

E / B / R

**POVZETKI V
SLOVENSKEM JEZIKU**

THE REFINEMENT AND VALIDATION OF THE SOCIAL RESPONSE SCALE: THE CASE OF MULTINATIONAL CORPORATIONS OPERATING IN TUNISIA

IZPOPOLNITEV IN POTRDITEV LESTVICE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI: PRIMER MULTINACIONALNIH PODJETIJ S SEDEŽEM V TUNIZIJI

RIM GHEZAL, ROMDHANE KHEMAKHEM

POVZETEK: *Izpolnjevanje pričakovanj več interesnih skupin in v nekaterih primerih tudi njihovih problemov je največji izziv s katerim se soočajo podjetja. Aktivnosti družbene odgovornosti podjetij kljub temu izzivu doslej niso bile ustrezno dokumentirane v empirični literaturi in so pritegnile relativno malo pozornosti raziskovalcev tega področja (npr de la Cruz Deniz-Deniz, 1999; de la Cruz Deniz-Deniz & Garcia-Falcon, 2002). Eden glavnih vzrokov takšnega stanja je tesno povezan z neobstojem lestvice merjenja aktivnosti družbene odgovornosti med podjetji. Glede na to vrzel v literaturi družbene odgovornosti je glavni cilj študije izboljšati in potrditi psihometrične lastnosti lestvice družbene odgovornosti in ustvariti različico pomanjšano navzdol za podjetja, zlasti za multinacionalne družbe. Prirejena lestvica temelji na predhodni literaturi in je bila testirana na vzorcu 251 hčerinskih družb, ki delujejo v Tuniziji. Lestvica ima štiri dimenzije, v kvantitativni analizi se poudarja visoko zanesljivost in zadovoljstvo, raziskovalni prispevek pa temelji na izsledkih študije. Omejitve so tudi predstavljene in obravnavane skupaj s predlogi za nadaljnje raziskave.*

Ključne besede: *multinacionalne družbe, interesne skupine, družbena odgovornost, družbena vprašanja, stakeholders, lestvice*

INCORPORATION OF SUSTAINABILITY INTO LEADERSHIP DEVELOPMENT

VKLJUČEVANJE TRAJNOSTI V RAZVOJ VODENJA

JUDITA PETERLIN

POVZETEK: *Namen tega prispevka je raziskati implikacije vključevanja trajnosti za razvojne aktivnosti vodenja. Opredeljene so komponente trajnostnega razvoja vodenja, vključno s skrbjo za posameznikovo, organizacijsko, družbeno in okoljsko dobrobit. Prav tako članek ponazarja, kako vključitev vrednote trajnosti določa razvoj vodenja. Ta študija*

nadgradi obstoječe teorije trajnostnega razvoja vodenja z upoštevanjem procesa, ki prikazuje, kako trajnost vpliva na razvoj vodenja prek vključitve širšega spektra vpliva vodenja. Raziskava je novost, saj pomeni alternativo večini predhodnih študij, ki se osredotočajo na bolj omejen vpliv vodje, medtem ko dotična raziskava predlaga trajnostni razvoj vodenja, temelječega na simbiotičnem/simbiotskim kapitalu.

Ključne besede: trajnostno vodenje, razvoj vodenja, vizija, študija primera

METACOGNITIVE AND MOTIVATIONAL CULTURAL INTELLIGENCE: SUPERPOWERS FOR CREATIVITY IN A CULTURALLY DIVERSE ENVIRONMENT

METAKOGNITIVNA IN MOTIVACIJSKA KULTURNA INTELIGENTNOST: SUPER MOČI ZA USTVARJALNOST V KULTURNO RAZNOLIKEM OKOLJU

SABINA BOGILOVIĆ, MIHA ŠKERLAVAJ

POVZETEK: Zaposleni, ki so visoko motivirani za medkulturno sodelovanje (motivacijska kulturna inteligentnost) in lahko prilagodijo svoje mišljenje o medkulturnih razlikah (metakognitivna kulturna inteligentnost), so bolj ustvarjalni v kulturno raznolikem okolju. Na podlagi teorije socialne kategorizacije meniva, da metakognitivna in motivacijska kulturni inteligentnosti lahko zmanjšata negativne vidike procesa socialne kategorizacije ter tako spodbudita posameznikovo ustvarjalnost v kulturno raznolikem okolju. Kvantitativna analiza 787 zaposlenih v 20 srednje velikih večkulturnih organizacijah v jadranski regiji je pokazala, da sta metakognitivna in motivacijska kulturni inteligentnosti pozitivno povezani s posameznikovo ustvarjalnostjo. V prispevku podrobneje razpravlja o pomenu raziskave za prakso in predlagava nadaljnje raziskave.

Ključne besede: kreativnost, metakognitivna kulturna inteligenca, motivacijske kulturna inteligenca, kulturna raznolikost

THE ABILITY–MOTIVATION–OPPORTUNITY FRAMEWORK FOR TEAM INNOVATION: EFFICACY BELIEFS, PROACTIVE PERSONALITIES, SUPPORTIVE SUPERVISION AND TEAM INNOVATION

SPOSOBNOST-MOTIVACIJA-PRILOŽNOST ZA TIMSKE INOVACIJE: KOLEKTIVNA UČINKOVITOST, PROAKTIVNA OSEBNOST, PODPORA VODSTVA IN TIMSKE INOVACIJE

JANA KRAPEŽ TROŠT, MIHA ŠKERLAVAJ, JOHANNA ANZENGRUBER

POVZETEK: Prispevek temelji na teoriji sposobnosti, motivaciji in priložnosti ter raziskuje prepletanje proaktivne osebnosti članov tima (sposobnosti), kolektivne učinkovitosti (motivacija) in podpore vodstva (priložnosti) ter njihov vpliv na timsko inoviranje. Večnivojska študija je preučevala 249 zaposlenih, ki so bili razdeljeni v 64 timov znotraj nemškega in treh slovenskih visokotehnoloških podjetij. Rezultati študije so pokazali, da je bila kolektivna učinkovitost pozitivno povezana s timskim inoviranjem. Učinek kolektivne učinkovitosti na timske inovacije je bil šibkejši pri moderaciji višjih nivojev podpore vodstva in proaktivnosti. Nadalje ugotavljamo, da v primerih ko so timi zaznali nižje stopnje kolektivne učinkovitosti, sta bila timska proaktivnost in podpora vodstva bolj pomembna za doseganje timskih inovacij, kot so bili, ko so timi zaznali nižje stopnje motivacije. Razpravljamo tudi o teoretičnih in praktičnih posledicah.

Ključne besede: timske inovacije, team innovation, teorija sposobnost-motivacija-priložnost, kolektivna učinkovitost

THE DRIVERS OF SUCCESS IN BUSINESS MODEL TRANSFORMATION

DEJAVNIKI USPEHA PREOBLIKOVANJA POSLOVNEGA MODELA

NENAD SAVIČ, IRENA OGRAJENŠEK, ADRIANA REJC BUHOVAC

POVZETEK: Obstoječa raziskovalna literatura o poslovnih modelih je še vedno nepopolna glede dejavnikov njihovega uspešnega preoblikovanja. Prispevek raziskuje to vprašanje z uporabo študije primera v kombinaciji z uporabo utemeljene teorije na srednje velikem, visokotehnološkem in globalno usmerjenem podjetju. Na podlagi obiskov na lokaciji podjetja, intervjujev in analize podatkov sekundarnega izvora, študija opredeljuje šest

splošnih dejavnikov uspešnega preoblikovanja poslovnega modela: transformacijsko vodenje, raziskovalno podprto odločanje, usmerjenost v kupce in industrijo, vsebinsko usmerjena komunikacija, samoiniciativni sodelavci ter postopna strategija ločevanja. Novi dejavniki dopolnjujejo naše obstoječe znanje o tem, kako poteka uspešno preoblikovanje poslovnega modela in kateri so ti dejavniki, medtem ko lahko obsežna razprava o njihovih vplivih pomaga menedžerjem bolj učinkovito izvajati preoblikovanje poslovnih modelov.

Ključne besede: *poslovni model, preoblikovanje, sprememba, strateška partnerstva, dejavniki*
