



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Vilka Attityder har personer med Mörka
Personlighetsdrag gentemot Etiska Företagspolicies?***

***What Attitudes do people with Dark Personality
Traits have towards Ethical Company Policies?***

Jonna Persson

Ninni Sondén Karestrand

Kandidatuppsats HT 2019

Handledare: Magnus Lindén

Sammanfattning

Denna studie undersökte förhållandet mellan de tre personlighetsdragen som ingår i den Mörka Triaden (Machiavellianism, Narcissism och Psykopati) och attityder gentemot etiska företagspolicies. 114 deltagare deltog i en onlineundersökning som mätte den Mörka Triaden och sju policyfrågor. Deltagarna med de högsta poängen på Mörka Triaden (övre 30 procenten) jämfördes med deltagarna med de lägsta poängen (nedre 30 procenten). Hypotesen var att det skulle finnas en skillnad mellan grupperna avseende deras attityder gentemot policyfrågor och att gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag skulle ha lägre poäng på policyfrågorna var för sig samt på ett policyindex bestående av alla policyfrågor ihopslagna. Resultaten gav stöd till hypotesen då gruppen med de högsta poängen på Mörka Triaden hade lägre poäng på indexet och på alla policyfrågor utom en. Detta indikerade att människor med hög grad av mörka personlighetsdrag totalt sett hade en mer negativ attityd gentemot etiska företagspolicies. Vidare hade denna studie en explorativ ansats som undersökte korrelationer mellan de tre dimensionerna av den Mörka Triaden och attityder gentemot specifika policyfrågor. Resultaten visade att det fanns flera betydande korrelationer, men att dimensionerna korrelerade olika med policyfrågorna. Förhoppningen var att denna studies resultat skulle kunna användas i vidare forskning om relationen mellan Mörka Triaden och etiska företagspolicies i en rekryteringskontext.

Nyckelord: *mörka triaden, mörka personlighetsdrag, företagspolicies, etik, organisationer*

Abstract

This study investigated the relationship between the three personality traits of the Dark Triad (Machiavellianism, Narcissism and Psychopathy) and attitudes towards ethical company policies. 114 participants took part in an online survey, measuring the Dark Triad and seven policy-questions. The participants with the highest scores on the Dark Triad (upper 30 percent) was compared to the participants with the lowest scores (lower 30 percent). The hypothesis was that there would be a difference between the groups concerning their attitudes towards the policy-questions, and that the group with the highest score on the Dark Triad would have a lower score on both the separate policy-questions and an index with all the policies combined. The results supported the hypothesis in that the group with the higher scores had a lower score on the policy-index and on all separate policy-questions except one. This indicated that people with a high degree of dark personality traits overall had a more negative attitude towards ethical company policies. Furthermore this study had an explorative approach investigating correlations between the three dimensions of the Dark Triad and attitudes towards specific policy-questions. The results showed that there were several significant correlations, but that the dimensions correlated differently with the policy-questions. The expectation was that the results of this study could be used in further research on the relationship between the Dark Triad and ethical company policies in recruitment contexts.

Keywords: dark triad, dark personality traits, company policies, ethics, organizations

Den Mörka Triaden är ett begrepp som innefattar tre socialt avvikande personlighetsdrag: machiavellianism, narcissism och psykopati (Paulhus & Williams, 2002). Tidigare forskning visar att personer med dessa mörka personlighetsdrag kan vara skadliga för organisationer: deras närvaro kan leda till bland annat mobbning, konflikter och försämrad arbetsmiljö. När de väl tagit sig in i organisationer är de generellt sett svåra att bli av med. Den effektivaste metoden för att slippa dem är därmed att inte rekrytera dem. Hur kan organisationer då gå tillväga för att undvika dessa personer?

En metod som redan används för att förebygga oetiskt beteende inom organisationer är etiska företagspolicies och uppförandekoder. Google är kända för sitt motto "*Don't be evil*" som är en del av deras uppförandekod sedan tidigt 2000-tal. Mottot har som syfte att minska och förebygga oetiskt beteende, delvis genom att markera att anställda som betar sig oetiskt inte har möjlighet att avancera inom organisationen (Sutton, 2010). Eftersom etiska företagspolicies används för att förebygga oetiskt beteende på organisationer ställer vi oss frågan om etiska företagspolicies även kan användas som en metod för att avskräcka personer med mörka personlighetsdrag redan i ett rekryteringsstadium. Alltså huruvida etiska företagspolicies som presenteras i början av en urvalsprocess kan markera för dessa personer att de inte passar in i organisationen och därmed få dem att söka sig till andra arbetsgivare. Om etiska företagspolicies fungerar avskräckande skulle risken att anställa människor med antisociala egenskaper minska och organisationer slippa konsekvenserna av att ha dem som anställda.

När vi undersökte detta område hittades ingen tidigare forskning om etiska företagspolicies kopplat till mörka personlighetsdrag - det fanns alltså en lucka i forskningen. Därför kommer detta arbete handla om just det: sambandet mellan mörka personlighetsdrag och attityder gentemot etiska företagspolicies. Det som motiverar denna studie och gör den intressant är därmed att det enligt författarnas kännedom är första gången detta testas empiriskt.

Uppsatsens disposition är följande: Först kommer Mörka Triaden att presenteras. Detta åtföljs av en del om Mörka Triaden i arbetslivet, vilken tar upp oetiska beteenden i organisationer, konsekvenser av Mörka Triadens närvaro på arbetsplatser samt kompatibilitet mellan organisationer och anställda. Därefter presenteras den aktuella studiens syfte och hypotes. Slutligen redovisas studiens resultat åtföljt av en diskussion.

Vad är den Mörka Triaden?

The Dark Triad, eller Mörka Triaden, är ett begrepp som myntades av Paulhus och Williams (2002). Termen berör tre mörka personlighetsdrag: machiavellianism, subklinisk narcissism och subklinisk psykopati. Med subklinisk avses att det är personlighetsdrag som förekommer i normalpopulationen.

Personlighetsdragen som ingår i den Mörka Triaden är socialt avvikande och nära förknippade med omoraliskt beteende (Paulhus & Williams 2002; Muris, Merckelbach, Otgaar, & Meijer, 2017).

Utgångspunkten för termen machiavellianism är boken *Fursten* som publicerades år 1532. Christie och Geis (1970) har utifrån denna bok konstruerat grunderna för personlighetsdraget machiavellianism. Boken tar upp en rad beteenden som är typiska för machiavellianister och skriver bland annat: *“Traditionally, the “Machiavellian” is someone who views and manipulates others for his own purposes”* (Christie & Geis, 1970, s. 1). Machiavellianister kännetecknas vidare av principiöshet, cynism och manipulation, vilket de ger uttryck för i beteende och handlingar (Furnham, Richards & Paulhus, 2013). Raskin och Hall (1979) skapade grunden för subklinisk narcissism, vilken kännetecknas av dominans, överlägsenhet samt en grandios självbild (Jonason & Krause, 2013; Paulhus & Williams, 2002). Det tredje och sista personlighetsdraget är subklinisk psykopati, vilket kännetecknas av impulsivitet, extraversion, sensationssökande och låg grad av empati (Hare, 1985; Paulhus & Williams, 2002).

De personlighetsdrag som ingår i den Mörka Triaden härstammar från olika teoretiska bakgrunder, men har gemensamma drag (McHoskey, Worzel, & Szyarto, 1998; McHoskey, 1995; Gustafson & Ritzer, 1995). Allt eftersom fler likheter mellan de olika personlighetsdragen presenteras har Paulhus och Williams (2002) tes om att machiavellianism, subklinisk narcissism och subklinisk psykopati ingår i en mörk triad stärkts. Egenskaper som personlighetsdragen har gemensamt är emotionell kyla, aggressivitet, falskhet samt self-promotion.

Vad gäller könsskillnader tenderar män att ha högre värden än kvinnor på alla tre personlighetsdragen i den Mörka Triaden (Paulhus & Williams, 2002).

Den Mörka Triaden består alltså av tre personlighetsdrag: machiavellianism, narcissism och psykopati. I nästa stycke presenteras begrepp och tidigare forskning som vi anser bidrar till förståelsen av Mörka Triaden i en arbetslivskontext.

Mörka Triaden i arbetslivet

Jonason, Slomski och Partyka (2012) undersökte vilka taktiker personer med mörka personlighetsdrag använde sig av för att öka sitt inflytande på arbetsplatser. Artikeln tog upp två olika taktiker: hårda och mjuka. Med hårda taktiker avsågs direkt manipulering och beslutsamhet - att personer forcerade sin vilja på andra. De som däremot använde sig av mjuka taktiker fick andra personer att tro att en handling var gynnsam för deras egen del när den i själva fallet gynnade personen som utövade inflytandet. Deltagarna i studien ($N = 419$) fick svara på en internetbaserad enkät, med kravet att de hade haft en anställning under det senaste året. Undersökningens resultat indikerade att mjuka taktiker användes av machiavellianister och narcissister medan hårda taktiker i större utsträckning användes av psykopater. Utöver detta visade även resultatet att hårda taktiker oftare användes av män än kvinnor.

Beteenden och handlingar på organisationer som påverkar dem negativt omfattas av termen kontraproduktivt arbetsbeteende, eller counterproductive work behavior, vars definition lyder: "*Counterproductive work behavior (CWB) consists of volitional acts that harm or are intended to harm organizations or people in organizations. Included are acts of aggression, hostility, sabotage, theft, and withdrawal.*" (Spector & Fox, 2004, s. 151).

Kontraproduktivt arbetsbeteende (CWB) är relevant i denna studie då forskning har gett stöd för att nivån av CWB ökar när personer med mörka personlighetsdrag närvarar på arbetsplatsen. Nedan presenteras Mörka Triadens koppling till CWB mer ingående.

År 2012 genomförde O'Boyle, Forsyth, Banks och McDaniel en metaanalys som undersökte de tre mörka personlighetsdragens inverkan på CWB och arbetsprestation. I studien användes 245 oberoende samples ($N = 43.097$) från tidigare rapporter som publicerats mellan år 1951 och 2011. Resultatet visade att ökningar av machiavellianism, psykopati och narcissism konsekvent associerades med CWB. Vidare kom studien fram till att ökning av machiavellianism och psykopati hade negativ inverkan på arbetsprestation. Effekterna modererades dock av kontextuella faktorer som ledarskap och kultur.

Dåderman och Ragnestål-Impola (2019) kom fram till att den Mörka Triaden korrelerade positivt med utövandet av mobbning på arbetsplatser. Hög grad av mörka personlighetsdrag kunde därmed användas som en prediktor för arbetsplatsmobbning. Studien använde sig av fem olika organisationer, utifrån vilka 172 heltidsarbetande kvinnor och män deltog genom att fylla i anonyma frågeformulär. Studien visade även på likheter mellan

mobbares självbild och hur personer med hög grad av mörka personlighetsdrag uppfattade sig själva. Likt machiavellianister och psykopater upplevde mobbare sig som beräknande manipulatörer med bristande empati. Resultaten i studien visade på starkast korrelation mellan machiavellianism och arbetsplatsmobbing, följt av psykopati.

Utöver den Mörka Triadens påverkan på CWB har forskning även gett stöd för att personer med hög grad av mörka personlighetsdrag har svårt att följa sociala värden. Nedan presenteras en studie om det.

Jonason, Koehn, Bulyk och Davis (2019) undersökte hur personlighetsdragen i den Mörka Triaden korrelerade med sociala värden som lydnad, säkerhet, välvilja, makt och prestation. Deltagarna i studien bestod av 207 studenter som genomförde en internetbaserad enkät. Resultaten visade att prestation och makt korrelerade positivt med alla personlighetsdrag i den Mörka Triaden. Vidare korrelerade lydnad negativt med psykopati och machiavellianism. Utöver det korrelerade välvilja negativt med psykopati och narcissism.

O'Boyle et al. (2012) kom alltså fram till att de tre personlighetsdragen associerades med ökning av CWB på arbetsplatsen. Dåderman och Ragnestål-Impola (2019) konstaterade att den Mörka Triaden korrelerade positivt med utövandet av mobbing på arbetsplatsen. Jonason et. al (2019) kom fram till att de mörka personlighetsdragen korrelerade negativt med vissa sociala värden. Denna forskning ger stöd för att människor med hög grad av mörka personlighetsdrag har negativ inverkan på organisationer och att det därmed är önskvärt att förebygga rekrytering av dessa.

Vad gäller relationen mellan den Mörka Triaden och etiska företagspolicies finns enligt författarnas kännedom ingen tidigare forskning. Däremot påträffades en studie om vilken påverkan etiska företagspolicies har på etiskt beteende i organisationer. Denna studie presenteras i nästkommande stycke.

Hegarty och Sims (1979) genomförde en studie med syfte att undersöka oetiskt beslutsfattande under olika policy- och miljöförhållanden. Studien bestod av två experiment, varav experiment 2 behandlade hur en formell företagspolicy påverkade oetiskt beslutsfattande. 91 doktorandstudenter deltog i studien som bestod av en simulerad beslutsuppgift där deltagarna skulle tänka sig in i rollen som försäljningschef och utifrån det fatta en rad beslut. Det fanns tre nivåer av etiska mål och policies: (1) deltagarna angav inga egna etiska mål och fick inte heller några från ledningen, (2) deltagarna fick ange egna etiska mål, (3) deltagarna fick en företagspolicy under experimentets gång som sa att alla som

upptäcktes med oetiskt beteende skulle bli uppsagda. Experimentet hade fyra hypoteser, varav hypotes 2a är relevant i den aktuella studien: Att det etiska beslutsfattandet skulle vara högre när försöksdeltagare gavs en specifik etisk företagspolicy, jämfört med när de inte gavs någon policy. Resultatet visade att en tydlig företagspolicy hade en avskräckande effekt på oetiskt beteende och således blev hypotes 2a bekräftad. Hegarty och Sims (1979) menade att resultatet pekade på att en tydlig företagspolicy kunde användas som ett instrument för att vägleda anställdas etiska beteenden.

Denna studies resultat indikerar alltså att etiska policies kan användas som ett instrument för organisationer som vill öka etiskt beslutsfattande. I nästa stycke presenteras en teori som behandlar arbetssökandes upplevelse av kompatibilitet med organisationer. Den är relevant då den är tillämpningsbar på personer med mörka personlighetsdrag och deras upplevda kompatibilitet med organisationer. Detta diskuteras mer ingående under rubriken "Den aktuella studien".

Person-Organisationsmatchning (P-O-matchning) är en teori som de flesta forskare definierar som "*the compatibility between individuals and organizations*" (Kristof 1996, s. 3). Bowen et. al (1990) menar att för att P-O-matchning ska anses förekomma ska två typer av matchningar uppfyllas: matchning mellan individens förmågor, färdigheter och kunskaper samt de krav jobbet ställer på individen, men också matchning mellan individens personlighet (behov, intressen och värderingar) och organisationskultur- och klimat.

Barrick, Zimmerman och Swider (2015) undersökte hur arbetssökandes uppfattning av sin kompatibilitet till organisationen utvecklades under rekryteringsprocessen. De kom bland annat fram till att den information de arbetssökande fick ta del av i början av rekryteringsprocessen var av stor vikt för utvecklingen av deras uppfattning av kompatibiliteten. (Swider et al. 2015).

Den aktuella studien

Som berördes ovan ger tidigare forskning stöd för att individer med hög grad av mörka personlighetsdrag har negativ inverkan på organisationer och att det därmed är önskvärt att förebygga rekrytering av dem. Denna studie syftar till att vara en byggsten i framtagandet av en metod för att avskräcka arbetssökande med hög grad av mörka personlighetsdrag, redan i rekryteringsprocessen.

Det har forskats en hel del om den Mörka Triaden, men enligt författarnas kännedom saknas forskning om sambandet mellan Mörka Triaden och attityder gentemot etiska företagspolicies. Tidigare forskning har konstaterat att sådana policies kan öka etiskt beslutsbeteende i organisationer (Hegarty & Sims 1979) och att information som presenteras i början av en rekryteringsprocess är av betydelse för hur arbetsökande upplever sin kompatibilitet med organisationer (Barrick et al. 2015). Därför är det huvudsakliga syftet med denna studie att undersöka skillnaderna mellan människor med hög grad av mörka personlighetsdrag och människor med låg grad av mörka personlighetsdrag avseende attityder gentemot etiska företagspolicies. Utöver det undersöks även sambanden mellan de tre dimensionerna av den Mörka Triaden och specifika policyfrågor.

Syfte och hypoteser

Baserat på tidigare forskning om den Mörka Triaden så är vår hypotes följande: Det finns en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag avseende deras attityder gentemot policyfrågor: gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag har lägre poäng på både policyfrågorna var för sig samt på ett policyindex bestående av alla policyfrågor ihopslagna. Inga hypoteser gjordes om sambanden mellan de tre dimensionerna av Mörka Triaden och enskilda policyfrågor.

Metod

Deltagare

Urvalet bestod av 114 individer, varav 71 (62.3 %) var kvinnor, 42 (36.8 %) män och en (0.9 %) övrigt. Deltagarna var mellan 18 och 63 år ($M = 33.72$, $SD = 14.87$). För att delta i undersökningen behövde deltagarna vara yrkesarbetande; antingen ha ett arbete som huvudsaklig sysselsättning eller vid sidan av studier. Ett bekvämlighets- samt snöbollsurval genomfördes, där enkäten skickades ut via Facebook Messenger till författarnas vänner, familjer och bekanta i mitten av november 2019. De tillfrågade blev även ombudda att dela enkäten vidare.

Instrument

Datinsamlingen genomfördes med hjälp av en internetbaserad enkät via Google Formulär och bestod av tre avsnitt: demografi, attityder gentemot företagspolicies samt mörka personlighetsdrag.

Attityder gentemot etiska företagspolicies. För att operationalisera attityder gentemot företagspolicies konstruerades en policy bestående av 16 frågor baserade på redan existerande policies från sex företag. Sju av dessa frågor berörde ämnen som enligt tidigare forskning hade koppling till beteenden hos personer med mörka personlighetsdrag. Alla 16 frågor var inkluderade i enkäten för att undvika demand characteristics och för att policyn som helhet skulle vara så lik en verklig företagspolicy som möjligt¹.

På grund av att detta var en explorativ studie, och enligt författarnas kännedom den första att behandla företagspolicies i relation till den Mörka Triaden, fanns det inga tidigare empiriska studier att jämföra frågorna med. Författarnas förhoppning var dock att dessa egenkonstruerade frågor skulle generera ett tydligt resultat. Svaren angavs på en femgradig likertskala, från *“Inte sannolikt alls”* (1), till *“Mycket sannolikt”* (5). Följande policyfrågor inkluderades och inleddes med *“Hur sannolikt är det att du skulle vilja jobba på ett företag...”*: 1) *“...som har nolltolerans mot diskriminering”*, 2) *“...som förväntar sig att du stärker dina kollegor genom positiv feedback, stöd och råd”*, 3) *“...där du förväntas rapportera till din chef när du märker att din kollega missköter sig”*, 4) *“...där du inte tillåts hjälpa en kompis i en svår situation att komma före i bostadskön”*, 5) *“...där du inte tillåts att positivt särbehandla din familj”*, 6) *“...som inte tillåter dig att informera din familj om ett affärsbeslut trots att det kommer att påverka dem ekonomiskt”*, 7) *“...som inte godkänner en affär, trots dess stora lönsamhet, på grund av affärens negativa miljöpåverkan”*.

Mörka personlighetsdrag. För att mäta mörka personlighetsdrag användes den standardiserade skalan Short Dark Triad (SD3) (Jones & Paulhus, 2014), vilken utgjordes av 27 påståenden som avsåg att mäta machiavellianism, subklinisk narcissism och subklinisk psykopati. Machiavellianism mättes bland annat med följande fråga: *“Det är inte så begåvat att berätta sina hemligheter för någon”*. Narcissism mättes bland annat med följande fråga: *“Andra ser mig som en naturlig ledare”*. Psykopati mättes bland annat med följande fråga: *”Jag gillar att hämnas på auktoriteter”* Svaren angavs på en femgradig likertskala, från *“Instämmer inte alls”* (1) till *“Instämmer helt och hållet”* (5).

¹ Hela frågeformuläret finns i Appendix.

Design

Syftet med studien var att undersöka huruvida det fanns en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag avseende deras attityder gentemot policyfrågor. En enkät konstruerades bestående av etablerade skalor samt egenkonstruerade policyfrågor. Den beroende variabeln var attityder gentemot etiska företagspolicies och den oberoende variabeln var mörka personlighetsdrag. Den insamlade datan analyserades sedan i SPSS. Studiens design kommer beskrivas mer i detalj under kommande rubrik.

Procedur

För att samla in data konstruerades en internetbaserad enkät bestående av sex frågor om demografi, 16 frågor om attityder gentemot företagspolicies varav sju var relevanta för studien och 27 påståenden om mörka personlighetsdrag.

De demografiska frågorna berörde deltagarnas kön och ålder, samt huruvida de: 1) hade ett arbete, 2) hade någon typ av ledarposition, 3) hade någon typ av chefsposition, samt 4) om de studerade. Då denna studie berörde den Mörka Triaden och etiska företagspolicies i en organisationskontext ansåg författarna att den mest relevanta målgruppen var yrkesarbetande. Frågan om huruvida deltagarna hade ett arbete fungerade som kontrollfråga så att de svar som kom från deltagare som fyllde i enkäten men inte hade ett arbete enkelt kunde raderas.

Deltagarnas attityder gentemot företagspolicies mättes genom egenkonstruerade frågor som behandlade förhållningssätt till olika företagsvärderingar. En systematisk efterforskning genomfördes, där författarna läste igenom en stor mängd företagspolicies samt tidigare forskning om den Mörka Triaden. Sex företagspolicies valdes ut för att de tillsammans ansågs representera ett brett spektrum av branscher. Utifrån denna efterforskning konstruerades frågor där olika scenarion sattes in i formuleringen: *“hur sannolikt är det att du skulle vilja jobba på ett företag...?”*. När deltagarna besvarade frågorna ombads de tänka sig att de var arbetssökande och svara utifrån det. Målet var att frågorna skulle behandla etiska gråzoner och ämnen som var intressanta för studien då de enligt tidigare forskning hade koppling till beteenden hos personer med mörka personlighetsdrag.

Ett bekvämlighets- och snöbollsurval genomfördes: Enkäten skickades ut via Facebook Messenger till författarnas vänner och bekanta, som i sin tur ombads att dela

enkäten vidare. Mellan 15:e november och 24:e november 2019 samlades 114 svar in. Alla deltagare fick information om vad deras deltagande skulle innebära, vad datan skulle användas till samt vart de skulle vända sig om de hade frågor eller ville ta del av resultaten. Dataanalysen genomfördes i Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). För en mer ingående beskrivning av dataanalysen: se nästkommande stycke.

Dataanalys

Deltagarna delades in i två grupper baserade på vilken poäng de fick på SD3-skalan. En *t*-testning för oberoende grupper genomfördes för att ta reda på skillnaderna mellan gruppernas medelvärden avseende poäng på policyfrågorna och policyindexet. Vidare utfördes en bivariat korrelationsanalys för att ta reda på sambanden mellan policyfrågorna och dimensionerna av den Mörka Triaden. När dataanalysen genomfördes påträffades varken extremvärden eller internt bortfall.

Etik

Undersökningen bedömdes utgöra minimal risk, vilket innebar att deltagarna inte utsattes för större skada eller obehag än i det vardagliga livet. Informationskravet fullgjordes genom att deltagarna fick information om vad deras deltagande i studien skulle innebära samt att de fick kontaktuppgifter till författarna för ytterligare frågor gällande studien. Genom att deltagarna informerades om att den insamlade datan enbart skulle användas i forskningsändamål samt att svaren var anonyma och skulle raderas efter undersökningens slut uppfylldes även nyttjandekravet och konfidentialitetskravet. Samtyckeskravet hanterades genom att deltagarna gav sitt samtycke till att delta i undersökningen och intygade att de tagit del av relevant information.

Resultat

Deskriptiv statistik

Tabell 1 visar deskriptiv statistik i form av vilka medelvärden och standardavvikelser deltagarna hade på SD3-skalan samt dess dimensioner: machiavellianism (SD3-M), narcissism (SD3-N) och psykopati (SD3-P). Tabellen visar även deltagarnas poäng på policyfrågorna: alla sju enskilda policyfrågor samt policyindexet som består av alla policyfrågor tillsammans.

Tabell 1

Medelvärden och standardavvikelser hos alla deltagare avseende SD3 och policies

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
SD3	114	66.52	11.35
SD3-Machiavellianism	114	22.68	5.47
SD3-Narcissism	114	25.89	5.55
SD3-Psykopati	114	17.95	4.19
Policyindex	114	25.53	3.49
1 Diskriminering	114	4.86	0.46
2 Ge positiv feedback	114	4.69	0.58
3 Rapportera kollegor	114	2.34	1.25
4 Pos. särbehandling familj	114	3.68	1.33
5 Pos. särbehandling vän	114	3.69	1.18
6 Sekretess	114	2.09	1.22
7 Miljö	114	4.17	1.13

Notering. *N* = antal deltagare, *M* = medelvärde, *SD* = standardavvikelse, SD3 = grad av mörka personlighetsdrag, Policyindex = alla sju policyfrågor tillsammans.

Pearsons korrelationstest utfördes för att undersöka sambanden mellan machiavellianism, narcissism, psykopati och policyindexet. Resultaten redovisas i Tabell 2. Den Mörka Triaden korrelerade negativt med policyindexet, vilket i sin tur korrelerade negativt med alla mörka personlighetsdrag förutom narcissism. Utöver detta korrelerade machiavellianism positivt med psykopati och narcissism. Däremot fanns det ingen signifikant korrelation mellan narcissism och psykopati.

Tabell 2

Korrelationsmatris över Mörka triaden, dess dimensioner och policyindexet

	SD3	SD3- M	SD3-N	SD3-P	Policyindex
SD3	1	.83**	.73**	.67**	-.29**
SD3-M		1	.37**	.45**	-.26**
SD3 -N			1	-.18	-.11
SD3-P				1	-.29**
Policyindex					1

Notering. SD3 = grad av mörka personlighetsdrag, SD3-M = grad av machiavellianism, SD3-N = grad av narcissism, SD3-P = grad av psykopati, Policyindex = alla sju policies tillsammans, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

Gruppskillnader

Studiens hypotes var att det skulle finnas en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst, beträffande deras attityder gentemot företagspolicies. För att undersöka gruppskillnaderna delades deltagarna in i två grupper baserade på vilken poäng de fick på SD3-skalan. De 30% med högst poäng placerades i "Grupp med hög SD3" ($SD3 \geq 72$). I "Grupp med låg SD3" placerades de 30% av deltagarna som hade lägst poäng ($SD3 \leq 60$). De deltagare som hade mellan 61 och 71 poäng hamnade inte i någon grupp och deras resultat redovisas därmed inte i tabell 3. Procentsatsen 30 valdes för att det gjorde grupperna ungefär lika stora och samtidigt undvek att N -talen blev för låga. En t -testning för oberoende grupper genomfördes och resultatet visade att de två gruppernas medelvärden skilde sig åt avseende policyindexet, vilket redovisas i tabell 3. Således får hypotesen stöd. Då personer med hög grad av mörka personlighetsdrag angav lägre medelvärde på alla policyfrågor utom en, gav resultatet också stöd för att dessa personer generellt sett hade en mer negativ attityd gentemot etiska företagspolicies.

De största skillnaderna påträffades i policy 3 (rapportera kollegor) och 7 (miljö), där gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag hade avsevärt lägre medelvärde. Den gruppen hade lägre medelvärde på alla policyfrågor, utom policy 6 (sekretess).

Tabell 3

Skillnader mellan grupp med högst- respektive lägst grad av mörka personlighetsdrag

	Grupp med lägst SD3			Grupp med högst SD3			<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Policyindex	31	26.52	3.32	35	23.86	3.70	2.99	.81
1 Diskriminering	31	4.97	.18	35	4.71	.67	2.13	.00
2 Ge positiv feedback	31	4.81	.48	35	4.49	.74	1.98	.00
3 Rapportera kollegor	31	2.74	1.44	35	1.97	1.04	2.66	.01
4 Pos. särbeh. av familj	31	3.87	1.31	35	3.37	1.40	1.33	.90
5 Pos. särbeh. av vän	31	3.81	1.25	35	3.40	1.19	1.17	.89
6 Sekretess	31	1.87	1.09	35	2.26	1.38	-1.05	.06
7 Miljö	31	4.45	1.06	35	3.66	1.28	2.61	.71

Notering. *N* = antal deltagare, *M* = medelvärde, *SD* = standardavvikelse, Policyindex = alla sju policyfrågor tillsammans

Samband mellan Mörka Triadens dimensioner och policyfrågor

En bivariat korrelationsanalys genomfördes för att explorativt ta reda på sambanden mellan de enskilda dimensionerna av Mörka Triaden och policyfrågorna. Resultaten visade att det fanns flera signifikanta korrelationer, vilket redovisas i tabell 4. Machiavellianism korrelerade negativt med policyindexet. Vad gällde specifika policyfrågor korrelerade machiavellianism negativt med policy 1 (diskriminering), policy 2 (ge positiv feedback) samt policy 7 (miljö). Det fanns en positiv korrelation mellan machiavellianism och policy 6 (sekretess). Den enda signifikanta korrelation som påträffades mellan narcissism och policyfrågorna var en negativ korrelation mellan narcissism och policy 5 (positiv särbehandling av vän). Psykopati och policyindexet korrelerade negativt med varandra. Utöver det fanns negativa korrelationer mellan psykopati och policy 1 (diskriminering), policy 2 (ge positiv feedback) samt policy 3 (rapportera kollegor).

Utifrån tabellen utläses att det fanns ett samband mellan personer som uppvisade hög grad av machiavellianism och psykopati. Resultaten indikerade att personer med dessa personlighetsdrag hade en likvärdig negativ attityd gentemot policyindexet. Vidare visade resultatet på en likhet mellan machiavellianism och psykopati angående policyfråga 1 (diskriminering) och 2 (ge positiv feedback), då båda personlighetsdragen uppvisar en

negativ korrelation till dessa frågor. I tabell 4 redovisas resultatet av den bivariata korrelationsanalysen².

Tabell 4

Korrelationer mellan policyfrågor och machiavellianism, narcissism och psykopati

	Machiavellianism	Narcissism	Psykopati
Policyindex	-.26**	-	-.29**
1 Diskriminering	-.19*	-	-.40**
2 Ge positiv feedback	-.28**	-	-.19*
3 Rapportera kollegor	-	-	-.24**
4 Pos. särbehandling familj	-	-	-
5 Pos. särbehandling vän	-	-.22*	-
6 Sekretess	.19*	-	-
7 Miljö	-.31**	-	-

Notering. Policyindex = alla sju policyfrågor tillsammans, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

Diskussion

Återkoppling

När tidigare forskning om den Mörka Triaden och attityder gentemot etiska företagspolicies utforskades påträffades ingen forskning om deras samband. Därför blev syftet med denna uppsats att undersöka det. Hypotesen var att det skulle finnas en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag avseende deras attityder gentemot policyfrågor: Gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag skulle ha lägre poäng på både policyfrågorna var för sig samt på ett policyindex. Resultaten gav stöd till hypotesen. Utöver hypotesen hade studien en explorativ del med syfte att undersöka sambanden mellan de tre dimensionerna av Mörka Triaden och attityder gentemot etiska företagspolicies. I följande avsnitt av uppsatsen förs en diskussion kring dessa.

² En fullständig korrelationsmatris över Mörka Triaden, dess underdimensioner, policyindexet och alla policyfrågor finns i Appendix.

Sammanfattning av resultat

Hypotes. Resultaten visar att det finns en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag beträffande deras attityder gentemot policies: både avseende policyindexet och alla specifika policyfrågor. Således får studiens hypotes stöd. Vidare visar resultatet att personer med högst grad av mörka personlighetsdrag anger lägre medelvärde på alla policyfrågor utom en, vilket indikerar att dessa personer har en mer negativ attityd gentemot etiska företagspolicies. Vi kan varken säga att studiens resultat stödjer eller säger emot tidigare forskning om detta samband, då det inte finns någon tidigare forskning om det. Vad vi däremot kan säga är att sambandet är väntat, då tidigare forskning om den Mörka Triaden ger stöd för att personer med mörka personlighetsdrag är socialt avvikande och har svårt att följa sociala värden (Paulhus & Williams, 2002; Jonason, Koehn, Bulyk, & Davis, 2019). Det är logiskt att personer med mörka personlighetsdrag är negativt inställda till etiska företagspolicies som ställer krav på att anställda ska följa regler om att bland annat behandla varandra väl, ge positiv feedback till varandra och värna om miljön.

Explorativ ansats. Resultatet visar att det finns flera signifikanta korrelationer mellan dimensionerna av den Mörka triaden, policyindexet och specifika policyfrågor. Psykopati och machiavellianism korrelerar negativt med policyindexet, vilket narcissism däremot inte gör. Vad gäller de specifika policyfrågorna ser korrelationerna mellan dem och de tre dimensionerna olika ut, med undantag för policy 1 (diskriminering) och policy 2 (ge positiv feedback) som både psykopati och machiavellianism korrelerar negativt med. Det finns alltså likheter mellan psykopati och machiavellianism avseende både policyindexet och två specifika policyfrågor. Narcissism däremot, har enbart en korrelation med policy 5 (positiv särbehandling av vän), vilket ingen av de andra dimensionerna har. Detta tyder på att psykopati och machiavellianism delvis har gemensamma attityder gentemot policies, men att narcissism inte har det.

Metoddiskussion

Antalet deltagare i studien uppgår till 114, vilket visar sig vara tillräckligt för att generera ett statistiskt signifikant resultat. Studien jämför gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag med gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag avseende deras attityder gentemot etiska företagspolicies. Grupperna består av 35 respektive 31 deltagare,

men får trots detta relativt låga *N*-tal signifikanta resultat, vilket tyder på att det finns stora skillnader mellan dessa grupper. Enkäten skickas ut via Facebook Messenger och använder sig av ett bekvämlighets- och snöbollsurval. Urvalsmetoden utgör ett hot mot enkätens validitet, eftersom den främst besvaras av författarnas vänner och bekanta, vilka antas vara likasinnade personlighets- och värderingsmässigt. Urvalet är dock mer representativt vad gäller åldersfördelning då deltagarna är mellan 18 och 63 år. Vidare är det fler kvinnor än män som deltar i studien: 71 kvinnor, 42 män och en övrigt. Att kvinnor står för majoriteten av svaren kan påverka studiens resultat då tidigare forskning visar att män tenderar att ha högre värden än kvinnor på alla tre dimensionerna av den Mörka Triaden (Paulhus & Williams, 2002). Könstilldelningen är därav en avgörande faktor för studiens resultat. Urvalet är således inte representativt för populationen vad gäller könstilldelning. Trots ovan nämnda problem väljs denna urvalsmetod då den var mest tidseffektiv, vilket är nödvändigt då studien genomförs under begränsad tid.

Vad gäller mätmetoden av den Mörka Triaden anses Short Dark Triad (SD3) vara ett lämpligt test för att mäta de tre dimensionerna av den Mörka Triaden, då testet har hög validitet och reliabilitet (Jones & Paulhus, 2014).

Sambandet mellan de mörka personlighetsdragen som ingår i den Mörka Triaden och attityder gentemot etiska företagspolicies har enligt författarnas kännedom inte undersökts tidigare, vilket gör metoden för denna studie explorativ. Studiens resultat indikerar att det finns samband mellan flera av de egenkonstruerade frågorna om företagsvärderingar och mörka personlighetsdrag. Alla policyfrågor korrelerar inte med de tre dimensionerna av den Mörka Triaden, men policyindexet korrelerar med den Mörka Triaden. Därmed kan den egenkonstruerade policyn anses vara ett delvis fungerande mätinstrument för att undersöka sambanden mellan etiska företagspolicies och personer med mörka personlighetsdrag.

Slutsats

Studien kommer fram till att det finns en skillnad mellan gruppen med högst grad av mörka personlighetsdrag och gruppen med lägst grad av mörka personlighetsdrag avseende deras attityder gentemot företagspolicies. Personer med högst grad av mörka personlighetsdrag har lägre poäng på policyindexet samt alla policyfrågor var för sig utom en, och har därmed en mer negativ attityd gentemot etiska företagspolicies än vad personer med lägst grad av mörka personlighetsdrag har. Vidare korrelerar policyindexet negativt med alla

mörka personlighetsdrag förutom narcissism, vilket indikerar att psykopati och machiavellianism har ett tydligare samband med negativa attityder gentemot etiska företagspolicies än vad narcissism har.

Praktiska implikationer och framtida forskning

Då denna studies resultat ger stöd för att det finns ett samband mellan mörka personlighetsdrag och negativa attityder gentemot etiska företagspolicies kan den därmed fungera som grund för framtida forskning inom området. Förhoppningen är att fortsatta studier i sin tur ska leda fram till vetenskapligt grundade metoder för att förebygga rekrytering av personer med hög grad av mörka personlighetsdrag. För att vidareutveckla kunskapen inom ämnet är det viktigt att notera att policyfrågorna i denna studie visar sig vara olika effektiva. De policyfrågor som korrelerar med SD3-skalan i stort, och därmed kan anses fungera bäst, är policy 1 (diskriminering), policy 2 (ge positiv feedback), policy 3 (rapportera kollegor) och policy 7 (miljö)³. Resterande policyfrågor korrelerar inte med SD3-skalan, men vissa korrelerar med dess dimensioner.

Det vore intressant att replikera den aktuella studien med ett högre *N*-tal och jämnare könsfördelning för att se hur det påverkar resultaten. Vidare är det intressant för framtida forskning att undersöka om etiska företagspolicies kan fungera som en avskräckande metod för att undvika rekrytering av personer med mörka personlighetsdrag: Vilka delar i en etisk företagspolicy har mest avskräckande effekt på machiavellianism, narcissism och psykopati var för sig? Kan dessa delar slås ihop för att skapa en policy som har samma effekt på alla tre? Hur och när bör företagspolicies introduceras för den arbetssökande för att få bäst avskräckande effekt?

³ En korrelationsmatris över Mörka Triaden, dess underdimensioner, policyindexet och alla policyfrågor finns i Appendix

Referenser

- Bowen, D. E., Ledford G. E., Nathan, B. R. (1990). Hiring for the organization, not the job. *CEO Publication G 90-19(181)*. DOI: 10.5465/AME.1991.4274747
- Brenner, P. S., & DeLamer, J. (2016). Lies, Damned Lies, and Survey Self-Reports? Identity as a cause of measurement bias. *Social Psychology Quarterly*, 79(4), 333-354. <https://doi.org/10.1177/0190272516628298>
- Christie, R. & Geis, F.L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York och London: ACADEMIC PRESS, INC
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2019). Workplace bullies, not their victims, score high on the dark triad and extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility. *Heliyon*, 5(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02609>
- Fox, S., & Spector, P. E. (2005). *Counterproductive work behavior. investigations of actors and targets*. American Psychological Association. 151
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.6151172&site=eds-live&scope=site>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Gustafson, S. B., & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: a psychopathy-linked-pattern called aberrant self-promotion. *European Journal of Personality*. 9(3), 147-183. <https://doi.org/10.1002/per.2410090302>
- Hegarty, W. H., & Sims, H. P. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 331–338. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.3.331>

- Hare, R. D. (1985). Comparison of procedures for the assessment of psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(1), 7–16.
<https://doi.org/10.1037/0022-006X.53.1.7>
- Jonason, P. K., Koehn, M. A., Bulyk, R. A., & Davis, M. D. (2019). Standing out and not fitting in: The dark triad traits and social values. *The Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1623162>
- Jonason, P. K., & Krause, L. (2013). The emotional deficits associated with the dark triad traits: Cognitive empathy, affective empathy, and alexithymia. *Personality and Individual Differences* 55(5):532-537. DOI: 10.1016/j.paid.2013.04.027
- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The dark triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449–453.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *ASSESSMENT*, 21(1), 28–41.
<https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Kowalski, C. M., Rogoza, R., Vernon, P. A., & Schermer, J. A. (2018). The dark triad and the self-presentation variables of socially desirable responding and self-monitoring. *Personality and Individual Differences*, 120, 234–237.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.007>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- McHoskey, J. (1995). Narcissism and machiavellianism. *Psychological Reports*, 77(3), 755.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1995.77.3.755>

- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality & Social Psychology*, *74*(1), 192–210.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.192>
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The Malevolent Side of Human Nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, machiavellianism, and psychopathy). *PERSPECTIVES ON PSYCHOLOGICAL SCIENCE*, *12*(2), 183–204.
<https://doi.org/10.1177/17456916166666070>
- O’Boyle, E. H., Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679.supp> (Supplemental)
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(3), 598-609.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.3.598>
- Paulhus, D.L., & Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, *36*, 556–563.
DOI:10.1016/S0092-6566(02)00505-6
- Raskin, R. N. & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*, *45*, 590.
- Sutton, R. I. (2010). No asshole rule: Building a civilised workplace and surviving one that isn't . Little, Brown Book Group.

Swider, B. W., Zimmerman, R. D., & Barrick, M. R. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 880-893.
<https://doi.org/10.1037/a0038357>

Appendix

Policyfrågorna i enkäten

Tänk dig att du är arbetsökande när du besvarar följande frågor:

Hur sannolikt är det att du skulle vilja jobba på ett företag...

- 1. ... där du inte får uttala dig fritt om dina kollegor?*
- 2. ... som har ett mailsystem som blockerar vissa ord som kan upplevas som kränkande?*
- 3. ... som av säkerhetsskäl förbjuder dig att använda sin mobiltelefon i arbetet?*
- 4. ... som kan ge dig en varning på grund av ett inlägg på din Facebooksida som inte är i linje med företagets värderingar?*
- 5. ... som inte tillåter dig att informera din familj om ett affärsbeslut trots att det kommer att påverka dem ekonomiskt?*
- 6. ... som kräver att du ska samarbeta med en kollega trots att du själv anser att du klarar arbetsuppgiften bättre själv?*
- 7. ... där din chef granskar ditt arbete i syfte att kontrollera att du inte gett eller tagit emot mutor?*
- 8. ... som inte tillåter att du tar emot gåvor från dina affärspartners?*
- 9. ... som inte godkänner en affär, trots dess stora lönsamhet, på grund av affärens negativa miljöpåverkan?*
- 10. ... där du inte tillåts att positivt särbehandla din familj?*
- 11. ... där du förväntas rapportera till din chef när du märker att din kollega missköter sig?*
- 12. ... där du inte tillåts hjälpa en kompis i en svår situation att komma före i bostadskön?*
- 13. ... där det finns många restriktioner kring vad du får och inte får göra på arbetsplatsen?*
- 14. ... som värdesätter företagets framgång framför personlig framgång?*
- 15. ... som har nolltolerans mot diskriminering?*
- 16. som förväntar sig att du stärker dina kollegor genom positiv feedback, stöd och råd?*

Korrelationsmatris

Tabell 5

Korrelationsmatris över Mörka triaden, dess underdimensioner, policyindex och policyfrågorna

	SD3	SD3- M	SD3-N	SD3-P	Policy	1	2	3	4	5	6	7
SD3	1	.83**	.73**	.67**	-.29**	-.22**	-.26**	-.25**	-.11	-.17	.17	-.26**
SD3-M		1	.37**	.45**	-.26**	-.19*	-.28**	-.18	-.13	-.11	.19*	-.31**
SD3 -N			1	-.18	-.11	.04	-.10	-.14	.03	-.22*	.13	-.10
SD3-P				1	-.29**	-.40**	-.19*	-.24**	-.17	-.04	.05	-.18
Policyindex					1	.36**	.39**	.30**	.68**	.63**	.37**	.55**
1 Diskriminering						1	.27**	.07	.22**	.02	-.15	.37**
2 Ge positiv feedback							1	-.17	.26**	.18	-.01	.29**
3 Rapportera kollegor								1	-.11	-.04	-.03	.08
4 Pos. särbehandling av familj									1	.38**	.19*	.24*
5 Pos. särbehandling av vän										1	.14	.23*
6 Sekretess											1	-.19*
7 Miljö												1

Notering. SD3 = grad av mörka personlighetsdrag, SD3-M = grad av machiavellianism, SD3-N = grad av narcissism, SD3-P = grad av psykopati, Policyindex = alla sju policies tillsammans, * = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$

Referenser till företagspolicies

Lagercrantz Group. (u.å.). Ditt val gör affärens värde: presentation av den etiska koden inom

Lagercrantz group. Hämtad 2019-11-06 från

https://www.lagercrantz.com/sites/default/files/files/Code%20of%20Conduct%20-%20Swedish_0.pdf

Mekonomen Group. (2019). Code of conduct. Hämtad 2019-11-06 från

https://www.mekonomen.com/site/uploads/2019/09/CoC_Mekonomen_Group_SE.pdf

PwC. (2017). Living our purpose and values: PwC's code of conduct. Hämtad 2019-11-06

från <https://www.pwc.com/gx/en/about/ethics-business-conduct.html>

SEB. (u.å.). Uppförandekod. Hämtad 2019-11-06 från

[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/010CBA1B13C4A8F9C1257CB30032F20C/\\$FILE/seb_uppforandekoden_se.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/010CBA1B13C4A8F9C1257CB30032F20C/$FILE/seb_uppforandekoden_se.pdf)

Skanska. (2019). Code of conduct: uppförandekod. Hämtad 2019-11-06 från

<https://www.skanska.se/49f70c/siteassets/om-skanska/skanska-i-sverige/uppforandekod/code-of-conduct-sv.pdf>

Telia company (2017). Don't do this at work. Hämtad 2019-11-06 från

<http://donthisatwork.teliacompany.com/>