

DOKTORI (PhD) DISSZERTÁCIÓ

TÉZISFÜZET

Haffner Orsolya

Az állásinterjú új modellje:

Pályázók stressz szintjének személyiségjegy alapján

történő vizsgálata

2020

Eötvös Loránd Tudományegyetem

Pedagógiai és Pszichológiai Kar

HAFFNER ORSOLYA

**Az állásinterjú új modellje:
Pályázók stressz szintjének személyiségjegy alapján
történő vizsgálata
TÉZISFÜZET**

Pszichológiai Doktori Iskola

A Doktori Iskola vezetője: Dr. Demetrovics Zsolt, egyetemi tanár

Személyiség- és Egészségpszichológia doktori program

Programvezető: Dr. Oláh Attila, egyetemi tanár

Témavezető: Dr. Bárdos György, emeritus professzor

A bírálóbizottság tagjai:

Dr. Rácz József, egyetemi tanár, ELTE PPK, elnök

Dr. Gósi Zsuzsanna, habil. egyetemi docens, ELTE PPK ESI, belső bíráló

Dr. Velencei Jolán, habil. egyetemi docens, Óbudai Egyetem, külső bíráló

Dr. Bukta Zsuzsanna, egyetemi adjunktus, ELTE PPK, titkár

Dr. Nagy Tamás, egyetemi adjunktus, ELTE PPK, tag

Dr. Csillag Sára, egyetemi docens, BGE, tag

Dr. Fülöp Márta, egyetemi tanár, ELTE PPK, tag

Dr. Pajkossy Péter, egyetemi adjunktus, BME, tag

Budapest, 2020

1. BEVEZETÉS, TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA

A hatékony és sikeres toborzási és kiválasztási folyamat minden szervezet számára a szakmai színvonal egyik fontos fokmérője. Az új munkatársak felvétele és az ehhez kapcsolódó kiválasztási folyamat nagyobb vállalatok esetében a stratégiai döntéshozatal része, ám a kisebb vállalkozások esetében is annak egyik biztosítéka, hogy a cég gazdasági és pénzügyi eredményeit a jövőben képes-e elérni. Amennyiben egy szervezet jól működő munkaerő-kiválasztási folyamattal rendelkezik, könnyebben meg tudja nyerni a jövőbeli munkatársait, hiszen ők – pályázóként – már a szelekciós folyamat korai fázisában kellemes benyomásokat szereznek leendő munkáltatójukról.

A toborzási és kiválasztási folyamatokban a kitűzött cél világosan látható. Az üres álláshely(ek)re a vállalatoknak a legrátermettebb és legkompetensebb jelentkezőt kell felvenniük, akire hosszú távon számíthatnak. Ámbár ez jól átlátható érdek, mégsem jelenthető ki, hogy az emberi erőforrás szakemberek könnyű helyzetben vannak, hiszen a pályázók összehasonlítása és a kiválasztott munkatárs jövőbeli teljesítménye sosem lehet teljes mértékben megjósolható.

Kutatásom vizsgált témájául az állásinterjúk kapcsán felmerülő pályázói stresszt és szorongást választottam. Különböző pályázói körben és eltérő szervezeteknél tartott számos állásinterjú vezetése során merült fel bennem az a kérdés, vajon miként lehet a pályázók stressz-szintjét és szorongását mérni, tudatosítani, és a legerősebb stresszt okozó faktorokat feltárni.

A kezdeti vizsgálatok és eredmények elemzése után következő lépésként adódott számomra a kutatói kérdés, vajon lehetséges-e az egyes pályázók stressz-mértékének és szorongás-szintjének személyiségjegy alapján történő differenciálása, nevezetesen:

- Milyen attitűddel és benyomással rendelkezik az állásinterjúkkal kapcsolatban egy introvertált és egy extrovertált pályázó?
- Mely stressz elemeket fedez fel önmagán egy adott személyiségjeggyel rendelkező jelölt?
- Mely interjútípusokat tartják a leginkább stresszt okozónak?
- Milyen módszerekkel kívánja csökkenteni az állásinterjú-okozta stresszt az introvertált, illetve az extrovertált személy?
- Vajon ezen eredmények elemzése során szignifikáns különbségre bukkanunk a kétféle személyiségjeggyű pályázói kör esetén, vagy a tipologizálásnak ebben az esetben nincs relevanciája?

Módfelett izgalmas kutatói kérdések, és mivel a személyiség-tipológiák alapján történő interjú-stressz mérésére elenyésző kutatási előzményt találtam, fontosnak és hasznosnak tartottam ezeket a különbségeket görcső alá venni, amelyek mind az emberi erőforrás szakmának, mind a pályázói körnek gyakorlati támaszául szolgálhatnak.

2. ELMÉLETI HÁTTÉR

2.1. A kiválasztási folyamat

Ahhoz, hogy egy szervezet végre tudja hajtani a kívánatos üzleti stratégiáját, és sikeresen tudjon teljesíteni, majd növekedési pályára állni, alkalmazottakra van szüksége. Munkavállalókra, akik tisztában vannak a vállalat értékeivel, stratégiáival és céljaival. Akik megfelelően képzettek, motiváltak, és készségeiknek megfelelő munkát végeznek, így nem csak saját önnön, hanem a szervezet fejlődésének is motorjait jelentik. A munkaerő-ellátás az a folyamat, amely a szükséges kompetenciákkal rendelkező munkaerőt biztosítja a vállalat részére, továbbá definiálja a munkaerő-felvétel időpontját és költségét (Dajnoki, 2015). A munkaerő-ellátási folyamat a szervezet stratégiaiilag fontos része, és a menedzsment számára partneri részlegként szükséges funkcionálnia.

A munkaerő-ellátási folyamat első része a toborzás, amely során a potenciális munkavállalók keresése és felkutatása történik a megüresedő pozíciókra. Az üres pozíció lehet a vállalati stratégiával összhangban újonnan kialakított munkakör, vagy egy távozó munkatárs pótlása.

Az emberi erőforrási folyamat toborzás utáni következő lépése a pályázók kiválasztása. Ebben a szakaszban történik a személyi anyagok megtekintése, a jelentkezők értékelése, a legmegfelelőbb pályázók kiválasztása, majd az állásinterjúk vagy értékelő központok megszervezése, alkalmasint személyiség- vagy képességtesztek kiküldése.

Végül a kiválasztott és beléptetett munkavállaló céges környezetbe való bevezetése és beillesztése történik, amely akkor sikeres, ha az új személy minél hamarabb megismeri a munkaköréhez tartozó feladatokat, saját felelősségi körét, és a munkatársakkal jó viszonyt kialakítva magabiztosan eligazodik a szervezetben.

2.2. Kiválasztási módszerek

A kiválasztásban általánosan használt módszerek és a jelöltek szűrését illetően a korábbi évtizedek kutatásai Steiner és Gilliland (1996) felosztását követték, és az 1. táblázatban bemutatott tíz lehetőséget sorakoztatják fel.

Az elmúlt 100 év egyik vitathatatlan technológiai vívmánya a munka- és szervezetpszichológia területén az, hogy az új munkatársak kiválasztásában számos támogató eszköz áll az emberi erőforrás szakemberek rendelkezésére (Schmidt, Hunter, 1998). Ide sorolhatóak többek között a papír-alapú képesség- és egyéb tesztek, a strukturált interjúk, a személyiségtesztek, a grafológiai elemzések, és az online kérdőívek. Ezek a támogató eszközök csökkentik annak a kockázatát, hogy a pályázó felvételével kapcsolatban rossz döntés születessen a munkáltató részéről.

A személyes állásinterjú, mint kedvelt kiválasztási eszköz a mai napig hódít a szervezetek körében. Népszerűsége csaknem száz éve töretlen (Scott, 1916; Ryan et al., 1999; Wilk, Cappelli, 2003). A

INTERJÚ–TÍPUSÚ KIVÁLASZTÁSI MÓDSZEREK	
1	Személyes állásinterjú
2	Önéletrajz (Curriculum Vitae, CV)
3	Személyes referenciák
4	Személyes kapcsolatok
5	Őszinteségi, etikai tesztek
6	Személyes adatok vizsgálata
7	Írásbeli képességtesztek
8	Személyiségtesztek
9	Grafológiai elemzések
10	Munka minta-tesztek

1. táblázat.

A kiválasztásban használt módszerek (Steiner, Gilliland, 1996)

személyes interjúk körében a nem strukturált állásinterjúnak nagyobb a népszerűsége, az emberi erőforrás menedzsmentben túlnyomó részben ezt a módszert részesítik előnyben a szakemberek (Dipboye, 1994). Teszik ezt annak ellenére, hogy az állásinterjú struktúrája jobb döntést eredményez, vezérfonalat ad a szakember kezébe, és annak a lehetőségét, hogy a pályázókat azonos mérőszámok mentén hasonlíthassák össze (Dipboye et al., 2004).

2.3. Személyiségjegyek hatása és stressz az állásinterjún

A személyiségjegyek és az állásinterjú eredményességét vizsgálva az ún. Big Five, öt-faktoros személyiségtipológia elméletére szükséges kitérni, amelyet Digman (1990) publikált. A hierarchikus rendszert a széles körben használt NEO Personality Inventory (NEO-PI-R; Costa, McCrae, 1992) példázza, amely az öt faktort hat, egymástól független aldoménre (facets) osztja. Azóta ez a klasszifikációs modell széles körben vizsgált és elfogadott lett, és az alábbi öt faktort tartalmazza: extroverzió, tudatosság (lelkiismeretesség), neuroticizmus, barátságosság, nyitottság.

A személyiségjegyek kutatásával összefüggésben felvetődik a kérdés, hogy vajon van-e lehetőség a Big Five jegyek vizsgálatára egy állásinterjú keretei között annak érdekében, hogy a pályázó leendő munkateljesítményét minél pontosabban prognosztizálni lehessen. A személyiség feltérképezése elengedhetetlen lenne abból a szempontból, hogy a szakember a teljesítmény jövőbeli zálogaként szolgáló személy-szervezet összeállást megállapíthassa, amely esetlegesen a szervezeti tréningek és fejlesztések irányvonalát is kijelölheti.

Az állásinterjúra tekinthetünk úgy, mint az élet egyik legnehezebb helyzetére (Yuen, 1998; Haffner, 2016). A 20–21. században jellemző stresszes és gyorsan változó munkahelyen, irodában és egyéb munkakörnyezetben a szorongás érzése meglehetősen gyakori, és ez korábban, már a várható alkalmazás előtti állásinterjú-helyzetben is megjelenhet. Az adott munkakörre legmegfelelőbb jelölt kiválasztásához a munkáltatók leginkább a személyes interjú módszerét részesítik előnyben, amely

erősen értékelő jellegénél fogva a pályázók számára vizsgahelyzetként manifesztálódik (Heimberg et al., 1986). Nem meglepő tehát, hogy a stressz és a szorongás az állásinterjú, és összességében az egész kiválasztási folyamat integráns része.

McCarthy és Goffin (2004) az állásinterjú érzelt szorongás konstruktumának elméleti alapjait vizsgálta. A kutatás során egy többdimenziós módszert fejlesztettek ki, amelynek „Az állásinterjú megjelenő szorongás mérése”, a MASI nevet (Measure of Anxiety in Selection Interviews) adták. Ez a módszer, amely pszichometriailag megfelelő mérőeszköznek bizonyult, az interjú érzelt stressz öt dimenzióját vizsgálja (kommunikációs, viselkedéssel kapcsolatos, teljesítménnyel összefüggő, társas tényezőkkel és fizikai megjelenéssel kapcsolatos stressz). Kutatási eredményeik alapján mind az öt dimenzióban tapasztalható volt az, hogy nagyobb mértékű stressz, szorongás vagy aggodalom alacsonyabb teljesítménnyel párosult. Ez megerősíti azt a tényt, hogy a kismértékű társas szorongással rendelkező egyéneket - jellemzően az extrovertáltakat (Barrick et al., 2000) - általában szociálisan pozitívabbnak (Hawkins, Stewart, 1991) és intelligensebbnek értékelik (Richmond et al., 1985).

2.4. Extroverzió és introverzió az állásinterjú vonatkozásában

Carl Gustav Jung 1923-ban publikált osztályozása az akadémikus pszichológiában nagy karriert futott be, és legmaradandóbb örökségének számít a pszichológiában (Pléh, 1992). Teóriája alapján kétféle típus különböztethető meg (Jung, 1989): az extrovertált és az introvertált lélektani típus.

A jungi tipológia alapján az extrovertált egyén jellemzően magas szociális készségekkel bír, élvezzi és keresi a társaságot, kezdeményező és aktív, ingerkereső, valamint szívesen létesít kapcsolatot másokkal. Legerősebb meghatározó az a vonása, hogy a működéséhez szükséges energiát külső stimulusokból (például eseményekből és összefüggésekből) nyeri.

Az introvertált személy aktivitása, az extroverzióval ellentétben, a saját belső világa felé irányul. Analitikus gondolkodásmód és kitartás jellemzi őket, koncentrált figyelemmel és nyugalommal kiegészülve. Rájuk a kiváló hallgatói készség és óvatosság jellemző, ők azok a személyek, akik beszéd helyett inkább írásban hajlamosak az önkifejezésre. Energiájukat nem külső stimulusokból, hanem belső töltődésből, a szociális helyzetek elkerülésével nyerik.

Azt, hogy ki hogyan reagál a stresszre, és ezzel együtt az állásinterjú megjelenő stresszre, jelentősen befolyásolja az introverzió vagy extroverzió, mint személyiségjegy (Bolger, Zuckerman, 1995; Ebstrup et al., 2011). A társas viszonyok által keltett, stresszt jelentő helyzetet az introvertált személyek szorongással, az extrovertáltak inkább türelmetlenséggel asszociálják (Sippelle et al., 1977).

A személyiségjegyek hatással vannak a viselkedésre és az imidzsre, amelyet a személyek önmagukról sugallnak, így közvetve a végső eredményre (Akert, Panter, 1988). Az introvertált pályázóknak

több nehézséget okoz igazi önmaguk és erősségeik felfedése ezekben a szociabilitást megkívánó helyzetekben.

A társas helyzeteket jobban kedvelő, szociális szempontból aktív extrovertáltaknak nem vagy kevéssé okoz szorongást ez a körülmény, az ilyen jellegű stimulációra és szociális interakcióra még annak erősen evaluáló jellege ellenére is magas arousal értékkel reagálnak. Annak, hogy az állásinterjún az interjúztatók jellemzően inkább az extroverzió vonásait mutató pályázókat preferálják intuícióik alapján, az is magyarázata lehet, hogy az ezzel a vonással rendelkező jelöltek – lelkesedésük magas szintjéből kifolyólag – több elégedettséget és boldogságot sugallnak önmagukról, amely az interjúztatók által észlelhető (Hills, Argyle, 2001).

3. KUTATÁS BEMUTATÁSA

Abból a tényből kiindulva, hogy a stressz és szorongás az egyénekben értékelő típusú szituációban jelenik meg, adódik a kutató számára a kézenfekvő vizsgálati kérdés: vajon hogyan lehet az állásinterjúhoz kötődő stresszt mérni, tudatosítani, és a leginkább stresszt generáló tényezőket feltárni. Amennyiben ez sikerrel jár, segíthetjük a pályázót a tünetek felismerésében, és a jobb interjú–teljesítmény elérésében. A jobb teljesítmény számára a szervezethez történő felvételben testesül meg, a munkáltatónak pedig a megfelelő munkatárs megtalálása, ezzel a folyamat lezárásának lehetősége nyílik meg.

A releváns szakirodalomban található ugyan a stressz mérésével összefüggő kutatás az állásinterjú kontextusában, azonban elenyésző számú vizsgálat foglalkozik ugyanennek a kérdésnek a személyiségtípusokra bontott analízisével. A kutatás relevanciáját és újszerűségét az adja, hogy az állásinterjúval összefüggő, az esemény előtti állapotssorongást, valamint az interjúval kapcsolatos stressz-percepciókat vizsgálja extrovertált és introvertált személyiségtípusok mintáján.

3.1. Célkitűzések

Az első, elővizsgálat–jellegű kutatás célja az állásinterjún részt vevő pályázók környezeti kontextussal összefüggő attitűdjének helyzet-feltárása volt, ezen kívül annak elemzése, hogy melyek azok a környezeti tényezők, amelyek tudatosan vagy tudattalanul hatást gyakorolnak az interjún résztvevő jelöltre. Mivel az állásinterjú koncentrációt és figyelmet kívánó stresszhelyzet, fontos volt elsőként azt tanulmányozni, vajon a pályázók felismerik-e, és tudatában vannak-e általában a környezeti észlelés teljesítményt befolyásoló hatásának.

A második kutatás az első vizsgálat folytatásaként specifikusabb szempontok mentén vizsgált. A kutatás céljai között szerepelt az általános pályázói attitűd mérése a különböző interjútípusok

esetén, a teljesítményt befolyásoló stresszitekemek felismerése, valamint a pályázók által észlelt stressz-csökkentő módszerek feltérképezése.

A *harmadik kutatás*, felhasználva ez előző két vizsgálat bizonyos szempontjait, személyiségjegyek alapján szegmentálva még mélyebben vizsgálta a pályázók által észlelt stresszt, a különböző interjútypusokat, a korábbi interjúkról szerzett benyomást, valamint különféle körülmények és témák említésének észlelt stressz-szintjét. Ez a kutatás már differenciáltan kezeli az introvertált és extrovertált pályázókat, és ennek felosztása mentén mutatja be az eredményeket.

A kutatások hipotéziseinek összefoglalása a 2. táblázatban látható.

1. KUTATÁS (Elővizsgálat) KÖRNYEZETI FAKTOROK FELTÁRÁSA

Általános pályázói attitűd

1. Tényfeltáró kérdés	Annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a pályázók pozitív vagy negatív attitűddel rendelkeznek-e az állásinterjúval kapcsolatban;
-----------------------	---

Környezeti tényezőkkel kapcsolatos attitűd

2. Tényfeltáró kérdés	Annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a pályázók az állásinterjú helyszínének környezetét milyen mértékben tartják fontos szempontnak; van-e lehetőségük az állásinterjú helyszínét az interjú előtt vagy után megtekinteniük; és az itt észlelt faktorokat mennyire tartják fontosnak az interjú sikerének szempontjából;
-----------------------	---

2. KUTATÁS INTERJÚTÍPUSOK ÉS STRESSZHEZ KÖTHETŐ ITEMK

Általános pályázói attitűd interjútypusok esetén

1. Hipotézis	A pályázók többsége a stresszinterjút, és a bizottság előtti interjút találja a leginkább stresszes típusúnak;
--------------	--

Teljesítményt befolyásoló stresszitekemek felismerése

2. Hipotézis	A vizsgált itemek és tényezők közül a pályázók többsége a fizetési igényre vonatkozó kérdéseket találja a legstresszesebbnek;
--------------	---

Stresszt csökkentő módszerek

3. Hipotézis	A pályázók nagy része szerint a kötetlen és barátságos kommunikációs stílus, és a bemelegítő társalgás fontos stresszcsökkentő szerepet játszik az állásinterjú során;
--------------	--

3. KUTATÁS

AZ ELSŐ KÉT KUTATÁS EXPANZIÓJA INTROVERTÁLT ÉS EXTROVERTÁLT SZEMÉLYISÉGJEGY VIZSGÁLATÁVAL

Korábbi interjúk benyomásai

4. Hipotézis	Az introvertált pályázók kedvezőbben vélekednek a korábbi állásinterjúikról, mint az extrovertáltak; minél több interjún vesz részt a pályázó, annál kedvezőbben alakul az interjúkról szerzett benyomása mindkét személyiségjegyre esetén;
---------------------	---

Pályázói attitűd különböző interjútípusokkal kapcsolatban, észlelt stressz

5. Hipotézis	Az állásinterjút az introvertált pályázók stresszesebbnek élik meg, mint az extrovertáltak; legstresszesebb interjútípusnak a csoportos kiválasztást, legkevésbé stresszesnek az egy interjúztatóval történő interjút tartja mindkét csoport;
---------------------	---

Interjú előtti állapotsszorongás

6. Hipotézis	Az interjú előtti állapotsszorongás erősebben jelentkezik introvertált pályázók esetén, mint extrovertált jelöltekénél;
---------------------	---

Pszichofiziológiai és érzelmi/viselkedésbeli tünetek

7. Hipotézis	A legutóbbi állásinterjún észlelt pszichofiziológiai és érzelmi/viselkedésbeli tünetek nagyobb mértékben jelentkeznek introvertált személyek esetén; a legerősebben észlelt tünetek között az általános stressz, a szóbeli kifejező-készség romlása, a szájszárazság és az izzadás jellemző mindkét csoportnál;
---------------------	---

Interjú-körülmények, interjún felmerülő témák hatása

8. Hipotézis	Az interjúztató személyisége, és a barátságos légkör a legfontosabbnak tartott tényező, mindkét csoport esetén. Az interjúztató neme és kora nem számít fontosnak egyik személyiségjegyre esetén sem;
9. Hipotézis	Az állásinterjún szóba kerülő magánéleti vagy bizalmasabb kérdéseket az introvertáltak kényelmetlenebbnek érzik, mint az extrovertáltak.

2. táblázat.

A kutatási hipotézisek összefoglalása

3.2. Első Kutatás (Elővizsgálat)

Módszer és Minta

A vizsgálat egy multinacionális, informatikai szolgáltatásokkal foglalkozó vállalat székhelyén zajlott Budapesten. A vizsgálati minta a budapesti központ különböző szervezeti egységeiben dolgozó, a vállalati hierarchiában különböző pozíciókat betöltő személyekből állt, akik elektronikusán kapták meg a vizsgálati kérdőívet. A kiküldött 150 kérdőívből összesen 112 feldolgozható válasz érkezett. Lakhely szerint a budapestiek (62%), végzettség szerint a BA és MA diplomával rendelkezők (87%), életkor szerint pedig a 26-35 év közöttiek (64%) domináltak.

Eredmények ¹

Az első tényfeltáró kérdés azt vizsgálta, hogy a pályázók pozitív vagy negatív attitűddel rendelkeznek-e az állásinterjúval kapcsolatban.

Az eredmények szerint az állásinterjú erősen értékelő jellege ellenére a pályázók nem rendelkeznek negatív attitűddel ezekkel kapcsolatban. A vizsgálati személyek több interjún vettek részt korábbi életükben, és általában pozitív tapasztalatokat szereztek azokról (3. táblázat, ahol az ötpontos Likert-skálán az 1=nagyon pozitív, 5=nagyon negatív).

		Átlagok			
		Átlag ± SD	különbsége	p	n
Korábbi interjúk száma	Férfi	3,10 ± 1,11	0,14	0,522	62
	Nő	3,24 ± 1,22			50
Korábbi interjúk tapasztalatai	Férfi	2,19 ± 0,74	0,11	0,468	62
	Nő	2,30 ± 0,79			50
Interjúztatók száma	Férfi	1,97 ± 0,70	0,37	0,013*	62
	Nő	2,34 ± 0,82			50
Korábbi interjúk időtartama	Férfi	1,98 ± 0,74	0,10	0,544	62
	Nő	2,08 ± 0,90			50

**p<0,01

*p<0,05

3. táblázat.

A korábbi állásinterjúkkal kapcsolatos percepciók, n=112

A második tényfeltáró kérdéskör a környezeti tényezők fontosságát igyekezett kideríteni, valamint azt is kutatta, hogy a pályázóknak van-e lehetőségük a helyszínen körülnézniük az interjú előtt vagy után, fel tudnak-e idézni környezeti elemeket utólag, és az itt észlelt faktorokat mennyire tartják fontosnak az eredmény szempontjából. Öt környezeti elem közül fontossági sorrendben a terem hőmérsékletének és fényviszonyainak faktora szerezte meg az első helyet 3,95 pontértékkel, amelyet szignifikánsabban fontosabbnak ítélt meg a pályázók, mint a többi elemet (A Likert skálán az 1=nem fontos, 5=nagyon fontos). Kiderült, hogy a pályázóknak van lehetősége az interjú helyszínén körülnézniük („igen” válasz=55%), ám az itt észlelt környezeti faktorokat nem tartják fontos szempontnak a teljesítmény szempontjából („nem fontos”=45,19%). A személyek meglepően jóan tartják önnön visszaemlékezési adottságaikat az interjú környezeti tényezőinek felidézésében (legalább két tényező visszidézésének képessége=69,38%).

A tényfeltáró elő-kutatás azt eredményezte, hogy a pályázók az állásinterjúra érkezve aktívak a környezeti percepcióikban, hovatovább ezeket a faktorokat fontosnak érzik egy ilyen jellegű szituációban. Ennek ellenére – álláspontjuk szerint – a környezeti faktorok nincsenek hatással az interjún nyújtott teljesítményükre. Ez az eredmény nem váratlan akkor, ha a környezeti tényezők és körülmények nem tudatosult hatásaira gondolunk, amely az esetek többségében megjelenik.

¹A kutatások eredményeinek statisztikai elemzése az SPSS 25 programcsomag segítségével történt.

3.3. Második Kutatás

Módszer és Minta

A módszer és minta megegyezik az első kutatásban ismertetettekkel.

Eredmények

Az 1. Hipotézis állítása szerint a pályázók többsége a stresszinterjút és a bizottság előtti interjút találja a leginkább stresszes típusúnak. Az eredmények igazolták a felvetést.

	Átlag $\pm$ SD
Bizottság előtti interjú (4-6 interjúztató, 1 pályázó)	3,91 $\pm$ 1,23
Stresszinterjú	3,58 $\pm$ 1,21
Interjú ügyvezetővel / tulajdonossal	3,46 $\pm$ 1,27
Interjú külföldi vezetővel idegen nyelven	3,44 $\pm$ 1,32
Csoportos interjú (4-5 interjúztató, 6-12 pályázó)	3,38 $\pm$ 1,32
Második, harmadik körös interjúk	3,32 $\pm$ 1,19
Interjú több résztvevővel (2-3 interjúztató, 1 pályázó)	2,99 $\pm$ 1,29
Interjú személyiségtesztel	2,58 $\pm$ 1,15
Interjú idegen nyelven	2,54 $\pm$ 1,22
Interjú 2 résztvevővel (1 interjúztató, 1 pályázó)	2,39 $\pm$ 1,11
Interjú HR képviselővel, anyanyelven	2,38 $\pm$ 1,13

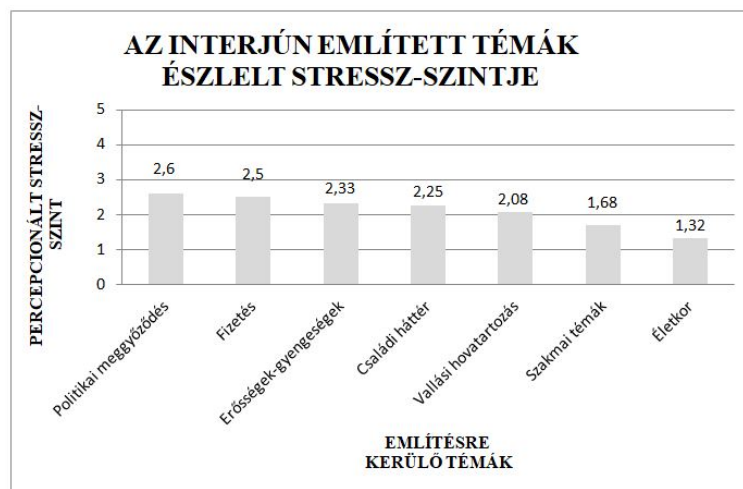
n=112

4. táblázat.

A pályázó által észlelt stressz különböző interjútípusok esetén; Likert-skála: „rendkívül nagy stresszt jelent”= 5, „nem jelent stresszt”= 1

A 2. Hipotézis azt tételezi fel, hogy a vizsgált itemek és tényezők közül a pályázók a fizetési igényre vonatkozó kérdéseket találják a legstresszesebbnek. Ez a feltételezés nem igazolódott teljes mértékben (1. ábra), hiszen ez az elem a második helyet érte el.

Figyelemre méltó az az eredmény, miszerint az erősségek és gyengeségek kérdése a harmadik legerősebb stresszt okozó tényező, sőt, a fizetés témájával megegyező a szórása (1,18). Ennek a kérdésnek az alkalmazása az emberi erőforrás szakmában már túlhaladottnak számít, mi több, online anyagok segítségével jól fel lehet rá készülni. Ezt alapul véve meglepő az az eredmény, hogy mindezek ellenére ez a téma a pályázók számára stresszt okozó tényezőnek minősül. Emellett az erősségek-gyengeségek kérdése és a fizetés említése eredményezte a legerősebb korrelációt az itemek között ($r=0,949$, $p=0,000$), a kettő közötti kapcsolat pozitív, az egyik stressz-szintjének növekedésével a másik stressz-szintje is nő.



1. ábra.

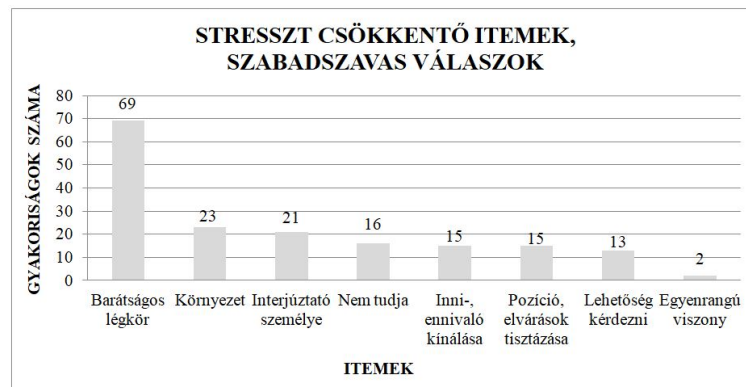
Az állásinterjún szóba kerülő témák észlelt stressz-szintje, átlagértékek; n=112;

Likert skála: „nagyon erős stresszt jelent”= 5, „nem jelent stresszt”= 1

A 3. hipotézis állítása alapján a pályázók szerint a kötetlen és barátságos kommunikációs stílus, és a bemelegítő társalgás fontos stresszcsoökkentő szerepet játszik az állásinterjú során. Az erre vonatkozó kérdés nyílt végű volt, és a szabadszavas válaszok alapján, két független kódoló kódolása nyomán 9 kategória jött létre. Az egyetértés korrelációs mutatója, tehát a kódolás egybehangzósága a Cohen–Kappa érték alapján jónak minősült (Cohen–Kappa=0,735). Ezek után a kilenc létrehozott kategóriára hierarchikus Ward–féle klaszteranalízis segítségével homogenitást célzó klasszifikálást végeztem, hogy a markánsan összefüggő itemek csoportjait feltárjam. A dendrogram alapján az volt észlelhető, hogy jól elkülönítható klasztercsoportokat nem lehetett létrehozni, ezért célszerűbb volt a kategóriák szerinti válaszokat előfordulásuk elemszáma alapján, illetve tartalomelemzéssel elemezni.

Az eredmények szerint (2. ábra) a barátságos légkör (benne a megfelelő kommunikáció, a bemelegítő beszélgetés, a kedvesség) magasan vezet az említett témák és szavak körében. A 112 kitöltő személyből 69 egyén írta le a kategóriához tartozó szavak egyikét, vagy ezek kombinációját, ez a populáció 61,6%-át teszi ki. A többi kategória itemeit szignifikánsan kisebb mértékben jelölték meg.

A válaszok ATLAS.ti 8 tartalomelemző program segítségével elvégzett analízise azt láttatja, hogy a személyek által leggyakrabban használt szavak a „kellemes”, a „bevezető”, a „közvetlen, a „barátságos”, a „környezet”, a „kérdések”, a „légkör” és a „kötetlen” szavak.



2. ábra.
Stresszt csökkentő itemelk, szabadszavas válaszok alapján
n=112

3.4. Harmadik Kutatás

Módszer és Minta

A kutatás egy informatikai szolgáltatásokkal foglalkozó vállalat helyszínén folyt Budapesten. A globális cégcsoport mezőgazdasági és egyéb tevékenység mellett számítástechnikai megoldásokat is közvetít. A vizsgálati személyeket a vizsgált szervezet nyitott pozícióira érkező álláspályázók alkották, akiket leendő vezetőjük személyes interjú keretei között fogadott. A vizsgálati személyek választásuk alapján papíralapú, vagy online kérdőívet töltöttek ki, amelyek megegyeztek. Összesen 77 feldolgozható válasz érkezett.

Eredmények

A szorongás mérésére a szakirodalomból jól ismert Spielberger-féle STAI (State-Trait Anxiety Inventory, Spielberger et al., 1970) kérdőív Y-1 részét használtam, annak is a Sipos Kornél és munkatársai által adaptált (STAI-H, Sipos et al., 1988) verzióját. Az introverzió és extroverzió differenciálására a BFI (Big Five Inventory) magyar változatát, (BFI-H, Szirmák, Nagy, 2002), annak is az extroverzió-introverzió dimenziójára vonatkozó kérdéseit alkalmaztam. A BFI további (nyitottságra, lelkiismeretességre, neuroticizmusra és barátságosságra vonatkozó) faktorainak mérését jelen kutatásban mellőztem, elsődleges cél az extroverzió és introverzió differenciálása volt. (Megjegyzés: az elemzés az ambivertált csoportot nem tartalmazza, így a vizsgálati minta 71 főből állt).

Az életkor vonatkozásában az átlagéletkor 33,52 év; extrovertáltaknál 32,68 (szórás: 8,46), introvertáltaknál 34,66 (szórás: 9,95) volt. A 71 fős vizsgált populáció túlnyomó többsége budapesti lakos (50 fő, 70,42%) volt.

		Átlag $\pm SD$	Átlagok különbsége	p	n
Benyomás az állásinterjúkról	Extrovertáltak	3,48 $\pm$ 0,74	0,32	0,183	41
	Introvertáltak	3,80 $\pm$ 1,09			30

n=71

5. táblázat.

Introvertált és extrovertált pályázók benyomása az állásinterjúkról

Interjúkkal kapcsolatos benyomások

A 4. vizsgálati hipotézis a pályázók korábbi állásinterjúkkal kapcsolatos benyomására és a korábbi interjúk számára vonatkozott introvertált és extrovertált személyiségjegyek differenciálása alapján.

Az eredmények (5. táblázat) ugyan megerősítették azt a hipotézist, miszerint az introvertált álláspályázók az átlagok alapján jobb benyomással rendelkeznek az állásinterjúkról ($\text{Átlag}_{extro}=3,48$; $\text{Átlag}_{intro}=3,80$; átlagok különbsége=0,32; $p=0,183$), ám a két csoport között nincs szignifikáns eltérés ($p=0,183$).

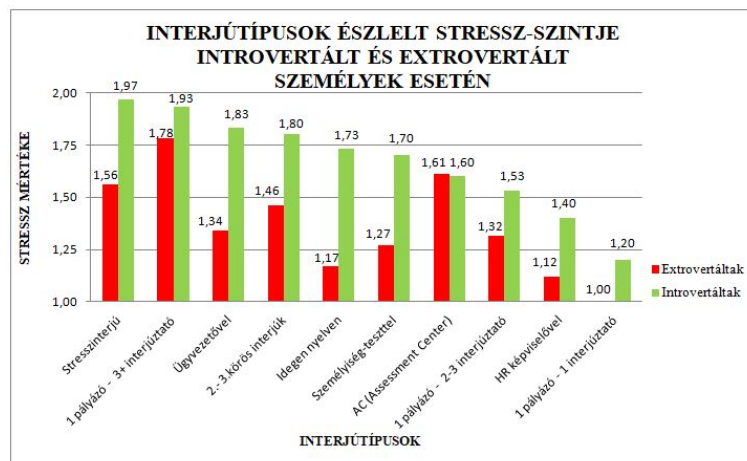
Attitűd és észlelt stressz

Az 5. Hipotézis az állásinterjúkkal, valamint a különböző interjú típusokkal kapcsolatos pályázói attitűdöt, és az ezzel kapcsolatos észlelt stresszt vizsgálta. Ezek a vizsgálati kérdések a már ismertetett második kutatásra épültek, de a vizsgálat kiterjedt a kétféle személyiségtípus elemzésére, és válaszaik differenciálására is.

Az 5. Hipotézis első felének feltételezése szerint az állásinterjúkat az introvertált pályázók stresszesebbnek élik meg, mint az extrovertáltak. Az eredmények alapján (3. ábra) azt láthatjuk, hogy az introvertált csoport észlelt stressz-szintje egyetlen item kivételével minden egyes interjú típus esetén magasabb értéket vett fel, mint az extrovertáltaké. (Likert skála: „nem találom stresszesnek”=1; „stresszesnek találom”=2) Az egyetlen típus, ahol az extrovertáltak magasabb értéket értek el, az az Assessment Center (AC, csoportos kiválasztás), jöllehet a különbség elenyésző (átlag: 1,61 és 1,60).

Az 5. Hipotézis második fele azt tételezi fel, hogy a legstresszesebb interjú típusnak a stresszinterjút, a háromnál több interjúztatóval történő interjút, valamint az Assessment Centert (csoportos kiválasztást, AC-t) észleli mindkét személyiségjegy; továbbá a legkevésbé stresszesnek az egy interjúztatóval való interjút tartja mindkét csoport. Az eredmények (6. táblázat) szerint a stresszinterjú és a háromnál több interjúztatóval történő interjú mindkét csoport esetén beleesik az első három legstresszesebbnek tartott típusba, noha az introvertáltak mindegyik esetben magasabb értéket jeleztek.

Az eredmények az 5. Hipotézis első felének állítását megerősítették, miszerint „Az állásinterjúkat az introvertált pályázók stresszesebbnek élik meg, mint az extrovertáltak”. Az 5. Hipotézis



3. ábra.

Interjú típusok észlelt stressz-szintje mindkét csoport esetén
n=71

		Átlag ± SD	Átlagok különbsége	p	n
1 pályázó - 1 interjúztató	Extrovertáltak	1,00 ± 0,00	0,20	0,012*	41
	Introvertáltak	1,20 ± 0,41			30
1 pályázó - 2-3 interjúztató	Extrovertáltak	1,32 ± 0,47	0,21	0,073	41
	Introvertáltak	1,53 ± 0,51			30
1 pályázó - háromnál több interjúztató	Extrovertáltak	1,78 ± 0,42	0,15	0,061	41
	Introvertáltak	1,93 ± 0,25			30
AC (Assessment Center)	Extrovertáltak	1,61 ± 0,49	0,01	0,935	41
	Introvertáltak	1,60 ± 0,50			30
Interjú HR képviselővel	Extrovertáltak	1,12 ± 0,33	0,28	0,011*	41
	Introvertáltak	1,40 ± 0,50			30
Interjú ügyvezetővel	Extrovertáltak	1,34 ± 0,48	0,49	0,000**	41
	Introvertáltak	1,83 ± 0,38			30
2.-3. körös interjúk	Extrovertáltak	1,46 ± 0,50	0,34	0,003**	41
	Introvertáltak	1,80 ± 0,41			30
Interjú idegen nyelven	Extrovertáltak	1,17 ± 0,38	0,56	0,000**	41
	Introvertáltak	1,73 ± 0,45			30
Interjú személyiségtesztel	Extrovertáltak	1,27 ± 0,45	0,43	0,000**	41
	Introvertáltak	1,70 ± 0,47			30
Stresszinterjú	Extrovertáltak	1,56 ± 0,50	0,41	0,000**	41
	Introvertáltak	1,97 ± 0,18			30

**p<0,01

*p<0,05

n=71

6. táblázat.

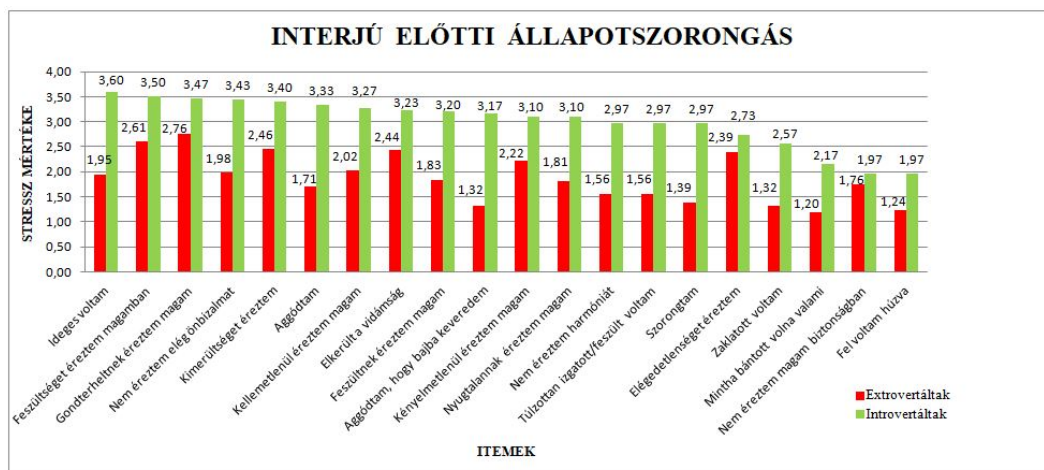
Interjú típusok átlaga, szórása, átlagok különbsége, p értéke, elemszáma

második felének (miszerint „a legstresszesebb interjú típusnak a stresszinterjút, a háromnál több interjúztatóval történő interjút, valamint az Assessment Center-t észleli mindkét csoport; legkevésbé stresszesnek az egy interjúztatóval történő interjút tartja mindkét csoport) első állítása nem teljesült maradéktalanul, míg a második állítás igazolást nyert.

Állásinterjú előtti állapotszorongás

A 6. felvetés szerint az interjú előtti állapotszorongás erősebben jelentkezik introvertált pályázók esetén, mint extrovertáltaknál.

A két csoportra vonatkozó állapotszorongás grafikus eredményeit a 4. ábra szemlélteti.



4. ábra.

Állásinterjú előtti állapotszorongás
Introvertált és extrovertált pályázók esetén
n=71

Látható, hogy az interjú előtti állapotszorongás mértéke markánsan különbözik az extrovertált és introvertált csoport esetében. Az állapotszorongás 20 tételének mértéke minden esetben nagyobb az introvertált csoport esetén. Az átlagértékeket tekintve a 20 tételből 12 tétel a 3-as érték fölé esik, és a legalacsonyabb érték is megközelíti a 2 pontot a 4-ből („nem érzem magam biztonságban” és „fel voltam húzva”: 1,97–1,97). Az összes item átlaga introvertáltak esetén: 3,01, amely elgondolkodásra és megfontolásra érdemes magas érték. A 6. Hipotézis tehát megerősítést nyert.

Pszichofiziológiai és érzelmi/viselkedésbeli tünetek

A 7. Hipotézis első fele szerint a legutóbbi állásinterjún az észlelt pszichofiziológiai és érzelmi/viselkedésbeli tünetek nagyobb mértékben jelentkeznek introvertált személyek esetén az extrovertáltakhoz képest. A releváns kérdéscsoportban a vizsgálati személyeknek arra a kérdésre kellett válaszolniuk, hogy a legutóbbi (tehát a vizsgálatban szereplő) állásinterjún mennyire érezték önmagukon a felsorolt tüneteket. A válaszokat négyfokozatú Likert-skálán kellett jelölniük, ahol a „nagyon erősen éreztem” 4 ponttal, az „egyáltalán nem éreztem” opció 1 ponttal volt egyenértékű.

A pszichofiziológiai tünetek leíró statisztikai eredményének elemzése során (7. táblázat) látható, hogy az extrovertáltaknál a maximum értéket az erős szívdobogás (1,83), a minimumot a tüsszentés

		Átlag ± SD	Átlagok különbsége	p	n
Erős szívdobogás	Extrovertáltak	1,83 ± 0,77	1,27	0,000**	41
	Introvertáltak	3,10 ± 0,76			30
Fejfájás	Extrovertáltak	1,10 ± 0,37	0,60	0,000**	41
	Introvertáltak	1,70 ± 0,79			30
Gyomorgörcs, Emésztési problémák	Extrovertáltak	1,44 ± 0,78	1,83	0,000**	41
	Introvertáltak	3,27 ± 1,05			30
Remegő kéz vagy láb	Extrovertáltak	1,51 ± 0,68	1,42	0,000**	41
	Introvertáltak	2,93 ± 0,94			30
Börkiütések	Extrovertáltak	1,07 ± 0,35	0,40	0,002**	41
	Introvertáltak	1,47 ± 0,57			30
Kimerültség	Extrovertáltak	1,51 ± 0,81	0,89	0,000**	41
	Introvertáltak	2,40 ± 0,93			30
Nehéz légzés	Extrovertáltak	1,12 ± 0,40	0,81	0,000**	41
	Introvertáltak	1,93 ± 0,87			30
Izzadás	Extrovertáltak	1,80 ± 0,90	1,47	0,000**	41
	Introvertáltak	3,27 ± 0,91			30
Görcsös kéz vagy láb	Extrovertáltak	1,20 ± 0,51	0,67	0,000**	41
	Introvertáltak	1,87 ± 0,82			30
Tüsszentés	Extrovertáltak	1,07 ± 0,35	0,06	0,472	41
	Introvertáltak	1,13 ± 0,35			30
Szájszárazság	Extrovertáltak	1,59 ± 0,71	1,81	0,000**	41
	Introvertáltak	3,40 ± 1,04			30

*p<0,05

**p<0,01

7. táblázat.

A pszichofiziológiai tünetek átlaga, szórása, átlagok különbsége, p értéke és elemszáma introvertált és extrovertált pályázók esetén

(1,07) érte el. Ugyanezek az értékek introvertáltaknál: szájszárazság (3,40) és tüsszentés (1,13). Extrovertáltaknál a második legmagasabb értéket az izzadás (1,80) érte el, míg az introvertált csoportnál ezt a helyet a gyomorgörcs/emésztési problémák (3,27) és az izzadás (3,27) kapta.

Az extrovertált csoportban az összes érték az 1 és a 2 pont közötti tartományba esik, míg introvertáltaknál megjelennek a 2 és 4 pont közötti értékek is, tehát az eredmény alapján egyértelműen kirajzolódik az introvertáltak markánsabb pszichofiziológiai tüneteinek megjelenése. A t-próba mutatói szerint a tüsszentés kivételével (ahol az $\bar{A}tlag_{extro}=1,07$, szórás=0,35; $\bar{A}tlag_{intro}=1,13$, szórás=0,35) minden más esetben szignifikáns különbséget tapasztalhatunk a két személyiségjegyre között.

Az érzelmi/viselkedésbeli tünetek esetében az alábbi eredmények (8. táblázat) fedezhetők fel: extrovertáltak esetén a maximális értéket az általános stressz kapta (1,90), a minimumot az indokolatlan nevetés (1,12). Introvertáltak esetében ugyanezek az értékek az önbizalom csökkenése, egyenlő mértékben a szóbeli kifejezőkészség romlása/dadogás itemmel (3,40). Második legnagyobb érték az extrovertált csoportban a szóbeli kifejezőkészség romlása/dadogás (1,66), míg az introvertáltaknál ez az item az általános stressz (3,23). Ennél a skálánál is megfigyelhető az, hogy az

		Átlag ± SD	Átlagok különbsége	p	n
Emlékezetkiesés, Memóriazavar	Extrovertáltak	1,34 ± 0,66	1,39	0,000**	41
	Introvertáltak	2,73 ± 0,91			30
Leblokkolás	Extrovertáltak	1,41 ± 0,59	1,59	0,000**	41
	Introvertáltak	3,00 ± 0,95			30
Harag	Extrovertáltak	1,17 ± 0,44	0,00	0,967	41
	Introvertáltak	1,17 ± 0,38			30
Önbizalom csökkenése	Extrovertáltak	1,54 ± 0,67	1,86	0,000**	41
	Introvertáltak	3,40 ± 0,86			30
Szóbeli kifejezőképesség romlása	Extrovertáltak	1,66 ± 0,69	1,74	0,000**	41
	Introvertáltak	3,40 ± 0,97			30
Indokolatlan nevetés	Extrovertáltak	1,12 ± 0,46	1,78	0,000**	41
	Introvertáltak	2,90 ± 1,24			30
Általános stressz	Extrovertáltak	1,90 ± 0,92	1,33	0,000**	41
	Introvertáltak	3,23 ± 0,94			30

*p<0,05
**p<0,01
n=71

8. táblázat.

Az érzelmi/viselkedésbeli tünetek átlaga, szórása, átlagok különbsége, p értéke és elemszáma introvertált és extrovertált pályázók esetén

extrovertáltak eredményei az 1 és 2 pontérték közé esnek, míg az introvertáltak leginkább a 2 pont feletti tartományban szóródnak. A t-próba mutatói szerint a harag kivételével minden más esetben szignifikáns különbséget láthatunk a két személyiségjegy között.

Az eredmények alapján a 7. Hipotézis első fele igazolást nyert, valamint a 7. Hipotézis második fele (miszerint „A legerősebben észlelt tünetek között az általános stressz, a szóbeli kifejezőképesség romlása, a szájszárazság és az izzadás jellemző mindkét csoport esetén”) részben teljesült.

Az interjú körülményei, felmerülő témák

A 8. Hipotézis azt tételezi fel, hogy az állásinterjú vonatkozásában az interjúztató személyisége, és a barátságos légkör a legfontosabbnak tartott tényező mindkét csoport esetén, valamint az interjúztató neme és kora nem számít lényegesnek egyik személyiségjegy esetén sem.

Az első kérdéscsoportban a vizsgálati személyeknek 11 megadott itemről kellett eldönteniük, hogy milyen mértékben tartják fontosnak az állásinterjún. A válaszokat négyponos Likert-skálán jelölték („nagyon fontos”= 4; „nem fontos”=1).

A leíró statisztikai eredményekre vonatkozó átlagot, szórást, p értéket és elemszámot a 9. táblázat foglalja össze.

A két csoport közti t-próba eredményei szerint a legszignifikánsabb különbség a rövid, udvariassági beszélgetés ($\text{Átlag}_{\text{extro}} = 2,73$; $\text{Átlag}_{\text{intro}} = 3,43$), a lehetőség kérdések feltételére ($\text{Átlag}_{\text{extro}} = 3,44$; $\text{Átlag}_{\text{intro}} = 3,83$), és az esztétikus berendezés ($\text{Átlag}_{\text{extro}} = 2,63$; $\text{Átlag}_{\text{intro}} = 3,27$) itemek esetében észlelhető. Ezek mindegyike az introvertáltak számára fontosabbak, mint az extrovertáltak-

		Átlag ± SD	Átlagok különbsége	p	n
Interjúztató személyisége	Extrovertáltak	3,51 ± 0,67	0,19	0,117	41
	Introvertáltak	3,70 ± 0,46			30
Interjúztató kora	Extrovertáltak	1,73 ± 0,83	0,27	0,197	41
	Introvertáltak	2,00 ± 0,87			30
Interjúztató neme	Extrovertáltak	1,54 ± 0,67	0,11	0,509	41
	Introvertáltak	1,43 ± 0,62			30
Snack, enni- és innivaló	Extrovertáltak	2,07 ± 1,03	0,53	0,038 *	41
	Introvertáltak	2,60 ± 1,03			30
Small talk	Extrovertáltak	2,73 ± 0,74	0,70	0,000**	41
	Introvertáltak	3,43 ± 0,67			30
Lehetőség kérdésekre	Extrovertáltak	3,44 ± 0,67	0,39	0,003**	41
	Introvertáltak	3,83 ± 0,37			30
Barátságos légkör	Extrovertáltak	3,66 ± 0,52	0,21	0,049*	41
	Introvertáltak	3,87 ± 0,34			30
Könnyű megközelíthetőség	Extrovertáltak	3,02 ± 0,98	0,12	0,580	41
	Introvertáltak	2,90 ± 0,84			30
Ülőhely kiválasztása	Extrovertáltak	2,17 ± 0,97	0,60	0,010**	41
	Introvertáltak	2,77 ± 0,89			30
Eszétikus berendezés	Extrovertáltak	2,63 ± 0,82	0,64	0,003**	41
	Introvertáltak	3,27 ± 0,86			30
Fizetés megbeszélése	Extrovertáltak	3,44 ± 0,70	0,29	0,048*	41
	Introvertáltak	3,73 ± 0,52			30

* p<0,05 **p<0,01

n=71

9. táblázat.

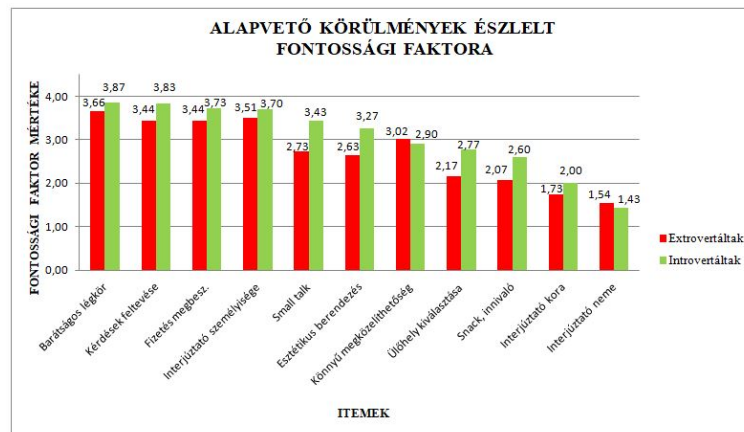
Alapvető körülmények észlelt fontossági faktora az állásinterjú, mindkét csoport esetén; átlag, szórás, átlagok különbsége, p érték, elemszám („Small talk”: rövid, udvariassági beszélgetés)

nak. A skála másik végén, nem szignifikáns különbséggel az interjúztató neme ($\text{Átlag}_{extro}=1,54$; $\text{Átlag}_{intro}=1,43$), valamint a helyszín könnyű megközelíthetősége ($\text{Átlag}_{extro}=3,02$; $\text{Átlag}_{intro}=2,90$) áll. A két csoport összesített eredménye a 5. ábrán látható.

Az egyes elemek közötti korrelációt a Pearson-féle korrelációs együttható (r) jelzi. Mindkét csoport esetében több erős együttjárás fedezhető fel. A figyelemre méltó, legerősebb együttjárásokat a 10. táblázat demonstrálja.

Az introvertáltak esetében több erősebb együttjárás áll fenn, és az esztétikus berendezés item mindkét csoportnál az első két legerősebb összefüggés között van. Ez az észrevétel aláhúzza azt a tényt, hogy a fizikai környezet (jelen esetben az esztétikus berendezés) nem csupán hat a pályázók általános közérzetére és befolyásolja teljesítményüket (Haffner, Bárdos, 2019), hanem más komponensekkel is együtt jár, például szabályozza a szorongási szintet és a kommunikációt is (Applebaum, 2010).

A 8. hipotézis I. kérdéscsoportjában foglaltak, miszerint a barátságos légkör és az interjúztató személyisége a legfontosabb tényezők, teljesültek extrovertáltak esetén. Az introvertált csoportban



5. ábra.

Alapvető körülmények észlelt fontossági faktora az állásinterjún, n=71

		r	Lineáris regressziós koefficiens
Extrovertáltak	Estétikus berendezés / Ülőhely kiválasztása	0,669**	0,570
	Interjúztató kora / Interjúztató neme	0,748**	0,929
Introvertáltak	Snack, enni- és innivaló / Small talk	0,646**	0,988
	Fizetés megbeszélése / Estétikus berendezés	0,620**	1,034

**p<0,01

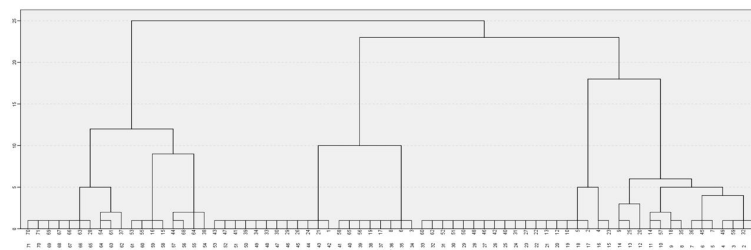
10. táblázat.

Alapvető körülmények észlelt fontossági faktorai
Legerősebb együttjárások, mindkét csoport
n=71

a barátságos légkör első, az interjúztató személyisége a negyedik helyet érte el.

A II. kérdéscsoport célja az volt, hogy feltárja az előzőekben megadott, kötött kategóriákra adott válaszok, és a szabadszavas megfogalmazás közötti különbségeket. A kérdés így hangzott: „*Ön szerint milyen egy ideális interjúhelyzet a pályázó szempontjából? Milyen körülmények segítenek abban, hogy ne érezze magát stresszesnek, önbizalma megfelelő legyen és a lehető legjobban tudjon teljesíteni?*” A válaszok, tartalmuk alapján, 8 kategóriába kerültek, amelyet két független kódoló határozott meg (Cohen–Kappa $\alpha=0,838$).

A nyolc létrehozott kategória összefüggő itemeinek feltárására a hierarchikus Ward-féle klaszteranalízis klasszifikációja bizonyult a legmegfelelőbbnek. A kialakult dendrogram a 6. ábrán, a klaszterek a 11. táblázatban láthatók.



6. ábra.
Alapvető körülmények észlelt fontossági faktora az állásinterjún, dendrogram

	1. Klaszter	2. Klaszter	3. Klaszter
Klaszterbe tartozó tételek száma	19	33	18
Skála megnevezése	Barátságos légkör, Kommunikáció, Interjúztató személyisége	Környezeti faktorok, kiegészülve barátságos légkörrel, kommunikációval, Snack/enni- és innivaló	Lehetőség kérdések feltevésére, Pozíció megbeszélése, Leendő feladatkör, Egyenlő félként kezelés

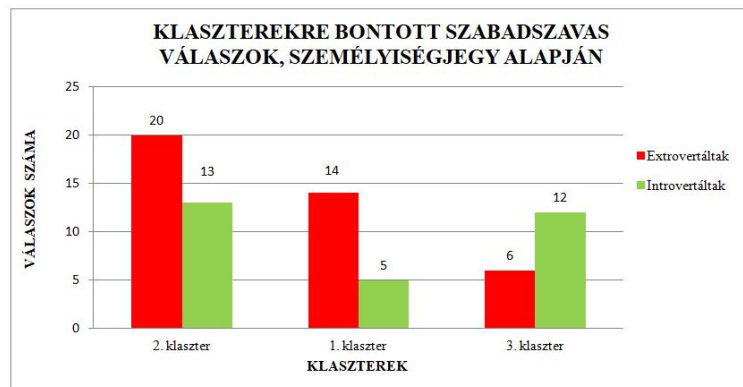
11. táblázat.
A három klaszterskála faktorai, elemszáma
(Megjegyzés: A három klaszterbe 70 válasz tartozik, egy személy nem válaszolta meg a kérdést.)
n=70

A szabadszavas válaszok alapján az látható, hogy az extrovertáltak a legtöbb választ a 2. klaszter skáláiban adták (20 válasz), majd az 1. klaszter következik (14 válasz). Jólal kevesebben jelölték közülük a 3. klaszter itemeit (6 válasz). Az introvertáltaknál a 2. klaszter itemei vezetnek (13 válasz), de csupán egy válasszal marad el a 3. klaszter (12 válasz), végül az 1. klaszter zárja a sort 5 válasszal. A grafikus eredmény a 7. ábrán látható.

Introvertáltaknál a 2. és 3. klaszter eredményeinek közel azonos mértéke jelzi, hogy az ő esetükben dominánsak mind a pozíció részletei, mind a kérdések lehetősége a barátságos légkör mellett, amely igazolja az I. kérdéscsoport azonos eredményeit. Az 1. klaszter rendkívül csekély válaszai azt jelzik, hogy kizárólagosan a barátságos légkör, a kommunikáció és az interjúztató személyisége számukra nem elégséges, egyéb szempontokat is lényegesnek tartanak benyomásaik kialakításában.

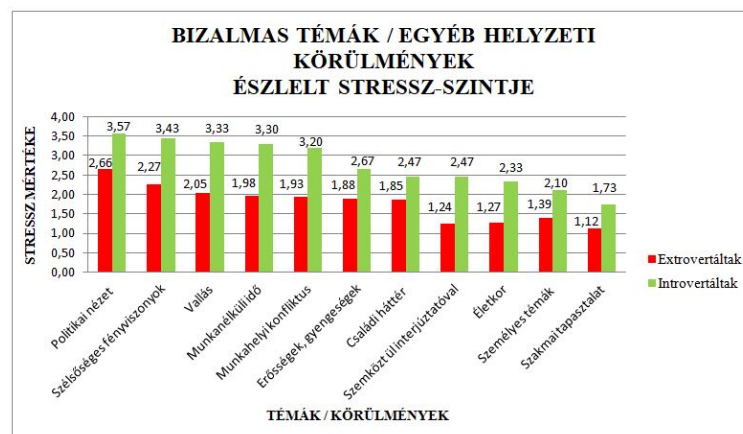
A 9. Hipotézis azt tételezi fel, hogy az állásinterjú konstruktumában a szóba kerülő magánéleti és bizalmasabb kérdéseket, és egyes kényelmetlen helyzeti körülményeket az introvertáltak kényelmetlenebbnek és stresszesebbnek érzik az extrovertáltakhoz képest. Az eredmények a 8. ábrán láthatók (Likert-skála: „nagyon stresszesnek találom”= 4; „nem tartom stresszesnek”= 1).

Az introvertáltakat általában minden téma és körülmény jobban zavar. A három legstressze-



7. ábra.

Klaszterekre bontott szabadszavas válaszok, személyiségjegy alapján
n=70



8. ábra.

Bizalmas témák és egyes helyzeti körülmények észlelt stressz-szintje
n=71

sebbnek tartott itemet mindkét csoport azonosan az első helyeken jelölte meg, ezek sorrendben: politikai nézet kérdése, szélsőséges fényviszonyok és vallási hovatartozás kérdése.

Introvertáltak esetén túlsúlyban a 2–4 pont közötti válaszok, extrovertáltak esetén a 1–2 pont közötti válaszok vannak. Az átlagok közötti legnagyobb különbség a korábbi munkánélküli időszak kérdésében tapasztalható, ez a téma az extrovertáltakat szignifikánsabb kevésbé zavarja. A legkisebb eltérés a két csoport átlaga között a szakmai tapasztalatok kérdésében van, amely arra enged következtetni, hogy ezt a témát a pályázók szorosan az állásinterjúhoz, mint a kiválasztás lényeges eleméhez kötik, így számítanak rá, tehát nem éri őket felkészületlenül. Az eredmények alapján a 9. Hipotézis teljesült, és fontos következtetésként szolgálhat a szakemberek számára abban az értelemben, hogy a politikai, vallási és munkánélküliségi időszak kérdéseitől tartózkodjanak, valamint kerüljék a túlságosan erős vagy gyenge fény alkalmazását az állásinterjú helyszínén.

4. DISZKUSSZIÓ ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

A toborzási és kiválasztási folyamatokban a munkaadók egyértelműen megfogalmazott célja az, hogy a megüresedő álláshelyeikre a legalkalmasabb, leglojálisabb, legkompetensebb, és lehetőség szerint a leggyorsabban kezdeni tudó pályázót vegyék fel.

A kiválasztási folyamat missziója minden esetben az, hogy az állásajánlattal megkínált pályázó képes legyen az elvárásoknak megfelelni mind egyéni, mind szervezeti szinten. Ennek a célnak megfelelően a vállalatoknak és emberi erőforrás szakembereknek elengedhetetlen olyan szelekciós módszereket és folyamatokat kialakítaniuk, amelyekkel a leggyorsabban és leghatékonyabban képesek legyenek a megfelelő jelöltet kiválasztani; ezen túlmenően prognosztizálni tudják a leendő munkavállaló jövőbeli teljesítményét, valamint jó munkavégzés esetén őket minél hosszabb ideig megtartani. A folyamat komplex, így a szervezetek részéről erőforrást, szakmai tudást, energiát és időt igényel, valamint a pozíció (vagy pozíciók) követelményprofiljának alapos ismeretét tételezi fel.

Jelen kutatás és a hozzá kapcsolódó eredmények bemutatása azért jelent újszerűséget az emberi erőforrás szakterületen, mert bár az állásinterjún felmerülő stressz mérésére történtek korábbi vizsgálatok, nem vagy rendkívül elenyésző kutatás található ugyanennek a kérdéskörnek az introvertált és extrovertált egyének személyiség típusára vonatkoztatva. Hasonlóan egy magánéleti eseményhez, az állásinterjún is emberek vesznek részt, akiknek változatos személyiségjegyei, így viselkedési mintái, reagálási formái és észlelései szerteágazóak és változatosak, legyenek akár pályázók, akár interjút vezető szakemberek. A szorongással vagy stresszel kapcsolatos, személyiségjegyek alapján történő vizsgálatok megfontolásra méltó, progresszív eredményekhez vezethetnek, továbbá tanulságokkal szolgálhatnak, ahogyan azt jelen kutatás is küldetésének tekintette és megerősítette. Az emberi erőforrás szakma, ezen belül a munkatársak kiválasztásának gyakorlata és a pályázókkal történő kommunikáció vagy interakció valószínűleg mindig olyan terület marad, amelynek a korral, az új tendenciákkal, vagy akár a felnövekvő generációkra jellemző friss habitussal párhuzamosan haladnia és fejlődnie kell. Az egyénre vagy személyiségre szabható, rugalmas folyamatmenedzsment minden bizonnyal több sikerrel kecsegtet majd, mint a hagyományos, berögzült, merev kiválasztási struktúra, és az elavult, nem hatékony tendenciák fenntartása.

Irodalomjegyzék

- Akert, R.M., Panter, A.T. (1988). Extraversion and the ability to decode nonverbal communication. *Personality and Individual Differences*, 9(6), 965-972. doi:10.1016/0191-8869(88)90130-4
- Applebaum, D. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *National Institutes of Health*, 40(0), 323-328. doi:0.1097/NNA.0b013e3181e9393b
- Barrick, M.R., Patton, G.K., & Haugland, S.N. (2000). Accuracy Of Interviewer Judgments Of Job Applicant Personality Traits. *Personnel Psychology*, 53(4), 925-951. doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb02424.x
- Bolger, N., Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890-902. doi:10.1037//0022-3514.69.5.890
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992) *NEO-PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dajnoki, K. (2015). A munkaerőpiac működése, sajátosságai. Dajnoki K.(szerk) 2015: *Munkaerőpiaci és HR ismeretek*. Debrecen, Debreceni Egyetem, 117.
- Digman, J.M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440. doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221
- Dipboye, R.L. (1994). Structured and unstructured selection interviews: beyond the job-fit model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 12, 79-123.
- Dipboye, R.L., Wooten, K., & Halverson, S.K. (2004). Behavioral and situational interviews. In J. C. Thomas (Ed.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, 4, industrial and organizational assessment* (pp. 297-316). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Ebstrup, J.F., Eplov, L.F., Pisinger, C., & Jørgensen, T. (2011). Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: Is the effect mediated by general self-efficacy? *Anxiety, Stress & Coping*, 24(4), 407-419. doi:10.1080/10615806.2010.540012
- Haffner, O. (2016). Perception Of The Environmental Context Of Job Interviews. *Alkalmazott Pszichológia*, 1, 29-41. https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2016.1.29
- Haffner, O., Bárdos, G. (2019). A pályázók stressz-percepciója és reagálási formái állásinterjún. *Tudásmenedzsment*, 20(1), 47-58.
- Hawkins, K., Stewart, R.A. (1991). Effects of communication apprehension on perceptions of leadership and intragroup attraction in small task-oriented groups. *Southern Communication Journal*, 57(1), 1-10. doi:10.1080/10417949109372846
- Heimberg, R.G., Keller, K.E., & Peca-Baker, T.A. (1986). Cognitive assessment of social-evaluative anxiety in the job interview: Job Interview Self-Statement Schedule. *Journal of Counseling Psychology*, 33(2), 190-195. doi:10.1037//0022-0167.33.2.190
- Hills, P., Argyle, M. (2001). Happiness, introversion-extraversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*, 30(4), 595-608. doi:10.1016/s0191-8869(00)00058-1

- Jung, C.G. (1989). *A Lélektani típusok*. Budapest, Európa Könyvkiadó
- McCarthy, J., Goffin, R. (2004). Measuring Job Interview Anxiety: Beyond Weak Knees and Sweaty Palms. *Personnel Psychology*, 57(3), 607-637. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x
- Pléh, Cs. (1992). *Pszichológiatörténet, a modern pszichológia kialakulása*. Budapest, Gondolat Könyvkiadó.
- Richmond, V.P., Beatty, M., & Dyba, P. (1985). Shyness and popularity: Children's views. *Western Journal of Speech Communication*, 49(2), 116-125. <https://doi.org/10.1080/10570318509374187>
- Ryan, A.M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391.
- 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, 262-274
- Scott, W.D. (1916). Selection of employees by means of quantitative determinations. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, Vol. 65.
- Sipos, K., Sipos, M., & Spielberger, C.D. (1988). A State-Trait Anxiety Inventory (STAI) magyar változata. In Mérei Ferenc, Szakács Ferenc (szerk.). *Pszichodiagnosztikai Vademecum I/2*. Tankönyvkiadó, Budapest, 123-135
- Sipprelle, R., Ascough, J.C., Detrio, D.M., & Horst, P.A. (1977). Neuroticism, extroversion, and response to stress. *Behaviour Research and Therapy*, 15(5), 411-418. doi:10.1016/0005-7967(77)90045-6
- Spielberger, C.D.; Gorsuch, R.L., & Lushene, R.E. (1970). *Manual for the state-trait anxiety inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Steiner, D.D; Gilliland, S.W. (1996). Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81, 124-141
- Szirmák, Z., Nagy, J. (2002). *The Hungarian adaptation of the NEO Personality Inventory, Revised, Form S: Progress report on the reliability and validity of the first translation (NEOPIR-H1) and the item corrections (NEOPIR-H2) for the final version*. Unpublished manuscript, Free University of Berlin, Germany
- Wilk, S.L., Cappelli, P. (2003). Understanding the determinants of employer use of selection methods. *Personnel Psychology*, 56, 103-124
- Yuen, J. (1998). Creative Ways For Managing Workplace Tension. *Communication World*, 15, 18-20.