

QPSNordic

Norræni spurningalistinn
um sálfélagslega þætti í vinnunni

Leiðbeiningar

Kari Lindström, Anna-Liisa Elo, Anders Skogstad, Margareta Dallner, Francesco
Gamberale, Vesa Hottinen, Stein Knardahl, Elsa Ørhede

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir stytta og íslenskaði.

Efnisyfirlit

	Bls.
Formáli að íslensku útgáfunni	3
1. Inngangur	4
2. Hvað er QPSNordic	5
2.1. Hvenær er hægt að nota QPSNordic?	5
2.2. Innihald og þróun QPSNordic?	6
2.3. QPSNordic samanborið við aðra spurningalista	6
3. Hvernig á að nota QPSNordic?	7
3.1. Kröfur til notenda	7
3.2. Að hverju ber að hyggja þegar spurninga- listinn er notaður?	7
3.3. Hvernig hægt er að gera QPSNordic-könnun með endurgjöf	8
4. Kvarðarnir og uppbygging QPSNordic	9
4.1 Gagnasöfnun þegar QPSNordic-spurninga- listinn var búinn til	9
4.2 Atriði og kvarðar í spurningalistanum	10
5. Kynning á niðurstöðum og hagnýting þeirra	13
5.1. Tölfræðileg úrvinnsla gagna og kynning á niðurstöðum	13
5.2. Skipulagning fundar þar sem niðurstöður eru kynntar	16
6. Siðfræðilegar spurningar	17
7. Helstu atriði: hvernig á að nota QPSNordic?	17
Frekari upplýsingar	19
Fylgiskjöl:	
Fylgiskjal 1 QPSNordic – Norræni spurningalistinn um sálfélagslega þætti í vinnunni	21
Fylgiskjal 2 QPSNordic 34+	36
Fylgiskjal 3 Lýsing á kvörðunum með lýsandi tölulegum upplýsingum úr gögnum sem safnað var við gerð listans	41
Fylgiskjal 4 (á ensku)	51
Fylgiskjal 5 (á ensku)	53
Fylgiskjal 6 (á ensku)	55

Formáli að íslensku útgáfunni

Leiðbeiningar með *QPSNordic, Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni*, voru gefnar út á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar og Norræna ráðsins árið 2000 (TemaNord 2000:603).

Spurningalistinn ætti að gagnast rannsakendum og öðrum sem láta sig sálfélagslegar aðstæður á vinnustað varða. Listinn var þýddur á íslensku og hefur um árabil verið aðgengilegur á heimasíðu Vinnueftirlitsins www.vinnueftirlit.is. Nokkuð hefur borið á því að þeir, sem nota listann, eiga erfitt með það vegna þess að handhægar leiðbeiningar á íslensku hefur vantað. Til að auðvelda notkun hans hafa leiðbeiningarnar verið íslenskaðar að mestu en fræðilegum útskýringum á uppbyggingu listans sleppt. Áhugasamir geta leitað sér frekari upplýsinga, t.d. í ensku útgáfunni (User's Guide. QPSNordic General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, København: Nordic Council of Ministers/Nordic Council. TemaNord 2000:603) sem er aðgengileg á netinu á slóðinni: <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/TN2000603.pdf>

Vegna þess að ekki tókst að fá fylgiskjöl 4–6 á aðgengilegu formi eru töflur með tölulegum upplýsingum um norræna gagnasafnið meðfylgjandi á ensku (fylgiskjöl 4–6).

Spurningalistinn gengur undir nafninu QPSNordic alls staðar á Norðurlöndum og verður sú stytting einnig notuð hér.

Við þýðinguna hefur verið stuðst við sænsku, norsku og ensku útgáfurnar en þeim ber ekki að öllu leyti saman. Íslenska þýðingin er því ekki bein þýðing á neinni þessara útgáfa.

Haft hefur verið að leiðarljósi að hafa textann aðgengilegan og eins einfaldan og kostur er svo að notendum gagnist sem best. Þar hefur þó oft verið við ramman reip að draga.

Apríl 2009,

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir

1. Inngangur

Mikilvægt er að gera sér grein fyrir hvaða sálfélagslegir þættir geta bætt heilsu og líðan einstaklinga og hópa á vinnustöðum og haft jákvæð áhrif á vinnustaðinn í heild. Þættir af þessum toga stuðla að auknum áhuga, námfýsi og afköstum.

Árið 1994 efndi Norræna ráðherranefndin til verkefnis sem hafði að markmiði að auka vísindaleg gæði og samanburðarhæfni mælinga á sálfélagslegum þáttum á vinnustöðum. Verkefnið leiddi til *Norræna spurningalistans um sálfélagslega þætti í vinnunni* (General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at work, QPSNordic).

Í verkefnishópnum voru vísindamenn frá fjórum Norðurlöndum og komu þeir að mestu leyti frá rannsóknastofnunum í vinnuvernd. Ólík sérsvið og áherslur vísindamannanna endurspeglast í innihaldi spurningalistans og mælingaraðferðum.

Áreiðanleiki (e. reliability) og réttmæti (e. validity) listans og tilheyrandi mælikvarða var athugað í tveim áföngum. Gögnum var safnað frá ólíkum atvinnugreinum. Áreiðanleikinn var athugaður á þann hátt að innra samræmi mælikvarðanna (e. internal consistency) og áreiðanleiki endurtekinnar könnunar (e. test-retest reliability) var rannsakaður. Bæði var athugað hvort listinn mældi mikilvæga sálfélagslega þætti í vinnuumhverfinu og hvort hann gagnaðist til að spá fyrir um heilsu og vellíðan. Athugað var hvort QPSNordic hentaði sem tæki til að gera kannanir sem miðuðu að íhlutun og kynningu á niðurstöðum, þ.e. endurgjöf. Um þessar prófanir má lesa í nokkrum skýrslum, t.d. Lindström og félagar, 1995, Lindström og félagar, 1997 og Dallner og félagar, 2000 (sjá: **Frekari upplýsingar**).

Við gerð listans var lögð áhersla á að hann nýttist til að bæta sálfélagslegt vinnuumhverfi. Til að meta réttmæti hans voru svarendur látnir meta gagnsemina af könnun og endurgjöf. Þessi aðferð er liður í því að efla virka þátttöku starfsmanna í umbótum á vinnustað eins og tíðkast hefur á Norðurlöndum.

Í leiðbeiningunum er stutt lýsing á QPSNordic, innihaldi listans, hvað einkennir mælingarnar og hvernig unnt er að nota hann í rannsóknaskyni en ekki síður sem tæki þegar ætlunin er að gera könnun sem á að nota sem grundvöll að endurgjöf um sálfélagslegt vinnuumhverfi.

Kari Lindström, Finnlandi
Anna-Liisa Elo, Finnlandi
Anders Skogstad, Noregi
Margareta Dallner, Svíþjóð
Francesco Gamberale, Svíþjóð
Vesa Hottinen, Finnlandi
Stein Knardahl, Noregi
Elsa Ørhede, Danmörku

2. Hvað er QPSNordic?

2.1. Hvenær er hægt að nota QPSNordic?

Norræni spurningalistinn um sálfélagslega þætti í vinnunni, QPSNordic, er tæki til að mæla andlega og félagslega þætti í vinnunni. Listinn tekur til atriða sem varða vinnuna, vinnustaðinn og einstaklingsbundin viðhorf. Spurningalistinn mælir þætti sem koma við sögu í flestum störfum og á flestum vinnustöðum. Hafa ber í huga hvort einhverjar sérstakar kringumstæður, störf eða ytri aðstæður (t.d. fjárhagslegir erfiðleikar) krefjast þess að notuð séu önnur mælitæki til viðbótar við spurningalistann.

Nota má QPSNordic í rannsóknaskyni eða við kannanir þegar ætlunin er að veita ráðgjöf á vinnustaðnum til að bæta starfsumhverfið. QPSNordic var gerður til að afla upplýsinga um hvernig starfsmenn upplifa andlegar, félagslegar og aðrar aðstæður á vinnustað með það að markmiði:

1. að skapa grundvöll fyrir umbætur og íhlutun á vinnustaðnum
2. að skrá breytingar á vinnuaðstæðum og til að meta áhrif íhlutunar á vinnustaðnum
3. að vera grundvöllur rannsókna á tengslum vinnu, heilsu og framleiðni

Spurningalistakönnun er venjubundin aðferð til að meta hvað einkennir einstaklinga, hópa og vinnustaði. Markmiðið á að ráða mestu um það hvaða aðferðum er beitt til að greina aðstæður á vinnustað, hvaða íhlutun er ráðgerð og hver markhópurinn er. Unnt er að safna upplýsingum á annan hátt, t.d. með viðtölum, hópfundum, skoðun, fundum, málþingum o.s.frv. Hægt er að auka á gildi upplýsinganna með því að sameina aðferðir, t.d. með því að bæta viðtölum við nokkra svarendur við upplýsingar sem fást með QPSNordic. Þannig er unnt að afla dæma og lýsinga sem geta komið að gagni.

Kostir spurningalista sem greiningartækis á vinnustað eru ófáir: Fastmótuð formgerð spurningalistans með sértækum mælikvörðum og spurningum er eins fyrir alla þátttakendur. Allir starfsmenn fyrirtækisins/stofnunarinnar geta tekið þátt. Spurningarnar undirstrika vægi þess sem fjallað er um. Það hjálpar þátttakendum til að hafa umræður markvissar og einbeita sér að því sem máli skiptir. Strax þegar fólk fer að svara spurningalistanum verður það fyrir áhrifum og þekking þess og afstaða breytist.

Vinnustaðagreining og íhlutun á vinnustöðum getur haft að markmiði að hrinda af stað tilteknum ferlum eða þróa breytingar á vinnustaðnum. Aðalmarkmiðið með íhlutun hefur verið að auka framleiðni og bæta stjórnun. Nú á dögum er markmiðið oft að ávaxta mannauðinn og stuðla að aukinni þekkingu hjá starfsmönnum og stjórnendum. Kynning á niðurstöðunum getur þjónað ýmsum tilgangi, t.d. að réttlæta og færa rök fyrir aðgerðum, að beina sjónum að aðstæðum á vinnustað og vera grundvöllur endurmats þegar aðgerðum er lokið.

2.2. Innihald og þróun QPSNordic

Á listanum eru atriði sem varða vinnu, heilsu, vellíðan og hvöt til að vinna. Nítján norrænir spurningalistar, sem höfðu verið í víðtækri notkun, voru gaumgæfðir (Lindström og félagar, 1995). Þar á ofan voru alþjóðlegir listar skoðaðir. Gagnasafnið, sem þannig var safnað í, varð uppspretta að spurningunum í norræna listanum.

QPSNordic samanstendur af spurningum sem unnt er að svara á ýmsa vegu og varða andlega og félagslega þætti í vinnunni, sjá töflu 1 og 4.

Tafla 1. Svið í QPSNordic flokkuð eftir innihaldi.

Tengt starfinu	Tengt samskiptum og vinnustað	Tengt einstaklingum
<ul style="list-style-type: none">• Starfskröfur• Sjálfræði• Hlutverk og væntingar• Forspá um vinnuna	<ul style="list-style-type: none">• Félagslegur stuðningur• Stjórnun• Samskipti út á við• Fyrirtækis-/stofnunarbragur (starfsandi)• Hópvinna	<ul style="list-style-type: none">• Hollusta við vinnustaðinn• Færni í starfi• Dálæti á áskorunum• Persónubundin forspá• Hvöt til að vinna• Mikilvægi vinnunnar í lífi þínu• Samspil vinnu og einkalífs

Til að meta réttmæti spurningalistans var gögnum safnað tvisvar í fjórum norrænum löndum. Fyrri gögnunum var safnað (n=1015) til að meta uppbyggingu spurningalistans og búa til mælikvarðana. Í síðara skiptið var gögnum safnað (n=995) til að kanna réttmæti forspárgildis kvarðanna. Áreiðanleiki innra samræmis og endurtekinnar könnunar var reiknaður út fyrir alla mælikvarðana. Í spurningalistanum eru 129 spurningar, þar af 80 sem tilheyra kvörðunum sem eru 26.

Þrjátíu og átta einstakar spurningar mæla sérstök svið. Þessar spurningar þóttu mikilvægar þótt þær tilheyri ekki mælikvörðum. Þar að auki er í ellefu spurningum spurt um persónubundin atriði (fylgiskjal 1).

Styttri útgáfa var líka gerð af QPSNordic, QPSNordic + (fylgiskjal 2). Sú útgáfa er með spurningum sem eru valdar úr kvörðunum í aðallistanum, að viðbættum einstökum spurningum. Prófunin á áreiðanleika og réttmæti, sem gildir fyrir lengri listann, gildir ekki um QPSNordic +.

2.3. QPSNordic samanborið við aðra spurningalista

QPSNordic hefur ýmsa kosti fram yfir aðra yfirgripsmikla spurningalista um sálfélagslega þætti í vinnunni.

QPSNordic tekur til þátta sem varða vinnuna, vinnustaðinn og einstaklinginn. Gerður er greinarmunur á vinnustaðnum í heild og minni einingum sem er mikilvægt þegar skipurit vinnustaðanna eru flöt og vinnutími sveigjanlegur. Einstaklingsbundnu þættirnir lýsa vinnutengdri hegðun. Þar af leiðandi sameinar QPSNordic það sem áður hefur verið mælt með ólíkum aðferðum, t.d. Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985) og Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham, 1975).

QPSNordic tekur til atriða sem fylgja hröðum breytingum í atvinnulífinu eins og forspá (e. predictability) og dálæti á áskorunum (e. preference for challenge). Margir spurningalistar eru frá áttunda og byrjun níunda áratug síðustu aldar. Þá var áherslan lögð á verkefni (e. tasks) og listarnir hannaðar út frá því viðhorfi sem ríkti á þeim tíma til atvinnulífs, fyrirkomulags í fyrirtækjum og ríkjandi siðvenja.

Í QPSNordic er tekið með í reikninginn að aðstæður breytast sífellt innan fyrirtækja og nýjungar krefjast þess að starfsmenn læri stöðugt eitthvað nýtt. QPSNordic tekur líka á jafnræði kynja og aldurshópa og samspili fjölskyldu- og atvinnulífs, en það síðastnefnda hefur verið æ meir í umræðunni.

3. Hvernig á að nota QPSNordic?

3.1. Kröfur til notenda

Mögulegir notendur

Bæði sérfræðingar og rannsakendur á sviði sálfélagsslegra þátta á vinnustöðum geta notað QPSNordic. QPSNordic er ætlað faglærðum þjónustuaðilum, sem hafa áhuga á að þróa vinnuskipulag innan fyrirtækja með þátttöku starfsmanna, eða rannsakendum sem vilja kanna tengsl sálfélagsslegra þátta og heilsu eða áhugahvatar.

Kunnátta og þekking sem þörf er á

Reynsla af könnunum er nauðsynleg forsenda til að: 1) leggja spurningalistann fyrir, 2) greina gögn um sálfélagsslega þætti í vinnunni, 3) rannsaka sambandið milli þessara þátta og heilsu og vellíðanar, 4) kynna niðurstöðurnar og 5) túlka niðurstöðurnar með þátttakendum. Undirstöðuþekking á aðferðum við spurningalistakannanir, greiningu tölulegra gagna og þróun innan fyrirtækja er nauðsynleg. Miklu máli skiptir að kunna að stjórna hópstarfi og að þekkja til samspils innan hópa þegar niðurstöður eru kynntar. Mikilvægt er að taka tillit til síðfræðilegra atriða bæði í rannsóknum og þróunarstarfi innan fyrirtækja. Rannsakandinn eða þjónustuaðilinn verður að gæta trúnaðar gagnvart öllum þátttakendum.

3.2. Að hverju ber að hyggja þegar spurningalistinn er notaður?

Samhengi

Mæling á sálfélagsslegum þáttum í vinnunni getur nýst til að meta og bæta heilsu og öryggi, starfsanda, þekkingu, gæði og stjórnun. Venjulega eru ýmsar breytingar í gangi innan fyrirtækisins á sama tíma. Þegar spurningalistakannanir eru skipulagðar skal taka tillit til ólíkra markmiða með könnunum.

Tímasetning og endurtekning

Hvenær könnunin er gerð getur skipt máli fyrir útkomuna. Forðast skal að leggja spurningalistann fyrir rétt fyrir eða eftir frí. Taka skal árstíma og breytingar innan fyrirtækisins með í reikninginn. Ef ætlunin er að endurtaka könnunina er mikilvægt að aðstæður séu sem líkastar í bæði skiptin. Lengd tímabilsins á milli kannananna fer eftir því hve hratt breytingar hafa verið gerðar. Það getur haft slæm áhrif á þátttakendur ef tíminn á milli kannana er of stuttur. Að endurtaka könnunina innan árs

svarar ekki kostnaði og getur leitt til áhugaleysis meðal þátttakenda sem aftur getur leitt til lægra svarhlutfalls.

Nauðsynleg bjargráð

Notendum er í sjálfsvald sett hvernig þeir skrá gögnin, greina þau og skýra frá niðurstöðunum. Til eru handhæg tölfræðiforrit sem gera úrvinnslu þægilega.

Ætlunin er að safna saman gögnum frá ólíkum fyrirtækjum á Norðurlöndum í gagnabanka. Ef frekari upplýsinga er óskað er hægt að leita til höfunda listans en meðfylgjandi er listi yfir ítarefni sem notast var við þegar spurningalistinn var búinn til.

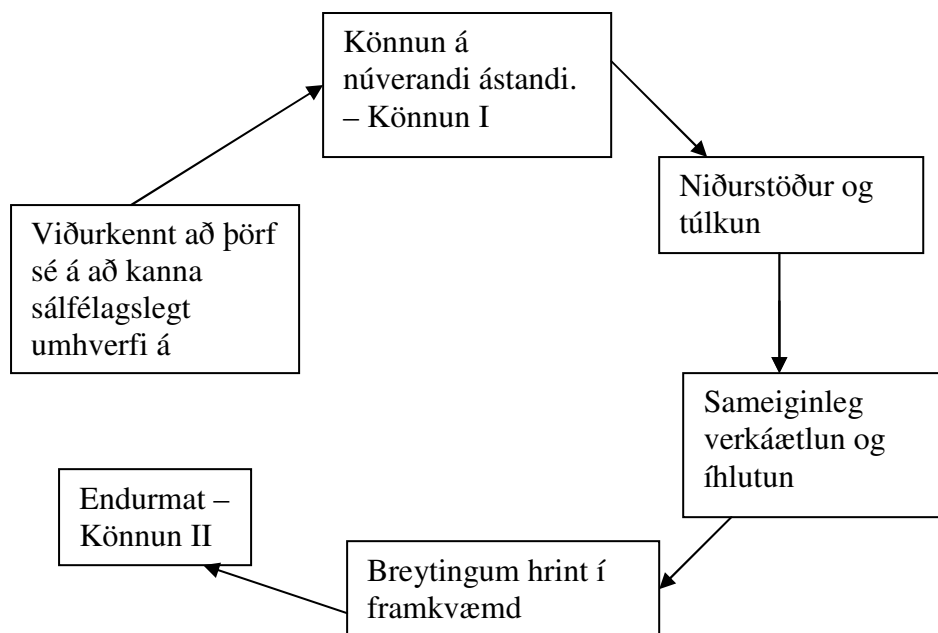
3.3. Hvernig hægt er að gera QPSNordic-könnun með endurgjöf

Skipulagning könnunar og endurgjöf

Til að gera könnun og skila niðurstöðum til þátttakenda þurfa bæði atvinnurekendur og starfsmenn að vinna saman í teymi. Meginhlutverk teymisins er að sjá til þess að allir helstu vinnuhópar taki þátt og að upplýsa starfsmenn á meðan á könnuninni stendur.

Þegar ákveðið hefur verið að velja QPSNordic sem mælitæki þarf að skrifa verkáætlun um gagnasöfnun, gagnagreiningu og skýrsluskrif, endurgjöf til stjórnenda og starfsmanna, eftirfylgni og lokamat (mynd 1).

Raunhæf viðfangsefni, sem þarf að taka tillit til við skil á niðurstöðum, eru hvenær og hvar eigi að hafa fundi, hve margir og hverjir eigi að vera í hópunum, sem fá niðurstöðurnar, og hvaða tækni eigi að nota til að auðvelda umræður og til að komast að hagnýtum niðurstöðum. Ákveða þarf hvernig eigi að skýra frá niðurstöðum og hverjir eigi að svara fyrirspurnum á fundunum.



Mynd 1. Hringferli mats á sálfélagslegu vinnuumhverfi.

Forsendur þess að vel takist til

Áður en spurningalistinn er lagður fyrir verður að komast að samkomulagi um sérhvert atriði í ferlinu. Ákveða þarf hvaða fólk á að bera ábyrgð á því að niðurstöðurnar og eftirfylgnin leiði til breytinga/framkvæmda. Samstarf milli æðstu stjórnenda/millistjórnenda, stéttarfélaga og annarra fulltrúa starfsmanna er afar mikilvægt.

Stundum er nauðsynlegt að hafa kóða eða nafn á spurningalistunum svo að unnt sé að rekja áhættu eða vegna rannsóknarhagsmuna. Samkomulag þarf að nást milli þeirra sem mest koma að málinu og hagsmunahópa um að trúnaðar sé gætt við gagnasöfnun, greiningu og geymslu gagna og þegar niðurstöður eru kynntar.

Áhugi svarenda er lykilatriði til þess að takast megi að nota mælitæki af þessum toga til að varpa ljósi á ástandið. Auðvelt er að koma spurningalistunum til svarenda. En ef þeir hafa ekki áhuga og skilja ekki eða eru ekki samþykkir tilgangi könnunarinnar verður svarhlutfallið lágt. Þetta stefnir áreiðanleika og réttmæti könnunarinnar í voða vegna þess að ályktanir, sem dregnar eru af gögnum þar sem svarhlutfallið er lágt, eru ótraustar.

Til þess að íhlutun byggð á niðurstöðunum takist vel þarf að hafa sértæk markmið og áfangamarkmið, ákveðin ábyrgðarsvið og vel skipulagða tímaáætlun. Mikilvægasta atriðið frá sjónarhóli þeirra sem eru í fyrirtækinu er endurmatið. Þótt oft sé hægt að setja fram markmið og skipuleggja íhlutunina í þaula er endanlega endurmatið á íhlutuninni oft flókið. Margháttaðar breytingar geta auðveldlega gerst samtímis á vinnustaðnum. Reglubundin eftirfylgni er gott ráð til að mæla áhrif ólíkra breytinga. Endurmat þeirra sem íhlutunin varðar er líka mikilvægt.

4. Kvarðarnir og uppbygging QPSNordic

4.1. Gagnasöfnun þegar QPSNordic-spurningalistinn var búinn til

QPSNordic var búinn til í tveim áföngum með því að fá fólk í mörgum fyrirtækjum í fjórum norrænum löndum til að meta spurningalistann (tafla 2).

Tafla 2. Fjöldi svarenda á Norðurlöndum í áföngunum tveim.

Land	Gagnasöfnun 1, 1997 (N)	Gagnasöfnun 2, 1998 (N)
Danmörk	149	-
Finnland	280	146
Noregur	372	291
Svíþjóð	214	558
Alls	1015	995

Svarendur fyrstu draga að QPSNordic voru starfandi í ýmsum atvinnugreinum, s.s. framleiðsluðnaði, þjónustu, opinberri stjórnsýslu og heilsugæslu (tafla 3).

Tafla 3. Upplýsingar um úr hvaða atvinnugreinum svarendur komu.

Atvinnugrein	Gagnasöfnun 1, 1997		Gagnasöfnun 2, 1998	
	N	%	(N)	%
Opinber stjórnarsýsla	281	28	378	38
Heilbrigðisþjónusta	201	20	288	29
Þjónusta	253	25	250	25
Framleiðsluiðnaður	280	27	79	8
Alls	1015	100	995	100

Áður hefur verið greint frá því hvernig gögnum var safnað og réttmæti spurningalistans metið. Til að meta réttmæti spurningalistans var gögnum safnað tvisvar í fjórum norrænum löndum. Fyrri gögnunum var safnað (n=1015) til að meta uppbyggingu spurningalistans og búa til mælikvarðana. Í síðara skiptið var gögnum safnað (n=995) til að kanna réttmæti forspárgildis kvarðanna. Áreiðanleiki innra samræmis (n=2010) og endurtekinna kannana (n=393) var reiknaður út fyrir alla kvarðana.

4.2. Atriði og kvarðar í spurningalistanum

Í töflu 4 kemur fram um hvaða atriði er spurt og á hvaða sviði matið er gert, þ.e. hvort um er að ræða spurningar um starfið sjálft = S (e. task level), um félagslega þætti og annað sem fram fer í fyrirtækinu = F (e. social and organizational level) og einstaklingsbundna þætti = E (e. individual level), einnig kemur fram hvaða spurningar eru notaðar í hverju tilviki.

Tafla 4. Kvarðar og einstakar spurningar í spurningalistanum.

Númer	Atriði og kvarðar	Mats-svið ¹	Spurningar ² nr. (sjá spurningalista)	Fjöldi i sp.
2	Starfskröfur:			
2.1	Kröfur um afköst	S	sp12, sp13, sp14, sp15	4
2.2	Kröfur um ákvarðanir	S	sp17, sp19, sp22	3
2.3	Kröfur um þekkingaröflun	S	sp18, sp25, sp29	3
	Einstakar spurningar		sp16, sp20, sp21, sp23, sp24, sp30, sp31, sp32, sp33, sp34, sp35, sp36, sp37	13
3	Hlutverk og væntingar			
3.1	Hlutverk skýrt	S	sp38, sp39, sp40	3
3.2	Hlutverk óskýrt	S	sp41, sp42, sp43	3
3.3	Einstök spurning		sp44	1
4	Sjálfræði í starfi			
4.1	Jákvæðar áskoranir	S	sp26, sp27, sp28	3
4.2	Ákvarðanafrelsi	S	sp45, sp46, sp51, 52, sp53	5
4.3	Stjórn á verkhraða	S	sp47, sp48, sp49, sp50	4
5	Forspá um vinnuna			
5.1	Forspá um næsta mánuð	S	sp54, sp55, sp56	3
5.2	Forspá um næstu 2 ár	E	sp60, sp61	2
5.3	Dálæti á áskoronum	E	sp63, sp64, sp65	3

-	Einstakar spurningar		sp57, sp58, sp59, sp62	4
6	Færni í starfi			
6.1	Tilfinning um færni	E	sp66, sp67, sp68, sp69	4
-	Einstakar spurningar		sp70, sp71	2
7	Félagslegur stuðningur			
7.1	Stuðningur yfirmanns	F	sp73, sp75, sp78	3
7.2	Stuðningur samstarfsmanna		sp72, sp74	2
7.3	Stuðningur vina og fjölskyldu	F	sp76, sp77, sp80	3
7.5	Einelti og áreitni (einstakar spurningar)	F	sp81, sp82a, sp82b, sp83	4
-	Einstök spurning		sp79	1
8	Stjórnun			
8.1	Hvetjandi stjórnun	F	sp84, sp85, sp86	3
8.2	Réttlát stjórnun	F	sp89, sp90, sp91	3
	Einstakar spurningar		sp87, sp88	2
9.	Fyrirtækis- /stofnunarbragur			
9.1	Starfsandinn	F	sp93, sp94, sp95	3
9.2	Frumkvæði	F	sp97, sp98, sp99	3
9.3	Misrétti	F	sp100, sp101	2
9.4	Starfsmannastefna	F	sp102, sp103, sp104	3
-	Einstakar spurningar		sp92, sp96	2
10	Samspil vinnu og einkalífs	E		
-	Einstakar spurningar		sp105, sp106	2
11	Mikilvægi vinnunnar í lífi þínu	E	sp107c, sp108a, sp108b	3
	Einstakar spurningar		sp107a, sp107b, sp107d, sp107e	4
12	Hollusta við vinnustaðinn	E	sp109, sp110, sp111	3
13	Hópvinna	F	sp113, sp114, sp115	3
-	Einstakar spurningar		sp112, sp116	2
14	Hvöt til að vinna			
14.1	Innri hvöt	E	sp117, sp120, sp123	3
14.2	Ytri hvöt	E	sp119, sp121, sp122	3
-	Einstök spurning		sp118	1
Fjöldi spurninga í kvörðum				80
Fjöldi einstakra spurninga				38
Fjöldi bakgrunnsspurninga				11
Heildarfjöldi spurninga				129

¹S = starfið (e. task level), F = um félagslega þætti og annað sem fram fer í fyrirtækinu (e. social and organizational level), E = einstaklingsbundnir þættir (e. individual level). Einnig kemur fram hvaða spurningar eru notaðar í hverju tilviki.

²sp = spurning.

Tafla 5. Innra samræmi (Cronbach's alfa, n= 2010), áreiðanleiki kvarðanna við endurtekna könnun (n=393) og fjöldi svarmöguleika í hverjum kvarða.

Innihald og kvarðar	Fjöldi svarmöguleika	Alfa (n=2010)	Áreiðanleiki við endurtekna könnun (n=393)
Starfskröfur			
Kröfur um afköst	4	0,73	0,78
Kröfur um ákvarðanir	3	0,68	0,75
Kröfur um þekkingaröflun	3	0,61	0,81
Hlutverk og væntingar			
Hlutverk skýrt	3	0,81	0,67
Hlutverk óskýrt	3	0,71	0,76
Sjálfræði í starfi			
Jákvæðar áskoranir	3	0,78	0,82
Ákvarðanafrelsi	5	0,72	0,83
Stjórn á verkhraða	4	0,83	0,82
Forspá um vinnuna			
Forspá um næsta mánuð	3	0,67	0,73
Forspá um næstu 2 ár	2	0,87	0,66
Dálæti á áskorunum	3	0,76	0,76
Færni í starfi			
Tilfinning um færni	4	0,69	0,65
Félagsleg samskipti			
Stuðningur yfirmanns	3	0,83	0,81
Stuðningur samstarfsmanna	2	0,80	0,72
Stuðningur vina og fjölskyldu	3	0,75	0,83
Stjórnun			
Hvetjandi stjórnun	3	0,86	0,79
Réttlát stjórnun	3	0,75	0,77
Fyrirtækis-/stofnunarbragur			
Starfsandinn	3	0,74	0,73
Nýungagirni	3	0,71	0,80
Misrétti	2	0,73	0,67
Starfsmannastefna	3	0,83	0,80
Mikilvægi vinnunnar í lífinu			
Samsömun með stofnuninni/vinnustaðnum	3	0,77	0,81
Hópvinna	3	0,77	0,58
Hvöt til að vinna			
Innri hvöt	3	0,68	0,63
Ytri hvöt	3	0,71	0,75

Innra samræmi kvarðanna var á milli 0,60 og 0,88 mælt með Cronbach's alfa og áreiðanleiki endurtekinnar könnunar 0,55 til 0,82 þegar tíminn á milli kannana voru 5–8 vikur (tafla 5).

Kaflar 4.3.-4.4. með töflu 6 eru ekki teknir með í þessari útgáfu. Þeir fjalla um uppbyggingu spurningalistans og fræðilegar vangaveltur þar um. Þar má m.a. sjá tölfræðilíkan af völdum kvörðum QPSNordic (sjá: User's Guide. QPSNordic General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, København: Nordic Council of Ministers/Nordic Council. TemaNord 2000:603) sem er aðgengilegt á netinu á slóðinni <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/TN2000603.pdf>).

5. Kynning á niðurstöðum og hagnýting þeirra

5.1. Tölfræðileg úrvinnsla gagna og kynning á niðurstöðum

Tölfræðileg greining gagna

Bæði er hægt að nota kvarðana og svör við einstökum spurningum. Fyrst og fremst er um að ræða tíðnidreifingar og meðaltöl eða miðgildi. Kvarðana og spurningarnar, sem tengjast þeim, má sjá í töflu.4. Þegar niðurstaða úr einstökum spurningum er kynnt er venjan að nota hlutfallstölur. Hægt er að sameina svör til beggja enda, þ.e. 1 og 2 annars vegar og 4 og 5 hins vegar.

Dæmi		mjög sjaldan eða aldrei	fremur sjaldan	stundum	fremur oft	mjög oft eða alltaf	
Hefurðu of mikið að gera?		1	2	3	4	5	Alls
	n	87	250	832	503	298	1970
-upprunalegur kvarði	%	4	13	42	26	15	100
-styttur kvarði	%	17		42	41		100

Þegar kvarðaskor er notuð eru tölugildin fyrir hverja spurningu lögð saman og deilt í með fjölda spurninga. Það er líka hentugt að kynna niðurstöðurnar sem meðaltöl og staðalfrávik eða sem miðgildi og hlutfallstölur. Dæmi má sjá í 4. fylgiskjali.

Svörum við þremur spurningum þarf að hagræða og endurskrá áður en útreikningur hefst:

- Sp. 91. Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu? Talan 6 að frádreginni þeirri tölu sem valin er í listanum = gildið sem á að nota í útreikningunum.
- Sp. 96. Starfsandinn stífur og reglufastur. Talan 6 að frádreginni þeirri tölu sem valin er í listanum = gildið sem á að nota í útreikningunum.
- Mikilvægi vinnunnar í lífi þínu.
Spurning 107c 0–10=1; 11–20 =2; 21–30 =3; 31–40=4, 41–50 =5; 51–100=6.
Spurning 108a 6–7=6.
Spurning 108b 6–7=6.

Stærð hópa þegar niðurstöður eru kynntar

Venjulega eru spurningalistar lagðir fyrir stóra hópa, jafnvel mörg hundruð manns. Sérstakrar aðgætni er þörf ef um litla hópa er að ræða. Í fyrsta lagi verður að gæta

nafnleyndar í kynningunni og hópurinn verður að vera nógu stór til að niðurstöður verði marktækar og nothæfar.

Oft vilja litlir vinnuhópar og stjórnendur sjá niðurstöður í eigin hópi. Almennt má segja að ekki er ráðlegt að leggja spurningalista fyrir né gera tölfræðilega útreikninga ef færri en 10 eru í hópnum. Til þess að vernda nafnleynd þátttakenda er eigindleg, munnleg lýsing á niðurstöðum eina leiðin þegar hópurinn er mjög lítill. Hver og einn verður að fá tækifæri til að hreyfa mótbárum, þegar niðurstöður eru kynntar, ef hún eða hann óskar þess. Aðrar aðferðir eins og viðtöl eða hópsamræður eru heppilegri ef færri en 10 eru í hópnum.

Ef í hópnum eru fleiri en 10 en færri en 30 er heppilegt að nota meðaltöl og miðgildi og kynna hlutfallslega dreifingu svara í þremur flokkum í stað fimm svo að svarendur séu síður þekkjanlegir. Kvarðarnir bjóða yfirleitt upp á fimm möguleika en hægt er að leggja saman svörin 1 og 2 annars vegar og 4 og 5 hins vegar eins og sýnt er í dæminu hér að framan.

Þegar fleiri en 30 eru í hópnum er mælt með að niðurstöðurnar séu kynntar með nákvæmum hlutfallstölum, meðaltali og miðgildum kvarða eða einstakra spurninga.

Viðmiðunargögn (reference data)

Viðmiðunargögnin í leiðbeiningunum byggja á svörum 2010 svarenda á Norðurlöndum sem vinna í ólíkum atvinnugreinum. Sýnd eru meðaltöl og staðalfrávik allra spurninganna og kvarðanna (fylgiskjal 3). Ef QPSNordic er oft notaður í sama fyrirtæki getur notandinn búið til eigin gagnabanka með viðmiðum.

Aðferðir við endurgjöf

QPSNordic er stór spurningalisti. Þeir sem bera ábyrgð á endurgjöfinni þurfa að gera upp við sig hvort endurgjöfin eigi að vera munnleg eða skrifleg. Þegar niðurstöður eru kynntar í fyrirtækinu/deildinni sem heild er vænlegast að velja til kynningar það sem mestu skiptir eða er líklegt til að vekja mestan áhuga.

Við kynningu niðurstaðna má bæði notast við útkomur úr kvörðum eða einstökum spurningum. Hlutfallsleg útkoma úr einstökum spurningum getur oft gefið skýra mynd og svarendur geta borið eigin svör saman við svör hinna. Þegar útkomur úr einstökum spurningum eru kynntar þarf bæði að taka tillit til tölfræðilegra atriða og innihalds spurningarinnar.

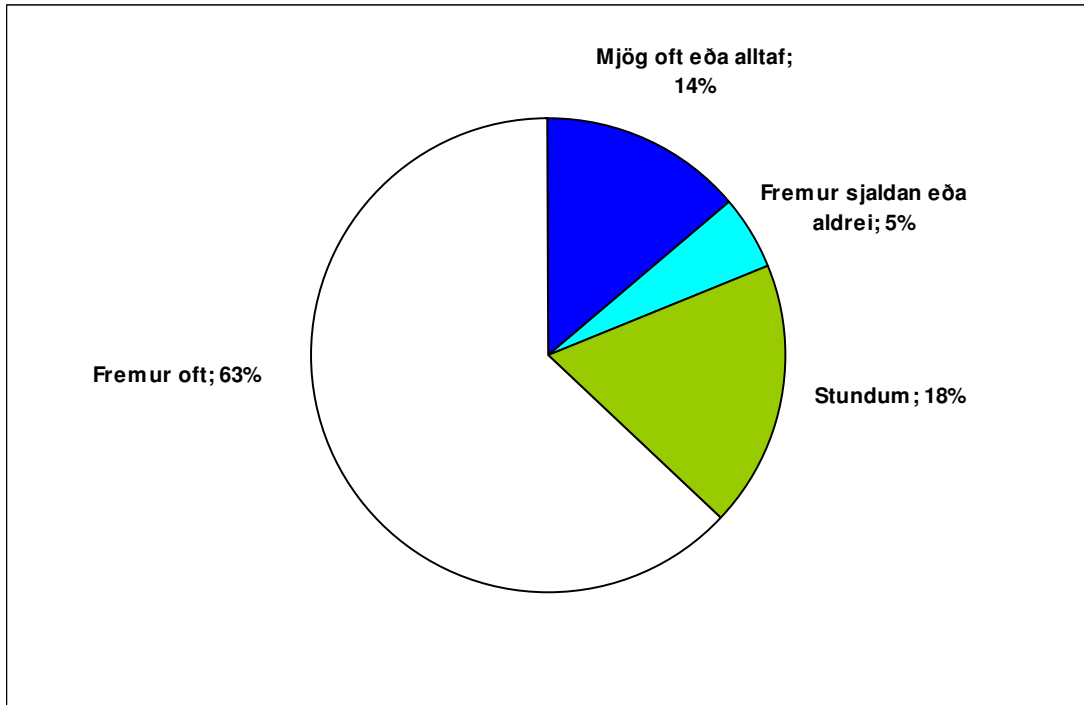
Rétt er að takmarka sig við 20–30 spurningar eða fáa kvarða á hverjum fundi. Það er erfitt að átta sig á meira efni í einu. Ef niðurstöðurnar eru of margar og viðamiklar getur það hamlað samræðum eða leitt til árangurslítilla hópsamræðna með fáum tillögum til úrbóta.

Niðurstöðurnar þarf að kynna fyrir þátttakendum á auðskilinn hátt án tillits til menntunar þeirra. Mælt er með glærum eða tölvumyndum með stöplaritum eða skífuritum til að sýna hlutfallslega tíðni. Nokkrar tíðnitölur komast fyrir á sömu mynd. Meðaltöl gagnast við samanburð á hópum (3. mynd). Niðurstöður, sem byggjast á kvörðum, henta betur fyrir vísindarannsóknir eða til að búa til líkön.

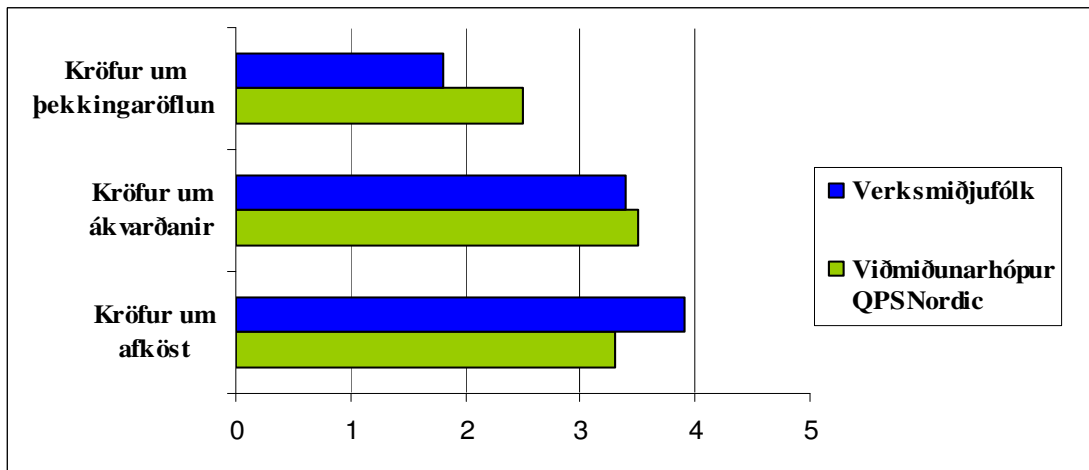
Viðmiðunargögn eru nothæf til að meta styrk og veikleika hópsins, sem er til skoðunar, samanborið við aðra vinnuhópa, deildir, allt fyrirtækið eða aðra samanburðarhæfa hópa. Alltaf þarf að taka tillit til samsetningar hópsins og hve stór hann er. Aðgætni skal gætt við miðlun upplýsinga. Með samanburði við viðmiðunaráróp sést hvernig ástandið er hjá rannsóknarhópnum samanborið við aðra. Þó ber að hafa í huga að umræðurnar þurfa að vera uppbyggilegar og ekki er vænlegt að festast of mikið í samanburði. Yfirleitt er best að bera niðurstöðurnar saman við

fyrri mælingar í sömu deild/hópi þegar hugað er að íhlutun eða metið hvort íhlutun hefur borið árangur.

Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni? (n=98)



Starfskröfur – undirkefingar. Meðaltöl kvarða hjá verksmiðjufólki (n=28) samanborið við viðmið QPSNordic



Mynd 3. Dæmi um myndir við kynningu niðurstaðna. (Mynd 2 er í kafla 4.3. sem er sleppt í íslensku þýðingunni).

5.2. Skipulagning fundar þar sem niðurstöður eru kynntar

Til þess að kynningarfundur með niðurstöðum takist vel þarf:

1. Að hafa dagskrá og ákveða fyrirfram hlutverk rannsakanda/ráðgjafa, stjórnenda og starfsmanna.
2. Hlutlaus ráðgjafi þarf að velja áhugaverðar og gagnlegar niðurstöður til kynningar og leiða/fylgjast með umræðum í hópum.
3. Að mynda litla hópa sem ræða sérstaklega mál/vandamál í starfseiningunni.
4. Að skrifa aðgerðaáætlun, þar sem fram kemur hverjir bera ábyrgð á hverju, tímaáætlun og hvernig eftirfylgni skuli háttað.

Ákveða þarf hvar og hvenær á að hafa fundinn/fundina, hvernig hóparnir eiga að vera samsettir, hvernig eigi að ýta undir samræður og draga saman niðurstöður. Þetta verður að vera ákveðið áður en spurningalistunum er dreift. Best er að gefa upplýsingar um tíma og stað fundanna á forsíðu listans.

Ráðgjafinn/rannsakandinn kynnir niðurstöðurnar fyrst á fundinum. Viðræður geta fléttast inn í kynninguna. Seinni hluti fundarins fer síðan í viðræður í litlum hópum, síðan hittast allir, hóparnir gefa skýrslu um viðræðurnar og loks eru teknar ákvarðanir um hvernig eigi að forgangsraða og til hvaða aðgerða skuli gripið. Kynning á niðurstöðum á ekki að vara lengur en klukkutíma. Fundurinn í heild með umræðum tekur a.m.k. 3–4 klst. en líka er hægt að skipta þessu á tvo fundi.

Þátttakendur fá mest út úr fundinum ef þeir hafa möguleika á að ræða niðurstöðurnar og úrræðin í litlum hópum áður en þeir bera tillögur sínar fram fyrir alla. Virk þátttaka fundarmanna og vilji til að leysa vandamál er lykilatriði í því að ná settum markmiðum. Líta skal á niðurstöðurnar, sem kynntar eru, sem útgangspunkta fyrir umræður en ekki sem það eina sem taka má til umfjöllunar. Þetta þýðir að það er frjálst að ræða önnur mál á fundinum en það sem kom út úr QPSNordic-könnuninni eftir að formlegri kynningu á niðurstöðum lýkur.

Að ýmsu er að hyggja við kynningu á niðurstöðum. Þátttakendur verða að hafa vilja til að leysa vandamálin. Þeir þurfa að fá faglega aðstoð við að túlka niðurstöðurnar og nægan tíma til að ræða þær og gera viðbragðsáætlanir.

Virgni og samstarf er undirstaða árangursríks þróunarverkefnis en opnar samræður og ákvarðanir um sameiginleg markmið eru forsendur túlkunar niðurstöðna. Menn verða að reyna að komast að samkomulagi um hvað skuli gert og ekki má láta bjargráðin, sem fyrir hendi eru, stjórna því til hvaða aðgerða er gripið. Það verður að sjá til þess að deildin eða starfseiningin, sem um ræðir, fái þau bjargráð sem þörf er á til að hrinda nauðsynlegum umbótum í framkvæmd.

Eðli vinnunnar getur haft áhrif á gagnsemi könnunar og kynningar á niðurstöðum af þessu tagi. Starfsmenn, sem vinna mjög sjálfstætt, eru ef til vill ekki áhugasamir um að ræða samstarf við aðra. Starfsmenn á tiltekinni deild geta haft meira samstarf og vera háðari starfsmönnum í öðrum deildum en sinni eigin. Þegar þannig er í pottinn búið verður að koma á umræðufundi með þessum samstarfsdeildum.

Kostir og gallar þróunarverkefnis skulu metnir þegar til lengri tíma er litið. Stefnan verður að vera skýr og virk allan tímann. Akkillesarhællinn er oft að fylgja málinu eftir og meta árangur. Vegna hinna öru breytinga í tækni og viðskiptum, sem leiða til stöðugrar kröfu um breytingar hjá fyrirtækjum, er kostur að hafa ætíð í gangi hringferlið „könnun – kynning niðurstöðna – aðgerðir – könnun“ byggt á nákvæmu mælitæki.

6. Siðfræðilegar spurningar

Siðfræðilegar spurningar í tengslum við QPSNordic eru fyrst og fremst tvenns konar: upplýsingar til þátttakenda og trúnaður. Áður en spurningalistinn er lagður fyrir skal segja þátttakendum frá því til hvers könnunin er gerð, hvernig spurningalistinn verður lagður fyrir og unnið úr honum, hvernig niðurstöður verða kynntar og hvernig nafnleyndar verði gætt. Gefa skal upplýsingar um hvernig eigi að svara listanum, hvernig og hver muni rýna gögnin og hvernig varðveislu verði háttað. Þessar upplýsingar á að veita skriflega og helst líka munnlega. Þátttaka verður alltaf að vera frjáls.

Spurningalistinn QPSNordic er fyrst og fremst ætlaður til notkunar í hópum eða fyrirtækjum vegna fyrirhugaðrar íhlutunar eða til vísindalegra rannsókna. Aldrei á að kynna niðurstöður sem varða einstaklinga. Mikilvægt er að hvorki könnunin né íhlutunin sé gerð á þann hátt að athyglin beinist að einstaklingum eða leiði til mismununar.

Þegar til umræðu kemur og ákveðið hefur verið að nota QPSNordic ber að hafa eftirfarandi siðfræðileg atriði í huga:

- Markmið könnunarinnar verður að vera skýrt og öllum augljóst.
- Sá/sú sem stjórnar könnuninni og endurgjöfinni verður að hafa nægilega þekkingu á notkun spurningalista sem tæki til að mæla sálfélagslega þætti á vinnustað.
- Starfsmönnum/svarendum verður að vera ljóst markmiðið með könnuninni og vita hvernig hún verður gerð.
- Gefa þarf upplýsingar um hvernig gögnum verður safnað, hvernig þau verða meðhöndluð, kynnt og geymd.

Mikilvægt er að könnunin og íhlutunin sé skipulögð þannig að algjörlega sé komið í veg fyrir að einstaklingar verði fyrir mismunun og að nafnleyndar og trúnaðar um einstaklingsbundnar upplýsingar sé gætt í hvívetna.

6. Helstu atriði: Hvernig á að nota QPSNordic?

Áður en QPSNordic er notaður skal hafa eftirfarandi í huga:

- Koma á víðtæku samstarfi hlutaðeigandi og vekja áhuga á umbótum á undirbúningsstiginu.
- Vekja áhuga stjórnenda á könnuninni.
- Vekja áhuga verkstjóra á að hrinda nauðsynlegum breytingum í framkvæmd.
- Vekja áhuga starfsmanna á að svara spurningalistanum, túlka niðurstöður og skipuleggja breytingar til batnaðar.
- Skilgreina hlutverk stéttarfélaganna og vinnuverndarfulltrúa (öryggisvarða/öryggistrúnaðarmanna).
- Sjá til þess að allir starfsmenn geti tekið þátt í könnuninni og umræðum eftir á.
- Athuga hvaða aðrar aðgerðir eða breytingar eru í gangi í fyrirtækinu og þörfina á samræmingu við QPSNordic.
- Á að endurtaka könnunina? Ef svo er, hve oft?
- Er siðfræðilegra atriða og trúnaðar við einstaklinga gætt?

Mikilvæg atriði sem taka þarf afstöðu til:

- Hver er tilgangurinn með könnuninni?
- Sjá til þess að helstu hagsmunaaðilar þekki og samþykki tilgang könnunarinnar.
- Á að gera könnunina samtímis í öllu fyrirtækinu eða væri betra að gera hana í einstökum deildum hverri af annarri?
- Á að notast við langa listann eða þann stutta?
- Þarf að bæta við spurningum um heilsu, líðan og starfsánægju?
- Hver verður ábyrgur fyrir verkefninu í heild og fyrir ólíkum þáttum þess?
- Hvernig verða gögnin greind?
- Hvar og hvenær verða kynningarfundirnir?
- Verður þörf fyrir utanaðkomandi ráðgjafa og ef svo er hvenær í ferlinu og til hvers?

--- ooOoo ---

Frekari upplýsingar

Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E.: *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000:12.

Elo, A-L., Leppänen, A. & Sillanpää, P. (1998). Applicability of survey-feedback for an occupational health method in stress management. *Occupational Medicine* 48, 3, 181–188.

Elo, A-L. & Skogstad, A.: Organizational interventions emphasizing the survey-feedback method. In: K. Lindström et al. (eds.) *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic)*. Nord 1997:15.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 55, 259–285.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and Users Guide*. Los Angeles: University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering.

Lindström, K., Borg, W., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E. & Raivola, P.: *Measurement of Psychological and Social Factors at Work. Description of Selected Questionnaire Methods Employed in Four Nordic Countries*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & Ørhede, E. (eds.): *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic)*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.

Lippitt, G., & Lippitt, R. (1986). *Consultation Process in Action*. San Diego: University Associates.

Nadler, D. A. (1977). *Feedback and Organization Development: Using Data-Based Methods in Organization Development*. Reading MA: Addison-Wesley.

Skogstad, A., & Bang, A. (1993). Survey Feedback. Arbeidsmiljøutvikling gjennom bruk av en kartleggings- og tilbakemeldingsmodell. *Norsk tidsskrift for arbeidsmedisin*, 14:217–231.

Peiró, J. M. González-Romá, V. & Canero, J. (1999): Survey feedback as a tool for changing managerial culture: Focusing on users' interpretations - A case study. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 4, 537–550.

Fylgiskjöl

- Fylgiskjal 1** QPSNordic – Norræni spurningalistinn um sálfélagslega þætti í vinnunni
- Fylgiskjal 2** QPSNordic 34+
- Fylgiskjal 3** Lýsing á kvörðunum með lýsandi tölulegum upplýsingum úr gögnum sem safnað var við gerð listans.
- Fylgiskjöl 4–6** eru á ensku. Sjá einnig:
<http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/TN2000603.pdf>

Fylgiskjal 1

QPSNordic

Norræni spurningalistinn
um sálfélagslega þætti í vinnunni

*Kari Lindström, Anna-Liisa Elo, Anders Skogstad, Margareta Dallner,
Francesco Gamberale, Vesa Hottinen, Stein Knardahl, Elsa Ørhede*

Norræna ráðherranefndin

TEMANORD 2000:603

Íslensk þýðing 2004: Hólmfríður K. Gunnarsdóttir.

Svona á að svara spurningalistanum:

Á næstu blaðsíðum eru spurningar og fullyrðingar um starf þitt og vinnustað. Markmiðið með spurningalistanum er að afla upplýsinga til þess að bæta starfið og starfsaðstæðurnar.

Gefðu þér góðan tíma til að svara. Oftast á að svara með því að setja hring utan um svarið sem best á við að þínum dómi.

Dæmi:

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
1. Verður þú að flýta þér til að geta lokið því sem þú þarft að gera?	1	2	3	4	5

1. PERSÓNUUPPLÝSINGAR

1. Fæðingarár _____	6. Hvað lengi hefur þú haft þá stöðu sem þú ert í núna? _____ár
2. Kyn Karl1 Kona2	7. Ráðningarkjör: Fastráðning hjá núverandi vinnuveitanda1 Lausráðning hjá núverandi vinnuveitanda.....2
3. Skólaganga (fjöldi ára): (Settu hring utan um svarmöguleikann sem við á.) Grunnskóli (1-9 ár).....1 Framhaldsskóli (10-12 ár)2 Háskóli (13-16 ár)3 Framhaldsnám í háskóla (lengra en 16 ár)4	8. Ertu ráðin/n hjá öðrum vinnuveitanda? Já.....1 Nei.....2
4. Starfsheiti _____	9. Ertu í stjórnunarstöðu? Já.....1 Nei.....2
5a. Hvað hefur þú unnið lengi á þessum vinnustað? _____ár	10. Hvað margar klukkustundir vinnur þú að jafnaði á viku? _____klst.
5b. Á hvaða deild/sviði/einingu vinnur þú? _____	11. Hvað af eftirfarandi lýsir vinnutíma þínum best? Dagvinna 1 Tvískiptar vaktir 2 Þrískiptar vaktir 3 Fastar kvöldvaktir 4 Fastar næturvaktir 5 Annað 6 hvað? _____

2. STARFSKRÖFUR

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur sjaldan	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
12. Er vinnuálagið svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?	1	2	3	4	5
13. Verður þú að vinna aukavinnu?	1	2	3	4	5
14. Verður þú að vinna á miklum hraða?	1	2	3	4	5
15. Hefur þú of mikið að gera?	1	2	3	4	5
16. Krefst vinnan líkamlegs þols?	1	2	3	4	5
17. Þarft þú að taka skyndiákvæðanir í vinnunni?	1	2	3	4	5
18. Eru verkefni of erfið fyrir þig?	1	2	3	4	5
19. Krefjast verkefni fullkominnar athygli?	1	2	3	4	5
20. Krefjast verkefni mikillar nákvæmni í hreyfingum?	1	2	3	4	5
21. Verður þú fyrir óþægilegum truflunum í vinnunni?	1	2	3	4	5
22. Þarft þú að taka flóknar ákvæðanir í vinnunni?	1	2	3	4	5
23. Er vinnan einhæf?	1	2	3	4	5
24. Verður þú að endurtaka það sama með fárra mínútna millibili?	1	2	3	4	5
25. Krefjast verkefni meiri þekkingar en þú hefur?	1	2	3	4	5
26. Nýtist þekking þín og færni í starfinu?	1	2	3	4	5
27. Býður starfið upp á krefjandi verkefni sem gaman er að glíma við?	1	2	3	4	5
28. Finnst þér starfið mikilvægt?	1	2	3	4	5
29. Er þess krafist að þú aflir þér nýrrar þekkingar og færni í starfi?	1	2	3	4	5

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
30. Getur þú blandað geði við vinnufélagana á meðan þú ert að vinna?	1	2	3	4	5
31. Hefur þú orðið fyrir hótunum eða ofbeldi í vinnunni á síðustu tveim árum?	1	2	3	4	5
32. Geta mistök þín í vinnunni valdið einhverjum heilsutjóni?	1	2	3	4	5
33. Geta mistök þín í vinnunni valdið fjárhagslegu tjóni?	1	2	3	4	5

34. Felur starfið í sér samskipti við viðskiptavini eða skjólstæðinga?

- Nei 1
 Já, en yfirleitt óbein samskipti (bréflög, á myndsendi, með tölvupósti o.s.frv.)..... 2
 Já, yfirleitt bein samskipti (augliti til auglitis eða í síma) 3
 Já, bæði bein og óbein samskipti4

Ef þú svaraðir þessari spurningu játandi (2, 3 eða 4) skaltu svara næstu spurningum (35-37), annars skaltu svara næst spurningu númer 38.

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
35. Felur starfið í sér <u>persónuleg</u> samskipti við skjólstæðinga/viðskiptavini?	1	2	3	4	5
36. Verður þú að taka á móti og bregðast við kvörtunum skjólstæðinga/viðskiptavina?	1	2	3	4	5
37. Finnst þér þú lagin/n við að hafa góð samskipti við skjólstæðinga/viðskiptavini?	1	2	3	4	5

3. HLUTVERK OG VÆNTINGAR

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
38. Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	1	2	3	4	5
39. Veist þú hvaða ábyrgðarsvið þú hefur?	1	2	3	4	5
40. Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	1	2	3	4	5
41. Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	1	2	3	4	5
42. Færð þú verkefni að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?	1	2	3	4	5
43. Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?	1	2	3	4	5
44. Þarft þú að vinna verkefni sem stríða gegn gildismati þínu?	1	2	3	4	5

4. SJÁLFRÆÐI Í STARFI

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
45. Getur þú ráðið hvernig þú ferð að ef unnt er að leysa verkefni á mismunandi vegu?	1	2	3	4	5
46. Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?	1	2	3	4	5
47. Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?	1	2	3	4	5
48. Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?	1	2	3	4	5
49. Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?	1	2	3	4	5
50. Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?	1	2	3	4	5

	mjög sjaldan eða aldrei	fremur sjaldan	<u>stundum</u>	fremur oft	mjög oft eða alltaf
51. Getur þú haft áhrif á ákvarðanir um með hverjum þú vinnur?	1	2	3	4	5
52. Getur þú ákveðið hvenær þú hefur samband við viðskiptavini eða skjólstæðinga?	1	2	3	4	5
53. Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem miklu skipta í starfi þínu?	1	2	3	4	5

5. FORSPÁ UM VINNUNA

	mjög sjaldan eða aldrei	fremur sjaldan	<u>stundum</u>	fremur oft	mjög oft eða alltaf
54. Veist þú með mánaðarfyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	1	2	3	4	5
55. Veist þú með mánaðarfyrirvara hverjir vinnufélagar þínir verða?	1	2	3	4	5
56. Veist þú með mánaðarfyrirvara hver verður yfirmaður þinn?	1	2	3	4	5
57. Verður þú að sanna getu þína fyrir öðrum til að fá áhugaverð verk eða viðfangsefni?	1	2	3	4	5
58. Finnst þér þú eigir einhvern að, einstakling eða samtök, sem gætir hagsmuna þinna?	1	2	3	4	5
59. Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5

	mjög lítið eða <u>alls</u> <u>ekki</u>	fremur <u>lítið</u>	<u>dálítið</u>	fremur <u>mikið</u>	mjög <u>mikið</u>
60. Veist þú hvað þarf til svo að þú fái eftirsóknarvert starf eftir tvö ár?	1	2	3	4	5
61. Veist þú hvaða nýrrar þekkingar og færni þú þarft að afla þér til að halda eftirsóknarverðu starfi eftir tvö ár?	1	2	3	4	5
62. Heldur þú að þú hafir jafn eftirsóknarvert starf eftir tvö ár og þú hefur núna?	1	2	3	4	5
	mjög lítið eða <u>alls</u> <u>ekki</u>	fremur <u>lítið</u>	<u>dálítið</u>	fremur <u>mikið</u>	mjög <u>mikið</u>
63. Finnst þér gaman að áskorunum eins og að fá oft ný verkefni	1	2	3	4	5
64. Finnst þér gaman að áskorunum eins og að vinna með nýjum samstarfsmönnum?	1	2	3	4	5
65. Finnst þér gaman að áskorunum eins og að vinna á mismunandi stöðum?	1	2	3	4	5

6. FÆRNI Í STARFI

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur sjaldan	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
66. Ert þú ánægð/ur með hvernig þú leysir verk þín af hendi?	1	2	3	4	5
67. Ert þú ánægð/ur með afköstin hjá þér?	1	2	3	4	5
68. Ert þú ánægð/ur með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	1	2	3	4	5
69. Ert þú ánægð/ur með hæfni þína til að hafa góð samskipti við vinnufélagana?	1	2	3	4	5
70. Færð þú að vita hvernig þú stendur þig í starfi?	1	2	3	4	5
71. Getur þú sjálf/ur strax metið hvort þú hefur leyst verk þitt vel af hendi?	1	2	3	4	5

7. FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
72. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
73. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
74. Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
75. Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
76. Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
77. Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
78. Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	1	2	3	4	5
79. Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?	1	2	3	4	5
	mjög lítinn eða <u>alls engan</u>	fremur <u>lítinn</u>	<u>dálítinn</u>	fremur <u>mikinn</u>	mjög <u>mikinn</u>
80. Finnst þér þú eiga vísan stuðning vina þinna eða fjölskyldu þegar erfiðleikar steðja að í vinnunni?	1	2	3	4	5

Einelti og áreitni

Einelti (áreitni, sárandi sérmeðferð) er vandamál á mörgum vinnustöðum og fyrir marga starfsmenn. Einelti er sárandi sérmeðferð sem einstaklingur þarf að þola aftur og aftur um einhvern tíma og honum finnst erfitt að verjast. Ekki er um einelti að ræða ef jafnokar eigast við eða ef um einstakan atburð er að ræða.

	<u>Nei</u>	<u>Já</u>
81. Hefur þú tekið eftir því að einhver hafi orðið fyrir einelti/áreitni á vinnustaðnum á síðustu sex mánuðum?	1	2
82. Hvað marga hefurðu séð lagða í einelti/verða fyrir áreitni á vinnustaðnum á síðustu sex mánuðum?	Karlar _____	Konur _____
	<u>Nei</u>	<u>Já</u>
83. Hefur þú sjálf/ur orðið fyrir einelti/áreitni á vinnustað á síðustu sex mánuðum?	1	2

8. STJÓRNUN

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
84. Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	1	2	3	4	5
85. Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta í þér heyra þegar þú ert á annarri skoðun en hann?	1	2	3	4	5
86. Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér við að auka færni þína?	1	2	3	4	5
87. Tekur næsti yfirmaður þinn á vandamálum um leið og þau koma upp?	1	2	3	4	5
	mjög illa eða <u>alls ekki</u>	fremur <u>illa</u>	<u>sæmilega</u>	fremur <u>vel</u>	mjög <u>vel</u>
88. Treystir þú stjórnendunum til að sjá vel fyrir framtíð vinnustaðarins/stofnunarinnar?	1	2	3	4	5
	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
89. Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	1	2	3	4	5
90. Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?	1	2	3	4	5
91. Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?	1	2	3	4	5

9. FYRIRTÆKIS-/STOFNUNARBRAGUR

<i>Hvernig er starfsandinn á deildinni?</i>	<u>mjög lítið eða alls ekki</u>	<u>fremur lítið</u>	<u>dálítið</u>	<u>fremur mikið</u>	<u>mjög mikið</u>
92. Einkennist af samkeppni	1	2	3	4	5
93. Hvetjandi og styðjandi	1	2	3	4	5
94. Einkennist af tortryggni og vantrausti	1	2	3	4	5
95. Afslappaður og þægilegur	1	2	3	4	5
96. Stífur og reglufastur	1	2	3	4	5
	<u>mjög sjaldan eða aldrei</u>	<u>fremur sjaldan</u>	<u>stund um</u>	<u>fremur oft</u>	<u>mjög oft eða alltaf</u>
97. Taka starfsmenn á vinnustað þínum frumkvæði?	1	2	3	4	5
98. eru starfsmenn á vinnustað þínum hvattir til að koma með tillögur til úrbóta?	1	2	3	4	5
99. eru samskipti næg á deildinni þinni?	1	2	3	4	5
	<u>mjög lítið eða alls ekki</u>	<u>fremur lítið</u>	<u>dálítið</u>	<u>fremur mikið</u>	<u>mjög mikið</u>
100. Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5
101. Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5
102. Fær fólk umbun (peninga, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	1	2	3	4	5
103. Er umhyggja borin fyrir starfsmönnum á vinnustaðnum þínum?	1	2	3	4	5
104. Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna?	1	2	3	4	5

10. SAMSPIL VINNU OG EINKALÍFS

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>aldrei</u>
105. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í vinnunni, neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífið?	1	2	3	4	5
106. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín heima fyrir, neikvæð áhrif á vinnuna?	1	2	3	4	5

11. MIKILVÆGI VINNUNNAR Í LÍFI ÞÍNU

107. Skiptu 100 punktum niður á eftirfarandi liði til að sýna hve mikilvægt hvert atriði er í lífi þínu um þessar mundir?

- | | | |
|----|--|--|
| a. | Frítími (t.d. tómsundaiðja, íþróttir, skemmtanir, umgengni við vini) | |
| b. | Samfélagið (t.d. frjáls félagasamtök, stéttarfélög, stjórnmalafélög) ... | |
| c. | Vinnan | |
| d. | Trúmál | |
| e. | Fjölskyldan | |

100

108a. Flest, sem ég stefni að, tengist vinnunni

Alls ekki sammála

1 2 3 4 5 6 7 Alveg sammála

108b. Hvað skiptir vinnan þig miklu máli?

Fátt skiptir mig minna máli

1 2 3 4 5 6 7 Fátt skiptir mig meira máli.

12. HOLLUSTA VIÐ VINNUSTAÐINN

Eftirfarandi fullyrðingar fjalla um afstöðu þína til vinnustaðarins. Segðu að hve miklu leyti þú fellst á eða fells ekki á hverja og eina fullyrðingu.

	<u>Alveg ósammála</u>	<u>Fremur ósammála</u>	<u>Hlutlaus</u>	<u>Fremur sammála</u>	<u>Alveg sammála</u>
109. Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	1	2	3	4	5
110. Ég hef svipað gildismat og ríkir á vinnustaðnum	1	2	3	4	5
111. Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram	1	2	3	4	5

13. HÓPVINNA

112. Ertu í tilteknum vinnuhópi?

Nei Já

1 2

Ef þú svaraðir játandi skaltu svara spurningum 113-116, annars svarar þú næst spurningu nr. 117.

113. Ert þú ánægð/ur með að vera í vinnuhópnum?	<u>mjög lítið eða alls ekki</u>	<u>fremur lítið</u>	<u>dálítið</u>	<u>fremur mikið</u>	<u>mjög mikið</u>
	1	2	3	4	5
114. Er vinnan í hópnum sveigjanleg?	<u>mjög sjaldan eða aldrei</u>	<u>fremur sjaldan</u>	<u>stundum</u>	<u>fremur oft</u>	<u>mjög oft</u>
	1	2	3	4	5
115. Er vinnuhópurinn laginn við að leysa vandamál?	1	2	3	4	5
116. Hvað oft hittist vinnuhópurinn?	1	2	3	4	5

14. HVÖT TIL AÐ VINNA

Hve miklu máli skipta eftirtalin atriði þegar draumastarfið er annars vegar?

	<u>einskis</u> <u>virði</u>	<u>ekki</u> <u>mikils</u> <u>virði</u>	<u>mikils</u> <u>virði</u>	<u>mjög</u> <u>mikils</u> <u>virði</u>	<u>alveg</u> <u>nauðsynlegt</u>
117. Að geta þroskað eigin persónuleika	1	2	3	4	5
118. Að hafa góð laun og önnur efnahagsleg hlunnindi	1	2	3	4	5
119. Að hafa rólega og reglubundna vinnu	1	2	3	4	5
120. Að finnast ég geri eitthvað sem máli skiptir	1	2	3	4	5
121. Að hafa örugga vinnu og fastar tekjur	1	2	3	4	5
122. Að hafa öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi	1	2	3	4	5
123. Að nýta sköpunargleði mína og ímyndunarafl í vinnunni	1	2	3	4	5

TAKK FYRIR ÞÁTTTÖKUNA!

Fylgiskjal 2

QPSNordic 34+

Norræni spurningalistinn
um sálfélagslega þætti í vinnunni

Stytttri útgáfa

*Kari Lindström, Anna-Liisa Elo, Anders Skogstad, Margareta Dallner,
Francesco Gamberale, Vesa Hottinen, Stein Knardahl, Elsa Ørhede*

Norræna ráðherranefndin

TEMANORD 2000:603

Íslensk þýðing 2004: Hólmfriður K. Gunnarsdóttir.

Svona á að svara spurningalistanum:

Á næstu blaðsíðum eru spurningar og fullyrðingar um starf þitt og vinnustað. Markmiðið með spurningalistanum er að afla upplýsinga til þess að bæta starfið og starfsaðstæðurnar.

Gefðu þér góðan tíma til að svara. Oftast á að svara með því að setja hring utan um svarið sem best á við að þínum dómi.

Dæmi:

	mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
1. Verður þú að flýta þér til að geta lokið því sem þú þarft að gera?	1	2	3	4	5

PERSÓNUPPLÝSINGAR

<p>A1. Fæðingarár _____</p> <p>A2. Kyn Karl1 Kona2</p> <p>A3. Starfsheiti _____</p> <p>A4. Á hvaða deild/sviði/einingu vinnur þú? _____</p>	<p>A5. Ráðningarkjör: Fastráðning hjá núverandi vinnuveitanda1 Lausráðning hjá núverandi vinnuveitanda.....2</p> <p>A6. Ertu ráðin/n hjá öðrum vinnuveitanda? Já.....1 Nei.....2</p> <p>A7. Ertu í stjórnunarstöðu? Já.....1 Nei.....2</p>
---	--

VINNUAÐSTÆÐUR

		mjög sjaldan eða aldrei	fremur sjaldan	stundum	fremur oft	mjög oft eða alltaf
1.	Er vinnuálagið svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?	1	2	3	4	5
2.	Hefur þú of mikið að gera?	1	2	3	4	5
3.	Eru verkefni of erfið fyrir þig?	1	2	3	4	5
4.	Krefjast verkefni meiri þekkingar en þú hefur?	1	2	3	4	5
5.	Nýtist þekking þín og færni í starfinu?	1	2	3	4	5
6.	Býður starfið upp á krefjandi verkefni sem gaman er að glíma við?	1	2	3	4	5
7.	Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	1	2	3	4	5
8.	Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	1	2	3	4	5
9.	Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?	1	2	3	4	5
10.	Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?	1	2	3	4	5
11.	Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?	1	2	3	4	5
12.	Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?	1	2	3	4	5
13.	Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem miklu skipta í starfi þínu?	1	2	3	4	5
14.	Veist þú með mánaðarfyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	1	2	3	4	5
15.	Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5
16.	Ert þú ánægð/ur með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	1	2	3	4	5
17.	Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
18.	Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	1	2	3	4	5
19.	Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	1	2	3	4	5
20.	Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	1	2	3	4	5
21.	Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér við að auka færni þína?	1	2	3	4	5

		mjög lítinn eða <u>alls</u> <u>engan</u>	fremur <u>lítinn</u>	<u>dálítinn</u>	fremur <u>mikinn</u>	mjög <u>mikinn</u>
22.	Finnst þér þú eiga vísan stuðning vina þinna eða fjölskyldu þegar erfiðleikar steðja að í vinnunni?	1	2	3	4	5

	<i>Hvernig er starfsandinn á deildinni?</i>	mjög lítið eða <u>alls</u> <u>ekki</u>	fremur <u>lítið</u>	<u>dálítið</u>	fremur <u>mikið</u>	mjög <u>mikið</u>
23.	Hvetjandi og styðjandi	1	2	3	4	5
24.	Afslappaður og þægilegur	1	2	3	4	5
25.	Stífur og reglufastur	1	2	3	4	5
26.	Ert þú ánægð/ur með að vera í vinnuhópnum?	1	2	3	4	5

		mjög sjaldan eða <u>aldrei</u>	fremur <u>sjaldan</u>	<u>stundum</u>	fremur <u>oft</u>	mjög oft eða <u>alltaf</u>
27.	Er vinnuhópurinn laginn við að leysa vandamál?	1	2	3	4	5
28.	Eru starfsmenn á vinnustað þínum hvattir til að koma með tillögur til úrþóta?	1	2	3	4	5
29.	Eru samskipti næg á deildinni þinni?	1	2	3	4	5
30.	Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?	1	2	3	4	5

		mjög lítið eða <u>alls</u> <u>ekki</u>	fremur <u>lítið</u>	<u>dálítið</u>	fremur <u>mikið</u>	mjög <u>mikið</u>
31.	Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5
32.	Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum?	1	2	3	4	5
33.	Fær fólk umbun (peninga, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	1	2	3	4	5
34.	Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna?	1	2	3	4	5

		<u>alveg</u> <u>ósammála</u>	<u>fremur</u> <u>ósammála</u>	<u>hlutlaus</u>	<u>fremur</u> <u>sammála</u>	<u>alveg sammála</u>
35.	Mér finnst gott að vera oftast með allan hugann við vinnuna	1	2	3	4	5
36.	Vinnan veitir mér mesta gleði í lífinu	1	2	3	4	5

		alls ekki	aðeins að litlu leyti	dálítið	fremur mikið	mjög mikið
37.	<i>Með streitu er átt við að fólk sé spennnt, eirðarlaust, taugaóstyrkt, kvíðið eða geti ekki sofð á nóttunni fyrir áhyggjum. Hefurðu fundið fyrir streitu af þessum toga að undanförmu?</i>	1	2	3	4	5

Fylgiskjal 3

Lýsing á kvörðunum byggð á lýsandi tölulegum upplýsingum úr gögnum sem safnað var við gerð listans

Tölulegu upplýsingarnar byggjast á öllum undirúrtökunum sem notuð voru við gerð QPSNordic (n=2010). Lægsta og hæsta úrtaksmeðaltal og staðalfrávik (sf) vísa til undirúrtaka aðalúrtaksins en um 21 undirúrtak var að ræða. Tafla 16, einelti og áreitni, og tafla 23, samspil vinnu og einkalífs, eru teknar með þótt þar sé ekki um kvarða að ræða heldur er hver spurning sjálfstæð og svör við henni reiknuð sérstaklega.

Tafla 1. Kröfur um afköst í vinnu (e. quantitative job demands)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
12.	Er vinnuálagið svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?	3,24	1,00	2,46	3,80
13.	Verður þú að vinna aukavinnu?	2,72	1,17	1,73	3,33
14.	Verður þú að vinna á miklum hraða?	3,73	0,92	3,17	4,34
15.	Hefur þú of mikið að gera?	3,34	1,02	2,77	3,64
	<i>Heildarskor</i>	3,26	0,77	2,70	3,70

Tafla 2. Kröfur um ákvarðanir (e. decision demands)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
17.	Þarft þú að taka skyndiákvæðanir í vinnunni?	3,57	1,02	2,69	4,09
19.	Krefjast verkefni fullkominnar athygli	4,20	0,86	3,59	4,68
22.	Þarft þú að taka flóknar ákvæðanir í vinnunni	2,87	1,05	2,27	3,38
	<i>Heildarskor</i>	3,55	0,77	3,03	3,87

Tafla 3. Kröfur um þekkingaröflun (e. learning demands)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
18.	Eru verkefni of erfið fyrir þig?	1,85	0,77	1,55	2,35
25.	Krefjast verkefni meiri þekkingar en þú hefur?	2,44	0,96	1,95	2,95
29.	Er þess krafist að þú aflir þér nýrrar þekkingar og færni í starfi?	3,61	1,06	2,52	4,52
<i>Heildarskor</i>		2,63	0,71	2,02	3,19

Tafla 4. Skýrleiki hlutverka (e. role clarity)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
38	Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	4,04	1,04	2,89	4,35
39	Veist þú hvaða ábyrgðasvið þú hefur	4,39	0,83	3,32	4,77
40	Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,21	0,89	3,29	4,67
<i>Heildarskor</i>		4,21	0,79	3,18	4,55

Tafla 5. Hlutverkaruglingur (e. role conflict)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
41.	Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	2,75	0,92	2,39	3,06
42.	Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?	2,71	1,13	1,92	3,39
43.	Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?	2,24	1,04	1,82	2,75
<i>Heildarskor</i>		2,38	0,77	1,88	2,68

Tafla 6. Jákvæðar áskoranir í vinnunni (e. positive challenge at work)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
26.	Nýtist þekking þín og færni í starfinu?	4,10	1,02	2,97	4,65
27.	Býður starfið upp á krefjandi verkefni sem gaman er að glíma við?	3,65	1,02	2,61	4,63
28.	Finnst þér starfið mikilvægt?	4,07	0,93	3,37	4,80
<i>Heildarskor</i>		3,94	0,83	3,11	4,64

Tafla 7. Sjálfræði í starfi (e. control of decisions)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- - meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
45.	Getur þú ráðið hvernig þú ferð að ef unnt er að leysa verkefni á mismunandi vegu?	3,72	1,09	2,49	4,19
46.	Getur þú stjónað því hvað þú hefur mikið að gera?	2,45	1,13	1,53	3,20
51.	Getur þú haft áhrif á ákvarðanir um með hverjum þú vinnur?	2,14	1,16	1,20	3,11
52.	Getur þú ákveðið hvenær þú hefur samband við viðskiptavini eða skjólstæðinga?	2,55	1,48	1,22	4,20
53.	Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem miklu skipta í starfi þínu?	2,95	1,07	1,88	3,60
<i>Heildarskor</i>		2,76	0,82	1,66	3,46

Tafla 8. Stjórn á vinnuhraða (e. control of work pacing)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
47.	Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?	3,01	1,24	1,77	4,00
48.	Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?	2,98	1,46	1,26	4,53
49.	Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?	2,59	1,45	1,19	4,28
50.	Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?	2,67	1,59	1,08	4,66
<i>Heildarskor</i>		2,81	1,18	1,44	4,24

Tafla 9. Forspá um næsta mánuð (e. predictability during the next month)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
54.	Veist þú með mánaðarfyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,57	1,31	2,55	4,15
55.	Veist þú með mánaðarfyrirvara hverjir vinnufélagar þínir verða?	4,02	1,26	2,11	4,67
56.	Veist þú með mánaðarfyrirvara hver verður yfirmaður þinn?	4,46	1,04	3,61	4,90
<i>Heildarskor</i>		4,01	0,95	3,08	4,55

Tafla 10. Forspá um næstu tvö ár (e. predictability of next two years)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
60.	Veist þú hvað þarf til svo að þú fái eftirsóknarvert starf eftir tvö ár?	2,70	1,20	1,93	3,44
61.	Veist þú hvaða nýrrar þekkingar og færni þú þarft að afla þér til að halda eftirsóknarverðu starfi eftir tvö ár?	2,91	1,17	2,24	3,47
<i>Heildarskor</i>		2,80	1,12	2,09	3,44

Tafla 11. Dálæti á áskorunum (e. preference for challenge)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
64.	Finnst þér gaman að áskorunum eins og að vinna með nýjum samstarfsmönnum?	3,41	0,95	2,95	4,29
65.	Finnst þér gaman að áskorunum eins og að vinna á mismunandi stöðum?	2,98	1,21	2,23	3,94
<i>Heildarskor</i>		3,36	0,86	2,78	4,18

Tafla 12. Tilfinning fyrir að ráða við verkefnin (e. perception of mastery)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
66.	Ert þú ánægð/ur með hvernig þú leysir verk þín af hendi?	3,96	0,68	3,68	4,23
67.	Ert þú ánægð/ur með afköstin hjá þér?	3,78	0,86	3,41	4,10
68.	Ert þú ánægð/ur með getur þína til að leysa vandamál í vinnunni?	3,88	0,74	3,38	4,15
69.	Ert þú ánægð/ur með hæfni þína til að hafa góð samskipti við vinnufélagana?	4,14	0,71	3,85	4,44
<i>Heildarskor</i>		3,94	0,54	3,73	4,14

Tafla 13. Stuðningur yfirmanns (e. support from superior)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
73.	Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	3,47	1,17	3,19	4,00
75.	Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	3,79	1,09	3,31	4,80
78.	Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	3,21	1,17	2,13	4,00
<i>Heildarskor</i>		3,49	1,00	2,96	4,21

Tafla 14. Stuðningur samstarfsmanna (e. support from coworkers)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðalta l	hæsta úrtaks- meðalta l
72.	Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	3,80	1,02	3,10	4,38
74.	Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	3,96	0,94	3,38	4,50
<i>Heildaskor</i>		3,88	0,89	3,24	4,36

Tafla 15. Stuðningur vina og vandamanna (e. support from friends and relatives)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðalta l	hæsta úrtaks- meðalta l
76.	Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?	3,63	1,17	2,55	4,06
77.	Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,07	1,15	2,27	4,35
80.	Finnst þér þú eiga vísan stuðning vina þinna eða fjölskyldu þegar erfiðleikar steðja að í vinnunni?	2,62	1,00	3,42	4,46
<i>Heildarskor</i>		3,91	0,92	2,85	4,25

Tafla 16. Einelti og áreitni (e. bullying and harassment)

Sp.			
81.	Hefur þú tekið eftir því að einhver hafi orðið fyrir einelti/áreitni á vinnustaðnum á síðustu sex mánuðum?		<u>Já</u>
	Karlar		13,8%
	<u>Konur</u>		<u>12,8%</u>
	Alls		13,2%
82.	Hvað marga hefurðu séð lagða í einelti/verða fyrir áreitni á vinnustaðnum á síðustu sex mánuðum?	Eineltir/áreitendur karlar	Eineltar/áreitendur konur
	0	91,7%	87,1%
	1	5,0%	6,5%
	2 eða fleiri	3,3%	6,4%
83.	Hefur þú sjálf/ur orðið fyrir einelti/áreitni á vinnustað á síðustu sex mánuðum?		<u>Já</u>
	Karlar		4,1%
	<u>Konur</u>		<u>3,9%</u>
	Alls		4,0%

Tafla 17. Hvetjandi stjórnun (e. empowering leadership)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
84.	Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	2,74	1,18	1,63	3,30
85.	Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta í þér heyra þegar þú ert á annarri skoðun en hann?	2,78	1,19	1,74	3,50
86.	Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér við að auka færni þína?	2,66	1,13	1,81	3,14
<i>Heildarskor</i>		2,73	1,03	1,75	3,20

Tafla 18. Réttlát stjórnun (e. fair leadership)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
89.	Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	3,61	1,03	3,22	4,30
90.	Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?	3,79	1,01	3,31	4,40
91.	Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?	1,80	0,95	1,20	2,42
<i>Heildarskor</i>		3,87	0,82	3,39	4,50

Tafla 19. Fyrirtækis-/stofnanabragur - Starfsandinn (e. social climate)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
93.	Hvetjandi og styðjandi	3,33	1,00	2,63	3,82
94.	Einkennist af tortryggni og vantrausti ¹⁾	1,89	1,00	1,30	2,53
95.	Afslappaður og þægilegur	3,50	1,01	2,78	3,76
<i>Heildarskor</i>		3,65	0,82	2,96	4,09

¹⁾ Í spurningu 94 er kvarðanum snúið við þegar heildarskorin er reiknuð út (skorin = 6 að frádraginni tölunni sem merkt er við).

Tafla 20. Jákvæðni gagnvart nýsköpun (e. innovative climate)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
97.	Taka starfsmenn á vinnustað þínum frumkvæði?	3,36	0,93	2,48	3,90
98.	Eru starfsmenn á vinnustað þínum hvattir til að koma með tillögur til úrbóta?	3,37	0,97	2,72	4,00
99.	Eru samskipti næg á deildinni þinni?	3,32	1,05	2,54	3,95
	<i>Heildarskor</i>	3,35	0,79	2,65	3,92

Tafla 21. Misrétti (e. inequality)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
100.	Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum?	1,89	1,06	1,29	2,94
101.	Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum?	1,91	0,98	1,45	2,80
	<i>Heildarskor</i>	1,90	0,90	1,41	2,58

Tafla 22. Starfsmannastefna (e. human resource primacy)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
102.	Fær fólk umbun (peninga, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	2.26	1.14	1.60	3.40
103.	Er umhyggja borin fyrir starfsmönnum á vinnustaðnum þínum?	3.18	1.00	2.78	4.00
104.	Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna?	3.07	1.11	2.61	4.20
	<i>Heildarskor</i>	2.84	0.88	2.39	3.83

Tafla 23. Samspil vinnu og einkalífs (e. interaction between work and private life)

Sp.	meðal -tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
105. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í vinnunni, neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífið?	2,59	1,12	1,74	3,14
106. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í heima fyrir, neikvæð áhrif á vinnuna?	1,75	0,86	1,43	2,10

Hér á ekki að reikna út heildarskor.

Tafla 24. Mikilvægi vinnunnar í lífi þínu (e. work centrality)¹⁾

Sp.	meðal -tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
107c Vinnan	3.37	1.31	2.99	4.13
108a Flest, sem ég stefni að, tengist vinnunni	3.51	1.05	3.15	3.91
108b Hvað skiptir vinnan þig miklu máli?	4.76	1.05	4.46	5.10
<i>Heildarskor</i>	3.90	0.95	3.55	4.23

Kvarða í sp. 107c, 108a og 108b þarf að snúa við áður en heildarskor er reiknuð út (sjá útskýringar í texta)

Tafla 25. Hollusta við vinnustaðinn (e. commitment to the organization)

Sp.	meðal -tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
109. Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	3,52	1,11	3,09	4,40
110. Ég hef svipað gildismat og ríkir á vinnustaðnum	3,17	0,95	2,85	3,85
111. Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram	3,13	1,09	2,68	4,01
<i>Heildarskor</i>	3,28	0,92	2,87	4,03

Tafla 26. Hópvinnna (e. perception of group work)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
113.	Ert þú ánægð/ur með að vera í vinnuhópnum?	4,14	0,80	3,53	4,67
114.	Er vinnan í hópnum sveigjanleg?	3,80	0,82	3,00	4,17
115.	Er vinnuhópurinn laginn við að leysa vandamál?	3,79	0,83	3,00	4,26
	<i>Heildarskor</i>	3,83	0,71	3,60	4,12

Tafla 27. Innri hvöt til að vinna (e. intrinsic motivation to work)

Sp.	Hve miklu máli skipta eftirtalin atriði þegar draumastarfið er annars vegar?	meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
117.	Að geta þroskað eigin persónuleika	3,78	0,82	3,38	4,20
120.	Að finnast ég geri eitthvað sem máli skiptir	4,05	0,75	3,60	4,41
123.	Að nýta sköpunargleði mína og ímyndunarafli í vinnunni	3,88	0,85	3,40	4,30
	<i>Heildarskor</i>	3,90	0,64	3,62	4,17

Tafla 28. Ytri hvöt til að vinna (e. extrinsic motivation to work)

Sp.		meðal- tal	sf	lægsta úrtaks- meðaltal	hæsta úrtaks- meðaltal
119.	Að hafa rólega og reglubundna vinnu	3,58	0,96	2,89	4,27
121.	Að hafa örugga vinnu og fastar tekjur	4,04	0,84	3,64	4,45
122.	Að hafa öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi	3,98	0,83	3,56	4,36
	<i>Heildarskor</i>	3,87	0,70	3,40	4,27

Appendix 4. Percentiles, means and standard deviations for the QPSNordic sum scales (n=2010)

Scale name		Scale Mean	Scale Sd	Scale score at the percentile rank			
				20%	40%	60%	80%
Quantitative demands	Total	3.3	0.8	2.7	3.0	3.5	4.0
	Lower education	3.1	0.7	2.5	3.0	3.3	3.8
	Higher education	3.4	0.8	2.8	3.3	3.8	4.0
Decision demands	Total	3.5	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Lower education	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Higher education	3.7	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Learning demands	Total	2.6	0.7	2.0	2.3	3.0	3.3
	Lower education	2.4	0.7	1.7	2.3	2.7	3.0
	Higher education	2.8	0.6	2.3	2.7	3.0	3.3
Role clarity	Total	4.2	0.8	3.7	4.0	4.7	5.0
	Lower education	4.3	0.8	3.7	4.3	4.7	5.0
	Higher education	4.2	0.8	3.7	4.0	4.3	5.0
Role conflict	Total	2.4	0.8	1.8	2.3	2.5	3.0
	Lower education	2.3	0.7	1.5	2.0	2.3	2.8
	Higher education	2.5	0.8	1.8	2.3	2.8	3.0
Positive challenge at work	Total	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lower education	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.3
	Higher education	4.1	0.7	3.7	4.0	4.3	4.7
Control of decision	Total	2.8	0.8	2.0	2.6	3.0	3.4
	Lower education	2.5	0.8	1.8	2.2	2.8	3.2
	Higher education	3.0	0.7	2.4	2.8	3.2	3.6
Control of work pacing	Total	2.8	1.2	1.8	2.3	3.3	4.0
	Lower education	2.7	1.2	1.5	2.3	3.0	4.0
	Higher education	2.9	1.2	1.8	2.5	3.3	4.0
Predictability during the next month	Total	4.0	1.0	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lower education	3.8	1.1	3.0	3.7	4.3	4.7
	Higher education	4.2	0.7	3.7	4.3	4.7	5.0
Predictability of next two years	Total	2.8	1.1	2.0	2.5	3.0	4.0
	Lower education	2.6	1.1	1.0	2.0	3.0	3.5
	Higher education	3.0	1.0	2.0	3.0	3.5	4.0
Preference for challenge	Total	3.4	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Lower education	3.3	0.9	2.7	3.0	3.3	4.0
	Higher education	3.5	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
Perception of mastery	Total	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3
	Lower education	4.0	0.6	3.5	4.0	4.0	4.5
	Higher education	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3

Scale name		Scale	Scale	Scale score at the percentile rank			
		Mean	Sd	20 %	40 %	60 %	80 %
Support from superior	Total	3.5	1.0	2.7	3.3	4.0	4.3
	Lower education	3.6	1.0	2.7	3.3	4.0	4.5
	Higher education	3.4	1.0	2.7	3.1	3.7	4.3
Support from coworkers	Total	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Lower education	3.8	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Higher education	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
Support from friends and relatives	Total	3.9	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lower education	3.8	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Higher education	4.0	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
Empowering leadership	Total	2.7	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
	Lower education	2.6	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
	Higher education	2.8	1.0	2.0	2.7	3.0	3.7
Fair leadership	Total	3.9	0.8	3.3	3.7	4.3	4.7
	Lower education	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Higher education	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Social climate	Total	3.6	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lower education	3.6	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Higher education	3.7	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Innovative climate	Total	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Lower education	3.2	0.8	2.7	3.0	3.3	4.0
	Higher education	3.5	0.7	3.0	3.3	3.7	4.0
Inequality	Total	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Lower education	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Higher education	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
Human resource primacy	Total	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
	Lower education	2.8	0.8	2.0	2.7	3.0	3.7
	Higher education	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
Work centrality	Total	3.9	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Lower education	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.7
	Higher education	4.1	0.9	3.3	4.0	4.3	5.0
Commitment to the organisation	Total	3.3	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
	Lower education	3.3	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Higher education	3.2	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
Perception of group work	Total	3.8	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lower education	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Higher education	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Intrinsic motivation to work	Total	3.9	0.6	3.3	3.7	4.0	4.3
	Lower education	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
	Higher education	4.0	0.6	3.7	4.0	4.0	4.7
Extrinsic motivation to work	Total	3.9	0.7	3.3	3.7	4.0	4.7
	Lower education	4.1	0.6	3.7	4.0	4.3	4.7
	Higher education	3.7	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3

Appendix 5. Means, standard deviations, and percentage distributions of QPSNordic items in the total sample (n=2010)

QPSNordic			Percentage distribution of items					Reduced scale percentage distribution of items		
#	Mean	Sd	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
Q12	3.2	1.0	6	13	39	32	9	19	39	41
Q13	2.7	1.2	20	20	37	18	7	40	37	25
Q14	3.7	0.9	2	6	31	40	22	8	31	62
Q15	3.3	1.0	4	13	43	26	15	17	43	41
Q16	2.7	1.3	25	22	25	19	10	48	25	29
Q17	3.6	1.0	4	10	32	36	19	13	32	55
Q18	1.9	0.8	37	45	18	1	0	82	18	2
Q19	4.2	0.9	1	3	14	40	44	4	14	83
Q20	3.0	1.5	26	16	15	20	23	42	15	43
Q21	3.7	1.0	3	9	29	36	24	13	29	60
Q22	2.9	1.1	11	25	39	21	6	35	39	27
Q23	2.3	1.1	30	30	25	11	5	61	25	16
Q24	2.6	1.4	32	18	19	18	14	50	19	32
Q25	2.4	1.0	21	29	41	10	1	49	41	11
Q26	4.1	1.0	4	4	12	39	42	8	12	81
Q27	3.7	1.0	5	8	26	44	20	12	26	64
Q28	4.1	0.9	2	4	15	44	37	6	15	81
Q29	3.6	1.1	5	7	31	37	22	13	31	58
Q30	3.5	1.2	10	12	25	30	25	22	25	55
Q31	1.3	0.8	84	8	6	2	1	92	6	3
Q32	2.0	1.3	56	17	14	7	8	73	14	15
Q33	2.3	1.3	40	21	21	10	9	61	21	18
Q35	4.4	1.1	5	5	8	12	70	10	8	82
Q36	2.8	1.3	21	15	33	15	12	36	33	26
Q37	3.9	1.0	5	2	12	49	26	7	12	75
Q38	4.0	1.0	3	7	13	38	40	10	13	78
Q39	4.4	0.8	1	2	7	34	56	4	7	90
Q40	4.2	0.9	1	4	10	42	44	6	10	85
Q41	2.7	0.9	10	25	50	14	3	35	50	17
Q42	2.7	1.1	15	30	31	18	7	45	31	25
Q43	2.2	1.0	29	33	28	9	3	62	28	12
Q44	1.8	0.9	48	30	17	4	1	78	17	5
Q45	3.7	1.1	6	7	21	43	24	13	21	68
Q46	2.5	1.1	25	29	27	16	4	54	27	20
Q47	3.0	1.2	15	22	25	29	12	36	25	41
Q48	3.0	1.5	25	15	18	24	20	40	18	44
Q49	2.6	1.5	35	18	18	17	14	53	18	31
Q50	2.7	1.6	39	12	14	15	21	51	14	36
Q51	2.1	1.2	41	25	21	12	3	65	21	15
Q52	2.5	1.5	38	14	15	18	13	51	15	31
Q53	3.0	1.1	11	19	40	24	7	31	40	31
Q54	3.6	1.3	13	10	13	39	27	23	13	66
Q55	4.0	1.3	10	5	7	33	48	15	7	80
Q56	4.5	1.0	5	2	3	21	70	8	3	91
Q57	2.6	1.2	23	23	30	17	8	46	30	25
Q58	2.7	1.2	20	28	27	18	9	48	27	26
Q59	3.1	1.1	11	19	38	21	13	30	38	33
Q60	2.7	1.2	21	23	27	22	6	44	27	28
Q61	2.9	1.2	15	20	29	28	7	35	29	35
Q62	3.4	1.2	12	11	22	37	17	23	22	54
Q63	3.7	0.9	2	7	31	41	21	9	31	61
Q64	3.4	1.0	3	12	38	36	12	15	38	48
Q65	3.0	1.2	14	21	31	23	12	35	31	35
Q66	4.0	0.7	1	2	16	66	17	3	16	83
Q67	3.8	0.9	2	6	23	53	18	8	23	71
Q68	3.9	0.7	1	3	21	59	17	4	21	77
Q69	4.1	0.7	0	2	13	56	31	2	13	87

QPSNordic			Percentage distribution of items					Reduced scale percentage distribution of items		
#	Mean	Sd	1	2	3	4	5	1&2	3	4&5
			%	%	%	%	%	%	%	%
Q70	2.8	1.1	13	25	37	20	6	39	37	26
Q71	3.8	0.8	1	4	25	53	18	6	25	71
Q72	3.8	1.0	3	7	24	39	28	11	24	67
Q73	3.5	1.2	7	14	27	32	22	21	27	54
Q74	4.0	0.9	2	5	21	41	32	7	21	74
Q75	3.8	1.1	4	9	23	34	31	13	23	65
Q76	3.6	1.2	6	12	22	34	27	18	22	61
Q77	4.1	1.1	5	7	15	25	50	11	15	75
Q78	3.2	1.2	10	16	32	28	14	26	32	42
Q79	2.6	1.0	15	30	41	12	4	45	41	16
Q80	4.0	1.1	3	5	17	33	42	9	17	75
Q81	1.1	0.3	87	13	-	-	-	-	-	-
Q83	1.0	0.2	96	4	-	-	-	-	-	-
Q84	2.7	1.2	19	23	31	21	7	42	31	28
Q85	2.8	1.2	18	23	31	21	8	41	31	29
Q86	2.7	1.1	18	28	32	18	6	46	32	23
Q87	3.2	1.1	9	18	31	30	12	27	31	42
Q88	3.4	1.0	5	14	30	38	13	19	30	52
Q89	3.6	1.0	4	9	25	44	18	14	25	62
Q90	3.8	1.0	3	8	20	44	25	11	20	69
Q91	1.8	0.9	49	31	16	4	2	80	16	6
Q92	2.4	1.1	25	32	26	11	6	57	26	17
Q93	3.3	1.0	5	15	33	37	10	20	33	47
Q94	1.9	1.0	44	32	16	6	2	76	16	8
Q95	3.5	1.0	4	11	30	39	15	15	30	54
Q96	2.3	1.1	29	34	22	11	4	63	22	15
Q97	3.4	0.9	4	11	40	38	9	15	40	47
Q98	3.4	1.0	4	13	37	37	11	17	37	48
Q99	3.3	1.1	6	16	32	36	12	21	32	48
Q100	1.9	1.1	48	28	15	7	3	76	15	9
Q101	1.9	1.0	42	35	16	6	2	77	16	7
Q102	2.3	1.1	34	26	26	12	3	60	26	15
Q103	3.2	1.0	5	19	36	32	8	25	36	40
Q104	3.1	1.1	10	19	34	29	9	29	34	38
Q105	2.6	1.1	21	26	34	16	5	47	34	21
Q106	1.8	0.9	48	35	15	2	1	83	15	3
Q107A	21.3	13.6	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107B	4.4	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107C	33.1	15.5	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107D	2.0	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107E	40.7	16.9	-	-	-	-	-	-	-	-
Q108B	4.8	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-
Q109	3.5	1.1	5	14	26	34	21	19	26	55
Q110	3.2	1.0	5	17	40	32	6	22	40	38
Q111	3.1	1.1	8	20	32	31	9	28	32	40
Q113	4.1	0.8	1	2	8	33	22	2	8	55
Q114	3.8	0.8	1	3	15	35	11	4	15	46
Q115	3.8	0.8	1	3	16	34	11	4	16	45
Q116	3.3	1.0	4	9	21	26	5	12	21	32
Q117	3.8	0.8	1	5	29	49	18	5	29	67
Q118	3.5	0.9	1	9	44	35	13	10	44	48
Q119	3.6	1.0	1	13	30	40	18	15	30	57
Q120	4.1	0.7	0	1	19	52	28	2	19	81
Q121	4.0	0.8	0	3	22	42	34	3	22	76
Q122	4.0	0.8	0	3	26	43	30	3	26	73
Q123	3.9	0.8	1	5	24	47	24	6	24	71

Appendix 6. Percentage distributions of items of the QPSNordic 34+ (n=2010)

QPSNordic 34+ #	QPSNordic original version #	Percentage distribution of items					Reduced scale percentage distribution of items		
		1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
1	Q12	6	13	39	32	9	19	39	41
2	Q15	4	13	43	26	15	17	43	41
3	Q18	37	45	18	1	0	82	18	2
4	Q25	21	29	41	10	1	49	41	11
5	Q26	4	4	12	39	42	8	12	81
6	Q27	5	8	26	44	20	12	26	64
7	Q38	3	7	13	38	40	10	13	78
8	Q40	1	4	10	42	44	6	10	85
9	Q43	29	33	28	9	3	62	28	12
10	Q46	25	29	27	16	4	54	27	20
11	Q47	15	22	25	29	12	36	25	41
12	Q48	25	15	18	24	20	40	18	44
13	Q53	11	19	40	24	7	31	40	31
14	Q54	13	10	13	39	27	23	13	66
15	Q59	11	19	38	21	13	30	38	33
16	Q68	1	3	21	59	17	4	21	77
17	Q72	3	7	24	39	28	11	24	67
18	Q73	7	14	27	32	22	21	27	54
19	Q78	10	16	32	28	14	26	32	42
20	Q84	19	23	31	21	7	42	31	28
21	Q86	18	28	32	18	6	46	32	23
22	Q80	3	5	17	33	42	9	17	75
23	Q93	5	15	33	37	10	20	33	47
24	Q95	4	11	30	39	15	15	30	54
25	Q96	29	34	22	11	4	63	22	15
26	Q113	1	2	8	33	22	2	8	55
27	Q115	1	3	16	34	11	4	16	45
28	Q98	4	13	37	37	11	17	37	48
29	Q99	6	16	32	36	12	21	32	48
30	Q79	15	30	41	12	4	45	41	16
31	Q100	48	28	15	7	3	76	15	9
32	Q101	42	35	16	6	2	77	16	7
33	Q102	34	26	26	12	3	60	26	15
34	Q104	10	19	34	29	9	29	34	38
Additional items									
35		17	22	30	26	6	39	30	31
36		28	26	30	15	2	54	30	17
37		26	32	26	12	5	58	26	17

QPSNordic – Norræni spurningalistinn um sálfélagslega þætti í vinnunni Leiðbeiningar

Í leiðbeiningunum er fjallað um QPSNordic – *Norræna spurningalistann um sálfélagslega þætti í vinnunni*, innihald listans, mælingaraðferðir og mögulega nýtingu til vísindarannsókna eða kannana sem eiga að leiða til endurgjafar. Spurningalistinn getur komið að gagni við þróunarstarf í fyrirtækjum og stofnunum, sem grundvöllur íhlutunar, við rannsóknir á tengslum vinnu og heilsufars og til að staðfesta að breytingar hafi orðið á vinnuaðstæðum.