

ДАНЕ СУБОШИЋ*

Криминалистичко-полицијска академија
Београд

УДК 005.32:351.74
ИД БРОЈ 192631308
Монографска студија
Примљен: 05.04.2012
Одобрен: 02.06.2012

БЕЗБЕДНОСНА КУЛТУРА У КОНТЕКСТУ САВРЕМЕНОГ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ПОНАШАЊА**

Сажетак: Организационо понашање корелира с организационом културом, али нису познати место и улога безбедносне културе (као сегмента организационе културе), у контексту организационог понашања. Имајући у виду специфичност тако израженог предмета истраживања, структуриран је и главни део овог саопштења који обухвата разматрање: 1) основних обележја савременог организационог понашања, 2) групне динамике у савременом организационом понашању, 3) неформалне организације као начина савременог организационог понашања, 4) основних обележја безбедносне културе и 5) утицаја безбедносне културе на савремено организационо понашање. Реализацијом истраживања се дошло, између осталог, до закључака о томе да безбедносна култура: 1) представља чинилац организационог понашања, 2) сопствени утицај остварује као део шире – организационе културе, 3) утиче на организационо понашање посредством стимуланса као елемената модела бихевиористичког и потпуног модела организационог понашања, 4) не утиче на когнитивни модел организационог понашања, 5) непосредно утиче на стимулансе, а посредством њих и на остале елементе организационог понашања, 6) утиче на организационо понашање свим сопственим елементима, при чему су у овом саопштењу

* subosic@yahoo.com; tel.: 064/89 22 55 3

** Овај рад је резултат реализовања научноистраживачког пројекта под називом „Развој институционалних капацитета, стандарда и процедура за супротстављање организовању криминала и тероризму у условима међународних интеграција”. Пројекат финансира Министарство просвете и науке Републике Србије (број 179045), а реализује Криминалистичко-полицијска академија у Београду (2011–2014). Руководилац пројекта је проф. др Саша Мијалковић.

разматране вредности, норме, ставови и уверења и 7) утиче на формалну и неформалну организацију, као и на групну динамику унутар њих.

Кључне речи: организационо понашање, безбедносна култура, групна динамика, механизми групне динамике, формална организација, неформална организација

Увод

Култура представља укупност људског стваралаштва. Људска потреба за стваралаштвом је створила потребу за његовим организовањем, како би људи били у прилици да успешно или успешније остварују циљеве које нису били способни да остваре самосталним или ванинституционалним ангажовањем. Као последица организовања настаје организација.

Организација не може да постоји без циљева због којих је основана и људи чијим радом се они остварују. Људска страна рада подразумева одређено (више или мање одговарајуће, односно неодговарајуће) понашање људи у процесу рада. То понашање је усмерено у односу на друге људе у организацији или кориснике услуга конкретне организације у процесу рада или поводом њега. Наведена појава међуљудских односа у процесу рада назива се организационо понашање.

Организационо понашање корелира с организационом културом (односом према раду, односно службеним обавезама), али нису познати место и улога безбедносне културе, као сегмента организационе културе, у контексту организационог понашања. Имајући то у виду, није изненађујуће што у теорији наилазимо на скроман садржај али и обим истраживања чији је предмет безбедносна култура у контексту савременог организационог понашања. Отклањању тог недостатка управо је и посвећено ово саопштење.

Уважавајућу досадашњу истраживачку праксу, чији је предмет био однос безбедносне културе и организационог понашања, у функцији формулисања полазишта за реализацију овог истраживања, као и спроведеним истраживачким поступком, дошло се до завршног саопштења којим је наведени однос претежно описан, али и сврстан према одређеним обележјима у елементарне класификације и сложене типологије, након чега је и објашњен. До непознатог у вези с проблемом истраживања долазило се на основу постојећег и одређеног фонда знања о наведеним појавама, узимајући у обзир и њихове варијације у зависности од врсте организације (полицијска, војна, безбедносна, доходовна и др). Имајући у виду наведено, структуриран је и главни део овог саопш-

тења, који обухвата разматрање: 1) основних обележја савременог организационог понашања, 2) групне динамике у савременом организационом понашању, 3) неформалне организације као начина савременог организационог понашања, 4) основних обележја безбедносне културе и 5) утицаја безбедносне културе на савремено организационо понашање.

Основна обележја савременог организационог понашања

Организационо понашање се односи на међуљудске односе унутар организације. Ти односи се успостављају између појединца и група.

Организационо понашање обухвата две компоненте, организациону и психолошку. Обе компоненте подразумевају понашање људи у функцији динамике функционисања организације, с тим да их свака сврстава у свој теоријски систем. Притом, садржај организационе компоненте појма чине индивидуално и групно понашање људи у организацији и, с тим у вези, примена тих знања у пракси. Конкретније, организационо понашање обухвата односе међу људима током радних процеса који се одвијају унутар организације.

Организационо понашање је интердисциплинарна област организације, при чему се та појава најчешће сматра вештином, посебно значајном за руковођење. Познавање разматране појаве има за циљ њено: 1) разумевање, 2) предвиђање и 3) контролисање.

Проучавање организационог понашања с наведеним исходима осмишљава се тако да се (са)знања до којих се дође систематизују у четири области: 1) унутрашњи и спољни подстицаји (стимуланси), 2) одговори људског организма, 3) области понашања и 4) последице понашања.

Унутрашњи и спољни подстицаји (стимуланси) од значаја за организационо понашање могу бити спољни (ситуациони, они који се односе на окружење) и унутрашњи (лични), посматрани у односу на појединца или групу у организацији, при чему стимуланси покрећу људску активност, усмеравају је у одређеном правцу и одржавају све док се не оствари постављени циљ у одређеној (довољној) мери. Под одговорима људског организма се подразумевају психички аспекти чланова организације, као што су њихови ставови, мотивација, учење и др. Области понашања се односе на обрасце понашања појединаца и група у организацији, што је посебно значајно за безбедносну организацију, у којој се, због њене специфичности, врло лако распознаје шта је у том смислу прихватљиво, а шта није. Најзад, последице понашања се односе на последице за човека и организацију у зависности од одређених понашања,

која могу бити резултат психичких стања, кадровске политике, руковођења и др.¹

Као резултат наведених (са)знања испољавају се претежно одговарајуће и претежно неодговарајуће понашање појединаца и група у организацији. Понашање које је претежно одговарајуће обухвата за већину чланова организације прихватљиво опхођење, учешће у неформалним организационим формама, личну организованост, успешно комуницирање, учешће у различитим облицима заједничког рада, решавање конфликтних ситуација, коришћење информационе технологије итд. Супротно томе, претежно неодговарајуће понашање појединаца и група у организацији обухвата изостанак, односно неуспешно практиковање наведених садржаја рада.

Групна динамика у савременом организационом понашању

Групна динамика подразумева догађаје и промене у односима између појединих чланова групе и промене у односима групе према другим групама које се налазе с њима у неком просторном, односно психолошком контакту. Дакле, групна динамика се остварује на међуљудском и међугрупном плану.

Међуљудска динамика се остварује различитим механизмима, који обухватају: 1) имитацију, 2) сугестију, 3) симпатију и антипатију, 4) идентификацију, 5) социјални притисак и 6) социјалну стимулацију и инхибицију.²

Имитација је механизам групне интеракције који подразумева реаговање појединца на исти начин као неко пре њега. Разлози за имитацију су следећи: лакше је опонашати него бити оригиналан (такав став произлази из тзв. менталне лењости, која је једна од основних особина већине људи). Други разлог честе имитације је конформизам. Наиме, групе и људско друштво се понашају тако да имитацију, односно конформизам награђују, а оригиналност најчешће кажњавају.³

Сугестија је процес када давалац идеје успева да комуницира с примаоцем, доводећи га до прихватања сопствених навода ради постизања сопственог циља с уверљивим разлогом или садржајем, тако да у томе постоји некакав логички основ који би прималац прихватио и могао оправдати. Поред сугестије, као интеракције између особа у групи, позната је и аутосугестија. У процесу аутосугестије, иста особа је и да-

¹ Видети шире у: Субошић, Даничић, 2012.

² Видети шире у: Субошић, Даничић, 2012.

³ Видети шире у: Јурина, 1994.

валац и прималац сугестије, тј. она себи даје одређене позитивне или негативне сугестије и на основу њих делује свесно или несвесно.

Симпатија и антипатија као механизми групне интеракције представљају емоционални став који се јавља код појединца приликом перцепције других особа, а обележава га осећај непријатности или спремности да се предузме акција. Под појмом симпатије се подразумева емоционално уважавање појединца или групе, става, идеологије итд., који могу али не морају постати мотив неке акције. С друге стране, антипатија је емоционална одбојност са свим осталим негативним последицама. Извори симпатије и антипатије су првенствено емоционални доживљаји, обрасци понашања, обрасци личности итд.

Идентификација је појава свесног поистовећивања појединца с другим појединцем или групом људи, зато што тај појединац или група имају циљ који се, у целини или делимично, поклапа с његовим циљем. Може бити персонална, када се један члан групе идентификује с неком особом, обично вођом у групи, и идеална, када се појединац идентификује с циљем групе, при чему није повезан с понашањем других чланова групе.

Социјални притисак је елемент социјалне климе у групи људи који доводи до тога да неки њени чланови осећају својеврсну опасност ако се не би понашали према правилима и нормама те групе. Социјални притисак се може остваривати средствима уверавања (молбе, савети и препоруке) и средствима присиле (награда, обећања, претње и казне).

Социјална стимулација и инхибиција су две супротне појаве. Социјална стимулација је појава када појединац постиже боље резултате у интеракцији с другим члановима групе него када ради сам. С друге стране, социјална инхибиција је појава када појединац постиже лошије резултате у интеракцији с другим члановима групе, такође у односу на ситуацију када ради сам.

Међугрупна динамика се може испољавати на следеће начине: као заједничка, делимична и циклична. Заједничка међузависност у задацима постоји у случајевима када две групе или више њих функционише релативно независно, при чему њихово деловање доприноси укупном резултату и делотворности организације у целини. Делимична међузависност група људи постоји у случајевима када је исход рада једне групе полазиште рада друге групе, с тим да исход рада друге групе не утиче на полазиште рада прве групе. Најзад, циклична међузависност настаје у случајевима када је рад прве групе полазиште за рад друге групе и обрнуто.⁴

⁴ Видети шире у: Субошић, Даничић, 2012.

Групна динамика има сопствене фазе. Према Такману (Tuckman) групна динамика обухвата следеће четири фазе: формирање (*forming*), сукобљавање (*storming*), нормирање (*norming*) и деловање (*performing*). Наиме, након формирање радне групе (тима) који треба да реши одређен проблем, њени припадници почињу да се сукобљавају, што је последица њихове различите стручности и испољавања значајних психолошких чинилаца. Када прође олујна фаза групне динамике, постиже се договор чланова радног тела у складу с којим оно даље функционише, с тим да повремено долази до поновних сукобљавања унутар њега, што се сматра природним.

Неформална организација као начин савременог организационог понашања

Формална организација је пројектована и нормирана организацијска структура која се успоставља ради оптималног усклађивања односа свих ресурса (кадра, опреме, средстава, информација итд.) и постизања циља организације. Та организација се успоставља тако да буде делотворна. Стога се у њеном пројектовању и увођењу прописују стриктни елементи организације који су битни за разумевање процеса рада и препознавање успешности. Као резултат организацијске структуре, у свакој организацији постоји неформална организација (Јурина, 1994: 215).

Неформална организација је стварно организацијско понашање запослених у оквирима формалне организацијске структуре, засноване на стварним односима међу људима у процесу рада, с тим да су односи међу људима засновани на мотивима и механизмима социјалне интеракције и тежње ка остварењу сопствених интереса (Петковић, 2008: 101), али и актуализацији индивидуалних потенцијала, односно социјалној сатисфакцији. Другим речима, неформална организација представља стварне, непланиране односе између људи који настају у процесима рада и руковођења и који су по свом циљу идентични формалној организацији, али увек у односу на њу заузимају извесан отклон. Неформална организација успоставља властита правила понашања за све своје чланове, која чине систем уверења, идеја и вредности из којих прилазе активности, комуницирање итд. Основна обележја неформалне организације су да има сопствену структуру, руководство које може бити другачије у односу на руководство формалне организације и сасвим одређена правила (Јурина, 1994: 216–217).

Неформална организација је садржана у свакој формалној организацији као паралелна, спонтана мрежа интерперсоналних односа (Millo, 260

1978: 149).⁵ Зато се неформалном организацијом сматра систем личних, социјалних односа који се развијају међу људима током њихових интеракција у формирању и функционисању организацијске структуре, али те односе формална организација не прописује и не одређује (Јурина, 1994: 218). Без обзира на то, неформална организација је законита и нормална појава (Петковић, 2008: 101).

За разлику од формалне организације, која тежи ка томе да буде консистентна и систематична и која напросто не може предвидети и контролисати све облике људског понашања, неформална организација, као склоп стварних односа и понашања људи у организацији, исправља и поједностављује сложени организацијски механизам и прилагођава га могућностима и потребама конкретних људи који раде у тој организацији. Стога је неформална организација динамична и у непрекидним променама и поступном прилагођавању (Јурина, 1994: 218).

Неформалне организације имају, поред те структуре, своје функције и у односу на појединца и у односу на организацију, а те функције се могу препознати у табели 1 (Јурина, 1994: 220). У њој се међусобно пореде обележја формалне и неформалне организације.

ОБЕЛЕЖЈА ОРГАНИЗАЦИЈЕ	ВРСТЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ	
	ФОРМАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА	НЕФОРМАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
Структура	- планирана - рационална - стабилна	- спонтана - емоционална - динамична
Позиција	- посао	- улога
Циљеви	- профит/потреба	- лична сатисфакција
Утицаји	- позиција - ауторитет - одозго	- личности - социјална моћ - одоздо
Контролни механизам	- отпуштање или деградација	- физичке и социјалне санкције
Комуникација	- службени канали - јасно дефинисање - следе службене линије	- неслужбени канали - нејасно дефинисање - недоступне службене линије
Слика односа	- организацијска слика	- социограм

Табела 1: Обележја формалне и неформалне организације

Наведена табела указује на то да између неформалне и формалне организације постоје врло битне разлике које су резултат начина њихо-

⁵ Наведено према: Јурина, 1994: 218.

вог структурирања, потреба које задовољавају, врста санкција које примењују итд. Формална и неформална организација су у различитим етапама развоја блиске, или се могу удаљити током свог функционисања. С тим у вези, задатак руководства је да не дозволи превелик помак између формалне и неформалне организације и да тај помак делимичном или потпуном реорганизацијом што више приближи. Ако настане велики помак између формалне и неформалне организације, неопходна је хитна реорганизација. Многи аутори повезују функционисање неформалне организације са структурним процесима социјализације, објашњавајући их индивидуалном и групном социјализацијом односа формалне и неформалне организације (Јурина, 1994: 220–221).

Неформална организација има елементе који доприносе бољем функционисању, али и одређене дисфункције. Стога су научна истраживања усмерена баш ка том аспекту дисфункције у односу на формалну организацију, при чему је од посебне важности препорука руководству да тој појави посвети већу пажњу. Узроци дисфункције могу бити конфликтност циља, рестрикције (недовољно финансијских средстава), конформизам, блокирање, инерција, отпор променама итд. (Јурина, 1994: 224–225).

Ради отклањања тих дисфункционалних елемената и њиховог усклађивања, препоручују се продуктивне мере које би унапредиле формалну организацију и њену структуру приближиле стварним односима. Та препорука заснована је на чињеници да неформална организација има следећа обележја: 1) делотворнија је од формалне организације, 2) има јаснију и препознатљивију руководну мрежу, 3) признаје стварне способности за руковођење, односно 4) елиминише неспособне руководиоце, 5) проналази сигурносни вентил за „експлозију емоција” запослених, 6) унапређује комуникацију итд.

Групна динамика се остварује на основу неписаних норми и понашања који се договоре и спонтано успостављају у свакој појединачној организацији. Те норме произлазе из начина понашања, прихватају их сви чланови групе и за непридржавање тих норми следи казна неформалне организације. Свака неформална организација настоји да у свом функционисању развија одређене оквирне норме због тога што оне: 1) групи осигуравају успех или опстанак, 2) одражавају преференцију вођства или других утицајних чланова групе, 3) осигуравају предвидивост очекиваног понашања чланова групе у некој ситуацији, поштују специфичне улоге појединих чланова и 4) помажу групи да разреши проблеме у интерперсоналним односима (Јурина, 1994: 225).

Такве норме су флексибилне, зависне од природе односа у организацији и успостављају се на емоционалним основама. Због такве природе наведених норми, интеракција унутар неформалне групе је променљива, сходно потребама њених чланова (Петковић, 2008: 102).

Усвојене норме неформалне организације имају за последицу структурирање посебних организацијских улога које се могу битно разликовати од формалних или их нема у динамици формалних група. Организацијске улоге у неформалној организацији можемо поделити на две врсте: улоге у односу на вођу (лидера) и улоге извршилаца. Обележја неформалних улога вођа су усклађене с чињеницом да неформалне организације немају једног лидера или вођу, него да их имају више, тј. да за сваку ситуацију или активност имају другог вођу, (нпр., онај ко се супротставља руководиоцу заправо је само вођа за комуникацију с руководиоцем, док идејни вођа целе неформалне организације никада не иступа, тако да може остати непознат руководиоцу). Зато постоји „главни” за посао, тј. човјек који је ауторитет за процес рада, иако формално не мора имати никакав посебан организацијски или руководствени статус. Исто тако можемо препознати вођу за неформално дружење итд. (Јурина, 1994: 225–226).

Основна обележја безбедносне културе

Безбедносна култура је део организационе културе (као односа према властитим службеним обавезама), док су обе елементи пословања (међуљудских односа у процесу рада). Конкретније, безбедносна култура је „скуп усвојених ставова, знања, вештина и правила из области безбедности, испољених као понашање и процес, о потреби, начинима и средствима заштите личних, друштвених, националних и међународних вредности од свих извора, облика и носилаца угрожавања без обзира на место или време њиховог испољавања” (Стајић, Мијалковић, Станаревић, 2005: 29–30). Та појава може да варира од повољне до неповољне, од ентузијазма до дефетизма и није константна у свим условима, чак и када је реч о једној особи. Због тога је безбедносна култура чинилац савременог пословања који, ако је ваљан, доприноси развоју организације (нпр., корпорације) и обрнуто. Притом, корпорација је удружење које има статус правног лица и оснива се ради заштите права својих власника, заступања њихових интереса и остваривања одређених колективних циљева привредног, социјалног, религиозног или неког другог карактера. У новије доба, корпорације су један од облика организације

државне привредне активности и управљања јавном имовином (*Економска*, 1994: 674).

Основни циљ безбедносне културе су стварање и развој квалитативно нове друштвене свести и норми понашања људи, што повољно утиче на савремено пословање. Тај циљ се постиже решавањем задатака, који претежно подразумевају: 1) стварање јединственог националног система за развој безбедносне културе; 2) припрему и употребу савремених техничких средстава и средстава масовне и индивидуалне комуникације у функцији изградње безбедносне културе у савременом пословању и 3) активно деловање на плану пропагирања безбедносних знања у области пословања.⁶ У савременим теоријским разматрањима преовлађује став да се безбедносна култура развија почев од породице, преко школе до професије, рачунајући и самоекспликацију, односно самоафирмацију.⁷

Чест је случај да две истоврсне организационе јединице исте организације могу да буду такве да се једна од њих вреднује као безбедна, а друга као небезбедна, односно да је једна безбеднија од друге, упркос томе што обављају исте послове и што имају исту или сличну структуру. Поред тога, познати су и случајеви да истоврсне организационе јединице исте организације функционишу различито, али да обе постижу идентичне или приближне резултате, што такође може да буде последица стања безбедности у њима. Узрок тим појавама је различита безбедносна култура у различитим организационим јединицама.

Безбедносна култура обухвата мање видљиве елементе организације, за разлику од структуре која подразумева њене спољне, манифестне елементе. Тако структуром сматрамо само врх тзв. организацијског леденог брега, док култура уопште (а тиме и безбедносна култура као њен део) представља његов остатак који је „под водом” и као такав мање уочљив и теже сазнајан. То за последицу има лакшу сазнајност структурних од културолошких елемената организације, односно лакшу преносивост сазнања о структурираним појавама од оних које су мање структуриране.

Безбедносна култура је врста друштвене културе. То значи да се социјална култура пресликава на организацију у виду организацијске културе, а на заштиту безбедности у виду безбедносне културе. То има за последицу да две радне и животне средине, у условима различитих социјалних култура, имају различите организационе, а тиме и безбедно-

⁶ Видети шире у: Субошић, Млађан, Мијалковић, 2011: 85–94.

⁷ Видети шире у: Мијалковић, 2011.

сне културе. Пошто су организациона и безбедносна култура последица социјалне културе на одређеном подручју и у одређеном времену, можемо извести закључак да наведене врсте културе имају исте елементе. Тако културу организације чине: 1) вредности, 2) норме и 3) ставови и уверења (*Организацијска*, 1991: 204).

Вредности су релативно стабилне и трајне концепције пожељног, а могу бити експлицитне и имплицитне. Одражавају се у филозофији организације, слоганима и симболима. За безбедносну организацију је карактеристично да има изјаве о мисији. Тако, у полицији као безбедносној организацији, на пример, те изјаве говоре о намени полицијске организације и вредностима које она притом поштује. На пример, позната је мисија полиције изражена слоганом „Служити и штитити”, наведеним на одговорајућем графичком симболу (Субошић, 2010: 106).

Норме су стандарди радног понашања (понашања у процесу рада), који могу бити писани и неписани. Њима се вредности претварају у облике понашања. Притом, вредност је најопштије веровање о томе шта је и у којој мери ваљано и прихватљиво, односно шта није ваљано и прихватљиво (нпр., безбедносно одговорно понашање је ваљано и прихватљиво и обрнуто). Више међусобно повезаних вредности чини систем вредности или идеологију (чији елемент може бити и безбедносна култура).

Ставови и уверења су идеали и начела понашања. Изражавају се кроз углед организације (у последње време се често среће и израз „имиџ организације”). Везани су за понос, лојалност, ексклузивност, иновације, промене итд. Дакле, реч је о поносу појединца због припадања организацији, његовој лојалности организацији и корисницима услуга које она пружа (нпр., у смислу заштите података), ексклузивности том припадништву, јер она није свима приступачна, односно доступна. То је посебно уочљиво у безбедносним структурама које су често елитистички утемељене. Осим тога, иновације и уопште промене на боље могу постојати и у домену безбедности пословања, што захтева одређен пословни амбијент којим се ствара подстицајна, а не деморалишућа клима за испољавање и развој безбедносе културе (ношење акредитационих ознака, сарадња са службом обезбеђења, помагање у њеном раду, указивање на проблеме, предлагање њиховог решавања и др.).

Разматраним ставовима и уверењима одржава се етичка димензија организације, што се често нормира посебним кодексом. У том смислу, за безбедносну професију је посебно значајан кодекс професионалне етике, с тим да није ретка позитивна пракса да безбедносне организације

(посебно у приватном сектору безбедности) доносе и примењују кодексе пословне етике. Њихов значајан део се односи на безбедносне одредбе.

Утицај безбедносне културе на савремено организационо понашање

Разматрање утицаја безбедносне културе на савремено организационо понашање темељи се на идентификацији њихових релевантних елемената, који су изведени из претходне анализе њихових основних обележја. Заправо је реч о разматрању утицаја безбедносне културе (јединство вредности, норми, ставова и уверења) на савремено организационо понашање (модел међуљудских односа који се разматра у динамичком, формалном и неформалном контексту). Проучавање организационог понашања с наведеним исходима је осмишљено тако да се (са)знања до којих се дође систематизују у четири области: 1) унутрашњи и спољни подстицаји (стимуланси – С), 2) одговори људског организма (О), 3) области понашања (Б) и 4) последице понашања (Ц). Заправо реч о моделу С–О–Б–Ц организационог понашања, који је потпун, прилагодљив и заснован на учењу.

Модел С–О–Б–Ц организационог понашања сматра се потпуним јер је свеобухватнији од когнитивног и бихевиористичког модела који су му претходили. Док когнитивни обухвата само варијабле О–Б, бихевиористички модел организационог понашања обухвата варијабле С–Б–Ц. Когнитивни модел може да се објасни тиме да међуљудски когнитивни процеси (О – мишљење, перцепција и сл.) изазивају одређено понашање (Б). Ако то понашање доведе до остварења одређеног циља, онда оно остаје научно, због чега се понавља у наредним таквим или сличним ситуацијама. Као што се види, тај модел не обухвата организациону, а тиме ни безбедносну културу као њен саставни део.

Функционисање бихевиористичког модела организационог понашања приказује се односом С–Б–Ц, који може да се објасни дејством унутрашњих и спољних подстицаја (стимуланса – С) на понашање (Б), што условљава одређено понашање. С тим у вези се поставља питање обухвата варијабле С – која се односи на стимулансе, и Ц – која се односи на последице понашања. То отуда што је варијабла Б већ објашњена претходним моделом.

Унутрашњи и спољни подстицаји (стимуланси – С) односе се на организациони амбијент. Под тим појмом се подразумева јединство утицаја организационе (а тиме и безбедносне) културе и климе, организа-

ционе структуре и величине организације, нивоа техничко-технолошког развоја и организационе стратегије. Очигледно је да је чинилац наведеног детерминистичког сплета и организациона, а посредством ње и безбедносна култура. Она непосредно и у садејству с другим чиниоцима утиче на стимулансе, а посредством тога и на понашање, односно њим проузроковане последице. Последице понашања – Ц обухватају стрес, групну динамику, сукобе и лидерство. Дакле, организациона, а посредством ње и безбедносна култура остварују посредан утицај на групну динамику формалне и неформалне организације.

Организациона, а тиме и безбедносна култура непосредно утичу на стимулансе, а посредством њих и на остале елементе модела С–Б–Ц и С–О–Б–Ц организационог понашања. То се остварује вредностима, нормама, ставовима и уверењима које обухвата. Вредности и други елементи наведених култура покрећу и усмеравају одређено понашање људи уколико они те вредности, норме, ставове и уверења уважавају. С друге стране, ако их игноришу, онда треба да се примене механизми који ће их на то упутити, а по потреби и принудити. Као један од механизма групне динамике у том случају испољава се социјални притисак – механизам покретања и усмеравања одређеног понашања људи у зависности од постојања одређене опасности у случају да се не понашају према правилима и нормама групе чији су припадници. Тај механизам се испољава у компонентама С и Ц оба модела организационог понашања.

Компонента Б у бихевиористичком моделу организационог понашања под утицајем је организационе и безбедносне културе посредством утицаја који на њу остварује компонента С. Резултанта деловања елемената културе испољава се претежно одговарајућим, односно претежно неодговарајућим понашањем људи у организацији, тј. у процесу рада. Таква понашања у домену компоненте Ц имају за последицу задовољство или стрес, одређену групну динамику са сукобима унутар ње, односно испољавање лидерства и следбеништва у одређеним модалитетима. Наиме, ако се безбедносном културом јасно и правилно дефинишу и саопште вредности, норме, ставови и уверења, чиме се запослени стимулишу да их уважавају при обављању сопствених службених дужности, и ако они то практикују, онда ће њихово понашање бити претежно прихватљиво и за последицу ће имати задовољство на раду, без стреса и нервозе као стила рада, док ће се групна динамика кретати на природној релацији формирања групе, сукоба унутар ње који ће бити конструктивни, постизања квалитетних договора и њиховој примени. У таквим условима, група ће се повремено враћати сукобима, који ће бити у оквиру конструктивног. Такви односи су једноставни, јасни, унутар њих се

препознају рад и резултати, способност и неспособност, улоге лидера и следбеника, елеминишу се неспособни, унапређује се комуникација, координација је боља, дефинише се прихватљив стил руковођења и нема потребе за кликом као негативним модалитетом испољавања неформалне организације, ради изналажења „сигурносног вентила” за „експлозију емоција” запослених. С друге стране, ако се безбедносном културом нејасно и неправилно дефинишу и саопште вредности, норме, ставови и уверења, чиме се запослени не подстичу да их уважавају при обављању сопствених службених дужности, и ако они немају шта да практикују, наступа стање опште несигурности у обављању послова и задатака. Такво стање доводи до неусаглашености потреба и могућности, што проузрокује настанак стреса, затим нарушавање здравља запослених због дуготрајне изложености анксиозности, незадовољство, неодговарајуће понашање, чешћу појаву сукоба у процесима групне динамике, њихову деструктивност, непостојање формалних и формирање неформалних лидера, јачање неформалне организације, функционисање механизма групне динамике унутар ње и неизвесности које носи активирање „сигурносног вентила” за „експлозију емоција” запослених.

Претходним разматрањем елемената модела С–Б–Ц запостављена је компонента О модела С–О–Б–Ц организационог понашања. Утицаји који се генеришу пре и након његовог деловања већ су објашњени претходним моделом, тако да се ту посебна пажња посвећује последицама које на компоненту О остварују стимуланси и утицај који компонента О остварује на понашање. Притом, значајно је нагласити да компонента О обухвата међуљудске когнитивне (ставови, перцепција и др.) и психолошке процесе (мотивација, учење и др.).

Организациона и безбедносна култура имају исте елементе као и компонента О организационог понашања. Као такви, они су комлементарни и међусобно се допуњују. То значи да се вредности, норме, ставови и уверења, као елементи организационе, а тиме и безбедносне културе, посредством стимуланса преображавају у одређене одговоре (реакције) људског организма. Тек тада настаје већ објашњен механизам изражен моделом О–Б. Дакле, стимуланси су посредник између безбедносне културе и одговора организма схваћеног као јединство међуљудских когнитивних и психолошких процеса.

Организациона и безбедносна култура утичу на механизме групне динамике који обухватају: имитацију, сугестију, симпатију и антипатију, идентификацију, социјални притисак и социјалну стимулацију и инхибицију. Наиме, вредности, норме, ставови и уверења могу да се уважавају имитацијом понашања које се њом подржава. Ако безбедносна култу-

ра утиче на нечије понашање тако што се њени садржаји намећу, онда је реч о механизму сугестије. Понашање којим се заступају одређене вредности, норме, ставови и уверења може наићи на симпатију и антипатију, чиме безбедносна култура такође утиче на организационо понашање. Идентификација као свесно поистовећивање с циљевима друге особе подразумева јединство вредности које је потребно сачувати, односно остварити, чиме је понашање последица јединствене вредносне оријентације, односно утицаја безбедносне културе на понашање у процесу рада. Социјални притисак је већ објашњен у претходном тексту и то као последица понашања људи у зависности од могуће санкције у случају да се не понашају у односу на очекивања осталих чланова групе. У том случају се очекује лојалност чланова групе у односу на њене општеприхваћене вредности, што је такође последица деловања културе на понашање. Најзад, социјална стимулација и инхибиција утичу на организационо понашање у срединама у којима су животна и радна култура такве да промовишу тимски или индивидуални рад, односно тимско (уз консултовање) или индивидуално доношење одлука. Притом, култура остварује наведене утицаје на начин да се у одређеним срединама индивидуално доношење одлука сматра врлином, док се тимско доношење одлука сматра слабошћу, односно врлином се сматра тимски, а слабошћу индивидуални рад и обратно.

Закључак

Безбедносна култура је чинилац организационог понашања, а утицај остварује као део организационе културе. Безбедносна култура утиче на организационо понашање посредством стимуланса као елемената модела бихевиористичког и потпуног модела организационог понашања, док не утиче на когнитивни модел. Тај утицај на стимулансе је непосредан, а посредством њих, организациона и безбедносна култура утичу на остале елементе организационог понашања. Безбедносна култура утиче на организационо понашање свим сопственим елементима, при чему су у овом саопштењу разматране вредности, норме, ставови и уверења.

Тakoђе, безбедносна култура утиче на формалну и неформалну организацију и групну динамику унутар њих. Притом, безбедносна култура је посебно значајна за примену Такмановог (Tuckman) модела групне динамике, који обухвата следеће фазе заједничког деловања људи: формирање (*forming*), сукобљавање (*storming*), нормирање (*norming*) и деловање (*performing*). Најзад, организациона и безбедносна култура утичу на механизме групне динамике, који обухватају имитацију, сугестију,

симпатију и антипатију, идентификацију, социјални притисак и социјалну стимулацију и инхибицију.

Литература:

1. *Ekonomska i poslovna enciklopedija* (1994), Savremena administracija, Beograd.
2. Jurina, Milan (1994): *Rukovođenje i organizacijsko ponašanje*, MUP Republike Hrvatske, Zagreb.
3. Mijalković, Saša (2011): *Nacionalna bezbednost*, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd.
4. Northouse, Peter G. (2008): *Liderstvo: teorija i praksa*, Data status, Beograd.
5. *Organizacijska teorija* (1991), Informator, Zagreb.
6. Petković, Mirjana (2008): *Organizaciono ponašanje*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd.
7. Robbins, P. S., Coulter, M. (2005): *Menadžment*, Data status, Beograd.
8. Stajić, Ljubomir; Mijalković, Saša; Stanarević, Svetlana (2005): *Bezbednosna kultura*, Draganić, Beograd.
9. Stojković, Dejan (2008): *Organizaciono restrukturiranje vojske*, Vojnoizdavački zavod, Beograd.
10. Subošić, Dane; Daničić Milan (2012): *Bezbednosni menadžment: organizacija i odlučivanje*, Fakultet za bezbednost i zaštitu, Banja Luka.
11. Subošić, Dane; Mlađan, Dragan; Mijalković, Saša (2011): *Bezbednosna kultura kao faktor savremenog poslovanja, Razvoj sistema bezbednosti i zaštite korporacija*, Fakultet za bezbednost i zaštitu, Banja Luka.
12. Subošić, Dane (2010): *Organizacija i poslovi policije*, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd.

Security Culture in the Context of Contemporary Organizational Behavior

Summary: Organizational behavior correlates with the organizational culture, with what is not known about the place and role of security culture (as a segment of the organizational culture), in the context of organizational behavior. Given the specificity expressed by the research object, it is structured the main part of this statement, which includes consideration of: 1) the basic features of modern organizational behavior, 2) group dynamics in contemporary organizational behavior, 3) the informal organization as a way of modern organizational behavior, 4) basic features of the security culture, and 5) the impact of security culture in the modern organizational behavior. The implementation of research findings among other things, to draw conclusions about the security culture: 1) as a factor of organizational behavior, 2) his own influence exercised as part of a broader - organizational culture, 3) impact on

organizational behavior through incentives such element of behavioral model and complete model of organizational behavior, 4) does not affect the cognitive model of organizational behavior, 5) affects the incentives to direct, and through them, the impact on other aspects of organizational behavior, 6) in organizational behavior affects all elements of their own, where they discussed by the text as: values, norms, attitudes and beliefs, and 7) affect the formal and informal organization, and the group dynamics within them.

Key words: Organizational Behavior, Security Culture, Group Dynamics, Group Dynamics Mechanisms, Formal Organization, Informal Organization