

KivaQ E (Equality) kysely on luotettava tasa-arvon ja syrjinnän seulontamittari työpaikalla

KivaQ E-kysely on KivaQ:n työntekijöiden laatima kysely, jonka tarkoitus on mitata havaittua syrjintää työyhteisössä. Sen kysymykset käsittelevät mm. vastaajan havaitsemaa ja kokemaama syrjintää työpaikalla, esimiehen puuttumista asiattomaan käyttäytymiseen sekä ylimmän johdon asenteita tasa-arvoon liittyen.

Tutkimusten mukaan havaittu epätasa-arvo ja syrjintä työpaikalla on yhteydessä alempaan työviihtyvyyteen sekä heikentyneeseen työhyvinvointiin (1). Lisäksi kansallisissa tutkimuksissa on havaittu, että syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun kokemukset ovat edelleen hyvin yleisiä Suomessa (2). Työpaikkojen tasa-arvon ja syrjinnän mittaamista on tutkittu melko vähän, eikä validoituja mittareita ole toistaiseksi tarjolla (3).. Tämän vuoksi työpaikoilla on selkeä tarve luotettaviin kyselymittareihin, joilla voitaisiin kartoittaa työyhteisön jäsenten kokemusta tasa-arvosta työpaikalla. KivaQ E on luotu vastaamaan juuri tähän tarpeeseen ja sen kysymykset pohjautuvat alunperin KivaQ:n työntekijöiden havaintoihin kentältä.

KivaQ E-kyselyn validiteettia tutkittiin [psykologian pro gradu -tutkimuksessa](#) (5).

Tutkimuksessa arvioitiin KivaQ E:n reliabiliteettia ja rakennevaliditeettia (construct validity) havaitun tasa-arvon ja mahdollisen epäasiallisen kohtelun mittarina. Tämä tehtiin tutkimalla KivaQ E:n kysymysten sisäistä yhtenäisyyttä (internal consistency) ja faktorirakennetta. Otos koostui 854 vastauksesta. Tutkimuksen tulosten mukaan KivaQ E:n sisäinen yhtenäisyys oli riittävä (Cronbach's alfa > .80), eli kysymykset mittasivat suhteellisen yhtenevästi samaa asiaa. Lisäksi faktorianalyysin mukaan kysymykset mittaavat suhteellisen luotettavasti samaa taustalla olevaa faktoria, mikä tukee oletusta KivaQ E:stä yhteneväisenä mittarina havaitulle tasa-arvolle ja syrjinnälle. Kyselyn näennäisvaliditeetin (face validity) voidaan myös katsoa olevan korkea, sillä kaikki kysymykset käsittelevät syrjintää, tasa-arvoa tai niille läheisiä teemoja. Tämän vuoksi KivaQ E:n kysymysten taustalla oleva faktori on todennäköisesti havaittu tasa-arvo ja syrjintä.

Tutkimuksen perusteella KivaQ E:n voidaan katsoa olevan riittävän luotettava seulontamittari mahdollisille ongelmille havaitulle tasa-arvolle työyhteisöissä.

Tekijä on Eerika Heininen, psykologian maisteri, Åbo Akademista.

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.

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: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen, M., Keski-Petäjä M. (2014). Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

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.

Heininen, E. (2019). Assessing workplace equality: Survey validation and factors affecting perceived workplace discrimination (pro gradu -tutkielma, Åbo Akademi).
http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/168149/heininen_eerika.pdf?sequence=2&isAllowed=y