

**1. Međunarodni kongres
ERA NOVE EKONOMIJE I NOVIH ZANIMANJA- STRESS I MOBBING**

**1st International Congress
ERA OF ECONOMY AND NEW JOBS-STRESS AND MOBBING**



Split, Hrvatska 7. – 9. 11. 2008.
Split, Croatia , November 7- 9/11 2008

1. Međunarodni kongres ERA NOVE EKONOMIJE I NOVIH ZANIMANJA-STRESS I MOBBING se održava pod visokim pokroviteljstvom i financijskom potporom potpredsjednice Vlade Republike Hrvatske i ministrice obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, gospođe Jadranke Kosor.

1st International Congress ERA OF ECONOMY AND NEW JOBS- STRESS AND MOBBING is organized under the auspices of and financial support by the Deputy Prime Minister and Minister of the Family, Veterans' Affairs and Intergenerational Solidarity, Ms Jadranka Kosor.

**1. Međunarodni kongres
ERA NOVE EKONOMIJE I NOVIH ZANIMANJA- STRESS I MOBBING**

1st International Congress
ERA OF ECONOMY AND NEW JOBS-STRESS AND MOBBING

KNJIGA SAŽETAKA

BOOK OF ABSTRACTS



Split, Hrvatska 7. – 9. 11. 2008.
Split, Croatia , November 7-9.11. 2008

Izdavač: Udruga Split zdravi grad

Publisher: Split Healthy City

Predsjednica/President: Azra Huršidić Radulović

Urednik/Editor: Jadranka Mustajbegović

Tehnička urednica/Technical Editor: Dunja Beritić

Tehnički suradnici/Technical assistant: Marija Martinić
Daniela Ivanišević
Milan Milošević

Recenzenti/Reviewers: Dunja Beritić
Jadranka Mustajbegović
Milan Milošević

**Grafička obrada
i priprema/
Graphic Preparation &
Design:**

Laser d.o.o.

Naklada/Number of Copies: 150 primjeraka

ISBN 978-953-99210-8-6

SADRŽAJ • CONTENTS

Sažeci izlaganja • Abstracts of Presentations

I. NOVI ZDRAVSTVENI IZAZOVI U VREMENU INFORMACIJSKIH TEHNOLOGIJA	13
I. NEW HEALTH CHALLENGES IN THE AGE OF INFORMATION TECHNOLOGIES	13
N. Bodiroga Vukobrat (Hrvatska/Croatia)	13
✚ ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I NOVE TEHNOLOGIJE	
✚ PROTECTION OF EMPLOYERS' DIGNITY AND NEW TECHNOLOGIES	
M. Jogan (Slovenija/Slovenia)	14
✚ MOBING I NEJEDNAKOST SPOLOVA	
✚ MOBBING AND GENDER INEQUALITY	
Y. Yamamoto (Japan)	15
✚ ŠTO «RAD» ZNAČI LJUDIMA? JAPANSKI NAČIN KULTURALNOG PRISTUPA ZNAČENJU RADA	
✚ WHAT DOES "WORK" MEAN FOR PEOPLE ? JAPANESE CASE - CULTURAL APPROACH TO A MEANING OF WORK	
J. Godnic-Cvar (Austija/Austria)	19
✚ TROŠKOVI POVEĆANOG PSIHIČKOG STRESA NA RADNOM MJESTU – POVRAT INVESTICIJE ZA IMPLEMENTIRANE MJERE PREVENCIJE PSIHIČKOG STRESA NA RADNOM MJESTU	
✚ COSTS OF INCREASED PSYCHICAL STRESS AT THE WORKPLACE - RETURN OF INVESTMENT (ROI) DUE TO IMPLEMENTED MEASURES TO PREVENT PSYCHOLOGICAL STRAIN AT THE WORKPLACE	
B. Radošević-Vidaček (Hrvatska/Croatia)	20
✚ SMJERNICA O EUROPSKOM RADNOM VREMENU: IZMEĐU ZDRAVSTVENE ZAŠTITE I KOMPETITIVNE EKONOMIJE	
✚ EUROPEAN WORKING TIME DIRECTIVE: BETWEEN HEALTH PROTECTION AND COMPETITIVE ECONOMY	
M. Pernar (Hrvatska/Croatia)	21
✚ ORGANIZACIJSKA KULTURA	
✚ ORGANIZATIONAL CULTURE	
J. Stričević, K.D. Rudinsky (Slovenija/Slovenia)	22
✚ ZDRAVSTVENI DJELATNICI I POJAVA "BURN OUT" SINDROMA	
✚ HEALTH WORKERS AND "BURN OUT SINDROM"	
D. Jeleč Kaker (Slovenia/Slovenija)	23
✚ SINDROM SAGORIJEVANJA SOCIJALNIH RADNIKA U ZDRAVSTVU	
✚ SYNDROME OF BURNOUT OF SOCIAL WORKERS IN HEALTH CARE	
D. Jeleč Kaker, M. Ovsenik	24
✚ SINDROM SAGORIJEVANJA NA POSLU TURISTIČKIH RADNIKA	
✚ SYNDROME OF BURNOUT AT WORKPLACE OF EMPLOYEES IN TOURISM	

B. Pašagić, D. Ujević, G. Bogdanić (Hrvatska/Croatia)	25
✚ RAD OD KUĆE – NOVI TREND	
✚ TELEWORKING: A NEW TREND	
S. Naumovska, R. Kirilova, P. Popov, A. Sokolovski, F. Dzorovska, M. Andreevska (Makedonija/Macedonia)	26
✚ BUKA KAO ŠTETNI FAKTOR RUKOVATELJA RADAROM	
✚ NOISE AS A HARMFUL FACTOR IN RADAR OPERATORS PROFESSION	
R. Čuturilo, L. Delbianco (Hrvatska/Croatia)	27
✚ KRITIČKI OSVRT NA ZAŠTITU LJUDI U ISTRI I HRVATSKOJ OD ELEKTROMAGNETSKIH POLJA S OBZIROM NA NAČELO OPREZA, POSEBNU ZAŠTITU DJECE I ZAKONITOST	
✚ CRITICAL REVIEW ON PROTECTION OF PEOPLE FROM ELECTROMAGNETIC FIELDS IN CROATIA AND ISTRIA IN CONSIDERATION OF ELECTROMAGNETIC FIELDS POLLUTION, PRECAUTIONARY PRINCIPLE, SPECIFIC PROTECTION OF CHILDREN AND LEGISLATIVE REGULATION	
II. STRES I MOBBING U NOVOM GLOBALIZIRANOM GOSPODARSTVU	29
II. STRESS AND MOBBING IN THE NEW GLOBALIZED ECONOMY	
R. Karazman (Austrija/Austria)	29
✚ ORGANIZACIJSKI STRES KAO STANJE ZA RAZVOJ SISTEMA MOBINGA U TVRTKAMA I INSTITUCIJAMA POD UTJECAJEM SOCIJALNE TRANZICIJE	
✚ ORGANISATION STRESS AS CONDITION FOR EVOLUTION OF MOBBING-SYSTEMS IN COMPANIES AND INSTITUTIONS AS IMPACT OF SOCIAL TRANSITION	
G. M. Slavich (SAD/USA)	30
✚ OD NEURONA DO SUSJEDSTVA: TRANSDISCIPLINARNO GLEDIŠTE O ŽIVOTNOM STRESU I ZDRAVLJU	
✚ FROM NEURONS TO NEIGHBORHOODS: A TRANSDISCIPLINARY PERSPECTIVE ON LIFE STRESS AND HEALTH	
V. Srića (Hrvatska/Croatia)	30
✚ OD PODUZEĆA TEMELJENOG NA STRAHU PREMA ZDRAVOM PODUZEĆU	
✚ FROM THE COMPANY BASED ON FEAR TOWARDS HEALTHY COMPANY	
S. Goić, M. Bogdanović (Hrvatska/Croatia)	31
✚ EKONOMSKA (NE)UČINKOVITOST MOBINGA U PODUZEĆIMA	
✚ ECONOMIC (IN)EFFICIENCY OF MOBING IN ENTERPRISES	
D. Nolimal (Slovenija/Slovenia)	33
✚ STRUČNJACI DRUGAČIJEG MIŠLJENJA: ISPITIVANJE VEZE IZMEĐU NESLAGANJA I MOBINGA NA RADNOM MJESTU	
✚ THE DISSENTING SCIENTISTS: EXAMINING THE LINK BETWEEN THE DISSENT AND MOBBING AT WORKPLACE	
I. Urlić (Hrvatska/Croatia)	37
✚ OD FRUSTRACIJE DO MOBINGA : TEŠKI OSJEĆAJI I PSIHOSOCIJALNA PROBLEMATIKA	
✚ FROM FRUSTRATION TO MOBING: DEFFICULT FEELINGS AND PSYCHOSOCIAL PROBLEMS	

T. Gredičak (Hrvatska/Croatia)	37
<ul style="list-style-type: none"> ✚ UTJECAJI GLOBALIZACIJE NA SVAKIDAŠNJI ŽIVOT ✚ IMPACTS OF GLOBALISATION ON EVERYDAY LIFE 	
A. Russo (Hrvatska/Croatia)	38
<ul style="list-style-type: none"> ✚ HRVATSKI PROSVJETNI SEKTOR: KVALITETNI ILI NARUŠENI MEĐULJUDSKI ODNOSI ZA MLADE LJUDE? ✚ CROATIAN EDUCATION SECTOR: ADEQUATE OR INADEQUATE HUMAN RELATIONS FOR YOUNG PEOPLE? 	
E. Viragh, H. Viragh, (Rumunjska/ Romania)	40
<ul style="list-style-type: none"> ✚ NOVE DIMENZIJE STRESA U SISTEMU NAŠE MEDICINSKE IZOBRAZBE I U SVAKIDAŠNJEM ŽIVOTU ✚ NEW DIMENSIONS OF STRESS IN OUR MEDICAL EDUCATION SYSTEM AND IN EVERYDAY LIFE 	
M. Razović	41
<ul style="list-style-type: none"> ✚ GLOBALIZACIJA I TURIZAM ✚ GLOBALISATION AND TOURISM 	
S. Geić (Hrvatska/Croatia)	43
<ul style="list-style-type: none"> ✚ UTJECAJ TURIZMA NA ZDRAVLJE I ZDRAVSTVENU KULTURU U ERI GLOBALIZMA ✚ INFLUENCE OF TOURISM ON HEALTH AND HEALTH CULTURE IN THE ERA OF GLOBALISATION 	
A. Kostelić Matić (Italija/Italy)	45
<ul style="list-style-type: none"> ✚ POSLJEDICE MOBINGA ZA RADNU ORGANIZACIJU I PREVENCIJA MOBINGA U RADNOJ ORGANIZACIJI ✚ CONSEQUENCES OF MOBBING FOR ORGANIZATIONS AND PREVENTION OF MOBBING IN ORGANIZATIONS 	
A. Ivičević Uhernik, V. Dečković-Vukres, Ž. Baklaić, B. Tomić (Hrvatska/Croatia)	46
<ul style="list-style-type: none"> ✚ TEŠKI STRES I POREMEĆAJI PRILAGODBE KAO UZROCI HOSPITALIZACIJA U HRVATSKOJ ✚ SEVERE STRESS AND ADJUSTMENT DISORDERS AS CAUSES OF HOSPITALIZATIONS IN CROATIA 	
A. Bilić (Hrvatska/Croatia)	47
<ul style="list-style-type: none"> ✚ FLEKSIBILNI OBLICI RADA I RADNO PRAVO ✚ NEW FORMS OF WORK AND LABOUR LAW 	
J. Mustajbegović (Hrvatska/Croatia)	48
<ul style="list-style-type: none"> ✚ STRES, ZDRAVLJE I PRODUKTIVNOST ✚ STRESS, HEALTH, AND PRODUCTIVITY 	
N. Pranjić (Bosna I Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)	49
<ul style="list-style-type: none"> ✚ POVEZANOST MOBINGA I INDEKSA RADNE SPOSOBNOSTI ✚ RELATIOSHIP OF MOBBING AND WORK ABILITY 	
R. Mulić, Z. Kljaić (Hrvatska/Croatia)	50
<ul style="list-style-type: none"> ✚ STAVOVI STUDENATA MEDICINE O MOBINGU ✚ ATTITUDES OF MEDICAL STUDENTS TO MOBBING 	

H. Juretić (Hrvatska/Croatia)	51
<ul style="list-style-type: none"> ✚ KAKO STRES UTJEČE NA OSOBNU I ORGANIZACIJSKU UČINKOVITOST? ✚ MANAGEMENT AND STRESS: THE IMPACT OF STRESS ON PERSONAL AND ORGANISATIONAL PRODUCTIVITY 	
K. Ćurin, S. Čulin (Hrvatska/Croatia)	52
<ul style="list-style-type: none"> ✚ UTJECAJ PREHRANE NA POBOLJŠANJE RADNOG UČINKA I SMANJENJE STRESA ✚ INFLUENCE OF NUTRITION ON IMPROVEMENT OF WORKING EFFECTS AND REDUCING STRESS 	
A. Kostelić Matić (Italija/ Italy)	52
<ul style="list-style-type: none"> ✚ MOBING I POSTTRAUMATSKI STRESNI POREMEĆAJ PRIKAZ VJEŠTAČENJA BIOLOŠKE ŠTETE NA JEDNOM KLINIČKOM SLUČAJU ✚ "TALIJANSKI RATATOUILLE" MOBING AND POSTTRAUMATIC STRESS DISORDER PRESENTATION OF EXPERTISE OF BIOLOGICAL DAMAGE TO A CLINICAL CASE "ITALIAN RATATOUILLE" 	
D. Kljakić M. Vraneš-Grujičić, S. Barjaktarović-Labović (Crna Gora/Montenegro)	54
<ul style="list-style-type: none"> ✚ KAKO MENEDŽMENT MOŽE BITI UZROK STRESA NA RADU ? ✚ HOW MANAGEMENT CAUSES STRESS IN WORKPLACE? 	
F. Veljović, A. Bjelonja, M. Poturak (Bosna I Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)	55
<ul style="list-style-type: none"> ✚ UTJECAJ STRESA NA NASTAVNIKE U OSNOVNOJ ŠKOLI ✚ STRESS INFLUENCE ON PRIMARY SCHOOL TEACHERS 	
S. Kovačević, D. Ujević, I. Schwarz, S. Brnada (Hrvatska/Croatia)	57
<ul style="list-style-type: none"> ✚ STRESNI ASPEKTI U TEKSTILNOJ INDUSTRIJI ✚ STRESS-RELATED ASPECTS IN THE TEXTILE INDUSTRY 	
B. Knežević, R. Golubić, Lj. Belošević, S. König, M. Milošević, J. Mustajbegović (Hrvatska/Croatia)	57
<ul style="list-style-type: none"> ✚ ČIMBENICI STRESA I RADNA SPOSOBNOST U RADIOLOŠKOJ PROFESIJI ✚ STRESS FACTORS AND WORK ABILITY IN THE RADIOLOGY PROFESSION 	
III. STRES I MOBING U ZDRAVSTVENOJ I RADNOJ PRAKSI	59
III. STRESS AND MOBBING IN HEALTH AND WORK	
M. G. Cassitto (Italija/Italia)	59
<ul style="list-style-type: none"> ✚ PSIHOLOŠKO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU. TALIJANSKO ISKUSTVO ✚ PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE. THE ITALIAN EXPERIENCE 	
V. Baltezarević (Srbija/Serbia)	59
<ul style="list-style-type: none"> ✚ KAROSHI - SMRT ZBOG PREDOZIRANJA POSLOM ✚ KAROCHI – DEATH BY OVERWORK 	
H. Herkommer (Njemačka/Germany)	61
<ul style="list-style-type: none"> ✚ MOBING I HIV/AIDS ✚ MOBBING AND HIV/AIDS 	

V. Dečković-Vukres, A. Ivičević Uhernik, M. Erceg (Hrvatska/Croatia)	61
✚ MOBING U HRVATSKOJ – KOLIKO JE VELIK PROBLEM?	
✚ MOBBING IN CROATIA – HOW BIG IS THE PROBLEM?	
T. Urdih Lazar, E. Stergar (Slovenija/Slovenia)	63
✚ KOLIKO JE VELIK PROBLEM ZLOSTAVLJANJA (MOBBING, BULLYING) U SLOVENIJI	
✚ HOW BIG IS THE PROBLEM OF MOBBING (BULLYING) IN SLOVENIA AND HOW IT IS DEALT WITH?KAKO S NJIME POSTUPATI?	
H. Salihović (Bosna i Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)	64
✚ STRES I MOBING U ZDRAVSTVENOJ I RADNOJ PRAKSI	
✚ STRESS AND MOBBING IN HEALTH AND WORK PRACTICE	
S. Štrkalj Ivezić (Hrvatska/Croatia)	65
✚ ZLOSTAVLJANJE NA RADNOM MJESTU: SVEOBUH VATNI TERAPIJSKI PRISTUP	
✚ MOBBING: COMPREHENSIVE APPROACH TO THERAPY	
M. Vudrag (Slovenija/Slovenia)	66
✚ MOBING "ODOZDO PREMA GORE"	
✚ MOBBING "DOWNSIDE UP"	
L. Bačić, D. Kuvačić (Hrvatska/Croatia)	68
✚ RAZVIJENA EMOCIONALNA INTELIGENCIJA KAO JEDAN OD NAČINA U RJEŠAVANJU STRESA NA RADNOM MJESTU	
✚ THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AS ONE OF THE WAYS OF DEALING WITH STRESS AT WORK	
S. Radeljak, T. Žarković-Palijan, M. Kovač, D. Kovačević (Hrvatska/Croatia)	69
✚ MOBING I FORENZIČKA PSIHIJARIJA	
✚ MOBBING AND FORENSIC PSYCHIATRY	
A. Gilić, L. Gilić (Hrvatska/Croatia)	71
✚ LIJEČNIK U DIJAGNOZI I TERAPIJI POSLJEDICA MOBINGA	
✚ THE DOCTOR IN DIAGNOSTICS AND THERAPY OF CONSEQUENCES OF MOBBING	
H. Juretić (Hrvatska/Croatia)	72
✚ SVJESNO ŽIVLJENJE: KAKO KORISTITI MUDROST TIJELA I UMA ZA SUOČAVANJE SA STRESOM	
✚ MINDFUL LIVING: USING THE WISDOM OF YOUR BODY AND MIND TO FACE STRESS	
T. Žarković Palijan, M. Kovač, S. Radeljak, D. Kovačević, J. Mustapić (Hrvatska/Croatia)	72
✚ PREVENCIJA STRESA KOD ZDRAVSTVENIH I NEZDRAVSTVENIH DJELATNIKA (SCREENING)	
✚ STRESS PREVENTION AMONG HEALTH AND NON-HEALTH EMPLOYEES (SCREENING)	
D. Ražić, P. Tomljenović, A. Momirović, A. Ražić (Hrvatska/Croatia)	73
✚ MOBING I ZDRAVLJE	
✚ MOBBING AND HEALTH	
Lj. Belošević, B. Knežević, S. König (Hrvatska/Croatia)	74

<ul style="list-style-type: none"> ✚ STRES NA RADU I NAČINI RJEŠAVANJA STRESA MEĐU VOJNIM LIJEČNICIMA ✚ STRESS AT WORK AND COPPING STRATEGIES AMONG MILITARY PHYSICIANS 	75
<p>K. D.Rudinsky, J. Stričević (Slovenija/Slovenia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ KADA TE STRESE STRES ✚ STUDENT STRESS 	76
<p>E. Koić, J. Mustajbegović, N. John (Hrvatska/Croatia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ SUOČAVANJE S NASILJEM NA RADNOM MJESTU ✚ DEALING WITH VIOLENCE AT WORKPLACE 	76
<p>M.Stojaković (Bosna i Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ UPORABA TELEPSIHIJATRIJSKOG SERVISA KAO INDIKATORA ZA MOBBING ✚ TELEPSYCHIATRIC SERVICE – INDICATOR FOR MOBBING 	78
<p>N. Selman, M. Stojaković, S. Selman (Bosna i Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ DEPRESIVNOST KOD MOBBINGA ✚ MOBBING AND DEPRESSION 	79
<p>M. Matijević, B. Prstojević-Zelinčević, M. Stojaković (Bosna i Hercegovina/Bosnia and Herzegovina)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA MOBBINGA U ZDRAVSTVENIH RADNIKA ZAVODA "JAKEŠ", MODRIČA, BOSNA I HERCEGOVINA 	79
<p>Ž. Domjanić, B. Rogina-Car, D. Ujević (Hrvatska/Croatia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ ANTROPOMETRIJSKA MJERENJA I STRES U TEHNOLOŠKOM PROCESU IZRADE ODJEĆE ✚ ANTHROPOMETRIC MEASUREMENTS AND STRESS IN TECHNOLOGIC PROCESSING OF GARMENT MANUFACTURING 	80
<p>D. Ujević, B. Pašagić, D. Bogdanić (Hrvatska/Croatia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ ANTISTRES PROGRAMI NA INTERNETU – ČINJENICE I MARKETING ✚ ANTISTRESS PROGRAMM ON INTERNET – FACTS AND MARKETING 	80

Radionice • Workshops

- A. Kostelić Martić (Italia/Italija) 82
- ✚ PREKO ASERTIVNOSTI DO PREVENCIJE MOBINGA
 - ✚ THROUGH ASSERTIVENESS TOWARDS PREVENTION OF MOBBING
- I. Prlić (Hrvatska/Croatia) 83
- ✚ MOBILE TELEKOMUNIKACIJE - MODERNI STRESOR NA LJUDE I OKOLIŠ (NEODVOJIVOST FIZIKALNIH PRINCIPA I ZDRAVSTVENIH UČINAKA)
 - ✚ MOBILE TELECOMMUNICATIONS - A MODERN STRESSOR TO HUMANS AND ENVIRONMENT (A NONSEPARABILITY OF PHYSICAL PRINCIPLES AND HEALTH EFFECTS)
- G.M. Slavich (USA/SAD) 85
- ✚ MANAGING STRESS WITH COGNITIVE BEHAVIOR TECHNIQUES (Workshop in English)
- I. Urlić (Hrvatska/Croatia) 85
- ✚ KADA STRES I NEZADOVOLJSTVO PRERASTAJU U MOBING- ZAŠTITA ILI MANIPULACIJA?
 - ✚ WHEN STRESS AND DISCONTENT OUTGROW IN MOBBING – PROTECTION OR MANIPULATION?

OPASKA • REMARK

Tekstove su stručno recenzirali kvalificirani recenzenti. Međutim, profesionalna lektura, kako hrvatskog, tako i engleskog jezika nije učinjena. Ispravljeni su samo najupadljivije jezične pogreške odnosno nezgrapnosti – drugo je ostavljeno na odgovornost autora.

Manuscripts were professionally reviewed by qualified reviewers. Professional language correction of Croatian as well as English was not performed. Only the most striking language mistakes/errors and clumsy expressions are corrected – the rest is left to authors' responsibility.

I. NOVI ZDRAVSTVENI IZAZOVI U VREMENU INFORMACIJSKIH TEHNOLOGIJA**I. NEW HEALTH CHALLENGES IN THE AGE OF INFORMATION TECHNOLOGIES****ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I NOVE TEHNOLOGIJE**

N. Bodiroga Vukobrat

Pravni fakultet, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, Hrvatska

Proces globalizacije te sve isprepletenija mreža poslovnih odnosa i financijskih tokova te izravnih ulaganja utječu na dinamiku razvoja i manevarski prostor tvrtki na globalnome tržištu. Globalizacija se odnosi na specifične povezanosti i međudnose između država i društva koji čine sadašnji svjetski sustav. Zapravo je čine postupci putem kojih događaji, odluke i aktivnosti na jednoj strani svijeta imaju snažne posljedice na pojedince i zajednice na vrlo udaljenim dijelovima. U tome svjetlu valja promatrati novu petogodišnju strategiju 2009-2014. i rad „Future Group“ of the Council of the European Union koja u ovome dokumentu predviđa veoma kontroverzne mjere glede novih tehnologija.

U svijetu rada promjene se događaju nevjerojatnom brzinom, djelovanje zaposlenika, kako poslodavaca, tako i posloprimaca izloženo je stalnim promjenama i izloženosti stresu.

Nove tehnologije omogućavaju poslodavcima tehničku kontrolu koja se najčešće postiže samim tehnološkim procesom. Međutim, problem nastaje kada kontrola i nadzor nad djelovanjem i aktivnostima radnika prelazi granice koje zahtijeva proces rada i preraste u kontroliranje i nadzor svih ponašanja i aktivnosti zaposlenika (registriranje video-kamerama duljine pauza, odlazaka na toalet i sl.), te se zadire u privatnost zaposlenika.

Nove menedžerske strategije, restrukturiranje tvrtki posebno prilikom preuzimanja, spajanja i pripajanja (statusne promjene) najčešće vode smanjivanju broja radnih mjesta i otpuštanju zaposlenika. Sve su to preduvjeti za eventualne socijalne konflikte, stres i eventualno zlostavljanje na radu. Ako k tome dodamo kako poslodavac uporabom novih tehnologija raspolaže senzitivnim podacima zaposlenika, onda se mora postaviti pitanje kako je i do koje granice na radnom mjestu moguće rabiti nove tehnologije, a da se ne povrijede temeljna ljudska prava i temeljne slobode. Zbog toga se mora kako heterenomno tako i autonomno pravo, glede prava iz rada usuglasiti s „European Data Protection Directive“ (Directive 95/46/EC). Ta direktiva je i usvojena kako bi se u tom području učinilo harmonizaciju.

U budućnosti će ta pitanja zahtijevati interdisciplinarna istraživanja i odgovore.

PROTECTION OF EMPLOYERS' DIGNITY AND NEW TECHNOLOGIES

N. Bodiroga Vukobrat

Faculty of Law, University of Rijeka, Rijeka, Croatia

The dynamics of growth and companies' manoeuvring space in the global market are shaped by the globalisation process and increasingly intertwined network of business relations and financial flows, including direct investments.

Globalisation covers a mixture of interactions and connections between the states and society, which form the existing world order. It actually consists of procedures which enable occurrences, decisions and activities, taking place on one side of the world, to have a potent impact on individuals and communities in remote parts of the world. It is in this light that we should observe the work of "Future Group" of the Council of the European Union and the new five years strategy for 2009-2014, which provides a range of highly controversial measures, including new technologies. In the world of labour, where changes occur at an incredible pace, the activities of both employees and employers are subject to immanent alterations and stress.

New technologies enable employers to conduct a technical supervision, which is usually achieved in the technological process itself. However, the problem arises when the control and supervision of workers' behaviour and activities goes beyond what is required in the working process, and turns into the control and supervision of every type of behaviour and activities of workers (videotaping the length of breaks, registering the using of toilet, etc.), thus undermining workers' privacy.

New managerial tactics and restructuring of companies - especially following the takeovers, mergers and acquisitions (status changes) - generally lead to reduction of workplaces and lay-offs. This creates a fertile ground

for potential social conflicts, stress and harassment at work. Considering that new technologies facilitate employer's access to sensitive employee's data, one wanders how and to what extent to use them, if one is to avoid infringement of human rights and fundamental freedoms. Both heteronomous and autonomous law should therefore be aligned with the "European Data Protection Directive", (Directive 95/46/EC) which was developed to harmonise provisions in this field.

In the future, these issues will require interdisciplinary research and solutions.

MOBING I NEJEDNAKOST SPOLOVA

M. Jogan

Fakultet za društvene znanosti, Sveučilište u Ljubljani, Ljubljana, Slovenija

Prema nalazima Europske studije o radnim uvjetima iz 2007. u većini europskih zemalja žene su češće izložene mobingu; u samo 6 od 31 proučavane zemlje rjeđe su izložene mobingu od muškaraca. Neki su drugi istraživački rezultati pokazali da se i oblici i posljedice mobinga razlikuju prema spolu. Nadalje, ako se uzme u obzir činjenica da su osobe na vodećim položajima najvažniji uzročnici mobinga u radnim organizacijama, opravdan je spoznajni interes prema nejednakosti spolova. Naime, obrasci ponašanja i organizacijska kultura ne postoje u zrakopraznom prostoru već su određeni socijalnim u kulturalnim kontekstom koji nije neutralan s obzirom na spol. Dodatni poticaj za usmjeravanje tumačenja mobinga prema širim socijalnim okolnostima čini se da je najnovije saznanje s obzirom na institucijska nastojanja smanjivanja mobinga u nekim (posebno skandinavskim) zemljama tijekom zadnjih dva desetljeća; rezultati nisu u skladu s očekivanjima.

U svom će se izlaganju autorica (kao sociolog) usmjeriti na neke ključne elemente socijalne strukture (s makrorazine na mikrorazinu) koji doprinose reprodukciji seksizma (androcentrizam) i nejednakosti spolova. Ulazak mase žena u javnu sferu (posebice u sektor usluživanja u drugoj polovici 20. stoljeća) događa se u društvenim uvjetima u kojima se totalna seksistička društvena organizacija rada i androcentrički sustavi svakidašnjeg života polako razilaze. Položaj se žena kao društvene manjine ne može sagledati kao rezultat slobodnog izbora žena ili njihove «prirodne» specifičnosti, već u prvom redu kao posljedica androcentričkog socijalnog reda. Tu društvenu realnost treba uzeti integralno u obzir pri tumačenju lošijeg položaja žena s obzirom na mobing u radnoj organizaciji u suvremenim socijalnim uvjetima. Nejednakost spolova i (prikrivena) diskriminacija žena je pretežita društvena činjenica širom svijeta i svojstvena je globalizacijskim procesima.

MOBING AND GENDER INEQUALITY

M. Jogan

Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenija

According to the findings of the Fourth European Working Conditions Survey (2007) women are in majority of European countries more frequently exposed to mobbing; in only 6 out of 31 investigated countries they are less exposed to mobbing in comparison to men. Some other research results show that also forms and consequences of mobbing are gender different. Furthermore if it is taken into account the recognition that the holders of the superior positions are the most important agents of mobbing in work organizations, the direction of the cognitive interest to the gender inequality is justified. Namely the behaviour patterns and the organizational culture don't exist in a vacuum but, they are determined by the social and cultural context that is not gender neutral. An additional incentive for the directing of the mobbing explanation to the wider social circumstances seems to be the newest knowledge regarding the institutional endeavours to diminish mobbing performances in some (particularly Scandinavian) countries during the last two decades: the results are not adequate to the expectations.

In her contribution the author (as sociologist) will focus on some key elements of social structure (from macro- to micro- level) that contribute to the reproduction of sexism (androcentrism) and of the gender inequality. Women's mass entry into the public sphere (particularly into the service sector in the second part of the 20th century) is happening in social circumstances where sexist total social organization of labour and androcentric patterns of every day life are namely slowly dissolving. The position of women as a social minority can't be seen as a result of women's free choice or their "natural" specificity but primarily as a consequence of the androcentric social order. This social reality has to be integrally taken into account at the explanations of the worse position of women regarding mobbing in work organization in contemporary social conditions. Gender inequality and (hidden) discrimination against women is a prevalent world-wide social fact and inherent in the globalization processes.

ŠTO «RAD» ZNAČI LJUDIMA? JAPANSKI NAČIN KULTURALNOG PRISTUPA ZNAČENJU RADA

Y. Yamamoto

Negativni utjecaj stresa, nesretna povezanost prekomjernog rada s karušijem itd. danas su zajednički problem mnogih društava u svijetu. Različite statistike spremne su nam za uporabu u bilo koje vrijeme. Kao amater u toj problematici, moram je izbjegavati. Umjesto toga, htio bih pogledati u neku od njenih pozadina – «Rad i Japanci» - kao građanin te «glasovite» nacije kao «domovine karušija». U tom društvu, radna se filozofija očito razlikovala od tradicionalne zapadnjačke vrijednosti i još je uvijek vrlo utjecajna. Je li to zaista loše? Uvodio sam Kazein menadžment (stalno poboljšanje) – jedan od tipičnih japanskih radnih menadžmenta u hrvatsko društvo tijekom 4 godine i pomagao nekim hrvatskim tvrtkama u praksi na njihovim radnim mjestima. To iskustvo bi nam moglo nešto reći o «radu».

Bilo bi mi zadovoljstvo, ako bismo tijekom tog razmatranja mogli učiniti makar i malu sugestiju o tome što možemo iduće učiniti u našem društvu.

Japanci bi rijetko inzistirali na svom gledištu o svijetu, jer je poslovice «Šutnja je zlato» bila oduvijek popularna u tom društvu. To pomanjkanje tumačenja stvorilo je u međunarodnom društvu različite nesporazume i mitove o Japanu i Japancima.

Japan = domovina karušija – temelj

Glavni oblici japanskog društva

Izolirani otoci Dalekog Istoka. Točno četiri sezone, bogata priroda s morem, zelenim planinama i rijekama → predhistorijsko vrijeme s obiljem hrane (meso, riba, kalorična hrana, voće i povrće). Malo kontakta sa strancima → Mirna zemlja s malo bitaka i ratova → nježna majka priroda

Različite prirodne katastrofe (potresi, tsunami, erupcija vulkana, tajfun)

→ Pomirenje, obveza prema Svetom nebu, Uzajamno pomaganje ljudi

Najmanji broj liječnika i pravnika od svih industrijaliziranih zemalja i zemlja s najduljim trajanjem života populacije u svijetu

Socijalna *jednakost* ljudi, *prijateljska povezanost* u društvu → Mnogo *brige* za susjede, Izbjegavanje smetanja susjeda, *Minimalni samozahitjevi*, *Skromnost*

Štednja → Maksimalno učinkovita uporaba i recikliranje resursa, Jednostavni život, Malo želja da se upozna zadovoljstvo

Dvije najveće radne filozofije modernog Japana

→ veliki utjecaj na buduće japansko društvo

Trgovački mislilac ranog 18. stoljeća – Ishida Baigan

Prirodno je za ljudska bića raditi (= isto kako divlje životinje uzimaju hranu)

«Biti prirodan» ima za Japance najveću vrijednost.

Zajednici se mogu pridružiti samo suradnici pri radu.

→ Radno mjesto = Zajednica. (Društvo = Udruženje)

Budistički Zen svećenik ranog 17. stoljeća – Suzuki Shōsan

«*Rad je religiozno vježbanje kao asketicizam*»

Čovjek se može prosvijetliti (postati Buda) svojim teškim fizičkim radom a da ne traži vlastitu korist.

→ Koncentracija na «Ovdje i sada» Na radno se vrijeme ne misli!

Socijalno uvažavanje zbog tako apsorbiranog napora.

→ Svoju ljudsku kvalitetu i profesionalnu stručnost možemo poboljšati radom.

Ideja M. Webera 20. stoljeća o «Protestantizmu i Kapitalizmu»

Visoko uvažavanje stručnjaka čak i za manje stvari u japanskom društvu – vrtlara, tesara, tvorničkog radnika, mehaničara, kuhara

Sportovi i umjetnosti = visoko umni rad; džudo, kendo, kiudo, kado, sado

Omalovažavanje rada i praktička znanost u istočno-azijskim Konfucijskim društvima.

Sada možemo lako razumijeti sljedeće stvari japanskog društva

Za osobu je nelagodno, bolno i sramotno ostati bez posla,

Jer:

A. Neprirodno otuđenje od radnog mjesta kao zajednice

B. Bez mogućnosti religijskog prakticanja

Izraz predbacivanja → bura-bura-suru = besposličiti =

biti besposlen bez rada

nonprofessional in this subject, I must avoid to touch it. Instead, I would like to look one of their backgrounds - "Work and Japanese" - as a citizen of such a "glorious" nation as "the homeland of karoushi". In that society, work philosophy has been apparently different from the traditional Western value, and it is still very much influential. Is it really bad ?

I have been introducing Kaizen management (continuous improvement) – one of the typical Japanese work managements, to Croatian society for 4 years, and assisted some Croatian companies to practice in their work places. This experience would tell us something on "work".

It would be my pleasure if, through this consideration, we could have even a slight hint to see what we can do next in our society.

Japanese people would rarely insist their viewpoint to the world, as their proverb "Silence is gold" has been always popular in the society. This lack of explanation has created various misunderstandings and myth of Japan and Japanese people in the international society.

Japan = The Homeland of Karoushi ? - Background

1 . *Main features of the Japanese society :*

- 1 . *Isolated Far East islands*, Punctual 4 seasons, Rich nature with sea, green mountains, and rivers → Prehistoric times with abundant foods (meat, fish, nuts, fruits and vegetables) & Few contact with foreign tribes → Peaceful land with few battles and wars → Loving mother nature
- 2 . Various *natural disasters* (Earthquakes, Tsunami, Volcano eruption, Typhoon)
→ Reconciliation, Holding Heaven in owe, Mutual help of people . . .
- 3 . *The least numbers of medical doctor and lawyer* among industrialized countries, and a country of one of the longest life spun of the population in the world
- 4 . People's social *equality, Friendly relationship* in society → Much *care* to neighbors, Avoidance of troubling neighbors, *Minimum self-assertion, Modesty* . . .
- 5 . *Saving* → Maximum effective use and recycling of resources, Simple life, Little wants to know satisfaction . . .

2 . *The two major work-philosophies of the modern Japan.*

→ big influence to later Japanese society

A . *The early 18c. merchant thinker - Ishida Baigan*

It is natural for human beings to work (= same as wild animals take food)

"Being natural" is the highest value for Japanese people.

Only work partners could join a community.

→ Work place = Community. (Gesellschaft = Geminschaft)

B . *The early 17c. Buddhist Zen priest - Suzuki Shōsan*

"Work is a religious exercise as asceticism"

A man can reach enlightenment (become Buddha) through his hard work without seeking his own benefit.

→ Concentration to "Here and Now" - Work time is out of thought !

Social appreciation for such an absorbed effort.

→ We can improve our human quality and professional skill through work.

Cf. M.Weber's idea of the 20c. on "Protestantism & Capitalism"

High respect for masters-experts of even smaller things in the Japanese society. – gardener, carpenter,

factory worker, repairman, cook . . .

Sports and arts = highly spiritual work : Judo, Kendo, Kyudo, Kado, Sado

Cf. Disdain for work and practical science in the East-Asian Confucian societies.

3 . *Now we can easily understand the following things of the Japanese society :*

- 1 . It is *uncomfortable, painful and shameful* for a person to remain without work,

Because : .

A . Unnatural, alienation from work place as community

B . Without opportunity for religious exercise

Blaming expression → bura-bura-suru = fooling about =
being idle without work

Grief at full retirement age in Japan □. Happy retirement in the West !

2 . People are socially expected *to do their best in their work without demanding immediate return.* - First,
best work, then request modestly !

Issho-kenmei = to put one's life on one single place
= to make a desperate effort

This is a very positive word for Japanese people.

4 . Ethymology of the word "Work"

(Jp.) *hataraku* = to make neighbors easy ? or to cultivate a new field ?

shigoto = "things to do" or "to work for seniors or for public entities"

rōdō = labor (newly invented word from the Western "labor" in 19c.)

. (Cro) *rad* = work cf. *radjati* = to birth, *radost* = joy
→ something positive image

posao = job

trud

(Rus) *trud* = labor ← *trudnj* = difficult, tiresome

rabota = work cf. *rab* = slave

delo = things to do, work, job ← *delatj* = do

(Eng) *work* = move (move forward with continuous effort) ← (Gr.) *ergon*

labour = hard work ← *Lt. labore* = hardship, fatigue, toil

job ← mouth ← *Celt. Gob, gop*

5 . Conclusion

1 . Western problem v.s. Japanese problem

Western dualism :

Work = evil, or punishment □ Private life = good

Potential source of stress in work.

Japanese tradition of borderless work :

Source of stress in wild capitalism.

2 . Stress

A. Labor as Punishment → necessary evil → compulsion/ hardship
→ strong stress

B. Work as Nature & for Self-improvement → spontaneous & creative approach → less stress

Ref. Kaizen = continuous improvement

3 . Capitalism of the 21century

1. Global and endless mega-competition for maximum profit :

Pressure for higher productivity, skill and result.

Necessary evil to be regulated for the benefit of people.

Cf. Society without competition – Now we know how it was.

2. IT world:

Borderless work style → Japanisation ?

Continuous tension under pressure

Legal control is needed

3. Fanned mass consumption with ever expanding desire:

→ Little wants to know satisfaction

3 human poisons – greed, anger & foolishness (Buddhism)

Various life styles free from competition

4 . Importance of:

1. Reasonable control of the wild capitalism

2. Moderate "work and life balance"

3. Various life styles

TROŠKOVI POVEĆANOG PSIHIČKOG STRESA NA RADNOM MJESTU – POVRAT INVESTICIJE ZA IMPLEMENTIRANE MJERE PREVENCIJE PSIHIČKOG STRESA NA RADNOM MJESTU

J. Godnic-Cvar

Klinika za internu medicinu II – medicina rada, Medicinsko sveučilište u Beču, Beč, Austrija

U našem poslovnom svijetu koji se ubrzano mijenja, koji je okrenut profitu, stres na radnom mjestu je bolna realnost i zbog svog velikog utjecaja na fizičko dobro stanje, radnu učinkovitost (što ima za posljedicu fizičku nesposobnost) i profit sve je važniji problem. Preopterećenost stresom na radnom mjestu uzrokuje ozbiljne financijske manjkavosti i to ne samo za pojedinu tvrtku ili ustanovu nego i za čitavo društvo. Najvažniji pokazatelji stresa su: povećani apsentizam, «burn-out», ovisnost i psihološko i fizičko oštećenje zaposlenika, dugotrajna onesposobljenost, fluktuacija radne snage, nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu, nesreće pri radu, pogreške - posljedično opadanje produktivnosti.

Uloga profesionalnih i sigurnosnih stručnjaka nije samo da dijagnosticiraju psihičke i fizičke posljedice stresa (i da budu upoznati s mjerama protiv njih), već još više da utječu i savjetuju rukovoditelje tvrtke kako početi ocjenjivati posljedice stresa u svojim pogonima, zapošljavati stručnjake za uvođenje mjera i strategija za smanjivanje stresa i procjenjivati učinke tih mjera. Najbolji način – ili čak jedini – razgovarati s izvršnim menadžmentom tvrtke o mjerama borbe protiv stresa – je prikazivanje impresivnih brojeva. Visoka cijena stresa i povećana potraživanja kompenzacija u vezi sa stresom kao ubojice profita s jedne, skupe strategije za smanjivanje stresa s druge strane, daju stručnjacima medicine rada ključnu savjetodavnu ulogu. One koji donose odluke treba uvjeriti u korisnost smanjivanja stresa – povratak ulaganja tih strategija.

Izračunavanje financijskog dobitka uravnoteženih programa rad-život nije laka zadaća. S jedne strane u vezi opterećenja stresom i strategijama svladavanja u svakoj tvrtki postoji jedinstvena konstelacija. S druge strane, svaki intervencijski program treba procjenjivati u terminima ROI (podaci jedva postoje). Kao treće, teško je izračunati korisne financijske učinke implementiranih programa za upravljanje stresom na radnom mjestu sa sigurnošću samo za njih, jer na takve pozitivne ishode mogu dodatno utjecati mnogi različiti čimbenici. Bit će prikazani poznati podaci.

Primjenjujući financijske pokazatelje kao stručnjaci medicine rada (timovi komplementarnih profila) trebali bi poboljšati našu vrijednost i savjetodavnu ulogu u upravljanju smanjivanja stresa.

COSTS OF INCREASED PSYCHICAL STRESS AT THE WORKPLACE - RETURN OF INVESTMENT (ROI) DUE TO IMPLEMENTED MEASURES TO PREVENT PSYCHOLOGICAL STRAIN AT THE WORKPLACE

J. Godnic-Cvar

University Department of Medicine II – Occupational Medicine, Vienna Medical University, Austria

In our fast-paced, profit-oriented, changing world of business - distress at the workplace is a painful reality and an increasingly important issue due to its high impact on psychical wellbeing, work performance (consequently resulting in physical disability), and profitability. Workplace stress overload causes serious financial drawbacks - and not only for a single company or institution, but for the whole society as well. Major occupational stress indicators are: increased absenteeism, burn-out, addiction and psychological and physical harm to employees, long-term disability, human resource turnover, violence and harassment at the workplace, accidents, mistakes – consequently declining productivity.

The role of occupational and safety professionals is not only to diagnose psychical and physical consequences of stress (and stay informed on measures to deal with it), but even more so to influence and advise company's executives to start to assess stress impact in their enterprises, hire professionals to implement measures and strategies to reduce stress, and to evaluate the effects of these measures.

The best way – or the only – to come into dialog with company's executive management on the issue of combating stress – is to present hard-hitting numbers. High cost of stress and increasing stress-related compensation claims as a profit killer on one side, costly coping strategies to reduce stress on the other side, places occupational professionals into the key consulting role. Decision-makers have to get convinced on the profitability of stress-reduction – return of investment of these strategies.

To calculate the financial benefit of work-life-balance programmes is not an easy task. On one hand a unique constellation exists in each enterprise concerning stress burden and coping strategies. Secondly, each

intervention programme has to be evaluated in terms of ROI (data hardly exist). Thirdly, it is difficult to calculate beneficial financial effects of implemented programmes for workplace stress management with certainty exclusively to them, as many different factors may be additionally influencing these positive outcomes. The known data will be presented.

Applying financial indicators as professionals in occupational medicine (teams of complementary profiles) should improve our value and counselling role in stress reduction management.

SMJERNICA O EUROPSKOM RADNOM VREMENU: IZMEĐU ZDRAVSTVENE ZAŠTITE I KOMPETITIVNE EKONOMIJE

B. Radošević-Vidaček

Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada, Zagreb, Hrvatska

Organizacija radnog vremena određuje trajanje i raspored rada te njihovu varijabilnost u nekom referentnom razdoblju. Način kako je organizirano radno vrijeme direktno je povezan sa zdravljem i sigurnošću na radu. S druge strane, organizacija radnog vremena je u interakciji s drugim aspektima života radnika u okviru 24 sata te utječe kako na zadovoljavanje osnovne biološke potrebe za spavanjem tako i na kvalitetu socijalnog i obiteljskog života.

U brojnim istraživanjima ispitivalo se kakva je povezanost različitih oblika organizacije radnog vremena u suvremenom 24-satnom društvu sa sigurnošću na radu, zdravljem radnika, zadovoljavanjem biološke potrebe za spavanjem, kompatibilnošću profesionalnog i obiteljskog života te s time u vezi doživljenim stresom. S namjerom da ostvari kompromis između zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, s jedne strane, i fleksibilnosti i kompetitivnosti gospodarstva, s druge, EU je donijela smjernice o organizaciji radnog vremena (93/104/EC). Te su smjernice prošle dvije revizije (2000/34/EC i 2003/88/EC), a daljnje revizije blokiraju postojeće nesuglasice između predstavnika poslodavaca, radnika, Europskog parlamenta i Europskog vijeća. One se odnose na mogućnost individualnog izuzeća od maksimalno propisanog trajanja rada, definiranje rada u pripravnosti i njegovo uključivanje u radno ili izvanradno vrijeme te referentno razdoblje na koje se treba odnositi maksimalno trajanje rada.

Ovo će izlaganje dati pregled rezultata dosadašnjih istraživanja o učincima radnog vremena na zdravlje, sigurnost i kvalitetu života radnika. Izložiti će se osnovne odredbe Europske direktive o radnom vremenu, pružiti uvid u nesuglasice o potrebnim izmjenama te prikazati važeće odredbe o organizaciji radnog vremena u Hrvatskoj.

EUROPEAN WORKING TIME DIRECTIVE: BETWEEN HEALTH PROTECTION AND COMPETITIVE ECONOMY

B. Radošević-Vidaček

Institute for Medical Research and Occupational Health, Zagreb, Croatia

Arrangement of working time defines duration of work, work schedule and their variability over some reference period. The way how working time is organised is related directly to health and safety at work. At the same time, arrangement of working time interacts with other out-of-work aspects of life during 24-hour period, affects fulfilment of basic biological need for sleep and quality of social and family life.

Many studies have examined relations between different arrangements of working time, which are present in contemporary 24-hour society, and safety at work, health of workers, fulfilment of biological sleep need, work-life balance and experienced stress.

EU has adopted working time directive (93/104/EC) with the aim to make a compromise between requirements for the improved safety and health of workers, on one hand, and enhanced flexibility and competitiveness of the European economy, on the other. From its adoption the Directive has undergone two revisions (2000/34/EC and 2003/88/EC). Further revisions are blocked by existing dissidences between the representatives of employers, workers, European Parliament and European Council. The disagreements refer to provisions which enable individual opt-out from maximum weekly working time, definition of on-call work and its inclusion either in working or non-working time, and to reference period for maximum weekly working time.

This presentation will review results of studies examining the effects of working time on health, safety and quality of life. Main provisions of the European Working Time Directive will be presented, insight into the dissonance regarding further revisions of the Directive will be given and Croatian regulation regarding working time examined. Arrangement of working time defines duration of work, work schedule and their variability over

some reference period. The way how working time is organised is related directly to health and safety at work. At the same time, arrangement of working time interacts with other out-of-work aspects of life during 24-hour period, affects fulfilment of basic biological need for sleep and quality of social and family life.

ORGANIZACIJSKA KULTURA

M. Pernar

Klinički bolnički centar Rijeka, Rijeka, Hrvatska

Kultura i set vrijednosti radnih organizacija imaju direktan ili indirektan utjecaj na to kako djelatnici te organizacije postupaju i kakav stav imaju prema poslu koji obavljaju, prema samoj radnoj organizaciji u kojoj rade, prema korisnicima usluga koje djelatnici i organizacija pružaju. Autori Flamholz i Rendle su identificirali pet različitih područja u kojima se najjasnije kultura jedne radne organizacije ogledava, a to su kako slijedi:

1. način na koji radna organizacija percipira i tretira svoje djelatnike; 2. način na koji organizacija i njeni djelatnici percipiraju i tretiraju korisnike svojih usluga; 3. postavljeni standardi izvedbe rada; 4. karakteristike timskog rada; 5. način na koji je sama radna organizacija uključena u život šire društvene zajednice.

Istraživanja organizacijske kulture pokazuju da dugoročno gledano ona ima značajan utjecaj na visinu profita jedne radne organizacije. Studije uspješnosti pojedinih organizacija ukazuju i na to da uspješne organizacije imaju neke elemente u svojoj organizacijskoj kulturi koje bitno utječu na dobru izvedbu radnih zadataka. Ti se elementi odnose na načine na koje određena organizacija „privlači“ i „zadržava“ kvalitetne kadrove, u kojoj mjeri i na koji način zaposlenici određene radne organizacije tretiraju njenu kulturu i vrijednosti te kolika je otvorenost komunikacije u jednoj radnoj organizaciji.

Rezultati istraživanja Denisona i Mishra (1995.) i Denisona i sur. (2004.) pokazuju da je najbolja izvedba rada postignuta u onim organizacijama koje pokazuju snagu na poljima jasno definirane ideje i filozofije rada, angažmana i adaptabilnosti. Uspješne organizacije imaju jasno definirane sadašnje i buduće zadatke, zaposlenici imaju jasno definirane ciljeve i potpuno su uključeni u svoj posao. Nadalje, one imaju jako razrađena pravila, interne norme i kulturu, a uprava dolazi brzo do rješenja problema koji se javljaju, a bez obzira na različitosti njihova mišljenja. Uspješne radne organizacije brzo prepoznaju potrebe i zahtjeve korisnika njihovih usluga ili proizvoda.

U svakom slučaju, uspješne radne organizacije su razvile takvu kulturu funkcioniranja i komunikacije koja im omogućuje da usklade i pomire paradoksalne zahtjeve koje im postavlja unutrašnja i vanjska okolina.

ORGANIZATIONAL CULTURE

M. Pernar

Rijeka University Hospital Center, Rijeka, Croatia

Culture and set of values of a work organization have direct or indirect influence on how employees of the organization behave and which attitude they have towards the work they do and towards the users of the services which the employees and the organization provide.

Authors Flamholz and Rendle identified 5 different areas which give a very clear reflection of the organizational culture and they are as follows:

1. the way the organization perceives and treats its employees
2. the way the organization and its employees perceive and treat users of their services
3. performance standards
4. team work characteristics
5. the way the organization participates in the community life

The research of organizational culture shows that, in the long run, the culture has important influence on the profit of a work organization. Case studies of success of certain organizations show that successful organizations have several elements in their organizational culture which greatly influence good performance of work tasks. Those elements refer to certain methods which are used by the organization to attract and sustain high quality employees, to what extent and in what way the employees of a certain organization treat the culture of the organization and its values and openness of communication.

Results of a research done by Denison and Mishra (1995) and associates (2004) show the best results are achieved in those organizations which show strength in the area of clearly defined ideas and work philosophy,

engagement and adaptability. Successful organizations have clearly defined present and future tasks, employees have clearly defined objectives and are completely dedicated to their work.

Moreover, they have very clear sets of rules, internal standards and culture and the management quickly resolves problems, regardless of differences of opinion. Successful work organizations quickly recognize user needs and demands.

In any cases, successful organizations have the type of operational culture and communication which enables them to harmonize and resolve the paradox between demands set by the internal and the external surrounding.

ZDRAVSTVENI DJELATNICI I POJAVA "BURN OUT" SINDROMA

J. Stričević, K.D. Rudinsky

UM Fakultet ekonomskih nauka, Maribor, Slovenija

Referat prikazuje utjecaj okoline na opterećenje pojedinca, njegovu reakciju na nastalu situaciju, kako je ocjenjuje, izazov i nužnost za promjene. O tome ovisi odaziv na stres, gdje često ne odlučuje ozbiljnost nastalih razmjera, nego u većini slučajeva mi sami, koliko se osjećamo dorasli nastaloj situaciji. Namjera ovog referata je prije svega uspostaviti moguće oblike zaštite i pomoći zdravstvenim djelatnicima u radu s ljudima, posebno s pacijentima.

Kao metoda uporabljen je studiozan prikaz primjera situacije.

Zaključuje se da je čovjek psihofizičko i biosocijalno biće koje djeluje u intereakciji sa životom u okolini i s okolinom. Kvaliteta radnog života izražena je s mogućnošću zaposlenog djelatnika da radom u svojoj organizaciji zadovolji svoje osobne potrebe. Pokazatelji negativnoga zdravlja zbog narušene dinamičke ravnoteže pokazuju se i u smanjenoj produktivnosti rada te u pojavi "burn out" sindroma. Percepciju stresa možemo promijeniti tako da postavimo realistične ciljeve, pregledamo svoje vrijednote, postavimo bitne prioritete i napravimo redoslijed. Bitno je da znamo da postoji netko tko prema našim nevoljama nije ravnodušan.

HEALTH WORKERS AND "BURN OUT SINDROM"

J. Stričević, K.D. Rudinsky

UM Faculty of Economic Science, Maribor, Slovenia

Clinical supervision has only been used for a short period of time in the health care practice. It helps nurses to diminish stress and prevent mental and physical exhaustion in the workplace.

This paper presents our approach of clinical supervision in nursing care, the nurse acquaintance with the term clinical supervision and the opinion about it. Results show the knowledge of healthcare workers about clinical supervision, the presence of tiredness at workplace as well as causes of tiredness. The importance of good interrelationship can be determined by good communication, conditions for successful professional work and understanding within the health care team.

SINDROM SAGORIJEVANJA SOCIJALNIH RADNIKA U ZDRAVSTVU

D. Jeleč Kaker

Onkološki institut Ljubljana, Ljubljana, Slovenija

Posao socijalnog radnika jedan je od stresnijih među pomažućim profesijama. Sagorijevanje na poslu (*burnout*) u zdravstvu malo je istraženo, stoga je bio cilj ovog rada utvrditi sagorijevanje kod socijalnih radnika u zdravstvu u Republici Sloveniji. Istraživanje je pokazalo da je emocionalna iscrpljenost socijalnih radnika u zdravstvu povezana sa svim faktorima profesionalnog opterećenja osim s faktorom „Odgovornost posla“. Statistički je najizraženija povezanost između emocionalne iscrpljenosti i radne opterećenosti zbog konflikta stručnog i administrativnog rada i nejasnih profesionalnih uloga. Depersonalizacija je kod socijalnih radnika u zdravstvu povezana samo s faktorom 1 (Radna opterećenost zbog konflikta stručnog i administrativnog rada i nejasnih profesionalnih uloga) te faktorom 2 (Napeti odnosi kao profesionalni pritisak). Osobno ispunjenje socijalnih radnika u zdravstvu nije povezano s faktorima profesionalnog opterećenja. Socio-demografska obilježja

nisu povezana s izvorima profesionalnog opterećenja osim odgovornosti posla koja je kod socijalnih radnika veća nego kod socijalnih radnica.

Istraživanje je pokazalo da je razina sagorijevanja srednja izražena (srednja razina emocionalne iscrpljenosti i osobnog ispunjenja, prevladava niska razina depersonalizacije). Niska depersonalizacija je i jedina razlika kod usporedbe rezultata s američkom populacijom socijalnih radnika (Maslach, 1996), gdje su emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i osobno ispunjenje jednakomjerno distribuirani među socijalnim radnicima.

Emocionalna je iscrpljenost povezana s psihološkim i fiziološkim simptomima sagorijevanja na poslu. Depersonalizacija je povezana sa svim faktorima simptoma sagorijevanja na poslu. Kod osobnog ispunjenja izražena je samo povezanost s faktorom „Negativan odnos prema kolegama i pacijentima“. Simptomi sagorijevanja socijalnih radnika u zdravstvu nisu povezani sa socio-demografskim obilježjima.

Strategija svladavanja profesionalnog stresa „Emocionalna preplavljenost“ je povezana s depersonalizacijom i emocionalnom iscrpljenošću. Između ostalih strategija svladavanja profesionalnog stresa i podljestvica sagorijevanja na poslu nema značajnih povezanosti. Strategije svladavanja profesionalnog stresa nisu povezane sa socio-demografskim obilježjima.

Rezultati istraživanja su pokazali potrebu za postavljanjem standarda i normativa za uspješan rad socijalnih radnika u zdravstvu, zatim potrebu jasnijeg definiranja uloge socijalnih radnika u zdravstvu te uvođenje redovite supervizije kojom bi se omogućila podrška i profesionalni rast socijalnih radnika u zdravstvu. Potrebno je i uspostavljanje kvalitetnih međusobnih odnosa s kolegama i medicinskim osobljem, što će omogućiti ugodnu klimu na radnom mjestu.

SYNDROME OF BURNOUT OF SOCIAL WORKERS IN HEALTH CARE

D. Jeleč Kaker

Ljubljana Institute of Oncology, Ljubljana Slovenia

The work of a social worker belongs among the more stressful of helping professions. Burnout at work in health care is a relatively under-explored topic, so the goal of this work was to determine the level of burnout of health-care social workers in the Republic of Slovenia. The research has shown the emotional exhaustion of social workers in health care to be related to all the factors of professional load except to the factor "Responsibility of work". The statistically strongest relation exists between emotional exhaustion and work loads due to a conflict of professional and administrative work and unclear professional roles. Depersonalisation in social workers in health care is only related to factor 1 (work loads due to a conflict of professional and administrative work and unclear professional roles) and factor 2 (strained relations as a professional pressure). Personal accomplishment in social workers in health care is not related to the factors of professional load. Socio-demographical factors do not influence the sources of professional loads, except for the responsibility of work, which is larger in female than in male social workers.

The research has proved the level of burnout to be moderate (moderate levels of emotional exhaustion and personal accomplishment, low level of depersonalisation). Low depersonalisation is the only difference when compared to the results from the American population of social workers (Maslach, 1996), where the emotional exhaustion, depersonalisation and personal accomplishment are evenly distributed among the social workers.

Emotional exhaustion is related to psychological and physiological symptoms of burnout at work. Depersonalisation is related to all factors of burnout symptoms. Personal accomplishment is only related to factor "Negative attitude towards colleagues and patients". The burnout symptoms of social workers in health care are not related to socio-demographical factors. The strategy of coping with professional stress "Being emotionally overwhelmed" is related to depersonalisation and emotional exhaustion. There is no significant relation between other strategies of coping with professional stress and the sub-scales of burnout at work. The strategies of coping with professional stress are not dependant on socio-demographic factors.

The results of research have shown a need for setting standards and norms for efficient work of social workers in health care, furthermore the need for a more clear definition of role of social worker in health care, as well as for the introduction of regular supervision that would enable support and professional growth of social workers in health care. It is necessary to establish quality interpersonal relations with colleagues and medical staff to provide a good working climate at the workplace.

SINDROM SAGORIJEVANJA NA POSLU TURISTIČKIH RADNIKA

D. Jeleč Kaker, M. Ovsenik¹

Onkološki institut Ljubljana, Ljubljana, Slovenija

¹*Visoka škola turizma Turistika u Portorožu, Primorsko sveučilište, Portorož, Slovenija*

Profesionalni i životni stres je sve veća prijetnja zdravlju. Čak 70 do 80% svih posjeta liječniku posljedica su bolesti, koja je povezana sa stresom. Po procjeni 15 članica EU, stresu na radnom mjestu svake godine je izloženo 40 milijuna zaposlenih i uzrokuje za 20 milijardi eura štete u ekonomiji, zdravstvu i okolišu.

U radu je istraživana razina sagorijevanja na poslu turističkih radnika koju mjerimo podljestvicama iscrpljenost, cinizam i profesionalna učinkovitost, u korelaciji s njihovim socio-demografskim obilježjima. Istraživanje je napravljeno na uzorku turističkih radnika koji su zaposleni u turističkim agencijama u Republici Sloveniji. Koristili smo upitnik Maslach Burnout Inventory (MBI) – General Survey.

Rezultati su pokazali srednju razinu iscrpljenosti i cinizma te jako visoku razinu profesionalne učinkovitosti u turističkih radnika. Analiza razlika u podljestvicama MBI u odnosu na socio-demografska obilježja pokazala je da su turističke radnice i turistički radnici jednako iscrpljeni, imaju jednaku profesionalnu učinkovitost i cinizam. Utvrdili smo da nema značajnih razlika u podljestvicama MBI u ispitanika različite dobi, obrazovanja i radnog staža. Statistički značajna bila je samo korelacija između iscrpljenosti i cinizma. Time se ponovo potvrđuje teorija *burnout-a* - pozitivna povezanost iscrpljenosti sa cinizmom. U radu se nalazi grafički prikaz rezultata svih ispitanika koji pokazuje da su među njima turistički radnici u kojih je prisutna visoka razina cinizma i iscrpljenosti, ali i visoka razina profesionalne učinkovitosti. Razine iscrpljenosti i cinizma koji su prisutne među turističkim radnicima pokazuju potrebu sistematičkog i učinkovitog pristupa identifikaciji, smanjivanja te prevencije sagorijevanja na poslu. Kod pojedinih ispitanika postoji potreba individualnih i prilagođenih strategija svladavanja *burnout-a*. Sve bi to moglo pridonijeti boljim, odnosno kvalitetnijim rezultatima rada turističkih radnika, kao i napretku same institucije i profesije.

SYNDROME OF BURNOUT AT WORKPLACE OF EMPLOYEES IN TOURISM

D. Jeleč Kaker, M. Ovsenik¹

Onkološki Institut Ljubljana, Ljubljana, Slovenija

¹*Turistica Portorož High School of Tourism, University of Primorski, Portorož, Slovenia*

Professional and life stress pose an ever larger threat to the health. 70 to 80% of all visits to doctors are attributed to stress-related illnesses. 15 European Union members estimate that 40 million employees are exposed to workplace-related stress each year, causing 20 billion Euros of damages to economy, health care and environment.

The contribution researches the level of burnout at workplace among employees in tourism, measured through subscales for exhaustion, cynicism and professional efficacy, everything in correlation with the socio-demographical factors. The research was carried out on a sample of employees working in travel agencies in the Republic of Slovenia. The Maslach Burnout Inventory (MBI) – General Survey was used.

The results show a moderate level of exhaustion and cynicism and a very high level of professional efficacy in employees working in tourism. The analysis of differences in MBI sub-scales with respect to socio-demographical factors shows that female and male employees have a same level of exhaustion, professional efficacy and cynicism. It was discovered that there are no significant differences in MBI sub-scales according to age, education or period of employment of employees. Statistically significant is only the correlation between exhaustion and cynicism. This confirms the theory of burnout – a positive correlation between exhaustion and cynicism. The work also presents a graphs of results for all surveyed employees, from which it is evident that there are employees with a high level of cynicism and exhaustion, but also with a high level of professional efficacy.

The levels of exhaustion and cynicism present among employees in tourism show the need for a systematic and efficient approach towards identification, reduction and prevention of burnout. Some surveyed employees require individual adapted strategies for coping with burnout. All this could contribute to better work results for employees in tourism, as well as to development of institution and profession itself.

RAD OD KUĆE – NOVI TREND

B. Pašagić, D. Ujević, G. Bogdanić¹

TTF, Zagreb, ¹INA, Zagreb, Hrvatska

Pod radom od kuće podrazumijeva se uobičajeni radni odnos s razlikom da zaposlenik ne boravi u samoj tvrtki već posao obavlja od kuće, pri čemu eventualno ima dogovoren jedan ili dva dana u tjednu kada dolazi u tvrtku kako bi obavio poslove koje ne može raditi od kuće (sastanak s klijentima, nadređenima, kolegama, primanje novih radnih zadataka ili komentiranje obavljenog posla). U svijetu je to uobičajena praksa i prema statistikama u razvijenim državama više od 60% poslodavaca pruža takvu mogućnost rada. Rad od kuće je relativno nov način poslovanja o čemu svjedoči činjenica da većina zaposlenika koji rade od kuće, radi na taj način unazad dvije godine, dok je manje onih koji na takav način rade dulje od dvije godine.

Rad od kuće najzastupljeniji je u ICT djelatnosti, nakon čega slijede zaposlenici od kuće u tvrtkama financijskih djelatnosti, znanosti, građevini i arhitekturi. Najmanji broj zaposlenika koji radi od kuće u promatranim djelatnostima ima državna uprava. Kao najveće nedostatke rada od kuće ispitani su posloprimci naveli teškoće u komuniciranju s kolegama i nadređenima, ometanje od strane ukućana i nedostatak odgovarajuće tehnologije, dok poslodavci smatraju da su najveći nedostaci nediscipliniranost te teškoće u komuniciranju.

Treba naglasiti da se pod radom od kuće ne podrazumijeva dodatno obavljanje radnih zadataka koji se ne stignu napraviti tijekom radnog vremena u tvrtki i slično.

TELEWORKING: A NEW TREND

B. Pašagić, D. Ujević, G. Bogdanić

TTF, Zagreb, 1INA, Zagreb, Croatia

Teleworking means having a regular job, but doing it from home instead of the office, except on days scheduled for meeting clients, superiors, colleagues, taking new assignments or reporting on work done. Abroad, this practice has long taken root, and statistical data show that more than 60% of employers provide this option in developed countries. In Croatia, teleworking is a relatively new way to do business; most of the employees have worked from home for no longer than two years, and only a minority have been teleworking for longer than that.

Teleworking is the most common in ICT business, followed by finances, science, construction engineering, and architecture. Public services are the least represented. Among the major shortcomings, the employees report communication problems with colleagues and superiors, household intrusions, and technology shortfalls, whereas the employers underline lack of discipline and communication problems.

Note that teleworking does not mean clearing a backlog from home or similar catching up on time lost at the office.

BUKA KAO ŠTETNI FAKTOR RUKOVATELJA RADAROM

S. Naumovska, R. Kirilova, P. Popov, A. Sokolovski, F. Dzorovska, M. Andreevska

Aerodrom «Aleksandar Veliki», Skopje, JPAU Makedonija

Radari su temeljno oruđe moderne civilizacije. Najsnažniji su izvori mikrovalnog zračenja pa to kombinirano bukom uzrokovanom motorima koji pokreću radar, ventilacijom i velikim dizelskim motorima za električnu energiju, vrlo su štetni čimbenici zanimanja rukovatelja radarom.

Cilj rada je definirati mogućnost profesionalnog rizika skupine rukovatelja radarom i utvrditi bilo kakve znakove oštećenja njihova sluha kao rezultat prekomjerne izloženosti buki te predložiti odgovarajuće mjere.

Ispitivana skupina se sastojala od 36 rukovatelja radarom, muškaraca prosječne dobi od 41,4 godine, prosječnog radnog iskustva od 20,5 godina i prosječnom duljinom izloženosti od 16,5 godina. Uporabljeno je audiološko ispitivanje s tonalnom linearnom audiometrijom.

Rezultati su pokazali da je 22,2% rukovatelja radarom s izloženošću 1-10 godina imalo normalan sluh, a 8,33% smanjenje sluha prvoga stupnja, oni izloženi 11-20 godina imali su u 25% normalan sluh, dok je u 8,33% nađeno oštećenje prvoga stupnja i u istom postotku oštećenje drugoga stupnja. Oštećenja trećega stupnja nisu nađena. Od rukovatelja radarom s izloženošću iznad 21 godine 8,33% imalo je normalan sluh, 8,33% oštećenje prvoga stupnja, 11,11% drugoga stupnja, a nijedan trećega stupnja. Rezultati ukazuju na povećanje oštećenja sluha s povećanjem profesionalne izloženosti.

Autori zaključuju da je od 36 rukovatelja radarom 44,44% imalo oštećenje sluha. Naglašavaju povećanje oštećenja sluha drugoga i trećega stupnja s povećanjem vremena izloženosti. Postojanje audiograma prije početka izloženosti radaru dodalo bi razjašnjenju toga problema. Autori za zaštitu te skupine radnika preporučuju ove mjere: tehničke i tehnološke mjere kolektivne zaštite, tehničke mjere osobne zaštite, medicinske i legalne mjere prevencije.

NOISE AS A HARMFUL FACTOR IN RADAR OPERATORS PROFESSION

S. Naumovska, R. Kirilovska, P. Popov, A. Sokolovski, F. Dzorovska, M. Andreevska

Aleksander the Great Airport, Skopje, JPAU Macedonia

Radars are one of the basic tools of modern civilization. They represent one of the most powerful sources of microwave radiation and that, combined with the noise caused by motors that moves the radar, ventilation and big diesel motors for electric power, are the most harmful factors in radar operators profession. Aim: Our aim is to define the possibility of professional risk to a group of radar operators and determine any signs of damage to their hearing as a result of the extensive exposure to noise and also to propose adequate measures.

Our group consists of 36 radar operators, all of them are male, at average age of 41,4 years, with average work experience of 20,5 years and average length of exposition is 16,6 years. Methods used include audio-logical examination with tonal liminar audiometry.

Results shows that 22,2% radar operators with 1 – 10 years exposition have normal hearing, and 8,33% have reduction of hearing of first degree. 25% of operators that have exposition of 11 – 20 years have normal hearing, 8,33% have damage of first and 8,33% of second degree, and there is no third degree damage. 8,33% of radar operators with exposure over 21 years have normal hearing, 8,33% have first, 11,11% second and there is no third degree damage. Results show increased hearing damage with the increasing of professional exposure.

From 36 radar operators, 44,44% have hearing damage. We must emphasize the increasing of second and third degree of damage with the increasing of exposure time. Having the audiograms of radar operators before their employment would cast much more light to this problem. Protection: For protection of this group of workers we need the following measures: technical and technological measures for collective protection, technical measures for personal protection, medical preventive measures and legal measures.

KRITIČKI OSVRT NA ZAŠTITU LJUDI U ISTRI I HRVATSKOJ OD ELEKTROMAGNETSKIH POLJA S OBZIROM NA NAČELO OPREZA, POSEBNU ZAŠTITU DJECE I ZAKONITOST

R. Čaturilo, L. Delbianco

Politehnički studij, Visoka tehnička škola, Pula, Hrvatska

U današnjem svijetu nekontroliranog i ubrzanog razvoja različitih tehnologija i proizvoda, djeca su sve izloženija različitim za zdravlje negativnim kemijskim i fizikalnim čimbenicima uključujući i elektromagnetska polja (EMP) od 0 do 300 GHz. Iz medicinski utvrđenih i poznatih razloga povećane dječje osjetljivosti na različite okolišne otrove u bilo kojoj fazi razvoja, u članku se na temelju relevantnih izvora, prakse mnogih zemalja, te načela opreza (*Precautionary Principle*) proizašlog iz znanstvene nesigurnosti (*Scientific uncertainty*) dokazuje potreba sustavne i učinkovite zaštite djece od EMP i u Hrvatskoj. Posebna zaštita djece u tome području u Hrvatskoj je potpuno izmakla nezavisnom stručnom, političkom i liječničkom nadzoru i stavu. Iako je to u biti političko pitanje, politika u Hrvatskoj nema interesa za taj problem, za što je dovoljan dokaz osmogodišnjeg kršenja Zakona o zaštiti od neionizirajućih zračenja po člancima 23., 24., i 25. Definitivno i Svjetska zdravstvena organizacija (WHO), nakon višegodišnjeg negiranja, priznaje mogućnost nastanka dječje leukemije u području ekstremno niskih frekvencija (ELF) pri iznosima magnetskog polja iznad 0,4 mikroTesla, dakle, daleko ispod ICNIRP-inih (izvedenih) graničnih razina (*Reference Level*). Radionica (*Workshop*) WHO i ICNIRP, održana 2004. godine u Istanbulu, bila je posvećena utjecaju EMP na djecu. Zaključci i sugestije kao rezultat znanstvene rasprave upućuju na primjenu načela opreza i posebnu zaštitu djece od EMP od 0 do 300 GHz. U Hrvatskoj tek očekujemo sustavni oblik zaštite svekolikog pučanstvo i posebno trudnica djece po nekom široko prihvatljivom modelu (na primjer, švicarskom).

U RH su problemi složeni, jer:

1. Vlada već devetu godinu krši članke 23. do 24 ZOZONZ;
2. Nema sustavne zaštite i edukacije roditelja i djece, osim one što je provode vlasnici izvora EMP;
3. U RH je u području EM zaštite načelo opreza nepoznato;
4. Sve mjerodavne institucije uključujući i politiku štete, simulirajući nepostojanje problema, pa nema potrebe za javnošću rada;
5. Postrojenja s emisijom EM polja se često postavljaju bespravno;
6. U pristranim se studijama i izjavama se ponavlja kako nema znanstvenih dokaza o štetnosti od EMP

U Hrvatskoj treba što prije učiniti sljedeće:

1. Na državnoj ili nekoj drugoj razini hitno osnovati nezavisno povjerenstvo s definiranim zadaćama.
2. Proces uspostave instalacija s emisijom EMP mora biti transparentan, otvoren i uz sudjelovanje građana.
3. Edukacija djece i roditelja je obvezatna.
4. Potrebno je objektivno informiranje i uključenje medicinskih udruženja u zaštitu djece i trudnica.
5. Treba vratiti referentne granične razine iz Prijedloga pravilnika iz 2001. godine
6. U ELF području (na primjer, 50 Hz) djecu se ne smije opterećivati vrijednostima gustoće toka iznad 0,4 μ T (mikrotesla).

CRITICAL REVIEW ON PROTECTION OF PEOPLE FROM ELECTROMAGNETIC FIELDS IN CROATIA AND ISTRIA IN CONSIDERATION OF ELECTROMAGNETIC FIELDS POLLUTION, PRECAUTIONARY PRINCIPLE, SPECIFIC PROTECTION OF CHILDREN AND LEGISLATIVE REGULATION

R. Čaturilo, L. Delbianco

Faculty of Polytechnic, Pula, Croatia

In today's world of accelerated technological development children are more and more exposed to the chemical and physical factors, including the electromagnetic fields 0 – 300 GHz, which pose a health risk.

Due to medically determined and well-known reasons of increased children's sensitivity to various environmental toxicants in any developmental stage, in this paper and based on the relevant sources, practice of many other countries and precautionary principle derived from scientific uncertainty we will prove the need for a systematic and effective protection of children from electromagnetic fields in Croatia also.

In Croatia, specific protection of children went out of scope of independent experts, political and medical points of view. Even though in its essence this is a political (legislative) issue, legislation in Croatia has no interest for this

problem which it proved by eight years long period of breaking (ignoring) the law of non-ionizing radiation, points 23.,24.,25.

After years of denial, and WHO is definitely acknowledging the possibility of children's` leukemia development during exposure to the extremely low frequencies where magnetic fields measure above 0,4 Tesla, therefore being below ICNIRPS`s reference levels.

WHO and ICNIRPS`s workshop that was held in Istanbul in 2004 was dedicated to the impact of electromagnetic fields on children. Conclusions and suggestions as results of scientific discussion led toward the application of precautionary principle and specific protection of children from magnetic fields 0 – 300 GHz.

In Croatia, we are merely expecting the foundation of systematic form of protection according to the one of many already accepted models (for example Switzerland), application of precautionary principle and specific protection of children.

Main predispositions for the protection are clear standpoints, objective informing, education, critical role of medical doctors and putting a stop on denial of the problem.

II. STRES I MOBBING U NOVOM GLOBALIZIRANOM GOSPODARSTVU

II. STRESS AND MOBBING IN THE NEW GLOBALIZED ECONOMY

ORGANIZACIJSKI STRES KAO STANJE ZA RAZVOJ SISTEMA MOBBINGA U TVRTKAMA I INSTITUCIJAMA POD UTJECAJEM SOCIJALNE TRANZICIJE

R. Karazman

Sveučilište za ekonomiju – Medicinsko sveučilište, Beč, Austrija

Moj rad na području mobbinga pri radu započeo je 1990. osnivanjem Mobbing ambulante za terapiju, intervenciju i savjetovanje u krizi pri Klinici za psihijatriju pri AKH Beč i nastavio se do danas savjetovanjem u tvrtkama i institucijama programom «Fair Play» za sprječavanje mobbinga (Federalno ministarstvo za socijalne poslove).

Znanstveni temelj terapijskih i savjetodavnih programa je definiranje mobbinga pri radu te znanstveni model patogenih učinaka na osobnost i psihobiologiju uveden Mobbingom pri radu:

- (a) Cilj Mobbinga pri radu je društveno isključivanje osoba iz radnog mjesta uništavanjem njihove radne sposobnosti i osobnosti prekidanjem psihobiološkog zdravlja. Cilj zlostavljača je svojim ponašanjem učiniti kolegu bolesnim.
- (b) Patogena situacija mobbinga pri radu definirana je istodobnim postojanjem triju kriterija:
 - usmjerena neprijateljstva osobi (da se nju/njega isključi iz radnog mjesta)
 - tijekom dugog razdoblja (više od 2 mjeseca)
 - s neravnotežom stupnjeva slobode između zlostavljača i žrtava.

Mi smo smatrali mobbing pri radu samo uz ispunjenje svih triju kriterija.

To istodobno postojanje je diferencijalna dijagnoza prema drugim dinamikama radnog mjesta, kao što su agresivno ponašanje, dominacija ili sukobi. Ta tri kriterija za mobbing pri radu koincidiraju s originalnom test situacijom Selyeove prve studije o stresu, u kojoj su miševi bili podvrgnuti električnim šokovima dok nisu uginuli od bolesti uzrokovanih hiperkortizolizmom i visokog stupnja drugih stresova i neurohormona. Trajna trauma tijekom duljeg razdoblja u kavezu.

(c) Psihotoksikologija mobbinga pri radu je učinak patogenog uništenja psihoneuroendokrinoloških i psihoneuroimunoloških procesa uvedenog traumatizirajućim ponašanjima zlostavljača prema žrtvama. Moderna teorija stresa Henryja i Stephensa nudi validni model za učinke mobbinga na zdravlje, koji mogu dovesti do smrti. Mobbing na radnom mjestu može nekoga ubiti vanjskom indukcijom unutarnjih smrtnih promjena u neuroendokrinom i psihobiološkom stanju psihomentalnim otrovom «neprijateljsko ponašanje».

ORGANISATION STRESS AS CONDITION FOR EVOLUTION OF MOBBING-SYSTEMS IN COMPANIES AND INSTITUTIONS AS IMPACT OF SOCIAL TRANSITION

R. Karazman

University of Economics Vienna , Medical University Vienna, IBG Vienna, Austria

My work in the field of Mobbing at Work started 1990 by founding a Mobbing-Ambulance for therapy, crisis intervention and counselling at the University Clinic for Psychiatry at the AKH Vienna and continued till today by consulting companies and institutions with the program "Fair Play" to prevent mobbing (f.e. Federal Ministry of Social Affairs).

The scientific basis for therapy, treatment or consulting programs is the definition of mobbing at work and a scientific model of pathogenetic effects on personality and psychobiology induced by Mobbing at work:

- (a) The goal of Mobbing at work is the social exclusion of a person from workplace by destructing their work ability and personality by disruption of psychobiological health. The goal of mobbers is to make a colleague sick by their behaviours.
- (b) A pathogene Mobbing-situation at work is defined by coexistence of 3 criteria:
 - targeted hostilities against a person (to exclude her/him from workplace)
 - over a long period (more than 2 months)
 - with an unbalance of degrees of freedom between mobbers and victims

We identified Mobbing at work only when all 3 criteria are fulfilled. This coexistence is the differential diagnosis to other workplace dynamics like aggressive behaviour, dominance or conflicts. This 3 criteria for

Mobbing at work coincides to the original test situation of Selye's first stress research, where the mice were traumatized by electric shocks till they die on illnesses due to hypercortisolism and high levels of other stress- and neurohormones. Permanent trauma set over a long period in a cage-situation.

(c) The psychotoxicity of Mobbing at work is an effect of the pathogenetic derailing of psychoneuroendocrinological and psychoneuroimmunological processes induced by traumatizing behaviours of mobbers against the victims. The modern stress theory of Henry & Stephens offers a valid model for the effects of health of Mobbing, which could lead to death. Mobbing at workplaces can kill someone else by external induction of internal lethal changes in neuroendocrine and psychobiological state by the psychomental toxins "hostile behaviour".

OD NEURONA DO SUSJEDSTVA: TRANSDISCIPLINARNO GLEDIŠTE O ŽIVOTNOM STRESU I ZDRAVLJU

G. M. Slavich

Sveučilište u Kaliforniji, San Francisco, California, USA

Poznato je da stres ima središnju ulogu u započinjanju i održavanju mnogostrukih velikih psiholoških poremećaja uključujući generalizirani poremećaj tjeskobe, posttraumatski stresni poremećaj i veliku depresiju. Izloženost stresu predviđa i povećani morbiditet i mortalitet od kardiovaskularnih bolesti, vjerojatnost napredovanja HIV-a u AIDS i nastajanja, rasta i metastaziranja nekih tumora. Te značajne i rasprostranjene zdravstvene posljedice potaknule su znanstvenike na istraživanje socioloških i psiholoških značajki životnog stresa kao i njegovih bioloških i imunoloških posljedica. U izlaganju će se dati pregled najnovijih nalaza u tim područjima istraživanja s transdisciplinarnog gledišta, ističući važnost psihologije, sociologije, neuroznanosti, psihoneuroimunologije i srodnih područja za proučavanje stresa i zdravlja. Razmotrit će se i očekivani načini za kliničke intervencije i buduća istraživanja.

FROM NEURONS TO NEIGHBORHOODS: A TRANSDISCIPLINARY PERSPECTIVE ON LIFE STRESS AND HEALTH

G. M. Slavich

University of California, San Francisco, U.S.A.

Life stress is known to play a central role in the onset and maintenance of multiple major psychological disorders, including generalized anxiety disorder, post-traumatic stress disorder, and major depression. Exposure to stress also predicts increased morbidity and mortality in cardiovascular disease, the likelihood of progressing from HIV to AIDS, and the rate of initiation, growth, and metastasis of some tumors. These significant and widespread health consequences have prompted scientists to investigate the sociological and psychological characteristics of life stress, as well as its downstream biological and immunological consequences. The present talk will review the latest findings in these areas of research from a transdisciplinary perspective, highlighting the relevance of psychology, sociology, neuroscience, psychoneuroimmunology, and related fields to the study of stress and health. Promising avenues for clinical interventions and future research will also be discussed.

OD PODUZEĆA TEMELJENOG NA STRAHU PREMA ZDRAVOM PODUZEĆU

V. Srića

Ekonomski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska

Tradicionalna korporacija temeljena je na strahu odnosno nepovjerenju, neiskrenosti, hijerarhiji, nametnutoj organizacijskoj strukturi i krutoj kontroli te naredbama koje se moraju bespogovorno izvršavati. Njeno je okruženje izvor stresa, loših međuljudskih odnosa, napetosti, konflikata i „nezdrave“ atmosfere. U takvoj se korporaciji ljudi zapošljavaju prema tri temeljna kriterija: stručnost, marljivost i poslušnost.

Moderna se korporacija treba temeljiti na vrijednostima koje cijenimo u svakodnevnom životu, a to su ljubav i radost zajedništva, prijateljstvo, povjerenje, iskrenost, fleksibilna organizacija neformalnog karaktera, timsko druženje, zajedničko dogovaranje i poštivanje bez konflikata i nametanja. U takvoj „zdravoj korporaciji“ ljudi se zapošljavaju jer posjeduju strast, kreativnost, inicijativnost, a tek nakon toga jer su stručni, marljivi i poslušni.

U zdravom poduzeću hijerarhija ne postoji da bismo se svidjeli šefu već da bismo bolje zadovoljili zahtjeve kupca i klijenta. U njoj šef postaje osoba koja sazove sastanak i ljudi se odazovu, a ne osoba koju je nametnuo menadžment. Timovi se ne organiziraju već nastaju spontano i prijateljski, radni se zadaci i planovi dogovaraju umjesto da se nameću. Nitko ne naređuje nego motivira i nadahnjuje suradnike. Kreativnost i uspjeh posljedica su zajedničke radosti stvaranja, uzajamnog poštovanja i podrške. Zdravo poduzeće tek je trend u začetku koji se nazire u tvrtkama visoke tehnologije poput Googlea. Ipak, njegova budućnost nezaustavljivo dolazi. Korporacija temeljena na strahu više ne odgovara ni sustavu vrijednosti modernih djelatnika niti stvara uvjete za učinkovitost i rezultate.

FROM THE COMPANY BASED ON FEAR TOWARDS HEALTHY COMPANY

V. Srića

Faculty of Economics and Business, Zagreb

The traditional corporation is based on fear, LACK OF CANDOR, hierarchy, imposed organizational structure and rigid control, as well as commands that must be performed obediently. Its environment is a source of stress, poor interpersonal relationships, tensions, conflicts and "unhealthy" atmosphere.

In such corporation people are employed according to three basic criteria: professional COMPETENCE, diligence and obedience.

Modern corporation should be based on values which we appreciate in everyday life, and that is love and joy of unity, friendship, trust, honesty, flexible organization of informal character, team events, joint negotiation and respect without conflicts and imposing. In such a "healthy corporation" people are employed for possessing passion, creativity and the ability of initiative, and only after that because they are good professionals, diligent and obedient.

In a healthy company hierarchy does not exist to please the boss but to better meet customers' and clients' demands. In this company boss is the person who CALLS the meeting and people respond, and not the person that was imposed by management. Teams are not organized, but arise spontaneously and friendly, working tasks and plans are agreed instead OF be imposed.

No one commands, but motivates and inspires HIS COWORKERS. Creativity and success are a consequence of common joy of creation, mutual respect and support.

A healthy business is just a trend in its infancy, recognized in high technology companies like Google. But its future arrives unstoppably.

Corporation based on fear does not match modern VALUE systemS of the employees neither creates the conditions for efficiency and GOAL ACHIEVEMENT.

EKONOMSKA (NE)UČINKOVITOST MOBINGA U PODUZEĆIMA

S. Goić, M. Bogdanović

Ekonomski fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, Hrvatska

Ključna točka interesa nove ekonomije i novih zanimanja je poboljšanje radnih uvjeta što prvenstveno uključuje suočavanje sa stresom i mobingom i stratešku usmjerenost na cjeloživotno učenje. Svrha toga je humanizacija radnog života, povećanje zaposlenosti i poboljšanje učinkovitosti odnosno osiguranje konkurentnosti poduzeća i industrija. Budući da se teme stresa i mobinga sve češće povezuju s ekonomskom neučinkovitošću, naročito u poslovima gdje dominira intelektualna i kreativna komponenta (što je sve prisutnija poslovna datost), moderne ekonomije sve veću pozornost usmjeruju na edukaciju i prevenciju tih organizacijskih fenomena.

U ovom se radu razmatra problem mobinga s organizacijsko-ekonomskog motrišta. Mobing se kao organizacijska pojava psihosocijalne naravi s ekonomskim posljedicama veže za sustave upravljanja ljudima temeljenima na osjećaju straha. Organizacijski strah tada kao facilitator stresa potiče humane obrambene mehanizme koji se očituju u fenomenu mobinga kao svojevrsne adaptacije na stresni traumatski ambijent organizacija. To je najprije zapaženo kod istraživanja bihevioralne ekologije (etologije) kada pojedinci (zbog doživljaja ugroženosti) pokazuju otpor prema potencijalno opasnom konkurentu, na način da ga se nastoji neutralizirati i/ili ukloniti

Kao odlučujući čimbenik u nastanku i održavanju mobinga ukazuje se organizacijska klima i kultura i s njome povezan menadžment. U organizacijama gdje egzistira i gdje se održava mobing, riječ je o lošoj organizaciji i lošem menadžmentu, jer su njegovi učinci ne samo psihosocijalno već i uglavnom ekonomski

nepovoljni za organizaciju (smanjenje kvalitete i kvantitete učinka, smanjenje kreativnosti i sposobnosti rješavanja problema, sabotaža, napuštanje radnih mjesta, suboptimalna alokacija ljudskih resursa, zdravstveni problemi čija je negativna manifestacija mjerljiva putem apsentizma, povreda i nezgoda na radu, profesionalnih bolesti, bihevioralnih problema koji ometaju organizacijsku učinkovitost itd.). Eventualni povoljni, ali neetički učinci mobinga vežu se uz smanjivanje broja radne snage (tzv. „tihog čišćenja“ organizacije od „balasta“) i eventualne bihevioralne koristi od izivljavanja na „žrtvenom jarcu“ zbog jačanja potentnosti i percepcije vlastite sposobnosti zaposlenika zlostavljača.

Bolesti koje kao uzrok ili facilitator imaju mobing ukazuju na njegove negativne ekonomske učinke, budući da smanjuju profitabilnost tvrtki. Ljude treba doživljavati i tretirati kao investiciju, stoga je borba za eliminaciju mobinga (kao ekonomskog „zla“ i antonimnog fenomena pozitivnoj radnoj klimi) bitan organizacijski zadatak koji može dati brojne korisne učinke:

a) direktne (bolje korištenje organizacijskih kapaciteta, smanjivanje rizičnih faktora pobola, smanjivanje nesreća i profesionalnih bolesti, smanjivanje apsentizma); b) indirektne (smanjivanje troškova zdravstvene i socijalne skrbi, povećanje ukupne produktivnosti i kvalitete, produženje radne sposobnosti); c) konativno-razvojne (poboljšanje motivacije, poboljšanje zadovoljstva poslom, poboljšanje radne atmosfere i osjećaja opće dobrobiti, poboljšanje komunikacija pojedinaca i grupa, poboljšanje vještina suočavanja sa stresom).

Spomenuta poboljšanja direktno se i indirektno reflektiraju na poboljšane performanse i kvalitetu organizacijskih procesa, dakle konkurentnost. Zaključak je stoga neumitan - mobingu s ekonomskog gledišta nema i ne treba biti mjesta u uspješnim tvrtkama. Stoga menadžment treba jasno pokazivati neprihvatljivost mobinga u svom organizacijskom okolišu, za što je najbolji motivacijski argument i potkrepljivač onaj ekonomski, tj. spoznaja i internalizacija štetnosti mobinga za organizaciju i njezin profit.

ECONOMIC (IN)EFFICIENCY OF MOBBING IN ENTERPRISES

S. Goić, M. Bogdanović

University of Split, Faculty of Economics, Split, Croatia

One of key points of interest in new economy and business administration is general improvement of work conditions, which involves strategic orientation to life long education, dealing with stress and mobbing. The main goal is increasing employment, enterprise's competitiveness and efficiency through and with continuous humanization of working life conditions. Since the topics of stress and mobbing are often connected with economic inefficiency, especially on jobs where intellectual components and creativity are dominant, modern economy and business administration have to turn more attention to study and prevention of these organizational phenomena.

This paper aims to analyze the problem of mobbing from the organizational and economic views. Mobbing, as an organizational phenomenon of psycho-social character, is associated with systems of management based on fear. Organizational fear then, as a facilitator of stress, induces human defense mechanisms, resulting in mobbing as a specific adaptation to traumatic atmosphere in organization. Such processes have been registered in researches of behavioral ecology (etology) when individuals, when they feel endangered, resist to dangerous competitor in the way that they try to neutralize and/or eliminate him/her.

The decisive factor in appearance and existence of mobbing appear to be the organizational climate and culture, connected, of course, with the management characteristics. In organizations where mobbing exists and persists, we can talk about bad organization and bad management, because its effects are not only psychosocial, but also economically detrimental for organization (decrease of quality and quantity of production, fall of creativity and ability to resolve problems, sabotage, absenteeism, suboptimal allocation of human resources, health problems followed by injuries and high rate of sick leaves, behavioral problems which ruin organizational performance, etc.). Possible positive, but unethical, effects of mobbing can be found in reduction of workforce (so called 'silent cleaning') and possible benefits from taking on the 'scapegoat' – leading to increase of potency and perception of personal superiority of the mobber.

Negative effects caused or facilitated by mobbing have definitely economic value, since they directly and indirectly lower the profitability of enterprise. People should be perceived and treated as investment and crucial resource for the enterprise. Hence the strive to eliminate mobbing should be an essential managerial task, resulting with numerous benefits:

a) direct – better use of organizational capacities, reduction of illnesses, accidents and professional illnesses, reduction of absenteeism, etc,

- b) indirect – reduction of costs of health protection, increase of total productivity and quality, prolonged and higher work ability, etc,
 c) behavioral – higher motivation, better work satisfaction, better work atmosphere and feeling of wellbeing, better communication within the organization, better ability to deal with stress, etc.

All these benefits and improvements directly and indirectly lead to improved performance and quality of organizational processes, and therefore enterprise's competitiveness. From there, the conclusion that mobbing should not have its place in firms that wish to be successful is imminent. Management should not only clearly point out to unacceptability of mobbing in the organization, but actively work on lowering and elimination of such cases and practices.

STRUČNJACI DRUGAČIJEG MIŠLJENJA: ISPITIVANJE VEZE IZMEĐU NESLAGANJA I MOBINGA NA RADNOM MJESTU

D. Nolimal

Zavod za javno zdravstvo Slovenije, Ljubljana, Slovenija

Znanost utječe na ljudsko zdravlje, sigurnost i dobro osjećanje, djeluje kao ključni element u ekonomskom natjecanju i doprinosi socijalnim i globalnim promjenama. Razvija se brzinom koja često prelazi sposobnost institucija da razumiju implikacije i da učinkovito odgovore na slobodu znanstvenih informacija, što je temelj znanosti. Otvorena razmjena informacija u znanosti vrednuje se ne samo time što ona olakšava napredovanje znanja, nego i zbog toga što je kompatibilna s idealima demokratskog društva i može znatno pridonijeti javnom i političkom odlučivanju. U vezi s time, za dobro funkcioniranje znanosti, javnih rasprava i društva potreban je fenomen intelektualnih drugačijih mišljenja. Znanstvenici imaju važnu javnu odgovornost kad provode svoja istraživanja i kada podučavaju: ta skupina ima ključnu ulogu u pribavljanju podataka i analizi za donošenje odluka tako da menadžeri i kreatori politike mogu donijeti ispravne odluke o zdravlju i sigurnosti za sve članove društva. Drugačije je mišljenje često potrebno da se izrazi neslaganje s negativnim postupcima i politikama i može ga se uporabiti kao korektivnu povratnu svezu. Potiskivanje neslaganja se često javlja kada je osoba koja drugačije misli direktno ili indirektno napadnuta od jačeg pojedinca ili skupine, a nije uključena u konstruktivni dijalog raspravljajući o različitim argumentima i/ili gledištima. Svrha ovog izlaganja nije prikazivanje razmjera potiskivanja intelektualnog neslaganja u znanosti nego istraživanje nekih od njegovih uzročnosti i shvaćanja oblika neslaganja i napada na znanstvenike drugačijih mišljenja (ovdje prikazanih kao «mobing na radnom mjestu»).

U Sloveniji je u razdoblju od siječnja 2002. do lipnja 2008. izabrano 23 slučaja potiskivanja intelektualnog neslaganja u znanstvenim organizacijama da se razjasne dublji uzroci pozadine problema i njegove posljedice. Jedinica analiza bio je individualni znanstvenik i njegova/njena organizacija. Podaci za prikaze slučajeva dobiveni su iz mnogih izvora podataka uključujući direktna opažanja i opažanja sudionika, dokumentacija, podaci iz arhive i intervjui. Da bi ga se uključilo, ispitanik je morao učiniti sljedeće: izraziti neslaganje ili drugačije mišljenje o organizacijskom načinu rada i politici ili govoriti o postojećem riziku/opasnosti za javno zdravlje, sigurnost, okoliš, o korupciji, etičkoj zloporabi, nepravdosti i/ili o drugim socijalnim problemima; doživljavanje direktnog ili indirektnog napada («gušenje intelektualnog neslaganja»); rad s punim radnim vremenom u njegovom/njenom poslu najmanje deset godina; da je zaposlen/a na sveučilištu ili upravi; da se ne smatra dijelom menadžmenta u njegovoj/njenoj organizaciji. Za analizu veza između intelektualnog neslaganja i mobinga na radnom mjestu korišteni su pristupi i izvori Heinza Leymanna, Briana Martina, Kennetha Westhuesa, Jeffreya K. Kassinga i Janeza Rugelja.

Događaji koji su motivirali znanstvenike na neslaganje kretali su se od otpora praksi odlučivanja i individualnog liječenja na radnom mjestu do obrane etičkih problema i sprječavanja oštećenja zdravlja, sigurnosti i pravednosti u širem društvu. Neki su znanstvenici osporavali moćne profesionalne, birokratske, kompanijske ili vladine interese, jer su se njihove profesionalne vrednote, norme i podaci razlikovali od vrednota, normi i podataka moćnih pojedinaca i/ili skupina. Devedeset posto znanstvenika kritiziralo je «organizacijsku nepravdu» i opisivalo svoje uvjete zaposlenja i organizacijsku kulturu kao «slabe», «destruktivne», «otrovne» i «prekomjerno nadzirane zbog dugotrajnih postupaka i birokracije»; 80% je osjećalo pad autonomije u svom radu, 86% nije moglo sudjelovati u organizacijskom odlučivanju; 80% je smatralo da bi znanstvenik/ica javnim govorenjem o osjetljivim problemima mogao ugroziti izgled svoje karijere ili uspješno dobivanje istraživačkih sredstava; 61% je tvrdilo da su već «osjećali da su zlostavljani» na radu. Više od tri četvrtine znanstvenika okarakteriziralo je klimu na svom radnom mjestu nesnosnom s obzirom na slobodu govora i opisivalo svoj menadžment niskotolerantnim na neslaganje. Korijen mnogih nezadovoljstava na radnom mjestu bio je nedostatak kontrole ispitanika nad organizacijskom komponentom njihovog stvaralačkoga rada. Sedamdesetiošam posto znanstvenika govorilo je svojoj obitelji i prijateljima o svom nezadovoljstvu s uvjetima zaposlenja; 57% je svoje drugačije mišljenje otvoreno

izražavalo svojim pretpostavljenima ili drugim članovima organizacije, koji «su mogli učinkovito utjecati na organizacijsko prilagođavanje»; 74% se tužilo suradnicima istomišljenicima unutar organizacije; 35% je govorilo političkim izvorima «koji bi mogli imati utjecaja da poduzmu korektivne intervencije»; 30% je priopćavalo medijima, a 17% pisalo anonimna pisma.

Kada je menadžment shvaćao neslaganje kao prijetnju organizaciji, poduzimane su akcije uštkavanja i kažnjavanja znanstvenika koji su drugačije mislili. Čini se da je najveća prijetnja organizaciji «zviždanje», «kada su se znanstvenici obratili medijima želeći oglasiti svoja mišljenja, a nisu imalo dovoljno prostora na radnom mjestu da se učinkovito izraze».

Znanstvenici su opisivali napade kao «sistematska i svrhovita djelovanja povjerenog posla ili propusta, koji su bili vođeni od moćnika potrebom kontroliranja pojedinca s drugačijim mišljenjem». Primjeri napada protiv znanstvenika drugačijeg mišljenja uključivali su «prividne premještaje, birokratske smetnje i rigidna pravila, favoriziranje drugih, širenje govorkanja i napada na časno ime, zabranu komuniciranja, napade suradnika, krađu rada i plagijate, nestašicu sredstava, potiskivanje slobodnog govora, neznanje, potiskivanje podataka, neutemeljene optužbe i lažne recenzije».

Odgovori na ta različita djelovanja potiskivanja neslaganja bili su ovi: predaja i «samo-cenzura» u 27%, napuštanje posla u 27% i pružanje otpora («uzvratanje borbe» u 46%). Napadi na znanstvenike s drugačijim mišljenjem nikada nisu priznati kao takvi. Uvijek su bili opravdavani kao: «biti dio normalnih menadžerskih postupaka» ili «biti posljedica loše kvalitete rada, neprikladnog ponašanja ili drugih neadekvatnosti» sa strane neistomišljenika. Retorika «pomanjkanje osobne odgovornosti» ili «podrivački motivi» bila je često rabljena za potkopavanje znanstvenika s drugačijim mišljenjem. Svatko tko je prijetio ustanovljenoj praksi ili politici poduprtima snažnim interesom bio je ranjiv na napad. Međutim, znanstvenici koji su bili najranjiviji na napade imali su i najveća dostignuća te su na neki način ugrožavali «moćne interese». Na temelju analize prirode, trajanja i učestalosti pojedinačnih napada na znanstvenike zaključilo se da je gotovo polovina objavljenih potiskivanja mogla biti sinonim fenomena mobinga na radnom mjestu.

Znanstvenici imaju ključnu ulogu u priskrbljivanju podataka i analizi za donošenje odluka da menadžeri i kreatori politike mogu donositi odluke o zdravlju i sigurnosti za cijelo društvo. «Drugačije mišljenje je bitno za dopuštenje da se čuju i uzmu u obzir različita gledišta, a poprave negativne stvari». Organizacije koje zapošljavaju morale bi razmotriti potencijalno različita mišljenja (nekih) znanstvenika, poticati znanstvenu otvorenost i sposobnost tih znanstvenika da čine inovativne znanstvene studije i daju mišljenja bez «neadekvatnog birokratskog i političkog posredovanja».

Svako drugačije mišljenje na radnom mjestu (ne samo u znanosti) uključuje neslaganje koje može dovesti do sukoba. Kada su neriješeni, takvi sukobi mogu dovesti do nasilja i mobinga na radnom mjestu. Zbog toga «mnoge organizacije daju znanstvenicima (i drugim potencijalnim osobama drugačijeg mišljenja) poruke obeshrabrivanja drugačijeg mišljenja». Neslaganje s dominantnim gledištima, posebice mišljenja o socijalnoj odgovornosti, dolazi s rizicima od osobnog napadanja umjesto dobivanja konstruktivnog odgovora.

Postojeći podaci ukazuju na potrebu većih napora obrazlaganja zdravstvenih učinaka takvih psihosocijalnih profesionalnih stresora u znanosti. Stoga je važno procijeniti svako izražavanje neslaganja ili suprotnih mišljenja o organizacijskim poslovima i upravljanjima, a posebice onima koji se bave javnozdravstvenim i sigurnosnim problemima. Iako takva djelovanja mogu biti prijetnja procesu odlučivanja, drugačija ponašanja mogu unaprijediti dugotrajnu organizacijsku učinkovitost. Informacije kako se i zašto javlja intelektualno drugačije mišljenje u znanosti može se uporabiti kao izvor podatka za menadžere da se spriječi navalu neriješenih sukoba, poboljša kvalitetu radnog okoliša, smanji psihosocijalni profesionalni stres i poveća znanstvena produktivnost.

Organizacije koje zapošljavaju trebale bi razmotriti potencijalna različita mišljenja znanstvenika, unaprijediti znanstvenu otvorenost i sposobnost znanstvenika za znanstvena istraživanja i davati mišljenja bez neadekvatnog birokratskog i političkog uplitanja. Uštkavanje neslaganja u znanosti može dovesti do smanjenja znanstvene produktivnosti i kreativnosti, što može imati za posljedicu gubitak novca, vremena i resursa za organizaciju i društvo. Javni se interes može zaštititi sljedećim: unaprjeđivanjem boljeg, transparentnijeg upravljanja; osiguravanjem sveučilišne i korporacijske odgovornosti unaprjeđivanjem slobode govora na radnom mjestu i etičkim ponašanjem za sve, uključujući obranu žrtava obuzdavanja intelektualnog neslaganja i osnaživanjem «zviždača» u znanosti. Davanje znanstvenicima drugačijeg mišljenja širi raspon opcija za izražavanje njihovih pogleda i sudjelovanja u donošenju odluka moglo bi biti od koristi pojedincima, organizacijama, društvu i znanstvenoj produkciji. Potrebna su daljnja istraživanja upravljena vezi između neslaganja, znanstvene otvorenosti i mobinga na radnom mjestu.

THE DISSENTING SCIENTISTS: EXAMINING THE LINK BETWEEN THE DISSENT AND MOBING AT WORKPLACE

D. Nolimal

Institute of Public Health of Slovenia, Ljubljana, Slovenia

Science influences human health, safety and wellbeing, acts as a key element in economic competitiveness and contributes to social and global changes. It develops at a rate that often exceeds the ability of institutions to understand its implications and to respond effectively to the freedom of the scientific information, which is the foundation of science. Open exchange of information in science is valued not only because it facilitates the advancement of knowledge, but also because it is compatible with the ideals of a democratic society and can contribute considerably to public and government decision making. In this context, the phenomenon of intellectual dissent is necessary for well-functioning science, public policy debate and society. Scientists have an important public responsibility when they conduct their research and teach: This group plays a crucial role in providing data and analysis for decision making so that managers and policy makers can make informed decisions about health and safety for all of society. Dissent is often necessary to express disagreement with negative practices and policies and may be used as a corrective feedback. Suppression of dissent occurs when the dissenting individual is directly or indirectly attacked by more powerful individual or group, rather than engaged in constructive dialogue to discuss different arguments and/or viewpoints. The aim of this lecture is not to report on the extent of the suppression of the intellectual dissent in science but to investigate some of its causalities and provide insights into the patterns of dissent and attacks on dissenting scientists (referred to here as "mobbing at workplace").

Twenty-three cases of suppression of the intellectual dissent in the science organizations in Slovenia for the period from January 2002 to June 2008 were selected to clarify the deeper causes behind the problem and its consequences. Unit of analysis was individual scientist and his/her organization. Data for the case studies came from multiple sources of information, including: direct and participant observation, documentation, archival records and interviews. For inclusion, the subject had to: express disagreement or contradictory opinion about organizational practices and policies or speak up about the existing risk/danger to public health, safety, environment, corruption, ethical abuse, injustice and/or other social problems; experience the direct or indirect attack ("suppression of intellectual dissent"); work full time in his/her job for at least ten years; be employed by a university or government; not be considered part of the management in his/her organization. To analyze the links between intellectual dissent and mobbing practices at workplace, the concepts and resources by Heinz Leymann, Brian Martin, Kenneth Westhues, Jeffrey W. Kassing and Janez Rugelj were used.

The events that motivated the scientists to dissent varied from resisting the decision making practices and individual treatment at workplace to defending ethical issues and preventing harm to health, safety and justice in broader society. Some scientists challenged the powerful professional, bureaucratic, corporate or governmental interests because their professional values, norms and information (data) were different from values, norms and information of the individuals and/or groups in power. Ninety percent of scientists criticised the "organizational injustice" and described their employment conditions and organizational culture as "weak," "destructive," "toxic," and "over-controlled via time consuming procedures and bureaucracy". Eighty percent felt autonomy at their work seemed to be on the decline; 86% could not participate in organizational decision making; 80% believed a scientist may jeopardize his/her career prospects or research funding success by speaking out on sensitive issues; 61 % claimed they already had "felt being mobbed" at work. More than three quarters of scientists characterized their workplace climate as oppressive toward freedom of speech and described their management as having low tolerance for disagreement. At the root of much workplace dissatisfaction was the respondents' lack of control over the organizational component of their creative work. Seventy-eight percent of the scientists talked about their dissatisfaction with employment conditions with their family and friends; 57% expressed their dissent openly to supervisors or other organization members who "could effectively influence organizational adjustment"; 74 % complained to peer coworkers within the organization; 35% talked to political sources that "might have power to take corrective interventions"; 30% spoke to the media; and 17 % wrote anonymous letters

When dissent was perceived by the management as a threat to the organization, action was taken to silence and penalize dissenting scientists. The most threatening to the organization seemed the "whistle-blowing" when scientists "turned to the media when they desired to voice their opinions but lacked sufficient workplace avenues to effectively express themselves."

The scientists described the attacks as "systematic and purposeful acts of commission or omission, which were driven by the need to control the dissenting individual by the person(s) in position of power." Examples of the attacks against dissenting scientists included: "sham transfers, bureaucratic obstacles and rigid rules, favouritism of others, dissemination of rumors and attacks on good name, prohibition of communications, attacks by coworkers, stolen work and plagiarism, lack of resources, suppression of free speech, ignorance, suppression of data, unbased accusations, and sham peer review."

Responses to these various acts of suppression of dissent were as follows: surrender and "self-censorship" (27%), quitting the job (27%) and resisting ("fighting back", 46%). Attacks on the dissenting scientists were never admitted as such. They were always justified as: "to be part of normal management

procedures” or “being due to low quality of work, inappropriate behavior or other inadequacies” on the part of dissenters. The rhetoric of “lack of the personal accountability” or “troublemaking motives” was often used to undermine the dissenting scientist. Anyone who threatened the established practice or policy backed by powerful interest was vulnerable to attack. But the scientists most vulnerable to attacks were the high-achievers who somehow threatened “the powerful interests”. Based on the analysis of the nature, duration and frequency of the individual attacks on scientists, it was concluded that almost half of the reported suppression of dissent might be synonymous with the phenomenon of mobbing at workplace.

Scientists play crucial role in providing data and analysis for decision making so that managers and policy makers can make informed decisions about health and safety for all of society. “The dissent is essential to allow different points of view to be heard and considered and to improve negative matters”. Employing organizations should consider potential different opinions of (some) scientists, promote scientific openness and the ability of these scientists to do innovative scientific research and give opinions without “inappropriate bureaucratic and political interference”.

Any dissent at workplace (and not only in science) involves disagreement, which can lead to conflict. When unresolved, such conflicts can lead to violence and mobbing at work. Because of this, “many organizations give scientists (and other potential dissenters) the messages that dissent is discouraged”. A disagreement with the dominant views, in particular the views about social responsibility, comes with risks of being personally attacked instead of getting constructive response.

Present data suggest the need for greater efforts to document the health effects of such psychosocial occupational stressors in science. It is therefore important to assess any expression of disagreement or contradictory opinions about organizational practices and policies and in particularly those that are dealing with public health and safety issues. Although such actions may present a threat to the decision making process, dissenting behaviors can improve long-term organizational effectiveness. The information on how and why intellectual dissent occurs in science can be used as the source of reference for the managers to prevent escalation of unresolved conflicts, improve the quality of the work environment, reduce psychosocial occupational stress and increase scientific productivity.

Employing organizations should consider potential different opinions of scientists, promote scientific openness and the ability of scientists to do scientific research and give opinions without inappropriate bureaucratic and political interference. Silencing dissent in science can lead to a decrease in scientific productivity and creativity, which can result in the organization and society losing money, time and resources. Public interest can be protected by: promoting better, more transparent governance; and ensuring university and corporate accountability through advancing workplace freedom of speech and ethical conduct for all, including defending the victims of suppression of intellectual dissent and empowering “whistle-blowers” in science. Providing dissenting scientists with wider range of options for expressing their views and participating in the decision making may benefit individuals, organizations, society and scientific production. Further research is needed to address the link between the dissent, scientific openness and mobbing at workplace.

OD FRUSTRACIJE DO MOBINGA : TEŠKI OSJEĆAJI I PSIHOSOCIJALNA PROBLEMATIKA

I. Urlić

Sveučilište u Splitu, Medicinski fakultet, Katedra za psihologiju, Split, Hrvatska

Autor iznosi dinamiku razvoja konfliktnih situacija u radnom okružju. Iznosi rezultate nekih istraživanja koja se odnose na negativne oblike ponašanja koji utječu na razvoj teških osjećaja, te njihovog utjecaja na djelatnike. Dužina trajanja tih loših odnosa, odnosno njihov intenzitet, često dovodi do prerastanja tih poremećenih oblika ponašanja u mobing. Takvo uočavanje se pokazuje na rezultatima određenih istraživanja u radnim organizacijama. Pri procjeni kvaliteta i intenziteta ove dinamike autor ukazuje i na opasnost manipulativnog ponašanja u cilju postizanja sekundarne dobiti a ne socijalne pravde.

FROM FRUSTRATION TO MOBBING: DIFFICULT FEELINGS AND PSYCHOSOCIAL PROBLEMS

I. Urlić

Split University, School of Medicine, Department for Psychology, Split, Croatia

The author exposes the developmental dynamics of conflict situations in working ambience. He reports results of some researches of negative forms of behaviour that cause development of difficult feelings, and of their influence on workers. The duration of these bad relationships, or their intensity, often result in growing of derranged forms of behaviour into mobbing. The perception of such dynamics will be shown through some results of researches in organisations. Assessing qualitative aspects and intensity of such dynamics the author underlines the danger of manipulative behaviour in order to achieve secondary gain and not the social justice.

UTJECAJI GLOBALIZACIJE NA SVAKIDAŠNJI ŽIVOT

T. Gredičak

Ured za socijalno partnerstvo Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, Hrvatska

Teško je misliti da bilo koji proces utječe na našu svakidašnju realnost više od globalizacije. Ne iznenađuje da postoji takav interes za određivanje njenog točnog utjecaja na rast i nejednakost. Međutim, globalizacija ima mnogo oblika. Moramo naći oblik koji će biti svima koristan. Razvijeni dio svijeta vrlo dobro koristi globalna stanja istodobno igrajući ulogu glavnog nositelja globalizacijskih procesa. Stvaranje ekonomskih i političkih integracija također je jedan od uzroka i posljedica globalizacije. Članak se bavi razvojem globalizacijskog procesa, značenjem termina globalizacija i utjecajima koji globalizacija ima na svjetsku ekonomiju, politiku i ljudsku zajednicu općenito; ističe da globalizacija ima pozitivne i negativne aspekte i u svakom slučaju donosi velike promjene.

Zloporaba je većinom psihološka; zahvaća žrtvino zdravlje i život, kvalitetu života, produktivnost, profitabilnost i može dovesti do značajnih ekonomskih gubitaka u zajednici. Članak opisuje neke najvažnije karakteristike mobinga: ofenzivno ponašanje, organizacijske i neorganizacijske uzroke ponašanja, žrtvu i posljedice.

Svrha članka je analizirati problem stresa, mobinga i psihološke zloporabe na radnom mjestu. Stanje stresa na radnom mjestu može se definirati kao niz fizioloških i psiholoških reakcija koje štete pojedincu i pri kojemu zahtjevi posla nisu u skladu s individualnim mogućnostima, sposobnostima i potrebama. Stres povezan s radom je rezultat interakcije zaposlenika i karakteristika rada. U ustanovi koja se brine za zaposlenike treba dati istaknuto mjesto sistematskom planiranju i implementaciji organizacijskih mjera za sprječavanje psihološke zloporabe i smanjivanju stresa povezanog s radom.

Moderni radni okoliš je kompleksan, dinamičan, prevrtljiv i zahtijeva bolju sposobnost prilagodbe. Stalne promjene dio su organizacijske stvarnosti, ali proizvode i idealnu okolinu za sve vrste sukoba. Sukobi su neizbježivi u svakoj organizaciji, ali dužnost je njihovih voditelja da ih prepoznaju i riješe prije no što zahvate radnu snagu, produktivnost i prouzroče troškove.

IMPACTS OF GLOBALISATION ON EVERYDAY LIFE

T. Gredičak

Croatian Government - Office for Social Partnership, Zagreb, Croatia

It is hard to think of a process that influences our everyday reality more than globalisation. It is not surprising that there is such an interest in determining its precise influence on growth and inequality. However, globalisation has many forms. We should be able to find a form that will be beneficial to all. The developed part of the world uses very well global conditions, in the same time playing the role of the main carrier of the globalization processes. Creation of economic and politic integrations is also one of the causes and consequences of globalization. This paper deals with the development of the globalization process, meaning of the term globalization and influences that globalization has on world economy, politics and human community in general. It makes the point that globalization has positive and negative aspects, but it certainly brings big changes.

Abuse is mostly psychological; it affects the victims health and life, quality of work, productivity, profitability, and may lead to significant economic losses in the community. This article describes some of the most important characteristics of mobbing: offensive behaviour, organizational and non – organizational causes of this behaviour, the victim, and the consequences.

The purpose of this paper is to analyse the problem of stress, mobbing and psychological abuse at the workplace. The condition of stress at the workplace can be defined as a series of physiological and psychological reactions that are harmful to an individual, and in which the job demands are not in accordance with the individual's capabilities, capacities and needs. Work-related stress is the result of the interaction of employees and job characteristics. In the institution that takes care of its employees, a prominent place should be given to systematic planning and implementation of organisational measures to prevent psychological abuse and to reduce work-related stress.

Modern business environment is complex, dynamic, volatile, and requires better ability to adjust. Constant changes are a part of organizational reality, but they also produce an ideal environment for all kinds of conflicts. Conflicts are inevitable in every organization, but the task of its management is to identify them and resolve before they affect the workforce, productivity, and costs.

HRVATSKI PROSVJETNI SEKTOR: KVALITETNI ILI NARUŠENI MEĐULJUDSKI ODNOSI ZA MLADE LJUDE?

A. Russo, R. Milić¹, J. Mustajbegović²

Sveučilišni centar za stručne studije, Split, Hrvatska, ¹Udruga Split zdravi grad, Split, Hrvatska; ²Sveučilišta u Zagrebu, Medicinski fakultet, Škola narodnog zdravlja „Andrija Štampar“, Zagreb, Hrvatska

Cilj rada je izmjeriti kakvoću međuljudskih odnosa u osnovnim i srednjim školama i njihov utjecaj na zdravlje te povezanost učestalosti bolovanja prosvjetnih djelatnika s pojavom loših međuljudskih odnosa.

Razvijen je upitnik s ciljem mjerenja stanja međuljudskih odnosa među nastavnim osobljem u javnom obrazovnom sektoru. Upitnik je primijenjen na uzorku od 764 osnovnoškolska i srednjoškolska učitelja u Splitsko-dalmatinskoj županiji. Upitnik je pojavu problema u međuljudskim odnosima mjerio koristeći tri ljestvice: direktnu izloženost poremećajima međuljudskih odnosa i/ili zlostavljanja, svjedočenje poremećaja međuljudskih odnosa, odnosno zlostavljanja među kolegama, te razinu psihološke smetnje koju je izazvalo doživljeno iskustvo tih situacija.

Od 764 ispitanih učitelja, 164 (22,4%) bilo je izloženo nekom obliku poremećaja međuljudskih odnosa i/ili zlostavljanja, a 192 (31,7%) je svjedočilo nekom obliku poremećaja međuljudskih odnosa i/ili zlostavljanja u posljednjih 12 mjeseci. Osamdesetišest učitelja (11,5%) izjavilo je da ima psihološke, a 76 (10,1%) tjelesne zdravstvene probleme izazvano radom u školi. Oni koji su bili izloženi nekom obliku poremećaja međuljudskih odnosa i/ili zlostavljanja imaju značajno niži medijan dobi (42; raspon 23-68) nego oni koji nisu bili izloženi (45; raspon 23-65) ($U = 31401,50$; $z = 2,129$; $p = 0,033$). Osobe koje su bile izložene zlostavljanju na radnom mjestu značajno su češće bile na bolovanju (hi-kvadrat = 11,70; $ss=1$; $p=0,001$). Značajno su češće bile na bolovanju i osobe kojima je doživljeno smetalo (hi-kvadrat = 6,62; $ss=1$; $p=0,010$). Osobe koje su imale fizičke probleme, značajno su češće imale i psihičke probleme (hi-kvadrat = 108,59; $ss=1$; $p<0,001$).

Opažene su različite vrste poremećaja u međuljudskim odnosima. Studija je pokazala povezanost učestalosti izloženosti tim poremećajima s dobi, tako da su mlađi učitelji bili češće izloženi tim pojavama od starijih. Poremećaji međuljudskih odnosa među prosvjetnim djelatnicima pokazuju korelaciju s incidencijom tjelesnih i psiholoških zdravstvenih poremećaja, te korištenjem bolovanja, što ukazuje na potrebu stalnog praćenja i rada na sustavnoj prevenciji tih pojava.

**CROATIAN EDUCATION SECTOR:
ADEQUATE OR INADEQUATE HUMAN RELATIONS FOR YOUNG PEOPLE?**

A. Russo, R. Milić¹, J. Mustajbegović²

*University Center for Professional Studies, University of Split, Split, Croatia; ¹Split Healthy City, Split, Croatia,
²University of Zagreb, School of Medicine, Andrija Štampar School of Public Health, Zagreb, Croatia*

The aim is to study the quality of human relations in elementary and secondary schools and its impact on the health and correlation of human relations problems with frequency of sick-leave among the teaching staff.

We developed a questionnaire to measure conditions of human relations among teachers in the public education sector and applied it to a sample of 764 primary and secondary school teachers in Split Dalmatia County, Croatia. The questionnaire measured the incidence of problems in human relations using three scales – direct exposure to the problematic situation, witnessing problematic situations among colleagues, and personal disturbance by incidents of problematic situation.

Out of 764 teachers surveyed, 164 (22.4%) were exposed to and 192 (31.7%) witnessed different kinds of harassment in the previous 12 months. Eighty-six teachers (11.5%) reported having psychological and 76 (10.1%) physical health problems caused by their work. Those who were exposed to harassment had significantly lower median age (42; range 23-68) than those who were not exposed (45; range 23-65) ($U = 31401.50$; $z = 2.129$; $P = 0.033$). Those who were exposed were more often on a sick-leave ($\chi^2=11.70$; $ss=1$; $P=0.001$). Also, those who were disturbed by the experienced harassment were more on a sick-leave ($\chi^2=6.62$; $ss=1$; $P=0.010$). Those who reported having physical problems had more often psychical problems too ($\chi^2=108.59$; $ss=1$; $P<0.001$).

Various sorts of negative human relations in schools were reported. The study showed that exposure to harassment is associated with age, with younger teachers having reported higher exposition to negative human relations than the older ones. Human relations disorders among school teachers are correlated with the incidence of physical and psychical health disorders as well as with frequency of the sick-leaves, thus indicating the need for continuous monitoring and systematic work on the prevention of these phenomena.

NOVE DIMENZIJE STRESA U SISTEMU NAŠE MEDICINSKE IZOBRAZBE I U SVAKIDAŠNJEM ŽIVOTUE. Viragh, H. Viragh¹*Sveučilište za medicinu i farmaciju, Tg. Mures, Rumunjska, ¹Sveučilište Babes-Bolyai, Cluj-Napoca, Rumunjska*

Danas, u eri dinamičnih ekonomskih i društvenih promjena širom svijeta, profesionalni kao i neprofesionalni stres dosegao je važne dimenzije. Uvođenje informacijskih tehnologija posvuda promijenilo je i stil života nastavnog i poslovnog osoblja u sistemu medicinske izobrazbe u našoj zemlji kao i stil života naših studenata. Čini se da se život ubrzava u svim svojim profesionalnim, ekonomskim, privatnim i socijalnim aspektima izazivajući mnoštvo psiholoških posljedica.

Ova je epidemiološka studija izvedena da ocijeni prevalenciju poremećaja izazvanih stresom u osoba iz našeg sistema medicinske izobrazbe: liječnika i studenata. Istodobno smo namjeravali procijeniti poteškoće s kojima se oni susreću u svijetu rada i u privatnom životu u informacijskom društvu.

Izabrane su dvije statistički reprezentativne skupine od po 185 ispitanika (liječnici i studenti). Učinjene su kliničke pretrage i upitnikom provedeno epidemiološko kompjutorizirano prikupljanje profesionalnih i neprofesionalnih podataka o njihovom zdravstvenom statusu, lošim navikama, stilu života i postojanju psihosocijalnih čimbenika. Ocijenjeni su poremećaji koje izaziva stres (astenija, hipertenzija, želučani vried, nervoza, glavobolja, poremećaji u vezi s rokom, žučni dispeptički sindrom (prevalencija, komparativna metoda bodovanja, multivariatne analize) i procijenjeni uzročni čimbenici (profesionalni i neprofesionalni).

U obje ispitivane skupine profesionalni je stres bio značajno visok u usporedbi s kontrolnim skupinama. Prevalencija hipertenzije i želučanog vrieda bila je značajno viša u liječnika u odnosu na studente (.05). Prevalencija astenije, nervoze i glavobolje bila je viša u studenata u odnosu na liječnike. Pušilo je 18% liječnika i 27% studenata. Psihosocijalni su se čimbenici pojavili kao nusnalaz procjene podataka i ocjenjivanja stresa. Multivariatna je analiza istaknula komponente i dimenzije stresa.

Zaključujemo da su stres u našem sistemu izobrazbe i stres svakidašnjeg života dobili nove dimenzije. Treba pronaći razborite i sadržajne metode relaksacije i ispuniti ionako smanjeno slobodno vrijeme.

NEW DIMENSIONS OF STRESS IN OUR MEDICAL EDUCATION SYSTEM AND IN EVERYDAY LIFEE. Viragh, H. Viragh¹*University of Medicine & Pharmacy, Tg.Mures, Romania**¹Babes-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania*

Nowadays, in era of dynamic economic and social changes around the world, the stress (both professional and non-professional) reached important dimensions. The introduction of information technologies everywhere changed also the lifestyle of teaching and managing persons from the medical education system in our country, as well as the lifestyle of our students. It seems that life is accelerating in all its aspects, professional, economic, private and social, generating a lot of psychological consequences.

This epidemiological study was performed to evaluate the prevalence of stress induced disorders in subjects from our medical education system: physicians and students. In the same time we intended to assess the difficulties they dealing with in the world of work and private life in information society.

Two statistically representative groups were selected each about 185 subjects (physicians and students). Clinical examinations were done and an epidemiological computed questionnaire was conducted to collect professional and non-professional data related to their health status, negative habits, lifestyle and the presence of psychosocial factors. Stress induced disorders (asthenia, hypertension, gastric ulcer, nervousness, headache, term disorders, bile dyspeptic syndrom) were evaluated (prevalence, comparative score method, multivariate analyses) and the causing factors (professional, non-professional) were assessed.

The professional stress was significantly high in both studied groups compared with the evidence based groups (EBG). Prevalence of hypertension and gastric ulcer was significantly higher in physicians vs. students (.05). Prevalence of asthenia, nervousness and headache was oftener in students vs. physicians. 18% of physicians and 27% of students were smokers. The psychosocial factors appeared as confounders in data evaluation and stress assessment. Multivariate analyses underlined the stress components and dimensions.

In our medical education system and in everyday life stress gained new dimensions. It is advised to find reasonable and meaningful methods to relax and to fill up the anyway reduced spare-time.

GLOBALIZACIJA I TURIZAM

M. Razović

Turistička zajednica Splitsko-dalmatinske županije, Split, Hrvatska

Globalizacija se sve više shvaća kao internacionalizacija svekolikog ljudskog djelovanja preko okvira nacionalnih država. Pod istim pojmom se podrazumijeva i neoliberalizacija gospodarstva i politike i univerzalizacija, posebno kulture. Globalizacija današnjice dovodi se u vezu s procesima koji su poduprti novim informatičkim tehnologijama koje su kao nikada do sada relativizirale vrijeme i prostor i ljude povezane u svim segmentima života. Prema „Oxford Dictionary of New World“ globalnost se naglašava u „ekološkom žargonu“ i to kao „globalnu svijest“ koja je otvorena prema drugim kulturama (i njihovo razumijevanje), često u okviru informiranja o svjetskim i socio-ekonomskim i ekološkim problemima. U radu se analizira utjecaj globalizacije na turizam. Analizira se i turizam kao područje „terapije“ slobodnog vremena suvremenog čovjeka, a koja je nužna zbog načina života i rada koji se odvijaju pod utjecajem procesa globalizacije.

Može je reći da je globalizacija složen i proturječan proces izgradnje svijeta kao cjeline stvaranjem globalnih institucionalnih struktura i globalnih kulturnih oblika koji su ili proizvedeni globalno dostupnim sredstvima ili su njima transformirani. U osnovnim postavkama globalizaciju obilježava: a) gospodarski-zemljopisni razvoj, a odnosi se na djelovanje transnacionalnih korporacija, međunarodnu trgovinu i kolanje financijskog kapitala; b) informatičko-tehnološki razvoj; c) gospodarsko-tržišno ujedinjavanje svijeta s uniformiranim obrascima proizvodnje i potrošnje; d) demokratsko ujedinjenje svijeta na temelju postojanja zajedničkih interesa čovječanstva, kao što su jednakost, zaštita ljudskih prava, vladavina prava, pluralizam, mir i sigurnost; e) moralno ujedinjenje svijeta oko nekih središnjih humanističkih vrijednosti bitnih za održivi razvoj čovječanstva. Uz tradicionalne turističke resurse i atraktivne elemente turističke ponude kao što su klima, prostor, kultura, u uvjetima globalizacije-informacije, inovacije i znanje postaju novi resursi u turizmu i ključni su elementi konkurentnosti turizma. Osnovni elementi suvremenog turizma u uvjetima globalizacije su: a) povećanje turističke potražnje u svjetskim razmjerima; b) sličnost turističke potražnje (ujednačavanje turističkih potreba i stila života kao i vrste segmentacije tržišta); c) koncentracija turističke ponude (ekspanzija sustava distribucije pod utjecajem informatičkih tehnologija). U uvjetima globalizacije turističku potražnju obilježava: a) viša razina prihoda stanovništva a time i povećanje turističkih putovanja iz razvijenih i novo razvijenih zemalja; b) nastaju nove destinacije uz koncentraciju informatičke i prometne tehnologije; c) novi motivi putovanja; d) fleksibilniji i spontaniji turisti; e) novi oblici turističkih proizvoda i specijalnih interesa; e) demografske promjene i poboljšanje zdravlja umirovljenika.

Obilježja turističke potražnje u uvjetima globalizacije su: a) fragmentacija godišnjih odmora; b) sve više nezavisnih-individualnih turista nasuprot masovnom turizmu; c) novi tipovi odmora i specijalnih interesa - turističkih proizvoda zabava, obrazovanje, istraživanje na turističkoj destinaciji; d) turist sve više razmišlja o kvaliteti; e) turisti su sve iskusniji, obrazovaniji i bolje informiraniji; f) turisti osjećaju sve veću potrebu za promjenama; g) turisti osjećaju sve veću potrebu za većom pažnjom i komunikacijom s domaćinom za vrijeme odmora; h) turist traži aktivan i uzbudljiv odmor; i) I turistička ponuda reagira na utjecaj globalizacije: a) koncentracija gospodarskih subjekata, smještajnih kapaciteta i cjelokupne ponude na turističkoj destinaciji; b) informatičke tehnologije stvaraju nove mogućnosti u komunikaciji s potencijalnim turistima i istraživanjem njihovih potreba; c) brzina, komfor i cijena prijevoza omogućavaju veću mobilnost turista; d) kreiranje novih turističkih proizvoda u cilju zadovoljenja turističkih potreba suvremenog turista. Utjecaj procesa globalizacije ima za posljedicu formiranje sve raznovrsnije turističke potražnje koju inicira suvremeni turist u cilju zadovoljenja svojih turističkih potreba a koje upravo nastaju u ambijentu globalizacije. Turistička ponuda nastoji odgovoriti turističkoj potražnji i zadovoljenju turističkih potreba formirajući nove kanale distribucije, smještajne i prijevozne kapacitete i turističke proizvode. Upravo na strani turističke ponude nužna je ažurnost u kreiranju novih turističkih proizvoda i sadržaja koji su u funkciji zadovoljenja sve raznovrsnijih turističkih potreba a koje nastaju kao posljedica stila i načina života suvremenog čovjeka u uvjetima globalizacije.

Turizam kao područje „terapije“ posljedica globalizacije. Dinamika suvremenog načina života u uvjetima globalizacije izaziva posebno psihičko i zdravstveno stanje kod suvremenog čovjeka. Godišnji odmor i rekreacija u turističkom ambijentu mogu mu pomoći u prevladavanju takvog stanja. Formiranjem posebnih oblika turističke ponude moguće je stvoriti takav ambijent koji pozitivno djeluje na opuštanje i regeneraciju ljudskog organizma kao posljedice suvremenog načina života. Razvojem svih oblika aktivnog turizma kao npr. biciklističke staze, pješačke staze u prirodi, tematske staze kao što su: staze ljekovitog bilja, maslinovih puta, vinskih cesta, aktivnosti na rijekama i jezerima mogućnost je posebne rekreacije i odmora koji može smanjiti životni i radni stres suvremenog čovjeka – turista. Odmor na obiteljskom gospodarstvu uz neposredni kontakt s domaćinom poseban je ambijent koji pozitivno djeluje na smanjenje stresa suvremenog čovjeka koji nastaje zbog tempa života i novih tehnologija.

Suvremeni način života koji se odvija u uvjetima globalizacije traži i posebne oblike turističke ponude i turističkih proizvoda koji imaju za cilj smanjenje dnevnog stresa i radnih i životnih napora. Suvremeni turizam i turistički proizvodi koji jedino mogu zadovoljiti potrebe suvremenih turista moraju se razvijati na temelju tih činjenica.

GLOBALISATION AND TOURISM

M. Razović

Touristic Community of Split-Dalmatia County, Split, Croatia

Globalisation is increasingly understood as a worldwide interconnected economy that ignores national boundaries. The same notion covers the neo-liberalisation in economics and politics, and universality, particularly in culture. Globalisation nowadays is connected to the processes supported by new information technologies that have made relative the time, space and people who are now linked in all segments of life as never before. According to the *Oxford Dictionary of New World* globality is stressed in "ecological jargon" like "global awareness" open to other cultures, often within information on international and socio-economic and ecologic issues. The paper analyses the impact of globalisation on tourism; tourism is a field of "therapy" of modern person's leisure time, essential for the way of living and working under the influence of globalisation process.

Globalisation can be understood as a complex and controversial process in creating the world as a whole by means of global institutional structure and global culture forms either produced or transformed by means of globally accessible resources. Globalisation basic features are: a) geographical economic development, and it refers to trans-national corporation activities, world trade and circulation of financial capital; b) information technology development; c) world market and economic integration with uniform standards of production and consumption; d) democratic unification of the world based on common human interest, such as equality, human rights protection, the rule of law, pluralism, peace and security; e) moral unification of the world regarding certain core human values essential for sustainable development of mankind. Besides the traditional tourist resources and attractive elements of tourism supply, such as the climate, area, and culture in the conditions of information globalisation, innovation and knowledge are becoming new resources in tourism and the key elements in tourism competitiveness.

Basic elements of modern tourism in the globalisation conditions are: a) increase in tourism demand worldwide; b) tourism demand similarities (standardisation of tourist needs and life style, and kinds of market segmentation); c) concentration of tourism supply (expansion of distribution system under the influence of information technologies).

In globalisation conditions, tourist demand features are: a) higher income of citizens, therefore the increase in tourist travel from developed and newly developed countries; b) new destinations with the concentration of information and traffic technologies; c) new travel motivations; d) more flexible and spontaneous tourists;

e) new forms of tourist products and special interests; e) demographic changes and pensioners' health improvement.

Tourist demand features in globalisation conditions are: a) vacation fragmentation; b) increasing number of independent individual tourists as opposite to mass tourism; c) new types of vacation and special interest - tourist products such as entertainment, education, research at the tourist destination; d) tourists increasingly consider the quality; e) they grow more experienced, educated and better informed; f) tourists increasingly need a change; g) tourists want more attention and communication with their hosts during the vacation; h) tourists want an active and exciting vacation.

Tourism supply also responds to the impact of globalisation: a) concentration of economic subjects, lodging facilities and the full supply at tourist destination; b) Information technologies create new possibilities in communication with potential tourists through studying their needs; c) speed, comfort and prices of transport result in higher mobility of tourists; d) creation of new tourism products with the aim to satisfy modern tourist needs.

Globalisation process impact results in a more versatile tourist demand initialised by modern tourists who want to satisfy their tourist needs arising within globalisation. Tourism supply endeavours to meet tourist demand and to satisfy tourist needs by creating new distribution-, transport-, and lodging facility channels, and tourism products. It is the tourism supply that should follow the versatile tourist needs and continually create new tourist products and facilities to satisfy tourist needs resulting from the modern style and way of living in globalisation conditions.

Tourism as therapy – the consequence of globalisation. Modern life dynamics in globalisation conditions create special mental and health condition with modern man. The vacation and recreation in the tourist environment can help overcome such a situation. Special form of tourism supply could create the environment with a positive effect on relaxation and regeneration processes in human organism.

Development of active tourism as: cycling, walking tours in the nature, herbal walking routes, olive roads, wine roads, activities on rivers and lakes are the special way of recreation and leisure which can reduce stress of modern way of life. Holiday in family hotels with close relation with host, it is a special atmosphere which also reduces stress which is result of modern way of life and modern technology.

Modern way of life which is part of globalization needs special kind of tourist supply and tourist products and they purpose to reduce stress and working conditions. In that aim we need to develop modern tourism and tourist products which only can satisfy needs of modern tourists.

UTJECAJ TURIZMA NA ZDRAVLJE I ZDRAVSTVENU KULTURU U ERI GLOBALIZMA

S. Geić

Sveučilište u Split, Split, Hrvatska

Turizam, kao jasna društvena i gospodarska pojava novog doba s osnovnom karakteristikom privremene masovne migracije ljudi u oblicima domaćeg i inozemnog turizma, danas po relevantnim istraživanjima zahvaća zastrašujuće brojke koje se penju do polovice ljudske populacije na Planetu.

Futuristička predviđanja koja se temelje na ubrzanom gospodarskom rastu, porastu životnog pa i socijalno zdravstvenog standarda čovječanstva, te posebice eksploziji gospodarskih trendova u tzv. mnogoljudnim zemljama poput Kine, Indije i Rusije koje su dosad relativno skromno sudjelovale u emitivnim turističkim kretanjima, sa zabrinutošću najavljuju skoro približavanje optimalnoj granici održivog korištenja dragocjenih, relativno krhkih prirodnih pa i antropogenih svjetskih turističkih resursa.

Spomenute masovne turističke migracije svojim obilježjima dotiču sva područja društvenog života pa između ostalog nalazimo vrlo znakovite međuovisnosti turističkog fenomena na zdravlje i zdravstvene kulture čovječanstva u emitivnim i receptivnim turističkim prostorima. To je od iznimnog značenja za kompleks ljudskih resursa kao temeljnog nositelja ekonomskih procesa i ukupne društvene reprodukcije, posebice u suvremenoj eri nove ekonomije temeljene na sve prisutnijoj informatičkoj tehnologiji i globalističkim trendovima diljem svijeta.

Međusobne vrlo razgranate interakcije turizma, zdravlja i zdravstvene kulture u okviru ove teme analizirat će se unutar dva temeljna aspekta i to:

1. *Utjecaj razine zdravstvene kulture* u području turističke inicijative na donošenje odluke o uključenju u turistička kretanja kao značajnog elementa očuvanja zdravlja, poznavajući sve medicinske prednosti privremene promjene radne i životne sredine. To pretpostavlja ugodnosti putovanja i boravka u područjima povoljnih klimatskih uvjeta kao i drugih prirodno-geografskih te antropogenih elemenata privlačnosti turističkih odredišta. To sve je u svrhu poboljšavanja zdravlja, općeg fizičkog i psihičkog stanja izazvanog stresom i drugim čimbenicima poremećaja zdravlja, što se uspješno razrješava aktivnim odmorom te turističkom rekreacijom, profilaksom, liječenjem i rehabilitacijom.

2. *Utjecaj turizma* kao polifunkcionalne društvene pojave na razinu zdravstvene kulture područja u kojem se on odvija imajući u vidu njegove brojne pozitivne, ali i prateće negativne posljedice. To će se analizirati učincima turizma na razvitak svih elemenata zdravstvene kulture destinacije preko investicija u objekte infrastrukture, a posebice preko komunalnog uređenja prostora, sveobuhvatne ekološke zaštite čovjekove okoline, obrazovanja i podizanja kulturne razine turističkih djelatnika i ukupnog građanstva, sve do unaprjeđenja zdravstvene službe radi kvalitetnog zadovoljavanja potreba građana i turista.

Spomenuti procesi analizirat će se kroz recentna istraživanja na području hrvatskog Jadrana kao značajne europske megaturističke regije koja je turistički najfrekventnije područje Hrvatske te ujedno turistički najranije valorizirano s naglaskom upravo na ulogu turizma u zaštiti zdravlja. Tu je, između ostalog, u samim počecima suvremenih turističkih kretanja već u nazivu «Higijeničko društvo» kao prve društvene turističke organizacije osnovane u Hvaru još 1868. god. naglašeno shvaćanje pojave turizma i kroz njegovu zdravstvenu funkciju.

U ovom je kontekstu potrebno naglasiti da je već u okviru programa I. svjetske konferencije o zaštiti čovjekove okoline organizacije UN (Stockholm, 1972.) zaključeno kako prostor istočne obale Jadrana treba postati svjetska zona rekreacije, što se postupno i ostvaruje uz manje ili više uspješna nastojanja da se usporedo s time štiti iznimno vrijedan prirodni prostor i bogato civilizacijsko naslijeđe, što su temeljni elementi učinkovitog odmora kao važnog čimbenika zaštite ljudskog zdravlja.

INFLUENCE OF TOURISM ON HEALTH AND HEALTH CULTURE IN THE ERA OF GLOBALISATION

S. Geić

University of Split, Split, Croatia

Tourism as one of the most significant social and economical phenomenon of new times with its major characteristic of interim mass migration of people in a form of domestic and foreign tourism, according to relevant research today encompasses striking numbers that rise to half of human population on the planet.

Future anticipations that are based on accelerated economical growth, rise of life standard and also the social-health standard of humanity and especially based on the explosion of economic trends in over-populated countries such as China, India and Russia that until now have relatively modestly participated in emitive tourist movements, worriedly foresee approaching closer to optimal level of maintainable usage of valuable, relatively fragile natural and even anthropogenic world tourist resources.

Previously mentioned mass tourist movements with its features come in touch with every aspect of social life so among other things one can find very indicative interdependence of tourist phenomenon to health and health culture of humanity in emitive and receptive tourist areas, what is of great significance to complex of human resources as the basic bearer of economic processes and total of social reproduction, especially in the era of new economy based on ever more present informatics technology and globalizing trends throughout the world.

Very extended mutual interactions between tourism, health and health culture in the scope of this topic shall be analyzed considering two basic aspects and they are the following:

1. *Influence of level of health culture* in the area of tourist initiative about making decision on joining the tourist migration as the important element of health preservation, being familiar with all medical advantages in temporary changing working and living environment. This includes the pleasures of traveling and spending time in areas of favorable climate and also other natural-geographical and anthropogenic elements of attractiveness of tourist destinations; and all this in order to improve health, general physical and psychical state caused by stress and other factors of health disturbance, what is successfully solved through spending vacation actively and through tourist recreation, prophylaxis, curative and rehabilitation.

2. *Influence of tourism* as polyfunctional social phenomenon on the level of social culture of certain area where it is developed considering its numerous positive but also the following negative repercussions. This shall be analyzed through effects of tourism on development of all health culture elements of destination, through investments to infrastructural objects and especially through regional planning, comprehensive protection of human environment, education and raising cultural level of tourist workers and total of citizens, through improvements in health care in order to qualitatively fulfill the needs of citizens and tourist.

The above-mentioned processes shall be analyzed in the scope of recent research conducted on the Croatian Adriatic area as significant European mega tourist region which is, in terms of tourism, the most frequent area in Croatia and also the area that was assessed first with emphasis on the role of tourism in health preservation. There one can find among other things in the very beginning of contemporary tourist migration, even in its name «Hygienic Society» as first social tourist organization founded on the island of Hvar in 1868, emphasized understanding of tourism phenomenon through its health function.

In this context it is necessary to emphasize that in terms of UN's First World Conference on Human Environment Preservation (Stockholm, 1972) program, it was stated that the area of eastern Adriatic coast is to become the world zone of recreation, what is gradually being realized with more or less successful efforts to, at the same time, preserve extremely valuable natural area and rich civilization inheritance what are the basic elements of efficacious vacation as important factor in protection of human health.

POSLJEDICE MOBINGA ZA RADNU ORGANIZACIJU I PREVENCIJA MOBINGA U RADNOJ ORGANIZACIJI

A. Kostelić Martić

Privatna praksa u Poliambulanti doktora Davi, Milano, Italija

Mobing postoji otkad postoji ljudski rod i želja pojedinaca za vlašću, potreba za ponižavanjem drugih, otkad postoje osjećaji ljubomore, zavisti, mržnje, iako su vjerojatno velika konkurencija na tržištu, globalizacija, organizacijske promjene (privatizacija, spajanje, restrukturiranje, informatizacija), ekonomska kriza, nova ekonomija, nesigurnost radnih mjesta i očekivanje fleksibilnosti radnika doveli do povećanja učestalosti mobinga u zadnjih 30-ak godina. Mnoga su istraživanja jasno individualizirala uzroke mobinga, koje možemo podijeliti na: individualne (karakteristike žrtve mobinga i zlostavljača), organizacijske (karakteristike radne organizacije) i situacijske. Možemo se zapitati što je uzrok a što je posljedica, tj. podržavaju li loše radne organizacije mobing ili

stvaraju takvu radnu klimu koja potiče neprijateljsko ponašanje ili pojava maltretiranja truje i uništava radnu organizaciju? Odgovor je: svi ti uzroci, faktori mogu biti i uzrok i posljedica.

U izlaganju će biti detaljno navedene karakteristike radnih organizacija u kojima se češće pojavljuje mobing, kao i sve negativne posljedice koje mobing u njima može izazvati. Sve radne organizacije možemo zapravo podijeliti u tri skupine: 1) one radne organizacije koje podržavaju mobing smatrajući da je to dobro sredstvo za poboljšanje produktivnosti i dobar način rješavanja od nepoželjnih radnika, 2) radne organizacije koje ne podržavaju mobing ali ne rade ni ništa na konkretnom planu da bi spriječile pojavu mobinga u radnoj organizaciji i 3) zdrave radne organizacije koje u svojoj radnoj politici jasno osuđuju pojavu mobinga i imaju instrumente za njegovo brzo rješavanje, ali i za prevenciju mobinga. Dio izlaganja bit će posvećen upravo tim zadnje spomenutim radnim organizacijama i različitim načinima prevencije mobinga.

CONSEQUENCES OF MOBBING FOR ORGANIZATIONS AND PREVENTION OF MOBBING IN ORGANIZATIONS

A. Kostelić Matić

*Private practice in Polyclinic of doctor Davi, expert associate of Centre for professional training and improvement
L.A.S.A.T. Milan, Italy*

Mobbing exists since human race and desire of individuals for power exist, the need for humiliation of others, feelings of jealousy, envy, hatred...

Although, great competition in the market, globalization, organizational changes (privatization, mergers, restructuring, informatization), economic crises, new economy, job insecurity and the expectation of flexibility of employees probably led to the increase in the frequency of mobbing in the past 30 years.

Many researches clearly individualized causes of mobbing, which can be divided into: individual (mobbing characteristics of the victims and mobber); organizational (characteristics of organizations); situation causes.

We can ask ourselves what is cause and what is the consequence, that is, if ineffective organizations support mobbing or create such a working climate which encourages the hostile behavior or phenomena of mistreatment that destroys organization? The answer is: all of these causes, factors can be at the same time cause and consequence.

In this lecture detailed characteristics of organizations in which mobbing occurs more often will be listed, as well as all the negative consequences that mobbing can cause in organizations.

All organizations can be divided into three groups: 1) organizations that support mobbing considering that this is a good tool for improving productivity and a good way of dealing with the unacceptable employees; 2) organizations that do not support mobbing but either do not take any measures or have a concrete plan that would prevent the phenomena of mobbing in the organization; 3) healthy organizations which in their policy clearly condemn the phenomena of mobbing and have tools to quickly resolve this phenomena, but also for its prevention

Part of this lecture will be dedicated to these last listed organizations and different ways of mobbing prevention.

TEŠKI STRES I POREMEĆAJI PRILAGODBE KAO UZROCI HOSPITALIZACIJA U HRVATSKOJ

A. Ivičević Uhernik, V. Dečković-Vukres, Ž. Baklaić, B.Tomić

Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb, Hrvatska

U radu se nastoji istražiti učestalost i trendove u hospitalizacijama osoba s dijagnozom reakcija na teški stres i poremećaji prilagodbe koje kod posebno izraženih simptoma dovode do značajnih problema u funkcioniranju tih osoba.

Za izračun su korišteni podaci bolničke statistike Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo. Udjeli, kao i stope hospitalizacija na 100.000 stanovnika u dobi 20-64 godina za razdoblje 2002.-2006. godine, računati su za reakcije na teški stres i poremećaje prilagodbe (šifra F43, prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti, 10. revizija), izuzevši posttraumatski stres poremećaj, s obzirom da je on u Hrvatskoj uglavnom posljedica rata.

Broj hospitalizacija u Hrvatskoj zbog reakcije na stres i poremećaja prilagodbe u razdoblju 2002-2006. godine raste i kod muškaraca i kod žena. Paralelno se povećao i njihov udio u ukupnom broju hospitalizacija zbog duševnih poremećaja u Hrvatskoj sa 1,2% u 2002. na 1,8% u 2006. kod muškaraca te sa 1,3% na 3,2% kod žena. Kod muškaraca stopa hospitalizacije porasla je 1,75/100.000 stanovnika (2002.) na 3,20/100.000 stanovnika (2006.). Prosjek 2002.-2006. iznosio je 2,29. Kod žena stopa hospitalizacija zbog reakcije na stres i poremećaja prilagodbe niža je nego kod muškaraca, ali uz izraženiji porast u razdoblju 2002.-2006. godine: sa 0,96 hospitalizacija/100.000 stanovnika na 2,80/100.000 stanovnika. Prosjek 2002.-2006. iznosio je 1,69. Gledano na razini županija, vodeće po prosječnoj stopi hospitalizacija 2002.-2006. bile su Bjelovarsko-bilogorska (5,78), Sisačko-moslavačka (5,69) i Ličko-senjska (5,02) županija kod muškaraca te Koprivničko-križevačka (5,38), Bjelovarsko-bilogorska (4,34) i Sisačko-moslavačka županija (3,73) kod žena. Broj dana bolničkog liječenja zbog reakcije na stres i poremećaja prilagodbe u razdoblju 2002.-2006. godine povećao se s 5.356 na 6.078 kod muškaraca, dok je porast kod žena izraženiji: sa 1.931 na 5.386. U istom razdoblju prosječan broj dana bolničkog liječenja po jednoj hospitalizaciji kod muškaraca se smanjio sa 23,2 na 18,8 dana, dok je kod žena smanjenje slabije izraženo: sa 15,0 na 14,3 dana.

Zaključeno je da su reakcije na teški stres i poremećaji prilagodbe udjelom mali, ali značajan uzrok hospitalizacija u Hrvatskoj u oba spola, čiji se broj povećava. Postoje velike regionalne razlike u učestalosti tih hospitalizacija čiji uzrok bi trebalo detaljnije istražiti.

SEVERE STRESS AND ADJUSTMENT DISORDERS AS CAUSES OF HOSPITALIZATIONS IN CROATIA

A. Ivičević Uhernik, V. Dečković-Vukres, Ž. Baklaić, B.Tomić

Croatian National Institute of Public Health, Zagreb, Croatia

In this research we explored frequency and trends in hospitalizations of persons with diagnosis of reaction to severe stress and adjustment disorders which lead to significant problems in functioning of such persons.

We used hospital discharges database maintained by Croatian National Institute of Public Health. Shares, as well as rates of hospitalization per 100,000 inhabitants aged 20-64 years were calculated for period 2002-2006 for reaction to severe stress and adjustment disorders (code F43 according to International Classification of Diseases, 10th revision), excluding post-traumatic stress disorder which is in Croatia mostly consequence of war.

Number of hospitalizations in Croatia caused by severe stress and adjustment disorders increased in period 2002-2006 both among men and among women. Their share in total number of hospitalizations due to mental disorders in Croatia increased from 1.2% in 2002 to 1.8% in 2006 among men and from 1.3% to 3.2% among women. Among men rate of hospitalization increased from 1.75/100,000 inhabitants (2002) to 3.20/100,000 inhabitants (2006). Average 2002-2006 was 2.29. Among women rate of hospitalization due to reaction to severe stress and adjustment disorders was lower than among men, but with higher increase in period 2002-2006: from 0.96 hospitalizations/100,000 inhabitants to 2.80/100,000 inhabitants. Average 2002-2006 was 1.69. At the county level, leading in the rates of hospitalizations 2002-2006 were Bjelovar-Bilogora (5.78), Sisak-Moslavina (5.69) and Lika-Senj (5.02) counties among men and Koprivnica-Križevci (5.38), Bjelovar-Bilogora (4.34) and Sisak-Moslavina (3.73) among women. Number of bed days due to reaction to severe stress and adjustment disorders increased in period 2002-2006 from 5,356 to 6,078 among men, while increase was more pronounced among women: from 1,931 to 5,386. In the same period average length of stay among men was reduced from 23.2 to 18.8 days, while decrease was less pronounced among women: from 15.0 to 14.3 days.

Reaction to severe stress and adjustment disorders have a small share in total number of hospitalizations in Croatia, but they are important cause of hospitalizations in both genders and their number is increasing. There

are significant regional differences present in frequency of these hospitalizations whose causes should be explored in more detail.

FLEKSIBILNI OBLICI RADA I RADNO PRAVO

A. Bilić

Pravni fakultet, Sveučilište u Splitu, Split, Hrvatska

Za radno pravo se gotovo može reći da je u mrtvoj točki razvoja u pogledu regulacije fleksibilnih (novih) oblika zapošljavanja, koja sa sobom nose uvođenje novih, rigidnih pravila na kojima funkcionira tržište rada. Takva situacija, ujedno utječe i na pogoršanje socijalne zaštite tako angažiranih radnika. U tom se smislu izražava potreba revizije postojećeg radnog prava, kao i transformacije okvira socijalne zaštite od statičke sigurnosti posla do dinamičnije mogućnosti zapošljavanja, koja omogućava sigurnost zaposlenja te kompetentnijim radnicima mogućnost bržeg i lakšeg pronalaska posla, na sve bržem, promjenjivom tržištu rada.

Čini se da su političari nemoćni stvoriti prikladnu socijalnu zaštitu na nacionalnoj razini, budući da im je prvotni motiv privlačenje stranih investicija pod svaku cijenu. Socijalni partneri su, čine se, sve manje i manje reprezentativni, time ostavljajući sve više prostora za menadžment da poduzme akcije u tom smjeru koji, naravno, pri tom štite vlastite interese.

Radno pravo, ulaskom u fazu tzv. suptilnog „tekućeg prava“, suočeno je s teškim vremenima. Ušli smo u razdoblje „novih oblika rada“ s manje tradicionalnih, rigidnih pravila socijalne zaštite. Sve se više vrednuje i cijeni osobni napor i sposobnosti.

NEW FORMS OF WORK AND LABOUR LAW

A. Bilić

Faculty of Law, University of Split, Split, Croatia

Labour law can be seen as almost at a standstill, due also to the greater role of managerial power aiming at more flexibility and refusing new (rigid) labour market rules, thus affecting social protection. In a sense, these developments also express the overall need to consider the revision of existing labour law, given the changing framework where social protection is geared away from static "job security" to a more dynamic "employability", aiming at employment security, and providing workers with increased competencies to find new jobs in an ever faster, changing labour market.

Politicians seem powerless to generate traditional social protection at national level, as they want to attract foreign investment at all costs. Social partners seem less and less representative, leaving room for management to take appropriate action, while defending their own interests. Labour law faces difficult times, entering a period of even more subtle forms of "liquid" law. We are heading for a "new world of work" with less (traditional-rigid) social protection, towards a more open labour market, where skills and personal efforts will be rewarded.

STRES, ZDRAVLJE I PRODUKTIVNOST

J. Mustajbegović

Škola narodnog zdravlja „Andrija Štampar“, Medicinski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska

Neki poslodavci smatraju da su stresni radni uvjeti nužno zlo – da poduzeća moraju povisiti pritisak na zaposlenike i zanemariti zdravstvene bojazni, ne bi li ostali produktivni i profitabilni u današnjem gospodarstvu. Međutim, nalazi istraživanja takav stav osporavaju. Istraživanja pokazuju da su stresni radni uvjeti povezani s povećanom odsutnošću s radnog mjesta, kašnjenjem i namjerama zaposlenika da daju otkaz – što sve ima negativan učinak na krajnji rezultat.

Nedavna istraživanja radnih organizacija koje se naziva zdravim radnim organizacijama, nagovještaju da uredbe u korist zdravlja zaposlenika koriste i krajnjem rezultatu. Zdrava radna organizacija definirana je kao organizacija koja ima niske udjele bolesti, ozljeda i invalidnosti među zaposlenima, a na na tržištu je konkurentna. Istraživanja su utvrdila organizacijske karakteristike koje su povezane i sa zdravim načinom i uvjetima rada s niskim razinama stresa, a s visokim razinama produktivnosti. Primjeri takvih karakteristika uključuju:

- Priznanje zaposlenicima za radnu uspješnost
- Mogućnosti za napredak u karijeri
- Organizacijska kultura koja cijeni pojedinog zaposlenika
- Djela poslovnog vodstva koja su dosljedna organizacijskim vrijednostima

Potrebno je povezati akademsku zajednicu i radne organizacije sa stručnjacima, ljudima koji rade u području zdravlja na radnom mjestu i omogućiti im razmjenu njihovih znanja, sposobnosti, iskustva i ideja, poštujući vrijednosti doprinosa obiju strana. Ljudske vrijednosti postaju sve važnije na financijskim tržištima, koja su važna za bazu kapitala i kreditni rating, za rast poduzeća. Zbog toga pokazatelji održivosti i razvoja ljudskih resursa postaju još značajniji.

STRESS, HEALTH AND PRODUCTIVITY

J. Mustajbegović

¹University of Zagreb, School of Medicine, Andrija Štampar School of Public Health, Zagreb, Croatia

Some employers assume that stressful working conditions are a necessary evil – that companies must turn up the pressure on workers and set aside health concerns to remain productive and profitable in today's economy. But research findings challenge this belief. Studies show that stressful working conditions are actually associated with increased absenteeism, tardiness, and intentions by workers to quit their jobs – all of which have a negative effect on the bottom line.

Recent studies of so-called healthy organizations suggest that policies benefiting worker health also benefit the bottom line. A healthy organization is defined as one that has low rates of illness, injury, and disability in its workforce and is also competitive in the marketplace. Researches identified organizational characteristics associated with both healthy, low-stress work and high levels of productivity. Examples of these characteristics include the following:

- Recognition of employees for good work performance
- Opportunities for career development
- An organizational culture that values the individual worker
- Management actions that are consistent with organizational values

It is necessary to link the academic community and working organisations with practitioners, people working in the field of health at work, and to enable them to exchange their knowledge, skills, experiences and ideas, respecting the values of the input that both sides are bringing into that process. The human value gets more important at finance markets which are important for the capital basis and for the credit ratings for the growth of the company. Therefore indicators of human sustainability and development get even more important.

POVEZANOST MOBINGA I INDEKSA RADNE SPOSOBNOSTI

N. Pranjić

Katedra za medicinu rada, Medicinski fakultet Univerziteta u Tuzli, Tuzla, Bosna i Hercegovina

Ranije je otkriveno da je mobing prediktor razvoju budućih bolesti i apsentizma. Rad u dugotrajno nemotivirajućim radnim uvjetima rezultira negativnom samopercepcijom vlastitog zdravlja i radne sposobnosti. Cilj je istražiti prevalenciju mobinga u liječnika i utvrditi povezanost između mobinga s bolovanjem i indeksom radne sposobnosti.

Istraživanje je provedeno uz uporabu validnog upitnika samooodgovorom među 511 liječnika u javnom zdravstvenom sektoru Bosne i Hercegovine. Upitnik je obuhvatio pitanja o pet glavnih kategorija zlostavljačkog ponašanja. Standardni upitnik Indeks radne sposobnosti (engl. Work Ability Index - WAI) korišten je u cilju procjene povezanosti između mobinga i radne sposobnosti. Sakupljeni su i demografski podaci i individualne karakteristike ispitanika.

Mobingu nije bilo izloženo 124 (24%) ispitanika, 28 (25%) su bili izloženi rijetko, 123 (24%) ponekad i 111 (22%) često, dok je 25 (5%) bilo izloženo mobingu svakodnevno. Postavljanje nerealnih radnih zadataka, destruktivni i sarkastični komentari, postavljanje odgovornosti liječnicima bez konsultacije s njima bila su najučestalije izvještavana zlostavljačkog ponašanja. Među liječnicima koji su bili izloženi mobingu 21% ih je učestalije koristilo bolovanje. Korištenje bolovanja u prošloj godini nije bilo povezano s dobi (OR 0,700; 95% CI, -0,643-1,353, $p=0,226$). U multivarijantnoj analizi, perzistentna izloženost iskustvu mobinga bila je statistički značajan prediktor bolovanja u prošloj godini ($p=0,001$). Želja za napuštanjem radnog mjesta bila je snažno udružena s nepostojanjem podrške kolega ($p=0,003$) i odsustvom podrške nadređenih u uvjetima izloženosti mobing ponašanju iz kategorije napada na profesionalni status ($p=0,001$) ili kategorije izolacija/ ignorisanje ($p=0,001$). Svi liječnici kojima je ocijenjen loš indeks radne sposobnosti bili su izloženi mobingu.

Rezultati studije otkrivaju signifikantnu povezanost između indeksa radne sposobnosti i mobinga.

RELATIONSHIP OF MOBBING AND WORK ABILITY

N. Pranjić

Chair of Occupational Medicine, Faculty of Medicine, University of Tuzla, Tuzla, Bosnia and Herzegovina

It has also been shown previously that mobbing was predicted future illness and absenteeism. Long-term unsatisfactory working conditions result in a negative self-perception of one's health and work ability. The aim was to study the prevalence of mobbing among physicians and to determine its relationships with sickness absence and work ability index.

It was conducted a questionnaire survey using a validated self-reported questionnaire among 511 physicians in national health sector of Bosnia and Herzegovina. The questions covered five major categories of mobbing behavior. A standardized questionnaire Work Ability Index (WAI) was used to determine the relation between mobbing and work ability. Demographics and data on personal characteristics were also collected.

No exposure to mobbing was reported by 124 (24%) respondents, whereas 128 (25%) were rarely, 123 (24%) were sometimes, and 111 (22%) often, whereas 25 (5%) were daily exposed to mobbing. Setting unrealistic deadlines, destructive and sarcastic comments, and taking away one's responsibilities without prior consultation were the most frequently reported forms of mobbing in the remaining three categories of mobbing behavior. Twenty one percent of physicians who reported mobbing frequently took sick leave. Sick leave in the past year was not associated with age (OR 0.700; 95% CI, -0.643 to 1.353, $p=0.226$). In multivariate analysis, persistent mobbing experience was a significant predictor for taking sick leave in the previous year ($p=0.001$). Intention to leave work was strongly associated with "not having support from colleagues" ($p=0.003$) and "not having support from superiors" if physicians experienced threat to professional status ($p=0.001$) or isolation/exclusion behavior ($p=0.001$). All physicians with poor work ability index reported mobbing.

The results of the study indicated that a significant association was identified between the Work Ability Index and perception of mobbing experience.

STAVOVI STUDENATA MEDICINE O MOBINGU

R. Mulić, Z. Kljajić

Klinički bolnički centar Split, Split, Hrvatska

U Hrvatskoj se o mobingu počelo govoriti na početku 21. stoljeća. Epidemiološki pokazatelji pokazuju da je svaki četvrti radnik bar jednom u životu bio zlostavljan, stoga svaki od nas ima šansu biti u toj situaciji, iako se čini da je šansa da netko uspije u zlostavljanju manja, ako je žrtva obrazovanja. Žene su naročito često izložene mobingu i vrlo su često bespomoćne. Iako još uvijek nema pravnih instrumenata za sankcioniranje zlostavljača, prva presuda u korist žrtve mobinga, žene i znanstvenice, donesena je u Hrvatskoj u listopadu 2006. godine. Povodi za mobing mogu biti različiti i najčešće su iracionalni: nacionalna i spolna različitost, konkurencija, obrazovanje itd. Pretraživanjem stručne medicinske literature (MEDLINE) na temu mobinga u Hrvatskoj nije pronađen niti jedan rad na tu temu. Edukacija studenata Medicinskog fakulteta u Splitu o mobingu odvija se na Katedri za javno zdravstvo u okviru teme "Uloga radne sredine u zdravlju i bolesti" u predmetu "Socijalna medicina" te u okviru predmeta "Zdravstvena ekologija, medicina rada i športa" pod nazivom "Zlostavljanje na radnom mjestu (Mobbing)".

Da bi se mobing prepoznalo, dijagnosticiralo i prijavilo treba educirati, između ostalih, i zdravstvene radnike. Zdravstveni radnici su oni od kojih će osobe izložene mobingu prvo potražiti pomoć.

Zanimalo nas je kakvi su stavovi zdravstvenih radnika, posebice studenata medicine o mobingu.

Ukupno je, anonimnim anketnim upitnikom, ispitano 146 zdravstvenih radnika: 49 liječnika, 38 studenata završne godine medicine i 59 studenata visoke zdravstvene škole u Splitu (od toga 46 u radnom odnosu). Prvih pet pitanja odnose se na socio-demografske podatke o ispitanicima (spol, životna dob, obrazovanje, radno mjesto – privatni/javni sektor, godine radnog staža). Drugi dio (15 pitanja) vrednuje tvrdnje ljestvicom po Likertu (1-5, pri čemu 1 označava potpuno neslaganje, a 5 potpuno slaganje s navedenom tvrdnjom).

Stavovi studenata o mobingu ne razlikuju se značajno od stavova liječnika i medicinskih sestara. Jedino je uočena razlika kod tvrdnje „Ako se nekom u našoj blizini događa mobing trebamo se angažirati i pomoći osobi“ – 8 (16,3%) liječnika se ne slaže s tom tvrdnjom, dok u toj kategoriji nema studenata medicine i sestrištva. Tu bi se pojavu moglo objasniti višom životnom dobi liječnika (najviše ispitanika u životnoj dobi 50-59 godina) i dosadašnjim iskustvom s mobingom: 27 (55,1%) ispitanika iz te skupine izjavilo je da je više puta u životu bilo izloženo mobingu, a 4 (8,2%) odgovorilo je da je stalno izloženo mobingu.

Zaključujemo da pristup rješavanju mobinga mora biti multidisciplinarnan. Edukacija svih sudionika, u prvom redu zdravstvenih radnika, ključni je uvjet početka rješavanja problema.

ATTITUDES OF MEDICAL STUDENTS TO MOBBING

R. Mulić, Z. Kljaić

Department of Public Health, Faculty of Medicine, University of Split, Clinical Hospital Centre, Split, Croatia

In Croatia mobbing was first mentioned at the beginning of the 21st century. Epidemiological indicators show that one in four workers has at least once been abused, which means that every one of us could be exposed to it. However, it seems that the chances of success in mobbing are smaller if the victim is more educated. Women especially are often exposed to mobbing and are very often helpless. Although there are still no legal instruments to sanction abusers, the first court ruling in Croatia in favour of the mobbing victim, a woman and a scientist, was adopted in October 2006. Reasons for mobbing vary and are often irrational: national and sexual or gender differences, competition, education etc.

A search of the database of medical literature (MEDLINE) for mobbing in Croatia provided not one single study on the topic.

The Faculty of Medicine in Split provides education on mobbing to students of medicine within the framework of two courses at the Department for Public Health – the Social Medicine course, under the "Role of the work environment in health and disease" topic and the Health Ecology, Medicine of Work and Sports course, under the "Abuse at the Workplace (Mobbing)" topic. One of the preconditions that need to be met in order to recognise, diagnose and report on mobbing is to educate the health workers. Health workers are the first persons that those exposed to mobbing will turn to for help.

We wanted to find out what health workers, especially medicine students think about mobbing.

A total of 146 health workers were polled via an anonymous questionnaire: 49 doctors (MDs), 38 last year medicine students and 59 students of the Medical College in Split (46 of who were employed). The first five questions refer to socio-demographic data on the respondents (sex, age, education, workplace – private/public sector, years of work experience). The second part of the questionnaire (15 questions) evaluates answers on Likert scale (1-5, where 1 denotes complete disagreement and 5 complete agreement with the statement in question).

Students' attitudes to mobbing do not differ significantly from those of the doctors or nurses. The only statement where answers differ is "If mobbing happens to someone in our vicinity, we should do something and help that person" – 8 (16.3%) of the doctors disagree but no students of medicine or nursing studies disagreed. This could be explained by the higher age in doctors (the greatest part of the respondents were in the 50-59 age group) and previous experience with mobbing: 27 (55.1%) of the respondents in this group said they had already been exposed to mobbing on several occasions and 4 (8.2%) said they are constantly exposed to mobbing.

Dealing with mobbing requires a multidisciplinary approach. The key prerequisite to start dealing with this problem is the education of all participants, primarily health workers.

KAKO STRES UTJEČE NA OSOBNU I ORGANIZACIJSKU UČINKOVITOST?

H. Juretić

Centar za razvoj ljudskih potencijala "Radost života", Zagreb, Hrvatska

Stres je proglašen zdravstvenim problemom broj jedan u SAD-u. Međutim, nisu samo zdravstveni problemi ono što zabrinjava, jer je stres na radnom mjestu glavni neprijatelj osobne i organizacijske učinkovitosti i time rezultata i profita organizacija. Što je osoba pod stresom na višem položaju u organizaciji, to je opasnost za organizaciju veća. Izlaganje prikazuje negativan utjecaj stresa na učinkovitost menadžmenta, njegove posljedice, odnosno kako se stres očituje kod samog menadžera i kako ga kaskadno prenosi na niže razine u organizaciji. Namjera je ovog izlaganja osvijetliti opasnosti koje se tu kriju, pogotovo u Hrvatskoj, gdje je u istraživanju "Uredski bijes" (MojPosao na uzorku od više od 1.000 ispitanika) utvrđeno da je primarni izvor stresa naših zaposlenika njihov nadređeni, dok istodobno europski kolege navode kao glavni razlog stresa nemogućnost kontrole nad svojim radnim zadacima.

Analiza i prikaz primjera situacije.

Stres ima negativno utječe na niz faktora koji su presudni za uspjeh organizacije: na koncentraciju, koordinaciju pokreta, kreativnost, inovativnost, donošenje odluka, komunikaciju i odnose, organizacijsku klimu, dubinu pažnje, sjećanje, motivaciju, zadovoljstvo, samopouzdanje i u krajnjoj konačnici na psihofizičko zdravlje djelatnika. a time značajno umanjuje učinkovitost i uspješnost kako pojedinca tako i organizacije kao cjeline. Menadžment je u takvoj poziciji da može pod stresom napraviti najveću štetu za organizaciju, pa ga je stoga i potrebno prvoga tretirati.

MANAGEMENT AND STRESS: THE IMPACT OF STRESS ON PERSONAL AND ORGANISATIONAL PRODUCTIVITY

H. Juretić

JOYOFLIFE Center for human resource development, Zagreb, Croatia

Stress is known today as health problem N^o 1 in USA. The alarming health aspects of the problem are not the only issue, because workplace stress is one of the main enemies of personal and organizational productivity so consequently to the organizational results and profits. The higher positioned the person under stress is, the greater the risk for the organizational results. The author displays the negative impact of stress on the efficiency and effectiveness of management and its possible consequences: how stress can impact the manager and how it is transferred as a ripple on the lower levels of the organization. The intention of this work is to bring to awareness, demonstrate the risks and damages but also the possibilities of targeted action, and in the first place emphasize the importance of management cooperation with stress management experts for the successful prevention of negative effects of stress in the business and other organization. This is of even greater importance in Croatia where the results of the research „Office rage“(MojPosao, including more than 1000 people) show that the first and foremost stressor in the Croatian workplace are the managers themselves.

METHODS: Analysis and case study

CONCLUSION :Stress has a negative effect on a number of factors that are critical for a successful organization: concentration, creativity, innovation, decision making process, communication and relationships, organizational climate, depth of attention, coordination of movements, memory, motivation, job satisfaction, self-confidence and

very important - the psycho-physical health of the employer as well as employees. It is obvious that its impact is detrimental to the productivity and success of the individual as well as of the organization as a whole. Management is in a position of greatest potential damage for the organization if stress is left untackled. Management decisions and behavior can potentially be a problem for the health and wellbeing of the organization's employees as well. In this moment it is crucial that the management develops a deeper understanding and awareness of the workplace stress problem and its possible solutions, on all levels: from the owners to the workers. This should solicit urgent action because it is experientially visible that the awareness of management about the devastating negative consequences of workplace stress in Croatia is still underdeveloped.

UTJECAJ PREHRANE NA POBOLJŠANJE RADNOG UČINKA I SMANJENJE STRESA

K. Ćurin, S. Čulin

Zavod za javno zdravstvo Splitsko-dalmatinske županije, Split, Hrvatska

Pravilna i redovita prehrana bitan je čimbenik za uredno psihofizičko funkcioniranje čovjeka. U radu se navode energetske prehrambene potrebe prema određenim aktivnostima, spolu i dobi, a raspoređene po obrocima (zajutrak, doručak, ručak užina i večera). Naglašava se važnost redovitog konzumiranja doručka. Preporučuje se način prehrane koji poboljšava radni učinak, a smanjuje stres.

INFLUENCE OF NUTRITION ON IMPROVEMENT OF WORKING EFFECTS AND REDUCING STRESS

K. Ćurin, S. Čulin

Teaching Institute of Public Health of Split-Dalmatian County, Split, Croatia

Regular and healthy nutrition is an important factor for normal psychophysical function of human organism. This paper presents basic human needs for special energy nutrition according to certain activities, sex and age, and it is distributed throughout meals (breakfast, lunch, dinner). The accent is being put on importance of everyday breakfast consumption. Diet which improves working effect, and reduces stress is recommended.

MOBING I POSTTRAUMATSKI STRESNI POREMEĆAJ PRIKAZ VJEŠTAČENJA BIOLOŠKE ŠTETE NA JEDNOM KLINIČKOM SLUČAJU "TALIJANSKI RATATOUILLE"

A. Kostelić Martić

Privatna praksa u Poliambulantni doktora Davi, Milano, Italija

Sve smetnje koje su posljedica psihičkog maltretiranja na poslu mogu se svrstati u nekoliko dijagnostičkih kategorija opisanih u međunarodnim klasifikacijama, tj. u DSM - IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) i u ICD (International Classification of Disease). Zasadu još nemamo posebne dijagnostičke kategorije za mobing, pa se za zdravstvene smetnje uzrokovane mobingom najčešće postavljaju dijagnoze:

- 1) poremećaj prilagodbe,
- 2) posttraumatski stresni poremećaj (PTSP).

Iako su navedene dijagnoze najčešće dijagnoze u slučajevima mobinga, postoje i brojne nesuglasice u vezi s dijagnozom PTSP-a. Neki stručnjaci smatraju da se dijagnoza PTSP-a može postaviti samo nakon velikog traumatskog događaja "koji je značio izravnu ili potencijalnu smrtnu opasnost, ranjavanje ili ugroženost osobnoga ili tuđeg fizičkog integriteta" (DSM - IV, 1996) ili bi se eventualno mogla dodati nova dijagnostička kategorija: PTSP u situaciji produženog (dugotrajnog) zlostavljanja. Većina drugih stručnjaka smatra da je u nekim slučajevima, iako nema smrtnu opasnost ili opasnost po fizički integritet, mobing izrazito važan traumatski događaj (pogotovo pri dramatičnim otpuštanjima, popraćenim vrijeđanjima koja se onda proživljavaju i u snovima i preko flashbackova) koji u velikoj mjeri narušava psihičku i socijalnu ravnotežu, a klinička slika odgovara PTSP-u.

Upravo zbog tog zaličitog pristupa postavljanja dijagnoza tj. zbog različitih kriterija u dijagnostici i različitih dijagnostičkih instrumenata imamo podatke mnogih istraživanja u Europi i u svijetu kod kojih imamo velike razlike u % javljanja PTSP-a kao posljedice mobinga.

Tako je npr. u Klinici za rad u Milanu PTSP dijagnosticiran u samo 6,6% slučajeva na uzorku od 293 žrtve mobinga (Campanini P., Punzi S., Cassitto M. G., 2004), dok kod Einarsena i dr. taj je postotak značajno veći. Oni su na nekoliko uzoraka žrtava mobinga pronašli da 76% žrtava ima simptome PTSP-a (Einarsen et al., 1999, Mikkelsen & Einarsen, 2002; Nielsen 2003).

Sama dijagnoza ima veliku vrijednost za psihoterapiju ali ima još veću vrijednost za samu žrtvu mobinga u slučaju kada se žrtva odlučuje zatražiti novčanu nadoknadu za pretrpjelu patnju putem sudskog procesa. Dijagnoza PTSP-a ukazuje na veću biološku štetu a time je i novčana odšteta za tu štetu znatno veća.

Upravo ove razlike biti će analizirane u predavanju u kojem će biti i prikazan primjer vještačenja biološke štete na kliničkom slučaju, žrtvi mobinga sa dijagnozom PTSP-a "Talijanski ratatouille".

MOBING AND POSTTRAUMATIC STRESS DISORDER PRESENTATION OF EXPERTISE OF BIOLOGICAL DAMAGE TO A CLINICAL CASE "ITALIAN RATATOUILLE"

A. Kostelić Matić

*Private practice in Polyclinic of doctor Davi, expert associate of Centre for professional training and improvement
L.A.S.A.T. Milan, Italy*

All disorders that are result of psychological harassment at work can be classified in a few diagnostic categories described in the international classification, ie, DSM - IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) and the ICD (International Classification of Disease). So far there are no specific diagnostic categories for mobbing, so health problems caused by mobbing usually are diagnosed as:

1. adaption disorder
2. posttraumatic stress disorder (PTSD)

Although mentioned diagnoses are most often diagnosed in cases of mobbing, there are a number of disagreements regarding diagnosis of post-traumatic stress disorder. Some experts believe that a diagnosis of post-traumatic stress disorder can be set only after the great traumatic event "which meant a direct or potential danger of death, injury, or threats for personal physical integrity or physical integrity of others" (DSM - IV, 1996), or it would be possible to add new diagnostic category: PTSD in a situation of extended (long lasting) abuse.

Most of other experts think that in some cases, although there is no danger of death or threats for physical integrity, mobbing is extremely important traumatic event (especially in cases of dramatic releases from job, accompanied by offense, which is then relived in dreams and through flashback), which greatly damages psychological and social balance, and clinical features matches the post-traumatic stress disorder.

Because of the differing approaches of placing the diagnosis due to different criteria in the diagnosis and various diagnostic instruments, we have information of many researches in Europe and worldwide that show great differences in percentage of the reports of PTSD as a consequence of mobbing.

Thus, at the Labor Clinic in Milan PTSD is diagnosed in only 6.6% of cases on a sample of 293 victims of mobbing (P. Campanini, S. Punzi, Cassitto MG, 2004), while at Einarsena and others this percentage is significantly higher. At few samples of victims of mobbing they found that 76% of victims have symptoms of post-traumatic stress disorder (Einarsen et al., 1999, Mikkelsen & Einarsen, 2002, Nielsen 2003).

Diagnosis itself has great value for psychotherapy but even greater for the victim of mobbing in cases where the victim decides to request financial compensation for suffering put through during the court process. The diagnosis of post-traumatic stress disorder suggests a greater biological damage and thus financial compensation for the damage is considerably higher.

These differences will be analyzed in this lecture and will be presented example of expertise of biological damage to the clinical case, the victim mobbing diagnosed with post-traumatic stress disorder, "Italian ratatouille."

KAKO MENEDŽMENT MOŽE BITI UZROK STRESA NA RADU ?

D. Kljakić M. Vraneš-Grujičić¹, S. Barjaktarović-Labović¹

Opća bolnica, Bar, Crna Gora, ¹JZU Dom zdravlja, Bar, Crna Gora

U uvjetima tranzicije promijenili su se radni uvjeti. Nove tehnologije i međunarodni dogovori obvezuju menadžent da preuzme odgovornu i aktivnu ulogu u prilagođavanju novim zahtjevima. Posebno je važno sačuvati ljudske resurse. U našim se uvjetima primjećuje neprilagođenost menadžmenta, što radnici doživljavaju kao

provokativni faktor za stres na radu. Menedžment uključuje: proces planiranja, organiziranja, vođenja i kontrole financijskih, fizičkih, ljudskih i informacijskih resursa organizacije. Menedžment je, također, suvremena znanstvena disciplina, neophodna i zdravstvu, o kojoj ovisi organizacija rada, a i uvjeti na radu.

Analitičkom metodom pokušali smo istražiti učinkovitost menedžmenta u JZU Doma zdravlja u Baru, kao i procijeniti povezanost između njihovog načina upravljanja ljudskim resursima i stresogenih reakcija u zaposlenika. Anketirali smo liječnike Doma zdravlja u Baru, ukupno 76, 52 žene i 24 muškarca, prosječne dobi od 45 godina. Procijenili smo njihove stavove prema radu menedžmenta i koliko je nepravilnosti u organizaciji rada uvjetovalo stresogene faktore na radu.

Više od 50% ispitanika zamjerilo je menedžmentu nedostatak pravilnih i pravodobnih informacija, 45% je zamjerilo nejednako tretiranje zaposlenika, nedostatak stimulacije i priznavanja rezultata rada. Ženama je više smetao preobilan obim posla i kronični premor (čak je 87% žena osjećalo iscrpljenost). Neizvjesnost pri uvođenju izabranog liječnika poseban je provokativni faktor za stres. Pad moralnih vrijednosti i loše međuljudske odnose zamijetilo je čak 80% ispitanika. Male plaće su pogađale podjednako sve ispitanike.

Autori zaključuju da su uloga i osobine menedžera velike. Menedžer ima važnu ulogu vođe, usklađuje i usmjerava ljudske i druge resurse, rješava probleme i konflikte, daje zadatke i naloge, odgovara za poslovanje. Dobar menedžer treba biti: vrijedan, inteligentan, pošten, ambiciozan, energičan, entuzijast, fleksibilan, maštovit, optimist, hrabar, agresivan te jaka i stabilna ličnost. Potrebne sposobnosti menadžera su: upravljačke sposobnosti, organizacijske sposobnosti, rukovodilačke sposobnosti te sposobnosti vizionarstva. Ispitanici su zaključili da menadžeri imaju veliku obvezu i odgovornost, ali da to ni najmanje ne ispunjavaju. Poljuljani su međuljudski odnosi, prisutne su evidentne posljedice stresogenih faktora na radu, iscrpljenost, nezadovoljstvo i gubitak volje za rad. Strah od otpusta, male plaće, neizvjesnost i gubitak vjere u bolje jutro, nedostatak pravilne komunikacije s menedžmentom uvjerilo je ispitanike da je situacija nezavidna i prilično zabrinjavajuća.

HOW MANAGEMENT CAUSES STRESS IN WORKPLACE?

D. Kljakić M. Vraneš-Grujičić¹, S. Barjaktarović-Labović¹

¹ General Hospital, Bar, Montenegro, ² Primary Healthcare Center Bar, Montenegro

In transition, working conditions are changed. New technologies and international conventions insist that management takes a responsible and active role in adjusting to new requirements. We have noticed that our management is not adjusted to the new situation which is the cause of stress on workplace. Management includes the process of planning, organizing, dealing with finances in order to obtain efficiency at work. Management is also a modern scientific discipline which has its place in medicine too.

METHODOLOGY: We have tried to explore the efficiency of management in JZU Dom Zdravlja Bar by the method of analysis as well as to find links and influence of management and stress with employees. We have made a questionnaire for the doctors employed in Dom zdravlja Bar (altogether 76; 52 women and 24 men; average age 45), asked about their opinions on management work and how the work of management affects their stress on workplace.

RESULTS: More than 50% of persons noticed that they are not informed in time or accurately; 45% underline the difference in treatment of employees, some are being stimulated and some not and that the employees are not paid adequately. Women stress the quantity of work and chronic tiredness. Specific problems appear with the introducing of new system of the family doctors. 80% underline bad interpersonal relationship and low morale values. Everybody says that low salaries are a strong reason for a great deal of stress.

CONCLUSION: Management coordinates all resources through the process of planning, organizing and control. This means a team work. The specific management of healthcare is defined by specific kind of work, knowledge, equipment, financial state of our patients and emergency cases.

Manager plays an important role and should be flexible, energetic, imaginative, brave, stable, ambitious, intelligent and optimistic. Almost everything depends on managers even work capability of employees, workplace stress and the health of medical workers themselves.

UTJECAJ STRESA NA NASTAVNIKE U OSNOVNOJ ŠKOLI

F. Veljović, A. Bjelonja, M. Poturak

Mašinski fakultet, Univerzitet u Sarajevu, Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Istraživanje je obuhvatilo 20 nastavnika osnovne škole koji su promatrani tijekom 10 radnih dana. Prosvjetni radnici su najčešća profesija kod koje je zastupljen stres. Razlog tome je svakodnevno predstavljanje

sebe u ulozi autoriteta pri kontaktu s učenicima, ograničenost zvonom odnosno početkom sata, prisutnost mobinga. Prije samog istraživanja provedena je anketa s ispitanicima na osnovi koje izveden zaključak da se kao najstresniji dan javlja ponedjeljak, što je u radu prikazano dijagramom. Ljudi poslije vikenda osjećaju neopterećeno kad dođu na posao, ali ta neopterećenost ubrzo prelazi u stres zbog vraćanja u svakodnevne obveze.

Naše je istraživanje bilo organizirano tako što smo u svih ispitanika mjerili krvni tlak u više navrata tijekom obavljanja svakodnevnih aktivnosti ponedjeljkom. Ustanovljeno je da se zbog napetosti na poslu povećava sistolički tlak, naročito u ispitanika koji imaju malu društvenu podršku na poslu. Prije početka nastave izmjeren je krvni tlak svim ispitanicima i u ovisnosti o spolu. Tijekom petog sata nastave nastavnici svoj stres i umor prenose na učenike povišujući ton glasa - stadij iscrpljenosti. Nakon prvog zvona kretanje nastavnika pod stresom je nepravilno i neprirodno, a počinje slabiti opažanje - alarmni stadij. Nakon prvog sata smo također izmjerili krvni tlak i utvrdili blagi porast u većine naših ispitanika. Nakon četvrtog sata nastavnik osjeća znatan zamor i pri svemu tome još prima kritiku od nadređenog. Nakon četvrtog sata mjerenja su pokazala rezultate prikazane u radu. Našim smo ispitanicima predložili da primjenjuju određene aktivnosti (koje se nalaze u radu) narednog tjedna, nakon čega ćemo ponovno izmjeriti krvni tlak i proanalizirati utjecaj datih aktivnosti na smanjenje stresa.

Zaključujemo da su nakon jednomjesečne pauze s preporukama ponovo obavljena mjerenja na osnovi kojih su vidljiva poboljšanja u pogledu krvnog tlaka i utvrđeno je da se krvni tlak kreće u granicama normalnog, tj. 120/80.

STRESS INFLUENCE ON PRIMARY SCHOOL TEACHERS

F. Veljovic, A. Bijelonja, M. Poturak

Mechanical Faculty, University of Sarajevo, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina

The survey included 20 primary school teachers who have been observed during 10 working days. Teachers and other educational workers are among most stressful professions. Main reasons for that are: everyday representing of authority in contact with students, time limits announced with school bell ringing at the beginning and end of each working hour; the presence of mobbing.

There were some previous pilot researches concerning stress among teachers and main conclusion is that the most stressful day in the week is Monday. People felt relaxed when they come to work and frustration becomes stressful in every day activities. In our study we measured blood pressure of all respondents several times during every day activities at beginning of working week (usually Monday).

Stressful job raise blood pressure which was confirmed by many studies. Some professions, especially those who don't have support at work, can become hypertensive.

Measures of blood pressure were taken before work from all teachers. After few hours the teachers' movement and voice tone are irregular and unnatural, and their concentration is getting weaker. After the first class we took measures of blood pressure and we concluded slight growth of blood pressure of the majority of our respondents.

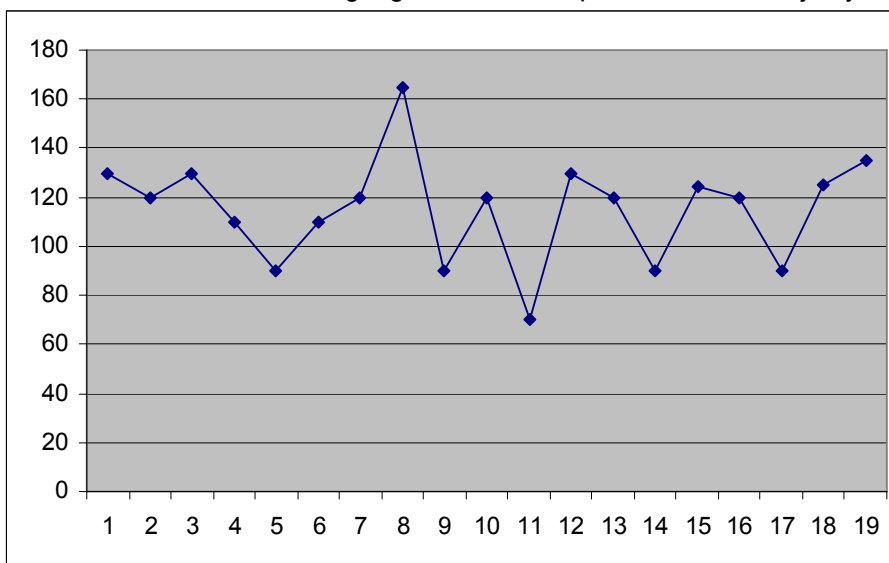


Diagram of check after the first class

After the second class it is break for breakfast and the teachers are limited by time and communication with other teachers. However teacher gets back balance and happiness and energy grow up.

Then his body is getting stronger, until it reaches the boundary of his strength. After the fourth class the teacher feels really tired and over all he has been criticised by his superior. One month breaks with repeated blood pressure measurement are advised.

Teacher	High pressure	Low pressure
1	135	90
2	120	70
3	130	90
4	128	80
5	90	60
6	132	90
7	120	80
8	165	110
9	90	60
10	140	80
11	90	50
12	130	85
13	126	90
14	113	70
15	124	80
16	136	80
17	115	70
18	125	80
19	153	110

Table. Mesuring blood ressure after the fourth class

STRESNI ASPEKTI U TEKSTILNOJ INDUSTRIJI

S. Kovačević, D. Ujević, I. Schwarz, S. Brnada

Tekstilno-tehnološki fakultet, Zagreb, Hrvatska

Prikazat će se osnovne značajke nekih proizvodnih radnih mjesta u tekstilnoj industriji. Analizirat će se pojave, uzroci i posljedice stresa na radnom mjestu. Posebno će se istražiti utjecaj, norme i uvjeta rada na psihofizički napor. Opisat će se neka proizvodna radna mjesta u izradi tkanina i odjevnoj industriji gdje se javlja stres radnika. Posebna će se pozornost obratiti radnim mjestima s izrazito fizičkim naporom, dužim vremenom sjedenja ili stajanja te rada na traci. S obzirom da u tekstilnoj industriji većinom rade žene analizirat će se upravo radna mjesta gdje su one poslužitelji strojeva. Istaknut će se najčešće profesionalne bolesti žena u tekstilnoj industriji koje nastaju jednim dijelom od posljedica stresa i mobinga na radnom mjestu.

STRESS-RELATED ASPECTS IN THE TEXTILE INDUSTRY

S. Kovačević, D. Ujević, I. Schwartz, S. Brnada

Faculty of Textile Technology, University of Zagreb, Zagreb, Croatia

Several basic characteristics of production workplaces of the textile industry will be described. Occurrences, causes and consequences of stress in the workplace will be analyzed. The impact of work norm and conditions on psychophysical effort will be specially investigated. Several production workplaces for fabric manufacturing and in the clothing industry where worker stress occurs will be described. Particular attention will be devoted to workplaces related with great physical labor, longer sitting or standing and working on the conveyor. Since female workers constitute the majority of the labor force in the textile industry, the workplaces occupied by women will be analyzed. The most frequent professional women's diseases in the textile industry which result partly as a consequence of stress and mobbing in the workplace will be pointed out.

ČIMBENICI STRESA I RADNA SPOSOBNOST U RADIOLOŠKOJ PROFESIJI

B. Knežević, R. Golubić¹, Lj. Belošević², S. König², M. Milošević¹, J. Mustajbegović¹

Klinički bolnički centar Zagreb, ¹ Sveučilišta u Zagrebu, Medicinski fakultet, Škola narodnog zdravlja Andrija Štampar, ²Institut zrakoplovne medicine, MORH, Zagreb, Hrvatska

Cilj rada bio je istražiti uzroke stresa na radu i radnu sposobnost bolničkog osoblja na radiologiji u eri novih tehnologija u bolnicama.

Presiječna studija provedena je u Sveučilišnoj bolnici u Zagrebu u Hrvatskoj, kao dio šire studije istraživanja stresa u bolničkih zdravstvenih djelatnika. Istraživanje je provedeno upitnikom o stresnim čimbenicima na radu (37 stresora) i upitnikom o procjeni radne sposobnosti [Work Ability Index (WAI) Questionnaires]. Upitnik je ispunio 41 zdravstveni djelatnik zaposlen u djelatnosti radiološke dijagnostike i terapije (14 liječnika specijalista radiologa i 27 ostalih radioloških zdravstvenih djelatnika). Čimbenici stresa koji su ocijenjeni na Likertovoj ljestvici (1- 5) sa srednjom vrijednošću većom od 3 označeni su kao stresni za analiziranu skupinu. WAI rezultati se kreću u rasponu od 7 do 49 bodova i upućuju na lošu (7-27), umjerenu (28-37), dobru (37-43), izvrsnu (44-49) radnu sposobnost.

U našoj studiji liječnici specijalisti prepoznaju kao stresne sljedeće čimbenike:

1. organizaciju rada i financijske mogućnosti (srednja vrijednost 3,80): previše posla, lošu organizaciju rada, nedostatak vremena, premali broj djelatnika, pritisak vremenskih rokova, neadekvatna financijska sredstva za rad, neadekvatna osobna primanja;
2. profesionalne i intelektualne zahtjeve (srednja vrijednost 3,48): izazove uvođenjem novih tehnologija i novih informacija, potrebu za odgovarajućom edukaciju, nedostupnost novih informacija i saznanja;
3. javnu kritiku (srednja vrijednost 3,39): izloženost neprimjerenoj kritici u javnosti, sudske tužbe i sporovi. Ostali radiološki zdravstveni djelatnici prepoznaju kao stresnu skupinu stresora koji pripadaju organizaciji rada i financijskim mogućnostima (srednja vrijednost 3,40). Srednja vrijednost WAI rezultata za ukupno osoblje je 37,61 što ukazuje na dobru radnu sposobnost; za liječnike specijaliste radiologije srednji

WAI=38,00, a za ostale WAI=37,40 što nije značajna razlika. Profesionalne i intelektualne zahtjeve posebno su istaknuli liječnici s visokim WAI rezultatima (≥ 37), značajno više od liječnika s niskim rezultatima WAI (< 37).

Rezultati ukazuju na potrebu poboljšanja organizacije posla i financijskih mogućnosti. Uvođenje novih tehnologija i intelektualni izazovi povećavaju šansu da djelatnici zadrže dobru i izvrsnu radnu sposobnost.

STRESS FACTORS AND WORK ABILITY IN THE RADIOLOGY PROFESSION

B. Knežević, R. Golubić¹, Lj. Belošević², S. König², M. Milošević¹, J. Mustajbegović¹

Zagreb University hospital center, Zagreb, Croatia

¹*University of Zagreb, School of Medicine, Andrija Štampar School of Public Health, Zagreb, Croatia*

²*Ministry of Defence of the Republic of Croatia, Zagreb, Croatia*

The aim of this study was to examine sources of stress at work and work ability for hospital staff in radiology in the relation with the era of new technology in hospital.

A cross-sectional study was conducted in a university hospital in Zagreb, Croatia as a part of a larger research study among hospital-based health care workers. A questionnaire survey of work related stress factors (37-items) and work ability (Work Ability Index (WAI) Questionnaires) was carried out among a random sample of 41 hospital staff working in radiology (14 consultant radiologists/ 27 other radiologists' staff). Stress factors evaluated with the mean score more than 3 points of the Likert scale (1-5) marked as stressful. The WAI score ranged from 7 to 49 points; poor (7 to 27), moderate (28 to 36), good (37 to 43) and excellent (44 to 49) work ability.

In our study, all consultants reported three groups of stressful factors:

1. Organization of work and financial issues (mean score 3.80): overload, poor work organization, lack of time, lack of co-workers, pressure of deadlines, inadequate financial support for work, inadequate income; 2. Public criticism (mean score 3.39): exposure to unfair public criticism, threats of law suits, and civil procedures, and 3. Professional and intellectual demands (mean score 3.48): challenges of new technologies and new information, the lack of adequate education, unavailability of professional information.

Other staff in radiology recognized only Organization of work and financial issues (mean score 3.40) as stressful. Mean WAI score for all radiologists' staff was 37.61 (good work ability); for consultants was 38.00 and for other staff 37,40 which is not significantly different. Professional and intellectual demands were perceived more stressful among physicians with good and excellent WAI (≥ 37) than among ones with the low WAI (< 37).

Hospital management should be improving the organization of work and financial issues which was found to be the most stressful among examined hospital staff.

The new technology in hospital and intellectual challenges cause higher chance for having a good and excellent WAI.

III. STRES I MOBING U ZDRAVSTVENOJ I RADNOJ PRAKSI **III. STRESS AND MOBING IN HEALTH AND WORK**

PSIHOLOŠKO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU. TALIJANSKO ISKUSTVO

M. G. Cassitto

Klinika rada «Luigi Devoto», Milano, Italija

Psihološki stres pri radu postao je jedna od glavnih tema novog stoljeća, a uznemiravanje na radnom mjestu, iako je oduvijek postojalo i bilo prošireno po svim profesionalnim sektorima, također se sve više spoznaje u devedesetima, jer mu pogoduju promjene koje su se pojavile u organizacijskoj radnoj klimi. Zbog toga se osjetilo potrebu za boljim razumijevanjem tih problema, njihovih uzroka, proširenosti, posljedicama i strategijama prevencije. Otkako je naš Zavod postao referentna točka za čitavu zemlju, u suradnji s Nacionalnim institutom za sigurnost i zdravlje (SPESL) razvio je specifična dijagnostička sredstva i protokole, provodio tečajeve za liječnike medicine rada i općenito zaposlene u zdravstvu, menadžere, nadglednike, sindikate i izdao publikacije za podizanje svijesti. Danas su razvijeni mnogi drugi centri po čitavoj zemlji i stvorena je nacionalna mreža koju koordinira SPESL i finalizira do metodološke i dijagnostičke homogenizacije. Osim poremećaja u vezi sa stresom, u našem je Centru od 1996. godine pregledano više od 4000 na mobing sumnjivih žrtava. Raspravljat će se o njihovim značajkama, zlostavljanju u vezi s poslom i mogućim problemima. Prevalencija mobinga na radnom mjestu kao i zdravstveno stanje žrtava usporedivi su s drugim europskim podacima.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE. THE ITALIAN EXPERIENCE

M. G. Cassitto

Luigi Devoto University Department of Occupational Health, Clinica del Lavoro «Luigi Devoto», Milan, Italy

Psychological stress at work has become one of the main new century topics and harassment in the workplace, though always existed and widespread in all occupational sectors, came as well to a higher level of evidence in the nineties favoured by the changes occurred in the work organizational climate. It was thus felt the need of a better understanding of these phenomena, their causes, diffusion, consequences and prevention strategies. Since then our Institute has become a reference point for the entire country and in collaboration with our National Institute for Safety and Health (ISPEL) has developed specific diagnostic tools and protocols, carried out courses for occupational physicians and health professionals in general, managers, supervisors, unions and issued consciousness raising publications. Nowadays many other Centres have been developed in the entire country and a national network has been created coordinated by ISPEL and finalized to methodological and diagnostic homogenization. Beyond stress related disorders, since 1996, more than 4000 suspected mobbing victims have been examined at our Centre, whose characteristics, work related harassment behaviours and possible issues will be discussed. Prevalence of workplace mobbing resulted comparable with other European data as well as victims health status.

KAROSHI - SMRT ZBOG PREDOZIRANJA POSLOM

V. Baltezarević

Fakultet za kulturu i medije, Beograd, Srbija

Cilj ovog rada je da se upoznamo s malo poznatom pojavom povezanom s patologijom rada. Na osnovi izvještaja Međunarodne organizacije rada (ILO) iz 2004. 28,1% radnika u Japanu radi tjedno više od 50 sati nego što je radilo u 2001. Ti su procenti mnogo viši nego u europskim zemljama. Takva vrsta radnog angažiranja može izazvati zdravstvene probleme kao što su srčane i cerebralne bolesti. Kao najozbiljnija posljedica predoziranja poslom kao iznenadna smrt smatra se "karoshi". Predoziranje poslom može ubiti, ako je u kombinaciji s visokim zahtjevima, slabom kontrolom i nedovoljnom socijalnom podrškom. Mijenjanje načina rada, povećanje zahtjeva, nasilje i mobing na radnom mjestu zajedno vode zamorene i pod stresom zaposlenike do

srčanih udara, bolesti, depresije i gubitka života. «Karoshi», preveden sa japanskog kao «smrt zbog predoziranja poslom», je iznenadna smrt na radu. Uzroci smrti kao posljedica karoshi-ja su srčani i moždani udari prouzrokovani stresom. Međutim, «karoshi» je globalni fenomen. Igra “karoshi” vas uvlači u zamku labirinta smještenog u kancelarijski prostor s mišlju da je jedini izlaz u samoubojstvu. Fenomen je prepoznat u Japanu za vrijeme ekonomskog uspona kasnih osamdesetih i ranih devedesetih godina. Činjenica je da su radnici u proizvodnji u Japanu u 1990. godini radili 2.124 sata godišnje, prema službenim statistikama, gotovo 500 sati dulje nego u Francuskoj ili Njemačkoj. Prekomjerni rad može prouzrokovati psihičke zdravstvene probleme, a njihov način radnog angažiranja može izazvati i tjelesne bolesti kao što su srčane i moždane bolesti. «Karoshi» kao iznenadna smrt izazvana predoziranjem poslom označena je kao najozbiljnija posljedica. U 2006-2007. god. Japan je oborio rekord. Približno 355 radnika je oboljelo od predoziranja poslom. Od tog broja radnika 147 je umrlo, obično od srčanog ili moždanog udara. To je bio najveći broj ikad dostignut i pokazao je rast od 7,6% u odnosu na prethodne godine, uprkos vladinoj kampanji da smanji sate radnog angažiranja.

Smrt od predoziranja poslom nije prepoznata u mojoj zemlji kao i u većini Balkanskih zemalja. Ako smo spremni unaprijediti radni okoliš vjerojatno se nećemo susresti s «karoshi-jem» u svom dvorištu, ali tko to može garantirati?

KAROCHI – DEATH BY OVERWORK

V. Baltezarević

Megatrend University – Faculty for Culture and Media, Serbia, Belgrade

According to the International Labour Organization (ILO) report (2004), 28.1% of Japanese employees worked 50 hours or more per week in 2001. This percentage is much higher than in European countries such as the Netherlands (1.4%), Sweden (1.9%), Finland (4.5%) and Germany (5.3%). This working style may cause health problems, such as heart and cerebral disease. "Karoshi", which is sudden death due to overwork, is reported to be the most serious consequence. Overwork can kill if combined with high demand, low control, and poor social support. Changing work practices, escalating demands, and violence and mobbing in the workplace are all leading to tired and stressed out employees prone to heart attacks, strokes, disease and depression and more likely to take their own lives. "Karoshi", translated from Japanese as "death from overwork" is occupational sudden death. The primary medical causes of karoshi deaths are heart attack and stroke (stress induced). But karoshi is a global phenomenon. Karoshi game traps you in a labyrinth of office space with only one means of escape: killing yourself. The phenomenon had been recognized in Japan during the economic boom of the late '80s and early '90s. In fact, the actual working hours of manufacturing workers in Japan, 2,124 hours per year in 1990 according to official statistics, were approximately 500 hours longer than in France or Germany. Overwork can cause mental health problems as well as his working style may cause physical health problems, such as heart and cerebral disease. "Karoshi", which is sudden death due to overwork, is reported to be the most serious consequence. In the financial year of 2006-7, Japan broke a record. Around 355 workers fell ill from overwork. Of those, 147 died, usually of heart attacks or strokes. It was Japan's highest figure ever and an increase of 7.6 percent from the previous year, despite a government campaign to cut work hours.

Death from overwork is neither recognized in Serbia, nor in the most countries in the Balkan area. If we are ready to improve the working environment, perhaps we would not have to face "Karoichi" in our own backyard, but no one is in position to give guarantees.

MOBING I HIV/AIDS

H. Herkommer

Wolfgang Goethe Universitat, Klinikum der Johann, Frankfurt, Njemačka

U Njemačkoj s HIV-om ili AIDS-om živi oko 50 000 ljudi. Svake godine tu infekciju otkrije 2.000 do 2.500 ljudi. Većina tih osoba još je uvijek u dobi u kojoj im je stalo do karijere. Zahvaljujući postignutim napretcima u medicini standard se života inficiranih osoba znatno poboljšao i oni u većini slučajeva nisu trajno nesposobni nastaviti obavljati svoj posao.

Ljudi koji žive s HIV/AIDS-om nerijetko se na svom radnom mjestu sučeljavaju s mobingom ili diskriminacijskim ponašanjem. Mobing može znatno utjecati na samopouzdanje takve osobe i dovesti do psihološke ili fizičke bolesti. U središtu diskriminacije i mobinga u mnogo su slučajeva kriva vjerovanja, predrasude i neznanje. Zbog toga su informiranje i otvoreni komunikacijski sistem u tvrtki od vitalne važnosti i od pomoći u smanjivanju nepodnošljivih strahova.

Osobe inficirane HIV/AIDS-om ne bi se smjelo isključiti iz profesionalnog života. Za njemački je Savezni ured za zapošljavanje neosporno da nezaposlene osobe zaražene HIV-om mogu i moraju biti u potpunosti uključene u savjetodavnu službu i kvalifikacijski radni proces. Mnogi centri za pomoć pri AIDS-u i savjetodavni centri za osobe zaražene HIV-om uporno opisuju štete koje zaražene osobe trpe tijekom traženja zaposlenja ili daljnje izobrazbe. Zbog toga postoji potreba za edukacijom o HIV/AIDS-u u agencijama za zapošljavanje i medicinsko osiguranje o sposobnosti kronično bolesnih osoba za nastavak njihovog zanimanja.

MOBBING AND HIV/AIDS

H. Herkommer

Wolfgang Goethe Universitat, Klinikum der Johann, Frankfurt/Main, Germany

In Germany there are approximately 50.000 people living with HIV or AIDS. Every year, 2.000 to 2.500 people discover their infection. Most of these people are at a stage in life, where they are still pursuing a career. Thanks to the achieved medical advances, the standard of living of infected persons has greatly improved and they are in most cases, not permanently incapable of continuing their work.

People living with HIV/AIDS are not infrequently confronted with mobbing or discriminatory behaviour at their place of work. Mobbing can greatly influence the self-confidence of the person concerned and lead to a psychological or physical illness. At the centre of the discrimination and mobbing, are in many cases false beliefs, prejudices and a lack of knowledge. Information and an open communication system within a company are therefore of vital importance and aid in decreasing unsustainable fears.

HIV/AIDS infected persons should not be excluded from professional life. For the Bundesagentur für Arbeit (Federal Employment Office) it is indisputable, that unemployed HIV infected persons can and must be wholly included in the advisory service, qualification and work placement process. Many AIDS-Hilfen and advisory centres for HIV infected persons insistently describe the disadvantages which infected persons suffer in their search for employment or further training. Due to this, there is a need for HIV/AIDS education within career agencies and the medical insurances about the ability of chronically ill persons to continue their profession.

MOBING U HRVATSKOJ – KOLIKO JE VELIK PROBLEM?

V. Dečković-Vukres, A. Ivičević Uhernik, M. Erceg

Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb, Hrvatska

Analizirali smo podatke vezane uz mobing dobivene iz međunarodne ankete Ad Hoc modul o nesrećama na radu i zdravstvenim problemima vezanima uz rad te rezultate ankete provedene na portalu www.zdravlje.hr, objavljene 2005. godine.

Ad Hoc modul u Hrvatskoj je proveo Državni zavod za statistiku tijekom 2007. godine unutar Ankete o radnoj snazi na 1,609.000 aktivnog stanovništva. Vezano uz članak na portalu www.zdravlje.hr provedena je anketa o mobingu s ciljem informiranja o učestalosti i stavovima prema mobingu kod korisnika portala. U

razdoblju 2005.-2008. godine svaki zainteresirani korisnik portala mogao je anonimno pristupiti anketi i popuniti obrazac.

U anketi o radnoj snazi većina ispitanika, 85%, izjasnilo se da nisu izloženi utjecajima štetnima za njihovo mentalno zdravlje. Od 15% onih koji smatraju da na radnom mjestu postoje štetni utjecaji za njihovo mentalno zdravlje kao uzrok u najvećem broju navode prekomjerno opterećenje poslom i rokovima (69%), zatim uznemiravanje i zlostavljanje (23%) te nasilje/opasnost od nasilja (8%). Anketu na web portalu ispunilo je 457 osoba, od toga najveći broj 2005. i 2007. godine (po 32%). Udio osoba koje su ispunile anketu i smatraju da su bile žrtve mobinga iznosio je 87%. Mobing su najčešće provodili nadređeni (73%) i kolege (21%), a rjeđe netko drugi (4%) i podređeni (2%). Većina anketiranih na mobing se požalila kolegama (35%) te nekom od obitelji (29%), a znatno manji udio požalio se nadređenom (18%), nekom drugom (12%) ili liječniku (6%). Gotovo polovica anketiranih (45%) problem mobinga nije riješila, već ga je trpjela, 11% je otišlo na bolovanje, po 9% je na mobing uzvratilo istom mjerom odnosno dalo otkaz, 5% je promijenilo posao u istom poduzeću, a 21% je problem riješilo na neki drugi način. Velika većina anketiranih (88%) smatra da se mobingu pridaje premala pozornost. Održavanje preventivnih tečajeva o mobingu u poduzećima 74% anketiranih smatra potrebnim i korisnim.

Izrazito visok udio anketiranih koji se izjasnio da je bio ili je još uvijek izložen mobingu na web portalu moguće je objasniti malim i uzorkom te nereprezentativnom uzorku većom motivacijom osoba izloženih mobingu za sudjelovanjem u takvoj anketi putem interneta. S druge strane zabrinjavajući su podaci iz Ankete o radnoj snazi u kojoj 244.000 osoba smatra da su izložene ili bile izložene jednom od oblika mobinga. Za sagledavanje veličine problema vezanog uz mobing u Hrvatskoj potrebno je provesti ciljano istraživanje na reprezentativnom uzorku.

MOBBING IN CROATIA – HOW BIG IS THE PROBLEM?

V. Dečković-Vukres, A. Ivičević Uhernik, M. Erceg

Croatian National Institute of Public Health, Zagreb, Croatia

We analyzed data about mobbing from international survey Ad Hoc module about occupational accidents and occupational health problems as well as results of the survey from Web portal www.zdravlje.hr published in 2005.

Ad Hoc module was executed in Croatia by Central Bureau of Statistics in 2007 as a part of labour force survey (LFS) on 1,609,000 active population. In association with article on www.zdravlje.hr, an online survey about mobbing was conducted with aim to obtain information on frequency and attitudes concerning mobbing among portal users. In period 2005-2008 every interested user of the portal could anonymously participate in the survey by answering the questionnaire.

In LFS, majority of respondents (85%) stated that they were not exposed to any influences on their working place which would be harmful to their mental health. Out of 15% who stated there were exposed to influences on their working place which were harmful to their mental health, the majority mentioned work and deadlines overload (69%), harassment and abuse (23%) and violence/threat of violence (8%). In total, 457 persons participated in the survey on Web portal, out of which the majority in 2005 and 2007 (32% in each year). Share of persons who participated in the survey and considered themselves as victims of mobbing was 87%. Mobbing was mostly practiced by superiors (73%) and colleagues (21%) and less often by somebody else (4%) or subordinates (2%). Majority of participants complained about mobbing to their colleagues (35%) and members of family (29%), while smaller share of participants complained to their superior (18%), somebody else (12%) or to physician (6%). Almost half of participants (45%) did not solve their mobbing problem, but suffered the mobbing instead, 11% took a sick leave, 9% responded to the abuser in the same manner, 9% resigned, 5% changed their working place within the company, 21% solved the problem in some other way. Vast majority of participants (88%) thinks that mobbing is being given too little attention. Preventive courses about mobbing in companies are considered by 74% of participants as needed and useful.

It is possible to explain a very high share of participants who considered themselves as being or having been exposed to mobbing in online survey by small and unrepresentative sample as well as by higher motivation of persons exposed to mobbing for participation in such online survey. On the other hand, the results from the LFS should be very carefully considered where 244.000 persons stated exposition to mobbing. Further research on representative sample would be needed in order to obtain perception on magnitude of mobbing problem in Croatia.

KOLIKO JE VELIK PROBLEM ZLOSTAVLJANJA (MOBBING, BULLYING) U SLOVENIJI I KAKO S NJIME POSTUPATI?

T. Urdih Lazar, E. Stergar

Institut medicine rada, prometa i športa, Klinički medicinski centar Ljubljana, Ljubljana, Slovenija

Slovenija se počela sistematski baviti s problemom zlostavljanja na radnom mjestu tek prije nekoliko godina, ali je ipak u tom kratkom vremenu učinjen značajni napredak. Institut medicine rada, prometa i športa iskoristio je sve veći javni interes u vezi s tim problemom i predložio program spječavanja zlostavljanja koji je odobrila međunarodna skupina stručnjaka različitih područja i predstavnici nekoliko ministarstava, socijalni partneri, ne-vladine organizacije (NGO) i žrtve. Glavni zadaci programa bili su razvijanje prijedloga o terminu 'bullying' na slovenskom jeziku i definicija zlostavljanja na radnom mjestu, provedba nacionalne studije, priprema programa prevencije za tvrtke i kampanja podizanja nacionalne svijesti o problemu, uvođenje nepodnošenja zlostavljanja na radnom mjestu u legalne dokumente i uspostava udruženja (NGO) za pomaganje žrtvama. Mnogi su od tih zadataka već ispunjeni. Prijedlog slovenskog termina i definicije su pripremljeni i već ih upotrebljavaju mnogi eksperti na tom području. Od studenog 2007. zakonska zaštita žrtava zlostavljanja na radnom mjestu uključena je u Zakon o Employment Relationship, a od lipnja ove godine i u novi krivični zakon (Penal Code). NGO protiv zlostavljanja je formalno registriran i počinje uspostavljati službe potpore žrtvama. Prva nacionalna studija provedena je proljetos rabeći revidiranu verziju Upitanika o negativnim djelovanjima (NAQ-R) koji je sastavljen za mjerenje uočene izloženosti zlostavljanju i viktimizaciji pri radu. Prema preliminarnim rezultatima, prevalencija zlostavljanja u Sloveniji nije tako velika kao što je smatrano u prošlosti i bilo mjereno od Europske fondacije za poboljšanje životnih i radnih uvjeta 2005. g. (7,4%) uporabom različitim upitnika i metoda. U našoj studiji, 6,4% ispitanika izjavilo je da su bili zlostavljani zadnjih 6 mjeseci uključujući kategoriju povremeno zlostavljanih, koji su izabrali sljedeće odgovore: «da, vrlo rijetko», «da, ponekad» i «da, nekoliko puta na mjesec». Prema većini definicija negativna djelovanja na radnom mjestu treba smatrati zlostavljanjem samo kada se događaju često, barem jednom na tjedan. S obzirom na to redovito je bilo zlostavljano samo 0,9% ispitanika («da, nekoliko puta tjedno» i «da, gotovo svaki dan»). Kada pridodamo one koji su odgovorili «da, nekoliko puta mjesečno», kategorija redovito zlostavljanih bi se mogla popeti na 1,6%. U tom bi slučaju 4,8% ispitanika bilo povremeno zlostavljano. Pomnija analiza rezultata studije dat će potrebne podatke o budućem razvoju programa protiv zlostavljanja, posebice unutar programa «Spreman za posao» i nacionalne medijske kampanje o povećanju svjesnosti o zlostavljanju.

HOW BIG IS THE PROBLEM OF MOBBING (BULLYING) IN SLOVENIA AND HOW IT IS DEALT WITH?

T. Urdih Lazar, E. Stergar

Clinical Institute of Occupational, Traffic and Sports Medicine, Ljubljana University Medical Center, Ljubljana, Slovenia

Slovenia started to systematically deal with the problem of workplace bullying just a few years ago, but nevertheless, a significant progress was made in this short time. The Institute of Occupational, Traffic and Sports Medicine took advantage of the growing public attention regarding this topic and proposed a bullying prevention programme that was approved by an interdisciplinary group of experts from different fields and representatives of several ministries, social partners, NGOs and victims. The main tasks of the programme were to develop a proposal of a term bullying in the Slovenian language and a definition of workplace bullying, to carry out a national survey, to prepare a prevention programme for companies and a national awareness-raising campaign, to introduce intolerance of workplace bullying into legal documents and to establish an association (NGO) for supporting the victims. Many of these tasks have been already fulfilled. A proposal of Slovenian term and definition are prepared and already used by many experts from this field. From last November legal protection of workplace bullying victims is included in the Employment Relationship Act and from June of this year also in the new Penal Code. The anti-bullying NGO is formally registered and is starting to build up support services for the victims. The first national survey was carried out in Spring using the revised version of the Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) that was designed to measure perceived exposure to bullying and victimization at work. According to preliminary results, the prevalence of bullying in Slovenia is not as high as it was assumed in the past and measured by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in 2005 (7.4%) using different questionnaire and method. In our survey 6.4% of respondents reported having been bullied in the last 6 months, including the category of occasionally bullied who chose the following answers: "yes, very rarely", "yes, now and then" and "yes, several times per month". According to most definitions negative actions in the workplace are to be called bullying only when they occur on frequent basis, at least once a week. Considering this only 0,9% of respondents have been regularly bullied ("yes, several times per week" and "yes, almost daily"). When we add those who answered with "yes, several times a month", the category of regularly bullied could grow to 1,6%. In this case 4.8% of the respondents would be occasionally bullied. A deeper analysis of the survey's

results will provide the necessary information for further development of the anti-bullying programme, especially the already planned educational module within the Fit for work programme and a national awareness-raising media campaign.

STRES I MOBING U ZDRAVSTVENOJ I RADNOJ PRAKSI

H. Salihović

Katedra za patofiziologiju i medicinu rada, Medicinski fakultet u Sarajevu, Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Prijelaz na nove socijalnoekonomske odnose doveo je do velikih promjena u radnom statusu uposlenika otvorile su se nove perspektive, ali i novi problemi koji ranije nisu postojali: nove tehnologije kojima srednjovječni i stariji radnici (s već smanjenim kapacitetima za učenje) mogu djelomično ili nikako udovoljiti, nove relacije u odnosima između uposlenika (umjesto ranije solidarnosti i podrške oštra konkurencija), novi odnosi s rukovodstvom posebno u privatnim i privatiziranim tvrtkama, nesigurnost za opstanak na poslu, nedostatak radnih mjesta i dugo čekanje na posao.

Jačanjem medicine rada kao medicinske discipline otvorila su se neka nova polja rada koja su dovela do povezivanja više disciplina i sektora koji brinu o radnom čovjeku - uposleniku i njegovom zdravstvenom blagostanju s više aspekata.

Zakon je regulirao status oboljelih od 46 profesionalnih bolesti, ali moramo ustvrditi da su to uglavnom bolesti koje su nastale u vezi s fizikalno-kemijskim uvjetima rada, što je klasičan pristup, bez uvažavanja novih elemenata prisutnih u radnoj sredini koji utječu na psihičko stanje uposlenika, kao što je stanje stresa i somatskih bolesti povezanih sa stresom i sagorijevanjem na poslu. Pojava stresa i bolesti povezanih sa stresom je u porastu, u nekim je profesijama postala gotovo masovna, a nemamo adekvatnog tretmana ni u zakonskoj regulativi niti u edukaciji liječnika koji rade s radnicima.

U poratnom je razdoblju mnogo osoba počelo iskazivati određene psihičke tegobe kojima su vjerovatno uzroci ratno stanje i gubici koje su ljudi pretrpjeli, a kod radno aktivnog stanovništva još i zatvaranje tvrtki, gubitak radnih mjesta, jednostavno gubitak sredstava za život, pa je zdravstvenim radnicima teško otkriti osnovni uzrok stresa.

U liječničke se ordinacije bolesnici javljaju zbog polimorfnih tegoba, najčešće fizičke prirode - porast krvnog tlaka, gušenje i stezanje u prsima, probavne smetnje, glavobolja. Obično nakon ponavljanih dolazaka liječniku i žalbi na tegobe koje ne prolaze i usprkos medicinskom tretmanu, krene se u dalje istraživanje koje dovodi do dijagnoze stresa i identifikacije stresora.

Analizirajući godišnje statističke podatke za KS iz obiteljske medicine dolazi se do zaključka da je broj psihičkih bolesti F00 - F99 u razdoblju 2001-07. laganu rastao, a da je broj neurotskih sa stresom povezanih i somatskih poremećaja s manjim kolebanjima ostao na istoj razini (cca 40-49% ukupnih bolesti). Podaci dobiveni iz medicine rada pokazuju da je ukupan broj bolesti te skupine u laganom padu, ali je broj bolesti skupine F40-F48 ostao na istoj razini i čini između 55-63% svih bolesti te skupine, što pokazuje veću prisutnost stresa u zaposlenih osoba. Da bi se zdravstvo adekvatno postavilo prema tom problemu, mora se nužno povezati s drugim sektorima relevantnima za tu problematiku u osmišljavanju zajedničke strategije za prevenciju, pravodobnu identifikaciju i otklanjanje posljedica stresa.

U strategiji borbe protiv stresa moramo predvidjeti edukaciju liječnika obiteljske medicine i medicine rada da bi bili osposobljeni na vrijeme prepoznati stres, što je osnovni uvjet za prevladavanje problema.

STRESS AND MOBBING IN HEALTH AND WORK PRACTICE

H. Salihović

Chair of Pathophysiology and Occupational Medicine, School of Medicine, University of Sarajevo, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina

Transfer to new socio-economic relations has produced many changes in the working status of employees – new perspectives have emerged, however, some new problems have emerged as well and which have not existed before: new technologies that middle aged and elder workers (who already have reduced learning capacities) have trouble or cannot cope with at all, new relations in employees relations (hard competition instead of previous solidarity and support), new relations with the management, especially in private and privatized companies, job security uncertainty, lack of jobs and long waiting for employment.

Strengthening of the Occupational Medicine as the medical discipline has opened some new fields of work which have produced connecting of multiple disciplines and sectors which concern an employee and his/her health well-being from numerous aspects.

The Law has regulated the status those who suffer from profession-related illnesses, 46 of them, but we have to state that those are mostly illnesses which appear connected with physical-chemical influences on working environment, which is the classical approach, without taking into account new elements present in the working environment, which influence physical condition of employees, such as the state of stress and somatic illnesses related to job burnout. Stress and diseases related with stress are appearing increasingly often, and in some professions it has become almost mass appearance, and we have the adequate treatment neither in the legislative, nor in education of doctors who work with employees.

In the post war period there are many persons who started to experience certain psychological difficulties which were probably caused by the war and losses which people suffered, while the people who were employed also suffered through shutdowns of their companies, layoffs, to put it simply – with the loss of assets required for living, so health workers have a hard time to distinguish basic cause of stress.

People report into doctors' offices due to polymorphic difficulties – mostly physical nature – increase of blood pressure, suffocation and chest convulsion, digestion problems and headache. Usually, after repeated visits to doctor and complaints about difficulties which refuse to go away even besides medical treatment, further research is applied which leads stress diagnosis and identification of stress factors.

By analyzing of the annual statistical data for Sarajevo Canton, we reach the conclusion that the number of psychological diseases F00-F99 for the period 2001 – 2007 has been constantly increasing, while the number of neurotic – stress related and somatic neurosis with minor fluctuations remained at the same level (app. 40 – 49% of the total diseases). Data obtained from the Occupational Medicine show that the total number of diseases of this group is slightly decreasing, while the number of diseases from the group F40 – F48 remained at the same level and it is between 55% to 63% of all diseases of this group, which shows the increased level of stress with employed persons. In order to establish adequate medical approach to this problem it has necessarily to connect with other sectors which are relevant for this problem in the process of creation of the joint prevention strategy, timely identification and removal of stress consequences. In the strategy of fighting against the stress, we have to foresee education of doctors of Family Medicine and Occupational Medicine in order to make them capable to recognize stress at patients, which is the basic precondition for overcoming of problems.

ZLOSTAVLJANJE NA RADNOM MJESTU: SVEOBHVATNI TERAPIJSKI PRISTUP

S. Štrkalj Ivezić

Psihijatrijska bolnica Vrapče, Zagreb, Hrvatska

Zlostavljanje na radnom mjestu (*mobbing*) odnosi se na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, koja predstavlja napad na dostojanstvo čovjeka, a vrlo često dovodi do poremećaja psihičkog i fizičkog zdravlja. Mobbing je situacija ekstremnog stresa a zbog intenziteta stresa izaziva uznemirenje u svih izloženih, a posljedice na zdravlje ovise o dužini izloženosti, ličnosti i podršci okoline. Mobbing će oštetiti koheziju ličnosti (self) i na taj način utjecati na samopoštovanje i na odnose prema drugima. Nisko samopoštovanje i manjak povjerenja u ljude i svijet oko sebe za posljedicu će imati različite psihičke simptome koji uključuju anksioznost, depresiju pa sve do ideja odnosa. Oštećenje kohezije selfa će također za posljedicu imati osjećaje stida, srama, ljutnje, krivnje,

bijesa, teškoća kontrole ljutnje, sniženo samopoštovanje, teškoće orijentacije u vremenu, konfuziju, teškoće mišljenja, procjene, donošenja odluka, što kod žrtve može izazvati ozbiljne teškoće u radnom i socijalnom funkcioniranju i dovesti do razvoja depresije i anksioznih poremećaja uključujući PTSP. Teorija stresa, i psihodinamski koncepti ličnosti važni su za razumijevanje ponašanja žrtve i zlostavljača kao i psihoterapijskog pristupa i procesa oporavka žrtve. U terapijskom pristupu treba obnoviti koheziju selfa i povjerenje u druge ljude kreiranjem empatijskog terapijskog okvira odnosa terapeut pacijent, asertivnog treninga, pravne pomoći, pomoći za sposobnost donošenja odluka i obnavljanje osjećaja pravde. Neadekvatno postavljanje liječnika i drugih stručnjaka u radu sa žrtvom mobinga mogu dovesti do sekundarne viktimizacije. Rad prikazuje razumijevanje mobinga u psihosocijalnom kontekstu, uključujući sagledavanje različitih čimbenika kroz prikaz kliničke prakse i strategiju pomoći žrtvi u okviru multidisciplinarnog pristupa koji uključuje liječnike i druge stručnjake, prevenciju i ranu intervenciju.

MOBBING: COMPREHENSIVE APPROACH TO THERAPY

S. Štrkalj Ivezić

Vrapče Psychiatric Hospital, Zagreb, Croatia

Maltreatment in workplace (mobbing) relate to hostile and no ethical communication which represents attack to human dignity, frequently leading to disorders of mental and physical health. Mobbing is situation of extreme stress whose intensity causes perturbation for all exposed persons and may be followed by health consequences depending on duration, personality and support in environment. Mobbing will damage cohesion of personality (self) and therefore affect the self-esteem and relations to others. Low self-esteem and the lack of confidence to people and surrounding may cause different psychological symptoms: anxiety, depression as well as delusions. The impairments of self cohesion also may be followed by the feelings of shame, angry, guilt, problems in control of anger, low self-respect, time disorientation, confusion, and difficulties of thinking, assessments and judgement that could cause serious insufficiency on the field of work and social functioning of victim, leading to development of depressive and anxious disorders – including PTSP.

The theory of stress and psychodynamic concept of personality are important for understanding the behaviour of victim and abuser as well as for psychotherapy approach to treatment and process of victim recovery. In comprehensive therapeutic approach the cohesion of self has to be established as well as confidence to other people by creating empathic therapeutic relations between patient and therapist, training the assertivity, legal help, helping the victim to become more capable for resolving, and to restore the sense of justice. Moreover, the inadequate approach of physicians and other specialists that contact the victims of mobbing may contribute to secondary victimization. The work represents understanding of mobbing in psychosocial context including consideration of different factors through the presentation of case and the strategy of help to the victim in the scope of multidisciplinary team approach that includes physicians and other specialists, prevention and early intervention.

MOBBING "ODOZDO PREMA GORE"

M. Vudrag

Zavod za zdravstvenu sigurnost, Ljubljana, Slovenija

Stres na radnom mjestu utječe na ponašanje pojedinca, što može imati i bitan utjecaj na stanje u ustanovi, u stručnom i ekonomskom smislu. Da bismo djelovali preventivno problematika stresa zahtijeva analizu uzroka, opis oblika manifestiranja, ocjenu posljedica, a zbog moguće zlouporabe i razvoj civilnih i upravnih institucija sistema s jasnom legislativom.

Članak prikazuje jednu "varijaciju na temu" odnosno virtualni opis inače realnog primjera mobinga "odozdo prema gore", koji je stvarno bio izveden pod krinkom "spolno napastovanje". Pozitivan odnos ljudi prema drugim ljudima i svojim obavezama generira red i mir u društvenoj zajednici (i u ustanovi), što je preduvjet vladavine prava i vrednota. U suvremenom društvu vlada entropija, dezorganizacija, kaos i niska razina anomije – unutrašnjih vrednota, što znači upravo onoga što omogućava međusobne odnose. Kada ima svatko svoju hijerarhijsku vrednota i pozna samo svoje zahtjeve i slobode, onda je rješavanje svakidašnjih životnih i radnih

situacija otežano. Isto tako na relaciji podređeni – vodstvo. Među nama su i oni ljudi, koji ne preuzimaju odgovornosti za svoja djela i odluke. Poluge i uzorke za promjene na bolje, zbog vlastitog komformizma preusmjeravaju u gore. Takvi ljudi u određenim okolnostima stvaraju mržnju prema vodstvu. Često se poslužuju pisanjem anonimnih pisama, koja su u pravilu jedna sama neartikulirana insinucija s čim se omeđuje toleranciju, dijalog i nudi donju razinu društvene kulture.

Članak obrađuje uzroke, uvjete i okolnosti primjera mobinga "odozdo prema gore" po sljedećem redoslijedu: u nekoj javnoj ustanovi vodstvo bi spolnim napastovanjem tobože stvorilo zastrašujuće, neprijateljske i ponižavajuće radne uvjete za četiri podređene suradnice. Slijedila je kaznena denuncijacija na temelju nepravilne i neistinite prijave, koju su izvele "žrtve". Denuncijacija je bila plod dobro planirane osvete povezanih osoba ("žrtava"). Motiv svih "žrtava" je mržnja koja je nastala u vezi s njihovim radnim mjestima, a na temelju uvjerenja "žrtava", da im vodstvo neopravdano, bez uzroka, hotimice i svjesno ugrožava njihovu visoko rangiranu vrednotu, a to je radno mjesto. Jedna je dobila otkaz radnoga odnosa zbog teške radne greške (spor je i sudski izgubila) i zbog osnovane sumnje krađe novca, druga nije prihvatila sugestije vodstva o odstupu iz vrste srednjega menadžmenta, zbog javnih opomena osnovanih na objektivnim i dokazanim greškama, dvije su bile premještene s prestižnih radnih mjesta zbog vlastite nekompetentnosti i manjka izobrazbe. Na to slijedi "opravdana" osveta koju podupiru uobraženom pravednošću "žrtava". Povezane osobe su zajedno s medijima i forumima za zaštitu diskriminiranih, za jednake mogućnosti, za čovjekova prava i uz pomoć doziranih policijskih informacija (muž jedne između "žrtava" bio je važan policijski službenik) uspjele primjer kvalificirati, kao da je precedens, tako da je bio izveden uspješni medijski linč mnogo prije nego je pravosudni postupak uopće bio uveden. To je unaprijed dovelo do nesumnjive javne osude vodstva što je inače siguran put u društvenu smrt i zakonitu osudu nedužnih. Sud je ionako u svojim odlukama neprikosnoven, bez obzira što možda virtualne i nedokazive dokaze formalno ipak proglasi za dokazane.

Člankom se želi istaknuti kako je nužno suptilno proučavanje svakog primjera i oblika nove društvene patologije – mobinga upravo zato da se s preventivnim djelovanjem i osvješćivanjem spriječi pojavljivanje, onemogućuje zloporabe i izbjegne kršenje temeljnih čovjekovih prava.

MOBBING "DOWNSIDE UP"

M. Vudrag

Institute of Public Health of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia

Stress in the workplace affects the behavior of individuals, which can have a substantial impact on the state of the institution, in the professional and economic sense. To act preventive, stress problematic requires analysis of causes, forms manifestation description, evaluation of consequences and because of possible abuses, development of civil and administrative institutions of the system with clear legislation.

Article shows "a variation on the theme", virtual description of otherwise real example of Mobbing "downside up", which was accomplished under the pretense of "sexual harassment". Positive attitude of people towards other people and their obligations generates peace and order in community (and the institution), which is a prerequisite for rule of law and values. In modern society there is domination of entropy, disorganization, chaos and low level of internal values. Means exactly what allows the relationship to each other. When everyone has a hierarchy of values, and knew only their requests and freedom, then solving everyday living and working situation struggle. The same is in relation subordinate-management. Among us are also people who do not take responsibility for their acts and decisions. Levers and patterns of change for the better, they are changing to worse because of their own conformism. Such people in certain circumstances create hatred to the lead. They often write anonymous letters, which are as a rule, inarticulated with the insinuations, a tool to restrain tolerance, dialogue and offer a lower level of social culture.

Article handles the causes, conditions and circumstances for the case of mobbing "downside up" according to the following order: in a certain public institution management supposedly committed sexual harassment and with that is allegedly created awesomely, hostile and degrading working conditions for four subordinate female associates. Criminal denunciation followed based on unrighteous and untrue announcement, which was carried out by "victims". Denunciation was the fruit of well-planned revenge of related persons ("victims"). Their motive was hate, which origin was related with their employment, based on conviction that management is unjustifiable, with no cause, purposely and willfully endangers their high ranked value, their working position. One has been given notice of termination employment because of the difficult labor errors (she lost her case in a court of law) and because of reasonable suspicion of theft of money, the other one did not accept suggestions about resignation from middle management because of public warnings based on objective and proven errors, two of them were transferred from prestigious working positions because of their incompetence and lack of education. The "reasonable" revenge follows then, supported by the righteousness

overweening of "victims". All of them, together with media, forums for protection from discrimination, forums for equal opportunities, human rights forums, and with help from very well planned dosage of police information (one of victims husband is high ranked police servant) have managed to qualify the case like precedence, and by that, very successful media lynch was realized, long before jurisdictional procedure was even introduced. That led to undoubted public condemnation of the leadership, what is otherwise safe way into the social death and lawful sentence of the innocent. Nevertheless, court is inviolable in his decisions, no matter that it can formally proclaim proven all those virtual and unproven evidences.

Article wishes to emphasize, that it is necessary to subtly study every example and new form of social pathology – Mobbing, for this very purpose, that with preventive action and awareness can prevent appearance, to make abuses impossible and avoid violations of basic human rights.

RAZVIJENA EMOCIONALNA INTELIGENCIJA KAO JEDAN OD NAČINA U RJEŠAVANJU STRESA NA RADNOM MJESTU

L. Bačić, D. Kuvačić

Sveučilišni studijski centar za stručne studije, Sveučilište u Splitu, Split, Hrvatska

Radna mjesta 21. stoljeća su dinamična, brzog tempa i u velikoj mjeri stimulirana okruženjem koje donosi veliki broj prednosti i prilika, ali i promjenjive uvjete poslovne sredine koji mogu, ako nose prekomjerne zahtjeve i pritisak, utjecati na povećanje razine stresa i tako smanjiti uspješnost poslovanja.

Stres predstavlja osjećaj nemogućnosti kontrole događaja kroz odnos pojedinac-okruženje. Efektivno upravljanje stresom na radnom mjestu zahtijeva dublje razumijevanje kompleksnosti, problematike i negativnih posljedica stresa koji utječu i oblikuju ponašanje pojedinca, poslovanje tvrtki i gospodarstva uopće. Brojni problemi s kojima se danas suočavaju tvrtke jesu emocionalne, a ne racionalne prirode. Uzrok gotovo svih unutarnjih konflikata i sukoba te loših intrapersonalnih i interpersonalnih odnosa je u reakcijama pri suočavanju i postupanju s vlastitim i tuđim emocijama.

Emocionalna inteligencija je sposobnost percipiranja i razumijevanja unutarnjih osjećaja, misli te reakcija i ponašanja u odnosu s okruženjem. Omogućuje osvijestiti utjecaj koji pojedinci imaju jedni na druge i tako se uspješnije prilagoditi radu s drugima, svjesno smanjujući netoleranciju, nesuglasice i sukobe. Razvijanje emocionalne kompetencije značajno pomaže u suočavanju, reakcijama i upravljanju stresnim situacijama.

Najčešći uzroci stresa na radnom mjestu posljedica su loših međusobnih odnosa i komunikacije, a nerijetko su rezultat nesnalaženja s vlastitim emocijama, nedovoljne empatije i sposobnosti za rad u grupi. Uspješno se mogu prevladati razvijanjem sposobnosti i vještina temeljenim na socijalnoj i emocionalnoj inteligenciji. Razvijanjem emocionalne inteligencije razvijaju se i mehanizmi obrane od stresa koji smanjuju mogućnost stresa izvan kontrole što višestruko koristi tvrtki i zaposlenicima. Menedžerima i liderima omogućuje razvijanje sposobnosti i vještina kojima uspješnije angažiraju i motiviraju suradnike a pojedincima olakšava upravljanje i savladavanje stresa, jer su mu manje podložni i percipiraju ga na prihvatljivoj razini.

Posljedice stresa loše utječu na poslovnu i privatnu sferu života i donose brojne fizičke i psihičke probleme. Rezultati istraživanja koje su autorice provele među zaposlenicima raznih tvrtki u Hrvatskoj nedvojbeno pokazuju kako su razvoj i pravilna primjena emocionalne inteligencije zaposlenicima višestruko pomogli u smanjivanju količine i intenziteta stresa te neželjenih utjecaja na radnom mjestu.

THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AS ONE OF THE WAYS OF DEALING WITH STRESS AT WORK

L. Bačić, D. Kuvačić

University Study Center for Professional Studies, University of Split, Split, Croatia

Dynamic 21st century jobs stimulated by the surrounding contribute to the advantages and opportunities we have. They contribute to the conditions of the working environment influencing the rise of stress levels; too many conditions and too much pressure reduce success in business.

Stress is an emotion of inability to control events through the individual - environment relation. An effective way to manage stress at work requires a deeper understanding of complexities, problems and negative effects that stress has on the behavior of individuals, business and economy in general.

Many problems companies face today are of an emotional, not a rational nature. The cause of most conflicts, quarrels, intrapersonal and interpersonal relations are the reactions that occur when facing and treating your own and other's emotions.

Emotional intelligence is the ability to recognise and understand emotions, thoughts, reactions and one's reactions in regard to the surrounding. It enables you to realise the influence that individuals have on one another and so can adapt to the working conditions with others in a more successful way, by consciously reducing intolerance, misunderstandings and conflicts. Developed emotional competences significantly aid in recognising, reacting and managing stressful situations.

The most common cause of stress at work is the result of poor relations amongst the staff and a lack of good communication. They are often the result of not being able to handle emotions, insufficient empathy and skill to work in a team. It can be successfully overcome by developing capabilities and skills on the basis of social and emotional intelligence. By developing emotional intelligence, defense mechanisms that deal with stress also develop reducing the possibility of stress getting out of control, benefiting the company and employees. Managers and leaders develop abilities and skills by which they motivate co-workers better and make it easier for the individual to manage and overcome stress since they become less prone and perceive it in a more acceptable manner.

Consequences of stress badly influence business and our private lives causing numerous physical and psychological problems. Research results the authors conducted amongst the employees of some companies in Croatia undoubtedly show how the development and adequate appliance of emotional intelligence help employees reduce the amounts and the intensity of stress and the unwanted influence of it at the work.

MOBING I FORENZIČKA PSIHIJARIJA

S. Radeljak, T. Žarković-Palijan, M. Kovač, D. Kovačević

Neuropsihijatrijska bolnica «Dr. Ivan Barbot», Popovača, Hrvatska

Psihološko nasilje (mobing ili zlostavljanje na radnom mjestu) danas se opisuje kao situacija u kojoj je osoba postala žrtvom negativnih djelovanja upravljenih osobi i radu, s uvredama, diskriminacijama i izolacijom. Fizičko je nasilje pri radu još uvijek u Hrvatskoj i drugim dijelovima svijeta podcijenjeno. Fenomen fizičkog, moralnog ili psihičkog nasilja u radnoj okolini, na različite načine indicirano kao «mobing», «zlostavljanje na radnom mjestu» ili «uznemiravanje na radnom mjestu» danas je predmet brojnih studija, većinom epidemioloških, nije još potpuno razjašnjen. Aspekti tog osebujnog psihijatrijskog fenomena zahtijevaju istraživanje mogućih uzroka, faktora rizika, specifičnih značajki i posljedica. U posljednje je vrijeme taj tip nasilnog ponašanja postao aktualnom temom zbog svoje učestalosti i svog psihogenog potencijala. Termin mobing uglavnom se odnosi na nasilje među radnicima (unutarnje nasilje) i između radnika i vanjskih osoba (vanjsko nasilje). Primjeri vanjskog nasilja su oružane pljačke banaka koje prevladavaju u mnogim europskim zemljama koje su sada u procesu tranzicije i taj tip nasilnog ponašanja se posljednjih nekoliko godina povećava u Hrvatskoj. Nedavna studija o stresu i mobingu ukazala je na usku povezanost između stresora i mogućeg nasilnog ponašanja žrtava mobinga. Ekstremni stresori stimuliraju osjećaje frustracije koji zauzvrat mogu dovesti do nasilja. Za tu se reakciju smatra da je biološke prirode s psihičkim učincima koji su odgovorni za promjene ponašanja. Mobing se sada smatra krajnjim psihosocijalnim fenomenom potaknutim ekstremnim psihosocijalnim stresorima, koji uzrokuje niz negativnih učinaka, kao što su biološke i psihičke stresne reakcije, tjeskoba i nagomilana frustracija što sve može dovesti do ekstremnog nasilja. Opasna vrsta socijalnog stresa može potaknuti nasilno ponašanje između različitih društvenih skupina kao što su radnici koji su izgubili posao zbog mobinga u velikim tvrtkama ili ekstremno nasilno ponašanje među školskom djecom i studentima povezano s mobingom. Preko psiholoških procesa frustrirane osobe mogu ili optuživati jedna drugu i na taj način postati jedan drugome socijalni stresor ili mogu optuživati okolinske čimbenike kao što su tvrtka, društvo ili slabo definirani «globalni faktori». U najnovijim su publikacijama opisani slučajevi lažnih žrtava mobinga koji su bili zapravo neprepoznate duševno bolesne osobe (paranoja), ali su uspjele prouzročiti izvanredno opasnu okolinu velikog uznemiravanja protiv lažnih napadača koji su bili lažno optuženi za mobing. U razjašnjenju toga tipa problema bila je bitna forenzička dijagnoza psihičkog poremećaja

koji trpi lažna žrtva. Uloga moderne forenzičke psihijatrije je u ranom prepoznavanju i prevenciji nasilnog ponašanja među pravim žrtvama mobinga kao i u ranom razlikovanju pravih i lažnih žrtava mobinga. Stoga je bitno istražiti mediko-legalnu implikaciju mobinga u Hrvatskoj kao i ustanoviti zakonsko priznavanje mobinga u Hrvatskoj.

MOBBING AND FORENSIC PSYCHIATRY

S. Radeljak, T. Žarković-Palijan, M. Kovač, D. Kovačević

Dr. Ivan Barbot Neuropsychiatric Hospital, Popovača, Croatia

Psychological violence (mobbing or workplace bullying) is currently described as a situation in which the person has been the victim of negative acts directed to the person and work, with offences, discriminations and isolation. Physical violence at work is still underestimated in Croatia and in the other parts of the world. The phenomenon of the physical, moral or psychical violence in the working environment, variously indicated as "mobbing", "workplace bullying" or "workplace harassment", is to date object of numerous studies, mostly of epidemiological type, which are not yet clear. The aspects of this particular psychiatric phenomenon requires the search for possible causes, risk factors, specific characteristics and consequences. Lately, this type of violent behaviour is becoming a topical subject for its frequency and its psychopathogenic potential. The term of mobbing mainly refers to violence among workers (internal violence) and between workers and external persons (external violence). Examples of external violence are armed bank robberies, which are prevalent in many European countries which are currently in the process of transition and this type of violent behaviour is increasing in Croatia in the past few years. Recent research on stress and mobbing showed close relationship between stressors and possible violent behaviour of mobbing victims. Extreme stressors stimulates feelings of frustration which in turn could lead to violence. The reaction is seen as being of biological nature with psychic effects which are responsible for changes in behavior. Mobbing is now seen as an extreme psychosocial phenomenon, triggered by extreme psychosocial stressors, causing a range of negative effects, such as biological and psychic stress reactions, anxiety and accumulated frustration which all could lead to extreme violence. This dangerous kind of social stress could trigger violent behaviour among different social groups such as workers who has lost job due to a mobbing in the big corporations or mobbing related extreme violent behaviour among school children and students. Through psychological processes frustrated persons can either blame each other, thus becoming each other's social stressors or they could blame environmental factors such as company, society or poorly defined "global factors". In recent publications there are described cases of false victims of mobbing which were actually unrecognized mentally ill persons (paranoia) but succeed in generating an extreme dangerous environment of great harassment against the false assailants that were falsely accused of mobbing. Forensic diagnosis of the psychiatric disorder suffered by the false victim was essential to clarify those type of issues. The role of modern forensic psychiatry lies in early recognition and prevention of violent behaviour among true victims of mobbing, as well as early distinction between true and false victims of mobbing. Therefore it is essential to investigate the medico-legal implication of mobbing in Croatia as well as to establish the legislative recognition of mobbing in Croatia.

LIJEČNIK U DIJAGNOZI I TERAPIJI POSLJEDICA MOBBINGA

A. Gilić, L. Gilić

Opća bolnica Zadar, Zadar, Hrvatska

Mobbing je specifični oblik ponašanja na poslu kojim jedna osoba (ili skupina osoba) sistematski psihološki zlostavlja ili ponižava drugu osobu u nastojanju da ugrozi njegov/njen ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet sve do uklanjanja te osobe iz posla. Zlostavljana osoba je bespomoćna i ne može se braniti.

Mobbing izrasta iz sukoba koji je potaknut nekom velikom promjenom u radnoj okolini (imenovanje novog menedžera, šefa ili promjena vlasnika).

Od vlasnika se očekuje da razvije kvalitetnu radnu organizaciju, da adekvatno rabi ljudske resurse i da preživi na tržištu. U stanjima promjene vlasnika – proces prilično čest u Hrvatskoj zadnjih 15 godina – mnogi se vlasnici nisu u stanju nositi s tom kompleksnom ulogom.

U stanjima pravila agresivnog pohlepnog kapitalizma mnogi su skloni mobingu. Zlostavljači su osobe slabijih sposobnosti, ali željni moći. Oni lako steknu tvrtku od drugih slabih osoba koji se boje da sami ne postanu žrtve pa se identificiraju s agresorom i stave se na njegovu/njenu stranu. Duboko u sebi osjećaju inferiornost i zlostavljajući nekog drugog osiguravaju se ili nastoje osigurati dominantni položaj za same sebe ili se rješavaju osobe koja im je na putu pretpostavljenog uspjeha.

Žrtve mobinga razvijaju neurotičke reakcije, depresiju, psihosomatske reakcije i traže medicinsku pomoć.

Autori prikazuju slučajeve triju bolesnika da ilustriraju prirodu i uzroke mobinga.

THE DOCTOR IN DIAGNOSTICS AND THERAPY OF CONSEQUENCES OF MOBBING

A. Gilić, L. Gilić

Opća bolnica Zadar, Zadar, Hrvatska

Mobbing is a specific form of behavior on the job, by which one person (or a group of them) is systematically psychologically abusing and humiliating another person aiming to endanger his/her reputation, the honour, human dignity and integrity up to eliminating this person from the job. The abused person is helpless and not able to defend himself/herself.

Mobbing grows out of conflict, that is triggered by some major change in the working environment (appointment of the new manager, chief, or change of the owner).

The owner is expected to develop quality job organization, to use human resources adequately and to survive on the market. In the conditions of owner change, the process that is rather common in Croatia in the last 15 years, many owners are not able to cope with this complex role.

In the conditions of rule of aggressive predator capitalism, many incline to mobbing. The abusers are persons of lesser capability, but longing for power. They easily gain company of other weak persons who are afraid of becoming victims themselves, and they identify with aggressor and take his/her side. Deep inside they feel inferiority, and by abusing somebody else are insuring or trying to insure a dominant position for themselves or they are getting rid of the person who is in their way of assumed success. Mobbing victims develop neurotic reactions, depression, psychosomatic reactions and they seek medical assistance.

The authors use case reports of three patients to illustrate the nature and causes of mobbing.

SVJESNO ŽIVLJENJE: KAKO KORISTITI MUDROST TIJELA I UMA ZA SUOČAVANJE SA STRESOM

H. Juretić

Centar za razvoj ljudskih potencijala "Radost života", Zagreb, Hrvatska

Autorica predstavlja osnove programa nastalog na temelju svjetski poznatog programa Klinike za ublažavanje stresa pri Medicinskom fakultetu Sveučilišta Massachusetts zasnovanom na buđenju svjesnosti. To je radikalno drugačiji pristup upravljanju stresom – plodno vjenčanje mudrosti i znanja Istoka i Zapada te autoričinog dugogodišnjeg osobnog iskustva u primjenjivanju i podučavanju tehnika upravljanja stresom, Zena i drugih vrsta meditacije te joge.

Ukratko će se razmotriti važne čimbenike za optimizaciju stresa: zdravu hranu za tijelo i sva osjetila, učenje ispravnog disanja, kvantitetu i kvalitetu tjelesnog pokreta, otpuštanje toksičnih emocija, kultiviranje pozitivnog razmišljanja i osjećaja, razrješavanje problema i konflikata. Međutim, presudni i najvažniji dio programa sastoji se od buđenja svjesnosti u svakodnevnom životu i redovitog okretanja naše pažnje 'unutra' da bismo aktivirali reakciju opuštanja i time naš samoiscjeljujući potencijal. Ovaj govor istražuje prvenstveno dobrobiti koje tišina i mir meditacije donose našim svakodnevnim aktivnostima, kako pristupiti problemu stresa na mudar način, priznajući da taj problem nije moguće riješiti pojednostavljenim i brzim rješenjima. Istražit će se što doista djeluje u praksi.

MINDFUL LIVING: USING THE WISDOM OF YOUR BODY AND MIND TO FACE STRESS

H. Juretić

JOYOFLIFE Center for Development of Human Potentials, Zagreb, Croatia

The author is presenting the foundations of a program developed upon the well know and worldwide acknowledged program of the Stress reduction clinic at the University of Massachusetts medical center based on mindfulness practice. This is a different approach to stress management - a very fruitful marriage of Eastern and Western wisdom and knowledge and her own long-standing practice of applying and teaching stress management techniques, Zen and other types of meditation, as well as Yoga.

We will briefly explore important factors for stress optimization: healthy nutrition for the body and all the senses, learning how to breathe well, appropriate quantity and quality of body movement, releasing toxic emotions, cultivation of positive thinking and feeling, problem and conflict solving. But the real core of the program consists in awakening our awareness in everyday life and turning our attention regularly 'inside' to activate the relaxation response and self healing potential. This talk investigates the benefits that silence, stillness, meditation brings to our everyday activities, and how to approach the stress problem wisely, admitting that the problem defeats simpleminded solutions or quick fixes. We will explore what really works in practice.

PREVENCIJA STRESA KOD ZDRAVSTVENIH I NEZDRAVSTVENIH DJELATNIKA (SCREENING)

T. Žarković Palijan, M. Kovač, S. Radeljak, D. Kovačević, J. Mustapić

Neuropsihijatrijska bolnica "Dr. Ivan Barbot", Popovača, Hrvatska

Cilj ovog istraživanja bilo je otkrivanje rizičnih čimbenika za razvoj bolesti povezanih sa stresom. Istraživanje je provedeno na djelatnicima u Neuropsihijatrijskoj bolnici "Dr. Ivan Barbot" u Popovači koji su raspoređeni u zdravstvenim i nezdravstvenim djelatnostima. Daljnji cilj bio je ustvrditi visoko rizične skupine djelatnika sa svrhom izrade antistresnog programa za rukovodeće i nerukovodeće skupine djelatnika te kontrole visokorizičnih skupina.

Primijenjen je upitnik za prikupljanje psihosocijalnih i sociodemografskih podataka te specifičnih podataka o čimbenicima koj pridonose stresu, kao i o bolestima koje su prisutne kod osobe i u obitelji. Istraživanje obuhvaća i relevantne laboratorijske parametre (biljege stresa). Podaci obrađeni na kompjuteru u SPSS programu bit će prezentirani na Kongresu.

STRESS PREVENTION AMONG HEALTH AND NON-HEALTH EMPLOYEES (SCREENING)

T. Žarković-Palijan, M. Kovač, S. Radeljak, D. Kovačević, J. Mustapić

Dr. Ivan Barbot Neuropsychiatric Hospital, Popovača, Croatia

The aim of this study was to discover stress associated risk factors that provoke illness.

The study was conducted among employees in Neuropsychiatric hospital Dr Ivan Barbot in Popovača. There are health and non-health employees. The second aim was to determine high risk employee groups with the purpose to establish an anti-stress program for executive and non-executive employee groups and to control high risk groups.

A questionnaire of psychosocial and sociodemographic data as well as specific data about stress risk factors and personal and family medical history was used. The study included relevant laboratory parameters (stress markers) as well. The data were computer processed in SPSS program and will be presented at the Congress.

MOBING I ZDRAVLJE

D. Ražić, P. Tomljenović, A. Momirović, A. Ražić¹

Zavod za javno zdravstvo Dr. Andrija Štampar, Zagreb, Hrvatska

¹Dom zdravlja Centar, Zagreb, Hrvatska

Štetne posljedice za organizam nastale djelovanjem stresa uzrokovanog mobingom mogu ozbiljno i trajno narušiti zdravlje pojedinca, ali i zdravlje društva u cjelini, odražavajući se sa svim negativnim socioekonomskim posljedicama. Iz tog razloga potrebno je maksimalno senzibilizirati širu društvenu zajednicu u smislu osmišljavanja i provođenja strategije mjera prevencije mobinga, kako bismo njegove štetne posljedice smanjili na što manju mjeru.

U Zavodu za javno zdravstvo Dr. Andrija Štampar u Zagrebu obavljaju se sustavno po prvi puta u Hrvatskoj zdravstveni pregledi osoba, koje su sustavno zlostavljane na radnom mjestu, u svrhu neposredne ocjene njihovog zdravstvenog stanja, uz istodobno pružanje neposredne pomoći davanjem savjeta i uputa o potrebi liječenja, kao i o mjerama prevencije.

U sklopu programa 'Psihofizički poremećaji kao posljedica mobinga na zdravlje', koji se provodi na bazi integralnog pristupa shodno učinjenim specijalističkim medicinskim pregledima (specijalist medicine rada i specijalist neuropsihijatar), te psihologijskoj, laboratorijskoj i dijagnostičkoj obradi, zlostavljana osoba upoznaje sa svojim zdravstvenim stanjem i potrebnim mjerama koje treba poduzeti u očuvanju postojećeg zdravlja kao i mjerama koje će spriječiti daljnje pogoršanje njezinog zdravstvenog stanja. Rezultati pregleda, odnosno obrade analiziraju se komisijski, te se zaključno donosi mišljenje koje se pacijentu uručuje osobno.

U radu je prikazana aktivnost ambulante i njeni rezultati koji nam neposredno sa zdravstvenog aspekta ukazuju na štetno djelovanje stresa uzrokovanog mobingom na ljudsko zdravlje. Dobiveni rezultati također doprinose sagledavanju problematike mobinga u cjelini u našim uvjetima, te aktivno doprinose kreiranju mjera strategije prevencije mobinga na radnom mjestu.

MOBING AND HEALTH

D. Ražić, P. Tomljenović, A. Momirović, A. Ražić¹

Institute of Public Health dr. Andrija Štampar, Zagreb, Croatia

¹CENTAR Health Center, Zagreb, Croatia

Harmful consequences on organism occurring due to stress caused by mobbing may seriously and permanently impair the health of an individual but also the health of the society in its entirety, reflecting itself with all the negative socio-economical consequences. Due to this reason it is necessary to sensitize the wider social community in the sense of creation and implementation of strategic measures for the prevention of mobbing, in order to minimize the harmful consequences of mobbing.

For the first time in Croatia, in the Public Health Institute dr. Andrija Štampar in Zagreb, systematic medical examinations of persons who are systematically maltreated on their jobs are being performed, with the aim to

evaluate their health condition and to give such people the immediate help in the sense of advices and instructions about the necessity of medical treatment and about the measures of prevention.

Within the scope of the program 'Psychophysical disturbances as the consequence of mobbing health impacts' which has been performed based on the integral approach including specialist medical examinations (specialist of the environmental medicine and specialist neuropsychiatrist) as well as psychologist, laboratory and diagnostic examinations, the maltreated person is being informed about his/her health condition and about the necessary measures for health preserving as well as about the measures necessary for prevention of further deterioration of his/her health condition. The results of the examinations are analyzed by the commission, and the final conclusion is being formed, which is submitted to the patient personally.

This paper presents the work of the ambulance for mobbing and its results which, from health point of view, show the harmful influences of stress caused by mobbing on the human health. The results of the above mentioned examinations also contribute to understanding of the problems connected with mobbing in our conditions in their entirety, and they also contribute actively to the creation of strategic measures for prevention of mobbing.

STRES NA RADU I NAČINI RJEŠAVANJA STRESA MEĐU VOJNIM LIJEČNICIMA

Lj. Belošević, B. Knežević¹, S. König

Institut zrakoplovne medicine, MORH, ¹Klinički bolnički centar Zagreb, Zagreb, Hrvatska

Cilj rada bio je istražiti stres na radu i načine rješavanja stresa među vojnim liječnicima.

Svim vojnim liječnicima poštom su poslani Upitnik za procjenu stresa na radu i Upitnik o načinima rješavanja stresa. Odgovorilo je 31% liječnika te se konačni uzorak sastojao od 31 ispitanika. Od 31 liječnika, 18 su postrojbeni liječnici (bez specijalizacije), a 13 su specijalisti različitih specijalnosti. Prosječna dob postrojbenih liječnika je 42 god. (12 žena, 6 muškaraca). Prosječna dob specijalista je 45 god. (6 žena, 7 muškaraca). Ispitanici su procjenjivali intenzitet stresora na radu na Likertovoj ljestvici od 1 do 5. Izračunata je prosječna vrijednost za svaki stresor. Podaci su obrađeni metodama deskriptivne statistike.

Postrojbeni liječnici prepoznaju 11, a specijalisti 6 od ponuđenih 37 stresora na radu. Obje skupine prepoznaju neadekvatna osobna primanja i malu mogućnost napredovanja i promaknuća s prosječnom ocjenom 4 (ljestvica 1-5). Nedostatna sredstva za rad, nedostatak odgovarajuće trajne edukacije, administrativni poslovi i loša organizacija posla su u obje je skupine ocijenjena prosječnom ocjenom iznad 3. Dodatno, postrojbeni liječnici prepoznaju kao radne stresore nepredviđene i neplanirane situacije, nedostatni broj djelatnika, pritisak vremenskih rokova, neadekvatni radni prostor i 24-satnu odgovornost. Od 31 ispitanika 18 su žene. Četiri smatraju da je teško biti žena u vojsci. Istraživanje dalje pokazuje da više od polovice ispitanih liječnika koristi obiteljske aktivnosti (65%) i tjelesne aktivnosti (58%) kao načine rješavanja stresa. Trećina ispitanika navodi da se bavi hobbijem. Većina naših ispitanika koristi pozitivne načine kada su suočeni s nekim problemom: 71% navodi da razgovara s prijateljima ili članovima obitelji, a 40% planira rješavanje problema. Manji broj ispitanika navodi da u stresnim situacijama puši (4/31), koristi sedative (2/31) ili alkohol (1/31).

Zaključeno je da su opći stresori češći od specifičnih stresora. Percepcija stresa na radu ovisi o radnom mjestu vojnih liječnika. Postrojbeni liječnici prepoznaju više stresora na radu. Većina naših ispitanika koristi pozitivne načine u rješavanju stresa. Rezultati ipak sugeriraju na potrebu primjene programa redukcije stresa na razini organizacije i na individualnoj razini.

STRESS AT WORK AND COPPING STRATEGIES AMONG MILITARY PHYSICIANS

Lj. Belošević, B.Knežević¹, S. König

Institute of Aerospace Medicine, Ministry of Defence of the Republic of Croatia, Zagreb, Croatia, ¹Zagreb University Hospital Center, Zagreb, Croatia

The study examined work stress and coping strategies in military physicians.

All military physicians were invited to complete a 37-items questionnaire on stress at work and 19- items questionnaire on stress coping strategies. The overall response rate was 31% and the final sample size was 31 physicians. Out of 31 participants, 18 were military general practitioners (mean age 42 yrs, 12 female, 6 male) and 13 were consultants of different specialities (mean age 45 yrs, 6 female, 7 male). Participants evaluated

intensity of work stressors by 1 to 5 scale (Likert Scale). The average score for each stressor was calculated. The data was descriptively examined.

General practitioners reported 11 out of 37 work related stressors. Consultants recognized 6 out of 37 work stressors. Both groups recognized inadequate salary and being bypassed for promotion with the average score 4 (1-5 scale). Poor resources, inadequate continuing education, excessive paper work and poor management were evaluated by both groups with the average score above 3. Additionally, general practitioners reported unpredictable situations, lack of co-workers, lack of time, inadequate facilities and round the clock responsibility as work stressors. Out of 31 participants 18 were female. Being woman in military turned out to be difficult for four female general practitioners. More than half of our participants use family activities (65%) and physical activities (58%) as coping strategies. To reduce stress one third participants take part in some hobbies. The most participants in this study stated to use positive strategies when in stressful situation: 71 % talk with friends or family members, 40 % plan to solve the problem. Some of our participants smoke (4/31), use sedatives (2/31) or alcohol (1/31) when in stressful situation.

Generic work stressors were identified more frequently than specific stressors. Perception of stressors depend on the workplace. The most of our participants use positive strategies to reduce stress. Results suggests that organisational and individual stress reduction programs are important.

KADA TE STRESE STRES

K. D. Rudinsky, J. Stričević

Fakultet za zdravstvene znanosti, Sveučilište u Mariboru, Maribor, Slovenija

Cilj rada je prikazati reakciju na negativni stres u tinejdžera koji se na na prijelazu u adolescenciju zbog promjena u odnosu na autoritet odraslih različito ponašaju.

Uporabljena je deskriptivna metoda rada.

Zaključeno je da se razdoblju odrastanja povećava uporaba manje prilagodljivih strategija suočavanja sa stresom, kao što je uporaba droga, prekomjerna prehrana i mršavljenje.

STUDENT STRESS

K. D. Rudinsky, J. Stričević

UM Faculty of Health Science, Maribor, Slovenia

Being a student can be the most exhilarating time of your life. New friends, new places, new challenges can all add up to a huge buzz. But all those things can also make student life seem a total nightmare. Most students will feel the effects of stress at some point in their studies and a small number of students may feel stressed or depressed for a lot of the time.

Students in the survey pinpointed the five worst aspects of university life as: too little money, being in debt, juggling university work with other commitments, no regular income, too much time spent studying.

SUOČAVANJE S NASILJEM NA RADNOM MJESTU

E. Koić, J. Mustajbegović¹, N. John²

Opća bolnica Virovitica, Virovitica, Hrvatska, ¹Škola narodnog zdravlja «Andrija Štampar», Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, ²Opća bolnica Dubrovnik, Dubrovnik, Hrvatska

Uz empatijski umor, burn out i mobing, autorica upozorava i na fenomen nasilja na radnom mjestu koje značajno povisuje negativni stres među djelatnicima. Nasilni incidenti su vrlo ozbiljni i značajno utječu na radnu sposobnost, razvoj psihičkih poremećaja, povećanje dana bolovanja, te u konačnici odustajanje radnika od radnog mjesta. Većina napadnutih iskusi strah, anksioznost, poniženje, osjećaj gubitka povjerenja, ogorčenost i razvije poremećaje anksioznog ili depresivnog predznaka zbog kojih im je potrebna pomoć. Posebno su ugroženi djelatnici s manje radnog iskustva. U zdravstvenim djelatnostima takvi slučajevi više nisu rijetki, a pojavljuju se u obliku verbalnih i fizičkih napada na medicinsko osoblje od strane agresivnih i nasilnih klijenata, tj. pacijenata. Među liječnicima najrizičnije su skupine obiteljskih liječnika, psihijatara i liječnika urgentne medicine. Slično je i s medicinskim tehničarima i sestrama, a posebno onima koje obavljaju njegu ili patronažu u kućama bolesnika. Djelatnike u zdravstvu treba senzibilizirati za taj problem, podići svjesnost o manifestacijama i pristupu agresiji i agresivnim osobama, te promovirati učinkovite strategije s konačnom svrhom kreiranja sigurnog radnog okoliša.

DEALING WITH VIOLENCE AT WORKPLACE

E. Koić, J. Mustajbegović¹, N. John²

Virovitica General Hospital, Virovitica, Croatia, ¹Andrija Štampar School of Public health, School of Medicine, University of Zagreb, zagreb, Croatia, ²Dubrovnik General Hospital, Dubrovnik, Croatia

Besides empathic fatigue, burn out and mobbing, the author warns, and the phenomenon of violence in the workplace, which significantly raises negative stress among workers. Violent incidents are very serious and significant impact on the working ability, the development of mental disorders, an increase of sick days, and ultimately abandonment of workers from the workplace. Most workers experience fear, anxiety, shame, the feeling of loss of confidence, embitterment and develop anxious depressive disorders why they need help. Are especially threatened employees with less work experience. The health activities such cases are not rare, and appear in the form of verbal and physical attacks on medical personnel by the aggressive and violent clients, ie patients. Among the doctors have the highest risk groups of family doctors, psychiatrists and doctors urgent medicine. A similar situation is nurses, especially those who engage in care or in houses patients. It is necessary to increase of sensibility workers in health care on this issue, raise awareness of the events and the approach to aggression and aggressive people, and promote effective strategies with the final purpose of creating a safe working environment.

UPORABA TELEPSIHIJATRIJSKOG SERVISA KAO INDIKATORA ZA MOBING

M.Stojaković^{1,2}

¹*Klinika za psihijatriju Klinički centar Banjaluka, Banjaluka, Bosna i Hercegovina*

²*Katedra za psihijatriju, Medicinski fakultet, Univerzitet u Banjaluci, Banjaluka, Bosna i Hercegovina*

Telepsihijatrijski servis obuhvaća telekonsultacije, teledijagnostiku i telemonitoring koji se obavlja putem WADSL-768kbps konekcije. Psihijatrijskim telekonzultacijama se pacijentu osigurava privatnost (Izjava o uporabi kompjutera u medicini usmjerena je na zaštitu i čuvanje povjerljivih podataka o pacijentu da mu se ne bi njihovim otkrivanjem nanijela šteta).

Psihijatrijsku teledijagnostiku, tj. postavljanje dijagnoze pacijentu obavlja psihijatar uz pomoć njemu dostavljenih medicinskih informacija putem telepsihijatrijskog servisa. Psihijatrijskim telemonitoringom pacijentovo se stanje prati daljinski. Telekonzultacije se obavljaju u svim domenama psihijatrije kojima se klijentu osigurava mišljenje za određeno pitanje u oblasti psihijatrije. Takav se servis može uporabiti i kao indikator za mobing kao i za druge svrhe.

Cilj rada bio je ispitati korelaciju mobinga i psihijatrijskih poremećaja ili sindroma.

Ispitano je 110 korisnika iz područja bivše Jugoslavije koji su putem internet ankete, koristeći besplatni telepsihijatrijski servis, dali podatke o mobingu koji su doživjeli.

Rezultati pokazuju da su ispitanici koji su doživjeli mobing s različitim dijagnozama i to: 37 (33,64%) s različitim internističkim i neurološkim bolestima ili drugim somatskim poremećajima, te 71 (64,55%) s psihijatrijskim poremećajima, a samo su 2 (1,81%) bili bez ikakvih utvrđenih poremećaja. Od psihijatrijskih dijagnoza (N=71) najzastupljenija je bila depresija - u 55 (77,46%; $p < 0,01$), što je statistički značajno.

Zaključeno je da se telepsihijatrijski servis može uporabiti kao indikator za razne svrhe kao i za mobing. Rezultati pokazuju kao statistički značajnu najzastupljeniju depresiju, od psihijatrijskih dijagnoza u ispitanika koji su doživjeli mobing. Kontinuirano praćenje simptoma putem telepsihijatrijskog servisa može imati značenje za precipitaciju i razvoj psihijatrijskih poremećaja u toj skupini ispitanika te za prevenciju mobinga i stresa.

TELEPSYCHIATRIC SERVICE – INDICATOR FOR MOBBING

M. Stojaković^{1,2}

Department of Psychiatry, School of Medicine, University of Banjaluka, 2Clinic for Psychiatry, Clinical Center Banjaluka, Banjaluka, Bosna and Herzegovina

Telepsychiatry, as a branch of telemedicine, may be defined as the delivery of psychiatric treatment remotely, using live to-way video-teleconferencing equipment. Telepsychiatry and e-mental health services primarily involve videoconferencing over high speed (broadband) networks to enable natural interactions between patients and providers.

The term 'telepsychiatry' refers to the use of telecommunication technologies with the aim of providing psychiatric services from a distance.

Services for telepsychiatry provided include: mental health consultation services; medication review; follow-up visits to monitor patient progress; individual and family therapy; emergency consultation; patient care; medication management without travel; employee assistance program.

In this paper we showed the experience, application and effect of various treatment models, including telepsychiatry use for psychometric instruments, tests and scales. Clients examinees have given their consent to participate in the research and treatment of mobbing phenomena.

Total sample consisted of 110 examinees, aging 18-65 years, of both sexes, all working people, of different social status and cultural habits. They have been treated in the Center for Telepsychiatry in virtual psychiatry outpatient department for various psychiatric syndromes, all having the same denominator – mobbing – as etiopathogenetic factor. In the research, the following instruments were used: questionnaire of social-demographical, telepsychiatric interview (with teleconsultation), Back's scale for self-estimation of depression, Hamilton's scale for depression (HAM-D) and Hamilton's scale for anxiety (HAM-A).

Upon evaluation, it was identified that major proportion of examinees showed mental health and psychiatric diagnosis 71 (64.55%), other different somatic diagnoses 37 (33.64%) and only 2 (1.81%) without any diagnosis.

From 71 (64.55%) mental health and psychiatric diagnoses, a major part 55 (77.46%) had symptoms of depression (statistically significant – $p < 0.01$).

Treatment by telepsychiatry with teleconsultation significantly reduces consequences on mental health. This is best confirmed by following measurement instruments used during this study: HAM-D, Back's scale and IC10. Phenomena of abuse on work place should be continuously studied; all the obtained results could have significant clinical, public health and research implications.

DEPRESIVNOST KOD MOBINGA

N. Selman, M. Stojaković¹, S. Selman²

Neuropsihijatrijska jedinica Travnik, Centar za mentalno zdravlje, Banja Luka, ¹Klinika za psihijatriju, Medicinski fakultet, Banja Luka, ²Zavod za alkoholizam i liječenje drugih ovisnosti, Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Mobing, novi socijalno medicinski fenomen sve češći je razlog traženja stručne pomoći jer dovodi do mentalne, psihosomatske i socijalne patnje ostavljajući često i trajne posljedice na psihičko zdravlje.

Cilj rada bio je utvrditi pojavu depresivnosti (depresivnih simptoma i sindroma) kod žrtava mobinga analizom veze mobinga i prateće psihopatologije – depresivnosti.

Od preko 110 pacijenata s mobingom, liječenih u Neuropsihijatrijskoj ambulanti Doma zdravlja, Centru za mentalno zdravlje Travnik i Klinici za psihijatriju Kliničkog centra Banja Luka, analizirano je 83 ispitanika s depresivnom simptomatologijom. Korišteni instrumenti istraživanja bili su: psihijatrijski intervju, Hamiltonova ljestvica za depresiju te Beckova ljestvica za samoprocjenu depresije.

Od svih depresivnih ispitanika u 56,6 dijagnostičan je depresivni sindrom F 32.0/1, 36,2% F 32.2, a u 7,2% F 32.3. Prolongiranim praćenjem mobinga i depresije u 22,8% ispitanika utvrđen je komorbiditet s poremećajem iz kategorije anksioznih poremećaja F 41.2., u 8,4% bolesti zavisnosti F10 i F 19, te u 27,7% psihosomatski sindrom F45.

Hipoteza o povezanosti depresije i mobinga potvrđena je rezultatima istraživanja, koji će poslužiti za izradu programa prevencije i tretmana žrtava mobinga.

MOBBING AND DEPRESSION

N. Selman, M. Stojaković¹, S. Selman²

Neuropsychiatric Unit Travnik, Centre for Mental Health, ¹Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Banja Luka, ²Public Institute for Alcoholism and Substance Abuse Treatment, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina

Mobbing, a new socio-medical phenomenon is more and more a reason to look for professional help because it causes mental, psychosomatic and social sufferings frequently having permanent consequences on mental health.

In the experiment the connection between mobbing and following psychopathology-depression is being analysed. The goal of the experiment is to establish a phenomenon of depression (depressive symptoms and syndromes) in victims of mobbing.

From more than 110 patients with mobbing that are being treated at the Neuropsychiatric unit, Centre for Mental Health in Travnik and Psychiatric clinic in Banja Luka, we analysed 83 patients with depressive symptoms. The instruments used for the research were: Psychiatric interviews, Hamilton scale for the depression and the Beck scale for the self-evaluation of depression.

Of all the depressive patients, 56,6% was diagnosed with depressive syndrome F32.0/1, 36,2% with F32.2. and 7,2% with F32.3.

By prolonged following of mobbing and depression it has been concluded that 22,8% of the patients have a comorbidity with disorder from anxiety disorders category F41.2., 8,4% the dependency illness F10 and F19, and 27,7% psycho-somatic syndrome F45.

The hypothesis about the mutual relation of depression and mobbing was confirmed by the results of the research which will be used for the making of the programme for prevention and treatment of mobbing victims.

ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA MOBINGA U ZDRAVSTVENIH RADNIKA ZAVODA "JAKEŠ", MODRIČA, BOSNA I HERCEGOVINA

M. Matijević, B. Prstojević-Zelinčević¹, M. Stojaković²

Zavod "Jakeš" Modriča, Modriča, Bosna i Hercegovina

Mobing, oblik ponašanja na radnom mjestu, kada jedna osoba ili skupina duže vrijeme psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, ugrožava njen ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet te dovodi do negativnog utjecaja na psihičko, zdravstveno, socijalno i ekonomsko stanje pojedinca. Mobing se može spriječiti primarnom prevencijom, tj. informiranjem, edukacijom, osobnim treningom, savladavanjem bitnih komunikacijskih vještina i zaštitnim zakonodavstvom.

Cilj rada bio je utvrditi prepoznaju li radnici Psihijatrijskog zavoda „Jakeš“ mobing u svojoj radnoj okolini, utvrditi njegovu učestalost, tj. njegov utjecaj na psihičko i fizičko zdravlje u ispitivanoj populaciji, kako se radnici protiv njega bore i, ako postoji, kako ga nadvladati. U radu smo pokušali metodom dobrovoljne i anonimne ankete dobiti uvid u prisutnost mobinga, kao novog poremećaja proizišlog iz svijeta rada, u zdravstvenih radnika naše ustanove.

Rezultati istraživanja su pokazali da je mobing na radnom mjestu prisutan, ali u nižem postotku, s tendencijom još većeg smanjenja, a razlozi tome su građenje pravilne strategije u okviru naše ustanove za izlaz iz mobinga i vještina komunikacije u njegovom sprječavanju.

Istraživanje provedeno na uzorku od 140 zaposlenika (psihijatar, medicinskih sestara i tehničara, socijalnih radnika, radnika pravne službe i općih poslova, radnih terapeuta). Jedanaest posto ispitanika prepoznalo je postojanje toga problema na svom radnom mjestu, a međuljudske su odnose ocijenili prosječnom ocjenom 3,6. Veliki broj ispitanika ne želi promijeniti radno mjesto (75%), zamor svojim poslom i psihičke probleme izazvane poslom koji rade više osjećaju stariji ispitanici, oni koji imaju više godina radnog staža (36%). Nađena je značajna razlika u odgovorima ispitanika s različitim stručnom spremom. Rezultati su zanimljivi kao potvrda da problem postoji, ali i da menadžment kuće radi na njegovu uklanjanju.

Prisutnost i tolike stope mobinga izazvani su poremećajem samih uvjeta života, postraumatskim stresnim poremećajem, velikom konkurencijom na tržištu, ekonomskom krizom, niskom stopom tolerancije, organizacijskim promjenama, ali se radi i dalje na njihovu uklanjanju.

ANTROPOMETRIJSKA MJERENJA I STRES U TEHNOLOŠKOM PROCESU IZRADE ODJEĆE

Ž. Domjanić, B. Rogina-Car, D. Ujević

Tekstilno-tehnološki fakultet, Zagreb, Hrvatska

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost stresa i prehrane s tjelesnom masom. Za potrebe ispitivanja provedena je anketa u gradu Zagrebu i Međimurskoj županiji kao vodećoj regiji u odjevnoj industriji. Utjecaj globalizacije i konkurentnosti ima i svoje negativne posljedice. Globalizacija tržišta i troškovna konkurentnost istočnih zemalja u odjevnoj industriji nameće kraći rok isporuke uz produljenje radnog vremena, potrebnu veću kvalitetu zbog konkurentnosti, te povećanje troškova izrade uvođenjem novih tehnologija. Utječe na smanjenje radne sposobnosti, percepciju čovjeka, što djeluje na smanjenje kontrole na radnom mjestu što za posljedicu može imati smanjenje ugovorene kvalitete proizvoda. Čovjek se dovodi u poziciju dodatka stroju, a kronična iscrpljenost i pospanost u spoju s manjkom socijalne podrške dovode do negativnog raspoloženja koje utječe na zdravlje čovjeka, te može dovesti do stanja stresa. Povećanje stresa uzrokovanim uvjetima na radu dovodi do promjene tjelesne mase. Stres ima negativno biokemijsko fiziološko djelovanje na metabolizam čovjeka iz čega proizlazi da ako pravilnom prehranom ne uspijemo ublažiti stres, kao posljedica nastaje povećanje tjelesne mase. Uz anketu su učinjena i karakteristična antropometrijska mjerenja kako bi se odredio indeks tjelesne mase (kg). Antropometrijska mjerenja su pokazala da stres ima direktan utjecaj na tjelesnu masu.

ANTHROPOMETRIC MEASUREMENTS AND STRESS IN TECHNOLOGIC PROCESSING OF GARMENT MANUFACTURING

Ž. Domjanić, B. Rogina-Car, D. Ujević

Faculty of Textile Technology, Zagreb, Croatia

The aim was to investigate the correlation between stress and nutrition with body mass. For the purposes of the study a survey was performed in the city of Zagreb and the Međimurje County as the leading garment manufacturing area. The impact of globalization and competitiveness has its negative consequences. Market globalization and cost competitiveness of eastern countries in the clothing industry impose a shorter term of delivery with prolonged working hours, higher quality of account of competitiveness, and increase in production costs by introducing new technologies. It influences the reduction of working capacity, human perception, which causes the reduction of control in the work place. A consequence could be the reduction of the agreed product quality. The person may become a supplement to the machine, and chronic exhaustion and sleepiness in combination with a lack of social support cause negative mood influencing human health and causing stress state. By increasing stress caused by work-related condition a change in body mass can be caused. Stress has a negative biochemical physiologic action on human metabolism. If appropriate food does not reduce stress, an increase in body mass results as a consequence. Along with the survey characteristic anthropometric measurements were taken in order to determine body mass index (kg). Anthropometric measurements indicate that stress has a direct influence on body mass.

ANTISTRESS PROGRAMI NA INTERNETU – ČINJENICE I MARKETING

D. Ujević, B. Pašagić, G. Bogdanić¹

TTF, Zagreb, Hrvatska, ¹INA, Zagreb, Hrvatska

Pojačanu eksponiranost koju je počeo uživati vrlo realan problem stresa, posebice onaj na radnom mjestu kao posljedica specifičnosti zahtjeva na pojedinca u modernom kompetitivnom okruženju, popratio je jednako eksplozivan porast cijelog spektra programa koji tvrde da na učinkovit način mogu osposobiti pojedinca da se s njime nosi, ili ga čak u potpunosti otkloni. Savjeti koje takvi programi uključuju variraju od onih baziranih na osnovnom poznavanju načela rada ljudskog organizma do metoda osnovanih gotovo isključivo na anegdotalnim dokazima ili iskustvima manje ili više kvalificiranih autora. Budući da je internet medij kojem prosječan čovjek najčešće pribjegava za brzo dobivanje savjeta koji bi inače zahtijevao dulje proučavanje i određene investicije, na samom internetu pojavilo se obilje internet stranica vezanih uz temu stresa kao odgovor na spomenutu potražnju. Ovaj rad analizira određen spektar popularnijih internet stranica koje se bave temom kontrole i nadvladavanja stresa kako bi pronašao zakonitosti u sugeriranim metodama i usporedio ih s bazičnim pristupom koji sugerira medicinska profesija.

ANTISTRESS PROGRAMM ON INTERNET – FACTS AND MARKETINGD. Ujević, B. Pašagić, D. Bogdanić¹*TTF, Zagreb, Croatia, ¹Ina, Zagreb, Croatia*

Increased exposure enjoyed by the very real problem of stress, particularly workplace stress as a result of specific demands on the individual in modern competitive environment, has been matched by an equally explosive increase of an entire spectrum of programs claiming that they can effectively enable the individual to cope with that stress, or even eliminate it entirely. Advice supplied by such programs vary from those based on general knowledge of the principles according to which human body functions to methods based almost exclusively on anecdotal evidence or experiences of more or less qualified authors. Given that the Internet is the medium an average person is most likely to turn to for quick access to information that would otherwise require lengthy study and certain investments, there has been a substantial increase of web pages dealing with stress as an answer to said demand. This paper analyzes a certain spectrum of more popular web pages dealing with the subject of stress control and elimination in order to determine patterns in suggested methods and compare them to basic approach recommended by medical professionals.

IV. RADIONICE **IV. WORKSHOPS**

RADIONICA “PREKO ASERTIVNOSTI DO PREVENCIJE MOBINGA”

A. Kostelić Martić

Privatna praksa u Poliambulanti doktora Davi, Milano, Italija

Prevenција mobinga može biti organizirana na tri razine, koje su definirane kao primarna, sekundarna i tercijarna prevencija (ISPESL, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2002).

Primarna prevencija odvija se na razini radne organizacije i odnosi se prije svega na poboljšanje uvjeta rada unutar radne organizacije uzimajući u obzir radne zadatke, radne uloge, programiranje i organizaciju rada, radnu okolinu te međuljudske odnose.

Upravo se međuljudskim odnosima treba pridati velika pozornost. Radna organizacija treba promovirati radnu kulturu koja daje prednost poštovanju ljudskog dostojanstva obeshrabrujući svaki oblik psihološkog nasilja, izraditi dokumente u kojima tvrtka upozorava radnike da se neće tolerirati neetična ponašanja i diskriminacija. Radni ugovori morali bi sadržavati klauzule koje reguliraju mobing i navode kazne za svako kršenje pravila. Radna organizacija mora razvijati pozitivnu radnu klimu koja se temelji na uspješnoj i zdravoj komunikaciji, tj. na asertivnom komunikacijskom stilu.

Asertivnost je sposobnost izražavanja mišljenja, prava, želja, potreba, emocija bez osjećaja anksioznosti i poštujući druge osobe i samoga sebe. Asertivnost je socijalna sposobnost, operativni model koji nam omogućuje da s drugima učinkovito komuniciramo.

U okviru ove radionice bit će ukratko opisana tri komunikacijska stila: asertivni, pasivni i agresivni. Bit će objašnjene tehnike davanja kritika i davanja komplimenata te tehnike obrane na kritike. Praktični će se dio odvijati kroz uporabu upitnika o asertivnosti te glumljenja uloga (*role playing*).

THROUGH ASSERTIVENESS TOWARDS PREVENTION OF MOBING

A. Kostelić Matić

*Private practice in Polyclinic of doctor Davi, expert associate of Centre for professional training and improvement
L.A.S.A.T. Milan, Italy*

Prevention of mobbing can be organized on three different levels, which are defined as primary, secondary and tertiary prevention (ISPESL, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2002.)

Primary prevention takes place at the level of organizations, and refers primarily to improvement of work conditions within the organization taking into account working tasks, work roles, programming and organization of work, working atmosphere, and interpersonal relations.

Interpersonal relations should draw the great attention. Working organizations should: promote work culture that gives priority to respect for human dignity, discouraging any form of psychological violence. Create documents in which the company warns workers that non-ethical behavior and discrimination will not be tolerated.

Employment contracts would have to include clauses which regulate mobbing and state sentences for any violation of rules. Organizations must develop a positive working climate which is based on successful and healthy communication that is, assertive style of communication.

Assertiveness is the ability to express opinions, rights, desires, needs, emotions without feeling anxiety and respecting other people and himself. Assertiveness is social skill, the operating model that enables us to communicate with others in an efficient manner.

Within these workshops three communication styles will be briefly described: assertive, passive and aggressive. Furthermore techniques for criticizing and giving compliments will be explained as well as techniques for protection against criticism. Practical part of workshops will be led through the use of questionnaires about assertiveness and role playing.

MOBILNE TELEKOMUNIKACIJE - MODERNI STRESOR ZA LJUDE I OKOLIŠ

I.Prić

Jedinica za dozimetriju zračenja i radiobiologiju, Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada, Zagreb, Hrvatska

Ni jedan drugi uređaj nije se proširio svijetom kao mobilni telefon – mobitel. Međutim, Njegov je sociološki utjecaj na društvo još nepoznat. Nove telekomunikacijske tehnologije temelje se na fizikalnim principima i prirodnim zakonima elektromagnetizma. Pojam zračenja ušao je u naš svakodnevni život bez ozbiljnog promišljanja ili obrazovnog koncepta. Svaka druga moguća posljedica uporabe mobitela, osim njegovog zračenja, smatra se bez promišljanja prirodnom i prihvatljivom. Taj pogled na svijet razvio se stoga što je moderno potrošačko društvo u velikoj mjeri ovisno o novim tehnologijama i njihovom stalnom razvoju. Sloboda sociološkog ponašanja i opće pravo ljudi-stanovništva na opravdani strah od novih i/ili nepoznatih tehnologija te opće pravo na zadanu kvalitetu života su važni, ali nisu osnovni predmet radionice. Tu će se temu obraditi samo u raspravi o oprezu pri uporabi mobilnih telekomunikacija (mobitela).

Namjera je obraditi neke dileme – diskusije koje se stalno ponavljaju u javnosti o tome da je samo zračenje iz baznih stanica mobilne telefonije opasno za ljude i da odgovornost za njihovo postojanje snosi država i lokalne telekomunikacijske kompanije.

Važna je stručna i znanstvena činjenica da je utjecaj elektromagnetskog zračenja iz antenskih sustava mobilne telefonije na stanovništvo sklop mogućih «grupnih» rizika za zdravlje tog stanovništva samo u granicama koje se mogu nepobitno dokazati mjerenjima.

Ako se oslonimo na izvornu definiciju mobinga i stresa, jasno je da je osnovni alat za provedbu mobinga u životinjskom svijetu sposobnost komunikacije na razne načine. Mobilne telekomunikacije su stoga vrlo precizno i sofisticirano oruđe za moguću provedbu mobinga. Ta činjenica, nažalost, nije dokaziva fizikalnim mjerenjima, već je se mora obraditi pomoću alata za procjenu i analizu rizika.

U radionici ćemo obrađivati:

- Osnove o mobilnim telekomunikacijama (mobitelima) i «učinak ne u mom dvorištu» (NUMD)!
- Pitanja koja postavljaju obični građani – korisnici mobitela i njihov «jedinstveni» stav da je država odgovorna za bazne stanice i da nitko nema pravo suditi ili komentirati njihov osobni stav i njihove privatne mobilne telefone, jer je to samo njihova privatna stvar (u toj kategoriji treba diskutirati i o djeci - korisnicima mobitela)
- Zašto ljudi ne prihvaćaju činjenicu da su bazne stanice i mobiteli dvije neodvojive tehnološke cjeline i da uporaba jedne nužno zahtjeva postojanje druge?
- Profesionalna izloženost i posljedice za korisnike mobitela!
Mobiteli eliminiraju vlastiti dom kao pribježište od posla i radno mjesto kao pribježište od vlastitog doma.
- Uzrokuju li nove mobilne telekomunikacijske tehnologije stres?
Činjenica je da zračenje baznih stanica i gomile mobitela uzrokuje stres za okoliš, sav život i ljude (spektar zračenja iz svemira). A što je s onim što nije zračenje?
- Oštećuju li ti stresori ljudska prebivališta i hoće li stres na radnom mjestu prerastati u psihičko zlostavljanje – mobing?
- Je li moguće pretpostaviti da se mobilne telekomunikacije mogu koristiti kao sredstvo ta provođenje mobinga?
- Moramo li proučiti utjecaj mobilnih telefona u ravnoteži između radnog mjesta i svakodnevnog života?
Danas ljudi rade i žive u vremenima i na mjestima koja se razlikuju od tradicionalnih. Rasprostranjeno je mišljenje da tehnologije kao što su mobilna telefonija i elektronska pošta brišu granice između privatnog života osobe i radnog mjesta. To je plodno tlo za psihološko zlostavljanje na radnom mjestu (uključivo i mobing).
- Moramo li potaknuti i podržati izradu zakonske regulative za suzbijanje moralnog zlostavljanja? Neke europske zemlje razvijaju legislativu o moralnom zlostavljanju – mobingu.

Nesposobnost biti sam bio je znak mogućeg poremećaja ličnosti. Danas se, međutim, čini da je nesposobnost biti sam trend - znak našeg vremena. Ljudi su povezani mobitelima s nekim njima slično problematičnim osobama. Među njima se odvija komunikacija; iz nekog mog stručnog iskustva najčešće besmislena do potpuno isprazne. Neznanje ubrzano raste.

Elektromagnetsko zračenje je direktan krivac za nevidljivost jedinice na drugoj strani „žice“.

Ako je mobing opasnost za zdravlje (posebno profesionalna ugroženost) koja dovodi do zdravstvenih rizika, nije nerazumno ustvrditi da uporaba mobilnih telekomunikacija, posebno neselektivna, može biti riskantna te u nekim slučajevima uzrokovati oštećenja. To znači da je princip opreza neophodno potrebno ugraditi u obrazovanje djece

i to odmah čim se budu sposobna pojmovno upoznati s mobilnim telekomunikacijama (mobiteli i internet) i njihovom uporabom u svojoj obitelji i u grupi kojoj sociološki pripadaju.

Literatura i reference će biti dostupne na radionici.

MOBILE TELECOMMUNICATIONS – A MODERN STRESSOR TO HUMANS AND ENVIRONMENT

I.Prić

Unit for Radiation Dosimetry and Radiobiology, Institute for Medical Research and Occupational Health, Zagreb, Croatia

No other device has been diffused as rapidly as the mobile cell phone, but its social impact is unknown. New communication technologies are based on physical principles and natural physical laws of electromagnetism. Idea of radiation has entered our daily life without any serious consideration or educational concept. Any other possible effect while using mobile telecommunications except radiation is socially considered as almost natural and acceptable. This view was born because consumer societies are highly dependent on constantly developing technology. The freedom of human sociological behavior and common human right to be in justified fear of new and/or unknown and inapprehensible technologies are therefore very important but will not be an issue of this workshop. This is to be covered only through the discussion about precautionary principle while using mobile communications.

The intention is to work out some repeatedly occurring public discussions that only radiation from telecommunication base stations can cause harm to humans and that the responsibility for that lies on government or on local telecommunication companies. The important scientific and professional fact is that the impact of electromagnetic radiation irradiated from mobile telecommunication antennas on humans (human population hosting on defined location) is complex/cluster of possible health risks to given human population group only in boundaries irrefutable proved by measurements.

Following the raw definitions of mobbing and stress it is obvious that the main mobbing tool in animal world is ability to communicate in various ways. Therefore, mobile telecommunications are the finest and sophisticated human mobbing enforcement tool. This can not be irrefutable proved by physical measurements. It has to be worked out by means of hazard and risk analysis.

The workshop will be focused on:

- The basics of mobile telecommunication (cell phones) and not in my back yard (NIMBY) effect.
- Set of questions raised by single mobile cell phone users and their "unique" attitude that government is responsible for base stations and that no one is to judge their own attitude with their private cell phones because it is highly private issue not concerning anyone (addressing children).
- Why do people not accept that base station and cell phone are no separable devices and that using cell phone unavoidable means the existence of the other, the base station?
- Occupational consequences for the cell phone user!
Mobile cell phones eliminate home as refuge from work and work as a refuge from home.
- Do new communication technologies induce stress?
The fact is that radiation from base stations and cell phones causes stress to the environment, biota and humans. (Comment on cosmic electromagnetic radiation reaching Earth)
And what with the issues which are not radiation?
- Do these stressors lead to harmful human habitat and is it true that certain stress at work outgrows to moral harassment - mobbing?
- Is it foreseen that communication technologies can be used as a mobbing enforcement tool?
- Do we need to assess the impact of the mobile cell phones on work/life balance?
It is particularly significant as people are now working at times and places outside of the traditional workday and place. It is widely believed that technologies like the mobile phone and e – mail are blurring boundaries between personal life and the workplace. This is a fruitful ground for psychological harassment/terror at workplaces including mobbing.
- Do we need to enact legislation against moral harassment?
Some European states are developing mobbing/moral harassment laws.

Not being able to be alone used to be a sign of a possible personality disorder. Today, not being able to be alone appears to be a sign of the times. People are connected via mobile cell phone to some other similarly

afflicted individual. There is a communication running: from my experience mostly from inane to the extremely banal. Ignorance is growing rapidly.

Electromagnetic radiation is directly to be blamed for invisibility of the entity on the other side of the wire (less). If mobbing is regarded as a health hazard (occupational health hazard) which leads to a certain health risk, than, it is not unreasonable to state that using modern telecommunications under certain (harassment) circumstances is hazardous - can cause harm. This means that significance of precautionary principle has to be raised through the education into the daily life, specially educating children as soon as youngsters are acquainted with mobile telecommunications (mobile cell phones and Internet) use in their family and social group.

Literature and references will be available at workshop.

LIJEČENJE STRESA TEHNIKAMA KOGNITIVNOG PONAŠANJA

G. M. Slavich

Sveučilište u Kaliforniji, San Francisco, California, USA

Životni stres djelomično utječe na zdravlje pojačavajući negativne misli i ponašanja. Ova će radionica podučiti sudionike kako prepoznati i ublažiti stres. To ćemo izvesti primjenom strategija temeljenih na dokazu terapijom kognitivnog ponašanja. Nije potrebno imati prethodno iskustvo s tim tehnikama. Jedino što se traži je da imate želju smanjiti stres u svom životu!

MANAGING STRESS WITH COGNITIVE BEHAVIOR TECHNIQUES

G. M. Slavich

University of California, San Francisco, U.S.A.

Life stress affects health in part by promoting negative thoughts and behaviors. This workshop will teach participants how to recognize and alleviate stress. We will do this by applying evidence-based strategies from cognitive behavior therapy. No prior experience with these techniques is necessary. The only requirement is a desire to reduce stress in your life!

KADA STRES I NEZADOVOLJSTVO PRERASTAJU U MOBBING – ZAŠTITA ILI MANIPULACIJA?

I. Urlić

Sveučilište u Splitu, Medicinski fakultet, Katedra za psihološku medicinu, Split, Hrvatska

Radionica se organizira oko dviju tematika koje posebno opterećuju radni ambijent. S jedne strane to je loš odnos u vertikalnom ili horizontalnom smislu i koji može prerasti u mobbing, oštećujući prava, dostojanstvo i mogućnost radnika da obavlja svoj posao i sačuva svoje radno mjesto. S druge strane, u krizi radnih mjesta i uvjeta sirovog kapitalizma, ukoliko radnik ne zadovoljava zahtjeve radnog mjesta može se nastojati 'pokriti' proglašavanjem zahtjeva poslodavaca 'proganjanjem'. Postavlja se pitanje koga zaštititi a koga ne, odnosno tko je zbilja žrtva loših odnosa a tko nastoji koristiti socijalnu osjetljivost društva u prikriivanju vlastitih neadekvatnosti za određeni posao. Sudionici će iz svog iskustva iznijeti određene primjere, oko kojih će se organizirati diskusija.

WHEN STRESS AND DISCONTENT OUTGROW IN MOBBING – PROTECTION OR MANIPULATION?

I. Urlić

SplituUniversity, School of Medicine, Department for Psychology, Split, Croatia

The workshop will be organised around two topics that are especially difficult for the working ambience. From one side bad relationship can outgrow in vertical or horizontal way and further on in mobbing, damaging rights, dignity and the possibility of a worker to perform his/her duty and to keep his/her job. From the other side, in crisis of working posts and under the conditions of row capitalism, if worker does not correspond adequately to the requests of certain job, he/she might try to 'cover' the inadequacy complaining that the owner has a 'persecuting' attitude. There is a question whom to protect and whom not, i.e. who is really a victim of bad relationships and who is trying to make use of that social sensitivity in an attempt to 'cover' the inadequacy for certain job. The participants will present cases from their experiences in order to discuss all above mentioned sensible topics.

KAZALO IMENA

- Andreevska M.
- Bačić L.
- Baklaić Ž.
- Baltezarević V.
- Barjaktarović-Labović S.
- Belošević Lj.
- Bijelonja A.
- Bilić A.
- Bodiroga Vukobrat N.
- Bogdanić G.
- Bogdanović M.
- Cassitto M. G.
- Čulin S.
- Čurin K.
- Čaturilo R.
- Dečković-Vukres V.
- Delbianco L.
- Domjanić Ž.
- Dzorovska F.
- Erceg M.
- Geić S.
- Gilić A.
- Gilić L.
- Goić S.
- Golubić R.
- Godnić-Cvar J.
- Gredičak T.
- Herkommer H.
- Ivičević Uhernik A.
- Jeleč Kaker D.
- Jogan M.
- John N.
- Juretić H.
- Karazman R.
- Kljajić Z.
- Kirilova R.
- Kljakić D.
- Knežević B.
- Koić E.
- König S.
- Kovač M.
- Kovačević D.
- Kostelic Martić A.
- Kovačević S.
- Kuvačić D.
- Matijević M.
- Milošević M.
- Momirović A.
- Mulić R.
- Mustajbegović J.
- Mustapić J.
- Naumovska S.
- Nolimal D.
- Pašagić B. x x
- Pernar M.
- Popov P.
- Poturak M.
- Pranjčić N.
- Prlić I.
- Prstojević-Zelinčević B.
- Radeljčak S.
- Radošević-Vidaček B.
- Razović M.
- Ražić A.
- Ražić D.
- Rogina-Car B.
- Rudinsky K. D.
- Russo A.
- Salihović H.
- Schwarz I.
- Selman N.
- Selman S.
- Slavich G. M.
- Sokolovski A.
- Srića V.
- Stergar E.
- Stojaković M.
- Stričević J.
- Štrkalj Ivezic S.
- Tomić B.
- Tomljenović P..
- Ujević D.
- Urdih Lazar T.
- Urlić I.
- Veljović F.
- Viragh E.
- Viragh H.
- Vranješ-Grujičić M.
- Vudrag M.
- Žarković-Palijan M.
- Žarković-Palijan T.
- Yamamoto Y.

SUORGANIZATORI KONGRESA:

- Hrvatski sabor
- Hrvatski zavod za javno zdravstvo
- KBC Split - Klinika za psihijatriju Medicinskog fakulteta u Splitu
- Sveučilište u Zagrebu - Ekonomski fakultet
- Sveučilište u Zagrebu - Pravni fakultet
- Sveučilište u Splitu - Medicinski fakultet
- Svjetska zdravstvena organizacija
- Vlada Republike Hrvatske
- Vlada Republike Hrvatske - Ured za udruge

POKROVITELJI:

- Grad Split
- HBOR
- Ministarstvo znanosti obrazovanja i športa
- Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
- Misnistarstvo zdravstva i socijalne skrbi
- Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva
- Splitsko-dalmatinska županija

SPONZORI:

- Autocommerce
- Dalmacijavino
- Hrvatska lutrija
- Hrvatska turistička zajednica
- Info Press
- Laser
- Moj posao
- Pro-trade
- Parkovi i nasadi
- Turistička zajednica grada Splita
- Slobodna Dalmacija



ZAHVALA

Bez suorganizatora, pokrovitelja i sponzora 1. Međunarodni kongres Era nove ekonomije i novih zanimanja ne bi se mogao održati pa vam ovim putem zahvaljujemo na podršci i razumijevanju.

Predsjednica kongresa
Andrea Russo, prof.

Predsjednica Programskog odbora
Jadranka Mustajbegović, prof. dr. sc.

