galderasorta	52

# LEHENENGO ZATIA

## MARKO

## INTERPRETATIBOA

1. Sarrera

1.1. Pertsona kooperatiboaren beharra

2. Pertsona kooperatiboaren definizioa

2.1. Pertsona Kooperatiboa osatzen duten ezaugarriak

# 1. SARRERA

2017-2018. Ikasturtean Gipuzkoako Foru Aldundiaren “Gipuzkoan pertsona eta enpresa partehartzaileak sustatzeko programa”-ren laguntzaren bitartez, KOOPHEZI-i: Pertsona Kooperatiboaren Profila Gazteetan (16-22 urte bitartekoak) neurtzeko Eskala eraiki genuen. Proiektu honen iparra pertsona kooperatiboa identifikatzea eta garatzea izanik, eta 2018-2019 ikasturtean ipar berberari jarraituz, Erakundeek eta enpresek dituzten erronkei eta gizarte erronkei erantzuteko, Langilerian kompetentzia espezifikokoak neurtzeko tresna psikometriko bat eraiki dugu.

Ezagutzaren gizartean, garapen ekonomikoa gero eta gehiago dago ezagutzaren eta jakintza berrien eskuratzearen menpe. Testuinguru honetan, kapital ukiezinen garrantzia gero eta estrategikoagoa ari da bilakatzen. Teknologia berrien potentzialtasunari bide emateko gai diren langile trebeak behar dira. Ekoizpen-prozesuan erabakigarria bihurtu da giza adimenari tokia egitea. Adimena adiera zabal batetik ulertua, gaitasun kognitiboak baino askoz gehiago biltzen ditu: emozioak, motibazioa eta borondatea. Jarduera profesionala aurrera eramateko, giza nortasunaren alderdi guztiak behar dira. Azken finean langileriari nork bere burua etengabe birmoldatzeko prestutasuna eta enpresaren helburuekin identifikatzea eta erantzukizunez jokatzea eskatzen zaio.

Ezagutzaren gizartean, prestakuntza eta ahalik eta kompetentzia maila altuen duten pertsonak heztea izango dira etorkizuneko bermeak. Langile kualifikatua da balioa sortzeko iturririk zuzena. Langile autonomoa baina baita ere besteekin ezagutzak konpartitzeko eta elkarrekin eraikitzeko kapazitatea duena eta proiektu amankomun batekin bat egiten dakien langilea. Ezagutzan oinarritutako balio erantsiaren ekoizpenaren paradigman, bitarteko nagusia gizakia bera da, bere gaitasun guztiekin. Paradigma honen barnean aurkitzen diren enpresa partehartzaileak herritar orok behar lituzkeen giza gaitasunak sustatu beharko ditu: parte-hartzea, ekimena, talde lana, sormena, autoestimua, arrazoitzeko gaitasuna, interdependentzia, erantzukizuna, balore sozialak... Ezaugarria guzti hauek batzen dituen langileriaren profila bat garatzea xede izan du proiektu honek. Profil horri Langileriaren Profil Kooperatiboa deitu diogu.

# 1.1 PERTSONA KOOPERATIBOAREN BEHARRA

Herri erresilientzia komunitario baten begiradatik eta justiziazko giza garapen iraunkorraren begiradatik XXI. mendeko gizartearen erronkak erraldoiak dira; besteak beste, lan duinaren dilema jakintzaren gizarte saretuan: robotizazioa, digitalazioa eta automatizazioa. Energiaren dilema: trantsizio sozio-ekologikoa, des-karbonizazioa eta horretarako gakoak, berriztagarriak. Zahartzaro duinaren eta zaintzaren dilema: lanpostu feminizatuen paradigma gainditzeko. Elikadura sostengarrien garrantzia; produktu lokalak, sare lokalak, eko-sistema autoeratuak. Enpresa erakundeen -publiko, kooperatibo zein pribatuaren-kulturaren bir-formulazioa: zeharkakoak diren gaitasunen sustatzea; talentuaz harago doazen adimen emozionala, etika eta jarrera, pertsonen etengabeko hezkuntza garapenari hertsiki lotuak.

Garrantzitsua da gizartean dauden etengabeko aldaketen aurrean, XXI. mendeko erronkak kontuan izanda, zer izan nahi dugun jakitea. Eta, era berean, argi izan behar da zer egin behar dugun izan nahi duguna izateko. Erabakitzea komunitate bezala zer nahi dugun, eta helburu adostuak eta partekatuak eraiki, inter-kooperazioa (Retegui, 2000) eta aliantzak, saretzeak, ahalbideratuko dutenak.

Arrasateko esperientzia kooperatiboaren inspiratzaileak eta fundatzaileak esan zuen bezala (Azurmendi, 1999:69): “Garapena ez da gehiago lortzea, baizik eta gehiago izatea, zuzenago jokatzeko eta nork bere burua gehiago ematea”. Arizmendiarretaren ustez (Altuna, 2008:73): “printzipio ekonomikoa giza helburuak lortzeko irizpide instrumentala baino ez da. Ekonomiak mendekotasun harremana du etikari buruz, gizakiaren zerbitzura dagoen tresna baita, eta ez alderantziz”. Gasteizko seminarioan Arizmendiarrietaren irakasle izandakoak, R. de Yurrek (1976), ikuspegi filosofiko batetik aztertzen du lanak pertsonaren garapenean duen eragina eta azpimarra egiten du Marxek Hegeli egiten dion kritikan: Hegelek ez du kontuan hartzen lanaren alde txarrak pertsona suntsitzen duela garatu beharrean. Beraz, pertsonaren garapenerako lanaren alde txarrak saihesten diren testuinguruak sortu behar dira, garapenerako eta kooperaziorako eremuak.

Horregatik, ulertzen dugu XXI. mendeko gizarte erronkei erantzuteko pertsona kooperatiboaren -PK hemendik aurrera- beharra dagoela; beharrezkoa dela komunitateko eremu desberdinetan PKren profilarren lanketarako testuingurua elikatzea. XXI. Mendeko komunitateek herritar kooperatiboak gero eta beharrezkoago dituzte, orain arteko indibidualismo egoista eta akumulazioa material propioan oinarritzen den sistema badirudi ez dela erronka horiei guztiei erantzuteko gai izan. Gizarte inklusibo, demokratiko, sostengarri, berdinkide eta justua eraikitzeko bidean lehen zoru-etikoa PKren sustapenean

dago. Horretarako hainbat pista gure eko-sistema kooperatiboak bere oinarri-oinarrian ditu. Laburbilduz, XXI. mendeko gizarteak XXI. mendeko herritarrak behar ditu.

Zentzu honetan, Harvard Innovation Lab-eko Tony Wagner-ek dio (Torre, 2009; Wagner, 2012) bateratu egin direla XXI. mendeko pertsonen ikasteko, lanerako zein hiritar izateko behar dituzten gaitasunak. Beharrezkoak ikusten dira gaitasun horien artean, alde batetik, modu kritikoan pentsatuko duten pertsonak izatea: galdera oso onak egiten dakizkitenak; beste aldetik, garrantzitsua da laguntzeko edo kooperatzeko ahalmena edukitzea; era berean, aipatzen da komunikaziorako ahalmen ona beharrezkoa dela: ahozkoa, idatzizkoa eta entzuten jakitekoa; azkenik, azpimarra egiten da beharrezkoa dela arazo-egoerak modu sortzailean ebazteko ahalmena izatea. Eta gaitasun hauekin guztiekin lotzen dira ezaugarri desberdinak: enpatia, konstantzia, irmotasuna, ekintzailetasuna, auto-efikazia eta bizitza moralaren ikuspegi indartsua.

Horrela, KOOPHEZI-L PKren profila langileetan neurtzeko egitasmoa da zeinak, besteak beste, arestian aipatu ezaugarri horiek aztertuko dituen. Iragan mendeko amaieran W.T. Kelvinek zuen moduan definitzen ez dena ezin daiteke neurtu, neurtzen ez dena ezin daiteke hobetu, hobetzen ez dena maldan behera joaten da. Bidea, modu inter-kooperatiboan eta lankidetzan egiten gabiltza Mondragon Unibertsitateko fakultateen artean eta Euskal Herriko Unibertsitatearekin. D. Gaborrek zioen moduan etorkizuna iragartzeko modurik

Garai berriak aterabide  
berriak behar ditu eta zentzu  
horretan gaur egungo gizarte  
konplexurako maila berdineko  
pertsona gaituak eta prestatuak  
behar ditugu; beste alorretan  
bezala lehenik eta behin neurtu  
egin behar ditugu.

onena, etorkizuna eraikitzea dela sinetsita gabilta. Bide horretatik ekin diogu ikerketa motibagarri honi ere.

Garai berriak aterabide berriak behar ditu eta zentzu horretan gaur egungo gizarte konplexurako maila berdineko pertsona gaituak eta prestatuak behar ditugu; beste alorretan bezala lehenik eta behin neurtu egin behar ditugu. Garai post-global honetan bere buruaren jabe izan nahi duen eta auto-eraketan komunitarioan eta partekatuan esperientzia duen lurraldeak -jendarteak, eko-sistemak- posizio aurreratuan jartzen ditu Europako geometria aldakorreko lurralde-erregioen testuinguruan. Horretarako esku artean duzun esku liburua tresna sendoa bezain praktikoa izateko asmoz eraiki dugu: KOOPHEZI-L galdetegia.

Gizarte inklusibo, demokratiko,  
sostengarri, berdinkide eta  
justua eraikitzeko bidean  
lehen zoru-etikoa PKren  
sustapenean dago.



## 2. PERTSONA KOOPERATIBOAREN DEFINIZIOA

PK definitzerako orduan, literatura errebisatzeaz gain grounded theoryko oinarriak hartu ditugu kontuan. Nahiz eta, PK kontzeptu berria ez izan, ez dugu frogatutako teoriarik topatu literaturan. Horrela, kontzeptu honen inguruan egun dauden ikuspegi desberdinak aztertu ditugu.

Ikuspegi teorikotik Azurmendi ez dator bat darwinismo radikalarekin, bere aburuz emakume-gizona aberetxo erkina eta lagunkoia delako, ahula delako gizabere hauxe lagunzalea eta lagunbeharra du eta bat dator Darwinekin emaitza batean: gizakiak aberetik daukala bere morala (Azurmendi, 2016:37): “bera den aberetxoaren biziera komunitariotik, hankabiko ahul horrek ibili duen eboluzio biologiko eta sozialetik hain zuzen ere”.

Norabide berean Kropotkin-ek (1993) aipatzen du gizakiaren eboluzioan eta historian kooperazioa beti positiboa izan dela: animalien arteko elkarbizitza taldeka kontuan izanik, natura ez da inola ere indarkeria librearen erresuma izan. Bere ustez, kooperazioa naturala izan da, aurrerapena eta komunitatearen ongizatea besterik ez duelako eragiten; are gehiago, gizakiak horregatik egin duela aurrera argudiatzen du. Biziraupen horretan gainera komunitatearen elkar-eraginak berebiziko garrantzia izan duela dio.

Biologiaren ikuspuntutik ere bizitza bera ulertzeko kontzeptu giltzarrizkoa kooperazioa dela dio Nowak-ek (2006), ez elkar borroka. Geneek elkartu eta kooperatuz kromosomak biltzen dituzte. Kromosomak elkartu eta zelulak biltzen dituzte. Zelulen elkartasun eta kooperazioak organismoa osatzen dute. Organismoen elkartasunak komunitatea sortzen du, eta horietako unitate eta maila bakoitzak bere eboluzio moduak dauzka (Azurmendi, 2016:107): “Lekutan gaude guztien guztiekin borrokaren perspektibatik”. Franz de Waal-ek (2007) gure barruan daramagun txinpanzean -animali sozial kooperatiboan- argumentu antzekoak defendatzen ditu; erlijioa baino zaharragoa dela gizakiaren morala ere azaltzen digu primatologiaren perspektibatik; alegia moralak gure animaltasun sozialean duela jatorria. Norabide honetan, PKren aurka doazen balio eta jokabideak identifikatu ditu egungo gizartearen irakurketatik R. Sennett-ek (2012). Sennettentzat bi dira lankidetzaren suntsitzen duten aldagaiak: desberdintasun soziala eta lan egiteko modu berriak: epe laburreko, behin-behineko eta malgutasuna kontratuetan islatzen dena. Gizarte modernoan pertsona berri bat agertu zaigu; konpromiso soziala kudeatzen ez dakien eta ezkututzen den gizaki bakartia. Honek lankidetzarako gogoia galtzen du; ni ez-kooperatiboan bihurtzen da, R. Sennett (2012:105): “Lankidetzaren ez da ataza erraza, konplexua eta zaila da; bere etsai propioak ditu gainera. Lankidetzaren beste diren hori onartzeko erantzutea da, praktika du oinarria eta entzute aktiboa eskatzen digu, alegia empatia eskatzen digu; harremanetarako moduetan oreka galdu digu eta berreskuratzeko ordua da”.

Planck institutuan egindako ikerketen ostean, Stanfordeko Unibertsitatean eman zituen hitzaldietan argitu zuen gizakiok jatorrak izateko aurre-disposizioa daukagula; eta, ostean azaldu zuen zergatik kooperatzen dugun, 2010ean argitaratu zuen liburuan. Zehazki, hezkuntza prozesuetara bideratu zuen begirada eta bere kezka nagusia; azken honek daukan garrantzia azpimarratuta.

PKren inguruan egindako literatura errebisioaz gain, informazio bilketarako landuak izan dira elkarrizketak, barne-dokumentuen azterketak eta behaketak. Elkarrizketak egin zaizkie bi Ikastoletako zuzendariari -Arizmendi Ikastola eta San Fermin Ikastola- eta bi enpresa kooperatibatako -Orkli S. Coop eta Grupo ULMAko UHSko- pertsonaleko arduradun bati eta lehendakariari; barne-dokumentuak jaso dira unibertsitate mailakoak -Mondragon Unibertsitatea-, fakultate batekoak -Humanitate eta Hezkuntza Zientziak- eta ikerlerro bateko partaideek egindakoak -Lanki Ikertegia, HUHEZI-; eta behaketa bidez jaso dira datuak beste enpresa kooperatiba -Grupo ULMA- bateko barne prozesuan.

Elkarrizketak erdi-egituratuak izan dira (Domínguez, Muñoz & Rodríguez, 2003). Elkarrizketan jasotako datuak anonimoak eta konfidentzialak dira eta lanketa hobeagoa egiteko grabatuak eta transkribatuak izan dira.

Elkarrizketak, dokumentuen bilketak eta behaketak egin dira 2017ko iraila eta 2018ko urtarrila bitartean. Jasotako datuen analisi deskriptiboa taldean egin da; hau da, datuok aztertu, analizatu, eztabaidatu eta, ostean, ondorioak eraiki dira. Esan daiteke, nolabait, ikerlari desberdinon begirada eta kontrastearekin eraiki dela KOOPHEZI-L tresnaren bidez neurtu daitezkeen alderdien, dimentsioen eta adierazleen proposamen zerrenda. Landako lan hori burututa eta eduki analisiak eginda hauek dira aipatu diren definizioak PKri buruz:

Literaturaren arakatzea eta landa ikerketa burutu ostean definizio bateratu batetara iristea ez da lan erraza izan, baina nahiz eta kontzeptu honek konplexutasun maila altua izan, definizio bateratu bat proposatzen ausartuko gara, horrela:

«Pertsona Kooperatiboa da gizakia eta jendartea kontuan hartzen duten balio eta jarrera individualak eta komunitarioak dituen; burujabea, elkar-kidetzan diharduena eta ekintzaile soziala: elkartasunean eta berrikuntzan oinarritutako eraldaketa sozialaren alde pentsatzen duena eta egiten duena».

Definizioa eraiki ostean eta berau neurtzeko helburuarekin, ondoren KOOPHEZI-L galdera-sortaren baitan PK osatzen duten definizioak jasoko ditugu.

Gizarte modernoan pertsona  
berri bat agertu zaigu;  
konpromiso soziala kudeatzen ez  
dakien eta ezkutatzen den gizaki  
bakartia.

## DEFINIZIOAK

**1.** PK Balio eta jarrera kooperatiboak dituen da (lankidetzaz, partaidetzaz, erantzukizun soziala, berrikuntza -etengabeko berrikuntza-) bere komunitaterako eta handik kanporako praktikan islatzen ditu. Besteekin batera lanean dihardu; eta erronkak modu kolektiboan eta elkarkidetzan sinistuta ebatzen ditu; beti ere eraldaketa sozialaren norabidean. Ekintzaile soziala da; gizarte berritzailea.

Arizmendi Ikastola.

**2.** PK definitzen duten balioak bost dira: integritatea, konpromisoa, bezeroari fokaturatutako egotea, onura kolektiboan bilatzea eta etengabe hobetzeko nahia izatea. Balio hauek guztiak elkar lotuak daude.

Orkli S. Coop.

**3.** PK balio kooperatiboak ezagutzen dituen da eta modu horretan jokatzeko dakiena (kooperazioa, parte-hartzea, ardura soziala eta berrikuntza, berritze prozesu iraunkor gisa ulertuta). Egiteko era hauek praktikan jartzen duena da, bai bere komunitatean bai eta komunitatetik kanpo. Besteekin lan egiten duena da, eta arazoei eta erronkei modu kooperatiboan konponbideak bilatzen dakiena da, beti ere, eraldaketa sozialaren ikuspegitik.

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatea. Barne dokumentuak.

**4.** PK "Arizmendiarritarra", justizia sozialean, berdintasunean eta komunitatearekin elkartzunean XXI. mendeko erronkei eraldaketa sozialen bidetik aterabideak ematen gaitua; buru-jabea, buru-askea eta norbanako kritikoa eta auto-erakitzailea esan nahi du; alegia, bere gizatasunaren ardatza komunitatearen baldintzak eraldatzeko eta duintzeko ekimena eta gaitasun moral eta etikoa duen gizarte berritzaile-ekintzaile-eragile-adimentsua eta herritar konpetentea -bere arloan jantzia- (Galletebeitia, 2017). Lau balio hauen jabe da, Lankidetzaz (elkar-lana eta autogestioa); Gizarte konpromisoa (gizarte autoeratuagoa); Erabakimena (parte hartze-kultura eta erabakimenerako ahaldundzia); Elkartzun ekonomiko eta soziala (ongizate indibiduala eta ongizate kolektiboan uztartu).

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateko Lanki Ikertegia.

Barne dokumentuak.

**5.** PK definitzen duten balioak bost dira eta bere jokabideetan ikusi ahal dira: Ilusioa, elkartzuna, aldaketarako orientazioa, konfiantza eta konpromisoa. Balio hauek guztiak elkar lotuak daude. Grupo ULMA. Behaketak.

Grupo ULMA. Behaketak.

Literaturaren arakatzea eta landa ikerketa burutu ostean definizio bateratu batetara iristea ez da lan erraza izan, baina nahiz eta kontzeptu honek konplexutasun maila altua izan, definizio bateratu bat proposatzen ausartuko gara, horrela:

***Pertsona Kooperatiboa da gizakia eta jendartea kontuan hartzen duten balio eta jarrera indibidualak eta komunitarioak dituen; burujabea, elkar-kidetzan diharduena eta ekintzaila soziala: elkartasunean eta berrikuntzan oinarritutako eraldaketa sozialaren alde pentsatzen duena eta egiten duena***

Definizioa eraiki ostean eta berau neurtzeko helburuarekin, ondoren KOOPHEZI-L galdera-sortaren baitan PK osatzen duten definizioak jasoko ditugu.

## 2.1. PERTSONA KOOPERATIBOA OSATZEN DUTEN EZAUGARRIAK

PKren neurketa garatzeko eta dimentsioak aukeratzeko garaian jarreraren eta balioen teoriak hartu ditugu kontuan, ardatz modura. Horrela, Montané, Jariot eta Rodríguez-ek (2007), onartzen dute jarrerak jokabiderako aurre-disposizioak bezala ulertu behar direla. Pertsonak erantzun afektiboak, kognitiboak edota jokabidezkoak eman ditzakete eta hiru erantzun mota hauek, elkarloturik, jarrera bat eratzen dute.

Eagly eta Chaiken-ek (2007), berriz, aitortzen dute hiru dimentsio hauek ez direla jarreraren eraikitzaileak; baizik eta, pertsonok jokatzeko joerarekiko, tendentziarekiko, egiten dugun ebaluazioaren ondorio gisa jasotzen dituzte jarrerak: batzuetan bananduta eta besteetan elkarloturik agertzen direlarik. Horrela, onartzen da jarrera jokatzeko joera bat dela, zeina espresatzen den objektu baten aldeko edo kontrako ebaluazioan. Ebaluazio honetan eragina dute aspektu afektiboak, kognitiboak eta jokabidezkoak.

Hiru faktore hauen eragina desiratutako jokabidean azaltzen edota aurre-ikusten dute Olson eta Stone-ek (2005). Beraz, jarreraren emaitzak hobetuko dira gizabanakoaren informazioa, trebetasunak eta jokabide-ohiturak hobetzen badira, eta jokabide baten aldeko emozioak lantzen badira; eta, ondorioz, jokabidearen predikazioa ere hobetuko da (Montané et al., 2007).

Bestalde, psikologo sozialek aspaldian frogatua dute Balio Sozialetarako Orientazioaren

markoan -SVO, Social Value Orientation, ingelesez- pertsonak bat ez datozela beraien artean. Joera desberdinak aurkitu dira pertsonetan, norberaren edo besteen lehentasunen orientaziori dagokionean; eta egiaztatu egin da, joera ezberdin hauek, interdependentzia egoeretan kooperaziorako portaeran duten eragina ezberdina dela. Gaur egun, Balio Sozialetarako Orientazioa -BSO aurrerantzean- pertsonen bereizgarri bat bezala hartzen da (Messick & McClintock, 1968), eta identifikatua izan da lankidetzarako motibazio, estrategia eta portaera hautaketan determinatzaile garrantzitsu bezala (Kollock, 1998; McClintock & Van Avermaet, 1982).

BSO motibazio mailan desberdintasun indibiduala adierazten duen aldagaia izanik, dilema sozialeko testuinguruetan baliagarria da lankidetzaren iragarpenetarako. Ikerketa gehienetan bi orientazio kontrajarriak arakatu izan dira: joera pro-soziala eta norberengana orientatutako joera. Azken joera hau batzuetan beste bi azpi-ataletan banandua izan da: orientabide indibidualista eta lehiakorra (Smeesters et al., 2003). Dilema sozialeko egoera batean, indibidualistak, berarentzako diren emaitzak maximizatzen saiatuko dira bakarrik, hau da, norberen helburuak betetzea bilatuko dute soilik. Lehiakorrek, aldiz, beraien irabaziaz maximizatzen saiatuko dira beste batzuen irabaziekin alderatuta. Lehiakorrek, irabazi-galdu egoera moduan interpretatzen dituzte desadostasunak. Bi orientazio hauetatik aldenduz, pro-sozialek lankidetzan aritzeko joera naturala dute; norberentzako emaitzak maximizatzen saiatuko dira, banaketan berdintasuna artikulatzearekin batera (Van Lange et al., 2007). Era berean desadostasunak irabazi-irabazi egoerak bezala interpretatuko dituzte.

Dilema sozialeko egoeretan aktibatzen diren prozesu psikologikoen berri ematen dituzten hainbat ikerketa ditugu (Van Lange et al., 2013). Parte-hartzaileen nortasunaren desberdintasunei dagokionez, nartzisismoan maila baxua dutenen artean lankidetzaren portaerak handiagoak direla frogatzen dituzten emaitzak daude (Campbell, Bush, Brunell & Shelton, 2005), baita egoeraren menpeko bekaizkerian maila baxua dutenen artean ere (Parks, Rumble & Posey, 2002). Era berean, kooperazio portaerak handiagoak dira barruko orientazio altua dutenen artean (Sheldon & McGregor, 2000), auto-kontrolaren sentsazio

Bi orientazio hauetatik aldenduz,  
pro-sozialek lankidetzan aritzeko  
joera naturala dute; norberentzako  
emaitzak maximizatzen saiatuko  
dira, banaketan berdintasuna  
artikulatzearekin batera

altua duten pertsonen artean (Boone, Brabander & Van Witteloostuijn, 1999) eta taldeko kide izatearen behar altua dutenen artean (De Cremer & Leonardelli, 2003).

Azkenik, moraltasunaren eta kooperazioaren jokabideen arteko loturak lantzen dituzten ikerketak daude. De Bruin eta Van Lange-n (1999) ohartu ziren pro-sozialek eta norberarengana orientatutako pertsonen artean, moraltasuneko antzeko interpretazioak izanik ere, pro-sozial soilek euren portaerak interpretazio moral hauen arabera moldatzen zituztela. Pertsona pro-sozial eta norberaganako orientazioa duten artean, ezberdintasunak agertzen dira balioen lehentasunean (Garling, 1999; Joireman & Duell, 2005). Literatura zientifikoa BSO markoan aurkitzen ditugun kontzeptuen eta balioen inguruko beste lanketekin alderatzeko beharra dagoela ondorioztatzen da, adibide gisa alozentrismoa eta idiozentrismoarekin konparatu beharra (Bogaert et al., 2008) edo Schwartz-en balio pertsonalaren teoria (Xie et al, 2006) BSO-arekin elkarrizketan jarri beharra.

Ondoren deskribatzen diren dimentsioak jarreraren eta balioen oinarri teoriko hauek jarraituz izan dira hautatuak. Beraz, jarraian azaltzen diren dimentsioak dira analisi estatistikoak egin ostean, saturazio faktoriala egokia erakutsi dutenak eta PK neurtzeko erabiliko direnak.

## DIMENTSIOAK

**Autoefikazia:** 1977an Bandura-k "Auto-efikazia: egungo gizarte aldaketei nola aurre egiten diogun" argitaratu zuenetik, psikologian zeresan handia eman duen kontzeptua da auto-efikaziarena. Bandura-k dienez norberaren gaitasunekiko sinesmenean datza auto-efikaziak: auto-eraginkortasuna beharrezkoa denean ataza bat kudeatzeko, antolatze eta exekutatzeko. Beste era batera esanda, auto-efikazia norberak duen sinesmen gaitasuna da, pertsona jakin batek egoera jakin baten aurrean arrakasta izango duela sinestea. Bandura-k sinesmen horiek deskribatzen ditu pentsatzeko, jokatzeko eta sentitzeko moduaren ardatz gidatzaile gisa. Lau iturri nagusi ditu Bandura-rentzat auto-efikaziak: maisutasun esperientzia -diziplina bateko domeinua-, modelazio soziala -adibide eta erreferentzietatik ikastea-, pertsuasio soziala -besteekiko miresmena eta konfiantza- eta erantzun psikologikoa -ataza baten aurrean izan daitekeen erantzun psikologikoa-. Auto-efikaziaren itxaropenak eragin zuzena izan dezake pertsona baten sentimendu, pentsamendu eta ekintzetan. Itxaropen gutxiko pertsonak auto-estimatu gutxi izateko joera izaten dute oro har, eta beraien gaitasunekiko sentimendu negatiboak izaten dituzte. Pentsamenduari dagokionez, auto-efikaziaren itxaropen altuak pentsamendua errazten du; eta pentsamendu hauek ekintzaren bide-lagun bihurtu ditzake. Azkenik, auto-efikazia sentimendu altua duten pertsonak arrisku handiagoa eskatzen duten atazak burutzen dituzte; langa altuagoa jartzen diete euren buruari eta ekintza propioetan jarraikortasun handiagoa dute.

**Beharrizan kognitiboa:** Beharrizan kognitiboa erakusten duten pertsonak inguruan duten informazioa modu aktiboan bilatzen, antolatzen eta egituratzen dute, eta estimulu berrien bila dabilen pertsonetan ematen da. Beharrizan kognitiboaren -need for cognition- kontzeptualizazioa 1950ko hamarkadatik dator. Garai hartan egoerak modu esanguratsuan antolatu eta egituratzeko behartzat definitu zen (Cohen, Stotland & Wolfe, 1955). Ostean, 80ko hamarkadatik eta gaur egundaino, bere kontzeptualizazio modernoa, berriz, konplexutasunezko erronkak dituzten atazak burutzeko barne-motibazio aldakortzat definitzen da (Cacioppo & Petty, 1982; Cacioppo et al., 1996; Fleischhauer et al., 2010). Zentzu honetan, hainbat ikerketek frogatu dute beharrizan kognitiboa baliagarria izan daitekeela psikologia aplikatuaren alor desberdinetako banakako desberdintasunak azaltzeko (Elias & Loomis, 2002; Smith, Kerr, Markus & Stasson, 2001; Sojka & Deeter-Schmelz, 2008). Europar Batasuneko Hezkuntza Batzordeak beste guztien gaineko eragin handia duen oinarritzko gaitasun bezala definitzen du "ikasten ikastea" kompetentzia. "Norberaren ikaskuntza prozesua jarraitzeko, egituratzeko eta antolatzeko gaitasuna, denbora eta informazioaren kontrol eraginkorra dakar, bakarka zein taldeetan". Beharrizan kognitibo altua duten pertsonak "ikasten ikastea" kompetentziarako apriorizko baldintza hobeak dituzte kompetentzia horren asimilaziorako eta LifeLong-Learning horretan posizio pro-aktibo hobeak dute. Ez hori bakarrik, berriki, Wu, C. H., Parker, S. K. eta De Jong, J. P.-ek (2014) beraien ikerketan beharrizan kognitiboa jokabide berritzailea duen pertsonaren apriorizko joera dela ere erakutsi dute.

**Moral barneratua:** Laguntza behar duen pertsona baten aurrean -dela arazo bat, dela beharrizan konkretu bat- zer nolako erantzuna ematen den eta horrekiko zein arrazoiketa egiten den aztertzen du dimentsio honek. Ikuspegi moral batetik, printzipio pertsonaletatik auto-bideratzen diren pertsonak, berdintasun, erantzukizun eta ondorioen aurre-ikuspenetik abiatzen direnak, ekintza baten ondorio afektibo positibo/negatiboak aurre-ikusteko gai direnak dira moral barneratua dutenak (Carlo, Eisenberg & Knight, 1992; Mestre, Pérez, Samper & Frías, 1999).

**Enpatia Kognitiboa:** Historian zehar sortu izan dira enpatiaren inguruko hainbat definizio. Kölher da (Davis, 1996) enpatiaren ikuspuntu kognitiboaren azterketaren ikertzaile aitzindarietako bat. Enpatiaren atal kognitiboak inplikatzeko du besteak zer pentsatzen eta sentitzen duen ulertzea eta antzematea. Autoreen gehiengoak enpatiaren ikuspuntu kognitiboan kokatzen dira kontsideratuz, funtsean, bestearen perspektiba kognitibo hartzean oinarritzen dela -cognitive role-taking-. (Fernández-Pinto, López-Pérez, & Márquez, 2008).

Enpatiak, helduen kompetentzien ezaugarri modura, ikerketa ugarien arreta jaso du (Mikulic, Crespi, & Radusky, 2015; Pérez-Escoda, Filella, Alegre, & Bisquerra, 2012). Ikerketa ezberdinetan demostratu izan da, enpatia moduko kompetentziak era positiboan erlazionatzen direla erlazio interpersonalekin, horrela, kompetentzia sozialen parte kontsideratuz (Bisquerra & Pérez Escoda, 2007).

**Helburuen Interdependentzia:** Interdependentziak lan ekipoen ezaugarri bezala ikerketa ugarien arreta jaso du (Stewart & Barrick, 2000). Interdependentzia mota ugari aztertu izan badira ere, helburuen interdependentzia garrantzitsuenetarikoa izan da eta korrelazio

positiboak erakutsi ditu ikaskuntza prozesuarekin, informazio partekatuaren kopuruarekin eta taldearen eraginkortasunarekin (De Dreu, 2007). Gainera, interdependentzia ere, kongruentziaren hipotesiaren baitan, erantzun afektibo positiboekin eta berrikuntza jokabideekin lotua izan da (Van der Vegt, Emans & Van der Vliert, 2005).

Kontuan izanik PKren definizioan eragile sozial desberdinak esandakoa -PKren ezaugarrietako bat dela Talde-lanean aritzekoa: ...interdependentzia eta lankidetzaren eta ikuspegi teoriko desberdinetatik kooperazioaren definizioan elkar-laguntza edota elkar-beharrari eman zaion garrantzia ikusita (Azurmendi, 1984); garrantzitsua egiten da pertsonen helburuen interdependenziaren kontzientzia neurtzea. Alde batetik, bat egiten duelako PKren profilaren definizioarekin eta, bestetik, ezaugarri honetan emaitza altuak erakustea onuragarria izan daitekeelako lan efektiborako eta jarrera kooperatiboak sustatzeko.

**Komunikazio Asertiboa:** Era egokian kontrakotasuna, desadostasuna, kritikak egiteko eta jasotzeko, eskubideak defendatu eta orokorrean sentimendu negatiboak adieraztea ahalbideratzen duen portaera modura ulertzen da komunikazio asertiboa (Riso, 1988). Jakina da erakundeetan elkarbizitzak, ezinbestean, berdinen arteko gatazka interpersoneletara eramaten gaituela. Hau horrela izanda, lantokian PKk bere lankideekin duen erlazionatzeko era ezagutzen lagunduko duen dimentsio bat izango da. Hau da, pertsona zein puntutaraino gatazkak era asertiboan konpontzeko gai den neurtzera bideratutako dimentsio bati buruz ari gara.

Komunikazio asertiboak hauxe azaltzen du: nahiz eta taldekideak norberaren ideiekin bat ez etorri, lankideak berak, pentsatzen duenarekin zintzotasunez jokatzeko duen edo ez neurtzen du, kontutan izanik bere iritzia egoera ezberdinetan transmititzeko daukan gaitasuna eta erraztasuna.

**Ekintzailetasun Soziala:** Ekintzailetasun soziala terminoa nahiko berria da eremu zientifikoan. Erreferentzia aitzindaritako bat The rise of social entrepreneur liburuan aurkitzen dugu (Leadbeater, 1997). Arrez geroztik hainbat autore izan dira ekintzailetzea sozialaren kontzeptua definitzen, aberasten eta zehazten joan direnak. Mintzberg-ek gizartearen sektore "Plurala"-ren garrantzia goraipatzen du ekintzailetzea sozialaren ikuspegi komunitario batetik, gizartearen auto-eraketa gaitasuna alegia guztien onerako jomugatzat izanda. Alfonso Vazquez-ek Mintzberg-en proposamenaren inguruan hausnarketa egiten du, guztiona den erakuntza bidea ezberdinen arteko lankidetzan eta elkartasunean adierazten dela goraipatuz.

Dimentsio komunitarioa ere ikuspegi kooperatibo batetik oso gertu egon daiteke (Clamp, et al., 2010). Neurri handi batean, ekonomia sozialeko eta konkretuki kooperatibagintzaren balio eta praktikak oso lotuak egon daitezke ekintzailetzea sozialarekin. Horrela, komunitatearekin lokarri handia duten kooperatibetan, ekintzaile kooperatiboak ekintzaile sozialarekin alderatu daitezke. Ekintzaile sozialak edo gizabidetsuak (Henton et al., 1997) komunitatea laguntzen dute elkarren arteko kolaborazioen bitartez sektore publikoa, pribatua eta herritarren artean erlazio produktiboak eta erresilienteak sortze aldera. Autore hauek, ekintzaile sozialen artean bost ezaugarri bereizten dituzte: a) ekonomia berrian aukerak ikusten dituzte, b) ekintzailetzarako nortasuna dute, c) lidergo kolaboratiboa eskaintzen dute ekonomia eta komunitatearen artean loturak sortze aldera, d) epe luzeko



interesengatik motibatuak daude eta e) taldean lan egiten dute, rol osagarriak jokatu.

**Justizia Soziala eta Onginahia:** Schwartz-en balioen teoria aurkitzen dugu balioen ikerketa eremuan dauden eredurik ezagunen artean. Teoria honek oinarritzko hamar balio mota ezberdinen unibertsaltasuna eta mailakatzea planteatzen ditu norbanakoen mailan (Schwartz & Bilsky, 1990). Balioek pertsonen ekintzak orientatzen dituzte, aukeren artean gida eskainiz egoera eta helburu desiragarrietara orientatuz. Schwartz-ek proposatutako balioen tipologia pertsonen jarrerak mugiarazten dituzten motibazioetan eta interesetan egituratuta dago. Balioen artean osagarriak diren eta ez diren norabideak aurkitu daitezke, adibidez interes pertsonalak edo kolektiboak zerbitzatzen dituzten balioen artean (Schwartz, 2012). Osagarritasunak eta bateraezintasunak kontutan hartuz balioen arteko maila goreneko lau joera nabarmentzen ditu: auto-transzendentzia, norberaren promozioa, aldaketara irekitasuna eta kontserbazioa.

Nazioarteko Kooperatiba Aliantzak definitzen dituen 10 balio kooperatiboek (Martinez Charterina, 2016) Schwartz-eren unibertsaltasunarekin erlazionatu daitezke, gure kasuan Justizia Soziala -demokrazia, berdintasuna, ekitatea, elkartasuna, erantzukizun soziala eta bokazio soziala- eta Onginahia -elkar-laguntza, ko-erantzukizuna, zintzotasuna eta transparentzia- baloreekin. Era berean, Schwartz-en balioak modu adierazgarri batean korrelazionatuak daude CCPS eskalarekin -Cooperativeness and Competitiveness Personality Scale- (Xie et al, 2006). Lehiakortasuna eta kooperatibagintza modu ezberdin batean lotzen dira Schwartz-en balioekin. Modu zehatzago batean, oso kooperatiboak agertzen diren pertsonen auto-transzendentzia diren Unibertsaltasun eta Onginahi baloreak nabarmentzen dituzte (Su et al, 2013).

**Gizakiaren ikuspegi positiboa:** Autore askorentzat, konfiantza soziala "iritzi moral" bat da; zeinak gizabanakoa eramaten duen gizartearen gehiengoak konfiantza merezi duela pentsaraztera (Uslaner, 1999) eta gizakiaren ikuspegi positiboa adierazten duena. Gero eta gehiago, literatura bat dator hedatutako konfiantza sozialak ekonomian eta demokrazian emaitza onak sortzen eta faboratzen duela, hainbat autore ezberdinek horrela adierazten dutelarik (Fukuyama, 1995; Sztompka, 1996; Newton, 2001; Delhey & Newton, 2005). Konfiantza soziala ikuspegi ezberdinetatik ikertu eta neurtu izan da, kasu honetan, McGregor-en Y teorian oinarrituta *The Human Side of Enterprise* (1960) liburuan aurkeztua, konfiantza sozialaren kontzeptzioak ikuspegi positibotik, puntu hauek onartzen ditu (Kopelman, Prottas & Davis, 2008): a) pertsonak naturaz ez dira nagiak, b) pertsonak beraien kabuz gidatzeko eta kontrolatzeko gai dira eta c) pertsonak, antolakuntzen efikazia hobetzeko duten ideia eta iradokizun garrantzitsuak proposatzeko gai dira.

# BIGARREN ZATIA

## GALDERA-SORTAREN GARAPENA ETA JUSTIFIKAZIO ESTATISTIKOA

3. Fitxa teknikoa

4. Azalpena

4.1. Pertsona kooperatiboa

5. Aplikazio arauak

6. Zuzenketa eta puntuazio arauak

7. Justifikazio estatistikoa

7.1. Sarrera

7.2. Parte-hartzaileak

7.3. Fidagarritasuna

7.4. Baliotasuna

8. Interpretazio arauak

9. Baremazioa

10. Erreferentzia bibliografikoak

Eranskina I: Koophezi-L Galderasorta

## 3. FITXA TEKNIKOA

**Izena:**

KOOPHEZI-L: Pertsona Kooperatiboaren profila  
Langileetan neurtzeko eskala.

**Egileak:**

Oxel Azkarate-Iturbe, Aitor Aritzeta, Ion Lezeta, Jose Ramon Vitoria, Iban Gallettebeitia,  
Ane Sanchez eta Miren Zubizarreta.

**Data:**

2019ko Irailaren 20an

**Aplikazioa:**

Bakarka edo taldeka.

**Aplikazio adina:**

23-65 urte bitartean.

**Iraupena:**

10-15 minutu.

**Helburua:**

**Pertsona Kooperatiboaren profila neurtzea.**

**Baremazioa:**

Generoaren arabera.

## 4. AZALPENA

Pertsona Kooperatiboa –PK- neurtzen duen KOOPHEZI-L tresnak 30 item ditu eta bere baitan hartzen ditu 9 dimentsio.

Galdera-sorta betetzen duen subjektu baten PKren profila garatu daiteke populazioaren emaitza normatiboekin alderatuta. Labur eta ikuspegi orokor batetik, PK horrela defini daiteke:

**Pertsona Kooperatiboa** da *gizakia eta jendartea kontuan hartzen duten balio eta jarrera indibidualak eta komunitarioak dituen; burujabea, elkar-kidetzan diharduena eta ekintzaile soziala: elkertasunean eta berrikuntzan oinarritutako eraldaketa sozialaren alde pentsatzen duena eta egiten duena*

Aipaturikoa kontuan harturik, PK neurtzeko garatu diren dimentsioen deskribapen laburra eskaini, eta dimentsio bakoitzaren adibide item bat aurkeztuko dugu.

## 4.1. PERTSONA KOOPERATIBOA

**Autoefikazia Kognitiboa** dimentsioak norberaren gaitasun kognitiboaren konfiantza neurtzen du. Dimentsio hau Autoefikazia eta Beharrizan Kognitiboa azpi-dimentsioekin osatua dago:

Alde batetik **Autoefikazia** azpi-dimentsioak pertsona batek bere buruarekiko duen konfiantza maila aztertzen du. Alegia, zein neurriraino subjektu batek konfiantza daukan, dituen gaitasunak direla eta, gai izango den ezusteko gertaerak modu efikazean kudeatzeko. Hain zuzen ere PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Konfiantza daukat laneko ustekabeko gertaerei eraginkortasunez aurre egiteko dauzkan gaitasunetan”.

Beste aldetik, **Beharrizan Kognitiboa** dimentsioak adierazten du inguruan dagoen informazioa modu aktiboan bilatzeko, antolatze eta egituratzeko, eta estimulu berriak bilatzeko beharra, alegia, konplexutasuneko erronkak dituzten atazak burutzeko barne-motibazioa bezala ulertzen da. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Gustatzen zait gogoeta eskatzen duen egoera bati aurre egiteko ardurak hartzea”.

**Moral Barneratuak** ikuspegi moral batetik, printzipio pertsonaletatik auto-bideratzen diren pertsonak, berdintasun, erantzukizun eta ondorioen aurre-ikuspenetik abiatzen direnak dira, ekintza baten ondorio afektibo positibo/negatiboak aurre-ikusteko gai direnak dira. PKren dimentsio honen adibide itema hau da: “Lanean zalantzarik badaukat nola jokatu behar dudan, neure barrura begiratzen saiatzen naiz, zuzenena zer den jakiteko”.

**Enpatia Kognitiboak** besteak zer pentsatzen eta sentitzen duen ulertzea eta antzematea inplikatzeko du eta horixe da dimentsio honek aztertzen duena. Hau horrela izanda, subjektuak, bere aurrean duen pertsonaren azalean jartzeko gaitasuna, hau da, kontu ezberdinak beste ikuspuntu batzuetatik kontsideratzeko duen erraztasuna neurtzea du helburu. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Lanean eztabaidatzen dudanean, saiatzen naiz ezer esan aurretik beste pertsonaren lekuan jartzen”.

**Helburuen Interdependentsiak** aztertzen duena hau da: langile batek bere lana burutzeko, ikasgelako egitasmo batean adibidez, zein puntutaraino onartzen duen bere taldekideen beharra duela. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Laneko jarduera bat egiten dudanean, ahal dudan guztietan jarduten dut nire inguruko pertsonekin lankidetzan nire helburuak betetzeko”.

**Komunikazio asertiboa** dimentsioak neurtzen du modu egokian kontraktotasuna, desadostasuna, kritikak egiteko eta jasotzeko, eskubideak defendatzeko eta orokorrean sentimendu negatiboak adierazteko gaitasuna. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Lanean hainbat esparrutan, lasaitasunez ematen dut iritzia, beste pertsonak ados egon ez arren”.

**Ekintzailetasun Sozialak** zera aztertzen du pertsona batek zein puntutaraino ematen dion garrantzia egitasmo berriak sortzeari edo ekimen sozial berriak hasteari, beti ere egitasmo horiek onura soziala badute. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Gustatzen zait gizartearentzat onuragarriak diren proiektu berriei ekitea”.

**Justizia Sozialak** balio bezala demokrazia, berdintasuna, ekitatea, elkartasuna, erantzukizun soziala edota bokazio soziala hartzen ditu bere baitan. PKren dimentsio hau neurtzen duen item adibide bat hauxe litzateke: “Uste dut bizitzan aukera berak izan behar genituzkeela denok”.

**Gizakiaren Ikuspegi Positiboak** pertsonak beraien lanak betetzeko duten autonomia eta proaktibitate maila zenbaterainokoa den neurtzen du. PKren dimentsio honen adibide item bat hau da: “Oro har, iruditzen zait jendeak ekimena hartzen duela laneko helburuak betetzeko”.

**Onginahia (Benebolentzia)** ere balio garrantzitsu bat bezala ulertzen da PKa neurtzerako garaian eta bere baitan hartzen ditu, adibidez, elkar-laguntza, ko-erantzukizuna, zintotasuna edota gardentasuna. PKren dimentsio hau neurtzen duen adibide item bat hau: “Niretzat, oso garrantzitsua da inguruan dudak jendeari laguntzea”.

Profil Kooperatiboa definitu eta bere dimentsioak deskribatu ondoren, jarraian azaltzen dira aplikazio arauak.

## 5. APLIKAZIO ARAUAK

KOOPHEZI-L eskala banaka nahiz taldeka aplikatu daitezke. Azterketa-gelak eroso eta ondo argiztatuta izan behar du. Subjektuak mahai bat behar du, haren gainean idazteko. Subjektuak ikusmen arazoak baditu, behar den tamainako letra duen eskala emango zaio. Aztertzailerak test guztia betetzera animatu behar du subjektua, eta item batzuk egin gabe uztea edo zoriz erantzutea ekidin behar du.

Subjektu bakoitzak KOOPHEZI-L eskalaren orria eta arkatza eduki behar ditu (online ereduaren ere badago). Orriaren goialdeko datuak betetzeko esango zaio subjektuari, eta horretarako behar duen laguntza emango zaio. Ondoren, ozenki irakurriko dira honako argibide hauek.

### **Argibideak**

“Ondoren zure balio eta jokabideei buruzko esaldi batzuk aurkituko dituzu. Esaldi bakoitza arretaz irakur ezazu eta marka ezazu zenbateraino zauden ados ala desados esaldiak diodenarekin, 1etik 6era: (1) Erabat desados; (2) Nahiko desados; (3) Pixka bat desados; (4) Pixka bat ados; (5) Nahiko ados; (6) Erabat ados. Gogoan izan ez dagoela erantzun zuzenik edo okerrik”.

Ez dago denbora aldetik mugarik eskalari erantzuteko. Gehienek 10-13 minutu inguru behar izaten dituzte betetzeko, baina irakurtzeko zailtasunak dituztenek denbora gehiago eman dezakete.

Proba egin bitartean, aztertuak diren pertsonen zalantzak argitzeko eta horien portaera behatzeko aztertzailer bat bertan egotea beharrezkoa da. Aplikazio prozedura alda daitezke, irakurketa-maila baxua edo ikusmen-akatsak dituen subjektuaren kasuan: horrelakoetan, aztertzailerak esaldiak ozen irakurriko ditu eta subjektuaren erantzunak erantzun-orrian idatziko ditu.



## 6. ZUZENKETA ETA PUNTUAZIO ARAUAK

Lehen adierazi den moduan KOOPHEZI-L 30 itenez osatua dago eta PKren 9 dimentsio neurtzen ditu modu zuzenean: autoefikazia kognitiboa, moral barneratua, empatia kognitiboa, helburuen interdependentzia, komunikazio asertiboa, ekintzailetasun soziala, justizia soziala, gizakiaren ikuspegi positiboa eta onginahia.

Dimentsioen puntuazioak kalkulatzeko, dimentsio bakoitza osatzen duten itemen puntuazioen batura egin behar da. Zenbat eta puntuazio altuagoa lortu dimentsioan, orduan eta ezaugarri altuagoa erakusten du.

# 7. JUSTIFIKAZIO ESTADISTIKOA

## 7.1. SARRERA

KOOPHEZI-L Pertsona Kooperatiboa -PK- langileetan neurtzeko eskala eraiki zen sarrera teoriko honetan aipatutako argumentuak jarraituta. KOOPHEZI-L eskala eraikitzeko kontuan hartu beharreko dimentsioak definitzeko orduan aurretik egindako lanketa batean oinarritu ginen, zehazki 2017-2018 ikasturtean sortutako KOOPHEZI-i eskala oinarritzat hartuz. Galdetegiaren gaztelerazko bertsioetik abiatuz, item-ak lan testuingurura egokitu genituen. Bertsio berri honen ezaugarri psikometrikoen lehenengo analisiak bi lagin piloturekin egiaztatu egin ziren, 40 eta 22 subjektuk hauetan parte hartu zitutelarik. Analisi hauetan eta langileek itemen ulergarritasunaren inguruan egindako zenbait iradokizunetan oinarrituta egin ziren item batzuen birformulazioak eta dimentsio bakoitzeko item kopuruaren murrizketa proposamenak. KOOPHEZI-L galdera sorta definitiboa PKren 9 dimentsio neurtzen ditu –ikus gorago-30 itemen bitartez.

KOOPHEZI-L 30 itenez osatua dago eta PKren 9 dimentsio neurtzen ditu modu zuzenean: autoefikazia kognitiboa, moral barneratua, enpatia kognitiboa, helburuen interdependentzia, komunikazio asertiboa, ekintzaitetasun soziala, justizia soziala, gizakiaren ikuspegi positiboa eta onginahia.

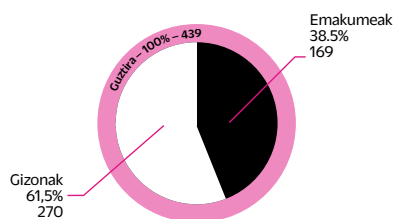
## 7.2. PARTE-HARTZAILEAK

Gaztelarazko KOOPHEZI-Lren ezaugarri psikometrikoen azterketarako eta baremazorako erabili den lagina 439 langileez osatua egon da. Lagin honetako datuen bilketan, lankidetzan, 5 enpresen eta erakundeen partehartzea izan dugu.

Laginaren zehaztasunak sexuaren arabera 1. taulan aurkezten da.

1. Taula: Laginaren banaketa sexuaren arabera

	N	%
Emakumeak	169	38,5
Gizonak	270	61,5
Guztira	439	100



## 7.3. FIDAGARRITASUNA

KOOPHEZI-Lren fidagarritasuna aztertu zen barne kontsistentziaren eta denboran zeharreko korrelazioen azterketen bitartez.

2. Taula: Fidagarritasun indizeak 9 dimentsioetarako

Dimentsioak	Crombach Alpha
Autoefikazia Kognitiboa	0,79
Moral Barneratua	0,72
Enpatia Kognitiboa	0,83
Helburuen Interdependentzia	0,70
Komunikazio asertiboa	0,81
Ekintzaitetasun Soziala	0,86
Justizia Soziala	0,79
Gizakiaren Ikuspegi Positiboa	0,82
Onginahia	0,91

\*KoopHezi-L galdetegiaren fidagarritasun eta baliotasun frogak gaur egun gaztelarazko bertsioan bakarrik egin dira.

## 7.4. BALIOTASUNA

### Egitura faktoriala

Osagai printzipalen faktoriala egin genuen varimax errotazio metodoarekin. Errotazioak 7.enean konbergitu zuen. Analisisian, guztira bariantzaren %60 azaltzen zuten 9 faktore –dimentsio- lortu ziren. Galdera sortaren sendotasuna adierazteko 3. Taulan jasotzen dira dimentsio bakoitzak azaltzen duen bariantzaren ehunekoa. Taularen hirugarren zutabean ikusi daitekeen moduan dimentsio bakoitzak bariantza osoaren azalpen erlatiboan duen bere ehunekoa adierazgarriak dira.

Dimentsioak	Guztira	Bariantza %	Metatua%
Autoefikazia Kognitiboa	2,76	9,19	9,19
Moral Barneratua	2,24	7,47	16,66
Enpatia Kognitiboa	2,19	7,29	23,95
Helburuen Interdependentzia	2,01	6,70	30,64
Komunikazio asertiboa	1,96	6,53	37,18
Ekintzailetasun Soziala	1,95	6,49	43,67
Justizia Soziala	1,78	5,92	49,59
Gizakiaren Ikuspegi Positiboa	1,60	5,35	54,94
Onginahia	1,52	5,06	60,00

Ondorengo 4. Taulan aurkezten dira KOOPHEZI-L osatzen duten itemak eta beraiei dagozkien pisu faktorialak.

## 4. Taula: KOOPHEZI-Lko itemak eta berauen pisu faktorialak\*

	Osagaiak/Dimentsioak								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autoefikazia Kognitiboa	0,630								
	0,684								
	0,641								
	0,741								
	0,524								
	0,479								
Moral Barneratua									0,821
									0,373
									0,666
Enpatia Kognitiboa				0,733					
				0,906					
				0,632					
Helburuen Interdependentzia								0,472	
								0,632	
								0,814	
Komunikazio asertiboa							0,639		
							0,753		
							0,768		
Ekintzailetasun Soziala		0,790							
		0,883							
		0,756							
Justizia Soziala					0,591				
					0,820				
					0,829				
Gizakiaren Ikuspegi Positiboa						0,680			
						0,826			
						0,678			
Onginahia			0,762						
			0,835						
			0,762						

\*Itemen eduki zehatza eta osagai bakoitzarekin lotura aztertzeko mesedez jarri harremanetan eskuliburu honen egileekin.

## Eduki baliotasuna

Tresnaren baliotasun bateragarriaren ebidentziak eskuratzeko asmoz, Pearsonen korrelazio koefizienteak kalkulatu ziren KOOPHEZI-Lren puntuazioen eta Cooperativeness-Competitiveness Scale zein EPQR-A nortasun eskalaren artean.

Cooperativeness-Competitiveness Scale (Xie eta al., 2006) pertsonen lankidetzarako eta lehiatzeko joera neurtzeko galdera-sorta da. Autoinforme-tresna hau 7 puntuko Likert eskalaren arabera erantzuten diren 23 itemez osatua dago. Erantzun aukerak Erabateko desadostasunetik Erabateko adostasunera doaz. Tresna honen eskala bakoitza, batetik Cooperativeness Scale eta bestetik Competitiveness Scale, 3 azpi-mailetan egituratuak daude: maila kognitiboa, maila emozionala eta portaera maila. Eskala hauen fidagarritasuna egokia da hainbat ikerketen arabera (Chen, Xie & Chang, 2011; Xie et al., 2006): Cooperativeness Scale 0,85 – 0,87 bitartean kokatzen da eta Competitiveness Scale 0,71 – 0,79 bitartean kokatzen da.

Bestalde, Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated EPQR-A testa (Francis, Brown & Philipchalk, 1992), bere erdarazko egokitzapen bertsioan erabili zen (Sandin, Valiente, Chorot, Olmedo & Santed, 2002). Autoinforme-tresna hau erantzun dikotomiko bidez erantzuten da bai-ez aukerak erabiliz. Guztira 24 item ditu. Tresna honek lau faktoretako egitura du: extrabertsioa, neurotizismoa, psikotizismoa eta zintzotasuna. Galdera sorta honek baliozkotasun faktorial egokia erakutsi du. 5. eta 6. Tauletan; jarraian ikus daitezke eduki baliozkotasun emaitzak.

## 5. Taula: KOOPHEZI-Lren eta Cooperativeness-Competitiveness-en eskalaren dimentsioen arteko korrelazio koefizienteak

	Cooperativeness-Competitiveness Scale Dimentsioak							
	Coopera. Cognitiva	Coopera. Conductual	Coopera. Emocional	Coopera. Total	Competi. Cognitiv	Competi. Coductual	Competi. Emocional	Competi. Total
Autoefikazia Kognitiboa	,203**	,321**	,210**	,292**	,045**	,186**	-,051	,072
Moral Barneratua	,190**	,291**	,167**	,256**	-,007	,105*	-,022	,030
Enpatia kognitiboa	,199**	,443**	,268**	,361**	-,111*	,034	-,122*	-,083
Helburuen interdependenzia	,475**	,409**	,441**	,536**	-,089	-,019	-,193**	-,123**
Komunikazio asertiboa	,160**	,243**	,164**	,226**	,102*	,122*	-,100*	,051
Ekintzailetasun soziala	,241**	,271**	,324**	,340**	,010	,083	-,036	,022
Justizia soziala	,357**	,329**	,271**	,383**	-,114*	-,087	-,188**	-,154**
Gizakiaren Ikuspegi Positiboa	,189**	,286**	,274**	,303**	-,053	,104*	-,062	-,004
Onginahia	,413**	,434**	,474**	,536**	-,095*	,037	-,160**	-,086

\* p < 0,05

\*\* p < 0,01

## 6. Taula: KOOPHEZI-Lren eta EPQR-Aen nortasun eskalaren dimentsioen arteko korrelazio koefizienteak

	EPQR-A Dimentsioak		
	Psicoticismo	Neuroticismo	Extraversión
Autoefikazia Kognitiboa	,072	-,039	,270**
Moral barneratua	-,014	-,007	,185**
Enpatia kognitiboa	-,095*	-,067	,076
Helburuen Interdependentzia	-,117*	-,137**	,145**
Komunikazio asertiboa	,042	-,077	,199**
Ekintzailetasun Soziala	,003	-,057	,248**
Justizia soziala	-,133**	-,031	,016
Gizakiaren ikuspegi Positiboa	-,050	-,169**	,156**
Onginahia	-,107*	-,029	,174**

\*  $p < 0,05$ \*\*  $p < 0,01$ 

Emaitzek adierazi zutenez, eta espero zitekeen moduan, KOOPHEZI-Lren 9 dimentsioen eta Cooperativeness Scale maila guztien –kognitibo, portaera, emozional- artean korrelazio positiboak eta oso esanguratsuak daude -Ikus 5. Taula-. Bestalde, Competitiveness Scale osoarekin alderatuz KOOPHEZI-Lren bi dimentsio daude modu negatiboan eta oso esanguratsuan lotuak, zehazki Helburuen Interdependentzia eta Justizia Soziala.

Azkenik, analisiak esaten digute KOOPHEZI-Lren dimentsio asko Extrabertsioarekin erlaxionatzen direla baina ez beste nortasun ezaugarriekin –ikus 6.Taula-.

### KOOPHEZI-Lren dimentsioen eta Sexua eta Adina aldagaien arteko erlazioak

Kanpo baliotasunaren inguruko datuak lortzeko helburuarekin aztertu ziren KOOPHEZI-Lren dimentsioen eta Sexu eta Adin aldagaien arteko erlazioak.

Sexua eta Adina aldagai auresaleak dira, eta KOOPHEZI-Lren dimentsioak irizpide aldagai moduan hartu ziren; hala egindako bariantza analisiak zehazki erakutsi zuten Sexuaren efektu estatistikoak esanguratsuak zela kasu gehienetan. Ondorioz, aztertutako baremoak Sexua desberdinduz egingo dira -KOOPHEZI-Lren ezaugarri psikometrikoen inguruko xehetasun gehiago nahi izanez gero jarri harremanetan esku liburu honen egileekin-.

## 8. INTERPRETAZIO ARAUAK

KOOPHEZI-Lren puntuazioak interpretatzerakoan, zenbait ebaketa puntu hartu behar dira kontuan. Ebaketa puntu horiek desberdinak dira dimentsio bakoitzean, emakume edo gizona izatearen arabera.

## 9. BAREMAZIOA

Ondorengo tauletan KOOPHEZI-Lren dimentsioei dagozkien baremoak aurkezten dira gizon eta emakumeentzat. Zuzenketa eta puntuazio arauak atalean adierazitako prozedura erabiliz eta puntuazio zuzenak lortu ondoren, puntuazio horiek bilatu behar dira taularen erdialdeko zutabeetan -kontuan hartuz ebaluatutako pertsona emakume ala gizona den-. Altuera berean, ezkerreko zutabeen pertzentila aurkitu daiteke; eskuineko zutabeen, berriz, T puntuazioa.

Pertzentilak adierazten du talde arauemailearen zein portzentajeren gainetik dagoen kokatua ebaluatutako pertsona dimentsio jakin batean. Pertzentilek ez dute eskala tipifikatua osatzen, ordenazko eskala baizik.

T puntuazioek eskala tipifikatua osatzen dute. Eskala horren batz-bestekoa 50. puntuazioan kokatzen da eta 10 puntuko desbideratze tipikoa du. Ondorioz, batz-besteko taldea -estatistikoki normala den populazioaren bi heren inguru barne hartzen dituen-, 42. eta 59. T puntuazioen artean dago. Ondorengo taulan ikus daiteke baremazio taula ulertzeko dimentsioen kodigoak.



## 7. Taula: KOOPHEZI-Lren dimentsioak baremazio tauletan identifikatzeko kodeak

	<b>Código</b>
<b>Autoeficacia cognitiva</b>	<b>AutefCo</b>
<b>Moral interiorizada</b>	<b>Moln</b>
<b>Empatía cognitiva</b>	<b>EmpaCo</b>
<b>Interdependencia de objetivos</b>	<b>InteOb</b>
<b>Comunicación asertiva</b>	<b>ComAs</b>
<b>Emprendimiento social</b>	<b>EmpSo</b>
<b>Justicia social</b>	<b>JuSo</b>
<b>Visión positiva del ser humano</b>	<b>VisPo</b>
<b>Benevolencia</b>	<b>Bene</b>
<b>PERSONA COOPERATIVA</b>	<b>PC</b>

Per z.	PUNTUAZIO ZUZENAK (Gizonezkoak)						
	AutefCo	Moln	EmpaCo	InterOb	ComAs	EmpSoc	
1	18-19	5-6	5	6-7	6	5	
2	20	7-8	6-7	8	7	6	
3	22	8	8	8-9	8	6-7	
4	23	9	8-9	9	-	8	
5	23-24	10-11	9	11-12	9	-	
10	25	12	10-11	12	10	9	
15	26	-	11	-	11	10	
20	-	13	12	13	12	11	
25	27	-	-	14	-	-	
30	28	14	-	-	-	12	
35	-	-	13	-	13	-	
40	29	-	-	15	-	-	
45	-	-	13-14	-	-	-	
<b>50</b>	<b>29-30</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	
55	30	-	-	-	-	14	
60	-	-	15	-	15	-	
65	31	-	-	16	-	15	
70	-	-	-	-	-	-	
75	-	16	-	17	-	-	
80	32	-	16	-	-	-	
85	33	-	-	-	16	16	
90	33-34	17	17	18	17	17	
95	35	-	18	-	18	18	
96	-	17-18	-	-	-	-	
97	36	18	-	-	-	-	
98	-	-	-	-	-	-	
99	-	-	-	-	-	-	
<b>N</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	
<b>Batez bes.</b>	<b>29,21</b>	<b>14,19</b>	<b>13,6</b>	<b>14,76</b>	<b>13,54</b>	<b>13,05</b>	
<b>DT</b>	<b>3,57</b>	<b>2,28</b>	<b>2,66</b>	<b>2,51</b>	<b>2,62</b>	<b>2,96</b>	

						T
	JuSo	VisPo	Bene		PC	
	9-11	5-6	10-11		104-110	21
	12	6	11-12		111-115	26
	12-13	-	12		116-117	30
	13	7	-		118	31
	13-14	7-8	12-13		119-125	32
	15	9	14		126-129	36
	-	10	-		130-134	39
	-	-	15		135	43
	16	11	-		136-137	44
	-	-	-		138-139	46
	1	12	-		140-141	47
	-	-	-		142	48
	18	-	-		143-144	49
	-	13	16		145	50
	-	-	-		146	52
	-	-	17		147	53
	-	-	18		148-149	54
	-	14	-		150-151	55
	-	-	-		152-154	56
	-	15	-		155-156	58
	-	-	-		157	60
	-	-	-		158-165	61
	-	16	-		166-167	67
	-	17	-		168	68
	-	-	-		-	68
	-	18	-		169-170	69
	-	-	-		171	70
	270	270	270		270	N
	16,87	12,35	13,54		143,61	Batez bes.
	1,78	2,68	2,65		13,46	DT

Per z.	PUNTUAZIO ZUZENAK (Emakumezkoak)						
	AutefCo	Moln	EmpaCo	InterOb	ComAs	EmpSoc	
1	17-18	9	7-8	7-8	3-5	6-7	
2	19	10-11	9	9	6	8-9	
3	19-20	11	-	10	6-7	9	
4	21	-	9-10	10-11	7	-	
5	22-23	-	10	11	7-8	-	
10	24	12	-	12	9	10	
15	25	-	11	13	10	11	
20	26	13	12	14	-	12	
25	-	-	-	-	11	-	
30	27	-	-	-	12	-	
35	-	14	13	15	-	13	
40	28	-	14	-	13	-	
45	-	-	-	-	-	14	
<b>50</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
55	-	-	-	-	-	15	
60	-	-	-	16	14	-	
65	30	-	-	-	-	-	
70	-	-	-	17	15	-	
75	-	16	-	-	-	-	
80	31	-	-	-	-	16	
85	32	-	16	18	15-16	16-17	
90	33	17	17	-	17	18	
95	34	17-18	18	-	17-18	-	
96	-	18	-	-	18	-	
97	34-35	-	-	-	-	-	
98	35	-	-	-	-	-	
99	35-36	-	-	-	-	-	
<b>N</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	
<b>Batez bes.</b>	<b>28,19</b>	<b>14,41</b>	<b>13,88</b>	<b>15,18</b>	<b>12,18</b>	<b>17,15</b>	
<b>DT</b>	<b>3,52</b>	<b>1,85</b>	<b>2,39</b>	<b>2,28</b>	<b>2,96</b>	<b>1,43</b>	

						T
	JuSo	VisPo	Bene		PC	
	11-12	6-7	10-11		101-108	16
	12-13	8	12		109-115	22
	14	-	13		116-118	28
	14-15	8-9	13-14		119-124	30
	15	9	14		125-130	35
	-	-	15		131-132	39
	15-16	10	-		133-134	41
	16	11	-		135-136	42
	17	-	-		137	43
	-	12	-		138	44
	-	-	15-16		139-141	46
	18	-	16		142	48
	-	13	17		142-144	49
	-	-	-		145-146	50
	-	-	18		147	52
	-	13-14	-		147-149	53
	-	14	-		150-151	54
	-	-	-		152-153	56
	-	15	-		153-155	57
	-	-	-		156-157	59
	-	16	-		158-160	60
	-	-	-		161-164	62
	-	17	-		165	65
	-	-	-		166	66
	-	-	-		167-168	67
	-	17-18	-		169	68
	-	18	-		169-170	69
	169	168	168		169	N
	17,15	12,90	16,54		144,63	Batez bes.
	1,43	2,48	1,72		12,76	DT

# 10. ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

- Alper, S., Tjosvold, D., Law K. S. (2000)  
*Conflict management, efficacy, and performance in self-managing work teams*  
Personality Psychology, 53. 625-638
- Altuna, L. (2008)  
*Arrasateko kooperatiba esperientzia*  
Eskoriatza: Lanki
- Azurmendi, J. (1984)  
*El hombre cooperativo: Pensamiento de Arizmendiarieta*  
Arrasate-Mondragon. Caja Laboral Popular, Lan Kide Aurrezkia
- Azurmendi, J. (2016)  
*Gizabere kooperatiboaz*  
Jakin, 47
- Bandura, A. (1997)  
*Self-efficacy: the exercise of control*  
Nueva York: W.H. Freeman
- Bandura, A. (1999)  
*Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*  
Bilbao: Desclée de Brouwer
- Bertuccia, A., Johnson, D. W., Johnson, R.T & Conte, S (2016)  
*Effect of task and goal interdependence on achievement, cooperation, and support among elementary school students*  
International Journal of Education Research, 79, 97-105
- Bisquerra, R., & Pérez Escoda, N. (2007)  
*Las competencias emocionales*  
Educación XXI, 10, 61–82
- Bogaert, S., Boone, C., & Declerck, C. (2008)  
*Social value orientation and cooperation in social dilemmas: A review and conceptual model*  
British Journal of Social Psychology, 47, 453–480
- Boone, C., Brabander, B. D., & van Witteloostuijn, A. (1999)  
*The impact of personality on behavior in five prisoner's dilemmas games*  
Journal of Economic Psychology, 20, 343–377
- Calvo, A., Aguilar, M. C., & Berrios, M. P. (2008)  
*El comportamiento ecológico responsable: Un análisis desde los valores biosféricos, sociales-altruistas y egoístas*  
Revista Electrónica de Investigación y Docencia, (1), 11–25
- Cacciopo, J. T., & Petty, R. E. (1982)  
*The Need for Cognition. Journal of Personality and Social Psychology*  
Nº42, p. 116-131
- Campbell, W.K., Bush C.P., Brunell A.B, Shelton J. (2005)  
*Understanding the Social Costs of Narcissism: The Case of the Tragedy of the Commons*  
Personality and Social Psychology, 31, 1358–1368
- Carlo, G., Eisenberg, N. y Knight, G.P. (1992)  
*An Objective Measure of Adolescents Prosocial Moral Reasoning*  
Journal of Research on Adolescence, 2(4), 331-349
- Chen, X.P., Wasti, S.A., & Triandis, H.C. (2007)  
*When does group norm or group identity predict cooperation in a public goods dilemma? The moderating effects of ideocentrism and allocentrism*  
International Journal of Intercultural Relations, 31(2), 259-276

- Clamp, C. A., y Alhamis, I. (2010)  
*Social Entrepreneurship in the Mondragon Co-Operative Corporation and the Challenges of Successful Replication*  
Journal of Entrepreneurship, 19(2), 149-177
- Cohen, A., Stotland, E., y, Wolfe, D. (1955)  
*An Experimental Investigation of Need for Cognition*  
Journal of Abnormal and Social Psychology, 51, p.291-294
- Davis, M. H. (1996)  
*Empathy: A social psychological approach*  
(Social Psychology) Routledge
- De Bruin, E. N. M., Van Lange, P. A. M. (1999)  
*Impression formation and cooperative behavior*  
European Journal of Social Psychology, 29, 305-328
- De Cremer, D., & Leonardelli, G. (2003)  
*Cooperation in social dilemmas and the need to belong: The moderating effect of group size*  
Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 7, 168-174
- De Dreu, C. K. W. (2007)  
*Cooperative outcome interdependence, task reflexivity, and team effectiveness: A motivated information processing perspective*  
Nueva York: W.H. Freeman
- De Dreu, C. K. & Van Lange, P. A. (1995)  
*The impact of social value orientations on negotiator cognition and behavior*  
Personality and Social Psychology Bulletin, 21 (11). 1178-1188.
- De Waal, F. B. M., & Leal, A. G. (2007)  
*El mono que llevamos dentro*  
Barcelona: Tusquets.
- Delhey, J., & Newton, K. (2005)  
*Predicting cross-national levels of social trust: global pattern or Nordic exceptionalism?*  
European Sociological Review, 21, 311-327
- Deutsch, M. (1973)  
*The Resolution of Conflict*  
New Haven, CT: Yale Univ. Press
- Domínguez, A., Muñoz, P. C., Rodríguez, E. (2003)  
*Metodología cuantitativa: Métodos y técnicas de evaluación de centros, una propuesta de clasificación operativo-funcional*  
Revista Galego-Portuguesa De Psicoloxía e Educación: Revista De Estudos e Investigación En Psicología y Educación, (9), 69-96
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007)  
*The advantages of an inclusive definition of attitude*  
Social cognition, 25(5), 582-602
- Eckel, C. C. y Grossman, P. J. (2004)  
*Managing diversity by creating team identity*  
Journal of Economic Behavior and Organization, 58, 317-392
- Emmons, R. (1984)  
*Factor Analysis and Construct Validity of the Narcissistic Personality Inventory*  
Journal of Personality Assessment, 48 (3), 291-300
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002)  
*Burnout and self-efficacy: A study on teachers beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands*  
British Journal of Educational Psychology, 72(2), 227-243
- Elias, S. M., & Loomis, R. J. (2002)  
*Utilizing need for cognition and perceived self-efficacy to predict academic performance*  
Journal of Applied Psychology, 32, 1687-1702
- Enesco, I. (1985)  
*Una revisión del concepto de egocentrismo espacial en tareas de adopción de perspectivas*  
Infancia y Aprendizaje, 8(30), 81-99

Francis, L. J., Brown, L.B., y Philipchalk, R. (1992)  
*The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): Its use among students in England, Canada, the U.S.A and Australia*

Personality and Individual Differences, 13, 443-449

Fernández-Pinto, I., López-Pérez, B. & Márquez, M. (2008)  
*Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión*

Anales de Psicología, vol. 24 (2), 284-298

Fillela, G., Cabello, E., Pérez-Escoda, N. & Ros-Morente (2016)  
*Evaluation of the Emotional Education program "Happy 8-12" for the assertive resolution of conflicts among peers*

Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 14(3), 582-601

Fukuyama, F. (1995)  
*Social Capital and the Global Economy*

Electronic Journal of Research in Educational Foreign Affairs, 74(5), 89-103

Galletebeitia, I. (2017)  
*UHSko heziketa kooperatiboa saioak*

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateko Lanke Ikertegia (argitaratu gabea)

Garling, T. (1999)  
*Value priorities, social value orientations and cooperation in social dilemmas*

British Journal of Social Psychology, 38, 397-408

Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967)  
*The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*

Aldine, New York

Henton, D.; Melville, J. y Walesh, K. (1997)  
*The Age of the Civic Entrepreneur: Restoring Civil Society and Building Economic Community*

National Civic Review, 86(2), 149-156

Joireman, J., & Duell, B. (2005)  
*Mother Teresa versus Ebenezer Scrooge: Mortality salience leads proselves to endorse self-transcendent values (Unless proselves are reassured)*

Personality and Social Psychology Bulletin, 31(3), 307-320

Kollock, P. (1998)  
*Social dilemmas: The anatomy of cooperation*

Annual Review of Sociology, 24, 183-214

Kopelman, R. E., Prottas, D. J. & Davis, A. L. (2008)  
*Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure*

Journal of Managerial Issues, 20(2), 255-271

Kropotkin, P. (1902, 1993)  
*Mutual Aid: a factor of evolution*

London: Freedom Press

Lasch, C. (1979)  
*The Culture of Narcissism*

Ed. Norton. New York

Leadbeater, C. (1997)  
*The Rise of the Social Entrepreneur*

Demos

Martinez Charterina (2016)  
*La cooperativa y su identidad*

Colección Deusto sobre Cooperativismo. Dikynson, S.L. Madrid

McGregor, D. M. (1986)  
*«The Human Side of Enterprise», en Yarwood, D. L., 1986, Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*

New York: Longman Publishing Group, pp. 134-144

McClintock, C. G. & Van Avermaet, E. (1982)  
*Social values and rules of fairness: A theoretical perspective*

In V. J. Derlega & J. L. Grzelak (Eds.), Cooperation and helping behaviour: Theories and research (pp. 43-71)  
 New York: Academic Press.

Messick, D. M., & McClintock, C. G. (1968)  
*Motivational bases of choice in experimental games*

Journal of Experimental Social Psychology, 4, 1-25

Mestre, M. V., Pérez Delgado, E., Samper, P. & Frías, D. (1999)

*Instrumentos de evaluación del razonamiento moral*

Psicología moral y crecimiento personal, 155-179



Mikulic, I. M., Crespi, M., & Radusky, P. (2015) *Construcción y validación del inventario de competencias socioemocionales para adultos (ICSE)*

Interdisciplinaria, 32(2), 307–329

Dikynson, S.L. Madrid

Montané, J., Jariot, M. y Rodríguez, M. (2007) *Actitudes, Cambio de Actitudes y Conducción segura: Un enfoque crítico aplicado a la reducción de accidentes*

Barcelona: Laertes

Morf, C. & Rhodewalt, F. (2001) *Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A dynamic Self-Regulatory Processing Model*

Psychological Inquiry, 12 (4), 177-196

Morf, C., Weir, C., & Davidov, M. (2000) *Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence*

Journal of Experimental Social Psychology, 36 (4), 424-438

Newton, K. (2001) *Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy*

International Political Science Review, 22 (2), 201-214.

Nowak, M. A. (2006) *Five rules for the evolution of cooperation*

Science, 314(5805), 1560-1563

Olson, J. M. y Stone, J. (2005) *The Influence of Behaviour on Attitudes*

En D. Albarracín, B.T. Johnson, y M.P. Zanna (Eds.), (pp.223-271). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. The Handbook of Attitudes.

Oyserman, D. Coon, H. M. & Kimmelmeier, M. (2002)

*Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses*

Psychological Bulletin, 128, 3-72

Parks, C. D., Rumble, A. C., & Posey, D. C. (2002) *The effects of envy on reciprocation in a social dilemma*

Personality and Social Psychology Bulletin, 28, 509–520

Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A. & Bisquerra, R. (2012)

*Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares*

Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 10(3), 1183–1208

Rahim, M. A., Antonioni, D., and Psenicka, C. (2001)

*A structural equations model of leader power, subordinates styles of handling conflict, and job performance*

International Journal of Conflict Management, 12 (3). 191-211

Rahim, M. A. & Blum A. A. (1994) *Global Perspectives on Organizational Conflicts*

Praeger

Retegui, J. (2000)

*La inter-cooperación de las sociedades cooperativas en la actividad educativa*

REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos, (71), 197-202

Riso, W. (1988)

*Entrenamiento asertivo. Aspectos conceptuales, evaluativos y de intervención*

Medellín: Rayuela

Sandin, B., Valiente, R.M., Chorot, P., Olmedo, M. & Santed, M.A. (2002)

*Versión Española del cuestionario EPQR-Abreviado (EPQR-A) (I): Análisis exploratorio de la estructura factorial*

Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 7, 3, 195-205.

Schwartz, S. H. (2012)

*An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*

Online Readings in Psychology and Culture, 2 (1), art.11

Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990) *Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications*

Journal of Personality and Social Psychology, 58(5), 878-891

- Sennett, R. (2012)  
Juntos. Rituales, placeres y política de cooperación  
Journal of Experimental Social Psychology, 4, 1-25
- Shapiro, D. L., Furst, S. A., Spreitzer, G. M & von Glinow, M. A. (2002)  
Transnational teams in the electronic age: Are team identity & high performance at risk?  
Journal of Organizational Behavior, 23, 455-67
- Sheldon, K. M., & McGregor, H. A. (2000)  
Extrinsic value orientation and "the tragedy of the commons"  
Journal of Personality, 68, 383-411
- Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus, M. J., & Stasson, M. F. (2001)  
Individual differences in social loafing: Need for cognition as a motivator in collective performance  
Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 5(2), 150
- Smeesters, D., Warlop, L., Van Avermaet, E., Corneille, O. & Yzerbyt, V. (2003)  
Do not prime hawks with doves: The interplay of construct activation and consistency of social value orientation on cooperative behaviour  
Journal of Personality and Social Psychology, 84(5), 972-987
- Sojka, J. Z., & Deeter-Schmelz, D. R. (2008)  
Need for cognition and affective orientation as predictors of sales performance: An investigation of main and interaction effects  
Journal of Business and Psychology, 22(3), 179-190
- Su, L., Wing-Tung A., Feng J., Xiaofei X., Paton Y. (2013)  
Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Scale in a social dilemma context  
International Journal of Psychology, 48 (6), 1135-47
- Sztompka, P. (1996)  
Trust and Emerging Democracy  
International Sociology, 11(1), 37-62
- Torre, A. d. I. (2009)  
Nuevos perfiles en el alumnado: La creatividad en nativos digitales competentes y expertos rutinarios  
RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 6(1).pp.8
- Triandis, H. C. (1989)  
The self and social behavior in differing cultural contexts  
Psychological Review, 96, 506-520
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M., & Clack, F. L. (1985)  
Allocentric vs. idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation  
Journal of Research in Personality, 19, 395-415
- Trinidad, A., Carrero, V., & Soriano, R.M. (2006)  
Teoría fundamentada "Grounded Theory": La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional  
Madrid: CIS, Cuadernos Metodológicos (37)
- Turner, J., & Tajfel, H. (1982)  
Social identity and intergroup relations  
Cambridge University Press
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987)  
Rediscovering the social group: A self-categorization theory  
Basil Blackwell
- Tur-Porcar, A., Llorca, A., Malonda, E., Samper, P., & Mestre, M. V. (2016)  
Empathy in adolescence. Relation with prosocial moral reasoning, prosocial behavior and aggression  
Acción Psicológica, 13(2), 3-14
- Uslaner, E. M. (1999)  
Trust but verify: Social Capital and Moral Behaviour
- Van der Vegt, G. S., Emans, B. y Van der Vliert, E. (2005)  
The congruence hypothesis of intrateam interdependence in organizations  
En L. L. Neider y Ch. A. Schriesheim (Eds.) Understanding Teams. Greenwich, CN: Information Age Publishing.

- Van Lange, P. A. (1999)  
*The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes. An integrative model of social value orientation*  
Journal of Personality and Social Psychology, 77, 337-349
- Van Lange, P. A. M., De Cremer, D., Van Dijk, E., & Van Vugt, M. (2007)  
*Self-interest and beyond: Basic principles of social interaction*  
In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 540–561). New York: Guilford.
- Van Lange, P. A. M., Joireman, J., Parks, C. D., Dijk E. V. (2013)  
*The psychology of social dilemmas: A review*  
Organizational Behavior and Human Decision Processes, 120, 125-141
- Van Lange, P. A. & Kuhlman, D. M. (1994)  
*Social value orientations and impressions of partner's honesty and intelligence: a test of the might versus morality effect*  
Journal of Personality and Social Psychology, 67 (1). 126-141
- Wagner, T. (2012)  
*Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World*  
Scribner
- Watson, P. J., Grisham, S.O., Trotter, M.V., Biderman, M.D. (1984)  
*Narcissism and Empathy: Validity Evidence for the Narcissistic Personality Inventory*  
Journal of Personality Assessment, 48 (3), 301-305
- Watson, P. J., Morris, R. J., & Miller, L. (1997-1998)  
*Narcissism and the self as continuum: Correlations with assertiveness and hypercompetitiveness*  
Imagination, Cognition, and Personality, 17, 249-259
- Wu, C. H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (2014)  
*Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior*  
Journal of Management, 40(6), 1511-1534
- Xie, X., Yu, Y., Chen, X., Chen, X.P. (2006)  
*The measurement of cooperative and competitive personality*  
Acta Psychologica Sinica, 38(1), 116-125
- Rodriguez de Yurre, G. (1976)  
*El Marxismo I*  
Madrid: La Editorial Católica, S.A
- Van Lange, P. A. (1999)  
*The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes. An integrative model of social value orientation*  
Journal of Personality and Social Psychology, 77, 337-349
- Zubizarreta, M. I., & Aritzeta, A. (2015)  
*The Development of the Entrepreneurial Culture*  
International Symposium on Project Approaches in Engineering Education, 5, 420-427. ISSN 2183-1378

# ERANSKIN I: KOOPHEZI-L GALDERASORTA

Ondoren zure balio eta jokabideei buruzko esaldi batzuk aurkituko dituzu. Esaldi bakoitza arretaz irakur ezazu eta marka ezazu zenbateraino zauden ados ala desados esaldiak dioenarekin eskala hau jarraituz. Eskala 1etik-6rako da, desadostasun maila handiena 1 izanik, eta adostasun maila handiena 6. Baietzapen bakoitzak erantzun bakarra du eta erantzun batekin nahasten bazara, gurutze bat egin gainean eta zuzena dena borobildu. Galdera guztiei erantzuten saiatu. Gogoan izan ez dagoela erantzun zuzenik edo okerrik.

1. Konfiantza daukat laneko ustekabeko gertaerei eraginkortasunez aurre egiteko dauzkadan gaitasunetan.	1	2	3	4	5	6
2. Oro har, gai naiz laneko edozein egoerari aurre egiteko.	1	2	3	4	5	6
3. Laneko egoera zail baten aurrean, oro har, bururatzen zait zer egin behar dezakedan.	1	2	3	4	5	6
4. Gustatzen zait gogoeta eskatzen duen egoera bati aurre egiteko ardurak hartzea.	1	2	3	4	5	6
5. Asko asebetetzen nau denbora gogoeta egiten eta pentsatzen pasatzeak.	1	2	3	4	5	6
6. Niretzat, akuilu bat da nire bizitza aurre egin beharreko erronkez beteta egotea.	1	2	3	4	5	6
7. Lanean zalantzarik badaukat nola jokatu behar dudan, neure barrura begiratzen saiatzen naiz, zuzenena zer den jakiteko.	1	2	3	4	5	6
8. Nire lanean zerbait gaizki ateratzen bada, aztertzen dut zer erantzukizun izan dezakedan nik.	1	2	3	4	5	6
9. Lanean erabaki garrantzitsuak hartu behar ditudanean, moldatzen naiz neure barrura begiratu eta zer egin behar dudan jakiteko.	1	2	3	4	5	6
10. Lanean eztabaidatzen dudanean, saiatzen naiz ezer esan aurretik beste pertsonaren lekuan jartzen.	1	2	3	4	5	6
11. Lanean norbaitekin haserretzen naizenean, saiatzen naiz beraren lekuan jartzen.	1	2	3	4	5	6
12. Lanean norbait kritikatu aurretik, saiatzen naiz pentsatzen nola sentituko nintzatekeen beraren lekuan banengo.	1	2	3	4	5	6
13. Laneko jarduera bat egiten dudanean, ahal dudan guztietan jarduten dut nire inguruko pertsonekin lankidetzan nire helburuak betetzeko.	1	2	3	4	5	6

14. Laneko jarduera bat egiten dudanean, behar ditut nire lankideak nire helburuak betetzeko.	1	2	3	4	5	6
15. Besteekin batera eta lantaldean egiten dut nire lana enpresan, nire helburuak betetzeko.	1	2	3	4	5	6
16. Laneko hainbat esparrutan, lasaitasunez ematen dut iritzia, beste pertsonak ados egon ez arren.	1	2	3	4	5	6
17. Lanean zerbait gustatzen ez zaidanean, erraza egiten zait nire iritzia besteen aurrean ematea.	1	2	3	4	5	6
18. Erraza egiten zait lantokian besteei esatea zer pentsatzen dudan.	1	2	3	4	5	6
19. Gustatzen zait gizartearentzat onuragarriak diren proiektu berriei ekitea (adibidez, kolektibo babesgabeak edo ingurumen iraunkortasuna sustatzeko ekintzak).	1	2	3	4	5	6
20. Beti prest nago gizarte onurak sortzen dituzten proiektu berriei ekiteko.	1	2	3	4	5	6
21. Ez diot beldurrik gizarte ekimen berriei ekiteari (adibidez, kolektibo babesgabeak edo ingurumen iraunkortasuna sustatzeko ekintzak).	1	2	3	4	5	6
22. Uste dut bizitzan aukera berak izan behar genituzkeela denok.	1	2	3	4	5	6
23. Gustatuko litzaidake pertsona guztiak justiziaz tratatzea, baita ezagutzen ez ditudanak ere.	1	2	3	4	5	6
24. Niretzat, garrantzitsua da zaugarritasun (vulnerabilidad) egoeran dauden pertsonen aukera berberak izatea osotasunean garatzeko.	1	2	3	4	5	6
25. Oro har, iruditzen zait jendeak ekimena hartzen duela laneko helburuak betetzeko.	1	2	3	4	5	6
26. Uste dut, oro har, jendea motibatuta dagoela laneko xedeak lortzeko.	1	2	3	4	5	6
27. Oro har, uste dut pertsonen gustatzen zaiela lantokian ardurak hartzea.	1	2	3	4	5	6
28. Niretzat, oso garrantzitsua da inguruan dudana jendearek laguntzea.	1	2	3	4	5	6
29. Nahi dut eta gustatzen zait inguruan ditudan pertsonen laguntzea.	1	2	3	4	5	6
30. Ahalegintzen naiz inguruan ditudan pertsonen laguntzen.	1	2	3	4	5	6

