Enna Hanka

Persoonallisuuden vaikutus rekrytoinnissa kesätyötä hakevien korkeakouluopiskelijoiden arvioimana

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro Gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma

Vaasa 2024

VAASAN YLIOPISTO
Johtamisen akateeminen yksikkö
Tekijä: Enna Hanka
Tutkielman nimi: Persoonallisuuden vaikutus rekrytoinnissa kesätyötä hakevien korkeakouluopiskelijoiden arvioimana : Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia kesätyönhausta
Tutkinto: Kauppatieteiden maisteri
Oppiaine: Henkilöstöjohtaminen
Työn ohjaaja: Paula Naumanen, dosentti
Valmistumisvuosi: 2024 **Sivumäärä:** 73

TIIVISTELMÄ:
Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kauppatieteiden opiskelijoiden kokemuksia kesätyönhausta. Yksityiskohtaisina tutkimustehtävinä on kuvata korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia kesätyönhakemisesta liittyen rekrytointiprosesseihin, persoonallisuuden vaikutuksiin sekä työnhaun kehittämiskohteisiin. Kohderyhmäksi valikoituivat Vaasan yliopiston kauppatieteiden opiskelijat.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu rekrytointiprosessiin, korkeakouluopiskelijoiden rekrytointiin, siihen miten persoonallisuus näkyy ja vaikuttaa osana rekrytointia sekä persoonallisuuden määrittelyyn. Teoreettinen viitekehys koostuu tieteellisistä artikkeleista sekä kirjallisuudesta.

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla 8 opiskelijaa. Haastattelut toteutettiin Teams:issa, joka litteroi haastattelut osittain. Haastattelun jälkeen litteroitua tekstiä täydennettiin ja se kirjoitettiin auki. Litteroidun tekstin auki kirjoittamisen jälkeen aineistosta kerättiin ilmaisuja liittyen tutkimuskysymyksiin. Ilmaisut pelkistettiin ja ryhmiteltiin ala- että yläluokkiin, jotka nimettiin sisällön mukaan. Tämän jälkeen tulokset kirjoitettiin auki.

Tutkimuksen keskeisinä tuloksina voidaan todeta, että kesätyönhaku aiheutti opiskelijoissa negatiivisia tunteita, kuten jännitystä, turhautumista sekä ahdistusta ja stressiä. Haasteita liittyen kesätyönhakuun olivat hakemuksen teko, kova kilpailu, työnantajien odotukset sekä lähetettävien hakemusten määrä. Tulosten mukaan osa persoonallisuuden piirteistä koettiin kesätyönhaussa negatiivisena ja osa positiivisena. Negatiivisia piirteitä olivat esimerkiksi ujous ja epävarmuus ja positiivisia ekstraversio ja sosiaalisuus. Persoonallisuus näkyy rekrytointiprosessissa hakijoiden korostaessa positiiviseksi oletettuja piirteitään ja rekrytoijien arvioidessa hakijoiden persoonallisuutta. Kesätyönhaun kehittämiskohteet liittyivät viestintään, hakijan huomiointiin, teknologiaan, rekrytoinnin toteutukseen, haastatteluun sekä tasa-arvoon.

Tutkimuksen johtopäätökset ja suositukset tarjoavat kehitysehdotuksia organisaatioille sekä koulutukselle liittyen kesätyönhakijoiden rekrytointiin. Kesätyönhaku aiheuttaa hakijoissa negatiivisia tunteita ja hakuun liittyy haasteita. Oppilaitosten työnhakuun valmentavilla kursseilla voidaan kiinnittää huomiota hakemuksen tekoon sen ollessa monelle opiskelijalla haastavaa. Persoonallisuudella pyritään erottumaan muista hakijoista kokemuksen ollessa vähäistä, ja rekrytoijan merkitys valitessa sopivaa personallisuutta korostuu. Kesätyönhaun rekrytoinnin kehittämisen näkökulmasta, yritysten kannattaa pyytää palautetta prosessista hakijoilta. Näin voidaan kehittää rekrytointiprosessia hakijaystävällisemmäksi.

AVAINSANAT: Rekrytointi, työnhaku, persoonallisuus, kesätyö, opiskelija, kauppatieteet

Sisällys

1 Johdanto 6

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite 8

2 Persoonallisuus rekrytoinnissa 9

2.1 Rekrytointi ja sen vaiheet 9

2.1.1 Rekrytointiprosessin vaiheet 10

2.1.2 Korkeakouluopiskelijoiden ja valmistuneiden rekrytointi 14

2.1.3 Rekrytoinnin kehitys 15

2.2 Persoonallisuuden arviointi työnhaussa 16

2.2.1 Persoonallisuuden määritelmä 16

2.2.2 Tieteellisiä lähestymistapoja persoonallisuuteen 19

2.2.3 Persoonallisuuden erilaisia testejä ja teorioita 21

2.2.4 Persoonallisuustestien ja teorioiden kritiikki ja haasteet 26

2.2.5 Persoonallisuuden merkitys ja arviointi rekrytoijan näkökulmasta 28

2.2.6 Persoonallisuus työnhakijan näkökulmasta 35

2.3 Yhteenveto aiemmista tutkimuksista 35

3 Tutkimuksen toteuttaminen 39

3.1 Tutkimusmenetelmä 39

3.2 Aineisto ja sen kerääminen 40

3.3 Aineiston analysoiminen 41

4 Tulokset 43

4.1 Kokemukset rekrytointiprosesseista 43

4.2 Persoonallisuus ja rekrytointi opiskelijoiden näkökulmasta 48

4.3 Kesätyönhaun kehittämiskohteet hakijan näkökulmasta 52

4.4 Yhteenveto tuloksista 55

5 Pohdinta ja johtopäätökset 56

5.1 Tulosten vertailu 56

5.2 Tutkimuksen luotettavuus 59

5.3 Päätelmät ja suositukset 61

5.4 Jatkotutkimusehdotukset 61

Lähteet 63

Liitteet 68

Liite 1. Haastattelukysymykset 68

Liite 2. Esimerkki kesätyönhaun kokemuksien analyysiprosessista 69

Liite 3. Esimerkki persoonallisuuden ja rekrytoinnin analyysiprosessista 71

Liite 4. Esimerkki kesätyön kehittämiskohteiden analyysiprosessista 72

Kuviot

Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet 11
Kuvio 2. MBTI:n preferenssiparit (Mukaillen King & Mason, 2020, s. 316-317; Myers & Briggs Foundation, n.d., 1.6). 25
Kuvio 3. Hakijoiden kokemuksia kesätyönhausta 43
Kuvio 4. Persoonallisuus ja rekrytointi opiskelijoiden näkökulmasta 48
Kuvio 5. Kesätyönhaun kehittämiskohteet hakijan näkökulmasta 52

Taulukot

TAULUKKO 1. Big Five -persoonallisuusteorian 5 ulottuvuutta mukaillen Allenia ja muita (2011, s. 841), McCraea ja Costaa (1997) sekä Remaidaa ja muita (2021, s. 4). 23
TAULUKKO 2. MBTI:n 16 persoonallisuustyyppiä (King & Mason, 2020, s. 317, Kuvio 2). 26
TAULUKKO 3. Yhteenveto aiemmista tutkimuksista tutkimustehtävittäin.....36
TAULUKKO 4. Haastateltavien taustatiedot 41

Lyhenteet

MBTI	Myers-Briggs tyyppi-indikaattori

1 Johdanto

Korkeakouluopiskelijoiden kesätyönhaku on joka kevät ajankohtainen aihe jopa tuhansille kauppatieteiden opiskelijoille ympäri Suomea. Ekonomien tiedotteessa ”Keväällä Koettiin Epätoivon Hetkiä Kesätyömarkkinoilla – Kävivätkö Pelot Toteen?” (2024) kesätyökyselyn 2024 mukaan jopa 80 % haastatteluun osallistuvista opiskelijoista oli kertonut kesätyönhaun vaikeutuneen keväällä 2024. Tiedotteen mukaan 10 % kesätyötä hakeneista oli jäänyt ilman työtä, kun viime vuonna vastaava määrä oli ollut 4 %. Myös kokopäiväisen työn saaneiden määrä oli pienentynyt, samoin ylipäätään työllistyneiden. Tiedotteen mukaan suurimmiksi haasteiksi koettiin työhaastatteluun pääseminen ja massasta erottuminen.

Ekonomien vuoden 2023 kesätyökyselyn tuloksien mukaan kauppatieteiden opiskelijat työllistyivät vielä vuoden 2023 kesän aikana hyvin siitäkin huolimatta, että epävarma taloustilanne sekä Ukrainan ja Venäjän sota varjostivat kesätyönhakua (Koskinen, 2023, s. 1 & 4). Kesätyö ei kuitenkaan monilla vastannut täysin koulutusta, sillä vain 16,8 % vastaajista kertoi, että työ vastasi koulutusta erinomaisesti ja 32,1 %:n mielestä työ vastasi hyvin koulutusta (Koskinen, 2023, s. 16). Tämä kattoi siis vain 48,9 % vastaajista, jotka saivat kesätyöpaikan.

Ekonomien blogipostauksessa (2020) kirjoittaja Pippola totesi, että kauppatieteiden opiskelijoiden keskuudessa kilpailu kesätyöpaikoista on kovaa ja kesätyönhakuprosessi on opiskelijoille usein stressaava ja se venyy huomattavan pitkäksi. Pippola kertoo blogipostauksessa (2020), että kesätyön haku aiheuttaa suuressa osassa kauppatieteiden opiskelijoilla turhautumista. Hakuajat alkavat entistä aiemmin, jopa ennen vuoden vaihdetta ja kesätyöt venyvät osalla myöhälle syksyyn vieden näin aikaa myös opiskeluilta (Pippola, 2020). Ongelma ei kuitenkaan Pippolan mielestä ole hakuaikojen aikaistuminen, vaan prosessin pitkittyminen. Vastaukseen kesätyöpaikan saamisesta saattaa työpaikalta kulua useita kuukausia oli sitten kyseessä kieltävä tai myöntävä vastaus.

Kauppatieteiden opiskelijoiden kesken kilpailu on siis kovaa ja alle puolet heistä työllistyy kesäisin hyvin omaa koulutusta vastaaviin tehtäviin. Rekrytointiprosesseihin menee tästä huolimatta vuosittain opiskelijoilta enemmän aikaa ja resursseja. Hakemuksia täytyy lähettää paljon, mikäli haluaa maksimoida mahdollisuudet saada oman alan töitä. Koska työkokemusta on monille kertynyt vain vähän, täytyy massasta erottua muilla keinoin. Persoonallisuus on vahvasti läsnä rekrytointiprosessissa ja sillä pyritään erottumaan joukosta, kun kokemusta ei juurikaan ole. Siksi persoonallisuuden merkityksellisyys valikoitui näkökulmaksi tähän tutkimukseen.

Ekonomit Ry toteuttaa vuosittain määrällisenä tutkimuksena ”kylterien kesätyökyselyn”. Tämä tutkimus keskittyi kauppatieteiden opiskelijoiden työ- ja palkkaustilanteeseen (Koskinen, 2023), ei niinkään kokemuksiin kesätyönhausta.

Korkeakouluopiskelijoiden ja valmistuneiden työnhakua työnantajien näkökulmasta maailmalla ovat tutkineet esimerkiksi Humburg & van der Velden (2015). Heidän tutkimuksensa selvittää, millaisia ominaisuuksia ja taitoja työnantajat etsivät palkatessaan korkeakoulusta valmistuneita. Kinnunen ja Parviainen (2016) ovat Suomessa tutkineet persoonallisuuden arviointia työnhaussa rekrytointikonsulttien näkökulmasta. Heidän tutkimuksessaan arvioinnilla viitataan rekrytointikonsulttien tuntumaan sopivasta persoonallisuudesta haettuun työtehtävään. Wehner ja muut (2022) tutkivat persoonallisuuden merkitystä rekrytointiprosessissa siitä näkökulmasta, valitaanko tiettyihin tehtäviin tiettyä persoonallisuudenpiirteitä omaavia henkilöitä.

Tässä tutkimuksessa kohderyhmäksi valikoituivat kauppatieteiden opiskelijat, koska alan luonteen vuoksi kesätyönhaku saavuttaa joka kesä merkittävän isot mittasuhteet opiskelijoiden ja yritysten suuren määrän vuoksi. Opiskelijoiden kesätyönhakua ja heidän kokemuksiaan rekrytointiprosesseista ei ole juurikaan suomessa aiemmin tutkittu, vaikka se on joka kevät erittäin merkittävä osa opiskelijoiden arkea. Tutkimuksen menetelmäksi valikoitui laadullinen haastattelututkimus aiheen tutkitun tiedon puutteen vuoksi.

Koska tutkimus pyrkii etsimään haastattelujen avulla kehittämiskohteita, hyötyvät siitä kesätyönhausta vastaavat rekrytoijat ja konsultit sekä kouluttajat. Mahdollisimman hakijaystävällisen rekrytointiprosessin luomiseksi, on tärkeä kuunnella hakijoiden näkökulmia ja kokemuksia ja kehittää prosessia niiden pohjalta. Suomessa opiskelevia kauppatieteilijöitä on tuhansia, joten tutkimuksesta hyötyy myös koulutus. Tutkimuksen tulosten avulla voidaan hahmottaa sitä, mihin asioihin kauppatieteiden opiskelijat kaipaavat tukea kesätyönhakuprosessissa. Näihin asioihin voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi kursseilla, jotka valmentavat työnhakuun. Vaikka kohderyhmä on rajattu kauppatieteiden opiskelijoihin tässä tutkimuksessa, voidaan tuloksia soveltaa myös muiden alojen kesätyönhakuun.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kauppatieteiden opiskelijoiden kokemuksia kesätyönhausta.

Yksityiskohtaisina tutkimustehtävinä on kuvata korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia kesätyönhakemiseen liittyen

- rekrytointiprosesseista
- persoonallisuuden vaikutuksista
- työn haun kehittämiskohteista

2 Persoonallisuus rekrytoinnissa

Tämä pääluku käsittelee tutkimuksen taustaa ja se on katsaus aiempiin tutkimuksiin aiheista rekrytointi, persoonallisuus ja siitä, millainen merkitys persoonallisuudella on rekrytointiprosessissa. Pääluvun lopussa on luotu aiheelle teoreettinen viitekehys yhteenvetona aiemmista tutkimuksista.

2.1 Rekrytointi ja sen vaiheet

Rekrytointia pidetään yhtenä henkilöstöhallinnon suurimmista haasteista, sillä rekrytointi ja työntekijöiden integrointi ovat yhteydessä tiimien ja yrityksen suorituskykyyn (Aniss ja muut, 2021, s. 2). Rekrytointiprosessilla on merkittävä rooli myös henkilöstöjohtamisen kontekstissa (Baroun, 2022, s. 449). Perinteisesti onnistunut rekrytointi on kokonaisuudessaan kriittinen ja kallis toimenpide yritykselle (Nikolaou, 2021, s. 1).

Rekrytointiprosessit ovat kehittyneet valtavasti ja jatkuva muutos on käynnissä esimerkiksi käytettävissä tekniikoissa, joita sovelletaan valintaprosessissa ja työntekijöiden integroinnissa organisaatioon (Aniss ja muut, 2021, s. 1). Osana onnistunutta rekrytointia organisaatioilla ja yrityksillä on viestintästrategia, jolla houkutellaan potentiaalisia työntekijöitä puoleensa (Gardner ja muut, 2012, s. 586).

Avoimista työpaikoista ilmoitetaan erilaisissa kanavissa ja hakemusten vastaanottamisen jälkeen kootaan lista perehtymällä siihen, ketkä hakijoista täyttävät muodolliset vaatimukset (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6). Muodollisia vaatimuksia voivat olla tietty koulutus, työkokemus tai muita vaadittavia taitoja (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6). Myös liitteet ja CV:n faktat voidaan tarkistaa hakijalta (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6). Työntekijöitä harvoin valitaan pelkän CV:n tai standardoitujen psykologisten testien perusteella (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6). Testit voivat tunnistaa vain osan henkilön persoonallisuuden piirteistä ja niitä tulisi hyödyntää haastattelussa vain keskustelun perustana (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6).

Monessa yrityksessä rekrytointiprosessia hoitamaan hankitaan ulkopuolinen rekrytointipalveluiden tarjoaja. Hyvät ulkoistetut palveluntarjoajat ymmärtävät yrityksen strategiset tavoitteet ja osaavat valita henkilön työhön, joka omaa työtehtävään vaaditut asianmukaiset taidot ja joka sopii organisaatioon niin yrityksen strategian, organisaatiokulttuurin kuin tavoitteidenkin puolesta (Liu ja muut, 2021, s. 354). Tiedon jakaminen yritysten kesken sekä ylimmän johdon tuki on avainasemassa tarkastellessa sitä, miten hyvin yhteistyö sujuu palveluntarjoajan kanssa, ja miten laadukas näiden kahden välinen kumppanuus on (Liu ja muut, 2021, s. 355).

2.1.1 Rekrytointiprosessin vaiheet

Rekrytointiprosessi kattaa useita eri vaiheita, joita ovat esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksen julkaiseminen, ansioluetteloiden läpikäyminen sekä haastattelun järjestäminen ja toteuttaminen (Siew-Chen & Vinayan, 2016, s. 1037). Lisäksi prosessiin kuuluu hakijoiden taustojen tarkistaminen, sopivan työntekijän valitseminen, haastateltavien kontaktointi, päätöksestä kertominen sekä työsopimusten tekeminen (Siew-Chen & Vinayan, 2016, s. 1037). Rekrytointiprosessin vaiheet voidaan jaotella useilla eri tavoilla.

Tässä tutkielmassa rekrytointiprosessi esitellään kokonaisuutena ja rekrytointiprosessi on jaettu viiteen eri vaiheeseen. Rekrytointiprosessin määrittelemiseen ja jaotteluun on hyödynnetty tieteellisten artikkeleiden lisäksi rekrytointiin keskittyvää kirjallisuutta, sillä tieteellisiä artikkeleissa ei juuri keskitytä prosessin määrittelemiseen ja hahmottamiseen. Rekrytointiprosessi käydään läpi yleisellä tasolla ja huomioidaan myös prosessin vaiheet, jotka eivät näy työnhakijalle. Rekrytointiprosessi esitellään kohderyhmään, tiettyyn organisaatioon tai toimialaan sitoutumattomana. Alla olevassa Kuviossa 1 on havainnollistettu rekrytointiprosessin viisi vaihetta.

Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet

Ensimmäinen vaihe – Tarve rekrytoida

Joen (2018, s. 88–89) mukaan ensimmäinen rekrytointiprosessin vaihe ennen varsinaisen rekrytoinnin aloittamista on rekrytoinnin tarpeen ilmeneminen. Joen mukaan aluksi kannattaa miettiä todellinen tarve uudelle työntekijälle ja esimerkiksi harkita työtehtävien jakoa muiden työntekijöiden kesken. Työtehtävien jaossa tulee kuitenkin huomioida, ettei kukaan kuormitu liikaa lisääntyvistä tehtävistä. Joen mukaan työntekijän lähtiessä yrityksestä on hyvä hetki miettiä henkilöstötarpeita kokonaisuudessaan ja sitä, millaista osaamista avoimeksi jäänyt työtehtävä vaatii. Lisäksi on oleellista harkita tulisiko työnkuvaa muuttaa. Rekrytointia harkitessa Joki kehottaa miettimään tulevat työyhteisön ja toimintaympäristön muutokset, jotka saattavat vaikuttaa rekrytointitarpeeseen. Yrityksen sisäisesti olemassa oleva osaaminen kannattaa myös kartoittaa ennen ulkoisen rekrytoinnin harkitsemista.

Mikäli yrityksellä on käytössä rekrytointikonsultti yrityksen ulkopuolelta, Kinnusen ja Parviaisen (2016, s. 11) mukaan tyypillinen rekrytointiprosessi alkaa tarpeen havaitsemisen jälkeen tilanteen huolellisella kartoittamisella. Näin konsultti voi hahmottaa millaista työntekijää työpaikkaan haetaan. Heidän mukaansa konsultti vierailee ensin asiakasyrityksessä ja pyrkii aistimaan tunnelmasta, millainen henkilö yritykseen voisi sopia. Konsultti huomioi kartoituskäynnillään erilaisia asioita, kuten onko työntekijöillä omat huoneet vai onko käytössä avoin toimisto, sillä tilasuunnittelu ohjaa esimerkiksi organisaation sosiaalista vuorovaikutusta (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 11).

Toinen vaihe – Työpaikkailmoitus

Rekrytointiprosessin toinen vaihe on työpaikkailmoituksen laatiminen, johon liittyy myös hakukanavan määrittely (Joki, 2018, s. 90). Rekrytointikanavan valinnalla on kauaskantoisia vaikutuksia ja se vaikuttaa työhön liittyvän tiedon jakamiseen ja siihen, ketä työpaikkailmoituksella halutaan tavoittaa (Russo ja muut, 2000, s. 674). Yritysten kannattaa valita useampia rekrytointikanavia, mikäli työpaikkailmoituksella halutaan tavoittaa mahdollisimman monipuolinen hakijajoukko (Russo ja muut, 2000, s. 674). Rekrytointikanavina voidaan käyttää esimerkiksi yrityksen omia verkkosivuja, asiaan erikoistuneen palveluntarjoajan kanavia tai rekrytointimessuja (Joki, 2018, s. 90–91). Kanavanvalinta riippuu esimerkiksi siitä, miten kiireellinen tarve uudelle työntekijälle on ja millainen budjetti rekrytointiin on käytössä (Joki, 2018 90–91).

Joen (2018, s. 90) mukaan hakuilmoituksessa käytetyllä viestinnällä sekä hakukanavalla vaikutetaan työnantajakuvaan ja siksi työpaikkailmoituksen viestintään on tärkeä kiinnittää huomiota. Joki (2018, s. 92–93) listaa asioita, joita työpaikka ilmoituksessa tulisi mainita. Näitä ovat esimerkiksi tehtävän hoitoon tarvitut vaatimukset mahdollisimman realistisesti esitettynä. Myös lyhyt esittely yrityksestä ja toimialasta on aiheellinen. Lisäksi Joki painottaa sitä, että virheetön kieliasu herättää hakijassa luottamusta. Vaikka työpaikkailmoituksessa on tärkeää olla työnhakijoita puoleensa houkuttelevia asioita, ei kannata kuitenkaan viedä huomiota liikaa olennaisesta.

Kolmas vaihe – Työhakemukset ja CV:t

Työnhakija toimittaa yritykselle työhakemuksen ja CV:n eli ansioluettelon ilmoitettua kanavaa pitkin, joka voi olla työpaikkailmoituksessa mainittu sähköposti tai yrityksen oma rekrytointityökalu (Joki, 2018, s. 93). Työhakemuksien läpikäyntiä helpottaa, jos on selkeästi määritellyt koulutus- ja työkokemusvaatimukset, joiden avulla voidaan rajata hakijoita pois haastateltavista (Joki, 2018, s. 92). Hakijat voi jakaa esimerkiksi kolmeen

ryhmään sen mukaan ovatko heti haastatteluun kutsuttavia, mahdollisia kutsuttavia vai heti hylättäviä (Joki, 2018, s. 93).

Rekrytointiprosessin ensimmäiseen vaiheeseen työntekijän näkökulmasta kuuluu hakukirje ja CV (Wehner ja muut, 2022, s. 4). Työntekijät valitaan haastatteluun CV:n perusteella. CV:ssä merkittävässä roolissa ovat ammattikohtaisen inhimillisen pääoman määrä, sillä se yhdistetään nopeaan sopeutumiseen ja alhaisiin koulutuskustannuksiin (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24). CV:stä ilmenee aiempi työtehtävään liittyvä työkokemus sekä opintojen ja haettavan tehtävän välinen yhteys (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24).

Neljäs vaihe – Haastattelut

Työhaastattelua pidetään yhtenä tärkeimmistä rekrytoinnin osa-alueista. Sen tehtävänä on muodostaa yhteys hakijoiden ja rekrytoijien välille etsiessä oikeaa henkilöä tehtävään (Shen ja muut, 2022, s. 15). Haastatteluilla kerätään tietoa työnhakijoista ja haastattelukierroksia voi olla useampia (Joki, 2018, s. 97). Mikäli haastatteluita on useampi, voidaan ne järjestää esimerkiksi niin, että henkilöstöasiantuntija pitää ensimmäisen kierroksen ja rekrytoiva esimies toisen (Joki, 2018, s. 97). Haastatteluiden toteuttamiseen ei kuitenkaan ole yhtä oikeaa tapaa ja haastattelijoita voi myös olla kaksi samaan aikaan (Joki, 2018, s. 97).

Monet työnantajat ovat alkaneet lisätä eri menetelmiä rekrytointiprosessiin haastattelun rinnalle, jotta voidaan tunnistaa työhön sopivimmat hakijat (Bradley ja muut, 2021, s. 1828). Tällaisia menetelmiä ovat esimerkiksi psykometriset sekä persoonallisuus- ja verbaaliseen päättelyyn keskittyvät testit (Bradley ja muut, 2021, s. 1833–35). Perinteinen haastatteluprosessi on subjektiivisuutensa vuoksi koettu puolueellisena ja epäjohdonmukaisena ja sitä on pyritty kehittämään paremmaksi (Shen ja muut, 2022, s. 15). Soveltuvuusarvioinneille myös pyritään minimoimaan rekrytoinnin epäonnistumisen riskiä (Joki, 2018, s. 104).

Viides vaihe – Rekrytointiprosessin päättäminen

Lopuksi rekrytointiprosessi tulee päättää ja valinnasta ilmoitettava hakijoille. Kun rekrytointipäätös on tehty, tulee hakijoita tiedottaa nopeasti (Salli & Takatalo, 2014, s. 87). Pitkittynyt prosessi voi vaikuttaa negatiivisesti työnantajamielikuvaan (Salli & Takatalo, 2014, s. 87). Hakijat arvostavat suoraan annettua kieltävää päätöstä, ja on hyvä valmistautua kyselyihin päätöksen perusteluista (Salli & Takatalo, 2014, s. 87). Rekrytoinnin onnistumista voidaan arvioida vasta kuukausien päästä, kun uusi työntekijä on aloittanut työt (Joki, 2018, s. 105). Mikäli rekrytointi epäonnistuu, on oleellista miettiä, määriteltiinkö rekrytointitarve ja sen tavoitteet tarpeeksi huolella (Joki, 2018, s. 106). Rekrytointiprosessin jälkeen siirrytään uuden työntekijän työsopimuksen allekirjoittamiseen ja perehdyttämissuunnitelman laatimiseen.

2.1.2 Korkeakouluopiskelijoiden ja valmistuneiden rekrytointi

Yliopistosta siirtyminen työelämään on keskeinen vaihe valmistuneilla opiskelijoilla. Tämä siirtymä antaa valmistuneille realistisen kuvan heidän arvostaan työmarkkinoilla (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24). Vaihto koulumaailmasta työelämään on valmistuneelle usein haastava prosessi (Bradley ja muut, 2021, s. 1827). Työmarkkinoilla menestyminen aiheuttaa usein huolta ja siksi opiskelijat panostavat taitoihin, kuten tutkintoon ja työkokemukseen, joilla he voivat tulevaisuudessa parantaa menestystään työmarkkinoilla ja viestiä pätevyydestään tuleville työnantajille (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24). Koska rekrytoijat perustavat päätöksensä useisiin tekijöihin, opiskelijoiden valmistaminen rekrytointiprosesseihin on monimutkainen tehtävä (Jackson ja muut, 2022, s. 693).

Opiskelijat, jotka työskentelevät opiskelujen ohella kerryttääkseen työkokemusta, eivät välttämättä ehdi käyttää yhtä paljon aikaa hyvien arvosanojen tavoitteluun, kun taas akateemiseen menestykseen keskittyvä ei välttämättä ehdi kehittämään ammattikohtaisia käytännön taitoja (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24). Opiskelija voi siis joutua

valitsemaan koulumenestyksen ja työkokemuksen välillä, jotta hän voi menestyä jommassakummassa osa-alueessa hyvin. Tutkijoiden keskuudessa aiemman tutkimustiedon mukaan ei ole ollut yksimielisyyttä siitä, mitkä taidot merkitsevät eniten, kun yritys rekrytoi vastavalmistuneita (Humburg & van der Velden, 2015, s. 25).

Humburgin ja van der Veldenin (2015, s. 35) tutkimuksessa tullaan kuitenkin siihen johtopäätökseen, että työnantajat arvostavat eniten vuorovaikutustaitoja sekä ammatillista osaamista, kun he rekrytoivat vastavalmistuneita. Mikäli työnhakijalla on ammatillista taitoa entuudestaan, voidaan hänen olettaa altistuneen jo aiemmin työelämässä vastaantuleville haasteille ja sopeutuvan nopeasti uuteen työhön (Humburg & van der Velden, 2015, s. 35). Ammatillista taitoa siis arvostetaan vastavalmistuneilla ja siksi esimerkiksi kesätöiden saanti on avainasemassa opiskelijoiden tulevaisuuden työllistymistä ajatellen.

Rekrytoidessa valmistuneilta toivotaan vähintäänkin keskinkertaisia vuorovaikutustaitoja, koska heikot vuorovaikutustaidot omaava henkilö voi vaarantaa tiimin toimintaa ja tuottavuutta (Humburg & van der Velden, 2015, s. 34). Ammatillinen osaaminen ja vuorovaikutustaidot nähdään tärkeämpinä tekijöinä työmarkkinoille sisäänpääsyssä, kun taas esimerkiksi kaupalliset-, strategiset- ja organisaatiotaidot sekä innovatiivisuus ja luovuus, ovat merkittävämpiä tulevaisuuden uran kannalta (Humburg & van der Velden, 2015, s. 38). Näihin keskittyminen opetuksessa ei siis välttämättä ole optimaalisinta valmistuneiden työllistyvyyden kannalta (Humburg & van der Velden, 2015, s. 38).

2.1.3 Rekrytoinnin kehitys

Kuten muutkin liiketoiminnan osa-alueet, myös rekrytointi kehittyy ja uusia toimintatapoja sekä menetelmiä syntyy jatkuvasti. Teknologisen kehityksen myötä myös rekrytoijien työskentelytapaan ja työnhakijoiden etsimiseen on tullut muutoksia eivätkä nämä muutokset koske pelkästään sosiaalisen verkostoitumisen verkkosivuja (Nikolaou, 2021, s. 1).

Organisaatiot ovat alkaneet hyödyntää tekoälyä toiminnassaan viime vuosien aikana huomattavasti enemmän, sillä tekoäly on kehityksessään ottanut suuria askelia. Myös rekrytoinnissa on hyödynnetty ja omaksuttu tekoälyn toimintoja (van Esch & muut, 2019, s. 215). Van Eschin ja muiden (2019, s. 215) mukaan työnhakijoiden suhtautuminen siihen, että rekrytointiprosessissa käytetään tekoälyä, on positiivista. Heidän mukaansa positiiviseen suhtautumiseen voi vaikuttaa tekoälyn uutuusarvo. Organisaatioiden ei tarvitse positiivisen suhtautumisen ansiosta piilotella tekoälyn käyttöä rekrytointiprosessissa (van Esch & muut, 2019, s. 215).

Tekoälyn hyödyntämiseen rekrytointiprosessissa liittyy luonnollisesti myös haasteita. Hakijoilla ei ole todennäköisesti tietoa esimerkiksi siitä, millaisia päätösprosesseja tekoäly hyödyntää. Tekoäly saattaa aiheuttaa huolta hakijoille esimerkiksi tietosuojan näkökulmasta (van Esch ja muut, 2019, s. 220). Tekoälyn hyödyntäminen rekrytointiprosessissa on vielä hyvin alkeellisella tasolla (van Esch ja muut, 2019, s. 220). Yrityksen on hyvä huomioida rekrytointiprosessissa tekoälyn hyödyntämiseen liittyviä virheet, palautteen hitaus ja mahdolliset tekniset ongelmat (van Esch ja muut, 2019, s. 220).

2.2 Persoonallisuuden arviointi työnhaussa

2.2.1 Persoonallisuuden määritelmä

Persoonallisuus on käsitteenä vaikea, eivätkä asiantuntijat ole päässeet yksimielisyyteen sen määritelmästä (Bergner, 2020, s. 1). Se, ettei aiheelle löydy yhtä määritelmää, joka voitaisiin yhteisesti hyväksyä, on ollut tieteenalalle ongelma (Bergner, 2020, s. 1). Monissa tapauksissa persoonallisuus nähdään kokonaisuutena käyttäytymisen taustalla liittyen käyttäytymiseen seuraussyynä. Joidenkin mielestä persoonallisuus ei osoita mitään taustalla olevia mekanismeja ja se on siten erillinen käyttäytymiseen, ajatteluun ja tunteisiin nähden (Bergner, 2020, s. 2). Bergner (2020) määrittelee persoonallisuuden seuraavasti:

> ”Yksilön persoonallisuus on pysyvä joukko piirteitä ja tyylejä, joita hän osoittaa ja joiden ominaisuudet edustavat (a) tämän henkilön taipumuksia (eli luonnollisia

> tai henkilökohtaisia taipumuksia) ja (b) tapoja, joilla tämä henkilö eroaa ” tavallisesta normaalista ihmisestä” yhteiskunnassaan. ” (s. 4)

Bergnerin (2020, s. 5) määritelmä eroaa monille aiemmille persoonallisuuden määritelmille siten, että siinä huomioidaan ihmisen suhteellisuus yhteiskunnan ”normaaliin” henkilöön. Bergnerin (2020, s. 4–5) mukaan ihmisen persoonallisuuden ominaispiirteet määrittyvät pitkälti sen mukaan, miten tämä poikkeaa ns. ”normaalista” ihmisestä. ”Normaaliksi” ihmiseksi voidaan hänen mukaansa määritellä henkilö, joka esimerkiksi Big Five -teorian mukaan asettuu kunkin ulottuvuuden keskelle eikä kumpaankaan suuntaan missään viidestä ulottuvuudessa. Bergenin mukaan jokaisella ihmisellä on sosiaalistumisen vuoksi käsitys siitä, millainen on yhteiskunnan mallin mukainen ”normaali” ihminen. Hänen mukaansa jo ensimmäisellä tapaamiskerralla osaamme tunnistaa ihmisestä luonteen ominaispiirteitä, joilla hän erottuu muista. Esimerkiksi välttelevä katsekontakti ja hiljaisuus yhdistetään usein ujouteen ja sisäänpäin kääntyvyyteen. Jos taas ihminen puhuu paljon itsestään, voidaan yhdistää itsekeskeisyyteen tai ekstraversioon. Jos Bergenin mukaan ihmisestä ei erotu merkittäviä persoonallisuuden piirteitä, luonnehditaan häntä usein ”tavalliseksi” tai ”keskiverroksi”. Haasteena ajatuksen taustalla on se, että ”normaalin” ihmisen malli vaihtelee kulttuurien välillä ja näin ”normaali” ihminen ei ole absoluuttinen käsite, vaan eri kulttuureissa persoonallisuuden ominaispiirteet korostuvat eri tavoin.

Toinen merkittävä ero Bergnerin (2020, s. 5) melko tuoreesta persoonallisuuden määritelmästä aiempiin verrattuna on se, että Bergerin määritelmä ei näe persoonallisuutta taustalla olevana kokonaisuutena, joka toimii järjestelmänä erillään, mutta on syy-yhteydessä käyttäytymiseen ja tunteisiin. Mayerin (2015, s. 4) mukaan lähes kaikki aiemmat psykologit tukevat ajatusta siitä, että persoonallisuus on järjestelmä. Bergnerin määritelmä siis haastaa yleistä mielipidettä. Erona aiempiin määritelmiin on myös se, että Bergnerin (2020, s. 5) määritelmä keskittyy siihen, miten ihminen tekee asiat, eikä siihen, mitä tämä tekee. Bergnerin (2020, s. 5) määritelmä myös huomioi persoonallisuuden yhteyden koko persoonaan, johon sisältyy persoonallisuuden lisäksi myös esimerkiksi arvot ja asenteet.

Mayer (2005) puolestaan määrittelee persoonallisuuden seuraavanlaisesti ja Berneriin verrattuna perinteisemmällä tavalla:

> ”Persoonallisuus on yksilön organisoitu, kehittyvä järjestelmä, joka edustaa hänen motivaationsa, emotionaalisuuden, kognitiivisuuden, sosiaalisten suunnittelun ja muiden psykologisten alajärjestelmiensä kollektiivista toimintaa.” (s. 5)

Sen lisäksi, että psykologit tukevat vastaavaa näkemystä, myös useat oppikirjat määrittelevät Mayerin tapaan persoonallisuuden järjestelmänä. Niissä persoonallisuus kuvataan joko jonkinlaisena johdonmukaisuutena, globaalina mallina, tai yksilön ominaisuuksien järjestäytymisenä (Mayer, 2015, s. 5). Mayerin (2005, s. 296) määritelmässä korostuu se, että persoonallisuus nähdään niin ikään globaalina järjestelmänä, joka koostuu pienimmistä psykologisista alajärjestelmistä. Mayer korostaa artikkelissaan sitä, että persoonallisuudessa yhdistyvät biologiset ja sosiaaliset järjestelmät. Hänen mukaansa persoonallisuus koostuu ihmisen sisällä olevista tunteista, motiiveista, tiedosta ja muista psykologisista tekijöistä. Ulkoisina psykologisina tekijöinä Mayer mainitsee tilanteet, joihin liittyvät esimerkiksi ihmissuhteet. Hän myös painottaa sitä, että persoonallisuus on liian monimutkainen käsite tutkittavaksi vain yhtenä kokonaisuutena (Mayer, 2005, s. 298).

Ihmisellä saattaa olla elämässään lyhyempiä ajanjaksoja, jolloin tämä kokee esimerkiksi ahdistuneisuutta. Ahdistuneisuutta ei tässä tilanteessa nähdä persoonallisuuden ominaisuutena. Se voitaisiin lukea persoonallisuuden ominaisuudeksi siinä tapauksessa, jos ahdistuneisuus olisi havaittavissa jatkuvasti pidemmällä ajanjaksolla (Bergner, 2020, s. 4). Sama koskee muita luonteenpiirteitä, kuten esimerkiksi ekstraversiota ja vihamielisyyttä (Bergner, 2020, s. 4). Luonteen ominaispiirteiden kestävyys yhdistää Bergnerin (2020, s. 5) määritelmää persoonallisuuden aiempiin määritelmiin. Kuitenkin useat empiiriset tutkimukset tukevat väitettä, jonka mukaan persoonallisuuden ominaisuudet muuttuvat koko henkilön eliniän ajan eli samat persoonallisuuden ominaispiirteet eivät välttämättä pysy ihmisessä koko elinaikaa (Specht ja muut, 2014, s. 216).

Tässä tutkimuksessa persoonallisuus nojautuu Bergnerin (2020, s. 4) määritelmään, joka perustuu ajatukseen poikkeavuudesta ”normaaliin” ihmiseen. Rekrytointiprosessin

aikana haastateltavat usein korostavat ”hyviksi” olettamiaan persoonallisuuden piirteitään, pyrkimyksenä erottua ”normaalista ihmisestä”. Rekrytointiprosessissa hakijalla ajatuksena on erottua massasta sekä työkokemuksellaan että persoonallisuudellaan ja tämän ajatuksen vuoksi teoria selittää persoonallisuuden käsitettä tässä tutkimuksessa. Koska haastateltavat eivät kuitenkaan ole persoonallisuuden tutkimuksen ammattilaisia, tulkitsee heistä jokainen persoonallisuuden omalla tavallaan.

2.2.2 Tieteellisiä lähestymistapoja persoonallisuuteen

Persoonallisuuspsykologia on tieteenala, jolla on sekä teoreettisia, empiirisiä sekä institutionaalisia tavoitteita (Funder, 2001, s. 198). Persoonallisuuspsykologian keskiössä on ihmisluonto ja sen analysointi (Hogan, 1998, s. 152). Persoonallisuuden tutkimuksen ydin on lisäksi se, että yksilöiden ominaisuudet ovat keskenään erilaisia (Specht ja muut, 2014, s. 217). Persoonallisuuspsykologian empiirinen tehtävä on kerätä ja analysoida tietoja, joilla voidaan tutkia ihmisten, tilanteiden ja käyttäytymisen välisiä suhteita sekä näiden suhteiden selventämiseksi kehittää psykometrisiä työkaluja (Funder, 2001, s. 198). Institutionaalisena tehtävänä, joka on mahdollisesti myös tärkein kolmesta tehtävästä, on tarjota yhdistävä voima tieteellisen erikoistumisen ja pirstoutumisen aikakaudella (Funder, 2001, s. 198).

Kuten luvussa 2.2.1 kävi ilmi, persoonallisuudelle on ollut vuosien aikana haastavaa löytää yhtenäistä hyväksyttyä määritelmää. Myös persoonallisuuspsykologia on kärsinyt samasta määrittelemisen hankaluudesta ja raamien puutteesta (Hogan, 1998, s. 152). Hogan (1998) ehdottaa artikkelissaan persoonallisuuspsykologialle funktionaalista viitekehystä, joka koostuu viidestä osa-alueesta. Nämä viisi osa-aluetta ovat motivaatio, tietämättömyys (asiat, joita ei ole vielä tiedostettu vaikuttavan persoonallisuuteen), käsitys itsestä, persoonallisuuden jatkuva kehitys sekä kypsyyden määritelmä. Tarkkojen teoreettisten näkökulmien puute aiheuttaa haasteita esimerkiksi tutkimusten vertailussa ja empiiriset havainnot ovat tarjonneet ristiriitaisia hypoteeseja teoreettisten näkökulmien epäselvyyden vuoksi (Specht ja muut, 2014, s. 216).

Persoonallisuuspsykologia yhdistää kehitys-, sosiaalisen, kognitiivisen sekä biologisen psykologian, jotta voidaan ymmärtää ihmisistä ja ihmisten psykologisen erilaisuuden ulottuvuuksista (Funder, 2001, s. 198). Persoonallisuuden tutkiminen perustuu historiallisesti neljään erilaiseen paradigmaan, joita ovat psykoanalyyttinen, behavioristinen, humanistinen sekä piirreteoria. Näistä osa on myös synnyttänyt itsenäisiä uusia paradigmoja vuosikymmenien aikana (Funder, 2001, s. 199).

Myöhemmin myös persoonallisuuden biologiaa koskeva tutkimus on kehittynyt. Sekä käyttäytymisgenetiikkaan että fysiologiaan/anatomiaan liittyvät tutkimukset ovat paljastaneet, että persoonallisuuden erot yksilöiden välillä perustuvat suurelta osin biologiaan ja näin on kehittynyt uusi paradigma, joka keskittyy persoonallisuuden biologiseen lähestymistapaan (Funder, 2001, s. 200). Toinen uusi paradigma on sosiaalis-kognitiivinen paradigma, jolla on kuitenkin osittaisia päällekkäisyyksiä piirteisiin keskittyvän paradigman kanssa (Funder, 2001, s. 200 & 205). Kolmas uudemmista paradigmoista on evoluutioteoria, jolla on biologiset juuret mutta, joka keskittyy myös ihmislajin evoluutiohistoriaan ja sen vaikutuksiin ihmisluonnossa (Funder, 2001, s. 208).

Persoonallisuuspsykologian empiirinen tutkimus kattaa kolme elementtiä, joita ovat henkilö, tilanne ja käyttäytyminen (Funder, 2001, s. 210). Näiden kolmen syysseuraus suhdetta tutkitaan prosessilähtöisellä persoonallisuuden tutkimuksella, jonka teoriat kuvaavat ajatuksia yksilön sisäisistä prosesseista ja eroavaisuuksista yksilöiden välillä (Baumert ja muut, 2017, s. 504). Ajatuksena elementtien taustalla on se, että jos kaksi näistä elementeistä on tiedossa, pitäisi niiden perusteella pystyä ymmärtämään myös kolmas (Funder, 2001, s. 210). Jos ihmisestä ja hänen tilanteestaan tiedetään kaikki, pitäisi pystyä ennustamaan hänen käyttäytymisensä (Funder, 2001, s. 210). Ajatuksen tulisi toimia samalla logiikalla muiden elementtien kohdalla. Haasteena on kuitenkin se, että nämä kolme elementtiä eivät ole tutkimustiedon ja teorian kattavuuden perusteella tasapainossa, sillä henkilöä elementtinä on tutkittu huomattavasti laajemmin kuin tilannetta ja käyttäytymistä (Funder, 2001, s. 210).

Tämän tutkimuksen kannalta oleellisin persoonallisuuspsykologian paradigma on piirreteoria, jonka mukaan piirteet ovat paras tapa ymmärtää persoonallisuutta (Fleeson & Jayawickreme, 2015, s. 83). Tässä tutkimuksessa persoonallisuus esitetään nimenomaan piirteiden kautta. Vaikka työ ei ole persoonallisuuspsykologinen, haluttiin lyhyesti esitellä sen erilaiset paradigmat, jotta voidaan huomioida vaihtoehtoiset lähestymistavat aiheeseen.

2.2.3 Persoonallisuuden erilaisia testejä ja teorioita

Rekrytointiprosesseissa käytettäviä persoonallisuustestejä ja teorioita on useita ja niitä hyödynnetään tarkentamaan hakijan sopivuutta työtehtävään tai -paikkaan esimerkiksi CV:n analysoinnin jälkeen (Remaida ja muut, 2021, s. 2). Testejä on pitkiä ja lyhyitä niin monivalintatehtäviin kuin avoimiin vastauksiin perustuvia (Youngman, 2017, s. 262). Niitä räätälöidään ja niistä luodaan jatkuvasti uudenlaisia versioita (Youngman, 2017, s. 262). Persoonallisuustestit voidaan toteuttaa osana rekrytointia esimerkiksi verkossa tai haastattelun aikana (Youngman, 2017, s. 262). Persoonallisuustestit voivat olla standardoituja tai mukautettuja tietylle organisaatiolle tai jopa tiettyyn tehtävään (Youngman, 2017, s. 262). Tyypillisesti persoonallisuustesteissä on kysymyksiä, jotka eivät suoranaisesti liity haettavaan työhön, mutta joiden tarkoituksena on tunnistaa hakijat, joilta löytyy toivotut persoonallisuuden piirteet (Youngman, 2017, s. 262).

Työnantajat käyttävät persoonallisuustestejä usein täydentämään muita rekrytointimenetelmiä, kuten työhaastattelua ja CV:n läpikäyntiä (Youngman, 2017, s. 263). Persoonallisuustestin toivotaan ennustavan työntekijän menestystä ja tulevaa suorituskykyä (Youngman, 2017, s. 263). Perinteisten persoonallisuustestien ajatuksena on mitata persoonallisuuden piirteitä sekä taitoja ja tietoja, joita hakijalla toivotaan olevan tiettyä tehtävää varten (Marcus ja muut, 2020, s. 558).

Seuraavaksi esitetään käytetyimpiä persoonallisuusteorioita, joita hyödynnetään testaamiseen myös osana rekrytointia.

Big Five -persoonallisuusteoria

Yksi tunnetuimmista teorioista, jota käytetään ihmisen persoonallisuuden piirteiden tunnistamiseen ja testaamiseen on Big Five -teoria. Big Five luokitellaan persoonallisuuspsykologian piirreteorioiden alaiseksi, sillä se tutkii ihmisen piirteitä (Funder, 2001, s. 200). Teorian juuret vievät 1960-luvulle, jolloin Tupes ja Christal esittelivät viiden tekijän mallin analysoituaan erilaisia tietojoukkoja käyttäen bipolaarisia muuttujia, jotka Cattell rakensi vuonna 1957 (Remaida ja muut, 2021, s. 4). Teoria nousi esiin useissa artikkeleissa, joita tässäkin tutkielmassa on hyödynnetty. Big Five on persoonallisuusteorioista ehdottomasti eniten tieteellisesti huomiota saanein. Big Five -malli on osoittanut hyviä tuloksia ammatillisessa maailmassa ja suorituskyvyn ennustamisessa eri osaamisalueilla (Aniss ja muut, 2021, s. 2).

Teoria on hierarkkinen malli (Allen ja muut, 2011, s. 841), joka tunnistaa ihmisen viisi persoonallisuuden avainkomponenttia (Lloyd, 2012, s. 25). Se rakentuu niin, että kunkin viiden piirreulottuvuuden alle luokitellaan tarkemmin kunkin persoonallisuusulottuvuuden kaksi puolta (Allen ja muut, 2011, s. 841). Neljä teorian mukaisista ulottuvuuksista nähdään (avoimuus, tunnollisuus, extraversio sekä sovinnollisuus) positiivisina ja yksi (neuroottisuus) negatiivisena (Lloyd, 2012, s. 25).

Big Five -persoonallisuusteorian viisi ulottuvuutta on selitetty alla olevassa Taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Big Five -persoonallisuusteorian 5 ulottuvuutta mukaillen Allenia ja muita (2011, s. 841), McCraea ja Costaa (1997) sekä Remaidaa ja muita (2021, s. 4).

Ulottuvuus	**Ulottuvuuden määritelmä**
Avoimuus	Avoimuus-ulottuvuus erottaa ne, jotka ovat avoimia kokemuksille tai älylle, luovia sekä mielikuvituksellisia, niistä, jotka pitävät tutuista ja tavanomaisista asioista.
Tunnollisuus	Tunnollisuudella tarkoitetaan ihmisen kykyä kontrolloida, säädellä ja ohjata omia impulssejaan. Tunnollisuus yhdistetään huolellisuuteen ja ahkeruuteen, kun taas epätunnollisuus huolimattomuuteen ja laiskuuteen.
Extraversio	Extraversio-ulottuvuus jakaa ihmiset ekstrovertteihin (ulospäinsuuntautuneisuus, sosiaalisuus, aktiivisuus) ja introvertteihin (sisäänpäinkääntyneisyys, rauhallisuus, passiivisuus).
Sovinnollisuus	Sovinnolliset ihmiset arvostavat muiden kanssa toimeen tulemista ja se näkyy ihmisessä ystävällisyytenä, avuliaisuutena sekä epäitsekkyytenä. Toisessa ääripäässä sovinnollisuutta ovat yhteistyökyvyttömät ja usein vastustavat ihmiset.
Neuroottisuus	Neuroottisuudella tarkoitetaan emotionaalista vakautta. Persoonallisuudet, jotka ovat vahvasti neuroottisia ovat herkempiä ahdistuneisuudelle ja negatiivisille tunteille.

Big Five -teorian ulottuvuuksien ajatuksena on se, että henkilö ei ole esimerkiksi ”vain” avoin tai ”vain” tunnollinen, vaan ihmiset voivat olla esimerkiksi enemmän tai vähemmän kutakin ulottuvuutta. Kullakin muuttujalla ei ole vain yhtä arvoa, vaan ihmiset voivat asettua eri kohtiin skaalalla (Bergner, 2020, s. 4).

Myers-Briggs tyyppi-indikaattori (MBTI)

Myers-Briggs tyyppi-indikaattori (lyhennettynä MBTI) on yksi maailmanlaajuisesti käytetyimpiä persoonallisuustestejä (Remaida ja muut, 2021, s. 4). Se on indikaattori, jonka avulla määritellään ihmisen mieltymystä siitä, miten tämä näkee maailman ja tekee

päätöksiä (King & Mason, 2020, s. 315). MBTI:tä käytetään laajalti esimerkiksi yrityksissä henkilöstön kehittämistyökaluna ja sen on havaittu toimivan apuna itsensä sekä muiden ymmärtämiseen ja näin edistävän esimerkiksi tiimityöskentelyn tehokkuutta (Lloyd, 2012, s. 23).

MBTI:n juuret ovat jungilaisessa psykologiassa, jonka teoriat kiinnittivät Katharine Cook Briggsin ja Isabel Briggs Myersin huomion (Brown & Reilly, 2009, s. 918). Äiti-tytärtiimi laajensivat Jungin teoriaa psykologisista tyypeistä ja kehittivät näin sen pohjalta MBTI:n (Brown & Reilly, 2009, s. 918). Jo Jung loi teoriapohjan, jossa erotellaan tyyppi-indikaattorissakin käytetyt preferenssiparit extraversio ja introversio, tosiasiallinen ja intuitiivinen sekä ajatteleva ja tunteva (Stein & Swan, 2019, s. 2). Myers ja Briggs pyrkivät soveltamaan Carl Jungin teoriaa niin, että sitä voitaisiin tehdä merkityksellinen ja ymmärrettävä ja sitä voitaisiin käyttää ihmisten jokapäiväisessä elämässä (King & Mason, 2020, s. 315). Vaikka MBTI perustuu jungilaiseen psykologiaan, eroaa se kuitenkin Jungin teorioista siten, että transsendenttinen, eli kokonainen funktio on jätetty pois teoriasta ja sen perustana toimivat typologiset funktiot (Myers, 2016, s. 289). Lisäksi Myersin ja Briggsin teoria verrattuna Jungin teoriaan on kehittynyt melko eri suuntaan (Myers, 2016, s. 295).

Kingin ja Masonin (2020, s. 317) mukaan extraversio (E) - introversio (I) preferenssiparia kutsutaan henkilön asenteeksi. Tosiasiallinen (S) ja intuitiivinen (N) preferenssipari kertoo sen, miten ihminen ottaa tietoa vastaan ja sitä kutsutaan ihmisen havaitsemistoiminnoksi. Ajatteleva (T) - tunteva (F) preferenssipari kertoo siitä, miten henkilö tekee päätöksen vastaanotettuaan tietoa ja tätä preferenssiparia kutsutaan arvostelutoiminnoksi. Harkitseva (J) - spontaani (P) preferenssipari kuvaa ihmisen elämäntapaa ja siksi tätä kutsutaan elämäntapapreferenssiksi. Myers ja Briggs kutsuvat Kingin ja Masonin mukaan preferenssiparien välistä vuorovaikutusta tyyppidynamiikaksi. MBTI:n preferenssiparit on havainnollistettu alla olevassa Kuviossa 2.

Kuvio 2. MBTI:n preferenssiparit (Mukaillen King & Mason, 2020, s. 316-317; Myers & Briggs Foundation, n.d., 1.6).

MBTI persoonallisuustesti tunnistaa 16 persoonallisuustyyppiä (Michael, 2003, s. 69; Remaida ja muut, 2021, s. 4), jotka on lueteltu alla olevassa Taulukossa 2. Jokaisessa 16 persoonallisuustyypissä ilmenee jompikumpi kunkin neljän preferenssiparin vaihtoehdosta (Remaida ja muut, 2021, s. 4). Persoonallisuustyyppi muodostuu neljästä kirjaimesta, jotka valikoituvat sen mukaan, kumpaan ulottuvuuden vaihtoehtoon testin tekijän persoonallisuus kallistuu enemmän. Esimerkiksi, jos testin tekijä kallistuu introversioon (I) enemmän kuin extraversioon (E), alkaa tämän persoonallisuustyyppi kirjaimella I. Jokainen kirjain määräytyy samalla logiikalla. MBTI:n mukainen teoria ei näe eri persoonallisuuden piirteitä joko negatiivisina tai positiivisina, kuten tutkielmassa aiemmin esitelty Big Five -teoria, vaan se näkee vastakohtaiset persoonallisuuden piirteet toisiaan täydentävinä ominaisuuksia, jotka ovat moraalisesti neutraaleja ja joista kummallakin on vahvuutensa ja heikkoutensa (Lloyd, 2012, s. 33).

TAULUKKO 2. MBTI:n 16 persoonallisuustyyppiä (King & Mason, 2020, s. 317, Kuvio 2).

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

2.2.4 Persoonallisuustestien ja teorioiden kritiikki ja haasteet

Persoonallisuustestit ovat saaneet persoonallisuuden arviointimenetelmänä myös osakseen kritiikkiä. Esimerkiksi testien oikeudenmukaisuus, oikein tulkitsemiseminen ja testien tulosten yhteys hakijan mielialaan on noussut esiin kriitikoiden toimesta (Youngman, 2017, s. 263). Jos persoonallisuustesti toteutetaan organisaatiossa ennen haastattelua esimerkiksi online-testinä, on työnhakija saattanut käyttää useita tunteja persoonallisuustestiin ja siitä huolimatta saada kieltävän vastauksen, vaikka tämä ei ole vielä tavannut edes ketään organisaatiosta (Youngman, 2017, s. 263). Pätevät hakijat voivat myös pudota kilpailusta ennenaikaisesti esimerkiksi oppimisvaikeuksien tai teknisten ongelmien vuoksi (Youngman, 2017, s. 263).

Persoonallisuustestaamisen haasteena on myös se, että vaikka ohjeistuksissa yleensä kehotetaan vastaamaan ikään kuin henkilö ei olisi työnhakutilanteessa, niin todellisuudessa hän kuitenkin on ja tämä saattaa vaikuttaa hänen vastauksiinsa (Marcus ja muut, 2020, s. 558). Koska työpaikasta on yleensä kilpailua hakijoiden kesken, voi rekrytointiprosessin loppuvaiheessa keskittyminen kohdentua kääntämään työnantajan huomio itseensä (Marcus ja muut, 2020, s. 560). Vaikka ohjeistus neuvoo toista, on työnantajalla kuitenkin aina tiedossa toivotut ominaisuudet ja piirteet, joten nämä kaksi asiaa ovat ristiriidassa keskenään (Marcus ja muut, 2020, s. 561).

Big Five -teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, ovatko sen viisi ulottuvuutta riippumattomia toisistaan ja vielä enemmän siitä, sisältävätkö nämä viisi ulottuvuutta kaiken persoonallisuuden näkökulmasta merkittävän tiedon (Funder, 2001, s. 200). Vastaus jälkimmäiseen on melko varmasti ei, sillä vain viiden piirteen mittaaminen on melko rajoittavaa, eikä niillä saada kovin kattavaa näkemystä persoonallisuudesta (Funder, 2001, s. 200). Mayer (2005, s. 295) on samaa mieltä siitä, että viisi ulottuvuutta antaa rajoitetun kuvan henkilön persoonallisuudesta.

Vaikka MBTI on suosittu useilla aloilla, on se saanut osakseen kritiikkiä etenkin sen kaupallisen menestyksen myötä, erityisesti ammattipsykologeilta liittyen tyyppi-indikaattorin pätevyyteen (Brown & Reilly, 2009, s. 919). MBTI:tä myös hyödynnetään sellaisilla tavoilla, joihin sitä ei ole suunniteltu ja sen hyödyntämisessä esiintyy väärinkäytöksiä (Michael, 2003, s. 69). MBTI:n teoria on ristiriidassa sekä tosiasioiden kanssa että sillä on sisäisiä ristiriitoja (Stein & Swan, 2019, s. 11). Lisäksi teorialta puuttuu testattavuus (Stein & Swan, 2019, s. 11). Teoria myös kannustaa samaistumaan yhteen persoonallisuustyyppiin koko elämän ajan, mikä on yksipuolista ja ongelmallista (Myers, 2016, s. 292). Rakenteen puolesta MBTI:tä on kritisoitu kaksijakoisuudesta, sillä se luokittelee persoonallisuuden olevan mustavalkoisesti jompikumpi preferenssiparien vaihtoehdoista eikä esimerkiksi aseta henkilöä skaalalle kahden ääripään välille (King & Mason, 2020, s. 318).

Vaikka MBTI perustuu tieteelliseen teoriaan, siltä puuttuu hyväksyttävyys tieteellisenä teoriana ja se on näin psykologisen tietämyksen edistämisen kannalta rajallinen. Stein ja Swan (2019, s. 2) toteavatkin artikkelissaan, että psykologian alalla on tavoite kasvattaa ihmisten psykologista lukutaitoa. Ongelmana on kuitenkin se, että eniten kiinnostavilta psykologisilta teorioilta puuttuu usein vankka teoriapohja. Tämä koskee heidän mukaansa myös MBTI:tä, joka onkin siitä huolimatta luultavasti maailman suosituin psykologinen teoria. Huolimatta teoreettisista ongelmista ja kritiikistään, MBTI:n on todettu olevan käyttäjilleen myös hyödyllinen, sillä se lisää testaajan itsetietoisuutta ja tukee esimerkiksi urakysymyksissä (Stein & Swan, 2019, s. 8). Näiden selvittämiselle löytyisi kuitenkin myös muita testejä (Stein & Swan, 2019, s. 8).

2.2.5 Persoonallisuuden merkitys ja arviointi rekrytoijan näkökulmasta

Tutkimusten mukaan hakijan persoonallisuuden piirteillä on vaikutusta rekrytointiin (Baroun, 2022, s. 510). Jokaisella yksilöllä on uniikit persoonallisuuden piirteensä (Baroun, 2022, s. 502). Hakijan persoonallisuus on vahvasti osana organisaation henkilöstön rekrytointia, sillä rekrytoijilla on paine löytää oikeanlaiset persoonallisuudet vahvistamaan toimivia tiimejä ja ryhmiä (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 5). Tietynlaiset persoonallisuudet sopivat myös tietynlaisiin organisaatioihin (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 11). Rekrytointi on myös yhä useammin ulkoistettu ja laajennettu jopa globaaliksi (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 5), jotta voitaisiin saada paras mahdollinen tulos.

Kinnusen ja Parviaisen (2016, s.11) artikkelin mukaan rekrytoija kiinnittää huomiota siihen, millaisia persoonallisuuksia organisaatiossa on ja millainen työkulttuuri yrityksessä vallitsee. Yksi artikkeliin haastatelluista kertoi kiinnittävänsä huomiota siihen, onko työkulttuuri organisaatiossa miten rentoa ja ovatko muut työntekijät rohkeita. Vaihtoehtoisesti hän arvioi yrityksen toimintatapojen muodollisuutta ja ilmapiirin rauhallisuutta. Artikkelin muiden haastateltavien mukaan osa tiimeistä on luonteeltaan eloisia ja avoimia, sisältäen paljon räikeitä persoonallisuuksia. Osassa tiimeissä elää vahva huonon huumorin kulttuuri, kun taas osa tiimeistä on hyvin konservatiivisia. Artikkelin mukaan tietynlaiset työyhteisöt voidaan yhdistää ammatteihin. Esimerkiksi myyntialalla on usein työryhmiä, joissa työskennellään avoimesti. Toisella alalla ihmiset voivat olla rauhallisempia ja siten työryhmän merkitys muuttuu työntekijöille. Artikkelissa myös korostui se, että samanlainen ei tarvitse olla kuin muut, mutta kaikki persoonat eivät sovi jokaiseen työyhteisöön tai tiimiin.

Tarkka arvio työnhakijan persoonallisuudesta edellyttää, että saatavilla on tietoa arvioitavan henkilön ajatuksista, tunteista tai käyttäytymisestä (Powell & Bourdage, 2016, s. 194). Haastattelun huolellinen suunnittelu on erittäin tärkeää, mikäli halutaan mahdollisimman todenmukainen arvio hakijan persoonallisuudesta (Powell & Bourdage, 2016, s. 199). Persoonallisuuden arvioinnissa rekrytointitilanteessa haasteen luo se, että toisen henkilön persoonallisuudesta ymmärtää enemmän vietetyn ajan myötä ja kun on nähnyt

henkilön toimivan erilaisissa tilanteissa. (Powell & Bourdage, 2016, s. 194). Työhaastattelussa käytettävissä oleva aika ja yhteiset tilanteet ovat kuitenkin hyvin rajallisia haastattelijalle (Powell & Bourdage, 2016, s. 194).

Powellin ja Bourdagen (2016, s. 198) artikkelissa nousi esiin se, että koska haastattelussa persoonallisuuden piirteiden havaitseminen edellyttää näkyvien vihjeiden havaitsemista haastateltavassa, voi olla, että esimerkiksi Big Five -mallin mukaisiin kognitioon (avoimuus) ja affektiivisuuteen yhdistetyt persoonallisuuden piirteet (neuroottisuus) on vaikeampi havainnoida haastateltavasta. Heidän mukaansa muut ulottuvuudet tulevat esiin paremmin. Myös Remaidan ja muiden (2021, s. 1) mukaan on persoonallisuuden piirteitä, joita on vaikea erottaa hakijasta pelkästään haastattelun perusteella. Kaikki persoonallisuuden piirteet eivät erotu haastattelussa välttämättä tasapuolisesti. Haastateltavan persoonallisuuden selvittämiseen on muitakin keinoja, kuten aiemmin jo mainittu, ja apuna voidaan käyttää esimerkiksi persoonallisuustestejä (Remaida ja muut, 2021, s. 1).

Toimintatapoja hakijan persoonallisuuden selvittämiseen rekrytointiprosessissa

Työntekijän valintamekanismit ovat tärkeitä yritykselle. Työntekijän valinta voi olla yritykselle joko erittäin onnistunut tai vaihtoehtoisesti rekrytoinnissa voidaan epäonnistua. Harvoin syynä valinnan epäonnistumiselle on kuitenkaan palkatun työntekijän tekniset taidot (Remaida ja muut, 2021, s. 1–2). Hakijan persoonallisuuden testaaminen toimii olennaisena osana rekrytointia ja sen voidaan katsoa olevan myös välttämätöntä nykypäivänä, jotta voidaan varmistua uuden työntekijän sopivuudesta yritykseen (Ahopelto ja muut, 2024, s. 1). Rekrytointiprosessissa toteutettavilla persoonallisuustesteillä voi olla myös merkittävä vaikutus hakijan uraan ja siksi on tärkeää, että toimintatavat persoonallisuuden selvittämiseen ovat päteviä (Ahopelto ja muut, 2024, s. 3).

Rekrytointiprosessissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia lähivuosina myös persoonallisuuden näkökulmasta (Aniss ja muut, 2021, s. 1). Aihe persoonallisuuden

selvittämisestä kuitenkin herättää keskustelua, sillä sitä voidaan lähestyä näkökulmasta kysymällä, kuka on oikeutettu arvioimaan hakijan persoonallisuutta? (Ahopelto ja muut, 2024, s. 1).

Rekrytoijat analysoivat haastattelutilanteessa esimerkiksi työnhakijan kehonkieltä ja olemusta, joista välittyy joko hyviä tai ”kummallisia” tuntemuksia hakijasta ja joskus päätökset rekrytoinnista voidaan tehdä ”mutuntuman” perusteella (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 5). Rekrytointiprosessin toisessa vaiheessa etenkin rekrytointikonsultit luottavat hakijoiden persoonallisuutta arvioidessa intuitioonsa ja ensivaikutelmiin haastateltavasta (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 6).

Hakijan persoonallisuuden selvittämiseen käytetään joissain yrityksissä kysymällä työhaastattelulle epätyypillisiä ja usein humoristisia kysymyksiä, kuten esimerkiksi ”Taistelisitko mieluimmin yhden hevosen kokoista ankkaa vastaan vai sadan ankan kokoista hevosta?” tai ” Jos saisit tavata kenet tahansa ihmiset nyt, kenet tapaisit?” (Zhang, 2022, s. 215–216). Näillä kysymyksillä pyritään selvittämään hakijan persoonallisuuden piirteitä, jotka voisivat jäädä muuten piiloon haastattelutilanteessa (Zhang, 2022, s. 218). Nämä kysymykset koetaan hakijoiden näkökulmasta haastattelun kannalta turhiksi, vaikka niistä pidetään (Zhang, 2022, s. 226–227). Mikäli kysymyksiä käytetään haastateltaessa työhön, jossa huumorintaju ei ole merkittävässä osassa työtehtävää, voi tämän kaltaiset kysymykset huonoimmassa tilanteessa karsia heikomman huumorintajun omaavia hyviä hakijoita (Zhang, 2022, s. 227). Koska näyttöä siitä, että edellä mainitun kaltaisista kysymyksistä olisi hyötyä työhaastattelussa ei juurikaan ole, ei niitä suositella käytettäviksi (Zhang, 2022, s. 228).

Youngmanin mukaan (2017, s. 262) osa työnantajista käyttää työhaastattelussa kysymyksiä, jotka vaativat pohdintaa. Niiden tavoitteena on hänen mukaansa tunnistaa fiksuimmat ja luovimmat työntekijät. Esimerkki pohdintaa vaativasta kysymyksestä voisi olla ”Miksi kaivon kannet ovat pyöreitä?”. Empiiristä näyttöä yhteydestä työssä menestymiseen on kuitenkin vähän Youngmanin mukaan vähän.

Ahopellon ja muiden (2024, s. 3) mukaan haasteena persoonallisuustestien käytössä rekrytointiprosessissa on se, että hakijalla ja rekrytoijalla on erilaiset lähtökohdat tulkita persoonallisuutta. Hakijalla on empiiristä tietoa omasta persoonallisuudestaan, kun taas rekrytoijilla on ymmärrystä persoonallisuustesteistä ja siitä, miten ne rakentuvat. Hakija siis arvioi persoonallisuuttaan arkisissa tilanteissa, mutta hänellä ei ole pääsyä testin psykologisiin analyyttisiin ja teoreettisiin taustoihin tai siihen, miten testin tuloksia tulkitaan. Ratkaisevaa on kuitenkin se, että työnhakijalle annetaan mahdollisuus joko olla samaa mieltä persoonallisuustestin tulosten kanssa tai halutessaan vastustaa testin tuloksia, jotta hakija saa laajemman oikeuden määritellä persoonallisuutensa. Esimerkiksi tietyt testausmenetelmät voivat heikentää hakijan mahdollisuuksia kuvata omaa persoonallisuuttaan (s. 22–23).

Kinnunen ja Parviainen (2016) toteuttivat tutkimuksen, johon haastateltiin vuonna 2013 10 eri suomalaista rekrytointikonsulttia (s. 7) liittyen siihen, miten he tulkitsevat työnhakijan persoonallisuutta rekrytointiprosessissa. Artikkelin mukaan useat rekrytointikonsulteista luottivat päätöksessään intuitioon ja he analysoivat haastateltavan pieniä kehollisia eleitä. Yrityksen ja hakijan välinen ”kemia” on merkittävä tekijä rekrytointipäätöstä tehdessä (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 11). Myös ensivaikutelmalle annetaan suuri painoarvo haastattelutilanteessa ja siihen lukeutuvat muun muassa kättely, katsekontakti sekä sujuva puhekyky, sillä näistä voidaan ”tuntea” haastateltavan persoonaa välittömästi, vaikka kokonaisuus kuitenkin ratkaisee (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 12).

Työhaastattelussa rekrytoijien näkökulmasta korostuu kolme merkittävää ominaisuutta, joita ovat eleet, ulkonäkö ja persoonallisuuden aitous (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 12). Ulkonäön merkityksestä on ristiriitaisia mielipiteitä ja enemmin halutaan puhua siitä, miten huoliteltu ja siisti hakijan ulkoasu on (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 14). Ulkoasulla voi myös välittää persoonallisuuttaan. Myös rekrytoijien oma persoonallisuus saattaa vaikuttaa siihen, miten he arvioivat työnhakijoiden persoonallisuuksia, etenkin jos haastattelijalla ja haastattelevalla on paljon yhteistä (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 14).

Aniss ja muut (2021) tutkivat analytiikan hyödyntämistä persoonallisuuden selvittämiseen rekrytointia varten käyttäen Big Five -persoonallisuusteorian mukaista jaottelua. Analytiikan hyödyntäminen työnhakijan persoonallisuuden selvittämiseen on tutkimuksen mukaan vielä melko vähäistä, koska tekniikat eivät ole vielä kovin kehittyneitä. Artikkelissa kuitenkin todettiin, että esimerkiksi ulottuvuudet ekstraversio, sovinnollisuus ja avoimuus voidaan havaita hakijasta verkon kautta kerätyillä tiedoilla ja analytiikkaa hyödyntäen.

Rekrytointiprosessissa käytetään usein sosiaalisten verkostojen, kuten LinkedIn:in, profiileja hyödyksi. Aniss ja muut (2021) tutkivat sitä, voidaanko henkilön Big Five -mukaisen luokittelun persoonallisuuden piirteitä havainnoida LinkedIn -profiilin perusteella. Tutkimuksessa vertailtiin sitä, millaisen kuvan henkilön persoonallisuudesta saa profiilin perusteella siihen, miten profiilin henkilö itse arvioi persoonallisuutensa. He tulivat kuitenkin siihen tulokseen, että ainoastaan extraversion ilmenemisellä profiilissa ja henkilön omalla arviolla extraversiostaan oli keskinäinen korrelaatio ja se pystyttiin päättelemään LinkedIn-profiilista (s. 424). Muiden Big Five -ulottuvuuksilla ei huomattu vastaavaa korrelaatiota eikä niitä pystytty luotettavasti tulkitsemaan LinkedIn-profiilin perusteella (s. 424).

Toivotut ominaisuudet työnhakijassa

Kaikilla persoonallisuuden piirteillä on vaikutusta rekrytointipäätökseen, mutta Big Five -teorian mukaisilla tunnollisuudella ja sovinnollisuudella on vahvimmat positiiviset vaikutukset, kun tehdään rekrytointipäätöstä (Wehner ja muut, 2022, s. 1). Näistä kahdesta sovinnollisuus on vielä hieman positiivisesti merkitsevämpi piirre (Wehner ja muut, 2022, s. 7).

Myös avoimuudella uusia asioita kohtaa sekä emotionaalisella vakaudella (eli vähäisellä neuroottisuudella) on positiivisia vaikutuksia rekrytointipäätökseen, vaikka ne eivät merkittävästi keskenään eroa siinä, paljonko niillä on vaikutusta rekrytointipäätökseen. (Wehner ja muut 2022, s. 2 & s. 7). Avoimuus ja emotionaalinen vakaus ovat kuitenkin

verrattuna tunnollisuuteen ja sovinnollisuuteen huomattavasti vähemmän merkitseviä persoonallisuuden piirteitä (Wehner ja muut, 2022, s. 7–8). Analyyttisiin työtehtäviin eli tehtäviin, jotka sisältävät uusien haasteiden kohtaamista ja intensiivistä ennakkoajattelua (s. 5), suositaan avoimia ja tunnollisia hakijoita. Interaktiivisiin työtehtäviin eli tehtäviin, joissa täytyy kyetä vakuutteluun, neuvotteluun sekä kompromisseihin (s. 5) etsitään avoimia, ekstrovertimpiä ja sovinnollisia henkilöitä (Wehner ja muut, 2022, s. 1). Ekstraversion nähtiin olevan yleisesti vähemmän merkittävä persoonallisuuden piirre muihin neljään ulottuvuuteen verrattuna, vaikka merkittävästi ekstrovertin hakijan todennäköisyys tulla valituksi tehtävään on suurempi kuin vähemmän ekstrovertin (Wehner ja muut, 2022, s. 2 & s. 7).

Nykyisin keskustelua herättää paljon se, miten jokainen tulisi huomioida yksilönä työnhaussa. Työntekijöitä palkkaavia yrityksiä yhdistää usein se, että etsitään joustavia, sopeutumiskykyisiä ja hyvät sosiaaliset taidot omaavia työntekijöitä (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 17). Urheilullisuus yhdistetään helposti rekrytointikonsulttien mielestä hyviin sosiaalisiin taitoihin (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 14). Lisäksi urheilullista yleisolemusta arvostetaan työhakijaehdokkaassa ja se kertoo myös urheilun nykypäivän kulttuurillisesta merkityksestä (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 15).

Drydakis ja muiden (2018, s. 621) tutkimus selvitti sitä, tuovatko naiselle maskuliiniset persoonallisuuden piirteet parempia mahdollisuuksia työmarkkinoilla kuin feminiiniset piirteet. Tulosten (s. 625–626) mukaan maskuliinisia persoonallisuuden piirteitä omaavat naiset saivat kutsun työhaastatteluun sekä mies-, että naisvaltaisilla aloilla todennäköisemmin kuin feminiinisiä persoonallisuuden piirteitä omaavat naiset. Tämän lisäksi maskuliinisia piirteitä omaavat naiset valittiin useammin paremmin palkattuihin tehtäviin kuin feminiinisiä piirteitä omaavat naiset (s. 625–626).

Ei-toivotut ominaisuudet työnhakijassa

Työnhakijassa rekrytoijan näkökulmasta ei-toivottuja tunteita voivat aiheuttaa pienet eleet, kuten se, että hakijan on vaikeaa vastata esitettyihin kysymyksiin, hän istuu huonossa ryhdissä tuolilla tai jos hän kohdistaa katseen ja eleet poispäin haastateltavasta (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 13). Myös se, että haastateltava vastaa liian nopeasti kysymyksiin ja selkeä tuijottaminen voidaan tulkita ylimieliseksi tai röyhkeäksi (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 13). Mikäli työhön kuuluu vähääkään asiakaspalvelua, heikommat sosiaaliset taidot omaava tuskin saa paikkaa (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 12).

Myös ulkoasulla voi tuoda esiin persoonallisuuttaan. Tietyt ulkonäköön liittyvät ominaisuudet voivat vaikuttaa negatiivisesti rekrytoinnin lopputulukseen. Tällaisia ovat esimerkiksi näkyvät tatuoinnit sekä silmäänpistävät lävistykset, ylipaino, radikaalit tyylisuuntaukset, kuten boheemi- tai punktyyli, paha ihosairaus tai muuten vain ”laiska’” yleisolemus (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 15). Näiden painoarvo kuitenkin vaihtelee rekrytoijan ja haettavan työpaikan mukaan. Etenkin naishakijoiden kohdalla liian paljastavaa pukeutumista ei katsota hyvällä rekrytointitilanteessa (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 15).

Haasteena ei-toivottujen piirteiden suhteen on esimerkiksi neuroepätyypilliset tai ujot henkilöt, jotka eivät välttämättä pysty toimimaan edukseen haastattelutilanteessa ja näin heidät voidaan tulkita väärin ja yhdistää ei-toivottuihin persoonallisuuden piirteisiin (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 18). Neuroepätyypillisillä henkilöillä voi olla haasteita pitää katsekontaktia, joka jo aiemmin tekstissä mainittiin luovan negatiivista kuvaa haastateltavasta (Kinnunen & Parviainen, 2016, s. 18). Neurodiversiteetti on yritykselle jopa kilpailuetu (Ortiz, 2020, s. 53) ja siksi se on tärkeä huomioida myös rekrytointitilanteessa.

2.2.6 Persoonallisuus työnhakijan näkökulmasta

Gardnerin ja muiden (2012, s. 615) mukaan erilaiset persoonallisuudet suosivat erilaisia organisaatiokulttuureita. He tutkivat artikkelissaan Big Five -persoonallisuusteorian jaottelun mukaisesti persoonallisuustyyppien välisiä eroja liittyen siihen, millaisissa organisaatioissa eri persoonallisuudet viihtyvät. Tutkimuksessa todettiin, että tunnolliset ja vähemmän avoimet persoonallisuudet kokevat hierarkkisen organisaatiokulttuurin todennäköisesti houkuttelevampana. Ihmiset, jotka ovat avoimia uusille kokemuksille, ovat todennäköisemmin kiinnostuneita matalahierarkkisesta organisaatiokulttuurista, joissa korostuu yksilön oma-aloitteisuus. Sovinnolliset henkilöt taas suosivat tiimikeskeisiä organisaatiokulttuureita, joissa vallitsee voimakas yhteenkuuluvuuden tunne.

2.3 Yhteenveto aiemmista tutkimuksista

Alla olevassa Taulukossa 3 on havainnollistettuna yhteenveto aiemmista tutkimuksista tutkimustehtävittäin. Koska rekrytointiprosessia on tutkittu työnhakijan näkökulmasta hyvin vähän, suurin osa aiemmista tutkimuksista on tehty työnantajan tai rekrytoijan näkökulmasta.

Ensimmäinen tutkimustehtävä on kuvata kesätyönhakijoiden kokemuksia liittyen rekrytointiprosesseihin. Rekrytointiprosessi koostuu viidestä eri vaiheesta, joista merkittävimmät työnhakijoille ovat työhakemus ja CV (3) sekä haastattelut (4). Mikäli rekrytointiprosessiin kuuluu soveltuvuus- tai persoonallisuustestejä, toteutetaan ne usein haastattelun yhteydessä. Työmarkkinoilla menestyminen aiheutti aiempien tutkimusten mukaan valmistuneissa huolta, ja työnantajat kertoivat arvostavansa vastavalmistuneissa vuorovaikutustaitoja sekä työkokemusta.

Toisena tutkimustehtävänä on kuvata kokemuksia persoonallisuuden vaikutuksista kesätyönhakuun liittyen. Persoonallisuus voidaan määritellä usealla eri tavalla. Tässä tutkimuksessa persoonallisuuden piirteet ovat näkökulma persoonallisuuteen. Työnhaun

yhteydessä hyödynnettäviä persoonallisuusteorioita on useita erilaisia, jotka ovat saaneet myös kritiikkiä osakseen. Rekrytoija pyrkii löytämään henkilön, joka sopii tiimiin ja organisaatioon, mutta työhaastattelun lyhyyden vuoksi haastateltavan persoonallisuudesta on vaikea saada todellista kuvaa. Myös tietyntyyppiset persoonallisuudet hakeutuvat tietyntyppisiin organisaatioihin. Toimintatapoja persoonallisuuden selvittämiseen on useita, kuten hakijan havainnointi ja erilaisten kysymysten esittäminen.

Kolmantena tutkimustehtävänä on kuvata kesätyönhaun kehittämiskohteita. Työnhaun kehittämiskohteista työnhakijan näkökulmasta ei löydetty aikaisempaa tutkimustietoa. Yhteenvetoon kuitenkin nostettiin rekrytointiprosessien kehittyviä osa-alueita. Tekoäly on noussut pinnalle etenkin viimeisien vuosien aikana ja sitä on alettu käyttää myös osana rekrytointia, joskin vielä melko alkeellisesti. Myös analytiikan kehittäminen työnhakijoiden persoonallisuuden piirteiden tunnistamisessa on alkanut, mutta vielä alkeellisella tasolla sekin. Neuroepätyypillisten huomiointi työnhakutilanteessa on myös aihe, johon on alettu kiinnittämään viimevuosina huomiota. Myös sillä osa-alueella on kehitettävää.

TAULUKKO 3. Yhteenveto aiemmista tutkimuksista tutkimustehtävittäin.

Tutkimustehtävä	**Tutkimusten yhteenveto**
Rekrytointiprosessi	Prosessin vaiheet: 1. Tarve rekrytoida 2. Työpaikkailmoitus 3. **Työhakemukset ja CV** Ensimmäinen vaihe hakijan näkökulmasta 4. **Haastattelut** Yksi tärkeimmistä rekrytoinnin osa-alueista 5. Rekrytointiprosessin päättäminen Nopea viestintä vaikuttaa työnantajamielikuvaan
	Korkeakouluopiskelijoiden ja valmistuneiden rekrytointi: -Työmarkkinoilla menestyminen aiheuttaa opiskelijoissa usein huolta

Tutkimustehtävä	**Tutkimusten yhteenveto**
	-Työnantajat arvostavat ensi sijassa vuorovaikutustaitoja ja ammatillista osaamista, koulumenestys jää toissijaiseksi
Persoonallisuuden vaikutus rekrytointiprosessiin	-Voidaan määritellä useilla tavoilla, tutkimuksen kannalta oleellisin määritelmä on persoonallisuuden muodostuminen ihmisen **poikkeavista piirteistä ”normaaliin” verrattuna**
	Persoonallisuus testit/teoriat: -Big Five -persoonallisuusteoria -Myers-Briggs tyyppi-indikaattori Saaneet osakseen kritiikkiä esimerkiksi vankan teoriapohjan puutteen, rajoittuneisuuden sekä ristiriitojen vuoksi
	Rekrytoijan näkökulmasta: -Pyritään löytämään sopivat persoonallisuudet tiimeihin, ryhmiin ja organisaatioihin, työkulttuuri merkitsee -Työntekijän ei tarvitse olla samanlainen kuin muut, mutta kaikki eivät sovi kaikkialle -Työhaastattelutilanteen rajallisen ajan vuoksi vaikea saada tarkkaa kuvaa haastateltavan persoonallisuudesta **Työnhakijan näkökulmasta:** -Erilaiset persoonallisuudet suosivat erilaisia organisaatiokulttuureita
	Toimintatapoja persoonallisuuden selvittämiseen: **-**Kehonkielen ja olemuksen analysointi -Mututuntuma -Intuitio -Epätyypillisten kysymysten esittäminen -Pohdintaa vaativat kysymykset -Ensivaikutelmaan huomion kiinnittäminen -Eleiden, ulkoasun ja aitouden havainnointi -Analytiikan hyödyntäminen vielä alkeellista
	Toivotut ominaisuudet työnhakijassa: -Tunnollisuus -Sovinnollisuus -Avoimuus

Tutkimustehtävä	**Tutkimusten yhteenveto**
	-Emotionaalinen vakaus -Ekstraversio -Joustavuus -Sosiaalisuus -Maskuliinisuus
	Ei-toivotut ominaisuudet työnhakijassa: -Sosiaaliset haasteet -Ylimielisyys -Laiskuus -Ujous
Työnhaun kehittämiskohteet	-Tekoälyä on alettu hyödyntämään rekrytoinnissa -Hakijoiden persoonallisuudenpiirteiden tunnistaminen analytiikan avulla esimerkiksi LinkedIn-profiilista -Neuroepätyypillisten henkilöiden asema haastattelutilanteissa ja sen kehittäminen

3 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa kerrotaan tutkimusmenetelmästä, aineistosta ja sen keräämisestä sekä analysoimisesta.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen lähestymistapa valittiin aiemman tutkitun tiedon vähäisyyden vuoksi. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla opiskelijoiden kokemuksia kesätyönhausta ja myös siksi laadullinen lähestymistapa sopii paremmin tähän tutkimukseen kuin määrällinen lähestymistapa. Keskeinen ominaispiirre laadulliselle tutkimukselle on ihmisen subjektiivisen kokemuksen tarkastelu (Puusa & Juuti, 2020, s. 128). Toinen laadullisen tutkimuksen ominaispiirre on aineiston ja tutkimusongelman keskeinen dialogi (Hyvärinen ja muut, 2015, s. 13).

Tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa on käytetty aineistolähtöistä sisällön analyysiä, josta voidaan käyttää myös nimitystä induktiivinen analyysi. Sisällön analyysillä voidaan tarkoittaa Hyvärisen ja muiden mukaan (2015, s.19) laadullista tutkimusmenetelmää, johon liittyy aineiston luokittelu. Sisällön analyysi heidän mukaansa voi vaatia tarkkaa kielellistä analyysiä, eikä pelkkää luokittelua voida kutsua analyysiksi. Vaikka puhutaan aineistolähtöisestä analyysistä, on täysin puhdas aineistolähteisyys heidän mukaansa täysin mahdotonta. Heidän mukaansa aineistolähtöisen analyysin ominaispiirteitä ovat aineiston pilkkominen osiin, listaus sekä uudelleen ryhmitteleminen. Näiden ja empiiristen ilmauksien yhdistelemistä käytetään apuna päästäkseen kohti käsitteellistettyä näkemystä ja tutkittavan ilmiön teoriaa.

3.2 Aineisto ja sen kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin Vaasan yliopiston kauppatieteen opiskelijoilta kevään ja kesän 2024 aikana, jotta haastattelut saatiin toteutettua niin, että kesätyönhaku on mahdollisimman tuoreessa muistissa haastateltavilla. Haastattelut toteutettiin Teams:in kautta ja haastateltavia haastateltiin yksitellen. Haastateltaville kerrottiin haastattelun alkuun, että vastaukset esitetään tutkimuksessa niin, että heidän anonymiteettinsa säilyy eikä yksittäistä henkilöä voi tunnistaa vastauksista. Tutkimuksen tarkoitus käytiin haastateltavien kanssa läpi sekä kerrottiin mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu. Aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Lisäksi haastateltaville kerrottiin tutkimuksen aiheesta ja siitä, miten vastauksia hyödynnetään tutkimuksessa. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan (Taulukko 4). Haastateltavat löytyivät tuttavapiiristäni ja vaihtelun vuoksi pyrittiin löytämään haastateltaviksi eri pääaineiden opiskelijoita.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna eli haastattelut sisälsivät ennalta asetettuja avoimia kysymyksiä (Denny & Weckesser, 2022, s.1166). Haastattelut olivat teemahaastatteluja. Teemat nousivat tutkimustehtävistä. Haastattelut kestivät 10 minuutista 25 minuuttiin. Auki kirjoitetuista haastatteluista kertyi aineistoa noin 50 sivua.

Taustatietona tutkimusta varten kerättiin seuraavat tiedot: ikä (1), koettu sukupuoli (2), moneenko paikkaan hakenut kesätöitä keväällä 2024 (3), moneenko haastatteluun rekrytointiprosessi on edennyt (4), onko saanut kesätöitä (5), kokeeko, että vastaavatko mahdolliset saadut kesätyöt opintoja hyvin, kohtalaisesti vai ei ollenkaan (6), pääaine (7) ja monennenko vuoden opiskelija haastateltava on (8). Haastateltavien taustatiedot on havainnollistettu alla olevassa Taulukossa 4 numerointia (1–8) apuna käyttäen.

TAULUKKO 4. Haastateltavien taustatiedot

1. Ikä	**2. Koettu sukupuoli**	**3. Moneenko paikkaan hakenut 2024**	**4. Haastatteluiden määrä**	**5. Saiko kesätöitä**	**6. Vastaavatko kesätyöt opintoja**	**7. Pääaine**	**8. Monennenko vuoden opiskelija**
23	Nainen	16	0	Kyllä	Ei ollenkaan	Tuotantotalous	1.
22	Nainen	20	5	Kyllä	Hyvin	Henkilöstöjohtaminen	4.
23	Nainen	13	2	Kyllä	Hyvin	Taloustiede	4.
23	Nainen	7	1	Kyllä	Kohtalaisesti	Laskentatoimi ja tilintarkastus	4.
23	Mies	0	0	Kyllä	Kohtalaisesti	Rahoitus	4.
22	Nainen	1	1	Kyllä	Kohtalaisesti	Kansainvälinen liiketoiminta	3.
26	Mies	10	4	Kyllä	Ei ollenkaan	Talousoikeus	3.
24	Nainen	0	0	Kyllä	Kohtalaisesti	Markkinointi	4.

3.3 Aineiston analysoiminen

Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty ja analysoitu seuraavien neljän vaiheen avulla:

1. Aineiston auki kirjoittaminen
2. Alkuperäisten ilmaisujen poimiminen haastatteluista
3. Aineiston luokittelu
4. Tulosten analysointi tutkimustehtävittäin

Teams litteroi haastattelut osittain. Haastattelujen toteuttamisen jälkeen haastattelut kuunneltiin ja Teams:n tuottamat litteroinnit täydennettiin sanatarkasti. Tämän jälkeen aineistoon tutustuttiin lukemalla sitä useita kertoja ja poimimalla tutkimukselle olennaisia ilmaisuja tutkimustehtävittäin. Sen jälkeen aloitettiin aineiston luokittelu eli järjestelmällinen läpikäynti keskeisten käsitteiden ja lähtökohtien määrittelemänä (Hyvärinen ja

muut, 2015, s. 18). Analyysin tukena käytetään visualisointia, jonka ajatuksena on tiivistää lukijalle käsitys kokonaisaineistosta (Hyvärinen ja muut, 2015, s. 26). Visualisoinnit on toteutettu kuvioina.

Analyysiprosessi eteni haastattelujen läpikäymisen jälkeen poimimalla haastatteluista alkuperäisiä ilmauksia kuhunkin tutkimustehtävään liittyen, minkä tarkoituksena oli helpottaa aineiston hallittavuutta (Alasuutari, 2011, s. 62). Alkuperäisiä ilmaisuja esitetään kunkin tutkimustehtävän lopussa esimerkkeinä sekä Liitteissä 1, 2, ja 3, jotka havainnollistavat analyysiprosessin etenemistä taulukkomuodossa. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaisut pelkistettiin (Alasuutari, 2011, s. 62). Pelkistämisen jälkeen aloitettiin aineiston luokittelu, joka on laadulliselle aineistolle tehtävä tunnusomainen operaatio (Puusa & Juuti, 2020, s. 356). Tämän jälkeen pelkistetyt havainnot yhdistettiin alaluokiksi, jotka muodostettiin etsimällä havaintojen yhdistävä tekijä antamalla alaluokille nimet (Alasuutari, 2011, s. 62). Alaluokat jaettiin vielä yläluokkien eli kattotermien alle noudattaen samaa periaatetta yhdistävästä tekijästä. Ala- ja yläluokat nimettiin yhdistävää tekijää mukaillen. Analyysiprosessin tekemisen jälkeen tulokset tulkittiin ja selitettiin auki kunkin yläluokan ja sen alaluokkien avulla.

4 Tulokset

4.1 Kokemukset rekrytointiprosesseista

Vaasan yliopiston kauppatieteiden opiskelijoiden haastatteluissa nousi kokemuksina erilaiset tunnetilat sekä haasteet. Tunnetilat liittyivät negatiivisiin tunteisiin ja positiivisiin tunteisiin. Haasteita nousi esiin liittyen eri vaiheisiin kesätyönhaussa. Alla olevassa Kuviossa 3 on havainnollistettu haastatteluissa esiin nousseita tunnetiloja sekä haasteita.

Kuvio 3. Hakijoiden kokemuksia kesätyönhausta

Kesätyönhaun aiheuttamat tunnetilat

Jännitys. Haastattelutilanteeseen liittyvä jännitys nousi esiin haastatteluissa. Tämä ilmeni esimerkiksi haastattelutilanteessa, jossa oli kaksi haastattelijaa. Jännityksestä huolimatta haastattelusta oli jäänyt positiivinen kokemus. Osa haastateltavista koki, ettei haastattelu jännitä, vaan paine kohdentui hakukirjeen kirjoittamiseen. Osa myös koki haastattelun päinvastoin helppona rekrytointiprosessin osa-alueena eivätkä suhtautuneet siihen kovin vakavasti. Heidän mielestään parhaiten pärjäsi, kun oli rento oma itsensä ja osasi lukea haastattelun ilmapiiriä ja tilannetta sekä luottaa itseensä. Opiskelijoista osalle haastattelutilanne oli siis jännittävä ja osa koki sen prosessin helpoimmaksi vaiheeksi.

Ahdistus ja stressi. Ahdistus ja kesätyönhakuun liittyvä stressi mainittiin tunnetiloina useissa haastatteluissa. Kesätyönhaun miettiminen alkoi jo loppusyksystä vuodenvaihteen loppumisen lähestyessä, jolloin piti alkaa seurata yritysten kesätyönhakuaikoja. Kauppatieteiden opiskelijoita työllistäviä yrityksiä oli lukuisia ja hakemuksia piti lähettää sen mukaisesti. Kilpailu on suurta ja hauissa pitää olla aikaisin hereillä. Opiskelijat tiesivät, ettei töiden saamisen kuulu olla helppoa, mutta kesätyönhakuprosessi tuntui jo itsessään työltä ja paine oli aktiivisen opiskeluvaiheen aikana kohtuuton. Kesätyönhakua kohtaan koettiin ahdistusta ja stressiä ja seuraavan vuoden kesätyönhaku oli jo mielessä, vaikka kuluneen vuoden kesätyötkään eivät ole alkaneet. Opiskelijat voivat siis alkaa alitajuntaisesti miettimään kesätyönhakua jo hyvin paljon aiemmin kuin haut edes alkavat.

Turhautuminen. Osalle haastateltavista kesätyönhaku aiheutti stressin ja ahdistuksen lisäksi tai sijasta turhautumisen kaltaisia tunnetiloja. Kesätyönhaun koettiin olevan jokavuotinen riesa ja turhautuminen hakua kohtaan oli vahvasti läsnä. Kesätöitä saadakseen pitäisi jo ennen kesää ”saada jalka oven väliin” kiinnostavaan yritykseen, jotta kesätöitä olisi helpompi saada. Kun tämä otetaan huomioon, kesätyönhakuprosessi kestää lähes vuoden. Kun opinnot ovat edenneet pitkälle, tarve saada kokemusta omalta alalta kasvaa. Sen myötä kesätyönhakeminen oli yhä enemmän mielessä. Lisäksi pitkäkestoiset ja liian monimutkaiset rekrytointiprosessit aiheuttivat turhautumista.

Negatiivisuus. Kesätyönhaku ja koko prosessi haun alkamisesta kesätöiden päättämiseen aiheutti negatiivisia tunnetiloja myös sen takia, koska yhdeksän kuukauden opiskelun jälkeen pitäisi mennä suoraan töihin. Tällöin opiskelijoille jäi hyvin vähän aikaa vuodessa palautumiseen ja heikensi motivaatiota työnhakuprosessia kohtaan. Hakuprosessi oli opiskelijoille täysipäiväisten opintojen lisäksi raskas kokemus ja se koettiin työnä, vaikka lopputuloksesta ei ollut varmuutta.

Tuloksia kuvaavat seuraavat esimerkit:

”Jännitin aika paljon”

”Kaikki haastattelut ja muut (rekrytointiprosessin vaiheet, paitsi hakukirje) ovat ihan ok”

”Kesätyönhakuprosessi aiheuttaa minussa joka vuosi ahdistusta ja stressiä”

”Rehellisesti minua kauhistuttaa ja pelottaa tulevat kesät”

”No onhan se sellainen jokavuotinen riesa”

”Enemmän sellaista turhautumista”

”Joissain paikoissa on semmoinen tosi pitkäveteinen ja se kestää kauan”

”Hakuprosessi on sellainen, että joutuu kilpailemaan niin paljon paikoista, kunnon työmaa työmaan perään”

”Prosessi tuntuu itsessään jo työltä...koen, että paine on kohtuuton”

”Rekryt aukeaa yhä aikaisemmin, josta koen painetta”

Kesätyönhakuun liittyvät haasteet

Aloittaminen ja hakemusten määrä. Osa haastateltavista koki kesätöiden hakemisen aloittamisen vaikeana. Aloittamisen lisäksi suuren määrän hakemuksia lähettäminen koettiin haastavaksi. Vaikka hakemuksia lähettäisi paljon, opiskelijoiden mukaan haastattelujen määrä voi kuitenkin jäädä pieneksi. Haastatteluissa kerrottiin, että kaikkiin hakukohteisiin samantasoisen hakemuksen lähettäminen ei takaa onnistumista jokaisessa hakukohteessa. Opiskelijat kokivat myös vaikeaksi määritellä sen, millä perusteella he etenivät tietyssä rekrytointiprosessissa. Tietämättömyys vaikeutti hakemuksien kehittämistä.

Hakemuksen teko. Haku/motivaatiokirjeen kirjoittaminen koettiin haastavimmaksi rekrytointiprosessin vaiheeksi. Kirjeen kirjoittamisessa tasapainottelu oman persoonallisuuden, taitojen ja osaamisen esiintuomisessa sekä kiinnostuksen ilmentäminen alaa ja työpaikkaa kohtaan koettiin haastavaksi. Kirjoittamista vaikeutti myös vähäinen kokemus oman alan töistä. Personoidun hakemuksen tekeminen koettiin myös raskaaksi ja työlääksi haettavien kesätyöpaikkojen määrän vuoksi. Haastateltavien mukaan kesätyöpaikan ei tarvinnut olla mieluisin hakijalle, kun tavoitteena oli kerryttää työkokemusta. Siksi

jokaiseen työpaikkaan yksilöidyn hakukirjeen kirjoittaminen turhautti, sillä ei haluttu epärehellisesti kaunistella kiinnostusta tiettyä pestiä tai yritystä kohtaan. Myös sitä, lukivatko yritykset kaikkia hakemuksia, epäiltiin.

Vaikka hakemuksia lähetettiin useiden vuosien aikana monia, monille opiskelijoille oli epäselvää työnantajien odotukset hakukirjeeltä. Haastateltavien mielestä hakukirje oli haastavampi tehdä kuin CV. CV:n koettiin olevan selkeä kokonaisuus. Lisäksi haastateltavat kertoivat säästävänsä aikaa CV:n käydessä useaan haettavaan paikkaan samanlaisena.

Työnantajien odotukset. Haastateltavien mukaan kesätyönhakuun ei liittynyt alemmilla koulutusasteilla yhtä paljon haasteita. Kokemukset rekrytoinneista olivat aiemmin pääasiassa positiivisia ja haastateltavat luottivat kykyynsä oppia ja siihen, että työnantajien odotukset hakijoilta eivät olleet suuria. Nykyään haastetta hakemiseen toi tietämättömyys työnantajien odotuksista hakijoita kohtaan. Opiskelijat tiedostivat vaatimustason kasvun opintojen etenemisen myötä. Konkreettista työkokemusta ei ollut kuitenkaan kertynyt, mikä oli vaikuttanut itsevarmuuteen hakemista kohtaan.

Kilpailu. Haastatteluissa tuli esiin kesätöiden sijainnin vaikutus hakijoiden määrään. Yliopistokaupungeissa sekä Etelä-Suomessa oli haastavampaa saada töitä kuin muualla. Toisaalta Etelä-Suomessa oli tarjolla enemmän kauppatieteen alan kesätöitä. Moni haastateltavista uskoi saaneensa omaa alaa vastaavaan kesätyön siksi, että oli niitä hakenut töitä paikkakunnalta, jossa alaa opiskelevia hakijoita oli vähemmän. Osa haastateltavista oli hakenut töitä sekä yliopistokaupungista, että pienemmältä kotipaikkakunnalta ja he olivat edenneet rekrytointiprosessissa huomattavasti paremmin jälkimmäisessä.

Haastatteluissa nousi esiin se, että kesätyönhaun koettiin olevan vaikeampaa kauppatieteen opiskelijoille kuin monien muiden alojen opiskelijoille. Koettiin, että kauppatieteiden opiskelijoiden kesken kilpailu kesätyöpaikoista oli erityisen kovaa, sillä kauppatieteiden opiskelijoita oli paljon ja paikkoja rajatusti. Haastateltavien mielestä

työmarkkinoiden luonne poikkesi useiden muiden alojen työmarkkinoista, minkä vuoksi kesätyönhaku monien muiden alojen työpaikkoihin oli helpompaa.

Kokemus siitä, onko kesätöiden saaminen helppoa vai vaikeaa. Haastateltavilta kysyttiin, kokivatko he kesätöiden hakemisen helppona vai vaikeana. Osa haastateltavista kertoi kesätyönhaun olevan helppoa. Asiaa perusteltiin niin, että kun oli joka vuosi saanut mieluisan kesätyön, ei voi sanoa, että työpaikan saaminen olisi vaikeaa. Töiden saamisen vaikeus riippui siitä, halusiko oman alan töitä vai oliko valmis tekemään jotain muuta työtä. Kesätyöt, joihin ei ollut koulutusvaatimuksia koettiin helposti saataviksi. Osan mielestä koulutusta vastaavien tehtävien hakeminen oli muuttunut vaikeaksi.

Haastatteluissa nousi esiin se, että kesätyöhaun oli koettu olevan tänä vuonna erityisen haastavaa. Syyksi tähän epäiltiin olevan taloudellinen tilanne, joka on voinut vaikuttaa haluun panostaa kesätyöntekijöihin. Taloudellisen tilanteen vaikutuksesta oli myös konkreettisia esimerkkejä kesätyöpaikan perumisesta yrityksen vaikeuksien vuoksi.

Tuloksia kuvaavat seuraavat esimerkit:

> *”Aloittaminen on vaikeinta”*
> *”Haastavin osuus on se määrä hakemuksia mitä pitää laittaa”*
> *”Hakemusten lähettäminen on raskasta ja itseään toistavaa, mutta samalla pitäisi jokaiseen yksittäisen hakemukseen kyetä tuomaan itseään parhaiten esille"*
> *”Siitä mä en yhtään tykkää, että…ne pyytävät aina personoidun hakukirjeen”*
> *”Ymmärrän jollain tasolla miksi vastaavanlainen vaihe on prosessissa mukana, mutta minulle on jäänyt hieman epäselväksi mitä työnantajat, sillä hakevat”*
> *”No ehkä sitä hakemusta, koska sitä pitää muokata enemmän miellyttääkseen”*
> *”Luotin siihen, että minulta ei myöskään odoteta suuria asioita, olin valmis oppimaan tarvittavat asiat”*

”Olen hakenut töitä vain kotikaupungistani, eikä kilpailu ole siellä yksi kovaa kuin esimerkiksi yliopistokaupungeissa tai Etelä-Suomessa”

”Vaikuttaa se, että asuu pienemmällä paikkakunnalla, ei ole hakijoitakaan niin paljon”

”Mä veikkaan, että muut pääsevät vähän helpommalla töihin varsinkin, jos vertaa esimerkiksi oikista, lääkistä ja kauppista” ”Rekryt aukeaa yhä aikaisemmin, josta koen painetta”

”Ennen korkeakoulua…mä oon päässyt kaikissa paikoissa haastatteluun mihinkä oon hakenut…, mutta jotenki ku hakee oman alan töitä, niin se on muuttunut paljon vaikeammaksi”

”Tänä vuonna oli ainakin mun mielestä vaikeata, mä lähetin ihan sikana hakemuksia ja oli myös sellaisia paikkoja, joihin ajattelin, että olisin hyvinkin pätevä, mutta ei kuulunut niistä edes mitään takaisin”

4.2 Persoonallisuus ja rekrytointi opiskelijoiden näkökulmasta

Persoonallisuus ja rekrytointi koostui persoonallisuuden piirteistä ja persoonallisuuden näkymisestä osana rekrytointiprosessia. Alla olevassa Kuviossa 4 on havainnollistettu näihin liittyviä tuloksia.

Kuvio 4. Persoonallisuus ja rekrytointi opiskelijoiden näkökulmasta

Persoonallisuuden piirteet

Negatiivisena koetut persoonallisuuden piirteet. Haastatteluissa nousi esiin persoonallisuudenpiirteitä, jotka opiskelijoiden mukaan eivät ole eduksi kesätyön hakemisessa. Näitä piirteitä olivat epävarmuus, jännittäminen, ujous, hiljaisuus, negatiivisuus ja introversio. Ujous ja hiljaisuus nousivat haasteeksi etenkin ryhmähaastattelun kontekstissa, jossa hakijan oli kyettävä erottumaan muista edukseen.

Negatiivisia piirteitä perusteltiin sillä, että pätevyydestä huolimatta tietynlainen hakija ei välttämättä kykene ilmaisemaan itseään riittävästi haastattelutilanteessa. Tämän ei koettu olevan oikeudenmukaista, mutta olevan asia, johon oli vaikeaa vaikuttaa. Lisäksi alan luonteen kuvailtiin olevan sellainen, että työt tehdään usein tiimeissä tai projekteissa. Tiimi- ja projektityöt vaativat haastateltavien mukaan tietynlaisia persoonia ryhmätyöskentelyn onnistumiseksi. Tämän tiedostettiin olevan riippuvainen myös tiimidynamiikasta ja yrityksestä.

Positiivisena koetut persoonallisuuden piirteet. Positiivisina piirteinä nousivat haastatteluissa esiin kiinnostus uuden oppimista kohtaan, sosiaalisuus, ulospäinsuuntautuneisuus, positiivisuus, hyvä huumorintaju, aktiivisuus, iloisuus sekä kyky tulla toimeen kaikkien kanssa. Lisäksi tilanteen lukutaito, avoimuus, reippaus, ekstroversio, tunnollisuus, paineensietokyky, rauhallisuus, tyyneys ja asiallisuus mainittiin. Haastateltavat uskoivat työnantajien arvostavan näitä piirteitä hakijoissa.

Vaikka haastateltavat kuvasivat tiettyjen persoonallisuuden piirteiden olevan eduksi työnhaussa, nousi näkökulma siitä, että persoonallisuuden piirteet itsessään eivät ole positiivisesti tai negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Enemmänkin henkilöllä korostuva tai dominoiva piirre koettiin haitaksi. Persoonallisuudenpiirteiden tulee siis olla tasapainossa.

Tuloksia kuvaavat seuraavat esimerkit:

> *”Koen, että epävarmuus ja jännitys on mahdollisesti nähty haitallisena piirteenä”*
> *”Pyrin hakiessani korostamaan erityisesti haluani oppia uutta sekä sosiaalisuutta”*
> *”Olen myös alkanut korostamaan huumoriani”*
> *”Kyllä yrityksenkin kannalta pitää olla sosiaalinen…varsinkin kauppatieteen hommissa, kun on yleensä aspahommia alkuun”*

Persoonallisuus rekrytointiprosessissa

Persoonallisuuden piirteiden esiintuominen. Persoonallisuutta koettiin olevan helpoin tuoda esiin haastattelutilanteessa. Tämä oli haastavaa, sillä haastattelu tilanteena oli usein lyhyt ja uusi. Stressaavan hakutilanteen vuoksi persoonallisuutta koettiin olevan vaikea tuoda esiin. Opiskelijoiden kokemuksien mukaan ekstrovertit ja sosiaaliset ihmiset hyötyivät haastattelutilanteista, koska heillä oli kyky ilmaista itseään ja ansioitaan luonnollisesti.

Haastateltavat kertoivat olevansa haastattelutilanteissa sosiaalisempia kuin todellisuudessa. Opiskelijat kertoivat korostavansa ”parhaita” piirteitään haastattelutilanteessa ja näin käyttäytyvänsä eri tavalla kuin normaalissa kanssakäymisessä. Haastattelussa pyrittiin ilmaisemaan piirteitä, joita oletettiin työnantajien arvostavan. Persoonallisuuden koettiin olevan hyvä keino erottua ja vaikuttaa työpaikan saamiseen silloin, kun työkokemusta oli vain vähän.

Persoonallisuuden arviointi. Opiskelijat olivat myötämielisiä persoonallisuuden arviointia kohtaan rekrytointiprosessissa. Sen koettiin olevan yritykselle oleellinen väline työntekijän valinnassa. Esimerkiksi kauppatieteiden kesätöissä koettiin persoonallisuuden arvioinnin olevan relevanttia, jos työhön kuului esimerkiksi asiakaspalvelua. Persoonallisuuden priorisointi työnhakuprosessissa nosti esiin jakautuneita mielipiteitä. Osan

haastateltavista mielestä tiimiin pitää valita ensisijaisesti siihen persoonallisuudeltaan sopiva henkilö. Osa haastateltavista painotti kuitenkin persoonallisuuden priorisoinnin toiseksi osaamisen jälkeen. Haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä, ettei persoonallisuus saisi olla ainoa mittari rekrytointipäätökselle. Haasteena koettiin tilanne, jossa arvio henkilön persoonallisuudesta perustui yhden rekrytoijan mielipiteeseen. Osa opiskelijoista ei ollut varmoja, millä tavoin persoonallisuus vaikutti työnhaussa.

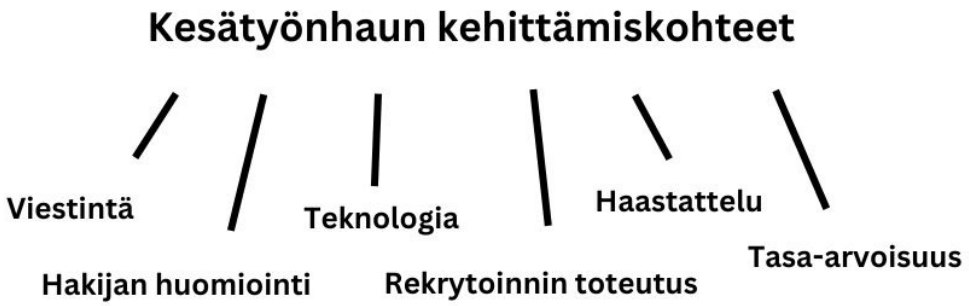
Persoonallisuustestien teettäminen työnhaun yhteydessä sai sekä positiivista että negatiivista vastaanottoa haastateltavilta. Suurin osa haastateltavista ei ollut koskaan tehnyt persoonallisuustestiä työnhaun yhteydessä. Ilman valvontaa toteutettavat testit koettiin väärinkäytöksen mahdollisuuden vuoksi huonona. Kasvokkain toteutettavat testit koettiin olevan parempia, sillä niissä persoonallisuutta oli vaikeampi haastateltavien mukaan väärentää. Ilman valvontaa toteutettavien testien vahvuudeksi mainittiin soveltuvuus introverteille hakijoille. Persoonallisuustestien polarisoituneet kysymykset ja vaihtelevat tulokset koettiin myös ongelmana halutun lopputuloksen saavuttamisessa. Persoonallisuustestien koettiin yleisesti olevan kesähaun yhteydessä turhaa, mutta hyödyntäminen esimerkiksi vaativimmissa tehtävissä ymmärrettiin.

Tuloksia kuvaavat seuraavat esimerkit:

> *”Tottakai sä annat itsestäsi paremman kuvan ja korostat enemmän hyviä piirteitä itsestäsi”*
> *”Haastattelussa oot ekstrapositiivinen ja ekstrasosiaalinen”*
> *”Mä koen, että ekstrovertit ja sosiaaliset hyötyy, kun ne pystyvät kertomaan itsestään paremmin”*
> *”Hakuprosessi on niin stressaavaa, että persoonallisuutta voi olla haastavaa tuoda luonnollisesti esille”*
> *”Useimmat persoonallisuustestit sisältävät polarisoituja kysymyksiä enkä koe, että ne toimivat halutun lopputuloksen saavuttamisessa”*
> *”Mun mielestä se on ihan ok arvioida persoonallisuutta työnhaussa”*

4.3 Kesätyönhaun kehittämiskohteet hakijan näkökulmasta

Opiskelijoiden näkemykset työnhaun kehittämiskohteista jakautuivat kuuteen alaluokkaan, jotka on havainnollistettu alla olevassa Kuviossa 5. Kehittämiskohteet on koottu haastateltavien mainitsemisesta kehittämiskohteista. Kehittämiskohteiden kokoamisessa on hyödynnetty myös haastatelluissa esiin nousseita yksittäisiä työnantajien onnistumisia.



Kuvio 5. Kesätyönhaun kehittämiskohteet hakijan näkökulmasta

Kehittämiskohteet

Viestintä. Viestinnän kehittäminen nousi esiin kehittämiskohteena haastatteluissa. Yritysten toivottiin kehittävän viestintää pitämällä hakijat ajan tasalla rekrytointiprosessin etenemisestä. Tieto rekrytointiprosessin päättymisestä hakijan osalta toivottiin tulevan mahdollisimman pian päätöksen jälkeen. Rekrytoinnin aikataulun ilmoittaminen ja siitä kiinni pitäminen olivat haastateltavien mukaan myös tärkeitä. Hakijoille ilmoitettu aikataulu selkeyttää prosessin kulkua. Lisäksi informaation kulku molempiin suuntiin koettiin tärkeänä, ettei vastuu viestinnästä jää pelkästään hakijalle. Erityisen mieleenpainuvan kuvan oli jättänyt yritys, joka oli ilmoittanut valintapäätöksestä ennen luvattua aikarajaa. Tämä oli jättänyt työnhakijalle olon, että hänet halutaan oikeasti töihin.

Hakijan huomiointi. Toinen kehittämiskohde oli hakijan huomiointi. Hakijoille toivottiin annettavan mahdollisuus kysyä kysymyksiä haastattelun aikana. Tällä hetkellä usein

lopussa esitettävät kysymys tuntui haastateltavista muodollisuudelta. Haastattelun fyysinen toteutus koettiin osassa yrityksistä hyvänä. Takahuonetilassa toteutettu haastattelu ei saanut hakijoita kokemaan itseään arvostetuksi. Osalla oli myös kokemusta haastattelijan puuttuvasta katsekontaktista, mikä oli jättänyt haastateltavalle epämukavan olon. Olosuhteisiin panostaminen ja suora näköyhteys hakijaan jättivät hakijalle hyvän mielikuvan yrityksestä.

Haastateltavat toivoivat palautesysteemin kehittämistä kesätyönhakuun liittyen. Palautteen saaminen haastattelusta koettiin hyödyllisenä. Opiskelijoille oli jäänyt hyvä kuva yrityksistä, jotka perustelivat hakijaan kohdistuneen valinnan. Tämä koettiin arvokkaana tulevaisuuden työpaikkahakuja varten. Yrityksille tulisi voida myös antaa palautetta. Molemmilla osapuolilla olisi mahdollisuus kehittyä ja palautetta voisi antaa esimerkiksi täytettävällä lomakkeella.

Teknologia. Etähaastatteluiden teknologian toimivuus tuli esille kehityskohteena yrityksille. Haastateltavilla oli kokemusta etähaastatteluihin liittyvistä nettiongelmista. Ongelman ilmennettyä haastattelijoilla ei ollut ratkaisua tai ennakkoon mietittyä toimintatapaa tilanteeseen. Tämä oli venyttänyt haastattelun alkua merkittävästi. Ongelmaksi teknologian toimivuus todettiin erityisesti ryhmähaastattelutilanteessa.

Rekrytoinnin toteutus. Rekrytoinnin toteutukseen liittyen kehityskohteina mainittiin hakemusvaihe. Ideoina nousi esiin pääsykoetehtävä osana hakua. Sen avulla olisi helpompaa osoittaa konkreettinen osaaminen. Toisena ideana toivottiin hakuvaiheessa olevan maininta, mikäli hakemuksen teossa on luovuuden käyttö hyväksyttävää, jolloin persoonallisuuden esiintuominen hakemuksessa koettiin olevan helpompaa. Luovuutta ei kuitenkaan uskallettu aina käyttää.

Haastattelun muodon kerrottiin usein olevan ”vastauskysymys” -haastatteluja. Haastatteluiden kuitenkin toivottaisiin olevan enemmän keskustelumaisia, jolloin ne olisivat antoisampia.

Tasa-arvoisuus. Haastatteluissa nousi kokemuksia esiin hakijoiden epätasa-arvoisesta kohtelusta. Joidenkin työpaikkojen koettiin avautuvan hakuun muodollisuuden vuoksi. Näihin työpaikkoihin oli haastateltavien mukaan jo päätetty työpaikan saajat etukäteen. Tämä koettiin hakijoiden ajan tuhlaamisena. Henkilökohtaisen suhteiden vaikuttamista työnhakuun toivottiin jatkossa vältettävän hakijoiden tasa-arvon vuoksi. Muodollisuuden vuoksi hakuun avattavia työpaikkoja pidettiin kyseenalaisina.

Tuloksia kuvaavat seuraavat esimerkit:

”Tietyin väliajoin viesti, että olet edelleen mukana tässä (rekrytointiprosessissa)”
”Ei roikuta kaikkia mukana sitä koko prosessia vaan laitetaan tieto, että ei pääse”
”Pidetään aikatauluista kiinni”
”Selkeät deadlinet”
”Piti ilmoittaa viikonloppuun mennessä, mutta soittivatkin jo seuraavana päivänä, niin oli tosi kiva…jäi sellainen olo et ne haluaa mut töihin”
”Annetaan mahdollisuus hakijalle kysyä kysymyksiä, muutenkin kuin muodollisuudesta”
”Takahuoneessa haastattelu, jossa haastattelija ei ottanut edes katsekontaktia, huomaa sen arvostuksen määrän, miten haastattelu järjestetty”
”Voisin haluta saada palautetta haastattelusta”
”Hyödyllistä olisi molemminpuolinen palautteen anto”
”Mulle kerrottiin, että miksi mut valittiin ja mitkä asiat olivat hyviä hakemuksessa”
”Tekniset järjestelyt…miten on varauduttu, jos jokin ei toimi?”
”Prosessissa voisi olla enemmän luovaa vapautta, jotta omaa persoonallisuutta saisi tuotua enemmän esille”
”Tein kerran ikään kuin pääsykoetehtävän, jossa pääsin näyttämään taitotasoni konkreettisesti”
”Usein haastattelut saattavat olla ”vastauskysymys” haastatteluja, keskustelu voisi olla hedelmällisempää molemmille”

”Pidän kun työnantaja kysyy syvempiä kysymyksiä minusta ihmisenä”

”Avataan paikka hakuun, mutta siihen on jo päätetty, kuka otetaan”

4.4 Yhteenveto tuloksista

Tutkimuksen tulokset voidaan tiivistää seuraavasti:

1. *Kesätyönhaun opiskelijoissa aiheuttamia tunteita* olivat jännitys, turhautuminen, negatiivisuus sekä ahdistus ja stressi.
2. *Kesätyönhakuun liittyviä haasteita olivat* hakemuksen teko, kilpailu, aloittaminen ja lähetettävien hakemusten määrä sekä työnantajien odotukset
3. Kesätyönhaussa osa *persoonallisuuden piirteistä, kuten ujous ja epävarmuus* koettiin *negatiivisena.* Osa piirteistä, kuten ekstraversio ja sosiaalisuus koettiin *positiivisena.*
4. *Persoonallisuus näkyi rekrytointiprosessissa* hakijoiden korostaessa tiettyjä piirteitään ja rekrytoijien arvioidessa hakijoiden persoonallisuutta.
5. *Kesätyönhaun kehittämiskohteet* liittyivät viestintään, hakijan huomiointiin, teknologiaan, rekrytoinnin toteutukseen, haastatteluun sekä tasa-arvoon.

5 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä luvussa verrataan saatuja tuloksia aiempien tutkimusten tuloksiin, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään tutkimuksen johtopäätöksiä ja suosituksia. Lisäksi käydään läpi tulosten hyödyntäminen sekä esitellään jatkotutkimusehdotukset.

5.1 Tulosten vertailu

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia kauppatieteiden opiskelijoiden kesätyönhakua työnhakijoiden näkökulmasta. Tutkimustehtävinä oli kuvata opiskelijoiden kokemuksia kesätyöhakemisesta liittyen rekrytointiprosesseihin, persoonallisuuden vaikutuksiin ja työn haun kehittämiskohteisiin. Tulosten vertailu on alla esitetty tutkimustehtävittäin.

Rekrytointiprosessit

Aiempien tutkimusten perusteella työmarkkinoilla menestyminen aiheutti valmistuneissa huolta (Humburg & van der Velden, 2015, s. 24). Myös tämän tutkimusten tulosten mukaan jo kesätyönhaku aiheutti opiskelijoissa huolta. Huoli kesätöiden saamisesta näkyi kesätyönhaun aiheuttamien negatiivisten tunteiden, kuten ahdistuksen ja stressin kautta. Aiempien tutkimusten mukaan haastattelu oli rekrytointiprosessin yksi tärkeimmistä vaiheista (Shen ja muut, 2022, s. 15), mutta se ei tämän tutkimuksen tulosten mukaan ollut kesätöitä hakevien opiskelijoiden mielestä vaiheista vaikein. Esimerkiksi hakemuksen teko mainittiin haastavimmaksi vaiheeksi ja sen lisäksi haastavaksi todettiin hakuprosessin aloittaminen. Opiskelijat kokivat vaiheet ennen haastattelua vaikeammiksi todennäköisesti siksi, että haastatteluihin valittiin usein vain pieni osa hakijoista. Haastattelu aiheutti kuitenkin jännitystä hakijoille, mikäli siihen vaiheeseen eteni.

Aiempien tutkimusten mukaan työnantajat arvostivat valmistuneissa vuorovaikutustaitoja ja ammatillista osaamista (Humburg & van der Velden, 2015, s. 35). Opiskelijoille oli

kuitenkin epäselvää, miten joukosta voi erottua ja millaisia asioita työnantajat odottivat opiskelijoilta. Epäselvyys koski sekä odotuksia hakemusta ja osaamista kohtaan. Uusia tuloksia, joita tämä tutkimus löysi opiskelijoiden kokemuksista rekrytointiprosesseissa, olivat tunnetilat, kuten turhautuminen ja negatiivisuus kesätyönhakua kohtaan. Lisäksi löydettyjä haasteita aiemmin mainittujen lisäksi olivat lähetettävien hakemusten määrä. Työnhakuun liittyvistä koetuista tunnetiloista ja haasteista ei löytynyt juurikaan aiempaa tutkimustietoa.

Persoonallisuuden vaikutukset

Tässä tutkimuksessa kesätyönhakijan näkökulmasta esiin nousi esiin useita positiivisia ja negatiivisia persoonallisuuden piirteitä, joiden koettiin vaikuttavan työn hakuun. Aiemmissa tutkimuksissa positiivisesti edukseen erottuvista piirteistä maskuliinisuus (Drydakis ja muut, 2018, s. 625–626) ja emotionaalinen vakaus (Wehner ja muut, 2022, s. 2) olivat ainoat, joka eivät nousseet opiskelijoiden kokemuksissa esiin. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että keskustelu maskuliinisten tai feminiinisten piirteiden suosimisesta on lähivuosina ollut huomattavaa. Maskuliinisten piirteiden arvostaminen työnhaun kontekstissa ei ole välttämättä vuonna 2024 nuorten mielestä relevanttia ja feminiinisien piirteiden ei nähdä olevan haitaksi. Maskuliinisuuden arvostus voi näkyä edelleen organisaatioissa, mutta todennäköisesti vähemmässä määrin. Vaikka emotionaalista vakautta ei mainittu sellaisenaan uusissa tuloksissa, nousi esiin se, että paras lähtökohta on, jos mikään persoonallisuuden piirre ei ole huomattavan dominoiva. Lisäksi rauhallisuuden ja tyyneyden mainittiin olevan eduksi työn haussa. Nämä voidaan yhdistää emotionaaliseen vakauteen.

Tunnollisuus, ekstraversio, sosiaalisuus ja avoimuus olivat sellaisenaan aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseita positiiviseksi katsottuja ominaisuuksia työnhakijoissa (Wehner ja muut, 2022) kuin myös tässäkin tutkimuksessa. Lisäksi sovinnollisuus terminä ei tullut esiin, mutta kyky tulla muiden kanssa toimeen tuli. Kesätyönhakijat nostivat esiin persoonallisuuden piirteitä, kuten huumorintaju, positiivisuus, aktiivisuus, reippaus,

tilanteen lukutaito, paineensietokyky ja asiallisuus. Nämä eivät nousseet aiemmissa tutkimuksissa esiin. Syy tälle saattaa olla se, että nämä persoonallisuuden piirteet voivat olla eritoten kesätyönhaussa eduksi, kun aiemmat tutkimukset keskittyivät pääasiassa ”tavalliseen” työnhakuun. Voi olla, että kesätyönhaussa persoonallisuuden piirteiden merkitys on suurempi, jos työkokemusta on vähän. Lisäksi piirteet voivat olla alasidonnaisia. Aiemmat tutkimukset eivät kohdistuneet pelkästään kauppatieteellisiin aloihin.

Hakijan näkökulmasta persoonallisuus näkyi rekrytointiprosessissa hakijoiden korostaessa toivotuiksi oletettuja piirteitään ja rekrytoijien arvioidessa hakijoiden persoonallisuutta. Aiempien tutkimusten mukaan rekrytoija pyrki löytämään sopivat ihmiset sopiviin tiimeihin ja tehtäviin (Kinnunen & Parviainen, 2016) ja siksi myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan opiskelijat näkivät persoonallisuuden arvioinnin suurimmaksi osaksi hyvänä toimintatapana. Haasteena oli kuitenkin se, että aika, jossa hakijan persoonallisuus täytyi selvittää, oli lyhyt ja kesätyönhakijat eivät haastatteluissa käyttäydy ”normaaleina omina itsenään”. Tämä vaikeutti sopivan henkilön löytymistä. Lisäksi tässä tutkimuksessa nousi esiin se, että omaa persoonallisuuttaan voi huijata. Siksi rekrytointipäätöksen ei tulisi koskaan perustua pelkkään persoonallisuuteen.

Aiemmissa tutkimuksissa oli todettu, että tietyt persoonallisuudet suosivat erilaisia organisaatiokulttuureita (Gardner ja muut, 2012, s. 615). Tämä ei kuitenkaan kesätyöntekijöiden kohdalla täysin toteutunut, sillä tämän tutkimuksen mukaan he olivat valmiita vastaanottamaan myös ei niin mieluisaa työtä ja ei välttämättä niin mieluisasta organisaatiosta. Persoonallisuuden vaikutus organisaatiokulttuurin valintaan ei siis pätenyt kesätyönhakijoiden kohdalla. Kesätyönhakijoiden kokemuksia persoonallisuustesteistä ei voitu huomioida, koska haastateltavilla ei ollut niistä juurikaan kokemusta. Kuten aiemmissa tutkimuksissa todettiin persoonallisuustestien saaneen kritiikkiä osakseen (Youngman, 2017). Myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella kesätyönhakijat kyseenalaistivat persoonallisuustestien objektiivisuutta.

Työn haun kehittämiskohteet

Työnhaun kehittämiskohteista ei juurikaan löytynyt hakijanäkökulmasta aiempia tieteellisiä tutkimuksia. Sen sijaan rekrytoinnin kehitystä käsittelevät tutkimukset keskittyivät esimerkiksi tekoälyn (van Esch ja muut, 2019) ja analytiikan hyödyntämiseen (Aniss ja muut, 2021) prosessissa sekä neuroepätyypillisten asemaan työnhaussa (Kinnunen & Parviainen, 2016). Kesätyönhakijoiden kokemukset kehittämiskohteista sen sijaan keskittyivät hyvin yksinkertaisiin ja tuttuihin rekrytointiprosessin aiheisiin, kuten viestintään, hakijan huomiointiin, teknologiaan, rekrytoinnin toteutukseen ja tasa-arvoon.

Kesätyönhakijoiden nostamat kehittämiskohteet olivat huomattavasti alkeellisimpia kuin millä tasolla rekrytoinnin kehitys tieteellisestä näkökulmasta menee. Voi olla, että esimerkiksi niin yksinkertainen asia kuin viestinnän merkitys ja hakijan huomiointi unohtuvat uusien edistyneiden toimintatapojen valloittaessa toimialaa. Teknologia nousi tässä tutkimuksessa kehittämiskohteeksi yritykselle, mutta niinkin yksinkertaisesta näkökulmasta, että onko yrityksellä suunnitelma sen varalle, jos etähaastattelussa ilmenee ongelmia. Myös rekrytointiprosessin toteutukseen liittyen nousi kehittämiskohteita esiin. Hakijat siis arvostivat sitä, jos perusasiat olivat rekrytointiprosessissa kunnossa.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Puusan ja Juutin (2020, s. 336) mukaan tieteellisesti kestäviä johtopäätöksiä on haastava tehdä laadullisen aineiston pohjalta, koska se vaatii tarkkaan mietityn tutkimusasetelman, tarkoituksenmukaisten aineiston keräämistä sopivilla menetelmillä sekä taidon aineiston käsittelyyn. Tutkijan tulee siis laadullista tutkimusta aloittaessa perehtyä vaatimuksiin, perusteisiin sekä tutkimusprosessiin, jotka eroavat määrällisen tutkimuksen toteuttamisesta (Puusa & Juuti, 2020, s. 128). Ihmisen subjektiivisten kokemuksien tarkastelu luo haasteita tutkimukselle ja on herättänyt keskustelua laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta (Puusa & Juuti, 2020, s. 128). Koska laadullisen tutkimuksen keskiössä

on tutkijan tulkinta ja ymmärrys, on huomioitava miten tutkijan omat näkemykset vaikuttavat tutkimusprosessiin (Puusa & Juuti, 2020, s.128).

Tämä tutkimus on rajattu opiskelijoiden haastatteluihin koskien kokemuksia kesätyönhausta ja siitä, miten persoonallisuus koetaan osana kesätyönhakua. Koska aineisto perustui henkilökohtaisiin haastatteluihin, voidaan haastatteluaineistoa pitää luotettavana.

Aineiston keruuseen liittyen tutkimustehtäviä olisi voinut hieman laajentaa. Nyt tutkimus jäi melko tiiviiksi eikä haastatteluista saanut näillä tutkimustehtävillä enempää materiaalia. Aineistoa tuli suhteessa tutkimustehtäviin riittävästi. Aineiston luokittelun osalta luokkien välillä on selkeät erot eikä päällekkäisyyksiä tullut.

Teorialuku koostuu lähes kokonaan tieteellisistä artikkeleista, joista suurin osa on melko uusia. Artikkeleiden tieteellisyys ja uutuus kasvattaa luotettavuutta. Lähteitä löytyi kuitenkin teorialukuun rajallisesti. Mikäli aihetta olisi tutkittu enemmän työnhakijan perspektiivistä, olisi aineiston vertailu ollut helpompaa.

Aineistoa on pyritty analysoimaan mahdollisimman objektiivisista lähtökohdista. Oma asemani kauppatieteiden opiskelijana on saattanut vaikuttaa asioiden käsittelyyn, sillä kesätyönhaku on myös itselleni ollut ajankohtainen aihe. Oma asemani oli kuitenkin myös eduksi, sillä haastateltavien kokemuksien ymmärtäminen oli helppoa ja aihetta oli luonnollista käsitellä alusta asti syvällisellä tasolla.

5.3 Päätelmät ja suositukset

Tutkimustuloksista nousi seuraavia johtopäätöksiä ja suosituksia:

1. Kesätyönhaku aiheutti hakijoissa pääasiassa pelkkiä negatiivisia tunteita ja hakuun liittyi useita erilaisia haasteita. Haasteet liittyivät pääasiassa hakemuksen tekoon. Hyvän hakemuksen tekemisen opettamiseen kannattaa siis keskittyä esimerkiksi oppilaitosten työnhakuun valmentavilla kursseilla.
2. Opiskelijat korostivat työnhaussa persoonallisuuden piirteitä, joiden he olettivat olevan eduksi kesätyöhaussa. Persoonallisuuden piirteiden korostamisella pyrittiin kompensoimaan puuttuvaa työkokemusta. Rekrytoijan merkitys sopivan persoonallisuuden tunnistamisella siis korostuu rekrytoidessa opiskelijoita, sillä työkokemuksella ei usein erotuta muista hakijoista.
3. Kesätyönhakijat ja organisaatiot miettivät rekrytoinnin kehittämiskohteita eri näkökulmista. Kesätyönhakijoiden kehittämiskohteet olivat alkeellisia verrattuna siihen, missä rekrytoinnin kehityksen kanssa edetään. Organisaatioiden tulisi ennen uusien toimintamallien harkitsemista miettiä prosessia hakijaystävällisuuden näkökulmasta ja varmistaa sen sujuvuus. Hakijat antavat prosessista mielellään palautetta.

5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Ensimmäisenä jatkotutkimusehdotuksena on aiheen tutkiminen toisella alalla. Onko persoonallisuudella samanlaisia vaikutuksia työnhakuun muilla aloilla ja millaisia persoonallisuudenpiirteitä muiden alojen opiskelija nostaisivat esiin työnhaun kontekstissa. Tutkimuksen tuloksia voitaisiin vertailla toisiinsa ja pohtia sitä, ovatko vaikuttavat persoonallisuuden piirteet universaaleja vai enemmän esimerkiksi ala- vai yrityskohtaisia. Lisäksi kehittämiskohteita kokemuksia ja kehittämiskohteita alojen välillä voitaisiin vertailla.

Toinen jatkotutkimusehdotus on työnantajan tai rekrytoijan näkökulmasta sen tutkiminen, millaiset asiat vaikuttavat kesätyönhakijan valintaan. Millainen painoarvo persoonallisuudelle ja työkokemukselle annetaan valitessa kesätyöntekijää ja mitä työhakemukselta odotetaan. Tämä tutkimus auttaisi kesätyönhakijoita ymmärtämään sitä, mitä yritykset esimerkiksi hakemukselta odottavat, sillä se oli monelle tämän tutkimuksen haastateltavalle epäselvää.

Kolmas jatkotutkimusehdotus keskittyy kesätyöjaksosta suoriutumiseen. Kokevatko opiskelijat tiettyjen persoonallisuuden piirteiden olevan eduksi kesätyöjakson aikana ja jos kokevat niin miksi näin. Auttavatko kesätyönhaussa positiivisiksi mainitut persoonallisuuden piirteet itse työssä suoriutumiseen vai onko niistä apua vain hakuvaiheessa.

Neljäs jatkotutkimusehdotus on suhteiden merkityksen tutkiminen kesätyönhaussa tai työnhaussa ylipäätään. Aiheesta ei löytynyt tutkimuksia, mutta aihe on työnhaun näkökulmasta merkittävä, sillä suhteilla on vaikutusta työnhakuun. Aihetta voisi tutkia eri näkökulmista, kuten miten suhteiden vaikuttamiseen suhtaudutaan tai paljonko suhteille annetaan työnantajan näkökulmasta painoarvoa.

Lähteet

Ahopelto, T., Ruusuvuori, J., Stevanovic, M., & Tiitinen, S. (2024). Defining Personality: Epistemic Authority in Recruitment Interviews. *Business and Professional Communication Quarterly*. https://doi.org/10.1177/23294906231218385

Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.

Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2011). An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of Sports Sciences*, *29*(8), 841–850. https://doi.org/10.1080/02640414.2011.565064

Aniss, Q., Aniss, M., & Younes, L. (2021). The role of social networks in personality analysis for recruitment of laureates: A systematic review and exploratory study. *SHS Web of Conferences*, *119*, 05004. https://doi.org/10.1051/shsconf/202111905004

Baroun, A. E. (2022). Meritocracy, personality traits and recruitment: some insights from the Qatari enterprising community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, *16*(3), 494–514. https://doi.org/10.1108/JEC-12-2020-0216

Baumert, A., Schmitt, M., Perugini, M., Johnson, W., Blum, G., Borkenau, P., Costantini, G., Denissen, J. J. A., Fleeson, W., Grafton, B., Jayawickreme, E., Kurzius, E., MacLeod, C., Miller, L. C., Read, S. J., Roberts, B., Robinson, M. D., Wood, D., & Wrzus, C. (2017). Integrating Personality Structure, Personality Process, and Personality Development. *European Journal of Personality*, *31*(5), 503–528. https://doi.org/10.1002/per.2115

Bergner, R. M. (2020). What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, *57*, 100759. https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.100759

Bradley, A., Beevers-Cowling, F., Norton, C., Hill, C., Pelopida, B., & Quigley, M. (2021). Falling at the first hurdle: undergraduate students' readiness to navigate the graduate recruitment process. *Studies in Higher Education*, *46*(9), 1827–1838. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1709164

Brown, F. W., & Reilly, M. D. (2009). The Myers-Briggs type indicator and transformational leadership. *Journal of Management Development*, *28*(10), 916–932. https://doi.org/10.1108/02621710911000677

Denny, E., & Weckesser, A. (2022). How to do qualitative research? *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, *129*(7), 1166–1167. https://doi.org/10.1111/1471-0528.17150

Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Bozani, V., Selmanovic, S., & Patnaik, S. (2018). Masculine vs feminine personality traits and women's employment outcomes in Britain. *International Journal of Manpower*, *39*(4), 621–630. https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0255

Fleeson, W., & Jayawickreme, E. (2015). Whole Trait Theory. *Journal of Research in Personality*, *56*, 82–92. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.10.009

Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 197–221. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.197

Gardner, W. L., Reithel, B. J., Cogliser, C. C., Walumbwa, F. O., & Foley, R. T. (2012). Matching Personality and Organizational Culture. *Management Communication Quarterly*, *26*(4), 585–622. https://doi.org/10.1177/0893318912450663

Hogan, R. (1998). What Is Personality Psychology? *Psychological Inquiry*, *9*(2), 152–153. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0902_14

Humburg, M., & van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, *49*, 24–41. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001

Hyvärinen, M., Nikander, P., & Ruusuvuori, J. (2015). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.

Jackson, D., Riebe, L., & Macau, F. (2022). Determining factors in graduate recruitment and preparing students for success. *Education + Training*, *64*(5), 681–699. https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0348

Joki, M. (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (6. uudistettu painos). Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Keväällä koettiin epätoivon hetkiä kesätyömarkkinoilla – kävivätkö pelot toteen?. (2024, syyskuuta 24). Suomen Ekonomit. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta https://www.ekonomit.fi/tiedote/kevaalla-koettiin-epatoivon-hetkia-kesatyomarkkinoilla-kavivatko-pelot-toteen/#09ce1c3e

King, S. P., & Mason, B. A. (2020). Myers-Briggs Type Indicator. Teoksessa *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (ss. 315–319). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781119547167.ch123

Kinnunen, T., & Parviainen, J. (2016). Feeling the Right Personality. Recruitment Consultants'Affective Decision Making in Interviews With Employee Candidates. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *6*(3), 5. https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5525

Koskinen, N. (2023). *Kylterien kesätyökysely 2023*. Noudettu 20.5.2024 osoitteesta https://www.ekonomit.fi/wp-content/uploads/2023/11/Kylterien-kesatyokysely-2023.pdf

Liu, G. H. W., Huang Chua, C. E., & Hu, Y. (2021). Partnership in Recruitment Process Outsourcing Projects: The Outsourcing Firm Perspective. *Project Management Journal*, *52*(4), 354–366. https://doi.org/10.1177/87569728211014370

Lloyd, J. B. (2012). The Myers-Briggs Type Indicator ® and mainstream psychology: analysis and evaluation of an unresolved hostility. *Journal of Beliefs & Values*, *33*(1), 23–34. https://doi.org/10.1080/13617672.2012.650028

Marcus, B., Goldenberg, J., Fine, S., Hummert, H., & Traum, A. (2020). Self-Presentation in Selection Settings: the Case of Personality Tests. *Journal of Business and Psychology*, *35*(5), 557–571. https://doi.org/10.1007/s10869-019-09642-x

Mayer, J. D. (2005). A Tale of Two Visions: Can a New View of Personality Help Integrate Psychology? *American Psychologist*, *60*(4), 294–307. https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.4.294

Mayer, J. D. (2015). The personality systems framework: Current theory and development. *Journal of Research in Personality*, *56*, 4–14. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.01.001

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, *52*(5), 509–516. https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509

Michael, J. (2003). Using the Myers-Briggs Type Indicator as a Tool for Leadership Development? Apply With Caution. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *10*(1), 68–81. https://doi.org/10.1177/107179190301000106

Myers & Briggs Foundation. (n.d.). Noudettu 22.2024, osoitteesta https://www.myersbriggs.org

Myers, S. (2016). Myers-Briggs typology and Jungian individuation. *Journal of Analytical Psychology*, *61*(3), 289–308. https://doi.org/10.1111/1468-5922.12233

Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? *The Spanish Journal of Psychology*, *24*, e2. https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6

Ortiz, L. A. (2020). Reframing Neurodiversity as Competitive Advantage: Opportunities, Challenges, and Resources for Business and Professional Communication Educators. *Business and Professional Communication Quarterly*, *83*(3), 261–284. https://doi.org/10.1177/2329490620944456

Pippola, N. (2020, marraskuuta 25). *Kesätyörekrytointeja pitäisi tehostaa*. Suomen ekonomit. Noudettu 1.5.2024 osoitteesta https://www.ekonomit.fi/blogi/kesatyorekrytointeja-pitaisi-tehostaa/#ca493313

Powell, D. M., & Bourdage, J. S. (2016). The detection of personality traits in employment interviews: Can “good judges” be trained? *Personality and Individual Differences*, *94*, 194–199. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.009

Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.

Remaida, A., Moumen, A., El Bouzekri El Idrissi, Y., Abdellaoui, B., & Harraki, Y. (2021). The use of personality tests as a pre-employment tool: A comparative study. *SHS Web of Conferences*, *119*, 05007. https://doi.org/10.1051/shsconf/202111905007

Russo, G., Rietveld, P., Nijkamp, P., & Gorter, C. (2000). Recruitment channel use and applicant arrival: An empirical analysis. *Empirical Economics*, *25*(4), 673–697. https://doi.org/10.1007/s001810000042

Salli, M., & Takatalo, S. (2014). *Loista rekrytoijana : hoida kosiomatka tyylillä*. Kauppakamari.

Shen, D., Qin, C., Zhu, H., Xu, T., Chen, E., & Xiong, H. (2022). Joint Representation Learning with Relation-Enhanced Topic Models for Intelligent Job Interview Assessment. *ACM Transactions on Information Systems*, *40*(1), 1–36. https://doi.org/10.1145/3469654

Siew-Chen, S., & Vinayan, G. (2016). Recruitment process outsourcing: a case study in Malaysia. *Personnel Review*, *45*(5), 1029–1046. https://doi.org/10.1108/PR-10-2012-0172

Specht, J., Bleidorn, W., Denissen, J. J. A., Hennecke, M., Hutteman, R., Kandler, C., Luhmann, M., Orth, U., Reitz, A. K., & Zimmermann, J. (2014). What Drives Adult Personality Development? A Comparison of Theoretical Perspectives and Empirical Evidence. *European Journal of Personality*, *28*(3), 216–230. https://doi.org/10.1002/per.1966

Stein, R., & Swan, A. B. (2019). Evaluating the validity of <scp>Myers-Briggs Type Indicator</scp> theory: A teaching tool and window into intuitive psychology. *Social and Personality Psychology Compass*, *13*(2). https://doi.org/10.1111/spc3.12434

van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, *90*, 215–222. https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009

Wehner, C., de Grip, A., & Pfeifer, H. (2022). Do recruiters select workers with different personality traits for different tasks? A discrete choice experiment. *Labour Economics*, *78*, 102186. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102186

Youngman, J. F. (2017). The use and abuse of pre-employment personality tests. *Business Horizons*, *60*(3), 261–269. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.11.010

Zhang, D. C. (2022). Horse-Sized Ducks or Duck-Sized Horses? Oddball Personality Questions Are Likable (but Useless) for Organizational Recruitment. *Journal of Business and Psychology*, *37*(1), 215–233. https://doi.org/10.1007/s10869-021-09740-9

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Kerro kokemuksiasi kesätyön hakuun liittyvästä rekrytointiprosessista
    - Koetko jonkun tietyn rekrytointiprosessin vaiheen erityisen haastavana?
    - Millaisia tunteita kesätyönhaku sinussa herättää? Miksi?
    - Koetko kesätöiden saamisen helppona/vaikeana ?
2. Kerro, miten persoonallisuus on mielestäsi vaikuttanut kesätyön saamiseen?
    - Koetko, että joistain persoonallisuuden piirteistä on hyötyä kesätyön saamisessa? Jos koet niin mistä?
    - Koetko, että joistain persoonallisuuden piirteistä on haittaa kesätyön saamisessa? Jos koet niin mistä?
    - Korostatko tiettyjä persoonallisuuden piirteitäsi työnhaussa?
    - Mitä mieltä olet siitä, että persoonallisuutta arvioidaan kesätyönhaun yhteydessä?
    - Mitä mieltä persoonallisuustesteitä kesätyönhakuprosessissa?
3. Kerro kesätyön hakuun liittyvistä kehittämiskohteista
    - Miten työnantajat voisivat mielestäsi kehittää kesätyönhakua?
    - Tuleeko mieleesi jokin asia, joka on onnistunut erittäin hyvin työnantajan puolelta kesätyönhakuprosessiin liittyen?
    - Koetko että olisi hyödyllistä antaa palautetta yritykselle rekrytointiprosessista?

Liite 2. Esimerkki kesätyönhaun kokemuksien analyysiprosessista

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Alaluokka	Yläluokka
”Jännitin aika paljon”	Haastatteluun liittyvä jännitys	Jännitys	Tunnetila
”Kaikki haastattelut ja muut (rekrytointiprosessin vaiheet, paitsi hakukirje) ovat ihan ok”	Haastattelu ei jännitä		
”Kesätyönhakuprosessi aiheuttaa minussa joka vuosi ahdistusta ja stressiä”	Kesätyönhaku aiheuttaa ahdistusta ja stressiä	Ahdistus ja stressi	
”Rehellisesti minua kauhistuttaa ja pelottaa tulevat kesät”			
”No onhan se sellainen jokavuotinen riesa”	Kesätyönhaku aiheuttaa turhautumista	Turhautuminen	
”Enemmän sellaista turhautumista”			
”Joissain paikoissa on semmoinen tosi pitkäveteinen ja se kestää kauan”	Pitkäveteinen prosessi		
”Prosessi tuntuu itsessään jo työltä...koen, että paine on kohtuuton”	Kesätyönhaku on paineistunutta	Negatiivisuus	
”Hakuprosessi on sellainen, että joutuu kilpailemaan niin paljon paikoista, kunnon työmaa työmaan perään”	Kesätyönaku kuormittaa työmäärällään		
”Rekryt aukeaa yhä aikaisemmin, josta koen painetta”	Paine rekrytointien aikaistumisesta		
”Aloittaminen on vaikeinta”	Aloittamisen vaikeus	Aloittaminen	Haasteet
”Haastavin osuus on se määrä hakemuksia mitä pitää laittaa”	Hakemuksia pitää lähettää paljon	Hakemusten määrä	
”Motivaatiokirjeen kirjoittaminen on tuntunut usein haastavalta”	Motivaatio-/hakukirje	Hakemuksen teko	
”Siitä mä en yhtään tykkää, että…ne pyytävät aina personoidun hakukirjeen”			
”Ymmärrän jollain tasolla miksi vastaavanlainen vaihe on prosessissa mukana, mutta minulle on jäänyt hieman epäselväksi mitä työnantajat, sillä hakevat”			
”No ehkä sitä hakemusta, koska sitä pitää muokata enemmän miellyttääkseen”			

”Luotin siihen, että minulta ei myöskään odoteta suuria asioita, olin valmis oppimaan tarvittavat asiat”	Alemmilla kouluasteilla oli helpompi luottaa siihen, että oppii uudet asiat	Työnantajien odotukset	
”Olen hakenut töitä vain kotikaupungissani…eikä kilpailu ole siellä yhtä kovaa kuin yliopistokaupungeissa tai Etelä-Suomessa”	Kilpailu paikkakunnittain	Kilpailu	
”Vaikuttaa se, että asuu pienemmällä paikkakunnalla, ei ole hakijoitakaan niin paljon”			
”Mä veikkaan, että muut pääsevät vähän helpommalla töihin varsinkin, jos vertaa esimerkiksi oikista, lääkistä ja kauppista”	Alakohtainen kilpailu		
”Ennen korkeakoulua mä oon päässyt kaikissa paikoissa haastatteluun mihinkä oon hakenut…, mutta jotenki ku hakee oman alan töitä, niin se on muuttunut paljon vaikeammaksi.”	Kesätyönhaku on vaikeampaa, kun hakee opintoja vastaavia töitä	Kokemus kesätyönhaunvaikeudesta	
”Tänä vuonna oli ainakin mun mielestä vaikeata, mä lähetin ihan sikana hakemuksia ja oli myös sellaisia paikkoja, joihin ajattelin, että olisin hyvinkin pätevä, mutta ei kuulunut niistä edes mitään takaisin.”	Kuluneena vuonna kesätöiden haku ollut poikkeuksellisen haastavaa		

Liite 3. Esimerkki persoonallisuuden ja rekrytoinnin analyysiprosessista

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Alaluokka	Yläluokka
”Koen, että epävarmuus ja jännitys on mahdollisesti nähty haitallisena piirteenä”	Epävarmuus ja jännitys	Negatiivisena koetut persoonallisuuden piirteet	Persoonallisuuden piirteet
”Pyrin hakiessani korostamaan erityisesti haluani oppia uutta sekä sosiaalisuutta”	Halu oppia uutta ja sosiaalisuus	Positiivisena koetut persoonallisuuden piirteet	
”Olen myös alkanut korostamaan huumoriani”	Huumorin korostaminen		
”Kyllä yrityksenkin kannalta pitää olla sosiaalinen ja niin…varsinkin kauppatieteen hommissa, kun on yleensä aspahommia alkuun”	Asiakaspalvelutehtävät vaativat sosiaalisuutta		
”Tottakai sä annat itsestäsi paremman kuvan ja korostat enemmän hyviä piirteitä itsestäsi”	Annat itsestäsi paremman kuvan rekrytointiprosessissa	Persoonallisuuden piirteiden esiintuominen	Persoonallisuus rekrytointiprosessissa
”Haastattelussa oot ekstrapositiivinen ja ekstrasosiaalinen”	Positiivisuuden ja sosiaalisuuden korostaminen haastattelussa		
”Mä koen, että ekstrovertit ja sosiaaliset hyötyy, kun ne pystyvät kertomaan itsestään paremmin”	Ekstrovertit ja sosiaaliset ihmiset hyötyvät persoonallisuudestaan rekrytoinnin aikana		
”Hakuprosessi on niin stressaavaa, että persoonallisuutta voi olla haastavaa tuoda luonnollisesti esille”	Haastavaa tuoda persoonallisuutta esiin stressin vuoksi		
”Useimmat persoonallisuustestit sisältävät polarisoituja kysymyksiä enkä koe, että ne toimivat halutun lopputuloksen saavuttamisessa”	Persoonallisuustestien luotettavuus	Persoonallisuuden arviointi	
”Mun mielestä se on ihan ok arvioida persoonallisuutta työnhaussa”	Persoonallisuuden arviointi on hyväksyttävää rekrytoinnin yhteydessä		

Liite 4. Esimerkki kesätyön kehittämiskohteiden analyysiprosessista

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Alaluokka	Yläluokka
”Tietyin väliajoin viesti, että olet edelleen mukana tässä (rekrytointiprosessissa)”	Viestintä siitä, onko edelleen mukana rekrytointiprosessissa	Hakijan ajan tasalla pitäminen prosessin etenemisestä	Viestintä
”Ei roikuta kaikkia mukana sitä koko prosessia vaan laitetaan tieto, että ei pääse”			
”Pidetään aikatauluista kiinni”	Noudatetaan luvattua aikataulua	Aikataulu	
”Selkeät deadlinet”	Selkä aikataulu ilmoitettuna		
”Piti ilmoittaa viikonloppuun mennessä, mutta soittivatkin jo seuraavana päivänä, niin oli tosi kiva…jäi sellainen olo et ne haluaa mut töihin”	Tieto työpaikan saamisesta tuli ennen aikarajaa	Nopea viestintä	
”Annetaan mahdollisuus hakijalle kysyä kysymyksiä, muutenkin kuin muodollisuudesta”	Mahdollistetaan hakijalle kysymysten esittäminen	Molemminpuolinen osallistaminen	Hakijan huomiointi
”Voisin haluta saada palautetta haastattelusta”	Haluisin palautetta siitä, miten haastattelu meni	Palaute	
”Hyödyllistä olisi molemminpuolinen palautteen anto”	Sekä hakija, että työnantaja antaisivat palautetta		
”Mulle kerrottiin, että miksi mut valittiin ja mitkä asiat olivat hyviä hakemuksessa”	Perustelu rekrytointipäätökselle		
”Tekniset järjestelyt…miten on varauduttu, jos jokin ei toimi?”	Teknologian toimivuuden varmistaminen etähaastattelussa	Toimiva teknologia	Teknologia
”Prosessissa voisi olla enemmän luovaa vapautta, jotta omaa	Mahdollistetaan hakijalle oman	Vapaamuotoisempi hakemus	Rekrytoinnin toteutus

persoonallisuutta saisi tuotua enemmän esille”	persoonallisuuden esiin tuominen		
”Tein kerran ikään kuin pääsykoetehtävän, jossa pääsin näyttämään taitotasoni konkreettisesti”	Pääsykoetehtävässä osaamisen näyttäminen konkretisoituu	Pääsykoetehtävä osana rekrytointia	
”Usein haastattelut saattavat olla ”vastaus kysymys” haastatteluja, keskustelu voisi olla hedelmällisempää molemmille”	Haastattelut voisivat olla muodoltaan keskustelumaisempia	Haastattelun rakenne	Haastattelu
”Pidän kun työnantaja kysyy syvempiä kysymyksiä minusta ihmisenä”	Syvällisten kysymysten sisällyttäminen haastatteluun		
”Takahuoneessa haastattelu, jossa haastattelija ei ottanut edes katsekontaktia, huomaa sen arvostuksen määrän, miten haastattelu järjestetty”	Haastatteluun ei ole panostettu, kokemus siitä, että hakijaa ei arvosteta	Haastattelun toteutus	
”Avataan paikka hakuun, mutta siihen on jo päätetty, kuka otetaan”	Työpaikka avataan muodollisuuden vuoksi	Hakijoiden eriarvoinen asema	Tasa-arvoisuus