

Persoonallisuustestit diskursiivisina objekteina rekrytointihaastatteluissa

Teija Ahopelto

Ihmisiä tarkastellaan työelämässä yhä enemmän yksilöpsykologisesta näkökulmasta. Tämä näkyy erityisesti rekrytoinneissa, joissa työnhakijoiden soveltuvuutta arvioidaan erilaisilla testeillä (Moscoso et al., 2017). Persoonallisuutta mitataan yhä useammin osana soveltuvuusarviointia, ja testien avulla pyritään tunnistamaan hakijan motivaatiotekijöitä sekä sopivuutta työtehtävään ja tiimiin. Keskustelua persoonallisuustestien mielekkyydestä käydään kuitenkin jatkuvasti. Kriitikot pitävät niiden validiteettia ja ennustearvoa heikkoina (König et al., 2010), kun taas puolustajat korostavat niiden tuottamaa lisäarvoa rekrytointipäätöksille (Moscoso et al., 2017). Aiempi tutkimus onkin keskittynyt pääosin testien validiteettiin ja arviointihaastattelujen luotettavuuteen. Testeihin liittyvää vuorovaikutusta sen sijaan on tutkittu vain vähän, vaikka on oletettavaa, että persoonallisuustestit, kuten muutkin materiaaliset objektit, kietoutuvat vuorovaikutukseen monin tavoin, sekä rakentuen että rakentaen sitä (Goodwin, 2000).

Tässä esitelmässä tarkastelen, kuinka persoonallisuustestistä puhutaan videoitujen rekrytointien arviointihaastattelujen (N = 21) pohjalta. Analysoin sekvenssejä, joissa työnhakijat puhuvat persoonallisuustestistä ja rekrytoijat vastaavat heidän puheenvuoroihinsa. Näissä tilanteissa keskustelijat orientoituvat testiin liittyviin ontologisiin ja epistemologisiin oletuksiin ja neuvottelevat testin oikeudesta tietää persoonallisuudesta. Samalla tulevat näkyviksi ne taustaoletukset, jotka mahdollistavat persoonallisuuden arvioinnin testin ja lyhyen psykologisen haastattelun aikana.

Aineistossa testiin viitattiin tilanteisesti ja vuorovaikutuksellisesti eri tavoin. Työnhakijat nostivat testin esiin kahdessa vaiheessa: saatuaan positiivista palautetta sekä ennen palautteen saamista. Kun testistä puhuttiin myönteisen palautteen jälkeen, hakijat korostivat sen kykyä paljastaa heidän persoonallisuutensa ja vahvistivat näin rekrytoijan arviota. Näissä hetkissä sekä rekrytoijat että hakijat jäsensivät testin tarkoituksenmukaiseksi ja luotettavaksi välineeksi. Ennen tulosten saamista testin esille tuominen sen sijaan mahdollisti hakijoille etäisyyden ottamisen testin tuloksiin ja niiden myöhemmän uudelleentulkinnan. Rekrytoijat puolestaan korostivat testin luotettavuutta ja sen roolia hakijoiden käyttäytymisen epäjohdonmukaisuuksien tunnistamisessa. Silloinkin kun hakijat kritisivat testiä, rekrytoijat puolustivat sen oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta sekä orientoituivat omaan ammatilliseen psykologiseen asiantuntemukseensa.

Kun persoonallisuustestit sisällytetään rekrytointihaastatteluihin, niistä tulee diskursiivisia objekteja ja episteemisiä työkaluja, joiden avulla hallitaan tilanteen panoksia ja neuvotellaan tiedosta ja luottamuksesta. Testit vaikuttavat siihen, miten psykologiset ilmiöt, sosiaaliset roolit ja arviointikäytännöt puhutaan relevanteiksi rekrytointihaastatteluissa. Tulokset osoittavat, että persoonallisuustestit voivat sekä mahdollistaa että rajoittaa osallistujien kykyä hallita henkilökohtaisia panoksia ja samalla vahvistaa vaikutelmaa objektiivisuudesta ja totuuden etsinnästä. Yhdessä rekrytoijien psykologisen asiantuntemuksen kanssa testit muodostavat arviointikehyksen, jossa työnhakijan rehellisyys nousee arvioinnin keskiöön.

Lähteet:

- Goodwin, C. (2000). Action and embodiment within human interaction. *Journal of Pragmatism*, 32, 1489–1522. doi: 10.1016/s0378-2166(99)00096-x
- König, C. J., Klehe, U. C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 17-27.
- Moscoso, S., Salgado, J. F., & Anderson, N. (2017). How do I get a job, what are they looking for? in Chmiel, Fraccaroli and Sverke. (Eds.) *Personnel selection and assessment. An introduction to work and organizational psychology*, 25-47.