

E/B/R

**POVZETKI V
SLOVENSKEM JEZIKU**

NIGERIA'S 2025 TAX ACT IN COMPARATIVE PERSPECTIVE: TAX RATES, COMPLIANCE, AND FISCAL SPACE WITH ECONOMETRIC AND MACHINE-LEARNING EVIDENCE FROM NIGERIA, SOUTH AFRICA, THE UNITED KINGDOM, AND THE UNITED STATES

NIGERIJSKI DAVČNI ZAKON IZ LETA 2025 S PRIMERJALNEGA VIDIKA: DAVČNE STOPNJE, IZPOLNJEVANJE OBVEZNOSTI IN FISKALNI MANEVRSKI PROSTOR Z EKONOMETRIČNIMI DOKAZI IN DOKAZI, PRIDOBLENIMI S STROJNIM UČENJEM, IZ NIGERIJE, JUŽNE AFRIKE, ZDRUŽENEGA KRALJESTVA IN ZDRUŽENIH DRŽAV AMERIKE

Olatunji Dauda Ojedokun, Seun Adebajo

V študiji primerjava nigerijski davčni zakon iz leta 2025 z režimi v Južni Afriki, Združenem kraljestvu in Združenih državah Amerike na podlagi četrletnih panelnih podatkov (2000–2025) ter dopolnilnih ekonometričnih metod in metod strojnega učenja. Oceniva razliko v razlikah (DiD) pri fiksnih učinkih, modela korekcije napak po avtoregresijskem pristopu porazdeljenih odlogov (ARDL) / presečno izboljšanim avtoregresijskem pristopu porazdeljenih odlogov (CS-ARDL), metodo posplošenih momentov z dinamičnimi panelnimi podatki in lokalne projekcije, da ugotoviva, kakšni so kratko- in dolgoročni učinki na učinkovitost prihodkov, izpolnjevanje obveznosti in fiskalni manevrski prostor. Napovedi za prihodke in vrzeli pri DDV / davku od dohodkov pravnih oseb so ustvarjene z orodji Elastic Net, Random Forest, XGBoost in LightGBM, heterogenost pa je ocenjena s posplošenimi naključnimi gozdovi in dvojno zanesljivimi učenci. Rezultati kažejo precejšno in trajno povečanje učinkovitosti prihodkov v Nigeriji po reformi, in sicer je izboljšanje največje na področjih z bolj intenzivnim izorševanjem in z večjo digitalizacijo; vrzeli pri DDV / davku od dohodkov pravnih oseb so se zmanjšale, dolgoročna elastičnost pa potrjuje kointegracijo s temelji politike. Modeli strojnega učenja dosegajo veliko natančnost izven vzorca ter kot glavne napovedovalce izpostavljajo digitalizacijo, izorševanje, produktivnost DDV in davčno zmogljivost. Za politiko je relevanten poudarek, naj se oblikovanje stopenj poveže s krepitvijo administrativnih zmogljivosti.

Ključne besede: nigerijski davčni zakon iz leta 2025, učinkovitost prihodkov, izpolnjevanje obveznosti, fiskalni manevrski prostor, modeli strojnega učenja

BEYOND ADOPTION: HOW TECHNOLOGY–ORGANIZATION–ENVIRONMENT FACTORS SHAPE THE USE OF SOCIAL MEDIA TECHNOLOGIES AND PERFORMANCE IN B2B COMPANIES

PO UVEDBI: KAKO DEJAVNIKI TOE POJASNUJEJO UPORABO TEHNOLOGIJ DRUŽBENIH MEDIJEV IN USPEŠNOST V B2B PODJETJIH

Peter Grabner, Barbara Čater

Ta študija preučuje, kako tehnološki, organizacijski in okoljski dejavniki pojasnjujejo uporabo tehnologije družbenih medijev (TDM) na medorganizacijskih trgih (B2B) in kako je uporaba TDM povezana z uspešnostjo odnosov s strankami in uspešnostjo trženja. Na podlagi okvira Tehnologija-Organizacija-Okolje (TOE) razvijamo in testiramo strukturni model, v katerem zaznana preprostost TDM (tehnologija), strategija TDM (organizacija) in mimetični konkurenčni pritisk (okolje) pojasnjujejo uporabo TDM, kar posledično vpliva na odnose s strankami in uspešnost trženja. Podatke smo zbrali s spletno anketo med 195 strokovnjaki za trženje in prodajo iz B2B podjetij v Sloveniji. Rezultati kažejo, da je strategija TDM najmočnejši napovedovalec uporabe TDM, sledi ji mimetični konkurenčni pritisk, medtem ko učinek zaznane preprostosti na uporabo TDM ni statistično značilen. Uporaba TDM je pozitivno povezana z uspešnostjo trženja in le malo z uspešnostjo odnosov s strankami. Uspešnost odnosov s strankami dodatno izboljša uspešnost trženja. Študija prispeva k raziskavam digitalnega komuniciranja na B2B trgih, saj prikazuje, kako je uporaba TDM v kontekstu zrele tehnologije povezana z rezultati odnosov in splošno uspešnostjo trženja.

Ključne besede: okvir TOE, uporaba tehnologije družbenih medijev, uspešnost odnosov s strankami, uspešnost trženja, medorganizacijski trgi, modeliranje strukturnih enačb

WHEN LOYALTY INTENTIONS FAIL: EVIDENCE ON THE INTENTION–BEHAVIOUR GAP AND CUSTOMER RETENTION IN MOBILE TELECOMMUNICATIONS

KO NAMERA ZVESTOBE ODPOVE: UGOTOVITVE O VRZELI MED NAMERO IN VEDENJEM TER OHRANJANJU PORABNIKOV V MOBILNIH TELEKOMUNIKACIJAH

Danilo Tomšič

Članek obravnava vrzel med nameravanim menjalnim vedenjem in dejanskim vedenjem porabnikov mobilnih telekomunikacij ter prikaže vlogo vedenjske vrzeli pri trajnostnem razporejanju trženjskih virov ponudnikov storitev. Z uporabo longitudinalne ankete, ki je zajela 4.887 porabnikov, primerjam namero menjave ponudnika z dejanskim menjalnim vedenjem istih porabnikov v obdobju 12 mesecev. Ugotavljam 15,4-odstotno vrzel med namero in vedenjem, sestavljeno iz dveh skupin porabnikov: nemenjalni nameravalci (porabniki, ki so nameravali menjati ponudnika, vendar svoje namere niso uresničili) in menjalni nameravalci (porabniki, ki so menjali ponudnika, čeprav predhodno niso izražali namere menjave). Analiza z binarno logistično regresijo razkrije časovno asimetrijo determinant: vrzel v večji meri oblikujejo vedenju bližnji dejavniki kot časovno bolj oddaljeni dejavniki, a na različne načine za oba tipa vrzeli. Vrzel menjalni nameravalci je pojasnjena izključno z zunanjimi sprožilci: negativno zaznani dogodki v obdobju oblikovanja vrzeli povečujejo verjetnost nameravane menjave, pozitivno zaznani dogodki jo zmanjšujejo. Dejavniki zvestobe iz začetka spremljanega obdobja pri tej skupini nimajo učinka. Nasprotno imajo sprožilci omejen vpliv na nemenjalne nameravalce; močnejši vpliv imajo situacijski dejavniki in stališča, ki nastanejo bližje času dejanskega vedenja, medtem ko višja izhodiščna zvestoba (zadovoljstvo, zavezanost ponovni izbiri in namera priporočila) zmanjšuje verjetnost, da ostanejo neaktivni glede izvedbe namere menjave ponudnika storitev. Te ugotovitve posplošujejo ugotovitve vedenjskih teorij na panogo z visoko stopnjo menjalnega vedenja porabnikov in z intenzivnimi promocijskimi aktivnostmi, v kateri je vedenjska vrzel slabo raziskana. Ugotovitve pričujoče raziskave tudi nakazujejo potrebo po segmentiranem dodeljevanju virov za ohranjanje porabnikov glede na tip vrzeli. Za izražene nameravalce menjave s šibko zvestobo učinkovit ukrep ohranitve strank predstavljajo ponudbe, ki zmanjšujejo napor menjave, za porabnike brez izražene namere menjave pa je pomembno individualno spremljanje in ukrepanje ob dogodkih. Uskladitev intervencij ponudnika s časovnim pojavom determinant lahko zmanjša napake pri napovedovanju menjav in omogoči učinkovitejšo uporabo virov za ohranjanje porabnikov.

Ključne besede: zvestoba, menjalno vedenje, vedenjska vrzel, mobilne telekomunikacije, longitudinalna raziskava

THE IMPACT OF SOCIAL EXPECTATIONS AND GENDER NORMS ON WOMEN LEADERS' MARITAL AND PARTNER RELATIONSHIPS AND THEIR INFLUENCE ON WORKPLACE OUTCOMES

VPLIV DRUŽBENIH PRIČAKOVANJ IN SPOLNIH NORM NA ZAKONSKE IN PARTNERSKE ODNOSE ŽENSK NA VODSTVENIH POLOŽAJIH TER NJIHOV VPLIV NA IZIDE NA DELOVNEM MESTU

Hedi Kovacs-Resnik

Vodstvena trajnostnost med ženskami ostaja v vodstvenih raziskavah slabo razložena, saj se pri prevladujočih modelih daje prednost dejavnikom na delovnem mestu, vloga obremenitev iz zasebnega življenja pa je zanemarjena. Avtorica raziskave je preučila, kako družbena pričakovanja in spolne norme vplivajo na zasebno življenje žensk ter kako se čustveni vpliv preliva v njihov slog in uspešnost vodenja, s čimer vpliva na njihovo poklicno napredovanje. S kvalitativno zasnovano raziskavo in tematsko analizo 18 intervjujev z ženskami v vodstvenih vlogah je preučila, kaj pomeni vodenje ob hkratnem ukvarjanju z družino in odnosi.

Ugotovitve kažejo, da meje med zasebnim in poklicnim življenjem žensk skorajda ne obstajajo. Poklicna uspešnost pogosto spodkopava zasebne odnose žensk. Med temami, ki so se pojavile večkrat, so pritisk na ženske, da se prikazujejo kot manj uspešne, težavnost pri vzpostavljanju in stabilnosti odnosov, neenakost pri gospodinjskih opravilih in čustvena izčrpanost. V raziskavi je poudarjeno sistematično zanemarjanje teh vprašanj na organizacijski ravni, na kateri se usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja obravnava kot posamičen izziv namesto kot skupna odgovornost. Če organizacije želijo ženske na vodstvenih položajih obdržati in podpirati, morajo spremeniti svojo kulturo, da na novo opredelijo vodenje in uspešnost na podlagi izidov in trajnostnosti. Med praktičnimi priporočili so opredelitev kazalnikov uspešnosti na novo, uvedba sovođenja in deljenega vodenja, ponujanje možnosti krajšega delovnega časa brez kaznovanja in stigme ter dejavno sodelovanje moških pri pobudah za enakost.

Ključne besede: ženske na vodstvenih položajih, spolne norme, emocionalno delo, prelivanje med zasebnim in poklicnim življenjem, organizacijska kultura
