Komuniciranje unutar strukovnih komora

Kovačić, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:067139

Rights / Prava: Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 3.0

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN

Repository / Repozitorij:

Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository

zir.nsk.hr

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE

V A R A Ž D I N

Martina Kovačić

Komuniciranje unutar strukovnih komora

DIPLOMSKI RAD

Varaždin, 2020.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE

V A R A Ž D I N

Martina Kovačić

Matični broj: 06113878

Studij: Ekonomika poduzetništva

Komuniciranje unutar strukovnih komora

DIPLOMSKI RAD

Mentorica:

Izv. prof. dr. sc. Violeta Vidaček-Hainš

Varaždin, rujan 2020.

Zahvale

Zahvaljujem se mentorici izv.prof.dr.sc. Violeti Vidaček-Hainš koja mi je pružila potporu tijekom izrade ovog rada. Hvala Vam što ste izdvojili svoje vrijeme kako bi mi pomogli svojim sugestijama i savjetima te što ste sa mnom podijelili svoje znanje o strukovnim komorama te iskustvo rada u Hrvatskoj psihološkoj komori.

Želim se zahvaliti članovima Hrvatske psihološke komore koji su popunili anketu te tako doprinijeli ovom istraživanju o komuniciranju unutar strukovnih komora. Također, želim se zahvaliti i predsjednici Andreji Bogdan na neospornoj pomoći pri sastavljanju ankete.

Na kraju, veliko hvala obitelji i prijateljima na bezuvjetnoj podršci i pomoći prilikom izrade ovog rada.

Martina Kovačić

Izjava o izvornosti

Izjavljujem da je moj završni/diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

Autorica potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi

Martina Kovačić

Sažetak

Poslovna komunikacija jedan je od ključnih čimbenika za održavanje kvalitetnih interpersonalnih i profesionalnih kompetencija. Predmet ovog rada jest poslovna komunikacija, komuniciranje članova unutar strukovnih komora te objašnjenje, komuniciranje i djelovanje strukovnih komora u Republici Hrvatskoj. Navest će se nekoliko ključnih strukovnih komora koje djeluju na području Republike Hrvatske te, sukladno tome, analizirati.

Kako bi se prikazalo komuniciranje članova unutar strukovnih komora, provest će se anketa sa članovima Hrvatske psihološke komore kako bi se na prikladan i realan način prikazali stavovi i mišljenja ispitanika o djelovanju strukovnih komora Republike Hrvatske. Studija slučaja bit će provedena kako bi se temeljem nje dobiveni podaci zapisali, usporedili, analizirali te grafički prikazali.

U zaključku će se sumirati podaci koji će se prilikom istraživanja prikupiti te će se statistički obraditi i interpretirati, predložiti će se smjernice za njihovu primjernu. Autorica će izraziti vlastito mišljenje o poslovnom komuniciranju i strukovnim komorama koje će se analizirati. Navesti će se popis korištene literature te će se dodati prilozi koji su korišteni za provođenje studije slučaja.

Ključne riječi: komunikacija, poslovna komunikacija, strukovne komore, anketa

Summary

Business communication is one of the key factors for maintaining quality interpersonal and professional competencies. The subject of this paper is business communication, communication of members within professional chambers and explanation, communication and operation of professional chambers in the Republic of Croatia. Several key professional chambers operating in the territory of the Republic of Croatia will be listed and accordingly analyzed.

In order to show the communication of members within the professional chambers, a survey will be conducted with members of the Croatian Psychological Chamber in order to present in an appropriate and realistic way the views and opinions of respondents on the activities of professional chambers of the Republic of Croatia. A case study will be conducted in order to record, compare, analyze and graphically obtain the obtained data.

In the conclusion, the data that will be collected during the research will be summarized, statistically processed and interprete. Guidelines for their exemplary will be proposed. The author will express her own opinion on business communication and professional chambers that will be analyzed. A list of used literature will be provided and attachments used to conduct the case study will be added.

Key words: communication, business communication, professional chambers, survey

Sadržaj

1. Uvod 1
2. Komunikacija 3
2.1. Komunikacijski proces i prepreke 4
2.2. Krizne situacije u komuniciranju 5
3. Komuniciranje na poslovnom sastanku 8
3.1. Vrste sastanaka u strukovnim komorama 9
3.2. Sudionici sastanka u strukovnim komorama 10
3.3. Ponašanje na sastanku u strukovnim komorama 11
3.4. Virtualna soba za sastanke 12
4. Poslovna etika 13
4.1. Etika i moral 13
4.2. Pojam i definicija poslovne etike 14
4.3. Načela poslovne etike 15
5. Primjeri strukovnih komora u Republici Hrvatskoj 17
5.1. Hrvatska psihološka komora 17
5.2. Hrvatska odvjetnička komora 18
5.3. Hrvatska liječnička komora 20
5.4. Hrvatska poljoprivredna komora 22
5.5. Hrvatska revizorska komora 23
6. Istraživanje za članove Hrvatske psihološke komore 25
6.1. Ciljevi istraživanja 25
6.2. Opis mjernog instrumenta 26
6.3. Uzorak ispitanika 27
7. Rezultati i interpretacija Ankete za članove Hrvatske psihološke komore 30
8. Zaključak 60
9. Smjernice za daljnja istraživanja 62
10. Metodološka ograničenja istraživanja 63
Literatura 64
Popis grafičkih prikaza 70
Popis tablica 71
Popis slika 72
Prilog 1. Suglasnost za provedbu istraživanja 73
Prilog 2. Anketa za članove Hrvatske psihološke komore 74

1. Uvod

Tema ovog diplomskog rada jest Komuniciranje unutar strukovnih komora. Uz pomoć ovog rada žele se saznati ključne informacije važne za članove strukovnih komora te, vezano uz istraživanje koje će se provesti, žele se saznati informacije od ključne važnosti za članove Hrvatske psihološke komore.

Komunikaciju svaki autor tumači na drugačiji način, no opća definicija bi bila da je komunikacija *proces putem kojeg se prenose simboli u svrhu izazivanja reakcije*. Komunikacija je vrlo složen proces, a postoje složenija ukoliko joj se dodaju različite kulturne dimenzije. Sastoji se od nekoliko ključnih načela, a to su redom:

1. komunikacija je dinamičan proces
2. komunikacija je simbolična
3. komunikacije je sistemska
4. uključuje donošenje zaključaka
5. ima posljedicu

(Samovar, L. A. i sur., 2013).

Tema rada je izrazito važna i aktualna te ju je potrebno obraditi i definirati kako bi se od članova Hrvatske psihološke komore prikupile osnovne informacije. Također, od ispitanika se žele saznati njihova stajališta i mišljenja o određenim temama kao što su vježbenički staž, mentorstvo, stručno osposobljavanje, radno mjesto i edukacije. Od ispitanika se žele saznati njihova mišljenja u kojoj mjeri časti i ugledu Hrvatskoj psihološkoj komori doprinose određene organizacije, osobe te provodi li Hrvatska psihološka komora kvalitetno određene aktivnosti koje će biti navedene u anketi. Uz to, želi se saznati prate li obavijesti i novosti na mrežnim stranicama te informiraju li se o aktivnostima Komore.

Rad se sastoji od ukupno deset glavnih poglavlja u kojima se navode važne informacije o komunikaciji, poslovnoj etici te se navode primjeri strukovnih komora u Republici Hrvatskoj. Unutar svakog poglavlja nalazi se nekoliko podpoglavlja koja detaljnije pojašnjavaju temu glavnog poglavlja. Poglavlje Komunikacija pojašnjava komunikacijski proces, prepreke i krizne situacije u komuniciranju. U poglavlju Komuniciranje na sastanku navode se vrste sastanaka koje postoje, sudionici sastanka i njihovo ponašanje na sastanku te se poglavlje zaključuje virtualnom sobom za sastanke. Poglavlje Poslovna etika govori o etici i moralu, etika se klasificira te se definira poslovna etika. U poglavlju Primjeri strukovnih komora u Republici Hrvatskoj navodi se pet komora koje postoje u Hrvatskoj te se detaljnije opisuju. U Istraživanju za članove hrvatske psihološke komore opisuje se provedeno istraživanje, odnosno navode

se ciljevi istraživanja, opisuje se mjerni instrument i uzorak ispitanika. U poglavlju sedam, Rezultati i interpretacija Ankete za članove Hrvatske psihološke komore, analizirati će se, obraditi i grafički prikazati dobiveni rezultati ankete.

U zaključku će se ukratko sumirati opće informacije o komunikaciji i o poslovnoj komunikaciji, poslovnoj etici i Komorama koje su navedene u radu. Osim toga, navesti će se ključni zaključci o provedenoj anketi te će se dati konačan zaključak cjelokupne teme. Navesti će se smjernice za daljnja istraživanja te će se navesti metodološka ograničenja istraživanja. Slijedi popis literature, popis grafičkih prikaza i tablica te će se priložiti prilozi korišteni za izradu ankete, a to su Suglasnost za provedbu istraživanja te Anketa za članove Hrvatske psihološke komore.

Kako bi radi bio kvalitetno sastavljen, provedena je anketa za vrijeme trajanja Psihošpancira na principu papir – olovka te je dodatno još provedena anketa uz pomoć Google obrazaca koja je sadržavala ključna pitanja koja su pomogla da se saznaju mišljenja i stajališta ispitanika o Hrvatskoj psihološkoj komori, o njezinom radu i djelovanju te drugim relevantnim pitanjima ključnima za izradu ovog rada. Također, korištene su knjige te znanstveni i stručni članci vezani uz tu temu.

2. Komunikacija

Komunikacija je dio svijeta. Komunikacija jest proces razmjene informacija prema drugom entitetu preko dogovorenog sistema znakova, a najčešće putem jezika. Komunikologija jest znanstvena disciplina koja proučava komuniciranje (Kurtušić, V., 2016). Bez komunikacije ne bi postojali ni ljudski odnosi koji se ostvaruju prenošenjem poruka, odnosno komunikacijom. Riječ komunikacija dolazi od latinske riječi *communis*, a što u prijevodu znači *javni*, *koji dijele mnogi*. Komunikacija, osim društvenog aspekta, ima zadatak stvaranja osobnog identiteta, obzirom da svijest nastaje tek stupanjem u interakciju s drugim pri čemu se dobivaju povratne informacije temeljem čega je moguće uspoređivati sebe sa drugima (Skelac, I., 2015).

Komunikacija se odvija iz više razloga, a najčešći su zabava, ostavljanje dobrog dojma na druge osobe, srdačnost, prijateljstvo, dobivanje informacija, uvjeravanje i slično (Smrtić, N., 2015). Komunikaciju ne čine samo riječi. Komunikacija su i položaj tijela, geste rukama, izrazi lica, nesvjesne radne, a to su naziva neverbalna komunikacija. Dio je svakodnevnih ljudskih interakcija te se naziva još i tiha komunikacija, a u većini slučajeva zauzima veći prostor u komunikaciji, za razliku od riječi koje su izgovorene (Pražen, F., 2019).

Osnovne komponente komunikacije su poznavanje jezika, interakcijske vještine te kulturno znanje. Kod poznavanja jezika važni su verbalni i neverbalni elementi, jezični uzorak, jezične opcije te situacijska vrijednost opcija. Interakcijske vještine jesu strategije za postizanje komunikacijskih ciljeva, norme interpretacije i interakcije, organizacija diskursa te komunikacijske situacije. Društvena struktura, stavovi, vrijednosti te procesi enkulturacije jesu važni čimbenici kulturnog znanja (Fox, R., 2006).

Komunikacija se uobičajeno dijeli na verbalnu i neverbalnu komunikaciju. Verbalna i neverbalna komunikacija međusobno jedna drugu nadopunjuju, poništavaju i zamjenjuju (Brkljačić, M., 2019). Verbalna komunikacija se koristi za razmjenu informacija uz pomoć govora, odnosno pisma koje svatko može na jednak način razumjeti te se time razmjenjuje sadržajni aspekt poruke. Verbalna komunikacija javlja se u nekoliko oblika, a to su čitanje, pisanje, govorenje te slušanje (Škegro, M., 2018). Neverbalna komunikacija jest vrsta komunikacije koja se ostvaruje bez riječi, odnosno ostvaruje se pokretima ruku, izrazima lica, intonacijom, naglaskom te čak i fizičkom udaljenošću između sugovornika (Hamelec, A., 2016)

Komunikacija predstavlja granicu između uspjeha i neuspjeha te je izrazito važna poslovna komunikacija. Poslovna komunikacija oslanja se na spoznaje o najnovijim metodama uspješnog poslovnog komuniciranja. Neke od tih metoda jesu umijeće komunikacije, trajna edukacija, usavršavanje te poznavanje psihologije (Vodopija, Š., 2006). poslovna komunikacija će biti učinkovita ukoliko se sudionici pridržavaju određenih pravila, a neka od

njih su aktivno slušanje drugih, etično komuniciranje, učinkovito komuniciranje s ljudima različitog obrazovanja i iskustva te komuniciranje na civiliziran način (Bovee, C. L., Thill, J. V., 2010).

Uz komunikaciju se vežu i termini komunikacijski proces, prepreke krizne situacije u komuniciranju te će se ti pojmovi detaljnije pojasniti u sljedećim poglavljima.

2.1. Komunikacijski proces i prepreke

Komunikacija je svakodnevna i sveprisutna. Uz komunikaciju se veže pojam komunikacijski proces koji definira način komunikacije te objašnjava proces komunikacije. Postoje i prepreke koje otežavaju ili onemogućavaju komunikaciju u potpunosti. Komunikacijski proces te komunikacije prepreke navode se i pojašnjavaju u tekstu koji slijedi.

Komunikacijski proces započinje kada pošiljatelj oblikuje ideju. Idući korak jest da ideju kodira te pretvara u smislene simbole, odnosno oblikuje svoje misli ili pisane riječi. Ukoliko postoji prikladna poruka, traži se način, odnosno medij uz pomoć kojeg će se poruka predstaviti ciljanoj publici. Kada je poruka oblikovana, pošiljatelj je šalje kroz određeni kanal. Oblikovanu poruku primatelj prima te je dekodira. No, važno je naglasiti, ukoliko poruka stigne na odredište, to ne mora značiti da će poruka biti prepoznata ili na prikladan način protumačena. Kada je poruka primljena, primatelj iz poruke izvlači glavnu ideju, odnosno dekodira poruku. Kada je primljena poruka razumljiva, primatelj na poruku odgovara, a osim odgovaranja, daje i povratnu informaciju koja pomaže u procjenjivanju učinkovitosti komunikacije (Bovee, C. L., Thill, J. V., 2012)

Dolazi se do zaključka da se komunikacijski proces sastoji od nekoliko elemenata, a to su govornik, poruka, kanal, slušatelj, povratna informacija, smetnja te retorički kontekst. Govornikom započinje govorna komunikacija. Poruka je vijest koju govornik nekome govori. Sredstvo kojim se šalje poruka jest kanal, dok je slušatelj osoba koja prima poslanu poruku. Povratnom informacijom daje se do znanja da je poruka primljena. Smetnjom se smatra sve ono što ometa priopćavanje poruke, a retorički kontekst predstavlja vrijeme te mjesto u kojem se govorna komunikacija odvija (Kolenko, J., 2019).

Komunikacijski proces vrlo je složen proces koji se sastoji od nekoliko važnih stavaka, no važno je naglasiti da uključuje mnoge situacijski i kulturno određene elemente koji određuju značenje poruke te osobitost komuniciranja (Enciklopedija.hr, bez dat). Kako bi komunikacijski proces bio što jasniji i razumljiviji čitatelju, prilaže se grafički prikaz od 8 koraka koji prikazuje redoslijed komunikacijskog procesa.



Grafički prikaz 1. *Komunikacijski proces*

(Izvor: vlastita izrada autorice prema Bovee, C. L., Thill, J. V., 2012)

Komunikacijske prepreke javljaju se u fazama kodiranja, prijenosu, prijma i dekodiranja poruke. Kod kodiranja prepreke su dvosmislene, emotivne i neodređene riječi, loše organizirana poruka, pogrešna predodžba te negativan stav o primatelju, ograničen rječnik i nedostatak uživljavanja. Pogreška u jasnoći izražavanja, nečitljivo pisanje, neodgovarajući kanal, fizička buka te fizičko i psihičko odvraćanje pažnje prepreke su u komunikaciji koje se pojavljuju kod prijenosa. U prijmu se pojavljuju fizičko i psihičko odvraćanje pažnje, razlika u interpretaciji riječi, blokirana misao, nezainteresiranost i obrambeni stavovi, dok su prepreke kod dekodiranja prikrivanje stvarnih osjećaja, nedostatak vremena, strah, želja da se ne povrijede osjećaji te pretpostavka da se ne treba odgovoriti (Ćorić, N., 2019).

Komunikacijske prepreke su konstantno prisutne, no važno je na pravi način reagirati kako bi komunikacija bila što uspješnija. Moguća je situacija u kojoj pošiljatelj na dobar način pošalje poruku, no primatelj je shvati na drugačiji način, stoga je važno u komuniciranju biti jasan i točan kako ne bi došlo do pogrešnog slanja ili razumijevanja poslane poruke.

2.2. Krizne situacije u komuniciranju

Krizne situacije i krizno komuniciranje su svakodnevica svakog poduzeća te je to nešto na čemu poduzeća trebaju raditi i kontinuirano unaprjeđivati. Potrebno je razvijati plan rješavanja krizne situacije, ukoliko do nje dođe. Krizna situacija se definira kao neočekivani,

specifični i neuobičajeni događaj koji dovodi do visokog stupnja prijetnje te neizvjesnosti (Blaškić, D., 2018). Krizno komuniciranje smatra se razmjenom različitih mišljenja te informacija prije, za vrijeme i nakon pojavljivanja krizne situacije. Krizno komuniciranje uključuje pojedince, skupine, ustanove te organizacija, a poruke su višestruke kako bi se mogao odstraniti utjecaj krize te kako bi se utjecaj te krize što više smanjio (Bulajić, M., 2010).

Krizno komuniciranje se može promatrati kroz tri faze, a to su pretkrizna faza, faza odgovora na krizu i postkrizna faza. Pretkrizna faza služi ako bi se smanjili rizici koji mogu dovesti do krize. Takav način smanjivanja rizika uključuje izradu plana kriznog menadžmenta, odabir tima te njegovo izučavanje za krizno komuniciranje i provođenje vježbi kako bi se krizni plan testirao. Iduća faza jest faza odgovora na krizu čiji je cilj brzo i točno djelovanje jer se ovdje kriza već dogodila te se želi smanjiti posljedica krize. Važna je komunikacija sa medijima i javnošću jer ukoliko komunikacija s njima neće biti prikladna, moguća je pogrešna prezentacija krize javnosti od strane medija. U postkriznoj fazi se organizacija vraća svom uobičajenom poslu i djelovanju, a kriza nije u središtu pažnje. Radi se na poboljšanju reputacije te se kontinuirano radi na prevenciji, pripremi i odgovoru na krizu, ukoliko do nje dođe (Azinović, A., 2016).

Kako bi krizno komuniciranje bilo što uspješnije, primjenjuje se sedam ključnih pravila kriznog komuniciranja, a to su redom:

1. uključivanje javnosti i njezino prihvaćanje kao partnera
2. pažljivo planiranje rada te njegova evaluacija
3. osluškivanje javnosti
4. iskrenost, poštenje i otvorenost
5. suradnja s vjerodostojnim izvorima
6. zadovoljavanje potreba medija
7. razumljivo pričanje uz empatiju

(Mihalinčić, M, 2018)

Vrlo je važno uključiti javnost kako bi bila što informiranija te kako ne bi postojale netočne informacije. Rad mora biti pažljivo isplaniran te publika mora biti što raznovrsnija. Potrebno je koristi različite medije kako bi se temeljem toga dobili i raznovrsniji pristupi. Povjerenje jest vrlo važan čimbenik te je, upravo zbog toga, važno osluškivati javnost i prilagođavati joj se kako bi se povjerenje, zajedno s empatijom, steklo. Kada se povjerenje

stekne, potrebno ga je održavati. Važno je biti pošten, iskren i otvoren jer kada se povjerenje jednom izgubit, teško ga je vratiti. Što se tiče izvora, važno je sudjelovati s vjerodostojnim izvorima. Ukoliko dođe do nesuglasica između organizacija, komunikacija s javnosti će biti teža. Potrebe medija su velika, a interesiraju se više u opasnost nego u sigurnost. Kada je potrebno komentirati i govoriti u kriznoj situaciji, potrebno je adekvatno javnost obavijestit na pravilan način te sa dozom suosjećanja (Mihalinčić, M., 2018).

Krizno komuniciranje jest vrlo specifična vrsta i način komunikacije te je upravo zbog toga potrebno biti izuzet pažljiv sa načinom pristupanja. Uz krizni način komunikacije uobičajeno se veže određeni negativni događaj te je potrebno kreirati plan rješavanja krize kako bi se smanjila šteta. Najvažnije od svega jest brzina komunikacije u kriznoj situaciji kako bi se javnost pravodobno i adekvatno obavijestila o novonastaloj situaciji. Ispravno krizno komuniciranje organizaciji omogućuje prevladavanje krize, jačanje svog ugleda te je, uz to, organizacija na dobrom glasu, kao kvalitetna i organizirana (Jugo, D., 2017).

Krizne situacije nije moguće u potpunosti izbjeći, ali je moguće umanjiti njihov utjecaj kada do takve situacije dođe. Važna je kvalitetna i organizirana priprema, komunikacija unutar poduzeća te komunikacija sa vanjskim sudionicima. U kriznom komuniciranju je najvažnije da se reagira na adekvatan način kako pogrešan pristup i odgovor ne bi doveli do još veće štete i neplaniranih situacija.

3. Komuniciranje na poslovnom sastanku

Poslovni sastanak je formalni savjetodavni skup pojedinaca koji se sastaje kako bi se raspravljalo o određenim situacijama i problemima. Cilj poslovnog sastanka jest donošenje odgovarajuće odluke koja svima odgovara, a kako bi donijete odluke bile valjane, na sastanku mora prisustvovati minimalan broj članova (kvorum) (Dolenc, S., 2016).

Kako bi poslovni sastanak bio uspješan te kako bi komunikacija bila nesmetana, važno je uskladiti termin sastanka s obvezama članova koji će sudjelovati na sastanku. Potrebno je na vrijeme javiti kada će se sastanak održavati kako bi se sudionici sastanka mogli adekvatno pripremiti te kako bi mogli nesmetano sudjelovati (Tudor, G., 2009). Kvalitetna komunikacija ključ je uspješnosti poslovnog sastanka. Za uspješan poslovni sastanak potrebno je razviti strategiju sastanka, od početka do kraja (Dvanajščak, T., 2016).

Za sastanak jest potrebno postaviti dnevni red kako bi se obuhvatile i raspravile sve točke dnevnog reda. Najoptimalnije vrijeme trajanja sastanka jest od 45 do 75 minuta kako bi se u tom vremenskom periodu uspjelo proći sve važne stavke te kako bi se na kraju sastanka mogao dati konačan zaključak (Ribić, M., 2019). uz to, kako bi poslovni sastanak bio uspješno odrađen, važna karika jest voditelj sastanka. Voditelj sastanka jest osoba koja komunicira sa sudionicima sastanka, a u svrhu što kvalitetnijeg i produktivnijeg sastanka. Važno je da s sudionicima zajednički razmotri problem te da donesu odluku koja će biti pogodna i za pojedinca i za opći interes (Jadrić, M., 2017).

Poslovni sastanak može imati i pozitivan i negativan ishod. Na poslovnim sastancima ponekad se znaju desiti neke pogreške, a najčešće pogreške prije, tijekom i nakon poslovnog sastanka jesu da nema unaprijed definiranog dnevnog reda te se ne posvećuje dovoljno pažnje prikladnosti prostorije te rasporedu sjedenja. Velika greška jest da ponekad nisu prisutne sve ovlaštene osobe kako bi se mogle donijeti odluke te što nisu raspoloživi potrebni dokumenti i informacije. Na svakom sastanku važno je zapisati dogovoreno kako bi se znalo što je dogovoreno te što je odlučeno na poslovnom sastanku. Često se dešava da sudionici trenutnog sastanka ne uzimaju u obzir bilješke sa prethodnog/prethodnih sastanaka te da za vrijeme poslovnog sastanka koriste mobiteli. Kako bi sastanak bio uspješan, navedene situacije se ne smiju dešavati (Moj-posao.net, 2006).

Kako bi se približilo komuniciranje na poslovnom sastanku u strukovnim komorama, navesti će se i pojasniti vrste sastanaka. Navesti će se i osobe koje sudjeluju na sastancima strukovnih komora te njihovo ponašanje. Opisati će se i virtualna soba za sastanke, mogućnost koja se često koristi za vrijeme sastanka.

3.1. Vrste sastanaka u strukovnim komorama

Kako bi se donijele određene odluke, odredbe, direktive, zakoni, preporuke i slično, važne za rad u strukovnim komorama, održavaju se sastanci. Na sastancima sudjeluju članovi komora, a cilj je da se donese rješenje koje je pogodno za članove. Sastanci se mogu podijeliti na više vrsta, a najčešća podjela sastanaka je sljedeća:

1. Sastanci prema broju sudionika
2. Sastanci prema sadržaju i načinu rada
3. Sastanci prema oblicima rada
4. Sastanci prema ciljevima
5. Poslovni sastanci

(Gnjato, V., 2003).

Sastanci prema broju sudionika dijele se na više vrsta sastanaka, a to su vrlo mali sastanci koji imaju do 30 sudionika. U ovu vrstu sastanaka ubrajaju se konzultacije, timski dogovor te sjednica. Mali sastanci imaju od 30 do 50 članova. Srednji sastanci broje od 50 do 100 sudionika, veliki imaju od 100 do 200 sudionika dok vrlo veliki imaju više od 200 sudionika. U srednju vrstu sastanaka ubrajaju se konferencije, savjetovanja, simpozij te kongres, dok se u velike i vrlo velike sastanke ubrajaju sabor, skupštine te konvencije. *Sastanci prema sadržaju i načinu rada* mogu biti institucijski i strukovni. Institucijski sastanci obvezuju sudionike da zastupaju mišljenje organizacije u njihovo ime s obzirom na to da su oni njihovi zastupnici. Strukovni sastanci jesu zapravo sastanci liječnika, ekologa i slično, te sudionici sastanka iznose svoje prijedloge i vlastita mišljenja. *Sastanci prema obliku rada* jesu posredni i neposredni sastanci. Posredni sastanci jesu sastanci na kojem osobe ne moraju biti fizički prisutne na određenom mjestu, nego se sastanak može održavati uz pomoć tehnologije. Neposredni sastanci se dijele na timske dogovore, sjednice, savjetovanja ili konzultacije te u ovom obliku sastanka, sudionici se dogovaraju ili raspravljanju o određenim temama i problemima. *Sastanci prema ciljevima* mogu biti informativni, eksplorativne te kako bi se donijele odluke. Poslovni sastanci služe kako bi se sudionici sastanka dogovarali, pregovarali, istraživali i slično, a sve to u svrhu donošenja odluke koja odgovara sudionicima sastanka (Gnjato, V., 2003).

Bez obzira na to koliko sastanak imao sudionika, koja mu je tema ili koja mu je namjena, najvažnije je da za vrijeme sastanka budu prisutne sve osobe te da se postigne konačni cilj. Također, važno je pravilno dati članovima priliku komentiraju određene situacija, važno je

ponašanje za vrijeme sastanka te poštivanje ostalih sudionika. Važno je svakom od sudionika dati mogućnost da govori kako bi iskazao vlastito mišljenje ili kako bi predložio vlastitu misao, a u svrhu poboljšanja kvalitete rada.

3.2. Sudionici sastanka u strukovnim komorama

Sudionici sastanka jesu osobe koje se na sastanak pozivaju kako bi zajedničkim snagama doveli do adekvatnog rješenja koje će svima odgovarati. Važno je da sudionici sastanka budu i dobri govornici i dobri slušatelji. Osobe koje sudjeluju na sastanku jesu osobe ključne za donošenje odluka, stručnjaci koji raspolažu s informacijama, osobe kojima su informacije potrebne, osobe koje znaju oblikovati stavove, viši rukovoditelji, atributi u potencijalnim sporovima, prijatelji, savjetnici te gosti (Dvanajščak, T., 2016).

Na poslovnom sastanku razlikuje se veći broj uloga, a to su *predsjedavajući* koji upravlja ciljevima grupe te nadgleda razvoj grupe za vrijeme poslovnog sastanka. *Administrator* pomaže predsjedavajućem tako da tijek poslovnog sastanka zapisuje, a na kraju svake točke dnevnog reda izvještava sudionike do koje točke se stiglo, vodi brigu o vremenskom trajanju poslovnog sastanka. *Voditelj zadatka* definira ciljeve, ukazuje na rezultate i mjeri uspješnost poslovnog sastanka. *Sudionici sastanka* sudjeluju na sastanku dajući daju svoje ideje i mišljenja te pomažu voditelju realizirati zadane radne ciljeve (Tkalčević, I., 2020).

Osobe koje sudjeluju na poslovnom sastanku imaju određene osobine te se temeljem tih osobina sudionici razlikuju, a to su upornost, kolebljivost, objektivnosti, temeljitost, samopouzdanje, optimizam, dominacija te spremnost na suradnju. Uporne osobe ostvaruju svoje planove, dok kolebljive brane jedno stajalište, no ukoliko dođe do konflikta, napuštaju to gledište da odstupaju. Objektivne osobe mogu nepristrano sudjelovati na sastanku, odnosno prihvaćaju različitosti. Temeljite osobe temeljno imaju znanje o nekom od problema te su sigurni u svoju argumentaciju. Samopouzdanje može biti pozitivno i negativno jer pretjerano samopouzdanje dovodi do neiskrenosti i tvrdoglavosti. Optimizam dovodi do stvaranje pozitivne atmosfere, dok dominacija dovodi osobe do toga da postanu vođe. Spremnost za suradnju jest karakteristika osoba koje imaju tolerantnost i razumijevanje za druge oko sebe (Soldić, D., 2019).

Sudionici poslovnog sastanka jesu osobe koje raspolažu s velikom količinom znanja, novosti i informacija o određenim temama. Važno je da sudionici međusobno poštuju jedni drugi i međusobne različitosti te različita stajališta i mišljenja. Razumijevanje je ključ napretka,

a spremnost na kompromis jest pristup pojedinaca koji omogućuje zajedničko adekvatno donošenje odluka koje će odgovarati svima.

3.3. Ponašanje na sastanku u strukovnim komorama

Za vrijeme, prije te nakon poslovnog sastanka bitno je pravilno i prikladno ponašanje. Najvažnije pravilo poslovnog sastanka u strukovnim komorama jest da se na sastanku koji je dogovoren u određeno vrijeme treba doći na vrijeme. Kašnjenje jest vrlo neodgovorno, a opravdava se ukoliko postoji za to valjan razlog. Ukoliko se svi sudionici ne poznaju, važno je da osoba koja je dogovorila sastanak, prije početka predstavi druge osobe (Posao.hr, 2014).

Na sastanak osobe trebaju doći pripremljene, a to znači da budu upućene u temu sastanka. Poželjno je da se pripremi adekvatan plan izlaganja te dnevni red jer se u suprotnom sastanak može oduljiti. Osoba koja vodi sastanak mora biti dovoljno glasna kako bi ju svi sudionici jasno čuli. Nadalje, treba se govoriti jasno i sažeto, bez dvosmislenih rečenica koje će sudionike buniti. Sudionici koji sudjeluju na sastanku strukovne komore moraju biti otvoreni te se ne smiju bojati postavljati pitanja na koje žele odgovore (Poslovni.hr, 2014).

Većina osoba danas posjeduje mobitel, a on bi za vrijeme poslovnog sastanka treba biti u džepu. Nije prikladno koristiti mobitel za vrijeme sastanka, a poželjno je utišati tonove. Također, za vrijeme poslovnog sastanka jest prihvatljivo piti vodu ili kavu, a poželjno je izbjegavati jelo – osim ako se ne radi o poslovnom ručku. Najvažnija stavka ponašanja za vrijeme poslovnog sastanka u komori jest postavljanje pitanja. Pitanje je važno postaviti u adekvatno vrijeme, a nikako ne na kraju sastanka kada se sudionici spremaju za odlazak (Poslovni.hr, 2014).

Sukladno navedenom, može se navesti nekoliko glavnih zaključaka kako se ponašati, prije, tijekom i nakon poslovnog sastanka u strukovnim komorama. Sudionici ne smiju kasniti na sastanak te ne smiju doći nepripremljeni. Uz to, važna je jasnoća govornika te je prikladno spremiti mobitel na sigurno kako nikoga od sudionika ne bi ometao. Sudionici se na poslovnom sastanku moraju ponašati u skladu s pravilima lijepog ponašanja i bontona, a sve u svrhu kvalitetnog i smislenog poslovnog sastanka.

3.4. Virtualna soba za sastanke

Virtualna soba za sastanke naziva se još i virtualna projektna soba te se usluga najčešće nudi velikim poduzećima. Virtualna soba za sastanke smatra se izvorom međusobne komunikacije, odnosno nudi skup alata koji sudionike vodi u projektu te omogućuje komunikaciju unutar projekta te kontrolu projekta. Uključuje pohranjivanje cjelokupne dokumentacije, forum za diskusije, adresar djelatnika te druge važne stavke koje pomažu i poboljšavaju kvalitetu sastanka (Gnjato, V., 2003).

Virtualna soba za sastanke se odabire iz nekoliko razloga:

1. dostupnost po satu
2. prilagodljiv prostor
3. jednostavno rezerviranje
4. spremnost za uporabu

(Regus.hr, bez dat).

Virtualna soba jest dostupna po satu, odnosno može se unajmiti za sastanke po satu koliko god je vremenski potrebno. Prostor se može prilagoditi potrebama i željama klijenata, odnosno raspored sobe za sastane se može prilagoditi prema namjeni sastanka koji će se održati. Također, prostor se može rezervirati na jednostavan način uz pomoć dostupne aplikacije za najam. Nije potrebno telefonski kontaktirati za rezervaciju, nego se može lakše rezervirati putem aplikacije. Virtualna soba će biti spremna za uporabu i postavljena prema željama klijenata (Regus.hr, bez dat).

4. Poslovna etika

Poslovna etika jest implementacija etičkih vrijednosti u poslovanju, a sastoji se od donošenja strateških odluka sve do ponašanja prema dobavljačima i kupcima (Blažon, D., 2015). Poslovna etika jest vrlo važan čimbenik u poslovanju. Ukoliko se sudionici u poslovanju, unutar poduzeća ili organizacije ne pridržavaju poslovne etike, ishodi mogu biti vrlo negativni. Kada je riječ o etici u poslovanju, potrebno je naglasiti važnost pridržavanja pravila. Uz to, poduzeće koje u svom poslovanju ima definirane i ustanovljene etičke norme, ima i preduvjete za pozitivno poslovanje i djelovanje na zaposlenike, potrošače te osobe s kojima je poduzeće u kontaktu (Lisse, E., 2017).

Kako bi pojam poslovne etike bio što jasniji, definirati će se sam pojam etike i morala te će se prikazati klasifikacija etike. Slijedi definiranje pojma poslovne etike te će se navesti načela poslovne etike.

4.1. Etika i moral

Riječ etika dolazi od grčke riječi *ethos*, a koja u prijevodu znači navada, običaj, ćud – nauka o moralu. Etika je filozofska disciplina koje se bavi ciljevima i moralnim željama, istražuje temelje i izvore morala. Predmet etika je moral i moralno djelovanje te etika ispituje načela moralnog djelovanja. Moral dolazi od latinske riječi *mores* što u prijevodu znači pravilo, volja, zakon te se definira kao pravilo nekog društva te društvene klase o načinu i sadržaju međusobnih odnosa te odnosa ljudskih zajednica. Dolazi se do zaključka da je etika filozofsko promišljanje morala, a moral je jedan od temeljnih načina ljudskog odnosa i svijeta (Bebak, B., Kolumbić, A., 2005).

Etika se dualno razvrstava. Prva podjela jest na deontološku i teleološku etiku, dok je druga podjela na formalnu i materijalnu etiku. Deontološka etika grupira norme ili načela potrebnog djelovanja koji etiku čine u skladu s normom, odnosno s načinom djelovanja. Deontološkoj etici nisu važne posljedice, nego dužnosti da se sve potrebno izvrši. Bit je isticanje vrijednosti određenog moralnog čina (Rosić, V., 2011). Vezano uz teleološka učenja, navedena vrsta etike traži dobro koje određuje etiku u cilju ili u svrsi (Bebak, B., Kolumbić, A., 2005).

Dolazi se do zaključka da je etika nužnost za uspješno, pošteno i dugoročno poslovanje. Uz to, etika je način ponašanja u skladu s moralnim pravilima, a to znači da se ispravna odluka mora tražiti te da se, uz to, mora ispravno djelovati. Moral, odnosno moralno djelovanje jest način djelovanja gdje se uči i definira što je ispravno, a što neispravno te se uzimaju u obzir različiti pogledi na svijet. Moral se mijenja kroz vrijeme te je uvjetovan

ekonomskom strukturom društva, odnosima vlasništva, interesima grupa i klasa (Žada, M., Vidak, I., 2018).

4.2. Pojam i definicija poslovne etike

Znanstvena disciplina – poslovna etika – razvila se u 20. stoljeću suradnjom ekonomije i etike. Poslovna etika jest primjena etičkih vrijednosti na poslovnu praksu gdje se javlja primjena svi aspekata poslovnog ponašanja. Definira se kao i skup moralnih pravila i vrijednosti koji utječu i usmjeravaju ponašanja individualnih osoba ili grupa ljudi u odnosu na nešto što je dobro ili na nešto što je loše (Aleksić, A., 2007).

Kako bi poslovanje bilo etično i efikasno, moraju se ispuniti određeni uvjeti. Prvi uvjet jest da poslovni subjekti imaju usklađene poslove po složenosti. Sljedeći uvjet jest da su službe usklađene o vrsti, dok je posljednji uvjet usklađenost, odnosno da se sve funkcije i službe odvijaju u pravom trenutku (Matičić, M., 2019).

Subjekti poslovne etike jesu pojedinac, pravna osoba, poslovna kultura i procesi rada i okruženje. *Pojedinac* je svaka individualna osoba koja gradi svoj identitet s drugim ljudima, a njegovo ponašanje mora konstantno biti moralno i u skladu s etičkim načelima. *Pravna osoba, odnosno trgovačko društvo ili ustanova* provodi djelatnost za koju je registrirana te nudi razne usluge te proizvode na tržištu. Svaka pravna osoba mora postupati prema etičkom kodeksu koji je uklopljen u način poslovanja. *Poslovna kultura i procesi rada* sastoji se od pojedinaca, predmeta rada, sredstava te uvjeta za rad te se tu ubrajaju još i poslovi, postupci regulirani zakonom. Svaki djelatnik je odgovoran moralno za ostvarivanje ciljeva pravne osobe te njegovi postupci moraju biti za korist poduzeća u kojem radi. Što se tiče okruženja, ovdje se ubrajaju okoliš, regionalna i lokalna samouprava, pojedinci te pravne osobe koji zajednički snose odgovornost za društvo u cjelini (Ivančir, M., 2018).

Kod pojma poslovne etika, navode se tri principa kojima se poslovna etika služi, a ti principi su:

1. princip korisnosti, princip povećavanja dobrih posljedica
2. princip prava
3. princip pravednosti

(Masten, P., 2019).

Princip korisnosti naziva se još i princip povećavanja dobrih posljedica te on ukazuje da na da ispravno djelovanje povećava količinu dobra. Princip prava smatra se temeljnijim

principom, a ako postoje prava, tada se javljaju i dužnosti osoba koje moraju poštivati ili omogućiti ta prava. Primjerice, to može biti pravo na edukaciju i na slobodu i život drugog pojedinca. Poštivanje principa prava smatra se poštivanjem ljudske časti i dostojanstva te je kriterij za donošenje zakonski opravdanih, moralnih poslovnih odluka. Princip pravednosti, kao što sam naziv to govori, naglašava princip pravedne raspodjele dobara ili količine posla ili rizika (Masten, P., 2019).

4.3. Načela poslovne etike

Načelo jest temeljna pretpostavka, odnosno načelo jest osnova po kojoj se nešto događa ili iz koje nešto potječe (Enciklopedija.hr, bez dat). Načela poslovne etike ustanovljena su kako bi organizacija, poduzeće mogli postupati prema etičkim pravilima. Uz pomoć tih načela, poduzeća će na jednostavan način biti prepoznata i priznata od strane drugih. Uz pomoć načela gradi se imidž, odnosno gradi se slika etičnosti poduzeća (Kos, A., 2019). Načela koja pojašnjavaju način na koji se mogu donijeti prikladne odluke te postići ispravnosti jesu sljedeća:

1. Načelo perspektive
2. Načelo ponosa
3. Načelo strpljenja
4. Načelo svrhe
5. Načelo upornosti

(Lisse, E., 2017)

Načelo perspektive služi kako bi se iz određene perspektive sagleda ono što je važno, bez obzira na situaciju u kojoj se osoba, poduzeće ili organizacija nalazi. Kada se postigne perspektiva, svrha je puno jasnija. Kada određene situacija pogledamo iz određene perspektive, dolazi se do zaključka da je svaki problem rješiv. Kada se govori o načelu ponosa, misli se na zadovoljstvo koje je pojedinac, poduzeće ili organizacija postiglo kroz određene aktivnosti. Načelo ponosa karakterizira osjećaj zadovoljstva te se uz ponos veže i pojam samopoštovanja koji dovodi do ponosa prema samome sebi te prema drugima (Sabljak, M., 2019).

Načelo strpljenja ukazuje na činjenicu da osobe koje su strpljive mogu bolje, ali i puno brže riješiti problem koji je pred njima. Važno je shvatiti da se ništa ne može postići odmah, za

sve je potrebno određeno vrijeme. Ukoliko je osoba nestrpljiva, to može dovesti do pogrešnih odluka koje, ako se provedu, se teže mogu poboljšati ili popraviti (Levicki, I., 2018). Načelo svrhe se bazira na namjerama koje poduzeća imaju, odnosno govori o cilju koji osobe, organizacije ili poduzeća žele postići. Načelo upornost se veže uz načelo strpljenja, a može se definirati kao nastojanje da se određeni posao ili određena aktivnost izvrši (Tkalec, T., 2018).

Dolazi se do konačnog zaključka da je etika, zajedno s moralom izrazito važna. Bez etičnog i moralnog ponašanja, pojedinci ili poduzeća prezentiraju sebe na loš način. Poslovna etika u organizaciji temelj je kvalitetnog i uspješnog poslovanja, a pridržavanje načela poslovne etike pridonosi prepoznavanju poduzeća, organizacije te se uz pomoć pet načela gradi njihov imidž, dobra slika.

5. Primjeri strukovnih komora u Republici Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj postoje dvije glavne vrste strukovnih komora. Prva vrsta strukovnih komora jesu komore koje reguliraju profesionalne usluge u domeni primjene Zakona o uslugama te se razlikuje 14 različitih komora koje obuhvaćaju različita strukovna područja. Druga vrsta komora Republike Hrvatske jesu komore koje reguliraju profesionalne usluge izvan domene primjene Zakona o uslugama te je njih ukupno osam (Psc.hr, bez dat)

S obzirom na to da postoje dvije glavne podjele komora u Republici Hrvatskoj, od svake vrste pojasniti će se nekoliko primjera. Točnije, detaljnije će se opisati *Hrvatska psihološka komora*, *Hrvatska odvjetnička komora* te *Hrvatska revizorska komora* iz područja komora koje reguliraju profesionalne usluge u domeni primjene Zakona o uslugama te *Hrvatska liječnička komora* i *Hrvatska poljoprivredna komora* iz područja komora koje reguliraju profesionalne usluge izvan domene primjene Zakona o uslugama.

5.1. Hrvatska psihološka komora

Hrvatska psihološka komora jest strukovna organizacija hrvatskih psihologa. Prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, prijavljena je djelatnost: *Djelatnosti strukovnih članskih organizacija* pod šifrom 9412. Osnivači Hrvatske psihološke komore su Ministarstvo rada i socijalne skrbi te Hrvatsko psihološko društvo sukladno odluci o osnivanju Hrvatske psihološke komore koja je donijeta 14.11.2003. godine. Glavna zadaće Komore jest čuvanje ugleda, časti i prava psihologa te psihologa vježbenika. Uz to, stremi k tome da psiholozi, psiholozi vježbenici u skladu s zakonom i svjesno obavljaju svoje poslove. Promiče, usklađuje te zastupa zajedničke interese psihologa ispred državnim te drugim tijelima u Hrvatskoj te u inozemstvu. Pruža im stručnu pomoć i zaštitu (Psiholoska-komora.hr, bez dat).

Poslovi Hrvatske psihološke komore jesu sljedeći:

1. donosi rješenje o izdavanju, obnavljanju te oduzimanju osnovne i posebne dopusnice
2. donosi rješenje o davanju te prestanku odobrenja za obavljanje privatne psihološke prakse
3. vodi imenik psihologa koji obavljaju privatnu psihološku praksu te druge evidencije

(Psiholoska-komora.hr, bez dat).

Uz navedene glavne poslove koje Komora obavlja, obavlja i druge poslove, a neki od njih su stručni nadzor nad obavljanjem psihološke djelatnosti, utvrđuje standarde, normative te cjenik usluga u privatnoj psihološkoj djelatnosti, prati i nadzire provođenje profesionalne psihološke etike, poduzima potrebne mjere (Psiholoska-komora.hr, bez dat).

Tijela Hrvatske psihološke komore su Skupština, Predsjednik, Upravni odbor, Nadzorni odbor, Etički odbor te Sud časti Komore prvog i drugog stupnja. *Skupština* je najviše tijelo Komore te donosi Statut, Kodeks etike psihološke djelatnosti, godišnji plan rada, odluku o visini članarine, ocjenjuje, raspravlja i donosi odluke. Također, izabire i mijenja predsjednika, članove Nadzornog odbora, Etičkog odbora te Suda časti. Članovi Skupštine su svi članovi Komore. *Predsjednica Komore* zastupa Hrvatsku psihološku komoru te je predstavlja u okviru djelatnosti. U mogućnosti je obavljati niz poslova vezanih uz Komoru, a predsjednica je Andreja Bogdan. *Zamjenica predsjednice Komore* je Gordana Kamenečki te ona zamjenjuje predsjednicu u slučaju spriječenosti, a obavlja i ostale poslove koje joj predsjednica povjeri. *Upravni odbor* broji devet članova te je izvršno tijelo Komore, a njome upravlja između dviju skupština Komore. *Nadzorni odbor* razmatra i nadzire primjenu odredbi iz Statuta te drugih akata Komore, nadzire materijalno i financijsko poslovanje, nadzire korištenje imovine te obavlja druge poslove koje mu Skupština povjeri. Nadzorni odbor sastoji se od tri člana. *Etički odbor* sastoji se od četiri člana, a neki od poslova kojima se etički odbor bavi jesu sljedeći: priprema nacrte izmjena i dopuna Kodeksa etike psihološke djelatnosti, prati i nadzire provođenje pravila etike u psihološkoj djelatnosti te predlaže poduzimanje pravodobnih mjera u slučaju njihova kršenja. Disciplinska tijela Hrvatske psihološke komore pred kojima psiholozi i psiholozi vježbenici odgovaraju za lakše i teže povrede dužnosti te ugleda psihološke djelatnosti jest *Sud časti Komore prvog i drugog stupnja* (Psiholoska-komora.hr, bez dat).

Sukladno pregledanim podacima, dolazi se do zaključka da je Hrvatska psihološka komora razvijena te se sastoji od velikog broja članova. Svako od njezinih tijela adekvatno obavlja svoje zadate i obaveze, a sve u svrhu poboljšanja i unaprjeđivanja rada Komore.

5.2. Hrvatska odvjetnička komora

Hrvatska odvjetnička komora (HOK) jest organizacija odvjetnika i odvjetničkih vježbenika u Hrvatskoj. Broji više od šest tisuća članova. Zadaća HOK – a jest briga za članove, suradnja s pravosudnim tijelima u inozemstvu i u Hrvatskoj, organiziranje obrazovanja članova, a rad Komore je reguliran Zakonom o odvjetništvu te Statutom HOK – a (Hok-cba.hr, bez dat).

Organizacijska struktura Hrvatske odvjetničke komore sastoji se od ukupno jedanaest tijela. Tijela Komore su Skupština, Konferencija, Upravni odbor, Izvršni odbor, predsjednik

Komore, Nadzorni odbor, zborovi, Disciplinski sud, Viši disciplinski sud, disciplinska vijeća te Disciplinsko tužiteljstvo (NN 115/2013). U nastavku će se pojasniti tijela Komore.

Najviše tijelo Komore je *Skupština*, a može biti redovna i izvanredna. Skupština ima više zadaća, a neke od njih su donošenje Statuta i Kodeksa odvjetničke etike, Poslovnika o radu Skupštine. Odobrava prihode i rashode, bira predsjednika te raspravlja i odlučuje o ključnim pitanjima vezanim uz odvjetničku službu i položaj odvjetništva. *Konferencija* se saziva kako bi se raspravilo o najbitnijim pitanjima vezanim uz odvjetništvo, a čine ju odvjetnici članovi Komore i odvjetnički vježbenici. *Upravni odbor* je tijelo Komore koji se sastoji od više članova, a glavne zadaće jesu donošenje pravilnika te ostalih akata Komore, donošenje odluke o dodjeli Plakete dr. Ive Politea s poveljom te druge zadaće. Jedno od tijela Komore jest i *Izvršni odbor* koji se sastoji od predsjednika, četiri dopredsjednika, glavnog tajnika, blagajnika i četiri člana. Obaveze Odbora jesu te da odlučuje o zahtjevima za upis u Imenik odvjetnika i odvjetničkih vježbenika, izdaje prethodne suglasnosti odvjetničkim društvima o sukladnosti ugovora o osnivanju s zakonom, Statutom i drugim općim aktima Komore te potvrdu Komore da su odvjetnici osnivači upisani u Imenik odvjetnika te ostale važne odluke. Osoba koja predstavlja i zastupa Komoru jest predsjednik. *Predsjednik* Hrvatske odvjetničke Komore jest Josip Šurjak (Hok-cba.hr, bez dat).

Nadzorni odbor jest tijelo Komore te je obavezan minimalno dva puta godišnje prekontrolirati novčano poslovanje Komore i završni račun te podnosi izvještaj Skupštini. Sastoji se od tri člana koji biraju predsjednika između sebe. *Disciplinska tijela* se sastoje od disciplinskog suda, višeg disciplinskog suda, disciplinskih vijeća te disciplinskog tužiteljstva te se neovisna tijela Komore. *Disciplinski sud* odlučuje o žalbama protiv odluka Disciplinskog vijeća te o težim povredama dužnosti i ugleda odvjetništva. *Viši disciplinski sud* odlučuje o žalbama protiv odluka Disciplinskog suda te obavlja druge poslove određene Zakonom i Statutom. *Disciplinsko vijeće* sastoje se od tri člana, a služe kako bi odvjetnici, koji su povrijedili dužnosti i ugled odvjetništva, odgovarali pred njim. *Disciplinsko tužiteljstvo* pokreće disciplinske postupke za teže povrede dužnosti i ugleda odvjetništva, podiže optužnice, zastupa optužbu pred Disciplinskim sudom Komore te se bavi ostalim, povezanim poslovima (Hok-cba.hr, bez dat).

Bitan aspekt HOK – a jest međunarodna suradnja i međunarodni odnosi. Suradnja je važna zbog unaprjeđenja odvjetničke profesije te kako bi se doprinijelo rješavanju pitanja odvjetništva. Komora je članica triju najvećih međunarodnih komora, a to su Međunarodna unija odvjetnika, Međunarodno udruženje odvjetničkih komora te Vijeće odvjetničkih komora Europe. Važni su i bilateralni prijateljski odnosi s odvjetničkim komorama Njemačke, Italije, Francuske, Mađarske, Izraela, Slovenije (Hok-cba.hr, bez dat).

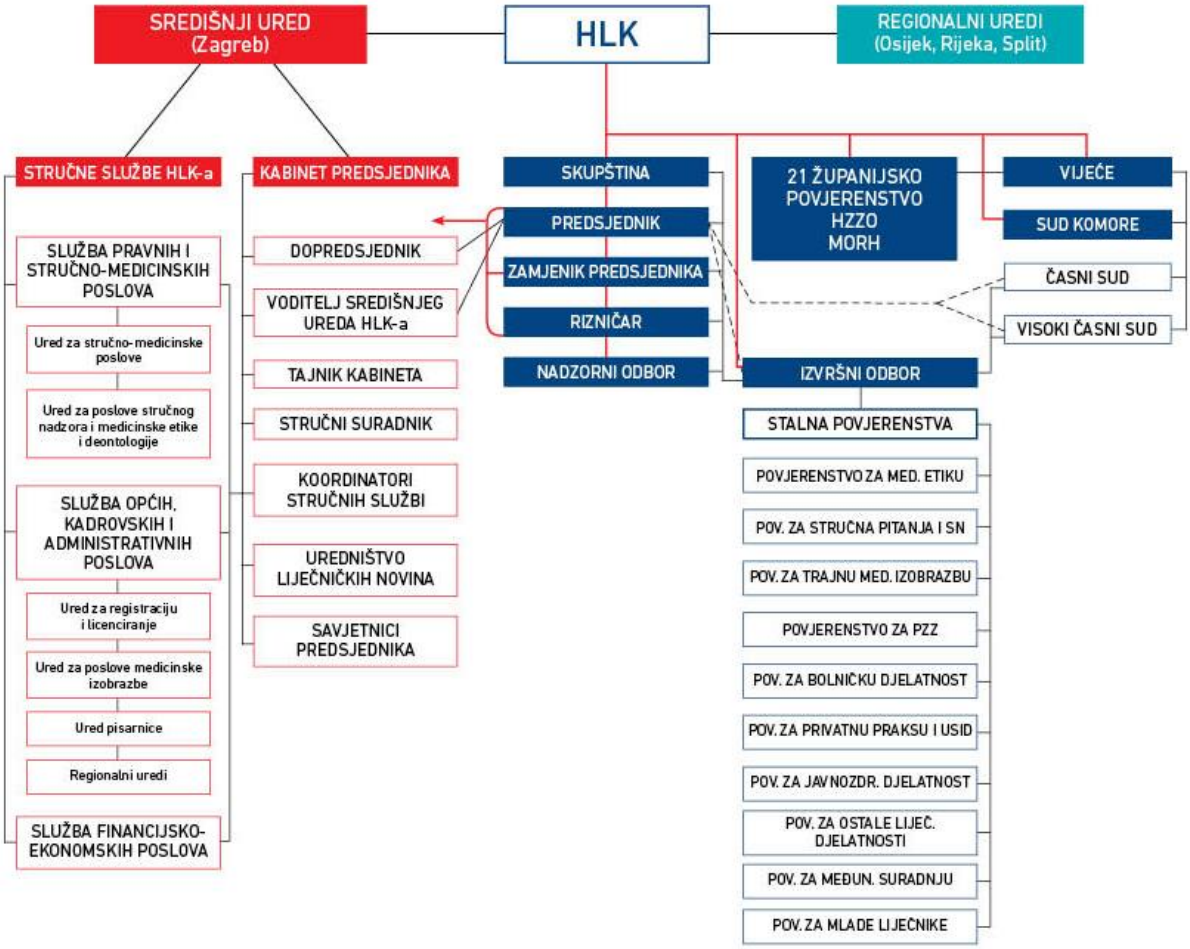
Hrvatska odvjetnička komora jest vrlo razvijena komora koja se može pohvaliti velikim brojem članova. S obzirom na to da se sastoji od više tijela, pretpostavka jest da se tijela Komore međusobno nadopunjuju i jedna bez drugih ne mogu. Tijela Komore služe kako bi rad Hrvatske odvjetničke komore bio adekvatan i kako bi se cjelokupni način poslovanja odvijao kvalitetno i pravodobno.

5.3. Hrvatska liječnička komora

Hrvatska liječnička komora jest krovna organizacija svih liječnika te datira još iz 1903. godine kada je osnovana za područje Splita i njegove okolice. Važni datumi za Hrvatsku liječničku komoru jesu još i 1923. kada je Komora osnovana za područje Hrvatske, Slavonije te Međimurja sa sjedištem u Zagrebu te 1929. obuhvaća u Dalmaciju. Važno je napomenuti da je u 1945. godine zabranjen rad Komore, a 1995. godine obnavlja svoj rad i to pod novim imenom, kojim se predstavlja i danas, a to je Hrvatska liječnička komora. 27. lipnja iste godine donosi Status čime je pravni slijednik te nastavlja tradiciju Liječničke komore koja je osnovan 1923. godine (Hlk.hr, bez dat).

Tijela i stručne službe Hrvatske liječničke komore jesu bitna stavka, a najviše tijelo Komore jest *Skupština*. Mandat traje pet godina, a redovna sjednica se održava minimalno jednom godišnje. Njezin rad se uređuje Poslovnikom o radu Skupštine. Trenutni predsjednik Skupštine jest doc. dr. sc. Krešimir Dolić, dr. med., dok je njegov zamjenik Nino Brajković, dr. med. *Vijeće Hrvatske liječničke komore* sastoji se od 23 člana, a čine ga povjerenstva Grada Zagreba, predsjednici županijskih povjerenstava te povjerenstva MORH – a i HZZO – a. Predsjednik Vijeća jest prof. dr. sc. Goran Hauser, dr. med., a njegov zamjenik jest dr. sc. Goran Benko, dr. med. Operativno tijelo Komore jest *Izvršni odbor Hrvatske liječničke komore* te on vodi rad Komore, a sastoji se od 14 članova. *Predsjednik* Hrvatske liječnike komore jest dr. sc. Krešimir Luetić, dr. med, *njegova zamjenica* jest Vikica Krolo, dr. med., dok je *dopredsjednica* Ivana Šmit, dr. med. *Nadzorni odbor* sastoji se od predsjednika (dr. sc. Ante Gojević, dr. med.), zamjenika predsjednika (prim. Ivica Mamić, dr. med.) te člana (doc. prim. dr. sc. Sanda Stojanović Stipić, dr. med.). Nadzorni odbor razmatra ispravnost odluka koja tijela Komore donose te nadzire obavljanje poslova. Središnje izborno povjerenstvo obavlja velik broj poslova, a neki od njih su izrađivanje popisa birača po izbornim jedinicama, brine za pravilnu pripremu te provođenje izbora, utvrđuje i objavljuje rezultate izbora. Sastoji se od predsjednika, članova te zamjenika članova (Hlk.hr, bez dat).

Kako bi navedene činjenice bile razumljivije, prilaže se slika organizacijskog ustroja Hrvatske liječničke komore u nastavku.



Slika 1. *Organizacijski ustroj Hrvatske liječničke komore*

(Izvor: Hlk.hr, bez dat).

Prema slici organizacijskog ustroja, vidljivo je da je ustroj vrlo kompleksan te da se sastoji od većeg broja predsjednika, članova, zamjenika i slično, a sve u svrhu kvalitetnog rada te obavljanja poslova i zadaća. Hrvatska liječnička komora jest važna komora Republike Hrvatske. Iz prikaza, vidljiva je njezina razvijenost te se uredi nalaze i u Zagrebu, ali postoje i regionalni uredi u Osijeku, Rijeci i Splitu. Važno je da Komora nastavi s svojim kvalitetnim radom.

5.4. Hrvatska poljoprivredna komora

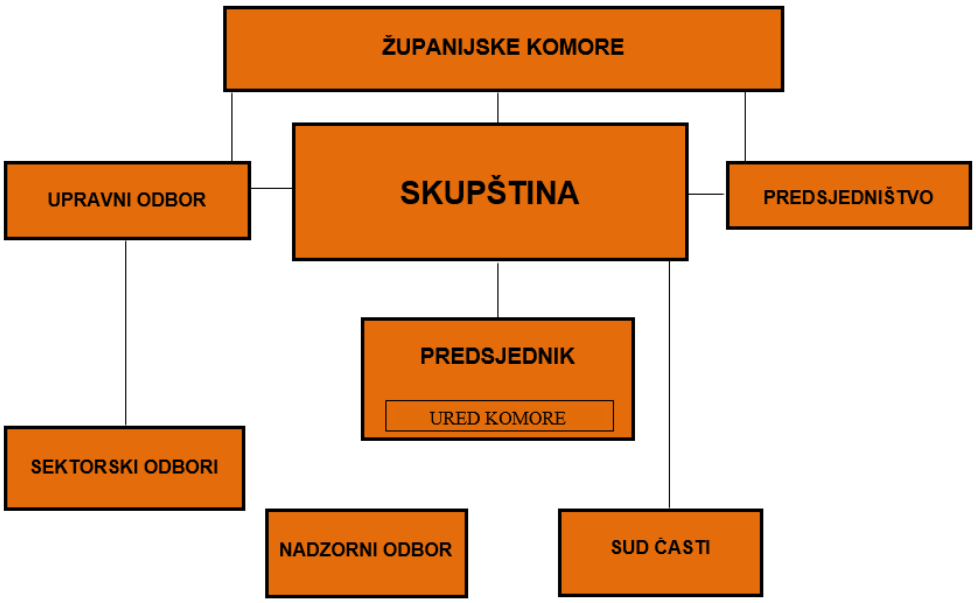
Vizija Hrvatske poljoprivredne komore jest poticanje održivog razvoja poljoprivrede te zastupanje interesa poljoprivrednika, dok je njezina misija razvoj poljoprivrednog gospodarstva prema načelima dobre prakse u poljoprivredi. Uz to, misija poljoprivredne komore jest i savjetovanje, informiranje te povećanje broja edukacija uz pomoć koji bi se Komora mogla prilagoditi svjetskim trendovima te da bude što konkurentnija. Misija joj je i zaštita okoliša uz poštivanje tradicionalnih hrvatskih običaja hrvatskih sela. Hrvatska poljoprivredna komora je osnovana u skladu s Zakonom o Hrvatskoj poljoprivrednoj komori te u skladu s Statutom Komore (Komora.hr, bez dat).

Poljoprivredna komora aktivno sudjeluje u radu Poljoprivrednih komora Višegradske skupine zemalja (V4), a koju čine Češka, Poljska, Slovačka i Mađarska. Uključenost Hrvatske poljoprivredne komore u V4 smatra se vrlo važnom Komora može preko V4 predlagati promjene koje se tiču hrvatske poljoprivrede te se na taj način može ojačati pregovaračka pozicija Hrvatske na razini Europske unije (Komora.hr, bez dat).

Hrvatska poljoprivredna komora ima i niz djelatnosti s kojima se bavi, a neke od tih djelatnosti su da potiče, razvija dobar poslovni moral te dobre poslovne običaje, usklađuje međusobne interese članova, djeluje kod oblikovanja županijskog i regionalnog gospodarskog sustava te kod mjera ekonomske politike. Bavi se i nizom raznih aktivnosti, a to su zastupanje interesa, informiranje, organiziranje događanja i edukacija, poslovno i projektno povezivanje (Komora.hr, bez dat).

Hrvatska poljoprivredna komora ima vrlo specifičan ustroj, odnosno organizacijsku strukturu. Sastoji se od Skupštine, predsjedništva, upravnog odbora, županijskih komora, predsjednika, sektorskih odbora, Suda časti te nadzornog odbora. Članovi *Skupštine* dijele se na 17 *županijskih komora* te svaka od županija ima svog člana ili člana i predsjednika. Primjerice, u Osječko – baranjskoj županijskoj komori, predsjednik je Mato Brlošić iz Agro – Crnice, dok je član glavne skupštine Željko Fabrić, vlasnik Fabrić, Obrt u poljoprivredi. Sud časti brine o ugledu, razvoju te jačanju poslovnih običaja članova Komore te ga čini pet članova koji se biraju na mandat od četiri godine. Članovi *Suda časti* jesu predsjednik Neven Mataga te članovi Željko Fabrić, Josip Pisačić, Ivan Kolarić te Mato Mihalić. *Upravni odbor* čine predsjednik Komore zajedno s predsjednicima Županijskih komora, a članovi Upravnog odbora se biraju na mandat od četiri godine te Komora ima deset članova Upravnog odbora. *Predsjedništvo* čine Predsjednik Mladen Jakopović te tri člana Predsjedništva, a *Nadzorni odbor* čini pet članova (Komora.hr, bez dat).

Kako bi organizacijska struktura Hrvatske poljoprivredne komore bila što jasnija, prilaže se slika u nastavku.



Slika 2. *Organizacijski ustroj Hrvatske poljoprivredne komore*

(Izvor: Komora.hr, bez dat)

Poljoprivredna komora Republike Hrvatske jest vrlo inovativna te u skladu s današnjim okolnostima. Nastoji se probiti u međunarodno okružje te je pretpostavka da će Komori u idućih nekoliko godina to i uspjeti. Hrvatska poljoprivredna komora će se kroz nadolazeća razdoblja i dalje razvija, a preporuka bi bilo povećanje promocije Komore i poboljšanje marketinga i marketinških aktivnosti. Podosta ljudi je upoznato s pojmom Hrvatske poljoprivredne komore, no nisu svi u jednakoj mjeri upoznati sa djelatnosti i aktivnostima koje Komora provodi.

5.5. Hrvatska revizorska komora

Hrvatska revizorska komora jest strukovna samostalnih revizora, ovlaštenih revizora, revizorskih društava te revizorskih vježbenika. Izdaje akte koji su javne isprave, a u svrhu obavljanja javnih ovlasti. Ima svojstvo pravne osove te ima javne ovlasti koji su uređene Zakonom o reviziji. Osnivačka Skupština Hrvatske revizorske komore je održava 18. ožujka 2006. godina u Zagrebu, a sudjelovalo je 167 revizorskih društava sa područja Republike Hrvatske (Revizorska-komora.hr, bez dat).

Prema Zakonu o reviziji, Hrvatska revizorska komora ima važne ovlasti i zadaće, a neke od njih su:

1. Prevoditi i objavljivati na hrvatski jezik Međunarodne revizijske standarde
2. Organizirati i provoditi revizorski ispit
3. Izdavati potrebe o položenom revizorskom ispitu
4. Odrediti program revizorskog ispita i iznos naknade za polaganje revizorskog ispita i popravnog revizorskog ispita uz prethodnu suglasnost Ministarstva financija
5. Donositi nacionalne revizijske standarde za obavljanje drugih revizorskih usluga koje nisu obuhvaćene Međunarodnim revizijskim standardima i ostalim standardima koje izdaje Međunarodni odbor za računovodstvo te davati njihova tumačenja, uz prethodnu suglasnost Ministarstva financija

   (Statut Hrvatske revizorske komore NN 58/2018)

Tijela Komore jesu Skupština, Upravno vijeće, predsjednik Komore, Odbor za nadzor financijskog poslovanja te Sud časti. Skupštinu čine ovlašteni revizori te imaju po jedan glas kod odlučivanja na Skupštini. *Skupština* ima više zadaća, a neke od njih su te da donosi Status Hrvatske revizorske komore, donosi odluku o stopi doprinosa i iznosu članarine uz prethodnu suglasnost Ministarstva financija, utvrđuje plan i program rada. *Upravno vijeće* upravlja Komorom, predlaže program i plan rada, donosi akte sukladno s ovim Zakonom i Statutom Hrvatske revizorske komore, obavlja druge stručne zadaće i usluge povezane s razvojem revizorske struke. Ima sedam članova koji se biraju na razdoblje od četiri godine. Trenutni članovi Upravnog vijeća jesu Domagoj Hrkać, Slaven Kartelo, Sanja Safić i Marina Tonžetić. *Predsjednik Komore* vodi njezino poslovanje, zastupa je te odgovara za njezin zakonit rad. Predsjednik se bira na razdoblje od četiri godine. Trenutni predsjednik Hrvatske revizorske komore je Berislav Horvat. *Odbor za nadzor financijskog poslovanja* se sastoji od tri člana te je dužan, najmanje jednom godišnje, pregledati financijsko poslovanje Komore i financijske izvještaje te podnijeti izvješće Upravnom vijeću. Trenutni članovi Odbora su Koraljka Soušek, Sanja Safić i Silvija Pretnar Abičić. *Sud časti* je samostalan i nezavisan d ostalih tijela Komore. Zadaća mu je spriječiti neetično i neprihvatljivo ponašanje članova Komore svojim djelovanjem. Ima tri člana, a trenutni članovi Suda časti jesu Marina Tonžetić, Marinko Matković i Ranka Bunčić (Revizorska-komora.hr, bez dat).

6. Istraživanje za članove Hrvatske psihološke komore

Za potrebe diplomskog rada na temu *Komuniciranje unutar strukovnih komora* provedeno je istraživanje uz pomoć Hrvatske psihološke komore te njezinih članica i članova. Istraživanje se provodilo u dva dijela. Prvi dio istraživanja provodio se za vrijeme trajanja Psihošpancira – 14., 15. i 17. veljače 2020. gdje su sudionici, psiholozi i članovi Hrvatske psihološke komore, ispunjavali anketu u papirnatom obliku. Drugi dio istraživanja provodio se online, uz pomoć Google obrazaca. Anketa je bila dostupna online od 01. ožujka 2020. do 14. ožujka 2020. godine. Istraživanju je sveukupno pristupilo 142 ispitanika.

U ovom poglavlju definirati će se i opisati istraživanje koje je provedeno. Navesti će se i opisati ciljevi istraživanja, opisati će se mjerni instrument te će se pojasniti uzorak ispitanika. Opisati će se anketa, odnosno način provođenja ankete te broj anketnih pitanja. Pitanja koja su postavljena u anketi definirati će se prema tri kategorije koje će se detaljnije pojasniti. Kod uzoraka ispitanika, navesti će se spol ispitanika te dobne skupine ispitanika koji su ispunili anketni upitnik.

6.1. Ciljevi istraživanja

Ciljevi istraživanja jesu višestruki, a redom to su saznati osnovne informacije o svakom od ispitanika, grana psihologije u kojoj su zaposleni, mišljenje o vježbeničkom stažu, mentorstvu, volontiranju, stručnom osposobljavanju i radnom mjestu. Žele se saznati informacije o tome jesu li ispitanici članovi nekog od tijela Hrvatske psihološke komore te žele li biti. Također, od njih se traži da procijene tko u najvećoj mjeri doprinosi ugledu i časti te da procijene koliko kvalitetno Komora provodi određene aktivnosti. Pita ih se i mišljenje o članarini, komunikaciji te načinom informiranja o pravima i aktivnostima Komore. Uz to, ispitanike se traži da odgovore znaju li pojedince koji se bave psihološkom djelatnošću bez osnovne dopusnice za rad te jesu li takvu osobu prijavili nadređenim službama.

Dva glavna cilja istraživanja jesu ispitati postoji li:

1. *povezanost između spola ispitanika te mišljenja o doprinosu ugledu i časti od strane Hrvatske psihološke komore*
2. *povezanost između dobne skupine ispitanika i mišljenja o zadovoljstvu komunikacijom i informacijama od strane Hrvatske psihološke komore*

Uz pomoć ankete žele se saznati navedene informacije kako bi se dobile detaljnije informacije o načinu komunikacije unutar Hrvatske psihološke komore te kako bi se saznale ostale važne informacije za izradu ovog diplomskog rada.

6.2. Opis mjernog instrumenta

Anketa za članove Hrvatske psihološke komore namijenjena je, kao što i sam naziv govori, članicama i članovima Hrvatske psihološke komore. Anketa se provodila u dva dijela. Prvi dio ispunjavanja ankete činila je provedba na način „papir – olovka“, dok je drugi dio bio putem interneta. Anketa je izrađena putem Google obrazaca te je bila dostupna potencijalnim ispitanicima putem online poveznice. Uzorak ispitanika jest prigodan uzorak, odnosno anketu su popunjavali dostupni, prigodni ispitanici.

Anketa je sastavljena od ukupno 29 pitanja. Pitanja su koncipirana u obliku nominalne skale i Likertove skale te su postavljena pitanja u obliku otvorenih pitanja. Najviše je bilo pitanja u nominalnom obliku, njih 21. Pitanja otvorenog tipa, u kojima su ispitanici trebali upisati kratak odgovor, bilo je ukupno 2. Pitanja u obliku Likertove skale bilo je ukupno 6, a svako pitanje imalo je više stavaka koje je trebalo ocijeniti, odnosno ispitanici su trebali odabrati odgovor koji se na njih odnosi. Pitanja 6., 20., 21., 22. i 27. imala su ponuđeno pet mogućih odgovora koje su ispitanici mogli odabrati, dok je pitanje 8. imalo četiri ponuđena odgovora, a samo jedan su ispitanici mogli odabrati.

Anketa u papirnom obliku za ispunjavanja na način papir – olovka bila je dostupna za vrijeme trajanja Psihošpancira (14., 15. i 17. veljače 2020.) dok je online anketa bila dostupa potencijalnim ispitanicima od 01. do 14. ožujka 2020. godine. Za navedeni vremenski period, anketu su ukupno ispunila 142 ispitanika, psihologa. Anketa se sastoji od osnovnih pitanja o ispitaniku – spol, dob, radni status, stručna sprema te grana zaposlenosti. Slijede pitanja o vježbeničkom stavu, mentorstvu, stručnom osposobljavanju, volontiranju. Također, od ispitanika se tražilo da upišu godinu u kojoj su se učlanili u Hrvatsku psihološku komoru te koliko je prošlo od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci. Tražile su se i informacije o radnom mjestu, plaćanju godišnje članarine, o edukacijama, te uključenost u rad nekog od tijela Hrvatske psihološke komore.

Pitanja 20., 21. i 22. koncipirana su u obliku Likertove skale te se u pitanju 20 tražilo od ispitanika da procijeni u kojoj mjeri i časti doprinose psiholozi i društva psihologa, Društva i Komora. U 21. pitanju se od ispitanika tražilo da procijene koliko kvalitetno Hrvatska psihološka komora provodi određene aktivnosti, dok se u pitanju 22. tražilo da se procijeni zadovoljstvo komunikacijom i dobivenim informacijama od Hrvatske psihološke komore. Nadalje, od ispitanika se tražilo da odgovore jesu li upoznati sa neetičnim ponašanjem kolega psihologa

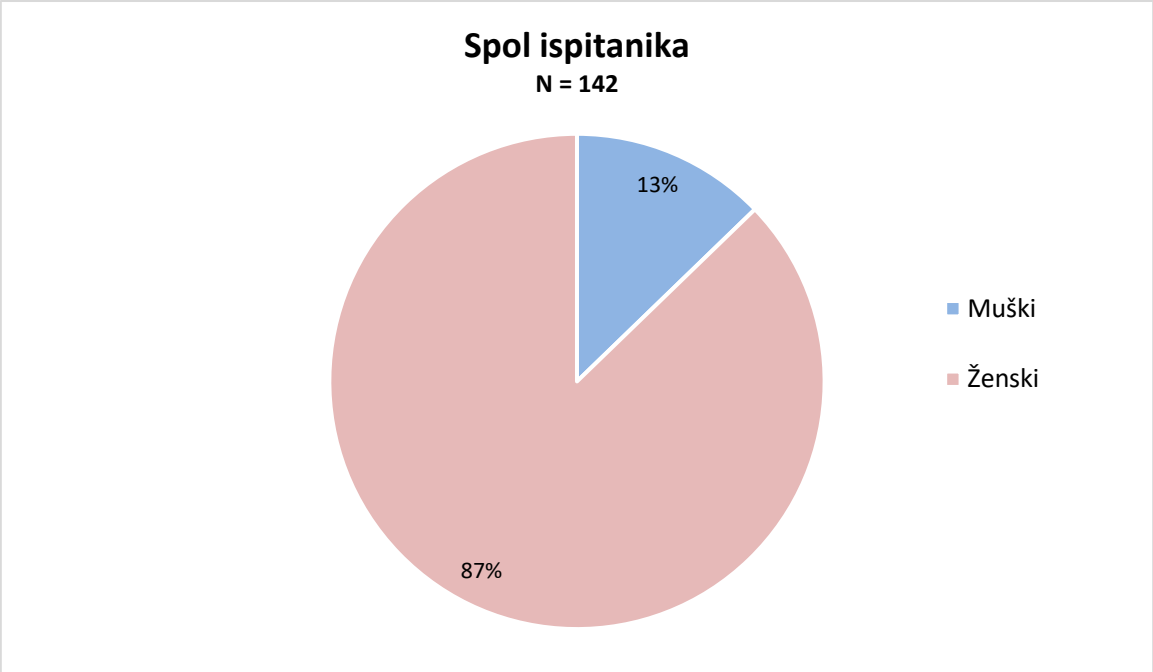
te upoznatost sa slučajevima kada psiholog obavlja psihološku djelatnost bez osnovne dopusnice za rad psihologa. Ispitanike se tražilo da odgovore na koji način se informiraju o aktivnostima Komore te koje sadržaje prate na mrežnoj stranici.

Pitanje 27. koncipirano je u obliku Likertove skale te se od ispitanika tražilo da procijene u kojoj mjeri bi uvođenje delegatskog sustava, češće sazivanje Skupština te njihovo elektroničko prenošenje imalo utjecaja na kvalitetu, dosljednost te brzinu donošenja odluka. Uz to, od ispitanika se tražilo da odgovore kako bi htjeli glasati za svakog predstavnika u nekom tijelu Hrvatske psihološke komore te mišljenje o visini članarine.

Kako bi se obradili podaci dobiveni od ispitanika, korišten je program Excel u kojem su izrađeni stupčasti i tortni grafički prikazi. Uz to, postavljena su tri specifična cilja, odnosno hipoteze te su se ispitivali hi – kvadrat test metodom (X^2). Obzirom na to da se radi o nezavisnim uzorcima, hi – kvadrat test metoda smatra se najprikladnijom metodom za ispitivanje. Hi – kvadrat test jest mjera povezanosti i temeljem nje se želi vidjeti postoji li razlika između dva ili više uzoraka povezanosti u učestalosti pojavljivanja određenih kategorija.

6.3. Uzorak ispitanika

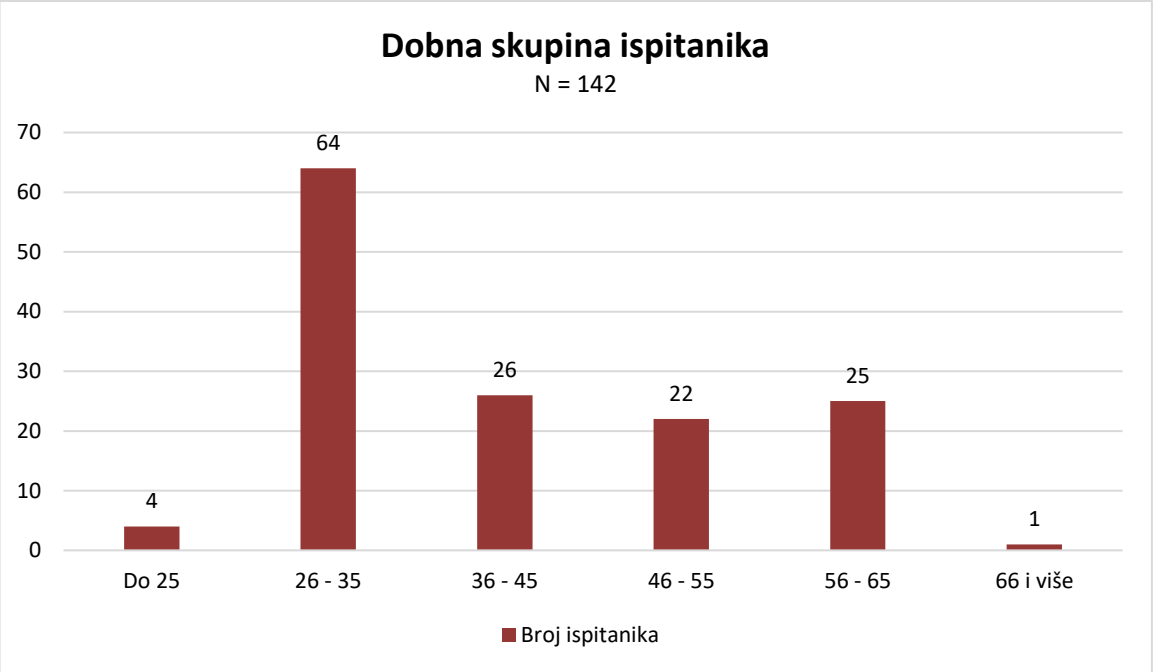
U provedenom istraživanju sudjelovalo je 142 ispitanika. Od 142 ispitanika, njih 123 su bile žene, a muškaraca je bilo 18. Jedan ispitanik nije se izjasnio kojeg je spola. Dolazi se do zaključka da je istraživanju pristupilo 87% osoba ženskog spola te 13% osoba muškog spola. Kako bi navedeni podaci i omjer dobivenih podataka bili jasniji, prilaže se grafički prikaz *Spol ispitanika* u kojem je grafički prikazan omjer ženskih i muških ispitanika.



Grafički prikaz 2. *Spol ispitanika*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U istraživanju je definirano šest dobnih skupina, a to su do 25 godina, 26 do 35 godina, 36 do 45 godina, 46 do 55 godina, 56 do 65 godina te 66 godina i više. U provedenom istraživanju najviše je ispitanika imalo između 26 i 35 godina, njih 64. Samo jedan ispitanik imao je 66 godina ili više, dok je 4 ispitanika imalo do 25 godina. Dobna skupina od 36 do 45 godina bila je zastupljena u postotku od 18%, dok je dobna skupina od 46 do 55 godina sadržavala 15% ispitanika. Dobna skupina od 56 do 65 godina bila je zastupljena u postotku od 18%, odnosno 25 ispitanika.



Grafički prikaz 3. *Dobna skupina ispitanika*

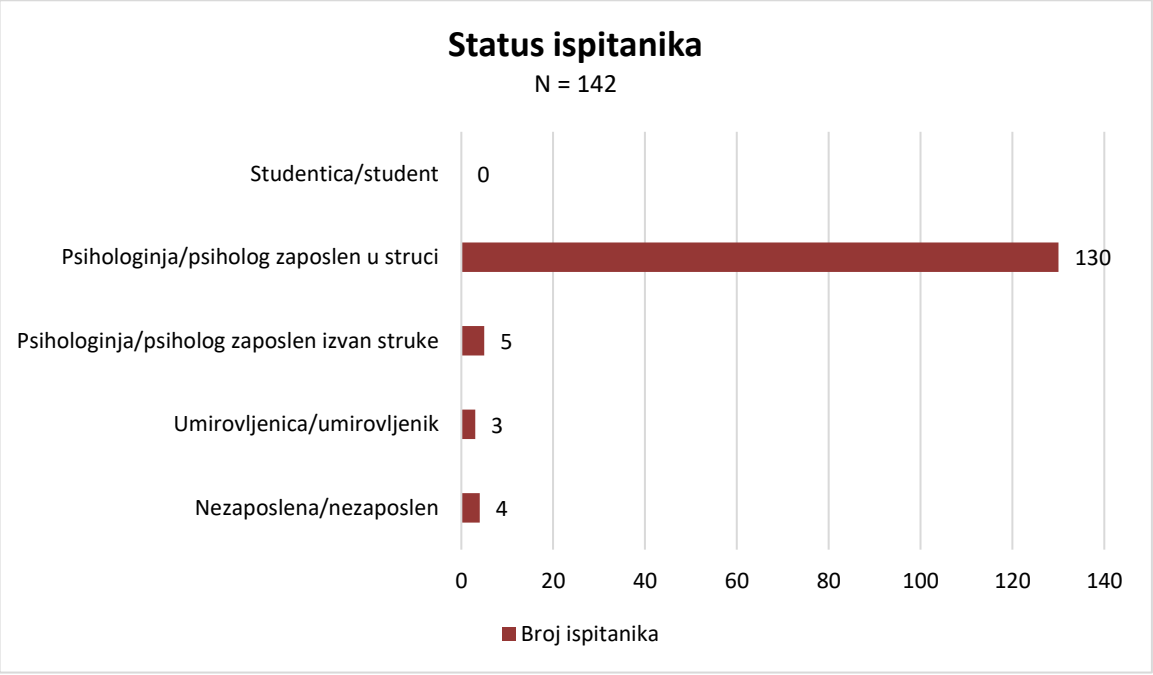
(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Sukladno dobivenim podacima, uz pomoć istraživanja, dolazi se do zaključka da je anketu ispunilo više žena nego muškaraca, dok je najzastupljenija dobna skupina ona od 26 do 35 godina. Pretpostavka jest da su ispitanici u navedenoj dobnoj skupini osobe koje vole svoj posao te im ni jedna vrsta posla ili obaveze nije prepreka kako bi svoj posao kvalitetno obavili. Dolazi se do zaključka da su ispitanici osobe koje se mogu primiti u koštac sa bilo kojom vrstom posla.

7. Rezultati i interpretacija Ankete za članove Hrvatske psihološke komore

U ovom poglavlju, poglavlju sedam, prikazati će se rezultati dobiveni provedenim istraživanjem te će se svako pitanje zasebno prikazati grafički ili tabelarno te će se dobiveni rezultati interpretirati. Cilj jest da se svi dobiveni odgovori, svaki zasebno, analiziraju i obrade kako bi se došlo do konačnog zaključka o provedenoj anketi.

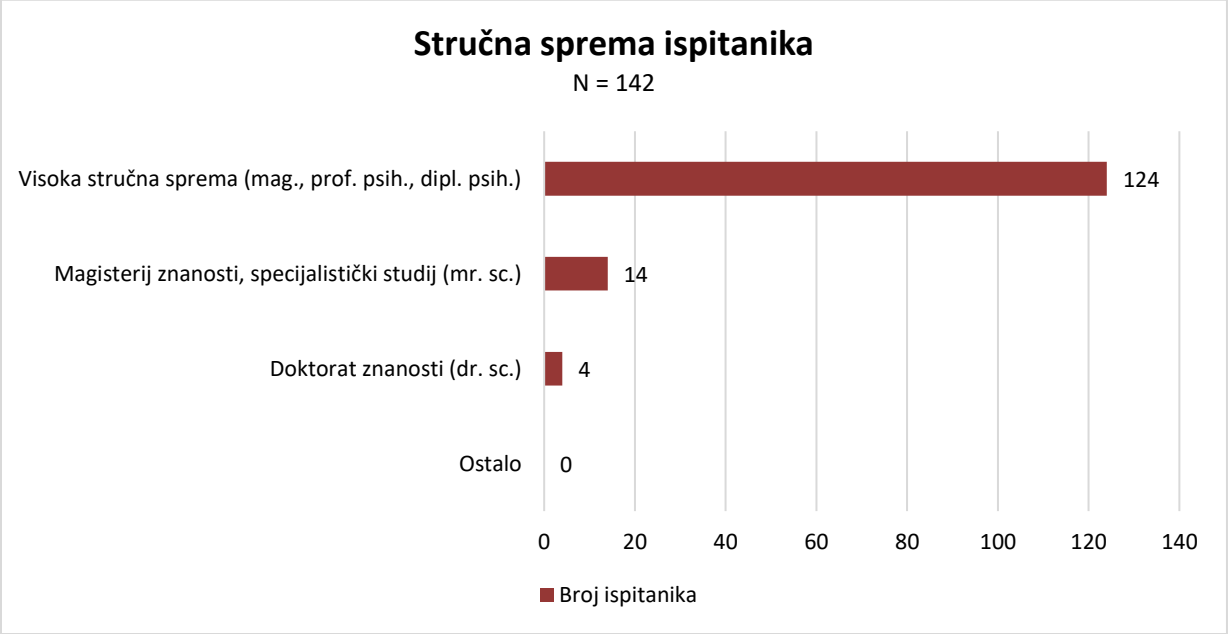
Treće pitanje ankete jest pitanje o trenutnom radnom statusu, a ispitanicu su mogli odabrati jedan od pet ponuđenih odgovora, a to ponuđeni odgovori jesu *studentica/student*, *psihologinja/psiholog zaposlen u struci*, *psihologinja/psiholog zaposlen izvan struke*, *umirovljenica/umirovljenik* te *nezaposlena/nezaposlen*. Najveći broj ispitanika, njih 130, odgovorilo jest da su psihologinja ili psiholog zaposleni u struci. Ostatak ispitanika je u vrlo malim količinama odgovorilo da su psihologinja ili psiholog zaposlen u struci – 5 ispitanika, umirovljenica/umirovljeni – 3 ispitanika te su četiri ispitanika nezaposlena. Ponuđeni odgovor studentica ili student nije odabrao ni jedan od ispitanika. Kako bi dobiveni odgovori ispitanika bili što jasniji, prilaže se grafički prikaz *Status ispitanika* u nastavku.



Grafički prikaz 4. *Status ispitanika*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U četvrtom pitanju ankete od ispitanika se tražilo da odaberu svoju stručnu spremu. U anketi su ponuđena četiri odgovora, a to su redom V*isoka stručna sprema (mag., prof. psih., dipl. psih.)*, *Magisterij znanosti, specijalistički studij (mr. sc*.), *Doktorat znanosti (dr. sc.)* te *Ostalo*. Najveći broj ispitanika za svoj je odgovor odabralo prvi ponuđeni odgovor, a to je *Visoka stručna sprema*, što znači da je najveći broj ispitanika magistar psihologije, profesor psihologije ili diplomirani psiholog. Kategoriju *Ostalo* nije odabrao ni jedan ispitanik. Magisterij znanosti ima 14 ispitanika, dok se doktoratom znanosti mogu pohvaliti četiri ispitanika od njih 142. U nastavku se prilaže grafički prikaz 5. koji prikazuje odnos stručne spreme ispitanika u četiri različite kategorije.



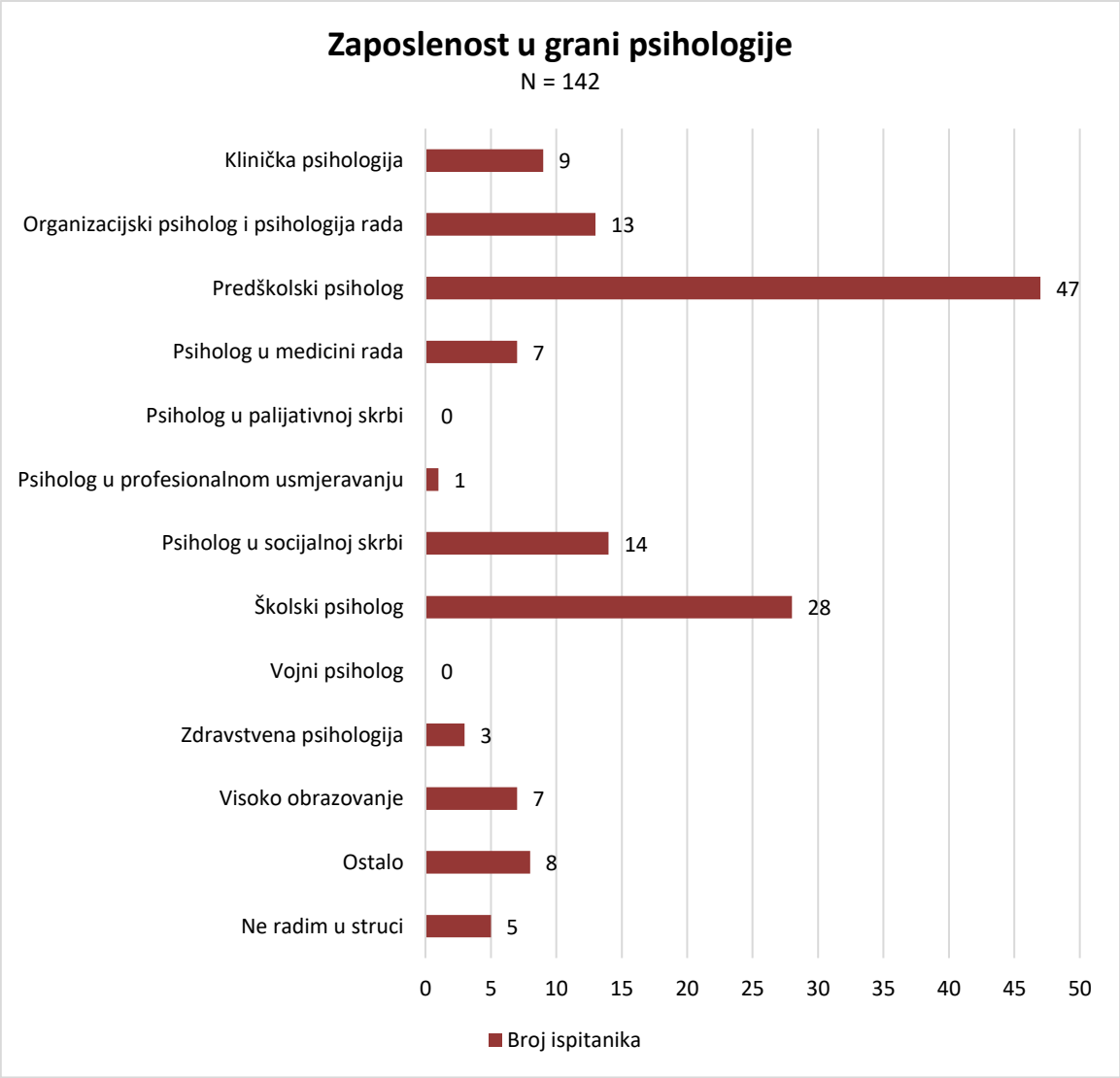
Grafički prikaz 5. *Stručna sprema ispitanika*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Peto pitanje po redu jest *„U kojoj grani psihologije ste zaposleni?“.* Navedeno pitanje ima ponuđeno trinaest odgovora, a ispitanici su mogli odabrati jedan odgovor koji se na njih odnosi. Najviše ispitanika, njih 47, kao svoj odgovor odabralo je odgovor *Predškolski psiholog. Školskih psihologa,* koji su ispunili anketu, jest 28. Od 142 ispitanika, njih 14 je odabralo da su *Psiholozi u socijalnoj skrbi,* a njih 13 je navelo da je *Organizacijski psiholozi te psihologija rada.* Manje od deset ispitanika odabralo je ostale stavke: *Klinička psihologija* (9 ispitanika), *Psiholog u medicini rada* (7 ispitanika), *Zdravstvena psihologija* (3 ispitanika), *Psiholog u profesionalnom usmjeravanju* (1 ispitanik) te *Visoko obrazovanje* (7 ispitanika).

Kategoriju *Ostalo* odabralo je osam ispitanika, dok je pet ispitanika navelo da ne rade u svojoj struci. Ni jedan od ispitanika nije odabrao odgovor *Psiholog u palijativnoj skrbi* te *Vojni*

psiholog. Kako bi navedene činjenice bile razumljivije, prilaže se grafički prikaz 6. *Zaposlenost u grani psihologije* u nastavku.

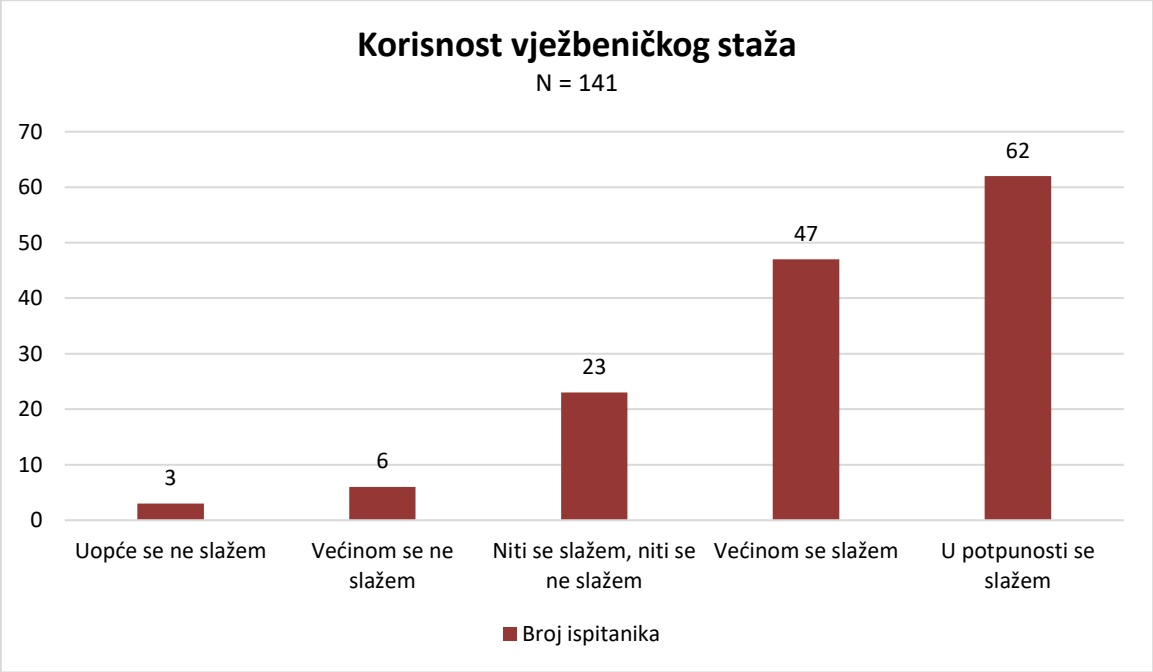


Grafički prikaz 6. *Zaposlenost u grani psihologije*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Šesto pitanje koncipirano je kao izjavna rečenica koja glasi: *„Vježbenički staž je koristan.“* Ispitanici su imali mogućnost odabrati jedan od pet ponuđenih odgovora koji oni smatraju istinitim, a kategoriju su redom: *Uopće se ne slažem*, *Većinom se ne slažem*, *Niti se slažem, niti se ne slažem*, *Većinom se slažem* te *U potpunosti se slažem.*

Velika većina ispitanika, njih 62 (44%), izjasnilo se da se u potpunosti slažu da je vježbenički staž koristan, dok se 47 ispitanika (33%) izjasnilo da se većinom slažu da je vježbenički staž koristan. Ispitanika podijeljenog mišljenja ima 23, dok se ukupno 9 ispitanika slaže da vježbenički staž nije koristan. Jedan od ispitanika nije se izjasnio što misli o korisnosti vježbeničkog staža, a u nastavku se prilaže grafički prikaz o korisnosti vježbeničkog staža.



Grafički prikaz 7. *Korisnost vježbeničkog staža*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Sedmim pitanjem ankete željelo se od ispitanika saznati jesu li im znanja i vještine koje su stekli na vježbeničkom stažu koristile na radnom mjestu na kojem su zaposleni. Ponuđena su bila četiri odgovora, a ispitanici su imali mogućnost odabrati jedan od odgovora koji se na njih odnosi. Najveći broj ispitanika, 56 ispitanika, odgovorilo je da im da im vještine i znanja koja su stekli na vježbeničkom stažu koriste. Odgovor *Djelomično* izabrao je 51 ispitanik, dok je odgovor *Ne* odabralo 7 ispitanika. Od 140 ispitanika, njih 26 je odgovorilo da nisu obavili vježbenički staž. Od ukupnog broj ispitanika (142), dvoje njih nije uopće odgovorilo na navedeno pitanje. Prilaže se grafički prikaz osam u nastavku.



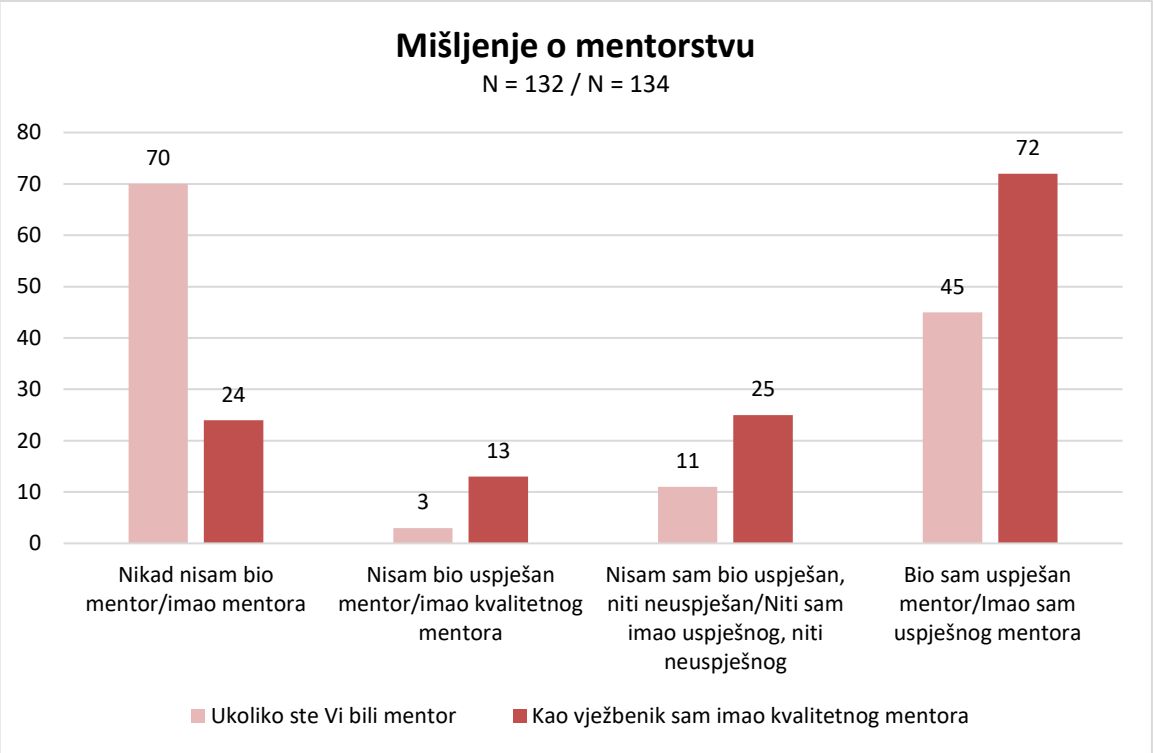
Grafički prikaz 8. *Korisnost stečenih znanja i vještina*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U osmom pitanju se od ispitanika željelo saznati mišljenje o mentorstvu s pogleda dva različita stajališta – ukoliko je ispitanik bio mentor te ukoliko je kao vježbenik imao kvalitetnog mentora. Od 132 ispitanika, njih 70 nikad nisu bilo mentori, 45 ispitanika se izjasnilo da su bili uspješni mentori, 11 njih je odgovorilo da nisu bili niti uspješni niti neuspješni, a troje ispitanika je navelo da nisu bili uspješni mentori. Od 134 ispitanika koji su odgovorili na drugi dio pitanja o mentorstvu, njih 72 se izjasnilo da su imali uspješnog mentora, 25 ispitanika je odabralo odgovor koji pojašnjava da nisi imali niti uspješnog mentora, niti neuspješnog mentora. Trinaest ispitanika se izjasnilo da nisu imali kvalitetnog mentora.

Rezultati dobiveni istraživanje, za navedeno pitanje, prikazali su se stupčastim grafičkim prikazom te su se dobiveni rezultati željeli paralelno prikazati da se vidi omjer za mišljenje ukoliko je ispitanik bio mentor te mišljenje da li je ispitanik imao kvalitetnog mentora za vrijeme svog vježbeničkog staža. Na prvi dio pitanja nije odgovorilo 13 ispitanika, dok se u drugom dijelu pitanja 8. nije izjasnilo 8 ispitanika.

U nastavku se prilaže grafički prikaz 9. *Mišljenje o mentorstvu* te se uz pomoć tog grafičkog prikaza jasno može vidjeti razlika u dobivenim odgovorima.

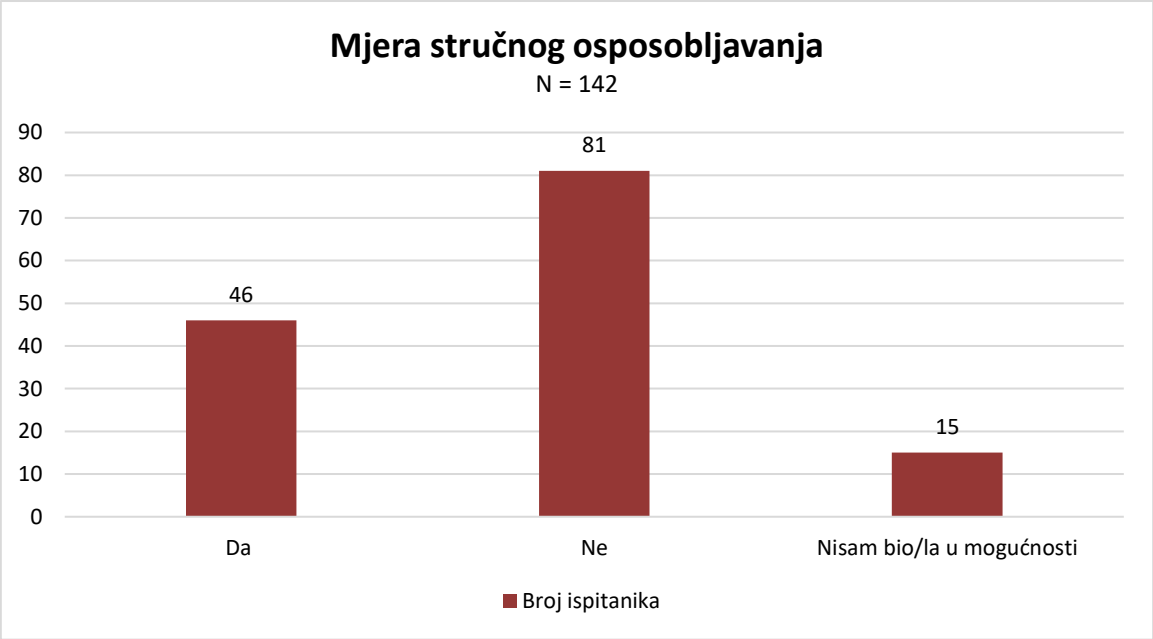


Grafički prikaz 9. *Mišljenje o mentorstvu*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Deveto pitanje ankete glasi: *Jeste li koristili mjeru stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa?* Od 142 ispitanika, njih 81 je odgovorilo da nije koristilo mjeru stručnog osposobljavanja, odnosno 57%. Mjeru stručnog osposobljavanja je koristilo 46 ispitanika, do je 15 ispitanika navelo da nisu bili u mogućnosti koristiti mjeru stručnog osposobljavanja. U postocima to znači da je mjeru stručnog osposobljavanja koristilo 33% ispitanika, dok 10% ispitanika nije bilo u mogućnosti koristiti mjeru stručnog osposobljavanja.

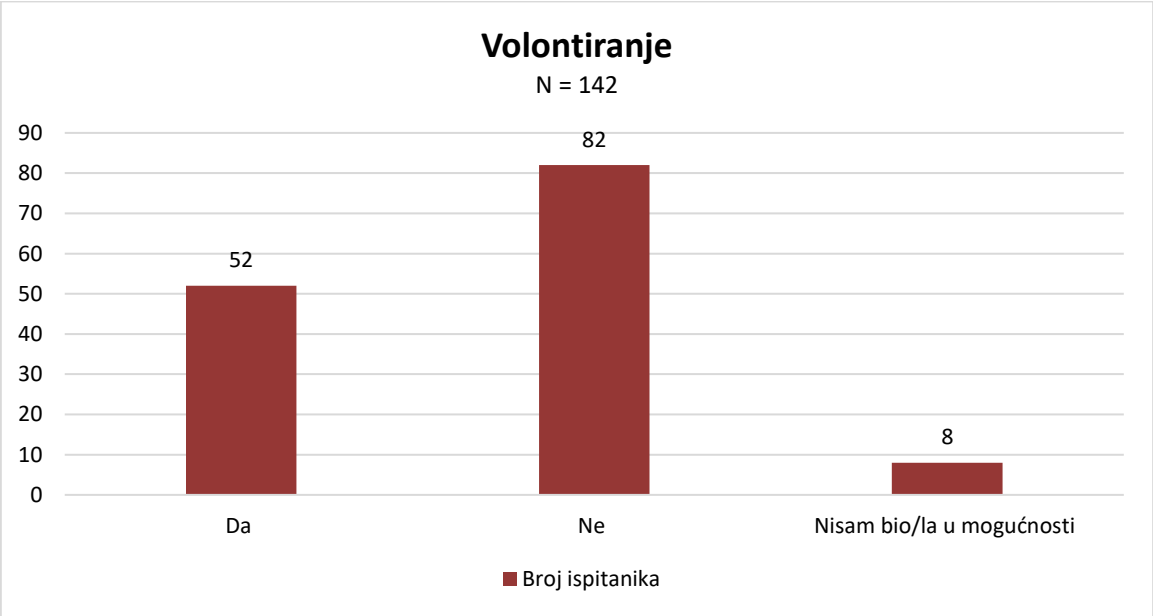
U nastavu je prikazan grafički prikaz 10 koji razumljivije prikazuje odnos odgovora dobivenih anketom.



Grafički prikaz 10. *Mjera stručnog osposobljavanja*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U desetom pitanju se od ispitanika tražilo da se izjasne jesu li ikada volontirali. Od 142 ispitanika, njih 37%, odnosno 52 ispitanika su se izjasnili da jesu volontirali. Nikada nije volontiralo 58%, 82 ispitanika, dok 5%, 8 ispitanika nisu nikada bili u mogućnosti volontirati.

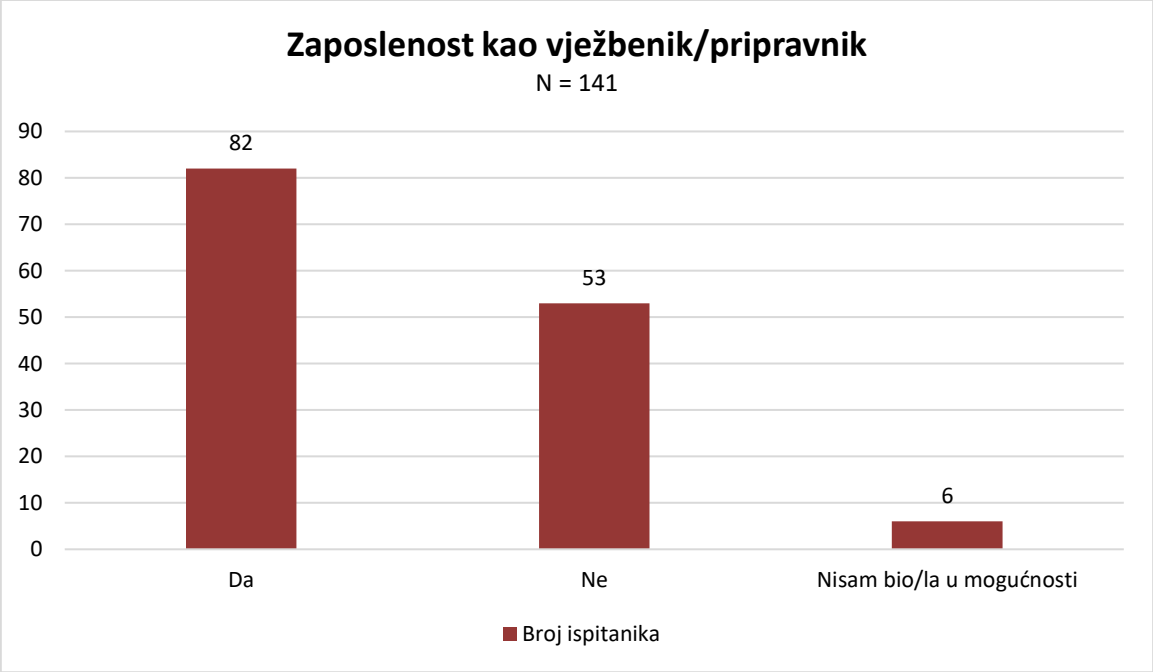


Grafički prikaz 11. *Volontiranje*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Od ispitanika se u pitanju 11 tražilo da odgovore jesu li bili zaposleni kao vježbenici, pripravnici. Od 142 ispitanika, jedan ispitanik nije uopće odgovorio na postavljeno pitanje. Zaposlenih kao vježbenik, pripravnik bilo je 82 ispitanika. 53 ispitanika nije bilo nikada zaposleno kao vježbenik ili pripravnik, dok je 6 ispitanika navelo da nisu bilo zaposleni kao vježbenici, pripravnici jer nisu bili u mogućnosti.

Prilaže se grafički prikaz 12. *Zaposlenost kao vježbenik/pripravnik* u nastavku kako bi dobiveni rezultati bili što razumljiviji.

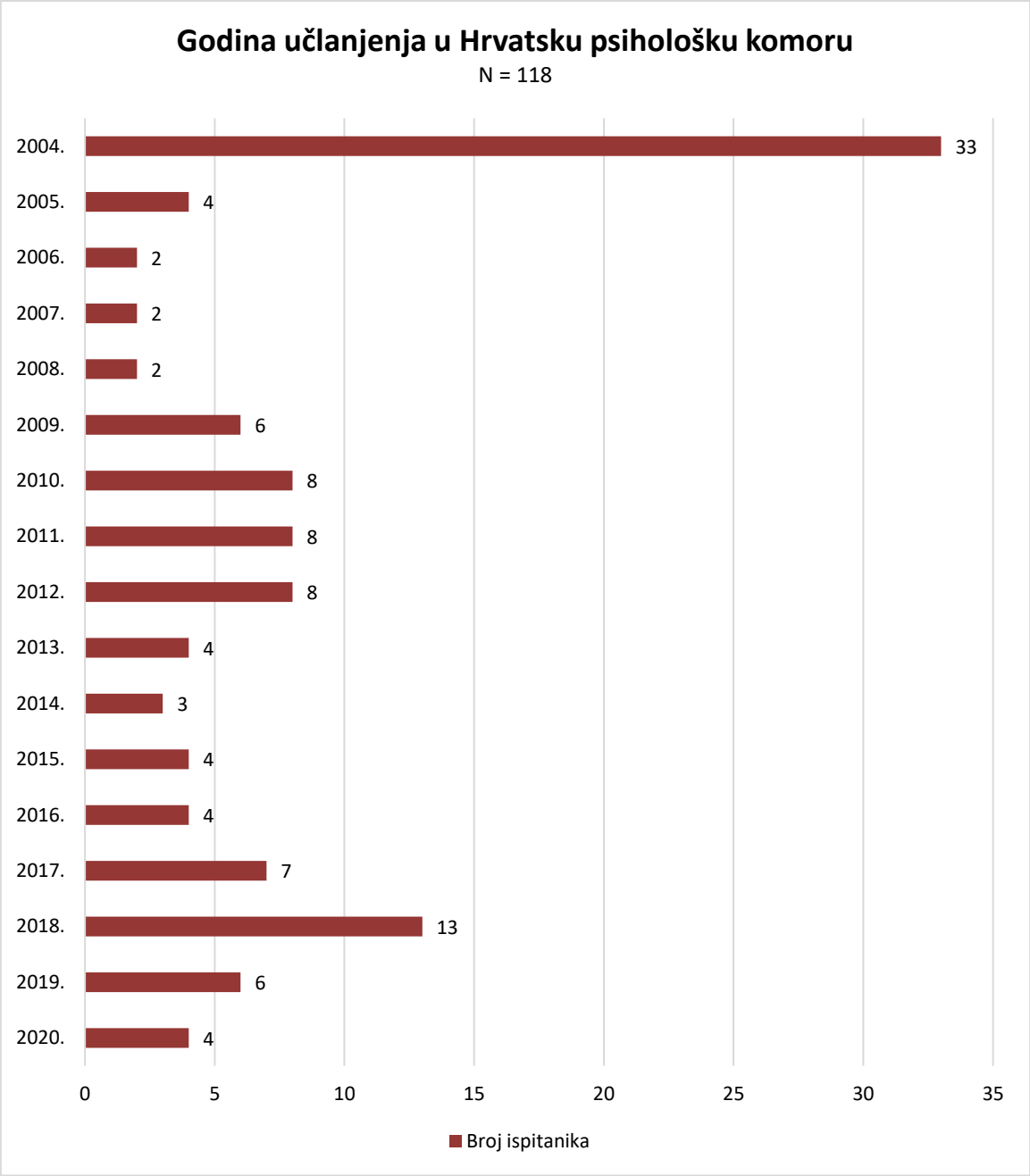


Grafički prikaz 12. *Zaposlenost kao vježbenik/pripravnik*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Dvanaesto pitanje ankete glasi: *Koliko je vremena prošlo od završetka studija do učlanjenja u Hrvatsku psihološku komoru? Upišite godinu kada ste se učlanili – HPK je osnovana 2004. godine.* Najveći broj, 33 ispitanika, odabralo je godinu 2004. kao godinu učlanjenja, a pretpostavka jest da se najveći broj ispitanika tada učlanio jer je to godina kada je HPK osnovana. U 2018. godini se učlanilo 13 ispitanika, dok je u svim ostalim godina učlanjeno manje od 10 ispitanika. Od 142 ispitanika, svega njih 118 je odgovorilo na postavljano pitanje, što znači da 24 ispitanika nisu željeli odgovoriti na postavljeno pitanje.

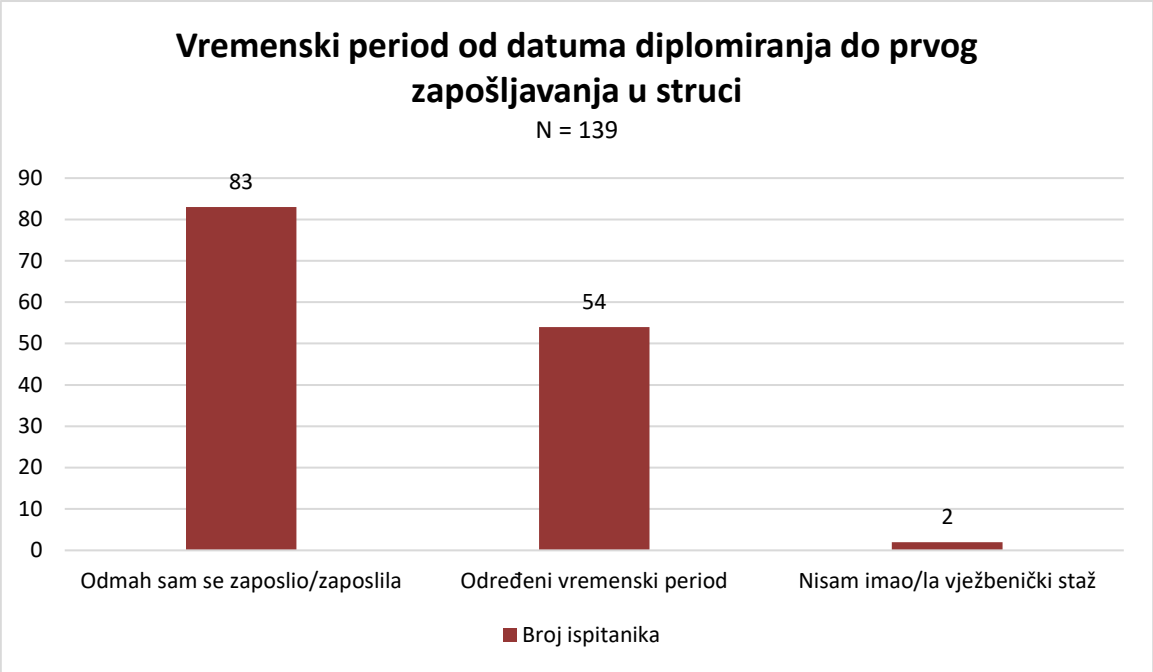
Prilaže se grafički prikaz 13. *Godina učlanjenja u Hrvatsku psihološku komoru* kako bi dobiveni rezultati uz pomoć ankete bili što shvatljiviji.



Grafički prikaz 13. *Godina učlanjenja u Hrvatsku psihološku komoru*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Od ispitanika se u pitanju 13 tražilo da odgovore koliko je vremenski prošlo od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci. Ponuđena su tri odgovora, a najveći broj ispitanika naveo je da su se odmah zaposlili, njih 83. dva ispitanika su navela da nisu imali vježbenički staž, dok je 54 ispitanika navelo da su se zaposlili nakon određenog vremenskog perioda. Od 142 ispitanika, njih troje nije odgovorilo na postavljeni pitanje. Prilaže se grafički prikaz 14 u nastavku.



Grafički prikaz 14. *Vremenski period od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

S obzirom da su se neki od ispitanika zaposlili nakon određenog vremenskog perioda, u nastavku će se tabelarno prikazati određeni vremenski period – mjeseci i godine nakon kojih su se ispitanici zaposlili te će se povezano s time prikazati i broj ispitanika za svaki vremenski period. Od 139 ispitanika koji su odgovorilo na pitanje 13, njih 54 su se zaposlili nakon određenog vremenskog perioda.

Vremenski period od datuma diplomiranja do prvog zapošljavana u struci, prikazati će se u nastavku uz pomoć tablice 1 kako bi dobiveni podaci, uz pomoć istraživanja, bili što jasniji.

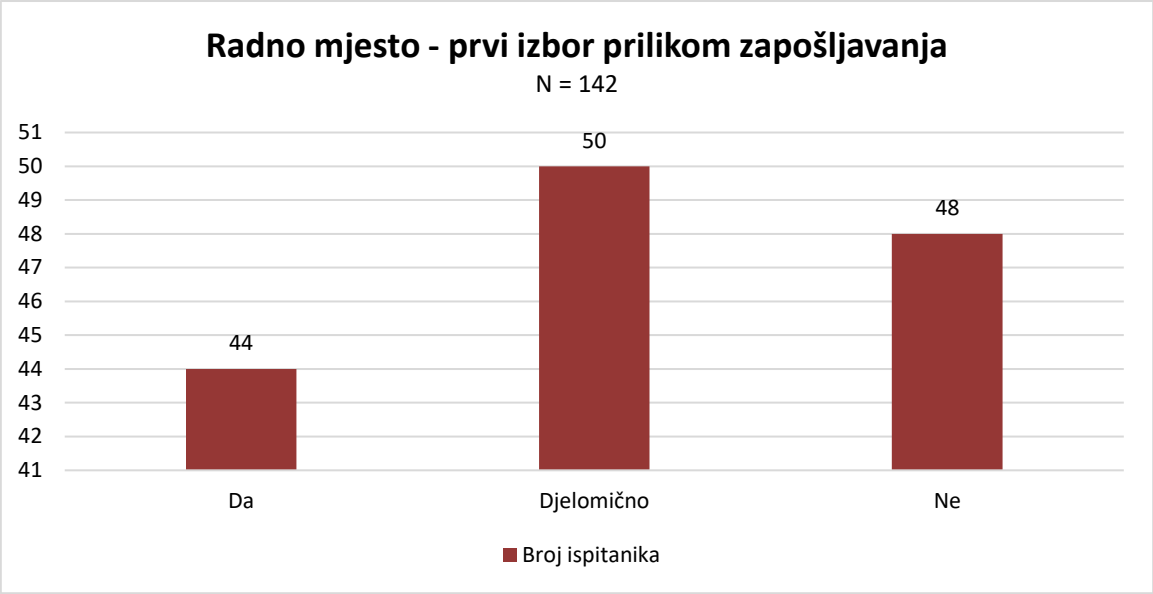
Tablica 1. *Vremenski period od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci*

Vremenski period	Broj ispitanika
1 mjesec	1
2 mjeseca	1
3 mjeseca	1
4 mjeseca	5
5 mjeseci	1
6 mjeseci	14
8 mjeseci	1
1 godina	18
2 godine	5
3 godine	1
4 godine	2
5 godina	1
6 godina	2
7 godina	1

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U idućem pitanju se od ispitanika željelo saznati jesu li zaposleni na radnom mjestu koje im je bilo prvi izbor prilikom zapošljavanja. Ponuđena su tri odgovora, a najveći broj ispitanika odabralo je odgovor *Djelomično* – njih 50. od 142 ispitanika, njih 44 je odgovorilo da jesu zaposleni na radnom mjestu koje im je bilo prvi izbor prilikom zapošljavanja, dok je 48 ispitanika odgovorilo da nije zaposleno na radnom mjestu koje im je bilo prvi izbor prilikom zapošljavanja. Odnosno, dolazi se do zaključka da je najveći postotak ispitanika, 35%, djelomično zaposleno na radnom mjestu koje im je bilo prvi izbor prilikom zapošljavanja.

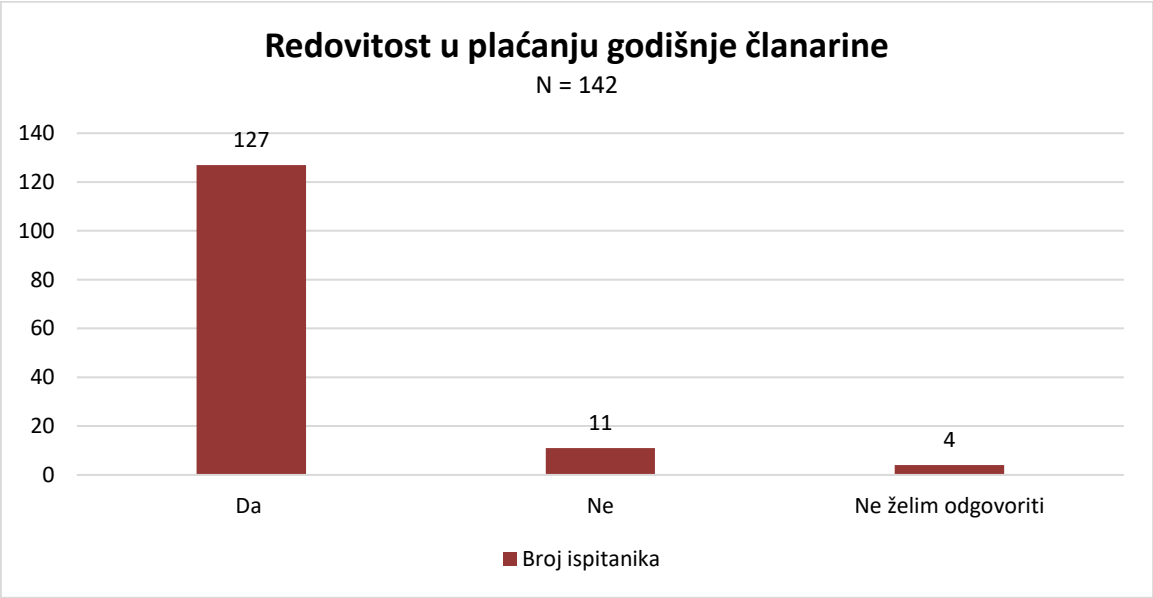
U nastavku je prikazan grafički prikaz 15, temeljem kojeg je vrlo jasna podjela odgovora dobivenih od ispitanika.



Grafički prikaz 15. *Radno mjesto - prvi izbor prilikom zapošljavanja*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

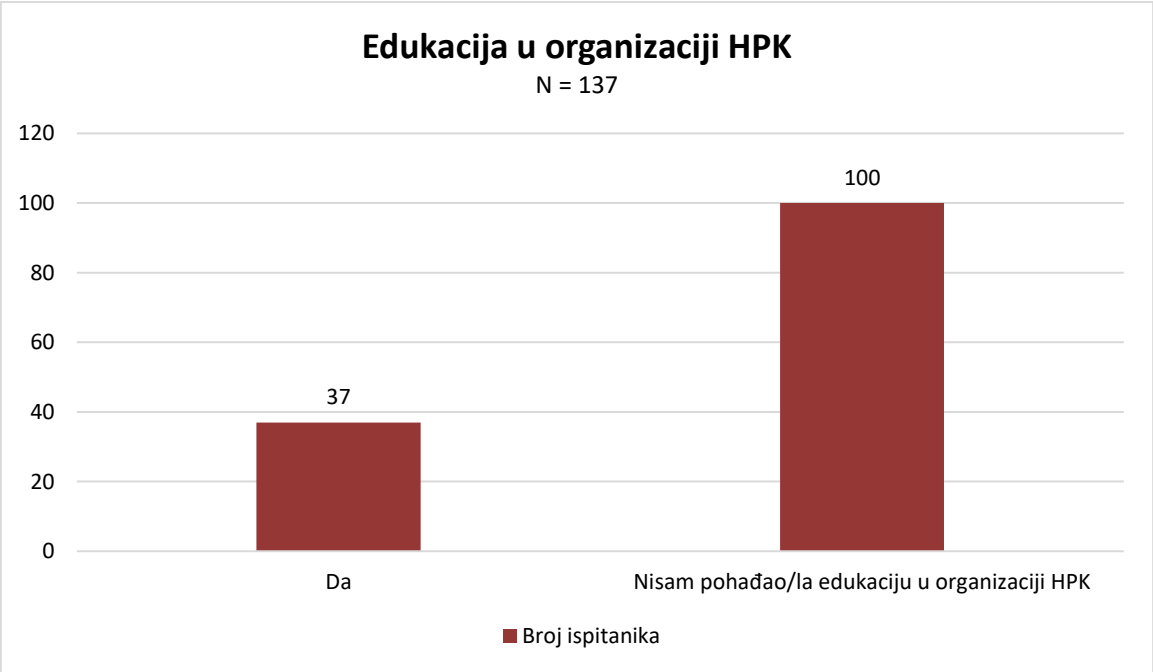
Jeste li redoviti u plaćanju godišnje članarine? jest 15. pitanje ankete te su bila tri moguća odgovora: *Da, Ne, Ne želim odgovoriti.* Od 142 ispitanika, njih 127 je odgovorilo da su redoviti u plaćanju godišnje članarine, 11 ispitanika je odgovorilo da nije redovito u plaćanju godišnje članarine, dok su četiri ispitanika navela da ne žele odgovoriti na postavljeno pitanje. Grafički prikaz za navedeno pitanje slijedi u nastavku.



Grafički prikaz 16. *Redovitost u plaćanju godišnje članarine*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Hrvatska psihološka komora često organizira edukacije te se temeljem toga od ispitanika tražilo da odgovore jesu li sudjelovali u nekoj od edukacija u organizaciji Hrvatske psihološke komore. Od 137 ispitanika koji su odgovorili na navedeno pitanje, njih 37 je odgovorilo da su sudjelovali, a 100 ispitanika nije sudjelovalo u edukaciji u organizaciji Hrvatske psihološke komore. U nastavku su podaci, dobiveni istraživanjem, prikazani grafički.



Grafički prikaz 17. *Edukacija u organizaciji HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

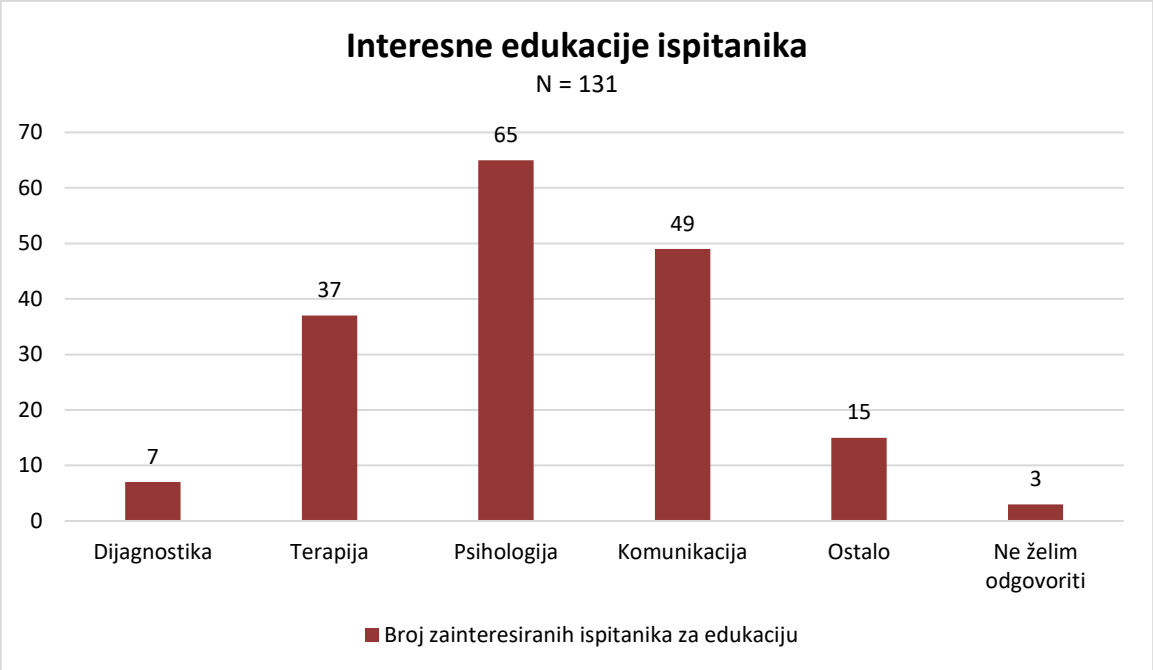
S obzirom na to da je bilo ukupno 37 ispitanika koji su sudjelovali u nekoj od edukacija, temeljem dobivenih odgovora, edukacije su svrstane u 12 kategorija, a prikazane su redom u tekstu koji slijedi u nastavku:

1. Medicina rada
2. Psihoterapija
3. Regionalni susreti
4. WB II
5. Psihošpancir
6. Konferencije
7. Regis
8. Kongresi

9. Dani primijenjene psihologije
10. Edukacije za stjecanje posebne dopusnice za medicinu rada i psihologiju sporta
11. GKHP – Godišnja konferencija hrvatskih psihologa
12. Stres na radnom mjestu

Sukladno dobivenim podacima, važno je napomenuti da su ispitanici sudjelovali na više različitih edukacija organiziranih od strane Hrvatske psihološke komore, a najviše ispitanika sudjelovalo je na Psihošpanciru koji se održavao od 14.02. do 17.02. ove godine.

U pitanju broj 17, od ispitanika se tražilo da navedu edukacije koje su područje njihovog interesa. Od ukupno 142 ispitanika, na navedeno pitanje svoj je odgovor dao 131 ispitanik. Odgovori ispitanika su bili vrlo raznoliki te su pojedini ispitanici naveli i više od tri interesne edukacije. Sukladno dobivenim odgovorima, edukacije su svrstane u šest kategorija te su dobiveni rezultati prikazani grafičkim prikazom u nastavku.

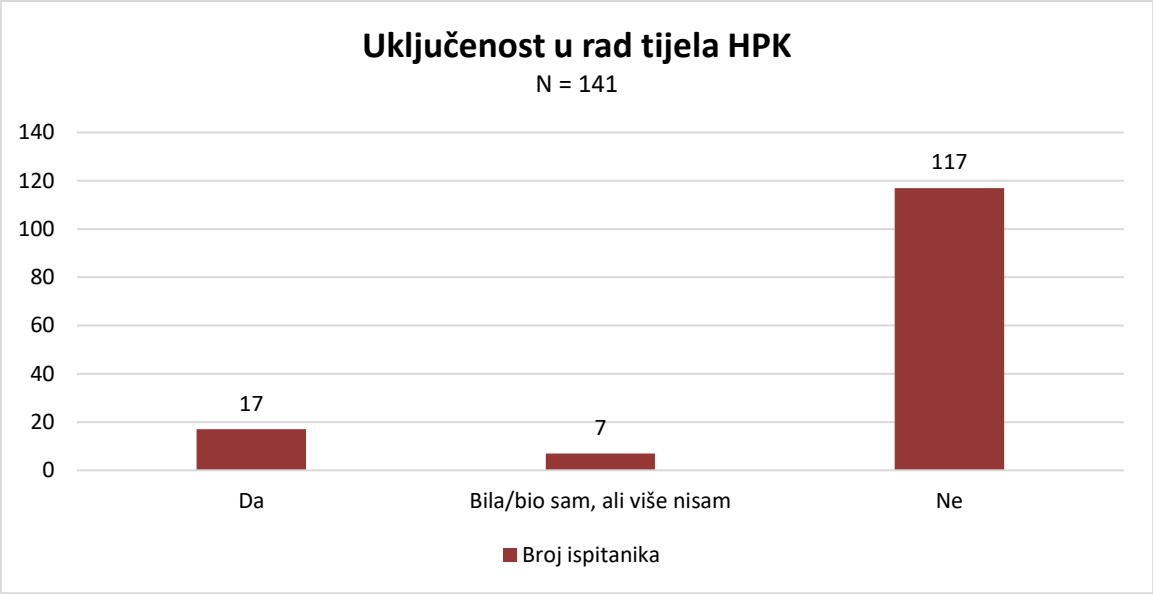


Grafički prikaz 18. *Interesne edukacije ispitanika*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Dijagnostika je prva kategorija i ovdje se ubraja dijagnostika općenito te psihodijagnostika. U kategoriju *Terapija* ubrajaju se psihoterapija, sistematska psihoterapija, terapija igrom, logoterapija, hagioterapija, terapija pokretom, terapeut, KBT, NLP, mentalno zdravlje, biofeedback te terapijski pravci. U kategoriji *Psihologija* ubrajaju se dječja psihologija, klinička psihologija, školska psihologija, socijalna psihologija, rad s osoba koje imaju psihičke teškoće, psihologija odgoja i obrazovanja, organizacijska psihologija, ratna trauma, interkulturalna psihologija, neuropsihologija, teškoće u razvoju, PDS, psihologija sporta, psihologija starenja, zdravstvena psihologija, razvojna psihologija, rana razvojna procjena te predškolska psihologija. Vezano uz kategoriju *Komunikacija,* odgovori ispitanika jesu sljedeći: komunikacija općenito, odnos djece i odraslih, prevencija, savjetovanje, djeca, razredi i darovitost, emocije, motivacija, asertivna komunikacija, ponašanje adolescenata, učenje/poučavanje, predškolski odgoj, mindfulness, rana intervencija, ADHD. Kategorija *Ostalo* vrlo je specifična kategorija i odgovori ispitanika za navedenu kategoriju jesu seksualnost, ljudski resursi, rad s nastavnicima, krizne intervencije, medicina rada, palijativna skrb, mediji te osobni rast.

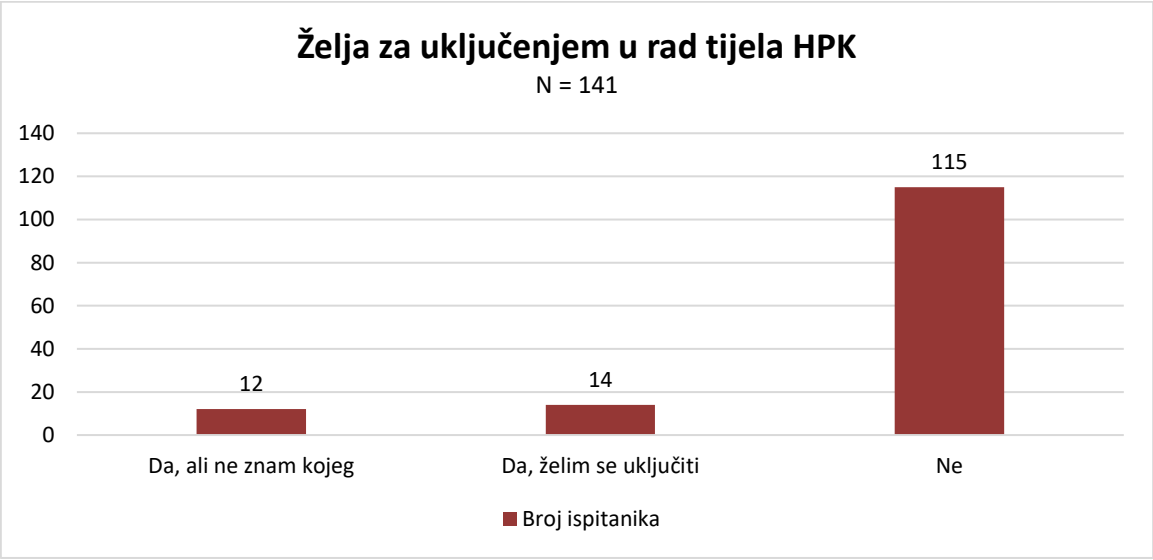
Također, od ispitanika se tražilo da odgovore jesu li uključeni u rad u nekog od tijela Hrvatske psihološke komore. Od 141 ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje, njih 117 je odgovorilo da nije uključeno u rad nekog od tijela HPK. Sedam ispitanika je odgovorilo da su bili ranije uključeni, ali više nisu. 17 ispitanika navelo je da su uključeni u rad nekog od tijela Hrvatske psihološke komore, a to su Povjerenstvo, Nadzorni odbor, DPV, PDS, Stručni redar, Stručni razred psihologa u medicini rada. Povjerenstvo za psihidijagnostičke instrumente, Povjerenstvo za stručni nadzor, Stručni razred za predškolsku psihologiju, Stručni razred za kliničku psihologiju te Povjerenstvo za vježbenika. Navedeni rezultati prikazani su grafičkim prikazom 19.



Grafički prikaz 19. *Uključenost u rad tijela HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U pitanju 19, od ispitanika se tražilo da odgovore žele li se uključiti u rad nekog od tijela Hrvatske psihološke komore. Od 141 ispitanika, njih 115 je odgovorilo da ne želi, 12 ispitanika je navelo da se žele uključiti, ali ne znaju u koje tijelo, dok je 14 ispitanika navelo da se žele uključiti u sljedeća tijela Hrvatske psihološke komore: Upravni odbor, Nadzorni odbor, Sekcija za organizacijsku psihologiju, Školska, Organizacijska, DPV te Stručni razredi. Prilaže se grafički prikaz 20 u nastavku za navedeno pitanje.



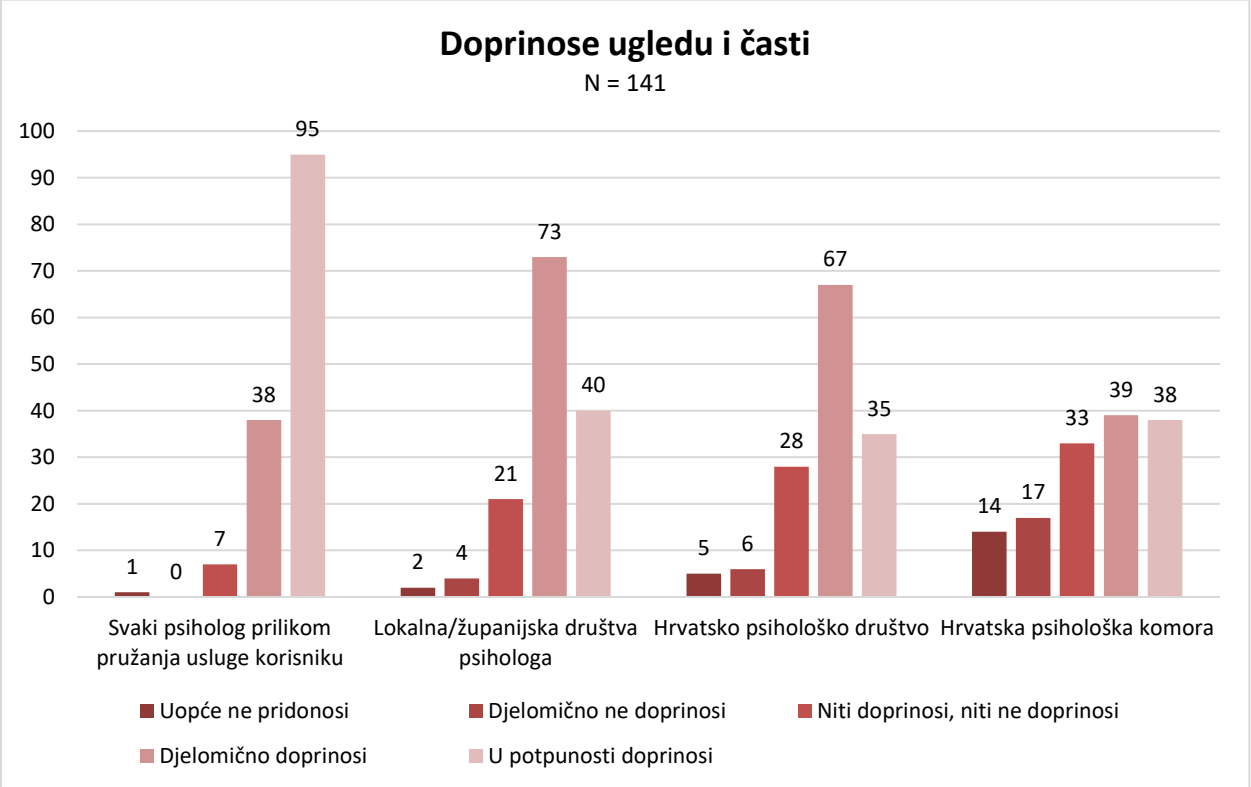
Grafički prikaz 20. *Želja za uključenjem u rad tijela HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

U pitanju broj 20, ispitanici su trebali procijeniti u kojoj mjeri ugledu i časti doprinose:

1. Svaki psiholog prilikom pružanja usluge korisniku
2. Lokalna/županijska društva psihologa
3. Hrvatsko psihološko društvo
4. Hrvatska psihološka komora

Od 142 ispitanika, na navedeno pitanje odgovorila je 141 osoba. Prema dobivenim rezultatima, ispitanici su procijenili da svaki psiholog prilikom pružanja usluge korisniku u potpunosti doprinosi ugledu i časti. Za lokalna i županijska društva te za Hrvatsko psihološko društvo, ispitanici su naveli da djelomično doprinose ugledu i časti. Za Hrvatsku psihološku komoru, ispitanici su podjednako odgovorili da niti doprinosi, niti ne doprinosi (33 ispitanika), djelomično doprinosi (39 ispitanika), u potpunosti doprinosi (38 ispitanika). Rezultati dobiveni istraživanjem grafički su prikazani u grafičkom prikazu 21 koji slijedi u nastavku.



Grafički prikaz 21. *Doprinose ugledu i časti*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Kako bi se prikazala povezanost spola te činjenice doprinosi li Hrvatska psihološka komora ugledu i časti, postavlja se hipoteza. Uz pomoć hipoteze, želi se saznati postoji li povezanost između spola ispitanika te mišljenja o doprinosu ugledu i časti od strane Hrvatske psihološke komore. Korišten je X^2 (hi-kvadrat test) za nezavisne uzorke kako bi se utvrdilo postoji li povezanost između spola ispitanika te mišljenja o tome doprinosi li Hrvatska psihološka komora ugledu i časti. S obzirom na to da su varijable spol ispitanika te doprinos ugledu i časti od strane HPK te se radi o nezavisnim uzorcima, korišten je X^2 (hi – kvadrat test). Prije nego što se postavi nulta hipoteza te krene njezino testiranje, važno je provjeriti jesi li očekivane frekvencije veće od 5. Opažene frekvencije prikazane su u stupcu Ft, a očekivane su prikazane u stupcu Fto.

Tablica 2. *Opažene i očekivane frekvencije varijabli spol ispitanika te mišljenje ispitanika doprinosi li HPK ugledu i časti*

Ugledu i časti doprinosi HPK / Spol	Uopće ne doprinosi		Djelomično ne doprinosi		Niti doprinosi, niti ne doprinosi		Djelomično doprinosi		U potpunosti doprinosi		Ukupno
	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	
Ženski spol	13	12,99	14	14,73	29	28,58	33	33,78	34	32,92	**123**
Muški spol	2	2,01	3	2,27	4	4,42	6	5,22	4	5,08	**19**
Ukupno	**15**		**17**		**33**		**39**		**38**		**142**

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

S obzirom na to da je nekoliko frekvencija manje od 5, koristi se Yatesova korekcija između opaženih i očekivanih frekvencija kako bi se dobila korekcija s kojom se može provesti testiranje. Testiranje je provedeno uz pomoć online hi – kvadrat kalkulatora sa stranice *Social Science Statistics* te je proveden i test u Excelu kao dodatna provjera. Nulta hipoteza glasi *da povezanost ne postoji između spola ispitanika te mišljenja o doprinosu ugledu i časti od strane Hrvatske psihološke komore*. Razina statističke značajnosti (alfa) koja će se koristiti je 0,05.

X^2, uz Yatesovu korekciju, iznosi 0.263, a p – vrijednost iznosi 0.992. S obzirom na to da je p – vrijednost veća od zadane razine statističke značajnosti 0.05, znači da ne postoji statistički značajna razlika između spola ispitanika i mišljenja o doprinosu ugledu i časti od

strane Hrvatske psihološke komore. Dolazi se do zaključka da nema povezanosti u navedenim činjenicama te se uz pomoć istraživanja dolazi do zaključka da se veći broj osoba ženskog spola slaže s činjenicom da Komora u potpunosti doprinosi ugledu i časti.

Prema tablici 2. vidljivo je da je broj stupnjeva slobode (2-1)*(5-1)=1*4=**4**. Iz tablice hi – kvadrat testa, vidljiva je granična vrijednost hi – kvadrata uz jedan stupanj slobode na razini značajnosti od 5%, 9.448. S obzirom na to da je hi – kvadrat manji, hipoteza se prihvaća, odnosno dolazi se do zaključka da ne postoji povezanost između spola i mišljenja o tome doprinosi li Komora ugledi i časti.

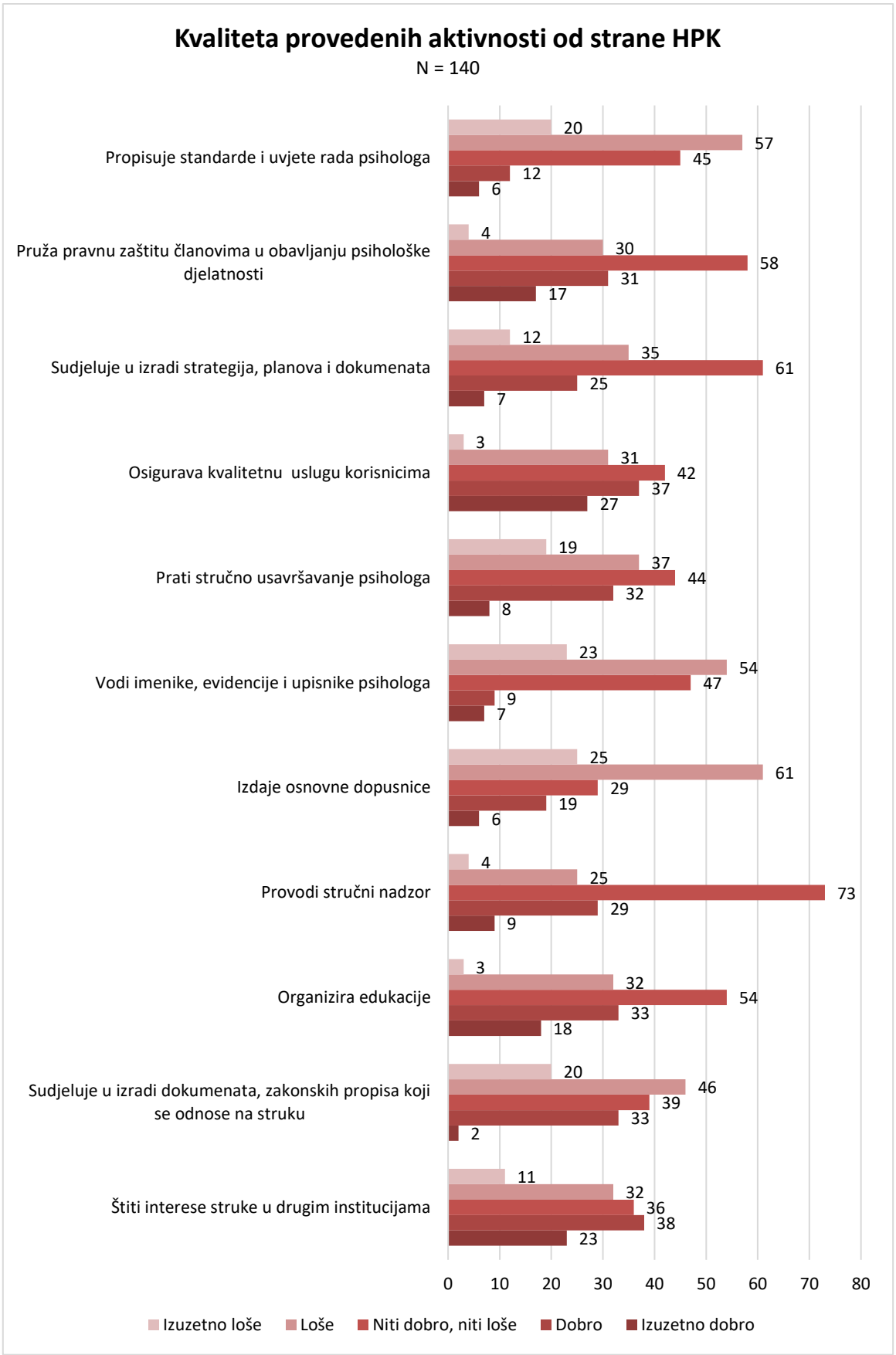
Od ispitanika se u pitanju 21 tražilo da procijene koliko kvalitetno Hrvatska psihološka komora provodi određene aktivnosti, navedene u nastavku:

1. Propisuje standarde i uvjete rada psihologa
2. Pruža pravnu zaštitu članovima u obavljanju psihološke djelatnosti
3. Sudjeluje u izradi strategije, planova i dokumenata
4. Osigurava kvalitetnu uslugu korisnicima
5. Prati stručno usavršavanje psihologa
6. Vodi imenike, evidencije i upisnike psihologa
7. Izdaje osnovne dopusnice
8. Provodi stručni nadzor
9. Organizira edukacije
10. Sudjeluje u izradi dokumenata, zakonskih propisa koji se odnose na struku
11. Štiti interese struke u drugim institucijama

Od 140 ispitanika, njih 20 smatra da Komora izuzetno loše propisuje standarde te uvjete rada psihologa. 57 ispitanika smatra da HPK loše propisuje standarde i uvjete rada psihologa, dok 45 ispitanika smatra da Komora niti standarde i uvjete rada propisuje niti dobro niti loše. 18 ispitanika smatra da Komora propisuje standarde i uvjete rada psihologa propisuje dobro i izuzetno dobro. Pravnu zaštitu koju pruža članova u obavljanju psihološke djelatnosti, ispitanici su ocijenili s odgovorom niti dobro, niti loše, isto kao i što su ocijenili i sudjelovanje HPK u izradi strategija, planova i dokumenata. Ispitanici smatraju da niti dobro, niti loše osigurava kvalitetnu uslugu korisnicima te da također na taj način prati stručno usavršavanje psihologa. Također, ispitanici smatraju da Hrvatska psihološka komora loše vodi imenike,

evidencije te upisnike psihologa te da loše izdaje osnovne dopusnice. Vezano uz stručni nadzor, ispitanici smatraju da ga Hrvatska psihološka komora ne provodi niti dobro, niti loše, a isto vrijedi i za organiziranje edukacija. Ispitanici smatraju da je u izradi dokumenata te zakonskih propisa koji se odnose na struku, Hrvatska psihološka komora loša. Kada je riječ o zaštiti interesa struke u drugim institucijama, mišljenja ispitanika su podjednaka. Otprilike podjednak broj ispitanika smatra da Hrvatska psihološka komora loše, niti dobro, niti loše te dobro štiti interese ispitanika.

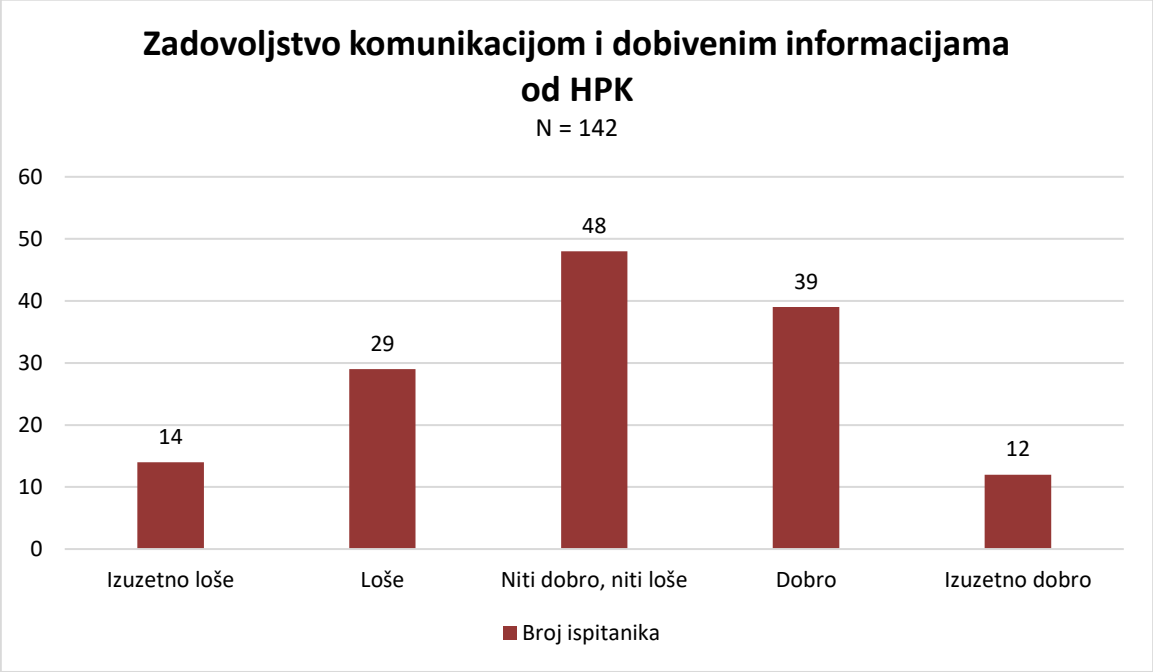
Na grafičkom prikazu navedene su aktivnosti koje provodi Hrvatska psihološka komora. Aktivnosti je ukupno 11, a svaku aktivnost su ispitanici mogli ocijeniti jednim od pet ponuđenih odgovora, a redom to su, od gore prema dolje (za svaku od aktivnosti), *Izuzetno loše, Loše, Niti dobro, niti loše, Dobro, Izuzetno dobro.* U nastavku se prilaže grafički prikaz 22, prema kojem je jasno vidljiv odnos odgovora ispitanika te njihovo stajalište o pojedinim zadaćama i obavezama Hrvatske psihološke komore.



Grafički prikaz 22. *Kvaliteta provedenih aktivnosti od strane HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Većina ispitanika jest zadovoljna komunikacijom i dobivenim informacijama od Hrvatske psihološke komore. Na skali od 1 do 5, prosjek zadovoljstva je 3 – niti dobro niti loše (48 ispitanika). Od 142 ispitanika, 43 ispitanika smatraju da je komunikacija s Hrvatskom psihološkom komorom loša i izuzetno loša, a 51 ispitanik smatra da je dobro ili izuzetno dobra. Rezultati dobiveni anketom prikazani su grafičkim prikazom 23.



Grafički prikaz 23. *Zadovoljstvo komunikacijom i dobivenim informacijama od HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Temeljem dobivenih odgovora u anketi, postavlja se iduća hipoteza koja se odnosi na povezanost dobne skupine sa zadovoljstvom i dobivenim povratnim informacijama od strane Hrvatske psihološke komore. Radi se o dvije kvalitativne varijable, a to su dobna skupina ispitanika te zadovoljstvo komunikacija i informacijama od strane Komore. Za ovu hipotezu korišten je X^2 (hi – kvadrat test), ali prije definiranja nulte hipoteze i testiranja, potrebno je ispitati jesu li sve očekivane frekvencije veće od 5.

Tablica 3. *Opažene i očekivane frekvencije varijabli dobna skupina i zadovoljstvo komunikacija i povratnim informacijama od HPK*

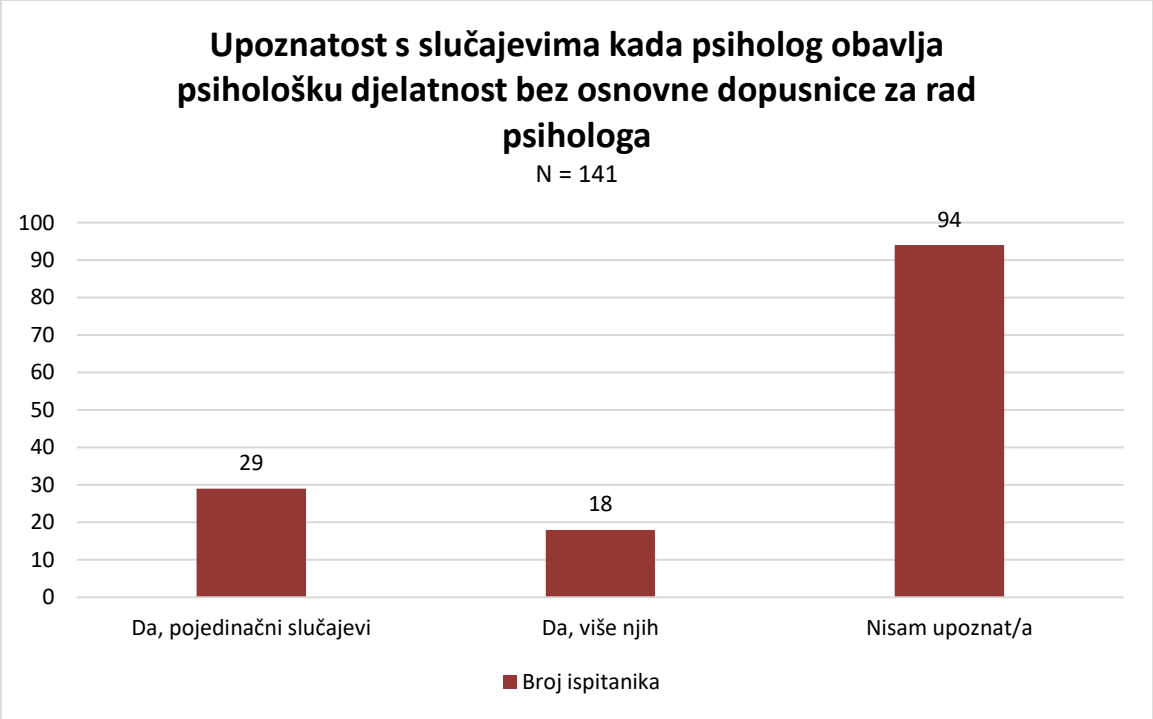
Zadovoljstvo kom. i inf. od HPK / Dobna skupina	Izuzetno loše		Loše		Niti dobro, niti loše		Dobro		Izuzetno dobro		Ukupno
	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	Fo	Fto	
Do 25	0	0,39	0	0,82	2	1,35	2	1,10	0	0,34	**4**
26 – 35	8	6,41	14	13,27	25	21,97	13	17,85	5	5,49	**65**
36 – 45	3	2,56	7	5,31	8	8,79	7	7,14	1	2,20	**26**
46 - 55	2	2,07	3	4,29	5	7,10	8	5,77	3	1,77	**21**
56 - 65	1	2,46	5	5,11	7	8,45	9	6,87	3	2,11	**25**
66 i više	0	0,20	0	0,41	1	0,68	0	0,55	0	0,17	**1**
Ukupno	**14**		**29**		**48**		**39**		**12**		**142**

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

S obzirom na to da postoje očekivane frekvencije koje su manje od 5, koristi se Yatesova korekcija. Nulta hipoteza glasi da *ne postoji povezanost između dobne skupine ispitanika i mišljenja o zadovoljstvu komunikacijom i informacijama od strane Hrvatske psihološke komore*. Vrijednost X^2 uz Yatesovu korekciju iznosi 9.204, a p – vrijednost iznosi 0.980. S obzirom na to da je p – vrijednost veća od zadane razine statističke značajnosti 0.05, dolazi se do zaključka da ne postoji razlika između dobne skupine ispitanika i zadovoljstva komunikacijom i informacijama od strane Hrvatske psihološke komore. Uz pomoć istraživanja, dolazi se do zaključka da su Komorom jednako zadovoljni članovi različite dobi.

Prema tablici 3. vidljivo je da je broj stupnjeva slobode (6-1)*(5-1)=5*4=**20**. Iz tablice hi – kvadrat testa može se očitati granična vrijednost hi – kvadrat uz 1 stupanj slobode na razini značajnosti od 5%, 31.410. S obzirom na to da je izračunati hi – kvadrat manji, prihvaća se hipoteza te se dolazi do zaključka da se statistički značajno ne razlikuje povezanost dobne skupine te zadovoljstva komunikacija i dobivenim povratnim informacijama od strane Hrvatske psihološke komore.

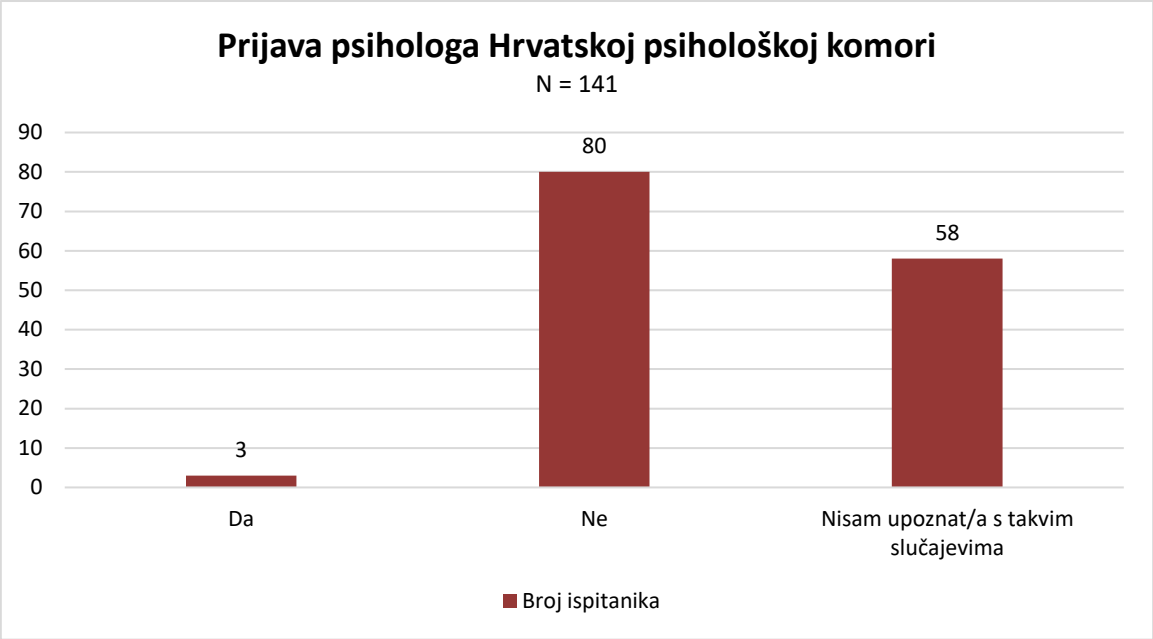
Pitanjem broj 23 željelo se saznati od ispitanika jesu li upoznati s slučajevima kada psiholog obavlja psihološku djelatnost bez osnovne dopusnice za rad psihologa. Od 142 ispitanika, na pitanje je odgovorio 141 ispitanik. Od 141 ispitanika, njih 94 je odgovorilo da nisu upoznati s takvim slučajem, 29 ispitanika je navelo da su upoznati sa pojedinačnim slučajevima, dok je 18 ispitanika navelo da su upoznati sa više slučajeva u kojima psiholozi obavljaju psihološku djelatnosti bez osnovne dopusnice. Omjer odgovora ispitanika je naveden grafičkim prikazom u nastavku.



Grafički prikaz 24. *Upoznatost s slučajevima kada psiholog obavlja psihološku djelatnost bez osnovne dopusnice za rad psihologa*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Pitanje broj 24 glasi: *Jeste li ikada prijavili Hrvatskoj psihološkoj komori psihologa koji radi bez posjedovanja osnovne dopusnice za rad psihologa, psihologa koji radi u neregistriranoj privatnoj praksi („na crno"), neetično se ponaša prema korisnicima ili kolegama, neetično istupa u javnosti?* Od 141 ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje, njih 58 je navelo da nisu upoznati s takvim slučajem. Tri ispitanika su navela da su prijavili takvu osobu, a 80 ispitanika je navelo da nije prijavilo Hrvatskoj psihološkoj komori osobu koja neetično posluje, bez osnovne dopusnice. U grafičkom prikazu koji slijedi u nastavku, prikazani su navedeni rezultati.

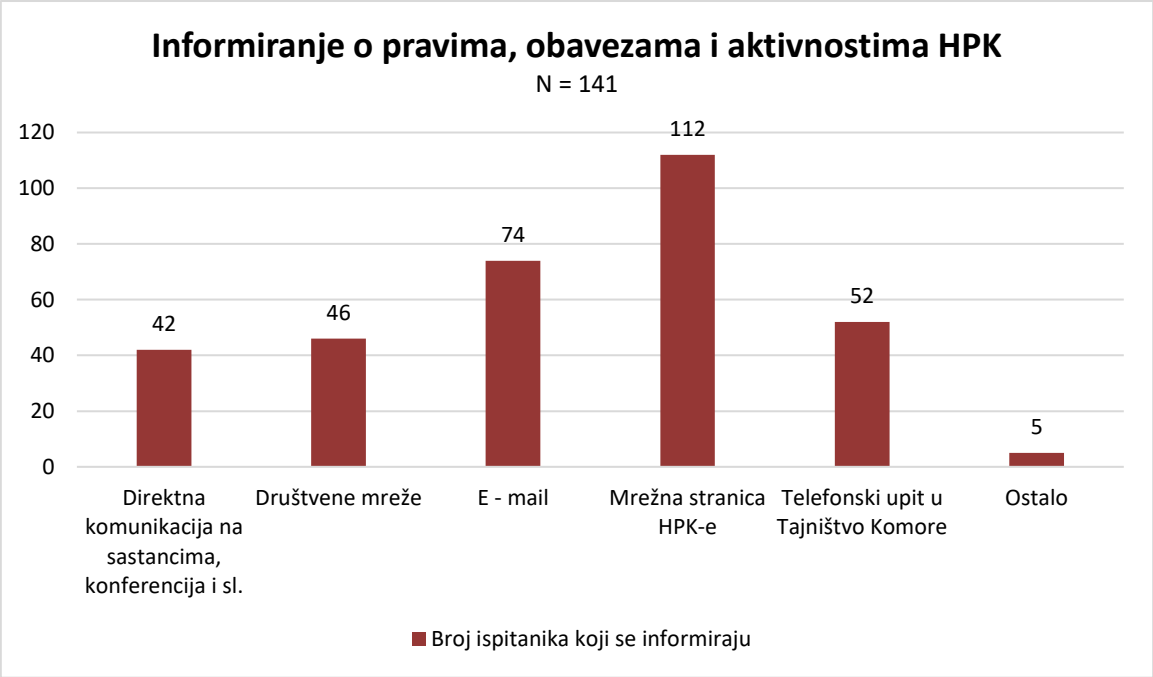


Grafički prikaz 25. *Prijava psihologa Hrvatskoj psihološkoj komori*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Članovi Hrvatske psihološke komore se informiraju na različite načine o pravima i obavezama koje imaju kao članovi Komore te o njenim aktivnostima. Najveći broj članova se informira putem mrežne stranica (112 ispitanika) te putem e – maila (74 ispitanika). Telefonskim upitom u Tajništvo Komore se informiraju 52 člana, putem društvenim mreža 46 članova, a direktnom komunikacijom na sastancima, konferencija se informiraju 42 člana. Odgovor *Ostalo* odabralo je pet ispitanika, a pod tu kategoriju mislili su na kontakt s kolegama te na iskustva drugih psihologa.

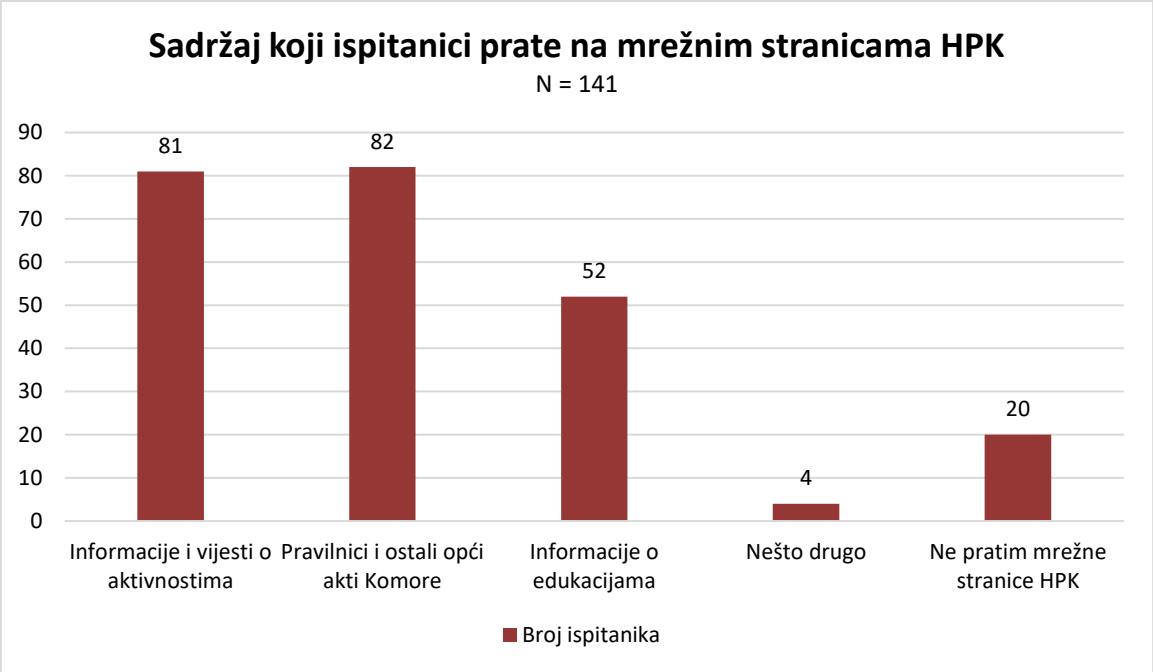
Navedeni odgovori ispitanika navedeni su u grafičkom prikazu 26. *Informiranje o pravima, obavezama i aktivnostima HPK*, koji slijedi u nastavku.



Grafički prikaz 26. *Informiranje o pravima, obavezama i aktivnostima HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Mrežna stranica Hrvatske psihološke komore sadrži velik sadržaj, od interesa za svakog pojedinca. Ispitanike se u pitanju 26 tražilo da navedu koje sadržaju sve prate na mrežnoj stranici Komore, a naveli su da najčešće prate informacije i vijesti o aktivnostima – 81 ispitanik te su 82 ispitanika odgovorila da prate pravilnike te ostale opće akte Komore. Od 141 ispitanika koji je odgovorio na postavljeno pitanje, njih 52 je odgovorilo da prate informacije o edukacijama, a četiri ispitanika su navela da prate nešto drugo. Pod nešto drugo mislili su na bodovno stanje, ažuriranje bodova te priznate edukacije. Dvadeset ispitanika je odgovorilo da ne prate mrežne stranice Hrvatske psihološke komore, a navedeni rezultati navedeni su u grafičkom prikazu koji slijedi u nastavku.

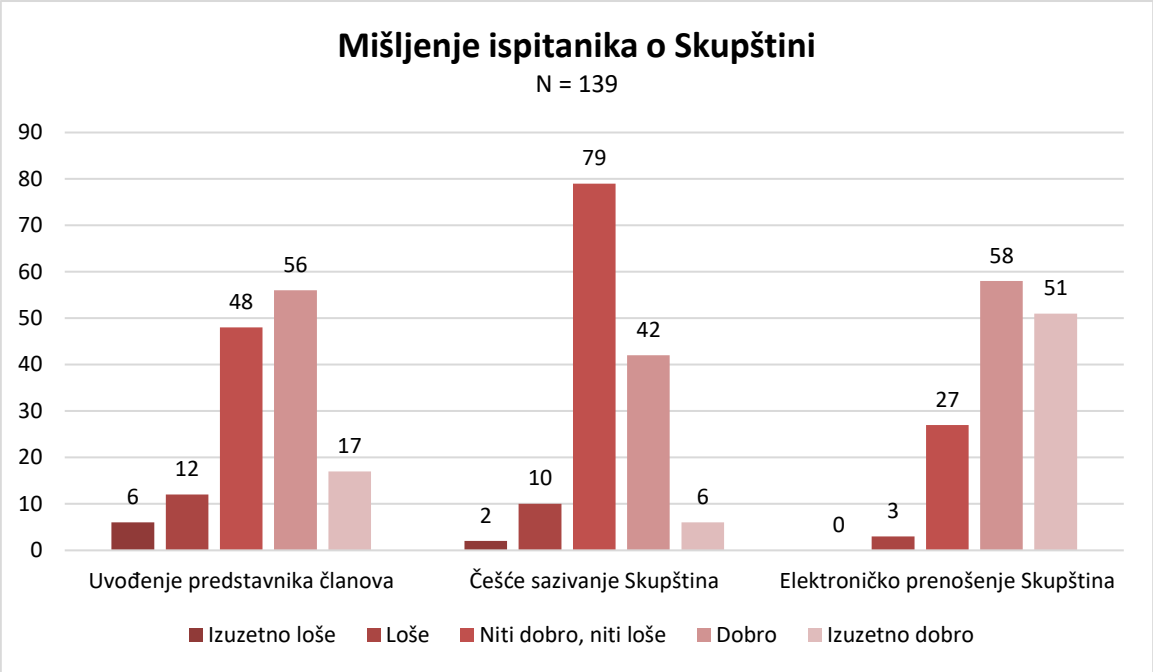


Grafički prikaz 27. *Sadržaj koji ispitanica prate na mrežnim stranicama HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Skupština Komore je najviše tijelo Hrvatske psihološke komore te ju čini oko 3 500 članova. Od ispitanika se u ovom pitanju tražilo da procijene u kojoj mjeri bi na kvalitetu, dosljednost i brzinu donošenja odluka imalo uvođenje predstavnika članova, češće sazivanje Skupština te elektroničko prenošenje Skupština. Vezano uz uvođenje predstavnika članova, odnosno uvođenje delegatskog sustava, većina članova smatra da bi to bilo dobro. Za češće sazivanje Skupština smatraju da bi to bilo niti dobro, niti loše, a za elektroničko prenošenje Skupština smatraju da bi to bilo dobro. Sve u svemu, mišljenje ispitanika o Skupštini je podijeljeno, no s obzirom na broj ispitanika, to je i razumljivo. Od ukupnog broja ispitanika – 142, na navedeno pitanje odgovorilo je 139 ispitanika, dok se 3 ispitanika nisu izjasnila.

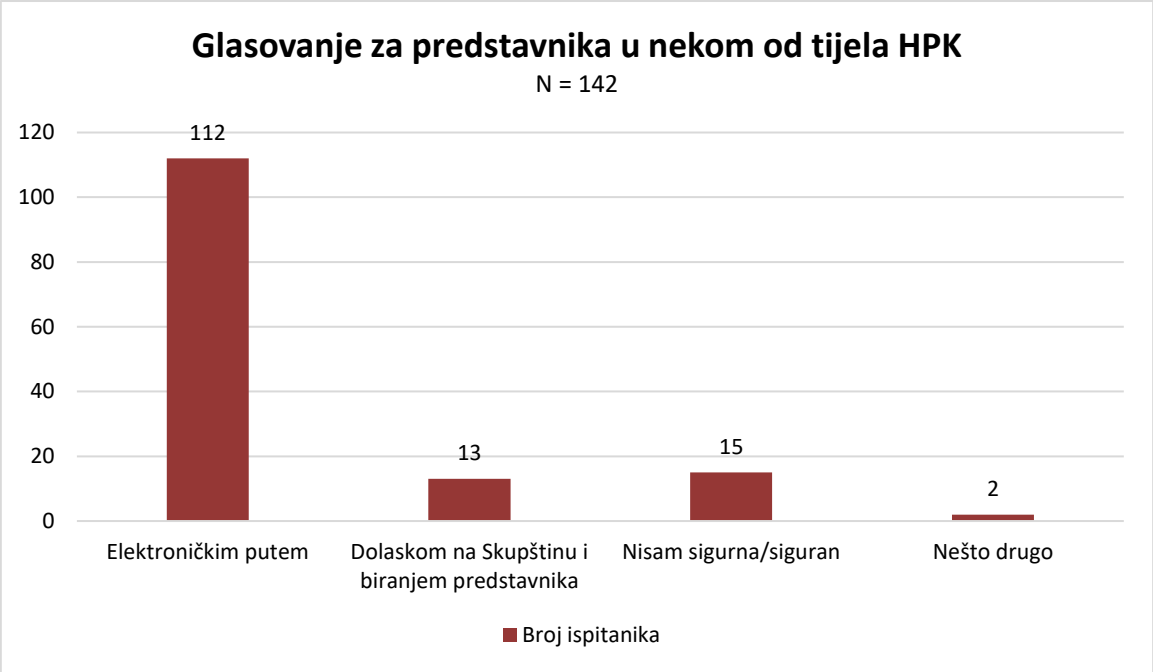
Kako bi mišljenje ispitanika o uvođenju predstavnika, sazivanju Skupština te njihovim prenošenjem Skupština bilo što razumljivije, prilaže se grafički prikaz 28 u nastavku.



Grafički prikaz 28. *Mišljenje ispitanika o Skupštini*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

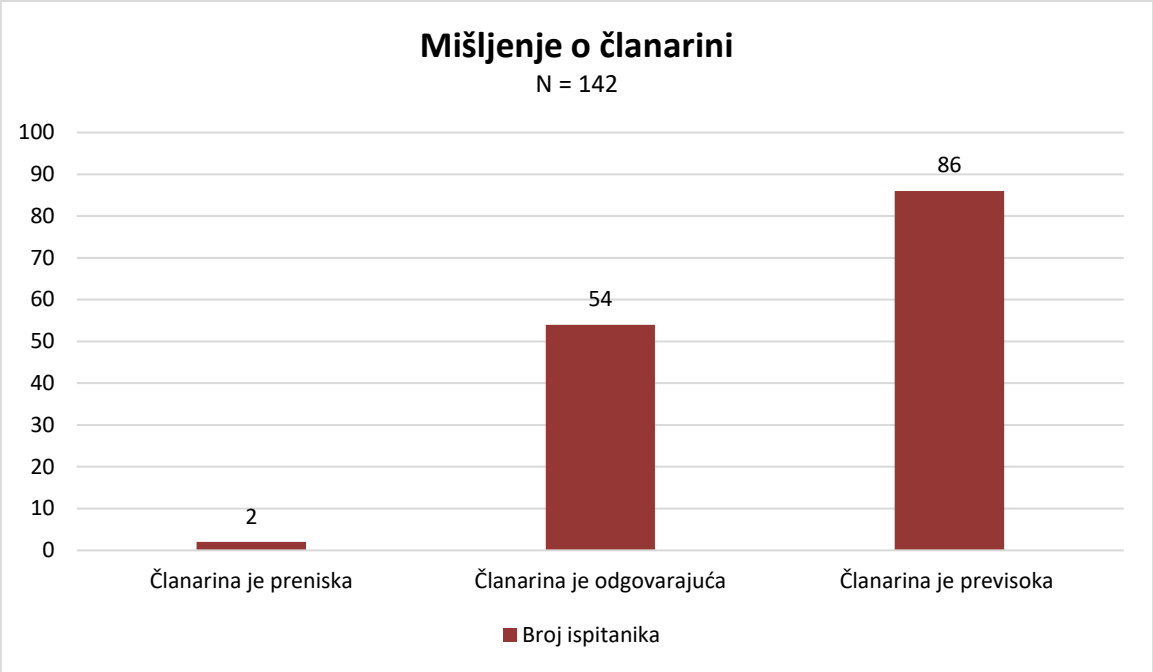
Kada je riječ o glasovanju za predstavnika u nekom od tijela Hrvatske psihološke komore, od ispitanika se tražilo da se izjasne kako bi htjeli glasati za svog predstavnika. Ponuđena su bila četiri odgovora, a to su *Elektroničkim putem, Dolaskom na Skupštinu i branjem predstavnika, Nisam siguran/sigurna* te *Nešto drugo.* Najveći broj ispitanika je odgovorio da žele glasati elektroničkim putem, 112 ispitanika. 13 ispitanika je odabralo odgovor: dolaskom na skupštinu i biranjem predstavnika, dok je 15 ispitanika odgovorilo da nije sigurno. Dva ispitanika su naveli da nisu sigurni kako bi željeli glasovati za svog predstavnika u nekom od tijela Hrvatske psihološke komore. Kako bi navedeni rezultati bili što jasniji, prilaže se grafički prikaz u nastavku.



Grafički prikaz 29. *Glasovanje za predstavnika u nekom od tijela HPK*

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Posljednje pitanje ankete za članove Hrvatske psihološke komore jest pitanje o članarine. S obzirom na potrebe za investiranje u razvoj Hrvatske psihološke komore, od ispitanika se tražilo da daju svoje mišljenje o tome je li članarina preniska, odgovarajuća ili previsoka. Najveći broj ispitanika je odgovorio da je članarina previsoka, njih 86. Od 142 ispitanika, njih 54 je odgovorilo da smatraju da je članarina odgovarajuća, a 2 ispitanika su navela da smatraju da je članarina preniska. Dobiveni rezultati prikazani su grafički u grafičkom prikazu 30 koji slijedi u nastavku.



Grafički prikaz 30. *Mišljenje* o članarini

(Izvor: vlastita izrada autorice temeljem istraživanja)

Generalan zaključak jest da su ispitanici zadovoljni načinom komunikacije unutar Hrvatske psihološke komore.

8. Zaključak

Komuniciranje jest danas osnova života. Komunicirati se može na bezbroj načina, od govora, pokretima ruku, pogledima. Tema te glavni cilj ovog rada bilo je istražiti komunikaciju te njezin proces, poslovnu komunikaciju te njezina načela, navesti strukovne komore Republike Hrvatske te ispitati komunikaciju unutar strukovne komore, točnije, komunikaciju unutar Hrvatske psihološke komore. Komunikacija se ispitivala anketom koju su ispunile ukupno 142 osobe.

Postavljeni su ciljevi istraživanja koji su, uz pomoć ankete, ostvareni. Uz ciljeve, postavljene su i dvije hipoteze, a to su *postoji povezanost između spola ispitanika te mišljenja o doprinosu ugledu i časti od strane Hrvatske psihološke komore* te *postoji povezanost između dobne skupine ispitanika i mišljenja o zadovoljstvu komunikacijom i informacijama od strane Hrvatske psihološke komore* te su se hipoteze, na temelju provedenog izračuna uz pomoć hi – kvadrat testa, prihvatile.

Anketa za članove Hrvatske psihološke komore sadrži 29 pitanja, a uz pomoć postavljenih pitanja od ispitanika su se saznale određene činjenice važne za izradu ovog rada. Anketu je ispunilo više žena nego muškaraca, a najčešća dobna skupina bila je od 26 godina do 35 godina. Većina ispitanika bili su psiholozi zaposleni u struci, a najčešća stručna sprema bila je visoka stručna sprema. Najviše ispitanika bili su predškolski i školski psiholozi.

Ispitanici smatraju da je vježbenički staž koristan i da su na vježbeničkom stažu stekli korisna znanja i vještine. Također, velika većina ispitanika nikad nije bila mentor, a ispitanici koji su imali mentora, smatraju da su imali uspješnog mentora. Veći broj ispitanika nije koristio mjeru stručnog osposobljavanja te nikada nisu volontirali. Velik broj ispitanika bio je zaposlen kao vježbenik ili pripravnik.

Najviše ispitanika učlanilo se u Hrvatsku psihološku komoru 2004. godine, kada je Komora i osnovana. Što se tiče godišnja članarine, vrlo velik broj ispitanika je naveo da su redovni u plaćanju godišnje članarine, ali i da je članarina previsoka. Ispitanici još uvijek ne odlaze na edukacije u velikom broju, a oni koji odlaze, imaju interesa u psihodijagnostici, terapiji, psihologiji te komunikaciji. Ispitanici nisu zainteresirani u velikom broju za uključenje u rad tijela Hrvatske psihološke komore niti su trenutni članovi.

Smatraju da ugledu i časti HPK najviše donosi psiholog prilikom pružanja usluge korisniku. U nešto manjem broju, ugledu i časti donose još i lokalna i županijska društva psihologa te Hrvatsko psihološko društvo. O pravima, obavezama i aktivnostima Komore, ispitanici se informiraju najčešće putem mrežne stranice Komore, a najčešće prate pravilnike, opće akte Komore te informacije i vijesti i aktivnostima. Za svog predstavnika u Komori žele glasati elektroničkim putem.

Kada se uzme u obzir da je komunikacija danas najvažnija, dolazi se do konačnog zaključka da je proces i način komuniciranja unutar Hrvatske psihološke dobar te da postoji prostor za poboljšanje. Komunikacija je ključ svega te se prikladnom komunikacijom mogu riješiti svi problemi te se mogu poboljšati međusobni odnosi.

9. Smjernice za daljnja istraživanja

Istraživanje uz pomoć *Ankete za članove Hrvatske psihološke komore* može se ponoviti, a kako bi cjelokupno istraživanje bilo što kvalitetnije i jasnije, predlaže se nekoliko smjernica za izmjene:

1. Dulji vremenski period provođenja istraživanja
2. Ponoviti pitanja uz određene izmjene
3. Veći uzorak ispitanika
4. Uključivanje psihologa s područja cijele Hrvatske

Istraživanje se može provoditi u duljem vremenskom periodu, u minimalnom trajanju od šest mjeseci. Ukoliko bi se istraživanje provodilo u duljem vremenskom razdoblju, veći bi bio i uzorak ispitanika, a samim time dobiveni podaci bili bi kvalitetniji i raznovrsniji. Dobiveni odgovori od potencijalnih ispitanika mogli bi se i kvalitetnije obraditi zbog većeg uzorka ispitanika.

Pitanja iz ankete mogu se ponovno koristiti, uz određene preinake u svrhu poboljšanja kvalitete istraživanja, a kasnije i pisanja rada. Jedan dio anketnih pitanja može se proširiti, dok se drugi dio pitanja može skratiti jer su neka od pitanja trenutno preopširna te dvosmislena. Također, pitanja se mogu grupirati po određenim kategorijama, a sve u svrhu poboljšanja kvalitete ankete te njezinog razumijevanja.

Kada se istraživanje provodilo, obuhvatilo je velik broj ispitanika, psihologa, no oni su bili pretežito s područja Varaždinske i Međimurske županija. Preporuka jest da se obuhvate ispitanici psiholozi s područja cijele Hrvatske jer se u tom slučaju mogu dobiti kvalitetniji i raznovrsniji podaci koji se kasnije mogu obraditi, analizirati te grafički prikazati.

10. Metodološka ograničenja istraživanja

U istraživanju postoji nekoliko ograničenja koja se u budućem razdoblju mogu poboljšati, a mogućnosti za poboljšanje navode se u nastavku:

1. Kratak vremenski period istraživanja
2. Neka pitanja nisu potrebna za istraživanje
3. Premali uzorak ispitanika
4. Previše detaljnih pitanja unutar ankete
5. Subjektivna procjena ispitanika

U *Anketi za članove Hrvatske psihološke komore* javljaju se određena metodološka ograničenja istraživanja. Vrijeme provođenja istraživanja jest prekratko te bi bilo poželjno da se provodi u duljem vremenskom periodu. S obzirom na kratak vremenski period provođenja istraživanja, uzorak ispitanika smatra se niskim. Ukoliko bi se istraživanje provodilo u duljem vremenskom periodu javlja se i mogućnost za veći broj potencijalnih ispitanika da ispune anketu.

Anketa sadrži velik broj raznolikih pitanja, od kojih neka nisu relevantna za provođenja istraživanja te se neka od pitanja mogu ili skratiti ili u potpunosti izbaciti. Neka pitanja je potrebno preformulirati kako bi bila razumljivija potencijalnim ispitanicima jer trenutno u sebi sadržavaju previše detalja. Određena pitanja su previše detaljizirana te neke informacije dobivene uz pomoć ankete nisu relevantne za istraživanje.

Ne smije se zanemariti ni utjecaj društvene poželjnosti odgovora. Javlja se i vjerojatnost da ispitanici ne odgovaraju iskreno nego na način da njihovi odgovori nisu objektivni. Odgovaraju subjektivno, odnosno na način koji drugima te ga prilagode kako bi odgovarao okolini u kojoj se nalaze.

Literatura

Aleksić, A. (2007). *Poslovna etika – element uspješnog poslovanja*. Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, 5 (1), 419-429. Preuzeto 22.08.2020. s https://hrcak.srce.hr/26144

Azinović, A. (2016). *Krizno komuniciranje i analiza kriznih situacija u poduzećima u Hrvatskoj.* (Diplomski rad). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:959027

Bebek, B., Kolumbić, A. (2005). Poslovna etika. Zagreb: Sinergija nakladništvo d.o.o.

Blaškić, D. (2018). *Uloga kriznog komuniciranja u organizaciji* (Završni rad). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:498380

Blažon, D. (2015). *Poslovna etika kao konkurentska prednost poslovanja* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:907042

Bovee, C. L., Thill, J. V. (2012). *Suvremena poslovna komunikacija.* Zagreb: MATE d.o.o.

Brkljačić, M. (2019). *Uzajamnost verbalne i neverbalne komunikacije - Primjer komunikacijskog stila Kolinde Grabar-Kitarović* (Završni rad). Preuzeto 11.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:409454

Bulajić, M. (2010). *Krizno komuniciranje*. Medix*, 16 (*87/88), 87-88. Preuzeto s 15.08.2020. s https://hrcak.srce.hr/59836

Ćorić, N. (2019). *Korporativna komunikacija*. Zagreb – Sarajevo – Mostar: Synopsis d.o.o.

Dolenc, S. (2016). *Uloga poslovnih sastanaka u organizaciji* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:386461

Dvanajščak, T. (2016). *Poslovni sastanak* (Diplomski rad). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:163403

Ecniklopedija.hr (bez dat). *Komunikacija.* Preuzeto 12.08.2020. s https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=32686

Enciklopedija.hr (bez dat). *Načelo.* Preuzeto 21.08.2020. s https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=42711

Gnjato, V. (2003). *Interesno komuniciranje.* Zagreb: Alineja

Hamelec, A. (2016). *Neverbalna komunikacija u organizaciji* (Diplomski rad). Preuzeto 11.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:587013

Hlk.hr (bez dat). *Dopredsjednica Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/dopredsjednica-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Izvršni odbor Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/izvrsni-odbor-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Nadzorni odbor Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/nadzorni-odbor-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Povijest HLK – a.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/povijest-hlk-a.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Predsjednik Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/predsjednik-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Skupština Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/skupstina-2.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Središnje izborno povjerenstvo.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/sredisnje-izborno-povjerenstvo.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Vijeće Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/vijece-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hlk.hr (bez dat). *Zamjenica predsjednika Hrvatske liječničke komore.* Preuzeto 23.08.2020. s https://www.hlk.hr/zamjenica-predsjednika-hrvatske-lijecnicke-komore.aspx

Hok-cba.hr (bez dat). *Disciplinska tijela HOK – a.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/node/739

Hok-cba.hr (bez dat). *Disciplinska vijeća.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/disciplinska-vije%C4%87

Hok-cba.hr (bez dat). *Disciplinski sud.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/disciplinski-sud

Hok-cba.hr (bez dat). *Disciplinsko tužiteljstvo.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/disciplinski-tu%C5%BEitelj

Hok-cba.hr (bez dat). *Dopredsjednik HOK – a s Pravobraniteljicom za djecu i predstavnicima UNICEF – a.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/dopredsjednik-hok-s-pravobraniteljicom-za-djecu-i-predstavnicima-unicef

Hok-cba.hr (bez dat). *Konferencija.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/konferencija

Hok-cba.hr (bez dat). *Međunarodni odnosi.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/me%C4%91unarodni-odnosi

Hok-cba.hr (bez dat). *Nadzorni odbor.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/nadzorni-odbor

Hok-cba.hr (bez dat). *O nama.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/o-nama

Hok-cba.hr (bez dat). *Predsjednik HOK – a.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/predsjednik-hok

Hok-cba.hr (bez dat). *Skupština HOK – a.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/skup%C5%A1tina-hok

Hok-cba.hr (bez dat). *Statut.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/statut-0

Hok-cba.hr (bez dat). *Upravni odbor.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/upravni-odbor

Hok-cba.hr (bez dat). *Viši disciplinski sud.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.hok-cba.hr/hr/vi%C5%A1i-disciplinski-sud

Ivančir, M. (2018). *Etika u poduzetništvu* (Diplomski rad). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:948878

Jadrić, M. (2017). *Komunikacija na sastanku* (Završni rad). Preuzeto 18.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:164:310014

Jugo, D. (2017). *Menadžment kriznog komuniciranja.* Zagreb: Školska knjiga d.d.

Kolenko, J. (2019). *Komunikacije i komunikacijski proces u javnom nastupu* (Diplomski rad). Preuzeto 12.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:304210

Komora.hr (bez dat). *Članovi Skupštine*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/ustroj/glavna-skupstina/clanovi-skupstine/

Komora.hr (bez dat). *Nadzorni odbor*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/ustroj/nadzorni-odbor/

Komora.hr (bez dat). *O nama*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/o-nama/

Komora.hr (bez dat). *Predsjedništvo*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/ustroj/predsjednistvo/

Komora.hr (bez dat). *Sud časti*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/ustroj/sud-casti/

Komora.hr (bez dat). *Suradnja s drugim komorama*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/dokumenti/suradnja-sa-drugim-komorama/

Komora.hr (bez dat). *Upravni odbor*. Preuzeto 22.08.2020. s https://komora.hr/ustroj/upravni-odbor/

Kos, A. (2019). *Poslovna i menadžerska etika* (Završni rad). Preuzeto 21.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:431820

Kurtušić, V. (2016). *Značenje i vrste poslovne komunikacije u poduzeću* (Završni rad). Preuzeto 09.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:926786

Levicki, I. (2018). *Etička pitanja prakse prema ciljnim skupinama* (Završni rad). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:158940

Lisse, E. (2017). *Poslovna etika* (Završni rad). Preuzeto 15.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:313692

Masten, P. (2019). *Poslovna etika u osiguruteljnoj djelatnosti* (Diplomski rad). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:161614

Matičić, M. (2019). *Poslovna etika i etički kodeks organizacije Ericsson Nikola Tesla* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:128:041485

Mihalinčić, M. (2018). *Upravljanje krizama i komuniciranje.* Velika Gorica: Veleučilište Velika Gorica

Moj-posao.net (2006). *Deset grijeha naših poslovnih sastanaka.* Preuzeto 20.08.2020. s https://www.moj-posao.net/Savjet/60817/Deset-grijeha-nasih-poslovnih-sastanaka/6/

Posao.hr (2014). *11 pravila ponašanja na sastancima.* Preuzeto 20.08.2020. s https://www.posao.hr/clanci/karijera/na-radnom-mjestu/11-pravila-ponasanja-na-sastancima/6598

Poslovni.hr (2014). *11 pravila ponašanja na sastancima.* Preuzeto 20.08.2020. s https://www.poslovni.hr/kako-su-uspjeli/11-pravila-poslovnih-sastanaka-280611

Pražen, F. (2019). *Analiza nekih aspekata neverbalne komunikacije* (Diplomski rad). Preuzeto 09.08.2020. s https://repozitorij.hrstud.unizg.hr/islandora/object/hrstud%3A2054/datastream/PDF/view

Psc.hr (bez dat). *Popis strukovnih komora u Republici Hrvatskoj.* Preuzeto 15.08.2020. s http://psc.hr/popis-strukovnih-komora-u-republici-hrvatskoj/

Psiholoska-komora.hr (bez dat). *Članovi Komore.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.psiholoska-komora.hr/about/clanovi/

Psiholoska-komora.hr (bez dat). *O nama.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.psiholoska-komora.hr/about/

Psiholoska-komora.hr (bez dat). *Tijela Komore.* Preuzeto 23.08.2020. s http://www.psiholoska-komora.hr/about/tijela/

Regus.hr (bez dat). *Soba za sastanke.* Preuzeto 18.08.2020. s https://www.regus.hr/meeting-rooms

Revizorska-komora.hr (bez dat). *O nama.* Preuzeto 16.08.2020. s http://www.revizorska-komora.hr/index.php/o-nama.html

Revizorska-komora.hr (bez dat). *Ustroj.* Preuzeto 16.08.2020. s http://www.revizorska-komora.hr/index.php/o-nama/ustroj.html

Ribić, M. (2019). *Kako dobro organizirati i voditi poslovne sastanke* (Završni rad). Preuzeto 18.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:393539

Rosić, V. (2011). *Deontologija učitelja – temelj pedagoške etike.* Informatologia, 44 (2), 142-149. Preuzeto 22.08.2020. s https://hrcak.srce.hr/70976

Sabljak, M. (2019). *Etično ponašanje menadžera i zadovoljstvo zaposlenika javno ustanove NP Plitvička jezera.* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:128:215792

Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R. (2013). *Komunikacija između kultura.* Zagreb: Naklada Slap

Skelac, I. (2015). *Stewart Tubbs: Komunikacija – principi i konteksti*. Sociologija i prostor, 53 (2 (202)), 186-190. Preuzeto 09.08.2020. s https://doi.org/10.5673/sip.53.2.6

Smrtić, N. (2015). *Asertivna komunikacija i komunikacija u timu* (Završni rad). Preuzeto 09.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:650735

Soldić, D. (2019). *Poslovni sastanci* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 18.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:729344

Statut Hrvatske odvjetničke komore NN 115/2013. Preuzeto 23.08.2020. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_09_115_2494.html

Statut Hrvatske revizorske komore NN 58/2018-1204. Preuzeto 16.08.2020. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_06_58_1204.html

Škegro, M. (2018). *Razvoj verbalne komunikacije kod šestogodišnjaka* (Završni rad). Preuzeto 11.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:147:533946

Tkalčević, I. (2020). *Vrste i elementi poslovnih sastanaka* (Završni rad). Preuzeto 18.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:660115

Tkalec, T. (2018). *Etičnost u svijetu biznisa* (Završni rad). Preuzeto 22.08.2020. s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:110:119319

Vodopija, Š. (2006). *Opća i poslovna komunikacija – priručnik i savjetnik za uspješnu komunikaciju.* Rijeka: Naklada Žagar

Žada, M., Vidak, I. (2018). *Etično komuniciranje na društvenim mrežama*. Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu, 9 (2), 86-97. Preuzeto 22.08.2020. s https://hrcak.srce.hr/215398

Popis grafičkih prikaza

Grafički prikaz 1. *Komunikacijski proces* 5
Grafički prikaz 2. *Spol ispitanika* 28
Grafički prikaz 3. *Dobna skupina ispitanika* 29
Grafički prikaz 4. *Status ispitanika* 30
Grafički prikaz 5. *Stručna sprema ispitanika* 31
Grafički prikaz 6. *Zaposlenost u grani psihologije* 32
Grafički prikaz 7. *Korisnost vježbeničkog staža* 33
Grafički prikaz 8. *Korisnost stečenih znanja i vještina* 34
Grafički prikaz 9. *Mišljenje o mentorstvu* 35
Grafički prikaz 10. *Mjera stručnog osposobljavanja* 36
Grafički prikaz 11. *Volontiranje* 36
Grafički prikaz 12. *Zaposlenost kao vježbenik/pripravnik* 37
Grafički prikaz 13. *Godina učlanjenja u Hrvatsku psihološku komoru* 38
Grafički prikaz 14. *Vremenski period od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci* 39
Grafički prikaz 15. *Radno mjesto - prvi izbor prilikom zapošljavanja* 41
Grafički prikaz 16. *Redovitost u plaćanju godišnje članarine* 41
Grafički prikaz 17. *Edukacija u organizaciji HPK* 42
Grafički prikaz 18. *Interesne edukacije ispitanika* 43
Grafički prikaz 19. *Uključenost u rad tijela HPK* 45
Grafički prikaz 20. *Želja za uključenjem u rad tijela HPK* 45
Grafički prikaz 21. *Doprinose ugledu i časti* 46
Grafički prikaz 22. *Kvaliteta provedenih aktivnosti od strane HPK* 50
Grafički prikaz 23. *Zadovoljstvo komunikacijom i dobivenim informacijama od HPK* 51
Grafički prikaz 24. *Upoznatost s slučajevima kada psiholog obavlja psihološku djelatnost bez osnovne dopusnice za rad psihologa* 53
Grafički prikaz 25. *Prijava psihologa Hrvatskoj psihološkoj komori* 54
Grafički prikaz 26. *Informiranje o pravima, obavezama i aktivnostima HPK* 55
Grafički prikaz 27. *Sadržaj koji ispitanica prate na mrežnim stranicama HPK* 56
Grafički prikaz 28. *Mišljenje ispitanika o Skupštini* 57
Grafički prikaz 29. *Glasovanje za predstavnika u nekom od tijela HPK* 58
Grafički prikaz 30. *Mišljenje o članarini* 59

Popis tablica

Tablica 1. *Vremenski period od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci* 40
Tablica 2. *Opažene i očekivane frekvencije varijabli spol ispitanika te mišljenje ispitanika doprinosi li HPK ugledu i časti* 47
Tablica 3. *Opažene i očekivane frekvencije varijabli dobna skupina i zadovoljstvo komunikacija i povratnim informacijama od HPK* 52

Popis slika

Slika 1. *Organizacijski ustroj Hrvatske liječničke komore* 21
Slika 2. *Organizacijski ustroj Hrvatske poljoprivredne komore* 23

Prilog 1. Suglasnost za provedbu istraživanja

HRVATSKA PSIHOLOŠKA KOMORA

Martina Kovačić
Fakultet organizacije i informatike
Pavlinska ulica 2
Varaždin 42000
Ekonomika poduzetništva, Fakultet organizacije i informatike Varaždin
e – mail: markovaci2@foi.hr

SUGLASNOST ZA PROVEDBU ISTRAŽIVANJA

Suglasna sam da studentica Martina Kovačić, 2 godina Diplomskog studija Ekonomike poduzetništva na Fakultetu organizacije i informatike Varaždin Sveučilišta u Zagrebu, za potrebe diplomskog provede istraživanje i analizira rezultate na temu *"Komuniciranje unutar strukovnih komora"*. Cilj ovog istraživanja je saznati stavove ispitanika o zadovoljstvu radom Hrvatske psihološke komore uz pomoć provođenja ankete.

Svi podaci dobiveni u ovom pilot istraživanju bit će strogo povjerljivi i čuvani. Svi izvještaji nastali na temelju ovog istraživanja koristit će rezultate koji govore o grupi ispitanika općenito (nigdje se neće navoditi rezultati pojedinačnog sudionika).

Rad se provodi pod mentorstvom izv. prof. dr. sc. Violete Vidaček Hainš.

Također, Vašim članovima ćemo pobliže objasniti svrhu ispitivanja, odgovoriti na njihova pitanja, te ih zamoliti i za njihov pristanak za sudjelovanje u istraživanju. Istraživanje je anonimno i dobrovoljno.

Ukoliko imate ikakva pitanja možete kontaktirati studenticu *Martina Kovačić* na slijedeći telefonski broj (*095 909 1901) ili* putem elektroničke pošte markovaci2@foi.hr.

Andreja Bogdan, dipl. psih.
Predsjednica HPK

U Varaždinu, 11. ožujka 2020.

Anketa: u prilogu

Prilog 2. Anketa za članove Hrvatske psihološke komore

Anketa za članove Hrvatske psihološke komore

Poštovane i poštovani,

pred Vama se nalazi anketa čiji je cilj saznati ključne informacije relevantne za članove Hrvatske psihološke komore. Sudjelovanje u anketi je dobrovoljno i anonimno. Vrijeme trajanje ankete je otprilike 20 minuta. Dobiveni podaci će se grupno interpretirati i neće se pojedinačno objavljivati identitet članica i članova.

Molim Vas da iskrenim i objektivnim odgovorima date doprinos istraživanju navedene ankete. Unaprijed zahvaljujemo na suradnji.

1. **Spol?**
    - Ženski
    - Muški

2. **Zacrnite polje u koju dobnu skupinu pripadate.**
    - Do 25
    - 26 – 35
    - 36 – 45
    - 46 – 55
    - 56 – 65
    - 66 i više

3. **Trenutni radni status?**
    - Studentica/student
    - Psihologinja/psiholog zaposlen u struci
    - Psihologinja/psiholog zaposlen izvan struke
    - Umirovljenica/umirovljenik
    - Nezaposlena/nezaposlen

4. **Stručna sprema?**
    - Visoka stručna sprema (mag., prof. psih., dipl. psih.)
    - Magisterij znanosti, specijalistički studij (mr.sc.)
    - Doktorat znanosti (dr. sc.)

- Ostalo

5. U kojoj grani psihologije ste zaposleni?

- Klinička psihologija
- Organizacijski psiholog i psihologija rada
- Predškolski psiholog
- Psiholog u medicini rada
- Psiholog u palijativnoj skrbi
- Psiholog u profesionalnom umjeravanju
- Psiholog u socijalnoj skrbi
- Školski psiholog
- Vojni psiholog
- Zdravstvena psihologija
- Visoko obrazovanje
- Ostalo
- Ne radim u struci

6. Vježbenički staž je koristan.

Uopće se ne slažem	Većinom se ne slažem	Niti se slažem, niti se ne slažem	Većinom se slažem	U potpunosti se slažem

7. Jesu li Vam znanja i vještine koje ste stekli na vježbeničkom stavu koristila na radnom mjestu na kojem ste se zaposlili?

- Da
- Djelomično
- Ne
- Nisam obavio/la vježbenički stav

8. Zanima nas Vaše mišljenje o mentorstvu.

a) Ukoliko ste Vi bili mentor.

Nikad nisam bio mentor	Nisam bio uspješan mentor	Niti sam bio uspješan, niti neuspješan	Bio sam uspješan mentor

b) Kao vježbenik sam imao kvalitetnog mentora.

Nikad nisam imao mentora	Nisam imao kvalitetnog mentora	Niti sam imao uspješnog, neuspješnog	Imao sam uspješnog mentora

9. **Jeste li koristili mjeru stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa?**
    - Da
    - Ne
    - Nisam bio/la u mogućnosti

10. **Jeste li volontirali?**
    - Da
    - Ne
    - Nisam bio/la u mogućnosti

11. **Jeste li bili zaposleni kao vježbenici/pripravnici?**
    - Da
    - Ne
    - Nisam bio/la u mogućnosti

12. **Koliko je vremena prošlo od završetka studija do učlanjenja u Hrvatsku psihološku komoru? Upišite godinu kada ste se učlanili. (HPK je osnovana 2004.)**

    _____

13. **Koliko je vremena prošlo od datuma diplomiranja do prvog zapošljavanja u struci?**
    - Odmah sam se zaposlila/zaposlio
    - Upišite broj godina: _____
    - Nisam imao/la vježbenički staž

14. **Jeste li zaposleni na radnom mjestu koje vam je bilo prvi izbor prilikom zapošljavanja?**
    - Da
    - Djelomično
    - Ne

15. **Jeste li redoviti u plaćanju godišnje članarine?**
    - Da
    - Ne
    - Ne želim odgovoriti

16. **Jeste li pohađali edukaciju u organizaciji Hrvatske psihološke komore?**
    - Da, navedite _____
    - Nisam pohađala/pohađao edukaciju u organizaciji HPK

17. Koje edukacije su područje Vašeg interesa? Navedite.

- _____
- _____
- _____
- Ne želim odgovoriti

18. Jeste li uključeni u rad nekog od tijela Hrvatske psihološke komore?

- Da. Navedite kojeg _____
- Bila/bio sam, ali više nisam
- Ne

19. Želite li se uključiti u rad nekog od tijela Hrvatske psihološke komore?

- Da, ali ne znam kojeg
- Da. Želim se uključiti u _____
- Ne

20. Procijenite u kojoj mjeri ugledu i časti doprinose:

- **Svaki psiholog prilikom pružanja usluge korisniku**

|---|---|---|---|---|
| Uopće ne doprinosi | Djelomično ne doprinosi | Niti doprinosi, niti ne doprinosi | Djelomično doprinosi | U potpunosti doprinosi |

- **Lokalna/županijska društva psihologa**

|---|---|---|---|---|
| Uopće ne doprinosi | Djelomično ne doprinosi | Niti doprinosi, niti ne doprinosi | Djelomično doprinosi | U potpunosti doprinosi |

- **Hrvatsko psihološko društvo**

|---|---|---|---|---|
| Uopće ne doprinosi | Djelomično ne doprinosi | Niti doprinosi, niti ne doprinosi | Djelomično doprinosi | U potpunosti doprinosi |

- **Hrvatska psihološka komora**

|---|---|---|---|---|
| Uopće ne doprinosi | Djelomično ne doprinosi | Niti doprinosi, niti ne doprinosi | Djelomično doprinosi | U potpunosti doprinosi |

21. Procijenite koliko kvalitetno Hrvatska psihološka komora provodi sljedeće aktivnosti.

- **Štiti interese struke u drugim institucijama (ministarstva, agencije i dr.)**

|---|---|---|---|---|
| Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro |

- **Sudjeluje u izradi dokumenata, zakonskih propisa koji se odnose na struku**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Organizira edukacije**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Provodi stručni nadzor**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Izdaje osnovne dopusnice (ovlaštenja)**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Vodi imenike, evidencije i upisnike psihologa**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Prati stručno usavršavanje psihologa**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Osigurava kvalitetnu uslugu korisnicima**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Sudjeluje u izradi strategija, planova i dokumenata**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Pruža pravnu zaštitu članovima u obavljanju psihološke djelatnosti**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Propisuje standarde i uvjete rada psihologa**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

22. Procijenite zadovoljstvo komunikacijom i dobivenim informacijama od HPK-a.

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

23. Jeste li upoznati sa slučajevima kada psiholog obavlja psihološku djelatnost bez osnovne dopusnice za rad psihologa?

- Da, pojedinačni slučajevi
- Da, više njih
- Nisam upoznat/upoznata

24. Jeste li ikada prijavili Hrvatskoj psihološkoj komori psihologa koji radi bez posjedovanja osnovne dopusnice za rad psihologa, psihologa koji radu u neregistriranoj privatnoj praksi („na crno"), neetično se ponaša prema korisnicima ili kolegama, neetično istupa u javnosti?

- Da
- Ne
- Nisam upoznata/upoznat s takvim slučajevima

25. Na koji način se informirate o pravima i obavezama koje imate kao član Komore, o njenim aktivnostima? Moguće je više odgovora.

- Direktna komunikacija na sastancima, konferencija i sl.
- Društvene mreže
- E-mail
- Mrežna stranica HPK-a
- Telefonski upit u Tajništvo Komore
- Ostalo, dopišite što _____

26. Koje sadržaje pratite na mrežnoj stranici Komore?

- Informacije i vijesti o aktivnostima
- Pravilnici i ostali opći akti Komore
- Informacije o edukacijama
- Nešto drugo, navedite _____
- Ne pratim mrežne stranice HPK

27. Skupština Komore najviše je tijelo Komore koju čini oko 3 500 članova. Procijenite u kojoj mjeri mislite da bi na kvalitetu, dosljednost i brzinu donošenje odluka imalo:

- **Uvođenje predstavnika članova (delegatski sustav)**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno | Loše | Niti dobro, | Dobro | Izuzetno

loše niti loše dobro

- **Češće sazivanje Skupština**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

- **Elektroničko prenošenje Skupština**

|---|---|---|---|---|
Izuzetno loše | Loše | Niti dobro, niti loše | Dobro | Izuzetno dobro

28. Kako biste htjeli glasati za svog predstavnika u nekom tijelu HPK-e?

- Elektroničkim putem
- Dolaskom na Skupštinu i biranjem predstavnika
- Nisam sigurna/siguran
- Nešto drugo, navedite što _____

29. Obzirom na potrebe za investiranje u razvoj HPK, koji od odgovara smatrate prikladnim?

- Članarina je preniska
- Članarina je odgovarajuća
- Članarina je previsoka

Zahvaljujemo Vam na sudjelovanju!