

ANSIEDADE EM PROCESSOS SELETIVOS: O IMPACTO DO LIVE CODING NO DESEMPENHO

ANXIETY IN RECRUITMENT PROCESSES: THE IMPACT OF LIVE CODING ON PERFORMANCE

Kassio Douglas Ribeiro Ferreira¹

RESUMO

Este artigo apresenta uma revisão de literatura sobre o impacto da ansiedade em processos seletivos técnicos, com foco em entrevistas de live coding. Esse formato de entrevista, amplamente utilizado para avaliar habilidades em tempo real, tem sido criticado por induzir altos níveis de estresse, reduzindo significativamente o desempenho dos candidatos. A revisão aborda fatores como a relevância prática dessas entrevistas, os desafios enfrentados, e a influência da ansiedade na exclusão de talentos qualificados. Além disso, explora alternativas propostas, como entrevistas assíncronas e métodos que minimizem a pressão emocional, promovendo processos mais inclusivos e equitativos. Ao identificar lacunas na literatura e destacar a necessidade de práticas de recrutamento mais justas, este estudo contribui para o desenvolvimento de abordagens que beneficiem tanto candidatos quanto organizações no setor de tecnologia.

Palavras-chave: Ansiedade; Processos seletivos; Live coding; Entrevistas técnicas.

ABSTRACT

This article presents a literature review on the impact of anxiety in technical recruitment processes, focusing on live coding interviews. This interview format, widely used to assess real-time skills, has been criticized for inducing high levels of stress, significantly reducing candidate performance. The review addresses factors such as the practical relevance of these interviews, the challenges faced, and the influence of anxiety in excluding qualified talent. Additionally, it explores proposed alternatives, such as asynchronous interviews and methods that minimize emotional pressure, promoting more inclusive and equitable processes. By identifying gaps in the literature and emphasizing the need for fairer recruitment practices, this study contributes to the development of approaches that benefit both candidates and

¹ Acadêmico do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Universidade Presbiteriana Mackenzie –
Contato: kassioferreira0324@email.com.br

organizations in the technology sector.

Keywords: Anxiety; Recruitment processes; Live coding; Technical interviews.

1. INTRODUÇÃO

O uso de entrevistas com live coding tornou-se um método amplamente utilizado no recrutamento técnico, permitindo que empregadores avaliem em tempo real as habilidades de resolução de problemas e programação dos candidatos. Essa abordagem ganhou destaque, especialmente com o aumento das práticas de recrutamento virtual durante a pandemia, alterando significativamente o panorama das contratações técnicas (Jain et al., 2023). No entanto, embora seja vista como uma oportunidade para demonstrar habilidades técnicas, essa prática tem gerado preocupações devido ao seu impacto psicológico nos candidatos. Estudos mostram que entrevistas técnicas tradicionais, como o live coding, frequentemente induzem altos níveis de ansiedade, o que prejudica o desempenho (Behroozi et al., 2020; Powell et al., 2018). A presença de um entrevistador, por exemplo, pode reduzir o desempenho dos candidatos pela metade devido ao aumento do estresse e da carga cognitiva (Behroozi et al., 2020).

Entre as críticas mais comuns feitas pelos candidatos estão a falta de relevância prática das tarefas propostas, o viés de idade, o tempo comprometido e o impacto emocional causado (Behroozi et al., 2019). Além disso, a ansiedade gerada durante essas entrevistas pode ser especialmente prejudicial para grupos sub-representados na tecnologia, como estudantes afro-americanos, evidenciando desigualdades no processo de seleção (Hall & Gosha, 2018). Esses desafios não apenas afetam a performance individual, mas também têm implicações mais amplas para as empresas, influenciando a percepção organizacional e a retenção de talentos dado que práticas eficazes de aquisição de recursos humanos são cruciais para esta retenção. (Punia & Sharma, 2008; Wang, 2012).

O estudo da relação entre ansiedade e desempenho em processos seletivos técnicos é, portanto, essencial. Ele oferece insights para criar métodos de avaliação mais inclusivos e eficazes, que minimizem o impacto emocional negativo sem comprometer a avaliação das

habilidades técnicas. Soluções sugeridas incluem métodos alternativos ao live coding, que têm o potencial de reduzir a ansiedade enquanto mantêm o rigor técnico necessário (Behroozi et al., 2022). Ao adotar práticas de recrutamento mais equitativas, as empresas não apenas ampliam a diversidade em suas contratações, mas também garantem que os processos seletivos reflitam habilidades reais em vez de limitações impostas pelo estresse (Behroozi et al., 2020; Lunn et al., 2022.).

Dada a relevância do tema e suas implicações para candidatos e empregadores, investigar o impacto das entrevistas de live coding é uma necessidade urgente. Tal pesquisa não apenas contribui para a literatura acadêmica, mas também fornece caminhos práticos para transformar o recrutamento técnico, tornando-o mais justo, eficiente e alinhado às demandas do mercado contemporâneo.

1.2. METODOLOGIA

Esta revisão de literatura foi conduzida com o objetivo de compreender o impacto da ansiedade em processos seletivos para desenvolvedores, com foco específico nas entrevistas de live coding. Considerando a escassez de estudos diretamente relacionados ao tema, foram incluídas referências de qualquer período de publicação, desde que apresentassem relevância para os objetivos da revisão.

1.2.1. Seleção de estudos

A busca por artigos foi realizada nas bases de dados ACM Digital Library, Google Scholar, Semantic Scholar e Wiley Online Library. Para identificar publicações relevantes, foram utilizadas combinações das palavras-chave “selection process”, “anxiety”, “live coding”, “technical interview” e “coding assessments”. Não foram aplicados filtros para restringir os resultados a intervalos de datas, dada a limitação de artigos específicos sobre o tema.

1.2.2. Critérios de inclusão e exclusão

Os critérios de inclusão envolveram:

- Estudos focados no impacto psicológico ou no desempenho de desenvolvedores em processos seletivos;
- Estudos que analisam o impacto de métodos de avaliação técnica no desempenho e na percepção de candidatos;
- Estudos focados na relação entre ansiedade e desempenho frente a processos avaliativos;
- Pesquisas que analisam a percepção de justiça ou eficácia das entrevistas de live coding;
- Pesquisas que discutem o papel da ansiedade em entrevistas técnicas;
- Estudos que abordem o uso de live coding em processos seletivos;

Foram excluídos artigos que tratavam exclusivamente do live coding em contextos educacionais, estudos focados no design de ferramentas sem aplicação direta a processos seletivos, bem como resumos ou publicações de curta extensão.

2. REVISÃO E ANÁLISE

Os artigos selecionados foram analisados qualitativamente, priorizando a identificação de padrões, perspectivas e lacunas na literatura. As informações extraídas foram organizadas para discutir os impactos psicológicos das práticas de live coding e estratégias para mitigar os efeitos da ansiedade nos candidatos.

2.1. LIMITAÇÕES DA METODOLOGIA

Ressalta-se que a metodologia adotada se restringe a artigos publicados em inglês e disponíveis em bases de dados acessíveis, o que pode excluir estudos relevantes em outros idiomas ou fontes não indexadas. No entanto, acredita-se que os critérios estabelecidos permitiram uma ampla cobertura dos principais debates sobre o tema.

3. RESULTADOS

3.1. IMPACTOS DA ANSIEDADE NO DESEMPENHO AVALIATIVO

A ansiedade em situações de alta pressão, como entrevistas ou avaliações técnicas, tem efeitos significativos sobre o desempenho cognitivo e motor. Estudos indicam que a ansiedade interfere nos componentes da memória de trabalho, como o loop fonológico e o executivo central, por meio de diálogos internos negativos que desviam a atenção do indivíduo (Coy et al., 2011). Esse impacto cognitivo é particularmente prejudicial em tarefas que exigem atenção e tomada de decisões (Nieuwenhuys & Oudejans, 2017).

Do ponto de vista fisiológico, a ansiedade está associada a respostas corporais intensas, como aumento da frequência cardíaca e elevação da pressão arterial durante situações avaliativas (Weeks & Zoccola, 2015; Lehman et al., 2015). Essas alterações não apenas refletem o estado emocional do avaliado, mas também podem exacerbar a dificuldade de realizar tarefas técnicas, uma vez que o aumento do estado de alerta pode levar ao esgotamento cognitivo. Além disso, o fenômeno conhecido como "social evaluative threat", caracterizado pelo medo de julgamento social, intensifica as respostas emocionais, como vergonha e embaraço, cujos efeitos podem se prolongar para além do momento da avaliação (Lehman et al., 2015).

Essas reações podem ser agravadas por expectativas sociais e percepções baseadas em gênero. Por exemplo, estudos sugerem que indivíduos podem projetar diferentes níveis de ansiedade em homens e mulheres, o que pode influenciar tanto a autoavaliação quanto a avaliação de terceiros em cenários de alta pressão (Kubzansky & Stewart, 1999). No entanto, não apenas o gênero, mas também a experiência e a sensibilidade individual à ansiedade desempenham papéis importantes. Indivíduos com altos níveis de ansiedade têm pior desempenho em tarefas cognitivas complexas sob pressão, enquanto aqueles com baixa ansiedade frequentemente demonstram melhora (Sorg & Whitney, 1992).

No que diz respeito a tarefas motoras, a ansiedade leva a um monitoramento explícito excessivo, o que compromete a precisão em atividades que exigem coordenação e controle fino (Lo et al., 2019). Por outro lado, tarefas que dependem de movimentos mais simples ou automáticos tendem a ser menos afetadas (Calvo & Alamo, 1987).

Esses achados sugerem que a ansiedade em contextos de avaliação pode ter implicações abrangentes. Ela não apenas compromete o desempenho técnico, mas também altera a percepção de competência do candidato por parte dos avaliadores. Compreender a complexidade desses impactos é essencial para o desenvolvimento de estratégias que mitiguem os efeitos da ansiedade em situações de alta pressão.

3.2. INEFICIÊNCIA DO LIVE CODING COMO MÉTODO AVALIATIVO

As entrevistas técnicas desempenham um papel central na seleção de desenvolvedores, sendo amplamente utilizadas para avaliar habilidades técnicas e a capacidade de resolver problemas em tempo real. Essas avaliações incluem métodos variados, como discussões sobre soluções de problemas, revisão de experiências anteriores e, frequentemente, a prática do live coding, onde candidatos programam enquanto são observados. No entanto, essas práticas têm gerado debates devido a desafios associados à sua eficácia e ao impacto sobre os candidatos.

Pesquisas indicam que as entrevistas técnicas frequentemente carecem de relevância para situações reais de trabalho, além de serem apontadas como excludentes para candidatos mais velhos e excessivamente demandantes em termos de tempo (Behroozi et al., 2019). Há também uma desconexão entre o que os candidatos acreditam estar sendo avaliado e o que os entrevistadores valorizam, como a habilidade de explicar processos de resolução de problemas ou de se engajar em discussões técnicas que vão além do código em si (Ford et al., 2017). Para mitigar essas limitações, métodos alternativos, como entrevistas técnicas assíncronas, têm sido propostos. Nessas modalidades, os candidatos gravam suas abordagens para resolução de problemas, reduzindo a ansiedade e potencialmente melhorando a clareza comunicativa e a qualidade do código produzido (Behroozi et al., 2022).

Especificamente, o live coding é alvo de críticas devido ao seu impacto psicológico sobre os candidatos. A pressão para programar sob observação direta pode reduzir drasticamente o desempenho, com estudos apontando quedas de até 50% na eficiência de codificação em situações de alta ansiedade (Behroozi et al., 2020). Esse formato também enfrenta críticas quanto à falta de evidências de que promove uma melhor avaliação ou aprendizado em relação a métodos estáticos, como exemplos de código pré-escritos (Shah et al., 2023). Além disso, a velocidade das sessões de live coding é frequentemente mencionada como um obstáculo, dificultando o acompanhamento e a compreensão por parte dos participantes (Shah et al., 2023).

Apesar das limitações, algumas estratégias têm sido exploradas para melhorar a eficácia e a equidade das entrevistas técnicas. Alternativas como o aumento da padronização nas perguntas, sessões de foco privadas e a aplicação de técnicas retrospectivas de pensar em voz alta têm demonstrado potencial para reduzir os efeitos da ansiedade e oferecer avaliações mais precisas (Behroozi et al., 2020; Hall & Gosha, 2018). Também foi sugerido o uso de metodologias baseadas em comitês para aumentar a objetividade e reduzir vieses implícitos no processo de contratação (Franklin, 1986).

Essas discussões reforçam a necessidade de reformular os métodos de seleção técnica para equilibrar a exigência de demonstrar habilidades em tempo real com a criação de um ambiente mais inclusivo e menos estressante. Com isso, é possível não apenas garantir que os melhores candidatos sejam selecionados, mas também promover experiências mais positivas para todos os envolvidos no processo.

3.3. ABORDAGENS ALTERNATIVAS AO LIVE CODING NO PROCESSO SELETIVO

As práticas de seleção de desenvolvedores têm evoluído para incluir métodos que buscam equilibrar a avaliação técnica com uma experiência mais positiva para o candidato. Alternativas como entrevistas assíncronas, desafios técnicos realizados em casa, entrevistas

estruturadas, e métodos gamificados ganham destaque por induzirem menos ansiedade do que as tradicionais entrevistas ao vivo.

3.3.1. Entrevistas técnicas assíncronas

As entrevistas técnicas assíncronas (ATIs) permitem que os candidatos realizem tarefas técnicas em seu próprio ritmo, sem a pressão de uma supervisão direta. Estudos indicam que essa abordagem pode reduzir o estresse e melhorar a clareza da comunicação em comparação com métodos tradicionais, como entrevistas com quadro branco (Behroozi et al., 2022). Além disso, ATIs mantêm ou até aprimoram as estratégias de resolução de problemas e a qualidade do código produzido pelos candidatos (Behroozi et al., 2022). Apesar dos benefícios, algumas preocupações, como privacidade e desconforto com entrevistas em vídeo, ainda podem impactar a experiência de certos candidatos (Muralidhar et al., 2020).

3.3.2. Desafios técnicos realizados em casa

Os desafios técnicos realizados em casa são frequentemente vistos como uma alternativa mais confortável em comparação às entrevistas presenciais ou ao vivo. Essa abordagem permite que os candidatos trabalhem em um ambiente familiar e sem a pressão de supervisão constante, o que frequentemente resulta em melhor desempenho (Teague et al., 2016). No entanto, há críticas de que tarefas realizadas de forma não supervisionada podem não refletir com precisão o nível de habilidade do candidato (Teague et al., 2016). Ainda assim, ao minimizar o impacto do estresse causado pela observação direta, essa metodologia pode revelar o verdadeiro potencial técnico do candidato.

3.3.3. Entrevistas estruturadas

As entrevistas estruturadas se destacam pela sua capacidade de reduzir vieses e

proporcionar um ambiente mais justo e previsível. O uso de perguntas padronizadas, rubricas claras de avaliação e treinamento de entrevistadores resulta em maior confiabilidade e validade nos resultados (Bergelson et al., 2022). Essa abordagem também se mostrou eficaz em mitigar preconceitos relacionados a gênero (Pogrebtsova et al., 2020). Embora o formato estruturado seja ideal para minimizar ansiedade e discriminação, alguns candidatos podem preferir formatos semi-estruturados que priorizem a experiência do entrevistado (Wang, 2024).

3.3.4. Gamificação no processo seletivo

A incorporação de elementos gamificados em processos seletivos tem o potencial de transformar a experiência dos candidatos. Pesquisas mostram que a gamificação aumenta a satisfação dos candidatos e melhora a percepção de justiça e a atratividade organizacional (Georgiou & Nikolaou, 2020). Além disso, ao proporcionar uma experiência mais envolvente e menos tradicional, métodos gamificados podem reduzir os níveis de ansiedade associados a entrevistas convencionais, ao mesmo tempo em que avaliam habilidades relevantes de maneira inovadora.

3.3.5. Avaliações baseadas em portfólios

Estudos mostram que portfólios oferecem uma abordagem mais holística e menos estressante, permitindo que candidatos demonstrem suas habilidades por meio de trabalhos concluídos e contribuições anteriores. Essa abordagem reduz a pressão de performar sob observação direta, uma situação que frequentemente desencadeia altos níveis de estresse e pode impactar negativamente a criatividade e o desempenho cognitivo (Byron et al., 2010).

No contexto técnico, portfólios fornecem uma visão autêntica das competências do candidato, incluindo habilidades em tecnologias ou softwares, comportamento profissional e entregas de projetos, aspectos muitas vezes negligenciados em avaliações em tempo real (Tubino et al., 2020).

Sob a perspectiva de inclusão e equidade, os portfólios apresentam vantagens

importantes. Pesquisas indicam que avaliações baseadas em portfólios são menos influenciadas por fatores como gênero ou habilidades verbais, promovendo decisões de avaliação mais justas e imparciais (Bierer & Dannefer, 2011).

3.4. PERCEPÇÕES ORGANIZACIONAIS E DESAFIOS NA RETENÇÃO DE TALENTOS

As práticas avaliativas adotadas por empresas do setor de tecnologia influenciam diretamente a percepção dos candidatos em relação à organização. A percepção de justiça no processo seletivo também desempenha um papel crucial na atratividade organizacional. Candidatos que consideram as entrevistas justas tendem a ter uma visão mais favorável da empresa e a demonstrar maior interesse em aceitar uma oferta de trabalho (Schinkel et al., 2013).

A percepção de justiça e inclusão no processo seletivo é um fator determinante para o branding empregador, sendo associada a maior atratividade organizacional e intenções positivas de candidatos em relação à empresa. Práticas de inclusão e diversidade fortalecem a imagem da organização, influenciando a decisão dos candidatos e facilitando o recrutamento de forma mais efetiva (Yang & student, 2023; Wilden et al., 2010).

Além do impacto sobre a percepção da empresa, práticas avaliativas como o live coding têm implicações diretas na decisão de candidatos em aceitar ofertas de emprego. Pesquisas mostram que comportamentos positivos por parte dos entrevistadores, como empatia e boa comunicação, aumentam significativamente a probabilidade de aceitação de uma oferta (Harn & Thornton, 1985). Por outro lado, entrevistas percebidas como hostis ou excessivamente estressantes, embora possam ser usadas para avaliar habilidades de regulação emocional, geram avaliações negativas tanto do entrevistador quanto da organização como um todo (Chen et al., 2019).

Diante desses desafios, alternativas ao live coding têm emergido como soluções promissoras. Elas oferecem flexibilidade, maior sensação de justiça e reduzem a ansiedade dos candidatos ao permitir maior preparação prévia (Basch & Melchers, 2019; Salimian Rizi &

Roulin, 2023). Tais abordagens não apenas melhoram a experiência dos candidatos, mas também geram benefícios organizacionais, posicionando a empresa como inovadora e focada em práticas de recrutamento inclusivas. Ao adotar essas estratégias, as organizações podem atrair um espectro mais amplo de talentos, reforçando tanto a diversidade quanto a competitividade em um mercado em constante evolução.

Portanto, a escolha do método avaliativo em processos seletivos não afeta apenas o desempenho técnico dos candidatos, mas também a forma como a empresa é percebida no mercado. Para evitar impactos negativos sobre a atratividade organizacional e a retenção de talentos, é essencial que empresas revisem práticas que proporcionam um alto nível de estresse como o live coding, buscando estratégias mais inclusivas, equitativas e alinhadas às expectativas dos profissionais.

4. DISCUSSÃO

4.1. IMPACTOS DA ANSIEDADE NO DESEMPENHO COGNITIVO E FISIOLÓGICO EM PROCESSOS AVALIATIVOS

Estudos concordam amplamente que a ansiedade prejudica tanto o desempenho cognitivo quanto o fisiológico em situações de avaliação. Coy et al. (2011) e Nieuwenhuys & Oudejans (2017) ressaltam que ela interfere diretamente na memória de trabalho e na atenção, dificultando a resolução de problemas e decisões rápidas. Lehman et al. (2015) e Weeks & Zoccola (2015) reforçam esse impacto ao associar a ansiedade a respostas fisiológicas como aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial, que agravam as dificuldades técnicas. Do ponto de vista motor, Lo et al. (2019) demonstram que tarefas que exigem coordenação são prejudicadas

4.2. QUEDA DE DESEMPENHO NO LIVE CODING CAUSADA PELA ANSIEDADE

Há consenso de que a prática do live coding amplifica os efeitos da ansiedade, comprometendo o desempenho técnico dos candidatos. Behroozi et al. (2020) demonstram que a pressão gerada pela observação direta pode reduzir drasticamente o desempenho. Shah et al. (2023) reforçam essa crítica, apontando que a falta de tempo para pensar e a alta autoconsciência dificultam uma avaliação justa. Além disso, Soosai Raj et al., (2020) indicam que o formato do live coding não apresenta vantagens claras em termos de aprendizado em relação a exemplos de códigos estáticos.

4.3. LIVE CODING COMPARADO A OUTROS MÉTODOS AVALIATIVOS

Os métodos alternativos ao live coding, como entrevistas técnicas assíncronas e desafios técnicos realizados em casa, são amplamente reconhecidos por reduzirem o estresse dos candidatos. Behroozi et al. (2022) destacam que essas práticas permitem maior clareza na comunicação e melhor qualidade no código produzido, enquanto Georgiou & Nikolaou (2020) apontam que a gamificação aumenta a satisfação e reduz a ansiedade.

Contudo, existem discordâncias sobre a confiabilidade desses métodos. Defensores do live coding argumentam que métodos remotos ou assíncronos não refletem com precisão a habilidade de trabalhar sob pressão. Essa visão é contrastada por estudos como Ford et al. (2017), que sugerem que essas práticas podem ser mais inclusivas e eficazes em avaliar habilidades técnicas de forma ampla.

4.4. LIMITAÇÕES

As limitações das entrevistas técnicas, em especial do live coding, são evidentes. Estudos apontam a ausência de padronização como um dos principais problemas, dificultando a comparação de resultados e a criação de critérios objetivos para avaliação (Behroozi et al., 2020; Shah et al., 2023). Além disso, a desconexão entre os desafios apresentados em live coding e as demandas reais do trabalho é amplamente criticada (Ford et al., 2017; Behroozi et al., 2019).

Embora muitos defendam que o live coding testa resiliência sob pressão, a falta de evidências empíricas de sua superioridade em relação a métodos alternativos gera debates acalorados. Por outro lado, abordagens como desafios técnicos realizados em casa e entrevistas assíncronas apresentam limitações próprias, incluindo preocupações com a supervisão e a autenticidade dos resultados.

Dentre as lacunas identificadas na literatura, destacam-se a falta de estudos longitudinais que investiguem a relação entre experiência prévia e ansiedade no live coding, além de pesquisas que analisem fatores culturais, sociais e demográficos na manifestação da ansiedade. Por fim, a influência de vieses inconscientes no processo avaliativo de live coding não é suficientemente explorada, o que compromete a justiça e a inclusão no recrutamento técnico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que a ansiedade desempenha um papel significativo nos processos seletivos técnicos, especialmente nas práticas de live coding, comprometendo não apenas o desempenho dos candidatos, mas também a percepção de justiça e a atratividade organizacional. A revisão de literatura revelou que as respostas fisiológicas e cognitivas associadas à ansiedade, exacerbadas pela pressão de avaliações em tempo real, podem levar a uma subavaliação do verdadeiro potencial dos profissionais.

Além disso, as práticas atuais de live coding mostraram-se limitadas em termos de eficácia e inclusão, especialmente para perfis mais experientes ou candidatos de grupos sub-representados. Métodos alternativos, como entrevistas técnicas assíncronas, desafios técnicos realizados em casa e abordagens gamificadas, são consideradas soluções promissoras, proporcionando um ambiente menos estressante e mais alinhado com as demandas reais do mercado.

Apesar dos avanços, ainda há lacunas importantes na literatura, como a necessidade de estudos longitudinais que avaliem os impactos de diferentes práticas de seleção ao longo do tempo e em contextos reais de trabalho.

Por fim, este trabalho reforça a necessidade de reformular práticas de recrutamento

técnico para promover processos mais inclusivos, eficazes e alinhados às expectativas dos profissionais. Ao investir em abordagens mais humanizadas e menos excludentes, as organizações não apenas melhoram a experiência dos candidatos, mas também aumentam suas chances de atrair e reter os melhores talentos. Este esforço colaborativo entre academia e mercado é essencial para enfrentar os desafios emergentes e construir um futuro mais equitativo no setor tecnológico.

6. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Jain, A., Tibrewal, S., Jain, S., & Singh, G. (2023). SKILLDRILL: ML- Based Interview Tool. *2023 International Conference on Computational Intelligence, Communication Technology and Networking (CICTN)*, 390-395.

Behroozi, M., Shirolkar, S., Barik, T., & Parnin, C. (2020). Does stress impact technical interview performance? *Proceedings of the 28th ACM Joint Meeting on European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering*.

Powell, D.M., Stanley, D., & Brown, K.N. (2018). Meta-Analysis of the Relation Between Interview Anxiety and Interview Performance. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 50, 195–207.

Behroozi, M., Parnin, C., & Barik, T. (2019). Hiring is Broken: What Do Developers Say About Technical Interviews? *2019 IEEE Symposium on Visual Languages and Human-Centric Computing (VL/HCC)*, 1-9.

Hall, P., & Gosha, K. (2018). The Effects of Anxiety and Preparation on Performance in Technical Interviews for HBCU Computer Science Majors. *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*.

Punia, B.K., & Sharma, P. (2008). Employees' Perspective on Human Resource Procurement Practices as a Retention Tool in Indian IT Sector. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 12, 57 - 69.

Wang, Y. (2012). Recruitment and Retention of Knowledge Workers in Taiwan's High Technology Industry.

Behroozi, M., Parnin, C., & Brown, C. (2022). Asynchronous technical interviews: reducing the effect of supervised think-aloud on communication ability. *Proceedings of the 30th ACM Joint European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering*.

Lunn, S.J., Zerbe, E., & Ross, M. Need for Change: How Interview Preparation and the Hiring Process in Computing Can Be Made More Equitable. *2022 CoNECD (Collaborative Network for Engineering & Computing Diversity) Proceedings*.

Coy, B., O'Brien, W.H., Tabaczynski, T., Northern, J.J., & Carels, R.A. (2011). Associations between evaluation anxiety, cognitive interference and performance on working memory tasks. *Applied Cognitive Psychology*, 25, 823-832.

Nieuwenhuys, A., & Oudejans, R.R. (2017). Anxiety and performance: perceptual-motor behavior in high-pressure contexts. *Current opinion in psychology*, 16, 28-33.

Weeks, J.W., & Zoccola, P.M. (2015). "Having the heart to be evaluated": The differential effects of fears of positive and negative evaluation on emotional and cardiovascular responses to social threat. *Journal of anxiety disorders*, 36, 115-26.

Lehman, B.J., Cane, A.C., Tallon, S.J., & Smith, S.F. (2015). Physiological and emotional responses to subjective social evaluative threat in daily life. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28, 321 - 339.

Kubzansky, L.D., & Stewart, A.J. (1999). At the intersection of anxiety, gender, and performance. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 76-97.

Sorg, B.A., & Whitney, P. (1992). The effect of trait anxiety and situational stress on working memory capacity. *Journal of Research in Personality*, 26, 235-241.

Lo, L., Hatfield, B.D., Wu, C., Chang, C., & Hung, T. (2019). Elevated State Anxiety Alters Cerebral Cortical Dynamics and Degrades Precision Cognitive-Motor Performance. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 8, 21-37.

Calvo, M.G., & Alamo, L. (1987). Test Anxiety and Motor Performance the Role of Muscular and Attentional Demands. *International Journal of Psychology*, 22, 165-178.

Ford, D., Barik, T., Rand-Pickett, L., & Parnin, C. (2017). The Tech-Talk Balance: What Technical Interviewers Expect from Technical Candidates. *2017 IEEE/ACM 10th International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering (CHASE)*, 43-48.

Shah, A., Hogan, E., Agarwal, V., Driscoll, J., Porter, L., Griswold, W.G., & Soosai Raj, A.G. (2023). An Empirical Evaluation of Live Coding in CS1. *Proceedings of the 2023 ACM Conference on International Computing Education Research - Volume 1*.

Franklin, D. (1986). An effective way to hire technical staff. *Conference on User Services*.

Muralidhar, S., Kleinlogel, E.P., Mayor, E., Bangerter, A., Mast, M.S., & Gática-Pérez, D. (2020). Understanding Applicants' Reactions to Asynchronous Video Interviews Through Self-reports and Nonverbal Cues. *Proceedings of the 2020 International Conference on Multimodal Interaction*.

Teague, D., Fidge, C.J., & Xu, Y. (2016). Combining unsupervised and invigilated assessment of introductory programming. *Proceedings of the Australasian Computer Science Week Multiconference*.

Bergelson, I., Tracy, C.R., & Takacs, E. (2022). Best Practices for Reducing Bias in the Interview Process. *Current Urology Reports*, 23, 319 - 325.

Pogrebtsova, E., Luta, D., & Hausdorf, P.A. (2020). Selection of Gender-Incongruent Applicants: No Gender Bias with Structured Interviews. *Wiley-Blackwell: International Journal of Selection & Assessment*.

Wang, Y. (2024). Exploring Interview Dynamics in Hiring Process: Structure, Response Bias, and Interviewee Experience. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*.

Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2020). Are applicants in favor of traditional or gamified assessment methods? Exploring applicant reactions towards a gamified selection method. *Comput. Hum. Behav.*, 109, 106356.

Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). The relationship between stressors and creativity: a meta-analysis examining competing theoretical models. *The Journal of applied psychology*, 95 1, 201-12.

Tubino, L., Cain, A., Schneider, J., Thiruvady, D.R., & Fernando, N. (2020). Authentic Individual Assessment for Team-based Software Engineering Projects. *2020 IEEE/ACM 42nd International Conference on Software Engineering: Software Engineering Education and Training (ICSE-SEET)*, 71-81.

Bierer, S.B., & Dannefer, E.F. (2011). Does Students' Gender, Citizenship, or Verbal Ability Affect Fairness of Portfolio-Based Promotion Decisions? Results From One Medical School. *Academic Medicine*, 86, 773-777.

Schinkel, S., van Vianen, A., & van Dierendonck, D. (2013). Selection Fairness and Outcomes: A Field Study of Interactive Effects on Applicant Reactions. *Individual Issues & Organizational Behavior eJournal*.

YANG Ding, M., & student (2023). Exploring the Attractiveness of Companies Branding D&I to Potential Employees in Online Recruitment. *Journal of Psychology Research*.

Wilden, R., Gudergan, S.P., & Lings, I. (2010). Employer branding: strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26, 56 - 73.

Harn, T.J., & Thornton, G.C. (1985). Recruiter counselling behaviours and applicant impressions. *Journal of occupational psychology*, 58, 57-65.

Chen, C., Lee, Y., Huang, T., & Ko, S. (2019). Effects of stress interviews on selection/recruitment function of employment interviews. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57, 40-56.

Basch, J.M., & Melchers, K.G. (2019). Fair and Flexible?! Explanations Can Improve Applicant Reactions Toward Asynchronous Video Interviews. *Personnel Assessment and Decisions*.

Rizi, M.S., & Roulin, N. (2023). Does media richness influence job applicants' experience in asynchronous video interviews? Examining social presence, impression management, anxiety, and performance. *International Journal of Selection and Assessment*.