

Uvodnik 1/2007

V novem letu uredništvo revije Organizacija prehaja na nekoliko spremenjen način dela.

Revija bo po novem izhajala šestkrat letno. Želimo, da bi se še bolj približali tudi tuji javnosti, zato prehajamo na objavljanje člankov v angleškem jeziku.

Uvajamo informacijski sistem OJS, s katerim si bomo uredniki zelo olajšali delo. Verjamemo, da se boste tudi avtorji člankov hitro privadili na nov način oddaje člankov.

V pričujoči številki revije Organizacija objavljamo več člankov. Vodilni članek objavljamo v angleškem jeziku. Menimo, da je glede na trenutne razmere v Sloveniji še kako aktualen. Članek ima naslov: "Vpliv poslovanja podjetij in lastniške strukture na zamenjavo predsednika uprave: Primer Slovenije". Cilj tega članka je raziskati korelacijo med zamenjavo predsednika uprave in uspešnostjo poslovanja podjetij, lastniško strukturo, koncentracijo lastništva ter zamenjavo lastništva. Za empirično testiranje hipotez je bil uporabljen vzorec od 211 slovenskih podjetij v obdobju 1998-2002. Kot pričakovano so rezultati raziskave pokazali, da je relacija med zamenjavo predsednika uprave in poslovanjem podjetij inverzna. Koncentracija lastništva ni učinkovit mehanizem vladanja podjetjem. Nasprotno zamenjava lastniške strukture vpliva na zamenjavo predsednikov uprav v podjetjih, ki slabo poslujejo.

Menjave predsednikov uprav oziroma CEO so pogosto posredno povezane ali celo neposredno povzročene s pojavom žvižganja (angl.: whistle-blowing). Žvižgači (angl.: »whistle blowers«) so ljudje, ki v nasprotju z interesi organizacije zunanjim javnostim razkrijejo nezakonita ali kako drugače nepravilna ravnanja organizacij, v katerih delajo.

Žvižgač (angl. "whistle-blower") je lahko samo nekdo, ki ima oziroma je imel znotraj organizacije dostop do informacij in ki je sposoben »zgodbo« posredovati v objavo medijem. Prve pojave »žvižganja« prvič opazimo konec 19. in v začetku 20. stoletja. Leta 1902 je McClure's Magazine v New Yorku objavil serijo člankov o korupciji visokih mestnih uradnikov. Nepravilnosti v organizacijah očitno obstajajo povsod po svetu in to že od nekdaj!

Vsem definicijam pojava žvižganja je skupno to, da gre pri žvižganju za posredovanje informacij o nepravilnostih v organizaciji okolju. Definicije se seveda razlikujejo v podrobnostih, temeljna razlika med definicijami pa je v vprašanju etičnosti in upravičenosti posredovanja informacij. Kriteriji za presojo etičnosti ravnanja žvižgačev so različni. Pri presoji etičnosti ravnanja žvižgačev se kot kriterij etičnosti vrta v glavnem okoli iskanja razmerja med »škodo, ki jo naredi neetično ravnanje organizacije oziroma managementa« in »škodo, ki jo ravnanje žvižgača povzroči organizaciji«.

Mnogi trdijo, da gre v primeru ravnanja žvižgačev za visoko etično ravnanje. Nekateri menijo, da je »žvižganje« dejanje, ki ga pripadnik organizacije iz moralnih razlogov v pričakovanju sprememb neetične prakse vodstva organizacije z informiranjem javnosti stori, da bi preprečil

potencialno nevarnost neetične prakse v organizaciji. Ti zato žvižgače imenujejo »moralni heroji«. Motivacija za whistle-blowing je namreč lahko zgolj moralna; nikakor pa ne sme biti vzrok za žvižganje kako maščevanje ali osebna zamera! Toda tudi taki primeri žal obstajajo! Škoda, ki jo organizaciji in sodelavcem povzročijo »žvižgači« je v teh primerih mnogokrat lahko neprimerno večja, kot katerakoli ekonomska katastrofa. Teorija žvižgače "takega tipa" imenuje »podgane«.

Marko Ferjan