

KivaQ E (Equality) enkäten är validerad och ett pålitligt verktyg för screening av jämställdhet och lika behandling

KivaQ E-enkäten är utvecklad av företaget KivaQ och enkäten är avsedd att mäta varierande aspekter av uppfattad arbetsplatsdiskriminering. Enkätens frågor handlar t.ex. om uppfattad och upplevd diskriminering, chefens agerande till osakligt bemötande samt den högsta ledningens attityder till jämställdhet och likabehandling.

Ett flertal studier har påvisat de negativa följderna av diskriminering såväl för den mentala och fysiska hälsan som för arbetsvälbefinnandet (1). Dessutom har det visats i nationella studier att upplevelser av diskriminering och ojämlikhet på arbetsplatser är fortfarande vanliga i Finland (2, 3). Trots den omfattande forskningen om diskriminering och dess negativa följder, har mätningen av den fått mindre forskningsuppmärksamhet och det finns inga validerade mått för den generella nivån av jämlikhet och diskriminering (4). Därför finns det ett tydligt behov av funktionella metoder för mätning av arbetsplatsdiskriminering och jämlikhet. KivaQ E är utvecklad för att möta detta behov.

KivaQ E-enkätens reliabilitet och validitet har bedömts i [en pro gradu studie](#) (5). I studien bedömdes reliabiliteten och begreppsvaliditeten av KivaQ E enkäten som ett mått på uppfattad diskriminering och jämlikhet på arbetsplatsen. Detta utfördes genom att undersöka den interna konsistensen och faktoriella strukturen av KivaQ E. Samplet i studien bestod av 854 svar. Enligt studiens resultat är KivaQ Es reliabilitet på en acceptabel nivå (Cronbach's alfa > .80), vilket betyder att alla frågor är i tillräckligt högt grad kopplade till varandra. Enligt faktoranalysens resultat var en enfaktorslösning lämpligast för enkäten vilket tyder på att KivaQ E representerar ett relativt enhetligt mått på uppfattad jämlikhet och arbetsplatsdiskriminering. Förutom begreppsvaliditeten kan ytvaliditeten (face validity) av KivaQ E anses vara på en hög nivå, eftersom alla frågor handlar om arbetsplatsjämlikhet/diskriminering eller relaterade begrepp. Därför är det sannolikt att uppfattad arbetsplatsjämlikhet är den underliggande faktor som mäts med KivaQ E.

På basis av denna studie, verkar KivaQ E vara ett användbart screeningsinstrument för möjliga problem i uppfattad arbetsplatsjämlikhet i organisationer.

Skribenten heter Eerika Heininen, psykologie magister från Åbo Akademi.

1. Dhanani, L. Y., Beus, J. M. & Joseph, D. L. (2018). *Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique and future research agenda*. *Personnel Psychology* 71(2): 147–179.
2. Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012). *Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment*. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.

3. *Pietiläinen, M., Keski-Petäjä M. (2014). Työsyryjinnän seuranta Suomessa. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.*
4. *Shen, W. & Dhanani, L. (2015). Measuring and defining discrimination. In Colella, A.J. & King, E.B. (Eds.) The Oxford Handbook of Workplace Discrimination. New York, Oxford University Press.*
5. *Heininen, E. (2019). Assessing workplace equality: Survey validation and factors affecting perceived workplace discrimination (Pro gradu avhandling, Åbo Akademi).*
http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/168149/heininen_eerika.pdf?sequence=2&isAllowed=y