

## UVODNIK

## ORGANIZACIJSKA KULTURA

Zadnja številka Sodobnih vojaških izzivov leta 2019, v katerem smo se spomnili tudi 15. obletnice pridružitve Slovenije Evropski uniji in zavezništvu, je posvečena organizacijski kulturi.

O njej je mogoče najti veliko različnih knjig, člankov in zapisov na spletu. Večina avtorjev pravi, da je organizacijska kultura bistvena za uspešnost velikih podjetij in učinkovitost njihovih zaposlenih. Po več teorijah o dejavnikih, ki vplivajo na uspešnost podjetij in velikih korporacij, smo se ponovno nekako vrnili na osrednji dejavnik – človeka – zaposlenega, tistega, ki je motiviran, da stori nekaj več, bolje, ki pozitivno vpliva na druge zaposlene, da bodo lahko skupaj boljši in zadovoljnejši ter bodo tudi bolj sledili ciljem in željam podjetja, v katerem so zaposleni za skupno dobro.

Dr. Kristijan Musek Lešnik na svoji spletni strani o razlikovanju organizacijske kulture in organizacijske klime pravi, da veliko strokovnjakov in gurujev oba pojma pogosto pomeša ali zamenja. Sam glede organizacijske klime zapiše in se pri tem sklicuje na Scheina, da organizacijsko kulturo sestavljajo artefakti (stvari, jezik, slogani, simboli), izražene vrednote (strategije, cilji, filozofija in standardi organizacije) ter temeljne predpostavke (prepričanja, mnenja, stališča in občutki, ki so znotraj organizacije privzeti kot samoumevni in si jih njeni člani delijo). V primerjavi z obema pravi, da »se kaže tudi v časovni perspektivi: kultura je usmerjena v preteklost (v tradicije, mite ipd.) in gradi prihodnost prek vizij, klima pa je zaznava sedanjega stanja.«

Iz opisa je mogoče ugotoviti, da je organizacijska kultura in seveda tudi klima pomembna za vsako delovno organizacijo. Tako ima tudi v sodobnih oboroženih silah pomembno vlogo. Zgodovina je pomembna za identiteto naroda in vojske, še pomembnejša pa je organizacijska kultura kot graditelj prihodnosti.

Zadnje desetletje je bilo za Slovensko vojsko zelo specifično, saj ga je v celoti zaznamovala finančna kriza, ki se je začela leta 2008. To so njene pripadnice in pripadniki še posebej občutili pri plačah, opremi, oborožitvi in zmanjšanem številu zaposlenih. Velik vpliv nanjo so imele tudi spremenjene varnostne razmere v ožji in širši regiji, ki smo jih najbolj zaznali v obliki množičnih migracij leta 2015, od takrat naprej pa jih zaznavamo predvsem v povečanem številu ilegalnih prehodov migrantov na meji s Hrvaško, kjer je Slovenska vojska vpeta v varovanje schengenske meje skupaj s policijo. Kot kaže, bo to njena naloga tudi v prihodnje.

Organizacijska kultura kot graditelj prihodnosti je osrednja tema te tematske številke, v kateri se osredotočamo na temeljne naloge in poslanstvo oboroženih sil.

V uvodu nas **Maja Garb** seznanja s tradicionalno vojaško identiteto, za katero zapiše, da jo označuje ustaljenost odnosov, ki je vidna predvsem v hierarhični strukturi, uveljavljeni disciplini in podrejanju osebne identitete kolektivni. Prispevek z naslovom *Kdo je pravi vojak? Analiza sodobne vojaške identitete* obravnava bistvo oboroženih sil in njihove organizacijske kulture.

**Nataša Troha** in **Nuša Gorenak** sta se lotili zahtevne raziskave med slovenskimi srednješolci, v katero sta vključili 7418 dijakinj in dijakov. Zanimalo ju je, ali je vojaški poklic med mladimi res tako nezanimiv, ali so mladi danes tako drugačni v svojih interesih, vrednotah in pričakovanjih, kot to velja za vojaški poklic, ter ali SV ni dovolj konkurenčna v primerjavi z drugimi organizacijami. Svoje ugotovitve delita z našimi bralci v prispevku *Značilnosti dela skozi oči generacije mladih: raziskava mladi in motivi za vojaški poklic*.

Na vzorcu mladih med 18. in 30. letom sta zanimanje za zaposlitev v Slovenski vojski ugotavljali **Nina Rosulnik** in **Janja Vuga Beršnak** v okviru raziskovalnega programa Obramboslovje (P5-0206), ki ga financira Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. Rezultati raziskave in najpomembnejše ugotovitve so podrobno opisani v prispevku *Kaj pritegne mladostnike enaindvajsetega stoletja, da se zaposlijo v vojaški organizaciji*.

O vojaškem voditeljstvu piše **Marjan Horvat** v prispevku z naslovom *Študija koncepta vojaškega voditeljstva v Slovenski vojski*. Avtor izhaja iz definicije voditeljstva, ki je v Vojaški doktrini opredeljena kot »vplivanje na ljudi zaradi doseganja ciljev organizacije«. Meni, da na podlagi tega, »kar vojaški vodja v resničnem življenju dela in počne (DELATI), lahko ugotovimo, kakšen je v resnici (BITI) in kakšna so njegova strokovna znanja in veščine, ki jih obvlada (ZNATI)«.

**Franc Kalič** se je posvetil toksičnemu vodenju in njegovemu vplivu na organizacijo v prispevku *Deformirana organizacijska kultura in neželeni pojavi voditeljstva v vojski*. Za toksično vodenje pravi, da je kombinacija vase usmerjenih vedenj in vzgibov, ki negativno učinkujejo na podrejene, enoto in izvedbo naloge. Toksičnemu vodji primanjkuje skrbi za druge in za vzdušje v enoti. Vse skupaj vpliva na organizacijsko kulturo.

Z njo je povezano tudi dobro poznavanje temeljev stroke. *Sodobna operatika: med reliktom in feniksom vojaških ved* je prispevek **Mihe Šlebirja**, ki meni, da operatiko še vedno pesti nedodelanost teorije in nekaterih temeljnih konceptov, eden takih je koncept točke osredotočenja, kar omejuje njeno znanstveno in praktično uporabnost. Prepričan je, da posamezni avtorji operatiko označujejo za anahronistično, dopušča pa možnost, da gre le za transformacijo vede v smeri večje družboslovne interdisciplinarnosti.

Eden izmed novih načinov bojevanja je tudi hibridno delovanje. **Blaž Tomšič** je na enem najodmevnejših primerov pripravil analizo v prispevku *Hibridno delovanje kot metoda uresničevanja nacionalne strategije – primer Krima*. Meni, da gre za svojevrsten dokaz prilagoditve ruskega vojaškega in političnega strateškega okvira delovanju na nove globalne izzive sodobnega sveta.

Bralkam in bralcem Sodobnih vojaških izzivov želimo veliko zanimivega branja.