

UNIVERZITET U BEOGRADU  
FILOZOFSKI FAKULTET

Sofija Lj. Čerović

**PRIMENA ANALIZE VERBALNE  
PRODUKCIJE U SELEKCIONOM  
INTERVJU**

doktorska disertacija

Beograd, 2018

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF PHILOSOPHY

Sofija Lj. Čerović

**APPLICATION OF VERBAL  
PRODUCTION ANALYSIS IN THE  
SELECTION INTERVIEW**

doctoral dissertation

Belgrade, 2018

Mentor:

dr Goran Opačić, vanredni profesor

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Odeljenje za psihologiju

Drugi mentor:

dr Jovana Bjekić, naučni saradnik

Univerzitet u Beogradu, Institut za medicinska istraživanja

Članovi komisije:

dr Goran Knežević, redovni profesor

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Odeljenje za psihologiju

dr Milanko Čabarkapa, redovni profesor

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Odeljenje za psihologiju

dr Danka Purić, docent

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Odeljenje za psihologiju

Datum odbrane:

*Zahvaljujem se kandidatima koji su prihvatili da učestvuju u ovom istraživanju, kao i kompaniji koja mi je omogućila prikupljanje podataka.*

*Veliku zahvalnost dugujem svom mentoru, prof. dr Goranu Opačiću, i komentoru, dr Jovani Bjekić, za svu podršku tokom celog istraživanja, kao i članovima komisije doc. dr Danki Purić, prof. dr Milanku Čabarkapi i prof. dr Goranu Kneževiću za značajne sugestije.*

*Posebno se zahvaljujem Mini Vukotić, Sandri Stjepanović i Iskri Herak za veliku pomoć i energiju koju su uložile u ovo istraživanje, kao i Marku Živanoviću za sve korisne savete i podršku.*

*Neizmerno hvala Mili Veljić za veliki trud, ogromnu pomoć i posvećenost pri pripremi podataka za analizu.*

## **Primena analize verbalne produkcije u selekcionom intervjuu**

U selekcionom intervjuu verbalna produkcija ima dvojaku ulogu, sa jedne strane predstavlja sredstvo kojim kandidat ispoljava svoj unutrašnji svet, a sa druge strane za intervjuera predstavlja izvor informacija o karakteristikama kandidata. Dosadašnja bazična istraživanja su pokazala da se ličnost manifestuje u verbalnoj produkciji i da se na osnovu verbalne produkcije može proceniti ličnost osobe. Međutim, postavlja se pitanje da li verbalna produkcija predstavlja izvor informacija o ličnim karakteristikama u primenjenom kontekstu. Predmet ovog istraživanja je ispitivanje načina na koji se ličnost i inteligencija manifestuju u verbalnoj produkciji kandidata u selekcionom intervjuu, kao i utvrđivanje verbalnih znakova kojima se eksperti služe kako bi procenili inteligenciju, ličnost i podobnost kandidata za obavljanje posla.

Audio-snimci 238 selekcionih intervjuua sa različitim kandidatima su transkribovani i analizirani programom za automatsku analizu teksta LIWCser. Kandidati su popunili test inteligencije i S formu testa HEXACO-PI-R. Audio-snimke intervjuua preslušavala su četiri nezavisna procenjivača, koja su nakon toga procenjivala inteligenciju, ličnost i podobnost kandidata.

Rezultati su pokazali da odnos verbalne produkcije sa inteligencijom i samoprocenjenim crtama ličnosti, kao i sa procenom inteligencije, ličnosti i podobnosti kandidata u izvesnoj meri odgovara bazičnim istraživanjima, pri čemu se korelacije kreću u opsegu od .139 do .583. Međutim, za razliku od svakodnevnog govora, u poslovnom kontekstu su manje zastupljene reči koje se odnose na emocije i biološke procese, a više veznici i reči koje se odnose na posao i kauzaciju. Takođe, postoje i izvesne razlike u manifestaciji Poštenja, Emocionalnosti, Saradljivosti i Otvorenosti u verbalnoj produkciji. Konačno, u selekcionom intervjuu se za procenu Poštenja, Saradljivosti, Savesnosti i inteligencije koriste donekle različiti verbalni znakovi u odnosu na svakodnevni govor. Nalazi ukazuju na to da verbalna produkcija kandidata može da pruži dodatne informacije o kandidatu i da prevaziđe neke nedostatke tradicionalnih tehnika selekcije.

*Ključne reči:* crte ličnosti, inteligencija, podobnost kandidata za obavljanje posla, selekciono intervju, verbalna produkcija, LIWC

*Naučna oblast:* Psihologija

*Uža naučna oblast:* Psihologija rada / Individualne razlike

*UDK broj:* 159.9.072:658.3(043.3)

## **Application of verbal production analysis in the selection interview**

In the selection interview, verbal production has two functions, it represents the medium that enables candidates to express their inner world and for interviewers it serves as a source of information for assessing candidates' characteristics. Previous research have found markers of personality in everyday verbal production and demonstrated that observers rely on linguistic cues when making personality judgments. However, those studies were unable to conclude whether verbal production represents additional source of information about personal characteristics in an applied context. The aim of this research was to investigate the way in which personality and intelligence manifest themselves in the verbal production in the selection interview, as well as to reveal the verbal cues that experts use for assessing intelligence, personality and candidate's job suitability.

Audio-recordings of 238 selection interviews were transcribed and analyzed with the program for automatic text analysis LIWCser. Candidates completed intelligence test and HEXACO-PI-R S form. Four independent raters listened to audio-recordings of interviews and afterwards judged candidates' intelligence, personality and job suitability.

Results showed that in the selection interview, the markers of candidates' intelligence and personality in verbal production, and the relationship between the verbal production and ratings of candidates' intelligence, personality and job suitability were to a certain extent similar to the findings obtained in the basic research, with correlations ranging from .139 to .583. However, in the business context words related to emotions and biological processes are less represented, while conjunctions and words related to work and causation are more represented than in everyday verbal production. Additionally, there were some differences in the manifestation of Honesty, Emotionality, Agreeableness and Openness in the verbal production. Finally, in the selection interview experts used somehow different verbal cues for assessing Honesty, Agreeableness, Consciousness and intelligence than those used in natural setting. Findings imply that verbal production in the selection interview can provide additional information about candidate and overcome some shortcomings of the traditional selection techniques.

*Key words:* personality traits, intelligence, job suitability, selection interview, verbal production, LIWC

*Scientific field:* Psychology

*Sub field:* Organizational psychology / Individual differences

*UDC number:* 159.9.072:658.3(043.3)



## Sadržaj

<b>UVOD.....</b>	<b>1</b>
Tehnike selekcije .....	2
Biografije (Curriculum Vitae).....	3
Psihološki testovi.....	4
Centri procene .....	9
Selekciono intervju .....	10
Vrste selekcionog intervju .....	12
Konstrukti koji se procenjuju u selekcionom intervju.....	14
Psihometrijske karakteristike selekcionog intervju .....	17
Zaključak o selekcionom intervju .....	22
Individualne razlike u verbalnoj produkciji.....	22
Analiza verbalne produkcije .....	24
LIWC .....	27
Verbalna produkcija: Indikator karakteristika osobe relevantnih u selekcionoj situaciji .....	29
Crte ličnosti i verbalna produkcija .....	30
Inteligencija i verbalna produkcija .....	35
Druge karakteristike .....	35
Verbalna produkcija: Znak za procenu relevantnih karakteristika osobe u selekcionom intervju.....	36
Mogućnost generalizacije nalaza bazičnih istraživanja na situaciju selekcionog intervju....	38
<b>PREDMET, CILJEVI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA .....</b>	<b>41</b>
<b>METOD.....</b>	<b>46</b>
Uzorak .....	46
Instrumenti .....	46
Samoprocena osobina ličnosti .....	46
Procena osobina ličnosti .....	47
Mera inteligencije kandidata .....	49
Procena inteligencije kandidata.....	49
Procena podobnosti kandidata za obavljanje posla .....	49
Procedura .....	50
Samoprocena dimenzija ličnosti i inteligencije.....	50
Selekciono intervju.....	51

Procena dimenzija ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata.....	52
Obrada podataka .....	53
Analiza verbalne produkcije.....	53
Statističke analize .....	56
<b>REZULTATI .....</b>	<b>58</b>
Preliminarna analiza verbalne produkcije u selekcionom intervjuu .....	58
Karakteristike i zastupljenost LIWCser kategorija u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu.....	59
Karakteristike bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije .....	69
Bazične dimenzije ličnosti dobijene samoprocenom (S mere) i inteligencija .....	69
Bazične dimenzije ličnosti i inteligencije dobijene procenom (R mere).....	71
Povezanost inteligencije i bazičnih osobina ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere).....	77
Karakteristike procene podobnosti kandidata .....	78
Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i bazičnim dimenzijama ličnosti dobijenim samoprocenom i procenom.....	81
Povezanost dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata sa verbalnom produkcijom.....	82
Povezanost inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i verbalne produkcije .....	83
Povezanost procene inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti (R mere) i verbalne produkcije.....	89
Povezanost procene podobnosti kandidata i verbalne produkcije .....	94
<b>DISKUSIJA .....</b>	<b>96</b>
Karakteristike verbalne produkcije u selekcionom intervjuu .....	96
Verbalna produkcija: Indikator karakteristika osobe relevantnih u selekcionoj situaciji .....	99
Verbalna produkcija kao indikator Poštenja.....	100
Verbalna produkcija kao indikator Emocionalnosti .....	100
Verbalna produkcija kao indikator Ekstraverzije .....	102
Verbalna produkcija kao indikator Saradljivosti .....	103
Verbalna produkcija kao indikator Savesnosti .....	105
Verbalna produkcija kao indikator Otvorenosti .....	106
Verbalna produkcija kao indikator inteligencije .....	107
Procena relevantnih karakteristika kandidata i verbalna produkcija .....	108

Procena kandidata u selekcionom intervjuu .....	109
Verbalna produkcija: Znak za procenu relevantnih karakteristika osobe u selekcionom intervjuu .....	113
Kros-metodske replikacije nalaza o povezanosti crta ličnosti i inteligencije sa verbalnom produkcijom.....	120
Verbalna produkcija i procena podobnosti kandidata za obavljanje posla .....	123
Završna razmatranja o odnosu crta ličnosti i inteligencije i verbalne produkcije.....	124
Značaj, ograničenja i implikacije za buduća istraživanja .....	127
 <b>ZAKLJUČAK.....</b>	<b>131</b>
 <b>Literatura.....</b>	<b>132</b>
<b>PRILOZI.....</b>	<b>164</b>
Prilog 1. Opis metoda pilot istraživanja.....	164
Prilog 2. Skala za procenu indikatora bazičnih dimenzija ličnosti kandidata.....	165
Prilog 3. Pitanja koja su postavljena u selekcionom intervjuu .....	168
Prilog 4. Kritične vrednosti LIWCser kategorija i broj identifikovanih autlajera u verbalnoj produkciji kandidata .....	169
Prilog 5. Deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije intervjua.....	171
Prilog 6. Korelacije između verbalne produkcije kandidata i intervjua.....	173
Prilog 7. Deskriptivno-statističke mere za facete bazičnih dimenzija ličnosti kandidata (S mere).....	184
Prilog 8. Slaganje između procenjivača u proceni indikatora dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) .....	185
Prilog 9. Deskriptivno-statističke mere za procenu indikatora bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) za svakog procenjivača .....	187
Prilog 10. Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) uprosečenu po procenjivačima.....	189
Prilog 11. Deskriptivno-statističke mere za procenu indikatora podobnosti kandidata za svakog procenjivača .....	191
Prilog 12. Slaganje između procenjivača u proceni podobnosti kandidata za obavljanje posla .....	192
Prilog 13. Deskriptivno-statističke mere za indikatore procene podobnosti kandidata uprosečenu po procenjivačima .....	193

Prilog 14. Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata koji su konkurisali za poziciju prodavca dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere) .....	194
Prilog 15. Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata koji su konkurisali za poziciju inženjera dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere) .....	195

## Sadržaj tabela

Tabela 1. Dimenzije i faceti Šestofaktorskog modela ličnosti operacionalizovanih u upitniku HEXACO-PI-R.....	48
Tabela 2. Prikaz kategorija LIWCser rečnika sa tipičnim primerima .....	55
Tabela 3. Deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije kandidata .....	60
Tabela 4. Rodne razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije .....	64
Tabela 5. Razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije između inženjera i prodavaca.....	67
Tabela 6. Deskriptivno-statističke mere i pouzdanost za bazične crte ličnosti dobijene samoprocenom (S mere) i inteligenciju .....	70
Tabela 7. Korelacije između bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i inteligencije .....	70
Tabela 8. Slaganje između procenjivača u proceni bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) .....	71
Tabela 9. Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) za svakog procenjivača .....	74
Tabela 10. Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) uprosečenu po procenjivačima.....	76
Tabela 11. Korelacije bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijene procenom (R mere)	77
Tabela 12. Korelacije inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere).....	78
Tabela 13. Deskriptivno-statističke mere za procenu podobnosti kandidata za svakog procenjivača.....	79
Tabela 14. Deskriptivno-statističke mere za procenu podobnosti kandidata uprosečenu po procenjivačima.....	81
Tabela 15. Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere) .....	82
Tabela 16. Povezanost inteligencije i bazičnih crta ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i mera verbalne produkcije .....	84
Tabela 17. Povezanost bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom (R mere) i mera verbalne produkcije .....	90
Tabela 18. Povezanost procene podobnosti kandidata i mera verbalne produkcije .....	95

## UVOD

Selekcija predstavlja skup postupaka, instrumenata i procedura kreiranih sa ciljem da se za određenu poziciju izaberu kandidati za koje se pretpostavlja da će optimalno ispuniti predefinisane zahteve pozicije (Roe, 2005). Osnovna pretpostavka procesa selekcije je da se potencijal osobe da ispuni zahteve posla može precizno i sistematski proceniti pre njenog zaposlenja (Millward, 2005). Drugim rečima, selekcija predstavlja proces koji ima za cilj da se, korišćenjem različitih tehnika selekcije, prikupe informacije o kandidatu na osnovu kojih će se iz skupa svih kandidata, koji su konkurisali za određenu poziciju, odabrati oni koji će u najvećoj meri ispuniti zahteve date pozicije.

Ljudski resursi igraju ključnu ulogu u organizacionom uspehu i predstavljaju primaran faktor postizanja i održavanja kompetitivne prednosti organizacije u poslovnom okruženju koje se brzo menja (Barney & Wright, 1998; Ozdemir, 2013; Pfeffer, 1995). Upravo zbog toga kompanije ulažu mnogo kako bi privukle i zadržale najbolje zaposlene (Pulakos, 2005). S obzirom na to da su talenti retki i važni za organizacioni uspeh, selekcija mora da obuhvati procese koji će omogućiti kompaniji da tačno identifikuje i proceni sposobnosti i druge karakteristike kandidata koje su prepoznate da doprinose organizacionoj efektivnosti (Thomas & Scroggins, 2006). Dakle, proces selekcije direktno i značajno utiče na kvalitet zaposlenih (Afshari, Mojahed, & Yusuff, 2010), a samim tim i na uspeh organizacije. Takođe, jedan od značajnih problema sa kojim se kompanije susreću je velika fluktuacija zaposlenih, koja ima uticaj kako na osnovnu operativnost kompanije i dodatne troškove, tako i na motivaciju i radni moral zaposlenih (Gawali, 2009). Iako postoje brojni razlozi za odlazak zaposlenih, poput nezadovoljstva samim poslom i uslovima, kao i nedovoljno dobrog upravljanja ljudima, odabir adekvatnih kandidata je najbolji pojedinačni faktor smanjenja fluktuacije zaposlenih (Kalugina & Shvydun, 2014). Konačno, proces selekcije omogućava poslodavcu da ostvari značajne novčane uštede (Holling, 1998; Hunter, 1983; Schmidt & Hunter, 1998; Sturman & Judge, 1995), pre svega zato što se zapošljavanjem dobrih kandidata ostvaruje bolji radni učinak, ali i smanjuje vreme koje je potrebno za njihovu obuku i uvođenje u posao.

Tradicionalni model selekcije i procene kandidata se nije značajno promenio poslednjih nekoliko decenija (Robertson & Smith, 2001). Prvi korak u procesu selekcije predstavlja detaljna analiza posla, odnosno definisanje posla u terminima poslovnih zadataka i karakteristika u koje spadaju procedure, metode i standardi učinka (Smit-Voskuijil, 2005). Ona se dalje koristi kako bi se formirala specifikacija izvršilaca, odnosno lista psiholoških i drugih karakteristika koje osoba na datoj poziciji treba da poseduje da bi uspešno obavljala posao (Smith & Robertson, 1993). Sledeći korak predstavlja odabir tehnika selekcije koje će omogućiti onima koji su odgovorni za proces selekcije da procene karakteristike kandidata relevantne za posao. Osnovna ideja selekcije je da se procene relevantne karakteristike svih kandidata i da se nakon toga donese odluka o zapošljavanju jednog ili više kandidata koji u najvećoj meri odgovaraju zahtevima date pozicije. Sam proces selekcije se po pravilu sastoji iz nekoliko iteracija, tj. krugova selekcije, i u svakoj od njih se koristi različita tehnika selekcije kako bi se smanjio broj kandidata i olakšao izbor najboljih. Konačno, nakon akumuliranog iskustva sa procesom selekcije, može se sprovesti proces validacije kako bi se procenio stepen u kome različite tehnike selekcije predstavljaju validne prediktore učinka na poslu ili drugih kriterijuma poput zadovoljstva zaposlenih, fluktuacije, itd.

### **Tehnike selekcije**

Tehnika selekcije predstavlja bilo koju tehniku koja se koristi samostalno ili u kombinaciji sa drugim tehnikama kako bi se donela odluka o zapošljavanju kandidata (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2003). Različite tehnike obuhvataju testove (inteligencije, ličnosti, motorike, fizičke spretnosti i sl.), uzorke posla, intervju, centre procene, proveravanje referenci, biografske podatke, itd. Empirijska istraživanja procesa selekcije su se u poslednje vreme fokusirala na ispitivanje prediktivne validnosti različitih tehnika selekcije, kako bi se utvrdilo koje su to tehnike koje sa najvećom sigurnošću omogućavaju odabir najboljih kandidata i koje, samim tim, dovode do povećanja ekonomičnosti procesa selekcije. Brojne meta-analiitičke studije su sprovedene kako bi se procenila validnost više od 19 tehnika i njihova ekonomska vrednost za kompaniju (Barrick & Mount, 1991; McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994; Schmidt & Hunter, 1998). Na ovom mestu će ukratko biti prikazane najčešće

korišćene tehnike selekcije kao što su biografije kandidata, psihološki testovi i centri procene, dok će veća pažnja biti posvećena selekcionom intervjuu.

### **Biografije (Curriculum Vitae)**

Ako se izuzme selekcionu intervju, biografije predstavljaju najčešće korišćenu tehniku selekcije (Robertson & Smith, 2001). Prvi kontakt između kandidata i potencijalnog poslodavca ostvaruje se najčešće preko biografije, pa ipak, biografija je jedna od najmanje ispitivanih tehnika selekcije. Istraživanja biografija su se uglavnom fokusirala na dve teme, korišćenje izjava o kompetencijama i fizičku atraktivnost kandidata (Bright & Hutton, 2000). Izjave o kompetencijama su kandidatove samo-evaluacije i procenjivač ih ne može proveriti na isti način na koji se proveravaju kvalifikacije ili prethodna zaposlenja. Istraživanja su pokazala da uključivanje izjava o kompetencijama u biografiju povećava verovatnoću da će kandidat biti pozvan u sledeći krug selekcije (Earl, Bright, & Adams, 1998), bez obzira na to da li su kompetencije u vezi sa poslom na koji se konkuriše ili nisu (Bright & Hutton, 2000). Drugim rečima, čini se da navođenje i oslanjanje na izjave o kompetencijama predstavlja distraktni faktor za osobu koja je zadužena za proces selekcije, s obzirom na to da izjave o kompetencijama utiču na proces selekcije posredstvom subjektivnih preferencija i individualnih razlika osoba koje vrše selekciju.

U pogledu fizičke atraktivnosti kandidata, istraživanja su pokazala da kada je biografija kandidata superiorna, fotografija kandidata u biografiji ne utiče na šansu da će on/ona biti pozvan u sledeći krug selekcije. Međutim, kada je biografija kandidata prosečna, atraktivna fotografija povećava verovatnoću da će kandidat biti pozvan na intervju (Watkins & Johnston, 2000).

Dakle, u procesu selekcije biografija omogućava osobi koja je zadužena za proces selekcije da stekne uvid u prethodno radno iskustvo kandidata, da prikupi informacije o obrazovanju i drugim kvalifikacijama kandidata, što je korisno za grubu procenu toga da li kandidat ispunjava zahteve konkursa. Međutim, oslanjanje na biografiju kandidata nosi rizik da neki drugi aspekti biografije koji nisu relevantni za dato radno mesto, poput izjave o kompetencijama koje nisu potrebne za uspešno obavljanje posla na datom radnom mestu ili fizička atraktivnost kandidata, zamagle sliku o kandidatu i dovedu do toga da se



u sledeći krug selekcije pozovu i kandidati koji ne ispunjavaju uslove konkursa u najvećoj meri.

## **Psihološki testovi**

Test se definiše kao mera ili procedura u kojoj se uzorak ponašanja ispitanika u specifičnom domenu prikuplja, evaluira i ocenjuje korišćenjem standardizovanog procesa (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2003). Psihološki test meri bilo koji psihološki fenomen i može ali ne mora biti razvijen na bazi psihometrijskih principa (Millward, 2005). Psihološki testovi gotovo da se nisu koristili u procesu selekcije pre početka 20. veka. Tokom Prvog svetskog rata grupa psihologa je razvila set testova koji su se koristili za selekciju i raspoređivanje vojnih trupa (Driskell & Olmstead, 1989). Paralelno sa tim javlja se potreba da se organizacionim problemima pristupi pomoću naučnih metoda, što je dovelo do kritike postojećih selekcionih tehnika i do razvoja psiholoških instrumenata koji bi ih zamenili (Thomas & Scroggins, 2006). Danas se korišćenje psiholoških testova posmatra kao jedna od najboljih praksi u procesu selekcije (Harel & Tzafirir, 2001; Terpstra & Rozell, 1998) i sve češće predstavljaju njegov integralan deo (Anderson, 2005; Bartram, 2001). Iako postoje različite vrste testova koje se koriste u procesu selekcije, to su najčešće testovi kognitivnih sposobnosti i testovi ličnosti (Carless, 2007; Salgado & De Fruyt, 2005).

### ***Testovi opšte kognitivne sposobnosti***

Opšta kognitivna sposobnost se može definisati kao „generalna mentalna sposobnost koja, između ostalog, uključuje sposobnost rezonovanja, planiranja, rešavanja problema, apstraktnog mišljenja, razumevanja kompleksnih ideja, brzog učenja i učenja iz iskustva“ (Gottfredson, 1997a, p.13). Opšta kognitivna sposobnost se meri pomoću objektivnih testova učinka (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Testovi opšte kognitivne sposobnosti su tehnika selekcije koja je među prvima počela da se koristi kako bi se izabrali kandidati i predvideo njihov budući radni učinak (Robertson & Smith, 2001). Takođe, ovi testovi spadaju u ekonomski najisplativije tehnike selekcije (Schmidt & Hunter, 1998; Thomas & Scroggins, 2006), s obzirom na to da je potrebno kratko vreme za administraciju i da se simultano može testirati više kandidata.

Prediktivna moć mera intelektualne sposobnosti je veća nego bilo koje druge psihološke karakteristike (Ree & Earles, 1992). Zaista, brojna istraživanja su pokazala da je inteligencija najbolji prediktor učinka na treningu i poslu (Ghiselli, 1973; Hirsh, Northrop, & Schmidt, 1986; Hunter, 1986; Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, & De Fruyt, 2003; Schmidt, Gast-Rosenberg, & Hunter, 1980; Schmidt & Hunter, 1998), prediktor potonje procene zaposlenog od strane nadređenog (Hunter & Hunter, 1984; Nathan & Alexander, 1988) i da je makar umereno povezana sa kriterijumima radnog učinka za gotovo svaki skup poslova (Levine, Spector, Menon, & Narayanan, 1996; Pearlman, Schmidt, & Hunter, 1980; Schmidt et al., 1980; Vinchur, Schippmann, Switzer, & Roth, 1998).

Na konkurse za prestižnije poslove prijavljuju se kandidati sa natprosečnim nivoom opštih kognitivnih sposobnosti (Jensen, 1980). Dalje, zaposleni na poslovima višeg nivoa imaju viši nivo inteligencije, što ukazuje na to da je daleko manja verovatnoća da se osoba sa niskom opštom kognitivnom sposobnošću nađe na poslu visokog nivoa, nego obrnuto (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Takođe, Šmit i Hanter (Schmidt & Hunter, 1998) su u meta-analitičkoj studiji pokazali da je intelektualna sposobnost povezana sa učinkom na svim nivoima kompleksnosti posla, ali i da je ta veza ipak moderirana kompleksnošću posla (Gottfredson, 1997b; Murphy, 2002; Schmidt & Hunter, 1998).

Iako je nalaz da opšta kognitivna sposobnost ima dobru prediktivnu validnost nedvosmisleno utemeljen u studijama, ona ne bi trebalo da se koristi kao samostalni prediktor radnog učinka, s obzirom na inkrementalnu validnost nekih drugih tehnika selekcije, kao što su uzorak posla i testovi ličnosti (Schmidt & Hunter, 1998).

### ***Testovi ličnosti***

Crte ličnosti se široko definišu kao stabilne, unutrašnje, personalne dispozicije koje determinišu relativno konzistentne obrasce ponašanja (Chamorro-Premuzic, 2007). Ličnost se najčešće procenjuje pomoću inventara uglavnom baziranih na samo-proceni ili proceni od strane drugih (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010).

Dok je korisnost testova kognitivnih sposobnosti u procesu selekcije široko prihvaćena, korisnost testova ličnosti do skoro nije bila (Thomas & Scroggins, 2006) i to

iz dva razloga. Sa jedne strane, rana istraživanja su pokazala nisku prediktivnu validnost testova ličnosti, što je dovelo do sumnje u njihovu korisnost u procesu selekcije (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010; Hogan, Hogan, & Roberts, 1996). Sa druge strane, nepostojanje saglasnosti u vezi sa strukturom ličnosti i inventarima za njeno merenje, kao i korišćenje kliničkih instrumenata za potrebe selekcije kandidata, doprineli su opiranju mnogih kompanija da u selekciji koriste testove ličnosti (Thomas & Scroggins, 2006). Međutim, kako su istraživanja dosledno demonstrirala prediktivnu validnost testova kognitivnih sposobnosti, tako je obnovljeno interesovanje i za testove ličnosti, pogotovo zato što je pokazano da testovi ličnosti zajedno sa kognitivnim testovima mogu povećati validnost procesa selekcije (Ryan, Ployhart, & Friedel, 1998; Schmidt & Hunter, 1998). Dakle, čini se da pitanje korisnosti upotrebe testova ličnosti u procesu selekcije nije ni trebalo da bude formulirano tako da implicira ispitivanje toga da li je procena ličnosti relevantna za budući radni učinak, već da usmeri istraživače da ispitaju koji i kakvi testovi mogu da pruže najrelevantnije i najpouzdanije informacije o kandidatu i njegovom budućem radnom učinku.

#### *Petofaktorski model ličnosti/Model Velikih pet*

Istraživanja u psihologiji ličnosti, razvoj Petofaktorskog modela ličnosti i inventara ličnosti baziranih na ovom modelu (Costa & McCrae, 1992; John, Naumann, & Soto, 2008), kao i sve šira prihvaćenost ovog modela pokrenuli su seriju meta-analitičkih studija koje su pružile optimističnije rezultate u pogledu prediktivne validnosti testova ličnosti. Petofaktorski model (Costa & McCrae, 1992, 1995) i Model Velikih pet (Digman, 1990; Goldberg, 1990), koji predstavljaju dominantnu paradigmu u psihologiji ličnosti, pretpostavljaju da postoji pet širokih dimenzija ličnosti, odnosno skupina različitih kognitivnih, afektivnih i bihevioralnih dimenzija koje se mogu grupisati na različite načine (Knežević, Džamonja-Ignjatović, & Đurić-Jočić, 2004): Ekstraverzija, Neuroticizam (Emocionalna stabilnost), Saradljivost, Savesnost i Otvorenost za nova iskustva. Ekstraverziju odlikuje energičan pristup socijalnom i materijalnom svetu i uključuje osobine poput društvenosti, pričljivosti, asertivnosti, energičnosti i pozitivne emocionalnosti. Neuroticizam oslikava individualne razlike u prilagođenosti i emocionalnoj stabilnosti, a uključuje težnju da se doživljavaju negativne emocije, nisko samopouzdanje, slabu kontrolu impulsa i sl. (McCrae & John, 1992). Saradljivost

razlikuje prosocijalnu orijentaciju prema drugima od antagonizma i obuhvata osobine poput altruizma, blage naravi, poverenja u druge, kooperativnosti i skromnosti (John & Srivastava, 1999). Savesnost predstavlja socijalno prilagođenu kontrolu impulsa koja olakšava ciljem usmereno ponašanje kao što su razmišljanje pre delanja, odlaganje zadovoljenja potrebe, poštovanje normi i pravila, planiranje, organizovanje i određivanje prioriteta (John & Srivastava, 1999). Otvorenost podrazumeva intelektualnu radoznalost, sklonost imaginaciji, i uopšte, otvorenost duha prema unutrašnjim doživljajima i radoznalost prema spoljnim događajima (Knežević et al., 2004).

### *HEXACO model ličnosti*

U poslednje vreme izvestan broj autora je počeo da dovodi u pitanje ideju da pet dimenzija može da u potpunosti opiše prostor ličnosti (Ashton et al., 2004; De Raad & Peabody, 2005; Saucier & Goldberg, 2003). Alternativni HEXACO model ličnosti predlaže postojanje šest širokih dimenzija ličnosti (Ashton et al., 2004; Ashton & Lee, 2001; Lee & Ashton, 2004): Poštenje (H), Emocionalnost (E), Ekstraverzija (X), Saradljivost (A), Savesnost (C) i Otvorenost za nova iskustva (O). Tri HEXACO dimenzije, Ekstraverzija, Savesnost i Saradljivost, su sadržinski slične korespondentnim dimenzijama modela Velikih pet (Ashton & Lee, 2007). Sa druge strane, dimenzije Saradljivost i Emocionalnost se donekle razlikuju od Saradljivosti i Neuroticizma iz modela Velikih pet. Naime, dimenzija Saradljivost iz HEXACO modela se odnosi na osobine poput blagosti, fleksibilnosti i strpljenja, naspram besa, neprijateljstva i agresivnosti, dok Emocionalnost podrazumeva osobine sentimentalnost, zavisnost i anksioznost, naspram hrabrosti i izdržljivosti. Konačno, dimenzija Poštenje nema svog parnjaka u modelu Velikih pet. Ova dimenzija se odnosi na tendenciju da se koristi ili izbegava manipulacija drugima zarad ostvarivanja lične dobiti, iskušenje da se poštuju ili krše pravila i važnost materijalnih vrednosti (Lee & Ashton, 2004).

### *Prediktivna validnost crta ličnosti*

Istraživanja prediktivne validnosti crta ličnosti pokazala su da je Savesnost dobar prediktor učinka na treningu i poslu (Barrick & Mount, 1991; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1997; Schmidt & Hunter,

1998) za širok spektar poslova. Šta više, autori se slažu da je Savesnost najvažniji prediktor radnog učinka u poređenju sa ostalim crtama ličnosti. Takođe, Savesnost je značajan prediktor motivisanosti za obavljanje posla (Judge & Ilies, 2002). U pogledu Ekstraverzije, pokazano je da ona predviđa radni učinak na rukovodećim (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997) i prodajnim pozicijama (Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998) što se objašnjava višim interpersonalnim kompetencijama ekstravertnih osoba. Sličnu prediktivnu validnost ima i Saradljivost koja je značajan prediktor radnog učinka na rukovodećim pozicijama (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997), kao i na pozicijama koje zahtevaju kontakt sa korisnicima (Hurtz & Donovan, 2000). Dalje, Otvorenost za iskustva se pokazala kao crta koja predviđa učinak na treninzima (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997), ali i učinak na poslovima koji zahtevaju kontakt sa klijentima (Hurtz & Donovan, 2000). Konačno, u pogledu Neuroticizma, Džadž i Iliz su pokazali da je ova crta negativno povezana sa motivacijom na poslu, a posebno sa motivacijom za postavljanje ciljeva (Judge & Ilies, 2002). Međutim, nalazi vezani za Emocionalnu stabilnost i radni učinak nisu konzistentni. Naime, u nekim studijama je pokazano da je Emocionalna stabilnost značajan prediktor radnog učinka (Hough et al., 1990) za sve poslove i sve kriterijume radnog učinka (Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1997), dok je u drugim studijama Emocionalna stabilnost imala veoma mali efekat i to samo na učinak u nekim poslovima (Barrick & Mount, 1991).

Istraživanja koja su se usmerila na HEXACO model pokazala su da je Poštenje prediktor radnog učinka u zanimanjima koja se odnose na staranje o drugima (Johnson, Rowatt, & Petrini, 2011), antisocijalnog ponašanja koje je usmereno ka organizaciji (Lee, Ashton, & Shin, 2005), delinkvencije na poslu (Lee, Ashton, & De Vries, 2005) i neetičkih poslovnih odluka (Ashton & Lee, 2008). Međutim, ova dimenzija ličnosti je tek nedavno počela da se procenjuje u procesu selekcije i da bude predmet validacionih studija. Znatno češće korišćeni i ispitivani su testovi integriteta koji se sprovode u cilju procene poštenja kandidata i predviđanja nepoštenja zaposlenih (Camara & Schneider, 1994). Ovi testovi poslednje dve decenije uživaju veliku popularnost, koja je opravdana nalazima brojnih istraživanja koji su pokazali da osobe sa višim integritetom ostvaruju bolji radni učinak (npr. Bernardin & Cooke, 1993; Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993; Schmidt & Hunter, 1998). Integritet je konceptualno povezan sa dimenzijom Poštenje iz HEXACO modela, pre svega zato što sadrži stavke koji se odnose na priznavanje

različitih nedela poput, krađa, prevara, sabotaža ili zloupotrebe alkohola i droga (Lee, Ashton, & De Vries, 2005). Dodatno, pokazano je da HEXACO model ličnosti, a posebno dimenzija Poštenje, ima inkrementalnu validnost u predikciji integriteta povrh osobina iz modela Velikih pet (Lee, Ashton, & De Vries, 2005). S obzirom na to da je integritet jedna od najčešće ispitivanih osobina kandidata koja nije uključena u model Velikih pet i da se pokazala kao validan prediktor radnog učinka, opravdano je pretpostaviti da i dimenzija Poštenje može dodatno doprineti predikciji radnog učinka povrh osobina iz modela Velikih pet. U skladu sa tim, empirijski deo ovog rada će se oslanjati na HEXACO model ličnosti, s obzirom na to da uključivanje dimenzije Poštenje omogućava obuhvatniju procenu ličnosti u poslovnom kontekstu.

### **Centri procene**

Kandidati koji učestvuju u centrima procene, obično provode jedan ili nekoliko dana na određenoj lokaciji i tokom tih dana su posmatrani dok učestvuju u različitim aktivnostima i zadacima. Osnovne odlike centara procene su da su dizajnirani tako da izazivaju određene bihevioralne pokazatelje karakteristika kandidata, da za procenu koriste skup različitih tehnika, da procenjuju više kandidata istovremeno spram različitih kriterijuma i da procenu vrše obučeni procenjivači (Millward, 2005). Tehnike koje se primenjuju u centrima procene mogu biti raznolike, a najčešće obuhvataju grupne diskusije bez vođe, prezentovanje, poslovne simulacije, strukturisane intervjuue, a često se kandidatima zadaju i psihološki testovi. Centri procene se, osim u procesu selekcije, koriste i za razvoj ljudskih resursa, tačnije koriste se prilikom identifikovanja menadžment potencijala zaposlenih, za planiranje unapređenja određenih zaposlenih, za dijagnostikovanje razvojnih potreba i potreba za obukom, kao i za planiranje ljudskih resursa generalno.

Istraživanja su demonstrirala da je prediktivna validnost centara procene dobra (Hough & Oswald, 2000; Salgado, 1999; Schmidt & Hunter, 1998). Međutim, postavlja se pitanje koji konstrukti se mere u centrima procene (Robertson & Smith, 2001), s obzirom na to je pokazano da opšta procena kandidata dobijena na osnovu centra procene visoko korelira sa inteligencijom, motivacijom za postignuće, socijalnim kompetencijama i samopouzdanjem (Scholz & Schuler, 1993). Upravo zbog visoke

korelacije sa inteligencijom, centri procene imaju nisku inkrementalnu validnost povrh opšte kognitivne sposobnosti (Schmidt & Hunter, 1998). S obzirom na to da su centri procene veoma skupa tehnika selekcije jer zahtevaju veliki broj procenjivača i pažljivo posmatranje vežbi i simulacija i da se prediktivna vrednost centara procene može podjednako dobro postići i drugim jeftinijim tehnikama selekcije, poput testova, istraživači su počeli da izražavaju sumnju u isplativost korišćenja centara procene u procesu selekcije (Robertson & Smith, 2001). Međutim, upotreba centara procene u procesu selekcije opstaje pre svega zbog svoje pojavne validnosti i atraktivnosti, odnosno doživljaja da se kandidati procenjuju u uslovima i situacijama koje umnogome oslikavaju buduće radne uslove i poslovne situacije.

### **Selekcioni intervju**

Intervju je tehnika selekcije koja se bazira na interakciji između intervjuea i kandidata i u kojoj se na osnovu dijaloga prikupljaju informacije o kandidatu (Dipboye, 1992). Selekcioni intervju obično traje od 30 minuta do 120 minuta (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010) i obuhvata četiri faze: fazu dobrodošlice, fazu prikupljanja informacija, fazu davanja informacija i zaključak. U prvoj fazi, koja traje nekoliko minuta, intervjuea dočekuje kandidata i pokušava da ga opusti kratkim razgovorom o temi koja se ne odnosi na sam konkurs. Druga faza, prikupljanje informacija, obuhvata oko 80-90% intervjuja i odnosi se na ispitivanje karakteristika kandidata. Faza davanja informacija traje najčešće kratko i tokom nje kandidat ima mogućnost da prikupi za njega relevantne informacije o poziciji, firmi i radnom okruženju. U finalnoj fazi obično intervjuea objašnjava kandidatu koji su dalji koraci u procesu selekcije i na koji način će biti informisan o ishodu selekcije.

Intervju se koristi u procesu selekcije već više od dva veka, npr. Britanska kraljevska mornarica je koristila intervju još davne 1800. godine (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). S obzirom na to da je intervju bila jedina dostupna „naučna“ tehnika selekcije, brzo je postala i najčešće korišćena tehnika za odabir kandidata (Buckley, Norris, & Wiese, 2000). Literatura o istraživanjima na temu selekcionog intervjuja pojavila se početkom 20. veka, a među prvim istraživanjima bila su ona koja su dovela u pitanje efikasnost intervjuja (Hollingworth, 1922; Moss, 1931). Nakon toga, sledili su

pokušaji standardizacije intervjua, koji su uključivali predefinisane konstrukate koji će biti ispitivani, pitanja koja će biti postavljena, metoda koje će biti korišćene za evaluaciju odgovora i standardizovane skale procene (npr. Adams & Smeltzer, 1936; Bingham & Moore, 1931; Hovland & Wonderlic, 1939; O'Rourke, 1929). S obzirom na to da je intervju nastavlja da bude nezaobilazan deo procesa selekcije, sredinom 20. veka, istraživači su se usmerili na ispitivanje pozitivnih aspekata intervjua, kao što su tačnost procene društvenosti kandidata u intervjuu, pozitivan efekat koji intervju ima na kandidata i sl. (Putney, 1947; Rundquist, 1947). Takođe, u ovom periodu istraživanja su se fokusirala i na izučavanje zasebnih aspekata intervjua poput vremena tokom kog intervjuer govori, broja postavljenih pitanja tokom intervjua, prosečnog vremena odgovaranja i vremena tokom kog je tišina (npr. Daniels & Otis, 1950; Dipboye, 1954). Šezdesetih godina 20. veka počela su istraživanja usmerena na samog intervjuera (Carlson, 1967; London & Hakel, 1974; Ulrich & Trumbo, 1965), dok su sedamdesetih godina u fokus dospela istraživanja pravnih i socijalnih aspekata intervjua, među kojima su npr. efekat hendikepa kandidata na ishod intervjua (Krefting & Brief, 1977), rodna diskriminacija (Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975; Heilman & Saruwatari, 1979) i sl. Konačno, krajem 20. veka istraživači počinju da se ponovo fokusiraju na pouzdanost i validnost intervjua, uglavnom kroz meta-analičke studije, o čemu će naknadno biti više reči.

Bez obzira na rezultate empirijskih istraživanja, intervju se smatra ključnim i centralnim delom procesa selekcije u kom se poslodavac i kandidat međusobno upoznaju (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Tako je intervju najčešće korišćena tehnika selekcije u organizacijama (npr. Posthuma, Morgeson, & Campion, 2002; Wilk & Cappelli, 2003) i koristi se u gotovo svim kompanijama (Barclay, 1999; Keenan, 1995). Šta više, oni koji se bave ljudskim resursima (HR profesionalci) preferiraju intervju kao tehniku selekcije (Topor, Colarelli, & Han, 2007), dok ga kandidati percipiraju kao neizostavni deo procesa selekcije (Lievens, De Corte, & Brysse, 2003). Razlog za to može biti taj što je intervju prilika da potencijalan kandidat i poslodavac ostvare ličan kontakt koji će i jednoj i drugoj strani dati osećaj da je odluka o daljoj saradnji zasnovana i na informacijama prikupljenim prilikom tog susreta. Upravo zato, istraživači nastavljaju da se bave selekcionim intervjuom i njegovim različitim aspektima.



## Vrste selekcionog intervjua

Selekcionni intervjui se mogu podeliti spram različitih kriterijuma (Dessler, 2007). Sa jedne strane, na osnovu medijuma komunikacije mogu se razlikovati *telefonski intervjui*, koji, kako sam naziv govori, podrazumeva razgovor sa kandidatom preko telefona, *intervju licem u lice*, koji podrazumeva da kandidat i intervjuer budu u istoj prostoriji tokom razgovora, a sa razvojem informacionih tehnologija, selekcionni intervjui mogu da se odvijaju i preko kompjutera, odnosno različitih aplikacija za video pozive. Takođe, selekcionni intervjui se mogu podeliti spram načina na koji se sprovode. U tom smislu razlikuje se *intervju jedan na jedan*, u kome jedan intervjuer vodi intervjui sa kandidatom, zatim *naizmenični intervjui*, u kome nekoliko intervjuera jedan za drugim prema unapred utvrđenom redosledu vode razgovor sa kandidatom, i konačno, *panel intervjui*, u kome nekoliko intervjuera istovremeno razgovara sa kandidatom. Na osnovu tipa pitanja, intervjui se mogu podeliti na *situacione* i *bihejvioralne*. U situacionim intervjuiima se proverava sposobnost kandidata da proceni situaciju i odredi kako bi se u njoj ponašao. Preciznije, od kandidata se traži da zamisli određenu situaciju i opiše kako bi u njoj reagovao (npr. *Zamislite situaciju da radite u sektoru za brigu o korisnicima i da Vas jedno jutro zove korisnik koji je veoma ljut jer mu se pokvario proizvod koji mu je Vaša firma prodala pre dva dana. Kako biste reagovali i šta biste uradili?*). Za razliku od situacionog intervjua u kome je fokus na hipotetičkim situacijama, u bihejvioralnom intervjuiu ispituju se reakcije kandidata u situacijama koje su se već dogodile. Naime, od kandidata se traži da opiše kako se ranije ponašao u određenim situacijama (npr. *Setite se situacije u kojoj ste imali da obavite nekoliko zadataka u kratkom vremenskom periodu. Opišite situaciju i način na koji ste se organizovali.*).

Još jedna podela selekcionog intervjua, koja će u ovom radu biti detaljnije prikazana, jeste ona spram stepena strukturisanosti intervjua. Iako je u praksi prihvaćeno da je ovo dihotomna podela, ispravnije je strukturisanost posmatrati kao kontinuum na čijem se jednom kraju nalazi potpuno *strukturisan intervjui*, a na drugom kraju potpuno *nestrukturisan intervjui* (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Potpuno nestrukturisan intervjui pomalo podseća na neformalnu diskusiju u kojoj intervjuer postavlja kandidatu pitanja koja mu se u tom trenutku učine važna i korisna, a potpitanja postavlja na intuitivan i radoznao način. U takvom intervjuii, intervjuer se trudi da izbegne da

usmerava kandidatove odgovore u bilo kom pravcu, najviše vremena se troši na pružanje informacija kandidatu o poslu i kompaniji i retko kad se kandidatu postavljaju pitanja vezana za posao (Porteous, 1997). Glavni cilj nestrukturisanog intervjua je da intervjuer stekne opšti utisak o kandidatovoj podobnosti za obavljanje posla i o tome kako bi se kandidat uklopio u kompaniju (Millward, 2005). Sa druge strane, strukturisan intervjue je planiran, odnosno intervjuer je na osnovu analize posla i specifikacije izvršilaca unapred pripremio karakteristike kandidata koje želi da ispita i sastavio tačan spisak pitanja koja će postaviti kako bi procenio date karakteristike. Strukturisani intervjue treba da obezbedi da svi kandidati prođu kroz isti intervjue kako bi se smanjio uticaj intervjuera na ishod intervjua. Drugim rečima, svi kandidati dobijaju isti set pitanja, istim redosledom, a najčešće su i potpitanja unapred pripremljena. Strukturisani intervjue obično uključuje i rejting skale, ček liste za procenjivanje kandidata i u tom smislu potpuno strukturisan intervjue podseća na psihometrijski test (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Na osnovu Jancove taksonomije sadržaja selekcionog intervjua (Janz, 1982), Salgado i Moskoso su identifikovali dve vrste strukturisanog intervjua, *klasični strukturisani intervjue* koji se sastoji od pitanja koja se odnose na 1) postignuće i biografske činjenice, 2) opis iskustva i aktivnosti, 3) samo-evaluativne informacije (npr. vrline i mane, preferencije) i *bihevioralni strukturisani intervjue* koji se sastoji od pitanja usmerenih na 1) tehničko znanje i 2) opis ponašanja (Salgado & Moscoso, 2002).

Istraživanja pokazuju da menadžeri, HR profesionalci i kompanije retko koriste strukturisane intervjue u procesu selekcije (Klehe, 2004; Lievens & De Paepe, 2004). Iako se nestrukturisani intervjue može okarakterisati kao previše ličan i neobjektivan, strukturisan se može doživeti kao depersonališući za kandidata (Millward, 2005), te kandidati imaju preferenciju ka nestrukturisanom intervjueu u odnosu na strukturisan (Hough & Oswald, 2000). Takođe, nestrukturisan intervjue pruža kandidatu priliku da stekne sliku o kompaniji i organizacionoj kulturi, što će mu omogućiti da donese realističniju odluku o tome da li želi da radi u toj kompaniji (Anderson, 2001). Ako se strukturisanost intervjua posmatra kao kontinuum, HR profesionalci preferiraju umeren nivo strukturisanosti intervjua (Lievens & De Paepe, 2004), koji podrazumeva da su unapred identifikovane teme o kojima će se razgovarati i ustanovljeni kriterijumi spram kojih će se ocenjivati kandidati, a pitanja ili način na koji će ona biti postavljena se smišljaju u toku samog intervjua u skladu sa tokom razgovora. Istraživači su utvrdili da

na odluku da se ne koristi potpuno strukturisani intervju utiče nekoliko faktora među kojima su 1) osećaj gubljenja neformalnog, ličnog kontakta sa kandidatom u strukturisanom intervjuu (Lievens & De Paepe, 2004), 2) osećaj intervjuera da ima autonomiju u vođenju intervjuja kada je intervju nestrukturisan (Millward, 2005), kao i 3) vremenski resursi potrebni za kreiranje strukturisanog intervjuja (Lievens & De Paepe, 2004). Pored toga čini se da potpuno strukturisani intervju postavlja dodatno ograničenje pred intervjuera. Naime, može da se dogodi da intervjuer ne pita nešto što mu se učini relevantnim za specifičnog kandidata, jer se strogo pridržava unapred pripremljenog seta pitanja, te da se intervju završi bez sticanja kompletne slike o kandidatu.

### **Konstrukti koji se procenjuju u selekcionom intervjuu**

Za razliku od psiholoških testova, kao što su testovi ličnosti i kognitivnih sposobnosti, intervjui nisu dizajnirani za procenu specifičnih konstrukata (Bobko, Roth, & Potosky, 1999; Campion, Palmer, & Campion, 1997). Koji konstrukti će biti procenjivani u selekcionim intervjuu zavisi od dva faktora, vrste intervjuja i pozicije za koju se sprovodi selekcija. Pokazano je da se u različitim vrstama intervjuja procenjuju donekle različiti konstrukti, pa se tako u klasičnom strukturisanom procenjuje generalna intelektualna sposobnost, radno iskustvo, osobine ličnosti i socijalne veštine, dok se u bihevioralnom intervjuu procenjuju znanja, radno iskustvo, situaciono rezonovanje i socijalne veštine (Salgado & Moscoso, 2002). Sa druge strane, imajući u vidu raznovrsnost pozicija spram kojih se razvija specifikacija izvršilaca i intervju, opravdano je pretpostaviti da postoje značajne varijacije u broju i tipu konstrukata koji se procenjuju u selekcionom intervjuu (Klimosky, 1993). Tako npr., jedan set konstrukata se procenjuje kada se intervjuišu kandidati za poziciju prodavca (socijalne veštine, osobine ličnosti poput Ekstraverzije i Saradljivosti, specifična znanja poput poznavanja tržišta i portfolia, i sl.), dok je taj set drugačiji kada je u pitanju posao računovođe (osobine ličnosti poput Poštenja i Savesnosti, specifična znanja poput poznavanja zakonske regulative). Međutim, jedna meta-analitička studija (Huffcutt, Conway, Roth, & Stone, 2001) je pokazala da se ti raznovrsni konstrukti ipak mogu svesti na ograničen broj kategorija i to na mentalne sposobnosti, znanja i veštine, bazične osobine ličnosti, interesovanja i preferencije, primenjene socijalne veštine i uklapanje u organizaciju.

### ***Mentalne sposobnosti***

Prva kategorija konstrukata koja se procenjuje u selekcionom intervjuu su mentalne sposobnosti (Huffcutt et al., 2001), a primarno, opšta kognitivna sposobnost odnosno sposobnost kandidata da uči i procesira informacije (Berry, Sackett, & Landers, 2007; Cortina, Goldstein, Payne, Davison, & Gilliland, 2000; Huffcutt et al., 2001; Salgado & Moscoso, 2002). Iako postoje testovi koji mere opštu kognitivnu sposobnost, poslodavci i dalje koriste selekcionu intervju za njenu procenu, pri čemu se ovaj konstrukt procenjuje kako u klasičnom strukturisanom intervjuu, tako i u bihevioralnom (Salgado & Moscoso, 2002). Takođe, intervjueri nastoje da procene primenjene mentalne veštine koje predstavljaju kandidatovu sposobnost da rešava probleme na poslu. Konačno, intervjueri procenjuju kreativnost i divergentno mišljenje, odnosno sposobnost kandidata da generiše inovativne ideje i rešenja (Huffcutt et al., 2001).

### ***Znanja i veštine***

Znanja i veštine su konstrukti koji se procenjuju kako u klasičnom strukturisanom, tako i u bihevioralnom intervjuu (Salgado & Moscoso, 2002). Za razliku od sposobnosti obrade informacija, ovaj konstrukt podrazumeva informacije koje su već uskladištene u dugoročnoj memoriji i koje uključuju kako deklarativnu, tako i proceduralnu komponentu. Iako se osnovne informacije o znanjima kandidata dobijaju na osnovu biografije, intervju je prilika da se prikupe dodatne informacije o nivou znanja i konkretnim situacijama u kojima je kandidat stekao i/ili primenio znanja.

### ***Bazične osobine ličnosti***

Intervjueri imaju tendenciju da procenjuju bazične osobine ličnosti, a pre svega one koje su predstavljene modelom Velikih pet (Huffcutt et al., 2001; Salgado & Moscoso, 2002; Van Dam, 2003). Osobine ličnosti se prvenstveno procenjuju u klasičnom strukturisanom intervjuu (Salgado & Moscoso, 2002). Iako se ličnost kandidata u procesu selekcije obično procenjuje testovima samoprocene (Hough & Ones, 2001), istraživači su zaključili da procena osobina ličnosti u intervjuu može biti korisna iz više razloga. Prvo, pokazano je da intervjuerova procena konstrukata ličnosti sa većom validnošću predviđa učinak na poslu nego što je to slučaj sa skorovima dobijenim na

osnovu samoprocene ličnosti (Huffcutt et al., 2001). Jedna od mogućnosti je da je kandidatima lakše da se prikažu u boljem svetlu na testovima ličnosti, dok je prostor za upravljanje impresijom manji u intervjuu koji vodi iskusni intervjuer. Dodatno, prilikom intervjua dostupna su i verbalna i neverbalna ponašanja na osnovu kojih se mogu donositi zaključci o ličnosti kandidata (Van Dam, 2003). Anderson i Šeklton su pronašli da su neverbalna ponašanja kandidata (kontakt očima i facijalna ekspresija) povezana sa intervjuerovom procenom osobina kandidata kao što su, između ostalog, entuzijazam i prijatnost (Anderson & Shackleton, 1990), a Blekmenova da su tačnije intervjuerove procene ličnosti kandidata kada se intervju obavlja licem u lice, nego kada se intervju obavlja preko telefona (Blackman, 2002b). Konačno, postoji konsenzus da intervjui mogu i najbolje je da se koriste kao dopuna merama samoprocene kako bi se dobila celovitija procena dimenzija ličnosti koje su značajne za učinak na poslu (Van Iddekinge, Raymark, & Roth, 2005).

Istraživanja su pokazala da se strukturisani i nestrukturisani intervju razlikuju u pogledu toga koliko su zasićeni procenom ličnosti kandidata. Naime, u jednoj meta-analitičkoj studiji je pronađeno da skorovi osobina ličnosti kandidata dobijeni u strukturisanom intervjuu ne koreliraju sa samoprocenom Velikih pet dimenzija ličnosti (Roth, Van Iddekinge, Huffcutt, Eidson, & Schmit, 2005), dok je u drugoj studiji pokazano da su intervjuerove procene ličnosti kandidata tačnije u nestrukturisanom nego strukturisanom intervjuu (Blackman, 2002a). Iako deluje da je strukturisani intervju tehnika koja se oslanja na direktniju operacionalizaciju crta ličnosti, svi ovi nalazi ukazuju na to da mogućnost procene ličnosti kandidata u intervju zavisi značajno od mogućnosti da se razvije interpersonalni odnos između intervjuera i kandidata (Macan, 2009).

### ***Primenjene socijalne veštine***

Sledeći konstrukt koji je usko povezan sa osobinama ličnosti su primenjene socijalne veštine (Huffcutt et al., 2001; Salgado & Moscoso, 2002), koje se procenjuju kako u klasičnom strukturisanom, tako i u bihevioralnom intervjuu. Ovaj konstrukt se odnosi na mogućnost da se uspešno funkcioniše u socijalnim situacijama, a obuhvata veštine poput komunikacionih, interpersonalnih, leaderskih veština i sl. U osnovi ovih

veština su svakako osobine ličnosti, ali i stečene kompetencije (Huffcutt et al., 2001). Primjenjene socijalne veštine su nesumnjivo relevantne za poslove u kojima uspeh zavisi od kontakta sa ljudima, poput pozicija u Prodaji, ali su važne i za sve poslove koji zahtevaju komunikaciju i saradnju sa kolegama.

### ***Interesovanja i preferencije***

Intervjueri imaju tendenciju da u intervjuu procenjuju interesovanja i preferencije kandidata, kako bi prikupili informacije o sklonostima kandidata ka određenim oblastima aktivnosti (Huffcutt et al., 2001). Pretpostavka na kojoj se bazira procena ovog konstrukta je da će kandidati imati bolji radni učinak ukoliko se posao sastoji od aktivnosti koje su predmet njihovog interesovanja i za čije su obavljanje intrinzički motivisani. U prilog procene ovog konstrukta govori nalaz meta-analitičke studije da je intrinzička motivacija umeren do jak prediktor radnog učinka (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014).

### ***Uklapanje u organizaciju***

Nedavno je uklapanje u organizaciju (engl. *Person-organization fit*) postalo važan konstrukt koji se procenjuje u selekcionom intervjuu (Higgins & Judge, 2004; Huffcutt et al., 2001; Kristof-Brown, 2000). Ideja u osnovi procene ovog konstrukta je da svaka organizacija ima jedinstvenu kulturu i klimu i da će se kandidat bolje uklopiti u organizaciju ukoliko su njegove/njene lične vrednosti korespondentne sa organizacijskim (Huffcutt et al., 2001). Rezultati meta-analize pokazuju da je uklapanje u organizaciju povezano sa zadovoljstvom zaposlenog poslom, posvećenošću organizaciji i namerom da se ostane u organizaciji (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

### **Psihometrijske karakteristike selekcionog intervjua**

Iako se o psihometrijskim karakteristikama tradicionalno govori u kontekstu psiholoških mernih instrumenata, najčešće testova, u kontekstu selekcionog intervjua najčešće se ispituju pouzdanost i validnost.

### ***Pouzdanost selekcionog intervjua***

Pouzdanost<sup>1</sup> intervjua se odnosi na stepen u kome se intervjueri međusobno slažu u pogledu toga koja će pitanja postavljati kandidatu i kako će evaluirati kandidata (Judge, Higgins, & Cable, 2000). Osim unutrašnje konzistentnosti, postoje dve vrste pouzdanosti intervjua, slaganje među procenjivačima i vremenska stabilnost (Hakel, 1989). Slaganje među procenjivačima odnosi se najčešće na panel intervjue u kojima više procenjivača ocenjuje kandidata na osnovu istog intervjua. Vremenska stabilnost<sup>2</sup> se može svesti na slaganje procenjivača u oceni kandidata kada različiti procenjivači vode zasebne jedan na jedan intervjue sa istim kandidatom (Conway, Jako, & Goodman, 1995). Pouzdanost u panel intervjuiima reflektuje slaganje procenjivača u interpretaciji i evaluaciji kandidatovog ponašanja koje je konstantno (tj. isto za sve procenjivače), dok pouzdanost u jedan na jedan intervjuiima zavisi i od varijacija kandidatovog ponašanja u zasebnim intervjuiima. Drugim rečima, pouzdanost u panel intervjuiima zavisi samo od varijanse procenjivača, dok pouzdanost u zasebnim intervjuiima u obzir uzima, pored varijanse procenjivača, i variranje kandidatovog ponašanja. Zbog toga, neki autori predlažu da se slaganje procenjivača na zasebnim intervjuiima uzme kao gornja granica validnosti intervjua (Conway et al., 1995; McDaniel et al., 1994), kao najrestriktivniji kriterijum.

Jedna meta-analitička studija (Conway et al., 1995) je pokazala da je slaganje među procenjivačima u panel intervjuiima (.77) veće nego u zasebnim (.53), da stepen standardizacije pitanja ima efekat u oba slučaja, ali je veći na zasebne intervjue, kao i da trening intervjua povećava pouzdanost intervjua. Takođe, pokazano je da je slaganje među procenjivačima u zasebnim intervjuiima, odnosno gornja granica validnosti visoko strukturisanih intervjua 0.59, a nestrukturisanog intervjua 0.39.

### ***Validnost selekcionog intervjua***

U daljem tekstu biće prikazana dva aspekta prediktivne validnosti selekcionog intervjua: izolovani doprinos ocena kandidata u intervjuu i inkrementalni doprinos ocene

---

<sup>1</sup> Iako se slaganje između procenjivača često prevodi kao objektivnost, s obzirom na to da se u stranoj literaturi objektivnost posmatra kao deo pouzdanosti, u ovom radu će biti zadržan termin pouzdanost kako bi se postigla usklađenost sa stranom literaturom koja se bavi psihometrijskim karakteristikama selekcionog intervjua.

<sup>2</sup> Ovaj termin se koristi kako bi se naglasilo da je procena kandidata sukcesivna, a ne simultana.

kandidata u intervjuu povrh drugih tehnika selekcije u predikciji budućeg učinka kandidata na poslu.

Prediktivna validnost intervjuja predstavlja stepen u kome se na osnovu ocena kandidata dobijenih u intervjuu može predvideti budući učinak kandidata na poslu (Judge et al., 2000). Slično kao i kod ispitivanja validnosti drugih tehnika selekcije, kriterijumi koji se najčešće koriste u istraživanjima validnosti intervjuja su učinak na poslu izražen kao ocena supervizora, učinak na treninzima i dužina ostanka u firmi.

Jedna od najvećih meta-analitičkih studija validnosti intervjuja je pokazala da je prosečna validnost intervjuja .26 (McDaniel et al., 1994). Takođe, utvrđeno je da je validnost strukturisanog intervjuja (.44) nešto veća od validnosti nestrukturisanog (.33) u predikciji učinka na poslu, ali da ove dve vrste intervjuja imaju sličnu validnost kada se predviđa učinak na treninzima (.36 za strukturisani, .34 za nestrukturisani). Konačno, rezultati studije ukazuju na to da su jedan na jedan intervjui validniji (.43) nego panel intervjui (.32) u predikciji učinka na poslu. Moguće objašnjenje ovog nalaza je da se u jedan na jedan intervjui kandidati osećaju opuštenije i više ispoljavaju svoj unutrašnji svet jer komuniciraju samo sa jednom osobom, te da intervjuer može bolje da proceni kandidata nego u panel intervjui koji, zbog većeg broja intervjuera, mogu izazvati „zatvaranje“ kandidata.

Inkrementalna validnost intervjuja kao tehnike selekcije predstavlja stepen u kome ocena na intervjuu predviđa kriterijum povrh drugih tehnika selekcije, a najčešće opšte kognitivne sposobnosti za koju je pokazano da je najbolji prediktor radnog učinka.

Prva istraživanja su pokazala da strukturisani intervju nema inkrementalnu validnost povrh testova opšte kognitivne sposobnosti (Campion, Pursell, & Brown, 1988), zbog čega su autori zaključili da je strukturisan intervju „usmeno distribuiran test inteligencije“ (Campion et al., 1988, p. 36). Međutim, kasnija istraživanja su ipak pokazala da strukturisani intervjui ima umerenu inkrementalnu validnost (Campion, Campion, & Hudson, 1994; Pulakos & Schmitt, 1995). Šta više, meta-analiza Hantera i Šmita je otkrila da i strukturisani i nestrukturisani intervju doprinose predikciji učinka na treningu povrh testova opšte kognitivne sposobnosti (Schmidt & Hunter, 1998). Takođe, pronađeno je da strukturisani intervju dodatno objašnjava 24% varijanse radnog učinka, zbog čega su autori zaključili da je kombinacija testova opšte kognitivne sposobnosti i



strukturisanog intervjua dobra, pogotovo ako se uzme u obzir da je i ekonomski isplativa (Schmidt & Hunter, 1998).

### ***Individualne razlike u validnosti intervjuerovih procena***

Ispitivanje individualnih razlika u validnosti intervjuerovih procena ima za cilj da utvrdi stepen u kome kontrolisanje ovog izvora varijanse poboljšava validnost intervjua. U poslednje dve decenije poraslo je interesovanje za ispitivanje validnosti intervjuerovih procena, s obzirom na to da je pokazano da se intervjueri međusobno razlikuju u sposobnosti predviđanja učinka kandidata na poslu (Judge et al., 2000).

Pulakos, Šmit, Vitni i Smit su analizirali ocene 62 intervjuera koji su vodili u proseku 25 intervjua i utvrdili da je validnost intervjuerovih procena, izražena kao korelacija između intervjuerove ocene kandidata i radnog učinka kandidata koji je zaposlen, između -0.10 i 0.65, tj. od negativne do relativno visoke pozitivne (Pulakos, Schmitt, Whitney, & Smith, 1996). Ovi nalazi predstavljali su značajan podsticaj za ispitivanje efekata karakteristika intervjuera na evaluaciju kandidata u selekcionom intervjuu.

Istraživanja koja su se fokusirala na ispitivanje ličnih karakteristika intervjuera, poput crte afektivnosti (Chen, Yang, & Lin, 2010), raspoloženja intervjuera (Chen, Chen, & Lin, 2012), crta ličnosti (Čerović & Petrović, 2018; Unsal & Caliskur, 2004), lokusa kontrole (Silvester, Anderson-Gough, Anderson, & Mohamed, 2002) i intervjuerovog samo-motrenja (Hazer & Jacobson, 2003; Jawahar, 2001), dovela su do zaključka da karakteristike intervjuera imaju efekat na procenu podobnosti kandidata u selekcionom intervjuu. Tako je utvrđeno da postoji pozitivna veza između pozitivnog raspoloženja intervjuera i preporuke o zaposlenju kandidata i negativna veza između negativnog raspoloženja i preporuke o zaposlenju (Chen et al., 2012). Dalje, ispitivane su negativna i pozitivna afektivnost intervjuera kao moderatori veze između taktika upravljanja impresijom koje kandidat koristi i intervjuerove evaluacije kandidata i pokazano je da intenzitet efekta različitih taktika upravljanja impresijom na intervjuerovu evaluaciju kandidata varira u zavisnosti od afektivnosti intervjuera (Chen et al., 2010). Dodatno,

intervjuerovo samo-motrenje<sup>3</sup> moderira vezu između kandidatovih strategija samo-promocije i objektivnih kompetencija i zapošljivosti kandidata, tako što veće samo-motrenje jača vezu između strategija samo-promocije kandidata i zapošljivosti, dok niže samo-motrenje jača vezu između objektivnih kompetencija i zapošljivosti kandidata (Hazer & Jacobson, 2003). Takođe, sa povećanjem skora na samo-motrenju slabi tačnost procene učinka zaposlenih (Jawahar, 2001). Konačno, istraživanja su pokazala da intervjuerov lokus kontrole utiče na to kako će intervjuer vrednovati atribucije kandidata (Silvester et al., 2002), da su intervjueri sa visokim skorom na Neuroticizmu mnogo negativniji u proceni kvalifikovanih kandidata i preporuci za njihovo zapošljavanje od onih koji imaju nizak skor na ovoj dimenziji (Unsal & Caliskur, 2004), kao i da intervjuerova Saradljivost i Otvorenost moderiraju vezu intervjuerove procene korespondentnih crta kandidata sa procenom inteligencije kandidata i procenom podobnosti kandidata za obavljanje posla (Čerović & Petrović, 2018).

Osim karakteristika intervjuera koje postoje nezavisno od intervjua i kandidata, ispitivani su i činioci intervjuera koji potiču iz same situacije intervjuisanja. Tako je ispitivan uticaj opažene sličnosti intervjuera sa kandidatom (Garcia, Posthuma & Colella, 2008; Howard & Ferris, 1996) i intervjuerovog afekta prema kandidatu (Howard & Ferris, 1996) na evaluaciju kandidata. Pokazano je da sličnost između kandidata i intervjuera utiče kako na percepciju kompetentnosti kandidata, tako i na afekat intervjuera prema kandidatu, kao i da obe ove varijable pozitivno utiču na procenu podobnosti kandidata za posao (Howard & Ferris, 1996). Takođe, utvrđeno je da opažena sličnost sa kandidatom ima direktan uticaj na percepciju adekvatnosti kandidata, na očekivanja u vezi sa učinkom kandidata i na simpatije prema kandidatu (Garcia et al, 2008). Dodatno, jedno istraživanje je ispitivalo efekat sličnosti intervjuera i kandidata, mere koja je dobijena oduzimanjem procenjene ličnosti kandidata od strane intervjuera od intervjuerove ličnosti dobijene samoprocenom, na procenu motivacije, adekvatnosti ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata i pokazano je da se kao značajni prediktori izdvajaju sličnost u pogledu Ekstraverzije, Otvorenosti i Saradljivosti (Živanović, Čerović, & Petrović, 2014).

---

<sup>3</sup> Samo-motrenje predstavlja osetljivost na samo-promociju drugih u socijalnim situacijama i tendenciju da se znakovi samo-promocije koriste u nadgledanju i proceni drugih (Snyder, 1979)

## **Zaključak o selekcionom intervjuu**

Selekcionni intervju opstaje kao nezaobilazan deo procesa selekcije iako su se nalazi o njegovoj korisnosti i upotrebljivosti menjali tokom vremena. Uprkos ranim istraživanjima čiji nalazi nisu išli u prilog korišćenju intervjuu, danas se zna da se u intervjuu procenjuje više konstrukata istovremeno, da ova tehnika selekcije ima solidnu prediktivnu validnost i da je ekonomski isplativa. Empirijski nalazi podržavaju korišćenje strukturisanog intervjuu s obzirom na to da je pokazano da ova vrsta intervjuu ima bolju pouzdanost, prediktivnu i inkrementalnu validnost nego nestrukturisanu intervju, pre svega zato što smanjuje uticaj intervjuera na proces ispitivanja i procene kandidata. Sa druge strane, HR profesionalci nastavljaju da češće koriste manje strukturisane vrste intervjuu, između ostalog zato što im one omogućavaju da ostvare prijatniji interpersonalni odnos sa kandidatom i da tačnije procene osobine ličnosti kandidata.

Intervju je selekciona tehnika dizajnirana tako da proceni budući učinak kandidata na poslu na osnovu njegovog usmenog odgovora na usmena pitanja (McDaniel et al., 1994) i u njemu se na osnovu verbalnih znakova zaključuje o karakteristikama kandidata (Wright, 1969). Međutim, iako je jezik medijum kojim se prenose informacije i na osnovu koga se donose zaključci o kandidatu, on se u selekcionom intervjuu analizira samo na implicitan način.

### **Individualne razlike u verbalnoj produkciji**

Osobe se razlikuju spram načina na koji pišu i govore. Bez obzira na to da li je sadržaj poruke koja se prenosi isti, stil poruke je jedinstven za svaku osobu (Pennebaker & King, 1999). Izbor reči i način na koji ih osoba koristi, kako bi izrazila svoje misli i osećanja u obliku koji je razumljiv za druge, pruža značajne informacije o različitim karakteristikama osobe poput uzrasta, socijalnog statusa, uverenja i ličnosti.

Pretpostavka da sadržaj verbalne produkcije oslikava psihološki relevantne karakteristike individue nije nova. Još je Frojd kroz proučavanje omaški u govoru isticao da one odaju motive i strahove osobe (Freud, 1901). Ova ideja je dalju razradu dobila u radovima Lakana koji je sugerisao da se nesvesno ispoljava u jeziku koji predstavlja most ka realnosti (Lacan, 1968). Slično viđenje predstavio je i filozof Riker (Ricoeur, 1976)

koji je smatrao da način na koji ljudi opisuju događaje definiše značenje koje tim događajima pripisuju, a da ta značenja pomažu da se održi shvatanje realnosti. Međutim, iako su postojala teorijska razmatranja o jeziku kao značajnom izvoru informacija o karakteristikama osobe, istraživači su tek poslednjih nekoliko decenija počeli da se empirijski bave ovom temom.

U ovim istraživanjima pokazano je da su određeni aspekti individualnih razlika u verbalnoj produkciji povezani sa uspehom u psihoterapiji (Block-Lerner, Adair, Plumb, Rhatigan, & Orsillo, 2007; Mergenthaler, 1996), različitim psihopatološkim stanjima, kao što su anoreksija (Lyons, Mehl, & Pennebaker, 2006), depresija (Capececiatro, Sacchet, Hitchcock, Miller, & Britton, 2013; Gortner, Rude, & Pennebaker, 2006; Lee et al., 2016), šizofrenija (Bonfils et al., 2016; Buck, Minor, & Lysaker, 2015; Hong et al., 2015), trauma (Hemenover, 2003; Jones, Harvey, & Brewin, 2007), post-traumatski stresni poremećaj (Bernard, Jackson, & Jones, 2006; Jelinek et al., 2010; Rubin, 2011), kao i psihološkim dobrostanjem pacijenata (Van Middendorp & Geenen, 2008). Takođe, pronađeno je da je verbalna produkcija indikativna za kulturološke razlike (Tsai, Simeonova, & Watanabe, 2004), kao i za razlike u uzrastu (Beaudreau, Storandt, & Strube, 2005; Pennebaker & Stone, 2003; Pfeil, Arjan, & Zaphiris, 2009) i rodne razlike (Cheng, Chandramouli, & Subbalakshmi, 2011; Chi-Wei, Meei-Ju, Chin-Chen, & Shao-Yin, 2016; Koppel, 2002; Newman, Groom, Handelman, & Pennebaker, 2008; Schwartz et al., 2013; Wong, Amini, & De Koninck, 2016). Dalje, analiza verbalne produkcije je korišćena kako bi se razlikovalo obmanjivanje od istinite komunikacije (Bond & Lee, 2005; Hancock, Curry, Goorha, & Woodworth, 2007; Newman, Pennebaker, Berry, & Richards, 2003), istraživala politička komunikacija (Graham, Haidt, & Nosek, 2009; Nulty, Theocharis, Popa, Parnet, & Benoit, 2015; Robinson, Boyd, & Fetterman, 2014; Slatcher, Chung, Pennebaker, & Stone, 2007; Walker et al., 2012), predviđao akademski uspeh (Pennebaker, Chung, Frazee, Lavergne, & Beaver, 2014) i kritičko mišljenje kod učenika (Carroll, 2007).

Posmatrajući raznovrsnost istraživanja koja su se oslanjala na analizu verbalne produkcije i u njoj pronalazila značajne indikatore kako demografskih, tako i širokog spektra psiholoških karakteristika osobe, čini se da su individualne razlike u verbalnoj produkciji važan, ali i dalje nedovoljno istražen izvor informacija u psihološkim istraživanjima.

## Analiza verbalne produkcije

Analiza verbalne produkcije predstavlja „bilo koju sistematsku redukciju toka teksta (ili drugih simbola) na standardan set statistički manipulabilnih simbola koji reprezentuju prisustvo, intenzitet i frekvenciju nekih karakteristika relevantnih za društvene nauke“ (Shapiro & Markoff, 1997, p. 14). Kao naučni metod analiza verbalne produkcije je još uvek mlada. Svoj prvi uspon imala je tokom Drugog svetskog rata gde se koristila kako bi se analizirala ratna propaganda (Krippendorff, 1980). Međutim, istraživanja verbalne produkcije bila su relativno retka pre razvoja informacionih tehnologija, pre svega zato što je analiza verbalne produkcije bila skupa i vremenski zahtevna. Tek sa tehnološkim razvojem, i posebno povećanjem brzine procesora računara i digitalizacijom podataka, koji su omogućili automatsku analizu teksta, dolazi do sve učestalijih istraživanja verbalne produkcije (Mehl, 2006).

Automatska analiza teksta je specifična po tome što se koriste informacione tehnologije kako bi se iz teksta ekstrahovale statistički manipulabilne informacije. Ona ima nekoliko značajnih prednosti u odnosu na druge pristupe analizi teksta. Prvo, s obzirom na to da se analiza vrši pomoću računarskog programa koji radi na osnovu predefinisano algoritma, podaci koji se dobijaju su objektivni, proverljivi i replikabilni, odnosno u analizi se dosledno primenjuju isti kriterijumi, podaci ne zavise od situacionih činilaca i ponovnom analizom na istom materijalu dobija se isti rezultat (Bjekić, 2016). Drugo, ovaj pristup minimizuje grešku merenja koja najčešće potiče iz individualnih razlika između procenjivača i obezbeđuje metodološku ekvivalentnost različitih studija (Bjekić, Lazarević, Živanović, & Knežević, 2014). Treće, podaci dobijeni automatskom analizom teksta ne dele metodsku varijansu sa podacima koji su dobijeni drugim metodama procene koje se upotrebljavaju u psihološkim istraživanjima (Mehl & Gill, 2010). Konačno, automatska analiza teksta omogućava da se za kratko vreme analizira velika količina tekstualnih podataka, što brojni autori koriste da bi, osim tradicionalnih izvora tekstova kao što su npr. dnevници, analizirali tekstove koji se generišu na društvenim mrežama i koji su dostupni putem Interneta.

Postoje dva različita metodološka pristupa u okviru automatske analize teksta, analiza složaja reči (engl. *Word pattern analysis*) i analiza prebrojavanjem reči (engl. *Word count analysis*). Analiza složaja reči je pristup koji je proizašao iz domena veštačke

inteligencije. Umesto da istražuje tekst u kontekstu predefinisanih dimenzija psihološkog sadržaja ili kategorija reči, ovaj pristup matematički detektuje kako reči kovariraju unutar velikih uzoraka teksta (Popping, 2000). Jedna od popularnijih strategija ovog pristupa je latentna semantička analiza (LSA; engl. *Latent semantic analysis*), koja je srodna faktorskoj analizi individualnih reči (Pennebaker, Mehl, & Niederhoffer, 2003). U osnovi LSA strategije stoji pretpostavka da reči nisu slučajno raspoređene u tekstu (Firth, 1957), tako da je moguće redukovati reči u tekstu na manji broj dimenzija koje su bazirane na njihovom zajedničkom pojavljivanju (Iliev, Dehghani, & Sagi, 2015). Drugim rečima, korišćenjem matematičke tehnike slične faktorskoj analizi formira se multidimenzionalni semantički prostor u kome su pozicionirane pojedinačne reči ili čitavi tekstovi, što omogućava računanje sličnosti između reči u tekstovima na osnovu poređenja njihovih koordinata u semantičkom prostoru (Mehl, 2006). LSA se u novijim istraživanjima koristi kako bi se ispitala ekološka validnost psiholingvističkih teorijskih modela (Landauer, McNamara, Dennis, & Kintsch, 2011), dok je tradicionalno, ova tehnika korišćena da bi se utvrdio stepen sličnosti između različitih tekstova (Pennebaker et al., 2003).

Većina programa za automatsku analizu teksta oslanja se na strategiju prebrojavanja reči (Alexa, 1997; Mehl, 2006; Pennebaker et al., 2003), koja je bazirana na ideji da individualne razlike u učestalosti upotrebe reči ili kategorija verbalne produkcije oslikavaju individualne razlike u mišljenju, osećanjima i stavovima (Pennebaker et al., 2003). Softver koji se koristi za analizu pojedinačnih reči u ovom pristupu fokusira se na prebrojavanje reči prema predefinisanim kategorijama (Bjekić et al., 2014).

Ova strategija se primenjuje kako za analizu sadržaja, tako i za analizu stila verbalne produkcije. Sadržaj verbalne produkcije odnosi se na to *šta* je rečeno i definisan je korišćenjem imenica, glagola, prideva i priloga, dok se stil verbalne produkcije odnosi na to *kako* je nešto rečeno i obuhvata korišćenje funkcijskih reči poput zamenica, članova, veznika, predloga i pomoćnih glagola (Boyd & Pennebaker, 2015; Ireland & Mehl, 2014).

Još jedna pretpostavka koja se nalazi u osnovi strategije prebrojavanja reči je da reči koje ljudi upotrebljavaju prenose psihološke informacije povrh bukvalnog značenja reči i nezavisno od njihovog semantičkog konteksta (Pennebaker et al., 2003). Upravo je dekontekstualizacija sadržaja glavna zamerka koja se upućuje strategiji prebrojavanja reči

(Mehl, 2006). Naime, rečenice „Ja nikad nisam bila manje srećna“ i „Ja sam zaista veoma srećna osoba“ biće kodirane kao da sadrže istu proporciju reči koje se odnose na pozitivne emocije, iako ove dve rečenice imaju veoma različito značenje. Drugim rečima, analiziranje svake pojedinačne reči bez uzimanja u obzir konteksta u kome se ona nalazi<sup>4</sup>, dovodi do toga da je rezultate teško interpretirati. Međutim, pojedini autori smatraju da je neosetljivost na kontekst jedna od glavnih prednosti ovog pristupa, zato što omogućava analiziranje izbora reči i načina na koje je nešto rečeno bez uticaja konteksta, što je teško postići kada analizu vrši čovek (Hart, 2001). Sledeća zamerka koja se upućuje ovom pristupu je što nije u stanju da detektuje ironiju, sarkazam i metafore (Mehl, 2006). Dakle, programi bazirani na pristupu prebrojavanja reči ne mogu da „uhvate“ nameru govornika i preneseno značenje reči, već se sadržaj analizira doslovno. Konačno, s obzirom na to da se u ovom pristupu reči datog teksta svrstavaju u unapred definisane kategorije, a da ne postoje validni i obuhvatni kriterijumi koji se koriste za formiranje kategorija, javlja se problem arbitrarnosti kategorija (Bjekić, 2016). Postojeći programi ovaj problem pokušavaju da prevaziđu na dva načina, korišćenjem psiholoških teorija kao osnova za formiranje kategorija i empirijskim proveravanjem grupisanja reči u jeziku<sup>5</sup>.

Sa druge strane, pristup baziran na prebrojavanju reči ima i nekoliko prednosti u odnosu na alternativne pristupe, za koje veliki broj autora smatra da kompenzuju njegove nedostatke (Bjekić, 2016; Boyd & Pennebaker, 2015; Ireland & Mehl, 2014; Mehl, 2006; Mehl & Gill, 2010; Pennebaker & King, 1999). Prvo, ovaj pristup omogućava pouzdanu, objektivnu i ponovljivu analizu (Ireland & Mehl, 2014). Drugo, analiza na mikro nivou obezbeđuje uvid u aspekte verbalne produkcije koje nije lako uočiti kada se procenjivač fokusira na analizu sadržaja, kao što je na primer stil verbalne produkcije (Pennebaker & King, 1999). Takođe, u ovom pristupu postoji doslednost jedinica analize, jer je to pojedinačna reč. Dodatno, moguće je izvođenje zaključaka koji se ne ograničavaju samo na analizirane tekstove, što često rezultuje kros-lingvistički i kros-kulturno replikabilnim nalazima (Bjekić, 2016). Konačno, ovaj pristup je veoma ekonomičan, jer omogućava

---

<sup>4</sup> Važno je napomenuti da se pojam *kontekst* na ovom mestu koristi u uskom lingvistikom značenju te se odnosi isključivo na semantički kontekst u kom se određena reč nalazi (tj. reči u rečenici koje slede ili joj prethode), dok se ne govori o širem diskursu u kom se reč upotrebljava, niti o situaciji u kojoj se verbalna produkcija odvija.

<sup>5</sup> Neki autori koriste pristup otvorenog rečnika (engl. open-vocabulary approach), koji se ne zasniva na predefinisanoj setu kategorija reči (tj. rečniku), već se analizira kako se u tekstu grupišu reči, fraze i teme spram kriterijumskih varijabli (npr. pola, uzrasta, crta ličnosti) (Schwartz et al., 2013).

analizu velike količine tekstualnih podataka za kratko vreme i spram širokog skupa verbalnih karakteristika (Pennebaker et al., 2003).

## LIWC

Program za automatsku analizu teksta koji se bazira na pristupu prebrojavanja reči je LIWC (engl. *Linguistic Inquiry and Word Count*; Pennebaker, Chung, Ireland, Gonzales, & Booth, 2007). Ovaj program je inicijalno kreiran kako bi se ispitaio uticaj ekspresivnog pisanja na mentalno zdravlje, a danas predstavlja najpopularniji program za analizu verbalne produkcije koji se koristi u psihološkim istraživanjima (Mehl & Gill, 2010). Osim LIWC-a, tokom godina razvijeni su i drugi softveri za automatsku analizu teksta, poput *The General Inquirer* (Stone, Dunphy, Smith, & Ogilvie, 1966), TAS/C (Mergenthaler, 1996) i DICTION (Hart, 2001), ali su oni korišćeni u manjoj meri (za detaljniji pregled pogledati Mehl, 2006; Pennebaker et al., 2003).

Program LIWC sastoji se iz dve osnovne komponente – softvera za procesiranje teksta i rečnika. Softver otvara seriju tekstualnih fajlova i procesira svaki fajl reč po reč. Originalni engleski rečnik se sastoji od 4 500 grafemskih složajeva (odrednica) klasifikovanih u više od 75 kategorija na takav način da jedna odrednica može da pripada jednoj ili većem broju kategorija. Program prolazi kroz ulazni tekst odrednicu po odrednicu i upoređuje njihov grafemski složaj sa grafemskim složajevima u rečniku i kada naiđe na odrednicu korespondentnu odrednici iz teksta, registruje javljanje kategorije kojoj data odrednica pripada. Kada se ceo tekst procesira, program izračunava u kom procentu se u tekstu javila svaka od predefinisanih kategorija. Drugim rečima, rezultat analize je procentualna zastupljenost svake kategorije rečnika u tekstu koji se analizira (Bjekić, Lazarević, Erić, Stojimirović, & Đokić, 2012).

Više od 75 kategorija spram kojih LIWC analizira jezik su organizovane u četiri nadređene grupe. Prva grupa, *lingvističke kategorije*, sastoji se od gramatičkih kategorija poput glagola, pomoćnih glagola, priloga, predloga i sl. Druga grupa predstavlja *psihološke kategorije* koje obuhvataju kategorije reči koje spadaju u socijalne, afektivne, kognitivne i biološke procese, kao i u kategoriju relativitet. Treća grupa, *tematske kategorije*, sadrži najfrekventnije teme koje se pominju u tekstu poput posla, religije, itd. Četvrtu grupu čine *paralingvističke kategorije*, koje su karakteristične za analizu



usmenog govora. Osim relativne zastupljenosti svake od kategorija, program daje informacije i o četiri opšta deskriptora teksta, odnosno o ukupnom broju reči, prosečnom broju reči u rečenici, procentu teksta koji je pokriven rečnikom i procentu reči koje imaju više od 6 slova<sup>6</sup> (Boyd & Pennebaker, 2015).

Prva verzija LIWC-a je razvijena na engleskom jeziku, nakon čega je adaptirana na 14 jezika, poput holandskog (Boot, Zijlstra, & Geenen, 2017; Zijlstra, Van Meerveld, Van Middendorp, Pennebaker, & Geenen, 2004), malajskog (Ahmad et al., 2017), portugalskog (Guedes, Bezerra, Ferrari, & Duarte, 2016), poljskog (Szymczyk, Zakowicz, & Stemplewska-Zakowicz, 2012), italijanskog (Alparone, Caso, Agosti, & Rellini, 2004), korejskog (Lee, Shim, & Yoon, 2005), španskog (Ramírez-Esparza, Pennebaker, García, & Suriá, 2007), nemačkog (Wolf et al., 2008), arapskog (Hayeri, Chung, & Pennebaker, 2010), francuskog (Piolat, Booth, Chung, Davids, & Pennebaker, 2011), ruskog (Kailer & Chung, 2011), turskog (Murderrisoglu, 2011), kineskog (Huang et al., 2012) i srpskog (Bjekić et al., 2012). Procedura samih adaptacija nije jednostavan i uniforman proces, s obzirom na to da treba uzeti u obzir karakteristike prirodnog jezika, te su u nekim situacijama adaptacije bazirane na automatskom prevođenju engleske verzije rečnika, dok se u drugim situacijama koristi apsolutni konsenzus nekoliko procenjivača prilikom prilagođavanja prevedenog rečnika na ciljni jezik (npr. Bjekić et al., 2012). Većina adaptacija je kao polaznu osnovu koristila LIWC2007, a dosadašnje kros-jezičke evaluacije LIWC-a dale su obećavajuće rezultate, tj. pokazale su da se koeficijenti ekvivalentnosti korespondentnih kategorija u različitim jezicima kreću u rasponu od .50 do .70 (Bjekić et al., 2014).

Od 1993. godine, kada je razvijena prva verzija LIWC programa, do sada objavljeno je više od 470 radova koji su koristili LIWC program za analizu verbalne produkcije<sup>7</sup>. Ovaj program korišćen je kako za analizu usmenog govora (npr. Mehl & Pennebaker, 2003; Mehl, Pennebaker, Crow, Dabbs, & Price, 2001), tako i za analizu pisanog materijala (npr. Beukeboom, Tanis, & Vermeulen, 2013; Bjekić, 2016; Li &

---

<sup>6</sup> Informacija o udelu reči dužih od 6 slova, autorima originalne verzije ovog programa služila je kao mera razvijenosti vokabulara. Drugim rečima, ideja za prikupljenje ovog podatka bazirana je na tome da su „duže reči“ niskofrekventnije i kognitivno kompleksnije, te da se njima služe osobe sa višim stepenom obrazovanja ili intelektualnih sposobnosti. Ipak, empirijski nalazi koji bi podržali ovu hipotezu su veoma oskudni.

<sup>7</sup> Podatak dobijen pretragom baza MEDLINE, ScienceDirect i PsycNET na osnovu ključne reči LIWC u januaru 2017.

Chignell, 2010; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010), a najčešće za analizu materijala sa društvenih mreža (Gill, Nowson, & Oberlander, 2009; Golbeck, Robles, Edmondson, & Turner, 2011; Guedes et al., 2016; Hall & Caton, 2017; He, Glas, Kosinski, Stillwell, & Veldkamp, 2014; Li & Chignell, 2010; Nowson, 2006; Panicheva, Ivanov, Moskvichev, Bogolyubova, & Ledovaya, 2015; Preoiuc-Pietro, Carpenter, Giorgi, & Ungar, 2016; Qiu, Lin, Ramsay, & Yang, 2012; Schwartz et al., 2013; Sumner, Byers, Boochever, & Park, 2012; Thompson et al., 1991; Yarkoni, 2010) Međutim, s obzirom na to da je usmeni materijal teže dostupan nego pisani, posebno ako se uzme u obzir količina materijala koja je dostupna na društvenim mrežama i internetu uopšte, i da analiza usmenog govora zahteva transkripciju audio materijala, u dosadašnjim empirijskim radovima veoma retko se sreće analiza usmene verbalne produkcije.

### **Verbalna produkcija: Indikator karakteristika osobe relevantnih u selekcionoj situaciji**

U procesu selekcije korišćenjem različitih tehnika se procenjuju različiti konstrukti, među kojima su opšta kognitivna sposobnost, crte ličnosti, znanja i veštine, primenjene socijalne veštine, interesovanja i preferencije i uklapanje u organizaciju. Neki od ovih konstrukata procenjuju se u više navrata i različitim tehnikama. Naime, opšta kognitivna sposobnost i crte ličnosti se procenjuju psihološkim testovima, zatim u centrima procene, kao i u selekcionom intervjuu. S obzirom na to da svaka od ovih tehnika, kao što je već prikazano, ima neke slabosti, poput npr. tendencije kandidata da se prikazuje u boljem svetlu na testovima ličnosti (Griffin, Hesketh, & Grayson, 2004), kandidatovog upravljanja impresijom u selekcionom intervjuu (Chen et al., 2010) i sl., postavlja se pitanje da li analiza verbalne produkcije kandidata može da pruži dodatne informacije o ovim konstruktima, potencijalno prevazilazeći neke od nedostataka postojećih tehnika. Usmena verbalna produkcija je manje kontrolisan proces i odvija se gotovo automatski, tako da je osnovano pretpostaviti da može da omogući sticanje direktnijeg uvida u psihološke procese kandidata.

U poslednjih nekoliko godina brojna istraživanja su se bavila ispitivanjem odnosa karakteristika individue i verbalne produkcije. Međutim, u ovoj oblasti je daleko veći broj bazičnih istraživanja nego primenjenih, tako da će u narednom delu biti prikazani

dosadašnji nalazi bazičnih istraživanja (za detaljniji pregled indikatora bazičnih osobina ličnosti videti Bjekić (2016), u ovom radu će biti prikazani samo najprominentniji markeri), kao i rezultati pilot istraživanja<sup>8</sup> koje je za cilj imalo da utvrdi da li se uopšte u pisanoj verbalnoj produkciji kandidata u procesu selekcije mogu pronaći markeri osobina ličnosti i inteligencije (Čerović, Bjekić, Živanović, & Opačić, 2017; Čerović, Živanović, & Bjekić, 2017).

### **Crte ličnosti i verbalna produkcija**

Oslanjanje na analizu prirodnog jezika je integralni deo psihologije ličnosti još od njenog nastanka. Istraživanje prirodnog jezika bilo je osnova za razvoj danas prihvaćenih modela ličnosti. Naime, model Velikih pet rezultat je višedecenijskog rada mnogih autora u okviru leksičke paradigme. Prema leksičkoj hipotezi, sve važne dimenzije ljudskog funkcionisanja su kodirane u jeziku, te se proučavanjem jezika, odnosno u jeziku kodiranih deskriptora ljudskog ponašanja, može doći do bazičnih ličnosnih dimenzija (Allport, 1937; Goldberg, 1993). U poslednjoj deceniji intenzivirala su se istraživanja koja su se bavila ispitivanjem manifestacija ličnosti u verbalnoj produkciji. U daljem tekstu biće prikazani relativno dosledno replicirani nalazi istraživanja koja su kao model ličnosti koristila model Velikih pet (i jedno istraživanje koje se bavilo Amoralom), a analizu prebrojavanjem reči kao pristup za analizu verbalne produkcije, kao i rezultati pilot istraživanja koje je koristilo HEXACO model ličnosti (Čerović, Živanović, et al., 2017).

### ***Poštenje***

Samo jedno istraživanje direktno se bavilo ispitivanjem manifestacija Poštenja u verbalnoj produkciji (Bjekić, 2016). Pokazano je da je glavni marker amoralna u verbalnoj produkciji ređa upotreba zamenica prvog lica množine, kao i reči iz kategorije inkluzija, što ukazuje na to da amoralne osobe ne govore često o sebi kao o članu neke socijalne grupe. Takođe, amoralne osobe ređe koriste reči koje se odnose na pozitivne emocije, a češće referiraju na teme kao što su smrt i uništavanje, što je u skladu sa prirodom dimenzije Poštenje/Amoral (Bjekić, 2016). Slično tome, pilot istraživanje je pokazalo da

---

<sup>8</sup> Detaljniji opis metoda pilot istraživanja dat je u Prilogu 1

je u selekcionoj situaciji glavni marker Poštenja reda upotreba zamenice prvog lica jednine (Čerović, Živanović, et al., 2017). Sa druge strane, istraživanja su se više bavila ispitivanjem konstrukata koji su srodni Poštenju, poput Makijavelizma, o čemu će kasnije biti više reči.

### ***Neuroticizam***

Jezik osoba visokih na Neuroticizmu karakteriše se upotrebom zamenica prvog lica jednine (Gill, 2003; Gill et al., 2009; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010; Yee, Harris, Jabon, & Bailenson, 2011), kao i češćom upotrebom negacija (Bjekić, 2016; Mairesse, Walker, Mehl, & Moore, 2007; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010). Takođe, neurotičnije osobe koriste reči koje se odnose na negativne emocije (Bjekić, 2013; Gill et al., 2009; Hirsh & Peterson, 2009; Holtgraves, 2011; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Mehl, Robbins, & Holleran, 2012; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010), kao što su bes i strah (Golbeck, Robles, & Turner, 2001; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Nowson, 2006; Yarkoni, 2010), ali i kognitivne procese poput diskrepance i inkluzije (Gill, 2003; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011). U pogledu sadržaja verbalne produkcije, neurotičnije osobe ređe govore o poslu (Gill et al., 2009; Hirsh & Peterson, 2009; Mairesse et al., 2007). Dakle, verbalna produkcija osoba sa visokim skorovima na dimenziji Neuroticizam zasićena je negativnim emocijama i karakteriše je usmerenost na sebe i svoje doživljaje.

U selekcionoj situaciji se Emocionalnost manifestuje kroz ređu upotrebu reči koje se odnose na diskrepancu, nesigurnost i tugu, ali i kroz češće referiranje na porodicu (Čerović, Živanović, et al., 2017), što je nalaz koji je mahom u suprotnosti sa nalazima bazičnih istraživanja.

### ***Ekstraverzija***

Ekstravertnije osobe u verbalnoj produkciji često referiraju na socijalne procese (Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010), porodicu (Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Mairesse et al., 2007), prijatelje (Lazarevic, 2012;

Mairesse et al., 2007; Yarkoni, 2010) i druge osobe (Hirsh & Peterson, 2009; Nowson, 2006; Yarkoni, 2010). Takođe, u govoru koriste reči koje se odnose na pozitivne emocije (Bjekić, 2016; Gill et al., 2009; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010), i upravo ova karakteristika verbalne produkcije predstavlja najbolji indikator Ekstraverzije.

Dodatno, lingvistički stil ekstravertnijih osoba odlikuje se upotrebom zamenica u prvom licu jednine na engleskom jeziku (Gill et al., 2009; Holtgraves, 2011; Mairesse et al., 2007; Oberlander & Gill, 2006; Yee et al., 2011), ali ovaj nalaz nije replikovao na srpskom jeziku (Bjekić, 2016). Takođe, Ekstraverziju karakteriše i učestalija upotreba zamenica drugog lica, poput *ti* i *vi*, što ukazuje na to da ekstravertnije osobe imaju tendenciju da pričaju sa nekim pre nego o nekom (Gill et al., 2009; Yarkoni, 2010). Dodatno, ekstravertnije osobe manje koriste negacije u govoru (Bjekić, 2016; Mairesse et al., 2007; Nguyen, Phung, Adams, & Venkatesh, 2011; Pennebaker & King, 1999). Dakle, na osnovu dosadašnjih istraživanja postoji konsenzus da je glavna karakteristika verbalne produkcije ekstravertnijih osoba zasićenost pozitivnim emocijama i toplim socijalnim odnosima.

U pilot istraživanju pokazano je da u selekcionoj situaciji ekstravertnije osobe uopšteno više govore i više referiraju na novac, dok introvertnije osobe više govore o sebi, u prošlom vremenu i koriste više reči koje se odnose na kognitivne procese (Čerović, Živanović, et al., 2017), što je komplementarno nalazima bazičnih istraživanja.

### ***Saradljivost***

Jasan i intuitivan indikator dimenzije Saradljivost predstavlja lingvistički pozitivizam (Ireland & Mehl, 2014). Istraživanja su pokazala da saradljivije osobe češće koriste reči koje se odnose na pozitivne emocije (Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2001; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010), a ređe reči koje se odnose na negativne emocije (Gill et al., 2009; Holtgraves, 2011; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010). Lingvistički stil saradljivijih osoba odlikuje se ređom upotrebom negacija (Mehl, Gosling, & Pennebaker, 2006; Nowson, 2006; Qiu et al., 2012), dok se sadržaj verbalne produkcije karakteriše izbegavanjem „osetljivijih“ tema kao što je npr. *smrt* (Bjekić, 2013; Holtgraves, 2011; Lazarevic, 2012; Yarkoni, 2010). Nalazi istraživanja ukazuju na

to da je jedan od glavnih indikatora Saradljivosti ređa upotreba informalizama, odnosno psovki i žargona (Bjekić, 2013; Holtgraves, 2011; Lazarevic, 2012; Mehl et al., 2006; Yarkoni, 2010). Uopšteno, govor saradljivih se može okarakterisati kao učtiv, pozitivan i blag.

Pilot istraživanje je pokazalo da su markeri Saradljivosti u selekcionoj situaciji češće referiranje na socijalne procese i druge osobe, kao i ređa upotreba reči koje se odnose na ekskluziju (Čerović, Živanović, et al., 2017), što je nalaz komplementaran dosadašnjim bazičnim istraživanjima.

### *Savesnost*

Markeri Savesnosti u verbalnoj produkciji su umnogome slični markerima Saradljivosti. Naime, govor savesnijih osoba karakteriše se ređim korišćenjem negacija (Golbeck et al., 2011; Lazarevic, 2012; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010), psovki i žargona (Bjekić, 2013; Golbeck et al., 2001; Lazarevic, 2012; Lee, Kim, Seo, & Chung, 2007; Mehl et al., 2006; Yarkoni, 2010), kao i ređim korišćenjem reči koje se odnose na negativne emocije (Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2011; Li & Chignell, 2010; Mehl et al., 2006; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010). Dodatno, savesnije osobe ređe referiraju na postojanje diskrepance između realnog i mogućeg (Golbeck et al., 2011; Lazarevic, 2012; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010) i češće upotrebljavaju reči kojima ukazuju na stepen sigurnosti u ono što govore (Bjekić, 2013; Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Yee et al., 2011). U pogledu sadržaja verbalne produkcije, savesnije osobe ređe govore o smrti (Bjekić, 2013; Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Nowson, 2006; Yarkoni, 2010), a češće o postignuću i poslu (Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Yarkoni, 2010). To što se govor savesnih osoba uglavnom karakteriše retkom upotrebom određenih kategorija verbalne produkcije objašnjava se tendencijom savesnih osoba ka regulaciji, inhibiciji i konformizmu (Ireland & Mehl, 2014).

Savesnost se u selekcionoj situaciji manifestuje kroz ređu upotrebu superlativa, zamenica prvog lica jednine (tj. isticanje sebe ili svoje uloge u nečemu), reči koje se odnose na kognitivne procese, poput uvida i kauzacije, a češće referiranje na prošlo vreme

(Čerović, Živanović, et al., 2017), što je komplementarno nalazima dosadašnjih bazičnih istraživanja.

### ***Otvorenost***

Na osnovu dosadašnjih istraživanja može se zaključiti da je dimenzija Otvorenost najmanje jasno markirana u verbalnoj produkciji (Bjekić, 2016). Naime, nalazi u pogledu ove dimenzije su često kontradiktorni ili su nedosledni u smislu da se u različitim studijama dobijaju korelacije koje se ne replikuju u narednim studijama. Neki autori smatraju da je Otvorenost dimenzija koja se odlikuje korišćenjem niskofrekventnih reči, odnosno ređom upotrebom visokofrekventnih, o čemu sa jedne strane svedoči to što je verbalna produkcija otvorenih osoba nisko pokrivena rečnikom i njegovim predefinisanim kategorijama<sup>9</sup> (Mairesse et al., 2007), a sa druge strane to što se u istraživanjima uglavnom dobijaju negativne korelacije sa različitim kategorijama verbalne produkcije.

Ono što se relativno dosledno pokazuje u istraživanjima jeste da osobe koje su konzervativnije češće koriste zamenice i referiraju na prošlost i socijalne procese (Gill et al., 2009; Lazarevic, 2012; Mehl et al., 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010). Takođe, osobe visoke na dimenziji Otvorenosti učestalije koriste članove, predloge i veznike (Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010), što ukazuje na upotrebu dužih i kompleksnijih rečenica.

U skladu sa nalazima bazičnih istraživanja, kandidati koji su otvoreni za nova iskustva u selekcionoj situaciji koriste veći broj reči, kompleksnije rečenice, ali i češće pišu o zabavi (Čerović, Živanović, et al., 2017), što je uglavnom u skladu sa nalazima bazičnih istraživanja.

---

<sup>9</sup>Kako bi sa relativno ograničenim setom reči obuhvatio najveći deo verbalne produkcije, rečnik inkorporiran u LIWC se oslanja na najfrekventnije reči koje mogu biti psihološki relevantne, te ne sadrži lična imena koja mogu biti frekventna, ali se ne smatraju psihološki relevantnim, zatim stručne termine koji su vezani za neku oblast i koji se ne nalaze u svakodnevnoj verbalnoj produkciji većine ljudi, kao ni niskofrekventne reči koje mogu biti markeri psihološki relevantnih kategorija kao što su npr. emocije, ali se ne sreću često u verbalnoj produkciji. Tako, pokrivenost verbalne produkcije rečnikom ukazuje na stepen upotrebe reči koje su visokofrekventne.

## **Inteligencija i verbalna produkcija**

Iako je inteligencija jedan od veoma važnih izvora individualnih razlika, i opravdano je pretpostaviti da je markirana u jeziku, nema puno istraživanja koja su ispitivala vezu između inteligencije i verbalne produkcije. Prema znanju autora, samo se jedno istraživanje bavilo ovom temom, pri čemu je fokus studije bio na verbalnoj inteligenciji (Zablotskaya, 2015). Verbalna inteligencija predstavlja sposobnost analiziranja informacija i rešavanja problema korišćenjem rezonovanja baziranog na jeziku, odnosno sposobnost da se koristi jezik kako bi se ostvarili određeni ciljevi (Cianciolo & Sternberg, 2004). Pokazano je da govor verbalno inteligentnijih osoba zasićen pozitivnim emocijama, kao i da ove osobe koriste manje reči koje se odnose na inkluziju (Zablotskaya, 2015).

Pilot istraživanje je pokazalo da u selekcionoj situaciji inteligentniji kandidati uopšteno manje govore i više pričaju o poslu i vremenu, što pre ukazuje na to da inteligentnije osobe svoju verbalnu produkciju prilagođavaju kontekstu, nego što govori o inherentnim verbalnim markerima inteligencije (Čerović, Bjekić, et al., 2017).

## **Druge karakteristike**

Osim osobina ličnosti koje su obuhvaćene modelom Velikih pet i HEXACO modelom, istraživači su ispitivali vezu između drugih ličnosnih karakteristika osobe i verbalne produkcije. Naime, autori su počeli da se interesuju za individualne razlike vezane za psihopatologiju i njihovu manifestaciju u govoru, te su počeli da tragaju za lingvističkim markerima Narcizma i Makijavelizma.

Narcizam predstavlja tendenciju osobe da doživljava sebe grandiozno i uključuje potrebu za divljenjem i nedostatak empatije. Pretpostavka od koje su počela istraživanja povezanosti Narcizma i verbalne produkcije jeste da je glavni marker Narcizma u verbalnoj produkciji referiranje na sebe, odnosno korišćenje zamenica prvog lica jednine (Ireland & Mehl, 2014), što je u skladu sa ranijim istraživanjima (Raskin & Shaw, 1988). Međutim, istraživanja koja su sledila nisu uspela da repliciraju ovaj nalaz (Carey et al., 2015; Holtzman, Vazire, & Mehl, 2010). Sa druge strane, pokazano je da je Narcizam



povezan sa čestom upotrebom psovki i reči koje markiraju bes (Holtzman et al., 2010), kao i da ove osobe češće referiraju na seks (Holtzman et al., 2010; Sumner et al., 2012).

Makijavelizam predstavlja tendenciju osobe da obmanjuje i manipuliše drugima zarad sopstvene dobiti (Ireland & Mehl, 2014). Istraživanja su pokazala da je verbalna produkcija osoba visokih na Makijavelizmu zasićena psovkaama, negativnim emocijama i besom (Sumner et al., 2012). Takođe, ove osobe ređe koriste zamenice trećeg lica množine (Ickes, Reidhead, & Patterson, 1986; Nazari, Lucas, & Gratch, 2015) i prvog lica množine (Sumner et al., 2012), što, u skladu sa prirodom dimenzije, ukazuje na to da su osobe visoke na Makijavelizmu više fokusirane na sebe nego na druge. Na osnovu ovog nalaza, autori prave razliku između Makijavelizma, kao oblika upravljanja impresijom koji je usmeren na sebe, od samo-motrenja, kao upravljanja impresijom koji je prvenstveno usmeren na druge (Ickes et al., 1986). Glavna odlika verbalne produkcije osoba visokih na ovoj karakteristici je da manje koriste zamenice prvog lica jednine, a više zamenice drugog lica jednine (Ickes et al., 1986). Drugim rečima, osobe visoke na Makijavelizmu imaju tendenciju da pričaju o sebi, dok osobe visoke na samo-motrenju teže da pričaju o drugima.

### **Verbalna produkcija: Znak za procenu relevantnih karakteristika osobe u selekcionom intervjuu**

Verbalna produkcija ima dvojak u ulogu u selekcionom intervjuu. Sa jedne strane jezik predstavlja sredstvo kojim kandidat ispoljava različite lične karakteristike, a sa druge strane za intervjuera predstavlja izvor informacija o karakteristikama kandidata koje su relevantne za posao. Mali broj istraživanja se bavio ispitivanjem povezanosti verbalne produkcije u selekcionom intervjuu i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla. Jedno istraživanje je pokazalo da su bolje procenjeni oni kandidati koji češće upotrebljavaju zamenice prvog i trećeg lica množine, a ređe prvog lica jednine, češće upotrebljavaju reči koje se odnose na pozitivne, a ređe reči koje se odnose na negativne emocije, češće koriste kvantifikatore, kao i oni koji češće koriste reči koje se odnose na perceptivne procese (Naim, Tanveer, Gildea, & Hoque, 2015). U drugom istraživanju je dobijeno da intervjuer kao podobnije za obavljanje posla ocenjuje one kandidate koji više govore, koji češće upotrebljavaju lične zamenice i one koji se češće

obraćaju intervjueru (Čerović, Bjekić, & Živanović, 2016). Takođe, pozitivnije su procenjeni oni kandidati koji češće upotrebljavaju reči koje se odnose na tople međuljudske emocije, kao i oni koji ređe govore sa sigurnošću i o konkretnim poslovima (Čerović et al., 2016). Međutim, oba ova istraživanja su ispitivala verbalnu produkciju spram integralne procene kandidata od strane intervjuera, pa se postavlja pitanje na osnovu kojih karakteristika verbalne produkcije se donose zaključci o specifičnim karakteristikama kandidata relevantnim za posao, kao i da li verbalna produkcija utiče samo na opšti utisak o kandidatu ili određene karakteristike verbalne produkcije predstavljaju jasan znak za procenu specifičnih karakteristika kandidata.

Uloga jezika u procenjivanju karakteristika osobe može se objasniti pomoću Brunsvikovog Modela sočiva (engl. Lens model; Brunswik, 1956), koji pretpostavlja da prilikom procene karakteristika druge osobe, u cilju tačne procene karakteristika, latentne osobine treba da budu izražene u znacima koji se mogu opaziti, a procenjivač treba da koristi validne znake da bi formirao svoje zaključke (Nestler & Back, 2013). Svaki znak u datom kontekstu ima dva svojstva 1) validnost znaka, odnosno stepen u kome je znak validni indikator osobine i 2) upotreba znaka, odnosno stepen u kome ga procenjivač koristi kako bi doneo zaključak o procenjivanoj karakteristici (Back & Nestler, 2016). Dakle, jezik se može posmatrati kao znak kojim se sa jedne strane ispoljava osobina, a sa druge strane na osnovu koga se donose zaključci o osobini. Validnost jezičkih znakova opisana je nešto ranije u ovom radu i pokazano je da su neke karakteristike verbalne produkcije validni indikatori određenih osobina poput crta ličnosti i psihopatoloških tendencija. Međutim, upotreba jezičkih znakova prilikom procene različitih karakteristika osoba je ređe ispitivana, te još uvek nije jasno utvrđeno na osnovu kojih jezičkih znakova procenjivači donose zaključke o osobinama ličnosti. Dodatno, nijedno od ovih istraživanja nije ispitivalo procenu ličnosti u selekcionoj situaciji.

Pokazano je da su verbalni znakovi koje procenjivači upotrebljavaju za procenu Emocionalne stabilnosti veći broj reči, ređe korišćenje prvog lica jednine (Mehl et al., 2006), zatim ređa upotreba psovki i manja zasićenost verbalne produkcije negativnim emocijama i besom (Qiu et al., 2012). Dalje, procenjivači donose sud o tome da je osoba ekstravertnija ukoliko ona koristi veći broj reči, više psovki ili neformalnih reči i ukoliko je govor zasićeniji emocijama (Mehl et al., 2006). Takođe, kao ekstravertnije se procenjuju osobe koje češće pričaju o drugima (koriste treće lice jednine), češće govore

o perceptivnim procesima i one osobe koje češće upotrebljavaju reči koje se odnose na odobravanje (Qiu et al., 2012). Kako bi doneli zaključak o Saradljivosti, procenjivači kao verbalne znakove upotrebljavaju češće korišćenje kompleksnih reči (reči dužih od 6 slova) i reči koje se odnose na uvid, kao i ređe korišćenje zamenica prvog lica jednine (Mehl et al., 2006), zatim psovki, reči koje se odnose na negativne emocije (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012), posebno na bes (Qiu et al., 2012) i odrednica u prošlom vremenu (Mehl et al., 2006). U pogledu Savesnosti situacija je slična kao sa Saradljivošću (kao verbalni znaci koriste se učestalija upotreba kompleksnih reči i manja zasićenost verbalne produkcije psovkama, negativnim emocijama i besom), s tim što se kao savesnije procenjuju osobe koje više koriste reči koje se odnose na naglašavanje razlika i postavljanje granica (Mehl et al., 2006), kao i reči koje referiraju na posao (Qiu et al., 2012). Konačno, prilikom procene Otvorenosti procenjivači se oslanjaju na učestalije korišćenje reči koje se odnose na kognitivne procese, kao što su uvid i diskrepanca (Mehl et al., 2006) i perceptivne procese poput slušanja (Qiu et al., 2012), kao i ređe referiranje na socijalne procese i prošlost (Mehl et al., 2006).

Na osnovu ovih istraživanja i istraživanja povezanosti verbalne produkcije i ličnosti kandidata merene metodom samo-procene može se zaključiti da se upotreba znakova za procenu određenih dimenzija ličnosti u različitoj meri poklapa sa verbalnim indikatorima tih dimenzija. Naime, veće preklapanje se beleži za Savesnost i Emocionalnu stabilnost, dok je najniže poklapanje za Ekstraverziju. Drugim rečima, ne može se zaključiti da one karakteristike verbalne produkcije koje predstavljaju manifestaciju ličnosti procenjivači dosledno koriste kao verbalne znakove za procenu ličnosti, ali se svakako može reći da je verbalna produkcija izvor informacija na koji se ljudi oslanjaju prilikom procene ličnosti druge osobe.

### **Mogućnost generalizacije nalaza bazičnih istraživanja na situaciju selekcionog intervjua**

Istraživanja su pokazala da se relevantne psihološke karakteristike manifestuju u verbalnoj produkciji, kao i da je na osnovu određenih karakteristika verbalne produkcije moguće proceniti ličnost osobe. Međutim, većina ovih istraživanja je bila bazična, tako da se postavlja pitanje da li se njihovi nalazi mogu replicirati u primenjenom kontekstu,

s obzirom na to da postoji nekoliko specifičnosti koje mogu imati uticaja na ispoljavanje psiholoških karakteristika u jeziku. Prva je interakcija ličnosti i situacije u kojoj se osoba nalazi, odnosno to da se ličnost manifestuje na drugačiji način u različitim situacijama. Dakle, osim variranja između različitih osoba, postoji variranje unutar iste osobe koje je zavisno od situacije (Fleeson, 2001; Funder, 2009; Mischel, 1999; Mischel & Shoda, 1995; Roberts, 2007). Istraživanja su pokazala da su neke od relevantnih karakteristika situacije koje dovode do intraindividualnih variranja *anonimnost situacije* koja se odnosi na broj prisutnih ljudi, stepen poznanstva i međusobnog dopadanja između njih, kao i na strukturisanost situacije, zatim koliko je situacija opažena kao *prijateljska*, što se odnosi na to koliko su drugi u situaciji prijateljski nastrojeni, na stepen interakcije i socijalni status drugih i, konačno, *orijentisanost na zadatak* što podrazumeva obaveze, nametanje i ograničenost rokovima (Fleeson, 2007). Upravo zato, opravdano je pretpostaviti da se ličnost neće manifestovati na isti način u situacijama koje su svakodnevne za osobu, kao što su naturalističke situacije u kojima su sprovedena bazična istraživanja, i u situaciji selekcionog intervjua koja se može okarakterisati kao anonimna i orijentisana na zadatak.

Posebno, ispoljavanje ličnosti u verbalnoj produkciji je zavisno od konteksta (Mehl et al., 2012). Šnajder i Ikes su predložili dve karakteristike situacije koje imaju efekat na ispoljavanje ličnosti u verbalnoj produkciji (Snyder & Ickes, 1985): *jake* naspram *slabih* situacija i *olakšavajuće* naspram *neolakšavajućih*. Jake situacije su visoko strukturisane, pružaju istaknute znakove koji usmeravaju ponašanje i, posledično, maksimizuju efekat situacionih zahteva. Sa druge strane, slabe situacije su relativno nestrukturisane, pružaju slabe znakove za usmeravanje ponašanja čime maksimizuju efekat širokog spektra crta ličnosti. Olakšavajuće situacije su relevantne za specifičnu dimenziju, dozvoljavaju osobini ličnosti da vodi ponašanje i omogućavaju da individue različito reaguju u skladu sa svojom pozicijom na datoj dimenziji. Drugim rečima, najdirektnije ispoljavanje crta ličnosti moglo bi se očekivati u slabim olakšavajućim situacijama. Dosadašnja istraživanja manifestacije ličnosti u verbalnoj produkciji su sprovedena u različitim kontekstima i situacijama, počev od svakodnevnog govora, preko verbalne produkcije na društvenim mrežama, do relativno strukturisanih situacija u kojima se od ispitanika traži da produkuje pisani materijal na zadatu temu. Međutim, retko kad su situacije bile dizajnirane tako da „gađaju“ konkretnu osobinu ličnosti, kao što je slučaj u selekcionom intervjuu.

Dalje, i sama verbalna produkcija može biti uslovljena situacijom u kojoj se ispoljava (Heylighen & Dewaele, 2002). Selekcioni intervju predstavlja formalnu situaciju u kojoj je cilj kandidata da se predstavi na najbolji mogući način. Samim tim, može se pretpostaviti da će i verbalna produkcija kandidata biti formalnija nego što je to slučaj u svakodnevnim situacijama koje nemaju veliki ulog za kandidata. Takođe, teme u selekcionom intervjuu su često unapred određene, tako da verbalna produkcija kandidata nema u potpunosti spontani karakter. Konačno, specifičnosti usmenog govora, kao što je npr. niži stepen kontrolabilnosti, razlikuju ga od pisanog koji je najčešće korišćen u bazičnim istraživanjima verbalne produkcije. Usmeni govor ima konverzacijski karakter, tako da se verbalna produkcija delimično prilagođava stilu sagovornika (Zablotskaya & Fern, 2012). Takođe, usmeni govor je relativno automatski proces i kada se nešto izgovori na određeni način, nema prostora za ispravke, za razliku od pisanog u kome osoba može da ispravi ono što bi želela da saopšti na drugačiji način. Imajući u vidu sve navedeno, opravdano je imati određenu dozu skepticizma kada je replikabilnost nalaza bazičnih istraživanja u situaciji selekcionog intervjuu u pitanju.

U zaključku, intervju predstavlja najčešće korišćenu tehniku selekcije i u njemu se, između ostalog, procenjuju inteligencija i osobine ličnosti kandidata i to na osnovu usmenih odgovora kandidata na usmena pitanja intervjuera. Dakle, verbalna produkcija kandidata je sredstvo kojim kandidat ispoljava svoje karakteristike i znak na osnov koga intervjuer procenjuje te karakteristike. Brojna istraživanja su do sada pokazala da se u svakodnevnim uslovima ličnost i inteligencija ispoljavaju u verbalnoj produkciji, kao i da procenjivači na osnovu verbalne produkcije donose zaključke o osobinama ličnosti procenjivane osobe. Sa druge strane, pokazano je da specifičnosti situacije u kojoj se ispoljavaju ličnost i verbalna produkcija mogu imati efekat na način njihove manifestacije. Imajući u vidu sve ovo, veoma je važno ispitati ulogu analize verbalne produkcije u selekcionom intervjuu.

## **PREDMET, CILJEVI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA**

Predmet ovog istraživanja je ispitivanje uloge analize verbalne produkcije u procesu selekcije. Dosadašnja istraživanja su pokazala da verbalna produkcija može imati ulogu u proceni podobnosti kandidata za posao, ali nisu pokazala da li ona ima ulogu u proceni specifičnih konstrukata koji se najčešće ispituju kako u selekcionom intervjuu tako i u procesu selekcije generalno.

Kako bi se utvrdio potencijal analize verbalne produkcije kao dopune tradicionalnim tehnikama selekcije neophodno je prvo utvrditi da li verbalna produkcija u selekcionom intervjuu pruža informacije o karakteristikama kandidata. Dosadašnja istraživanja su pokazala da se u verbalnoj produkciji mogu pronaći indikatori nekih karakteristika individue, poput bazičnih crta ličnosti i verbalne inteligencije, međutim, postavlja se pitanje da li isti odnosi važe i u situaciji selekcionog intervjuu. Zbog toga će u prvom delu istraživanja biti provereno da li u specifičnom kontekstu, odnosno u selekcionom intervjuu, individualne razlike u verbalnoj produkciji predstavljaju markere karakteristika kandidata relevantnih za posao, kao što su bazične crte ličnosti i inteligencija kandidata. U drugom delu istraživanja ispitiće se verbalni znakovi koje procenjivači koriste kako bi doneli zaključke o karakteristikama kandidata relevantnim za posao, odnosno utvrdiće se aspekti verbalne produkcije na osnovu kojih procenjivač procenjuje bazične crte ličnosti i inteligenciju kandidata, kao i podobnost kandidata za obavljanje posla.

U skladu sa predmetom istraživanja postavljeni su sledeći ciljevi i hipoteze<sup>10</sup>:

1. Kako bi se utvrdili indikatori osobina ličnosti u verbalnoj produkciji, biće ispitan odnos između različitih kategorija verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu i bazičnih dimenzija ličnosti kandidata predstavljenih HEXACO modelom ličnosti.

---

<sup>10</sup> S obzirom na to da su postavljene hipoteze mahom bazirane na istraživanjima koja nisu ispitivala verbalnu produkciju u poslovnom kontekstu i koja su većinom sprovedena na engleskom jeziku, mogu se očekivati odstupanja koja oslikavaju razlike u jeziku i kontekstu.

**H1.** Između bazičnih dimenzija ličnosti HEXACO modela i kategorija verbalne produkcije u selekcionom intervjuu biće pronađene veze koje odgovaraju onima koje su dobijene u većem broju dosadašnjih bazičnih istraživanja i to:

*H1a.* Očekuje se da će Poštenje biti povezano sa češćom upotrebom zamenica prvog lica množine, reči iz kategorije inkluzija i onih koje se odnose na pozitivne emocije, kao i ređim referiranjem na teme kao što su smrt i uništenje (Bjekić, 2016).

*H1b.* Emocionalnost će biti povezana sa učestalijom upotrebom zamenica prvog lica jednine, negacija, reči koje se odnose na negativne emocije, strah, bes, diskrepancu i inkluziju, kao i ređim korišćenjem reči koje se odnose na posao (Bjekić, 2016; Gill, 2003; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2001; Hirsh & Peterson, 2009; Holtgraves, 2011; Lazarevic, 2012; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011).

*H1c.* Ekstraverzija će biti povezana sa učestalijom upotrebom zamenica prvog lica jednine i drugog lica, reči koje se odnose na socijalne procese, porodicu, prijatelje, druge osobe i na pozitivne emocije, kao i sa ređom upotrebom negacija (Bjekić, 2016; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010).

*H1d.* Indikatori Saradljivosti u verbalnoj produkciji biće učestalija upotreba reči koje se odnose na pozitivne emocije, a ređa upotreba reči koje oslikavaju negativne emocije, negacija, informalizama, psovki i žargona, kao i ređe referiranje na teme poput smrti (Bjekić, 2013; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2001; Holtgraves, 2011; Lazarevic, 2012; Mehl et al., 2006; Nowson, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010).

*H1e.* Savesnost će biti povezana sa ređom upotrebom negacija, psovki i žargona, kao i reči koje se odnose na negativne emocije, diskrepancu i smrt. Takođe, savesne

osobe češće će govoriti o postignuću i poslu i upotrebljavati reči koje se odnose na sigurnost u ono što govore (Bjekić, 2013; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Li & Chignell, 2010; Mehl et al., 2006; Nowson, 2006; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011).

*H1f.* Otvorenost će se u verbalnoj produkciji manifestovati preko ređe upotrebe zamenica i referiranja na prošlost i socijalne procese, kao i preko češćeg korišćenja članova, predloga i veznika (Čerović, Živanović, et al., 2017; Gill et al., 2009; Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Mehl et al., 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010).

2. Kako bi se utvrdili indikatori inteligencije u verbalnoj produkciji, biće ispitan odnos između inteligencije kandidata i različitih kategorija verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu.

**H2.** Očekuje se da će inteligentniji kandidati češće upotrebljavati reči koje se odnose na pozitivne emocije, a ređe reči koje se odnose na inkluziju, kao i da će biti koncizniji (tj. koristiti ukupno manji broj reči) i upotrebljavati više reči koje se odnose na posao i vreme (Čerović, Živanović, et al., 2017; Zablotskaya, 2015).

3. Kako bi se utvrdilo koje su kategorije verbalne produkcije znakovi za procenu osobina ličnosti kandidata, ispitaće se odnos između kategorija verbalne produkcije kandidata i procenjivačeve procene bazičnih dimenzija ličnosti kandidata predstavljenih HEXACO modelom ličnosti.

**H3.** Pretpostavke vezane za odnos između verbalne produkcije kandidata i intervjuerove procene ličnosti kandidata biće bazirane na nalazima dva bazična istraživanja koja su ispitivala na koji način se na osovu verbalne produkcije procenjuju osobine ličnosti (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

*H3a.* S obzirom na to da ne postoje istraživanja koja su ispitivala verbalne znakove za procenu Poštenja, pretpostavke u pogledu ove dimenzije će biti bazirane na istraživanjima koja su se bavila povezanošću verbalne produkcije i Poštenja merenog samoprocenom, te se očekuje da će procenjivači kao poštenije proceniti



one kandidate koji češće upotrebljavaju zamenice prvog lica množine, reči koje se odnose na pozitivne emocije i inkluziju, a ređe govore o temama kao što su smrt i uništenje (Bjekić, 2016).

*H3b.* Verbalni znakovi koje će procenjivači koristiti za procenu Emocionalnosti biće manji broj reči, učestalije korišćenje zamenica prvog lica jednine, psovki i reči koje se odnose na negativne emocije i bes (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

*H3c.* Procenjivači će kao ekstravertnije proceniti one osobe koje koriste veći broj reči, zamenice trećeg lica jednine, više psovki i koje češće upotrebljavaju reči koje se odnose na pozitivne emocije, perceptivne procese i odobravanje (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

*H3d.* Zaključke o Saradljivosti kandidata procenjivači će donositi na osnovu učestalije upotrebe kompleksnih reči i reči koje se odnose na uvid, kao i ređe upotrebe zamenica prvog lica jednine, psovki, reči koje se odnose na negativne emocije, bes i glagola u prošlom vremenu (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

*H3e.* Kao verbalne znakove za procenu Savesnosti, procenjivači će koristiti učestaliju upotrebu kompleksnih reči, reči koje se odnose na naglašavanje razlika, postavljanje granica, posao, kao i ređe korišćenje psovki i reči koje se odnose na negativne emocije i bes (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

*H3f.* Procena Otvorenosti biće povezana sa učestalijim korišćenjem reči koje se odnose na kognitivne procese, uvid i diskrepancu, perceptivne procese i slušanje, kao i sa ređim referiranjem na socijalne procese i prošlost (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

4. Kako bi se utvrdilo koje kategorije verbalne produkcije su znakovi za procenu inteligencije, ispitaće se odnos između kategorija verbalne produkcije kandidata i procene inteligencije kandidata.

**H4.** S obzirom na to da se nijedno istraživanje do sada nije bavilo verbalnim znakovima na osnovu kojih procenjivač procenjuje inteligenciju osobe, očekivanja u ovom istraživanju biće zasnovana na istraživanju koje je ispitivalo

jezičke indikatore verbalne inteligencije (Zablotskaya, 2015). Pretpostavlja se da će procenjivači proceniti kao inteligentnije one кандидате koji češće upotrebljavaju reči koje se odnose na pozitivne emocije, a ređe one koje se odnose na inkluziju.

5. Kako bi se utvrdila uloga verbalne produkcije pri proceni podobnosti kandidata, biće ispitivan odnos između kategorija verbalne produkcije kandidata i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla.

**H5.** Pretpostavlja se da će procenjivači kao podobnije za obavljanje posla proceniti one кандидате koji više govore, češće upotrebljavaju zamene, a posebno one u množini, reči koje se odnose na pozitivne i tople međuljudske emocije, perceptivne procese i kvantifikatore, a ređe govore sa sigurnošću, o konkretnim poslovima i o negativnim emocijama (Čerović et al., 2016; Naim et al., 2015).

Kako bi se odgovorilo na postavljene ciljeve i hipoteze istraživanja, biće urađena detaljna eksploracija svih relevantnih aspekata verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu, poput zatupljenosti LIWCser kategorija u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu, odnosa između verbalne produkcije kandidata i intervjuera, rodni razlika u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu i razlika između kandidata koji su konkurisali za različite pozicije. Dakle, s obzirom na nedovoljan broj istraživanja koja su se bavila ispitivanjem uloge verbalne produkcije u selekcionom intervjuu, u ovom istraživanju inicijalno će biti istražena svojstva same verbalne produkcije i njene specifičnosti u selekcionom intervjuu u odnosu na svakodnevni govor. Dodatno, ispitaće se i različiti aspekti procene kandidata, poput stepena slaganja procenjivača u proceni kandidata, odnosa samoprocene i procene ličnosti i inteligencije kandidata i odnosa procene podobnosti kandidata i ličnosti i inteligencije dobijene različitim metodama.

## METOD

### Uzorak

Uzorak je bio prigodan i činilo ga je 238 kandidata, uzrasta od 21 do 61 godine ( $M = 29.00$ ,  $SD = 6.65$ ), od čega 37% ženskog pola. Kandidati su konkurisali za različite pozicije (69% za poziciju inženjer, 26% za poziciju prodavac i 5% za pozicije u administraciji poput računovođe, pravnika i sl.) u kompaniji koja se bavi informacionim tehnologijama.

Podaci o bazičnoj strukturi ličnosti i inteligenciji kandidata, kao i proceni ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata za obavljanje posla prikupljeni su za poduzorak od 202 kandidata<sup>11</sup>, uzrasta od 21 do 52 godine ( $M = 27.00$ ,  $SD = 5.00$ ), od čega je 40% ženskog pola. U pogledu pozicije, 71% ovih kandidata konkurisalo je za poziciju inženjera, 24% za poziciju prodavca, dok je 5% konkurisalo za administrativne pozicije.

Uzorak procenjivača činila su četiri HR eksperta ženskog pola, uzrasta od 29 do 34 godine ( $M = 31.00$ ,  $SD = 2.38$ ), koji su imali više od pet godina iskustva u vođenju procesa selekcije i intervjuisanju kandidata ( $M = 7.00$ ,  $SD = 1.82$ ).

### Instrumenti

#### Samoprocena osobina ličnosti

Za samoprocenu osobina ličnosti kandidata upotrebljena je forma za samoopis (S forma) upitnika HEXACO-PI-R (Lee & Ashton, 2006) koji meri šest širokih dimenzija ličnosti (Poštenje, Emocionalnost, Ekstraverziju, Saradljivost, Savesnost i Otvorenost). Upitnik se sastoji od 100 tvrdnji (16 tvrdnji za svaku od šest crta, odnosno 4 tvrdnje za svaki od faceta, i 4 tvrdnje koje se odnose na međuprostornu skalu Altruizam<sup>12</sup>) sa

---

<sup>11</sup> Od ukupno 238 snimljenih intervjua sa kandidatima, iz različitih tehničkih razloga, potpuni podaci koji se odnose na testove ličnosti i inteligencije nisu bili dostupni za 21 kandidata, dok je 15 kandidata imalo nepotpune procene ličnosti, inteligencije i podobnosti od strane jednog ili više procenjivača, što je rezultovalo sa 202 intervjua sa kandidatima za koje su prikupljene sve mere.

<sup>12</sup> Međuprostorna skala Altruizam nije korišćena dalje u analizi, s obzirom na to da ona predstavlja mešavinu dimenzija Poštenje, Saradljivost i Emocionalnost, te ne predstavlja zasebnu dimenziju ličnosti (Ashton, Lee, & De Vries, 2014).

pridruženim petostepenim skalama Likertovog tipa. Opis sadržaja crta i svakog od faceta dat je u Tabeli 1. Upitnik ima zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike, npr. dobijena interna konzistentnost za dimenzije (Cronbach's alpha) kreće se u rasponu od .70 do .86, a literatura obiluje istraživanjima koja su upotrebljavala ovaj upitnik za procenu ličnosti npr. (Bale & Archer, 2013; Burtäverde, 2015; De Vries, Pathak, van Gelder, & Singh, 2017; Hilbig, Zettler, Leist, & Heydasch, 2013; Lee & Ashton, 2016; Lee, Ashton, Ogunfowora, Bourdage, & Shin, 2010; Pailing, Boon, & Egan, 2014; Silvia, Nusbaum, & Beaty, 2014).

Na osnovu S forme upitnika HEXACO-PI-R izračunate su sledeće mere: samoprocenjeno Poštenje kandidata, samoprocenjena Emocionalnost kandidata, samoprocenjena Ekstraverzija kandidata, samoprocenjena Saradljivost kandidata, samoprocenjena Savesnost kandidata i samoprocenjena Otvorenost kandidata.

### **Procena osobina ličnosti**

Procenjivači su osobine ličnosti kandidata procenjivali direktno po facetima dimenzija HEXACO modela ličnosti. Procenjivačima su predstavljeni faceti i dimenzije kojima ti faceti pripadaju, za svaki facet dat je rečenični opis najniže i najviše vrednosti, a procena je vršena na petostepenoj skali Likertovog tipa. S obzirom na to da se svaka od 6 dimenzija sastoji od 4 faceta, procenjivači su ličnost kandidata procenjivali na 24 stavke. Skala procene data je u Prilogu 2. Upitnik ima dobre psihometrijske karakteristike, npr. dobijena interna konzistentnost za dimenzije (Cronbach's alpha) kreće se u rasponu od .77 do .91.

Na osnovu ovog upitnika izračunate su mere procene Poštenja kandidata, procene Emocionalnosti kandidata, procene Ekstraverzije kandidata, procene Saradljivosti kandidata, procene Savesnosti kandidata i procene Otvorenosti kandidata.

Tabela 1. Dimenzije i faceti Šestofaktorskog modela ličnosti operacionalizovanih u upitniku HEXACO-PI-R

Dimenzija	Facet	Osnovni sadržaj
<b>H</b> <b>Poštenje</b>	Iskrenost	Autentičnost u interpersonalnim odnosima
	Pravičnost	Izbegavanje prevare i korupcije
	Izbegavanje pohlepe	Nezainteresovanost za materijalno bogatstvo
	Skromnost	Skromnost, jednostavnost, umerenost
<b>E</b> <b>Emocionalnost</b>	Strašljivost	Tendencija da se oseća strah
	Anksioznost	Zabrinutost u raznovrsnim kontekstima
	Zavisnost	Potreba za emocionalnom podrškom
	Sentimentalnost	Emocionalna vezanost za druge
<b>X</b> <b>Ekstraverzija</b>	Socijalno samopouzdanje	Slika o sebi u socijalnom kontekstu
	Socijalna smelost	Osećaj udobnosti u socijalnim situacijama
	Druželjubivost	Uživanje u socijalnim interakcijama
	Aktivitet	Entuzijazam i energija
<b>A</b> <b>Saradljivost</b>	Praštanje	Ponovno uspostavljanje poverenja u one koji su povredili osobu
	Krotkost	Pristrasnost i mekoća u evaluaciji drugih
	Fleksibilnost	Spremnost na kompromis i saradnju
	Strpljivost	Spremnost da osoba ostane smirena
<b>C</b> <b>Savesnost</b>	Organizovanost	Urednost
	Marljivost	Spremnost da se vredno radi
	Perfekcionizam	Temeljnost, orijentisanost na detalje
	Obazrivost	Opreznost i inhibicija impulsa
<b>O</b> <b>Otvorenost</b>	Estetske vrednosti	Uživanje u lepoti umetnosti i prirode
	Radoznalost	Zainteresovanost za prikupljanje informacija
	Kreativnost	Inovativnost i spremnost za eksperimentisanje
	Nekonvencionalnost	Spremnost da se prihvati i razume neobično

## **Mera inteligencije kandidata**

Za merenje inteligencije kandidata korišćen je neverbalni test inteligencije sa višestrukim rešenjima (Živanović et al, 2018a; Živanović et al, 2018b). Test se sastoji od 40 zadataka u formi matrica sa višestrukim rešenjima, a od ispitanika se traži da u svakom zadatku među ponuđenim odgovorima pronađe 1) tačan odgovor – onu figuru koja na najbolji način upotpunjuje datu matricu; 2) približno tačan odgovor – onu figuru koja bi matricu upotpunila na najbolji način kada se tačan odgovor ne bi nalazio među ponuđenim odgovorima; 3) najlošiji odgovor – onu figuru koja na najlošiji način upotpunjuje datu matricu. Na osnovu odgovora kandidata test omogućava izračunavanje jednog sumarnog skora koji predstavlja meru kognitivnih sposobnosti. Interna konzistentnost (Cronbach's alpha) testa je dobra i iznosi .95 (Živanović et al, 2018; Živanović et al, 2018b), a u ovom istraživanju je za test u celini dobijena pouzdanost od .84.

Na osnovu ovog testa dobijena je mera inteligencije kandidata.

## **Procena inteligencije kandidata**

Procenjivači su davali svoju procenu inteligencije kandidata na 4 stavke Likertovog tipa koje predstavljaju operacionalizaciju opšte kognitivne sposobnosti u kontekstu u kome se procena inteligencije odvija (*Ovaj kandidat je sposoban da brzo obrađuje informacije; Ovaj kandidat je sposoban da obavlja intelektualno zahtevne poslove; Ovaj kandidat je sposoban da usvaja nova znanja; Ovaj kandidat je sposoban za postignuće na kompleksnijim poslovima*). Na osnovu stavki izračunat je prosečan skor koji oslikava procenu inteligencije kandidata. Skala za procenu inteligencije ima dobre psihometrijske karakteristike, npr. interna konzistentnost (Cronbach's alpha) iznosi .95.

## **Procena podobnosti kandidata za obavljanje posla**

Procena podobnosti kandidata predstavlja generalnu ocenu kandidata odnosno meru koja označava ishod intervjua. U istraživanjima koja se bave selekcionim intervjua, procena podobnosti kandidata je mera koja se najčešće koristi. Bilo da je fokus istraživanja prediktivna validnosti intervjua, bilo faktori koji utiču na ocenu kandidata u selekcionom intervjuu, procena podobnosti kandidata je varijabla koja označava to kako

je intervjuer evaluirao kandidata. U ovom istraživanju, procena podobnosti kandidata merena je na 4 stavke sa petostepenom Likertovom skalom (*Smatram da kandidat ispunjava zahteve ovog posla; Sve u svemu, smatram da je ova osoba dobar kandidat za posao; Preporučio bih kandidata za sledeći krug selekcije; Bio bih zadovoljan kada bih zaposlio ovog kandidata*). Na osnovu stavki izračunat je jedan prosečan skor koji oslikava procenu podobnosti kandidata. Stavke za procenu podobnosti kandidata imaju dobre psihometrijske karakteristike, npr. interna konzistentnost (Cronbach's alpha) iznosi .95.

### **Procedura**

Istraživanje je sprovedeno u okviru realnih procesa selekcije koji su se odvijali u kompaniji koja se bavi informacionim tehnologijama. Istraživanje se sastojalo od tri faze. U prvoj fazi kandidati su popunjavali test ličnosti i inteligencije, u drugoj fazi su bili pozvani na selekcionu intervju koji je sniman diktafonom, dok su u trećoj fazi istraživanja audio-snimke selekcionog intervjua preslušavala četiri HR profesionalca koja su nakon toga procenjivala ličnost, inteligenciju i podobnost kandidata za obavljanje posla. Intervjuer koji je vodio intervju nije procenjivao kandidate. Dakle, procedura ovog istraživanja predstavlja realan proces selekcije, s tim što procenjivači nisu videli kandidata, kao ni rezultate testova ličnosti i inteligencije.

### **Samoprocena dimenzija ličnosti i inteligencije**

Svi kandidati koji su se prijavili na oglase za različite pozicije u okviru kompanije koja se bavi informacionim tehnologijama i za koje je na osnovu biografije zaključeno da ispunjavaju uslove konkursa, popunili su S formu HEXACO-PI-R upitnika za procenu šest bazičnih dimenzija ličnosti i neverbalni test inteligencije sa višestrukim rešenjima.

Iako je uobičajena praksa da se nakon svakog kruga selekcije smanjuje broj kandidata koji učestvuju u narednom krugu, zbog potreba ovog istraživanja svi kandidati koji su popunili testove bez obzira na rezultat, bili su pozvani na selekcionu intervju. Na ovaj način postignuto je da u uzorak uđu i kandidati sa nižim skorovima na dimenzijama ličnosti i inteligenciji, a ne samo oni koji na relevantnim dimenzijama i inteligenciji ostvaruju visoke skorove. Drugim rečima, korišćenjem ovakve procedure delimično je minimizovan problem restrikcije ranga, koji se javlja u istraživanjima procesa selekcije.

## Selekcioni intervju

Kandidati su telefonskim putem obavešteni o terminu i mestu održavanja intervjuja. Intervjui su sprovedeni u prostorijama kompanije u sali za intervjuisanje u okviru radnog vremena (od 09:00 do 17:00 časova). Pre početka samog intervjuja, intervjuer je pitao svakog kandidata da li želi da učestvuje u istraživanju, ukratko objasnio način prikupljanja, čuvanja i obrade podataka, naglasio čuvanje privatnosti i posebno istakao da njegov/njen pristanak ili odbijanje učestvovanja u istraživanju ni na koji način neće uticati na ishod procesa selekcije za posao. Oni kandidati koji su prihvatili da učestvuju u istraživanju dali su informisani pristanak i pisanu saglasnost za učešće u istraživanju, dok je 23 kandidata odbilo da učestvuje u istraživanju.

Intervjuer pre samog intervjuja nije imao uvid u rezultate testova ličnosti i inteligencije kandidata. Intervju je bio vođen od strane jednog intervjuera, kao što je to uobičajena praksa kako u procesu selekcije, tako i u prethodnim istraživanjima koja su se bavila selekcionim intervjuom (Chen et al., 2012, 2010; Van Dam, 2003). Jedan na jedan intervjui su češći u praksi jer su ekonomičniji od panel intervjuja (Conway et al., 1995), tako da su, zbog ekološke validnosti, i u ovom istraživanju korišćeni jedan na jedan intervjui. Polustrukturisani intervju usmeren na kompetencije obuhvatao je pitanja koja se odnose na prethodno radno iskustvo, lična iskustva u različitim situacijama kao što su rad u timu, rad pod vremenskim pritiskom, konfliktne situacije, kao i na očekivanja od kompanije i pozicije (pitanja koja su se koristila u selekcionom intervjuu data su u Prilogu 3). S obzirom na to da strukturisani intervju ima bolje metrijske karakteristike od nestrukturisanog (McDaniel et al., 1994), a da je pokazano da se nestrukturisani intervju češće koristi u praksi (Klehe, 2004; Lievens & De Paepe, 2004), u ovom istraživanju je korišćen polustrukturisani intervju da bi se obezbedila kako ekološka validnost, tako i adekvatna psihometrijska svojstva intervjuja. Svi intervjui su, uz prethodni pristanak kandidata, snimani diktafonom i nakon toga transkribovani.

Prosečno trajanje selekcionog intervjuja bilo je 18 min ( $SD = 8$ ), pri čemu je trajanje najkraćeg intervjuja bilo 8 min, a najdužeg 60 min.



## **Procena dimenzija ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata**

Audio-snimke intervjua preslušavala su četiri nezavisna procenjivača koji su eksperti u oblasti upravljanja ljudskim resursima sa više od 5 godina iskustva u vođenju procesa selekcije i intervjuisanja kandidata. Intervjuer nije učestvovao u proceni kandidata, jer je na raspolaganju imao znatno više informacija o kandidatu nego procenjivači. Svaki procenjivač je imao pravo da jednom presluša audio-snimak intervjua, jer se i u realnom procesu selekcije odluka o tome da li će kandidat proći u sledeći krug selekcije donosi u najvećem broju slučajeva na osnovu jednog intervjua. Nakon preslušavanja audio-snimka intervjua, procenjivači su za svakog kandidata popunili skalu procene po facetima ličnosti kandidata, dali svoju procenu inteligencije kandidata i procenili podobnost kandidata za obavljanje posla. Kako bi se obezbedilo da svi procenjivači procenu vrše na osnovu istog referentnog okvira, pre procenjivanja, procenjivači su se detaljno upoznali sa konstruktima koje će procenjivati nakon preslušavanja audio-snimka intervjua, odnosno bilo im je objašnjeno šta koji konstrukt označava i šta karakteriše osobe koje imaju određeni skor na dimenzijama ličnosti.

S obzirom na to da su procenjivači kandidate procenjivali na osnovu audio-snimka, prilikom procene kandidata procenjivači su na raspolaganju imali paralingvističke, ali ne i ekstralingvističke znakove neverbalne komunikacije. Drugim rečima, procenjivači su zaključke o kandidatu donosili samo na osnovu verbalne produkcije, prozodijskih karakteristika govora i neverbalnih vokalizacija. Iako bi informacije o kandidatu bile bogatije da je intervju bio sniman video-kamerom, moguće je da bi to bilo intruzivno za kandidate, kojima bi situacija selekcionog intervjua postala stresnija, te da bi se na taj način mnogo više narušio standardni seting selekcionog intervjua nego što je to slučaj sa korišćenjem diktafona za snimanje. U pogledu vrste korišćenih informacija, procena kandidata na osnovu audio-snimka slična je načinu procene koji se odvija na osnovu telefonskog intervjua, koji se često koristi u procesu selekcije (Blackman, 2002b).

Druga karakteristika korišćenja audio-snimka je to što nema interakcije između procenjivača i kandidata. Na osnovu ove karakteristike može se povući paralela sa video intervjuiima koji su počeli sve češće da se upotrebljavaju u procesu selekcije i koji podrazumevaju da kandidat snimi svoje odgovore na unapred postavljena pitanja i dostavi

snimak osobi zaduženoj za proces selekcije koja, na osnovu snimka, procenjuje kandidata (Chamorro-Premuzic & Steinmetz, 2013).

## **Obrada podataka**

Prvu fazu obrade podataka činila je analiza verbalnog materijala. Kada su podaci o verbalnoj produkciji kvantifikovani, pristupljeno je statističkoj analizi podataka u skladu sa ciljevima i hipotezama istraživanja. U narednom delu prikazan je način na koji je verbalna produkcija pripremljena i analizirana, kao i opis statističkih metoda korišćenih za potonju obradu podataka.

### **Analiza verbalne produkcije**

Verbalni produkti iz selekcionog intervjua organizovani su tako što su govor kandidata i govor intervjuaera transkribovani u zasebnim tekstovima, odnosno za svaki intervju formiran je jedan tekst za kandidata i odvojeni tekst za intervjuaera, što je rezultovalo ukupnim brojem od 476 tekstova. Ovo je omogućilo da se odvojeno analiziraju verbalna produkcija kandidata i verbalna produkcija intervjuaera. Iako je primarni predmet ovog istraživanja verbalna produkcija kandidata, podaci o verbalnoj produkciji intervjuaera poslužili su za dodatno rasvetljavanje pojedinih aspekata verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu o čemu će više reči biti u odeljku Rezultati.

Nakon transkripcije intervjua i pripreme tekstova, verbalni produkti svakog kandidata analizirani su pomoću programa za automatsku analizu teksta LIWCser (Bjekić et al., 2012), koji je baziran na programu LIWC2007 i adaptiran za analizu tekstova na srpskom jeziku. Rečnik koji je inkorporiran u LIWCser sastoji se iz 12103 odrednice, klasifikovanih u 65 kategorija, koje su, kao i u engleskom rečniku, grupisane u četiri nadređene celine: 1) Lingvističke kategorije – sadrži gramatičke kategorije poput različitih vrsta reči; 2) Psihološke kategorije – kategorije koje oslikavaju Socijalne, Afektivne, Kognitivne i Biološke procese, kao i Relativitet; 3) Tematske kategorije – sadrži teme koje se pominju u tekstovima; 4) Paralingvističke kategorije<sup>13</sup> – kategorije

---

<sup>13</sup> S obzirom na to da analiza paralingvističkih kategorija zahteva specifičan način transkripcije, a da protokol za transkripciju koji bi bio kompatibilan sa LIWCser rečnikom još uvek nije napravljen, ove kategorije su izuzete iz analize.

karakteristične za analizu usmenog govora. Pored ovih kategorija, program daje podatke o ukupnom broju reči u tekstu, poput prosečnog broja reči u rečenici, broja rečničkih reči i reči dužih od 6 slova. U Tabeli 2 prikazane su kategorije LIWCser rečnika sa primerima svake od kategorija (sadržaj preuzet iz Bjekić et al., 2012).

Dosadašnja istraživanja su pokazala da je LIWCser validan program za automatsku analizu teksta (Bjekić, 2016). Rečnik u proseku pokriva 70% svih reči u tekstu, što ukazuje na to da je obuhvatan i da su podaci koji se njime ekstrahuju pouzdani, dok visoka prosečna ekvivalentnost kategorija sa rečnikom engleske verzije LIWC-a omogućava poređenje i adekvatan nivo generalizacije rezultata koji su dobijeni na srpskom i engleskom jeziku (Bjekić et al., 2014).

Svaki od 238 intervjuja zasebno je analiziran, a ishod analize predstavlja relativna zastupljenost svake od 65 kategorija u svakom od tekstova. Drugim rečima, svaki intervju je opisan sa 65 varijabli verbalne produkcije, čije vrednosti imaju teorijski raspon od 0 do 100. Ipak, važno je naglasiti da pri analizi prirodnog jezika svaka od kategorija ima znatno manji raspon od teorijskog, te se tako u srpskom jeziku funkcijske reči kreću između 20% i 40%, kategorije koje označavaju afektivne procese između 0% i 12%, kognitivni procesi između 5% i 27%, dok pojedinačne tematske kategorije po pravilu bivaju zastupljene manje od 21% (Bjekić et al., 2014).

Tabela 2. Prikaz kategorija LIWCser rečnika sa tipičnim primerima

1. Lingvističke kategorije		3. Psihološke kategorije	
1.1. Ukupan broj reči		3.1. Socijalni procesi	
1.2. Prosečan broj reči u rečenici		3.1.1. Porodica	<i>mama, ujak, porod</i>
1.3. Broj rečničkih reči		3.1.2. Prijatelji	<i>cimer, drug, ortak</i>
1.4. Reči duže od 6 slova		3.1.3. Ljudi	<i>sugrađani, sused</i>
1.5. Ukupan broj funkcijskih reči		3.2. Afektivni procesi	
1.6. Zamenice		3.2.1. Pozitivne emocije	<i>sviđa, lepo, sreća</i>
1.6.1. Lične zamenice		3.2.2. Negativne emocije	<i>grozno, prevara</i>
1.6.1.1. Prvo lice jednine	<i>ja, moj</i>	3.2.3. Strah i anksioznost	<i>zabrinut, briga</i>
1.6.1.2. Prvo lice množine	<i>mi, naš</i>	3.2.4. Bes i ljutnja	<i>drzak, dovraga</i>
1.6.1.3. Drugo lice	<i>ti, vaš, tvoj</i>	3.2.5. Tuga	<i>plač, jad, lišen</i>
1.6.1.4. Treće lice jednine	<i>on, njegov</i>	3.3. Kognitivni procesi	
1.6.1.5. Treće lice množine	<i>Njihov</i>	3.3.1. Uvid	<i>objasni, shvatam</i>
1.6.2. Nelične zamenice	<i>neki, niko, svaki</i>	3.3.2. Kauzacija	<i>stoga, izaziva</i>
1.7. Glagoli	<i>trčim, ići, znaju</i>	3.3.3. Diskrepanca	<i>teže, treba, umesto</i>
1.8. Pomoćni glagoli	<i>ću, bih, smo</i>	3.3.4. Nesigurnost	<i>otprilike, eventualno</i>
1.9. Prošlost	<i>davno, juče</i>	3.3.5. Sigurnost	<i>kategorično, moraš</i>
1.10. Sadašnjost	<i>sada, trenutno</i>	3.3.6. Inhibicija	<i>barijera, osujeti</i>
1.11. Budućnost	<i>ubuduće, sutra</i>	3.3.7. Inkluzija	<i>preuzet, prihvaćen</i>
1.12. Prilozi	<i>uvek, veoma</i>	3.3.8. Ekskluzija	<i>sem, stran, van</i>
1.13. Predlozi	<i>na, ka, iz</i>	3.4. Perceptivni procesi	
1.15. Negacije	<i>nije, neće, nisam</i>	3.4.1. Vid	<i>belo, svetluca</i>
1.16. Negativne reči	<i>nesreća, neaktivan</i>	3.4.2. Sluh	<i>kuc, doziva, glas</i>
1.17. Superlativi	<i>najbolji, najgori</i>	3.4.3. Osećaj/oset	<i>opipam, kiselo</i>
1.18. Kvantifikatori	<i>mnogo, puno</i>	3.5. Biološki procesi	
1.19. Brojevi	<i>jedan, deseti</i>	3.5.1. Telo	<i>noga, lice, malje</i>
1.20. Psovke/informalizmi	<i>mrš, muda, omg</i>	3.5.2. Zdravlje	<i>kašlje, lekar, brufen</i>
2. Tematske kategorije		3.5.3. Seks i ljubav	<i>orgazam, nag, ljubi</i>
2.1. Posao	<i>preduzeće, plata</i>	3.5.4. Ingestiv	<i>pečenje, piće, gutam</i>
2.2. Postignuće	<i>samouveren, šampion</i>	3.6. Relativitet	
2.3. Razonoda	<i>hobi, surfovanje, igra</i>	3.6.1. Kretanje	<i>prolazi, putujem, ide</i>
2.4. Kuća	<i>dom, kapija, kauč</i>	3.6.2. Prostor	<i>ring, sever, hodnik</i>
2.5. Novac	<i>kupiti, dinar, plaćati</i>	3.6.3. Vreme	<i>ikad, januar, kasno</i>
2.6. Religija	<i>pop, pričest, krštenje</i>	4. Kategorije u usmenom govoru	
2.7. Smrt	<i>masakr, mrtav, pokojni</i>	4.1. Potvrđivanje	<i>svakako, vau, aha</i>
		4.2. Nefluentnost	<i>hmm, mm, uf</i>
		4.3. Fileri/ poštapalice	<i>bla, brate, mislimm</i>

## Statističke analize

Na početku provereno je da li svi intervjui, odnosno verbalna produkcija svih kandidata ispunjava preduslove za dalju analizu koji podrazumevaju da minimalan broj produkovanih reči bude 100 i da pokrivenost verbalne produkcije LIWCser rečnikom bude minimum 60%. Služeći se ovim kriterijumima, svi intervjui su uključeni u analizu. Nakon toga, za sve varijable verbalne produkcije izvršena je analiza autlajera. Za svaku kategoriju verbalne produkcije izračunate su kritične vrednosti koje su predstavljale odstupanje od proseka za tri standardne devijacije. Sve vrednosti koje su bile veće, odnosno manje od tri standardne devijacije od proseka su označene kao autlajeri. Kada su identifikovani autlajeri, podaci su trimovani (engl. *trimming*), odnosno vrednosti autlajera zamenjene su kritičnim vrednostima za tu kategoriju. U Prilogu 4 prikazane su kritične vrednosti za LIWCser kategorije i broj identifikovanih autlajera u kategorijama.

Kako bi se stekao uvid u zastupljenost LIWCser kategorija i karakteristike verbalne produkcije u selekcionom intervjuu izračunate su deskriptivno-statističke mere kako za verbalnu produkciju kandidata, tako i za verbalnu produkciju intervjua. Dodatno, da bi se ispitala povezanost između verbalne produkcije kandidata i verbalne produkcije intervjua, izračunati su neparametrijski koeficijenti korelacije (engl. *Spearman rank correlation coefficient,  $\rho$* ), s obzirom na to da su varijable verbalne produkcije odstupale od normalne raspodele. Konačno, kako bi se stekao uvid u razlike u verbalnoj produkciji između muškaraca i žena, kao i između kandidata koji su konkurisali za poziciju prodavca i inženjera upotrebljen je Man-Vitnjev U test (engl. *Mahn-Whitney U test*), neparametrijski test koji se koristi za ispitivanje razlika u distribuciji dve varijable. Dakle, upotrebom ovog testa ispitane su razlike u zastupljenosti svake kategorije verbalne produkcije između muškaraca i žena, odnosno prodavaca i inženjera.

Za varijable bazične strukture ličnosti dobijene samoprocenom i inteligenciju izračunate su deskriptivno-statističke mere, kao i mere pouzdanosti instrumenata korišćenih za merenje ovih varijabli. S obzirom na to da su distribucije nekih varijabli značajno odstupale od normalne distribucije, varijable su normalizovane korišćenjem Rankit formule. Dosadašnje studije su pokazale da je Rankit najtačniji metod normalizacije za sve veličine uzoraka i distribucije, zbog čega treba da bude prvi izbor za

normalizaciju skorova u društvenim naukama (Solomon & Sawilowsky, 2009). U daljim parametrijskim analizama korišćene su normalizovane varijable. Takođe, kako bi se stekao uvid u međusobnu povezanost bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije izračunati su koeficijenti korelacije (engl. *Pearson correlation coefficient, r*).

Da bi se proverio stepen slaganja između procenjivača izračunati su interklasni koeficijenti korelacije (engl. *Intraclass correlation coefficient, ICC*) (Shrout & Fleiss, 1979), tačnije primenjen je model dvosmernog slučajnog efekta (engl. *Two way random model*) sa isključenim uticajem procenjivača iz denominatora (engl. *Consistency type*). Za potrebe ove analize, podaci su bili organizovani tako što su se kandidati nalazili u redovima, a procenjivači po svakom indikatoru procene u kolonama. Na osnovu intervala poverenja od 95%, vrednosti ICC-a ispod 0.50 se mogu tretirati kao nisko slaganje, između 0.50 i 0.75 kao umereno, između 0.75 i 0.90 kao dobro i iznad 0.90 kao odlično slaganje (Koo & Li, 2016). Za procene bazičnih osobina ličnosti i inteligencije, kao i podobnosti kandidata, izračunate su deskriptivno-statističke mere za svakog procenjivača ponaosob. Dodatno, ANOVA za ponovljena merenja korišćena je da bi se ispitala razlike između skorova svakog od procenjivača uprosečenih za sve ispitanike na svim indikatorima, kao i za ispitivanje razlike između skorova procenjivača na proceni dimenzija ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata. Sledeći korak predstavljao je izračunavanje deskriptivno-statističkih mera i pouzdanosti za procene bazičnih dimenzija ličnosti, inteligencije i podobnosti uprosečene po procenjivačima. Isto kao i za mere dobijene samoprocenom, procene čije su distribucije odstupale od normalne, normalizovane su korišćenjem Rankit formule. T test za zavisne uzorke korišćen je da bi se ispitala razlike između procene i samoprocene dimenzija ličnosti i inteligencije. Konačno, kako bi se ispitala međusobna povezanost procene bazičnih dimenzija ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata izračunati su koeficijenti korelacije (engl. *Pearson correlation coefficient, r*).

Za ispitivanje odnosa između verbalne produkcije i inteligencije i bazične strukture ličnosti dobijene samoprocenom, procene bazičnih osobina ličnosti i inteligencije i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla (**H1a do H1f, H2, H3a do H3f, H4, H5**) korišćeni su neparametrijski koeficijenti korelacije (engl. *Spearman rank correlation coefficient,  $\rho$* ).

## REZULTATI

### Preliminarna analiza verbalne produkcije u selekcionom intervjuu

S obzirom na to da su adekvatan broj produkovanih reči i pokrivenost rečnikom preduslovi za pouzdanu analizu verbalne produkcije (Bjekić et al., 2014), pre analize ispitano je da li svi transkripti verbalne produkcije kandidata u intervjuu ispunjavaju ove uslove. Kako LIWCser pruža podatke o relativnom učešću kategorije u celokupnom broju reči u tekstu, u tekstovima koji imaju manje od 100 reči može doći do precenjivanja zastupljenosti relativno retkih kategorija (Bjekić, 2016), te se u istraživanjima kratki tekstovi obično isključuju iz analize, s obzirom na to da ne sadrže dovoljan broj reči za pouzdanu procenu zastupljenosti svih kategorija. U ovom istraživanju kandidati su produkovali između 449 i 6443 reči tokom intervjuja ( $M = 1723$ ,  $SD = 833$ ). Dodatno, kao što je i očekivano, što je intervju duže trajao to je i broj produkovanih reči od strane kandidata bio veći ( $r = .806$ ,  $p < .01$ ). Drugim rečima, kandidati su u proseku produkovali oko 100 reči u minutu. Sa druge strane, intervjuer je u proseku produkovao 845 reči ( $SD = 273$ ,  $Min = 324$ ,  $Max = 1990$ ), odnosno duplo manje reči nego kandidati, što je i očekivano s obzirom na to da je jedan deo intervjuja posvećen opisivanju pozicije i predstavljanju kompanije, kao i postavljanju i odgovaranju na pitanja kandidata, dok je drugi, znatno duži, deo intervjuja namenjen prikupljanju informacija o kandidatu, odnosno odgovaranju kandidata na pitanja intervjuera. Imajući u vidu minimalan broj reči produkovanih od strane kandidata u selekcionim intervjuima u ovom istraživanju, može se zaključiti da svi intervjui ispunjavaju uslov za dalju analizu.

Prosečna pokrivenost verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu LIWCser rečnikom je bila 71 % ( $SD = 2$ ,  $Min = 65\%$ ,  $Max = 77\%$ ). Kako se u istraživanjima kao minimalna adekvatna pokrivenost uzima 60% (Bjekić, 2016), koristeći ovaj kriterijum, može se konstatovati da su svi intervjui u adekvatnoj meri pokriveni rečnikom. Dodatno, pokrivenost verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu LIWCser rečnikom je slična kao i kod drugih tipova materijala na srpskom jeziku, kao što su eseji (74%), kratke priče (73%), novinski članci (64%), apstrakti naučnih radova (61 %) i filmski titlovi (68 %) (Bjekić et al., 2014).

Dakle, preliminarna analiza je pokazala da su svi intervjui ispunili uslove za dalju analizu verbalne produkcije, s obzirom na to da su broj produkovanih reči tokom selekcionog intervjua i pokrivenost verbalne produkcije rečnikom na adekvatnom nivou.

### **Karakteristike i zastupljenost LIWCser kategorija u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu**

U narednom delu biće prikazana zastupljenost LIWCser kategorija u verbalnoj produkciji kandidata u selekcionom intervjuu i biće razmatrane karakteristike verbalne produkcije intervjua i kandidata, zatim muškaraca i žena, kao i kandidata koji su konkurisali za različite pozicije.

U Tabeli 3 prikazane su deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije kandidata. Kao što se može videti, funkcijske reči čine 40% verbalne produkcije u selekcionom intervjuu, pri čemu su najzastupljenije zamenice i veznici, dok su informalizmi najmanje zastupljena lingvistička kategorija u verbalnoj produkciji kandidata. Kognitivni procesi i relativitet su najviše zastupljene psihološke kategorije, dok se ostale psihološke kategorije kreću u rasponu od 0% do 4%. Najmanje zastupljena psihološka kategorija su negativne emocije i kategorije nižeg nivoa (bes, strah, tuga). U pogledu tematskih kategorija najzastupljenije su posao, postignuće i novac, a najmanje religija i smrt.



Tabela 3. Deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije kandidata (*I deo*)

Kategorija	<i>M%</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>
funkcijske reči	39.63	2.29	34.34	44.85	0.92 (0.16)	-1.78 (0.31)	0.73
zamenice	12.59	1.72	6.99	17.77	1.81 (0.16)	1.98 (0.31)	0.79
lične zamenice	4.39	1.25	1.05	8.15	2.47 (0.16)	1.30 (0.31)	0.98
prvo lice jednine	3.55	0.93	1.35	5.92	1.01 (0.16)	-1.66 (0.31)	0.82
prvo lice množine	1.30	0.51	0.11	2.89	3.49 (0.16)	2.29 (0.31)	0.77
drugo lice	0.45	0.27	0.00	1.22	4.47 (0.16)	0.99 (0.31)	1.63**
treće lice jednine	4.25	0.99	1.88	7.26	2.01 (0.16)	0.66 (0.31)	0.64
treće lice množine	0.68	0.40	0.00	1.88	3.82 (0.16)	-0.03 (0.31)	0.97
nelične zamenice	6.01	1.21	3.19	9.70	4.31 (0.16)	2.98 (0.31)	1.07
glagoli	8.31	1.15	5.01	11.85	3.30 (0.16)	2.29 (0.31)	0.97
pomoćni glagoli	6.16	1.01	3.83	9.14	-0.04 (0.16)	-0.73 (0.31)	0.66
prošlost	0.18	0.15	0.00	0.67	7.25 (0.16)	4.13 (0.31)	1.86**
sadašnjost	1.99	0.65	0.34	3.99	2.55 (0.16)	0.10 (0.31)	1.21
budućnost	0.35	0.22	0.00	1.00	4.27 (0.16)	0.71 (0.31)	1.50*
prilozi	5.22	1.28	2.52	8.56	2.03 (0.16)	-0.27 (0.31)	0.63
predlozi	6.52	1.04	3.68	9.63	-0.95 (0.16)	0.47 (0.31)	0.53
veznici	14.51	1.83	10.43	20.03	2.34 (0.16)	-0.19 (0.31)	0.87
kvantifikatori	3.41	0.77	0.92	5.73	2.06 (0.16)	0.86 (0.31)	0.96
brojevi	1.14	0.54	0.21	2.80	4.67 (0.16)	0.92 (0.31)	1.29
informativni	0.01	0.03	0.00	0.10	16.08 (0.16)	16.29 (0.31)	7.70**
socijalni procesi	3.47	1.03	1.15	6.60	3.32 (0.16)	0.80 (0.31)	1.03
porodica	0.07	0.09	0.00	0.36	9.60 (0.16)	4.76 (0.31)	4.48**
prijatelji	0.13	0.13	0.00	0.53	6.99 (0.16)	2.86 (0.31)	2.24**
osobe	0.61	0.30	0.00	1.50	3.76 (0.16)	0.21 (0.31)	1.10
afektivni procesi	3.84	0.87	1.34	6.47	2.25 (0.16)	0.25 (0.31)	0.96
pozitivne emocije	2.55	0.74	1.11	4.79	3.50 (0.16)	1.27 (0.31)	1.07
negativne emocije	0.86	0.37	0.00	1.97	3.76 (0.16)	0.01 (0.31)	1.08
strah	0.29	0.21	0.00	0.97	6.77 (0.16)	4.23 (0.31)	1.29
bes	0.07	0.08	0.00	0.34	8.25 (0.16)	5.96 (0.31)	3.06**
tuga	0.01	0.03	0.00	0.10	14.12 (0.16)	12.73 (0.31)	7.28**
kognitivni procesi	19.30	2.89	13.09	28.00	2.75 (0.16)	-0.14 (0.31)	0.96

*Napomena:* *M%* - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu, tj. prosečni udeo date kategorije u svim rečima u tekstu; *SD* - standardna devijacija relativne zastupljenosti kategorije; *Min* - minimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu; *Max* - maksimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu; *Sk (SE Sk)* - mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* - mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom (prikazani *Sk* i *Ku* odnose se na relativnu meru zastupljenosti kategorije); *K-S* - Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Tabela 3. Deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije kandidata (II deo)

Kategorija	$M\%$	$SD$	$Min$	$Max$	$Sk (SE Sk)$	$Ku (SE Ku)$	$K-S$
uvid	2.05	0.84	0.14	4.68	5.47 (0.16)	2.36 (0.31)	1.43*
kauzacija	3.42	1.03	1.31	6.60	5.05 (0.16)	2.41 (0.31)	0.99
diskrepanca	1.85	0.53	0.52	3.44	3.18 (0.16)	0.13 (0.31)	1.25
nesigurnost	3.53	1.10	1.35	6.97	4.64 (0.16)	1.21 (0.31)	1.29
sigurnost	2.47	0.74	0.72	4.70	4.75 (0.16)	1.45 (0.31)	1.04
inhibicija	2.30	0.63	0.26	4.21	1.13 (0.16)	0.86 (0.31)	0.78
inkluzija	0.96	0.37	0.00	2.06	2.10 (0.16)	-0.51 (0.31)	0.95
ekskluzija	2.39	0.68	0.85	4.47	1.15 (0.16)	-0.82 (0.31)	0.83
perceptivni procesi	1.54	0.64	0.21	3.61	4.66 (0.16)	3.22 (0.31)	0.89
vid	0.31	0.20	0.00	0.96	4.89 (0.16)	2.42 (0.31)	1.61*
sluh	0.81	0.54	0.00	2.65	9.11 (0.16)	7.28 (0.31)	2.04**
osećaj	0.09	0.09	0.00	0.38	7.44 (0.16)	2.87 (0.31)	2.64**
biološki procesi	0.24	0.19	0.00	0.85	5.69 (0.16)	0.73 (0.31)	2.24**
telo	0.10	0.10	0.00	0.40	7.44 (0.16)	3.23 (0.31)	2.56**
zdravlje	0.03	0.07	0.00	0.33	19.44 (0.16)	32.60 (0.31)	6.20**
seks	0.20	0.20	0.00	0.82	8.39 (0.16)	4.47 (0.31)	2.37**
ingestiv	0.04	0.07	0.00	0.28	11.90 (0.16)	9.39 (0.31)	5.57**
negacije	3.30	0.93	1.10	6.16	3.66 (0.16)	1.41 (0.31)	1.18
negativne reči	0.06	0.08	0.00	0.34	10.29 (0.16)	7.92 (0.31)	3.32**
superlativi	0.14	0.14	0.00	0.57	6.63 (0.16)	2.07 (0.31)	2.26**
relativitet	9.76	1.36	6.13	13.98	2.01 (0.16)	2.42 (0.31)	0.70
kretanje	1.02	0.37	0.29	2.14	3.35 (0.16)	0.82 (0.31)	1.18
prostor	2.57	0.62	0.92	4.23	2.02 (0.16)	-0.18 (0.31)	0.78
vreme	3.18	0.88	1.10	5.94	4.29 (0.16)	1.84 (0.31)	1.15
posao	3.98	1.16	1.78	7.52	5.15 (0.16)	1.86 (0.31)	1.27
postignuće	0.75	0.38	0.00	1.96	6.82 (0.16)	4.51 (0.31)	1.40*
zabava	0.31	0.26	0.00	1.22	9.27 (0.16)	7.66 (0.31)	1.84**
kuća	0.11	0.12	0.00	0.49	7.95 (0.16)	2.98 (0.31)	2.71**
novac	0.47	0.47	0.00	1.90	7.21 (0.16)	1.53 (0.31)	2.43**
religija	0.02	0.03	0.00	0.13	11.33 (0.16)	7.13 (0.31)	6.63**
smrt	0.00	0.01	0.00	0.04	25.58 (0.16)	46.22 (0.31)	8.32**

*Napomena:*  $M\%$  - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu, tj. prosečni udeo date kategorije u svim rečima u tekstu;  $SD$  – standardna devijacije relativne zastupljenosti kategorije;  $Min$  – minimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu;  $Max$  – maksimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu;  $Sk (SE Sk)$  – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom;  $Ku (SE Ku)$  – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom (prikazani  $Sk$  i  $Ku$  odnose se na relativnu meru zastupljenosti kategorije);  $K-S$  – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Kao što se može videti u Tabeli 3, više od polovine kategorija verbalne produkcije se normalno raspodeljuje. Tako normalnu distribuciju uglavnom imaju one kategorije koje su zastupljenije u verbalnoj produkciji, dok su one koje su malo zastupljene uglavnom leptokurtične i zakrivljene udesno.

Kada se upoređi zastupljenost kategorija verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu sa pisanom verbalnom produkcijom u dnevničkim studijama (Bjekić, 2016) i usmenim govorom u filmovima (Bjekić et al., 2014), pokazuje se da u selekcionom intervjuu postoji tendencija<sup>14</sup> da su manje zastupljene reči koje se odnose na afekat, negativne emocije i biološke procese, da se, za razliku od svakodnevnog usmenog govora, manje koriste reči koje se odnose na socijalne procese i da se manje koriste reči koje se odnose na pozitivne emocije nego u dnevničkim tekstovima. Sa druge strane, u selekcionom intervjuu su zastupljenije reči iz kategorija veznici, kauzacija i posao nego u dnevničkom materijalu i svakodnevnom govoru i, za razliku od svakodnevnog govora, više se koriste reči iz kategorija kognitivni procesi i nesigurnost.

U poređenju sa intervjuerom, kandidati više govore u prvom licu jednine, upotrebljavaju više reči iz kategorije kognitivni procesi i koriste više negacija (deskriptivno statističke mere za verbalnu produkciju intervjuera date su u Prilogu 5). Sa druge strane intervjuer se više obraća kandidatima, koristi više neličnih zamenica, pomoćnih glagola i veznika. Dodatno, kako bi se utvrdilo u kakvom su odnosu verbalna produkcija kandidata i intervjuera u selekcionom intervjuu, sprovedena je korelaciona analiza. Rezultati korelacione analize (Prilog 6) pokazuju da je zastupljenost različitih kategorija verbalne produkcije kandidata i intervjuera povezana, odnosno da postoji određeni stepen „usklađivanja“ verbalne produkcije sagovornika. Naime, od ukupno 4 425 korelacija, značajno je 419, pri čemu se intenzitet korelacija kreće i do .349. Najviše korelacije dobijaju se između korespondentnih kategorija verbalne produkcije kandidata i intervjuera, pa tako npr. što kandidat više referira na porodicu, to intervjuer više koristi reči iz kategorije porodica. Slično je, između ostalog, i za kategorije tuga i kognitivni procesi. Naime, kandidatovo referiranje na tugu praćeno je intervjuerovim referiranjem na tugu i manjim korišćenjem reči iz kategorije pozitivne emocije, dok je kandidatovo korišćenje reči iz kategorije kognitivni procesi, praćeno intervjuerovom upotrebom reči

---

<sup>14</sup> Sve prikazane razlike su statistički značajne.

iz te kategorije, posebno onih koje se odnose na uvid i kauzaciju. Ovi nalazi ukazuju na postojanje tendencije da se verbalna produkcija prilagođava i usklađuje sa verbalnom produkcijom sagovornika. Takođe, postoji povezanost i između različitih kategorija verbalne produkcije kandidata i intervjuera, pa tako što kandidat manje koristi reči iz kategorije kauzacija, to intervjuer više priča u prvom licu jednine, dok je kandidatovo češće referiranje na novac, praćeno intervjuerovim referiranjem na prošlost.

Ukoliko se posmatraju rodne razlike u verbalnoj produkciji kandidata (Tabela 4), u selekcionom intervjuu žene koriste više reči iz lingvističkih kategorija (funkcijske reči, lične zamenice, priloge, predloge, veznike, itd.), više referiraju na pozitivne emocije, uvid i seks i ljubav, i češće upotrebljavaju reči koje se odnose na inhibiciju, inkluziju i ekskluziju. Sa druge strane, muškarci više referiraju na socijalne procese, koriste reči koje označavaju sigurnost, kao i relativitet i kategoriju *prostor*. Takođe, u selekcionom intervjuu muškarci više pričaju o poslu i kući. Drugim rečima, verbalna produkcija kandidatkinja više je usmerena na pozitivne emocije i kognitivno orijentisana, dok su kandidati više orijentisani na socijalne procese i na načine na koji se neki posao obavlja.

Tabela 4. Rodne razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije (I deo)

Kategorija	Muškarci N = 150		Žene N = 88		Mann-Whitney U
	M	MR	M	MR	
ukupan broj reči	1698.78	116.29	1763.08	124.98	6118.0, $p = .35$
broj reči po rečenici	47.66	119.46	33.25	119.56	6594.5, $p = .99$
pokrivenost rečnikom	71.28	115.58	71.73	126.18	6012.5, $p = .25$
funkcijske reči	39.19	106.41	40.38	141.82	<b>4636.0, <math>p = .00</math></b>
zamenice	12.44	112.97	12.86	130.64	<b>5620.0, <math>p = .06</math></b>
lične zamenice	4.20	109.64	4.71	136.31	<b>5121.0, <math>p = .00</math></b>
prvo lice jednine	3.38	107.14	3.85	140.57	<b>4746.0, <math>p = .00</math></b>
prvo lice množine	1.17	101.86	1.51	149.57	<b>3953.5, <math>p = .00</math></b>
drugo lice	0.45	118.17	0.45	121.77	6400.5, $p = .70$
treće lice jednine	4.29	121.55	4.18	116.01	6293.0, $p = .55$
treće lice množine	0.63	111.21	0.77	133.63	<b>5357.0, <math>p = .02</math></b>
nelične zamenice	6.07	121.91	5.90	115.39	6238.0, $p = .48$
glagoli	8.19	112.33	8.51	131.73	<b>5524.0, <math>p = .04</math></b>
pomoćni glagoli	6.13	116.60	6.22	124.44	6165.5, $p = .40$
prošlost	0.18	114.82	0.18	127.48	5898.0, $p = .17$
sadašnjost	1.95	115.87	2.05	125.69	6055.5, $p = .29$
budućnost	0.32	112.79	0.39	130.94	5593.5, $p = .05$
prilozi	4.95	106.21	5.67	142.15	<b>4607.0, <math>p = .00</math></b>
predlozi	6.66	128.84	6.27	103.59	<b>5199.5, <math>p = .01</math></b>
veznici	14.22	106.69	14.99	141.34	<b>4678.0, <math>p = .00</math></b>
kvantifikatori	3.29	109.21	3.60	137.04	<b>5056.5, <math>p = .00</math></b>
brojevi	1.17	123.65	1.08	112.42	5977.0, $p = .22$
informativni	0.01	120.77	0.01	117.34	6410.0, $p = .55$
socijalni procesi	3.59	126.62	3.28	107.36	<b>5532.0, <math>p = .04</math></b>
porodica	0.07	120.31	0.06	118.13	6479.0, $p = .80$
prijatelji	0.13	117.10	0.14	123.60	6239.5, $p = .48$
osobe	0.62	122.13	0.59	115.01	6205.0, $p = .44$
afektivni procesi	3.78	114.93	3.93	127.29	5914.5, $p = .18$
pozitivne emocije	2.46	110.38	2.72	135.05	<b>5231.5, <math>p = .01</math></b>
negativne emocije	0.89	123.52	0.82	112.65	5997.0, $p = .24$
strah	0.31	123.63	0.27	112.46	5980.5, $p = .23$
bes	0.08	121.45	0.07	116.18	6308.0, $p = .56$
tuga	0.01	122.44	0.01	114.49	6159.5, $p = .22$
kognitivni procesi	19.06	113.01	19.70	130.56	5626.5, $p = .06$

Napomena: M - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu; MR – vrednosti prosečnih rangova (engl. mean rank); Mann-Whitney U – statistik koji reflektuje razlike između dva ranga.

Tabela 4. Rodne razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije (II deo)

Kategorija	Muškarci N = 150		Žene N = 88		Mann-Whitney U
	M	MR	M	MR	
uvid	1.94	109.72	2.23	136.16	<b>5133.5, p = .00</b>
kauzacija	3.41	116.91	3.42	123.91	6211.5, p = .45
diskrepanca	1.88	123.01	1.80	113.51	6073.0, p = .30
nesigurnost	3.50	117.17	3.58	123.48	6250.0, p = .49
sigurnost	2.58	128.32	2.30	104.47	<b>5277.0, p = .01</b>
inhibicija	2.26	112.69	2.38	131.11	<b>5578.5, p = .05</b>
inkluzija	0.92	112.00	1.02	132.29	<b>5474.5, p = .03</b>
ekskluzija	2.33	112.35	2.51	131.69	<b>5527.5, p = .04</b>
perceptivni procesi	1.55	119.77	1.52	119.04	6559.5, p = .94
vid	0.30	119.24	0.32	119.94	6561.5, p = .94
sluh	0.85	122.92	0.75	113.67	6087.0, p = .32
osećaj	0.09	121.13	0.08	116.73	6356.0, p = .63
biološki procesi	0.24	119.14	0.23	120.12	6545.5, p = .92
telo	0.10	123.27	0.08	113.07	6034.5, p = .26
zdravlje	0.03	122.78	0.02	113.91	6108.0, p = .22
seks	0.18	109.88	0.25	135.90	<b>5156.5, p = .00</b>
ingestiv	0.03	115.74	0.05	125.91	6036.0, p = .20
negacije	3.30	118.42	3.31	121.34	6438.0, p = .75
negativne reči	0.07	121.88	0.06	115.45	6243.5, p = .47
superlativi	0.15	121.96	0.14	115.31	6231.0, p = .47
relativitet	9.95	129.89	9.44	101.79	<b>5041.5, p = .00</b>
kretanje	1.02	119.52	1.01	119.47	6597.5, p = .99
prostor	2.63	126.56	2.46	107.46	<b>5540.5, p = .04</b>
vreme	3.20	120.33	3.14	118.08	6475.0, p = .81
posao	4.23	134.20	3.56	94.44	<b>4395.0, p = .00</b>
postignuće	0.77	119.98	0.72	118.69	6528.5, p = .89
zabava	0.34	125.01	0.26	110.11	5773.5, p = .11
kuća	0.13	126.16	0.09	108.15	<b>5601.5, p = .05</b>
novac	0.50	122.71	0.42	114.03	6119.0, p = .35
religija	0.02	119.73	0.02	119.11	6566.0, p = .93
smrt	0.00	120.13	0.00	118.43	6506.0, p = .64

Napomena: M - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu; MR – vrednosti prosečnih rangova (engl. mean rank); Mann-Whitney U – statistik koji reflektuje razlike između dva ranga.

U Tabeli 5 prikazane su razlike u verbalnoj produkciji između kandidata koji su konkurisali za poziciju inženjera i onih koji su konkurisali za poziciju prodavca<sup>15</sup>. Rezultati pokazuju da prodavci u selekcionom intervjuu pričaju više od inženjera, da se više obraćaju sagovorniku (češće upotrebljavaju zamenice *vi* i *ti*), više pričaju o socijalnim procesima i drugim osobama (češće upotrebljavaju zamenicu *oni* i češće koriste reči iz kategorije *osobe*). Njihov lingvistički stil je zasićen pomoćnim glagolima i predlozima. Dodatno, prodavci više pričaju o biološkim procesima, češće upotrebljavaju reči iz kategorija *tuga*, *smrt*, *kretanje* i *prostor*. Konačno, ovi kandidati više pominju postignuće i novac. Drugim rečima, verbalna produkcija kandidata koji su konkurisali za poziciju prodavca je sa jedne strane socijalno orijentisana, a sa druge usmerena na poslovni i materijalni uspeh. Takođe, prodavci se ne ustručavaju da u verbalnoj produkciji referiraju i na negativne emocije i događaje.

Za razliku od prodavaca, inženjeri koriste frekventnije reči (njihova verbalna produkcija je u većem stepenu pokrivena rečnikom), koriste više reči iz kategorija *kognitivni procesi*, posebno *kauzacija*, *sigurnost* i *nesigurnost*, *ekskluzija*, i *vreme*. Njihov lingvistički stil odlikuje češća upotreba funkcijskih reči, priloga, veznika i kvantifikatora i češće referiranje na sadašnjost. Dakle, verbalna produkcija inženjera je snažno kognitivno orijentisana.

---

<sup>15</sup> U analizu nisu uključeni kandidati koji su se prijavili za administrativne pozicije zbog malog uzorka (N=11)

Tabela 5. Razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije između inženjera i prodavaca (I deo)

Kategorija	Inženjer N = 164		Prodavac N = 63		Mann-Whitney U
	M	MR	M	MR	
ukupan broj reči	1504.65	95.73	2347.17	161.57	<b>2169.0, p = .00</b>
broj reči po rečenici	30.65	96.98	76.95	158.31	<b>2374.5, p = .00</b>
pokrivenost rečnikom	71.68	122.14	70.76	92.80	<b>3830.5, p = .00</b>
funkcijske reči	39.86	121.68	38.96	94.00	<b>3906.0, p = .00</b>
zamenice	12.66	117.20	12.44	105.66	4640.5, p = .24
lične zamenice	4.37	112.41	4.47	118.15	4904.5, p = .56
prvo lice jednine	3.64	118.55	3.39	102.16	4420.0, p = .09
prvo lice množine	1.31	114.81	1.29	111.88	5032.5, p = .76
drugo lice	0.41	106.46	0.54	133.63	<b>3929.0, p = .01</b>
treće lice jednine	4.20	109.21	4.41	126.48	4380.0, p = .08
treće lice množine	0.61	102.61	0.86	143.64	<b>3298.5, p = .00</b>
nelične zamenice	6.06	117.26	5.84	105.52	4632.0, p = .23
glagoli	8.32	114.01	8.30	113.98	5165.0, p = .99
pomoćni glagoli	6.05	106.87	6.48	132.56	<b>3997.0, p = .01</b>
prošlost	0.18	108.91	0.20	127.26	4330.5, p = .06
sadašnjost	2.12	128.45	1.65	76.40	<b>2797.0, p = .00</b>
budućnost	0.34	113.07	0.36	116.41	5014.0, p = .73
prilozi	5.38	122.65	4.77	91.48	<b>3747.0, p = .00</b>
predlozi	6.36	105.90	6.84	135.09	<b>3837.5, p = .00</b>
veznici	14.81	125.73	13.67	83.45	<b>3241.5, p = .00</b>
kvantifikatori	3.49	119.86	3.26	98.75	<b>4205.5, p = .03</b>
brojevi	1.14	113.78	1.15	114.58	5129.5, p = .93
informalizmi	0.01	113.55	0.01	115.17	5092.0, p = .79
socijalni procesi	3.33	105.19	3.80	136.94	<b>3720.5, p = .00</b>
porodica	0.06	109.15	0.08	126.63	4370.5, p = .05
prijatelji	0.14	113.74	0.13	114.68	5123.0, p = .92
osobe	0.57	106.54	0.69	133.43	<b>3942.0, p = .01</b>
afektivni procesi	3.82	110.97	3.93	121.89	4669.0, p = .26
pozitivne emocije	2.54	110.98	2.63	121.87	4670.5, p = .26
negativne emocije	0.87	114.01	0.85	113.97	5164.0, p = .99
strah	0.30	115.98	0.27	108.86	4842.0, p = .46
bes	0.07	116.17	0.06	108.35	4810.0, p = .41
tuga	0.01	105.62	0.02	135.81	<b>3792.0, p = .00</b>
kognitivni procesi	19.86	126.12	17.93	82.46	<b>3179.0, p = .00</b>

Napomena: M - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu; MR – vrednosti prosečnih rangova (engl. mean rank); Mann-Whitney U – statistik koji reflektuje razlike između dva ranga.



Tabela 5. Razlike u zastupljenosti LIWCser kategorija verbalne produkcije između inženjera i prodavaca (II deo)

Kategorija	Inženjer N = 164		Prodavac N = 63		Mann-Whitney U
	M	MR	M	MR	
uvid	2.08	116.03	1.92	108.72	4833.5, $p = .45$
kauzacija	3.60	125.20	2.96	84.86	<b>3330.0, <math>p = .00</math></b>
diskrepanca	1.90	118.25	1.76	102.94	4469.0, $p = .12$
nesigurnost	3.68	123.29	3.11	89.83	<b>3643.0, <math>p = .00</math></b>
sigurnost	2.57	120.63	2.27	96.74	<b>4078.5, <math>p = .01</math></b>
inhibicija	2.34	115.59	2.25	109.87	<b>4905.5, <math>p = .01</math></b>
inkluzija	0.96	114.55	0.94	112.56	5075.5, $p = .56$
ekskluzija	2.47	121.07	2.22	95.60	<b>4006.5, <math>p = .01</math></b>
perceptivni procesi	1.51	110.00	1.66	124.40	4510.5, $p = .14$
vid	0.31	113.67	0.31	114.87	5111.5, $p = .90$
sluh	0.80	110.91	0.88	122.03	4660.0, $p = .25$
osećaj	0.09	111.41	0.10	120.74	4741.5, $p = .33$
biološki procesi	0.22	105.84	0.29	135.25	<b>3827.0, <math>p = .00</math></b>
telo	0.09	107.30	0.12	131.43	<b>4068.0, <math>p = .01</math></b>
zdravlje	0.03	107.39	0.04	131.21	<b>4081.5, <math>p = .00</math></b>
seks	0.22	118.02	0.16	103.52	4506.0, $p = .14$
ingestiv	0.03	107.18	0.06	131.75	<b>4047.5, <math>p = .00</math></b>
negacije	3.47	124.72	2.92	86.09	<b>3407.5, <math>p = .00</math></b>
negativne reči	0.06	109.29	0.07	126.25	4394.0, $p = .07$
superlativi	0.14	109.03	0.16	126.93	4351.5, $p = .06$
relativitet	9.72	111.77	9.82	119.82	4799.5, $p = .41$
kretanje	0.98	108.07	1.10	129.44	<b>4193.5, <math>p = .03</math></b>
prostor	2.52	106.45	2.71	133.64	<b>3928.5, <math>p = .01</math></b>
vreme	3.33	123.69	2.83	88.77	<b>3576.5, <math>p = .00</math></b>
posao	3.98	112.99	3.90	116.62	5001.0, $p = .71$
postignuće	0.70	102.69	0.92	143.44	<b>3311.0, <math>p = .00</math></b>
zabava	0.32	117.41	0.26	105.13	4607.5, $p = .21$
kuća	0.11	113.72	0.10	114.72	5120.5, $p = .92$
novac	0.31	94.80	0.83	163.98	<b>2017.0, <math>p = .00</math></b>
religija	0.02	110.48	0.02	123.16	4589.0, $p = .10$
smrt	0.00	111.28	0.00	121.08	<b>4720.0, <math>p = .01</math></b>

Napomena: M - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu; MR – vrednosti prosečnih rangova (engl. mean rank); Mann-Whitney U – statistik koji reflektuje razlike između dva ranga.

Može se zaključiti da je verbalna produkcija u selekcionom intervjuu uglavnom slična verbalnoj produkciji koja se odvija u drugim kontekstima i oblicima, ali postoje i neki aspekti koji su specifični za situaciju selekcionog intervjuja, poput zastupljenosti pojedinih kategorija verbalne produkcije, kao što su emocije, biološki procesi, posao i sl. Konačno, postoje i rodne razlike u verbalnoj produkciji, kao i razlike u odnosu na tip pozicije za koji se konkuriše.

### **Karakteristike bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije**

U narednom delu biće prikazane karakteristike mera bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom i inteligencije, kao i dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom od strane procenjivača.

### **Bazične dimenzije ličnosti dobijene samoprocenom (S mere) i inteligencija**

Deskriptivno-statističke mere izračunate su za bazične dimenzije ličnosti dobijene samoprocenom i inteligenciju kandidata. U Tabeli 6 su, osim deskriptivno-statističkih mera, prikazane i mere pouzdanosti instrumenata korišćenih za merenje ovih varijabli. U Prilogu 7 mogu se pronaći deskriptivno-statističke mere za facete dimenzija ličnosti. Kao što se može videti, deskriptivni pokazatelji, oblik distribucije i pouzdanost su zadovoljavajući za Emocionalnost, Ekstraverziju i Otvorenost. Nešto slabiju pouzdanost ima subskala za merenje Poštenja. Dodatno, distribucije Savesnosti i inteligencije odstupaju od normalne, pri čemu su distribucije obe varijable pomerene ulevo, što znači da se skorovi kandidata na ove dve varijable grupišu oko visokih vrednosti. U pogledu Savesnosti, ovaj podatak ukazuje na to da kandidati imaju tendenciju da pripisuju sebi marljivost, pedantnost i organizovanost, dok grupisanje oko visokih skorova na testu inteligencije ukazuje na visoku motivisanost prilikom popunjavanja testova od kojih zavisi potencijalno zaposlenje kandidata, kao i činjenica da je većina kandidata konkurisala za kompleksne poslove koji zahtevaju visok stepen obrazovanja. Imajući u vidu odstupanje od normalne distribucije, u parametrijskim analizama koje su usledile korišćeni su normalizovani skorovi ovih varijabli.

Tabela 6. Deskriptivno-statističke mere i pouzdanost za bazične crte ličnosti dobijene samoprocenom (S mere) i inteligenciju

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>	$\alpha$
H <sub>s</sub>	3.83	0.45	2.50	5.00	-1.88 (0.17)	-0.21 (0.34)	1.24	0.70
E <sub>s</sub>	2.91	0.47	1.75	4.81	3.56 (0.17)	4.17 (0.34)	0.94	0.73
X <sub>s</sub>	3.97	0.49	2.50	5.00	-1.82 (0.17)	0.23 (0.34)	0.75	0.86
A <sub>s</sub>	3.32	0.51	1.81	4.69	-0.60 (0.17)	0.97 (0.34)	0.77	0.79
C <sub>s</sub>	4.26	0.42	2.63	5.00	-5.17 (0.17)	3.09 (0.34)	1.44*	0.83
O <sub>s</sub>	3.72	0.55	2.44	4.94	0.39 (0.17)	-2.24 (0.34)	1.24	0.81
I	91.46	13.13	36.00	117.00	-7.26 (0.17)	7.75 (0.34)	1.97**	0.84

*Napomena:* S – S-mere, tako su H<sub>s</sub>, E<sub>s</sub>, X<sub>s</sub>, A<sub>s</sub>, C<sub>s</sub>, O<sub>s</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti dobijene na osnovu samoprocene), a I – skor dobijen na testu inteligencije; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* – minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele;  $\alpha$  – Cronbach alpha, mera interne konzistentnosti; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

U Tabeli 7 prikazane su korelacije između bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije. Kao što se može videti, dimenzije ličnosti su međusobno umereno povezane, što je u skladu sa prethodnim istraživanjima (John & Srivastava, 1999). Intenzitet korelacija je najviši za Emocionalnost i Saradljivost, Ekstraverziju i Savesnost, kao i za Ekstraverziju i Otvorenost. Sa druge strane inteligencija ne ostvaruje vezu ni sa jednom od dimenzija ličnosti.

Tabela 7. Korelacije između bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i inteligencije

	H <sub>s</sub>	E <sub>s</sub>	X <sub>s</sub>	A <sub>s</sub>	C <sub>s</sub>	O <sub>s</sub>
H <sub>s</sub>	-					
E <sub>s</sub>	-.049	-				
X <sub>s</sub>	.146*	-.102	-			
A <sub>s</sub>	.282**	-.343**	.251**	-		
C <sub>s</sub>	.214**	-.101	.418**	.165*	-	
O <sub>s</sub>	.100	.002	.314**	.210**	.277**	-
I	-.041	-.125	.082	-.020	.046	.061

*Napomena:* S – S-mere, tako su H<sub>s</sub>, E<sub>s</sub>, X<sub>s</sub>, A<sub>s</sub>, C<sub>s</sub>, O<sub>s</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti dobijene na osnovu samoprocene), a I – skor dobijen na testu inteligencije; \* -  $p < .05$ ; \*\* -  $p < .01$

## Bazične dimenzije ličnosti i inteligencije dobijene procenom (R mere)

S obzirom na to da se u praksi najčešće sprovode jedan na jedan intervjui i da ishod intervjua obično zavisi od procene kandidata od strane jednog procenjivača, opravdano je postaviti pitanje da li se, u situaciji kada više procenjivača procenjuje iste intervjue sa istim kandidatima, procenjivači međusobno razlikuju u proceni, odnosno da li postoje individualne razlike između procenjivača u proceni kandidata. Slaganje između procenjivača provereno je za svaku dimenziju ličnosti i inteligenciju, kao i za indikatore dimenzija ličnosti i inteligencije. U Tabeli 8 date su mere slaganja sa intervalima poverenja, kako za pojedinačnog procenjivača, tako i za sve procenjivače uzete zajedno za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije, dok su iste mere na nivou indikatora bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije date u Prilogu 8.

Tabela 8. *Slaganje između procenjivača u proceni bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere)*

Dimenzija	$ICC_{sing}$	95% CI	$ICC_{avg}$	95% CI
H <sub>R</sub>	.212	[0.143, 0.288] p < .001	.518	[0.399, 0.618] p < .001
E <sub>R</sub>	.284	[0.212, 0.361] p < .001	.613	[0.518, 0.694] p < .001
X <sub>R</sub>	.494	[0.423, 0.565] p < .001	.796	[0.746, 0.838] p < .001
A <sub>R</sub>	.270	[0.199, 0.348] p < .001	.597	[0.498, 0.681] p < .001
C <sub>R</sub>	.314	[0.241, 0.391] p < .001	.646	[0.560, 0.720] p < .001
O <sub>R</sub>	.267	[0.195, 0.344] p < .001	.593	[0.493, 0.677] p < .001
I <sub>R</sub>	.267	[0.196, 0.345] p < .001	.594	[0.494, 0.678] p < .001

*Napomena:* R – R-mere, tako su H<sub>R</sub>, E<sub>R</sub>, X<sub>R</sub>, A<sub>R</sub>, C<sub>R</sub>, O<sub>R</sub>, I<sub>R</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; ICC – interklasni koeficijent korelacije; CI – interval poverenja.

S obzirom na to da u selekcionom intervjuu najčešće jedan intervjuer procenjuje kandidata, postavlja se pitanje kolika je pouzdanost pojedinačnog procenjivača u proceni kandidata. Koeficijenti pouzdanosti za pojedinačnog procenjivača (engl. *ICC single measure*,  $ICC_{sing}$ ) kreću se od .212 do .494 za dimenzije ličnosti i inteligenciju, pri čemu prosečna vrednost iznosi .301. Pouzdanost pojedinačnog procenjivača najviša je za Ekstraverziju, a najniža za Poštenje. Dodatno, koeficijenti pouzdanosti za procenu na nivou indikatora dimenzija ličnosti i inteligencije su niži i kreću se u rasponu od .123 za procenu pravičnosti (dimenzija Poštenje) do .439 za procenu socijalne smelosti (dimenzija Ekstraverzija). Dobijeni koeficijenti su niži od koeficijenata pouzdanosti koji

se javljaju prilikom procene ličnosti od strane članova porodice, a uglavnom se kreću u opsegu koji se dobija prilikom procene ličnosti od strane stranaca (Connelly & Ones, 2010).

Kako je jedan od ciljeva ovog istraživanja ispitivanje odnosa između procena karakteristika kandidata i verbalne produkcije, bilo je neophodno osloniti se na pouzdanije mere procene, te su tako izračunati koeficijenti pouzdanosti svih procenjivača uzetih zajedno, odnosno za svakog procenjivača izračunat je prosečan rejting na nivou crte, pa je ispitano slaganje između procenjivača za svaku crtu. Kao što se može videti, koeficijenti pouzdanosti svih procenjivača zajedno (engl. *ICC average measure, ICC<sub>avg</sub>*) viši su nego koeficijenti pojedinačnog procenjivača i kreću se u rasponu od .518 do .796, a prosečna vrednost iznosi .622. Procenjivači se najviše slažu oko procene Ekstraverzije, a najmanje oko procene Poštenja kandidata. Dobijena pouzdanost kompozita rejtinga dimenzija ličnosti u selekcionom intervjuu nešto je niža od prijavljenih pouzdanosti u prethodnim istraživanjima koje su se kretale u rasponu od .69 do .81 (Connolly, Kavanagh, & Viswesvaran, 2007), što ukazuje na to da se procenjivači međusobno umereno razlikuju u proceni bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata u selekcionom intervjuu. Koeficijenti slaganja su niži ukoliko se posmatraju pojedinačni indikatori i kreću se u rasponu od .359 do .758 ( $ICC_{M_{avg}} = .525$ ). Najniže slaganje između procenjivača javlja se pri proceni pravičnosti, izbegavanja pohlepe i estetskih vrednosti kandidata, dok se najviše slaganje javlja pri proceni socijalne smelosti, druželjubivosti i aktiviteta.

Iako su koeficijenti slaganja između procenjivača nešto niži u selekcionom intervjuu, profil razlika u pouzdanosti procena dimenzija ličnosti sličan je kao u istraživanjima u neselekcionim situacijama. Naime, istraživanja su pokazala da su najpouzdanije procene Ekstraverzije, koju prati procena Savesnosti, dok je slaganje procenjivača niže za Emocionalnu stabilnost, Otvorenost i Saradljivost (Connelly & Ones, 2010), što je potvrđeno i u ovom istraživanju. Dodatno, ovi rezultati pokazuju da, iako je generalno slaganje procenjivača niže u selekcionom intervjuu, pouzdanija procena dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata se dobija kada procenu vrši više procenjivača, nego kada procenu vrši pojedinačni procenjivač.

Kako bi se stekao detaljniji uvid u procene pojedinačnih procenjivača, deskriptivno-statističke mere za dimenzije ličnosti i inteligenciju kandidata koje su dobijene procenom od strane četiri nezavisna procenjivača date su u Tabeli 9 za svakog procenjivača posebno, dok su iste mere po indikatoirma date u Prilogu 9.

Uprkos tome što su svi procenjivači eksperti u oblasti selekcije, stiče se utisak da svako od njih ima određeni tip pristrasnosti u proceni. Tako, prvi procenjivač ima tendenciju da procenjuje kandidate kao sposobne za usvajanje znanja, socijalno samopouzdanе i marljive, dok ih ređe procenjuje kao strašljive, anksiozne i zainteresovane za umetnost i prirodu. Drugi procenjivač lakše pripisuje kandidatima karakteristike poput visoke inteligencije, organizovanosti i iskrenosti, a teže pripisuje osobine poput skromnosti, krotkosti i strašljivosti. Treći procenjivač kandidate uglavnom vidi kao iskrene, inteligentne i sposobne da se samostalno bore sa svojim problemima sa jedne strane i kao nefleksibilne sa druge strane. Konačno, četvrti procenjivač kandidate češće procenjuje kao pravične i sposobne da brzo obrađuju informacije, a ređe kao zavisne i otvorene za prirodu i umetnost. Očekivalo bi se da procenjivači procenjuju spram normalne raspodele, tako da imaju podjednak broj visokih i niskih skorova. Ipak, kao što se može videti, gotovo svi procenjivači lakše pripisuju kandidatima visoku inteligenciju, Savesnost i Ekstraverziju a teže im daju visok skor na Emocionalnosti. Ukoliko se uporede rezultati samoprocene i procene, deluje da su procene Inteligencije, Savesnosti i Emocionalnosti u skladu sa samoprocenom. Međutim, to se ne može reći za Ekstraverziju. Dakle, deluje da postoji pristrasnost prilikom procenjivanja kandidata u selekcionom intervjuu koja važi za sve procenjivače. Međutim, iako se neke osobine generalno kandidatima pripisuju lakše nego neke druge, postoje razlike u visini skorova koje različiti procenjivači pripisuju kandidatima na tim osobinama, što ukazuje na to da osim generalne, postoje i lične pristrasnosti pojedinačnih procenjivača.

Tabela 9. Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) za svakog procenjivača

	Procenjivač 1			Procenjivač 2			Procenjivač 3			Procenjivač 4			F
	M	SD	K-S	M	SD	K-S	M	SD	K-S	M	SD	K-S	
H <sub>R</sub>	3.71	0.44	3.76**	3.51	0.37	2.87**	3.73	0.57	2.29**	3.79	0.89	2.02**	$F(3, 603) = 10.462, p < .01$
E <sub>R</sub>	2.82	0.48	2.20**	2.67	0.36	3.10**	3.00	0.52	1.86**	2.67	1.02	1.78**	$F(3, 603) = 16.827, p < .01$
X <sub>R</sub>	3.86	0.53	3.54**	3.91	0.34	4.25**	3.69	0.65	2.16**	4.02	0.93	2.20**	$F(3, 603) = 18.442, p < .01$
A <sub>R</sub>	3.28	0.38	3.79**	3.56	0.35	2.76**	3.17	0.56	1.82**	3.73	1.04	1.95**	$F(3, 603) = 43.294, p < .01$
C <sub>R</sub>	3.75	0.44	2.26**	3.89	0.36	2.14**	3.79	0.63	1.87**	4.22	0.97	3.15**	$F(3, 603) = 32.444, p < .01$
O <sub>R</sub>	3.17	0.34	3.91**	3.60	0.30	3.16**	3.38	0.50	1.69**	3.43	0.67	1.38*	$F(3, 603) = 38.562, p < .01$
I <sub>R</sub>	3.81	0.53	2.58**	4.24	0.32	3.60**	4.11	0.67	2.29**	4.48	0.83	4.74**	$F(3, 603) = 56.713, p < .01$

Napomena: R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača; M – aritmetička sredina; SD – standardna devijacija; K-S – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; F – statistik koji se koristi za statističko testiranje razlike između aritmetičkih sredina varijabli; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Dodatno, kako bi se ispitalo da li se procenjivači razlikuju između sebe u proceni kandidata, za svakog procenjivača izračunat je uprosečen skor za sve ispitanike na svim indikatorima. Ova mera može se posmatrati kao mera koja je analogna meri stila odgovaranja, s obzirom na to da će oni procenjivači koji su skloni da pripisuju viši skor na ma kojoj osobini ma kom kandidatu imati viši ukupni prosečni skor. Kada se uporede ovi skorovi za svakog procenjivača (prvi procenjivač:  $M = 3.51$ ,  $SD = .22$ ; drugi procenjivač:  $M = 3.68$ ,  $SD = .17$ ; treći procenjivač:  $M = 3.59$ ,  $SD = .37$ ; četvrti procenjivač:  $M = 3.77$ ,  $SD = .58$ ), pokazuje se da postoje značajne razlike između generalnih skorova pojedinačnih procenjivača u selekcionom intervjuu ( $F(3, 603) = 27.523$ ,  $p < .01$ ). Šta više, razlike postoje između svih procenjivača, osim između drugog i četvrtog. Ovi nalazi ukazuju na to da prilikom procene kandidata postoji karakterističan „stil odgovaranja“ pri čemu neki procenjivači generalno pozitivnije ocenjuju sve kandidate. Ovi nalazi se mogu uporediti sa jednim od stilova odgovaranja na stavke testova, akviescencijom, koja predstavlja tendenciju ispitanika da se slažu sa tvrdnjama bez obzira na njihov sadržaj (Lavrakas, 2008), posebno u situaciji kada odgovaraju na za njih dvosmislene stavke koje se odnose na spoljašnje objekte (Damarin & Messick, 1965). Na ovoj liniji razmišljanja, ako se napravi paralela sa selekcionim intervjuom, kada se neka osobina kandidata ne manifestuje dovoljno jasno, procenjivači će se pre složiti sa tvrdnjom koja se odnosi na tu dimenziju, nego što će kandidata oceniti niskim skorom na toj dimenziji. Ovi rezultati dovode u pitanje pretpostavku da postoji uniformnost u procenjivanju kandidata u selekcionom intervjuu.

Ipak, imajući u vidu ove nalaze, za potrebe istraživanja, procene procenjivača su uprosečene zato što je uprosečena mera pouzdanija nego procena pojedinačnog procenjivača. Naime, uprosečavanjem procena minimizuje se uticaj pristrasnosti i idiosinkratičnosti pojedinačnog procenjivača na procenu kandidata. Sa druge strane, iako stepen slaganja između procenjivača nije „idealna“, njihove procene ipak konvergiraju.

U Tabeli 10 date su deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije uprosečenu po procenjivačima. Kao što se može videti, u selekcionom intervjuu kandidatima se generalno lakše pripisuju karakteristike poput visoke inteligencije, Savesnosti i Ekstraverzije, a teže osobine Emocionalnost i Otvorenost. Ukoliko se posmatra na nivou indikatora (Prilog 10), kandidati se češće procenjuju kao iskreni, sentimentalni, socijalno samopouzdani, marljivi, radoznali i



sposobni za usvajanje novih znanja, a ređe kao osobe koje izbegavaju pohlepu i imaju razvijene estetske vrednosti i koje su strašljive, krotke, obazrive i sposobne za obavljanje kompleksnih poslova. Ovi nalazi ukazuju na to da postoji određen stepen pristrasnosti u proceni kandidata u selekcionom intervjuu, koji se ogleda u tendenciji da se neke osobine češće pripisuju kandidatima od drugih, što se potvrđuje i kada se ispituju razlike između samoprocene i procene dimenzija ličnosti i inteligencije. Naime, postoje značajne razlike za sve dimenzije ličnosti, tj. za Ekstraverziju ( $t = 2.596, p < .05$ ) u smislu potcenjivanja Ekstraverzije od strane procenjivača, Emocionalnost ( $t = -3.306, p = .01$ ), Poštenje ( $t = 3.786, p < .02$ ), Savesnost ( $t = 9.117, p < .01$ ) i Otvorenost ( $t = -8.163, p < .01$ ), tako što procenjivači daju niži skor kandidatu na ovim dimenzijama nego sam kandidat, i konačno, Saradljivost ( $t = 2.619, p < .05$ ) i Inteligenciju ( $t = -2.561, p < .05$ ), tako što procenjivači procenjuju kandidate višim na ovoj dimenziji nego oni sami sebe.

Konačno, pouzdanosti skala na kojima su procenjivane dimenzije ličnosti i inteligencija kandidata, ako se posmatraju procene uprosečene po procenjivačima, su zadovoljavajuće i kreću se u rasponu od .777 do .946.

Tabela 10. *Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) uprosečenu po procenjivačima*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>	$\alpha$
H <sub>R</sub>	3.68	0.39	2.31	4.44	-3.34 (0.17)	0.45 (0.34)	1.46*	.78
E <sub>R</sub>	2.79	0.44	1.94	4.13	1.929 (0.17)	-1.92 (0.34)	1.38*	.78
X <sub>R</sub>	3.87	0.51	2.25	4.88	-4.62 (0.17)	1.24 (0.34)	1.71**	.90
A <sub>R</sub>	3.43	0.43	2.31	4.38	-3.27 (0.17)	-0.53 (0.34)	1.30	.84
C <sub>R</sub>	3.91	0.45	2.38	4.69	-4.76 (0.17)	0.65 (0.34)	2.06**	.91
O <sub>R</sub>	3.39	0.32	2.31	4.13	-1.14 (0.17)	0.78 (0.34)	1.01	.81
I <sub>R</sub>	4.16	0.41	3.00	5.00	-2.03 (0.17)	-0.77 (0.34)	1.41*	.95

*Napomena:* R – R-mere, varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* - minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele;  $\alpha$  – Cronbach alpha, mera interne konzistentnosti; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Korelacije procena bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije prikazane su u Tabeli 11. Kao što se može videti, postoji povezanost između procena bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije, pri čemu, od ukupno 14 značajnih korelacija, najjači intenzitet

povezanosti ostvaruju procena inteligencije i procena Savesnosti kandidata, kao i procena Poštenja i procena Saradljivost.

Konačno, postoje neke korelacije između procena dimenzija ličnosti i inteligencije koje se ne javljaju između inteligencije i dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom, kao što su korelacija između procene Poštenja i procene Emocionalnosti, procene Emocionalnosti i procene inteligencije, procene Savesnosti i procene inteligencije i sl.

Tabela 11. *Korelacije bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijene procenom (R mere)*

	H <sub>R</sub>	E <sub>R</sub>	X <sub>R</sub>	A <sub>R</sub>	C <sub>R</sub>	O <sub>R</sub>
H <sub>R</sub>	-					
E <sub>R</sub>	.450**	-				
X <sub>R</sub>	-.393**	-.281**	-			
A <sub>R</sub>	.619**	.426**	-.077	-		
C <sub>R</sub>	.020	-.050	.408**	.165*	-	
O <sub>R</sub>	-.194**	-.120	.569**	-.028	.451**	-
I <sub>R</sub>	-.086	-.250**	.584**	.077	.748**	.521**

*Napomena:* R – R-mere, tako su H<sub>R</sub>, E<sub>R</sub>, X<sub>R</sub>, A<sub>R</sub>, C<sub>R</sub>, O<sub>R</sub>, I<sub>R</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

### **Povezanost inteligencije i bazičnih osobina ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere)**

Korelacije bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih putem samoizveštaja i inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom prikazane su u Tabeli 12. Kao što se može videti, postoji niska do umerena povezanost između korespondentnih crta dobijenih iz različitih izvora, pri čemu nisu dobijene korelacije između Saradljivosti dobijene samoprocenom i procenom od strane procenjivača, kao ni između skora na testu inteligencije i procene inteligencije kandidata od strane procenjivača. Sa druge strane, najjači intenzitet povezanosti je između samoprocene i procene Ekstraverzije i Poštenja. Iako relativno niski, dobijeni intenziteti korelacija između korespondentnih crta su viši nego korelacije koje se dobijaju kada procenu vrši stranac (Connelly & Ones, 2010). Važno je napomenuti da se najveći broj korelacija javlja između korespondentnih crta dobijenih iz različitih izvora, a da je mali broj bočnih

korelacija, odnosno korelacija sa nekorespondentnim crtama. Međutim, neke crte ostvaruju jači ili sličan intenzitet povezanosti sa drugim crtama nego sa korespondentnim crtama. Tako je procena Poštenja jednako povezana sa Ekstraverzijom dobijenom putem samoizveštaja kao i sa Poštenjem dobijenim putem samoizveštaja.

Tabela 12. *Korelacije inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere)*

	H <sub>R</sub>	E <sub>R</sub>	X <sub>R</sub>	A <sub>R</sub>	C <sub>R</sub>	O <sub>R</sub>	I <sub>R</sub>
H <sub>S</sub>	<b>.195**</b>	.140*	-.053	.193**	.027	.039	-.025
E <sub>S</sub>	.104	<b>.329**</b>	.032	.084	.067	.103	-.003
X <sub>S</sub>	-.199**	-.092	<b>.381**</b>	-.023	.173*	.277**	.130
A <sub>S</sub>	-.109	-.110	.092	<b>.053</b>	.179*	.100	.113
C <sub>S</sub>	.068	.017	.192**	.184**	<b>.227**</b>	.090	.127
O <sub>S</sub>	-.138	-.081	.162*	-.055	.085	<b>.244**</b>	.056
I	-.040	.025	-.033	.009	.022	-.021	<b>-.059</b>

*Napomena:* S – S-mere, tako su H<sub>S</sub>, E<sub>S</sub>, X<sub>S</sub>, A<sub>S</sub>, C<sub>S</sub>, O<sub>S</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti dobijene na osnovu samoizveštaja), a I – skor dobijen na testu inteligencije; R – R-mere, tako su H<sub>R</sub>, E<sub>R</sub>, X<sub>R</sub>, A<sub>R</sub>, C<sub>R</sub>, O<sub>R</sub>, I<sub>R</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosječenih procena procenjivača; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

Dakle, može se zaključiti da su S i R mere dimenzija ličnosti umereno konvergentne, s obzirom na to da procene većine dimenzija ostvaruju vezu sa samoprocenjenim korespondentnim dimenzijama.

### Karakteristike procene podobnosti kandidata

Deskriptivno-statističke mere za procenu podobnosti kandidata za obavljanje posla za svakog procenjivača posebno date su u Tabeli 13, dok su iste mere za indikatore podobnosti date u Prilogu 11. Kao što se može videti procenjivači relativno lako procenjuju kandidate kao podobne za obavljanje posla, pri čemu drugi procenjivač najčešće ocenjuje kandidate kao takve. Svi procenjivači daju niži skor na želji da zaposle kandidata, u odnosu na ostale skorove, dok svi, osim drugog procenjivača, najlakše procenjuju da kandidat ispunjava zahteve posla. Drugi procenjivač najčešće preporučuje kandidate za sledeći krug selekcije. Takođe, može se videti da se procenjivači međusobno statistički značajno razlikuju u pogledu skora koji daju kandidatima na podobnosti.

Tabela 13. *Deskriptivno-statističke mere za procenu podobnosti kandidata za svakog procenjivača*

	Procenjivač 1			Procenjivač 2			Procenjivač 3			Procenjivač 4			F
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	
$P_R$	3.69	0.52	2.36**	4.08	0.47	2.35**	3.81	0.86	1.42*	3.81	1.22	2.70**	F (3, 603) = 11.651, p < .01

*Napomena:*  $P_R$  – procena podobnosti kandidata; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; F – statistik koji se koristi za statističko testiranje razlike između aritmetičkih sredina varijabli; \* p < .05, \*\* p < .01.

Za procenu podobnosti za obavljanje posla izračunate su mere slaganja među procenjivačima. Pouzdanost pojedinačnog procenjivača za procenu podobnosti kandidata je relativno niska i iznosi .290 (95% CI [0.218, 0.368];  $p < .001$ ), dok se za procenu pojedinačnih indikatora podobnosti (Prilog 10) ona kreće u rasponu od .209 do .300 ( $ICC_{M\_sing} = .249$ ). Koeficijent pouzdanosti procene podobnosti kandidata svih procenjivača uzetih zajedno je očekivano viši nego koeficijent pojedinačnog procenjivača i iznosi .621 (95% CI [0.528, 0.700];  $p < .001$ ). Ukoliko se posmatra na nivou indikatora, koeficijenti se kreću u rasponu od .513 do .632 ( $ICC_{M\_avg} = .568$ ). Procenjivači se najviše slažu oko procene generalnog kvaliteta kandidata, a najmanje oko procene želje da zaposle kandidata. Dobijeni stepen slaganja među procenjivačima nešto je niži nego što je prijavljeno u studijama koje su ispitivale slaganje između procenjivača u panel intervjuima (Conway et al., 1995). Ipak, važno je napomenuti da su uopšteno posmatrano procene podobnosti konvergirajuće, odnosno da procenjivači nemaju suprotna mišljenja o podobnosti kandidata, već se razlikuju u stepenu u kom smatraju da je kandidat odgovarajući za dati posao.

Važno je napomenuti da je veličina koeficijenta pouzdanosti za procenu podobnosti kandidata slične veličine kao i koeficijenti pouzdanosti za procenu ličnosti, što ukazuje na to da umereno slaganje među procenjivačima nije specifično samo za procenu ličnosti već se odnosi i na generalnu procenu kandidata. Preklapanje nije apsolutno ni za najbolje procenjene kandidate, tako je slaganje apsolutno samo za 11% visoko ocenjenih kandidata (svi procenjivači daju ocenu 4 i više). Drugim rečima, čak i kada neki od procenjivača smatra da je kandidat veoma dobar, u većini slučajeva drugi procenjivači neće deliti to mišljenje. Slaganje u proceni podobnosti je još manje za one kandidate koji su dobili prosečnu ocenu na podobnosti 2 i manje. U toj situaciji ni za jednog kandidata ne postoji slaganje sva četiri procenjivača. Šta više, samo u 2% slučajeva se dva procenjivača slažu da kandidat nije podoban za obavljanje posla.

Kako bi se poboljšala validnost i pouzdanost procene, kao i za procenu dimenzija ličnosti i inteligencije, procene podobnosti kandidata od strane različitih procenjivača su uprosečene, a deskriptivno-statističke mere prikazane su u Tabeli 14, dok su iste mere za indikatore podobnosti date u Prilogu 13. Kao što se može videti, u selekcionom intervjuu

procenjivačima je lakše da preporuča kandidata za sledeći krug selekcije nego da izraze želju da se kandidat odmah zaposli. Drugim rečima, procenjivači imaju slabiju tendenciju da odbiju kandidata nakon intervjua sa jedne strane, ali i da ga odmah nakon intervjua zaposle, sa druge. Konačno, može se konstatovati da je pouzdanost uprosečene procene podobnosti kandidata za obavljanje posla zadovoljavajuća.

Tabela 14. *Deskriptivno-statističke mere za procenu podobnosti kandidata uprosečenu po procenjivačima*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>	<i>α</i>
<i>P<sub>R</sub></i>	3.85	0.56	2.44	4.88	-2.38 (0.17)	-1.83 (0.34)	1.41*	.95

*Napomena:* *P<sub>R</sub>* – procena podobnosti kandidata dobijena na osnovu uprosečene procene procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* - minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; *α* – Cronbach alpha, mera interne konzistentnosti; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

### **Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i bazičnim dimenzijama ličnosti dobijenim samoprocenom i procenom**

U Tabeli 15 prikazane su korelacije procene podobnosti kandidata za obavljanje posla i inteligencije i dimenzija ličnosti koje su dobijene samoprocenom i procenom od strane procenjivača. Kao što se može videti, procena podobnosti kandidata povezana je sa samoprocenjenom Ekstraverzijom i Savesnošću, kao i sa ekspertskom procenom Ekstraverzije, Saradljivosti, Savesnosti, Otvorenosti i inteligencije kandidata, pri čemu se najviši koeficijenti korelacije javljaju između procene podobnosti kandidata i procene Savesnosti i inteligencije. Dodatno, u Prilozima 14 i 15 date su korelacija samoprocene i procene osobina ličnosti i inteligencije sa procenom podobnosti kandidata odvojeno za kandidate koji su konkurisali za poziciju inženjera i prodavca. Kao što se može videti, procena podobnosti kandidata za poziciju inženjera povezana je sa samoprocenom Ekstraverzije i Saradljivosti, kao i sa procenom Ekstraverzije, Saradljivosti, Savesnosti, Otvorenosti i inteligencije. Sa druge strane, nijedna od samoprocenjenih osobina ličnosti nije povezana sa procenom podobnosti kandidata za poziciju prodavca, dok je sklop korelacija procene osobina ličnosti sa procenom podobnosti sličan kao i za poziciju inženjera, s tim što izostaje povezanost procene Saradljivosti sa procenom podobnosti.

Tabela 15. *Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere)*

Dimenzija	P <sub>R</sub> – S mere	P <sub>R</sub> – R mere
H	-.009	.019
E	.085	-.092
X	<b>.163*</b>	<b>.616**</b>
A	.078	<b>.209**</b>
C	<b>.157*</b>	<b>.704**</b>
O	.018	<b>.536**</b>
I	.032	<b>.823**</b>

*Napomena:* P<sub>R</sub> - procena podobnosti kandidata dobijena na osnovu uprosečene procene procenjivača; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

Dakle, eksperti se oslanjaju na procenu Savesnosti i inteligencije prilikom donošenja zaključka o podobnosti kandidata za obavljanje posla, što je u skladu sa nalazima da su inteligencija i Savesnost najbolji prediktori radnog učinka (Barrick & Mount, 1991; Huffcutt et al., 2001). Kao što se može videti, intenzitet povezanosti između procene podobnosti kandidata i dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom je niži nego između procene podobnosti i crta ličnosti i inteligencije dobijenih procenom, što je i očekivano s obzirom na to da procena podobnosti i procena crta ličnosti i inteligencije dele metodske varijanse. Dakle, može se zaključiti da procenjivači gotovo izjednačavaju inteligenciju, Savesnost i Ekstraverziju sa podobnošću za obavljanje posla. Drugim rečima, kandidati koji su podobni za procenjivače su oni koji su procenjeni kao savesni, inteligentni i ekstravertni, pri čemu istraživanja ukazuju na to da je Ekstraverzija prediktor radnog učinka samo na rukovodećim (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997) i prodajnim pozicijama (Barrick et al., 1998). Kako su u ovom istraživanju kandidati u najvećem broju slučajeva konkurisali za inženjerske pozicije, može se zaključiti da procenjivači preferiraju kandidate koji su ekstravertniji bez obzira na to da li je Ekstraverzija relevantna za uspešno obavljanje posla za koji kandidati konkurišu.

### **Povezanost dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata sa verbalnom produkcijom**

U narednom delu prikazane su korelacije između inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom i verbalne produkcije kandidata, kao i između bazičnih osobina ličnosti i inteligencije dobijenih ekspertskom procenom i verbalne produkcije kandidata.

### **Povezanost inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i verbalne produkcije**

U Tabeli 16 prikazane su korelacije LIWCser kategorija verbalne produkcije kandidata i inteligencije i dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom. Kao što se može videti, intenzitet povezanosti između kategorija verbalne produkcije i dimenzija ličnosti i inteligencije je u skladu sa prethodnim istraživanjima (Bjekić, 2016) i kreće se do vrednosti od .291.



Tabela 16. Povezanost inteligencije i bazičnih crta ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i mera verbalne produkcije (I deo)

Kategorija	H <sub>s</sub>	E <sub>s</sub>	X <sub>s</sub>	A <sub>s</sub>	C <sub>s</sub>	O <sub>s</sub>	I
ukupan broj reči	-.001	.003	<b>.244**</b>	.111	.136	<b>.258**</b>	.000
broj reči po rečenici	.038	.026	<b>.195**</b>	.071	<b>.207**</b>	<b>.248**</b>	.005
pokrivenost rečnikom	-.009	<b>.153*</b>	-.097	-.082	-.088	-.032	.023
funkcijske reči	.094	.092	-.121	.053	-.001	-.004	-.001
zamenice	.116	-.074	.069	.116	.111	.048	-.067
lične zamenice	.092	.015	<b>.210**</b>	.081	<b>.197**</b>	.119	-.093
prvo lice jednine	.006	.103	.098	-.064	.028	-.041	-.020
prvo lice množine	.047	.116	.084	-.004	.112	.083	-.046
drugo lice	.026	-.027	.125	.021	.098	.041	-.118
treće lice jednine	<b>.172*</b>	-.105	.038	<b>.221**</b>	.110	.068	-.136
treće lice množine	-.035	.024	<b>.187**</b>	.030	.089	<b>.204**</b>	-.074
nelične zamenice	.088	-.025	-.037	.076	.024	.013	.017
glagoli	-.001	<b>.209**</b>	.010	-.037	-.120	-.027	<b>-.206**</b>
pomoćni glagoli	.012	-.051	.041	<b>.145*</b>	.071	-.019	-.086
prošlost	.075	.015	.115	.038	.061	-.110	-.034
sadašnjost	.034	.134	<b>-.253**</b>	.012	<b>-.183**</b>	-.102	-.007
budućnost	-.087	<b>.152*</b>	.137	-.061	-.042	.002	.106
prilozi	.045	<b>.234**</b>	-.132	-.009	-.131	.007	.019
predlozi	-.086	-.052	.042	-.046	.088	.106	.044
veznici	-.053	<b>.165*</b>	<b>-.151*</b>	<b>-.234**</b>	-.132	<b>-.159*</b>	.095
kvantifikatori	-.004	.054	-.122	-.002	-.081	-.115	.100
brojevi	-.081	.040	-.054	-.056	.013	-.046	.100
informativni	.077	-.009	.126	.123	-.031	.059	-.014
socijalni procesi	-.006	-.087	.128	.059	<b>.164*</b>	<b>.170*</b>	-.081
porodica	.069	-.052	-.010	-.017	.048	.041	-.059
prijatelji	-.007	-.072	<b>.167*</b>	.006	<b>.201**</b>	.079	.085
osobe	-.048	-.037	.018	.105	.025	<b>.187**</b>	.001
afektivni procesi	.029	.051	<b>.150*</b>	.024	.042	.095	-.077
pozitivne emocije	.032	.014	<b>.153*</b>	.060	.095	.039	-.061
negativne emocije	.071	.104	.004	-.028	.000	.040	-.049

Napomena: S – S-mere, tako su H<sub>s</sub>, E<sub>s</sub>, X<sub>s</sub>, A<sub>s</sub>, C<sub>s</sub>, O<sub>s</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti dobijene na osnovu samoizveštaja), a I – skor dobijen na testu inteligencije; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

Tabela 16. Povezanost inteligencije i bazičnih crta ličnosti dobijenih samoprocenom (S mere) i mera verbalne produkcije (II deo)

Kategorija	H <sub>S</sub>	E <sub>S</sub>	X <sub>S</sub>	A <sub>S</sub>	C <sub>S</sub>	O <sub>S</sub>	I
strah	.008	.029	-.006	-.003	-.014	.047	-.062
bes	.062	-.087	-.066	-.011	-.009	-.060	-.001
tuga	.041	<b>-.159*</b>	<b>.153*</b>	.024	<b>.218**</b>	<b>.199**</b>	.126
kognitivni procesi	-.069	.114	<b>-.203**</b>	<b>-.153*</b>	<b>-.231**</b>	-.106	<b>.139*</b>
uvid	<b>-.192**</b>	.085	.020	-.119	<b>-.154*</b>	-.020	.017
kauzacija	-.033	.005	-.088	<b>-.198**</b>	-.101	<b>-.209**</b>	.090
diskrepanca	-.074	-.042	<b>-.199**</b>	-.100	-.107	-.113	<b>.190**</b>
nesigurnost	<b>-.217**</b>	.089	<b>-.291**</b>	<b>-.181*</b>	<b>-.158*</b>	-.100	.093
sigurnost	.030	-.099	-.101	.048	-.112	-.124	-.025
inhibicija	.070	.075	-.047	-.040	-.125	.063	.032
inkluzija	-.007	.104	.057	.034	.128	.058	-.038
ekskluzija	-.037	.119	-.138	-.075	-.122	<b>-.170*</b>	.088
perceptivni procesi	.107	-.020	.095	.004	.133	.100	<b>-.204**</b>
vid	.038	.013	-.040	-.057	-.085	.095	-.086
sluh	.096	-.101	.127	.075	<b>.162*</b>	.014	<b>-.167*</b>
osećaj	.077	.050	.110	.020	.004	.131	.004
biološki procesi	.080	-.112	.098	.074	.137	.027	-.106
telo	.130	-.081	.068	.090	.117	-.060	-.062
zdravlje	.047	-.028	.038	-.049	.093	.006	-.032
seks	.002	.027	.090	.000	.087	.047	.046
ingestiv	-.036	-.050	<b>.146*</b>	.012	<b>.189**</b>	.065	-.016
negacije	.025	.029	<b>-.158*</b>	.006	<b>-.165*</b>	<b>-.162*</b>	.027
negativne reči	-.039	.009	.010	-.049	.047	.078	.088
superlativi	.070	-.041	.039	-.011	-.036	<b>.143*</b>	.137
relativitet	.024	.050	.010	-.025	.021	.051	.021
kretanje	.033	.070	.046	-.013	<b>.174*</b>	.048	-.053
prostor	-.031	.004	<b>.145*</b>	.060	.105	<b>.140*</b>	.019
vreme	.103	<b>.156*</b>	-.071	-.041	-.100	-.067	.066
posao	-.019	<b>-.161*</b>	.027	.004	.056	-.068	-.047
postignuće	.001	-.016	.084	-.074	.091	<b>.139*</b>	.033
zabava	<b>.148*</b>	-.031	.104	.051	.044	.033	<b>-.226**</b>
kuća	.012	-.131	-.040	<b>.172*</b>	.110	.057	-.119
novac	.026	<b>-.152*</b>	.127	.132	<b>.224**</b>	<b>.194**</b>	.027
religija	.079	.005	.130	.098	.066	.085	.050
smrt	-.085	.072	.059	.023	-.032	.125	-.013

Napomena: S – S-mere, tako su H<sub>S</sub>, E<sub>S</sub>, X<sub>S</sub>, A<sub>S</sub>, C<sub>S</sub>, O<sub>S</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti dobijene na osnovu samoizveštaja), a I – skor dobijen na testu inteligencije; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

Rezultati korelacione analize pokazuju da je dimenzija Poštenje pozitivno povezana sa kategorijama *treće lice jednine* i *zabava*, a negativno sa kategorijama *uvid* i *nesigurnost*. Dakle, verbalna produkcija osoba visokih na Poštenju karakteriše se češćim pričanjem o drugim ljudima, češćim referiranjem na zabavu, a manjom upotrebom reči koje se odnose na uviđanje različitih odnosa i nesigurnost u pogledu okolnosti i konteksta. Drugim rečima, verbalna produkcija poštenijih osoba u selekcionoj situaciji više je usmerena na društveni život, a manje kognitivno orijentisana. U nastavku je dat isečak iz intervjua sa osobom koja je visoka na Poštenju:

*„Pa moj sadašnji suprug **on** je dobio priliku da radi i ja sam krenula sa **njim** i preko **njega** su zaposlili i mene... Ne, pošto sam sa svima OK, stvarno smo kao drugari, **družimo** se i privatno posle posla, odemo u **kafić** ili tako nešto, **izađemo** nekada i tako... Hajde posvećena sam na primer **treningu** i **sportu** i tim stvarima i onda pre posla imam **trening** i onda kada dođem razumeš... **Ovaj** što sedi pored mene **on** je, **on** nije programer, znači **on** je za druge poslove, **on** je ekspert za to stvarno čovek. **On** nam objašnjava kako se posluje“.*

Lingvistički stil osoba visokih na Emocionalnosti zasićen je glagolima, priložima i veznicima, češćim referiranjem na budućnost i vreme, kao i korišćenjem učestalijih reči. Sa druge strane, ove osobe ređe upotrebljavaju reči koje se odnose na tugu, posao i novac. Drugim rečima, emocionalnije osobe u selekcionoj situaciji izbegavaju da referiraju na negativne emocije, više se fokusiraju na planove u budućnosti, a manje na posao. U nastavku su dati isečci iz intervjua sa emocionalnom osobom.

*„Nekako **uvek** ću se **snaći**, **imaćemo** mentora, je l' tako? Opet i taj mentor **ili** ljudi sa kojima **radim** da se **trude** da mi svi zajedno nešto **uradimo** i **naučimo** za **ubuduće**, a ne da je neko **iznad** ili **ispod**... **Ili** ja sam onaj tip **ostaviću vremena** koliko mi **treba**, ne **mogu** da **odredim** sebi do **jedanaest uveče** ću to **završiti**, **ali** ću **sesti radiću** pa kad **završila** **završila**. **Ali** ću ga **predati** **ujutru**“.*

Ekstraverzija se u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu manifestuje korišćenjem većeg broja reči, kao i većim brojem reči po rečenici, učestalijim korišćenjem ličnih zamenica i zamenica trećeg lica množine, kao i češćim referiranjem na prijatelje. Dodatno, ekstravertnije osobe upotrebljavaju reči koje ukazuju na afekat, posebno na pozitivne emocije i tugu. Konačno, imaju tendenciju da govore o hrani i piću,

kao i da pružaju jasne prostorne odrednice. Sa druge strane, introvertnije osobe ukotvljuju svoju priču u sadašnjost, koriste više veznika i negacija u verbalnoj produkciji. Takođe, one češće koriste reči koje ukazuju na kognitivnu obradu, na raskorak između trenutnog i mogućeg stanja, kao i na nesigurnost. Drugim rečima, verbalna produkcija ekstravertnijih osoba usmerena je na socijalne procese i zasićena je emocijama, dok je verbalna produkcija introvertnijih osoba okrenuta ka kognitivnim procesima. U nastavku je da primer verbalne produkcije ekstravertne kandidatkinje.

*„Mislim meni se dosta toga **svidelo**, dosta toga mi se **sviđa**, **volela** bih time da se bavim. Nisam sad nešto stručno za jedno **ono** se opredelila da bih samo time **želela** da se bavim, mislim **volela** bih da se što više usavršim... Tako da ovaj, **žalosno** je raditi sa takvim ljudima, posebno ako su **oni drski**. Zato **volim** da radim sa **prijateljima**, jednom sam radila sa **drugaricom** i lepo smo podelile posao, svaka uradila svoj deo, našle se na **kafi**, popile **piće** i sve je prošlo dobro“.*

Markeri Saradljivosti u verbalnoj produkciji su češće korišćenje zamenice trećeg lica množine, pomoćnih glagola i slabije korišćenje veznika. Dodatno, saradljivije osobe ređe koriste reči iz kategorije *kognitivni procesi*, ređe referiraju na kauzalne odnose i na nesigurnost konteksta. Konačno, ove osobe češće pominju kuću i reči vezane za dom i domaćinstvo. Drugim rečima, verbalnu produkciju saradljivih osoba karakteriše slabija kognitivna orijentisanost i češća usmerenost na vanposlovni kontekst. Isečak iz intervjua sa kandidatom visokim na Saradljivosti dat je u nastavku.

*„Pa nekad se trudim da to što mi smeta što **je** bilo na primer, što se tiče higijene, pranje **sudova**, pranje **džezvi** za kafu, meni to baš smeta ako neko ne opere. Ali dobro, Bože moj, ako neko ne opere onda **ću** ja... Nismo imali gde da spavamo na primer, onda smo kupili **dušek**... Mislim pa na primer sada me **je** skoro me **je** zanimao neki program, to **je** za Java skript nešto što **je** meni bilo neverovatno i što **je** nešto novo“.*

Dimenzija Savesnosti povezana je sa većim brojem reči u rečenici, češćom upotrebom ličnih zamenica, češćim referiranjem na socijalne procese i prijatelje, ali i sa češćim korišćenjem reči koje ukazuju na tugu. Dodatno, savesnije osobe češće upotrebljavaju reči kojima se opisuju auditivni percepti, hrana i piće, kao i reči koje se odnose na aktivnost i dinamiku. Konačno, u selekcionoj situaciji Savesnost se manifestuje

i češćim pričanjem o novcu. Sa druge strane, verbalna produkcija manje savesnih osoba zasićena je kognitivnim procesima, rečima koje se odnose na uvid i nesigurnost, kao i negacijama. Drugim rečima, verbalna produkcija savesnijih osoba je pozitivna, dinamična i više usmerena na socijalne procese, a manje na promišljanje, i u njoj dominiraju utisci i doživljaji osobe. Primer verbalne produkcije savesne osobe u selekcionom intervjuu dat je u nastavku.

*„Nekako **falila** mi je Srbija. Da budem iskren sve, malo i **ljudi**, opet imao sam i neke privatne probleme, **mama i tata** su stari, **sestra** mi se porodila, tako da sam rešio da se **vratim** i malo da provedem vreme sa svojom **porodicom** ovde... Mislim ne volim **ljude** koji, koji imaju, koji drže čvrsto do svog mišljenja i ne žele da slušaju ništa drugo. Sa drugom **osobom** treba pričati i **osobi** treba predočiti argumente tako da ih ona **čuje**, bez obzira da li je ta **osoba prijatelj ili kolega**... Pričali smo otvoreno o svemu i o poslu i o **plati**, i o **novcu** i o zaduženjima“.*

Lingvistički stil osoba visokih na Otvorenosti karakteriše veći broj reči, veći broj reči u rečenici, češće korišćenje zamenice *oni*, reči u superlativu i ređe korišćenje veznika. Otvorenije osobe više referiraju na socijalne procese i prijatelje, a verbalna produkcija je zasićena rečima koje ukazuju na tugu. Takođe, ove osobe daju prostorne odrednice i češće pričaju o postignuću i novcu. Sa druge strane, osobe niske na Otvorenosti češće pričaju o uzročno-posledičnim vezama, o isključivanju i naglašavanju razlika i upotrebljavaju negacije. Drugim rečima, otvorene osobe u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu upotrebljavaju širok spektar kategorija, od emocija, preko socijalnih procesa do poslovnog i materijalnog uspeha, a ređe ističu uzročno-posledične veze. Isečak iz selekcionog intervjuu sa otvorenom osobom dat je u nastavku.

*„Slušao sam na primer marketinške stručnjake. Od **njih** sam, **oni** su me **najviše** inspirisali da se edukujem malo više, pričao sam sa **njima**, lično ih poznajem i drago mi je pošto su sjajni **ljudi** inače. Znam šta mi je bitno i uvek radim ono što mi je **najbitnije i najprioritetnije** prvo i ništa ne može tu da se ispreči za **uspeh**. Da to shvatim kao neki **izazov** i da se zapravo **takmičim** sam protiv sebe i želim da **dokažem** da mogu sve da uradim“.*

Markeri inteligencije u verbalnoj produkciji su češća upotreba reči koje se odnose na razmišljanje i kognitivnu obradu, kao i razliku između trenutnog i željenog stanja.

Takođe, inteligentnije osobe manje upotrebljavaju glagole i ređe referiraju na perceptivne procese, posebno sluh. U selekcionoj situaciji, inteligencija se manifestuje i ređim pominjanjem zabave i aktivnosti koje se preduzimaju u slobodno vreme. Drugim rečima, inteligentnije osobe u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu verbalno su visoko kognitivno orijentisane, a izbegavaju da pominju teme koje nisu u vezi sa poslom. Primer verbalne produkcije inteligentnije osobe u selekcionom intervjuu dat je u nastavku.

*„Najviše kroz kodove prolazim da bih **shvatio** poentu, ne može **mislim**, niko ne **treba** da **pamti** napamet nešto da implementira nego to su sve stvari koje su već implementirane, **umesto** toga vi samo iskorišćavate, samo **treba** da uđete u, da **povežete i razumete** stvari na pravi način da bi došli do finalnog rešenja **mislim**“.*

### **Povezanost procene inteligencije i bazičnih dimenzija ličnosti (R mere) i verbalne produkcije**

U Tabeli 17 prikazane su korelacije između bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata dobijene procenom od strane eksperata. Kao što se može videti, intenzitet korelacija između verbalne produkcije i mera dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom (vrednosti se kreću do .583) nešto su viši od onih između verbalne produkcije i mera inteligencije i dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom, što je i očekivano s obzirom na to da su verbalna produkcija i paralingvistički znakovi za procenjivače bili glavni izvor informacija o kandidatu.

Tabela 17. Povezanost bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom (R mere) i mera verbalne produkcije (I deo)

Kategorija	H <sub>R</sub>	E <sub>R</sub>	X <sub>R</sub>	A <sub>R</sub>	C <sub>R</sub>	O <sub>R</sub>	I <sub>R</sub>
ukupan broj reči	<b>-.344**</b>	<b>-.230**</b>	<b>.583**</b>	-.113	<b>.297**</b>	<b>.371**</b>	<b>.383**</b>
broj reči po rečenici	-.098	-.139*	<b>.423**</b>	-.006	<b>.349**</b>	<b>.232**</b>	<b>.382**</b>
pokrivenost rečnikom	.037	.149*	-.083	-.083	-.003	-.072	-.130
funkcijske reči	.033	<b>.228**</b>	-.021	.010	-.078	-.067	-.107
zamenice	-.117	.048	<b>.160*</b>	-.106	-.060	-.086	-.072
lične zamenice	-.122	-.015	<b>.242**</b>	-.076	-.036	.102	-.041
prvo lice jednine	.067	<b>.163*</b>	.012	.062	<b>-.156*</b>	-.043	<b>-.176*</b>
prvo lice množine	.121	<b>.203**</b>	.050	.126	.000	.123	-.020
drugo lice	<b>-.167*</b>	-.120	<b>.163*</b>	-.103	-.030	-.032	.031
treće lice jednine	-.129	-.131	.129	-.042	.038	.046	.106
treće lice množine	-.083	-.046	<b>.307**</b>	.003	<b>.195**</b>	<b>.178*</b>	<b>.238**</b>
nelične zamenice	<b>-.139*</b>	-.083	.054	-.097	-.014	-.113	.036
glagoli	-.059	.026	.116	-.051	.003	.068	.000
pomoćni glagoli	.032	-.044	.082	.092	.045	.097	<b>.173*</b>
prošlost	-.032	.025	<b>.227**</b>	-.031	<b>.146*</b>	<b>.224**</b>	<b>.206**</b>
sadašnjost	.068	<b>.167*</b>	<b>-.183**</b>	.060	-.119	-.107	<b>-.158*</b>
budućnost	.032	.083	.060	-.021	.078	.106	.009
prilozi	-.009	<b>.169*</b>	<b>.140*</b>	.052	-.008	.131	.004
predlozi	-.093	-.129	-.064	-.065	.114	-.057	.088
veznici	<b>.222**</b>	<b>.370**</b>	<b>-.196**</b>	.126	-.119	-.076	<b>-.216**</b>
kvantifikatori	<b>.171*</b>	<b>.205**</b>	-.091	.122	-.018	-.032	-.107
brojevi	.054	-.002	-.003	-.053	.032	-.002	-.013
informativizmi	-.127	.041	.110	-.059	-.004	<b>.143*</b>	.051
socijalni procesi	<b>-.205**</b>	<b>-.222**</b>	<b>.268**</b>	-.068	<b>.148*</b>	.093	<b>.227**</b>
porodica	.038	-.028	-.051	.050	-.094	-.080	-.068
prijatelji	-.006	.033	.050	.021	-.104	.022	<b>-.138*</b>
osobe	-.058	-.071	.131	-.029	.105	.051	<b>.169*</b>
afektivni procesi	.045	.137	.024	.104	.012	.122	-.016
pozitivne emocije	.021	.126	.079	.107	-.005	<b>.153*</b>	-.018
negativne emocije	.080	.124	-.086	.033	.069	-.028	.029
strah	.137	.073	<b>-.150*</b>	.011	.024	-.018	.045

Napomena: R – R-mere, tako su H<sub>R</sub>, E<sub>R</sub>, X<sub>R</sub>, A<sub>R</sub>, C<sub>R</sub>, O<sub>R</sub>, I<sub>R</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

Tabela 17. Povezanost bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije dobijenih procenom (R mere) i mera verbalne produkcije (II deo)

Kategorija	H <sub>R</sub>	E <sub>R</sub>	X <sub>R</sub>	A <sub>R</sub>	C <sub>R</sub>	O <sub>R</sub>	I <sub>R</sub>
bes	-.053	.026	-.056	-.005	-.069	-.042	-.137
tuga	<b>-.164*</b>	-.062	<b>.205**</b>	-.059	.133	.089	.077
kognitivni procesi	.130	<b>.226**</b>	<b>-.214**</b>	.011	-.083	-.079	<b>-.206**</b>
uvid	-.060	.110	.086	-.054	.000	.041	-.088
kauzacija	<b>.277**</b>	<b>.242**</b>	<b>-.372**</b>	.132	<b>-.194**</b>	<b>-.234**</b>	<b>-.269**</b>
diskrepanca	.122	.107	<b>-.214**</b>	.038	.047	-.070	-.063
nesigurnost	.136	<b>.215**</b>	<b>-.216**</b>	.069	-.072	-.072	<b>-.143*</b>
sigurnost	.001	<b>-.180*</b>	-.057	-.055	-.017	-.031	-.040
inhibicija	-.022	<b>.174*</b>	-.076	-.075	-.016	.011	-.050
inkluzija	-.033	.093	.099	.051	.105	.083	.027
ekskluzija	<b>.146*</b>	<b>.238**</b>	-.132	-.028	-.042	.042	-.091
perceptivni procesi	-.112	<b>-.163*</b>	<b>.240**</b>	-.083	<b>.144*</b>	.101	<b>.186**</b>
vid	.010	.036	.044	-.052	.024	.090	.021
sluh	<b>-.201**</b>	<b>-.188**</b>	<b>.228**</b>	-.134	.114	.033	<b>.152*</b>
osećaj	-.051	-.069	.087	.001	.114	<b>.178*</b>	.134
biološki procesi	<b>-.148*</b>	<b>-.162*</b>	<b>.191**</b>	-.111	.080	.131	.101
telo	-.036	-.137	<b>.160*</b>	.086	.106	.003	.080
zdravlje	-.036	-.109	.063	-.037	.035	-.035	.046
seks	.068	<b>.177*</b>	.093	.046	-.038	<b>.171*</b>	.009
ingestiv	-.077	-.091	<b>.197**</b>	-.068	.064	.123	.093
negacije	.065	.104	<b>-.285**</b>	-.100	<b>-.203**</b>	<b>-.190**</b>	<b>-.205**</b>
negativne reči	-.068	.003	.094	-.022	-.002	-.003	-.025
superlativi	-.022	.051	.046	-.015	.078	<b>.139*</b>	.041
relativitet	.001	-.137	-.070	-.075	<b>.168*</b>	-.020	.065
kretanje	.052	-.032	.123	-.018	.101	.023	.053
prostor	-.108	-.073	.029	-.045	<b>.167*</b>	.066	<b>.177*</b>
vreme	<b>.141*</b>	.033	<b>-.151*</b>	.000	.000	-.054	-.132
posao	.080	-.095	<b>-.263**</b>	.050	.033	<b>-.152*</b>	.024
postignuće	-.055	-.060	.132	-.006	.132	.050	.081
zabava	.033	-.111	.009	.028	-.078	.121	-.029
kuća	.015	<b>-.163*</b>	.030	-.018	.137	.023	.104
novac	-.117	<b>-.220**</b>	.093	-.003	.058	-.086	.094
religija	<b>-.206**</b>	-.088	<b>.302**</b>	-.099	<b>.143*</b>	<b>.236**</b>	<b>.192**</b>
smrt	-.108	-.078	<b>.149*</b>	-.011	.019	-.009	-.025

Napomena: R – R-mere, tako su H<sub>R</sub>, E<sub>R</sub>, X<sub>R</sub>, A<sub>R</sub>, C<sub>R</sub>, O<sub>R</sub>, I<sub>R</sub> – varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosječenih procena procenjivača; \* - p < .05; \*\* - p < .01.



Kao što se može videti, procenjivači kao visoke na Poštenju procenjuju one kandidate koji manje pričaju, manje se obraćaju sagovorniku (ređe upotrebljavaju zamenice *vi* i *ti*), ređe koriste nelične zamenice i ređe referiraju na socijalne procese, tugu, sluh, biološke procese i religiju. Dodatno, ovi kandidati više koriste veznike i kvantifikatore, kao i reči koje ukazuju na uzročno-posledične odnose, ekskluziju i vreme. Drugim rečima, procenjivači kao poštene percipiraju one kandidate koji u selekcionom intervjuu manje pominju socijalne procese, negativne emocije i vanposlovne kategorije verbalne produkcije, a više ističu kauzalne odnose u svom govoru.

Rezultati korelacione analize pokazuju da što kandidat koristi više funkcijskih reči, ličnih zamenica, posebno onih koji podrazumevaju obraćanje sagovorniku (*vi*, *ti*) i pričanje o drugim osobama (*oni*), priloga, veznika i kvantifikatora i što više priča o sadašnjem vremenu, to se procenjuje kao emocionalniji. Dodatno, ovi kandidati upotrebljavaju reči koje se odnose na kognitivne procese, uvid, nesigurnost, inhibiciju, ekskluziju i seks. Konačno, sa procenom Emocionalnosti povezuje se i korišćenje manjeg broja reči, ređe referiranje na socijalne procese, biološke i perceptivne procese, posebno sluh, kao i ređe pričanje o kući i novcu. Drugim rečima, procenjivači kao emocionalnije procenjuju one kandidate koji manje pričaju i čija je verbalna produkcija zasićena kognitivnim procesima, a manje orijentisana na unutrašnje doživljaje i materijalno.

Lingvistički stil kandidata koji su procenjeni kao ekstravertniji karakteriše se korišćenjem većeg broja reči i većeg broja reči po rečenici. Dodatno, procena Ekstraverzije je u vezi sa upotrebom zamenica, posebno ličnih zamenica u drugom licu i trećem licu množine, priloga, slabijom upotrebom veznika i češćim referiranjem na prošlost, a ređim na sadašnjost. Dodatno, kandidati koji češće koriste reči koje označavaju socijalne i biološke procese, posebno telo i ingestiv, i češće pričaju o religiji i smrti<sup>16</sup> procenjuju se kao ekstravertniji. Sa druge strane, kandidati koji koriste reči koje označavaju strah, kognitivne procese, a posebno kauzaciju, diskrepancu i nesigurnost procenjeni su kao introvertniji. Ovi kandidati, takođe, koriste više negacija u verbalnoj produkciji i češće referiraju na vreme i posao. Drugim rečima, procenjivači Ekstraverziju povezuju sa velikom količinom reči, pozitivnom verbalnom produkcijom koja se

---

<sup>16</sup> Treba imati u vidu da u ovom kontekstu reči koje pripadaju kategorijama smrt i religija više oslikavaju opuštenost prilikom govora, a ne stvarno govorenje o religiji i smrti, kao npr. u rečenici „ubio bih se da moram ceo dan samo da se bavim administracijom“.

karakteriše orijentacijom na druge ljude i biološke procese, kao i zasićenošću različitim temama, dok Introverziju povezuju sa usmerenošću verbalne produkcije ka promišljanju, planiranju i poslovnim temama.

Rezultati korelacione analize pokazuju da procena Saradljivosti ne ostvaruje značajnu povezanost ni sa jednom kategorijom verbalne produkcije. Ovaj nalaz ukazuje na to da se procena Saradljivosti ne bazira na verbalnim znakovima ili da je teško proceniti Saradljivost u selekcionom intervjuu, posebno ako se uzme u obzir da ova dimenzija ne korelira ni sa korespondentnom dimenzijom dobijenom samoprocenom.

Savesnijim se procenjuju kandidati koji više pričaju, koriste veći broj reči u rečenici, češće koriste zamenicu oni i češće referiraju na prošlost. Dodatno, procena Savesnosti je povezana sa referiranjem na socijalne i perceptivne procese, sa korišćenjem reči koje ukazuju na način na koji se neka radnja obavlja, kao i sa upotrebljavanjem reči koje se odnose na prostor i religiju. Osobe koje su procenjene kao niske na Savesnosti više pričaju u prvom licu jednine, koriste reči koje se odnose na kauzaciju i koriste negacije u verbalnoj produkciji. Dakle, procena Savesnosti je povezana sa verbalnom produkcijom koja je zasićena socijalnim i perceptivnim procesima, ali i usmerena na opisivanje načina i mesta gde je neka radnja obavljena, dok se kao niske na Savesnosti procenjuju one osobe koje pričaju o sebi, koje navode razloge za neke aktivnosti i koje često koriste odrične izjave.

Procena Otvorenosti povezana je sa korišćenjem većeg broja reči i više reči po rečenici i češćim referiranjem na druge i na prošlost. Dodatno, lingvistički stil ovih kandidata karakteriše se i češćom upotrebom brojeva i superlativa. Osobe procenjene kao visoke na Otvorenosti češće koriste reči koje se odnose na pozitivne emocije i češće referiraju na senzacije, seks i religiju. Konačno, osobe procenjene kao konzervativnije koriste reči koje se odnose na kauzaciju, koriste negacije u govoru i češće pričaju o poslu. Drugim rečima, više skorove na Otvorenosti dobijaju oni kandidati koji koriste pozitivan jezik, koji pričaju o temama koje nisu usko vezane za posao i koji manje pominju kauzalne odnose.

Lingvistički stil kandidata koji su procenjени kao inteligentniji karakteriše se upotrebom većeg broja reči i reči u rečenici, ređim pričanjem u prvom licu jednine, češćim korišćenjem zamenica trećeg lica množine, pomoćnih glagola, češćim

referiranjem na prošlost, a ređim na sadašnjost i ređim korišćenjem veznika. Dodatno, ove osobe više pričaju o socijalnim procesima i drugim osobama, a manje o prijateljima, češće koriste reči iz kategorije *ekskluzija, sluh, prostor i religija*. Sa druge strane, kao manje inteligentni procenjuju se oni kandidati koji više pričaju o kognitivnim procesima, kauzaciji i nesigurnosti, kao i oni koji koriste više negacija u verbalnoj produkciji. Drugim rečima, visoka inteligencija pripisuje se kandidatima čija je verbalna produkcija više okrenuta ka socijalnim procesima, kolegama i pređašnjim iskustvima, a manje ka kognitivnim procesima.

### **Povezanost procene podobnosti kandidata i verbalne produkcije**

U Tabeli 18 prikazane su korelacije između verbalne produkcije kandidata i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla. Kao što se može videti, korelacije su uglavnom sličnog intenziteta kao korelacije između verbalne produkcije i inteligencije i dimenzija ličnosti dobijenih samoprocenom (vrednosti se kreću do .313).

Kao što se može videti, procenjivači kao podobnije za obavljanje posla procenjuju one kandidate koji u selekcionom intervjuu više pričaju, koriste veći broj reči po rečenici, češće referiraju na druge osobe (češće koriste zamenicu *oni*), više pričaju o prošlosti, perceptivnim procesima i osećajima. Dodatno, kandidati koji manje pričaju o sadašnjosti i porodici, ređe koriste reči koje ukazuju na uzročno-posledične odnose između događaja i upotrebljavaju manje negacija, procenjeni su kao podobniji za obavljanje posla. Drugim rečima, u selekcionom intervjuu se pozitivno evaluiraju kandidati koji više pričaju i koji govore pozitivno, o prethodnim iskustvima bez pominjanja kauzalnih odnosa i osoba koje nisu u vezi sa poslovnim kontekstom.

Tabela 18. *Povezanost procene podobnosti kandidata i mera verbalne produkcije*

Kategorija	P <sub>R</sub>	Kategorija	P <sub>R</sub>
ukupan broj reči	<b>.296**</b>	kognitivni procesi	-.058
broj reči po rečenici	<b>.313**</b>	uvid	.012
pokrivenost rečnikom	-.058	kauzacija	<b>-.170*</b>
funkcijske reči	-.121	diskrepanca	-.019
zamenice	-.070	nesigurnost	-.038
lične zamenice	-.018	sigurnost	-.031
prvo lice jednine	-.137	inhibicija	-.017
prvo lice množine	.052	inkluzija	.112
drugo lice	-.039	ekskluzija	.011
treće lice jednine	.023	perceptivni procesi	<b>.165*</b>
treće lice množine	<b>.173*</b>	vid	.063
nelične zamenice	-.021	sluh	.124
glagoli	-.001	osećaj	<b>.149*</b>
pomoćni glagoli	.048	biološki procesi	.060
prošlost	<b>.223**</b>	telo	.133
sadašnjost	<b>-.165*</b>	zdravlje	-.028
budućnost	.127	seks	.098
prilozi	.086	ingestiv	.082
predlozi	-.032	negacije	<b>-.205**</b>
veznici	-.056	negativne reči	.021
kvantifikatori	-.031	superlativi	.055
brojevi	.027	relativitet	.026
informalizmi	.073	kretanje	-.006
socijalni procesi	.131	prostor	.083
porodica	<b>-.145*</b>	vreme	-.040
prijatelji	-.053	posao	-.052
osobe	.095	postignuće	.108
afektivni procesi	.071	zabava	-.014
pozitivne emocije	.066	kuća	.052
negativne emocije	.064	novac	-.024
strah	.121	religija	.136
bes	-.087	smrt	-.056
tuga	.043		

*Napomena:* P<sub>R</sub> – procena podobnosti kandidata uprosečena po procenjivačima; \* - p < .05; \*\* - p < .01.

## **DISKUSIJA**

Primarni cilj ovog istraživanja bio je da se ispita odnos između inteligencije i crta ličnosti kandidata dobijenih samoprocenom i verbalne produkcije kandidata, kao i da se ispituju veze između ekspertske procene inteligencije, crta ličnosti i podobnosti kandidata za obavljanje posla i verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu. Drugim rečima, kako bi se utvrdilo da li verbalna produkcija kandidata u selekcionom intervjuu može biti izvor informacija o kandidatu, ispitivano je da li i kako se crte ličnosti dobijene samoprocenom i inteligencija merena testom inteligencije manifestuju u verbalnoj produkciji kandidata, kao i to koje verbalne znakove eksperti koriste da bi procenili inteligenciju, crte ličnosti i podobnost kandidata za obavljanje posla.

Diskusija rezultata će, nakon razmatranja karakteristika verbalne produkcije u selekcionom intervjuu, pratiti postavljene ciljeve i hipoteze istraživanja. Tako će prvo biti diskutovani nalazi koji se odnose na manifestaciju inteligencije i samoprocenjenih crta ličnosti u verbalnoj produkciji. Nakon toga, biće evaluirani rezultati o povezanosti procene crta ličnosti i inteligencije sa verbalnom produkcijom kandidata, kao i kros-metodske replikacije dobijenih korelacija. Potom će veza između procene podobnosti kandidata i verbalne produkcije biti analizirana u svetlu nalaza dosadašnjih istraživanja, dok će na kraju biti govora o značaju, ograničenjima i potencijalnim praktičnim implikacijama ovog istraživanja.

### **Karakteristike verbalne produkcije u selekcionom intervjuu**

U narednom delu biće prikazane specifičnosti u zastupljenosti LIWCser kategorija u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu, zatim će biti dat osvrt na karakteristike verbalne produkcije prilikom konverzacije i, konačno, biće prodiskutovane razlike u verbalnoj produkciji između različitih grupa kandidata.

Selekcionim intervju je visoko specifična situacija sa karakteristikama, poput poslovne relevantnosti, fokusa na pitanja, procesa donošenja odluka i odgovornosti za donesene odluke, koje u velikoj meri imaju efekat na ono što se događa između dva sagovornika tokom razgovora (Dipboye, 2005). U selekcionom intervjuu, u odnosu na

svakodnevni govor, manje su zastupljene reči koje se odnose na emocije i biološke procese, a više veznici i one reči koje se odnose na posao i kauzaciju. Intenzitet zastupljenosti određenih kategorija u skladu je sa kontekstom u kome se verbalna produkcija ispoljava, tako da se ovi nalazi mogu objasniti sa jedne strane specifičnostima samog intervjua, odnosno time što je selekcionom intervju formalna situacija, što razgovor u intervjuu nije spontanog karaktera, već su unapred pripremljene teme o kojima će se razgovarati i koje se najčešće odnose na prethodna poslovna iskustva, a sa druge strane kandidatovim prilagođavanjem verbalne produkcije u cilju ostavljanja što boljeg utiska na intervjua. Drugim rečima, sadržajem samih pitanja u selekcionom intervjuu može se objasniti to što kandidati manje upotrebljavaju emotivno obojene reči i manje pričaju o telu, zdravlju, seksualnim i ljubavnim odnosima, kao i konzumaciji hrane i pića, odnosno o procesima koji su intimniji, kao i to što više govore o poslu, temi koja je relevantna za dati kontekst, i o uzročno-posledičnim vezama kojima pokušavaju da objasne svoja ponašanja u prethodnim situacijama.

Češća upotreba veznika u selekcionom intervjuu može se objasniti upravljanjem impresijom, odnosno tendencijom ljudi da na druge ostave pozitivan utisak, a izbegnu negativan (Burgoon, Buller, & Woodall, 1996), koja može da bude i svesna i nesvesna (Schlenker, 1980). Naime, veći broj veznika u verbalnoj produkciji ukazuje na korišćenje kompleksnijih rečenica, što može biti implicitan pokušaj kandidata da ostavi dobar utisak na intervjua, odnosno da impresionira intervjua svojom verbalnom fluentnošću. S obzirom na to da je fluentnost povezana sa inteligencijom (Ardila, Pineda, & Rosselli, 2000; Shao, Janse, Visser, & Meyer, 2014), korišćenje većeg broja veznika može da služi kao (svesna ili nesvesna) „verbalna taktika“ upravljanja impresijom koju kandidat koristi kako bi na intervjua ostavio utisak inteligentne osobe.

Dodatni nalazi koji idu u prilog tome odnose se na razlike u verbalnoj produkciji između kandidata i intervjua, kao i na povezanost verbalne produkcije učesnika u selekcionom intervjuu. Naime, rezultati su pokazali da kandidati češće upotrebljavaju zamenicu *ja*, reči iz kategorije *kognitivni procesi* i *negacije*, dok intervjui više koriste zamenicu *vi*, nelične zamenice, pomoćne glagole i veznike, što je i očekivano s obzirom na to da se intervjua obraća kandidatu i postavlja pitanja koja se odnose na kandidata, njegovo prethodno iskustvo i ponašanje, a kandidat odgovara i priča o sebi i svojim

iskustvima, potvrđuje ili negira ono što je intervjuer rekao i objašnjava svoje ponašanje u različitim situacijama. Takođe, nalazi ukazuju na to da se tokom selekcionog intervjua verbalna produkcija intervjuera i kandidata usklađuje, posebno u domenu korespondentnih kategorija verbalne produkcije, poput porodice, tuge, kognitivnih procesa i sl., što je u skladu sa prethodnim istraživanjima koja su pokazala da postoji usklađivanje lingvističkog stila između sagovornika prilikom konverzacije (Boghrati, Hoover, Johnson, Garten, & Dehghani, 2017; Gonzales, Hancock, & Pennebaker, 2010; Niederhoffer & Pennebaker, 2002; Zablotskaya & Fern, 2012). Imajući u vidu da su istraživanja pokazala da je usklađivanje lingvističkog stila veće u uspešnim pregovorima nego u neuspešnim (Taylor & Thomas, 2008), usklađivanje lingvističkog stila u selekcionom intervjuu može da ukaže na korišćenje taktike upravljanja impresijom koja je fokusirana na druge i na konformiranje tuđem mišljenju (engl. *other-focused, opinion conformities*) i koja se koristi kako bi se izazvalo interpersonalno dopadanje kroz iskazivanje onih vrednosti, stavova i uverenja za koje kandidat pretpostavlja da su u skladu sa intervjuerovim (Peeters & Lievens, 2006).

Nalazi ovog istraživanja pokazuju da postoje rodne razlike u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu, kao i razlike između kandidata koji su konkurisali za različite pozicije. Rodne razlike u verbalnoj produkciji u selekcionoj situaciji mahom odgovaraju onima koje su dobijene prilikom analize pisanog materijala koji je obuhvatao različite kontekste – od ispitnih radova studenata, preko materijala dobijenih u zadatku Tok svesti do tekstova na Facebook-u (Chi-Wei et al., 2016; Newman et al., 2008; Schwartz et al., 2013). U dosadašnjim istraživanjima je pokazano da verbalna produkcija žena sadrži više zamenica i glagola, socijalnih i psiholoških procesa, kao i negacija i referencija na kuću, dok muškarci koriste duže reči, više koriste brojeve i predloge, češće psuju, referiraju na prostor i govore o različitim temama. U ovom istraživanju potvrđeno je da žene koriste više zamenica i glagola, kao i reči koje se odnose na emocije i kognitivne procese, kao i da muškarci koriste više predloga i češće govore o poslu i prostornim odrednicama. Međutim, u selekcionom intervjuu muškarci više pričaju o kući i socijalnim procesima nego žene, što je, iako u suprotnosti sa rezultatima dosadašnjih istraživanja, ipak u skladu sa nalazom da muškarci imaju tendenciju da „pokrivaju“ više tema u verbalnoj produkciji nego žene.

Razlika u verbalnoj produkciji između kandidata koji su konkurisali za poziciju inženjera i onih koji su konkurisali za poziciju prodavca podseća na razliku u verbalnoj produkciji između introvertnijih i ekstravertnijih osoba. Naime, prodavci su u govoru više usmereni na socijalne procese, druge osobe, obraćanje sagovorniku i pričanje o novcu, što je u skladu sa nalazima istraživanja koja su se bavila manifestacijom Ekstraverzije u verbalnoj produkciji (Čerović, Živanović, et al., 2017; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2001; Hirsh & Peterson, 2009; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010), dok je verbalna produkcija inženjera kognitivno orijentisana što je u skladu sa manifestacijom Introverzije u selekcionoj situaciji (Čerović, Živanović, et al., 2017), ali i u dnevničkim studijama (Bjekić, 2016). Ovaj nalaz komplementaran je rezultatima istraživanja koja pokazuju da je Ekstraverzija prediktor radnog učinka na prodajnim pozicijama (Barrick et al., 1998).

Dakle, ovi nalazi ukazuju na to da postoje specifičnosti verbalne produkcije koje su uslovljene kontekstom, i to pre svega samim setingom, odnosno formalnošću selekcionog intervjua, pitanjima intervjua koja su usmerena na karakteristike kandidata i situacije koje su relevantne za posao, kao i namerom i motivacijom kandidata, odnosno visokom željom kandidata da na selekcionom intervjuu bude pozitivno evaluiran i dobije posao. Međutim, svojstva verbalne produkcije različitih grupa kandidata, poput muškaraca i žena, ostaju mahom nezavisna od konteksta, odnosno oslikavaju bazičnije pravilnosti u načinu na koji se karakteristike pojedinca manifestuju u verbalnoj produkciji.

### **Verbalna produkcija: Indikator karakteristika osobe relevantnih u selekcionoj situaciji**

U narednom delu biće diskutovani nalazi o odnosu između inteligencije i bazičnih crta ličnosti dobijenih samoprocenom i verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu kroz poređenje i integraciju sa nalazima dosadašnjih istraživanja. Prikaz i interpretacija nalaza biće organizovani po pojedinačnim karakteristikama relevantnim za posao.



## **Verbalna produkcija kao indikator Poštenja**

Mali broj dosadašnjih istraživanja markera Poštenja u verbalnoj produkciji pokazao je da je lingvistički stil osoba visokih na Poštenju zasićen zamenicama prvog lica množine, rečima iz kategorije inkluzija i pozitivnim emocijama, kao i da ga karakteriše ređe referiranje na sebe, smrt i uništenje (Bjekić, 2016; Čerović, Živanović, et al., 2017). Dakle, verbalna produkcija poštenih osoba je okrenuta ka pripadnosti grupi i društveno orijentisana, a manje fokusirana na negativne teme i sebe.

U ovom istraživanju nisu replicirani nalazi prethodnih studija, u smislu da su različite kategorije verbalne produkcije ostvarile korelaciju sa dimenzijom Poštenja. U selekcionom intervjuu indikatori Poštenja su češće referiranje na druge i na zabavu, a ređe referiranje na kognitivne procese poput uvida i nesigurnosti. Nalaz da je Poštenje povezano sa češćim referiranjem na druge u skladu je sa istraživanjem koje je ispitalo razlike u verbalnoj produkciji između osoba visokih na Makijavelizmu i osoba visokih na samo-motrenju, kao dva pola upravljanja impresijom (prvi fokusiran na sebe, drugi fokusiran na druge) i koje je pokazalo da osobe visoke na samo-motrenju češće upotrebljavaju zamenice drugog lica (Ickes et al., 1986).

Može se reći da hipoteza o manifestaciji Poštenja u verbalnoj produkciji nije potvrđena (*H1a*), što implicira da kontekst može imati efekat na manifestaciju Poštenja u verbalnoj produkciji. Međutim, iako nisu dobijeni isti korelati Poštenja, opšti ton verbalne produkcije je sličan u selekcionom intervjuu i svakodnevnim situacijama, s obzirom na to da je dominantna karakteristika Poštenja u oba konteksta pozitivna socijalna orijentisanost.

## **Verbalna produkcija kao indikator Emocionalnosti**

Dosadašnja istraživanja na engleskom jeziku pokazala su da je glavni marker Emocionalnosti (Neuroticizma) usmerenost na sebe i svoje doživljaje koja se manifestuje kroz češću upotrebu zamenice prvog lica jednine, negacija i reči koje se odnose na negativne emocije, češće referiranje na kognitivne procese, kao i ređa upotreba reči koje se odnose na posao (Gill, 2003; Gill et al., 2009; Hirsh & Peterson, 2009; Holtgraves,

2011; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Mehl et al., 2012; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011).

U ovom istraživanju, kao i u prethodnim istraživanjima na srpskom jeziku (Bjekić, 2013, 2016), izostala je povezanost Emocionalnosti i upotrebe zamenica prvog lica jednine. Objašnjenje za ovaj nalaz leži u specifičnosti srpskog jezika u kome je lice markirano na glagolu, te se zamenica ja, zbog sinaksičke redundantnosti, ne koristi učestalo kao u engleskom jeziku (Bjekić, 2016). Sa druge strane, pokazano je da od lingvističkih kategorija, emocionalnije osobe koriste više veznika i priloga, kao i da u razgovoru koriste reči koje su učestale. Iako ove kategorije ne spadaju u standardni set indikatora Emocionalnosti, neke od njih su ipak demonstrirane u prethodnim istraživanjima (Oberlander & Gill, 2006; Qiu et al., 2012).

U literaturi se kao jedan od najdoslednijih markera Emocionalnosti izdvaja zasićenost verbalne produkcije negativnim emocijama. Međutim, u selekcionom intervjuu se dobija upravo obrnut nalaz, odnosno pokazuje se da emocionalnije osobe ređe referiraju na tugu, što je u skladu i sa rezultatima pilot istraživanja (Čerović, Živanović, et al., 2017). Moguće je da su emocionalnije osobe preplavljene negativnim emocijama, te da pokušavaju da ih prikriju u selekcionoj situaciji kako bi ostavili pozitivan utisak na intervjuera. Sa druge strane, osobe niske na Emocionalnosti ne osećaju potrebu da prikriju svoja osećanja, pa ih ispoljavaju otvoreno, što dovodi do nalaza da je u selekcionom intervjuu korelacija obrnutog smera od one koje se javlja kada osoba ispoljava svoju „pravu“ ličnost i ne pokušava da upravlja impresijom. Dalje, u ovom istraživanju nije demonstrirana povezanost Emocionalnosti i upotrebe reči iz kategorije kognitivni procesi, kao što je dobijeno u istraživanjima svakodnevnice verbalne produkcije koja su kao uzorak koristila pisani materijal (Nowson, 2006; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011). Međutim, u pilot istraživanju, koje je takođe koristilo pisani materijal, u pogledu povezanosti Emocionalnosti i kategorije kognitivni procesi dobijen je sličan nalaz kao i za negativne emocije. Naime, pokazano je da emocionalnije osobe u selekcionoj situaciji ređe referiraju na diskrepancu i nesigurnost (Čerović, Živanović, et al., 2017), što se opet može objasniti upravljanjem impresijom, odnosno tendencijom emocionalnih kandidata da se prikažu kao osobe koje su sigurne u sebe (ili bar ne nesigurne). Još jedno objašnjenje može biti to što je većina prethodnih istraživanja ispitivala manifestaciju Neuroticizma u

verbalnoj produkciji, a Neuroticizam i Emocionalnost su dimenzije koje se donekle razlikuju u sadržinskom smislu.

Kao i u svakodnevnim uslovima, i u selekcionom intervjuu se pokazuje da je indikator visokih skorova na Emocionalnosti ređe referiranje na posao, što može biti rezultat usmerenosti i preokupiranosti sopstvenim doživljajima i emocijama. Naime, moguće je da su emocionalne osobe toliko okrenute bilo ka prikriivanju ili ka proživljavanju negativnih emocija da ne mogu da se fokusiraju na relevantne teme u selekcionom intervjuu, kao što su posao i prethodna poslovna iskustva. Dodatno, u selekcionom intervjuu emocionalnije osobe ređe pričaju o novcu, i izbegavaju da odgovore na pitanje koje najčešće jeste deo selekcionog intervju, a koje se odnosi na njihova finansijska očekivanja od posla i kompanije za koju su se prijavili.

Na osnovu svega ovoga može se zaključiti da je ispoljavanje Emocionalnosti u verbalnoj produkciji delimično određeno kontekstom, što dovodi do drugačijih nalaza od onih dobijenih u svakodnevnim uslovima. Međutim, iako imaju potrebu da upravljaju impresijom u selekcionim situacijama, emocionalne osobe ne uspevaju da neutrališu ispoljavanje određenih karakteristika u verbalnoj produkciji, što dovodi do toga da se one i dalje pojavljuju kao indikatori ove crte samo u suprotnom smeru. Iako neke karakteristike verbalne produkcije emocionalnijih osoba ostaju nezavisne od konteksta, poput ređeg referiranja na posao, može se zaključiti da je hipoteza o manifestaciji Emocionalnosti u verbalnoj produkciji uglavnom nije potvrđena (*H1b*).

### **Verbalna produkcija kao indikator Ekstraverzije**

Lingvistički stil ekstraverata karakteriše se učestalijom upotrebom zamenica drugog lica. Markeri Ekstraverzije koji se relativno dosledno repliciraju u istraživanjima su korišćenje reči koje se odnose na pozitivne emocije i na socijalne procese, a posebno na porodicu, prijatelje i druge osobe. Dodatno, ekstravertnije osobe upotrebljavaju manje negacija u verbalnoj produkciji, o čemu svedoče nalazi brojnih ranijih studija (Bjekić, 2016; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Li & Chignell, 2010; Mairesse et al., 2007; Nowson, 2006; Oberlander & Gill, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010), što su nalazi koji su dobijeni i u ovom istraživanju. Dodatno, podaci prikupljeni u ovoj studiji ukazuju na to da

ekstravertnije osobe generalno više referiraju na emocije nego introvertnije, pa tako više koriste reči koje se odnose i na pozitivne emocije, ali i na tugu. Još jedan marker Ekstraverzije u selekcionom intervjuu je referiranje na biološke procese, a posebno na konzumaciju hrane i pića, što ukazuje na to da su ekstravertne osobe generalno otvorenije u iskazivanju unutrašnjih stanja i doživljaja.

Ponovo je, za razliku od prethodnih istraživanja, veza između visokih skorova na Ekstraverziji i zamenica prvog lica jednine izostala, što se, kao što je već pomenuto, može objasniti specifičnošću srpskog jezika, odnosno time što je u oblik glagola ugrađeno i lice, pa je rečenica gramatična iako ne sadrži ličnu zamenicu, što nije slučaj u engleskom jeziku. Sa druge strane, pokazano je da ekstravertnije osobe više pričaju, upotrebljavaju manje veznika i ređe pričaju u sadašnjem vremenu.

Marker Introverzije u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu je češća upotreba reči koje se odnose na diskrepancu i nesigurnost. Naime, introvertnije osobe češće referiraju na kognitivnu obradu i promišljanje, što je nalaz koji nije čest u istraživanjima o manifestaciji Ekstraverzije u verbalnoj produkciji, ali je pronađen u jednom istraživanju sprovedenom u ekološki validnim uslovima (Mehl et al., 2006), jednom koje je koristilo materijal dnevničkog tipa (Bjekić, 2016), kao i u pilot istraživanju u selekcionoj situaciji (Čerović, Živanović, et al., 2017).

Dakle, i u selekcionom intervjuu verbalna produkcija ekstravertnih osoba je zasićena pozitivnim emocijama i socijalnim procesima, a manje negacijama. Ukoliko se izuzme izostanak veze između zamenica prvog lica jednine i visokih skorova na Ekstraverziji, može se zaključiti da je hipoteza o verbalnim indikatorima Ekstraverzije u najvećoj meri potvrđena (*H1c*).

### **Verbalna produkcija kao indikator Saradljivosti**

U dosadašnjim istraživanjima je pokazano da govor saradljivih osoba karakteriše lingvistički pozitivizam, odnosno češće korišćenje reči koje se odnose na pozitivne emocije, a ređa upotreba reči koje se odnose na negativne emocije. Ove osobe manje koriste negacije i informalizme i ređe govore o smrti (Bjekić, 2013; Gill et al., 2009;

Golbeck et al., 2001; Holtgraves, 2011; Lazarevic, 2012; Mehl et al., 2006; Nowson, 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010).

Međutim, podaci prikupljeni u ovom istraživanju ne podržavaju nalaze prethodnih istraživanja. Odsustvo povezanosti ređe upotrebe informalizama i visokih skorova na Saradljivosti u selekcionom intervjuu može se objasniti niskom zastupljenošću ove kategorije u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu. Naime, kako je selekcionim intervjuu visoko formalna situacija, korišćenje informalizama nije poželjno jer se smatra neučtivim. Tako, relativna zastupljenost kategorije informalizmi u selekcionom intervjuu iznosi 0.01 što je deset puta manje nego što je dobijeno u istraživanju koje je sprovedeno na srpskom jeziku, a koje je kao materijal za analizu verbalne produkcije koristilo produkte zadatka Tok svesti (Bjekić, 2016), a 225 puta manje nego što je kategorija informalizmi bila zastupljena u normativnoj studiji na engleskom jeziku (Pennebaker, Boyd, Jordan, & Blackburn, 2015).

U selekcionom intervjuu, verbalna produkcija saradljivijih osoba karakteriše se slabijom kognitivnom orijentisanošću, odnosno redim referiranjem na uzročno-posledične odnose i nesigurnost konteksta. Iako ovaj nalaz ne spada u standardne indikatore Saradljivosti koji se sreću u literaturi, istraživanja manifestacije ličnosti na socijalnim mrežama i kroz blogove su, takođe, dobili ove rezultate (Golbeck et al., 2011; Yarkoni, 2010). Slično važi i za nalaz da saradljivije osobe u selekcionom intervjuu više referiraju na kategoriju kuća. Iako nije dominantan indikator Saradljivosti, ovaj nalaz potvrđuju neka prethodna istraživanja (Lazarevic, 2012; Yarkoni, 2010).

Uprkos tome što hipoteza o markerima Saradljivosti u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu uglavnom nije potvrđena (*H1d*), neki nalazi dobijeni u ovom istraživanju ipak imaju uporište u prethodnim studijama. Moguće je da kontekst ima efekat na manifestaciju Saradljivosti u verbalnoj produkciji, te da u kontekstima koji favorizuju referiranje na kognitivne procese u verbalnoj produkciji, a u kojima je ispoljavanje emocija u verbalnoj produkciji redukovano, kao što je selekcionim intervjuu, u prvi plan stupaju oni indikatori Saradljivosti koji su kognitivno orijentisani, odnosno kongruentni sa kontekstom.

## **Verbalna produkcija kao indikator Savesnosti**

Lingvistički stil savesnih osoba karakteriše se ređom upotrebom negacija, informalizama i reči koje se odnose na negativne emocije, diskrepancu i smrt. Dodatno, savesne osobe češće govore sa sigurnošću, o postignuću i poslu (Bjekić, 2013; Gill et al., 2009; Golbeck et al., 2011; Hirsh & Peterson, 2009; Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Li & Chignell, 2010; Mehl et al., 2006; Nowson, 2006; Pennebaker & King, 1999; Yarkoni, 2010; Yee et al., 2011).

U selekcionom intervjuu savesnije osobe više pričaju i, takođe, ređe upotrebljavaju negacije. Dodatno, ovo istraživanje potvrđuje nalaz da je karakteristika verbalne produkcije osoba visokih na Savesnosti ispoljavanje sigurnosti, odnosno odsustvo dvoumljenja i uverenost u ono što se govori.

Opet, u ovom istraživanju nije potvrđeno da manje savesne osobe češće upotrebljavaju informalizme. Dakle, s obzirom na veoma nisku zastupljenost kategorije informalizmi u verbalnoj produkciji kandidata u selekcionom intervjuu, ova kategorija se nije pokazala kao indikator individualnih razlika kako Saradljivosti, tako i Savesnosti. Dodatno, iako se posao izdvaja kao jedan od glavnih markera Savesnosti, u ovom istraživanju nije pokazano da savesne osobe više govore o poslu, poslovnim zadacima i obavezama nego manje savesne osobe. Moguće objašnjenje za ovaj nalaz je da kontekst pravi nešto što bi se moglo nazvati lingvističkom supresijom. Naime, intuitivno očekivanje je da varijabla posao bude relevantna u poslovnom kontekstu. Međutim, s obzirom na to da je kontekst visoko specifičan, on čini da se individualne razlike u kategoriji koja je po prirodi kongruentna sa kontekstom minimizuju. Drugim rečima, nalazi ukazuju na to da u svakodnevnim uslovima savesnije osobe češće govore o poslu, dok u situaciji u kojoj je posao centralna tema razgovora, ova kategorija biva visoko zastupljena kako kod savesnih, tako i kod manje savesnih pojedinaca. U prilog tome govori i nalaz da je zastupljenost teme posao u selekcionom intervjuu više od tri puta veća nego u svakodnevnom govoru (Bjekić et al., 2014), te da dolazi do kontekstom izazvanog „sužavanja“ prostora za ovaj vid ispoljavanja individualnih razlika u verbalnoj produkciji, što podseća na restrikciju ranga.

U selekcionom intervjuu savesnije osobe više govore o socijalnim procesima i prijateljima. Iako ovaj nalaz nije u skladu sa prirodom dimenzije Savesnost i da bi se pre moglo očekivati da socijalni procesi budu indikator pozitivnog pola Saradljivosti, postoje neka istraživanja koja su dobila ovaj rezultat kada su analizirala verbalnu produkciju ispoljenu na društvenim mrežama (Golbeck et al., 2001). Ipak, potrebna su dodatna istraživanja kako bi se razumelo zašto je ova kategorija verbalne produkcije marker Savesnosti. Dodatno, indikator Savesnosti u selekcionom intervjuu predstavlja usmerenost na perceptivne informacije i načine na koji se neka radnja obavlja, kao i pričanje o prošlim iskustvima. Dakle, Savesne osobe se u svojoj verbalnoj produkciji oslanjaju na opis pojavnog nivoa stvarnosti i situacija koje su se desile u prošlosti, bez potrebe da na osnovu toga izvode dalje zaključke i objašnjenja.

U selekcionom intervjuu govor savesnih osoba je pozitivan i orijentisan na socijalne procese i doživljaje osobe. Tako se može reći da je hipoteza o manifestaciji Savesnosti u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu delimično potvrđena (*H1e*), s obzirom na to da je izostala veza između Savesnosti i kategorija posao i informalizmi.

### **Verbalna produkcija kao indikator Otvorenosti**

Dosadašnja istraživanja su pokazala da su indikatori Otvorenosti u verbalnoj produkciji ređa upotreba zamenica, ređe referiranje na prošlost i socijalne procese, i češće korišćenje članova, predloga i veznika (Čerović, Živanović, et al., 2017; Gill et al., 2009; Lazarevic, 2012; Lee et al., 2007; Mehl et al., 2006; Pennebaker & King, 1999; Qiu et al., 2012; Yarkoni, 2010). Međutim, kao što je napomenuto u uvodnom delu, Otvorenost je, u odnosu na ostale dimenzije ličnosti, najmanje jasno markirana u verbalnoj produkciji (Bjekić, 2016).

Iako je jedan od glavnih nalaza da otvorene osobe koriste više veznika u verbalnoj produkciji što ukazuje na korišćenje kompleksnijih rečeničnih struktura i dužih rečenica, u selekcionom intervjuu je ova kategorija verbalne produkcije u negativnoj korelaciji sa Otvorenošću. Sa druge strane, u selekcionom intervjuu otvorene osobe koriste veći broj reči po rečenici, što može biti drugačiji način ispoljavanja tendencije da se koriste kompleksnije jezičke strukture i duže rečenice. Međutim, i dalje ostaje nejasna negativna korelacija sa veznicima. Dodatno, nalaz koji je u suprotnosti sa većinom ranijih

istraživanja je da otvorenije osobe u selekcionom intervjuu više referiraju na socijalne procese i prijatelje, kao i da češće upotrebljavaju zamenicu *oni*. Međutim, iako ovaj nalaz nije dobijen u brojnim studijama, u jednoj studiji na srpskom jeziku u kojoj je analizirana slobodna verbalna produkcija, referiranje na socijalne procese je izdvojeno kao relativno jasan marker visokih skorova na Otvorenosti (Bjekić, 2016).

Dodatno, lingvistički stil osoba otvorenijih za nova iskustva zasićen je emocijama, posebno tugom, i karakteriše se ređim referiranjem na kognitivne procese, pogotovo na uzročno-posledične veze i ekskluziju. Takođe, otvorene osobe u selekcionom intervjuu pričaju u superlativu i koriste pozitivan jezik. Konačno, indikatori Otvorenosti su zasićenost verbalne produkcije referencijama na postignuće i novac. Dakle, otvorene osobe u selekcionom intervjuu govore pozitivno o širokom spektru kategorija, od emocija, preko socijalnih procesa do poslovnog i materijalnog uspeha, a ređe ističu uzročno-posledične veze, što, iako nije nalaz koji se mogao očekivati na osnovu prethodnih istraživanja (*Hlf*), ipak jeste u skladu sa prirodom dimenzije Otvorenosti. Drugim rečima, ovi rezultati ukazuju na to da se raznovrsna iskustva otvorenih oslikavaju i u njihovoj verbalnoj produkciji.

### **Verbalna produkcija kao indikator inteligencije**

Veoma je mali broj istraživanja koja su ispitivala manifestaciju inteligencije u verbalnoj produkciji. Prema znanju autora, samo je jedno istraživanje ispitivalo indikatore verbalne inteligencije u verbalnoj produkciji i pokazalo je da je lingvistički stil inteligentnih osoba zasićen rečima koje se odnose na pozitivne emocije i da sadrži manje reči koje se odnose na inkluziju (Zablotskaya, 2015). Pilot istraživanje je pokazalo da u selekcionoj situaciji inteligentnije osobe koriste manje reči i da više pričaju o poslu i kategoriji vreme (Čerović, Bjekić, et al., 2017).

Ovo istraživanje je pokazalo da inteligentnije osobe u selekcionom intervjuu ređe pominju zabavu i vanposlovne aktivnosti, što je komplementarno nalazu pilot istraživanja o većoj zastupljenosti reči koje se odnose na posao u odgovorima inteligentnijih osoba. Naime, kako je ranije diskutovano da kontekst vrši lingvističku supresiju individualnih razlika u kategorijama koje su kongruentne sa kontekstom, što je u kontekstu selekcionog intervjuja pre svega kategorija posao, nalaz da inteligentnije osobe prilagođavaju svoju



verbalnu produkciju situaciji u kojoj se nalaze, u ovom istraživanju se ispoljio kroz ređe pominjanje tema i aktivnosti koje nisu relevantne za situaciju u kojoj se verbalna produkcija odvija. Drugim rečima, s obzirom na to da je ispoljavanje individualnih razlika u pominjanju reči iz kategorije posao suzbijeno u selekcionom intervjuu, inteligencija se manifestuje kroz ređe pominjanje tema koje nisu u vezi sa poslom. Ovaj nalaz može da ukaže i na to da u nisko definisanim kontekstima, tj. u *slabim* situacijama, crte ličnosti imaju efekat na teme koje su za osobu relevantne i koje će se pominjati, dok je u visoko definisanim situacijama, tj. u *jakim* situacijama, inteligencija ta koja preuzima primat i usmerava teme o kojima će se pričati, što je svakako pretpostavka koju treba dodatno ispitati u budućim istraživanjima.

Dodatno, u selekcionom intervjuu inteligencija se manifestuje i kroz pominjanje reči koje se odnose na kognitivnu obradu, kao i kroz ređe referiranje na perceptivne procese. Dakle, verbalna produkcija inteligentnijih osoba usmerena je na razmišljanje i na upotrebu reči koje označavaju proces obrade informacija, dok je verbalna produkcija manje inteligentnih osoba usmerena na čulne doživljaje.

U celini, u selekcionom intervjuu verbalna produkcija inteligentnih osoba je kognitivno orijentisana i karakteriše se redom upotrebom reči koje se odnose na teme koje nisu u vezi sa poslovnim kontekstom, što je u skladu kako sa shvatanjem inteligencije, tako i delimično sa prethodnim nalazima, te se može zaključiti da je hipoteza o manifestaciji inteligencije u verbalnoj produkciji delimično potvrđena (**H2**).

Generalno gledano, može se zaključiti da se Poštenje, Emocionalnost, Saradljivost i Otvorenost drugačije manifestuju u verbalnoj produkciji koja se odvija u selekcionom intervjuu, dok se Ekstraverzija, Savesnost i inteligencija ispoljavaju na sličan način kako u verbalnoj produkciji u svakodennim situacijama, tako i u verbalnoj produkciji u poslovnom kontekstu.

### **Procena relevantnih karakteristika kandidata i verbalna produkcija**

U daljem tekstu biće diskutovani rezultati koji se odnose na povezanost verbalne produkcije i procene osobina ličnosti i inteligencije kandidata. Međutim, pre toga biće dat osvrt na procenu kandidata u selekcionom intervjuu, odnosno rezultati koji ukazuju na

tačnost procene u selekcionom intervjuu biće analizirani u svetlu postojećih teorijskih modela i nalaza dosadašnjih istraživanja, kako bi se dobijene veze sa verbalnom produkcijom mogle bolje razumeti.

### **Procena kandidata u selekcionom intervjuu**

S obzirom na to da je osnovni cilj intervjuja procena za posao relevantnih karakteristika kandidata na osnovu kojih se donosi odluka o zapošljavanju kandidata, postavlja se pitanje koliko su procenjivači u stanju da tačno procene karakteristike kandidata. Postoje tri načina da se tačnost procene operacionalizuje – slaganje između samoprocene i procene karakteristike, slaganje između različitih procenjivača u proceni karakteristike i mogućnost predikcije ponašanja pomoću procene karakteristike (Funder, 2012). Međutim, ove operacionalizacije tačnosti treba posmatrati sa dozom rezerve, s obzirom na to da je uzimanje samoprocene kao kriterijuma tačnosti problematično, posebno u selekcionoj situaciji, kao i da to što se procenjivači međusobno slažu ne govori o tome da je njihova procena tačna. Ovo istraživanje je omogućilo izračunavanje tačnosti procene karakteristika kandidata u selekcionom intervjuu spram dva kriterijuma, slaganja samoprocene i procene, kao i slaganja među procenjivačima. Nalazi pokazuju da su, izuzev Saradljivosti, korespondentne crte ličnosti dobijene samoprocenom i procenom od strane drugih nisko do umereno povezane. Dodatno, nije dobijena povezanost između skora na testu inteligencije i procene inteligencije kandidata.

Dakle, ukoliko se tačnost posmatra kao stepen slaganja između mera samoprocene i procene, ovi rezultati ukazuju na to da postoji određeni stepen tačnosti u proceni Poštenja, Emocionalnosti, Ekstraverzije, Savesnosti i Otvorenosti koji je viši u selekcionom intervjuu nego kada procenu vrši stranac (Connelly & Ones, 2010), a da su procene Saradljivosti i inteligencije kandidata u selekcionom intervjuu uglavnom „pogrešne“. Ovaj nalaz u skladu je sa prethodnim istraživanjima koja su pokazala da, sledeći ovaj kriterijum tačnosti, intervjueri tačnije procenjuju ličnost kandidata nego stranci, ali slabije nego bliski drugi (Barrick, Patton, & Haugland, 2000).

Ukoliko se tačnost posmatra kao stepen slaganja između procenjivača, tačnost procene u selekcionom intervjuu je umerena, tj. na nivou tačnosti procene od strane osobe koja ne poznaje kandidata (Connelly & Ones, 2010), iako bi se moglo očekivati da će se

eksperti više slagati u proceni nego neiskusni stranci. Sledeći ovaj kriterijum, rezultati ukazuju na to da je najtačnija procena Ekstraverzije, zatim procena Savesnosti i Emocionalnosti, kao i procena podobnosti kandidata za obavljanje posla, dok je procena manje tačna za Otvorenost, Saradljivost, Poštenje i inteligenciju. Drugim rečima, čini se da se u selekcionom intervjuu najtačnije može proceniti Ekstraverzija, dok ekspertske procene inteligencije i Saradljivosti treba uzeti sa ozbiljnom rezervom. Takođe, može se zaključiti da će eksperti sa većom tačnošću proceniti psihološke karakteristike kandidata dobijene na testovima ličnosti nego neprofesionalci koji ne poznaju osobu, ali da će slaganje između dva eksperta biti na nivou slaganja dva neprofesionalca.

Potencijalna objašnjenja za ove nalaze mogu se pronaći u Realističnom modelu tačnosti (engl. Realistic Accuracy Model, RAM; Funder, 1995), koji opisuje proces koji dovodi do tačne procene karakteristika osobe od strane procenjivača. Prema ovom modelu, da bi procena neke karakteristike bila tačna, neophodno je da budu ispunjena četiri uslova. Prvo, osoba koja se procenjuje treba da iskaže ponašanje koje je relevantno za procenjivanu karakteristiku, odnosno treba da ispolji ponašanje koje predstavlja manifestaciju date karakteristike. Drugo, ponašanje koje je relevantno za karakteristiku treba da bude dostupno procenjivaču, odnosno procenjivač treba da bude u situaciji da uoči relevantno ponašanje. Dalje, dostupno ponašanje treba da bude detektovano od strane procenjivača i, konačno, detektovana informacija treba da bude tačno interpretirana. Ovaj model predstavlja okvir za razumevanje okolnosti pod kojima se dešava više ili manje tačna procena (Funder, 2012). Dodatno, detektovana su četiri moderatora koji određuju stepen tačnosti procene – *dobra meta*, *dobra karakteristika*, *dobra informacija* i *dobar procenjivač* (Funder, 1995). Dobra meta su oni pojedinci koji su transparentni u svojim mislima i ponašanjima i koji manifestuju ponašanje koje je u skladu sa njihovom ličnošću (Funder, 2012). Dobre osobine su one koje su vidljive i one koje imaju nisku evaluativnost<sup>17</sup>, dok informacija može da bude dobra u pogledu kvantiteta, odnosno trajanja opservacije, kao i u pogledu kvaliteta. Poslednji moderator je dobar procenjivač, koga karakteriše sposobnost da opazi i tačno upotrebi dostupne

---

<sup>17</sup> Evaluativnost predstavlja stepen u kome je osobina socijalno poželjna, odnosno stepen u kome socijalne norme nameću poželjnost posedovanja date osobine.

znakove (Funder, 1995). Konačno, ova četiri moderatora mogu međusobno da interreaguju i na taj način ostvare efekat na stepen tačnosti procene.

Generalno umereno slaganje između procenjivača u proceni karakteristika kandidata i niže korelacije između mera dobijenih samoprocenom i ekspertskom procenom može se objasniti pre svega kvalitetom informacija koje su procenjivači imali na raspolaganju prilikom procene kandidata. Naime, nedostatak vizuelne informacije je znatno otežao zadatak procenjivačima, jer su neke informacije mogle biti protumačene na drugačiji način da su procenjivači mogli da vide kandidata i njegovu neverbalnu komunikaciju. U prilog ovom objašnjenju govore i rezultati istraživanja koje je pokazalo da je tačnija procena ličnosti kandidata u intervjuu licem u lice nego u telefonskom intervjuu (Blackman, 2002b). Takođe, u selekcionom intervjuu se zaključci donose gotovo isključivo na osnovu iskaza kandidata i njegovih reakcija na pitanja u toku intervjuu koji traje ograničeno vreme, te je opravdano pretpostaviti da bi procena bila tačnija da procenjivač posmatra neki širi uzorak ponašanja kandidata, kao što je to slučaj kada procenu vrše bliski drugi (Connelly & Ones, 2010). Još jedan faktor koji doprinosi nižoj tačnosti procene u selekcionom intervjuu je kvalitet mete, odnosno transparentnost misli i ponašanja kandidata koji je predmet procene. Već je diskutovano kako kandidati imaju tendenciju da upravljaju impresijom u selekcionom intervjuu (Chen et al., 2010; Judge et al., 2000; Peeters & Lievens, 2006; Silvester et al., 2002; Tsai, Chen, & Chiu, 2005), što otežava procenu „prave ličnosti“ kandidata.

U pogledu profila tačnosti procene pojedinačnih crta, ovo istraživanje u skladu je sa nalazima prethodnih studija (Connelly & Ones, 2010). Naime, Ekstraverzija je crta ličnosti koja se najtačnije procenjuje u različitim kontekstima s obzirom na to da je ova crta visoko vidljiva i nisko evaluativna. Sa druge strane, Saradljivost je visoko evaluativna crta zbog čega se može očekivati da pojedinci koji su niski na ovoj dimenziji pokušavaju da prikriju nepoželjna ponašanja, a istaknu poželjna, pa procenjivačima ostaje vrlo malo autentičnih znakova na osnovu kojih mogu da vrše procenu (Connelly & Ones, 2010). Prikrivanje niske Saradljivosti je dodatno olakšano u selekcionom intervjuu koje je ograničenog trajanja i u kome procenjivač nema priliku da posmatra stvarno ponašanje kandidata, već o crtama ličnosti kandidata zaključuje na osnovu kandidatovog opisa sopstvenog ponašanja u prethodnim situacijama. Sa druge strane, moguće je da sama

verbalna produkcija nije dovoljno „kvalitetan“ izvor informacija o Saradljivosti kandidata, te da je to razlog zbog čega je otežano tačno procenjivanje ove dimenzije u selekcionom intervjuu. Drugim rečima, slaba tačnost procene Saradljivosti može biti rezultat interakcije između kvaliteta informacije i kvaliteta same crte za procenu.

Dodatno, nalazi ove studije pokazuju da je tačnost procene inteligencije u selekcionom intervjuu niska. Bez obzira na to što su u ovom istraživanju svi kandidati koji su uradili testove pozvani na selekcionu intervju, kako bi se umanjio problem restrikcije ranga koji se javlja u većini ekološki validnih istraživanja, distribucija skorova inteligencije je bila pomerenjena ulevo, što ukazuje na to da je većina kandidata ostvarila iznadprosečan skor na testu inteligencije. Moguće je da procenjivači mogu da naprave razliku u proceni inteligencije kandidata koji su iznad i ispod proseka, ali da ne prave fine razlike u proceni inteligencije kandidata koji su iznadprosečno inteligentni, što je dovelo do nižeg stepena tačnosti procene inteligencije u ovom istraživanju. S obzirom na to da je u prethodnim istraživanjima pokazano da su korelacije između testova kognitivnih sposobnosti niže kod grupe veoma visoko inteligentnih ispitanika nego kod visoko inteligentnih ispitanika, odnosno da postoji efekat „plafona“ (Legree, Pifer, & Grafton, 1996), drugo moguće objašnjenje niske tačnosti procene inteligencije je da eksperti znaju da kandidat treba da bude inteligentan da bi dobro obavljao posao, ali da se ne usmeravaju na procenu finih razlika ako je inteligencija kandidata u opsegu visokih skorova.

Konačno, rezultati pokazuju da se procenjivači međusobno razlikuju u proceni karakteristika kandidata, a pre svega u visini skorova koje daju kandidatima na određenim dimenzijama. Ovi nalazi se mogu objasniti kvalitetom procenjivača, odnosno njihovom sposobnošću da tačno opaze i interpretiraju znakove koji predstavljaju manifestaciju određene karakteristike. Dosadašnja istraživanja su pokazala da lične karakteristike intervjuera imaju efekat na njegovu procenu podobnosti kandidata u selekcionom intervjuu (Čerović & Petrović, 2018; Chen et al., 2012, 2010; Hazer & Jacobson, 2003; Jawahar, 2001; Silvester et al., 2002; Unsal & Caliskur, 2004), te je moguće da isti faktori igraju ulogu i pri proceni specifičnih karakteristika kandidata. S obzirom na to da je pokazano da se iskusni i manje iskusni intervjueri ne razlikuju spram stepena prihvatanja kandidata (Keenan, 1978), razloge za razlike u proceni kandidata verovatno treba tražiti upravo u ličnim karakteristikama intervjuera.

Dakle, može se zaključiti da je niža tačnost procene karakteristika kandidata u selekcionom intervjuu u najvećoj meri posledica kvaliteta informacija koje su na raspolaganju procenjivačima, kvaliteta samih osobina koje se procenjuju i kvaliteta procenjivača, odnosno individualnih razlika u proceni određenih karakteristika, kao i da Realistični model tačnosti pruža dobru osnovu za objašnjenje dobijenih nalaza.

### **Verbalna produkcija: Znak za procenu relevantnih karakteristika osobe u selekcionom intervjuu**

Naredni deo diskusije baviće se analizom i interpretacijom odnosa između procene crta ličnosti i inteligencije kandidata i kategorija verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu. Prikaz rezultata će, kao i u slučaju povezanosti verbalne produkcije i inteligencije i osobina ličnosti dobijenih samoprocenom, biti organizovan po karakteristikama kandidata relevantnim za posao, odnosno postavljenim hipotezama. Na ovom mestu je važno napomenuti da su hipoteze bazirane na dva istraživanja koja su se bavila procenom ličnosti na osnovu verbalne produkcije, pri čemu je jedno koristilo pisani materijal, odnosno verbalnu produkciju sa društvenih mreža (Qiu et al., 2012), dok je drugo istraživanje koristilo audio snimke različitih konverzacija, kao i audio snimke aktivnosti ispitanika tokom dva dana (Mehl et al., 2006).

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu Poštenja***

S obzirom na to da se nijedno istraživanje do sada nije bavilo znakovima verbalne produkcije koji se koriste za procenu Poštenja, pretpostavke u ovom istraživanju bazirane su na istraživanju o manifestaciji samoprocenjenog Poštenja, tačnije amorala u verbalnoj produkciji (Bjekić, 2016). Međutim, objašnjenja nalaza ovog istraživanja mogu se pronaći i u studijama koje su se bavile lingvističkim markerima laganja (Hancock et al., 2007; Newman et al., 2003).

Ovo istraživanje je pokazalo da je lingvistički stil osoba koje su procenjene kao visoke na Poštenju zasićen veznicima i kvantifikatorima i da sadrži manje reči i manju upotrebu neličnih zamenica i zamenica drugog lica. Nalaz da osobe koje manje govore bivaju procenjene kao poštenije u skladu je sa nalazom da osobe koje obmanjuju više pričaju nego osobe koje govore istinu (Hancock et al., 2007). Dodano, znakovi za procenu

Poštenja u selekcionom intervjuu su ređe referiranje na socijalne procese, tugu, sluh, biološke procese i religiju, a češće referiranje na kauzalne odnose, ekskluziju i vreme. Dakle, procenjivači kao niske na Poštenju procenjuju one kandidate čija je verbalna produkcija socijalno orijentisana, zasićena negativnim emocijama, perceptivnim i biološkim procesima i koji govore o religiji, što je komplementarno nalazu da je češće korišćenje reči koje se odnose na negativne emocije znak za detektovanje obmanjivanja u verbalnoj produkciji (Newman et al., 2003). Sa druge strane, kandidati koji objašnjavaju uzroke svojih ponašanja i reakcija i koji koriste reči koje markiraju isključivanje, odbijanje i naglašavanje razlika, kao i one koje označavaju vremensko planiranje procenjuju se kao pošteniji, iako su prethodna istraživanja pokazala da je korišćenje reči iz kategorije ekskluzija karakteristika govorenja neistine (Newman et al., 2003). Na osnovu ovih nalaza stiče se utisak da procenjivači zaključuju da osoba „manje krije“ ukoliko analizira i objašnjava svoje ponašanje, pa je procenjuju kao pošteniju, a da je moguće da pričanje sa negativnim emocijama o drugima vide kao da projekciju „amoralnih impulsa“, te da osobe sa takvim karakteristikama verbalne produkcije procenjuju kao manje poštene.

Ukoliko se ovi nalazi uporede sa nalazima o markerima Poštenja dobijenog samoprocenom koji su demonstrirani u prethodnim istraživanjima, može se zaključiti da hipoteza o verbalnoj produkciji kao znaku za procenu Poštenja uglavnom nije potvrđena (**H3a**). Naime, verbalna produkcija poštenih osoba je okrenuta ka pripadnosti grupi, društveno orijentisana i zasićena pozitivnim emocijama, a manje fokusirana na negativne teme i sebe, dok je procena Poštenja bazirana na istim znakovima koji se tumače na suprotan način, odnosno oni kandidati čija je verbalna produkcija socijalno orijentisana su procenjeni kao niski na Poštenju, dok su kandidati čiji je govor kognitivno orijentisan i orijentisan na isključivanje procenjeni kao poštenu. Jedina kategorija verbalne produkcije koja se javlja i kao indikator i kao znak visokog skora na Poštenju je zasićenost verbalne produkcije pozitivnim emocijama, odnosno manja zasićenost negativnim emocijama.

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu Emocionalnosti***

Dosadašnja istraživanja su pokazala da su znakovi za procenu Emocionalnosti manji broj reči, učestalije korišćenje zamenice prvog lica jednine, informalizama i zasićenost verbalne produkcije negativnim emocijama (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

Nalazi ovog istraživanja u skladu su sa prethodnim studijama, te se tako pokazuje da su kandidati koji u selekcionom intervjuu koriste manji broj reči procenjeni kao emocionalniji. Dalje, kao znak za procenu Emocionalnosti izdvojili su se veća pokrivenost verbalne produkcije rečnikom i češća upotreba veznika i priloga. Dodatno, pokazano je da procenu visokog skora na Emocionalnosti u selekcionom intervjuu prati kognitivna orijentisanost verbalne produkcije kandidata, a pre svega reči koje se odnose na uvid, nesigurnost u ono što se saopštava, naglašavanje razlika i postavljanje granica, kao i reči kojima se označava sputanost i odsustvo slobode. Takođe, kandidati koji su procenjeni kao emocionalniji ređe referiraju na socijalne, biološke i perceptivne procese i ređe u verbalnoj produkciji pominju teme kao što su kuća i novac. Dakle, znakovi za procenu pozitivnog pola Emocionalnosti u selekcionom intervjuu su usmerenost na kognitivne procese i konciznost u izražavanju, dok su znakovi za procenu negativnog pola Emocionalnosti usmerenost verbalne produkcije na društvene odnose, sopstveno telo i percepciju, kao i na teme koje nemaju puno veze sa poslom.

U selekcionom intervjuu javlja se odsustvo veze između procene Emocionalnosti i zasićenosti verbalne produkcije negativnim emocijama, zamenicom *ja* i informalizmima. Objašnjenja ovih nalaza slični su onima koji su dati u interpretaciji nalaza o povezanosti samoprocenjenih osobina ličnosti i verbalne produkcije. Naime, izostanak negativnih emocija u verbalnoj produkciji kao znaka za procenu visokog skora na Emocionalnosti može se objasniti tendencijom emocionalnih kandidata da u govoru u selekcionom intervjuu ne referiraju na negativne emocije kako bi ostavili što bolji utisak na intervjuera. Dalje, razlog za nedostatak povezanosti *ja* zamenica i procene Emocionalnosti u selekcionom intervjuu je specifičnost srpskog jezika u kome nije potrebno upotrebljavati zamenice kako bi bilo jasno ko je vršilac radnje, već se to može zaključiti na osnovu oblika glagola. Konačno, nemogućnost korišćenja zastupljenosti



informalizama u verbalnoj produkciji kao znak za procenu Emocionalnosti posledica je veoma niske zastupljenosti ove kategorije u verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu.

Imajući u vidu ove nalaze može se zaključiti da je hipoteza o verbalnoj produkciji kao znaku za procenu Emocionalnosti delimično potvrđena (**H3b**). Emocionalnost se pripisuje osobama koje manje govore, ali drugi nalazi nisu replikovani, iako se može reći da su dobijeni rezultati interpretabilni u kontekstu u kom se verbalna produkcija odvija.

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu Ekstraverzije***

Dosadašnja istraživanja su pokazala da se kao znakovi za procenu Ekstraverzije koriste veći broj reči, češća upotreba informalizama i reči koje se odnose na pozitivne emocije, perceptivne procese i odobravanje (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

U skladu sa ranijim nalazima, rezultati ovog istraživanja pokazuju da i u selekcionom intervjuu procenjivači koriste broj reči i upotrebu negacija kao ključne znakove za procenu Ekstraverzije, pri čemu osobe koje su procenjene kao ekstravertnije više pričaju i koriste manje negacija. Dodatno, procenjivači kao ekstravertnije procenjuju one osobe koje, ukoliko izražavaju negativne emocije referiraju na tugu, dok ređe koriste reči iz kategorije strah. Ovaj nalaz u skladu je sa prirodom faceta socijalna smelost, koji je posebno istaknut aspekt Ekstraverzije u okviru HEXACO modela. Sa druge strane, povezanost između informalizama i procene Ekstraverzije u selekcionom intervjuu je opet izostala, ali je pokazano da od lingvističkih kategorija osobe koje su procenjene kao ekstravertnije ređe upotrebljavaju sadašnje vreme i veznike, što ukazuje na to da je fokusiranost na aktuelni trenutak znak za procenu Introverzije.

Zasićenost verbalne produkcije rečima koje se odnose na socijalne procese povezano je sa procenom visokih skorova na Ekstraverziji, što iako nije dobijeno u ranijim istraživanjima, jeste u skladu sa prirodom ove dimenzije. Naime, za očekivati je da će osobe koje su društvenije u verbalnoj produkciji više govoriti o socijalnim odnosima i procesima, te da će ovi verbalni znakovi iz pozicije procenjivača predstavljati prominentne indikatore za pripisivanje visoke Ekstraverzije osobi kod koje ih uoče. Dodatno, ovaj nalaz je dobijen i sa S merama, odnosno pokazano je da ekstravertnije osobe zaista češće referiraju na socijalne procese.

Osim na socijalne procese, osobe procenjene kao ekstravertnije referiraju i na biološke procese, posebno na konzumaciju hrane i pića. Još jedan nalaz, koji nije pronađen u istraživanjima na kojima su bazirane hipoteze, jeste da se kao znak za procenu Introverzije koristi zasićenost verbalne produkcije kognitivnim procesima, a posebno rečima koje se odnose na kauzaciju, diskrepancu i nesigurnost. Međutim, ovaj nalaz dobijen je u jednom drugom istraživanju koje je ispitalo vezu između verbalne produkcije ispitanika i procene Ekstraverzije od strane bliskih drugih (Bjekić, 2016). U pogledu tema koje se javljaju u selekcionom intervjuu, pominjanje religije i smrti je povezano sa procenom Ekstraverzije, dok je referiranje na vreme i posao povezano sa procenom Introverzije.

Dakle, u selekcionom intervjuu se kao znakovi za procenu Ekstraverzije koriste veći broj reči, ređa upotreba negacija i referiranje na strah, kao i izražena socijalna orijentisanost verbalne produkcije i protkanost verbalne produkcije različitim temama. Sa druge strane, lingvistički stil osoba koje su procenjene kao introvertne karakteriše se kognitivnom orijentacijom i zasićen je temama koje su u skladu sa kontekstom. U celini, može se zaključiti da je hipoteza o znakovima za procenu Ekstraverzije uglavnom potvrđena (*H3c*).

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu Saradljivosti***

Dosadašnja istraživanja su pokazala da procenjivači zaključke o Saradljivosti donose na osnovu upotrebe, iako neintuitivno – kompleksnih reči, zatim, reči koje se odnose na ekskluziju, kao i ređeg korišćenja informalizama i slabije zasićenosti verbalne produkcije negativnim emocijama (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

Rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da se na osnovu verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu ne može proceniti Saradljivost kandidata, s obzirom na to da procena Saradljivosti ne ostvaruje vezu ni sa jednom kategorijom verbalne produkcije kandidata. Dakle, može se zaključiti da se procena Saradljivost ili ne oslanja na verbalne znakove ili da je u selekcionom intervjuu generalno teško proceniti ovu dimenziju ličnosti. Drugim rečima, moguće je da verbalna produkcija ne daje dovoljno informacija na osnovu kojih bi bilo moguće tačno proceniti Saradljivost, kao i da, zbog visoke evaluativnosti ove crte, kandidati pokušavaju da prikriju negativan pol ove

dimenzije, što dodatno otežava procenu. U prilog ovih objašnjenja dodatno govori nalaz da je tačnost procene Saradljivosti najslabija u poređenju sa ostalim dimenzijama ličnosti.

Dakle, na osnovu rezultata, može se zaključiti da hipoteza o verbalnoj produkciji kao znaku za procenu Saradljivosti nije potvrđena (**H3d**).

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu Savesnosti***

Lingvistički stil osoba koje su procenjene kao Savesne umnogome je sličan lingvističkom stilu na osnovu koga se donose zaključci o Saradljivosti, i karakteriše se učestalijom upotrebom kompleksnih reči, reči koje se odnose na ekskluziju i posao, kao i ređom upotrebom informalizama i reči koje se odnose na negativne emocije, što su pokazala istraživanja verbalne produkcije u svakodnevnom govoru (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012). Međutim, u selekcionom intervjuu nijedan od ovih nalaza nije repliciran.

Rezultati ovog istraživanja pokazuju da se kao savesnije procenjuju one osobe čija je verbalna produkcija socijalno orijentisana. Dodatno, osobe koje konstruišu dugačke rečenice, koje govore o perceptivnim procesima i informacijama koje dobijaju putem čula, kao i osobe koje detaljno opisuju način na koji se neka radnja obavlja, daju jasne prostorne odrednice i pričaju o prošlim iskustvima ocenjuju se višim skorom na dimenziji Savesnosti. Sa druge strane, znak za procenu Savesnosti u selekcionom intervjuu predstavlja ređe pominjanje kauzalnih odnosa, negacija i sebe. Drugim rečima, jezički stil osoba koje se procenjuju kao savesne je konkretan, baziran na informacijama koje su svima dostupne, bez pokušaja uvođenja objašnjenja, negiranja i usmerenosti na sebe.

Imajući u vidu sve ove nalaze, može se zaključiti da hipoteza o povezanosti procene Savesnosti i kategorija verbalne produkcije kandidata u selekcionom intervjuu nije potvrđena (**H3e**), što ukazuje na to da je procena dimenzije Savesnosti umnogome kontekstualno određena, te da je to razlog zašto se u selekcionom intervjuu ne koriste isti znakovi za procenu ove dimenzije kao u svakodnevnom govoru. Ipak, dobijeni nalazi mogu se razumeti u kontekstu selekcije, s obzirom na to da eksperti polaze od pretpostavke da osobe koje jasno i detaljno izlažu konkretne informacije i jasno specifikuju kada i gde se nešto događa, na isti način pristupaju poslovnim zadacima.

### *Verbalna produkcija kao znak za procenu Otvorenosti*

Procenjivači kao znakove za procenu Otvorenosti u svakodnevnim uslovima koriste referiranje na kognitivne procese, a posebno na uvid i diskrepancu, zatim na perceptivne procese i ređe korišćenje reči koje se odnose na socijalne procese i prošlost (Mehl et al., 2006; Qiu et al., 2012).

Zanimljivo je da iako je Otvorenost jedna od najnedoslednije markiranih crta ličnosti u verbalnoj produkciji, u selekcionom intervjuu procenjivači, takođe, koriste upotrebu reči koje označavaju perceptivne procese i pričanje u prošlom vremenu kao znakove za procenu Otvorenosti. Međutim, za razliku od prethodnih istraživanja, u selekcionom intervjuu se referiranje na uzročno-posledične veze tumači kao znak konzervativnosti. Dakle, što kandidat više objašnjava kauzalne odnose, to je procenjen kao niži na Otvorenosti (ali i Savesnosti). Ukoliko se ovaj nalaz upari sa nalazom da su osobe koje u selekcionom intervjuu govore o poslu procenjene kao niže na Otvorenosti, može se zaključiti da su znakovi za procenu pozitivnog pola Otvorenosti u stvari one kategorije verbalne produkcije koje nisu kongruentne sa kontekstom. Drugim rečima, ukoliko osoba na razgovoru za posao govori samo o poslovnim iskustvima, ona će biti procenjena kao konzervativna, dok će osoba koja govori i o drugim temama biti procenjena kao otvorena za nova iskustva. U prilogu ovom objašnjenju govori nalaz da su kao otvorenije procenjene osobe koje u selekcionom intervjuu govore o religiji i seksu i ljubavi i čija je verbalna produkcija zasićena pozitivnim emocijama. Dodatno, otvorene osobe u selekcionom intervjuu više pričaju, često koriste predimenzionirane izjave i koriste pozitivno afektivno zasićen jezik.

Dakle, u selekcionom intervjuu lingvistički ton osoba koje su procenjene kao otvorene je pozitivan, manje kognitivno, a više perceptivno orijentisan i usmeren na teme koje nisu usko vezane za posao, a koje čine deo kandidatovih prošlih iskustava. Imajući u vidu ove nalaze, može se zaključiti da je hipoteza o verbalnoj produkciji kao znaku koji se koristi pri proceni Otvorenosti delimično potvrđena (**H3f**).

### ***Verbalna produkcija kao znak za procenu inteligencije***

S obzirom na to da se nijedno istraživanje do sada nije bavilo znakovima verbalne produkcije koji se koriste za procenu inteligencije, pretpostavke u ovom istraživanju bazirane su na istraživanju o manifestaciji verbalne inteligencije u verbalnoj produkciji (Zablotskaya, 2015).

U selekcionom intervjuu, kao inteligentnije procenjuju se one osobe koje češće referiraju na prošlost, socijalne procese i druge osobe, češće naglašavaju granice i koriste reči koje se odnose na isključivanje, kao i reči koje oslikavaju perceptivne procese i relativitet. S druge strane, kategorije verbalne produkcije koje se koriste kao znakovi za procenu niske inteligencije su kognitivni procesi i negacije. Dakle, osobe čija je verbalna produkcija usmerena na uzročno-posledične odnose i izražavanje nesigurnosti u ono što se saopštava i koja je negativno orijentisana, procenjuju se kao manje inteligentne.

Kada se ovi nalazi uporede sa nalazima istraživanja koja su se bavila manifestacijom inteligencije u verbalnoj produkciji, može se zaključiti da je hipoteza o povezanosti procene inteligencije i verbalne produkcije delimično potvrđena (**H4**). Naime, do sada je pokazano da je znak visoke inteligencije u svakodnevnim situacijama upotreba reči koje se odnose na pozitivne emocije, dok se niska inteligencija vezuje za upotrebu reči koje se odnose na inkluziju (Zablotskaya, 2015). Slično je dobijeno i u selekcionoj situaciji, gde se upotreba reči koje se odnose na ekskluziju tumači kao odlika visoko inteligentnih kandidata.

### **Kros-metodske replikacije nalaza o povezanosti crta ličnosti i inteligencije sa verbalnom produkcijom**

Procene od strane procenjivača su u ovom istraživanju prikupljene iz dva razloga. Prvo, iako se u selekciji često koriste testovi ličnosti i inteligencije kako bi se kandidati procenili (Carless, 2007; Salgado & De Fruyt, 2005), intervju i dalje ostaje najčešće korišćena tehnika selekcije (Posthuma et al., 2002; Wilk & Cappelli, 2003). Uobičajeni sled tehnika u procesu selekcije podrazumeva zadavanje testova ličnosti i inteligencije, nakon kojih se broj kandidata smanjuje i samo se određeni pozivaju na selekcionu intervjuu. Iako su ličnost i inteligencija kandidata već izmereni metodom samoprocene

ili testom inteligencije, u intervjuu se ponovo procenjuju ovi konstrukti (Huffcutt et al., 2001) i na osnovu tih procena intervjuer donosi odluku o tome da li će zaposliti kandidata. Dakle, s obzirom na to da se finalne odluke o zapošljavanju kandidata donose na osnovu procene ličnosti i inteligencije kandidata (između ostalih konstrukata) u selekcionom intervjuu, procene od strane procenjivača su uključene u ovo istraživanje kako bi se rasvetlila tačnost tih procena i način procenjivanja. Drugi razlog je to što procena od strane drugih pruža dodatne informacije o ličnosti kandidata. Iako metod samoprocene i procene dele zajedničku varijansu koja potiče od istog predmeta merenja, postoji i varijansa koja je specifična za metod merenja i koja daje informacije o ličnosti iz druge perspektive. Ovo je posebno važno u selekciji jer kandidati imaju tendenciju da se na testovima samoprocene predstavljaju u boljem svetlu (Griffin et al., 2004), te procena ličnosti od strane eksperta može dati dodatne informacije o kandidatu.

Nalazi da su korelacije između mera samoprocene i procene ličnosti umerenog intenziteta (Costa & McCrae, 2008) ukazuju na to da postoji zajednička varijansa, ali i da različite metode u izvesnoj meri zahvataju i različite aspekte predmeta merenja. U ovom istraživanju dobijene su niske do umerene korelacije između mera crta ličnosti dobijenih iz različitih izvora (do .381), sa izuzetkom Saradljivosti koja nije ostvarila kros-metodsku vezu. Takođe, ni za inteligenciju nije dobijena korelacija između mera dobijenih različitim metodama. Ipak, s obzirom na to da za većinu osobina ličnosti postoje kros-metod korelacije, očekivano je da će u određenoj meri iste ili komplementarne kategorije verbalne produkcije biti povezane sa crtama ličnosti dobijenim različitim metodama. Tako bi se identifikovali lingvistički markeri karakteristika osoba relevantnih u selekcionoj situaciji koji su nezavisni od metoda procene i koji samim tim u najvećoj meri predstavljaju manifestaciju prave varijanse individualnih razlika. U terminima Brunsvikovog Modela sočiva (Brunswik, 1956), na ovaj način se identifikuju one kategorije verbalne produkcije koje imaju adekvatnu validnost i upotrebu, odnosno one kategorije koje su validni indikatori osobine i koji se koriste na adekvatan način kako bi se doneo zaključak o nekoj osobini.

Dosadašnja istraživanja nisu dala jednoznačne rezultate u pogledu metodski nezavisnih lingvističkih markera osobina ličnosti. U jednom istraživanju je pokazano da se relativno mali broj korelacija replicira kroz različite metode (Fast & Funder, 2008),

dok je drugo pokazalo da su najistaknutiji lingvistički markeri crta nezavisni od metode procene ličnosti (Bjekić, 2016). Podaci ovog istraživanja pokazuju da neke osobine ličnosti imaju lingvističke korelate koji su nezavisni od metode procene, a da za neke druge osobine takvi korelati nisu pronađeni. Naime, veća pokrivenost verbalne produkcije rečnikom, češća upotreba veznika i priloga i slabije pričanje o novcu u selekcionom intervjuu su kategorije verbalne produkcije koji su metodski nezavisni korelati Emocionalnosti. U pogledu Ekstraverzije, to su veći ukupan broj reči i veći broj reči po rečenici, ređe pričanje u sadašnjem vremenu i slabija upotreba veznika, socijalna orijentacija verbalne produkcije, češće referiranje na tugu, slabija zasićenost verbalne produkcije kognitivnim procesima i negacijama, kao i češće referiranje na konzumaciju hrane i pića. Dalje, metodski invarijantni lingvistički markeri Savesnosti su veći broj reči po rečenici, pričanje o prošlim iskustvima, zasićenost verbalne produkcije rečima koje se odnose na prijatelje i socijalne procese i ređa upotreba negacija. U pogledu Otvorenosti, metodski nezavisni verbalni markeri su veći ukupan broj reči i veći broj reči po rečenici, češće referiranje na druge, slabija kognitivna orijentisanost verbalne produkcije, ređa upotreba negacija i češće pričanje u superlativu.

Sa druge strane, za Poštenje i inteligenciju su iste kategorije verbalne produkcije povezane sa merama dobijenim iz različitih izvora, ali su smerovi tih korelacija suprotni za procenu i samoprocenu. Naime, Poštenje dobijeno samoprocenom je negativno povezano sa kognitivnim procesima, dok je procena Poštenja pozitivno povezana sa ovim kategorijama. Isto važi i za inteligenciju, pa je tako skor na testu inteligencije u pozitivnoj korelaciji sa kategorijama kognitivnih procesa, a u negativnoj korelaciji sa perceptivnim procesima, dok je procena inteligencije u negativnoj korelaciji sa kognitivnim procesima, a u pozitivnoj sa perceptivnim. Konačno, za Saradljivost u ovom istraživanju nisu dobijeni metodski nezavisni verbalni korelati s obzirom na to da procena Saradljivosti nije ostvarila značajne korelacije ni sa jednom kategorijom verbalne produkcije kandidata.

Može se zaključiti da su one osobine za koje postoji veći broj metodski nezavisnih lingvističkih markera, poput Ekstraverzije, one osobine koje su najtačnije procenjene u selekcionom intervjuu bez obzira na to koji se kriterijum tačnosti koristi, dok su one

dimenzije kod kojih ne postoje ovakvi markeri, poput Inteligencije i Saradljivosti, u stvari one karakteristike kod kojih je tačnost procene najslabija.

### **Verbalna produkcija i procena podobnosti kandidata za obavljanje posla**

Dosadašnja istraživanja su pokazala da intervjuer kao podobnije za obavljanje posla procenjuje one kandidate koji više govore, češće upotrebljavaju zamenice, a posebno one u množini, reči koje se odnose na pozitivne i tople međuljudske emocije, perceptivne procese i kvantifikatore, a ređe govore sa sigurnošću, o konkretnim poslovima i o negativnim emocijama (Čerović et al., 2016; Naim et al., 2015).

U skladu sa očekivanjima, u ovom istraživanju je potvrđeno da su kandidati koji govore više, koji koriste češće zamenicu oni i koji govore o perceptivnim procesima procenjeni kao podobniji za obavljanje posla. Sa druge strane, ova studija je pokazala da je procena podobnosti kandidata za obavljanje posla povezana sa ređim objašnjavanjem postupaka, tj. ređim referiranjem na kauzalne odnose i manjom upotrebom negacija. Dodatno, kandidati se evaluiraju pozitivno u selekcionom intervjuu ukoliko pričaju u prošlom vremenu. Dakle, kandidati koji samo opisuju prošla iskustva, bez objašnjavanja uzročno-posledičnih veza i koji više pričaju sa pozitivnim afektivnim tonom su procenjeni kao podobniji za obavljanje posla. Međutim, postavlja se pitanje da li stepen upotrebe ovih kategorija u verbalnoj produkciji stvarno oslikava karakteristike kandidata koje nisu podobne za posao ili je upotreba ovih znakova za procenu podobnosti zapravo pristrasnost u percepciji eksperata. Ukoliko se ovi nalazi uporede sa nalazima o povezanosti inteligencije, samoprocene osobina ličnosti i verbalne produkcije može se zaključiti da upotreba većeg broja reči, većeg broja reči po rečenici, zamenice oni i slabija upotreba sadašnjosti i negacija oslikava manifestaciju Ekstraverzije, Savesnosti, Saradljivosti i Otvorenosti, te da eksperti u izvesnoj meri imaju implicitno znanje o tome koje karakteristike verbalne produkcije oslikavaju pozitivne aspekte ličnosti kandidata. Sa druge strane, upotreba reči koje se odnose na prošlost, porodicu i osećaj nije povezana ni sa jednom karakteristikom kandidata, te se može zaključiti da upotreba ovih znakova za procenu podobnosti kandidata nema uporište u realnosti. Konačno, korišćenje češćeg referiranja na perceptive kao znaka za procenu podobnosti može dovesti do pogrešnih zaključaka, s obzirom na to da se niža inteligencija kandidata manifestuje upravo kroz



češće referiranje na percepte. Ovi nalazi impliciraju da, iako u izvesnoj meri postoji implicitno znanje o verbalnoj manifestaciji za posao relevantnih karakteristika kandidata, ipak postoji prostor da se eksperti dodatno obuče za upotrebu verbalnih znakova za procenu podobnosti kandidata kako bi se njihova pristrasnost umanjila.

Dalje, u ovom istraživanju nije potvrđena veza između referiranja na emocije i posao i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla. U prethodnom istraživanju koje je pokazalo da što kandidati više pričaju o poslu u selekcionom intervjuu, to se procenjuju kao podobniji za obavljanje posla (Čerović et al., 2016), pored toga što je analiziran mnogo manji broj intervjuja, procena podobnosti je operacionalizovana kao suma skorova kojima je ocenjena kandidatova komunikacija, lojalnost, marljivost, saradljivost, itd., odnosno podobnost nije predstavljala generalnu evaluaciju kandidata, tj. spremnost procenjivača da kandidata zaposli. Sa druge strane, u ovom istraživanju je pokazano da se kao manje podobni za obavljanje posla procenjuju oni kandidati koji pominju porodicu, odnosno osobe koje nemaju veze sa poslovnim kontekstom. Dakle, moguće je da u situaciji kada kontekst vrši lingvističku supresiju kategorija koje su kongruentne sa kontekstom, razlike u učestalosti pominjanja osoba i situacija koje nemaju veze sa poslovnim kontekstom, postaju znakovi za procenu podobnosti, odnosno nepodobnosti kandidata.

Imajući u vidu dobijene rezultate i nalaze prethodnih istraživanja, može se zaključiti da je hipoteza o povezanosti verbalne produkcije i procene podobnosti kandidata za obavljanje posla delimično potvrđena (**H5**).

### **Završna razmatranja o odnosu crta ličnosti i inteligencije i verbalne produkcije**

Nalazi o povezanosti crta ličnosti i inteligencije i verbalne produkcije značajnim delom odgovaraju nalazima prethodnih istraživanja. Markeri inteligencije i osobina ličnosti dobijenih samoprocenom u verbalnoj produkciji kandidata u selekcionom intervjuu slični su onima dobijenim u bazičnim istraživanjima. Dodatno, nalazi o verbalnim znakovima na osnovu kojih se procenjuju inteligencija i osobine ličnosti kandidata uporedivi su sa prethodnim istraživanjima, dok su oni rezultati koji odstupaju od standardnih u skladu sa sadržajem i shvatanjima dimenzija ličnosti i inteligencije. Konačno, pokazano je da i u selekcionom intervjuu postoje kategorije verbalne

produkcije koje predstavljaju metodski nezavisne markere osobina ličnosti i koje omogućavaju relativno tačnu procenu tih osobina. Međutim, iako su rezultati interpretabilni i mogu se uklopiti u postojeću literaturu, pokazano je da kontekst ima efekat kako na manifestaciju ličnosti u verbalnoj produkciji, tako i na korišćenje verbalnih znakova za donošenje suda o psihološkim karakteristikama osobe.

Kao što je već navedeno, kontekst utiče na prosečnu zastupljenost pojedinih kategorija u verbalnoj produkciji, poput veće zastupljenosti kategorija *posao* i *kauzacija*, a manje zastupljenosti kategorija koje opisuju unutrašnje doživljanje, zatim na manifestaciju pojedinih osobina ličnosti u verbalnoj produkciji, poput Emocionalnosti, Saradljivosti i Savesnosti, i, konačno, na procenu nekih osobina ličnosti, kao što su Emocionalnost i Savesnost.

Efekat konteksta se može objasniti na nekoliko nivoa. Prvo, manifestacija ličnosti se razlikuje od situacije do situacije (Fleeson, 2001; Funder, 2009; Mischel, 1999; Mischel & Shoda, 1995; Roberts, 2007), a, ukoliko se u obzir uzmu karakteristike situacije koje dovode do intraindividualnih variranja manifestacije ličnosti (Fleeson, 2001), glavna specifičnost selekcionog intervjua je to da je to *anonimna* situacija koja je *orijentisana na zadatak*, odnosno situacija koja iz perspektive kandidata treba da rezultira ponudom za posao, a u kojoj se intervjuer i kandidat po pravilu ne poznaju. To dalje dovodi do toga da kandidati imaju tendenciju da upravljaju impresijom na nivou crte, odnosno ulažu napor da neke crte ispolje više, a neke crte manje ili da pokušaju da ih prikriju, što se može manifestovati kako na testovima ličnosti, tako i u ponašanju tokom selekcionog intervjua, pa se dešava da se neke osobine, poput Saradljivosti, teško procenjuju.

Drugo, selekciono intervjua ima efekat na manifestaciju ličnosti u verbalnoj produkciji. Dosadašnja istraživanja su pokazala da dve karakteristike situacije imaju efekat na ispoljavanje ličnosti u verbalnoj produkciji, to koliko je situacija *olakšavajuća*, tj. relevantna za konkretnu dimenziju ličnosti, i koliko je situacija *jaka*, tj. koliko ima istaknutih znakova koji usmeravaju ponašanje (Snyder & Ickes, 1985). S obzirom na to da je selekciono intervjua *olakšavajuća* i, u ovom istraživanju, delimično strukturisana situacija, tj. teme su unapred pripremljene, a pitanja se osmišljavaju tako da se odnose na konkretne osobine, delimično se menja manifestacija ličnosti u verbalnoj produkciji, u

odnosu na neke druge situacije. Ovo se pre svega dešava zato što kandidati biraju na koji način će odgovoriti na dato pitanje, pa izbegavaju određen tip verbalnog ponašanja. To dovodi do toga da se npr. Emocionalnost u neselekcionim situacijama manifestuje kroz češće referiranje na tugu, dok se u selekcionom intervjuu Emocionalnost manifestuje kroz ređe referiranje na tugu.

Konačno, to što je sama verbalna produkcija uslovljena situacijom u kojoj se ispoljava (Heylighen & Dewaele, 2002) dovodi do toga da kontekst ima efekat kako na zastupljenost pojedinih kategorija, tako i na ispoljavanje individualnih razlika u nekim kategorijama verbalne produkcije. Drugim rečima, u selekcionom intervjuu kontekst vrši lingvističku supresiju individualnih razlika bilo tako što neke kategorije koje su neprimerene kontekstu prestaju da se upotrebljavaju u verbalnoj produkciji, poput informalizama, bilo tako što su neke kategorije koje su kongruentne sa kontekstom, poput posla, toliko intenzivno zastupljene da su individualne razlike u njihovom ispoljavanju u verbalnoj produkciji gotovo potpuno suzbijene. Međutim, uprkos kontekstualnim ograničenjima, markeri većine osobina ličnosti su relativno jasni, a u situacijama kada se lingvistička supresija dešava, neke kategorije koje nisu kongruentne sa kontekstom istupaju i zauzimaju mesto markera osobina ličnosti i te kategorije postaju kako jasni znakovi za procenu, tako i jasni indikatori ispoljavanja određenih karakteristika kandidata relevantnih za posao.

Važno je napomenuti da kategorije verbalne produkcije nisu nepreklapajući znakovi za procenu osobina ličnosti i inteligencije. Naime, iste kategorije verbalne produkcije su povezane sa procenama različitih karakteristika kandidata. Dakle, s obzirom na to da su i procene samih crta i inteligencije umereno do visoko korelirane, očekivano je da se zaključci o njima donose na osnovu sličnih znakova. Tako npr. kandidati koji puno pričaju, koriste veći broj reči po rečenici, češće upotrebljavaju zamenicu *oni*, češće pričaju u prošlosti, koriste manje reči koje se odnose na uzročno-posledične odnose i negacije se procenjuju kao ekstravertni, savesni, otvoreni i inteligentni, dok se kandidati koji manje referiraju na socijalne procese, naglašavaju isključivanje i postavljanje granica i manje pominju biološke procese procenjuju kao emocionalni i pošteni.

Može se zaključiti da verbalna produkcija predstavlja koristan izvor informacija o specifičnim konstruktima koji se procenjuju u selekcionom intervjuu, a ima ulogu i u proceni generalne podobnosti kandidata. Individualne razlike u verbalnoj produkciji kandidata u selekcionom intervjuu predstavljaju markere inteligencije i osobina ličnosti kandidata, a sa druge strane verbalna produkcija predstavlja izvor informacija za donošenje zaključaka o osobinama ličnosti, inteligenciji i podobnosti kandidata. Dodatno, iako upravljanje impresijom ima efekat na verbalnu produkciju kandidata, čini se da je ona manje osetljiva na to od tradicionalnih tehnika, poput testova, s obzirom na to da se glavni markeri osobina ličnosti i inteligencije, iako u delimično drugačijem obliku, ipak ispoljavaju u verbalnoj produkciji. Drugim rečima, iako postoji upravljanje impresijom na verbalnom nivou, analiza verbalne produkcije omogućava identifikovanje obrazaca koji se koriste u te svrhe. Konačno, može se konstatovati da se LIWC program za automatsku analizu verbalne produkcije može koristiti i za analizu jezika u specifičnom kontekstu kakav je selekcionim intervju. Odnosno, analiza jezika, čak i na veoma bazičnom nivou kakav je prebrojavanje reči koje pripadaju unapred definisanim kategorijama, predstavlja potencijalno koristan alat u visoko specifičnom kontekstu kakav je kontekst selekcije.

### **Značaj, ograničenja i implikacije za buduća istraživanja**

Ispitivanje odnosa između karakteristika kandidata, verbalne produkcije kandidata i procene karakteristika kandidata i podobnosti za obavljanje posla u selekcionom intervjuu ima kako teorijski tako i praktični značaj. Naime, u pogledu teorijskog doprinosa, ovo istraživanje predstavlja prvo koje je nastojalo da utvrdi kako se opšta inteligencija manifestuje u verbalnoj produkciji, kao i to koji su verbalni znakovi na osnovu kojih se procenjuje inteligencija sagovornika. Iako je postojalo jedno istraživanje koje je ispitivalo manifestaciju verbalne inteligencije u jezičkoj produkciji (Zablotskaya, 2015), ova studija je obogatila literaturu ukazivanjem na one aspekte verbalne produkcije koji predstavljaju markere opšte inteligencije sa jedne strane, a znakove za procenu opšte inteligencije sa druge. Dodatno, ovo istraživanje je jedno od retkih koje je ispitivalo dimenzije HEXACO modela ličnosti, posebno verbalne znakove koji se koriste za procenu dimenzije Poštenja – dimenzije koja je visoko relevantna u širokom spektru situacija i konteksta.

Mali broj ranijih istraživanja bavio se pitanjem procene psiholoških karakteristika osobe na osnovu jezika. Naime, prema znanju autora, samo dva istraživanja su sprovedena sa ciljem da se ispita da li se na osnovu verbalne produkcije mogu doneti zaključci o osobinama ličnosti sagovornika, pri čemu su se u jednom istraživanju zaključci donosili na osnovu pisanih tekstova (Qiu et al., 2012), a u drugom na osnovu audio snimka ispitanikovih aktivnosti i konverzacija tokom dva dana (Mehl et al., 2006). Nalazi ovog istraživanja doprinose postojećoj empirijskoj građi, s obzirom na to da je analiziran usmeni govor i da su se konstrukti procenjivali isključivo na osnovu verbalne produkcije kandidata. Dodatno, značaj ovog istraživanja ogleda se i u tome što je jedno od retkih koje je koristilo ekspertsku procenu ličnosti, tj. u kome su eksperti, a ne neprofesionalci, procenjivali ličnost.

Dalje, u ovom istraživanju ispitivano je da li su nalazi dosadašnjih istraživanja nezavisni od konteksta u kom se verbalna produkcija odvija. Naime, većina dosadašnjih studija ispitivala je manifestaciju ličnosti u verbalnoj produkciji koja se ispoljavala u naturalističkom ili eksperimentalnom setingu. Ovo istraživanje je, prema znanju autora, prvo koje je ispitivalo kako se verbalna produkcija odvija u selekcionom kontekstu i kakva je u tom kontekstu manifestacija ličnosti i inteligencije u verbalnoj produkciji. Dobijeni nalazi upućuju na zaključak da kontekst ima efekat na zastupljenost pojedinih kategorija verbalne produkcije u usmenom govoru, kao i na ispoljavanje pojedinih crta ličnosti u verbalnoj produkciji i na to koji će se verbalni znakovi koristiti za procenu pojedinih konstrukata. Takođe, ovo istraživanje je visoko ekološki validno, jer je sprovedeno u realnim uslovima, podaci su prikupljeni u realnom procesu selekcije. Dodatno, u ovom istraživanju analiziran je usmeni govor, te dobijeni nalazi u značajnoj meri upotpunjuju dosadašnja znanja o ispoljavanju relevantnih psiholoških karakteristika u verbalnoj produkciji uopšte.

Praktična važnost ovog istraživanja ogleda se u pokušaju rasvetljavanja uloge koje različiti verbalni znakovi imaju u procesu i ishodu selekcije. Tako, kros-metodski konzistentni indikatori crta mogu biti smernice za procenu psiholoških karakteristika relevantnih u poslovnom setingu. Takođe, ovo istraživanje otvara mogućnost ispitivanja upotrebe verbalne produkcije kao dopunske tehnike selekcije, s obzirom na to da je usmeni govor relativno automatski proces, te se na osnovu njegove analize mogu steći informacije o kandidatu koje ne podležu istim ograničenjima kao tradicionalne tehnike

selekcije. Čini se da bi analiza verbalne produkcije mogla da posluži kao dodatni izvor informacija o ličnosti kandidata, s obzirom na to da je manje osetljiva na upravljanje impresijom u odnosu na tradicionalne tehnike selekcije, poput testova.

Konačno, ovo istraživanje pruža mogućnost zaključivanja o tačnosti procena osobina ličnosti, inteligencije i podobnosti kandidata od strane procenjivača u selekcionom intervjuu. Dosadašnja istraživanja tačnosti procene kandidata u selekcionom intervjuu su koristila kriterijum konsenzusa kako bi ispitala tačnost procene generalne podobnosti kandidata, a ne specifičnih konstrukata (Conway et al., 1995). Sa druge strane, istraživanja koja su se bavila stepenom tačnosti procene pojedinačnih konstrukata uglavnom su se fokusirala na ispoljavanje ličnosti u svakodnevnim uslovima (Connelly & Ones, 2010; Connolly et al., 2007). Nalazi ovog istraživanja ukazuju na to da ima prostora za unapređenje stepena tačnosti procene u selekcionom intervjuu koja je operacionalizovana preko dva kriterijuma, konsenzusa i slaganja samoprocene i procene osobine. Kako bi se tačnost procene osobina ličnosti i inteligencije poboljšala i kako bi verbalna produkcija mogla u što većoj meri da se iskoristi kao izvor informacija o kandidatu, trebalo bi procenjivačima i intervjuerima pružiti obuku u domenu *dispozicionog rezonovanja*, koje predstavlja kompleksno znanje o crtama, ponašanjima i situacijama koje imaju potencijal da izazovu manifestaciju crte u ponašanju (Christiansen, Wolcott-Burnam, Janovics, Burns, & Quirk, 2005). Obuka bi trebalo da obuhvata tri komponente dispozicionog rezonovanja – *indukciju crte* koja predstavlja znanje o načinu na koji se crte manifestuju u ponašanju, *ekstrapolaciju crte* koja obuhvata razumevanje načina na koji crte i njihova manifestna ponašanja kovariraju i *kontekstualizaciju crte* koja podrazumeva poznavanje i identifikaciju situacija koje su relevantne za ispoljavanje crte (De Kock, Lievens, & Born, 2015). Dakle, kako bi se pospešila tačnost procene u selekcionom intervjuu na osnovu verbalne produkcije kandidata neophodno je poznavati način na koji se crte manifestuju u verbalnoj produkciji, odnosno koji su markeri svake crte u verbalnoj produkciji, zatim, imati uvid u to koje crte ličnosti kovariraju, i konačno, znati koje pitanje treba postaviti da bi se određena osobina kandidata manifestovala.

Na ovom mestu važno je napomenuti ograničenja ovog istraživanja. Naime, korišćenje audio-snimka intervjuu, i nedostatak vizuelne informacije, otežalo je procenu kandidata, ali i generalizaciju dobijenih nalaza. U tom kontekstu, dobijene rezultate treba

posmatrati kao donju granicu tačnosti procene kandidata, s obzirom na to da je za očekivati da će u situaciji u kojoj procenjivač ima na raspolaganju i druge znakove osim verbalne produkcije, kao i mogućnost da aktivno učestvuje i na neki način usmerava tok intervjua, procene ličnosti i inteligencije biti nešto tačnije. Iako je opravdana pretpostavka da dodatne informacije mogu da budu i ometajući faktor za tačnost procene, posebno ako se uzme u obzir da kvalitet informacije nije jedini izvor tačnosti procene, već da ulogu ima i kvalitet procenjivača, te da se može očekivati da npr. fizički izgled kandidata ometa procenu osobina ličnosti, dosadašnja istraživanja su ipak pokazala da je procena ličnosti tačnija kada se procena vrši u intervjuu koji se odvija licem u lice, nego kada se intervju odvija preko telefona (Blackman, 2002b). Naredna istraživanja bi mogla da budu organizovana tako da se sprovedu panel intervjui na osnovu kojih će procenjivači prisutni na intervjuu procenjivati kandidata, a da se intervju snima diktafonom samo zbog potrebe transkripcije. Takva procedura bi bila manje intruzivna od korišćenja kamere, ali znatno zahtevnija u pogledu resursa sa jedne strane, a sa druge strane manje ekološki validna jer su intervjui jedan na jedan češći u praksi nego panel intervjui. Takođe, s obzirom na to da je u ovom istraživanju korišćen polustrukturisani intervju, buduća istraživanja bi mogla da se fokusiraju na efekat stepena strukturisanosti intervjua na verbalnu produkciju kandidata i ispoljavanje i procenu ličnosti i inteligencije kandidata na osnovu verbalne produkcije.

## ZAKLJUČAK

Intervju predstavlja najčešće korišćenu tehniku selekcije. Osnovna ideja selekcionog intervjua je da se na osnovu usmenih odgovora na usmena pitanja proceni kandidat i njegove lične karakteristike, kao i budući radni učinak. Dakle, u selekcionom intervjuu verbalna produkcija kandidata služi kao sredstvo kandidatu da ispolji svoje lične karakteristike, a za intervjuera predstavlja izvor informacija o karakteristikama kandidata. Dosadašnja istraživanja koja su analizirala verbalnu produkciju u naturalističkim ili eksperimentalnim uslovima su pokazala da se ličnost manifestuje u načinu na koji osoba govori ili piše, kao i da se na osnovu verbalnih produkata može proceniti ličnost osobe. Međutim, ranija istraživanja nisu odgovorila na pitanje da li se ovi nalazi mogu generalizovati i na primenjeni kontekst kakav je selekcionom intervjuu. Cilj ovog istraživanja bio je da rasvetli ulogu koju različiti verbalni znakovi imaju u procesu i ishodu selekcije, odnosno da utvrdi sa jedne strane na koji način se ličnost i inteligencija kandidata manifestuju u njegovoj verbalnoj produkciji u selekcionom intervjuu, a sa druge strane da ispita koje verbalne znakove eksperti koriste kako bi procenili kandidatovu inteligenciju, ličnost i podobnost za obavljanje posla.

Rezultati su pokazali da markeri dimenzija ličnosti i inteligencije u verbalnoj produkciji uglavnom odgovaraju onima koji su dobijeni u bazičnim istraživanjima, kao i da su verbalni znakovi za procenu ličnosti i inteligencije u određenoj meri slični kao i u svakodnevnim uslovima. Međutim, razlike koje se javljaju se mahom mogu objasniti kontekstom u kome se verbalna produkcija ispoljava i koji ima efekat na zastupljenost pojedinih kategorija verbalne produkcije i na kategorije verbalne produkcije koje predstavljaju kako indikatore tako i znakove za procenu pojedinih osobina ličnosti i inteligencije. Posmatrano u celini, može se zaključiti da verbalna produkcija kandidata u selekcionom intervjuu predstavlja značajan izvor informacija o karakteristikama kandidata relevantnim za posao, ali i igra značajnu ulogu u donošenju suda o karakteristikama kandidata, kao i da analiza verbalne produkcije ima potencijal da bude korisna dopuna postojećim tehnikama selekcije.



## Literatura

- Adams, C. R., & Smeltzer, C. H. (1936). The scientific construction of an interviewing chart. *Personnel*, 13, 3–8.
- Afshari, A., Mojahed, M., & Yusuff, R. (2010). Simple additive weighting approach to personnel selection problem. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(5), 511–515. Retrieved from [http://www.researchgate.net/publication/256031272\\_Simple\\_Additive\\_Weighting\\_Approach\\_to\\_Personnel\\_Selection\\_Problem/file/e0b49524c34debf7b5.pdf](http://www.researchgate.net/publication/256031272_Simple_Additive_Weighting_Approach_to_Personnel_Selection_Problem/file/e0b49524c34debf7b5.pdf)
- Ahmad, Z., Lutfi, S. L., Kushan, A. L., Khairuddin, M. H., Zolkeplay, A. F., Rahmat, M. H., & Mishan, M. T. (2017). Construction of the Malay language psychometric properties using LIWC from Facebook statuses. *Advanced Science Letters*, 23(8), 7911–7914.
- Alexa, M. (1997). Computer-assisted text analysis methodology in the social sciences. *ZUMA Arbeitsbericht*, 97(7), 40.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- Alparone, F., Caso, S., Agosti, A., & Rellini, A. (2004). *The Italian LIWC2001 dictionary*. Austin, TX: LIWC.net.
- Anderson, N. (2001). Towards a theory of socialization impact: Selection as pre-entry socialization. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 84–91. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00165>
- Anderson, N. (2005). Relationships between practice and research in personnel selection: Does the left hand know what the right is doing? In A. Evers, N. Anderson, & O. Smit-Voskuijil (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Anderson, N., & Shackleton, V. (1990). Decision making in the graduate selection interview: A field study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 63–76.
- Ardila, A., Pineda, D., & Rosselli, M. (2000). Correlation between intelligence test scores and executive function measures. *Archives of Clinical Neuropsychology*,

- 15(1), 31–36. [http://doi.org/10.1016/S0887-6177\(98\)00159-0](http://doi.org/10.1016/S0887-6177(98)00159-0)
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality, 15*(5), 327–353. <http://doi.org/10.1002/per.417>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*(2), 150–166. <http://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass, 2*, 1952–1962. <http://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x>
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors. *Personality and Social Psychology Review, 18*(2), 139–152. <http://doi.org/10.1177/1088868314523838>
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., ... De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 356–366. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.356>
- Back, M. D., & Nestler, S. (2016). Accuracy of judging personality. In J. A. Hall, M. Schmid Mast, & T. V. West (Eds.), *The social psychology of perceiving others accurately* (pp. 98–124). Cambridge University Press.
- Bale, C., & Archer, J. (2013). Self-perceived attractiveness, romantic desirability and self-esteem: A mating sociometer perspective. *Evolutionary Psychology, 11*(1), 68–84. <http://doi.org/10.1002/per>
- Barclay, J. M. (1999). Employee selection: A question of structure. *Personnel Review, 28*(1/2), 134–151. <http://doi.org/10.1108/00483489910249045>
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management, 37*, 31–46.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.

- Barrick, M. R., Patton, G. K., & Haugland, S. N. (2000). Accuracy of interviewer judgments of job applicant personality traits. *Personnel Psychology, 53*, 925–951.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 377–391. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.377>
- Bartram, D. (2001). The development of international guidelines on test use: The international test commission project. *International Journal of Testing, 1*(1), 33–53. <http://doi.org/10.1177/017084068800900203>
- Beaudreau, S. A., Storandt, M., & Strube, M. J. (2005). A comparison of narratives told by younger and older adults. *Experimental Aging Research, 32*(1), 105–117. <http://doi.org/10.1080/03610730500326481>
- Bernard, M., Jackson, C., & Jones, C. (2006). Written emotional disclosure following first-episode psychosis: Effects on symptoms of post-traumatic stress disorder. *The British Journal of Clinical Psychology, 45*(3), 403–415. [http://doi.org/10.1016/S0920-9964\(06\)70134-7](http://doi.org/10.1016/S0920-9964(06)70134-7)
- Bernardin, H. J., & Cooke, D. K. (1993). Validity of an honesty test in predicting theft among convenience store employees. *Academy of Management Journal, 36*(5), 1097–1108. <http://doi.org/10.2307/256647>
- Berry, C. M., Sackett, P. R., & Landers, R. N. (2007). Revisiting interview-cognitive ability relationships: Attending to specific range restriction mechanisms in meta-analysis. *Personnel Psychology, 60*(4), 837–874. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00093.x>
- Beukeboom, C. J., Tanis, M., & Vermeulen, I. E. (2013). The language of extraversion: Extraverted people talk more abstractly, introverts are more concrete. *Journal of Language and Social Psychology, 32*(2), 191–201. <http://doi.org/10.1177/0261927X12460844>
- Bingham, W. V. D., & Moore, B. V. (1931). *How to interview*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Bjekić, J. (2013). Verbal expression of personality. In P. Čolović (Ed.), *Savremeni*

- trendovi u psihologiji* (pp. 168–169). Novi Sad: Filozofski fakultet Univerziteta u Novom Sadu.
- Bjekić, J. (2016). *Stilističke i sadržinske karakteristike verbalne produkcije kao indikatori bazične strukture ličnosti*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
- Bjekić, J., Lazarević, L. B., Erić, M., Stojimirović, E., & Đokić, T. (2012). Razvoj srpske verzije rečnika za automatsku analizu teksta (LIWCser). *Psihološka Istraživanja*, *15*(1), 85–110.
- Bjekić, J., Lazarević, L. B., Živanović, M., & Knežević, G. (2014). Psychometric evaluation of the Serbian dictionary for automatic text analysis - LIWCser. *Psihologija*, *47*(1), 5–32. <http://doi.org/10.2298/PSI1401005B>
- Blackman, M. C. (2002a). Personality judgment and the utility of the unstructured employment interview. *Basic and Applied Social Psychology*, *24*(3), 241–250. [http://doi.org/10.1207/S15324834BASP2403\\_6](http://doi.org/10.1207/S15324834BASP2403_6)
- Blackman, M. C. (2002b). The employment interview via the telephone: Are we sacrificing accurate personality judgments for cost efficiency? *Journal of Research in Personality*, *36*(3), 208–223. <http://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2347>
- Block-Lerner, J., Adair, C., Plumb, J. C., Rhatigan, D. L., & Orsillo, S. M. (2007). The case for mindfulness-based approaches in the cultivation of empathy: Does nonjudgmental, present-moment awareness increase capacity for perspective-taking and empathic concern? *Journal of Marital and Family Therapy*, *33*(4), 501–516. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/220985137?accountid=14477>
- Bobko, P., Roth, P. L., & Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance. *Personnel Psychology*, *52*, 561–589. <http://doi.org/DOI10.1111/j.1744-6570.1999.tb00172.x>
- Boghrati, R., Hoover, J., Johnson, M. K., Garten, J., & Dehghani, M. (2017). Conversation level syntax similarity metric. *Behavior Research Methods*, 1–19.
- Bond, G. D., & Lee, A. Y. (2005). Language of lies in prison: Linguistic classification

- of prisoners' truthful and deceptive natural language. *Applied Cognitive Psychology*, 19(3), 313–329. <http://doi.org/10.1002/acp.1087>
- Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., Lysaker, P. H., Minor, K. S., & Salyers, M. P. (2016). Language and hope in schizophrenia-spectrum disorders. *Psychiatry Research*, 245, 8–14. <http://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.08.013>
- Boot, P., Zijlstra, H., & Geenen, R. (2017). The Dutch translation of the Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC) 2007 dictionary. *Dutch Journal of Applied Linguistics*, 6(1), 65–76. <http://doi.org/10.1075/dujal.6.1.04boo>
- Boyd, R. L., & Pennebaker, J. W. (2015). A way with words: Using language for psychological science in the modern era. In C. Dimofte, C. Haugtvedt, & R. Yalch (Eds.), *Consumer psychology in a social media world* (pp. 222–236). New York City, NY, US: Routledge Publishers.  
<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bright, J. E. H., & Hutton, S. (2000). The impact of competency statements on resumes for short-listing decisions. *International Journal of Selection & Assessment*, 8(2), 41–53. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00132>
- Brunswik, E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments* (2nd ed.). Berkeley: University of California Press.
- Buck, B., Minor, K. S., & Lysaker, P. H. (2015). Differential lexical correlates of social cognition and metacognition in schizophrenia; A study of spontaneously-generated life narratives. *Comprehensive Psychiatry*, 58, 138–145.  
<http://doi.org/10.1016/j.comppsy.2014.12.015>
- Buckley, M. R., Norris, A. C., & Wiese, D. S. (2000). Interview : May the next 100 years be more fruitful. *Journal of Management History*, 6, 113–126.
- Burgoon, J. K., Buller, D. B., & Woodall, W. G. (1996). *Nonverbal communication: The unspoken dialogue* (2nd ed.). New York: The McGraw-Hill.
- Burtăverde, V. (2015). Psychometric properties of the HEXACO PI-R on a Romanian sample. The relationship with work outcomes and general outcomes. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 6(1), 32–58.
- Camara, W. J., & Schneider, D. L. (1994). Integrity tests. *American Psychologist*, 49(2),

112–119. <http://doi.org/10.1002/9781119173489.ch5>

- Campion, M. A., Campion, J. E., & Hudson, J. P. (1994). Structured interviewing: A note on incremental validity and alternative question types. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 998–1102. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.998>
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology, 50*(3), 655–702. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Campion, M. A., Pursell, E. D., & Brown, B. K. (1988). Structured interviewing: Raising the psychometric properties of the employment interview. *Personnel Psychology, 41*(1), 1–15. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00630.x>
- Capecelatro, M. R., Sacchet, M. D., Hitchcock, P. F., Miller, S. M., & Britton, W. B. (2013). Major depression duration reduces appetitive word use: An elaborated verbal recall of emotional photographs. *Journal of Psychiatric Research, 47*(6), 809–815. <http://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2013.01.022>
- Carey, A. L., Brucks, M., Kufner, A. C. P., Holtzman, N. S., Deters, F. G., Back, M. D., ... Mehl, M. R. (2015). Narcissism and the use of personal pronouns revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*(3), e1–e15.
- Carless, S. A. (2007). Graduate recruitment and selection in Australia. *International Journal of Selection and Assessment, 15*(2), 153–166. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00377.x>
- Carlson, R. E. (1967). Selection interview decision: The effect of interview experience, relative quota situation, and applicant sample on interview decision. *Personnel Psychology, 20*, 259–280.
- Carroll, D. W. (2007). Patterns of student writing in a critical thinking course: A quantitative analysis. *Assessing Writing, 12*(3), 213–227. <http://doi.org/10.1016/j.asw.2008.02.001>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin, 140*(4), 980–1008. <http://doi.org/10.1037/a0035661>
- Čerović, S., Bjekić, J., & Živanović, M. (2016). Verbalna produkcija u selekcionom

- intervjuu. In L. B. Lazarević (Ed.), *XXII Empirijska istraživanja u psihologiji* (pp. 75–80). Beograd, RS: Institut za psihologiju i Laboratorija za eksperimentalnu psihologiju, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu.
- Čerović, S., Bjekić, J., Živanović, M., & Opačić, G. (2017). The relationship between intelligence and verbal production in the selection process. In K. Damnjanović (Ed.), *XXIII Scientific conference „Empirical studies in psychology“* (p. 172). Belgrade, RS: Laboratory of experimental psychology & Institute of psychology.
- Čerović, S., & Petrović, B. I. (2018). Assessing the candidate in the selection interview: The role of interviewer’s personality. *Psihologija*. doi: <https://doi.org/10.2298/PSI161112005C..>
- Čerović, S., Živanović, M., & Bjekić, J. (2017). Manifestations of personality in verbal production in the selection process. In L. Arambaši, I. Erceg, & Ž. Kamenov (Eds.), *Scientific conference 23rd Ramiro and Zoran Bujas days* (p. 127). Zagreb, Croatia: Department of psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences & Croatian Psychological Association.
- Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and individual differences*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge University Press. <http://doi.org/10.1037/h0052197>
- Chamorro-Premuzic, T., & Steinmetz, C. (2013). The perfect hire. *Scientific American Mind*, 24, 42–47.
- Chen, C. C., Chen, H. W., & Lin, Y. Y. (2012). The boundaries of effects on the relationship between interviewer moods and hiring recommendation. *Applied Psychology*, 62(4), 678–700. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00510.x>
- Chen, C. C., Yang, I. W. F., & Lin, W. C. (2010). Applicant impression management in job interview: The moderating role of interviewer affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 739–757. <http://doi.org/10.1348/096317909X473895>
- Cheng, N., Chandramouli, R., & Subbalakshmi, K. P. (2011). Author gender identification from text. *Digital Investigation*, 8(1), 78–88.

<http://doi.org/10.1016/j.diin.2011.04.002>

- Chi-Wei, L., Meei-Ju, L., Chin-Chen, W., & Shao-Yin, C. (2016). A word-count approach to analyze linguistic patterns in the reflective writings of medical students. *Medical Education Online, 1*, 1–8.
- Christiansen, N. D., Wolcott-Burnam, S., Janovics, J. E., Burns, G. N., & Quirk, S. W. (2005). The good judge revisited: Individual differences in the accuracy of personality judgments. *Human Performance, 18*(2), 123–149.  
[http://doi.org/10.1207/s15327043hup1802\\_2](http://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_2)
- Cianciolo, A. T., & Sternberg, T. J. (2004). *Intelligence: A brief history*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2010). An other perspective on personality: Meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity. *Psychological Bulletin, 136*(6), 1092–1122. <http://doi.org/10.1037/a0021212>
- Connolly, J. J., Kavanagh, E. J., & Viswesvaran, C. (2007). The convergent validity between self and observer ratings of personality : A meta-analytic review. *International Journal of Selection & Assessment, 15*(1), 110–117.
- Conway, J. M., Jako, R. A., & Goodman, D. F. (1995). A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews. *Journal of Applied Psychology, 80*(5), 565–579.
- Cortina, J. M., Goldstein, N. B., Payne, S. C., Davison, H. K., & Gilliland, S. W. (2000). The incremental validity of interview scores over and above cognitive ability and conscientiousness scores. *Personnel Psychology, 53*, 325–351.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment, 64*(1), 21–50. [http://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401\\_2](http://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401_2)
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI- R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE*



- Handbook of Personality Theory and Assessment – Vol 2 Personality Measurement and Testing* (pp. 179–198). Los Angeles: Sage Inc.
- Damarin, F., & Messick, S. (1965). Response styles as personality variables: A theoretical integration of multivariate research. In *Educational Testing Service Research Bulletin* (p. i-116). New Jersey: Princeton.
- Daniels, H. W., & Otis, J. L. (1950). A method for analyzing employment interviews. *Personnel Psychology*, 3, 425–444.
- De Kock, F. S., Lievens, F., & Born, P. M. (2015). An in-depth look at dispositional reasoning and interviewer accuracy. *Human Performance*, 28, 199–221.  
<http://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021046>
- De Raad, B., & Peabody, D. (2005). Cross-culturally recurrent personality factors: Analyses of three factors. *European Journal of Personality*, 19(6), 451–474.  
<http://doi.org/10.1002/per.550>
- de Vries, R. E., Pathak, R. D., van Gelder, J. L., & Singh, G. (2017). Explaining Unethical Business Decisions: The role of personality, environment, and states. *Personality and Individual Differences*, 117, 188–197.  
<http://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.007>
- Dessler, G. (2007). *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd, RS: Data status.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five Factor. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
- Dipboye, R. L. (1992). *Selection interviews: Process perspectives*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Dipboye, R. L. (2005). The selection/recruitment interview: Core processes and context. In A. Evers, N. Anderson, & O. Smit – Voskuijl (Eds.), *Handbook of personnel selection* (pp. 121–142). Malden, MA: The Blackwell Publishing Ltd.
- Dipboye, R. L., Fromkin, K. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60, 39–43.
- Dipboye, W. J. (1954). Analysis of counselor style discussion units. *Journal of Consulting Psychology*, 1, 21–26.

- Driskell, J. E., & Olmstead, B. (1989). Psychology and the military: Research applications and trends. *American Psychologist*, *44*(1), 43–54.  
<http://doi.org/10.1037/0003-066X.44.1.43>
- Earl, J., Bright, J. E. H. R., & Adams, A. (1998). “In my opinion”: What gets graduates resumes short-listed? *Australian Journal of Career Development*, *7*, 15–19.
- Fast, L. A., & Funder, D. C. (2008). Personality as manifest in word use: Correlations with self-report, acquaintance report, and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*(2), 334–346. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.94.2.334>
- Firth, J. (1957). *Papers in linguistics*. London: Oxford University Press.
- Fleeson, W. (2001). Towards a structure- and process-integrated view of personality: Traits as density distributions of states. *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*, 1011–1027.
- Fleeson, W. (2007). Situation-based contingencies underlying trait-content manifestation in behavior. *Journal of Personality*, *75*(4), 825–862.  
<http://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00458.x>
- Freud, S. (1901). *Psychopathology of everyday life*. New York: Basic Books.
- Funder, D. C. (1995). On the accuracy of personality judgment: A realistic approach. *Psychological Review*, *102*(4), 652–670. <http://doi.org/10.1037/0033-295X.102.4.652>
- Funder, D. C. (2009). Persons, behaviors and situations: An agenda for personality psychology in the postwar era. *Journal of Research in Personality*, *43*(2), 120–126.  
<http://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.041>
- Funder, D. C. (2012). Accurate personality judgment. *Current Directions in Psychological Science*, *21*(3), 177–182. <http://doi.org/10.1177/0963721412445309>
- Gawali, V. (2009). Effectiveness of employee cross-training as a motivational technique. *ASBM Journal of Management*, *2*(2), 138–146.
- Ghiselli, E. E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, *26*(4), 461–477. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1973.tb01150.x>
- Gill, A. J. (2003). *Personality and language: The projection and perception of personality in computer-mediated communication*. Edinburgh: University of

Edinburgh.

- Gill, A. J., Nowson, S., & Oberlander, J. (2009). What are they blogging about? Personality, topic and motivation in blogs. *Proceedings of the Third International ICWSM Conference*, 18–25. Retrieved from [http://www.nowson.com/papers/GillNowOber-ICWSM09.pdf%5Cnhttp://curtis.ml.cmu.edu/w/courses/index.php/What\\_Are\\_The\\_y\\_Blogging\\_About\\_Personality\\_Topic\\_and\\_Motivation\\_in\\_Blogs](http://www.nowson.com/papers/GillNowOber-ICWSM09.pdf%5Cnhttp://curtis.ml.cmu.edu/w/courses/index.php/What_Are_The_y_Blogging_About_Personality_Topic_and_Motivation_in_Blogs)
- Golbeck, J., Robles, C., Edmondson, M., & Turner, K. (2011). Predicting personality from Twitter. *Proceedings - 2011 IEEE International Conference on Privacy, Security, Risk and Trust and IEEE International Conference on Social Computing*, 149–156. <http://doi.org/10.1109/PASSAT/SocialCom.2011.33>
- Golbeck, J., Robles, C., & Turner, K. (2001). Predicting personality with social media. In *Proceedings of annual conference on human factors in computing systems*. Vancouver, Canada.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34.
- Gonzales, A. L., Hancock, J. T., & Pennebaker, J. W. (2010). Language style matching as a predictor of social dynamics in small groups. *Communication Research*, 37(1), 3–19. <http://doi.org/10.1177/0093650209351468>
- Gortner, E. M., Rude, S. S., & Pennebaker, J. W. (2006). Benefits of expressive writing in lowering rumination and depressive symptoms. *Behavior Therapy*, 37(3), 292–303. <http://doi.org/10.1016/j.beth.2006.01.004>
- Gottfredson, L. S. (1997a). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. *Intelligence*, 24(1), 13–23. [http://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90011-8](http://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90011-8)
- Gottfredson, L. S. (1997b). Why g (intelligence) matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79–132. [http://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90014-3](http://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90014-3)

- Graham, J., Haidt, J., & Nosek, B. A. (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*(5), 1029–46. <http://doi.org/10.1037/a0015141>
- Griffin, B., Hesketh, B., & Grayson, D. (2004). Applicants faking good: Evidence of item bias in the NEO PI-R. *Personality and Individual Differences*, *36*(7), 1545–1558. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2003.06.004>
- Guedes, G. P., Bezerra, E., Ferrari, L., & Duarte, F. (2016). Gender differences in the use of Portuguese in social networks. *Proceedings of the 22nd Brazilian Symposium on Multimedia and the Web - Webmedia '16*, 339–342. <http://doi.org/10.1145/2976796.2988188>
- Hakel, M. D. (1989). The state of employment interview theory and research. In R. W. Eder & G. R. Ferris (Eds.), *The employment interview: Theory, research, and practice* (pp. 285–293). Newbury Park, CA: Sage.
- Hall, M., & Caton, S. (2017). Am I who I say I am? Unobtrusive self-representation and personality recognition on Facebook. *PLoS ONE*, *12*(9), 1–23. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0184417>
- Hancock, J. T., Curry, L. E., Goorha, S., & Woodworth, M. (2007). On lying and being lied to: A linguistic analysis of deception in computer-mediated communication. *Discourse Processes*, *45*(1), 1–23. <http://doi.org/10.1080/01638530701739181>
- Harel, G. H., & Tzafrir, S. S. (2001). HRM practices in the public and private sectors: Differences and similarities. *Public Administration Quarterly*, *25*(3), 316–355. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40861844>
- Hart, R. P. (2001). Redeveloping DICTION: Theoretical considerations. In M. D. West (Ed.), *Theory, method and practice in computer content analysis* (pp. 43–60). New York: Ablex.
- Hayeri, N., Chung, C. K., & Pennebaker, J. W. (2010). *The development of Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC) for Arabic texts*. Austin, TX: LIWC.net.
- Hazer, J. T., & Jacobson, J. R. (2003). Effects of screener self-monitoring on the relationships among applicant positive self-presentation, objective credentials, and employability ratings. *Journal of Management*, *29*(1), 119–138.

- <http://doi.org/10.1177/014920630302900101>
- He, Q., Glas, C. A. W., Kosinski, M., Stillwell, D. J., & Veldkamp, B. P. (2014). Predicting self-monitoring skills using textual posts on Facebook. *Computers in Human Behavior, 33*, 69–78. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2013.12.026>
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effect of applicant sex and information type on preliminary employment decisions. *Organizational Behavior and Human Performance, 33*, 174–186.
- Hemenover, S. H. (2003). The good, the bad, and the healthy: Impacts of emotional disclosure of trauma on resilient self-concept and psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(10), 1236–1244. <http://doi.org/10.1177/0146167203255228>
- Heylighen, F., & Dewaele, J. M. (2002). Variation in the contextuality of language: An empirical measure. *Foundations of Science, 7*(3), 293–340. <http://doi.org/10.1023/A:1019661126744>
- Higgins, C. A., & Judge, T. A. (2004). The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study. *Journal of Applied Psychology, 89*(4), 622–632. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.622>
- Hilbig, B. E., Zettler, I., Leist, F., & Heydasch, T. (2013). It takes two: Honesty-Humility and Agreeableness differentially predict active versus reactive cooperation. *Personality and Individual Differences, 54*(5), 598–603. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.008>
- Hirsh, H. R., Northrop, L. C., & Schmidt, F. L. (1986). Validity generalization results for law enforcement occupations. *Personnel Psychology, 39*(2), 399–420. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00589.x>
- Hirsh, J. B., & Peterson, J. B. (2009). Personality and language use in self-narratives. *Journal of Research in Personality, 43*(3), 524–527. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.01.006>
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist, 51*(5), 469–477. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.51.5.469>

- Holling, H. (1998). Utility analysis of personnel selection. An overview and empirical study based on objective performance measures. *Methods of Psychological Research*, 3(1), 5–24.
- Hollingworth, H. L. (1922). *Judging human character*. New York, NY: D. Appleton.
- Holtgraves, T. (2011). Text messaging, personality, and the social context. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 92–99. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.015>
- Holtzman, N. S., Vazire, S., & Mehl, M. R. (2010). Sounds like a narcissist: Behavioral manifestations of narcissism in everyday life. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 478–484. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.06.001>
- Hong, K., Nenkova, A., March, M. E., Parker, A. P., Verma, R., & Kohler, C. G. (2015). Lexical use in emotional autobiographical narratives of persons with schizophrenia and healthy controls. *Psychiatry Research*, 225(1–2), 40–49. <http://doi.org/10.1016/j.psychres.2014.10.002>
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 581–595. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.581>
- Hough, L. M., & Ones, D. S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. In N. R. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangli, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of work psychology* (pp. 233–377). London and New York: Sage.
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future - remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51, 631–64. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.631>
- Hovland, C. I., & Wonderlic, E. F. (1939). Prediction of industrial success from standardized interview. *Journal of Applied Psychology*, 23, 537–546.
- Huang, C. L., Chung, C. K., Hui, N., Lin, Y. C., Seih, Y. T., Chen, W. C., & Pennebaker, J. W. (2012). The development of the Chinese Linguistic Inquiry and Word Count dictionary. *Chinese Journal of Psychology*, 54, 185–201.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and

- meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *The Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897–913.  
<http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.897>
- Hunter, J. E. (1983). *The economic benefits of personnel selection using ability tests: A state of art review including a detailed analysis of the dollar benefit of U.S. employment service placements and a critique of the low-cutoff method of test use*. Washington, D.C.: Division of Counseling and Test Development, Employment and Training Administration, U.S. Dept. of Labor.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340–362.  
[http://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90013-8](http://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90013-8)
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72–98. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.72>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879.  
<http://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.869>
- Ickes, W., Reidhead, S., & Patterson, M. (1986). Machiavellianism and self-monitoring: As different as “me” and “you.” *Social Cognition*, 4(1), 58–74.  
<http://doi.org/10.1521/soco.1986.4.1.58>
- Iliev, R., Dehghani, M., & Sagi, E. (2015). Automated text analysis in psychology: Methods, applications, and future developments. *Language and Cognition*, 7(2), 265–290. <http://doi.org/10.1017/langcog.2014.30>
- Ireland, M. E., & Mehl, M. R. (2014). Natural language use as a marker of personality. *The Oxford Handbook of Language and Social Psychology*, 201–218. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2014-42502-013&site=ehost-live>
- Janz, T. (1982). Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. *Journal of Applied Psychology*, 67, 557–580.
- Jawahar, I. M. (2001). Attitudes, self-monitoring, and appraisal behaviors. *Journal of*

- Applied Psychology*, 86(5), 875–883. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.875>
- Jelinek, L., Stockbauer, C., Randjbar, S., Kellner, M., Ehring, T., & Moritz, S. (2010). Characteristics and organization of the worst moment of trauma memories in posttraumatic stress disorder. *Behaviour Research and Therapy*, 48(7), 680–685. <http://doi.org/10.1016/j.brat.2010.03.014>
- Jensen, A. R. (1980). *Bias in mental testing*. New York: Free Press.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five Trait taxonomy. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158). New York, NY: Guilford Press. [http://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)81000-8](http://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)81000-8)
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857–862. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>
- Jones, C., Harvey, A. G., & Brewin, C. R. (2007). The organisation and content of trauma memories in survivors of road traffic accidents. *Behaviour Research and Therapy*, 45(1), 151–162. <http://doi.org/10.1016/j.brat.2006.02.004>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., & Cable, D. M. (2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383. 24p. 1 Diagram. [http://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00033-4](http://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00033-4)
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.797>
- Kailer, A., & Chung, C. K. (2011). *The Russian LIWC2007 dictionary*. Austin, TX: LIWC.net.
- Kalugina, E., & Shvydun, S. (2014). An effective personnel selection model. *Procedia*



- Computer Science*, 31, 1102–1106. <http://doi.org/10.1016/j.procs.2014.05.365>
- Keenan, A. (1978). Selection interview outcomes in relation to interviewer training and experience. *The Journal of Social Psychology*, 106(2), 249–260.
- Keenan, T. (1995). Graduate recruitment in Britain: A survey of selection methods used by organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 303–317.
- Klehe, U. (2004). Choosing how to choose: Institutional pressures affecting the adoption of personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 327–342. <http://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00288.x>
- Klimosky, R. J. (1993). Predictor constructs and their measurement. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 99–134). San Francisco: Jossey-Bass.
- Knežević, G., Džamonja-Ignjatović, T., & Đurić-Jočić, D. (2004). *Petofaktorski model ličnosti*. Beograd: Društvo psihologa Srbije.
- Koo, T. K., & Li, M. Y. (2016). A guideline of selecting and reporting Intraclass correlation coefficients for reliability research. *Journal of Chiropractic Medicine*, 15(2), 155–163.
- Koppel, M. (2002). Automatically categorizing written texts by author gender. *Literary and Linguistic Computing*, 17(4), 401–412. <http://doi.org/10.1093/lc/17.4.401>
- Krefting, L. A., & Brief, A. P. (1977). The impact of applicant disability on evaluative judgments in the selection process. *Academy of Management Journal*, 19, 675–680.
- Krippendorff, K. (1980). Validity in content analysis. *Computerstrategien Für Die Kommunikationsanalyse*, 69–112. Retrieved from [http://repository.upenn.edu/asc\\_papers/291](http://repository.upenn.edu/asc_papers/291)
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person- job and person- organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643–671. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.

- <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lacan, J. (1968). *The language of the self: The function of language in psychoanalysis*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Landauer, T. K., McNamara, D. S., Dennis, S., & Kintsch, W. (2011). *Handbook of Latent Semantic Analysis. PhD Proposal* (Vol. 1). New York and London: Routledge. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lavrakas, P. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. Thousand Oaks: Sage Publications Ltd.
- Lazarevic, L. B. (2012). *Relations between implicit and explicit measures of personality - prospects of Implicit Association Test (IAT) in assessment of basic personality traits*. Belgrade, RS: Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
- Lee, C. H., Kim, K., Seo, Y. S., & Chung, C. K. (2007). The relations between personality and language use. *The Journal of General Psychology*, *134*(4), 405–413. <http://doi.org/10.3200/GENP.134.4.405-414>
- Lee, C. H., Shim, J., & Yoon, A. (2005). The review about the development of Korean Linguistic Inquiry and Word Count. *Korean Journal of Cognitive Science*, *16*(2), 91–121.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, *39*, 329–358. [http://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902\\_8](http://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8)
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment*, *18*(2), 182–191. <http://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.182>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2016). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*. <http://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- Lee, K., Ashton, M. C., & De Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance*, *18*(2), 179–197. [http://doi.org/10.1207/s15327043hup1802\\_4](http://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_4)
- Lee, K., Ashton, M. C., Ogunfowora, B., Bourdage, J. S., & Shin, K. H. (2010). The

- personality bases of socio-political attitudes: The role of Honesty-Humility and Openness to Experience. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 115–119.  
<http://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.08.007>
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 81–98.
- Lee, S. W., Kim, I., Yoo, J., Park, S., Jeong, B., & Cha, M. (2016). Insights from an expressive writing intervention on Facebook to help alleviate depressive symptoms. *Computers in Human Behavior*, 62, 613–619.  
<http://doi.org/10.1016/j.chb.2016.04.034>
- Legree, P. J., Pifer, M. E., & Grafton, F. C. (1996). Correlations among cognitive abilities are lower for higher ability groups. *Intelligence*, 23(1), 45–57.
- Levine, E. L., Spector, P. E., Menon, S., & Narayanan, L. (1996). Validity generalization for cognitive, psychomotor, and perceptual tests for craft jobs in the utility industry. *Human Performance*, 9(1), 1–22.  
[http://doi.org/10.1207/s15327043hup0901\\_1](http://doi.org/10.1207/s15327043hup0901_1)
- Li, J., & Chignell, M. (2010). Birds of a feather: How personality influences blog writing and reading. *International Journal of Human Computer Studies*, 68(9), 589–602. <http://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2010.04.001>
- Lievens, F., De Corte, W., & Brysse, K. (2003). Applicant perceptions of selection procedures: The role of selection information, belief in tests, and comparative anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 67–77.
- Lievens, F., & De Paepe, A. (2004). An empirical investigation of interviewer-related factors that discourage the use of high structure interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 29–46. <http://doi.org/10.1002/job.246>
- London, M., & Hakel, M. D. (1974). Effects of applicant stereotypes, order, and information on interview impressions. *Journal of Applied Psychology*, 59, 157–162.
- Lyons, E. J., Mehl, M. R., & Pennebaker, J. W. (2006). Pro-anorexics and recovering anorexics differ in their linguistic Internet self-presentation. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(3), 253–256.

- <http://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.07.017>
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, *19*(3), 203–218. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- Mairesse, F., Walker, M. A., Mehl, M. R., & Moore, R. K. (2007). Using linguistic cues for the automatic recognition of personality in conversation and text. *Journal of Artificial Intelligence Research*, *30*, 457–500. <http://doi.org/10.1613/jair.2349>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, *60*(2), 175–215. <http://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 599–616. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- Mehl, M. R. (2006). Quantitative text analysis. In M. Eid & E. Diener (Eds.), *Handbook of Multimethod Measurement in Psychology* (pp. 141–156). Washington, D.C.: American Psychological Association (APA).
- Mehl, M. R., & Gill, A. J. (2010). Automatic text analysis. In S. D. Gosling & J. A. Johnson (Eds.), *Advanced methods in conducting online behavioural research* (pp. 109–127). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Mehl, M. R., Gosling, S. D., & Pennebaker, J. W. (2006). Personality in its natural habitat: Manifestations and implicit folk theories of personality in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*(5), 862–877. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.862>
- Mehl, M. R., & Pennebaker, J. W. (2003). The sounds of social life: A psychometric analysis of students' daily social environments and natural conversations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(4), 857–870. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.857>
- Mehl, M. R., Pennebaker, J. W., Crow, D. M., Dabbs, J., & Price, J. H. (2001). The Electronically Activated Recorder (EAR): A device for sampling naturalistic daily activities and conversations. *Behavior Research Methods, Instruments, &*

- Computers*, 33(4), 517–523. <http://doi.org/10.3758/BF03195410>
- Mehl, M. R., Robbins, M. L., & Holleran, S. E. (2012). How taking a word for a word can be problematic: Context-dependent linguistic markers of extraversion and neuroticism. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, 3(2), 30–50. Retrieved from <https://journals.uair.arizona.edu/index.php/jmmss/article/download/16477/16159>
- Mergenthaler, E. (1996). Emotion-abstraction patterns in verbatim protocols: A new way of describing psychotherapeutic processes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(6), 1306–1315. <http://doi.org/10.1037/0022-006X.64.6.1306>
- Millward, L. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: Sage Publications Ltd. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.idpproxy.reading.ac.uk/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=251613&site=eds-live&custid=s6477394>
- Mischel, W. (1999). Personality coherence and dispositions in a cognitive-affective personality system (CAPS) approach. In D. Cervone & Y. Shoda (Eds.), *The coherence of personality: Social-cognitive bases of consistency variability and organization* (pp. 37–60). New York: Guilford Press.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268.
- Moss, F. A. (1931). Scholastic aptitude tests for medical students. *Journal of Association of American Medical Colleges*, 6, 1–16.
- Murderrisoglu, S. (2011). *The Turkish LIWC2007 dictionary*. Austin, TX: LIWC.net.
- Murphy, K. (2002). Can conflicting perspectives on the role of g in personnel selection be resolved? *Human Performance*, 15(1), 173–186. [http://doi.org/10.1207/S15327043HUP1501&02\\_11](http://doi.org/10.1207/S15327043HUP1501&02_11)
- Naim, I., Tanveer, M. I., Gildea, D., & Hoque, M. E. (2015). Automated prediction and analysis of job interview performance: The role of what you say and how you say it. *2015 11th IEEE International Conference and Workshops on Automatic Face and Gesture Recognition, FG 2015*. <http://doi.org/10.1109/FG.2015.7163127>

- Nathan, B. R., & Alexander, R. A. (1988). A comparison of criteria for test validation: A meta-analytic investigation. *Personnel Psychology*, *41*(3), 517–535.  
<http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00642.x>
- Nazari, Z., Lucas, G., & Gratch, J. (2015). Multimodal approach for automatic recognition of machiavellianism, 215–221.
- Nestler, S., & Back, M. D. (2013). Applications and extensions of the Lens model to understand interpersonal judgments at zero acquaintance. *Current Directions in Psychological Science*, *22*, 374–379.
- Newman, M. L., Groom, C. J., Handelman, L. D., & Pennebaker, J. W. (2008). Gender differences in language use: An analysis of 14,000 text samples. *Discourse Processes*, *45*(3), 211–236. <http://doi.org/10.1080/01638530802073712>
- Newman, M. L., Pennebaker, J. W., Berry, D. S., & Richards, J. M. (2003). Lying words: Predicting deception from linguistic cues. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*(5), 665–675. <http://doi.org/10.1177/0146167203251529>
- Nguyen, T., Phung, D., Adams, B., & Venkatesh, S. (2011). Towards discovery of influence and personality traits through social link prediction. *Proceedings of the Fifth International AAAI Conference on Weblogs and Social Media*, (July 2015), 566–569.
- Niederhoffer, K. G., & Pennebaker, J. W. (2002). Linguistic style matching in social interaction. *Journal of Language and Social Psychology*, *21*(4), 337–360.  
<http://doi.org/10.1177/026192702237953>
- Nowson, S. (2006). *The language of weblogs: A study of genre and individual differences analysis*. Edinburgh: University of Edinburgh.
- Nulty, P., Theocharis, Y., Popa, S. A., Parnet, O., & Benoit, K. (2015). Social media and political communication in the 2014 elections to the European parliament. *Electoral Studies*, 1–39. <http://doi.org/10.1016/j.electstud.2016.04.014>
- O'Rourke, L. J. (1929). Measuring judgment and resourcefulness. *Personnel Journal*, *7*, 427–440.
- Oberlander, J., & Gill, A. J. (2006). Language with character: A stratified corpus comparison of individual differences in e-mail communication. *Discourse*

- Processes*, 42(3), 239–270.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679–703. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>
- Ozdemir, A. (2013). General issues in management: A two-phase multi criteria dynamic programming approach for personnel selection process. *Problems and Perspectives in Management*, 11(2), 98–108.
- Pailing, A., Boon, J., & Egan, V. (2014). Personality, the Dark Triad and violence. *Personality and Individual Differences*, 67, 81–86. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.018>
- Panicheva, P., Ivanov, V., Moskvichev, A., Bogolyubova, O., & Ledovaya, Y. (2015). Towards a Linguistic model of stress, well-being and Dark traits in Russian Facebook texts. *Proceeding of the AINL-ISMW FRUCT Conference*, 7.
- Pearlman, K., Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1980). Validity generalization results for tests used to predict job proficiency and training success in clerical occupations. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 373–406. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.373>
- Peeters, H., & Lievens, F. (2006). Verbal and nonverbal impression management tactics in behavior description and situational interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(3), 206–222. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00348.x>
- Pennebaker, J. W., Boyd, R., Jordan, K., & Blackburn, K. (2015). *The development and psychometric properties of LIWC2015*. Austin, TX: University of Texas at Austin. <http://doi.org/10.15781/T29G6Z>
- Pennebaker, J. W., Chung, C. K., Frazee, J., Lavergne, G. M., & Beaver, D. I. (2014). When small words foretell academic success: The case of college admissions essays. *PloS One*, 9(12). <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0115844>
- Pennebaker, J. W., Chung, C. K., Ireland, M., Gonzales, A., & Booth, R. J. (2007). *The development and psychometric properties of LIWC2007, Manual*. The University

- of Texas at Austin and The University of Auckland, New Zealand: LIWC.net.
- Pennebaker, J. W., & King, L. A. (1999). Linguistic styles: Language use as an individual difference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1296–1312. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1296>
- Pennebaker, J. W., Mehl, M. R., & Niederhoffer, K. G. (2003). Psychological aspects of natural language use: Our words, our selves. *Annual Review of Psychology*, 54, 547–77. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145041>
- Pennebaker, J. W., & Stone, L. D. (2003). Words of wisdom: Language use over the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 291–301. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.291>
- Pfeffer, J. (1995). *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pfeil, U., Arjan, R., & Zaphiris, P. (2009). Age differences in online social networking - A study of user profiles and the social capital divide among teenagers and older users in MySpace. *Computers in Human Behavior*, 25(3), 643–654. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2008.08.015>
- Piolat, A., Booth, R. J., Chung, C. K., Davids, M., & Pennebaker, J. W. (2011). La version française du dictionnaire pour le LIWC: Modalités de construction et exemples d'utilisation. *Psychologie Française*, 56(3), 145–159. <http://doi.org/10.1016/j.psfr.2011.07.002>
- Popping, R. (2000). *Computer-Assisted Text Analysis*. London: Sage Inc.
- Porteous, M. (1997). *Occupational psychology*. London: Prentice Hall.
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1–81. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00103.x>
- Preoiuc-Pietro, D., Carpenter, J., Giorgi, S., & Ungar, L. (2016). Studying the Dark Triad of Personality through Twitter Behavior. In *Proceedings of the 25th ACM International on Conference on Information and Knowledge Management* (pp. 761–770). Indianapolis, Indiana, USA. <http://doi.org/10.1145/2983323.2983822>



- Pulakos, E. D. (2005). *Assessment methods selection*. Alexandria, VA: SHRM.
- Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1995). Experience-based and situational interview questions: Studies of validity. *Personnel Psychology*, *48*(2), 289–308.  
<http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01758.x>
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Whitney, D., & Smith, M. (1996). Individual differences in interviewer ratings: The impact of standardization, consensus discussion, and sampling error on the validity of a structured interview. *Personnel Psychology*, *49*(1), 85–102.
- Putney, R. W. (1947). Validity of the placement interview. *Personnel Journal*, *26*, 144–145.
- Qiu, L., Lin, H., Ramsay, J., & Yang, F. (2012). You are what you tweet: Personality expression and perception on Twitter. *Journal of Research in Personality*, *46*(6), 710–718. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.08.008>
- Ramírez-Esparza, N., Pennebaker, J. W., García, F. A., & Suriá, R. (2007). The psychology of word use: A computer program that analyzes texts in Spanish. *Revista Mexicana de Psicología*, *24*(1), 85–99.
- Raskin, R., & Shaw, R. (1988). Narcissism and the use of personal pronouns. *Journal of Personality*, *56*(2), 393–404.
- Ree, M. J., & Earles, J. A. (1992). Intelligence is the best predictor of job performance. *Current Directions in Psychological Science*, *1*(3), 86–89.
- Ricoeur, P. (1976). *Interpretation theory: Discourse and the surplus of meaning*. Fort Worth: Texas Christian University Press.
- Roberts, B. W. (2007). Contextualizing personality psychology. *Journal of Personality*, *75*, 1071–1082.
- Robertson, I. T., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*, 441–472.  
<http://doi.org/10.1146/annurev.ps.12.020161.002133>
- Robinson, M. D., Boyd, R. L., & Fetterman, A. K. (2014). An emotional signature of political ideology: Evidence from two linguistic content-coding studies. *Personality and Individual Differences*, *71*, 98–102.

- <http://doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.039>
- Roe, R. A. (2005). The design of selection systems: Context, principles, issues. In A. Evers, N. Anderson, & O. Smit-Voskuijil (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (Vol. 1, pp. 73–97). Oxford: Blackwell Publishing.  
<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Roth, P. L., Van Iddekinge, C. H., Huffcutt, A. I., Eidson, C. E., & Schmit, M. J. (2005). Personality saturation in structured interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 261–273. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2005.00323.x>
- Rubin, D. C. (2011). The coherence of memories for trauma: Evidence from posttraumatic stress disorder. *Consciousness and Cognition*, 20(3), 857–865.  
<http://doi.org/10.1016/j.concog.2010.03.018>
- Rundquist, E. A. (1947). Development of an interview for selection purposes. In G. A. Kelly (Ed.), *New Methods in Applied Psychology* (pp. 85–95). College Park, MD: University of Maryland.
- Ryan, A. M., Ployhart, R. E., & Friedel, L. A. (1998). Using personality testing to reduce adverse impact: A cautionary note. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 298–307. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.298>
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *The Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–43.
- Salgado, J. F. (1999). Personnel selection methods. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial & Organizational Psychology*. New York: Wiley.
- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., & De Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A European Community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56(3), 573–605.  
<http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00751.x>
- Salgado, J. F., & De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, & O. Smit-Voskuijil (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 174–198). Malden, MA: Blackwell Publishing.

- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 299–324.  
<http://doi.org/10.1080/13594320244000184>
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2003). The structure of personality attributes. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 1–29). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Schmidt, F. L., Gast-Rosenberg, I., & Hunter, J. E. (1980). Validity generalization results for computer programmers. *Journal of Applied Psychology, 65*(6), 643–661.  
<http://doi.org/10.1037/0021-9010.65.6.643>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262–274.  
<http://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Scholz, G., & Schuler, H. (1993). Das nomologische netzwerk des assessment centers: eine metaanalyse [The nomological network of the assessment centre: a meta-analysis]. *Zeitschrift Fur Arbeits Und Organisationspsychologie, 37*, 73–85.
- Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Dziurzynski, L., Ramones, S. M., Agrawal, M., ... Ungar, L. H. (2013). Personality, Gender, and Age in the Language of Social Media: The Open-Vocabulary Approach. *PLoS ONE, 8*(9).  
<http://doi.org/10.1371/journal.pone.0073791>
- Shao, Z., Janse, E., Visser, K., & Meyer, A. S. (2014). What do verbal fluency tasks measure? Predictors of verbal fluency performance in older adults. *Frontiers in Psychology, 5*(JUL), 1–10. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00772>
- Shapiro, G., & Markoff, J. (1997). A matter of definition. In C. W. Roberts (Ed.), *Text Analysis for the Social Sciences: Methods for Drawing Statistical Inferences from Texts and Transcripts*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater

- reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420–428. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.420>
- Silvester, J., Anderson-Gough, F. M., Anderson, N., & Mohamed, A. R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 59–76. <http://doi.org/10.1348/096317902167649>
- Silvia, P. J., Nusbaum, E. C., & Beaty, R. E. (2014). Blessed are the meek? Honesty-Humility, Agreeableness, and the HEXACO structure of religious beliefs, motives, and values. *Personality and Individual Differences*, 66, 19–23. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.043>
- Slatcher, R. B., Chung, C. K., Pennebaker, J. W., & Stone, L. D. (2007). Winning words: Individual differences in linguistic style among U.S. presidential and vice presidential candidates. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 63–75. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.01.006>
- Smit-Voskuijl, O. (2005). Job analysis: Current and future perspectives. In A. Evers, N. Anderson, & O. Smit-Voskuijl (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 27–46). Oxford: The Blackwell Publishing Ltd.
- Smith, M., & Robertson, I. T. (1993). *Systematic personnel selection*. London: Macmillan.
- Snyder, M. (1979). Self-monitoring processes. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (12th ed.). New York: Academic Press.
- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). Personality and social behavior. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 883–947). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2003). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th ed.). Bowling Green: Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/e580942009-001>
- Solomon, S. R., & Sawilowsky, S. S. (2009). Impact of rank-based normalizing transformations on the accuracy of test scores. *Journal of Modern Applied*

- Statistical Methods*, 8(2), 448–462.
- Stone, P. J., Dunphy, D. C., Smith, M. S., & Ogilvie, D. M. (1966). *The General Inquirer: A computer approach to content analysis*. Cambridge: MIT Press.
- Sturman, M. C., & Judge, T. A. (1995). *Multiple outcomes utility analysis for multiple selection*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Retrieved from [www.ilr.cornell.edu/CAHRS/](http://www.ilr.cornell.edu/CAHRS/)
- Sumner, C., Byers, A., Boochever, R., & Park, G. J. (2012). Predicting Dark Triad personality traits from Twitter usage and a linguistic analysis of tweets. *Proceedings - 2012 11th International Conference on Machine Learning and Applications, ICMLA 2012*, 2, 386–393. <http://doi.org/10.1109/ICMLA.2012.218>
- Szymczyk, B., Zakowicz, W., & Stemplewska-Zakowicz, K. (2012). Automatyczna analiza tekstu: Polska adaptacja programu LIWC Jamesa Pennebaker. *Przegląd Psychologiczny*, 55(2), 195–209.
- Taylor, P. J., & Thomas, S. (2008). Linguistic style matching and negotiation outcome. *Negotiation and Conflict Management Research*, 1(3), 263–281.
- Terpstra, D. E., & Rozell, E. J. (1998). Human resource executives' perceptions of academic research. *Journal of Business and Psychology*, 13(1), 19–29.
- Thomas, S. L., & Scroggins, W. A. (2006). Psychological testing in personnel selection: Contemporary issues in cognitive ability and personality testing. *Journal of Business Inquiry*, 5(1), 28–38.
- Thompson, G., Yiyun, Y., Nowson, S., Oberlander, J., Engholm, I., Hansen-Hansen, E., & Puschmann, C. (1991). The language of weblogs: A study of genre and individual differences. *Institute for Communicating and Collaborative Systems*\n*School of Informatics*, 12(4), 365–382. <http://doi.org/10.1080/14626268.2013.814148>
- Topor, D. J., Colarelli, S. M., & Han, K. (2007). Influences of traits and assessment methods on human resource practitioners' evaluations of job applicants. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 361–376. <http://doi.org/10.1007/s10869-006-9033-6>

- Tsai, J. L., Simeonova, D. I., & Watanabe, J. T. (2004). Somatic and social: Chinese Americans talk about emotion. *Personality and Social Psychology Bulletin*.  
<http://doi.org/10.1177/0146167204264014>
- Tsai, W. C., Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. *Journal of Management*, *31*(1), 108–125. <http://doi.org/10.1177/0149206304271384>
- Ulrich, L. D., & Trumbo, D. (1965). The selection interview since 1949. *Psychological Bulletin*, *63*, 100–116.
- Unsal, P., & Caliskur, A. (2004). The effect of selectors' Neuroticism on job application outcomes. *Personality and Individual Differences*, *37*(6), 1313–1318.  
<http://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.001>
- Van Dam, K. (2003). Trait perception in the employment interview: A Five-Factor model perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, *11*(1), 43–55. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00225>
- Van Iddekinge, C. H., Raymark, P. H., & Roth, P. L. (2005). Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(3), 536–552.  
<http://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.536>
- Van Middendorp, H., & Geenen, R. (2008). Poor cognitive-emotional processing may impede the outcome of emotional disclosure interventions. *British Journal of Health Psychology*, *13*, 49–52. <http://doi.org/10.1348/135910707X251199>
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. I., & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*, *83*(4), 586–597. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.586>
- Walker, M. A., Anand, P., Abbott, R., Tree, J. E. F., Martell, C., & King, J. (2012). That is your evidence?: Classifying stance in online political debate. *Decision Support Systems*, *53*(4), 719–729. <http://doi.org/10.1016/j.dss.2012.05.032>
- Watkins, L. M., & Johnston, L. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*(2), 76–84. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00135>

- Wilk, S. L., & Cappelli, P. (2003). Understanding the determinants of employer use of selection methods. *Personnel Psychology*, *56*, 103–124.
- Wolf, M., Horn, A., Mehl, M. R., Haug, S., Pennebaker, J. W., & Kordy, H. (2008). Computergestützte quantitative textanalyse: Äquivalenz und robustheit der deutschen version des Linguistic Inquiry and Word Count. *Diagnostica*, *2*, 85–98.
- Wong, C., Amini, R., & De Koninck, J. (2016). Automatic gender detection of dream reports: A promising approach. *Consciousness and Cognition*, *44*, 20–28.  
<http://doi.org/10.1016/j.concog.2016.06.004>
- Wright, O. R. (1969). Summary of research on the selection interview since 1964. *Personnel Psychology*, *22*, 391–413.
- Yarkoni, T. (2010). Personality in 100,000 Words: A large-scale analysis of personality and word use among bloggers. *Journal of Research in Personality*, *44*(3), 363–373.  
<http://doi.org/10.1126/scisignal.2001449.Engineering>
- Yee, N., Harris, H., Jabon, M., & Bailenson, J. N. (2011). The expression of personality in virtual worlds. *Social Psychological and Personality Science*, *2*(1), 5–12.  
<http://doi.org/10.1177/1948550610379056>
- Zablotskaya, K. (2015). *Automatic estimation of users ' verbal vntelligence*. Ulm: Faculty for engineering and informatics.
- Zablotskaya, K., & Fern, F. (2012). Estimating adaptation of dialogue partners with different verbal intelligence. *Proceedings of the 13th Annual Meeting of the Special Interest Group on Discourse and Dialogue*, 126–130. Retrieved from <http://aclweb.org/anthology-new/W/W12/W12-1617>
- Zijlstra, H., Van Meerveld, T., Van Middendorp, H., Pennebaker, J. W., & Geenen, R. (2004). De Nederlandse versie van de Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC), een gecomputeriseerd tekstanalyseprogramma. *Gedrag & Gezondheid*, *32*, 273–283.
- Živanović, M., Čerović, S., & Petrović, B. I. (2014). Procena kandidata u selekciji: Uloga sličnosti procenjivača i kandidata. In S. Stojiljković, Z. Marković, & G. Đigić (Eds.), *Tematski zbornik radova: Individualne razlike, obrazovanje i rad* (pp. 279–289). Niš: Scero print. <http://doi.org/ISBN 978-86-7379-363-4>

Živanović, M., Bjekić, J., & Opačić, G. (2018a). Multiple solutions test Part I: Development and psychometric evaluation. *Psihologija*. doi: <https://doi.org/10.2298/PSI161031003Z>

Živanović, M., Bjekić, J., & Opačić, G. (2018b). Multiple solutions test Part I: Development and psychometric evaluation. *Psihologija*. doi: <https://doi.org/10.2298/PSI161031003Z>



## PRILOZI

### Prilog 1. Opis metoda pilot istraživanja

Cilj pilot istraživanja bio je da ispita odnos između inteligencije i samoprocenjenih osobina ličnosti predstavljenih HEXACO modelom ličnosti sa jedne strane i verbalne produkcije kandidata u procesu selekcije sa druge strane. Ukupan uzorak kandidata u ovom istraživanju činilo je 304 kandidata (40.4% ženskog pola, uzrasta 27 godina ( $SD = 4.82$ )), pri čemu su podaci o inteligenciji prikupljeni za sve kandidate, dok su podaci o osobinama ličnosti kandidata prikupljeni za poduzorak od 179 kandidata (50.8% ženskog pola, uzrasta 27 godina ( $SD = 4.87$ )). Kandidati su popunili neverbalni test inteligencije sa višestrukim rešenjima ( $\alpha = .85$ ) (Živanović et al, 2018), S formu upitnika HEXACO-PI-R ( $\alpha = .73$ ) (Lee & Ashton, 2006) i odgovorili u pisanom obliku na četiri pitanja koja su se odnosila na rad pod pritiskom, timski rad, veštine rešavanja problema i konflikata. Pisana verbalna produkcija kandidata analizirana je pomoću LIWCser programa za automatsku analizu teksta (Bjekić et al, 2012).

## Prilog 2. Skala za procenu indikatora bazičnih dimenzija ličnosti kandidata

<b>Poštenje – Iskrenost</b>	
Kandidat često laska drugima ili se pretvara da ih voli kako bi dobio ono što želi.	1 2 3 4 5 Kandidat je autentičan u međuljudskim odnosima. Nije spreman da iskoristi i manipuliše drugima zarad lične koristi.
<b>Poštenje – Pravičnost</b>	
Kandidat ima potrebu da krši pravila zbog sopstvene koristi, ume da postiže ciljeve tako što vara.	1 2 3 4 5 Kandidat je pošten, protivi se kršenju pravila i varanju.
<b>Poštenje – Izbegavanje pohlepe</b>	
Kandidat veoma motiviše materijalna dobit, luksuz, bogatstvo i simboli socijalnog statusa.	1 2 3 4 5 Kandidat nije zainteresovan za bogatstvo i luksuz i ne pridaje mnogo značaja visokom socijalnom statusu.
<b>Poštenje – Skromnost</b>	
Kandidat ima jak osećaj superiornosti nad drugima i sopstvene važnosti, kao i osećaj da ima pravo na više privilegija nego drugi.	1 2 3 4 5 Kandidat je skroman, vidi sebe kao običnog čoveka bez želje i potrebe za specijalnim tretmanom.
<b>Emocionalnost - Strašljivost</b>	
Kandidat se ne uzbuđuje mnogo kada naiđe na fizičku opasnost, ne ispoljava strah od povrede, hrabar je i jak.	1 2 3 4 5 Kandidat ima strah od fizičkih opasnosti, izbegava potencijalno opasne situacije.
<b>Emocionalnost - Anksioznost</b>	
Kandidat gotovo da se ne brine u stresnim i teškim situacijama.	1 2 3 4 5 Kandidat ispoljava anksioznost kao odgovor na stresne situacije i ima tendenciju da postane preokupiran čak i relativno malim problemima.
<b>Emocionalnost - Zavisnost</b>	
Kandidat je samouveren, sposoban da se nosi sa problemima bez tuđe pomoći ili saveta, nema potrebu da deli svoje brige sa drugima.	1 2 3 4 5 Kandidat oseća jaku potrebu za emocionalnom podrškom od strane drugih i želi da deli svoje probleme sa osobama koje će ga podržati i ohrabriti.

<b>Emocionalnost – Sentimentalnost</b>	
Kandidat nije emocionalno povezan sa drugima, ne oseća puno emocija kada se oprašta od drugih ili kao reakciju na zabrinutost drugih osoba.	Kandidat oseća empatiju prema drugima i njihovim osećanjima i jaku emocionalnu vezanost za druge.
1 2 3 4 5	
<b>Ekstraverzija – Socijalno samopouzdanje</b>	
Kandidat posmatra sebe kao manje vrednu osobu, smatra sebe nepopularnim.	Kandidat je zadovoljan sobom, smatra da ima kvalitete koje drugi vole i cene i ima pozitivno mišljenje o sebi.
1 2 3 4 5	
<b>Ekstraverzija – Socijalna smelost</b>	
Kandidat se oseća čudno i stidljiv je kada treba da priča u javnosti, odnosno u situacijama kada je u centru pažnje.	Kandidat se oseća udobno i sigurno u sebe u socijalnim situacijama, spreman je da priđe nepoznatim ljudima i da javno nastupi u bilo kom socijalnom setingu.
1 2 3 4 5	
<b>Ekstraverzija – Druželjubivost</b>	
Kandidat je indiferentan prema socijalnim okupljanjima, preferira individualne aktivnosti i ne poseže za konverzacijom sa drugima.	Kandidat uživa u pričanju, druženju, posetama i slavlju sa drugima.
1 2 3 4 5	
<b>Ekstraverzija – Aktivitet</b>	
Kandidat se često oseća usporeno i snuždeno, manje živo i optimistično od ostalih.	Kandidat oseća optimizam, entuzijizam i visok nivo energije.
1 2 3 4 5	
<b>Saradljivost – Praštanje</b>	
Kandidat se ljuti na one koji su ga povredili, ne oprašta lako, ume da bude zlopamtilo.	Kandidat ima poverenje u druge, lako oprašta onima zbog kojih je patio i spreman je da im opet veruje i ponovo uspostavi prijateljske odnose nakon što su ga loše tretirali.
1 2 3 4 5	
<b>Saradljivost – Krotkost</b>	
Kandidat je kritičan prema drugima i strog prilikom procene drugih.	Kandidat ne voli da bude grub prilikom procene drugih, zbog čega je često pristrasan.
1 2 3 4 5	
<b>Saradljivost - Fleksibilnost</b>	
Kandidat je tvrdoglav i spreman da se raspravlja kada brani svoju tačku gledišta	Kandidat ima jaku volju za kompromisom i saradnjom sa drugima, što može dovesti do prilagođavanja i prihvatanja tuđih predloga čak i kad su oni nerazumni.
1 2 3 4 5	

<b>Saradljivost - Strpljivost</b>	
Kandidat lako gubi kontrolu nad emocijama, gotovo momentalno oseća ljutnju kada se neko ne ponaša prema njemu kako on želi.	1 2 3 4 5 Kandidat lako kontroliše svoju narav, ostaje smiren i ima visok prag tolerancije za osećanje ljutnje.
<b>Savesnost - Organizovanost</b>	
Kandidat je aljkav, ne vodi računa o urednosti svog okruženja i rasporeda.	1 2 3 4 5 Kandidat organizuje svoje vreme i fizičko okruženje, drži stvari uredno i preferira strukturisan pristup zadatku.
<b>Savesnost - Marljivost</b>	
Kandidat ima nisku samo-disciplinu, nema razvijen motiv za postignućem.	1 2 3 4 5 Kandidat ima jaku radnu etiku i disciplinovano radi kako bi dostigao svoj cilj.
<b>Savesnost - Perfekcionizam</b>	
Kandidat toleriše greške i zanemaruje detalje, zadovoljan je urađenim poslom čak i ako sadrži greške.	1 2 3 4 5 Kandidat je temeljan i orijentisan na detalje, u smislu da pažljivo proverava i traži greške i potencijalna poboljšanja.
<b>Savesnost - Obazrivost</b>	
Kandidat donosi odluke impulsivno ili sa malo razmišljanja o posledicama.	1 2 3 4 5 Kandidat pažljivo razmatra opcije kada donosi odluke, oprezan je i samokontrolisan.
<b>Otvorenost – Estetske vrednosti</b>	
Kandidata uopšte ne interesuju lepota umetnosti i prirode.	1 2 3 4 5 Kandidata u potpunosti obuzima lepota umetnosti i prirode.
<b>Otvorenost - Radoznalost</b>	
Kandidat ima nisku intelektualnu radoznalost o prirodi i društvu.	1 2 3 4 5 Kandidat je radoznao za razne oblasti znanja, traži informacije o svetu, puno čita i voli da putuje.
<b>Otvorenost - Kreativnost</b>	
Kandidata ne interesuju originalne ideje niti ispoljavanje sebe u umetnosti.	1 2 3 4 5 Kandidat aktivno traži nova rešenja za probleme i ima umetničke tendencije.
<b>Otvorenost - Nekonvencionalnost</b>	
Kandidat izbegava ekscentrične ili neobične osobe.	1 2 3 4 5 Kandidata zanimaju neobične ideje i ljudi.

### Prilog 3. Pitanja koja su postavljena u selekcionom intervjuu

- Šta Vas je motivisalo da se prijavite za ovu poziciju?
- Šta je to što biste iz svog prethodnog iskustva izdvojili kao relevantno za ovu poziciju?
- Zašto ste prestali da radite na prethodnom poslu/Zašto želite da promenite trenutni posao?
- Šta je to što Vam je važno da kompanija nudi da biste bili zadovoljni na poslu?
- Opišite situaciju kada ste radili u timu na rešavanju problema. Šta je bila prednost, a šta mana timskog rada? Kako ste rešavali sukobe mišljenja?
- Kako ste se na prethodnom poslu slagali sa kolegama? Da li ste imali neku konfliktnu situaciju? Opišite je.
- Opišite situaciju u kojoj je ostvarenje Vašeg cilja zavisilo od drugih ljudi koji nisu bili na liniji sa Vama. Kako ste rešili tu situaciju?
- Šta je ono što može da Vas uznemiri na poslu? Kako se sa time nosite? Šta radite da biste se smirili?
- Opišite situaciju u kojoj ste morali da obavite veliki broj zadataka za kratko vreme. Kako ste se organizovali?
- Opišite situaciju u kojoj ste morali da rešite neki problem, a niste znali kako. Šta ste uradili u toj situaciji.
- Koliko vam je teško/lako kad imate javni nastup?
- Pored posla, koja interesovanja imate? Kojim hobijima se bavite u slobodno vreme?
- Kako reagujete u situaciji kada predložite neku ideju za koju ste sigurni da je vredna, a Vaši nadređeni ili kolege se ne slažu sa Vama?
- Kako organizujete svoje aktivnosti i radne zadatke, kako pravite prioritete?
- Koji je najambiciozniji/najizazovniji cilj koji ste sebi postavili?

**Prilog 4. Kritične vrednosti LIWCser kategorija i broj identifikovanih autlajera u verbalnoj produkciji kandidata**

Kategorije	Gornja granica kritične vrednosti	Donja granica kritične vrednosti	Broj identifikovanih autlajera (%)
funkcijske reči	46.90	32.77	0 (0.0%)
zamenice	17.77	7.42	1 (0.4%)
lične zamenice	8.15	0.63	1 (0.4%)
prvo lice jednine	6.34	0.77	0 (0.0%)
prvo lice množine	2.89	0	3 (1.3%)
drugo lice	1.24	0	0 (0.0%)
treće lice jednine	7.26	1.25	1 (0.4%)
treće lice množine	1.88	0	1 (0.4%)
nelične zamenice	9.70	2.34	4 (1.7%)
glagoli	11.85	4.78	2 (0.8%)
pomoćni glagoli	9.20	3.12	0 (0.0%)
prošlost	0.67	0	3 (1.3%)
sadašnjost	3.99	0	1 (0.4%)
budućnost	1.00	0	3 (1.3%)
prilozi	9.05	1.38	0 (0.0%)
predlozi	9.63	3.40	1 (0.4%)
veznici	20.03	8.99	2 (0.8%)
kvantifikatori	5.73	1.08	1 (0.4%)
brojevi	2.80	0	2 (0.8%)
informativni	0.10	0	9 (3.8%)
socijalni procesi	6.60	0.35	2 (0.8%)
porodica	0.36	0	4 (1.7%)
prijatelji	0.53	0	3 (1.3%)
osobe	1.52	0	0 (0.0%)
afektivni procesi	6.47	1.21	1 (0.4%)
pozitivne emocije	4.79	0.32	2 (0.8%)
negativne emocije	1.97	0	0 (0.0%)
strah	0.97	0	4 (1.7%)
bes	0.34	0	6 (2.5%)
tuga	0.10	0	5 (2.1%)
kognitivni procesi	28.00	10.61	1 (0.4%)

Kategorije	Gornja granica kritične vrednosti	Donja granica kritične vrednosti	Broj identifikovanih autlajera (%)
uvid	4.68	0	4 (1.7%)
kauzacija	6.60	0.25	4 (1.7%)
diskrepanca	3.44	0.26	2 (0.8%)
nesigurnost	6.97	0.11	2 (0.8%)
sigurnost	4.70	0.25	1 (0.4%)
inhibicija	4.21	0.40	1 (0.4%)
inkluzija	2.07	0	1 (0.4%)
ekskluzija	4.47	0.32	1 (0.4%)
perceptivni procesi	3.61	0	3 (1.3%)
vid	0.96	0	3 (1.3%)
sluh	2.65	0	5 (2.1%)
osećaj	0.38	0	3 (1.3%)
biološki procesi	0.85	0	3 (1.3%)
telo	0.40	0	4 (1.7%)
zdravlje	0.33	0	5 (2.1%)
seks	0.82	0	6 (2.5%)
ingestiv	0.28	0	4 (1.7%)
negacije	6.16	0	2 (0.8%)
negativne reči	0.34	0	6 (2.5%)
superlativi	0.57	0	3 (1.3%)
relativitet	13.98	5.56	2 (0.8%)
kretanje	2.14	0	2 (0.8%)
prostor	4.43	0.71	0 (0.0%)
vreme	5.94	0.43	3 (1.3%)
posao	7.52	0.46	2 (0.8%)
postignuće	1.96	0	4 (1.7%)
zabava	1.22	0	4 (1.7%)
kuća	0.49	0	2 (0.8%)
novac	1.90	0	2 (0.8%)
religija	0.13	0	4 (1.7%)
smrt	0.04	0	6 (2.5%)

**Prilog 5. Deskriptivno-statističke mere za LIWCser kategorije verbalne produkcije  
intervjuera**

Kategorija	<i>M%</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>
funkcijske reči	39.02	2.005	29.01	43.81	-3.51 (0.17)	7.23 (0.34)	0.76
zamenice	13.21	1.52	8.65	17.86	0.22 (0.17)	0.63 (0.34)	0.61
lične zamenice	3.90	0.81	1.85	6.37	1.31 (0.17)	0.16 (0.34)	0.49
prvo lice jednine	1.10	0.37	0.17	2.30	2.61 (0.17)	0.38 (0.34)	0.94
prvo lice množine	1.12	0.44	0.23	2.34	2.19 (0.17)	-0.78 (0.34)	0.98
drugo lice	1.87	0.57	0.79	3.68	3.11 (0.17)	0.65 (0.34)	0.65
treće lice jednine	4.25	0.76	2.50	6.34	1.18 (0.17)	-1.33 (0.34)	0.56
treće lice množine	0.48	0.29	0.00	1.38	4.27 (0.17)	1.26 (0.34)	1.09
nelične zamenice	7.13	1.17	4.01	10.57	1.47 (0.17)	0.92 (0.34)	0.96
glagoli	8.43	1.03	5.25	12.70	1.78 (0.17)	4.31 (0.34)	0.73
pomoćni glagoli	7.59	1.33	3.70	12.53	1.51 (0.17)	1.60 (0.34)	0.45
prošlost	0.24	0.18	0.00	0.75	3.94 (0.17)	0.39 (0.34)	1.28
sadašnjost	1.14	0.43	0.12	2.40	0.74 (0.17)	-0.38 (0.34)	0.44
budućnost	1.02	0.61	0.00	2.94	5.19 (0.17)	0.48 (0.34)	2.03**
prilozi	5.42	0.88	3.25	8.25	1.19 (0.17)	0.61 (0.34)	0.69
predlozi	7.16	1.08	1.54	9.79	-4.40 (0.17)	9.90 (0.34)	0.79
veznici	17.49	2.96	11.41	30.94	8.46 (0.17)	10.70 (0.34)	1.58*
kvantifikatori	2.56	0.63	0.31	5.04	-0.64 (0.17)	4.30 (0.34)	0.43
brojevi	1.07	0.61	0.00	3.48	3.41 (0.17)	1.74 (0.34)	0.79
informalizmi	0.01	0.04	0.00	0.37	36.88 (0.17)	144.78 (0.34)	7.47**
socijalni procesi	3.36	0.68	1.51	4.94	-0.92 (0.17)	-0.64 (0.34)	0.75
porodica	0.02	0.06	0.00	0.31	19.75 (0.17)	32.92 (0.34)	7.33**
prijatelji	0.05	0.09	0.00	0.38	10.44 (0.17)	8.09 (0.34)	5.80**
osobe	0.85	0.38	0.00	1.96	0.82 (0.17)	-0.27 (0.34)	0.60
afektivni procesi	3.87	0.99	1.82	8.49	5.72 (0.17)	5.31 (0.34)	1.45*
pozitivne emocije	3.14	0.83	1.39	5.59	3.81 (0.17)	0.25 (0.34)	1.47*
negativne emocije	0.47	0.29	0.00	2.39	12.34 (0.17)	29.53 (0.34)	1.73**
strah	0.12	0.13	0.00	0.78	7.81 (0.17)	8.83 (0.341)	3.09**
bes	0.07	0.09	0.00	0.39	6.76 (0.17)	2.57 (0.34)	4.82**
tuga	0.00	0.02	0.00	0.19	37.60 (0.17)	127.75 (0.34)	7.63**
kognitivni procesi	14.46	1.77	9.62	19.30	-0.54 (0.17)	-0.59 (0.34)	0.49
uvid	2.01	0.55	0.44	3.38	0.85 (0.17)	-0.95 (0.34)	0.73
kauzacija	3.27	0.64	1.70	5.43	1.97 (0.17)	1.02 (0.34)	0.66
diskrepanca	1.14	0.44	0.16	2.49	1.89 (0.17)	1.06 (0.34)	0.76
nesigurnost	2.68	0.66	0.93	4.36	0.24 (0.17)	-0.91 (0.34)	0.59



sigurnost	1.67	0.55	0.27	3.69	3.75 (0.17)	3.95 (0.34)	0.82
inhibicija	1.58	0.54	0.31	3.04	3.21 (0.17)	0.80 (0.34)	0.94
inkluzija	0.77	0.37	0.00	2.24	4.00 (0.17)	3.96 (0.34)	0.87
ekskluzija	1.69	0.58	0.00	3.66	1.42 (0.17)	1.50 (0.34)	0.61
perceptivni procesi	1.22	0.40	0.31	2.50	2.79 (0.17)	1.22 (0.34)	1.11
vid	0.44	0.24	0.00	1.40	4.29 (0.17)	3.60 (0.34)	0.81
sluh	0.46	0.24	0.00	1.23	3.05 (0.17)	0.63 (0.34)	0.87
osećaj	0.09	0.12	0.00	0.56	8.12 (0.17)	5.56 (0.34)	4.36**
biološki procesi	0.13	0.16	0.00	0.94	9.77 (0.17)	11.16 (0.34)	3.12**
telo	0.05	0.08	0.00	0.35	8.79 (0.17)	5.03 (0.34)	5.47**
zdravlje	0.01	0.08	0.00	0.81	42.86 (0.17)	183.22 (0.34)	7.33**
seks	0.10	0.11	0.00	0.64	7.59 (0.17)	6.74 (0.34)	3.80**
ingestiv	0.02	0.06	0.00	0.51	25.63 (0.17)	80.19 (0.34)	6.92**
negacije	1.31	0.50	0.14	3.03	2.69 (0.17)	1.45 (0.34)	0.65
negativne reči	0.07	0.11	0.00	0.57	11.13 (0.17)	11.53 (0.34)	4.87**
superlativi	0.06	0.10	0.00	0.62	10.70 (0.17)	12.21 (0.34)	5.25**
relativitet	9.02	1.37	3.40	12.83	-0.28 (0.17)	3.20 (0.34)	0.74
kretanje	0.99	0.44	0.00	2.64	3.36 (0.17)	2.32 (0.34)	0.72
prostor	2.45	0.64	0.31	4.49	0.88 (0.17)	1.91 (0.34)	0.46
vreme	2.45	0.66	0.70	4.34	1.20 (0.17)	0.21 (0.34)	0.55
posao	4.64	0.98	1.40	6.90	0.07 (0.17)	0.02 (0.34)	0.65
postignuće	0.62	0.36	0.00	1.84	4.96 (0.17)	2.33 (0.34)	1.34
zabava	0.17	0.21	0.00	1.22	12.75 (0.17)	18.16 (0.34)	3.04
kuća	0.06	0.10	0.00	0.51	11.89 (0.17)	12.92 (0.34)	5.50**
novac	0.47	0.39	0.00	1.77	4.53 (0.17)	0.08 (0.34)	1.64**
religija	0.01	0.04	0.00	0.31	27.86 (0.17)	79.38 (0.34)	7.48**
smrt	0.00	0.01	0.00	0.16	62.68 (0.17)	347.76 (0.34)	7.52**

*Napomena:*  $M\%$  - aritmetička sredina zastupljenosti kategorije u tekstu, tj. prosečni ideo date kategorije u svim rečima u tekstu;  $SD$  - standardna devijacije relativne zastupljenosti kategorije;  $Min$  - minimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu;  $Max$  - maksimalna relativna zastupljenost kategorije u tekstu;  $Sk$  ( $SE Sk$ ) - mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom;  $Ku$  ( $SE Ku$ ) - mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom (prikazani  $Sk$  i  $Ku$  odnose se na relativnu meru zastupljenosti kategorije);  $K-S$  - Kolmogorov-Smirnov  $Z$  statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### Prilog 6. Korelacije između verbalne produkcije kandidata i intervjuera

Kategorija	<i>1_i</i>	<i>2_i</i>	<i>3_i</i>	<i>4_i</i>	<i>5_i</i>	<i>6_i</i>	<i>7_i</i>	<i>8_i</i>	<i>9_i</i>	<i>10_i</i>	<i>11_i</i>	<i>12_i</i>	<i>13_i</i>	<i>14_i</i>
1 funkcijske reči	.037	.105	<b>.180*</b>	.036	.067	.084	-.073	-.068	-.043	-.062	<b>-.275**</b>	-.042	-.050	-.044
2 zamenice	.040	.069	<b>.147*</b>	.111	.087	.106	-.121	-.039	-.079	-.012	<b>-.203**</b>	-.026	-.064	.059
3 lične zamenice	-.018	.011	.126	.058	.092	.088	-.066	.002	-.069	.093	-.075	.009	-.040	<b>.186**</b>
4 prvo lice jednine	-.032	.003	.129	.008	.111	.105	.010	.045	-.096	.030	-.028	-.004	-.101	<b>.179*</b>
5 prvo lice	.054	.103	.106	.021	<b>.181**</b>	.091	.041	-.014	.067	<b>.148*</b>	.050	.095	<b>-.168*</b>	<b>.174*</b>
6 drugo lice	-.115	-.093	.055	<b>.154*</b>	-.022	.005	<b>-.173*</b>	.042	-.118	.013	<b>-.166*</b>	-.088	<b>.166*</b>	.037
7 treće lice jednine	.039	-.037	-.122	-.026	-.073	-.089	.034	-.039	.085	.047	.065	<b>.150*</b>	-.004	-.005
8 treće lice	.001	-.095	.067	<b>.187**</b>	.111	.003	-.019	<b>.170*</b>	-.014	.114	<b>.174*</b>	.103	.058	.109
9 nelične zamenice	.093	.068	.067	.118	.026	-.013	-.051	.002	-.003	-.071	<b>-.157*</b>	.009	-.013	-.096
10 glagoli	-.014	.007	.040	.046	.010	-.040	.045	-.124	.022	.092	<b>-.159*</b>	.021	.069	.043
11 pomoćni glagoli	.044	-.075	<b>-.147*</b>	.068	-.035	-.094	.094	.116	.129	.044	<b>.262**</b>	<b>.204**</b>	-.043	-.042
12 prošlost	.035	-.010	.040	-.058	.038	.045	<b>.174*</b>	.025	.050	.076	<b>.171*</b>	.105	.111	.070
13 sadašnjost	-.068	.033	.066	-.004	.061	.004	.078	.014	-.104	<b>-.145*</b>	<b>-.193**</b>	-.021	.059	<b>-.191**</b>
14 budućnost	-.028	.094	<b>.235**</b>	-.010	<b>.176*</b>	<b>.192**</b>	-.068	-.049	-.027	-.010	-.072	-.089	-.123	.102
15 prilozi	-.029	<b>.162*</b>	<b>.202**</b>	-.007	<b>.145*</b>	.066	-.119	-.102	-.021	-.048	<b>-.300**</b>	-.122	.073	.060
16 predlozi	-.042	<b>-.145*</b>	-.123	.108	-.036	-.130	.004	.101	.004	-.042	<b>.144*</b>	.031	.131	-.053
17 veznici	.096	<b>.158*</b>	<b>.176*</b>	<b>-.195**</b>	.039	<b>.193**</b>	.040	<b>-.176*</b>	-.039	.010	-.107	<b>-.166*</b>	-.115	.039
18 kvantifikatori	.016	<b>.160*</b>	.099	<b>-.160*</b>	.107	<b>.215**</b>	-.072	-.017	.020	-.054	-.110	.037	<b>-.262**</b>	-.037
19 brojevi	-.015	.047	.062	.057	.092	.039	.053	.001	-.040	-.070	-.110	.115	.003	.007
20 informalizmi	<b>-.149*</b>	-.002	.050	<b>.145*</b>	.003	-.018	-.120	-.030	.002	.009	-.106	-.017	.069	.039
21 socijalni procesi	-.035	-.118	-.075	<b>.147*</b>	-.118	-.077	.069	<b>.226**</b>	.035	.030	<b>.182**</b>	<b>.181*</b>	.118	.035
22 porodica	-.046	-.072	-.063	.000	-.135	.042	-.076	.083	-.004	.043	-.010	.083	-.058	.011
23 prijatelji	.061	.120	-.007	-.067	-.029	.031	-.021	-.012	<b>.182**</b>	.089	.030	.002	-.063	<b>.166*</b>
24 osobe	.068	-.035	-.018	<b>.148*</b>	-.016	-.104	.121	<b>.164*</b>	.122	-.012	.135	.115	<b>.150*</b>	-.008
25 afektivni procesi	.030	.084	.001	-.098	.102	-.024	.125	.017	.076	.085	.018	.024	-.009	.087
26 pozitivne emocije	.091	<b>.160*</b>	.030	-.078	.129	.024	.081	-.019	<b>.155*</b>	.114	.005	-.010	-.002	.136
27 negativne emocije	-.105	-.094	-.034	-.008	.074	-.112	.049	-.014	-.127	-.073	-.085	.043	-.009	-.066
28 strah	-.057	-.081	-.030	.110	.083	<b>-.140*</b>	.098	.099	-.112	.038	.034	<b>.158*</b>	-.039	-.018

Kategorija	<i>1_i</i>	<i>2_i</i>	<i>3_i</i>	<i>4_i</i>	<i>5_i</i>	<i>6_i</i>	<i>7_i</i>	<i>8_i</i>	<i>9_i</i>	<i>10_i</i>	<i>11_i</i>	<i>12_i</i>	<i>13_i</i>	<i>14_i</i>
29 bes	-.040	.090	-.082	-.129	-.074	.047	.016	<b>-.148*</b>	.114	<b>-.198**</b>	-.107	-.070	-.061	<b>-.193**</b>
30 tuga	-.123	-.033	-.002	.021	-.112	.078	<b>-.161*</b>	-.108	.049	.059	<b>-.139*</b>	-.113	-.050	.088
31 kognitivni procesi	.092	<b>.148*</b>	.132	<b>-.196**</b>	.073	<b>.148*</b>	-.007	-.085	-.006	-.019	<b>-.190**</b>	-.070	-.062	-.032
32 uvid	.068	.108	.128	-.087	<b>.194**</b>	.129	-.104	<b>-.164*</b>	.063	.111	<b>-.207**</b>	<b>-.186**</b>	-.013	.108
33 kauzacija	<b>.216**</b>	.099	-.043	<b>-.294**</b>	-.057	.113	.103	-.034	.102	-.073	.025	.005	-.065	-.091
34 diskrepanca	<b>.145*</b>	.061	.044	-.112	-.010	.165*	.026	-.110	-.020	.026	.004	-.007	-.016	.028
35 nesigurnost	.037	.135	<b>.156*</b>	<b>-.161*</b>	.061	<b>.204**</b>	-.025	-.112	-.024	<b>-.140*</b>	<b>-.162*</b>	-.108	-.077	-.083
36 sigurnost	-.080	-.042	-.080	.084	<b>-.141*</b>	-.115	.072	-.055	-.063	-.002	.018	-.012	.033	.009
37 inhibicija	-.013	-.011	.022	-.020	.027	-.036	-.035	.032	.009	.064	-.115	.091	.042	-.007
38 inkluzija	.008	.089	.080	-.124	.093	.101	-.075	-.025	.010	.004	-.045	-.039	-.120	.046
39 ekskluzija	.037	.092	<b>.167*</b>	-.063	-.037	<b>.183**</b>	-.015	<b>-.151*</b>	-.092	.023	-.120	<b>-.163*</b>	<b>-.153*</b>	.037
40 perceptivni	-.128	-.106	-.029	<b>.145*</b>	-.041	-.073	.019	.034	-.076	.079	-.002	.076	.001	.062
41 vid	-.001	.070	.048	.124	.092	.014	.028	.014	.043	.029	-.103	.001	.033	.076
42 sluh	-.099	-.065	-.011	.117	-.097	-.043	.030	.065	-.080	.062	.044	.070	.013	.040
43 osećaj	-.121	<b>-.142*</b>	-.048	.095	-.001	-.117	.028	.015	-.082	.001	.018	.023	.019	.015
44 biološki procesi	-.052	<b>-.159*</b>	-.075	.004	-.120	.039	-.038	.066	-.091	.021	.041	.056	.019	-.049
45 telo	-.084	-.136	-.100	.050	-.041	-.097	.012	-.003	-.088	.070	.044	.088	.083	.071
46 zdravlje	-.032	-.093	-.066	-.024	-.059	.000	-.102	.070	-.048	-.058	.078	.016	.020	.006
47 seks	.051	.109	.077	-.039	.017	.115	-.010	-.064	.002	.063	-.040	-.113	-.117	.137
48 ingestiv	.025	-.071	-.025	-.003	.079	-.001	.052	<b>.198**</b>	.009	.132	.102	<b>.166*</b>	-.035	.035
49 negacije	.023	.007	.031	.004	-.013	-.031	.046	.060	-.064	-.071	-.055	.084	-.029	<b>-.158*</b>
50 negativne reči	-.024	.041	-.030	.096	.090	-.002	<b>-.236**</b>	-.085	.009	.045	-.100	-.076	.023	.085
51 superlativi	.037	.079	.111	.013	-.027	.126	.010	-.021	.066	.032	-.021	-.048	-.027	.086
52 relativitet	-.048	-.042	.009	.062	.082	-.058	.033	-.061	-.097	-.084	.007	-.005	.083	-.118
53 kretanje	-.076	-.022	.041	.059	-.026	.023	-.126	-.039	-.026	-.095	-.085	-.003	-.005	.074
54 prostor	.021	-.077	-.020	.077	-.059	-.035	.020	.082	.004	-.002	.136	.017	.039	-.027
55 vreme	-.015	.104	.087	-.067	<b>.148*</b>	.026	.126	-.058	-.049	-.036	-.087	-.022	-.027	-.063
56 posao	.068	-.064	<b>-.163*</b>	.018	-.057	<b>-.178*</b>	.076	<b>.159*</b>	.095	-.074	<b>.208**</b>	.046	<b>.148*</b>	-.120
57 postignuće	.077	-.082	-.057	.010	.118	-.103	.021	.102	.004	.094	.068	.044	<b>.139*</b>	.134
58 zabava	.018	.033	<b>-.161*</b>	.014	.005	-.108	.089	-.038	.106	-.008	.060	-.045	-.128	-.129
59 kuća	-.026	-.103	.018	.123	-.040	-.040	-.009	.112	-.090	-.012	-.052	.072	.041	-.089

Kategorija	15_i	16_i	17_i	18_i	19_i	20_i	21_i	22_i	23_i	24_i	25_i	26_i	27_i	28_i
1 funkcijske reči	<b>-.148*</b>	-.015	.041	-.124	.038	.024	.027	.045	<b>.163*</b>	<b>.171*</b>	<b>-.167*</b>	<b>-.142*</b>	-.083	-.013
2 zamenice	-.033	-.026	.067	-.113	.083	-.074	-.058	.039	-.022	<b>.143*</b>	-.094	-.054	-.119	-.046
3 lične zamenice	-.069	-.060	-.046	-.113	<b>.193**</b>	.031	-.028	.066	.077	.027	-.025	.008	-.128	-.011
4 prvo lice jednine	-.127	-.090	.017	-.066	.123	.076	-.010	.021	<b>.140*</b>	.059	-.024	.002	-.083	.025
5 prvo lice množine	-.115	-.010	-.102	.009	<b>.151*</b>	.137	.068	-.010	.018	.079	.061	.084	.024	-.022
6 drugo lice	-.033	-.038	.007	-.016	.017	.002	-.026	.086	.047	-.072	-.132	<b>-.168*</b>	-.032	-.030
7 treće lice jednine	.006	.008	-.079	.000	.004	-.044	-.053	.027	.067	-.022	-.053	-.039	-.035	-.031
8 treće lice množine	-.014	.129	-.017	-.136	.011	-.126	.022	-.007	-.108	-.095	.023	.045	-.068	-.042
9 nelične zamenice	-.004	.111	.005	-.089	-.083	-.089	-.032	.026	-.076	.132	-.127	-.125	.017	.033
10 glagoli	.090	-.133	.129	.007	.069	-.021	-.008	.018	-.005	.041	-.097	-.113	-.007	-.011
11 pomoćni glagoli	-.045	-.026	-.092	.094	-.068	-.019	.034	-.010	.055	-.047	-.047	-.041	.020	-.051
12 prošlost	.118	-.094	-.020	.076	.001	.098	-.037	-.058	-.020	<b>-.151*</b>	.093	<b>.160*</b>	-.041	-.056
13 sadašnjost	-.027	<b>-.264**</b>	<b>.142*</b>	.055	-.068	.059	.000	-.064	-.056	<b>.152*</b>	-.134	-.129	.010	.011
14 budućnost	-.088	.080	-.117	.058	.063	.057	.041	.035	-.072	.106	.008	-.016	.005	.051
15 prilozi	-.086	-.089	.049	-.016	<b>.145*</b>	.051	.088	.007	.092	<b>.175*</b>	-.133	<b>-.139*</b>	.005	.096
16 predlozi	-.039	.138	-.040	<b>-.180*</b>	<b>-.140*</b>	-.052	-.049	.077	-.113	-.047	-.005	-.054	-.003	.038
17 veznici	.039	.053	.052	.040	.031	.096	.099	-.101	.054	-.002	.096	.099	.087	.009
18 kvantifikatori	-.029	-.018	.082	.061	.050	.004	.112	-.071	-.055	<b>.160*</b>	.126	<b>.154*</b>	.020	.061
19 brojevi	.036	.039	-.023	.088	<b>.273**</b>	.074	.053	-.036	.073	.058	-.007	.023	-.117	-.050
20 informalizmi	-.065	-.079	-.042	.043	-.047	.102	-.101	.048	<b>.170*</b>	.025	.071	.068	-.003	.083
21 socijalni procesi	.070	-.042	.064	<b>-.167*</b>	<b>-.142*</b>	-.102	-.078	.097	<b>-.169*</b>	-.093	.076	.075	-.026	-.030
22 porodica	-.103	-.078	.069	-.105	-.105	.092	-.068	<b>.273**</b>	.113	-.098	-.008	.015	-.022	-.102
23 prijatelji	-.069	-.020	-.054	.082	.014	-.059	-.019	-.061	.065	-.104	.095	.110	-.031	-.099
24 osobe	-.019	.068	-.108	-.098	.000	-.024	.078	-.070	-.059	.137	-.003	-.012	-.040	.003
25 afektivni procesi	.008	-.030	-.061	.090	<b>.145*</b>	.076	.058	.008	-.103	.081	.095	.083	.046	<b>.151*</b>
26 pozitivne emocije	.030	-.002	-.106	.138	<b>.160*</b>	.080	.089	-.025	-.063	.058	.057	.083	-.061	.116
27 negativne emocije	-.087	-.015	.020	-.075	.012	.068	-.103	.040	-.109	.010	.028	-.011	.133	.068
28 strah	.017	-.029	-.062	-.037	.005	.029	-.064	.078	<b>-.146*</b>	.021	-.014	-.028	-.004	.101
29 bes	-.013	.003	.073	-.049	-.019	-.060	.003	-.084	-.042	.035	<b>.145*</b>	<b>.143*</b>	.009	-.068

Kategorija	15_i	16_i	17_i	18_i	19_i	20_i	21_i	22_i	23_i	24_i	25_i	26_i	27_i	28_i
30 tuga	-.085	-.039	.118	-.107	.052	.068	-.121	.009	.026	-.087	.060	.072	-.034	-.052
31 kognitivni procesi	-.024	-.025	.096	.089	-.044	.032	.125	-.055	.064	<b>.189**</b>	-.059	-.062	.037	.080
32 uvid	.035	.034	.084	.097	.084	.053	.112	<b>-.142*</b>	-.013	<b>.143*</b>	-.026	-.038	.007	<b>.166*</b>
33 kauzacija	.029	.059	-.006	<b>.172*</b>	-.085	.081	.041	-.065	.084	-.059	.052	.034	.090	.040
34 diskrepanca	.086	.009	.115	.130	-.061	.054	-.035	-.039	-.026	.011	.031	.050	.010	-.020
35 nesigurnost	-.026	-.047	<b>.164*</b>	.001	-.070	.001	.065	-.080	-.012	<b>.141*</b>	-.008	-.026	.119	.028
36 sigurnost	.008	-.129	.008	.099	-.069	-.086	-.011	.023	-.035	.025	-.098	-.119	.063	.125
37 inhibicija	-.029	-.051	.086	.008	-.090	.043	.071	.041	.015	<b>.212**</b>	-.023	-.022	-.054	-.027
38 inkluzija	-.032	.130	-.089	-.007	-.039	-.021	.043	-.034	-.028	.077	.053	.094	-.061	-.040
39 ekskluzija	-.041	-.066	.087	.025	.007	.090	.037	-.088	.121	.095	.036	.042	.106	.022
40 perceptivni procesi	.039	-.098	<b>.152*</b>	<b>-.154*</b>	.075	-.138	-.116	.071	<b>-.164*</b>	-.116	.021	.025	-.023	.003
41 vid	.000	-.055	.031	.038	<b>.170*</b>	-.035	-.038	.077	-.065	-.053	-.012	-.024	-.052	.022
42 sluh	.065	<b>-.141*</b>	<b>.160*</b>	-.126	-.025	-.099	-.112	.090	-.099	-.101	.010	.044	-.067	-.046
43 osećaj	-.044	.063	.020	-.112	.016	-.033	-.086	.054	<b>-.167*</b>	-.093	.022	-.019	.108	.092
44 biološki procesi	-.076	.059	.044	-.136	.013	.050	-.035	.101	<b>-.174*</b>	-.071	.007	-.024	-.019	-.032
45 telo	-.039	-.068	.008	-.061	.072	.011	-.133	.072	<b>-.155*</b>	-.089	.001	-.043	-.009	.007
46 zdravlje	-.006	.065	.007	-.121	-.067	.024	-.138	.083	-.118	<b>-.170*</b>	-.058	-.084	.046	-.097
47 seks	-.036	.043	.001	-.038	.065	.046	.009	.126	-.041	.080	.004	.094	-.137	-.130
48 ingestiv	.028	.120	-.074	-.115	.086	.015	.035	-.006	-.118	.033	.048	.015	-.035	.009
49 negacije	-.023	<b>-.200**</b>	.100	.077	-.071	.077	.001	-.037	<b>.157*</b>	<b>.169*</b>	-.069	-.074	.030	-.055
50 negativne reči	-.028	.087	.099	.031	.095	-.071	-.126	-.107	-.058	-.025	.039	.014	.022	-.007
51 superlativi	.018	-.002	-.046	-.006	.087	.054	<b>.145*</b>	.013	.026	.033	.076	.088	-.037	.014
52 relativitet	.108	-.072	.004	<b>-.175*</b>	-.100	.044	-.053	.034	-.134	-.035	.012	-.008	.068	.023
53 kretanje	-.011	-.033	.038	-.052	.055	-.055	<b>-.146*</b>	.001	-.005	-.068	-.017	-.028	-.045	.089
54 prostor	.053	.063	-.062	<b>-.167*</b>	-.078	.064	-.036	.116	-.114	-.091	.074	.056	.057	-.008
55 vreme	.061	<b>-.181*</b>	.056	.061	.016	.041	.044	-.006	-.023	.064	-.057	-.073	.074	.083
56 posao	.024	.054	<b>-.185**</b>	.062	<b>-.228**</b>	-.080	.082	.107	.014	-.108	-.067	-.103	.057	-.054
57 postignuće	.088	<b>.138*</b>	-.091	.080	<b>.180*</b>	-.035	.061	.000	.005	.037	.134	.089	.046	.013
58 zabava	-.052	.037	-.070	.038	-.017	.069	-.099	.001	.093	-.133	.064	.074	-.020	-.015
59 kuća	.057	<b>-.147*</b>	.056	-.003	-.021	.048	-.097	.044	.047	-.048	-.033	-.017	-.116	-.018

Kategorija	29_i	30_i	31_i	32_i	33_i	34_i	35_i	36_i	37_i	38_i	39_i	40_i	41_i	42_i
1 funkcijske reči	-.111	.040	<b>.161*</b>	.058	-.009	.000	.032	.101	<b>.209**</b>	.061	-.005	-.048	-.008	.034
2 zamenice	-.042	-.110	.082	-.030	.097	.001	.001	.094	<b>.197**</b>	.068	.002	-.066	.014	.045
3 lične zamenice	-.133	.079	-.005	-.070	.025	-.064	-.098	-.020	.073	<b>.200**</b>	-.138	-.019	-.022	.049
4 prvo lice jednine	<b>-.166*</b>	.087	.056	.020	.003	-.108	-.002	-.005	.067	.059	-.046	.008	.053	.065
5 prvo lice množine	-.090	.121	-.003	.013	-.025	-.107	.013	-.095	.025	<b>.142*</b>	-.031	.067	-.014	.102
6 drugo lice	-.014	.083	.084	-.029	-.005	<b>.179*</b>	.035	.041	.031	.099	.038	-.012	-.035	-.004
7 treće lice jednine	-.033	.100	-.061	<b>-.160*</b>	.034	-.075	-.062	-.065	.048	-.004	-.052	-.013	-.019	.002
8 treće lice množine	-.096	.020	<b>-.143*</b>	-.001	.091	-.029	-.065	<b>-.155*</b>	-.132	.088	-.077	-.083	-.107	-.057
9 nelične zamenice	.078	<b>-.144*</b>	.125	.058	.008	.039	.072	<b>.161*</b>	<b>.189**</b>	-.021	.057	-.027	.012	.011
10 glagoli	-.115	-.007	<b>.215**</b>	.039	.064	.020	.040	.084	<b>.163*</b>	.045	.018	-.044	-.004	<b>.153*</b>
11 pomoćni glagoli	-.053	.058	<b>-.149*</b>	-.122	.050	-.097	-.018	<b>-.250**</b>	-.055	-.059	.072	-.077	-.061	-.016
12 prošlost	-.022	-.064	-.071	-.022	.057	.013	-.041	-.076	-.074	.011	-.025	-.050	-.066	-.045
13 sadašnjost	-.023	-.018	.020	.011	-.056	-.004	-.029	.128	.053	-.076	.079	-.104	-.035	-.024
14 budućnost	<b>-.165*</b>	-.077	.090	<b>.198**</b>	-.097	.081	-.004	-.042	<b>.143*</b>	<b>.177*</b>	.016	-.074	-.025	.040
15 prilozii	-.090	.030	<b>.236**</b>	.165*	-.070	.085	.033	<b>.190**</b>	.104	.127	.045	.044	.022	.135
16 predlozi	.005	.057	-.133	-.087	.014	-.012	.015	-.114	-.080	-.106	-.036	-.034	-.031	-.105
17 veznici	-.071	-.095	.110	<b>.187**</b>	-.071	.057	.024	.064	.038	-.009	.094	.051	.024	.045
18 kvantifikatori	.100	<b>-.166*</b>	.065	<b>.140*</b>	-.031	-.044	-.017	.089	.092	.063	-.082	.080	.061	.075
19 brojevi	.004	-.031	-.050	-.090	-.078	<b>-.151*</b>	-.043	.052	.025	<b>.140*</b>	-.100	-.050	.068	-.029
20 informalizmi	-.024	.021	.059	.046	-.114	-.029	-.038	.010	.056	<b>.155*</b>	.029	-.010	-.043	.078
21 socijalni procesi	-.007	.059	<b>-.143*</b>	-.106	.068	-.028	-.106	-.104	-.100	-.109	<b>-.141*</b>	.002	.084	-.097
22 porodica	.004	.112	.016	-.049	.124	-.088	-.018	-.054	.062	-.035	-.001	.049	-.045	-.008
23 prijatelji	.019	.033	-.031	.061	.012	.001	-.064	-.032	-.011	.056	-.078	.116	.015	.089
24 osobe	-.073	.074	-.085	.011	-.050	-.065	-.017	-.113	-.011	-.028	-.029	.106	.089	-.013
25 afektivni procesi	-.129	.125	.060	.011	-.016	.034	.064	-.026	.054	.050	-.017	<b>.186**</b>	.078	.093
26 pozitivne emocije	<b>-.182**</b>	.045	.051	.034	-.046	.050	.052	-.046	.013	.085	-.013	<b>.143*</b>	.039	.082
27 negativne emocije	.059	<b>.208**</b>	.039	-.030	.051	-.056	.045	.015	.072	.036	.009	.047	.072	-.032
28 strah	-.045	.089	-.002	.010	.027	-.021	.000	.051	-.008	-.059	.002	.000	.058	-.052
29 bes	<b>.315**</b>	.045	-.122	-.096	<b>-.176*</b>	-.027	-.044	.037	.009	.010	-.109	.086	.043	.063

Kategorija	29_i	30_i	31_i	32_i	33_i	34_i	35_i	36_i	37_i	38_i	39_i	40_i	41_i	42_i
30 tuga	<b>-.158*</b>	<b>.270**</b>	.036	-.016	.024	.054	.007	-.085	<b>.194**</b>	.015	-.081	-.075	-.069	.006
31 kognitivni procesi	-.057	.006	<b>.316**</b>	<b>.224**</b>	-.070	<b>.177*</b>	.127	.125	<b>.276**</b>	.012	.059	.010	-.012	.059
32 uvid	-.111	.003	<b>.259**</b>	<b>.257**</b>	-.012	<b>.253**</b>	.107	.079	.096	<b>.170*</b>	.136	.072	-.037	<b>.179*</b>
33 kauzacija	-.020	-.030	<b>.148*</b>	.084	.008	-.019	.067	-.024	<b>.149*</b>	-.081	.056	-.034	-.030	-.034
34 diskrepanca	-.021	-.092	.115	.058	-.009	.095	.066	<b>.139*</b>	.120	-.097	.037	.025	.016	.045
35 nesigurnost	.099	-.020	<b>.204**</b>	<b>.155*</b>	-.078	<b>.143*</b>	.104	.119	<b>.149*</b>	-.022	.038	-.053	.011	-.092
36 sigurnost	.010	-.029	.010	-.054	-.086	.053	.059	<b>.186**</b>	.000	<b>-.149*</b>	-.015	-.089	-.062	-.038
37 inhibicija	-.106	.061	<b>.223**</b>	<b>.172*</b>	.109	-.022	.029	.034	<b>.270**</b>	.058	-.033	-.014	.018	.066
38 inkluzija	-.016	-.094	-.042	-.046	-.047	-.021	-.094	-.088	.130	<b>.148*</b>	<b>-.145*</b>	-.026	-.070	-.035
39 ekskluzija	-.044	-.034	<b>.142*</b>	<b>.193**</b>	-.010	.051	.031	.024	.126	-.061	.051	-.028	.053	-.007
40 perceptivni procesi	.004	.011	.048	.030	.049	.012	.040	.059	-.043	-.077	.001	.091	.089	.072
41 vid	.029	-.044	.056	.065	-.095	.012	.006	.024	-.031	.064	.043	-.006	.097	-.010
42 sluh	-.021	.058	.008	-.002	.079	.020	.010	.038	-.069	-.100	-.021	-.013	.046	.016
43 osećaj	.070	-.002	.035	.024	-.040	-.089	.067	.079	.032	-.035	-.027	.071	.010	.034
44 biološki procesi	-.014	-.048	-.119	-.076	.081	-.013	.011	-.098	-.012	-.050	-.074	-.027	-.099	.031
45 telo	-.017	-.053	-.038	-.051	.019	.038	.110	-.015	-.004	-.049	-.104	.001	-.013	-.051
46 zdravlje	.024	-.095	.021	-.063	<b>.170*</b>	.009	-.030	-.061	.069	-.012	.004	-.010	.010	.054
47 seks	-.054	.113	-.008	<b>.146*</b>	<b>-.155*</b>	-.097	-.092	-.073	.067	-.014	-.047	-.052	-.024	-.037
48 ingestiv	-.111	.061	-.100	.033	.097	<b>-.159*</b>	-.013	<b>-.187**</b>	.006	.096	<b>-.139*</b>	-.047	-.024	-.032
49 negacije	.048	.035	.114	.098	.111	-.043	-.048	.066	.132	-.030	.077	-.105	.026	-.031
50 negativne reči	-.032	-.063	.089	.118	.000	.003	.120	-.048	.011	.092	.079	.004	-.031	.042
51 superlativi	-.097	.000	.045	.082	-.062	.044	.050	-.074	.066	-.019	.111	.132	.031	.090
52 relativitet	.080	-.067	-.067	-.046	.027	.019	<b>-.153*</b>	.102	-.027	-.056	-.070	-.010	-.041	.001
53 kretanje	-.076	<b>-.155*</b>	.067	.009	.091	.087	-.073	.065	.054	.028	-.020	-.001	-.090	<b>.197**</b>
54 prostor	.000	.055	-.116	-.127	.001	-.023	.003	-.097	-.120	-.127	-.011	.010	.040	<b>-.139*</b>
55 vreme	.015	-.125	-.026	.012	-.096	-.013	<b>-.186**</b>	.120	.015	.057	-.042	-.037	-.035	.102
56 posao	.107	.044	-.101	<b>-.161*</b>	.031	-.024	.000	-.075	-.137	-.118	-.008	.077	-.026	-.012
57 postignuće	-.060	.031	.038	-.025	.017	.072	.112	-.090	.104	.080	.006	.093	-.006	.083
58 zabava	.034	.012	<b>-.145*</b>	-.057	-.058	-.071	-.096	-.101	<b>-.187**</b>	.027	-.089	-.113	.061	<b>-.156*</b>
59 kuća	-.043	-.042	.016	-.096	<b>.148*</b>	.112	.027	.039	-.113	-.024	.028	-.132	-.082	-.057

Kategorija	43_i	44_i	45_i	46_i	47_i	48_i	49_i	50_i	51_i	52_i	53_i	54_i	55_i	56_i
1 funkcijske reči	-.048	-.001	.008	.088	.106	-.095	.131	-.053	<b>-.159*</b>	-.084	.022	.026	-.092	.050
2 zamenice	-.084	.005	.000	<b>.154*</b>	-.096	-.009	.121	.027	<b>-.158*</b>	-.135	.085	-.082	<b>-.160*</b>	-.088
3 lične zamenice	-.083	.019	.002	.102	<b>-.199**</b>	.113	.060	.069	-.074	-.099	.130	-.085	-.137	-.097
4 prvo lice jednine	-.125	-.013	-.071	.071	.051	-.048	<b>.143*</b>	-.007	-.096	<b>-.156*</b>	.087	-.064	-.105	.033
5 prvo lice množine	.058	-.014	-.066	.067	-.131	<b>.140*</b>	.037	.126	-.091	.008	<b>.156*</b>	.053	-.069	-.028
6 drugo lice	-.037	.074	.017	<b>.177*</b>	<b>-.203**</b>	.108	.080	.059	.020	.035	.069	-.035	-.003	-.074
7 treće lice jednine	-.089	.053	.109	-.007	<b>-.147*</b>	.114	-.003	.046	-.082	-.090	-.015	-.131	-.113	-.015
8 treće lice množine	.058	.048	.006	-.058	-.094	<b>.169*</b>	<b>-.172*</b>	.099	.017	.039	.028	.005	-.074	.018
9 nelične zamenice	.011	.017	.029	.110	-.016	-.079	.035	-.013	-.135	-.009	-.047	.019	-.030	-.020
10 glagoli	<b>-.159*</b>	-.060	.088	-.068	-.040	<b>-.153*</b>	.118	.014	-.021	-.093	-.011	-.036	.012	-.101
11 pomoćni glagoli	-.096	.072	.054	-.007	.024	.104	.000	.069	-.098	-.065	-.103	-.044	-.106	.099
12 prošlost	.027	.026	.022	.019	-.040	.126	.043	-.017	-.018	-.051	-.002	-.041	.026	-.066
13 sadašnjost	-.092	-.051	.011	.014	.032	<b>-.209**</b>	<b>.213**</b>	<b>-.169*</b>	-.099	-.126	-.082	.045	-.056	-.025
14 budućnost	.071	-.071	-.031	.010	.056	.014	.064	.098	.041	.029	.038	.015	-.076	-.073
15 prilozi	-.030	-.129	-.024	.049	.075	<b>-.153*</b>	.047	-.010	-.034	-.023	.022	-.014	.106	-.089
16 predlozi	.110	.087	.083	-.051	-.004	<b>.159*</b>	-.110	.036	<b>.221**</b>	.109	-.021	.061	-.058	.131
17 veznici	.037	.042	-.072	.039	<b>.211**</b>	-.096	.081	-.131	-.084	.053	.008	<b>.153*</b>	.071	-.022
18 kvantifikatori	-.029	-.107	-.069	-.063	.038	-.091	-.004	.032	.004	.003	.035	.012	-.010	-.093
19 brojevi	<b>-.174*</b>	<b>-.142*</b>	-.067	-.085	-.002	.061	-.027	<b>.158*</b>	-.081	.033	.025	.095	.113	.042
20 informalizmi	-.005	.019	.005	.024	-.091	.083	<b>.167*</b>	.009	.056	-.032	-.009	-.097	-.052	-.100
21 socijalni procesi	.080	.016	.115	-.086	-.103	.058	-.047	.007	.098	-.099	.017	-.090	-.135	-.022
22 porodica	-.033	-.027	.063	.046	-.037	-.039	-.038	.061	-.070	-.110	-.019	-.027	-.109	-.007
23 prijatelji	.080	-.083	-.095	-.016	.042	-.012	.002	-.035	.014	-.104	.054	-.034	-.048	-.113
24 osobe	<b>.158*</b>	.003	.128	<b>-.145*</b>	-.030	<b>.142*</b>	.027	.055	.044	-.048	.087	-.052	-.106	.080
25 afektivni procesi	.136	-.020	-.075	-.005	.070	.033	.071	-.002	.022	-.047	.121	-.050	-.053	-.076
26 pozitivne emocije	.031	-.063	-.135	-.002	.032	.048	.034	.009	.042	-.060	.103	-.094	-.062	-.104
27 negativne emocije	<b>.159*</b>	.045	.051	.047	.003	-.024	.047	-.083	-.091	.037	.015	.075	.006	-.021
28 strah	.125	-.100	-.045	-.025	.077	.052	-.038	<b>-.216**</b>	-.038	.037	.061	.073	-.013	.038
29 bes	-.084	-.068	-.068	-.007	.034	-.097	.028	-.074	.016	-.045	-.066	-.019	-.062	.004



Kategorija	43_i	44_i	45_i	46_i	47_i	48_i	49_i	50_i	51_i	52_i	53_i	54_i	55_i	56_i
30 tuga	.029	.097	<b>.140*</b>	-.002	.053	.066	.099	.038	-.017	<b>-.174*</b>	.050	-.132	<b>-.192**</b>	-.031
31 kognitivni procesi	-.012	-.033	.046	.031	<b>.270**</b>	<b>-.300**</b>	<b>.158*</b>	<b>-.141*</b>	-.037	-.077	-.040	.090	-.030	.007
32 uvid	-.024	.085	.066	.044	.044	-.091	.025	-.030	.031	.048	.082	.101	-.004	-.107
33 kauzacija	.006	-.025	-.108	.063	<b>.342**</b>	<b>-.172*</b>	.101	<b>-.173*</b>	-.031	-.044	-.045	<b>.150*</b>	-.008	<b>.181**</b>
34 diskrepanca	-.035	.044	.099	.012	<b>.192**</b>	-.087	<b>.158*</b>	-.003	<b>-.139*</b>	.007	.067	.053	-.008	-.036
35 nesigurnost	-.010	-.064	.054	-.032	<b>.167*</b>	<b>-.235**</b>	<b>.204**</b>	-.116	-.041	-.005	-.040	<b>.146*</b>	.093	.000
36 sigurnost	-.071	-.070	-.013	-.059	.086	<b>-.147*</b>	.025	-.023	-.117	-.060	-.074	-.062	.001	-.010
37 inhibicija	.020	.029	.085	.019	.134	<b>-.143*</b>	.113	-.098	.053	-.078	.065	.004	-.056	-.016
38 inkluzija	.050	.078	.035	.038	-.036	.050	-.026	.019	.065	.090	.054	.124	-.077	-.040
39 ekskluzija	-.036	-.003	-.045	-.042	<b>.176*</b>	<b>-.143*</b>	<b>.177*</b>	-.034	-.043	-.105	-.004	.047	-.036	-.049
40 perceptivni procesi	.092	-.072	-.009	-.071	<b>-.186**</b>	.006	.018	.020	.105	-.062	.047	<b>-.147*</b>	-.002	-.115
41 vid	.126	-.038	.031	.036	-.072	-.003	<b>.155*</b>	.019	.022	-.020	.052	.037	.039	.008
42 sluh	-.012	-.027	.061	-.072	-.109	-.027	-.001	-.017	.060	-.090	-.036	-.118	-.023	-.135
43 osećaj	<b>.286**</b>	.017	-.044	-.009	-.047	.098	-.029	-.045	.001	.069	.072	-.008	.054	.013
44 biološki procesi	.076	<b>.152*</b>	.068	.120	.026	.133	-.065	.063	-.012	.041	<b>.142*</b>	-.073	-.086	-.011
45 telo	.119	.075	.107	.064	-.084	<b>.149*</b>	-.125	.076	.002	.059	.124	-.092	.019	-.024
46 zdravlje	.084	.121	.064	<b>.212**</b>	-.012	-.063	.029	-.009	.007	.132	.116	-.034	.117	.028
47 seks	.041	-.019	-.045	-.052	<b>.306**</b>	-.026	.004	-.017	.011	-.093	-.025	-.038	-.019	-.032
48 ingestiv	.045	-.011	-.073	-.031	.039	<b>.231**</b>	-.067	.044	-.045	-.026	.062	-.114	-.090	.026
49 negacije	-.041	-.026	-.035	.016	<b>.187**</b>	<b>-.155*</b>	<b>.208**</b>	<b>-.147*</b>	<b>-.164*</b>	-.114	-.111	.025	.013	.012
50 negativne reči	.031	.092	.098	.075	-.004	.025	-.015	<b>.281**</b>	-.058	.063	.124	-.061	-.012	-.064
51 superlativi	<b>.171*</b>	.074	.024	-.017	.009	.107	.023	-.063	<b>.232**</b>	.051	.066	.081	.039	.102
52 relativitet	.097	-.038	-.023	.024	-.030	.024	-.050	-.046	.128	.125	-.014	.065	.067	-.031
53 kretanje	-.104	-.046	.032	.013	-.129	.085	.096	.006	.067	-.014	.095	-.117	-.037	-.120
54 prostor	<b>.145*</b>	.041	.004	-.015	-.059	<b>.145*</b>	-.110	.011	<b>.178*</b>	<b>.140*</b>	.041	.079	.074	.046
55 vreme	-.037	-.054	-.045	.004	.020	-.101	.069	-.005	-.014	-.059	-.043	.100	.014	-.037
56 posao	-.015	.007	-.008	.007	.033	-.058	-.037	.001	.118	<b>.150*</b>	-.138	<b>.205**</b>	.095	<b>.300**</b>
57 postignuće	.119	<b>.164*</b>	<b>.144*</b>	.033	.031	<b>.166*</b>	.020	<b>.143*</b>	.082	.022	.071	-.119	.103	.072
58 zabava	<b>-.167*</b>	-.055	-.087	-.009	-.077	-.092	-.129	.051	-.020	-.078	-.073	-.064	-.048	.099
59 kuća	<b>-.156*</b>	<b>-.178*</b>	-.075	.003	-.026	.067	-.028	-.004	-.066	-.044	.082	.035	-.133	-.025

Kategorija	1_i	2_i	3_i	4_i	5_i	6_i	7_i	8_i	9_i	10_i	11_i	12_i	13_i	14_i
60 novac	-.049	<b>-.222**</b>	<b>-.212**</b>	.108	-.089	<b>-.226**</b>	<b>-.145*</b>	<b>.276**</b>	.006	.039	.136	<b>.261**</b>	.107	.046
61 religija	-.098	-.069	.091	.076	-.006	.046	-.095	-.049	-.091	.036	-.045	-.023	-.029	.093
62 smrt	.013	-.010	.134	<b>.174*</b>	-.002	.009	-.027	.091	.025	.116	-.004	-.020	.018	.031

Kategorija	15_i	16_i	17_i	18_i	19_i	20_i	21_i	22_i	23_i	24_i	25_i	26_i	27_i	28_i
60 novac	.005	.123	<b>-.156*</b>	-.065	-.001	-.043	-.070	.114	-.009	<b>-.143*</b>	-.054	-.042	<b>-.206**</b>	<b>-.211**</b>
61 religija	-.052	-.067	.012	<b>-.149*</b>	.026	-.054	-.063	.072	.009	.056	.012	.037	-.109	-.032
62 smrt	-.024	-.055	.020	-.086	-.087	-.054	.013	.078	.069	-.080	-.063	-.067	-.044	-.057

Kategorija	29_i	30_i	31_i	32_i	33_i	34_i	35_i	36_i	37_i	38_i	39_i	40_i	41_i	42_i
60 novac	-.078	.015	-.104	-.126	.117	-.018	.061	-.060	-.034	-.026	-.063	.061	-.065	-.013
61 religija	<b>-.176*</b>	.119	.029	.032	.073	-.067	-.051	.028	.130	.049	-.066	-.069	-.044	-.009
62 smrt	-.094	-.038	<b>.162*</b>	.011	.039	.110	.051	.049	.111	.099	.070	-.031	-.065	.104

Kategorija	43_i	44_i	45_i	46_i	47_i	48_i	49_i	50_i	51_i	52_i	53_i	54_i	55_i	56_i
61 religija	-.063	.073	.085	.109	-.122	<b>.219**</b>	-.123	.052	-.080	-.035	-.011	<b>-.247**</b>	-.119	.130
62 smrt	.099	.069	.128	-.052	-.001	<b>.150*</b>	-.023	-.016	-.029	-.085	.096	<b>-.255**</b>	-.062	-.115
65 poštupal	-.052	-.080	.016	-.054	-.123	-.090	.036	.050	.000	-.102	.073	<b>-.177*</b>	-.097	-.042

Kategorija	57_i	58_i	59_i	60_i	61_i	62_i	Kategorija	57_i	58_i	59_i	60_i	61_i	62_i
1 funkcijske reči	<b>-.172*</b>	.000	.080	-.096	.040	.049	30 tuga	-.043	.090	.004	.030	-.070	-.044
2 zamenice	-.080	-.040	-.019	.018	.010	.079	31 kognitivni procesi	-.034	-.042	<b>.202**</b>	<b>-.204**</b>	.023	-.084
3 lične zamenice	-.093	-.058	-.056	.037	.026	.048	32 uvid	.070	-.062	.116	<b>-.191**</b>	.060	-.009
4 prvo lice jednine	.017	-.128	-.027	-.032	-.036	-.032	33 kauzacija	.059	-.077	.118	<b>-.192**</b>	-.017	-.103
5 prvo lice množine	.073	-.001	-.098	-.109	<b>.155*</b>	.015	34 diskrepanca	-.135	-.006	.000	-.003	-.091	.041
6 drugo lice	-.108	.007	-.027	.107	.023	.099	35 nesigurnost	-.037	.001	.133	<b>-.227**</b>	.067	-.079
7 treće lice jednine	<b>-.216**</b>	-.040	-.066	<b>.178*</b>	-.010	<b>.147*</b>	36 sigurnost	-.121	-.013	.021	.048	-.097	.081
8 treće lice množine	<b>.182**</b>	.011	<b>-.171*</b>	.021	.103	-.042	37 inhibicija	-.022	.006	.080	-.075	.076	-.011
9 nelične zamenice	-.105	-.035	.041	.029	.051	.087	38 inkluzija	-.021	-.019	.095	-.080	.018	-.036
10 glagoli	-.062	-.053	.028	-.039	.001	.089	39 ekskluzija	-.115	.121	.085	<b>-.226**</b>	-.067	-.002
11 pomoćni glagoli	-.015	-.022	<b>-.177*</b>	.077	.034	<b>.155*</b>	40 perceptivni procesi	.019	.096	-.009	.134	-.084	.005
12 prošlost	.132	.098	<b>-.161*</b>	-.081	.089	.010	41 vid	-.065	-.014	<b>.182**</b>	-.051	-.073	-.002
13 sadašnjost	<b>-.195**</b>	-.133	.131	-.069	-.016	.112	42 sluh	-.004	.068	-.086	.086	-.097	.032
14 budućnost	.040	-.049	.111	-.053	.123	-.006	43 osećaj	-.013	-.043	.027	-.044	.054	-.116
15 prilozi	-.086	-.035	<b>.170*</b>	-.097	.063	.031	44 biološki procesi	.014	.081	-.024	-.012	-.084	-.024
16 predlozi	.053	.065	.006	.090	-.042	-.134	45 telo	.016	.064	-.029	.116	-.097	-.068
17 veznici	.063	.001	.119	<b>-.250**</b>	.025	-.105	46 zdravlje	.033	.063	-.085	-.024	-.049	-.054
18 kvantifikatori	.006	-.069	.026	<b>-.179*</b>	-.019	-.021	47 seks	-.021	.052	-.101	-.128	.095	-.026
19 brojevi	-.037	<b>.163*</b>	-.026	-.010	-.042	.058	48 ingestiv	.059	.024	-.063	.063	-.027	.044
20 informalizmi	-.027	.110	.023	.004	<b>.175*</b>	.099	49 negacije	<b>-.141*</b>	-.063	.014	-.108	-.053	.137
21 socijalni procesi	.046	.082	-.040	<b>.165*</b>	-.042	.082	50 negativne reči	.016	.066	-.092	.066	-.058	-.033
22 porodica	-.112	.017	-.009	<b>.163*</b>	<b>-.168*</b>	.031	51 superlativi	.009	.062	<b>.180*</b>	.012	-.020	-.055
23 prijatelji	-.013	.089	.006	-.050	.118	.035	52 relativitet	-.019	.054	.053	-.048	.078	-.136
24 osobe	.079	.110	-.022	.107	.030	.069	53 kretanje	-.056	-.013	.118	.046	-.065	.000
25 afektivni procesi	-.015	-.014	.111	.058	.085	.018	54 prostor	.056	.114	.005	.013	.025	-.025
26 pozitivne emocije	-.017	.008	.090	.049	.113	.028	55 vreme	-.044	-.015	<b>.161*</b>	<b>-.183**</b>	.120	-.082
27 negativne emocije	-.072	-.015	.042	.007	-.009	-.040	56 posao	.073	-.049	-.030	.013	.037	-.052
28 strah	-.087	-.064	.051	.006	-.100	-.071	57 postignuće	<b>.283**</b>	.047	-.001	<b>.139*</b>	.056	-.129
29 bes	-.042	.074	-.050	-.065	-.018	-.110	58 zabava	-.018	<b>.349**</b>	.019	-.068	.048	.026

	Kategorija	57_i	58_i	59_i	60_i	61_i	62_i
60	kuća	-.055	.114	<b>.261**</b>	.091	-.033	.021
61	novac	.072	.041	-.101	<b>.613**</b>	-.077	.047
62	religija	-.081	-.004	-.057	.072	.024	<b>.192**</b>
63	smrt	-.063	.001	.064	.083	.024	-.022

*Napomena:* \* p < .05, \*\* p < .01.

**Prilog 7. Deskriptivno-statističke mere za facete bazičnih dimenzija ličnosti kandidata (S mere)**

	Facet	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>
H <sub>s</sub>	Iskrenost	3.86	0.73	1.61**
	Pravičnost	4.23	0.71	2.54**
	Izbegavanje pohlepe	3.65	0.75	1.53*
	Skromnost	3.57	0.59	1.47*
E <sub>s</sub>	Strašljivost	2.29	0.72	1.74**
	Anksioznost	3.29	0.64	1.42*
	Zavisnost	2.86	0.81	1.47*
	Sentimentalnost	3.22	0.69	1.48*
X <sub>s</sub>	Socijalno samopouzdanje	4.03	0.53	1.70**
	Socijalna smelost	3.55	0.71	1.34*
	Druželjubivost	4.12	0.57	1.71**
	Aktivitet	4.19	0.64	1.95**
A <sub>s</sub>	Praštanje	2.97	0.76	1.05
	Krotkost	3.32	0.57	1.67*
	Fleksibilnost	3.42	0.71	1.32
	Strpljivost	3.55	0.67	1.46*
C <sub>s</sub>	Organizovanost	4.28	0.61	2.54**
	Marljivost	4.50	0.44	2.57**
	Perfekcionizam	4.10	0.54	1.49*
	Obazrivost	4.14	0.61	1.73*
O <sub>s</sub>	Estetske vrednosti	3.51	0.86	1.49*
	Radoznalost	3.97	0.68	1.45*
	Kreativnost	3.86	0.73	1.42*
	Nekonvencionalnost	3.53	0.61	1.51*

*Napomena:* S – S mere; *SD* – standardna devijacija; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

**Prilog 7. Slaganje između procenjivača u proceni indikatora dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere)**

Dimenzija	Indikator	$ICC_{sing}$	95% $CI$	$ICC_{avg}$	95% $CI$
Poštenje <sub>R</sub>	Iskrenost <sub>R</sub>	.161	[0.095, 0.235] p < .001	.434	[0.295, 0.552] p < .001
	Pravičnost <sub>R</sub>	.123	[0.059, 0.195] p < .001	.359	[0.201, 0.492] p < .001
	Izbegavanje pohlepe <sub>R</sub>	.142	[0.077, 0.215] p < .001	.397	[0.249, 0.523] p < .001
	Skromnost <sub>R</sub>	.228	[0.158, 0.304] p < .001	.541	[0.429, 0.637] p < .001
Emocionalnost <sub>R</sub>	Strašljivost <sub>R</sub>	.258	[0.187, 0.336] p < .001	.582	[0.479, 0.669] p < .001
	Anksioznost <sub>R</sub>	.217	[0.147, 0.293] p < .001	.525	[0.409, 0.624] p < .001
	Zavisnost <sub>R</sub>	.166	[0.099, 0.240] p < .001	.443	[0.306, 0.559] p < .001
	Sentimentalnost <sub>R</sub>	.193	[0.125, 0.269] p < .001	.489	[0.363, 0.595] p < .001
Ekstraverzija <sub>R</sub>	Socijalno samopouzdanje <sub>R</sub>	.266	[0.195, 0.344] p < .001	.592	[0.492, 0.677] p < .001
	Socijalna smelost <sub>R</sub>	.439	[0.367, 0.513] p < .001	.758	[0.698, 0.808] p < .001
	Druželjubivost <sub>R</sub>	.406	[0.333, 0.481] p < .001	.732	[0.666, 0.788] p < .001
	Aktivitet <sub>R</sub>	.367	[0.294, 0.443] p < .001	.699	[0.624, 0.761] p < .001
Saradljivost <sub>R</sub>	Praštanje <sub>R</sub>	.166	[0.100, 0.241] p < .001	.444	[0.307, 0.559] p < .001
	Krotkost <sub>R</sub>	.235	[0.165, 0.312] p < .001	.552	[0.442, 0.645] p < .001
	Fleksibilnost <sub>R</sub>	.200	[0.132, 0.276] p < .001	.500	[0.377, 0.604] p < .001
	Strpljivost <sub>R</sub>	.197	[0.129, 0.273] p < .001	.495	[0.371, 0.600] p < .001

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača;  $ICC$  – interklasni koeficijent korelacije;  $CI$  – interval poverenja..

Dimenzija	Indikator	<i>ICC<sub>sing</sub></i>	<i>95% CI</i>	<i>ICC<sub>avrg</sub></i>	<i>95% CI</i>
Savesnost <sub>R</sub>	Organizovanost <sub>R</sub>	.250	[0.180, 0.328] p < .001	.572	[0.467, 0.661] p < .001
	Marljivost <sub>R</sub>	.214	[0.145, 0.290] p < .001	.521	[0.404, 0.621] p < .001
	Perfekcionizam <sub>R</sub>	.241	[0.170, 0.318] p < .001	.559	[0.451, 0.651] p < .001
	Obazrivost <sub>R</sub>	.235	[0.165, 0.312] p < .001	.552	[0.441, 0.645] p < .001
Otvorenost <sub>R</sub>	Estetske vrednosti <sub>R</sub>	.144	[0.079, 0.217] p < .001	.402	[0.255, 0.526] p < .001
	Radoznalost <sub>R</sub>	.182	[0.115, 0.258] p < .001	.472	[0.342, 0.581] p < .001
	Kreativnost <sub>R</sub>	.179	[0.112, 0.254] p < .001	.466	[0.335, 0.577] p < .001
	Nekonvencionalnost <sub>R</sub>	.227	[0.157, 0.304] p < .001	.540	[0.427, 0.636] p < .001
Inteligencija <sub>R</sub>	Obrada informacija <sub>R</sub>	.195	[0.127, 0.271] p < .001	.493	[0.368, 0.598] p < .001
	Obavljanje zahtevnih poslova <sub>R</sub>	.209	[0.140, 0.285] p < .001	.514	[0.395, 0.615] p < .001
	Usvajanje znanja <sub>R</sub>	.186	[0.118, 0.261] p < .001	.477	[0.349, 0.586] p < .001
	Obavljanje kompleksnih poslova <sub>R</sub>	.255	[0.183, 0.332] p < .001	.577	[0.473, 0.665] p < .001

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača; *ICC* – interklasni koeficijent korelacije; *CI* – interval poverenja..

**Prilog 9. Deskriptivno-statističke mere za procenu indikatora bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) za svakog procenjivača**

		Procenjivač 1			Procenjivač 2			Procenjivač 3			Procenjivač 4		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>
H <sub>R</sub>	Iskrenost <sub>R</sub>	3.90	0.61	4.14**	4.04	0.44	6.13**	4.10	0.75	4.39**	4.29	1.13	5.39**
	Pravičnost <sub>R</sub>	3.93	0.45	6.36**	3.82	0.48	6.34**	3.93	0.64	5.12**	4.41	0.85	4.93**
	Izbegavanje pohlepe <sub>R</sub>	3.27	0.68	4.14**	3.13	0.67	4.11**	3.50	0.69	4.50**	3.25	1.13	2.45**
	Skromnost <sub>R</sub>	3.74	0.63	5.58**	3.05	0.65	4.52**	3.38	0.83	3.55**	3.22	1.51	3.37**
E <sub>R</sub>	Strašljivost <sub>R</sub>	2.48	0.68	3.88**	2.38	0.53	5.75**	2.66	0.69	3.79**	2.38	1.10	4.74**
	Anksioznost <sub>R</sub>	2.66	0.68	3.89**	2.42	0.63	5.72**	3.11	0.79	3.45**	2.64	1.26	4.24**
	Zavisnost <sub>R</sub>	2.82	0.75	4.47**	2.38	0.70	6.13**	2.85	0.95	3.70**	2.45	1.50	3.48**
	Sentimentalnost <sub>R</sub>	3.33	0.55	5.37**	3.51	0.56	5.01**	3.38	0.79	4.09**	3.19	1.36	3.46**
X <sub>R</sub>	Socijalno	3.99	0.48	5.54**	3.96	0.26	7.19**	3.87	0.81	4.31**	4.39	0.90	4.84**
	Socijalna smelost <sub>R</sub>	3.78	0.77	5.09**	3.85	0.44	6.93**	3.65	0.97	4.02**	4.07	1.23	4.11**
	Druželjubivost <sub>R</sub>	3.83	0.62	5.23**	3.92	0.53	5.77**	3.71	0.78	4.30**	3.92	1.16	3.70**
	Aktivitet <sub>R</sub>	3.82	0.61	5.71**	3.90	0.56	5.72**	3.52	0.75	3.86**	3.72	1.19	3.51**
A <sub>R</sub>	Praštanje <sub>R</sub>	3.23	0.52	6.05**	3.34	0.53	5.40**	3.37	0.74	4.03**	3.71	1.18	3.48**
	Krotkost <sub>R</sub>	3.01	0.52	5.30**	3.10	0.61	4.65**	2.93	0.76	3.58**	3.43	1.39	3.26**
	Fleksibilnost <sub>R</sub>	3.09	0.56	5.20**	3.82	0.48	7.18**	2.90	0.80	2.99**	3.51	1.38	3.59**
	Strpljivost <sub>R</sub>	3.78	0.60	6.20**	3.97	0.45	6.01**	3.50	0.81	3.61**	4.27	1.07	4.78**

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .



		Procenjivač 1			Procenjivač 2			Procenjivač 3			Procenjivač 4		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>
C <sub>R</sub>	Organizovanost <sub>R</sub>	3.75	0.62	4.58**	4.20	0.55	5.32**	3.88	0.79	4.06**	4.35	0.90	4.69**
	Marljivost <sub>R</sub>	3.94	0.56	5.23**	4.13	0.45	6.22**	3.95	0.82	3.68**	4.24	1.15	5.09**
	Perfekcionizam <sub>R</sub>	3.50	0.57	4.78**	3.42	0.60	4.50**	3.67	0.79	3.68**	4.19	1.05	4.65**
	Obazrivost <sub>R</sub>	3.80	0.55	5.85**	3.83	0.48	6.42**	3.67	0.76	4.47**	4.10	1.18	4.45**
O <sub>R</sub>	Estetske vrednosti <sub>R</sub>	2.86	0.51	6.10**	3.06	0.28	7.33**	3.03	0.48	5.91**	2.94	0.57	5.37**
	Radoznalost <sub>R</sub>	3.64	0.58	5.65**	4.07	0.48	5.80**	3.72	0.77	3.37**	3.82	1.00	3.33**
	Kreativnost <sub>R</sub>	3.08	0.42	6.35**	3.96	0.53	5.28**	3.41	0.71	3.82**	3.64	0.92	3.86**
	Nekonvencionalnost <sub>R</sub>	3.08	0.39	6.70**	3.30	0.50	5.89**	3.37	0.73	4.63**	3.33	0.88	4.46**
I <sub>R</sub>	Obrada informacija <sub>R</sub>	3.92	0.54	5.26**	4.12	0.35	7.27**	4.14	0.73	3.57**	4.50	0.85	5.53**
	Obavljanje zahtevnih poslova <sub>R</sub>	3.66	0.68	3.99**	4.13	0.40	6.71**	4.20	0.68	3.94**	4.46	0.93	5.59**
	Usvajanje znanja <sub>R</sub>	4.18	0.50	5.83**	4.60	0.49	5.57**	4.39	0.59	4.27**	4.60	0.77	6.00**
	Obavljanje kompleksnih poslova <sub>R</sub>	3.49	0.69	5.32**	4.12	0.44	6.29**	3.71	0.96	3.83**	4.37	1.02	5.44**

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov *Z* statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

**Prilog 10. Deskriptivno-statističke mere za procenu bazičnih dimenzija ličnosti i inteligencije kandidata (R mere) uprosečenu po procenjivačima**

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>
H <sub>R</sub>	Iskrenost <sub>R</sub>	4.08	0.47	2.50	5.00	-6.72 (0.17)	3.41 (0.34)	4.01**
	Pravičnost <sub>R</sub>	4.02	0.36	2.75	4.75	-6.00 (0.17)	3.48 (0.34)	3.14**
	Izbegavanje pohlepe <sub>R</sub>	3.29	0.49	1.75	4.25	-3.66 (0.17)	0.94 (0.34)	2.12**
	Skromnost <sub>R</sub>	3.35	0.63	1.75	4.75	-0.52 (0.17)	-2.11 (0.34)	1.72**
E <sub>R</sub>	Strašljivost <sub>R</sub>	2.48	0.52	1.50	3.75	2.76 (0.17)	-1.89 (0.34)	2.25**
	Anksioznost <sub>R</sub>	2.71	0.56	1.50	4.50	2.89 (0.17)	-0.73 (0.34)	2.19**
	Zavisnost <sub>R</sub>	2.62	0.63	1.25	4.50	2.44 (0.17)	-0.77 (0.34)	1.93**
	Sentimentalnost <sub>R</sub>	3.35	0.55	2.00	4.50	-1.77 (0.17)	-1.81 (0.34)	1.78**
X <sub>R</sub>	Socijalno samopouzdanje <sub>R</sub>	4.05	0.45	2.75	4.75	-4.36 (0.17)	0.35 (0.34)	3.16**
	Socijalna smelost <sub>R</sub>	3.84	0.69	1.50	4.75	-6.54 (0.17)	2.98 (0.34)	2.93**
	Druželjubivost <sub>R</sub>	3.85	0.60	2.00	5.00	-4.55 (0.17)	2.16 (0.34)	2.29**
	Aktivitet <sub>R</sub>	3.74	0.59	2.00	5.00	-3.11 (0.17)	-0.08 (0.34)	2.21**
A <sub>R</sub>	Praštanje <sub>R</sub>	3.41	0.48	2.00	4.50	-3.31 (0.17)	0.97 (0.34)	2.14**
	Krotkost <sub>R</sub>	3.12	0.58	1.75	4.25	-1.18 (0.17)	-2.53 (0.34)	1.95**
	Fleksibilnost <sub>R</sub>	3.33	0.56	1.75	4.25	-2.99 (0.17)	-0.21 (0.34)	1.81**
	Strpljivost <sub>R</sub>	3.88	0.49	2.25	5.00	-5.18 (0.17)	2.93 (0.34)	2.85**

*Napomena:* R – R-mere, varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* - minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>
<i>C<sub>R</sub></i>	Organizovanost <sub>R</sub>	4.04	0.48	2.25	5.00	-3.58 (0.17)	1.75 (0.34)	2.12**
	Marljivost <sub>R</sub>	4.06	0.51	2.00	5.00	-5.56 (0.17)	3.00 (0.34)	2.66**
	Perfekcionizam <sub>R</sub>	3.70	0.51	2.25	4.75	-2.53 (0.17)	-0.93 (0.34)	1.93**
	Obazrivos <sub>R</sub>	3.85	0.52	2.25	4.75	-5.28 (0.17)	0.95 (0.34)	2.62**
<i>O<sub>R</sub></i>	Estetske vrednosti <sub>R</sub>	2.97	0.28	2.00	4.25	2.74 (0.17)	7.24 (0.34)	3.46**
	Radoznalost <sub>R</sub>	3.81	0.46	2.00	4.75	-2.89 (0.17)	3.20 (0.34)	1.95**
	Kreativnost <sub>R</sub>	3.52	0.42	2.25	4.50	-2.86 (0.17)	0.64 (0.34)	2.11**
	Nekonvencionalnost <sub>R</sub>	3.27	0.42	2.25	4.50	2.98 (0.17)	0.24 (0.34)	2.64**
<i>I<sub>R</sub></i>	Obrada informacija <sub>R</sub>	4.17	0.41	3.00	5.00	-2.96 (0.17)	0.67 (0.34)	2.36**
	Obavljanje zahtevnih poslova <sub>R</sub>	4.11	0.45	2.75	5.00	-1.80 (0.17)	-0.28 (0.34)	2.03**
	Usvajanje znanja <sub>R</sub>	4.44	0.37	3.00	5.00	-5.11 (0.17)	2.81 (0.34)	2.62**
	Obavljanje kompleksnih poslova <sub>R</sub>	3.92	0.54	2.50	5.00	-1.27 (0.17)	-0.98 (0.34)	1.76**

*Napomena:* R – R-mere, varijable bazičnih crta ličnosti i inteligencije dobijene na osnovu uprosečenih procena procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* - minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

**Prilog 11. Deskriptivno-statističke mere za procenu indikatora podobnosti kandidata za svakog procenjivača**

	Procenjivač 1			Procenjivač 2			Procenjivač 3			Procenjivač 4		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S</i>
Ispunjavanje zahteva posla <sub>R</sub>	3.90	0.57	5.54**	3.94	0.46	6.00**	4.01	0.81	3.59**	4.05	1.18	3.85**
Generalni kvalitet kandidata <sub>R</sub>	3.68	0.63	4.67**	4.00	0.58	4.86**	3.88	0.97	3.40**	3.70	1.27	3.57**
Preporuka za sledeći krug selekcije <sub>R</sub>	3.89	0.62	5.60**	4.50	0.55	4.85**	3.85	1.06	3.11**	3.92	1.39	4.39**
Zapošljavanje kandidata <sub>R</sub>	3.29	0.60	5.48**	3.89	0.66	4.38**	3.50	1.01	3.50**	3.56	1.37	3.34**

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

**Prilog 12. Slaganje između procenjivača u proceni podobnosti kandidata za obavljanje posla**

Dimenzija	Indikator	$ICC_{sing}$	95% $CI$	$ICC_{avg}$	95% $CI$
Podobnost <sub>R</sub>	Ispunjavanje zahteva posla <sub>R</sub>	.249	[0.179, 0.327] p < .001	.571	[0.465, 0.660] p < .001
	Generalni kvalitet kandidata <sub>R</sub>	.300	[0.228, 0.378] p < .001	.632	[0.541, 0.708] p < .001
	Preporuka za sledeći krug selekcije <sub>R</sub>	.237	[0.167, 0.314] p < .001	.555	[0.456, 0.647] p < .001
	Zapošljavanje kandidata <sub>R</sub>	.209	[0.140, 0.285] p < .001	.513	[0.394, 0.614] p < .001

*Napomena:* R – R mere, mere dobijene procenom od strane procenjivača;  $ICC$  – interklasni koeficijent korelacije;  $CI$  – interval poverenja.

**Prilog 13. Deskriptivno-statističke mere za indikatore procene podobnosti kandidata uprosečenu po procenjivačima**

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sk (SE Sk)</i>	<i>Ku (SE Ku)</i>	<i>K-S</i>
Ispunjavanje zahteva posla <sub>R</sub>	3.97	0.53	2.25	5.00	-4.46 (0.17)	1.75 (0.34)	2.60**
Generalni kvalitet kandidata <sub>R</sub>	3.81	0.62	2.25	5.00	-2.27 (0.17)	-1.70 (0.34)	1.90**
Preporuka za sledeći krug selekcije <sub>R</sub>	4.04	0.64	2.00	5.00	-3.23 (0.17)	-1.40 (0.34)	2.21**
Zapošljavanje kandidata <sub>R</sub>	3.56	0.61	2.00	5.00	-0.32 (0.17)	-1.86 (0.34)	1.45*

*Napomena:* R – R mera, procena podobnosti kandidata dobijena na osnovu uprosečene procene procenjivača; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija; *Min* - minimum; *Max* – maksimum; *Sk (SE Sk)* – mera zakrivljenosti distribucije Skjunis sa standardnom greškom; *Ku (SE Ku)* – mera izduženosti distribucije sa standardnom greškom; *K-S* – Kolmogorov-Smirnov Z statistik, mera odstupanja distribucije od normalne raspodele; \* p < .05, \*\* p < .01.

**Prilog 14. Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata koji su konkurisali za poziciju prodavca dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere)**

Dimenzija	$P_R - S$ mere	$P_R - R$ mere
H	-.120	-.082
E	.157	-.222
X	.087	<b>.722**</b>
A	-.201	.044
C	.144	<b>.629**</b>
O	.097	<b>.723**</b>
I	-.044	<b>.855**</b>

*Napomena:*  $P_R$  - procena podobnosti kandidata dobijena na osnovu uprosečene procene procenjivača; \* -  $p < .05$ ; \*\* -  $p < .01$ .

**Prilog 15. Povezanost procene podobnosti kandidata sa inteligencijom i dimenzijama ličnosti kandidata koji su konkurisali za poziciju inženjera dobijenih samoprocenom (S mere) i procenom (R mere)**

Dimenzija	$P_R - S$ mere	$P_R - R$ mere
H	.038	.066
E	.064	.016
X	<b>.185*</b>	<b>.575**</b>
A	<b>.175*</b>	<b>.272**</b>
C	.143	<b>.731**</b>
O	-.015	<b>.448**</b>
I	.025	<b>.792**</b>

*Napomena:*  $P_R$  - procena podobnosti kandidata dobijena na osnovu uprosečene procene procenjivača; \* -  $p < .05$ ; \*\* -  $p < .01$ .



## Biografija

Sofija Čerović (1989., Beograd) upisala je osnovne akademske studije na Odeljenju za psihologiju, Filozofskog fakulteta, Univerziteta u Beogradu školske 2008/2009 godine i završila ih je 2012. godine sa prosečnom ocenom 8.85. Školske 2012/2013 godine upisala je master akademske studije psihologije na Filozofskom fakultetu, Univerziteta u Beogradu i završila ih je 2013. godine sa prosečnom ocenom 10.00 odbranivši master rad pod nazivom *Moderatorski efekat osobina ličnosti intervjuera pri proceni kandidata u selekcionom intervjuu* sa ocenom 10 (mentor: dr Ivana Petrović, članovi komisije: dr Svetlana Čizmić i dr Milanko Čabarkapa). Doktorske akademske studije psihologije upisala je 2014. godine na istom fakultetu u statusu studenta koji se finansira iz budžeta, tokom kojih je ostvarila prosečnu ocenu 10.00.

Tokom školske 2012/2013 godine Sofija Čerović je učestvovala u izvođenju nastave na osnovnim akademskim studijama psihologije Filozofskog fakulteta u Beogradu, na kursevima Selekcija i procenjivanje zaposlenih i Ponašanje potrošača i marketing. Takođe, učestvovala je u brojnim aktivnostima Odeljenja za psihologiju, kao i u naučno-istraživačkom projektu Instituta za psihologiju *Identifikacija, merenje i razvoj kognitivnih i emocionalnih kompetencija važnih društvu orijentisanom na evropske integracije*. Od juna 2013. godine zaposlena je u kompaniji Saga d.o.o. Beograd u Sektoru za upravljanje ljudskim resursima.

Sofija Čerović je do sada objavila tri rada u naučnim časopisima (dva međunarodnog karaktera i jedan u nacionalnom časopisu) i imala 23 saopštenja na međunarodnim i nacionalnim konferencijama (tri objavljena u celini, a ostala u izvodu).

## Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Софија Черовић

Број индекса: 4П140004

### **Изјављујем**

да је докторска дисертација под насловом

Примена анализе вербалне продукције у селекционом интервјуу

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

**Потпис аутора**

У Београду, 26.02.2018.

---

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије  
докторског рада

Име и презиме аутора: Софија Черовић

Број индекса: 4П140004

Студијски програм: Психологија

Наслов рада Примена анализе вербалне продукције у селекционом интервјуу

Ментор: др Горан Опачић, др Јована Бјекић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањена у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

**Потпис аутора**

У Београду, 26.02.2018.

---

## Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

*Примена анализе вербалне продукције у селекционом интервјуу*

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.  
Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

**Потпис аутора**

У Београду, 26.02.2018.

---

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.