

# Sanningen, hela sanningen, och inget annat än sanningen... eller?

-

## Oärlighet inom rekrytering

Ali Abas, Mohammed  
Bedros, Harak  
Persson, William

Akademien för Ekonomi, Samhälle och Teknik

**Kurs:** Kandidatuppsats i företagsekonomi

**Kurskod:** FOA270

**Inriktning:** Management

**Handledare:** Magnus Hoppe

**Examinator:** Magnus Linderström

**Datum:** 2023-05-31

15 hp

# Abstract

**Date:** 2023-05-31

**Level:** Bachelor thesis in Business Administration, 15cr

**Institution:** School of Business, Society and Engineering, Mälardalens University

**Authors:** Mohammed Ali Abas      Harak Bedros      William Persson  
(01/09/27)                      (01/04/23)                      (01/05/13)

**Titel:** The truth, the whole truth, and nothing but the truth... or? - Dishonesty in recruitment

**Supervisor:** Magnus Hoppe

**Keywords:** Social Bias, organisational culture, ethics, dishonesty, recruitment

**Research questions:** How do dishonest recruitment processes affect organisations and can it be acceptable to be dishonest in recruitment processes?

**Purpose:** The aim of the study is to explore and gain a broader understanding of how dishonesty is perceived in recruitment processes and in what ways it affects organisations.

**Method:** The study is classified as a case study with structured interviews and a questionnaire survey as data collection method. Thematic analysis with theoretical starting points is used as an analysis method.

**Conclusion:** This study contributes to our understanding of recruitment dishonesty by examining it through the theoretical lenses of social bias, organizational culture, and ethics. With the combination of structured interviews and a survey, a more comprehensive and nuanced understanding of the phenomenon was achieved. These insights can inform organizations looking to create a fairer and more honest recruitment process. Further research in this area can deepen our understanding and contribute to the development of strategies and guidelines to effectively address recruitment dishonesty.

# Sammanfattning:

**Datum:** [2023-05-31]

**Nivå:** Kandidat i Företagsekonomi, 15 hp

**Institution:** Akademin för Ekonomi, Samhälle och Teknik, Mälardalens Universitet

**Författare:** Mohammed Ali Abas      Harak Bedros      William Persson  
(01/09/27)                              (01/04/23)                              (01/05/13)

**Titel:** Sanningen, hela sanningen, och inget annat än sanningen... eller? - Oärlighet inom rekrytering

**Handledare:** Magnus Hoppe

**Nyckelord:** Social partiskhet, organisationskultur, etik, oärlighet, rekrytering

**Forskningsfråga:** Hur påverkar oärliga rekryteringsprocesser organisationer och kan det vara acceptabelt att vara oärlig i rekryteringsprocesser?

**Syfte:** Syftet med studien är att utforska och få en bredare förståelse för hur oärlighet uppfattas i rekryteringsprocesser och på vilka sätt det påverkar organisationer.

**Metod:** Studien klassas som en fallstudie med strukturerade intervjuer och en enkätundersökning som datainsamlingsmetod. Tematisk analys med teoretiska utgångspunkter används som analyseringsmetod.

**Slutsats:** Denna studie bidrar till vår förståelse av oärlighet vid rekrytering genom att undersöka det genom de teoretiska linserna, social partiskhet, organisationskultur och etik. Med kombinationen av strukturerade intervjuer och en enkätundersökning uppnåddes en mer heltäckande och nyanserad förståelse av fenomenet. Dessa insikter kan informera organisationer som vill skapa en mer rättvis och ärlig rekryteringsprocess. Ytterligare forskning inom detta område kan fördjupa vår förståelse och bidra till utvecklingen av strategier och riktlinjer för att effektivt ta itu med oärlighet vid rekrytering.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problematisering	5
1.3 Syfte	6
1.4 Forskningsfråga	6
1.5 Avgränsning	6
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>7</b>
<b>3. Teoretiskt referensram</b>	<b>9</b>
3.1 Social partiskhet	9
3.2 Organisationskultur	9
3.3 Etik	10
<b>4. Metod</b>	<b>10</b>
4.1 Vetenskaplig ansats	10
4.1.1 Mixad Metod	11
4.1.2 Kvalitativ forskningsmetod	11
4.1.3 Kvantitativ forskningsmetod	12
4.2 Urval	12
4.3 Analys av data	13
4.3.1 Kvalitativt	13
4.3.2 Kvantitativt	14
4.4 Operationalisering	14
4.4.1 Teoretisk operationalisering	14
4.4.1.1 Social partiskhet	14
4.4.1.2 Organisationskultur	14
4.4.1.3 Etik	15
4.5 Intervjumethodik	15
4.6 Reliabilitet och validitet	15
4.7 Etik	16
4.8 Metoddiskussion	17
<b>5. Analyserande empiri</b>	<b>18</b>
5.1 Presentation av informanter	18
5.2 Tematisk analys av intervjuerna	19
5.2.1 Social partiskhet	19
5.2.2 Organisationskultur	21
5.2.3 Etik	23
5.3 Tematisk analys av enkät	24
5.3.1 Social partiskhet	25
5.3.2 Organisationskultur	26
5.3.3 Etik	26
<b>6. Diskussion</b>	<b>27</b>
<b>7. Slutsats</b>	<b>29</b>
<b>8. Framtida forskning</b>	<b>30</b>
<b>Källförteckning</b>	<b>31</b>
<b>Bilagor</b>	<b>34</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Att rekrytera ärliga medarbetare är en strävan inom de flesta organisationer. Ärliga medarbetare tillhandahåller en stabil arbetsstyrka som är tillförlitlig, upprätthåller etiska standarder, respekterar konfidentiell information och representerar organisationens värderingar samt kultur. Det kan dock vara en utmaning att rekrytera ärliga medarbetare, särskilt på en arbetsmarknad där konkurrensen är hög och arbetssökande kan vara benägna att överdriva sina kunskaper och erfarenheter, Rubino (2017). På samma sätt inom finans är ärliga medarbetare avgörande för att upprätthålla integriteten hos finansiella transaktioner och undvika bedrägerier. Ärlighet vid rekrytering är en kritisk aspekt av anställningsprocessen och organisationer använder olika metoder för att bedöma ärligheten hos kandidater, Rubino (2017). Vidare blir ärlighet viktigt i många branscher, särskilt de som involverar känslig information eller hög ansvarsnivå. Till exempel enligt Marteus (2022) är ärliga medarbetare inom vården nödvändiga för att upprätthålla patientens sekretess och ge vård av hög kvalitet. Enligt Astrids (2022) är integritetstestning en metod som under senare år blivit populär, som mäter en kandidats attityder, värderingar och övertygelser. Detta för att förutsäga deras benägenhet för kontraproduktiva arbetsbeteenden som stöld, bedrägeri och frånvaro. I artikeln diskuteras flera studier som har undersökt sambandet mellan integritetstester och kontraproduktiva arbetsbeteenden. Trots fördelarna med integritetstestning lyfter artikeln också fram några potentiella nackdelar. Till exempel hävdar vissa kritiker att dessa tester kan vara partiska mot vissa grupper, såsom minoriteter och individer med en historia av brottsdomar. Dessutom kan enligt Astrid (2022) fallet vara att testerna inte kan ta hänsyn till specifika faktorer som kan påverka beteendet, såsom förändringar i arbetsuppgifter eller arbetsmiljö. Därför måste arbetsgivare säkerhetsställa att testerna de använder är giltiga, tillförlitliga och inte partiska mot någon speciell grupp av kandidater. Enligt Hasslert & Helin (2019) har vissa organisationer börjat använda ett nytt rekryteringsverktyg som underlättar för rekryterare att genomföra bakgrunds och referenskontroller över det som nya sökanden har skickat in. Hasslert & Helin (2019) menar att detta rekryteringsverktyg gör att företaget sparar tid och jobb för att kunna säkerställa om uppgifterna för nya kandidaten stämmer med verkligheten. Utöver det, enligt Preutz (2019) har vissa företag börjat använda robotar vid rekrytering, där deras uppgift består av att kunna anteckna kompetenser och erfarenheter och besluta om det passar för företagets behov.

## 1.2 Problematisering

I en idealisk värld skulle arbetsgivare kunna lita på att deras jobbkandidater tillhandahåller sanningsenlig och korrekt information under anställningsprocessen. Forskning tyder dock på att oärlighet vid rekrytering är en utbredd fråga som kan få betydande konsekvenser för både arbetsgivare och anställda. Ett av de största problemen med ärlighet vid rekrytering är att jobbkandidater kan frestas att ge falsk information på sina CV eller under anställningsintervjuer. Detta kan uppstå till följd av en mängd olika anledningar, såsom önskan att framstå som mer kvalificerad för tjänsten eller rädsla för att bli diskvalificerad på grund av brist på erfarenhet eller kvalifikationer, Hausknecht et al. (2007).

Konsekvenserna av oärlighet vid rekrytering kan bli allvarliga, till exempel när det kommer till arbetsgivare kan en anställning av en okvalificerad eller oärlig kandidat leda till minskad produktivitet, ökade kostnader och skada på företagets rykte. Problematiken med oärlighet vid rekrytering är dock inte bara begränsat till jobb kandidater. Arbetsgivare själva kan också ägna sig åt oärliga eller oetiska metoder, som att tillhandahålla falska eller vilseledande arbetsbeskrivningar eller ge löften som de inte har för avsikt att hålla. Detta kan leda till att förtroendet bryts mellan arbetsgivare och anställda, samt minskad arbetstillfredsställelse och produktivitet, Birkeland et al. (2006). Ytterligare en problematik med ärlighet vid rekrytering är risken för partiskhet och diskriminering. Till exempel kan det vara alltifrån att arbetsgivaren har en personlig agenda mot kandidaten till att arbetsgivaren förkroppsligar fördomar mot vissa minoritetsgrupper. Detta kan leda till orättvis behandling och uteslutning av kvalificerade kandidater, vilket kan få betydande konsekvenser för både individer och organisationer. Med det noterat är problemet med ärlighet vid rekrytering en komplex fråga som kan få betydande konsekvenser för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Även om personlighetstester och andra metoder kan bidra till att minska risken för oärlighet, måste arbetsgivare vara vaksamma för att se till att deras anställningsmetoder är rättvisa, opartiska och utformade för att identifiera de mest kvalificerade och ärliga kandidaterna för jobbet. Att ta itu med frågan om oärlighet vid rekrytering kräver ett övergripande tillvägagångssätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och kandidaters motiv och beteenden, såväl som risken för partiskhet och diskriminering, Bergström & Knights (2006).

### 1.3 Syfte

Syftet med studien är att utforska och få en bredare förståelse för hur oärlighet uppfattas i rekryteringsprocesser och på vilka sätt det påverkar organisationer.

### 1.4 Forskningsfråga

Hur påverkar oärliga rekryteringsprocesser organisationer och kan det vara acceptabelt att vara oärlig i rekryteringsprocesser?

### 1.5 Avgränsning

Studien förhåller sig till chefer eller rekryterare och medarbetare som har erfarenhet av deltagande i en rekryteringsprocess.

## 2. Tidigare forskning

Att rekrytera ärliga kandidater är avgörande för alla organisationer, eftersom oärliga medarbetare kan orsaka betydande skada för företaget på många sätt. Oärlighet kan leda till juridiska och ekonomiska problem, skada på organisationens rykte och minskad arbetsmoral. Däremot kan anställning av ärliga medarbetare öka förtroendet och transparensen inom organisationen, förbättra kundnöjdheten och öka produktiviteten och lönsamheten. En vetenskaplig studie fann att social önskvärdhets bias avsevärt kan påverka giltigheten av personlighetstest som används vid rekrytering, Hausknecht et al. (2004). Studien fann att sökande som fick högre poäng på ett mått på partiskhet var mer benägna att ge svar som sågs som gynnsamma, men mindre exakta, av rekryterare. Genom att implementera strategier för att minska effekterna av partiskhet, som att använda objektiva mått och minska betoningen på självrapporteringsåtgärder, kan organisationer öka sannolikheten att anställa ärliga och kvalificerade kandidater.

När det kommer till den bild som en arbetsgivare skapar för framtida potentiella anställningar, som rekryteringsansökan, bör för båda parternas bästa vara ärligt formulerade menar författaren. En rekryteringsprocess enligt Brandon, (2005) kan vara likt en första dejt, där båda parterna gör sig extra fina, är extra glada och håller med varandra för att göra ett gott intryck. Men när denna "smekmånadsperiod" är över kommer de riktiga sidorna fram hos parterna. Detta leder i sin tur till oenighet och tappat intresse samt tillit, likaså är det i en organisation. Om arbetsgivaren målar upp en falsk bild av organisationen och den potentiella kandidaten inte är 100 procent ärliga om sin personlighet och kunskap, desto längre tiden går kommer detta att märkas och konsekvenserna kommer bli att den anställda behöver ersättas oavsett vilken av parterna som är missnöjd Brandon, (2005).

I vissa fall kan det vara att kandidater anpassar sig efter jobbets krav eftersom de vill visa sig attraktiva till företaget. Därför kan detta leda till att en kandidat under en intervju försöker anpassa sig till den karaktären som företaget är i behov av, Eriksson et al. (2017). Dessutom när ett företag börjar söka efter nya kandidater brukar de oftast utgå ifrån karaktären som den tidigare kandidaten hade. Således brukar organisationer ha ordentliga krav på den nya kandidaten tillsammans med kompetensen. Detta leder till att när en ny kandidat blir kallad på intervju hos ett företag finns risken att kandidaten inte är helt ärlig eftersom kandidaten anser att företaget är ute efter en specifik karaktär och därför anpassar kandidaten sina svar utifrån frågorna som ställs, Eriksson et al. (2017).

Wren et al. (2006) diskuterar fenomenet med "sanning i anställning" och dess påverkan på arbetsgivare och anställda. Författaren nämner att under de senaste åren har flera domstolar i USA, både statliga och federala, ålagt arbetsgivare att ansvara för att inte leverera den typ av anställnings erfarenhet som lovades under anställnings- eller marknadsföringsprocessen. Detta har lett till en ökning av rättsfall inom detta område av arbetsrätten. Wren et al. (2006) listar olika juridiska teorier som utgör grunden för dessa stämningar inklusive bedrägeri, bedräglig stimulans, förvrängning, försumlig anställning och underlåtenhet. Författaren förklarar vidare att arbetsgivare som gör

överdrivna påståenden om sysselsättningen och sedan inte lever upp till dessa löften kan bli begränsade av dessa metoder inom arbetsrätten. Artikeln tar också upp några fall där arbetsgivare har blivit ansvariga för att inte vara sanningsenliga under anställningsprocessen. Ett av fallen involverar en anställd som blev lovad att tester inte var viktiga och att individen inte skulle bli avskedad om hon inte klarade dem. När individen i fråga började jobba upptäckte hon att testerna faktiskt var viktiga och riskerade få sparken om hon självmant inte beslutade att lämna. Ett annat fall involverar en anställd som blev lovad att leda en ny rättsavdelning och hantera befintliga kunder. När individen började jobba visade det sig att det inte fanns någon utvecklad avdelning och att hon arbetade med allmänna tvister utanför sitt kompetensområde. Båda dessa fall ledde till framgångsrika stämningar baserat på bedrägeri eller felaktiga framställningar under anställningsprocessen. Författarna berättar om möjligheten att denna trend inom arbetsrätten kan sträcka sig till andra jurisdiktioner och ger exempel på fall där stämningar har godkänts även under marknadsföringsprocessen.

Det betonas att även framtida löften kan vara föremål för sådana stämningar om arbetsgivaren aldrig avsåg att uppfylla dem. Därefter tar Wren et al. (2006) upp vad arbetsgivare kan göra för att skydda sig mot påståenden om bedrägeri vid anställning. Arbetsgivare bör undvika att överdriva påståenden eller löften som inte kan uppfyllas. Att vara tydlig och transparent om arbetsuppgifter, krav och förväntningar kan minska risken för stämningar baserade på felaktiga framställningar. Dessutom bör arbetsgivare dokumentera kommunikation och löften. Genom att ha skriftliga dokument som visar vad som kommuniceras under anställningsprocessen kan arbetsgivaren bevisa att de inte avsiktligt vilselett en anställd. Det kan vara användbart att spara e-postmeddelanden, kontrakt, anställningsbrev eller andra skriftliga dokument, skriver Wren et al. (2006).

Till sist berättar författarna att arbetsgivare bör se till att deras rekryteringspersonal och chefer är medvetna om arbetsrättens krav och förstår vikten av att vara ärliga och korrekta i sin kommunikation med potentiella anställda. Utbildning kan bidra till att minska risken för oavsiktliga felaktiga framställningar, menar författarna. Det är även viktigt att kontrollera referenser och utbildningsbakgrund. Arbetsgivare kan vara mer noga med att kontrollera uppgifter som tillhandahålls av kandidater under rekryteringsprocessen. Genom att validera referenser, arbetslivserfarenhet och utbildningsbakgrund kan arbetsgivare minska risken för att anställa någon baserat på falska påståenden, Wren et al. (2006).

## 3. Teoretiskt referensram

Denna rubrik presenterar den teoretiska referensramen som en oundgänglig komponent för att bygga upp en solid grund för forskning och förståelse av det fenomen som undersöks.

### 3.1 Social partiskhet

Social partiskhet, även kallad "social bias", är benägenheten hos individer att se andra som delar sina åsikter mer fördelaktiga eller särbehandla dem. Baserat på vilka egenskaper som kön, etnicitet, nationalitet, religion eller andra egenskaper kan partiskhet uppstå. Beslut om anställning, befordran och straff kan alla påverkas av sociala fördomar, Treviño et al. (2014). Enligt Kacmar et al. (2013) är ärliga anställda mer benägna att engagera sig i positiva arbetsbeteenden, som att hjälpa kollegor och visa organisatoriskt medborgarskapsbeteenden. Studien fann dessvärre att detta beteende drevs av uppfattningen att ärlighet är ett kärnvärde i organisationen. Social partiskhet är ett fenomen där individer tenderar att svara på ett sätt som de tror kommer mottas positivt av andra, snarare än att svara ärligt. Vid rekrytering kan fenomenet leda till att kandidater ger en felaktig bild av sina kvalifikationer, erfarenheter eller personlighetsdrag för att framstå som mer önskvärda för rekryterare. Detta kan resultera i att felaktig information tillhandahålls till rekryterare, vilket kan påverka rekryteringsprocessen negativt. Ryan et al. (2008) konstaterade att social partiskhet kan påverka giltigheten av självrapporterade erfarenheter och kvalifikationer vid rekrytering. Studien kom fram till att kandidater som fick högre poäng på ett mått på social partiskhet var mer benägna att ge felaktig information om sina erfarenheter och kvalifikationer, vilket kan leda till dåliga anställningsbeslut. Att rekrytera ärliga kandidater är avgörande för framgången för alla organisationer och social önskvärdhet kan ha en betydande inverkan på noggrannheten samt giltigheten i rekryteringsprocesser.

### 3.2 Organisationskultur

En organisations gemensamma konventioner, symboler, praxis och värderingar kallas dess organisationskultur. Det kan ha inverkan på allt från hur människor samarbetar till hur organisationen hanterar förändringar och förklarar varför företag fungerar som de gör. En organisationskultur kan uppstå organiskt eller kan skapa målmedvetet av chefer för att uppnå ett specifikt mål, Rubino (2017). Dessutom enligt García-Fernández et al. (2018) kan organisationskulturer underlätta för medarbetarna att kommunicera med varandra samt skapa en bättre relation med varandra. Således möjliggöra nya idéer och möjligheter. Dessutom resonerar Wu et al. (2019) att organisationskultur är en av de viktigaste aspekterna för företagets innovationsförmåga. Författarna resonerar även kring människans beteenden och uppfattningar som präglas av psykiska och sociala omgivningar, vilket inverkar på både organisationens externa och interna handlingar.

Organisationskulturen påverkar medarbetares trivsel på arbetsplatsen. Att ändra på organisationskulturen kan vara svårt men om det sker kan det förbättra företagets resultat och relationer i organisationen Utbildningen (2021). Det kan både skapa ordning och teamkänsla men även vantrivsel och försämrade arbetsmiljö beroende på organisationskultur. Organisationskultur innefattar även vanor, värderingar, de oskrivna reglerna och den stämning som arbetsplatsen har. En god sådan är oftast när företagets kärnvärderingar delas av många anställda och när det smittas av sig på medarbetarnas arbete, Utbildningen (2021). En organisation där medarbetarna tror på företaget och

känner sig delaktiga är en framgångsrik organisationskultur. Där alla anställda känner att arbetsplatsen är något mer än en kapitalkälla. Det är viktigt att hitta en balans mellan vad som är relevant för medarbetarna och vad som är rimligt som arbetsgivare i en organisationskultur, Utbildningen (2021).

### 3.3 Etik

Etik handlar om moraliska principer och normer samt mänskligt beteende i relation till vad som anses vara moraliskt rätt eller fel. Det syftar till att ge en ram för bedömning och reflektion över våra handlingar utifrån moraliska värderingar och förståelse. Genom att granska olika etiska teorier och perspektiv kan en djupare förståelse av hur moraliska beslut fattas och hur moraliska principer kan tillämpas i olika sammanhang, Kunskapsguiden (2022). Dessutom kan anställning av ärliga medarbetare avsevärt minska sannolikheten för oetiskt beteende på arbetsplatsen, Treviño et al. (2014). När anställda uppfattar att ärlighet värderas av deras organisation, är de mer benägna att bete sig etiskt och mindre benägna att engagera sig i oetiska beteenden. En viktig del av rekrytering är att båda parterna går in i rekryteringsprocessen med ett öppet sinne och utan fördomar, Etikakademin, (2015). Därmed går rekryterare inte miste om kompetenta och passade kandidater, samtidigt som de inte bidrar till diskriminering som påverkar både samhället och potentiella arbetstagare. För att erhålla en etiskt korrekt rekryteringsprocess bör rekryterare bortse från faktorer såsom ålder, kön, etnicitet, sexuell läggning och istället fokuserar på kandidatens kompetens och egenskaper för att inte handla diskriminerande, Etikakademin, (2015).

## 4. Metod

Metodkapitlet i denna studie beskriver det tillvägagångssätt som används för att undersöka forskningsfrågan, som syftar till att utforska örlighetens signifikans i rekryteringsprocessen.

### 4.1 Vetenskaplig ansats

Det finns olika typer av ansatser som en vetenskaplig studie kan ta sig an, dessa är induktiv, deduktiv samt abduktiv ansats. Induktion är en ansats där processen handlar om att resonera från specifika observationer till bredare generaliseringar eller teorier. Det handlar med andra ord om att dra slutsatser från empiriska bevis som samlats in genom forskning. Detta tillvägagångssätt används för det mesta i kvalitativ forskning, där data samlas in först, och analysen baseras på de teman och mönster som kommer fram från informationen, Saunders et al. (2019, s. 51-52). Denna studie utgår från denna princip. Det vill säga att informationen som samlats in genom en kvalitativ metod som bestod av intervjuer analyseras för att i sin tur identifiera teman och mönster relaterade till örlighet i rekryteringsprocessen. Utifrån dessa mönster och teman är målet att kunna utveckla bredare generaliseringar om örlighetens roll vid rekrytering. Därför blir induktion i denna studie den centrala ansatsen eftersom den stämmer överens med syftet.

### 4.1.1 Mixad Metod

För att undersöka fenomenet har en mixad metod använts för att få en omfattande förståelse. Detta eftersom forskare, enligt Saunders et al. (2016, s. 161–164) brukar kombinera både kvalitativ och kvantitativ metod för att undersöka och få en bredare förståelse för fenomenet. Genom att använda en mixad metod fångas både djupgående insikter och generell information om samband och mönster. Inledningsvis användes strukturerade intervjuer för att bidra till en bred förståelse för fenomenet samt stärka svarens jämförbarhet. Därefter användes en kvantitativ metod för att samla in rik och detaljerad data från individer som haft erfarenhet av fenomenet. Intervjuerna baserades på fördefinierade frågor och möjliggör utforskning av deltagarnas erfarenheter, åsikter och insikter. Dessa frågor finns inkluderade i *bilaga 3*. Intervjuerna spelades in och transkriberades för att underlätta analys och tolkning. Intervjuerna ägde rum i en sluten och privat miljö med respektive informant. Efter den kvalitativa metoden tillämpades den kvantitativa metoden för att samla in data från en större population och möjliggöra generalisering av resultaten. Enkätundersökningen utgick från tidigare teorier och insikter från den kvalitativa fasen, vilket gav oss möjligheten att under studiens gång kunna gå fram och tillbaka mellan teorin och empirin, Saunders et al. (2016, s. 147). Enkäten består av flera frågor med svarsmöjligheter på en Likert-skala, det vill säga en skala från 1-5. Enkätfrågorna finns med i *bilaga 4*. I takt med insamlingen av kvantitativa data kan studien analysera samband och göra statistiska generaliseringar. Efter att både kvalitativa och kvantitativa data samlades kombinerades och analyserades empirin. Genom att använda en kompletterande analysstrategi kunde det dra fördel av styrkorna hos båda metoderna och få en mer nyanserad bild av det undersökta fenomenet. En tematisk narrativ analysmetod användes för att hitta mönster samt likheter respektive skillnader av resultaten från de olika metoderna, Saunders et al. (2019, s. 675).

### 4.1.2 Kvalitativ forskningsmetod

Den kvalitativa metoden ger möjligheten att undersöka subjektiva upplevelser och uppfattningar hos individer som är involverade i rekryteringsprocessen. Användandet av en kvalitativ metod hjälper studien att få en djupare förståelse av de sociala fenomen som undersöks. Detta inkluderar nyanserna och komplexiteten i mänskligt beteende och attityder. Med detta tillvägagångssätt medförs även att samla in och analysera data i form av text- eller visuellt material, såsom intervjuer, fokusgrupper och observationsanteckningar, Saunders, et al. (2016, s. 161-163). Dessutom fångas den subjektiva karaktären bäst genom kvalitativa metoder, eftersom de utgör en mer djupgående och nyanserad forskning av ämnet. Vid användning av en kvalitativ forskningsmetod förstås ord och händelser genom att leta efter samband. Metoden används för att förstå sociala fenomen genom insamling och analys av icke-numeriska data, Saunders, et al. (2016, s. 549). Denna typ av forskning innebär vanligtvis direkt interaktion med forskningsämnen genom metoder som observation och intervjuer. Valet av intervjuer som metod utgick från forskningsfrågan, sammanhanget och tillgängliga resurser. I studien blir intervjuer en essentiell metod för att samla in den typen av data som har med subjektivitet att göra. Det finns olika intervjuformat, såsom organiserade, semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer. Denna studie görs med hjälp av strukturerade intervjuer. För att genomföra strukturerade intervjuer använder intervjuaren frågeformulär med specifika frågor som skall ställas i rätt ordning. Därefter när det gäller strukturerade intervjuer finns det en översikt över ämnen som skall behandlas, men intervjuaren kan samtidigt utforska nya vägar för undersökningar. Med andra ord möjliggör strukturerade intervjuer ett bredare utforskande av deltagarnas erfarenheter och perspektiv. I helhet är

intervjuer väldigt användbara för att få en djup förståelse av deltagarnas erfarenheter och perspektiv, Saunders, et al. (2016, s. 374).

### 4.1.3 Kvantitativ forskningsmetod

En kvantitativ forskningsmetod har även tillämpats för att ge oss möjligheten att analysera och undersöka sambandet mellan örlighet och ärlighet i rekryteringsprocesser. Genom att tillämpa en kvantitativ metod kan studien erhålla mätbara data för att kunna generalisera resultaten till en större population. Studiens metodologiska tillvägagångssätt baseras på riktlinjer och principer som presenteras i Saunders et al. (2016, s.419–420). Urvalet av deltagare i studien baseras på ett bekvämlighetsurval. Deltagarna kontaktades och informerades om studiens syfte, frivillighet och integritetsskydd. En enkät utvecklades baserat på tidigare forskning, empiri och teoretiska ramverk. Enkäten utformades i form av ett Google formulär och de svarande var anonyma. Enkäten lades upp på Mälardalens universitets plattform "Canvas" och skickades till olika medarbetare via sociala medier, där respondenterna även uppmanades att vidarebefordra enkäten till personer inom branscherna. Vad gäller enkätbrevet finns den med i *bilaga 2*. Dock är det viktigt att ha i åtanke att användningen av enkäter kan leda till problem med reliabiliteten eftersom det är svårt att säkerställa att rätt person för ändamålet svarar på enkäten. Enkäten består av flera frågor relaterade till teorin och svarsmöjligheterna var strukturerade på en likert-skala från ett till fem, där ett representerar "instämmer inte alls" och fem representerar "instämmer helt". Efter att enkätsvaren samlades in behandlades datan genom deskriptiv statistik för att sammanfatta och beskriva svaren. Statistiken användes för att undersöka sambanden mellan svaren och teorin.

Kvantitativ forskning använder ett deduktivt förhållningssätt som utgår från befintlig teori och använder datainsamlingen för att testa teorin, dock kan ett induktivt synsätt även användas för att utveckla en teori med hjälp av insamlad data, Saunders, et al. (2016, s. 162–163). För att säkerställa validitet och reliabilitet tillämpades lämpliga mätningar och testningar enligt rekommendationer från Saunders et al. (2016, s. 423–425). Vid behov gjordes eventuella nödvändiga justeringar och kontroller för att minimera potentiella felkällor och öka studiens trovärdighet. Sammanfattningsvis följer denna kvantitativa studie de riktlinjer och principer presenterade av Saunders et al. (2016, s. 423–425) för att säkerställa en rigorös och tillförlitlig forskningsmetodik. Till sist genom att använda en enkätundersökning och tillämpa statistiska analyser erhålles kvantitativa data för att kunna besvara forskningsfrågorna och dra slutsatser baserat på resultatens validitet och reliabilitet.

## 4.2 Urval

I denna studie har det genomförts tio strukturerade intervjuer, bestående av tio chefer eller rekryterare och en enkät för medarbetare. Avgränsningen är beslutat målmedvetet, där individerna skall väljas

utifrån deras relevans för forskningsfrågan och tillgänglighet. Efter att ha jämfört urvalet med Saunders et al. (2019, sid 324) beskrivningar av olika typer av urval, är det ett bekvämlighetsurval som använts. Enligt Saunders et al. (2019, s. 324) innebär ett bekvämlighetsurval att välja lättillgängliga individer, till exempel bekanta personer som är enklare att kontakta. En fördel med denna typ av urval är att det kan vara lämpligt för forskningsprojekt med begränsad tid eller ekonomiska resurser. Valet av tio chefer eller rekryterare och en enkät för medarbetare, gjordes för att fånga perspektiven från båda sidorna av rekryteringsprocessen.

Genom att intervjua chefer eller rekryterare och förse medarbetare med ett frågeformulär är motivet att få en övergripande förståelse för hur oärlighet uppfattas och utövas i rekryteringsprocessen, från både de som intervjuar samt informanternas perspektiv. Intervjuinformanterna väljs ut utifrån deras roll i rekryteringsprocesser, medan medarbetarna förses med en enkät som innehåller relevanta frågor till studien. Användningen av målgrupper övervägdes, men på grund av bristen på tillgänglig tid för att utvidga analysen på större fokusgrupper, är det planerat att använda målgrupperna: chefer eller rekryterare och medarbetare. Utöver det används individuella intervjuer som den föredragna datainsamlingsmetoden eftersom dessa intervjuer möjliggör en mer djupgående forskning av informanternas erfarenheter och uppfattningar. Det gör det också möjligt att kontrollera intervjuprocessen och säkerställa likheten mellan deltagarnas svar. Utformningen av tio chefer eller rekryterare och en enkät bestämdes för att säkerställa att båda perspektiven var lika representerade i studien. Dessutom blir det svårt att i form av intervjuer få djupare svar av medarbetare, vilket således är anledningen till att det skickades ut enkät till medarbetare. Därmed kan det ge upphov till att frågorna i enkäten uppfattas som mindre personliga, som i sin tur kan förse oss med ärligare svar. Användningen av målinriktat urval möjliggjorde urvalet av deltagare som är mest relevanta för forskningsfrågan, och en lika representation av båda grupperna skall säkerställa att den data som blev insamlad är balanserad och reflekterade erfarenheterna från båda sidor av rekryteringsprocesser. Urvalet har alltså beslutats på grund av bristen på tid tillgänglig för att utvidga forskningen, men anses ändå vara en lämplig urvalsstorlek för den aktuella forskningsfrågan.

## 4.3 Analys av data

### 4.3.1 Kvalitativt

I denna studie presenteras den empiriska datan i ett narrativt format. Det narrativa formatet ger möjlighet att lyfta fram gemensamma drag och samband mellan de olika informanternas beskrivningar av hur de ser på verkligheten, Saunders et al. (2019, s. 211). Vid utförandet av en narrativ analys, kan det genomföras genom antingen teman eller struktur och i denna studie, användes en tematisk narrativ analysmetod. Till skillnad från andra analysmetoder fokuserar tematisk narrativ analys på informanternas uttalande, det vill säga vad som kommer ut och inte hur. Med tanke på att narrativen i vår analys består av olika intervjuer underlättas processen att visa och karakterisera olika varianter beroende på de många sammanhang som uppstår eftersom narrativet bygger på olika transkriberade intervjuer och varje intervju granskas oberoende, Saunders et al. (2019, s. 675).

### 4.3.2 Kvantitativt

Analysen av kvantitativa empirin utgår ifrån numeriska data. Enligt Saunders et al. (2019, s. 567-569) benämns det att empirin skall vara trovärdig och lämplig därför är det bra att använda en skala som är numerisk. En likertskala har använts där de tolv frågornas svarsalternativ baseras på nummer från ett till fem. Nummer ett har svarsalternativ "instämmer inte alls" och nummer fem har "instämmer i hög grad". Enligt Saunders et al. (2019, s. 525, 527) likertskala med svarsalternativ två, tre och fyra betyder att respondenterna "varken instämmer eller inte", vilket ger möjlighet för respondenterna att svara neutralt. Svårigheten med denna metod är att det blir svårt att analysera svarsalternativen ett och två tillsammans, enligt Saunders et al. (2019, s. 569). Tolkningen av svarsalternativen ett och fem är lättare eftersom då kan svaret tydligt tolkas om det "instämmer inte" eller "instämmer i hög grad". Detta ger möjligheten att kunna dra en bättre slutsats kring analysen. Enkäten skickades till medarbetare som någon gång varit med i en rekryteringsprocess. Vilket i sin tur ger möjligheten att kunna analysera om vad medarbetare tycker om örlighet vid rekryteringsprocessen och vad en rekryterare eller chef tänker om örlighet vid rekryteringen.

## 4.4 Operationalisering

Här presenteras operationaliseringen av social partiskhet, organisationskultur och etik och dess samband med örlighet i rekrytering. Genom att operationalisera dessa begrepp kan en bättre förståelse skapas och studien kan undersöka hur de påverkar rekryterare och beslutsfattande, för operationaliseringstabell se *bilaga 6*.

### 4.4.1 Teoretisk operationalisering

#### 4.4.1.1 Social partiskhet

Social partiskhet kan definieras som det fenomen där personliga preferenser, stereotyper eller fördomar påverkar beslutsfattande och mottagande av olika individer. Inom rekrytering kan social partiskhet leda till att kandidater favoriseras eller missgynnas på grundval av kön, ålder, etnisk bakgrund eller andra egenskaper som inte är relevanta för jobbet. För att operationalisera social partiskhet har det använts en enkät som i sin tur skall ge en skala som bedömer graden av medvetenhet om stereotyper och fördomar hos rekryterare. Samtidigt har intervjuer genomförts för att genom svaren identifiera konkreta exempel där social partiskhet uppstår.

#### 4.4.1.2 Organisationskultur

Organisationskultur kan definieras som de delade värderingar, normer och beteenden som präglar en organisation. Det kan inkludera faktorer som integritet, transparens och jämlikhet. Inom rekrytering kan organisationskultur påverka hur beslut fattas och hur kandidater bedöms. För att operationalisera fenomenet har en kombination av kvalitativa och kvantitativa forskningsmetoder använts, det vill säga en mixad metod. Till exempel har en enkät använts för att mäta medarbetarnas uppfattning om organisationens värderingar och beteenden i samband med rekrytering. Därmed har intervjuer genomförts för att få en djupare förståelse av organisationskulturen och dess inverkan på rekryterare.

#### 4.4.1.3 Etik

Etik handlar om moraliska principer och värderingar som styr individens beteende och beslutsfattande. Inom rekrytering kan etiska överväganden vara avgörande för att säkerställa en rättvis och opartisk behandling av kandidater samt att undvika oärliga eller diskriminerande praktiker. Vad gäller operationalisering av etik har strukturerade intervjuer genomförts där rekryterare bedömer olika etiska frågor och tar hänsyn till principer som rättvisa, icke-diskriminering och ärlighet i rekryteringsprocessen. Dessutom har en enkätundersökning gjorts för att mäta medarbetarnas uppfattning om etiska normer och attityder i samband med rekrytering.

### 4.5 Intervjumetodik

Datainsamlingen för denna studie utgår ifrån strukturerade intervjuer, där frågor ställdes till informanterna som handlar om temat "oärlighet inom rekrytering". Författarna valde att använda strukturerade intervjuer eftersom det ger möjligheten att få en bredare förståelse för chefers uppfattning av fenomenet samtidigt som respektive informants svar kan jämföras. Saunders et al. (2019, s. 437-438). Informanterna har blivit informerade innan intervjuerna om temat och vad intervjun kommer handla om, se *bilaga 1*. Detta eftersom det underlättar för informanterna att vara förberedda och kunna svara på frågorna på ett djupare sätt, Saunders et al. (2019, s. 452). De verktyg som utnyttjades för datainsamlingen var en röstinspelningsapp och ett anteckningsblock. Detta på grund av att det underlättade att återigen notera det som sades på inspelningen efter att intervjun genomförts. Dessutom med dessa hjälpmedel kunde observationer göras om de viktiga punkterna som informanten svarat på, som i sin tur gör det lättare att analysera, Saunders et al. (2019, s. 418-419). Innan intervjuerna frågades informanterna om deras godkännande att spela in intervjun då det är viktigt, Saunders et al. (2019, s. 418). Efter att intervjuerna genomförts transkriberades de i syfte att stödja författarna. Detta för att tydliggöra vad informanterna svarat, samtidigt som det leder till en mer relevant och ordentlig studie, Saunders et al. (2019, s. 644).

### 4.6 Reliabilitet och validitet

I samband med studien är det viktigt att innehållet är giltigt och relevant. Eftersom kvaliteten av studien leder till läsarens intresse om ämnet och ökar trovärdigheten, vilket är definitionen av begreppet validitet, Saunders, et al. (2016, s. 193). Dessutom beskriver Saunders, et al. (2016, s. 28-29) om en enkätundersökning skall klassas som giltig, är det viktigt att enkätfrågorna utformas så de motsvarar verkligheten. Enkätfrågorna är baserade utifrån de tio informanternas svar, där enkätfrågorna är formulerade induktiva och konstruerade utifrån teoretiska begreppen, social partiskhet, organisationskultur och etik. Därför föreligger en stor signifikans av studien att fastställa giltigheten av de erhållna resultaten för att kunna dra korrekta slutsatser om oärlighet i rekryteringsprocesser. Med tanke på att det används anonyma intervjuer och en anonymiserad enkät garanterar det fortfarande inte att informanterna ger ärliga svar, vilket kan påverka validiteten av studien. För att hantera detta utmanande validitetsproblem har det vidtagit flera åtgärder. För det första har frågorna noggrant utformats för att säkerställa att de mäter det avsedda ämnet på ett korrekt sätt. Studien har tagit hänsyn till tidigare forskning och teorier om oärlighet i rekryteringsprocesser, detta för att säkerställa att studien bygger på en solid grund. Detta medför att empirin som är insamlad av intervjuerna respektive enkätfrågorna är starkt validerat. Utöver det, menar Saunders et al. (2016, s.

429) att forskaren brukar hitta belägg till tidigare fynd, som kan leda till att forskarens tanke blir förändrad kring vetenskapligt arbete när det gäller empiri, vilket inverkar validiteten internt. När det kommer till reliabilitet avser fenomenet stabiliteten hos de mätningar som används i studien. Det är avgörande att bedöma tillförlitligheten för att säkerställa att resultaten är pålitliga och kan återskapas. I studien kan problemet av reliabilitet vara särskilt utmanande på grund av ämnets natur, där örlighet är det centrala temat. Det är möjligt att respondenterna kan vara ovilliga att vara ärliga eller att de kan undanröja eller dölja information, Saunders et al. (2016, s. 381). För att hantera dessa utmaningar har det vidtagits flera åtgärder för att öka reliabiliteten i vår studie. För det första har det säkerställts att alla respondenternas och informanternas identiteter förblir anonyma. Detta kan minska risken för social partiskhet och öka sannolikheten att respondenterna och informanternas svar blir ärligare. För det andra är intervju- och enkätfrågor noggrant utformade för att vara tydliga och opartiska.

## 4.7 Etik

För att säkerställa anonymiteten för deltagarna i en känslig studie är det viktigt att undvika att använda informanternas namn i studiens resultat. Studien måste även inhämta tillstånd från de organisationer som deltagarna arbetar för om organisationens namn skall förekomma i studien, Saunders et al. (2016). I denna studie valdes det att inte nämna namnen på organisationerna för att undvika kopplingar mellan författarna, organisationerna och deltagarna. Det skickades ut ett följebrev och intervjufrågorna via e-post en dag innan intervjuerna. Undersökningen skickades ut via länk till utvalda respondenter, allt med garanterad anonymitet. Deltagare som skall intervjuas får möjligheten att erhålla transkriberade intervjuer via e-post för eventuella nödvändiga förtydliganden. Den insamlade informationen presenteras i sin ursprungliga form, med de transkriberade intervjuerna rensade för läsbarhet och enkätsvaren presenteras med hjälp av statistiska verktyg. Saunders et al. (2016) betonar ansvaret att vara ärliga och transparenta vid presentation av data, och utskrifter av intervjuer görs tillgängliga på begäran.

Enligt Vetenskapsrådet (2023) kan etik också vara inom forskningen och rör frågor om forskarnas relation till uppgiften samt forskningens innehåll. Att hitta en balans mellan olika legitima intressen är till största del vad forskningsetik handlar om, såsom kunskapsintresset och integritetsintresset. Forskningsetiken utgår ifrån att kunna reflektera ur ett etiskt perspektiv kring innehållet i sin egen forskning som en naturlig del av forskarens vardag, skriver författaren. Forskningsetiken är inte statisk och förändras mycket. Den påverkas av tekniska utvecklingen, vetenskapliga landskapet och andra faktorer i samhället som kan påverka de forskningsetiska förutsättningarna, Vetenskapsrådet (2023). En forskare har ett ansvar att följa god forskningssed i sin forskning enligt lagen (2019:504). Att inte ha god forskningssed i sin forskning kan ge fel resultat som i sin tur kan leda till att människor, djur och miljö tar skada. Att inte ha god forskningssed innebär plagiering, förfälskning eller fabricering som begås av uppsåt eller oaktsamhet vid genomförandet, Vetenskapsrådet (2023)

## 4.8 Metoddiskussion

För att få en mer komplett och djupare förståelse för oärlighet i rekrytering, valde vi att använda en sekventiell mixad metod. Detta eftersom genom att kombinera både kvalitativa och kvantitativa metoder kunde vi dra nytta av de unika fördelarna med varje metod och även få dem att komplettera varandra. Den kvalitativa metoden, i form av strukturerade intervjuer med chefer eller rekryterare, tillät oss att få detaljerade och rika beskrivningar av deras uppfattningar och erfarenheter av oärlighet i rekryteringsprocessen. Därmed med stöd av den kvantitativa metoden, det vill säga enkäten, som distribuerades via mejl och Canvas, kunde vi samla in data från ett större urval av medarbetare och få en bredare bild av hur oärlighet uppfattades och påverkade anställningsintervjuer, Saunders et al. (2016, s. 161–164). Med tanke på att studien innefattade fenomenet “oärlighet i rekrytering” tog vi till denna studie, beslut om att undersöka följande komponenter som anses vara relevanta till oärlighet i rekrytering. Dessa komponenter är: Social partiskhet, organisationskultur och etik. Utöver det anser vi att kombinationen av kvalitativa respektive kvantitativa forskningsmetoder är en bra och effektiv tillvägagångssätt vid företagsekonomiska undersökningar, vilket understryks även av Saunders et al. (2016, s. 161) då det förser studien med större djup och bredd.

Vi beslutade inledningsvis att börja med den kvalitativa metoden genom strukturerade intervjuer med chefer av flera skäl. För det första gav dessa intervjuer en bra förståelse för deras perspektiv och insikter om oärlighet i rekrytering, vilket sedan kunde användas som en solid grund för utformningen av enkäten. För det andra hjälpte intervjuerna oss att identifiera eventuella frågeområden och teman som skulle vara relevanta att inkludera i enkäten. Slutligen gav de kvalitativa intervjuerna oss möjlighet att fånga nyanserade och specifika aspekter av oärlighet i rekryteringsprocessen som kan vara svårare att fånga med en enkät. Dessutom enligt Saunders et al. (2019, s. 153–155) resoneras det om att ett induktivt förhållningssätt är vanligare i kvalitativa undersökningar då det ger upphov till ytterligare utrymme för en fri diskussion och bättre förstå samt analysera fenomenet. För att komplettera den kvalitativa metoden och få en bredare representation av medarbetarnas perspektiv och uppfattningar om oärlighet i rekrytering, utformades en enkät som distribuerades via mejl och publicerades på Canvas. Genom att använda mejl och Canvas nådde vi ut till en större mängd medarbetare och kunde inkludera deltagare från olika nivåer och avdelningar inom organisationen. Detta gav oss en möjlighet att få en mer mångsidig och representativ samling av data. Däremot menar Saunders et al. (2016, s. 420) att det inte går att säkerställa om enkäten når ut till rätt personer, med tanke på att det var tänkt för medarbetare och det inte går att bevisa om alla som svarat faktiskt har arbetat. Därutöver tyder det inte heller på att svaren i sig hade varit sanningsenliga. Detta med tanke på att oärlighet kan vara ett obekvämt eller känsligt ämne att delta och försöka vara ärlig inom, Saunders et al. (2016, s. 420). Med det sagt är det komplicerat med kvantitativa studier att respondenter relativt enkelt kan missförstå och inte kunna begripa enkätfrågorna, vilket kan skada validiteten. Därmed går det inte heller att ställa eventuella uppföljningsfrågor med tanke på att respondenterna är anonyma. Ändå valde vi att således använda oss av en enkät som den kvantitativa forskningsmetoden för att i sin tur få ut en bra mängd svar som antingen kunde understryka det som informanterna hävdade i intervjuerna eller avstå från det de sade. Detta eftersom enkäter fortfarande förser studien med empiri från en stor mängd respondenter där själva svaren går att jämföra med likheterna till intervjuerna, vilket även nämns i Saunders et al. (2019, s. 193).

För att mäta medarbetarnas uppfattningar om oärlighet i rekrytering och dess påverkan på rekryteringsprocesser, valde vi att använda en Likert-skala i vår enkät. En Likert-skala är en vanligt förekommande metod för att mäta attityder och åsikter genom att be deltagarna svara på påståenden med en skala från ett till fem. Utifrån detta kunde författarna kvantifiera medarbetarnas svar och

analysera data på ett mer objektivt sätt. Detta tillät oss att få en övergripande bild av uppfattningarna och att kunna jämföra resultaten mellan olika grupper och dimensioner, vilket även resoneras i Saunders et al. (2019, s. 523–524). När det kommer till sammanställningen och analysen av empirin av de strukturerade intervjuerna och enkäten valde vi att använda en tematisk analys. Med hjälp av den tematiska narrativa analysen kunde skribenterna identifiera, analysera och rapportera mönster och teman inom den kvalitativa empirin. Med det tillvägagångssättet kategoriseras och organiseras den omfattande empirin utifrån de tre teoretiska utgångspunkterna: Social partiskhet, organisationskultur och etik. Detta möjliggjorde en strukturerad och systematisk analys av data och gav oss möjligheten att identifiera övergripande mönster som framkom under undersökningen, Saunders et al. (2019, s. 675). Dessutom genom att kombinera den kvalitativa och kvantitativa metoden, använda en Likert-skala i enkäten och utföra en tematisk analys på all data, kunde vi få en bredare och djupare förståelse för oärlighet i rekrytering och dess påverkan på rekryteringsprocesser. Denna mixade metod gav oss möjlighet att dra nytta av de fördelar som varje metod hade att erbjuda och erhålla en holistisk bild av fenomenet. Därutöver anser vi att den kvantitativa metoden kunde utformats på ett mer utförligt sätt, som i sin tur hade gett upphov till rikare empiri. Detta eftersom enkäten formades utifrån tolv intervjufrågor i en webbdesignad enkät och enligt Saunders et al. (2019, s. 535) menar författaren att en mindre omfattande enkätundersökning kan verka opassande och förespråkar kring ett längre format. Vi anser att om en mer omfattande enkät genomförts med fler frågor kring de valda komponenterna hade det i sin tur definitivt utvidgat tyngden i studien och omfånget av responsen.

## 5. Analyserande empiri

I det kommande kapitlet presenteras den empiriska undersökningen i studien. Det empiriska materialet redogör för resultaten från intervjuerna och enkäterna i en tematisk analytisk form och gör kopplingar till den teoretiska referensramen. Först och främst presenteras resultaten från en serie av intervjuer som har genomförts med informanter för att få deras perspektiv och insikter om fenomenet. De olika teman skall beskrivas och mönster som framkommit genom intervjuerna och analysera dem i relation till den befintliga teorin. Därefter presenteras resultaten från enkäten. Enkäten skickades till ett stort antal respondenter för att samla in kvantitativa data om ämnet. Sammanfattande statistik presenteras för att illustrera de viktigaste resultaten från enkäterna. Vidare analys för statistiken genomförs till syfte att undersöka eventuella samband och mönster i datamaterialet och relatera dessa resultat till den teoretiska ramen.

### 5.1 Presentation av informanter

**Informant 1** är en försäljningschef.

**Informant 2** är en funktionsledare.

**Informant 3** är personalansvarig.

**Informant 4** är vice vd, styrelseordförande och rekryteringsansvarig.

**Informant 5** jobbar som gruppchef.

**Informant 6** jobbar som gruppchef

**Informant 7**, jobbar som chef.

**Informant 8** jobbar som gruppchef.

**Informant 9** jobbar som produktionschef.

**Informant 10** arbetar som biträdande chef.

## 5.2 Tematisk analys av intervjuerna

### 5.2.1 Social partiskhet

Det första temat som definierades i analysen av empirin var social partiskhet. Informanterna påpekade att faktorer som bland annat tydliga kriterier, kompetensnivå och yttre attribut kan påverka en rekryteringsprocess. Informanterna menade att dessa faktorer kan påverka hur en rekryterare bedömer en kandidats lämplighet för en position, vilket kan leda till oärlighet vid rekrytering.

Enligt **Informanten 6** är det väldigt svårt att förklara för de resterande kandidaterna varför just en viss person fick jobbet och inte någon annan. Informanten menar att det är väldigt svårt att bevisa om hen har varit opartisk eller partisk. Om en rekryterare till exempel väljer en man framför en kvinna, men mannen kanske inte har lika bra kompetens som kvinnan, är det då väldigt svårt att bevisa att rekryteraren gjort ett opartiskt val. Det leder i sin tur till att det slutliga beskedet blir svårt att förmedla. Dessutom måste en rekryterare eller chef kolla på den sökandes kompetens och erfarenhet och inte på ålder, sexuell läggning eller om personen har barn eller inte. Hen menar att en rekryterare måste vara försiktig med de frågorna, eftersom det kan betyda att rekryteraren utsätter en person för diskriminering.

Enligt **Informant 8** definieras oärlighet vid rekrytering när en arbetsgivare söker en viss kompetens men anställer någon som inte uppfyller kraven till följd av personliga preferenser eller partiskhet. Informanten syftar även på att oärlighet är vanligt förekommande i rekryteringsprocessen inom alla branscher, både i Sverige och runt om i världen. Det beror på mänskliga tendenser att vara partiska eller favorisera vissa kandidater. För att undvika omedveten partiskhet och säkerställa opartiska rekryteringsmetoder, föreslår **Informant 8** att organisationer kan använda strukturerade intervjuer med fördefinierade frågor i rekryteringsprocesser. Genom att ha en tydlig profil för den sökta rollen och följa de angivna kraven kan omedveten partiskhet undvikas. Vad gäller att undvika omedveten favorisering under intervjuerna betonas vikten av att ha en tydlig profil av rollen och att bedöma kandidaternas svar utifrån den profilen. Utöver det så nämner **informanten 5** att när de lägger ut annonser brukar de vara noggranna med innehållet för att inte missa eller vara otydliga med något. Dessutom hävdar informanten att de är försiktiga med att inte diskriminera någon eftersom företaget givetvis är emot diskriminering.

**Informant 8** hävdar vidare att anpassa sig själv i en jobbintervju inte betyder att kandidaten eller kandidaten är oärlig, utan snarare föreslår de att en kandidat vill visa upp sig själv på det bästa sättet för att passa in i den sökta rollen. Informanten betonar att det är viktigt att anpassa sig till situationen

och agera professionellt under rekryteringsprocessen. Dock kan det även vara acceptabelt att vara "oärlig" i den mån att exempelvis som rekryterare bedöma att en kandidat passar bättre för rollen även om kandidaten möjligtvis har något mindre merit än en annan kandidat. Det kan vara svårt att vara fullständigt ärlig eftersom rekryterare måste ta hänsyn till företagets bästa, menar **informant 8**.

När det gäller att undvika omedveten partiskhet eller diskriminering under rekrytering nämner **informant 10** att de tittar på beteendet, klädseln och kroppsspråket hos kandidaterna. Vad gäller specifika beteenden eller handlingar som klassificeras som oärliga vid rekrytering nämner **informant 9** att vissa kandidater kan partiskt överdriva eller presentera sig själva på ett sätt som inte stämmer överens med deras verkliga egenskaper, särskilt i sina CV:n. Hen påpekar att det är tråkigt då kandidater blir opålitliga och oärliga i rekryteringsprocessen. Utöver det tycker **informanten 7** att i början av rekryteringsprocessen är det bättre att ett bemanningsföretag tar ansvaret med annonsen och texten, eftersom hen anser att bemanningsföretaget har bättre koll på det. Dessutom tycker hen att en rekryterare inte skall utgå från ålder, kön eller sexuell läggning. Med det sagt betonar **Informant 10** signifikansen av att vara positiv och attraktiv under intervjun, men att det kan leda till problem när det inte stämmer överens med prestationerna på arbetsplatsen. **Informant 10** svarade dessutom på frågan om det är oärligt att anpassa sin personlighet efter vad företaget söker och ansåg att det inte direkt är oärligt. Vidare förklarade informanten att under en intervju är det viktigt att visa engagemang och entusiasm för att locka arbetsgivaren och visa att hen kan trivas och prestera bra på jobbet, dock gäller det att hen kan bevisa det på arbetsplatsen annars klassas det som oärlighet.

Därefter resonerar **informant 1** om att ha en tydlig kravspec från början för att undvika partiskhet och oärlighet. Hen hävdar även att det kan ske att rekryteraren vill ersätta någon befintlig arbetare och då gäller det att inte döma de kommande kandidaterna utifrån faktorer som etnisk bakgrund eller religion på grund av att det gör att rekryteraren blir medvetet partisk samt diskriminerar kandidaterna. Vidare menar **informant 3** att rekryterare kan engagera sig i oärlighet genom att prata väldigt gott om en arbetsplats och lova massa saker bara för att få kandidaternas intresse, vilket kan leda till oärlighet om företaget inte håller det de lovat i rekryteringsprocessen. Därutöver hävdar **informant 2** att aldrig ställa några krav innan på en viss etnisk bakgrund, kön eller religion då det klassas som diskriminering inom rekryteringsprocessen, sådana saker ska inte förekomma i en rekrytering. Därutöver berättar hen att en arbetsgivare i vissa situationer kan ha bråttom att hitta någon ersättare. När det är tidspress kan företag ta hastiga beslut och skippa viktiga steg i rekryteringsprocessen och ibland kanske inte det blir på ett helt korrekt sätt. Om ett företag söker en glad och social person och kandidaten egentligen är en "surgubbe eller surgumma" - **informant 2** hävdar informanten att då förstör kandidaten teamkänslan och det förstör i sin tur arbetstakten. Sedan är det alltid bra att ta fram sin bästa sida i alla situationer, men är det totalt oärligt kan det förstöra teamkänslan och organisationen när kandidaten väl skall arbeta. Utöver det berättar **informant 3** att dennes syn på oärlighet hos rekryteraren/organisationen kan vara att rekryteraren inte exakt säger allt som ingår i arbetet för att få jobbet att verka attraktivt. Sedan kan det även vara arbetsgivare som är desperata och behöver en medarbetare akut, då kan informanten tänka sig att mycket av de viktiga delarna i en rekryteringsprocess hoppas över bara för att få in denna person snabbt och sätta den i arbete. Informanten anser inte att anpassa sin personlighet i rekryteringen är oärligt. Informanten berättar även att vissa personer kan anpassa sig och gå in i en roll när de är på arbetsplatsen, därför hävdar **informant 3** att det inte är oärligt, sedan beror det på vilken gräns hen väljer att dra det till. Även **informant 4** anser att det inte är oärligt att anpassa sin personlighet. Hen berättar att det inte är oärligt, frågan är bara om personen kan fortsätta anpassa sig när den arbetar. Om den kan göra det är det inte oärligt. Alla personer anpassar sig efter sin omgivning på ett eller annat sätt därför ser informanten

inte det som oärligt. Hen ser det som en person som förstår sociala koder och kan anpassa sig efter omgivningen den är i.

## 5.2.2 Organisationskultur

Det andra temat som identifierades i dataanalysen var organisationskultur. Organisationskulturen, menade informanterna, kan ha en stor inverkan på en rekryteringsprocess. Med det sagt kan organisationens värderingar, normer och beteenden påverka hur en rekryterare bedömer en kandidats lämplighet för en position, vilket i sin tur kan leda till oärlighet vid rekrytering.

Enligt *informant 8* kan rekryterare engagera sig i oärliga metoder på grund av brist på kompetens, oprofessionellt beteende eller personliga preferenser. Exempel på detta är att favorisera vissa kandidater baserat på utseende, kön eller etnicitet. Vid frågan om påverkan på organisationskulturen nämns det att oärlighet i rekryteringsprocesser kan leda till en oproffsig kultur i organisationen. Om rekryteraren inte följer de krav och profiler som har satts upp under rekryteringen och agerar partiskt kan det leda till att rekryteraren får anställda som inte uppfyller de nödvändiga kraven, vilket skadar organisationen. Vidare tydliggör *informant 8* att rekryteraren har ansvar för att sköta rekryteringsprocessen på ett snyggt sätt och följa de uppdrag de har fått. Därmed betonar *informant 9* vikten av att ge alla en rättvis chans och anställa dem som är intresserade och gör ett bra jobb. Om en person visar sig sakna de egenskaper som krävs för jobbet vid en senare tidpunkt vidtar de åtgärder för att hantera situationen. Vad gäller motiveringen för organisationer eller rekryterare att ägna sig åt oärliga metoder anger *informanten 9* att det kan finnas incitament att manipulera vissa siffror för att fatta olika beslut. Men han nämner att det inte är något han har erfarenhet av i sin organisation och att de förlitar sig på konsultföretag för rekryteringsprocessen. Vad gäller organisationskulturen, tycker *informanten 7* att rekryterare inte ska anställa personer som hen känner till eller är vän med. Eftersom det kan leda till att gruppen blir uppbyggd på vänskap och då leder det till att den nya kandidaten inte har fått jobbet utifrån hans kompetens och erfarenhet. Dessutom, kan organisationskulturen bli förändrad till gruppens kultur vilket är negativt för företaget eftersom företaget då tappar sin egentliga organisationskultur. Utöver det, tycker *informanten 6* att oärlighet vid rekryteringsprocessen kan påverka organisationskulturen på ett negativt sätt. Vilket kan påverka arbetsmiljön och det leder till att det i framtiden kommer att bli svårare att anställa nya personer eftersom organisationen kommer ha ett dåligt rykte.

Vidare beskriver *informant 9* att deras arbetsplats alltid strävar efter att vara ordentliga och rättvisa i urvalet av kandidater, oavsett om det är en stressig situation eller inte. De betonar att de har olika kontroller och bedömningsprocesser för att säkerställa att de väljer rätt personer för deras arbetsplats. Med det sagt, att återuppbygga förtroende och trovärdighet hos kandidater efter oärliga metoder, framhåller *informant 9* att deras organisation "har en nolltolerans mot oärligt beteende." Om sådana fall upptäcks vidtas drastiska åtgärder för att hantera situationen och upprätthålla organisationens värderingar. Att undvika omedveten partiskhet och oärliga rekryteringsmetoder understryker *informant 9* att deras arbetsplats är mån om att ge alla kandidater en rättvis chans. De påpekar att de har gemensamma värderingar och förväntningar som inte tolererar oärlighet, och att de inte accepterar att anpassa sig till oärliga metoder. Dessutom anser *informant 9* att det är viktigt för rekryterare att ha

en stark etisk kod, vilket innebär att ha rätt värderingar och respektera kollegor samt följa arbetsplatsens riktlinjer. De understryker att oärlighet i rekryteringsprocessen kan påverka organisationskulturen negativt och skada organisationens rykte. **Informant 10** betonar att det är nolltolerans för diskriminering och att alla är välkomna oavsett etnicitet och utseende. Hen poängterade att hos de gäller det att rekryteraren inte snabbt dömer någon utan ger stöd och hjälp under upplärningen för att se om kandidaten kan komma igång och klara av jobbet.

Vidare resonerar **informant 10** om att oärlighet i rekryteringsprocesser kan påverka organisationens rykte och varumärke negativt. Om det upptäcks att organisationen har använt oärliga metoder för att anställa personal kan det leda till förtroendeförlust från både nuvarande och potentiella kandidater. Det kan resultera i en negativ uppfattning om företagets värderingar, integritet och professionalitet. Dessutom kan oärlighet i rekryteringsprocessen få konsekvenser för organisationens interna arbetsmiljö. Om felaktigt kvalificerade personer anställs på grund av oärliga uppgifter, kan det leda till ineffektiv arbetskraft och ökad personalomsättning. Kollegor och chefer kan bli frustrerade över att behöva arbeta med eller övervaka personer som inte uppfyller de krav och kompetenser som förväntas. Det kan leda till ekonomiska påföljder och skador på organisationens rykte och anseende. Dessutom kan organisationskulturen påverkas på ett negativt sätt om organisationen inte är tydlig med kravet och personligheten som efterfrågas. Detta eftersom när rekryteraren anställer fel person, kan det leda till att organisationen får ett dåligt rykte. Som sökande ska hen alltid vara sig själv och inte ändra på sin personlighet för att erhålla jobbet. **Informanten 5** tycker att det är viktigt att en kandidat anpassar sig efter vissa regler som företaget har. Vidare berättar **informanten 6** att det inte finns någon mening med att anställa en person snabbt eftersom om fel person anställs kommer det leda till dåliga konsekvenser långsiktigt. För **informant 6** är det viktigt att anställa rätt person även om det tar flera månader. Dessutom tycker hen att det inte är vanligt med oärlighet inom rekryteringsprocessen. Rekryterare strävar efter att anställa rätt person och för att kunna lyckas med det är det viktigt att rekryteraren har tydlig information om tjänsten och ställer många frågor för att undvika eventuella missuppfattningar.

**Informant 1** berättar att följden av organisationer som ägnar sig åt oärliga rekryteringsmetoder leder till att företaget förlorar både tid och pengar, det blir kostsamt i längden. Informanten tror att i större företag kan det finnas egenintressen hos rekryteraren att tillsätta en tjänst. Konsekvenserna av det är att det kan bli konflikter i organisationen. Enligt **informant 4** kan oärlighet inom rekryteringsprocessen skapa en snackis, ett kaos i organisationen. Standarden blir lägre och arbetsuppgifterna blir inte utförda med samma färdighet. Det skapar en negativ spiral nedåt inom organisationen menar han på. Medan **informant 1** berättar att *“det kan påverka väldigt mycket, det kan bli infekterat och sånt sprider sig väldigt snabbt, blir det fel från början så kommer det inte kugga i, det blir ett gnissel i maskineriet, vilket kan smitta av sig och det kan bli negativa tendenser i hela företaget och hos andra anställda plus att företag kan få dåligt rykte som arbetsgivare, så det är viktigt att ta tag i sånna problem snabbt.”* Dessutom berättar **informant 3** berättar att alla organisationer har ett rykte, det kan vara internt eller externt, oavsett vill företaget erhålla ett bra rykte. Således kan oärlighet i rekryteringsprocesser leda till att organisationen får ett dåligt rykte. Om oärlighet har förekommit i rekryteringsprocessen berättar **informant 2** att det är viktigt som rekryterare/organisation att se över sina värderingar, sina värdeord, visioner och bygga upp en bra företagskultur för att återuppbygga förtroende hos personen.

### 5.2.3 Etik

Det tredje temat som identifierades i analysen av empirin var etik. Etik innefattar en väldigt stor roll i rekryteringsprocesser. Informanterna hävdade att en oärlig eller oetisk rekryteringsprocess kan ha negativa konsekvenser för både organisationen och kandidaterna. Informanterna betonade vikten av att följa etiska principer som rättvisa, icke-diskriminering och ärlighet i rekryteringsprocessen.

**Informanten 5** förklarar inledningsvis sin upplevelse kring oetiska beteenden när hen får läsa vissa CV och personliga brev där de flesta sökande berömmar sig för mycket. Ett exempel som hen tog upp var språket. De flesta säger att de exempelvis kan väldigt bra engelska, men efter att de blir kallade till intervjun ser rekryteraren att de inte kan språket på en bra nivå, vilket gör att hen får uppfattningen om att kandidaten är oärlig mot rekryteraren. Dessutom berättar hen att rekryterare måste ärligt förklara för nya sökanden hur företaget ligger till utifrån arbetet. Detta menar informanten, med tanke på att det är viktigt att de sökande är medvetna om tjänsten och vet vad som förväntas av dem när jobbet erbjuds. Vad gäller rekryterare, om de inte är ärliga med tjänsten som annonserats, betyder det att de har varit oärliga i rekryteringsprocessen. Detta eftersom om båda parter inte är ärliga kan det leda till att det blir missförstånd mellan rekryteraren och kandidaten. När det kommer till **informant 8** anser hen att erfarenhet av observation och kroppsspråk kan hjälpa till att identifiera mönster av oärlighet i rekryteringsprocesser. Det är dock viktigt att skilja mellan mönster och stereotyper. Om ingen av kandidaterna anses passa för rollen, även om de uppfyller de nödvändiga kvalifikationerna, kan det vara bättre att inte anställa någon av dem. Detta för att i sin tur undvika svårigheter i framtiden och kostnader som kan vara ogynnsamma för företaget och kandidaterna. Med det sagt definierar **informanten 1** oetiska handlingar eller beteenden vid rekryteringsprocesser genom att kandidater medvetet ljugar om utbildning eller specialkompetens. Det är, enligt hen, ett ganska allvarligt problem som gör att personen inte kommer klara av sin position. Hen tror också att generellt i rekryteringsprocessen försöker de flesta försköna sig. Den som söker jobbet försöker förfina sig själv och lyfta fram sina bästa sidor och företaget gör likadant, dock måste det ske inom rimliga ramar. Exempelvis kan företagen locka med befordringar eller löneökningar som sedan inte sker. Detta för att det kan bli ett problem för båda parterna, nämligen en intressekonflikt. Då personen som blivit lovad löneökning och aldrig får det, kommer att vara missnöjd och inte göra sitt bästa för företaget. Det kommer resultera med att företaget blir i besittning av en person i den rollen som inte riktigt gör sitt yttersta och jobbet till 100 procent, vilket är väldigt kostsamt i längden.

Vidare svarade **informant 4** följande om olika tillvägagångssätt för att reducera risken att oärlighet förekommer i rekryteringsprocessen. *“Genom att göra det här lilla extra jobbet, kolla igenom företaget, göra bakgrundskontroll, kolla med arbetsgivaren och ställa frågor för att du måste samla faktan.”* *“Precis som när du ska bygga något du kan chansa men oftast blir det bättre med en ritning att följa.”* Därutöver enligt **informant 7** brukar kandidater skicka falska CV och referenser, vilket är dåligt för processen. Informanten förklarade att vissa CV hen får från kandidater inte stämmer överens med verkligheten där hen märker att kandidaten påstått sig haft flera års erfarenhet men egentligen inte arbetat flera år. Utöver det, förklarar hen att det är oacceptabelt att vara oärlig och att med tiden kommer den riktiga personligheten fram och detta brukar ske inom sex månader. Dessutom anses en stark etisk kod vara viktig för rekryterare och bör inkludera att vara rättvis, professionell och att utföra sitt jobb på ett korrekt sätt. Därmed anger **informant 6** att det är enormt viktigt att som rekryterare få in rätt person eftersom vid misslyckad rekrytering kan det leda till att de inte får bra resultat i organisationen. Vidare berättar informanten att det är omöjligt för en sökande att bibehålla en annan

personlighet eftersom med tiden kommer den riktiga personligheten fram och att då kommer hen ifrågasätta personen att det som kandidaten visade under intervjun inte är detsamma som i nuet. Med det sagt anser hen att det inte är acceptabelt att vara oärlig under processen, utan kandidaten måste vara ärlig. När kandidaten är oärlig uppfattas det som att det finns något som kandidaten döljer. Enligt informanten kan alla rekrytera fel person och det kan bli förbättrat genom tiden. Efter lång erfarenhet tycker hen att en rekryterare måste vara förberedd med rätt frågor, har läst den sökandes CV och personligt brev noggrant. Hen menar *“När en person skickar in ett CV, oftast använder personer väldigt många ord och meningar, standard ord och standard meningar som låter väldigt bra”*. *“Men de betyder egentligen ingenting, det är samma sak när de kommer till en intervju.”* *“De börjar med sitt manus men sen kan de inte hålla sig till sitt manus länge och då kommer den riktiga personen fram”*. Därefter att skydda sig mot oärliga rekryteringsmetoder som kandidat förklarar **informanten 9** att det bästa en individ kan göra är att vara sig själv. Hen betonar att det aldrig är acceptabelt att vara oärlig. Informanten tror att oärlighet kommer att avslöjas förr eller senare och att det inte gynnar individen på lång sikt. För att kunna bygga förtroende och tillit betonar hen vikten av ärlighet i alla sammanhang.

Medan **informant 3** berättar i intervjun att oärlighet kan bero på både de sökande och rekryterarens handlingar nämner hen att oärlighet kan förekomma när sökande lovar att utföra uppgifter som de inte kan utföra, eller döljer viktig information för att få jobbet. Detta kan också vara fallet när rekryteraren inte informerar sökande om alla uppgifter som ingår i arbetet. Detta för att i sin tur göra jobbet mer attraktivt eller om arbetsgivaren är desperat och behöver en medarbetare snabbt. Därutöver anser **informant 10** att det är mycket viktigt för rekryterare att ha en stark etisk kod där vikten av ärlighet, pålitlighet och rättvisa betonas. Angående frågan om det är acceptabelt att vara oärlig i en rekrytering, svarade informanten att det kan råda situationer där kandidater, särskilt ungdomar utan erfarenhet, kan känna sig tvungna att ljuga om sina färdigheter och egenskaper för att få jobbet. Informanten förstod att det kan vara svårt i tuffa tider när kandidaten behöver ett jobb. Samtidigt betonade hen att det är viktigt att kandidaten faktiskt kan prestera enligt det de har angett och att arbetsgivaren inte vill ha personer som inte kan arbeta utifrån vad de sagt. Informanten hävdar dessutom utifrån sin erfarenhet av oärlighet vid rekrytering, att det är vanligt att sökande ljuger om sin erfarenhet och egenskaper under intervjun. Vad gäller att skydda sig mot oärlighet i rekryteringsprocessen föreslår hen att kandidater bör vara ärliga mot sig själva och rekryteraren. Till sist hävdar **informant 2** att det är viktigt som kandidat att kolla upp företaget, vad företaget har för värderingar, vilka värdegrunder de står för och nätverka genom att använda LinkedIn samt prata med anställda hos företaget.

### 5.3 Tematisk analys av enkät

I detta kapitel presenteras undersökningen kring oärlighet vid rekryteringen i ett stapeldiagram, som är skickad till medarbetare. Denna kvantitativa metod valdes eftersom det kan uppfattas vara mer diskret än en intervju, med tanke på att det kan öka chansen att respondenterna besvarar frågorna mer ärligt. Svaren på enkäterna är rangordnade från ett till fem, där ett *“Instämmer inte alls”* och fem *“instämmer i hög grad”*. Genom att samla in och analysera dessa enkätsvar kan studien få värdefull insikt om medarbetarnas upplevelser och perspektiv på dessa viktiga teman.

### 5.3.1 Social partiskhet

Enligt **bilaga 5.1** blev resultatet i genomsnitt 3,6, vilket indikerar att det finns en viss uppfattning om att oärlighet kan förekomma i rekryteringsprocessen. Under denna fråga instämmer de flest med att det är vanligt med oärlighet i en rekryteringsprocess. Detta kan bero på att båda parterna blir oärliga i processen mot varandra eftersom alla vill framhäva sig själva som bäst och på det sättet kan det bli oärlighet. Men vissa av respondenterna tyckte att det instämmer delvis, och detta kan beror på att de har varit med om många rekryteringsprocesser där de har sett både ärlighet och oärlighet i en rekryteringsprocess. En liten del av respondenterna tror att det är ovanligt med oärlighet i en rekryteringsprocess och detta kan beror på att de litar på rekryteringsprocessen och att rekryterare alltid är tydliga med deras rekryteringsprocess. Detta resultat pekar på behovet av att granska och förbättra rekryteringsmetoderna för att säkerställa rättvisa och ärlighet i processen. Därefter utifrån **Bilaga 5.11** hamnade genomsnittet i mitten, nämligen 3,0, vilket indikerar att det finns en blandad uppfattning om att vissa företag kan ge en felaktig bild av jobbkrav eller kvalifikationer för att favorisera en specifik kandidat. Enligt detta resultat, tycker hälften av respondenterna att organisationer brukar vara otydliga. Detta eftersom alla organisationer inte har möjligheten att ha proffsiga rekryterare eller att de har dålig arbetsmiljö och för att kunna få in nya kandidater döljer de sanningen. För att företag ska framstå som bra och få in många rekryterings ansökningar. Medan andra hälften tycker tvärtom, de är tydliga med deras krav och de vet vad de är ute efter. Detta ger en bra bild för kandidaten att företaget är tryggt och trovärdigt och att de bryr sig om organisationskulturen. Men samtidigt understryker resultatet vikten av transparens och rättvisa i rekryteringsprocessen för att säkerställa att rätt kandidater väljs ut.

I **Bilaga 5.4** blev resultatet från de svarande 3,0, vilket antyder en viss grad av förtroende för att rekryterare agerar etiskt. Utifrån denna fråga kan det tolkas att 17 personer tycker att en rekryterare agerar etiskt vilket är bra resultat. Detta visar att många rekryterare följer rekryteringsprocessen på rätt sätt. Medan tio personer tycker att det är delvis och detta kan bero på att vissa rekryterare är nya på tjänsten och att de inte har den kunskapen som en erfaren rekryterare har och därför kan det bli fel under processen. Nio personer anger att de inte alltid agerar etiskt och detta betyder att de inte är ärliga under rekryteringsprocessen. Dock påpekar detta resultat att medarbetare inte har full förtroende för rekryterare att följa etiska riktlinjer, agerar på ett professionellt eller ett ärligt sätt under rekryteringsprocessen. Respondenterna i **bilaga 5.10** svarade i genomsnitt 3,4, vilket tyder på att vissa medarbetare ibland anpassar sin personlighet efter vad företaget söker under rekryteringsprocessen. I denna fråga framgår det att ungefär majoriteten av personerna i undersökningen brukar anpassa sin personlighet efter vad företaget söker och detta kan beror på många saker. Men det som kan förstås av det att de flesta kandidater ändrar sin personlighet under rekryteringsprocessen vilket gör att det blir svårare för rekryteraren att kunna se den riktiga personligheten. Medan väldigt få som inte ändrar sin personlighet och detta är bra för att kunna ha en rättvis rekryteringsprocess. Resultatet pekar på behovet av att främja en rekryteringskultur där autenticitet och matchning mellan individ och företag prioriteras.

### 5.3.2 Organisationskultur

Utifrån **Bilaga 5.3** blev de svarandes respons i genomsnitt 2.8, vilket tyder på att vissa medarbetare har upplevt att de blivit vilseledda eller fått felaktig information under rekryteringsprocessen. Därmed har respondenterna olika åsikter. 16 personer tyckte att under rekryteringsprocessen har de fått all information som de behöver och att rekryteraren har varit tydlig. Medan nio av dem tycker att det är både och, vilket medför att de inte fått all information. Detta visar att alla rekryterare inte är helt tydliga och ärliga. Dessutom tycker elva av respondenterna att de inte har fått bra information om tjänsten från rekryteraren. Detta indikerar att det finns utrymme för att förbättra kommunikationen och transparensen i rekryteringsprocessen. Utifrån svaren från **bilaga 5.2** blev resultatet i genomsnitt 4.4, vilket indikerar att de anser det vara mycket viktigt att organisationer upprätthåller etiska och transparenta rekryteringsmetoder. Majoriteten tycker även att det är väldigt viktigt för organisationerna att vara transparenta i rekryteringsprocessen. Eftersom de tror att företagen har skyldighet att kunna vara tydliga och berätta om situationen och hur det ligger till inom organisationen.

Utöver det måste rekryterare vara tydliga om vad de är ute efter, vilka kompetenser de söker efter och vilka krav som ställs för att kunna bli en del av företaget och organisationen. Detta resultat betonar behovet av att organisationer prioriterar ärlighet och integritet under rekryteringsprocessen. I **Bilaga 5.8** hamnade svaren i genomsnitt på 3.2, vilket tyder på att de anser att det finns utrymme för förbättring när det gäller att vidta åtgärder mot oärlighet vid rekrytering. Utifrån svaret som mottagits råder det här även oense, där vissa organisationer anses vidta åtgärder för att förhindra oärlighet vid rekryteringen medan vissa inte vidtar åtgärder. Därför är responsen från denna fråga relativt jämn, där 3.2 i genomsnittet ligger väldigt centralt i skalan. Dessutom kan fallet vara att vissa organisationer har högre prioritering vad gäller att förhindra oärlighet inom rekrytering medan andra inte har samma prioritering. Resultatet pekar på vikten av att organisationen fortsätter att granska och förbättra sina rekryteringsprocesser för att säkerställa ärlighet och rättvisa. I **Bilaga 5.7** svarade respondenterna i genomsnitt 4.6, vilket visar att de anser förtroende och trovärdighet vara mycket viktigt ur kandidatens perspektiv. Enligt svaren anser majoriteten av respondenterna att det är viktigt att rekryteringsprocessen är trovärdig. Detta eftersom de flesta tycker det är viktigt att företag är ärliga och transparenta, då ingen vill vara med i en process som inte kommer ge individen en rättvis chans. Detta resultat betonar vikten av att skapa en rekryteringsprocess som är transparent, ärlig och bygger på förtroende för att attrahera och behålla högkvalificerade kandidater.

### 5.3.3 Etik

Vad gäller **Bilaga 5.5** blev resultatet i genomsnitt 2.4, vilket indikerar att de överlag inte anser att det är acceptabelt att vara oärlig under rekryteringsprocessen. Utifrån detta tycker mer än hälften att det inte är acceptabelt att vara oärlig under rekryteringsprocessen. Eftersom det kan leda till fel rekrytering, vilket gör att det skapas konflikter inom organisationen med tiden. Medans minoriteten

tycker att det är "okej", genom detta kan det tolkas att de individerna döljer saker från rekryteraren. Resultatet betonar vikten av att organisera och bibehålla en ärlig samt pålitlig rekryteringsprocess. När det kommer till **bilaga 5.9** så är genomsnittet 2.7, vilket indikerar att det finns en viss uppfattning om att anpassning av personlighet inte är oärligt under rekryteringsprocessen. Enligt denna figur, tycker majoriteten att det inte är oärligt att anpassa sin personlighet. Detta kan bero på att vissa kandidater tycker att de mer eller mindre behöver ändra sin personlighet till företagets önskning, för att i sin tur få jobbet. Medan minoriteten tycker tvärtom att det inte är bra att anpassa sin personlighet efter företagets önskning. Detta resultat tyder på behovet av att skapa en balans mellan att visa sin autentiska personlighet och att möta företagets behov och kultur. I **Bilaga 5.6** blev svaren i genomsnitt 3.8, vilket tyder på att de vanligtvis är ärliga och specifika under rekryteringsprocessen. I denna fråga, är majoriteten ärliga under rekryteringsprocessen. Det är positivt eftersom rekryteringen kommer att bli uppbyggd på en relevant process och företaget kommer ha större chans att anställa rätt person. Medan minoriteten är oärliga och detta indikerar att de har någonting att dölja och att de inte vill berätta allt till rekryteraren, även det kan handla om att de vill få jobbet oavsett om de har kompetenserna eller inte. Eftersom de ville ha jobbet oavsett situation. Detta resultat understryker vikten av att medarbetare upprätthåller ärlighet och integritet för att skapa en trovärdig och rättvis rekryteringsprocess. Till sist i **Bilaga 5.12** blev genomsnittet 4.7, vilket indikerar att de generellt sett upplever att deras CV-uppgifter och meriter skall vara tillförlitliga. Med detta sagt försöker medarbetarna för det mesta vara ärliga och noggranna när de presenterar sina erfarenheter och merit.

## 6. Diskussion

I detta kapitel diskuteras studiens forskning om oärlighet i rekrytering, med hjälp av de tre teoretiska utgångspunkterna: social partiskhet, organisationskultur och etik. Genom att kombinera strukturerade intervjuer och enkäter har det skapats djupare förståelse för hur oärlighet uppfattas och påverkar rekryteringsprocesser. Utifrån den mixade metoden har det bildats insikter om de olika faktorer som kan bidra till oärlighet under rekryteringsprocessen samt hur oärlighet kan påverka anställningsintervjuer.

En av de teoretiska utgångspunkterna för vår studie var social partiskhet och dess potentiella inverkan på oärlighet inom rekrytering. Genom strukturerade intervjuer fick studien svar på att det kan finnas en tendens till att rekryterare föredrar kandidater som antingen liknar den befintliga medarbetaren eller rekryteraren på olika sätt, som exempelvis utbildning, bakgrund eller personlighet. Denna preferens för likhet kan leda till oärlighet genom att vissa kandidater favoriseras på bekostnad av andra som möjligtvis kan vara mer kvalificerade för rollen som sökes. Detta förmedlades även av en informant: "*Annars kan partiskhet ske när man exempelvis vill ersätta någon befintlig arbetare genom att man som rekryterare utifrån faktorer som etnisk bakgrund, utseende eller religion inte väljer att ja, anställa en kandidat vilket blir medvetet partiskt samt diskriminering mot kandidaten i fråga*" - **informant 1**. Dessutom stödde enkätresultaten detta påstående då genom att visa att flera medarbetare uppfattade att social partiskhet var närvarande under anställningsintervjuer, se **bilaga 5.11**. Utöver det, som **informanterna 9 och 10** nämnde under empirin för att avstå från omedveten partiskhet under rekrytering, tittar de på beteendet, klädseln och kroppsspråket hos kandidaterna. Dessutom när det gäller beteenden eller handlingar som kan betecknas som oärliga vid rekrytering förklara både

informanterna att vissa sökande kan partiskt överdriva eller presentera sig själva på ett sätt som inte stämmer överens med deras riktiga personlighet. Vilket blir att de är oärliga mot rekryteraren.

Omfattningen utifrån enkätfrågan **bilaga 5.10** påstår att de flesta försöker att anpassa sin personlighet till det företaget söker. Detta gör det svårt för rekryteraren att ta beslut under rekryteringsprocessen, eftersom det räknas som oärlighet. Enligt Ryan et al. (2008) är social partiskhet ett begrepp som handlar om att en individ försöker visa sig positiv till andra för att kunna bli en del av samhället. I detta fall kan det vara att en person försöker säga de positiva egenskaperna under en arbetsintervju för att locka rekryterarens intresse, vilket även leder till oärlighet inom rekrytering. I vissa fall kan en rekryterare eller organisation anses vara oärliga mot nya kandidater utifrån arbetsuppgifterna eller informationen kring företaget, vilket förklaras av **informant 3**. Detta kan leda till att organisationen är oärlig mot den nya kandidaten, vilket kan påverka relationen mellan kandidaten och organisationen samtidigt som relationen blir uppbyggd på dåliga villkor. **Bilaga 5.11** stärker synpunkterna kring att de flesta medarbetare anser att organisationer inte brukar vara ärliga med sina arbetskrav. Detta kan även indikera att organisationer inte har tillräckligt bra kunskap om hur en jobbannons skall se ut vilket leder till att oärligheten ökar inom rekryteringsprocessen.

Den andra teoretiska utgångspunkten för studien var organisationskultur och hur den påverkas av oärlighet inom rekryteringsprocessen. Utifrån vår teori framkom det att organisationskulturen kan ha en betydande inverkan på rekryterares och intervjuers beteende och beslut. Vissa intervjuinformanter nämnde att det kan finnas en stark betoning på prestationer och resultat inom vissa organisationer, vilket kan skapa incitament för oärlighet, för att få den bästa möjliga kandidaten. *"Alltså det beror ju på jag vet att man kanske kan förfina vissa siffror i olika organisationer och därefter kan de ju ta olika beslut."* - **Informant 9**. Samtidigt framkom det att en öppen och ärlig organisationskultur kan minska risken för oärlighet genom att skapa en miljö där transparens och rättvisa värderas högt Wu, et al. (2019). Resultaten från enkäten stödde dessa påståenden genom att visa att organisationskulturen hade en betydande effekt på uppfattningen om oärlighet i rekrytering, se **bilaga 5.2**. Inte nog med att organisationskulturen har inflytande på rekryterare och själva rekryteringsprocessen, påverkas också organisationskulturen negativt om oärlighet förekommer i rekryteringsprocessen. *"Oärlighet inom rekryteringsprocessen kan skapa en snackis, ett kaos i organisationen. Standarden blir lägre och arbetsuppgifterna blir inte utförda med samma färdighet. Det skapar en negativ spiral nedåt inom organisationen"* - **Informant 4**. Även **informant 1** svarade att det kan påverka organisationskulturen väldigt mycket om oärlighet i rekryteringsprocessen förekommer. *"Det kan bli infekterat och sånt sprider sig väldigt snabbt, blir det fel från början så kommer det inte kugga i, det blir ett gnissel i maskineriet, vilket kan smitta av sig och det kan bli negativa tendenser i hela företaget och hos andra anställda plus att man som företag kan få dåligt rykte som arbetsgivare, så det är viktigt att ta tag i sånna problem snabbt."* - **Informant 1**. Beroende på vilken typ av organisationskultur företaget har kan det skapa både ordning och teamkänsla, men det kan också skapa vantrivsel och försämrad arbetsmiljö på arbetsplatsen, Utbildningen (2021). Vilket även intervjuinformanterna tyckte, exempelvis **informanten 6**, som menade att oärlighet vid rekryteringsprocessen kan påverka organisationskulturen på ett negativt sätt som samtidigt påverkar arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Etiska överväganden utgjorde den tredje teoretiska utgångspunkten i studien. Det framkom i empirin att rekryterare och medarbetare var medvetna om vikten av ärlighet och etiska beslut i rekryteringsprocessen. Trots detta fanns det situationer där de kände sig benägna att vara oärliga för att uppnå olika mål, som för att tillfredsställa överordnade eller säkra en kompetent kandidat. Exempel på detta är: *"Alltså det finns ju vita lögnen man kan lägga"* - **Informanten 8**. Här menade informanten att rekryterare kan använda sig av vita lögnen när det handlar om att ge förklaring till den andra

kandidaten som inte fått jobbet, vilket stödjer faktumet att rekryterare möjligtvis inte alltid väljer att agera ärligt. Därmed påpekade intervjuerna för övrigt att enkla etiska dilemman, som överskattandet av kandidaternas kvalifikationer, var vanligt förekommande och kan vara en central källa till oärlighet i rekrytering. Dock enligt **bilaga 5.12** motsäger medarbetarna detta genom att de flesta instämmer med att deras cv-uppgifter och meriter alltid stämmer, vilket i sin tur också kanske kan bero på social partiskhet då en kandidat inte vill framföra sig som oärlig, Hausknecht et al. (2004).

När det kommer till **informanterna 5 och 1** anser de att det är oetiskt beteende när kandidater är oärliga om sina kompetenser och kunskap när de söker en viss tjänst. Exempelvis förekommer det incitament för oärlighet kring deras utbildningar och språkkunskaper som sker medvetet. Detta anser informanterna kan påverka företaget på ett negativt sätt med tanke på att det blir fel i rekryteringen som kan leda till att nya kandidater inte klarar arbetsuppgifterna som dem har ansvar över. I och med det påverkas företaget eftersom det blir en viss svaghet i området som företaget anställt en ny medarbetare inom. Brandon (2005) menar att en rekrytering kan vara lik en första dejt, då båda parter försöker lära känna varandra. Om fallet var att relationen inleds med oärlighet, där kandidaten exempelvis visar sig som väldigt engagerad och glad fastän hen inte är, kommer det efter "smekmånaden" leda till att det inte håller och att båda parter blir oense och förlorar tilliten. Utöver det, fick vi även reda på genom **informanten 6** att en kandidat inte skall anpassa sin personlighet i en rekryteringsprocess då sanningen alltid kommer fram förr eller senare. Enligt Eriksson et al. (2017) resonerar skribenterna om att från kandidaternas perspektiv handlar det mer eller mindre om att försöka fylla de skorna som efterlämnats, vilket kan ge upphov till eventuella anpassningar hos kandidaten. Samtidigt som resultatet av **bilaga 5.9** visade att majoriteten av medarbetarna ansåg det vara acceptabelt att anpassa sin personlighet efter företagets behov. Anledningen till detta kan vara att de flesta kandidaterna anser att de måste justera sin personlighet efter företagets krav, för att öka chansen till att få jobbet. Därför är det väldigt viktigt att rekryterare i allmänhet besitter de kompetenserna som krävs och ser till att tidigt kunna upptäcka kandidaternas egenskaper för att undvika felrekrytering, Brandon (2005).

## 7. Slutsats

Forskningen visar entydigt att det inte är acceptabelt att vara oärlig i rekryteringsprocesser. Att vara ärlig och transparent är avgörande för att bygga upp förtroendet mellan arbetsgivare och arbetssökande. Det är också en grundläggande princip för etiskt beteende inom företagsvärlden. Däremot har det märkts utifrån vår empiri att det samtidigt är en definitionsfråga. Uppfattningen av oärlighet och hur individer ser på olika frågor har en stor påverkan på vad svaret till slut blir. Till exempel ansåg vissa informanter att såvida kandidaten lyckas stå för de egenskaperna de förfinat kan det inte definieras som oärlighet. Medan vissa informanter hävdade att oärlighet aldrig är tillåtet och att kandidater skall presentera sig själv som de är. Det vill säga att vissa informanter tänker eftersom kandidaten fortfarande visar att den kan hålla det som sagts gör det i sin tur att rekryteringen blir lyckad. Därmed när det kommer till andra informanter hävdar de att det handlar om att vara ärlig mot

sig själv, företaget samt de kommande kandidaterna för att inte riskera överkvalificera sig själv i onödan. Skulle fallet vara att organisationer inte är ärliga, riskerar de att skada sitt rykte och förlora potentiella kandidater som kan vara värdefulla tillgångar för deras tillväxt och framgång. En av de mest betydelsefulla konsekvenserna av oärlighet i rekryteringsprocesser är att det kan leda till felrekryteringar. Om falsk information presenteras om företaget, arbetsuppgifter eller arbetsmiljö kan arbetsgivare locka felaktiga kandidater. När dessa felrekryteringar upptäcks kan det innebära att organisationen måste göra om rekryteringsprocessen och spendera resurser på att söka efter en ersättare. Detta kan leda till förlorad tid, energi och pengar för organisationen. Förutom att riskera felrekryteringar kan oärlighet också påverka den övergripande företagskulturen negativt. Dessutom om en organisation bygger sin grund på oärlighet och brist på transparens kan detta skapa en ogynnsam arbetsmiljö där anställda inte känner sig trygga eller värderade. Det kan också minska moralen och engagemanget bland de anställda, vilket i sin tur kan påverka produktiviteten och prestationerna i organisationen.

Dessutom kan oärlighet i rekryteringsprocesser skada organisationens varumärke och rykte. Information och rykten sprids snabbt och en negativ upplevelse från en kandidat kan sprida sig till andra potentiella sökande och både nuvarande samt tidigare anställda. Ett dåligt rykte kan även avskräcka kvalificerade kandidater från att söka anställning och kan göra det svårare för organisationen att attrahera och behålla talanger. Därutöver kan det vara frestande för organisationer att vara oärliga i rekryteringsprocesser för att locka till sig de bästa kandidaterna. Detta genom att överdriva förmåner och karriärmöjligheter för att få sökande att välja sina företag framför konkurrenterna. Men på lång sikt kan detta leda till att kandidater blir besvikna och missnöjda när de inser att de blivit vilseledda. Det kan också skapa en ogynnsam arbetsmiljö där medarbetare känner sig lurade och utnyttjade. För att undvika dessa negativa konsekvenser är det viktigt att organisationer prioriterar ärlighet och transparens i sina rekryteringsprocesser. Genom att tydligt kommunicera företagets värderingar, arbetsuppgifter och förväntningar kan organisationer attrahera de kandidater som är mest lämpade för rollen och som även kommer att trivas i företagskulturen. Det är också avgörande att ha en tydlig och transparent urvalsprocess för att säkerställa att rätt kandidater väljs ut.

I slutändan kan det vara lockande att vara oärlig i rekryteringsprocesser, men fördelarna överväger inte nackdelarna. Att vara ärlig och transparent skapar en stark grund för framgångsrika anställningar och en positiv arbetsmiljö. Genom att följa etiska principer och agera på ett ärligt sätt kan organisationer bygga upp ett gott rykte, attrahera talanger och främja tillväxten på lång sikt. Det är med andra ord klart att oärlighet i rekryteringsprocesser inte är acceptabelt och kan ha negativa konsekvenser för organisationer.

## 8. Framtida forskning

När det kommer till vidare forskning om fenomenet anser vi definitivt att det finns möjlighet att forska vidare med tanke på att det är ett komplicerat ämne och det finns alltid nya tillvägagångssätt samt förutsättningar som exempelvis personlighetstester som kan ändra beteendet och tanken av både rekryterare men även kandidater kring rekryteringsprocesser. Till att börja med kan eventuella observationer av rekryteringsprocesser äga rum för att få djupare och mer genomgående insikter till fenomenet. Dessutom kan forskare försöka genomföra ytterligare omfattande kvantitativa metoder för att i sin tur säkerställa att respondenternas uppfattningar av frågorna blir mer korrekta. Detta ökar samtidigt trovärdigheten kring resultaten och kan i sin tur leda till att få en bredare samt djupare förståelse för oärlighet i rekryteringsprocesser.

# Källförteckning

Astrid. (den 8 december 2022). *Den viktigaste forskningen på integritetstest vid rekrytering*. Hämtad från Temahr Hr:

<https://temahr.se/rekrytering/den-viktigaste-forskningen-pa-integritetstest-vid-rekrytering/>

Bergström, O., & Knights, D. (2006). Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during processes of recruitment. *Human Relations (New York)*, 59(3), 351–377.

<https://doi.org/10.1177/0018726706064179>

Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A Meta-Analytic Investigation of Job Applicant Faking on Personality Measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 317–335. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x>

Brandon, C. (2005). Truth in Recruitment Branding. *HRMagazine*, 50(11), 89–.

<https://www.proquest.com/abiglobal/docview/205135945/15028990543447A0PQ/6?accountid=12245>

Eriksson, S., Johansson, P., & Langenskiöld, S. (2017). What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process. *Empirical Economics*, 53(2), 803–826.

<https://doi.org/10.1007/s00181-016-1133-1>.

García-Fernández, J., Martelo-Landroguez, S., Vélez-Colon, L., & Cepeda-Carrión, G. (2018). An explanatory and predictive PLS-SEM approach to the relationship between organizational culture, organizational performance and customer loyalty: The case of health clubs. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 438–454. <https://doi.org/10.1108/JHTT-09-2017-0100>

Hassler, J., & Helin, P. (den 7 november 2019). Tryggare rekryteringsprocesser när SRI:s tjänster för bakgrundskontroller och digital referanstagning integreras i Jobylon: *Dagens Industri*.

<https://www.di.se/pressreleaser/2019/11/07/s-r-intelligence-ab-tryggare-rekryteringsprocesser-nar-sri-s-tjanster-for-bakgrundskontroller-och-di/>

Hausknecht, J. P., Halpert, J. A., Di Paolo, N. T., & Gerrard, M. O. M. (2007). Retesting in Selection: A Meta-Analysis of Coaching and Practice Effects for Tests of Cognitive Ability. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 373–385. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.373>

Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J., & Zivnuska, S. (2011). Fostering Good Citizenship Through Ethical Leadership: Exploring the Moderating Role of Gender and Organizational Politics. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633–642. <https://doi.org/10.1037/a0021872>

Kunskapsguiden (den 19 september 2022). Etik. Hämtad från: *kunskapsguiden.se*  
<https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/psykisk-ohalsa/personligt-ombud/etik/>

Marteus, A.-C. (den 30 november 2022). Viktig att läkare är ärliga om fetma. Hämtad från: *expressen.se*:  
<https://www.expressen.se/ledare/ann-charlotte-marteus/viktigt-att-lakare-ar-arliga-om-fetma/>

Preutz, H. (den 10 februari 2019). Robot rekryterar utan magkänsla. Hämtad från: *SvD Näringsliv*.  
<https://www.svd.se/a/OnxJ73/robot-rekryterar-utan-magkansla>

Rubino (den 7 september 2017). Vad kännetecknar en bra medarbetare och anställd? Hämtad från:  
<https://www.rubino.se/rekrytering/vad-kannetecknar-en-bra-medarbetare-och-anstald/>

Ryan, A. M., Mcfarland, L., & Shl, H. B. (1999). An international look at practice: Nation and culture as explanations for variability in practice.. *Personnel Psychology*, 52(2), 359–392.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00165.x>

Saunders, M., Lewis, P., och Adrian Thornhill, (2016). Research Methods for Business Students, 6th Edition, *Pearson Education Limited*

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students, 8th edition. *Pearson Education Limited*

Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635-660.  
<https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-psych-113011-143745>

Utbildningen (den 14 september 2021), Vad är organisationskultur? Hämtad från: *Utbildningen.se*  
<https://www.utbildning.se/arbetsmiljoguiden/organisationskultur-9326>

Vetenskapsrådet, (den 8 maj 2023), Etik i forskningen och god forskningssed. Hämtad från *vr.se*  
<https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html>

Wren, A. O., Clark, L., & Deriso, M. (2006). Employer beware: truth-in-hiring may be the new standard in recruiting. *Business Forum (Los Angeles, Calif.)*, 27(2), 11–. <http://ep.bib.mdh.se/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/employer-beware-truth-hiring-may-be-new-standard/docview/210212461/se-2>

# Bilagor

## 1. Missivbrev och intervjuguide

Till dig som är chef eller har arbetat inom rekrytering - information och förfrågan om deltagande i en intervjustudie.

Rekrytering är en avgörande process för företag och organisationer, eftersom den avgör vem de tar med sig för att nå sina mål. Syftet med intervjun är att bättre förstå förekomsten av oärlighet vid rekrytering, såväl som dess potentiella inverkan på individer och organisationer. Ditt deltagande i denna intervju kommer att hjälpa oss att få insikter som kan leda till förbättringar i rekryteringsprocesser. Intervjun består av 17 frågor om dina erfarenheter och åsikter relaterade till oärlighet vid rekrytering. Det är frivilligt att delta, givetvis är intervjun anonym och alla svar kommer att förbli konfidentiella.

### Etiska riktlinjer

1. Dina uppgifter som respondent kommer att behandlas konfidentiellt i undersökningen där material kommer endast att visas för grupp och handledare.
2. Du som respondent har möjligheten att läsa igenom materialet och kräva att vi utelämnar information du inte känner dig bekväm med att publicera, alternativt omformulerat ditt svar.
3. Du som respondent kan alltid välja att tacka nej till att svara på en specifik fråga och deltagandet är helt frivilligt.
4. Du som respondent kan välja att avbryta intervjun.
5. Du som respondent är av intresse för studien av anledning att studera management i praktiken.
6. Vi önskar få möjligheten att kontakta dig med korta kompletterande frågor om så behövs, antingen via mail eller telefon. Du som respondent är välkommen att kontakta oss vid frågor och önskemål om materialet och studien.

## 2. Enkätbrev

Hej!

Vi genomför en studie om "oärlighet vid rekrytering" och vi vill gärna bjuda in dig att delta. Syftet med denna undersökning är att samla information om dina erfarenheter och uppfattningar om oärlighet i rekryteringsprocesser.

Enkäten består av 12 frågor och bör ta cirka 2–5 minuter att fylla i. Dina svar kommer att hållas konfidentiella och anonyma och kommer endast att användas för forskningsändamål.

Ditt deltagande i denna studie är helt frivilligt och du är fri att när som helst avbryta undersökningen. Genom att fylla i undersökningen kommer du att bidra till vår förståelse av hur vanligt oärlighet är i rekryteringsprocesser, och vad som kan göras för att förbättra transparensen i dessa processer.

För att komma åt undersökningen, klicka på länken nedan:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe\\_ebH7F5E7zIIIj7Rjiiu-rSquNAveduzOluxgpJPbg3ME3A/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_ebH7F5E7zIIIj7Rjiiu-rSquNAveduzOluxgpJPbg3ME3A/viewform?usp=sf_link)

Om du har några frågor eller funderingar kring den här undersökningen är du välkommen att kontakta oss på: [mas20004@student.mdu.se](mailto:mas20004@student.mdu.se) ; [hbs20002@student.mdu.se](mailto:hbs20002@student.mdu.se), [wpn20003@student.mdu.se](mailto:wpn20003@student.mdu.se)

Tack för din medverkan.

Med vänliga hälsningar,  
// Mohammed, Harak och William

### **3. Intervjufrågor**

Utifrån din erfarenhet, Vad är din definition av örlighet vid rekrytering?

Hur vanligt tror du att örlighet är i rekryteringsprocessen?

Vilka specifika beteenden eller handlingar skulle du klassificera som örliga vid rekryteringsprocesser?

Har du någonsin rapporterat örligt beteende under en rekryteringsprocess? Om så är fallet, vad blev resultatet?

Kan du ge ett exempel på en tid då du stött på eller bevittnat örlighet i rekryteringsprocessen?

Vad tycker du, vad motiverar organisationer eller rekryterare att engagera sig i örliga rekryteringsmetoder?

Vilka åtgärder kan kandidater vidta för att skydda sig mot örliga rekryteringsmetoder?

Kan du beskriva några negativa konsekvenser du har sett för organisationer eller rekryterare som har ägnat sig åt örliga rekryteringsmetoder?

Hur balanserar du behovet av snabbhet och effektivitet i rekryteringsprocessen med behovet av noggrannhet och ärlighet?

Vilka specifika åtgärder kan organisationer vidta för att återuppbygga förtroende och trovärdighet hos kandidater eller intressenter om örliga rekryteringsmetoder upptäcks?

Hur kan organisationer säkerställa att omedveten partiskhet eller diskriminering inte leder till örliga rekryteringsmetoder?

Hur viktigt tror du att det är för rekryterare att ha en stark etisk kod, och vad ska den koden innehålla?

Hur kan örlighet i rekryteringsprocesser eventuellt påverka organisationskulturen?

Anser du att anpassa sin personlighet efter vad företaget söker är örligt i en rekrytering?

När tycker du att det kan vara okej att vara örlig i en rekrytering från din position?

Är det lätt att märka om den sökande är örlig i rekryteringen?

Hur lång tid brukar det ta innan man märker att det förekommit örlighet hos sökande?

#### **4. Enkätfrågor**

Hur vanligt tror du att örlighet är i rekryteringsprocessen?

Hur viktigt tror du att det är för organisationer att upprätthålla etiska och transparenta rekryteringsmetoder?

Har du någonsin känt att du blivit vilseledd eller fått felaktig information under rekryteringsprocessen?

Hur mycket litar du på att rekryterare agerar etiskt under rekryteringsprocessen?

Är det i vissa specifika fall okej för en individ att vara örlig i en rekrytering?

Brukar du alltid vara ärlig och specifik under rekryteringsprocessen?

Hur viktigt är förtroende och trovärdighet i rekryteringsprocessen ur kandidatens perspektiv?

I vilken utsträckning anser du att organisationer för närvarande vidtar tillräckliga åtgärder för att förhindra örlighet vid rekrytering?

Är det örligt att anpassa sin personlighet under rekryteringsprocessen?

Brukar du anpassa din personlighet efter vad företaget söker?

Har du någonsin upplevt eller sett ett företag som avsiktligt ger en felaktig bild av jobbkrav eller kvalifikationer för att anställa en specifik kandidat?

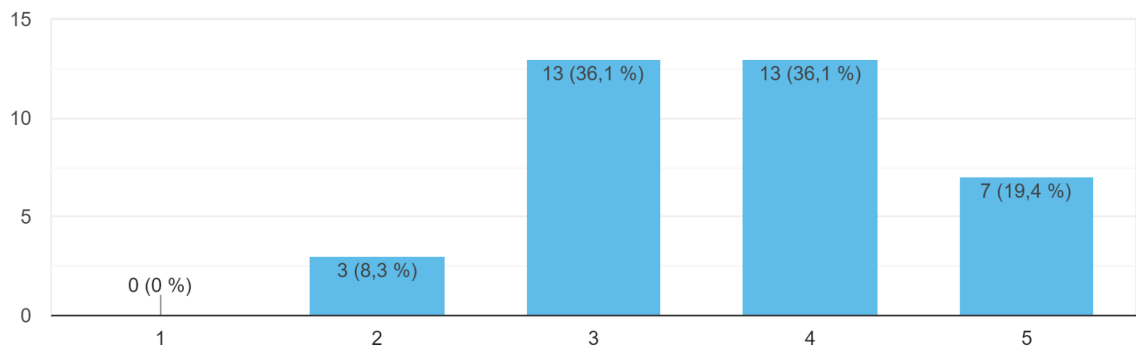
Brukar dina CV-uppgifter eller meriter alltid stämma?

## 5. Enkätresultat

### 5.1 Fråga 1

Hur vanligt tror du att oärlighet är i rekryteringsprocessen?

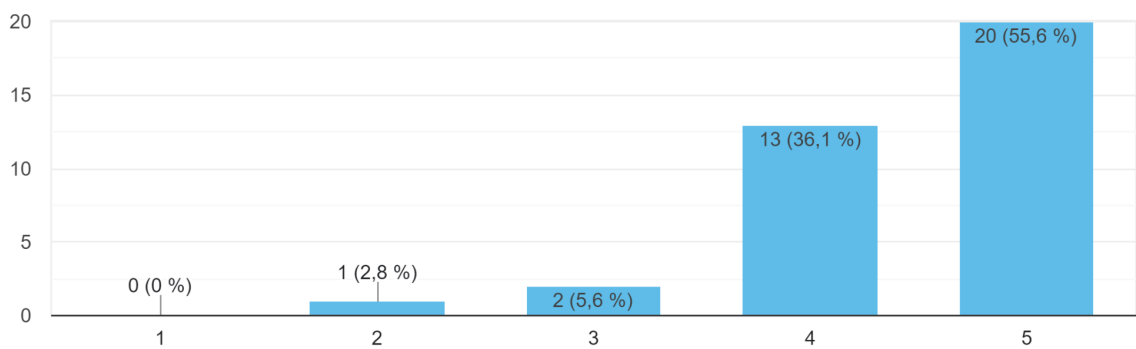
36 svar



### 5.2 Fråga 2

Hur viktigt tror du att det är för organisationer att upprätthålla etiska och transparenta rekryteringsmetoder?

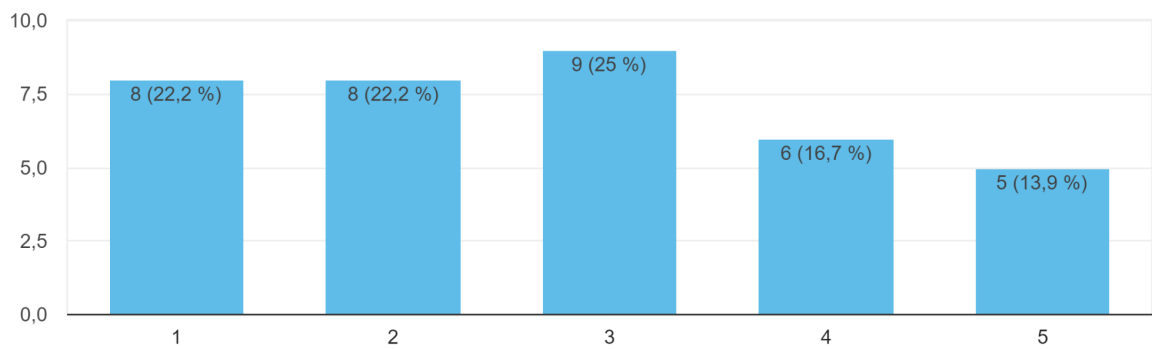
36 svar



### 5.3 Fråga 3

Har du någonsin känt att du blivit vilseledd eller fått felaktig information under rekryteringsprocessen?

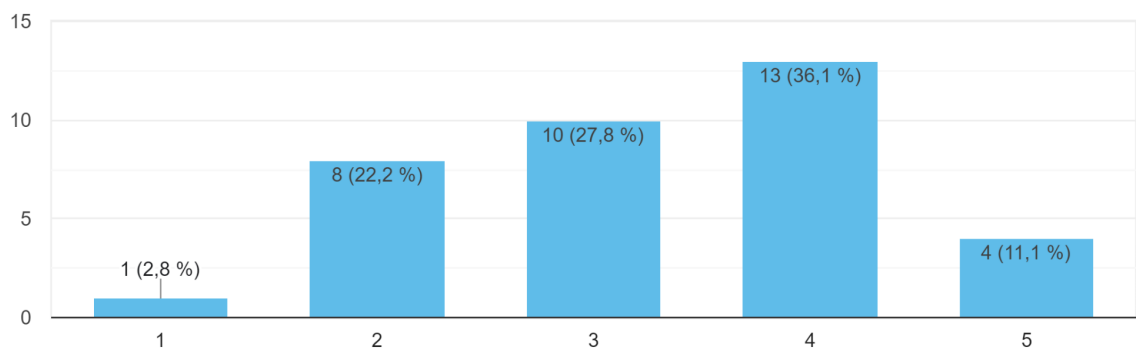
36 svar



### 5.4 Fråga 4

Hur mycket litar du på att rekryterare agerar etiskt under rekryteringsprocessen?

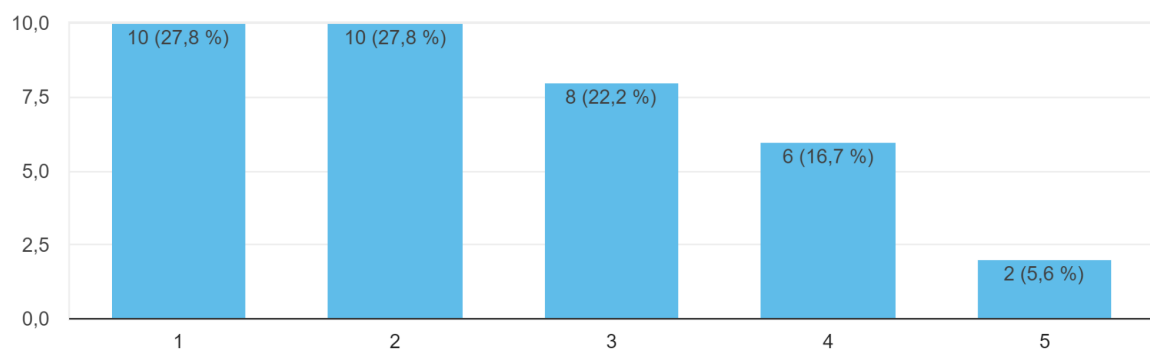
36 svar



### 5.5 Fråga 5

Är det i vissa specifika fall okej för en individ att vara oärlig i en rekrytering?

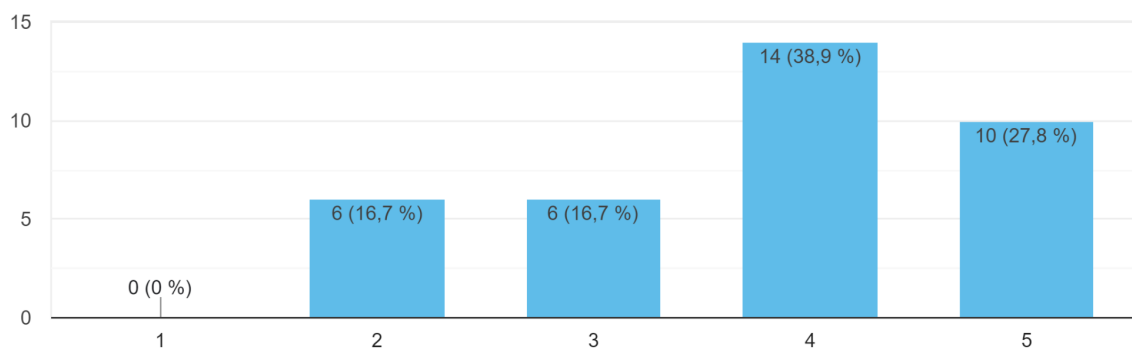
36 svar



### 5.6 Fråga 6

Brukar du alltid vara ärlig och specifik under rekryteringsprocessen?

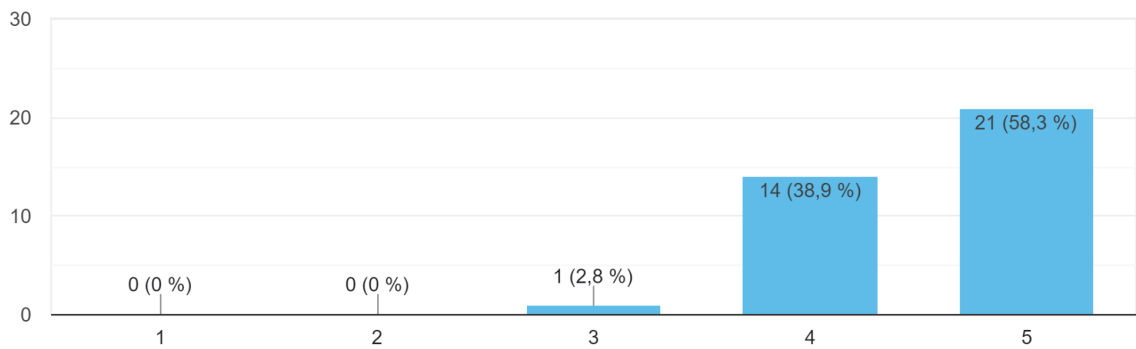
36 svar



### 5.7 Fråga 7

Hur viktigt är förtroende och trovärdighet i rekryteringsprocessen ur kandidatens perspektiv?

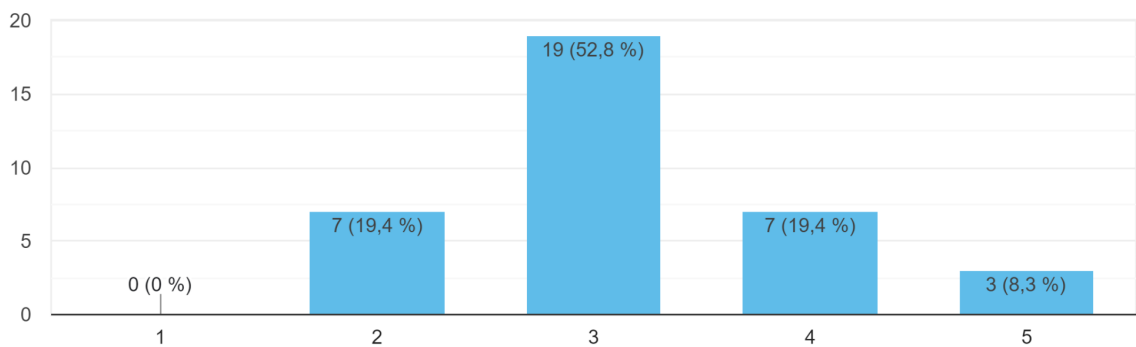
36 svar



## 5.8 Fråga 8

I vilken utsträckning anser du att organisationer för närvarande vidtar tillräckliga åtgärder för att förhindra oärlighet vid rekrytering?

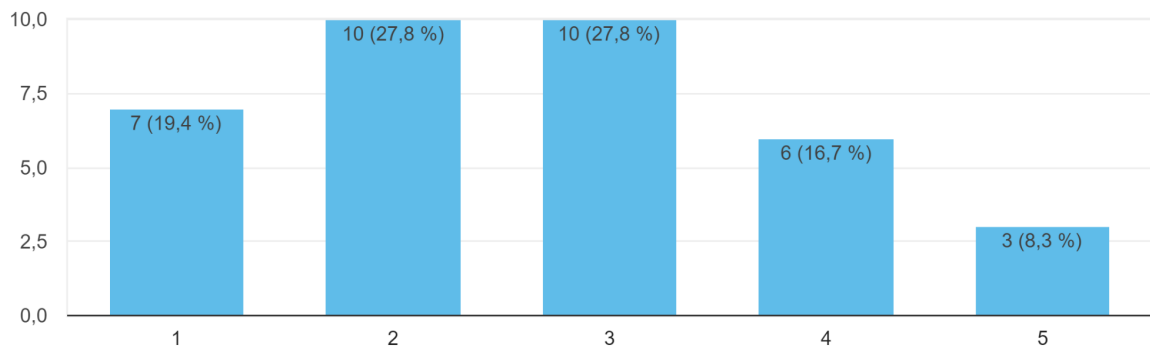
36 svar



## 5.9 Fråga 9

Är det oärligt att anpassa sin personlighet under rekryteringsprocessen?

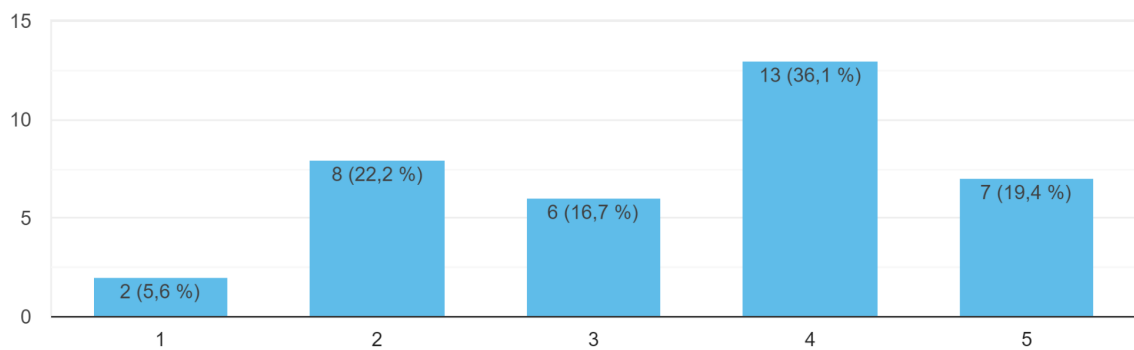
36 svar



## 5.10 Fråga 10

Brukar du anpassa din personlighet efter vad företaget söker?

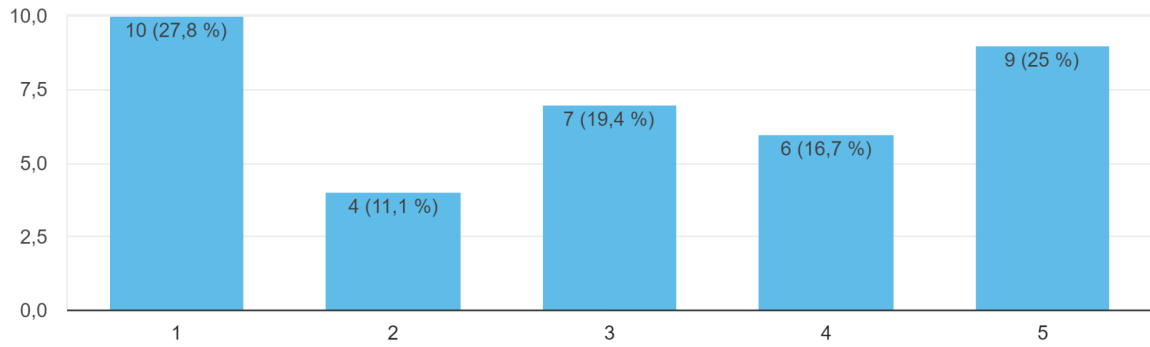
36 svar



### 5.11 Fråga 11

Har du någonsin upplevt eller sett ett företag som avsiktligt ger en felaktig bild av jobbkrav eller kvalifikationer för att anställa en specifik kandidat?

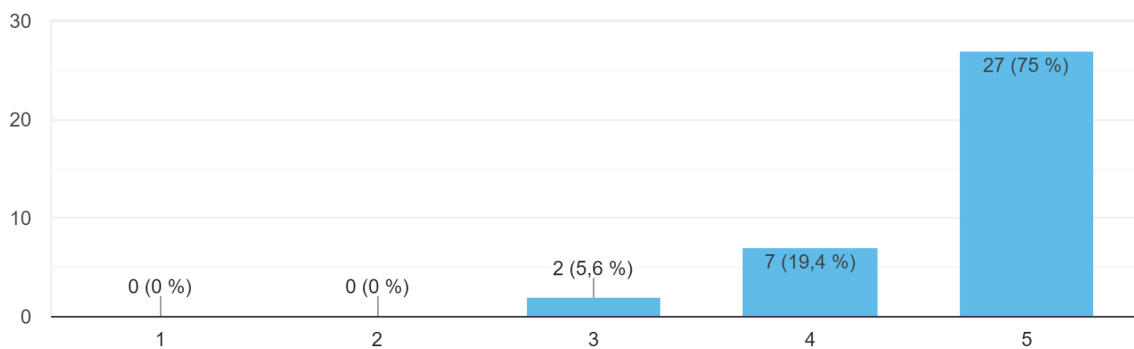
36 svar



### 5.12 Fråga 12

Brukar dina CV-uppgifter eller meriter alltid stämma?

36 svar



## 6. Operationaliseringstabell

<b>Tema</b>	<b>Intervjufråga</b>	<b>Enkätfråga</b>	<b>Teoretisk utgångspunkt (kap 3)</b>
Social partiskhet	Fråga 1; Fråga 2; Fråga 6; Fråga 8; Fråga 10; Fråga 13; Fråga 14; Fråga 15	Fråga 1; Fråga 4; Fråga 10; Fråga 11	Hausknecht et al. (2004). Eriksson et al. (2017). Treviño et al. (2014). Kacmar et al. (2013). Ryan et al. (2008).
Organisationskultur	Fråga 6; Fråga 8; Fråga 9; Fråga 10; Fråga 11; Fråga 12; Fråga 15; Fråga 16; Fråga 17	Fråga 2; Fråga 3; Fråga 7; Fråga 8;	Rubino (2017). Wu et al. (2019). García-Fernández et al. (2018). Utbildningen (2021).
Etik	Fråga 1; Fråga 3; Fråga 4; Fråga 5; Fråga 7; Fråga 8; Fråga 11; Fråga 13; Fråga 14; Fråga 15	Fråga 5; Fråga 6; Fråga 9; Fråga 12	Treviño et al. (2014). Hasslert & Helin (2019). Kunskapsguiden (2022). Etikakademin (2015).