

# Primjerenost korištenja krvne grupe pri odabiru zaposlenika

---

**Fiket, Patricija**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:148:617889>

*Rights / Prava:* [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-09-13**



*Repository / Repozitorij:*

[REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economics & Business Zagreb](#)



**Sveučilište u Zagrebu**  
**Ekonomski fakultet - Zagreb**  
**Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij**  
**Poslovna ekonomija – smjer Menadžment**

# **PRIMJERENOST KORIŠTENJA KRVNE GRUPE PRI ODABIRU ZAPOSLENIKA**

**Diplomski rad**

**Patricija Fiket**  
**Mentor: prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić**

**Zagreb, veljača 2024.**

**University of Zagreb**  
**Faculty of Economics and Business - Zagreb**

**PRIMJERENOST KORIŠTENJA KRVNE GRUPE  
PRI ODABIRU ZAPOSLENIKA**

**APPROPRIATENESS OF USING BLOOD  
GROUPS IN EMPLOYEE SELECTION**

**Diplomski rad**

**Patricija Fiket, 0067556881**

**Mentor: prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić**

**Zagreb, veljača 2024.**

## IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je diplomski rad isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.

Izjavljujem da nijedan dio rada / prijave teme nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog izvora te da nijedan dio rada / prijave teme ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem, također, da nijedan dio rada / prijave teme nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

*Filip*

(vlastoručni potpis studenta)

22.2.2024. Zagreb

(mjesto i datum)

## STATEMENT ON THE ACADEMIC INTEGRITY

I hereby declare and confirm by my signature that the final thesis is the sole result of my own work based on my research and relies on the published literature, as shown in the listed notes and bibliography.

I declare that no part of the thesis has been written in an unauthorized manner, i.e., it is not transcribed from the non-cited work, and that no part of the thesis infringes any of the copyrights.

I also declare that no part of the thesis has been used for any other work in any other higher education, scientific or educational institution.

*Filip*

(personal signature of the student)

22.2.2024. Zagreb

(place and date)

## **Sažetak i ključne riječi na hrvatskom jeziku**

Cilj ovog rada je bio utvrditi je li primjereno koristiti metodologiju krvne grupe pri odabiru zaposlenika. Metoda korištenja krvne grupe pri odabiru zaposlenika pripada nekonvencionalnim metodama, stoga ovaj rad detaljno pojašnjava obilježja pojedinaca s krvnom grupom 0, A, B i AB. Uz to, u radu su prikazana dosadašnja korištenja metode krvnih grupa pri upravljanju ljudskim potencijalima, uključujući primjere gdje se ova metoda do sada koristila, načine na koje se ova metoda može koristiti za dobrobit zaposlenika te koje kontroverze ova metoda nosi sa sobom. U empirijskom dijelu rada prikazani su rezultati provedenog primarnog istraživanja povezanosti između adekvatnosti radnog mjesta s obzirom na krvnu grupu i radne uspješnosti zaposlenika. Zaključeno je da postoji značajna razlika u radnoj uspješnosti između zaposlenika koji se nalaze na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu i onih koji nisu na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu.

Ključne riječi: odabir zaposlenika, nekonvencionalne metode odabira zaposlenika, krvne grupe, adekvatnost radnog mjesta s obzirom na krvnu grupu

## **Sažetak i ključne riječi na engleskom jeziku**

The main goal of this thesis was to conclude whether it is appropriate to use the methodology of blood groups in employee selection. The methodology of using blood group when selecting employees belongs to non-conventional methods, therefore this thesis determines in detail the characteristics of individuals with blood groups O, A, B and AB. In addition, the thesis presents the previous usage of the blood group method in human resource management, including examples where this method has been used so far, the ways in which this method can be used for the benefit of employees, and the controversies this method entails. The empirical part of this thesis presents the results of the research on the relationship between the adequacy of the workplace according to blood groups and the work performance of employees. It was concluded that there is a significant difference in work performance between employees who are on an adequate workplace regarding their blood type and those who are not.

Keywords: employee selection, blood groups, unconventional methods of employee selection, blood groups, adequacy of the workplace with regard to blood group

# Sadržaj

<b>1. UVOD</b> .....	1
<b>1.1. Predmet i cilj rada</b> .....	1
<b>1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka</b> .....	1
<b>1.3. Sadržaj i struktura rada</b> .....	1
<b>2. ODREĐENJE I METODE ODABIRA ZAPOSLENIKA</b> .....	3
<b>2.1. Uloga i važnost kvalitetnog odabira zaposlenika za suvremene organizacije</b> .....	3
<b>2.2. Standardne metode odabira zaposlenika</b> .....	5
<b>2.3. Nekonzvencionalne metode odabira zaposlenika</b> .....	7
<b>3. OBILJEŽJA POJEDINACA S OBZIROM NA KRVNE GRUPE</b> .....	10
<b>3.1. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom 0</b> .....	11
<b>3.2. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom A</b> .....	14
<b>3.3. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom B</b> .....	17
<b>3.4. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom AB</b> .....	20
<b>4. DOSADAŠNJA KORIŠTENJA KRVNIH GRUPE PRI UPRAVLJANJU LJUDSKIM POTENCIJALIMA</b> .....	23
<b>4.1. Korištenje metode krvnih grupa za odabir zaposlenika</b> .....	23
<b>4.2. Korištenje metode krvnih grupa za osiguranje dobrobiti zaposlenika</b> .....	25
<b>4.3. Kontroverznost primjene metode krvnih grupa pri upravljanju ljudskim potencijalima</b> ...	29
<b>5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE POVEZANOSTI ADEKVATNOSTI RADNOG MJESTA S OBZIROM NA KRVNU GRUPU I RADNE USPJEŠNOSTI ZAPOSLENIKA</b> .....	32
<b>5.1. Metodologija istraživanja</b> .....	32
<b>5.2. Rezultati istraživanja</b> .....	35
<b>5.3. Ograničenja istraživanja</b> .....	37
<b>6. ZAKLJUČAK</b> .....	38
<b>POPIS IZVORA</b> .....	40
<b>POPIS GRAFIKONA</b> .....	46
<b>POPIS TABLICA</b> .....	46
<b>PRILOG – ANKETNI UPITNIK</b> .....	47
<b>ŽIVOTOPIS KANDIDATKINJE</b> .....	50

# 1. UVOD

## 1.1. Predmet i cilj rada

Predmet ovog rada je primjerenost korištenja metode krvnih grupa pri odabiru zaposlenika. Ova metoda pripada nekonvencionalnim metodama odabira. Metoda odabira zaposlenika na temelju krvnih grupa počiva na japanskom konceptu Ketsueki-gata koji je dobio na svom značaju 1930-ih godina kada je japanski profesor Takeji Furukawa objavio rad "The study of temperament through blood type", navodi Nittle (2023.). Autor također navodi da Furukawa u ovom radu tvrdi da postoji poveznica između krvne grupe i osobnosti. Ova teza je vrlo delikatna i predmet je mnogih polemika među znanstvenicima i u medijima. Iako su na temu osobina ličnosti s obzirom na krvne grupe napisani mnogi radovi te provedena mnoga bihevioristička istraživanja, ona nije dovoljno istražena u konvencionalnoj znanosti.

Koliko je poznato, metoda krvnih grupa do sada je korištena za potrebe odabira pojedinaca u totalitarističkim državama, no sve je veći interes zapada i ostatka svijeta za ovu metodu. Iz navedenog proizlazi cilj ovog diplomskog rada a koji je utvrditi je li primjereno koristiti metodologiju krvnih grupa pri odabiru zaposlenika. U tu je svrhu provedeno empirijsko istraživanje kojemu je cilj bilo utvrditi postoji li povezanost između adekvatnosti radnog mjesta s obzirom na krvnu grupu zaposlenika i njegove radne uspješnosti.

## 1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka

Za izradu teorijskog dijela rada korišteni su većinom članci stranih autora preuzeti iz internetskih baza časopisa. Za izradu empirijskog dijela rada provedeno je primarno istraživanje. Za prikupljanje podataka korištena je kvantitativna metoda anketnog upitnika.

## 1.3. Sadržaj i struktura rada

Prvo poglavlje rada je uvodno poglavlje. Ovo poglavlje obuhvaća opise predmeta i cilja rada, izvora i metoda prikupljanja podataka te sadržaja i strukture rada. U drugom poglavlju



prikazana je problematika odabira zaposlenika te su opisane nekonvencionalne metode odabira zaposlenika. Treće poglavlje opisuje obilježja pojedinaca s krvnom grupom 0, A, B i AB. U ovom poglavlju opisane su sklonosti zaposlenika, način nošenja sa stresom te idealni poslovi u kojima su prema literaturi pojedinci s određenim krvnim grupama radno najuspješniji. Četvrto poglavlje bavi se dosadašnjim korištenjima metode krvne grupe pri upravljanju ljudskim potencijalima. U ovom je dijelu pojašnjeno kako se metoda krvne grupe može koristiti za dobrobit zaposlenika, ali i koje su kontroverze koje ova metoda nosi sa sobom pri odabiru zaposlenika, odnosno zašto je (ne)etično koristiti ovu metodu te kakve su reakcije javnosti na njeno korištenje. Peto poglavlje opisuje metodologiju koja je korištena tokom provođenja empirijskog istraživanja te rezultate provedenog istraživanja. U šestom poglavlju izveden je zaključak o tome je li primjereno koristiti metodu krvne grupe pri odabiru zaposlenika. Zaključak se temelji kako na teorijskim tako i na rezultatima empirijskog istraživanja. Na kraju rada nalaze se popis izvora, grafikona, tablica, prilog – anketni upitnik i životopis kandidatkinje.

## **2. ODREĐENJE I METODE ODABIRA ZAPOSLENIKA**

### **2.1. Uloga i važnost kvalitetnog odabira zaposlenika za suvremene organizacije**

Odabir zaposlenika složen je proces u kojem je važno jasno unaprijed definirati kriterije i zahtjeve, navode Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.). Na taj način nastoji se popuniti radno mjesto uzimajući u obzir zadovoljstvo i organizacije i zaposlenika.

Odabir zaposlenika označava primjenu utvrđenih instrumenata i drugih postupaka i izvora informacija da bi se utvrdilo koji od prijavljenih kandidata najbolje odgovara(ju) zahtjevima posla i jamči(e) da će ga najbolje obavljati (Bahtijarević-Šiber, 1999.). Jednostavno rečeno, poslodavci se služe različitim principima i praksama kako bi prikupili relevantne informacije o kandidatima i na taj način dobili cjelovitu sliku o tome hoće li kandidat biti idealan odabir za organizaciju.

Organizacije trebaju zaposlenike koji su u stanju obaviti posao jer je učinak zaposlenika ključan za kratkoročni uspjeh organizacije (Kimberlee, 2019.). No, osim što se ukazuje na važnost ljudi za kratkoročni organizacijski uspjeh, ljudski potencijali su ključna potpora za raznovrsne procese širenja organizacija te su tako i dugoročno ključni za organizacije. Stoga je važno da u procesu pribavljanja kandidata organizacije privlače i odabiru upravo one pojedince koji su visoko motivirani da ostvare svoj puni potencijal i kroz to i ciljeve organizacije.

Nadalje, kako ističe Talmage-Rostron (2022.), svijet je sjena onoga što je bio prije dvije godine, odnosno u suvremenom se svijetu više ne primjenjuju jednaka pravila koja su se primjenjivala prije nekoliko desetaka, pa čak niti prije nekoliko godina. Promjene u svijetu stvaraju nove potrebe poslodavaca vezane uz postojeća radna mjesta. Današnji su zaposlenici osjetili što znači fleksibilnost radnog aranžmana kada je COVID-19 pandemija poremetila poslovno okruženje, pri čemu mnogi smatraju da je ono posljedično danas neizmjereno bolje od prethodnog stanja (Landau, 2022.). Povezano s time, Talmage-Rostron (2022.) navodi i da su poslodavci spoznali da mogu koristiti širi bazen talenata jer je rad na daljinu postao više norma nego iznimka te je to pokrenulo val poslova na daljinu koji nikada prije nisu bili u ponudi. Navedeno ukazuje koliko se tržište rada promijenilo te koliko su se u suvremenom

svijetu promijenile potrebe organizacija, što uvelike utječe na postupke odabira budućih zaposlenika općenito, a posebice na korištene kriterije odabira zaposlenika.

Kloekforn (2016.) ukazuje na to da osim standardnih obilježja pri odabiru kandidata organizacije traže i posjedovanje nekih novih znanja, vještina, sposobnosti i obilježja. Autor dodaje da su esencijalna znanja, vještine i sposobnosti koje se traže od kandidata vještine donošenje odluka, integritet, sposobnost timskog rada i fleksibilnost. Uz esencijalna znanja, vještine i sposobnosti u suvremenom se svijetu organizacije danas usredotočuju i na „meke vještine“ (Chase, 2023.). Prema Chase (2023.), termin „meke vještine“ odnosi se na osobne vještine, odnosno stvari koje zaposlenika čine izvrsnim izvan tehničkih vještina koje su potrebne za posao. Prema autoru, te vještine su: emocionalna inteligencija, sposobnost kreativnog rješavanja problema i inovacije, način razmišljanja orijentiran prema rastu, prilagodljivost, sposobnost aktivnog slušanja, suradnja, vještine upravljanja vremenom, komunikacijske vještine i umijeće vođenja.

Promjene čine veći dio suvremenih radnih mjesta (Chase, 2023.). Iz toga slijedi da je organizacijama nužno pronaći ljude koji će moći slijediti promjene. Stoga su suvremeni ciljevi poput fleksibilnosti i promjena danas prisutni u procesu upravljanja ljudskim potencijalima, navode Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.). Uz to, prema ovim autorima, suvremenim organizacijama je u cilju stvaranje i održavanje fleksibilnog potencijala zaposlenika te smanjenje otpora na promjene. Jedna od velikih promjena u zadnjih nekoliko godina bio je rad od kuće. Fleksibilno radno vrijeme sve više prevladava u modernoj radnoj dinamici, nudeći zaposlenicima slobodu prilagodbe radnog vremena kako bi ono bolje odgovaralo njihovim osobnim potrebama i obavezama (Bhayani, 2023.). Na taj način radnici mogu fleksibilno prihvaćati promjene koje čine važan dio suvremenih radnih mjesta.

Zašto je važno da zaposlenici imaju slobodu prilagodbe i fleksibilnost, pojašnjava Peek (2023.). Autor kaže da su zaposlenici žila kucavica uspjeha organizacije. Zbog toga je suvremenim poslodavcima od iznimne važnosti pronaći kvalitetne zaposlenike koji posjeduju široku lepezu znanja, vještina i sposobnosti putem kojih se ispunjavaju potrebe organizacije. Naime, organizacija je uspješna onoliko koliko su uspješni njeni zaposlenici, što vrijedi za bilo koju industriju (Peek, 2023.). Kako navodi Peek (2023.), bez obzira radi li se o administraciji, maloprodajnoj trgovini ili internetskoj kompaniji, ljudski potencijali ne samo da su odgovorni za sve aspekte poslovanja organizacije nego ostvaruju vizije poslodavaca.

S druge strane, zaposlenici sve više žele pridonijeti svojom autentičnošću na poslu (Turner, 2023.). Zaposlenici se nastoje pronaći u zadacima koje obavljaju i ostvariti kroz ono što rade, dakle pronaći svoje mjesto u poslovnom svijetu koje se slaže s njegovim urođenim sklonostima, na kojem mogu izraziti svoje autentične vještine (Turner, 2023.). Navedeno je dodatan razlog zbog kojeg je odabiru zaposlenika potrebno pažljivo pristupiti – organizacije trebaju biti oprezne da zapošljavaju pojedince koji ne samo ostvaruju organizacijske nego i vlastite karijerne ciljeve.

Proces odabira zaposlenika je složen jer se sastoji od niza koraka kao što su postavljanje ciljeva koji se nastoje postići procesom odabira, utvrđivanje najvažnijih kriterija posla, određenje instrumenata kojima će se obavljati odabir među kandidatima itd. (Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić, 2008.). Pri tom je, kako bi se osiguralo da se u organizaciji zaposle najprikladniji kandidati za pojedine pozicije (Malguri, 2023.), ključno koristiti optimalne standardne i nekonvencionalne metode odabira (Bahtijarević-Šiber, 1999.).

## **2.2. Standardne metode odabira zaposlenika**

Prema Pološki Vokić (2018.), standardne metode odabira zaposlenika su: standardni izvori informacija o kandidatima (prijava na natječaj, životopis, preporuke, potvrde o nekažnjavanju), testovi (testovi kognitivnih sposobnosti, testovi znanja i vještina, testovi motoričkih i fizičkih sposobnosti, testovi osobnosti, testovi interesa i testovi poštenja), intervju, medicinska ispitivanja (liječnički pregled) i metode vezane uz posao (uzorci posla, probni rad, testovi sposobnosti stjecanja vještina, individualni i grupni zadaci i situacijski testovi, procjena individualnih potencijala).

Prijave na natječaj, kao vrlo popularan i jednostavan izvor informacija, su standardizirani upitnici, odnosno formulari prijave koje popunjavaju kandidati koji se jave na natječaj za posao, navode Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.). Nadalje, autori navode da su preporuke gotovo obvezne pri zapošljavanju, a pružaju relevantne informacije o kandidatu od onih koji ga poznaju, primjerice profesora, suradnika, ranijih poslodavaca i slično, te se temelje na premisi da su oni koji znaju kandidata najbolji izvor potencijalno korisnih informacija o njemu. Uz navedene standardne izvore informacija o kandidatima, prijavi na

natječaj se najčešće prilaže životopis. U životopisu se nalaze opće informacije o pojedincu, poput završenog stupnja obrazovanja, radnog iskustva, vještina i osobnih detalja (Half, 2016.). Uz to, uz životopis se često pri prijavi na natječaj prilaže i motivacijsko pismo u kojem kandidat opisuje svoje motive prijave na posao.

Raznovrsna testiranja također su standardna praksa pri zapošljavanju. Prema Sikavici, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.), psihologijsko testiranje je standardizirani postupak za određivanje i opisivanje osobina ličnosti kandidata. Prema Bahtijarević-Šiber (1999.), osobnost je usađena u srž osobe i teško ju je mijenjati zbog čega je potrebno na vrijeme saznati kakva je osobnost osobe koju se namjerava zaposliti i pogoduje li to radnom mjestu za koje se osoba prijavila te hoće li se kandidat na tom radnom mjestu uspješno snaći, zadržati i doprinijeti ciljevima organizacije.

Nadalje, testovi sposobnosti mjere one osobine kandidata koje čine opće osobne preduvjete za uspjeh određene razine u nekom specijaliziranom području rada, kao što su testovi inteligencije, testovi specifičnih sposobnosti, testovi kreativnosti, testovi mehaničkih sposobnosti, testovi senzornih i psihomotornih sposobnosti i slično (Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić, 2008.). Testovi inteligencije uobičajeno se odnose na raznovrsne zadatke s ciljem utvrđivanja kvocijenta inteligencije (engl. intelligence quotient – IQ) kandidata. Prema Požegi (2012.), u testovima kreativnosti od ispitanika se traži da osmisli što više originalnih rješenja, što zapravo govori o kandidatovom načinu rada, upotrebi poznatih predmeta, organizaciji rada, postizanju radne uspješnosti i slično. Prema Šverku (2012.), primjer testa psihomotornih sposobnosti je zadatak u kojemu ispitanik mora valjčićima, u zadanome vremenu, popuniti što više rupa na bijeloj ploči. Prema ovom autoru, senzorni testovi ispituju funkcionalne mogućnosti osjetljivih sustava, odnosno sposobnosti osjetne detekcije i diskriminacije.

Testovi znanja i vještina usmjereni su na utvrđivanje stupnja u kojemu je kandidat ili u kojem su skupine kandidata usvojile određena znanja i vještine, navode Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.). Autori dalje navode se njima provjerava usklađenost znanja sa zahtjevima posla odnosno provjeravaju rezultati obrazovnog procesa. Testovima interesa nastoje se saznati i utvrditi glavni interesi zaposlenika na radnom mjestu za koje se prijavljuje i preklapaju li se oni s interesima organizacije (Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić 2008.).

Različite vrste testova obično prethode intervjuu. Intervju je planirani razgovor između osoba koji se provodi sa ciljem prikupljanja informacija o kandidatu (Bakula, 2023.). Prema svom obliku razlikuju se nestrukturirani, strukturirani i polustrukturirani intervju, a organizacije uobičajeno provode sljedeće vrste intervju (Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić, 2008.):

- preliminarni intervju – provodi na početku procesa odabira sa svrhom eliminacije kandidata koji ne dolaze u obzir za posao,
- dijagnostički intervju – detaljni razgovor s kandidatom u svrhu utvrđivanja njegovih glavnih stručnih i drugih značajki te njegove usklađenosti sa zahtjevima posla, socijalnim odnosima u organizaciji i kulturom organizacije,
- prijamni intervju – završni čin procesa odabira, odnosno razgovor s kandidatima koji su prošli sve prethodne faze i pokazali se prikladnima za posao intervju.

Prema Sikavici, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.), testovi uzorka posla su testovi koji provjeravaju stručnost/osposobljenost kandidata za obavljanje određenih poslova, pri čemu se provjera obavlja na odabranom reprezentativnom uzorku standardiziranih radnih zadataka ili dijelova zadataka koje kandidat obavlja na pravim ili simuliranim strojevima ili uređajima. Testovima sposobnosti stjecanja vještina provjerava se kandidatov potencijal stjecanja određenih vještina, navode Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić (2008.). Naposljetku, ovi autori navode probni rok kao čest način utvrđivanja primjerenosti kandidata za posao i konačne provjere kandidata u konkretnoj radnoj situaciji, nakon kojeg se donosi konačna odluka o zaposlenju.

### **2.3. Nekonvencionalne metode odabira zaposlenika**

Osim standardnih metoda odabira zaposlenika, u suvremenom svijetu se koriste i neklasične metode odabira (Cooper i Robertson, 2006.). Nekonvencionalne metode odabira zaposlenika nisu samo odraz ljudske kreativnosti kada su u pitanju metode odabira najboljeg zaposlenika za suvremenu organizaciju, nego i znatiželje da se istraži karakter osobe na najrazličitije načine. Naime, kandidati se u procesu odabira žele pokazati u najboljem svjetlu, što često uključuje i skrivanje vlastitih nedostataka, zbog čega je nerijetko teško dobiti pravu i cjelovitu sliku o kandidatu (Bahtijarević-Šiber, 1999.). Pomoću nekonvencionalnih metoda nastoje se

saznati nedostaci kandidata te doznati njihova prava obilježja važna za obavljanje posla. Primjerice, jedan od ključnih nedostataka upitnika ličnosti, kao standardne metoda odabira zaposlenika, je društveno poželjno odgovaranje, koje se definira kao sustavna tendencija davanja pretjerano pozitivnih samoprocjena (Paulhus, 2002.). Posljedično, stručnjaci za ljudske potencijale se nerijetko odlučuju za korištenje nekonvencionalnih metoda odabira kako bi što bolje upoznali kandidate ili otkrili ona njihova obilježja koja su svjesno ili nesvjesno sakrivena.

Prema Pološki Vokić (2018.), najčešće korištene nekonvencionalne metode odabira zaposlenika su: poligrafsko ispitivanje, praćenje neverbalne komunikacije (npr. izraza lica, govora tijela), grafologija (analiza rukopisa), astrologija, numerologija, frenologija (proučavanje oblika lubanje) i palmistrija (gledanje u dlan).

Poligrafsko ispitivanje jedna je od najpoznatijih nekonvencionalnih metoda odabira u svijetu. Poligrafski strojevi mjere i bilježe određene fiziološke aktivnosti u tijelu pojedinca, uključujući krvni tlak, puls, disanje i vodljivost kože, ističe Neta (2024.). Autor dalje navodi da izgovaranje laži uzrokuje suptilne tjelesne reakcije, kao što su ubrzani otkucaji srca i znojenje, koje je moguće detektirati sensorima, a koji se smatraju izdajničkim znakovima prijevara. Ova je metoda kontroverzna zbog svojih brojnih nedostataka. Primjerice, nevina osoba može pasti na poligrafskom testu, što ne mora nužno biti povezano s laganjem, navodi Hubble (2022.). Autor dalje navodi kako rezultati poligrafa ovise o fiziološkim reakcijama i psihičkom ponašanju, odnosno nisu najprecizniji jer nevina osoba može biti pod stresom koji može uzrokovati nervozu, a što može rezultirati promjenama u otkucajima srca, disanju i krvnom tlaku. Autor zaključuje da ove posljedice mogu dovesti do toga da nevini ljudi greškom „padnu“ na poligrafskom testu. Saxe i Ben-Shahar (1999.) ističu da je nemoguće provesti odgovarajuću studiju valjanosti korištenja poligrafskog ispitivanja za potrebe odabira s obzirom da je u situacijama iz stvarnog svijeta vrlo teško znati što je istina. Stoga je u mnogim državama svijeta ova metoda općenito zakonski zabranjena te je najčešće poligrafski test dopušten samo za sudske potrebe, kao npr. u Belgiji, Indiji, Japanu i SAD-u, te puno rjeđe za primjenu i izvan sudova, kao npr. u Indoneziji, Izraelu, Japanu i Kanadi (Henderson, 2022.).

Nadalje, razlog za zabranu korištenja ove metode je i njena upitna etičnost, zbog čega se danas kao zamjena za poligraf rabe testovi poštenja, kojih je svrha otkriti sklonost laganju,

krađi i drugim oblicima nepoštenog ponašanja pomoću testova o stavovima o radnom ponašanju ili slično (Sikavica, Bahtijarević-Šiber i Pološki Vokić, 2008.).

Analizom rukopisa grafolozi nastoje odrediti aspekte ličnosti koje analizirana osoba ne želi iznijeti, navodi White (2021.). Autor dalje navodi da je korištenje grafologije uobičajeno u Španjolskoj, a posebice u Francuskoj gdje se procjenjuje da je koristi između 50 i 75 % organizacija, pri čemu je 1991. godine (datum posljednje neovisne studije) čak 90 % francuskih kompanija direktno ili indirektno koristilo informacije o kandidatima dobivene proučavanjem njihovih rukopisa. Panov i Postolov (2015.) navode da je napravljeno mnogo istraživanja kako bi se testirala valjanost rezultata prikupljenih grafološkim analizama koja ukazuju na postojanje povezanosti između nalaza grafologa i procjene kandidata drugim metodama.

Prema Bahtijarević-Šiber (1999.), astrologija svoju racionalnost traži u promatranju kretanja zvijezda i planeta pri rođenju pojedinca koje na neki smislen način određuje ponašanje ljudi. Osim toga, literatura je prepuna primjera kako su se najmoćniji svjetski ljudi i političari, koji nerijetko „drmaju“ svijetom, pri planiranju svojih ključnih aktivnosti konzultirali s astrolozima, „vidovnjacima“ i sličnim „stručnjacima“ (Bahtijarević-Šiber, 1999.).

O odabiru kandidata temeljem njihovog horoskopskog znaka svjedoči brojna literatura. Primjerice, Yang i Caini (2023.) napominju kako kandidati navode da smatraju da ponekad nisu imali šansu proći u idući krug postupka odabira u trenutku kada su otkrili svoj horoskopski znak. Nadalje, autori navode da je žena iz kineske provincije Hunan podijelila svoje iskustvo kako je pri prijavi za radno mjesto računovođe zbog toga što se njen horoskopski znak nije „slagao“ sa šefovim znakom zodijaka bila isključena iz daljnjeg procesa odabira.

Konačno, Yang i Caini (2023.) navode da su manje poznate te manje korištene nekonvencionalne metode odabira procjena kandidata na temelju čitanja njegova dlana te korištenje krvne grupe pri odabiru zaposlenika.



### 3. OBILJEŽJA POJEDINACA S OBZIROM NA KRVNE GRUPE

Prema konceptu Ketsueki-gata smatra se da krvna grupa oblikuje osobine ličnosti pojedinaca (Nittle, 2023.). Ketsueki-gata jedinstven je koncept koji ima duboke korijene u novijoj kulturi i povijesti Japana, prema kojemu, iako se može činiti trivijalnim, nečija krvna grupa ima važne implikacije na to kako se pojedinca shvaća i kako pojedinac može obavljati svoj posao (Moul, 2024.). Ja-young (2022.) navodi da također i mnogi Korejci vjeruju da krvna grupa diktira osobnost, a prema nedavnoj anketi također smatraju da to može utjecati na posao koji će vjerojatno imati.

Dok većina stanovnika zapadnoga svijeta neće pristupiti određivanju vlastite krvne grupe dok im ta spoznaja nije potrebna iz medicinskih razloga, Japanci smatraju da krvna grupa pokazuje mnogo više nego koji su antigeni prisutni kod pojedinaca (Dayman, 2019.). Yang i Caini (2023.) navode da uznemirujući trend diskriminirajućih praksi zapošljavanja, koji uz ostale nekonvencionalne metode uključuje i metodu krvne grupe, diljem Kine izaziva kritike državnih medija zbog kršenja jednakih prava na zapošljavanje. Prema autorima, ta praksa može se pripisati višku kandidata na tržištu rada uslijed usporenog rasta kineskog tržišta rada odnosno smanjenog broja slobodnih radnih mjesta (autori navode da podaci Državnog zavoda za statistiku Republike Kine pokazuju da je stopa nezaposlenosti mladih u Kini u svibnju 2023. godine porasla na 20,8 posto).

Nittle (2023.) navodi kako je koncept Ketsueki-gata pseudoznanost, dok Jarry (2020.) pak navodi da je astrologija pseudoznanost. Iako se obje ove metode smatra pseudoznanostima, one nemaju zajedničke temelje. Kako ističu Farhud i Zarif Yeganeh (2013.), evolucija ljudskih krvnih grupa, bez sumnje, ima povijest staru koliko i sam čovjek. Uz to, krvne grupe, iako su otkrivene 1900-ih godina od strane austrijskog fizičara Karla Landsteinera, nastale su evolucijskim procesom (Wayman, 2012.). Za razliku od toga, metoda astrologije, prema Bahtijarević-Šiber (1999.), nastoji pojasniti ponašanje pojedinaca na temelju položaja zvijezda te je velika novčana nagrada koja je ponuđena krajem 1980-ih za valjan znanstveni dokaz povezanosti astrologije i znanosti i dalje nedodijeljena.

### 3.1. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom 0

Prema Stoilkovskom (2021.), krvna grupa 0 nastala je prije 42 000 godina i smatra se najstarijom krvnom grupom u ljudskoj povijesti. Krvna grupa 0 nastala je u doba kada su se ljudi bavili lovom i prehranjivali većinom hranom životinjskog porijekla te kada su njihov životni prostor činile priroda i prirodna skloništa (D'Adamo i Whitney, 2002.).

Pripadnici krvne grupe 0 najčešće se opisuju kao samopouzdana, odgovorna, odlučna, intuitivna, ali i orijentirana na sebe i nestabilna (Nittle, 2023.). Smatra se da se mogu bolje orijentirati u prostoru i da su bolji logičari od pojedinaca ostalih krvnih grupa te se vjeruje da je to posljedica činjenice da su im preci bili lovci koji su morali promatrati i ispravno procijeniti okolinu kako bi osigurali svoj opstanak (Stoilkovski, 2021.d).

D'Adamo i Whitney (2002.) tvrde kako prethodno navedeno potvrđuje istraživanje obilježja ličnosti pojedinaca s krvnom grupom 0 putem Meyers-Briggs testa osobnosti. Autori navode da se ispitivanjem 45 studenata poslijediplomskog studija poslovnog upravljanja utvrdilo su da su osobe s krvnom grupom 0 postizale znatno više rezultate kada je mjerena uporaba svih pet osjetila za prikupljanje informacija, što znači da bolje zapažaju detalje i činjenice, da su logičnije, preciznije, urednije, svjesnije pravila i procedure, pouzdanije, odgovornije i sposobnije za objektivno promatranje i organiziranje. Štoviše, smatra se da sklonost pojedinaca s krvnom grupom 0 promatranja okoline svim osjetilima potječe od osobine koja se genetski prenosi iz vremena kada su njihovi preci živjeli kao lovci zbog čega im je bilo od životne važnosti da na vrijeme uvide opasnosti i osiguraju se od potencijalnih prijetnji iz okoline (D'Adamo i Whitney, 2002.).

Osobe s krvnom grupom 0 smatraju se otvorenima, susretljivima i odvažnima, obično si postavljaju visoke standarde i daju sve od sebe da ih postignu te su vrlo izdržljive i snažne, zbog čega ih, kako navodi Guarnaccia (2023.), Japanci nazivaju „ratnicima“ (engl. warriors). Autorica dalje tvrdi da pojedinci s krvnom grupom 0 imaju izvrsne vještine vođenja i da ne obraćaju puno pozornosti na sitnice, kao i da se više fokusiraju na zadatke koji su važni i njima pristupaju odgovorno.

Pojedinci s krvnom grupom 0 smatraju se rođenim vođama jer lako preuzimaju kontrolu u bilo kojoj situaciji, bilo da dodjeljuju zadatke suradnicima ili rješavaju probleme na poslu

(McSween, 2023.a). Pojedinci s krvnom grupom 0 se često postavljaju na vodeće položaje u organizacijama i zbog svoje karizme, ali i zato što su ambiciozni, prijateljski raspoloženi i odlučni pojedinci (Perrin, 2023.). Također, pojedinci s krvnom grupom 0 se smatraju izvrsnim vođama jer su dobri u konstruktivnom prenošenju svojih osjećaja i stavova (Dayman, 2019.). Konačno, u Japanu su poznati po svojim vještinama vođenja ljudi zbog svoje otpornosti i fleksibilnosti, odnosno zbog toga što su u stanju dobro kontrolirati svoj temperament, što znači da ne eksplodiraju lako niti se raspadaju pod stresom ili radnim pritiskom, ne podliježu stresu zbog malih stvari te su ugodni za druženje i odlični timski igrači (Daymana, 2019.).

Nadalje, kako ističu D'Adamo i Whitney (2002.), istraživanja pokazuju da je takozvano „ponašanje tipa A“ puno češće među pojedincima s krvnom grupom 0 nego među osobama ostalih krvnih grupa. Tako pojedinci s krvnom grupom 0 koje obilježava „ponašanje tipa A“ posjeduju jaku i natjecateljsku želju za uspjehom, pretjeranu potrebu za djelovanjem, boje se prolaznosti vremena, pokušavaju raditi dvije stvari istodobno i vjeruju da jedino oni mogu nešto napraviti kako treba (D'Adamo i Whitney, 2002.). Silver (2023.) navodi kako su pojedinci s krvnom grupom 0 pretežno snažni i vole biti produktivni. Konačno, prema D'Adamu i Whitney (2002.) neke od pozitivnih osobina ličnosti pojedinaca s krvnom grupom 0 uključuju sljedeće: jak, samouvjeren, pragmatičan, strateg, strpljiv i logičan.

Istraživanje obilježja ličnosti pojedinaca s krvnom grupom 0 korištenjem 5-faktorskog modela koje su proveli Wu, Lindsted i Lee (2005.) pokazalo je kako su pojedinci s krvnom grupom 0 ekstrovertiraniji od pojedinaca s ostalim krvnim grupama. Prema ovom istraživanju, pripadnici ove krvne grupe imaju zabilježene niže razine neuroticizma u usporedbi s pojedincima s ostalim krvnim grupama. Na temelju spoznaje da su ekstrovertiraniji, manje neurotični te da imaju visoko samopouzdanje, autori zaključuju da pojedinci s krvnom grupom 0 nemaju problem s pristupanjem novim ljudima. Ova kombinacija obilježja ličnosti omogućuje im stvaranje puno poslovnih poznanstava i prijateljstava u radnom okruženju jer se kako su optimistične naravi lako slažu sa svima.

Nadalje, McSween (2023.a) ističe kako pojedinci s krvnom grupom 0 točno znaju tko su i time se ponose, da ih manji izazovi ne straše te da hrabro preuzimaju rizike u osobnom i poslovnom životu jer vjeruju u svoje sposobnosti da dođu na sam vrh. Dodatno, kako navodi Guarnaccia (2023.), pojedinci s krvnom grupom 0 se ne koriste lažima kako bi stigli na vrh jer preziru one koji skrivaju istinu. Autorica dodaje i da si ovi pojedinci općenito postavljaju

visoke standarde i teže njihovom ostvarenju. Dodatno, McSween (2023.a) ukazuje na činjenicu da su pojedinci s krvnom grupom 0 vrlo društveni i ambiciozni. No, kako navodi Nittle (2023.), s obzirom da imaju vrlo visoko mišljenje o sebi odnosno da su jako samopouzđani, može ih se smatrati i arogantnima. Autorica nadalje ističe da se posebno čine sebičnima osobama s krvnom grupom A koje su po svojoj prirodi osjetljivije. Primjerice, osjetljivije skupine s obzirom na krvnu grupu ne razumiju zašto osoba krvne grupe 0 ne reagira na sitne poteškoće ili se ne posvećuje sitnim detaljima niti u poslu niti u međuljudskim odnosima (Nittle, 2023.). Štoviše, usredotočenost osoba krvne grupe 0 na vlastite ciljeve može dovesti do njihove nepristojnosti i egocentričnosti (McSween, 2023.a).

D'Adamo i Whitney (2002.) navode istraživanje ukrajinskog psihologa pod naslovom „Metodološki savjeti za izbor mornara duge plovidbe“ koje je ukazalo da pojedinci s krvnom grupom 0 nisu dugotrajno izdržljivi na radnom mjestu mornara. U istraživanju je zaključeno da se osobe krvne grupe 0 ne preporučuje za plovidbu dulju od jednog mjeseca jer njihova učinkovitost nakon tog razdoblja znatno opada. Štoviše, D'Adamo i Whitney (2002.) tvrde da se nalazi ukrajinskog istraživača slažu s nalazima drugih istraživanja koja su ukazala da dugotrajniji stres osoba krvne grupe 0 dovodi do velikog iscrpljivanja. No, istraživanje ukrajinskog psihologa je ukazalo i da pojedince s krvnom grupom 0 nije lako izbaciti iz ravnoteže u kratkotrajnim stresnim situacijama u radnom okruženju jer se oni dobro nose sa svakodnevnim prolaznim stresom i ne reagiraju pretjerano, zbog čega im se ne remeti emocionalna ravnoteža (D'Adamo i Whitney, 2002.). Watson (2022.) ističe da su samoprocjene pokazale da su pojedinci s krvnom grupom 0 opušteni, miroljubivi, a čak i flegmatični. Ipak, kada pređu granice svojih kapaciteta i podlegnu stresu potrebno im je dulje vrijeme da se oporave (D'Adamo i Whitney, 2002.).

Prema D'Adamu (2023.a) pojedinci s krvnom grupom 0 imaju najmanje razine kortizola u organizmu i potrebno im je mnogo više da reagiraju na vrlo stresan način, no kada dođe do za njih stresnih situacija puno se teže oporavljaju od toga od ostalih pojedinaca.

Guarnaccia (2023.) navodi da na negativnom kraju spektra pojedinac s krvnom grupom 0 može biti ljubomoran, grub, nemilosrdan, bezosjećajan, netočan, nepredvidljiv, hladan, egocentričan, radoholičar i arogantan. Primjerice, zbog svojeg nagona za uspjehom, pojedinci s krvnom grupom 0 mogu djelovati pretjerano konkurentski nastrojeni i stavljati cilj ispred sredstva kada postoji nešto što žele – npr., ukoliko žele promaknuće na poslu, mogli bi loše

pričati o svojim suradnicima ili preuzeti zasluge za nešto što su učinili drugi (McSween, 2023.a).

Najbolji poslovi za pojedince s krvnom grupom 0 su političar i glavni izvršni direktor (Gaille, 2020.) Također, zbog svoje fizičke izdržljivosti, mogu biti odlični profesionalni sportaši (Velasco, 2002.). Picker (2006.) tvrdi da su pojedinci s krvnom grupom 0 također i izvršni bankari i igrači bejzbola. Kako navodi Dayman (2019.), pojedinci s krvnom grupom 0 su izvršni političari i direktori zahvaljujući svojim sposobnostima vođenja, spremnosti da pomognu timu i razmišljanju o malom čovjeku. Nadalje, smatra ih se odličnim javnim dužnosnicima (političarima) s obzirom da su otporni na kritike javnosti i sposobni držati kvalitetne javne govore, što potvrđuje jedan od najslavnijih političara na svijetu, Ronald Reagan, koji je bio pripadnik ove krvne grupe (Morrison, 2012.).

Velasco (2002.) navodi da su pojedinci s krvnom grupom 0 skloniji dugotrajnoj napornoj tjelesnoj aktivnosti prvenstveno zato što proizvode manje enzima koji eliminira tvari poput adrenalina. Autor objašnjava da to znači da imaju predispoziciju za tjelesnu aktivnost te da im ne trebaju stimulansi poput kofeina, zbog čega su pojedinci s krvnom grupom 0 prikladni za vodeće položaje ili uloge koje uključuju mnogo aktivnosti, fizičku snagu i izdržljivost. Autor ukazuje i da su kao profesionalni atletičari pojedinci s krvnom grupom 0 primjereniji i sposobniji za duže ili učestalije trčanje na duge staze ili dizanje teških utega. Stoga ne čudi da su mnogi istaknuti japanski igrači bejzbola krvne grupe 0 (Picker, 2006.).

### **3.2. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom A**

Ova krvna grupa se razvila prije 12.000 godina, u vrijeme kada su se ljudi počeli baviti agrikulturom (Stolkovski, 2021.a). Zbog toga se uz pojedince s krvnom grupom A veže i naziv „agrarci“ (engl. agrarian), ističu D'Adamo i Whitney (2002.). Autori objašnjavaju da se zbog razdoblja u kojem je nastala krvna grupa A, ove pojedince opisuje kao samodostatne poljodjelce u slabo povezanom društvu poljodjelske zajednice te da zato što su „labavo“ povezani, imaju potrebu biti neovisni i oslanjati se na sebe. Isti autori nadalje ističu da osobe krvne grupe A često postižu duševnu ravnotežu kada imaju dovoljno prilika za izražavanje svoje osobnosti – preko umjetnosti ili pisanja, na verbalan ili fizički način, zbog toga što je

kreativnost dio njihove prirode, a prilika da je izražavaju omogućuje i samoaktualizaciju na radnom mjestu.

Prema D'Adamu i Whitney (2002.), neke od najčešćih osobina pojedinaca s krvnom grupom A su: gorljiv, inventivan, zahtjevan, perfekcionista, osjećajan, kooperativan i kreativan. Nittle (2023.) navodi da su pojedinci s krvnom grupom A pametni, strastveni, osjetljivi i spremni na suradnju, odani, strpljivi i općenito osobe koje vole mir. Autorica ističe da ponekad mogu biti previše osjetljivi na različite stvari u poslovnoj okolini u usporedbi s pojedincima s drugim krvnim grupama, da im je jako stalo do tradicionalnih društvenih standarda i pravila ponašanja, da ne vole kršiti postavljena pravila na radnome mjestu ili društvene standarde općenito te da su situacije u kojima odluče prekršiti neko od tih pravila izrazito rijetke. Sharma (2022.) ističe da pojedinci s krvnom grupom A imaju višu razinu emocionalne inteligencije.

Nadalje, za osobe krvne grupe A se smatra da su dobro organizirane, uredne, plašljive, blage, pouzdane, sramežljive, pristojne i savjesne, kao i da veliku pozornost posvećuju detaljima (Dayman, 2019.). Posljedično, Dayman (2019.) ističe da su odlične u poslovima koji iziskuju veliku orijentiranost na detalje i ozbiljnost, oprezne osobe koje donose odluke pomoću analize, ali i da im treba više vremena prije nego donesu odluku. Također, sklone su radu s brojevima i često slijede citate poput „brojevi ne lažu“ zbog čega kada zauzmu stav na temelju detaljne analize teško promijeniti svoje mišljenje (Gaille, 2020.).

Pojedinci s krvnom grupom A ne vole nasumično rješavati zadatke jer paze da svaki zadatak završe pedantno i ulažu dodatno vrijeme u njega kako bi bili sigurni da je svaki zadatak kvalitetno obavljen, ističe Tse (2019.). Sharma (2022.) navodi da su pojedinci s krvnom grupom A perfekcionista, pažljivi i konzistentni u svemu što rade. Autorica ističe da preferiraju urednost i da stvari stoje na svom mjestu. Pažljivost prema detaljima njihova je vrlina zbog čega su i dobri u planiranju, a svaki zadatak u koji se upuste mogu izvršiti s mnogo dosljednosti i ozbiljnosti te je njihova radna okolina uredna (Nittle, 2023.). Tse (2019.) navodi i da su pojedinci s krvnom grupom A vrijedni, pouzdani i odgovorni, što ljudi cijene i zbog čega im vjeruju, međutim, budući da su perfekcionista, mogu se uhvatiti sitnih detalja i nepotrebnih zadataka.

D'Adamo i Whitney (2002.) ističu da na negativnom kraju spektra pojedinci s krvnom grupom A mogu pokvariti svoj rad pretjeranim inzistiranjem na detaljima. Jedno od negativnih obilježja koje se kod njih može pojaviti je i opsesija vlastitim poslom, odnosno mogu biti izrazito orijentirani na ostvarenje vlastitih ciljeva te stavljati vlastite potrebe iznad potreba drugih (Scott, 2022.). Od negativnih obilježja pojedinaca s krvnom grupom A valja istaknuti i da mogu biti tvrdoglavi te lako podliježu stresu (Guarnaccia, 2023.). Naime, hitnost određenih zadataka može kod ovih pojedinaca rezultirati visokom razinom stresa, što nije dobro jer je razina kortizola kod njih povišena i u mirnim, normalnim uvjetima (D'Adamo i Whitney, 2002.). Konačno, s obzirom da teže perfekcionizmu u svom radu, pred sebe neprestano postavljaju izazove, zbog čega mogu postati anksiozni (Guarnaccia, 2023.).

Kako navode Rogers i Glendon (2002.), mjereno 5-faktorskim modelom ličnosti, pojedinci s krvnom grupom A su introvertiraniji od pojedinaca s drugim krvnim grupama. Gaille (2020.) objašnjava da su ovi pojedinci više introverti jer ne crpe energiju iz društva. Watson (2022.) ističe da rezultati samoprocjene pokazuju da su pojedinci s krvnom grupom A duboki mislioci, ali mogu biti melankonični i oslanjati se samo na sebe. Kada ne žele iznositi svoja mišljenja ili ideje, iako okruženi ljudima, drže se za sebe (Guarnaccia, 2023.). Caseley (2016.) ističe da ponekad neće izraziti svoje mišljenje jer se boje sukoba. Sharma (2022.) navodi da će svoje mišljenje i ideje podijeliti samo s ljudima u koje imaju veliko povjerenje. Pojedinci s krvnom grupom A općenito ne vole svađe nego preferiraju harmoniju i suradnju jer su pažljivi prema drugim ljudima i strpljivi (Tse, 2019.).

S obzirom na njihova karakteristična obilježja izrađen je popis poslova koji su najbolji za pojedince s krvnom grupom A. Najboljim poslovima za pojedince s krvnom grupom A smatraju se: računovođa, knjižničar i ekonomist (Dayman, 2019.). Preciznost i analitičnost pojedince s ovom krvnom grupom čine savršenima za poslove u kojima se koriste brojevi, kao što su na primjer financije i računovodstvo (Ja-Young, 2022.). Osim poslova koji su povezani s brojevima, smatra se da su pojedinci ove krvne grupe zainteresirani i uspješni i u poslovima u području umjetnosti i dizajna u kojima je potrebno obratiti pažnju na cijeli niz detalja, kao na primjer pri grafičkom dizajniranju (Gaille, 2020.).

### 3.3. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom B

Krvna grupa B jedna je od mlađih krvnih grupa – nastala je nakon krvnih grupa 0 i A (Stoilkovski, 2019.c). Prema D'Adamu, (2023.), krvna grupa B razvila se na području himalajskog gorja, današnjeg Pakistana i Indije, kao posljedica potiskivanja stanovništva iz savana u istočnoj Africi u hladna gorja Himalaja, zbog čega je vjerojatno posljedica mutacije koja je bila odgovor na promjene klime. Autor dalje navodi da se prvo se pojavila u Indiji ili u azijskoj regiji Urala među mješovitim stanovništvom kavkaskih i mongolskih plemena. Prema istom autoru, krvna grupa B ima najjasnije geografsko podrijetlo te se smatra da su zapadni Europljani s ovom krvnom grupom, kojih je relativno malo, posljedica migracije azijskih nomadskih naroda na zapad. Pojedinci s krvnom grupom B kroz povijest su se suočavali s nepoznatim klimatskim uvjetima na novim područjima na kojima su se naseljavali te oni prirodno moraju biti prilagodljivi i kreativni kako bi preživjeli, ističe Stoilkovski (2021.c). Autor također navodi da je za njih uobičajen manje uređen i skladan način života jer su se više selili od pojedinaca s krvnom grupom A.

Prema Stoilkovskom (2021.c), osobe s krvnom grupom B nose genetski potencijal velike fleksibilnosti i sposobnosti napredovanja u promjenjivim uvjetima. Smatra se da su ove osobine posljedica balansiranja između stočarstva i ratarstva te stalnog prilagođavanja promjenama u prirodi, navodi D'Adamo (2023.d). Autor također ukazuje na to da su pojedinci s krvnom grupom B aktivni pojedinci, ali isto tako i društveni i misaoni. Kada se pojedinci s krvnom grupom B usredotoče na nešto, daju sve od sebe i malo je vjerojatno da će odustati, čak i ako se cilj čini neostvarivim ili nepraktičnim (Guarnaccia, 2023.). Tse (2019.) ističe da su ovi pojedinci neovisni, slijede vlastita pravila i ne mare puno što netko o njima misli, vole uživati u životu punim plućima, strastveni su oko onoga što ih pokreće, no i znatiželjni su, što ih potencijalno može učiniti impulzivnima.

Iz prethodno navedenog proizlaze još neka potencijalna negativna obilježja pojedinaca s krvnom grupom B. Naime, želja i strast pojedinaca s krvnom grupom B da slijede vlastiti životni put može ih učiniti sebičnima te se često u njihovim umovima svijet vrti oko njih samih i njihovih potreba, a nikako oko tuđih (McSween, 2023.b). Plešu uz ritam vlastitih bubnjeva i od svih krvnih grupa najizvjesnije je da će upravo pojedinci s krvnom grupom B sami krenuti u akciju ili napraviti radikalne životne promjene iz hira, a što može izgledati kao otvorena pobuna ili neprijateljstvo prema uspostavljenim sustavima te rezultirati negativnim



ishodima, navodi Gaille (2020.). Autor pojašnjava kako je važno razumjeti da ova pobuna dolazi iz duboko ukorijenjene potrebe da se kreću vlastitim putevima. Guarnaccia (2023.) navodi da s obzirom da slijede vlastiti put, pojedinci s krvnom grupom B s jedne strane brzo donose odluke, ali s druge strane mogu biti loši u primanju naredbi od strane nadređenih, odnosno mogu imati problema u prilagođavanju uspostavljenim sustavima u organizacijama u kojima rade. To potvrđuje i McSween (2023.b) koji navodi da su skloni zanemarivanju pravila na poslu i u školi, a što izvana može izgledati kao nepoštivanje kolega.

Watson (2022.) navodi da rezultati samoprocjene ukazuju da su pojedinci s krvnom grupom B sangvinici te da su shodno tome vrlo socijalni te se vole družiti. No, istovremeno, ukoliko osjete da ih netko u okruženju želi ograničiti ili da im nešto stvara prepreku, tome će se oduprijeti, navodi Gaille (2020.). Uz to, autor dodaje da pojedinci s krvnom grupom B neće dopustiti da ih striktni poslovni rasporedi ili sustavi spriječe u njihovim nastojanjima da slobodno razmišljaju ili donose spontane odluke. Zbog svog neovisnog i avanturističkog duha ovi pojedinci često prelaze brzo s jedne stvari na drugu bez velike prethodne analitike, navodi McSween (2023.b). Guarnaccia (2023.) dodatno pojašnjava da su loši u obavljanju više zadataka istovremeno i da je vjerojatno da će zanemariti ostale radne zadatke ukoliko su fokusirani na zadatak koji im u tom trenutku okupira misli, odnosno na nešto što su naumili u datom trenutku. McSween (2023.b) navodi da osobe s krvnom grupom B mogu imati izraženu potrebu da budu najbolje u onome što su naumile.

Za razliku od pojedinaca s krvnim grupama A i 0, koji se po svojim obilježjima nalaze na suprotnim krajevima, obilježja pojedinaca s krvnom grupom B se mogu nazvati fluidnima, navodi D'Adamo (2023.d). Autor pojašnjava da je lako razumjeti kako je ta fleksibilnost služila interesima pojedinaca s krvnom grupom B u vrijeme nastajanja ove krvne grupe koji su trebali uravnotežiti sile životinjskog i biljnog carstva, no ukazuje i na to da je s druge strane vrlo izazovno uspostaviti ravnotežu između oprečnih stvari koje su jednako važne za njihov način života. Posljedično, prema D'Adamu (2023.d.), pojedinci s ovom krvnom grupom su daleko osjetljiviji na neravnoteže povezane sa stresom. No, D'Adamo i Whitney (2002.) pojašnjavaju da pojedinci s krvnom grupom B uspješno upravljaju svojim reakcijama na neravnoteže povezane sa stresom jer dobro reagiraju na tehnike za smanjivanje stresa kao što su vizualizacija i meditacija putem kojih se opuštaju.

Wu, Lindsted i Lee (2005.) ističu da pojedinci s krvnom grupom B imaju višu razinu savjesnosti u usporedbi s krvnim grupama 0 i A. Druge pak studije ističu da je kod pojedinaca s krvnom grupom B prisutna viša razina neuroticizma u odnosu na pojedince s drugim krvnim grupama, a neke čak da povezanost između krvne grupe B i neuroticizma nije prisutna (Glendon i Rogers, 2003.).

Osim već navedenih, smatra se da pojedinci s krvnom grupom B posjeduju i mnoge druge pozitivne osobine. Prema D'Adamu i Whitney (2002.), neke od najčešćih pozitivnih osobina pojedinaca s krvnom grupom B uključuju: slobodoumnost, otpornost, kreativnost, originalnost, subjektivnost i velike organizacijske sposobnosti. Dayman (2019.) ističe da je njihova kreativnost iznimna, što znači da su u stanju osmisliti rješenja o kojima pripadnici ostalih krvnih grupa mogu samo sanjati. McSween (2023.b) ističe da ako se osoba s krvnom grupom B suoči s neuspjehom na poslu, neće biti previše uznemirena jer svojim kreativnim umom lako smišlja nova rješenja i rezervne planove. Autor dodaje da ovi pojedinci vide rješenja gdje drugi vide probleme te da koriste svoju razvijenu maštu kako bi pronašli jednostavne načine za rješavanje složenih pitanja.

Dayman (2019.) ističe da njihove pozitivne osobine dolaze do izražaja kada su zainteresirani i znatiželjni za ono što rade, no da su u trenutku kada im zadatak prestaje biti zanimljiv skloni nepredvidljivosti. Isti autor dodaje da je moguće da tada brzo zaborave ono što su radili u datome trenutku i prijeđu na druge stvari koje im se čine zanimljivijima. McSween (2023.b) navodi jedan od takvih primjera gdje u situacijama gdje se nudi opcija napredovanja u korporativnoj hijerarhiji mogu iz hira izabrati naglu promjenu karijere ili uzeti nekoliko godina slobodno za putovanje. McSween (2023.b) navodi da su pojedinci s krvnom grupom B nevjerojatno opušteni i puštaju da se problemi sami riješe, ne žure se doseći određene profesionalne ili osobne ciljeve, kroz život kroče vlastitim tempom te smatraju da će stići gdje trebaju na vrijeme odnosno da nikada i nigdje ne kasne.

Guarnaccia (2023.) navodi da pojedinci s krvnom grupom B imaju i svoje negativne osobine koje mogu uključivati: nestalne obrasce, nepopustljivost, sebičnost, nespremnost na suradnju, neodgovornost i nepredvidivost. Nadalje, smatraju se sklonima kršiti pravila zbog čega ih se ne smije previše puštati da prelaze granice i postavljena pravila (Dayman, 2019.). Posljedično, pojedinci s krvnom grupom B se zbog svojih potencijalnih negativnih osobina ličnosti kao što su sebičnost, nekooperativnost, tvrdoglavost i sklonost djelovanja vlastitim tempom, mogu

susretati s neodobravanjem od strane okoline, ističe Guarnaccia (2023.). Autorica također pojašnjava da se društvo uglavnom fokusira na negativne strane pojedinaca s krvnom grupom B iako oni imaju mnogo dobrih osobina, a rezultat toga je da su često usamljenici i izoliraju se od ljudi više nego pojedinci s drugim krvnim grupama.

Gaille (2020.) navodi da su najbolji poslovi za pojedince s krvnom grupom B sljedeći: umjetnik, obrtnik, glazbenik i novinar. Autor također navodi da mnogi pojedinci s krvnom grupom B uživaju u uzbuđenju koje nosi poduzetništvo, ulažu sve što imaju u svoj posao i daju sve od sebe da svoje strasti pretvore u karijeru. Pojedinci s ovom krvnom grupom općenito su znatiželjniji i vole učiti nove stvari (Perrin, 2023.). McSween (2023.b) pojašnjava da su zbog njihove visoke razine kreativnosti za pojedince s krvnom grupom B prikladne karijere vezane uz pisanje ili ples, a potvrđuje i prethodno navedeno, odnosno da su dobri umjetnici i glazbenici te da uživaju u pokretanju vlastitog posla.

### **3.4. Obilježja pojedinaca s krvnom grupom AB**

Stoilkovski (2021.b) navodi da je krvna grupa AB nastala posljednja, otprilike prije 1.000 godina. Ova krvna grupa je vrlo rijetka, na što ukazuje podatak da je ima manje od 5 % ukupne svjetske populacije, ističe D'Adamo (2023.c). Stoilkovski (2021.b) pojašnjava da je krvna grupa AB nastala kao rezultat miješanja bijele rase (krvna grupa A) i mongolske rase (krvna grupa B). D'Adamo (2023.c) navodi da zbog toga što je nastala kao rezultat miješanja krvnih grupa A i B, ova krvna grupa ima prednosti, ali i nedostatke obiju ovih krvnih grupa. Autor također navodi da krvna grupa AB ima jedinstvenu kvalitetu kameleona, odnosno da ovisno o okolnostima može prisvajati obilježja krvnih grupa A i B, dakle poprimiti obilježje koje odgovara u datom trenutku tj. ponekad biti slična krvnoj grupi A, ponekad krvnoj grupi B, a ponekad biti spoj obiju grupa. Hickey (2023.) navodi da krvna grupa AB kombinira osobine krvne grupe A (tihi, osjetljivi, pedantni radnici) i krvne grupe B (neovisni, egocentrični istraživač). Autor dalje pojašnjava da se pojedinci s krvnom grupom AB lagano prilagođavaju svakoj društvenoj situaciji i da se mogu različito predstavljati ovisno o okolnostima, kao i da su nevjerojatno pametni, imaju stav „ja to mogu“ i poznati su po svojoj jedinstvenosti, pozitivnosti i empatiji.

Prema Guaracci (2023.), pojedinci s krvnom grupom AB su često komplicirani i dvosmisleni. Autorica navodi da ponekad izgleda kao da pripadnici ove krvne grupe imaju dvostruku osobnost i da ponekad skrivaju svoju pravu osobnost od stranaca. Zbog toga, pojašnjava Guarnaccia (2023.), je teško odmah razumjeti osobnost pojedinaca s krvnom grupom AB te ih se ne može stavljati u kalupe dok ih se ne upozna. Autorica smatra da su karakteristične osobine pojedinaca s krvnom grupom AB sljedeće: suosjećajni, uzimaju u obzir gledišta drugih ljudi, humanisti, ali i oprezni u interakciji s drugima, iznimnih logičkih i analitičkih sposobnosti.

Pojedinci s krvnom grupom AB su uobičajeno dobro raspoloženi, intuitivni, duhovni, sa sposobnošću da gledaju izvan krutih okvira društva, strastveni u svojim uvjerenjima te se žele svidjeti drugima, ističe D'Adamo (2023.c). Autor također dodaje da im se pripisuju obilježja poput emocionalnosti, strastvenosti, povjerljivosti prema ljudima i prijateljske nastrojenosti, zbog čega su često diplomati u razgovorima i odnosima na radnom mjestu, brižni i šarmantni, ali i zbog svojeg senzibiliteta često ranjivi. Hickey (2023.) navodi da se često smatraju „ludim genijima“ zbog toga što entuzijastično slijede područja svojih interesa, ali su također prilično empatični i emocionalno sposobni zbog svojih introspektivnih tendencija. Autor dodaje da pojedinci s krvnom grupom AB imaju tendenciju provoditi puno vremena u introspekciji te da imaju vrlo razvijenu samosvjesnost.

Ja-Young (2022.) opisuje pojedince s krvnom grupom AB kao racionalne, iskrene i etične osobe. Budući da su racionalni, mogu odvagnuti moguće ishode situacije ili usporediti njene prednosti i nedostatke bez da postanu previše emocionalni ili uznemireni, navodi Hickey (2023.). Autor nadalje ističe da ponekad može izgledati kao da hladno donose odluke jer općenito imaju tendenciju ostati mirni i očekivati najbolji ili najvjerojatniji ishod te zbog toga što ne dopuštaju tjeskobnim mislima da im mijenjaju percepciju.

Pojedinci s krvnom grupom AB su vrlo prijateljski raspoloženi i puni povjerenja prema ljudima, no ponekad se osjećaju otuđeno od ostatka svijeta jer sagledavaju stvari izvan krutih granica društva, ističe D'Adamo (2023.c). Autor navodi i da kada je riječ o nošenju sa stresom, pojedinci s krvnom grupom AB zbog svoje prekomjerne proizvodnje adrenalina najviše nalikuju tipu 0, dakle trpe fizičke posljedice emocija visokog intenziteta. Zbog toga se tjelovježba smatra važnom komponentom za smanjenje stresa kod ovih pojedinaca (Guarnaccia, 2023.).

Pojedinci s krvnom grupom AB imaju i drugih pozitivnih obilježja kao što su: optimizam, staloženost, kreativnost, inteligencija, racionalnost i praktičnost, navodi Hickey (2023.). Kako autor objašnjava, pojedinci s krvnom grupom AB često imaju dobru sposobnost samokontrole – nalaze se u sredini između impulzivnog tipa B i pretjerano opreznog i suzdržanog tipa A. Autor također pojašnjava da oni ne donose često impulzivne ili emocionalne odluke jer su racionalni, iako si dopuštaju da sagledaju i u obzir uzmu i vlastite osjećaje, što rezultira donošenjem odluka koje ne samo da su dobre za njih same nego, zbog njihove prirodne empatije, nemaju ni negativne posljedice za druge. Nadalje, pojedinci s krvnom grupom AB koriste svoje logičke i analitičke vještine kako bi metodično i precizno postizali svoje ciljeve te mogu biti vrsni vizionari, navodi Hickey (2023.). Autor pojašnjava kako ove osobine imaju iz razloga što u sebi sadrže osobine vrijedne i pedantne strane krvne grupe A.

Prema D'Adamu i Whitney (2002.), neke od dobrih osobina pojedinaca s krvnom grupom AB su emocionalnost, strastvenost, dobronaklonost, povjerljivost i odrješitost. Na drugom kraju spektra Guarnaccia (2023.) navodi da njihove negativne osobine mogu biti egocentričnost, neodgovornost, ranjivost, neodlučnost, zaboravnost, nepopustljivost i sklonost kritici.

Dok su pojedinci s krvnom grupom A najtraženiji zaposlenici, a pojedinci s krvnom grupom B smatraju osjetljivima i fleksibilnima, pojedinci s krvnom grupom AB se nalaze između ove dvije krajnosti, navodi Dayman (2019.). Autor navodi da njihova sposobnost da budu staloženi čini ove miješane tipove izvrsnim učiteljima, odvjetnicima i socijalnim radnicima. To potvrđuje i Hickey (2023.) koji navodi da im osobina praktičnosti uvelike pomaže odnosno da se zbog ove osobine često ističu kao učitelji, odvjetnici i socijalni radnici, ali dodaje da isto tako mogu biti i dobri prodavači i stručnjaci za odnose s javnošću.

## 4. DOSADAŠNJA KORIŠTENJA KRVNIH GRUPA PRI UPRAVLJANJU LJUDSKIM POTENCIJALIMA

### 4.1. Korištenje metode krvnih grupa za odabir zaposlenika

Metoda krvnih grupa do sada je korištena pri odabiru zaposlenika na način da su u obzir uzimana obilježja pojedinaca pojedinih krvnih grupa navedena u prethodnom poglavlju.

Tablica 1. daje skraćen prikaz obilježja pojedinaca pojedinih krvnih grupa koji je prema Kanazawi (2021.) moguće koristiti pri odabiru zaposlenika.

Tablica 1. Obilježja pojedinaca s obzirom na krvnu grupu koja je potrebno imati u vidu pri odabiru kandidata

KRVNA GRUPA	#	OSOBNOST
A	1	Oprezni kada nešto rade
		Ozbiljni kada je to potrebno
		Često zabrinuti
	2	Pedantni, nervozni, ozbiljni
3	Obzirni, pažljivi oko svega, pristojni, poštuju prvo principe a zatim praksu, odgovorni, introverti	
B	1	Često mijenjaju mišljenje
		Nisu konkretni
		Ne zabrinjava ih ono što im drugi kažu
	2	Rade stvari u svom ritmu, individualni, apatični, egoistični, orijentirani na sebe, optimistični, ugodni
	3	Nedostaje im razboritosti, na njih manje utječe okolina, aktivni i znatiželjni
0	1	Imaju puno prijatelja
		Druželjubivi sa svima
		Ne mogu biti tiho i ne ustručavaju se veseliti stvarima
	2	Velikog srca, opušteni, skromni
3	Ugodni, pozitivni, pojedinci od akcije, strastveni, pokazuju najveću usmjerenost na ostvarenje cilja	
AB	1	Ne mijenjaju svoju ideju nakon što je iznesu nekome
		Trude se za svoj cilj
		Ponekad pobijesne
	2	Imaju dvostruku osobnost, dva lica, teško razumljivi
	3	Mogu imati promjene raspoloženja, drže se profesionalno Mogu izbjegavati međuljudske odnose

Izvor: Kanazawa (2021.)

Kanazawa (2021.) navodi da se utjecaj genetskih čimbenika na osobnost aktivno proučava već nekoliko desetljeća, ali i da ne postoji znanstveni konsenzus o utjecaju gena na pojedince, budući da su rezultati studija nedosljedni. Usprkos tome, uzimanje u obzir krvnih grupa toliko je ukorijenjeno u japanskoj kulturi da mnogi poslodavci redovito prilikom zapošljavaju u obzir uzimaju krvne grupe (Dickinson, 2009.). Evans (2012.) primjerice navodi da su 1990. godine novine Asahi Daily izvijestile da je poduzeće Mitsubishi Electronics najavilo formiranje tima sastavljenog isključivo od radnika s krvnom grupom AB zbog njihove sposobnosti da rade dobre planove.

Primjena metode krvnih grupa popularna je i u Južnoj Koreji. Internetska stranica Job Korea, pružatelj informacija o tržištu rada, provela je istraživanje pomoću kojeg su utvrđeni poslovi koji su najprikladniji za pojedince pojedinih krvnih grupa, navodi Ja-Young (2010.). Autor navodi da su nalazi ukazali da je vjerojatnije da pojedinci s krvnom grupom A rade u financijama i računovodstvu, pojedinci s krvnom grupom B u prodaji, a pojedinci s krvnom grupom AB u računarstvu ili prodaji.

Dva navedena pogleda na korištenje metode krvnih grupa pri odabiru zaposlenika (njeno prihvaćanje odnosno upozoravanje na njene nedostatke), uspješno objedinjuje izjava japanskog službenika ministarstva zdravlja i blagostanja Junichia Wadayame: „Unatoč upozorenjima, mnogi poslodavci nastavljaju ispitivati krvnu grupu pri zapošljavanju.“ (Yamaguchi, 2009.).

Krvne grupe igraju važnu ulogu i u političkom životu Japana, što potvrđuje činjenica da je japanski ministar Ryu Matsumoto podnio ostavku jer se smatralo da je njegova krvna grupa zaslužna za njegove propuste pri donošenju političkih odluka (Crace, 2011.). Crace (2011.) također navodi da se smatralo da je upravo krvna grupa B ministra Matsumotoa zaslužna za njegovo destruktivno ponašanje i netaktične akcije vezane uz potres i tsunami u Japanu 2011. godine. Za razliku od toga, uspješnost japanskog političara Taro Asoa koji je obnašao dužnost ministra te koji se i danas aktivno bavi politikom pripisuje se njegovom krvnoj grupi A koju ponosno ističe na svojim službenim internetskim stranicama (Buerk, 2010.).

Poznato je da je metodu krvne grupe prigrlila i japanska militaristička vlada 1930-ih kako bi imala bolje vojnike, a tijekom Drugog svjetskog rata carska je vojska odabirala vojnike prema

njihovoj krvnoj grupi odnosno formirala borbene skupine prema krvnim grupama, navodi Evans (2012.).

#### **4.2. Korištenje metode krvnih grupa za osiguranje dobrobiti zaposlenika**

Dobrobit zaposlenika podrazumijeva cjelokupnu dobrobit svakog pojedinog zaposlenika ili grupe zaposlenika u smislu njegovog odnosno njihovog fizičkog i mentalnog zdravlja, navodi Conrad (2022.). Vaughan (2023.) ističe da u današnjem svijetu, u kojem se sve odvija ubrzano i gdje su organizacije sve kompetitivnije, organizacije sve više prepoznaju važnost ulaganja u dobrobit svojih zaposlenika. Autor navodi i da su se programi dobrobiti zaposlenika pokazali moćnim alatom za podršku zaposlenicima kojim se omogućava njihov osobni i profesionalni napredak. No, isti autor ukazuje da današnji pristup dobrobiti ide i korak dalje od tradicionalnih programa, usvajajući holistički pristup dobrobiti kako bi se kreiralo kvalitetnije cjelokupno iskustvo zaposlenika.

Postoji mnogo načina na koji organizacije mogu upravljati s dobrobiti svojih zaposlenika i osigurati njihovo dobro opće stanje za efikasan rad, a na samoj organizaciji je da odabere aktivnosti putem kojih će upravljati s dobrobiti svojih zaposlenika uvažavajući njihove specifične potrebe, navodi Vaughan (2023.). Prema Croninu (2020.), šest je područja u kojima organizacije osiguravaju dobrobit svojih zaposlenika, a to su: mentalna dobrobit, fizička dobrobit, financijska dobrobit, dobra komunikacija i osjećaj zaposlenika da ga se sluša, dobrobit karijere i ostale inicijative za dobrobit zaposlenika.

Krucijalni aspekt holističkog pristupa dobrobiti zaposlenika je prioritiziranje mentalnog zdravlja zaposlenika, ističe Cronin (2020.). Autor navodi kako su stres i izgaranje na poslu učestali na modernom radnom mjestu, a upravo briga o mentalnom zdravlju zaposlenika može povećati njihovu motivaciju i koncentraciju te stvoriti okruženje emocionalne podrške i dobrobiti. Isti autor navodi studije koje pokazuju da je 35 % zaposlenika zabrinuto za svoje mentalno zdravlje te da 1 od 5 zaposlenika smatra da nisu svojim nadređenima mogli reći da osjećaju preveliki stres na poslu, zbog čega ukazuje da organizacije trebaju kreirati otvorenu kulturu punu podrške svojim zaposlenicima koja njeguje njihovo mentalno zdravlje.



Osiguravanju dobrobiti zaposlenika vezano uz stres koji osjećaju na radu moguće je pristupiti iz perspektive krvnih grupa. Naime, kako ističe D'Adamo (2023.b), pojedinci ovisno o svojoj krvnoj grupi različito reagiraju na stres. Primjerice, pojedinci s krvnom grupom 0, kako je navedeno u poglavlju 3.1., loše reagiraju na duge periode stresa. Iako su otporni na kratkoročne stresove u radnom okruženju koji izazivaju neposrednu reakciju „bori se ili bježi“, nisu učinkoviti u razdobljima dugotrajnog stresa, navodi D'Adamo (2023.e). Prema ovom autoru, njihov automatizirani odgovor na stres „bori se ili bježi“ koji im je bio od velike koristi tijekom povijesti, nije toliko koristan kao odgovor na svakodnevni stres karakterističan za moderna vremena, zbog čega su pri visokoj razini stresa pojedinci s krvnom grupom 0 podložni napadajima bijesa i hiperaktivnosti, a što sve kod njih uzrokuje kemijsku neravnotežu.

Prema D'Adamu i Whitney (2002.), glavni čimbenik mentalnog zdravlja pojedinaca s krvnom grupom 0 je dopamin. D'Adamo (2023.e) ističe da su, budući da je prisutan snažan sinergijski odnos između otpuštanja dopamina i osjećaja nagrade, pojedinci s krvnom grupom 0 osjetljiviji na destruktivna ponašanja kada su umorni, depresivni ili osjete određenu dosadu. Autor pojašnjava da ih ovi osjećaji mogu nagnati na nepredvidiva ponašanja kako bi osjetili uzbuđenje i otpuštali dopamin. Takve radnje, navodi isti autor, mogu biti preuzimanje nerazumnih rizika, donošenje naglih odluka, kockanje, korištenje opojnih sredstava te poduzimanje drugih radnji putem kojih traže osjećaj blagostanja ili uzbuđenja. Proizlazi da je stoga zaposlenicima s krvnom grupom 0 u organizacijskom okruženju potrebno osigurati prilike za opuštanje. Primjerice, Vaughan (2023.) ističe da sobe za igru mogu biti rekreacijski prostori koji zaposlenicima omogućavaju relaksaciju, zabavu i druženje. Autor navodi da takve sobe mogu sadržavati sadržaje poput video igrica, društvenih igara, stolova za ping-pong i slično. Isti autor navodi i team-building te kompetitivne aktivnosti kao sredstva za osiguranje pozitivnog okruženja.

Što se tiče pojedinaca s krvnom grupom A, oni su zbog prirodno povišene razine kortizola skloniji stresu od pojedinaca ostalih krvnih grupa (D'Adamo, 2023.b). D'Adamo i Whitney (2002.) ističu da se smanjenje stresa kod pojedinaca s ovom krvnom grupom najefektivnije postiže utvrđivanjem strogog rasporeda rada te da je važno da ne pređu granicu iscrpljenosti jer im se tada počinje lučiti kortizol zbog čega mogu pokvariti svoj rad pretjeranim inzistiranjem na detaljima. U organizacijskom je okruženju stoga za pojedince s krvnom grupom A potrebno osigurati opuštajuće aktivnosti. Primjerice, Vaughan (2023.) ističe da se

practiciranjem joga na radnom mjestu u trajanju od 10 do 20 minuta u svrhu pauze, može efektivno smanjiti osjećaj stresa i posljedično vrijeme odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja. Autor kao način za uspješno upravljanje stresom također navodi i fleksibilne sate rada koji omogućuju uzimanje stanki.

Nadalje, D'Adamo i Whitney (2002.) ističu da pojedinci s krvnom grupom B imaju više razine neuroticizma, skloni su stresu te u trenucima ispadanja iz ravnoteže pate od povišene razine kortizola. Autori također navode da u poslovnom okruženju ovi pojedinci često iznose nekonvencionalne ideje te se zbog toga često susreću sa suprotnim stajalištima, što može uzrokovati stres, a osjećaj stresa je kod pojedinaca ove krvne grupe jak dok je otpornost na njega slaba. Autori navode i da pojedinci s krvnom grupom B u svrhu smanjenja stresa dobro reagiraju na aktivnosti poput meditacije i vizualizacije. Vaughan (2023.) također navodi meditaciju kao način smanjenja stresa u svrhu dobrobiti zaposlenika.

D'Adam i Whitney (2002.) dalje navode da krvna grupa AB ima veću izdržljivost na stres od krvne grupe A. Prema autorima, pažljivo isplanirani radni dani i tjedni smanjit će užurbanost i stres te pridonijeti njegovanju pozitivnog i druželjubivog okruženja potrebnog pojedincima s ovom krvnom grupom. Prema Vaughanu (2023.), organizacije u tu svrhu mogu organizirati grupne proslave uspjeha zaposlenika, koje osiguravaju pozitivniju klimu i veću motiviranost zaposlenika. Uz to, autor navodi da grupne aktivnosti imaju dobar učinak na stvaranje osjećaja zajedništva koji je izrazito važan pojedincima s krvnom grupom AB.

Prema Croninu (2020.), osiguranje fizičkog zdravlja zaposlenika odličan je način podrške zaposlenicima i može dovesti do boljeg raspoloženja i veće produktivnosti, čak i ako zaposlenici prakticiraju samo kratke periode vježbanja tokom dana. Kod pojedinaca s krvnom grupom 0 razina stresa se može regulirati većom fizičkom aktivnošću jer ovi pojedinci odlično reagiraju na to, ističu D'Adamo i Whitney (2002.). Autori također navode da se emocionalna ravnoteža ovih pojedinaca uvelike postiže intenzivnom fizičkom aktivnošću nekoliko puta tjedno. Pojedinci s krvnom grupom A pak dobro reagiraju na dizanje utega ili aerobne aktivnosti (D'Adamo, 2023.a), dok pojedinci s krvnom grupom B trebaju kombinirati meditacijske aktivnosti s intenzivnim fizičkim vježbama (D'Adamo i Whitney, 2002.). Naime, pojedinci s krvnom grupom B se najbolje snalaze u aktivnostima koje nisu aerobno intenzivne, koje imaju element mentalnog izazova i koje uključuju druge ljude, kaže D'Adamo (2023.d). Nadalje, vježbanje ima ključnu ulogu u smanjenju stresa i za održavanje

zdrave emocionalne ravnoteže pojedinaca s krvnom grupom AB, ističe D'Adamo (2023.c). Autor preporučuje kombinaciju smirujućih aktivnosti i intenzivnije tjelovježbe kako bi se kod ovih pojedinaca održala optimalna fizička ravnoteža, primjerice, tri dana aerobnih vježbi poput trčanja ili biciklizma i dva dana smirujućih vježbi poput joge ili tai chia.

Nadalje, metoda krvnih grupe može se primjenjivati i pri odabiru metoda izobrazbe i razvoja koje će biti korištene za obučavanje zaposlenika u svrhu osiguranja njihove dobrobiti. Tako Evans (2012.) navodi da se u Japanu u ženskom softballu u obzir uzimaju krvne grupe kako bi se treninzi prilagodili pojedincima različitih krvnih grupa te da su se na taj način provodili višemjesečni treninzi pripreme za Olimpijske igre 2008. godine u Pekingu, a što je rezultiralo osvajanjem zlatne medalje.

Prema Adamsu (2022.), zdrava prehrana na poslu je također način da se osigura dobrobit zaposlenika. Autor navodi da kvalitetna prehrana utječe na moral zaposlenika. S druge strane, prema D'Adamu i Whitney (2002.), svaka krvna grupa bi trebala primjenjivati različitu vrstu prehrane. Tako autori navode da pojedinci s krvnom grupom 0, s obzirom na činjenicu da je ova krvna grupa nastala u vrijeme kada su se ljudi bavili lovom, najbolje funkcioniraju kada unose hranu punu bjelančevina. Uz to, autori ističu da su žitarice i škrob „Ahilova peta“ za pojedince s krvnom grupom 0 jer se smatra da one potiču stvaranje masnoće i upalna stanja. Može se zaključiti da se pojedincima s krvnom grupom 0 savjetuje paleo prehrana (Leech, 2017.).

Prema Leech (2017.), pojedinci s krvnom grupom A bi za svoju dobrobit trebali jesti hranu biljnog podrijetla te u potpunosti izostaviti crveno meso. Proizlazi da dobrobiti pojedinaca s krvnom grupom A pridonosi veganska prehrana, barem jedan dan u tjednu (primjerice veganski ponedjeljak) (Vughan, 2023.). Kao rješenje za visoku razinu kortizola kod pojedinaca s krvnom grupom A D'Adamo (2023.b) preporučuje smanjivanje unosa šećera i kofeina jer ovi kratkoročni stimulansi povećavaju stres i njihovu već prirodno povećanu razinu kortizola.

Pojedinci s krvnom grupom B su po svojoj prirodi nomadi, što znači da im odgovara biljna prehrana i većina mesa (osim piletine i svinjetine), a mogu jesti i neke mliječne proizvode, međutim smatra se da bi trebali izbjegavati pšenicu, kukuruz, leću i rajčice (Leech, 2017.). D'Adamo (2023.d) ističe da bi pojedinci s krvnom grupom B trebali izbjegavati piletinu zbog

reakcije njihove krvi na nju i potiče da ju se zamijeni s divljači. Mostafiz (2018.) preporučuje dodatke poput magnezija, ginsenga i ginka koji pomažu u koncentraciji i pamćenju, ali i ukupnoj produktivnosti pojedinaca s ovom krvnom grupom.

Za pojedince s krvnom grupom AB se smatra da bi trebali jesti mliječne proizvode, tofu, janjetinu, ribu, žitarice, voće i povrće (Shmerling, 2022.).

Za dobrobit zaposlenika važni su i komunikacijski procesi. Kako ističe Cronin (2020.), dobre komunikacije između menadžera i podređenih pomažu u izgradnji povjerenja te čine da se zaposlenici osjećaju slušanima i cijenjenima, što posljedično povećava njihov ukupni angažman. Ovo je važno za pojedince s krvnom grupom A jer oni osiguravaju svoju emocionalnu ravnotežu izražavanjem osjećaja i mišljenja (D'Adamo i Whitney, 2002.). D'Adamo (2023.b) ukazuje da osjećaj izolacije kao posljedica nedostatka komunikacija tipičan za današnje društvo, često otežava zadovoljavanje potreba ovih pojedinaca za zajednicom u kojoj postoji podrška.

#### **4.3. Kontroverznost primjene metode krvnih grupa pri upravljanju ljudskim potencijalima**

Korištenje metode krvnih grupa pri upravljanju ljudskim potencijalima ne samo da je nekonvencionalan pristup nego se postavlja pitanje njene pravednosti zbog toga što pojedinci na ovaj biološki čimbenik ne mogu utjecati. Iz tog je razloga ova metoda na meti medija, znanstvenika i drugih koji se protive njenoj primjeni pri odabiru, izobrazbi ili promociji zaposlenika u organizacijama, ali i šire.

Primjerice, u Japanu je skovan pojam koji opisuje stajalište mnogih o primjeni ove metode. Kako navode Adelstein i Yamamoto (2017.), radi se o pojmu „bura hara“, koji označava uznemiravanje zbog krvne grupe (engl. blood type harassment). Autori navode da mnogi pojedinci ukazuju na ovu pojavu u situacijama kada ih se na razgovoru za posao pita za njihovu krvnu grupu jer se otvara mogućnost da zbog svoje krvne grupe budu isključeni iz daljnjeg procesa odabira kandidata za radno mjesto. Evans (2012.) tvrdi da mnogi pojedinci u Japanu ne samo da nisu dobili posao zbog svoje krvne grupe nego i da su djeca u Japanu izložena uznemiravanju zbog svoje krvne grupe.

Zbog kontroverzi povezanih s biološkim obilježjima pojedinaca, u Sjedinjenim Američkim Državama je 2008. godine donesen Zakon o nediskriminaciji na temelju genetskih informacija (engl. Genetic Information Nondiscrimination Act – GINA) (Hudson, Holohan i Collins, 2008.). Radi se o zakonu koji zabranjuje poslodavcima i pojedincima korištenje bilo kakve genetske informacije o nekoj osobi pri zapošljavanju (Rothstein, 2008.). Prema tom zakonu, poslodavcima je zabranjeno tražiti genetske informacije ili podvrgavati zaposlenike genetskim testiranjima (Hudson, Holohan i Collins, 2008.). Kandidati pri zapošljavanju mogu svojevrijedno podijeliti informacije o svojoj krvnoj grupi ako žele, no to ne bi smjelo rezultirati diskriminacijom zbog genetskog nasljeđa (Rothstein, 2008.).

Godard i suradnici (2004.) navode da su brojni međunarodni i nacionalni odbori u Europi razvili preporuke za kreatora politika za zaštitu pojedinaca od genetske diskriminacije. Autori navode da se u UNESCO-ovoj Općoj deklaraciji o ljudskom genomu i ljudskim pravima, koja je donesena 1997. godine, navodi da nitko ne smije biti izložen diskriminaciji na temelju genetskih obilježja, odnosno da genetski kod ne smije biti temelj za kršenje ljudskih prava, temeljnih sloboda ili ljudskog dostojanstva. Isti autori navode Konvenciju Vijeća Europe o zaštiti ljudskih prava i dostojanstva ljudskog bića s obzirom na primjenu biologije i medicine iz 1997. godine prema kojoj je u članku 11. zabranjen svaki oblik diskriminacije osoba na temelju njihovog genetskog nasljeđa.

Nadalje, Adelstein i Yamamoto (2017.) ukazuju na nedostatak znanstvenih dokaza o ispravnosti procjenjivanja karaktera pojedinaca s obzirom na njihove krvne grupe. Autori upozoravaju i da su ljudi skloni diskriminiranju i međusobnim podjelama, iako je primjerice u Japanu 98 % stanovništva iste etničke pripadnosti. S obzirom da je sastav stanovništva etnički homogen, Evans (2012.) tvrdi da podjela po krvnim grupama pruža jednostavan, ali nepotreban okvir za podjelu ljudi u prepoznatljive skupine. Na slično ukazuje i Masao Ohmura, psiholog na Sveučilištu Nihon, koji objašnjava da je, budući da su Japanci genetski prilično homogen narod, grupiranje prema krvnim grupama samo iluzija za osiguravanje raznolikosti (Adelstein i Yamamoto, 2017.).

Fukue (2008.) smatra da teorija krvnih grupa nije nimalo bezopasna jer promovira podjele. Nittle (2023.) navodi da je rad Furukawe Takejia, zbog kojeg je ova teorija uvelike dobila na popularnosti, često kritiziran jer ne pruža znanstvene dokaze koji potkrepljuju ovu teoriju.

Popularizaciji ove teorije pridonio i Masahiko Nomi, koji je 1970-ih godina objavio knjigu pod nazivom „Blood type humanics“, koja također nije ponudila medicinske dokaze za njenu primjenu, tvrdi Evans (2012.).

Watson (2022.) također ukazuje da, iako popularnost metode krvnih grupa raste, i dalje nema pouzdanih dokaza koji teoriju potvrđuju. Autorica ističe kako niti jedna studija do sada nije provedena na dovoljno velikom uzorku ispitanika da bi mogla predstavljati relevantan znanstveni dokaz. Evans (2012.) pak navodi da je moguće govoriti o uobičajenim obilježjima pojedinaca određenih krvnih grupa, no da se zaključci o osobnosti pojedinaca ne bi smjeli donositi na temelju ove teorije. Evans (2012.) kao primjere diskriminacije na temelju krvne grupe navodi primjer profesora Maekawa koji tvrdi da je u društvu osuđivan zbog svoje krvne grupe (nositelj krvne grupe B) te građanke Japana koju se smatra čudnom jer ima vrlo rijetku krvnu grupu za Japan (nositeljica krvne grupe AB).

Može se zaključiti da je metoda krvnih grupa još jedna metoda koja s etičke strane ne bi smjela utjecati na konačan izbor kandidata, baš kao što se, kako ističe Bahtijarević-Šiber (1999.), odluka o odabiru budućeg zaposlenika ne bi smjela temeljiti na njegovom spolu, dobi ili fizičkom izgledu. Sva se ova obilježja tiču biološkog nasljeđa pojedinaca koje nikako ne smije biti relevantno pri odabiru kandidata, odlukama o njihovom napredovanju ili slično.

## 5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE POVEZANOSTI ADEKVATNOSTI RADNOG MJESTA S OBZIROM NA KRVNU GRUPU I RADNE USPJEŠNOSTI ZAPOSLENIKA

Cilj empirijskog istraživanja bio je utvrditi postoji li povezanost između adekvatnosti radnog mjesta s obzirom na krvnu grupu i radne uspješnosti zaposlenika.

### 5.1. Metodologija istraživanja

Metoda empirijskog istraživanja bila je anketa koja se sastojala od tri dijela. Prvi dio anketnog upitnika sastojao se od 12 čestica o poželjnim ponašanjima na radnom mjestu koja su generirana iz opisa specifičnosti pojedinaca s pojedinim krvnim grupama koja su predstavljena u teorijskom dijelu rada. Ispitanici su morali ocijeniti u kojoj mjeri su pojedina ponašanja važna u poslu kojeg obavljaju na skali Likertovog tipa od 1 = „uopće nije važno do 5 = „izrazito je važno“. Ovaj dio anketnog upitnika je služio za utvrđivanje jesu li obilježja njihove krvne grupe važna za obavljanje posla na kojem se nalaze, kako bi se na temelju toga ocijenilo jesu li na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu. Po 3 ključna obilježja svake od analiziranih krvnih grupa (0, A, B i AB), čiju su važnost za uspješno obavljanje njihovog trenutnog posla ispitanici su ocjenjivali:

- ponašanja tipična za krvnu grupu 0: proaktivnost, sposobnost strateškog razmišljanja i sposobnost vođenja grupa,
- ponašanja tipična za krvnu grupu A: analitičnost, kreativnosti i orijentiranost na detalje,
- ponašanja tipična za krvnu grupu B: fleksibilnost, sposobnost slobodoumnog razmišljanja i sposobnost dobre organizacije rada,
- ponašanja tipična za krvnu grupu AB: empatičnost, sklonost uzimanju u obzir stajališta drugih ljudi i sposobnost surađivanja s drugima.

Drugi dio anketnog upitnika sastojao se od 5 čestica u kojima su ispitanici ocjenjivali svoju radnu uspješnost. Ispitanici su izražavali svoj stupanj slaganja s česticama za samoevaluaciju radne uspješnosti koje je osmislio Kock 2017. godine, koristeći skalu Likertovog tipa od 1 = „uopće se ne slažem“ do 5 = „u potpunosti se slažem“.

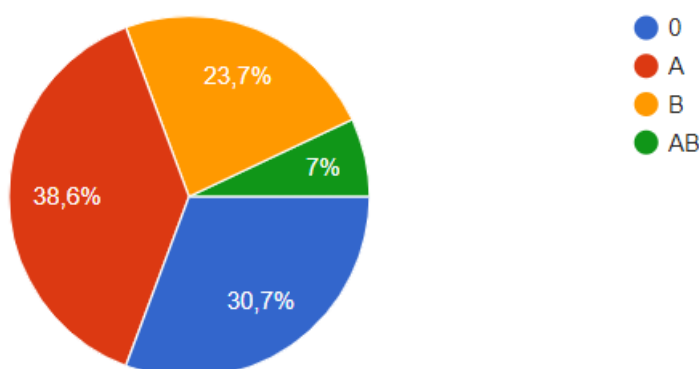
Treći dio upitnika sačinjavala su pitanja vezana uz obilježja ispitanika. Ispitanici su prvo zamoljeni da odgovore na pitanje višestrukog izbora o svojoj krvnoj grupi (0, A, B ili AB). Nakon toga su odgovarali na 4 demografska pitanja – spol, dob, stručna sprema i hijerarhijska razina na kojoj se nalaze.

Prikupljanje odgovora odvijalo se dijeljenjem linka za pristup anketnom upitniku putem elektroničke pošte i društvenih mreža (Facebook, WhatsApp). Prikupljeni podaci analizirani su korištenjem softverskog alata za statističku obradu podataka SPSS Statistics.

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 114 ispitanika različitih krvnih grupa, spola, dobi, stručne spreme i hijerarhijske razine.

Grafikon 1. prikazuje raspodjelu ispitanika s obzirom na njihovu krvnu grupu. Vidljivo je da je malo više od trećine ispitanika krvne grupe A te malo manje od trećine ispitanika krvne grupe 0, dok je najmanje ispitanika krvne grupe AB. Moguće je zaključiti da je struktura ispitanika u uzorku prema njihovih krvnim grupama većinom očekivana s obzirom na raspodjelu krvnih grupa u svjetskoj populaciji, s iznimkom udjela ispitanika s krvnom grupom B. Naime, najviše ljudi u Hrvatskoj ima krvne grupe A (cca. 42 %) i 0 (cca. 34 %), a najmanje krvnu grupu AB (cca. 6 %), dok je udio pojedinaca s krvnom grupom B manji nego u predmetnom uzorku (cca. 18 %) (Erceg Matijašević, 2016.).

Grafikona 1. Krvne grupe ispitanika



Iz Grafikona 1. vidljivo je kako najveći broj ispitanika pripada krvnoj grupi A. Iza nje slijedi krvna grupa 0, zatim krvna grupa B i naposljetku krvna grupa AB s najmanjim udjelom.

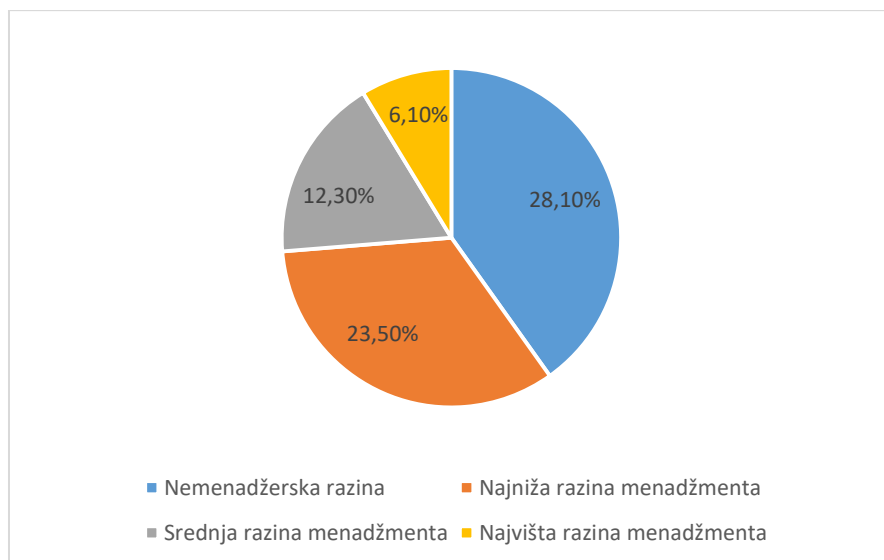


Od ukupnog broja ispitanika, 74 % ispitanika je ženskog spola, dok je 25 % ispitanika muškog spola. Nadalje, u istraživanju su sudjelovale osobe s rasponom godina od 21 do 64. 36 % ispitanika (42 njih) ima između 21 i 31 godina, 16 % ispitanika (19 njih) ima između 31 i 41 godina, 25 % ispitanika (29 njih) ima između 41 i 51 godina, 23 % ispitanika (27 njih) ima između 51 i 64 godina. Prosječna dob ispitanika iznosi 40,4 godine.

Najveći broj ispitanika je završilo diplomski stručni sveučilišni studij, čak 36,8 % (42 ispitanika). Srednju stručnu spremu ima 27,2 % ispitanika (31 ispitanik). Preddiplomski stručni studij treći je po redu po zastupljenosti te ga je završilo 21,1 % ispitanika (24 ispitanika). Manjim dijelom zastupljeni su specijalistički diplomski stručni studij s udjelom od 6,1 % (7 ispitanika), preddiplomski stručni studij koji je završilo 4,4 % ispitanika (5 ispitanika) te poslijediplomski studij koji je završilo 4,4 % ispitanika (5 ispitanika).

Na grafikonu 2. prikazani su postotni udjeli hijerarhijskih razina na kojima su se nalazili ispitanici u trenutku popunjavanja anketnog upitnika. Vidljivo je da se najveći udio ispitanika u trenutku popunjavanja anketnog upitnika nalazio na nemenadžerskoj razini, dok je najmanji dio ispitanika obavljao poslove najviše menadžerske razine.

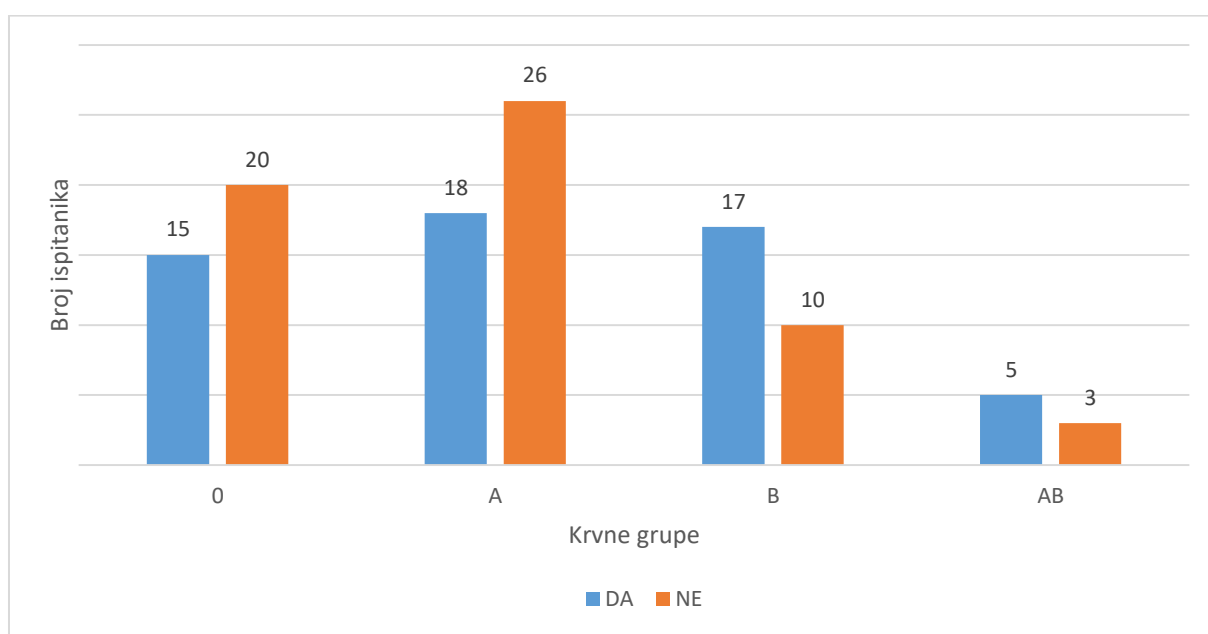
Grafikon 2. Hijerarhijska razina ispitanika



## 5.2. Rezultati istraživanja

Grafikon 3. prikazuje rezultate analize adekvatnosti radnih mjesta ispitanika s obzirom na njihovu krvnu grupu temeljem očekivanih ponašanja na tim radnim mjestima. Vidljivo je da se pojedinci s krvnim grupama 0 i A u većem broju slučajeva ne nalaze na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu, dok se pojedinci s krvnim grupama B i AB u većem broju slučajeva nalaze na adekvatnim radnim mjestima s obzirom na svoju krvnu grupu.

Grafikon 3. Adekvatnost radnog mjesta ispitanika s obzirom na krvnu grupu



Tablica 2. prikazuje prosječne ocjene radne uspješnosti ispitanika s obzirom na to nalaze li se ispitanici na adekvatnom radnom mjestu ili ne. Vidljivo je da je prisutna veća prosječna ocjena radne uspješnosti kod pojedinaca koji se nalaze na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu i gledajući za sve krvne grupe zajedno i pojedinačno po pojedinim krvnim grupama. Iz tablice je također vidljivo da je najviša prosječna ocjena radne uspješnosti kod pojedinaca koji se nalaze na adekvatnom radnom mjestu prisutna kod pojedinaca s krvnom grupom A ( $M = 4,42$ ), a samo nešto malo niža kod pojedinaca s krvnom grupom 0 ( $M = 4,4$ ), dok je kod pojedinaca s krvnom grupom AB zabilježena najniža prosječna ocjena radne uspješnosti ( $M = 4,16$ ). Iz tablice je također vidljivo da je najviša prosječna ocjena radne uspješnosti kod pojedinaca koji se ne nalaze na adekvatnom radnom

mjestu prisutna kod pojedinaca s krvnom grupom A ( $M = 4,11$ ), a samo nešto malo niža kod pojedinaca s krvnom grupom 0 ( $M = 4,07$ ), dok je kod pojedinaca s krvnom grupom AB zabilježena najniža prosječna ocjena radne uspješnosti ( $M = 3,93$ ). No, sve su prosječne ocjene radne uspješnosti kod ovih pojedinaca i dalje više od svih pojedinaca koji se ne nalaze na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu. Rezultati ukazuju na to da adekvatnost radnog mjesta ima određenu razinu utjecaja na radnu uspješnost zaposlenika.

Tablica 2. Prosječne ocjene radne uspješnosti ispitanika s obzirom na adekvatnost radnog mjesta temeljem krvne grupe

KRVNA GRUPA	PROSJEČNA OCJENA RADNE USPJEŠNOSTI		
	Ispitanici na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na krvnu grupu	Ispitanici ne neadekvatnom radnom mjestu s obzirom na krvnu grupu	Ispitanici ukupno
<b>0</b>	4,4	4,07	4,21
<b>A</b>	4,42	4,11	4,23
<b>B</b>	4,21	4,04	4,14
<b>AB</b>	4,16	3,93	4,06
<b>Ukupno</b>	4,32	4,08	4,16

Iako apsolutne vrijednosti predočene u tablici 2. ukazuju na postojanje razlika u radnoj uspješnosti ispitanika s obzirom na adekvatnost njihovog radnog mjesta temeljem njihove krvne grupe, kako bi se ispitalo jesu li te razlike statistički značajne provedeni su Mann-Whitney U testovi značajnosti. Mann-Whitney U test je na razini značajnosti od 0,05 pokazao da postoji statistički značajna razlika u radnoj uspješnosti ispitanika s obzirom na to nalaze li se ispitanici na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu ili ne ( $U = 1187,00$ ,  $p = 0,013$ ). Nadalje, provedeni Mann-Whitney U testovi u svrhu analize statistički značajnih razlika između ispitanika na adekvatnom i ispitanika na neadekvatnom radnom mjestu za svaku krvnu grupu zasebno pokazali su postojanje razlika na razini značajnosti od 0,1 za krvnu grupu 0 ( $U = 95,50$ ,  $p = 0,069$ ) i krvnu grupu A ( $U = 157,50$ ,  $p = 0,065$ ), ali ne i za krvne grupe B ( $U = 72,50$ ,  $p = 0,537$ ) i AB ( $U = 5,00$ ,  $p = 0,571$ ), vjerojatno kao posljedica malih uzoraka ispitanika ovih dviju krvnih grupa.

### 5.3. Ograničenja istraživanja

Kao i sva empirijska istraživanje, i ovo istraživanje ima svoja ograničenja. Prvo je ograničenje vezano uz veličinu uzorka. U istraživanju je sudjelovalo 114 pojedinaca, što znači da se rezultati istraživanja ne mogu primijeniti na opću populaciju. Drugo je ograničenje vezano uz heterogenost uzorka s obzirom na krvne grupe i druga obilježja ispitanika. Udio ispitanika s krvnom grupom AB je manji od udjela pojedinaca s ostalim krvnim grupama, točnije samo je 8 od 114 ispitanika krvne grupe AB. Također, u istraživanju je sudjelovalo značajno više osoba ženskog spola. Konačno, ograničenje istraživanja proizlazi i iz korištenja samoprocjene radne uspješnosti jer su ispitanici potencijalno precjenjivali (davali socijalno poželjne odgovore) ili podcjenjivali svoju radnu uspješnost.

## 6. ZAKLJUČAK

Korištenje metode krvnih grupa pri upravljanju ljudskim potencijalima nosi određene prednosti, ali i nedostatke. Svaka krvna grupa sa sobom nosi karakteristična obilježja iz čega proizlaze prikladna radna mjesta za pojedince s obzirom na njihovu krvnu grupu. Naime, pretpostavlja se da su pojedinci radno uspješniji ukoliko se nalaze na radnom mjestu koje odgovara njihovoj krvnoj grupi. No, s druge strane, s obzirom da pojedinci ne mogu utjecati na to koja je njihova krvna grupa, postavlja se pitanje etičnosti korištenja ove metode pri odabiru, izobrazbi ili odlučivanju o napredovanju pojedinaca s obzirom na njihovu krvnu grupu. Posljedično, korištenje metode krvnih grupa pri upravljanju zaposlenicima ograničeno je u mnogim državama svijeta zakonskim aktima odnosno podliježe propisima o nediskriminaciji na temelju genetskih informacija, iako je usprkos tome vrlo popularna u zemljama Dalekog istoka kao što su Japan i Južna Koreja. Primjerice, u Sjedinjenim Američkim Državama je korištenje genetskih informacija zabranjeno Zakonom o nediskriminaciji na temelju genetske informacije, dok u Europi postoje preporuke za kreatore državnih politika o nediskriminaciji osoba s obzirom na njihova genetska obilježja, kao i zakoni koji zabranjuju bilo koji oblik diskriminacije na temelju genetskog nasljeđa pojedinca.

Kako bi se istražila smislenost korištenja metode krvne grupe u organizacijskom okruženju, preciznije zapošljavanja pojedinaca na radnim mjestima koja odgovaraju njihovim obilježjima temeljem njihovih krvnih grupa, provedeno je primarno empirijsko istraživanje. Utvrđeno je da su prisutne statistički značajne razlike u radnoj uspješnosti zaposlenika s obzirom na to nalaze li se na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu ili ne. Štoviše, samoprocjene radne uspješnosti ispitanika u apsolutnom su iznosu u prosjeku za svaku promatranu krvnu grupu bile više ukoliko se radilo o ispitanicima koji su na adekvatnom radnom mjestu s obzirom na svoju krvnu grupu u odnosu na one koji nisu na adekvatnom radnom mjestu za svoju krvnu grupu.

Na temelju provedenog kako teorijskog tako i empirijskog istraživanja, moguće je zaključiti da je metodu krvnih grupa primjereno koristiti ukoliko pojedinci daju svoju privolu za to, ali i da je strogo zabranjeno u procesu zapošljavanja, napredovanja i slično diskriminirati osobe zbog njihove krvne grupe. Iako nalazi provedenog empirijskog istraživanja ukazuju da korištenje metode krvnih grupa može potpomoći raspoređivanje pojedinaca na za njih

adekvatna radna mjesta, nužno je svakog pojedinca sagledavati kao individuu s vlastitim interesima, obilježjima i kompetencijama bez obzira na genetsko nasljeđe.

## POPIS IZVORA

1. Adams, J. (2022.), Improving Employee Wellness With Healthy Snacks, preuzeto 14. veljače 2024. s <https://yourwellspace.com/improving-employee-wellness-with-healthy-snacks/>
2. Adelstein, J. i Yamamoto, M. (2017.), Un-True Blood: Japan's Weird Taste for Discrimination Against 'Type Bs', preuzeto 22. studenog 2023. s <https://www.thedailybeast.com/un-true-blood-japans-weird-taste-for-discrimination-against-type-bs>
3. Bahtijarević-Šiber, F. (1999.), *Management ljudskih potencijala*, Zagreb: Golden Marketing
4. Bakula, A. (2023.), Kako upotrebom intervjua pomazete poslovanju tvrtke?, preuzeto 2. siječnja 2024. s <https://abpro.hr/kako-upotrebom-intervjua-ostvarujete-benefite-za-tvrtku/>
5. Boutorline Young, H., Cattell, R. B. i Hundleby, J. D. (1964.), Blood groups and personality traits, *American Journal of Human Genetics*, 16(4), 397-402.
6. Buerk, R. (2010.), Dating by blood type in Japan, preuzeto 27. prosinca 2023. s <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/asia-pacific/8646236.stm>
7. Caseley, L. (2016.), What's Your Blood Type? The Answer Could Reveal Fascinating Secrets About You!, preuzeto 20. veljače 2024. s <https://littlethings.com/lifestyle/blood-type-personality>
8. Chase, K. (2023.), 9 Soft Skills Employers Want in 2024, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://www.topresume.com/career-advice/6-soft-skills-employers-are-looking-for>
9. Conrad, A. (2022.), What Is Employee Wellness?, preuzeto 20. veljače 2024. s <https://www.capterra.com/resources/what-is-employee-wellness/>
10. Cooper, D. i Robertson, I. T. (2006.), *Psihologija odabira zaposlenika: Pristup kvalitete*, Jastrebarsko: Slap
11. Crace, J. J. (2011.), What does your blood type say about you?, preuzeto 27. prosinca 2023. s <https://www.theguardian.com/world/2011/jul/05/blood-type-say-about-you>
12. Cronin, N. (2020.), 6 Employee Wellbeing Areas to Focus On, preuzeto 21. veljače 2024. s <https://guider-ai.com/blog/employee-wellbeing-areas/>
13. Cusack, L., De buck, E., Compennolle, V. i Vandekerckhove, P. (2013.), Blood type diets lack supporting evidence: a systematic review, *The American Journal of Clinical Nutrition*, 98(1), 99-104. <https://doi.org/10.3945/ajcn.113.058693>

14. Dayman, L. (2019.), A Crash Course in Japan's Blood Type Theory, preuzeto 23. prosinca 2023. s <https://savvytokyo.com/a-crash-course-in-japans-blood-type-theory/>
15. D'Adamo, J. P. i Whitney, C. (2002.), *4 krvne grupe za 4 načina života*, Zagreb: Hena.com
16. D'Adamo, P. (2023.a), Blood Group Genetics, Exercise and Stress, preuzeto 9. rujna 2023. s <https://www.dadamo.com/txt/index.pl?1002>
17. D'Adamo, P. (2023.b), Blood Type A, What Makes a 'Type A' an Individual?, preuzeto 13. rujna 2023. s <https://www.dadamo.com/txt/index.pl?1003>
18. D'Adamo, P.(2023.c), Blood Type AB, What Makes a 'Type AB' an Individual?, preuzeto 13. rujna 2023. s <https://www.dadamo.com/txt/index.pl?1005>
19. D'Adamo, P. (2023.d), Blood Type B, What Makes a 'Type B' an Individual?, preuzeto 13. rujna 2023. s <https://www.dadamo.com/txt/index.pl?1006>
20. D'Adamo, P. (2023.e), Blood Type O, What Makes a 'Type O' an Individual?, preuzeto 13. rujna 2023. s <https://www.dadamo.com/txt/index.pl?1004>
21. D'Farhud, D. i Yeganeh Zarif, M. (2013.), A brief history of human blood group, Genesis and evolution, *Iranian Journal of Public Health*, 42(1), 1-6.
22. Dickinson, B. (2009.), In Japan, Your Blood Type Could Get You Hired ... or Fired, preuzeto 14. veljače 2024. s <https://www.discovermagazine.com/mind/in-japan-your-blood-type-could-get-you-hired-or-fired>
23. Erceg Matijašević, I. (2016.), Što naša krvna grupa otkriva o nama?, preuzeto 14. veljače 2024. s <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/sto-nasa-krvna-grupa-otkriva-o-nama-20160901>
24. Evans, R. (2012.), Japan and blood types: Does it determine personality?, preuzeto 22. studenog 2023. s <https://www.bbc.com/news/magazine-20170787>
25. Fukue, N. (2008.), Blood types – do they shape a personality or mere stereotypes?, preuzeto 21. studenog 2023. s <https://www.japantimes.co.jp/news/2008/12/31/national/blood-types-do-they-shape-a-personality-or-mere-stereotypes/>
26. Gaille, B. (2020.), Japanese Blood Type Personality Guide: A vs B vs AB vs O, preuzeto 21. studenog 2023. s <https://brandongaille.com/japanese-blood-type-personality/>
27. Glendon, I. A. i Rogers, M. (2003.), Blood type and personality, *Personality and Individual Differences*, 34(7), 1099-1112. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00101-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00101-0)



28. Godard, B., Raeburn, S., Pembrey, M. Bobrow, M., Farndon, P. i Aymé S. (2004.), Genetic information and testing in insurance and employment: technical, social and ethical issues, *European Journal of Human Genetics*, 11, 123-142.
29. Half, R. (2016.), The different parts of a CV, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://www.roberthalf.be/en/advice-employees/resume/different-parts-cv>
30. Henderson, P. (2022.), 7 Countries That Use a Polygraph, preuzeto 23. prosinca 2023. s <https://truthorlie.com/countries-use-polygraph/#:~:text=A%20polygraph%20test%20has%20admissibility%20in%20court%20in,a%20lie%20detector%20test%20is%20subject%20to%20restrictions.>
31. Hickey, D. (2023.), A Guide to Type AB Blood's Personality Traits & Compatibility, preuzeto 27. prosinca 2023. s <https://www.wikihow.com/A-B-Blood-Type-Personality>
32. Hubble, J. (2022.), Do Innocent People Fail Lie Detector Tests ?, preuzeto 13. veljače 2024. s <https://www.liedetectors-uk.com/do-innocent-people-fail-lie-detector-tests/>
33. Hudson, L. K., Holohan, M. K. i Collins, F. S. (2008.), Keeping Pace with the Times – The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008, *The New England Journal of Medicine*, 358, 2661-2663. <https://doi.org/10.1056/NEJMp0803964>
34. Kanazawa, M. (2021.), Relationship between ABO Blood Type and Personality in a Large-scale Survey in Japan, *International Journal of Psychology and Behavioral Science*, 11(1), 6-12. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20211101.02>
35. Kimberlee, L. (2019.), Importance of Employee Performance in Business Organizations, preuzeto 22. studenog 2023. s <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-business-organizations-1967.html>
36. Kloekforn, S. (2016.), 12 Essential Skills Every Employee Should Have, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://eskill.com/blog/essential-skills-employees/>
37. Kock, N. (2017.), Which is the best way to measure job performance: Self-perceptions or official supervisor evaluations?, *International Journal of e-Collaboration*, 13(2), 1-9.
38. Landau, P. (2022.), The Importance of Workplace Flexibility in a Modern Organization, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://www.projectmanager.com/blog/workplace-flexibility>
39. Leech, J. (2017.), The blood type diet: An evidence based review, preuzeto 18. studenog 2023. s [https://www.healthline.com/nutrition/the-blood-type-diet-review#TOC\\_TITLE\\_HDR\\_4](https://www.healthline.com/nutrition/the-blood-type-diet-review#TOC_TITLE_HDR_4)
40. Malguri, A. (2023.), Top 14 objectives of recruitment and selection, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://blog.mettl.com/guide/objectives-of-recruitment-and-selection/>

41. McSween, D. (2023.a), A Guide to Blood Type O's Personality Traits & Compatibility, preuzeto 27. prosinca 2023. s <https://www.wikihow.com/Blood-Type-O-Personality>
42. McSween, D. (2023.b), A Guide to Type B Blood's Personality Traits & Compatibility, preuzeti 27. prosinca 2023. s <https://www.wikihow.com/B-Type-Blood-Personality>
43. Mostafiz, W. (2018.), Exploring the Blood-Type Diet: Part Two, preuzeto 28. prosinca 2023. s <https://www.drwhitneyortho.com/post/2018/04/19/exploring-the-blood-type-diet-part-two>
44. Neta, D. (2024.), Failed a polygraph when truthful? Here's why and what to do, preuzeto 2. siječnja 2024. s <https://axeligence.com/failed-a-polygraph-when-truthful-heres-what-to-do/>
45. Nittle, N. (2023.), Blood type personality, understanding Japanese concept of Ketsuetki-gata, preuzeto 21. rujna 2023. s <https://www.verywellmind.com/what-is-blood-type-personality-5191276>
46. Panova, M. i Postolov, K. (2015.), Graphology as a human resources selection tool in the organisations, *Ekonomski pregledi*, 17(4), 147-156. <https://doi.org/10.5937/EkoPog1501147P>
47. Paulhus, D. L. (2002), Socially desirable responding: The evolution of a construct, u: Braun, H. I., Jackson D. N. i Wiley D. E. (ur.), *The role of constructs psychological and educational measurement* (str. 49-69.), Vancouver: University of British Columbia
48. Peek, S. (2023.), How Employees Make or Break Business Success (and How You Can Lead the Way), preuzeto 22. studenog 2023. s <https://www.business.com/articles/how-employees-make-or-break-business-success-and-how-you-can-lead-the-way/>
49. Picker, D. (2006.), Blood, Sweat and Type O: Japan's Weird Science, preuzeto 23. prosinca 2023. s <https://www.nytimes.com/2006/12/14/sports/baseball/14blood.html>
50. Pološki Vokić, N. (2018.), Aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima, u: Hernaus, T. i Brčić, R. (ur.), *Koraci uspješnog organiziranja* (str. 221-257.), Zagreb: Školska knjiga
51. Rothstein M. A. (2008.), GINA, the ADA, and Genetic Discrimination in Employment, *Journal of Law, Medicine & Ethics*, 36(4), 837-840. <https://doi.org/10.1111/j.1748-720X.2008.00341.x>
52. Sachs, T. (2023.), 5 ways to support employee wellness in 2023, preuzeto 14. veljače 2023. s [https://www.hibob.com/blog/employee-wellness-2023/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=East\\_EU\\_IL\\_Search\\_Google\\_Desktop\\_Mobile\\_Exact\\_Phrase\\_Generics\\_TOFU&utm\\_campaignid=20430012849&utm\\_adgroupid=157840039808&utm\\_adid=668880429738&utm\\_matchtype=e&utm\\_d](https://www.hibob.com/blog/employee-wellness-2023/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=East_EU_IL_Search_Google_Desktop_Mobile_Exact_Phrase_Generics_TOFU&utm_campaignid=20430012849&utm_adgroupid=157840039808&utm_adid=668880429738&utm_matchtype=e&utm_d)

[evice=c&utm\\_term=employee%20well%20being&utm\\_content=668880429738&utm\\_ad\\_group=&utm\\_niche=&utm\\_obj=awareness&utm\\_funnel=tofu&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQiA5rGuBhCnARIsAN11vgTEBXXT2vo0pAXupMF3zobIRUnrcnpTD\\_Ni8hAsmsh5eftL6DfetykaAhzhEALw\\_wcB](https://www.verywellmind.com/employee-well-being-668880429738&utm_ad_group=&utm_niche=&utm_obj=awareness&utm_funnel=tofu&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA5rGuBhCnARIsAN11vgTEBXXT2vo0pAXupMF3zobIRUnrcnpTD_Ni8hAsmsh5eftL6DfetykaAhzhEALw_wcB)

53. Saxe, L. i Ben-Shakhar, G. (1999.), Admissibility of polygraph tests: The application of scientific standards post-Daubert, *Psychology, Public Policy and the Law*, 5(1), 203-223. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.1.203>
54. Scott, E. (2022.), What It Means to Have Type A Personality Traits, preuzeto 21. studenog 2023. s <https://www.verywellmind.com/type-a-personality-traits-3145240>
55. Sharma, R. (2022.), Blood Type Personality Test: What Your Blood Type Reveals About Your EQ, IQ, Career Choices, preuzeto 20. veljače 2024. s <https://www.jagranjosh.com/general-knowledge/blood-type-personality-test-what-your-blood-type-reveals-about-your-eq-iq-career-choices-1658841813-1>
56. Shmerling, H. R. (2022.), Diet not working? Maybe its not your type, preuzeto 28. prosinca 2023. s <https://www.health.harvard.edu/blog/diet-not-working-maybe-its-not-your-type-2017051211678>
57. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F. i Pološki Vokić, N. (2008.), *Temelji menadžmenta* (str. 599-693), Zagreb: Školska knjiga
58. Silver, N. (2023.), What is the O-Positive Blood Type Diet?, preuzeto 13. veljače 2024. s <https://www.healthline.com/health/O-positive-blood-type-diet>
59. Stoilkovski, B. (2021.a), Što znamo o krvnoj grupi A?, preuzeto 23. prosinca 2023. s <https://hipokrat.com.hr/sto-znamo-o-krvnoj-grupi-a/>
60. Stoilkovski, B. (2021.b), Što znamo o krvnoj grupi AB, preuzeto 26. prosinca 2023. s <https://hipokrat.com.hr/sto-znamo-o-krvnoj-grupi-ab/>
61. Stoilkovski, B. (2021.c), Što znamo o krvnoj grupi B, preuzeto 26. prosinca 2023. s <https://hipokrat.com.hr/sto-znamo-o-krvnoj-grupi-b/>
62. Stoilkovski, B. (2021.d), Što znamo o krvnoj grupi 0, preuzeto 26. prosinca 2023. s <https://hipokrat.com.hr/sto-znamo-o-krvnoj-grupi-0/>
63. Sullivan, K. (1995.), Forget astrology, what's your blood type, preuzeto 13. rujna 2023. s <https://www.spokesman.com/stories/1995/dec/31/forget-astrology-whats-your-blood-type-in-japan/>
64. Talmage-Rostron, M. (2022.), Top three things modern employers want from their employees, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://www.nexford.edu/insights/top-three-things-modern-employers-want-from-their-employees>

65. Tse, V. (2019.), Korean Blood Type Personality Traits, preuzeto 20. veljače 2024. s <https://www.masksheets.com/blogs/all/korean-blood-type-personality-traits>
66. Turner, J. (2023.), Employees Seek Personal Value and Purpose at Work – Be Prepared to Deliver, preuzeto 22. prosinca 2023. s <https://www.gartner.com/en/articles/employees-look-for-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>
67. Vaughan, T. (2023.), Employee Wellness Programs [26+ Ideas & Examples in the Workplace], preuzeto 21. veljače 2024. s <https://www.poppulo.com/blog/employee-wellness-programs-examples>
68. Velasco, B. (2002.), Blood type for victory, preuzeto 22. studenog 2023. s <https://www.philstar.com/sports/2002/07/20/168928/blood-type-victory>
69. Watson, K. (2022.), Does Your Blood Type Determine Your Personality?, preuzeto 21. studenog 2023. s <https://www.healthline.com/health/blood-type-personality>
70. Wayman, E. (2012.), The Mystery of Human Blood Types, preuzeto 23. prosinca 2023. s <https://www.smithsonianmag.com/science-nature/the-mystery-of-human-blood-types-86993838/>
71. Wu, K., Lindsted, D. K. i Lee, J. W. (2005.), Blood type and the five factors of personality in Asia, *Personality and Individual Differences*, 38(4), 797-808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.004>
72. Yamaguchi, M. (2009.), In Japan, what your blood type is, preuzeto 22. studenog 2023. s <https://www.sandiegouniontribune.com/sdut-japan-blood-020109-2009feb01-story.html>
73. Yang, C. i Caini, Y. (2023.), Zodiac Signs, Height, Blood Type: Absurd Hiring Rules Draw Fire, preuzeto 9. rujna 2023. s <https://www.sixthtone.com/news/1013258>

## **POPIS GRAFIKONA**

Grafikon 1. Krvne grupe ispitanika.....	33
Grafikon 2. Hijerarhijska razina ispitanika.....	34
Grafikon 3. Adekvatnost radnog mjesta ispitanika s obzirom na krvnu grupu.....	35

## **POPIS TABLICA**

Tablica 1. Obilježja pojedinaca s obzirom na krvnu grupu koja je potrebno imati u vidu pri odabiru kandidata.....	23
Tablica 2. Prosječne ocjene radne uspješnosti ispitanika s obzirom na adekvatnost radnog mjesta temeljem krvne grupe.....	36

## PRILOG – ANKETNI UPITNIK

Poštovani/Poštovana,

Lijepo Vas molim da sudjelujete u istraživanju koje provodim u svrhu izrade diplomskog rada na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, a kojim se utvrđuje povezanost između krvne grupe i radnog ponašanja zaposlenika.

Vaše sudjelovanje u ovom istraživanju potpuno je dobrovoljno. Podaci istraživanja prikupljaju se anonimno, bit će prikazivani agregatno i koristit će se isključivo u svrhu istraživanja za izradu diplomskog rada.

Uvjet za popunjavanje upitnika je da ste u stalnom radnom odnosu i da znate kojoj krvnoj grupi pripadate.

Molim Vas tijekom popunjavanja ankete razmislite o svom radnom mjestu i na pitanja odgovorite iskreno kako bi rezultati bili pouzdani.

Za sva dodatna pitanja možete se obratiti na e-mail adresu: [pfiket@net.efzg.hr](mailto:pfiket@net.efzg.hr)

Unaprijed zahvaljujem na sudjelovanju te na Vašem vremenu i trudu!

Patricija Fiket, studentica sveučilišnog studija Poslovna ekonomija Ekonomskog fakulteta u Zagrebu

1. Molim Vas da ocijenite u kojoj su mjeri navedena obilježja važna za uspješno obavljanje posla na kojem ste zaposleni, koristeći skalu od 1 = „uopće nije važno“ do 5 = „izrazito je važno“.

1.	Analitičnost	1-----2-----3-----4-----5
2.	Empatičnost	1-----2-----3-----4-----5

3.	Fleksibilnost	1-----2-----3-----4-----5
4.	Sklonost uzimanju u obzir gledišta drugih ljudi	1-----2-----3-----4-----5
5.	Kreativnost	1-----2-----3-----4-----5
6.	Orijentiranost na detalje	1-----2-----3-----4-----5
7.	Proaktivnost	1-----2-----3-----4-----5
8.	Sposobnost strateškog razmišljanja	1-----2-----3-----4-----5
9.	Sposobnost slobodumnog razmišljanja	1-----2-----3-----4-----5
10.	Sposobnost surađivanja s drugima	1-----2-----3-----4-----5
11.	Sposobnost dobre organizacije rada	1-----2-----3-----4-----5
12.	Sposobnost vođenja grupe	1-----2-----3-----4-----5

2. Ocijenite u kojoj se mjeri tvrdnje u nastavku odnose na Vas, koristeći skalu od 1 = “uopće se ne slažem“ do 5 = “u potpunosti se slažem”.

1.	Moja radna uspješnost je izvrsna.	1-----2-----3-----4-----5
2.	Jako sam zadovoljan/a svojom radnom uspješnošću.	1-----2-----3-----4-----5
3.	Ponosan/a sam na svoju radnu uspješnost na sadašnjem poslu.	1-----2-----3-----4-----5
4.	Puno pridonosim svojom radnom učinkovitošću organizaciji u kojoj sam zaposlen/a.	1-----2-----3-----4-----5
5.	Jako sam učinkovit/a član/ica organizacije u kojoj sam zaposlen/a.	1-----2-----3-----4-----5

3. Koja ste krvna grupa?

- 0
- A
- B
- AB

4. Kojeg ste spola?

- Muško
- Žensko
- Ostalo

5. Koliko imate godina? \_\_\_\_\_ (upisati godine)

6. Koje ste stručne spreme?

- Srednja stručna sprema
- Preddiplomski stručni studij
- Preddiplomski sveučilišni studij
- Specijalistički diplomski stručni studij
- Diplomski sveučilišni studij
- Poslijediplomski studij (specijalistički poslijediplomski studij, doktorski studij i sl.)

7. Na kojoj se hijerarhijskoj razini nalazite?

- Menadžerska razina
- Najniža razina menadžmenta (npr. voditelj smjene, voditelj poslovnice)
- Srednja razina menadžmenta (npr. rukovoditelj sektora za financije, regionalni direktor)
- Najviša razina menadžmenta (npr. glavni izvršni direktor, član uprave)



## **ŽIVOTOPIS KANDIDATKINJE**

### **OSOBNI PODACI**

Ime i prezime: Patricija Fiket

Datum rođenja: 14.5.1997.

Adresa: Vladimira Ruždjaka 21, 10 000 Zagreb

Mjesto rođenja: Zagreb

Mobitel: 091 950 9820

e-mail: fiket.patricija@gmail.com

### **OBRAZOVANJE**

2016. - 2024. Ekonomski fakultet, Zagreb

2012. - 2016. XVIII. gimnazija, Zagrebu

### **RADNO ISKUSTVO**

2023. A1 Hrvatska, Vrtni put 1, 10 000 Zagreb

2022. Sinsay, Lubljanska avenija 2b, 10 000 Zagreb

2021. Oysho, Avenija Dubrovnik 16, 10 020 Zagreb

2016. – 2021. Rina travel agency, Ilica 310, 10 000 Zagreb

### **DODATNE INFORMACIJE**

Jezici: engleski, francuski

Korištenje programa: Office (Excel, Powerpoint, Word), SAP, Navision