

# APPROCCIO CULTURALE E COMPORTAMENTO IMPRENDITORIALE DELL'ECOSISTEMA COOPSTARTUP

Una indagine sui promotori e sui soci delle cooperative nate dal  
progetto Coopstartup di Coopfond s.p.a.

Maria Felicia Gemelli  
[m.felicia.gemelli@gmail.com](mailto:m.felicia.gemelli@gmail.com)

MEETING NAZIONALE COOPSTARTUP COSTRUIAMO IL FUTURO  
REGGIO EMILIA 4/11/2018

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI ROMA "TOR VERGATA"



Facoltà di Economia

MASTER I LIVELLO IN  
ECONOMIA, MANAGEMENT E  
INNOVAZIONE SOCIALE

Anno Accademico 2016/2017



# DOMANDE E RISULTATI DELLA RICERCA



- Qual è l'approccio culturale e il comportamento imprenditoriale che caratterizza un gruppo di startupper?
- Esiste una cultura imprenditoriale che accomuna i soggetti che appartengono ad uno stesso ecosistema imprenditoriale?



1

mappatura **approccio culturale** che caratterizza l'**ecosistema Coopstartup**

2

analisi **approccio culturale e comportamento imprenditoriale** che caratterizza i **soci** delle cooperative

3

**comparazione** tra l'approccio culturale delle **imprese «figlie»** e l'approccio culturale promosso dal **Programma «madre»**

# POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO e SUDDIVISIONE PER AREE GEOGRAFICHE

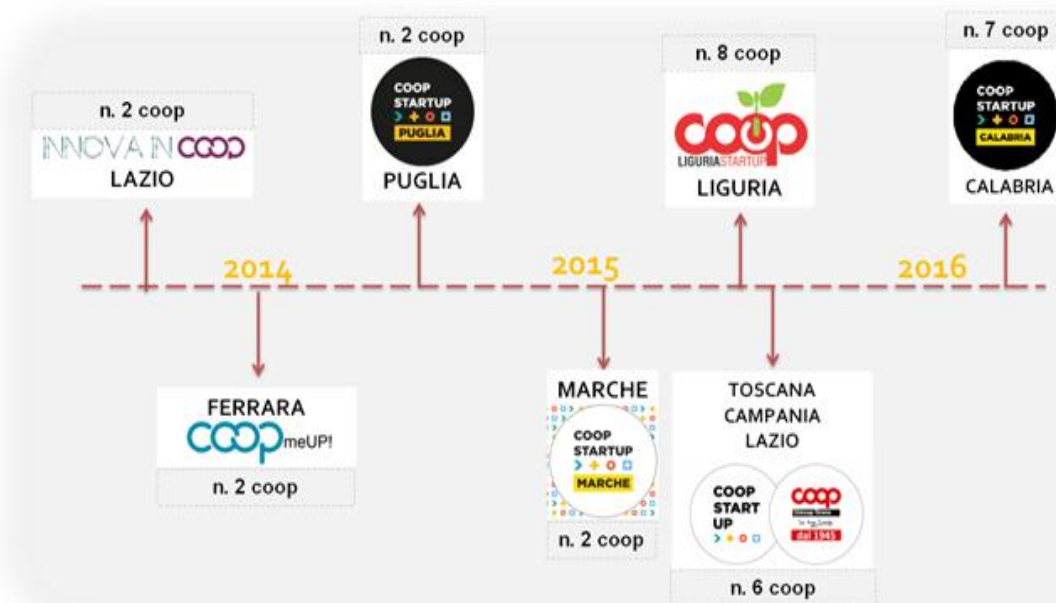
## IL QUESTIONARIO

Somministrato a **n.151** soggetti:

- **n. 135 soci** appartenenti alle **29 cooperative** costituite tra il 2014 e il 2017
- **n. 16 referenti nazionali o territoriali** del progetto che seguono i percorsi di avvio di impresa delle cooperative oggetto di indagine

Risposte raccolte **n. 129**:

- **n. 114** risposte dei **soci** delle cooperative
- **n. 15** risposte dei **referenti** nazionali o territoriali



## SOTTO- INSIEMI PER AREA GEOGRAFICA

	NAZ.L E	NORD	CENTR O	SUD	TOT
REFERENTI	3	4	4	4	15
COOPERATIVE	-	10	8	11	29
SOCI	-	43	28	43	114

# IL FATTORE CULTURALE

There is no good or evil.

Performance depends on the fit between  
**strategy and culture.**

First you need to know

**where you want to go**

but where you want to go

**has to fit with your culture.**

Both depend on each other.

You cannot generalize it.

*(Geert Hofstede)*



## TEORIA DELLE DIMENSIONI CULTURALI

**Sono le differenze nei valori culturali**, piuttosto che le condizioni materiali e/o strutturali, **a influenzare i comportamenti, l'assetto e lo sviluppo delle organizzazioni sociali.**

Costruire relazioni e mettere in atto strategie adeguate alle diversità culturali **facilita tutti i processi legati al business e al management.**

“Ogni risultato è funzione dei comportamenti ed i comportamenti sono funzione della cultura che caratterizza ogni persona, gruppo o organizzazione.

In tal senso la cultura è la radice di ogni risultato e per gestire i risultati occorre agire sulla cultura”(G.Hofstede)

# IL MODELLO DI HOFSTEDE

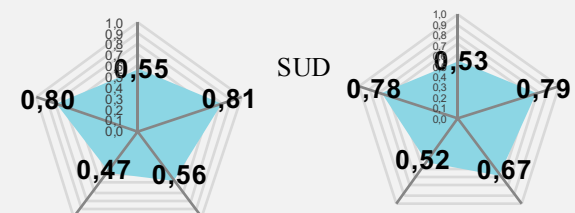
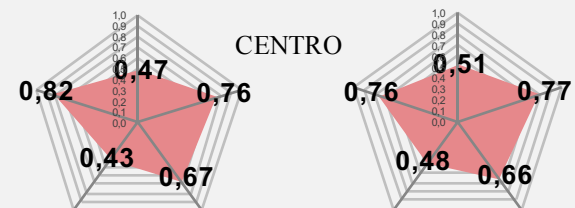
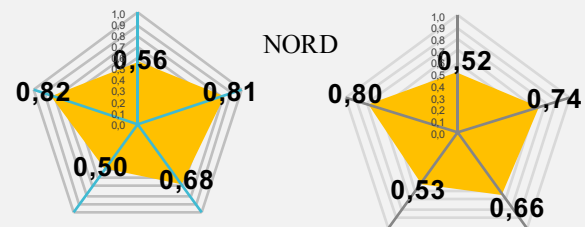
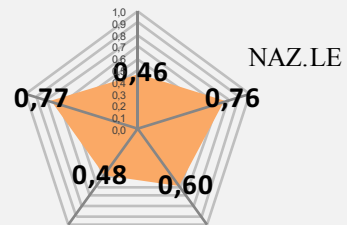
Le **CINQUE DIMENSIONI** del modello di Hofstede:

- DISTANZA DAL POTERE
- INDIVIDUALISMO vs COLLETTIVISMO
- MASCOLINITÀ vs FEMMINILITÀ
- AVVERSIONE ALL'INCERTEZZA
- ORIENTAMENTO AL LUNGO O BREVE TERMINE

# INDICI DI POSIZIONAMENTO DIMENSIONI CULTURALI

## REFERENTI

## SOCI



DIM. MODELLO HOFSTEDE	REFERENTI				SOCI		
	NAZ.LI	NORD	CENTRO	SUD	NORD	CENTRO	SUD
DISTANZA DAL POTERE	0,46	0,56	0,47	0,55	0,52	0,51	0,53
INDIVIDUALISMO vs COLLETTIVISMO	0,76	0,81	0,76	0,81	0,74	0,77	0,79
AVVERSIONE ALL'INCERTEZZA	0,60	0,68	0,67	0,56	0,66	0,66	0,67
MASCOLINITA' vs FEMMINILITA'	0,48	0,50	0,43	0,47	0,53	0,48	0,52
ORIENTAMENTO BREVE / LUNGO TERMINE	0,77	0,82	0,82	0,80	0,80	0,76	0,78

# APPROCCIO CULTURALE ECOSISTEMA COOPSTARTUP

## Orientamento al lungo termine (0,76- 0,82)

- › Tendenza a proiettare le proprie azioni e decisioni verso il futuro.
- › Il tempo è concepito come lineare ed è praticato un atteggiamento parsimonioso, perseverante, pragmatico orientato ad un risultato da ottenere per il futuro.

## Femminilità (0,43 - 0,53)

- › Differenziazione minima tra i ruoli associati al genere.
- › Fair-play e il dialogo per la risoluzione delle dispute
- › I membri si trovano a proprio agio con modelli cooperativi, vogliono poter essere fedeli all'organizzazione
- › Attenzione all'ambiente di lavoro e al bilanciamento tra lavoro e vita privata

## Distanza dal potere (0,46 - 0,56)

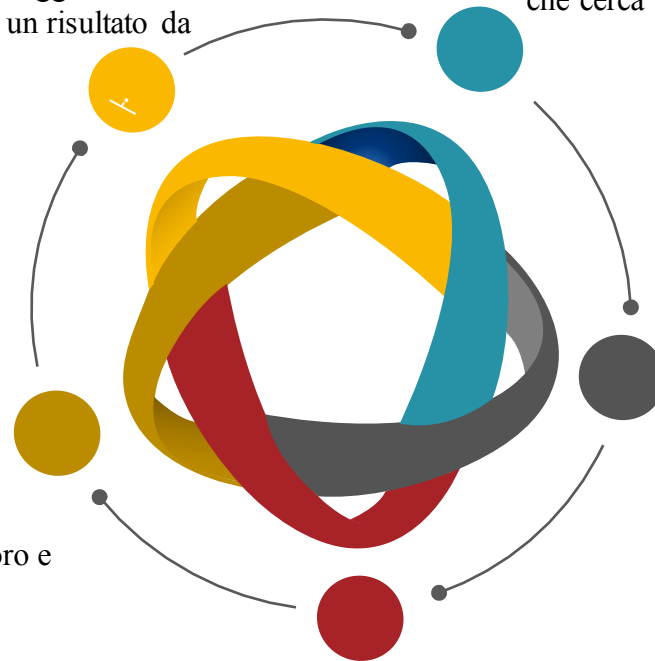
- › Accetta e riconosce la presenza di strutture gerarchiche e ruoli di responsabilità a intensità diversa nell'ambito delle governance dell'organizzazione
- › Attitudine alla collaborazione e alla consultazione
- › L'attribuzione del potere avviene attraverso un processo tendenzialmente democratico che cerca di valorizzare le differenze e le competenze presenti all'interno del gruppo.

## Collettivismo (0,74 - 0,81)

- › Il gruppo nucleo principale di riferimento . Senso di appartenenza
- › Vengono privilegiati gli interessi della collettività, la coesione e la protezione dei membri
- › *Successi e risultati* qualitativi incentrati sulla costruzione di buone relazioni

## Avversione all'incertezza (0,56- 0,68)

- › Fattori di cambiamento e/o innovazione o la prospettiva del manifestarsi di eventi sconosciuti sono affrontati, ma producono un certo livello di stress e ansia
- › Mitigazione attraverso azioni di minimizzazione del rischio per mantenere una bassa probabilità di fallimento.



In letteratura, i ricercatori ipotizzano che le attività imprenditoriali appaiano per lo più nelle culture a **bassa distanza di potere**, ad **alto individualismo**, a **bassa avversione all'incertezza**, ad **alto contenuto di mascolinità** (Hayton et al., 2002; Nyguen et al., 2009)

## APPROCCIO CULTURALE E COMPORTAMENTO IMPRENDITORIALE SOCI COOPSTARTUP

- ❖ tendenza ad una **bassa distanza dal potere** (0,51 - 0,53)
- ❖ forte impronta delle dimensioni del **collettivismo** (0,74 - 0,79)
- ❖ **orientamento al lungo termine** (0,76 - 0,80)
- ❖ **avversione all'incertezza** (0,66 - 0,67)
- ❖ tendenza alla dimensione della **mascolinità** (0,48 - 0,53)



Allineamento tra  
l'approccio  
culturale delle  
imprese “figlie” e  
approccio  
culturale  
Programma  
“madre”

Allineamento

**Alcune divergenze** sono riscontrate rispetto alla dimensione della **distanza dal potere e della mascolinità vs femminilità.**



Più bassa distanza dal potere e tendenza alla mascolinità presente  
nell'approccio culturale dei soci operatori rispetto a quello dei referenti  
nazionali e territoriali

Elemento di contrasto implicito nella diversa  
natura del soggetto analizzato

# IDENTIKIT

## SOCIO COOPSTARTUP

81% età compresa tra 18-39 anni

77% livello di istruzione superiore alla Laurea

45% genere femminile



## REFERENTE COOPSTRUP

60% oltre 50 anni

80% livello di istruzione superiore alla Laurea

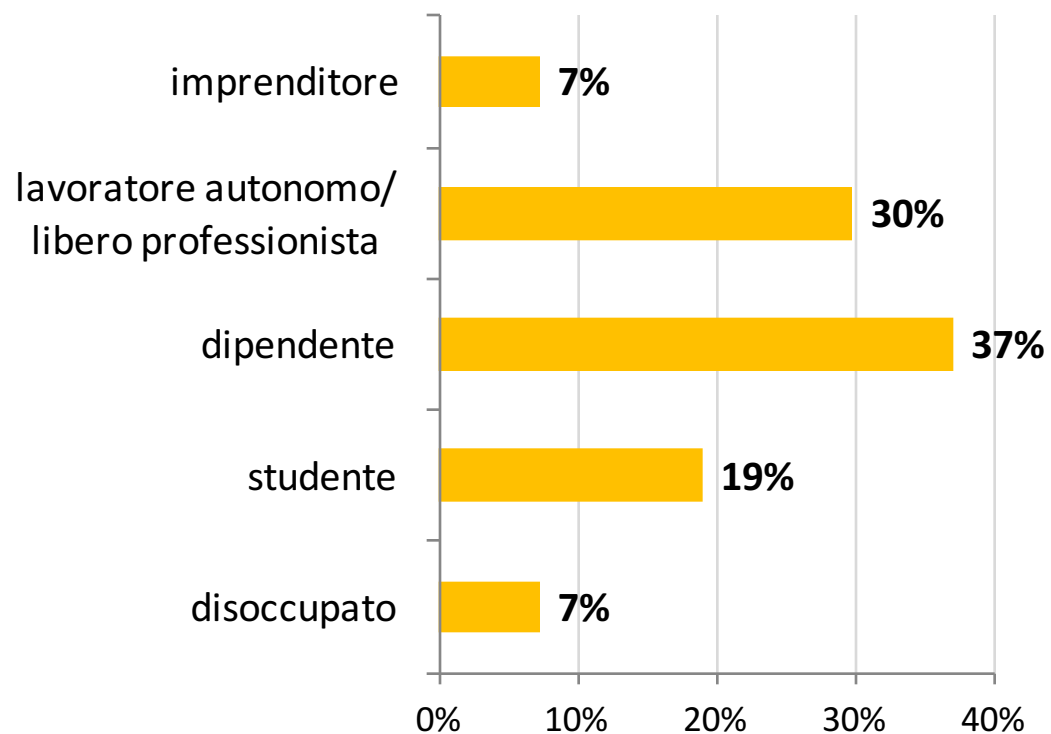
53% genere femminile



*Qual è la caratteristica che più apprezzi del modello cooperativo?*

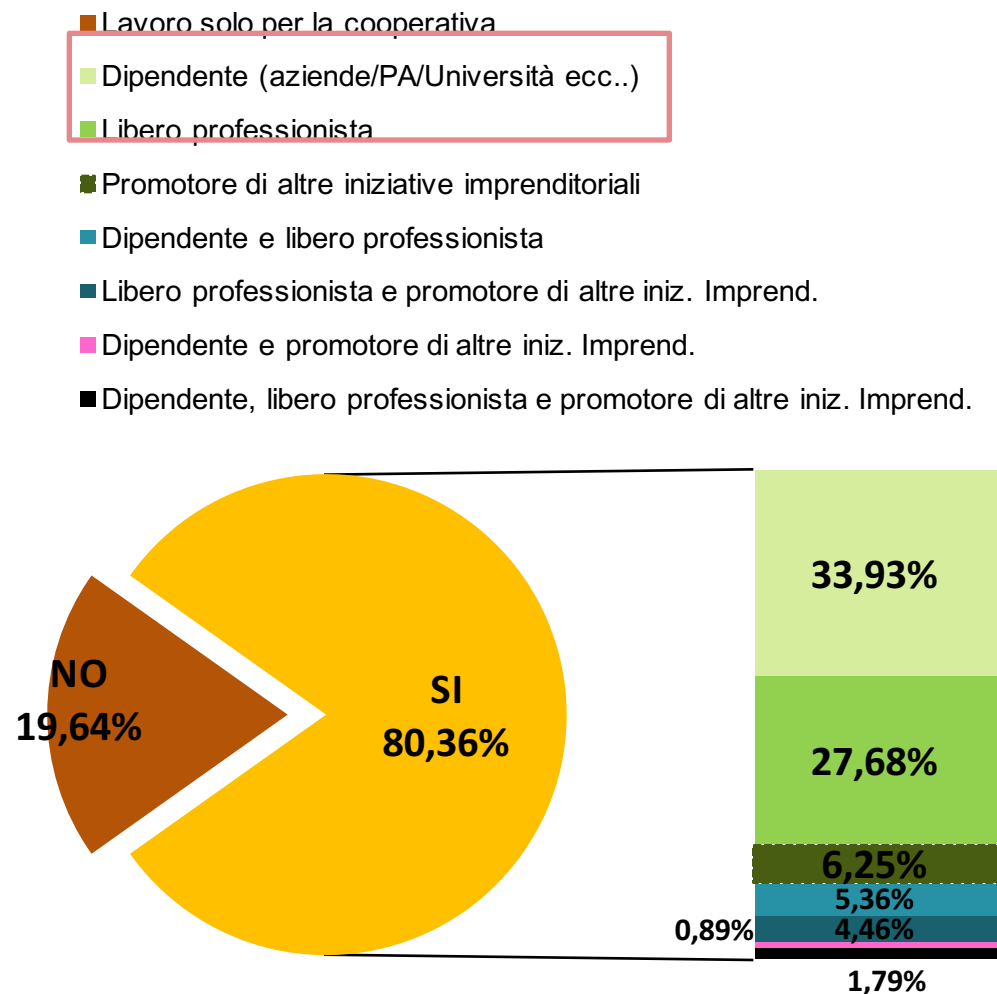
# SOCI / STATUS LAVORATIVO IN FASE PRE-STRTUP E IN FASE DI STARTUP

## CHE COSA FACEVI PRIMA DI LAVORARE PER LA COOPERATIVA?



(\*) I dati riportati considerano le risposte di 111/114 soci (mancata risposta di n. 3 soci area sud)

## SVOLGI ALTRE ATTIVITÀ LAVORATIVE/PROFESSIONALI AL DI FUORI DELLA COOPERATIVA? Se sì, QUALI?



(\*) I dati riportati considerano le risposte di 112/114 soci (mancata risposta di n. 2 soci area sud)

Grazie per l'attenzione