

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

## ARK-spørreskjemaet 4.0

Overskrift lysbilde	Benevning i rapport og forklaring av skala	Spørsmålstekst	Svar- alternativ
<b>1. Organisatoriske forhold ved egen enhet</b>			
<b>Medvirkning og informasjonsflyt</b>	<b>Informasjon om viktige beslutninger</b>	<i>Ved min enhet er det enkelt å holde seg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid</i>	C
	<b>Oppsøker informasjon om beslutninger</b> Deler av skalaen Informasjon brukt ved BI, ikke publisert. Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	<i>Jeg forsøker å holde meg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid</i>	C
	<b>Innflytelse og medvirkning</b> Undersøker om ansatte opplever å bli oppmuntret, eller får anledning, til å delta i beslutningsprosesser. Omarbeidet fra «Centralization» (Näswall et al., 2010). Også i versjon 3.0.	<i>Ved min enhet... ... oppmuntres vi til å være delaktige når viktige beslutninger skal tas ... oppmuntres vi til å uttale oss og komme med synspunkter på planlagte beslutninger som berører vårt arbeid ... er det bare ledelsen som er involvert i viktige beslutninger ®</i>	A
	<b>Arenaer for innflytelse</b> Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	<i>... har vi fungerende arenaer for å medvirke i beslutninger som påvirker arbeidet</i>	A
	<b>Rutiner for informasjonsflyt</b> Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	<i>... har vi gode rutiner for intern informasjonsflyt</i>	A
	<b>Informasjonstilgjengelighet</b> Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	<i>... er det enkelt å finne informasjonen jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt</i>	A
	<b>Rom for å melde behov</b> Egenutviklet spørsmål	<i>... er det rom for å si ifra om hva jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt</i>	A
<b>Støtte til å gjennomføre arbeidet</b>	<b>Opplæring i teknologi/system</b> Omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017). Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	<i>I min arbeidshverdag... ...får jeg den opplæringen jeg trenger når ny teknologi eller nye administrative systemer innføres</i>	C
	<b>Teknisk støtte</b> Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke, Innstrand, Anthun & Christensen, 2014)	<i>...får jeg den tekniske støtten jeg trenger</i>	C

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

	<b>Administrativ støtte</b> Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke et al., 2014)	<i>... får jeg den administrative støtten jeg trenger</i>	C
	<b>Tilgang til arbeidsverktøy</b> Omarbeidede spørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Dallner et al., 2000)	<i>...får jeg arbeidsverktøyene jeg trenger</i>	C
	<b>Kjent med hvordan få støtte</b> Egenutviklet spørsmål	<i>...vet jeg hvor jeg skal henvende meg for å få tilgang til det jeg trenger</i>	C
<b>Samspill på tvers</b>	<b>Samspill adm-vit</b> Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke et al., 2014)	<i>Samspillet mellom AD og UN fungerer godt ved vår enhet</i>	A
	<b>Samspill tekn-vit</b> Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke et al., 2014)	<i>Samspillet mellom ST og UN personell fungerer godt ved vår enhet</i>	A
	<b>Samspill tek-adm</b> Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke et al., 2014)	<i>Samspillet mellom ST og AD personell fungerer godt ved vår enhet</i>	A
	<b>Fravær av språkproblemer</b> Egenutviklet spørsmål	<i>Ved min enhet er språk er en barriere i planlegging og gjennomføring av arbeidet ®</i>	A
	<b>Fravær av hjemmekontor-utfordringer</b> Egenutviklet spørsmål	<i>Bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt ved min enhet ®</i>	A
<b>2. Uønskede hendelser og håndtering</b>			
	<b>Konfliktklime (R)</b> Undersøker en om ansatte opplever at de påvirkes av konflikter mellom medarbeidere (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0.	<i>Ved min enhet... ...gjør maktkamper det vanskelig å få arbeidet gjort ® ...forsures arbeidsmiljøet av intriger ® ...er det mye spenninger på grunn av prestisje ®</i>	B
<b>Uakseptabel oppførsel</b>	<b>Uakseptabel oppførsel</b> Nytt i versjon 4. Omarbeidede spørsmål/tilpasset fra IPSOS (2019)	<i>I ditt nåværende arbeidsforhold har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminering</li> <li>• Mobbing</li> <li>• Trakassering</li> <li>• Uønsket seksuell oppmerksomhet</li> </ul>	

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

	<b>Svarene på disse spørsmålene blir kun framstilt i tilstrekkelig store enheter til å ivareta anonymitet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vold og trusler</li> <li>• Ikke aktuelt</li> </ul>	
	<b>Frekvens uakseptabel oppførsel</b> Omarbeidede/tilpassede spørsmål fra IPSOS (2019)	<i>I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du blitt utsatt for [den uønskede hendelsen]?</i>	D
	<b>Bakgrunn uakseptabel oppførsel</b> Omarbeidede/tilpassede spørsmål fra IPSOS (2019)	<p><i>Har du blitt diskriminert på grunn av:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kjønn</i></li> <li>• <i>Graviditet/permisjon ved fødsel eller adopsjon</i></li> <li>• <i>Omsorgsoppgaver</i></li> <li>• <i>Etnisitet/rasisme (blant annet nasjonalt opphav, hudfarge og språk)</i></li> <li>• <i>At du tilhører urfolk eller nasjonal minoritet</i></li> <li>• <i>Politiske meninger</i></li> <li>• <i>Faglig uenighet</i></li> <li>• <i>Nedsatt funksjonsevne</i></li> <li>• <i>Seksuell orientering</i></li> <li>• <i>Kjønnsidentitet</i></li> <li>• <i>Kjønnsuttrykk</i></li> <li>• <i>Alder</i></li> <li>• <i>Annet</i></li> <li>• <i>Vet ikke</i></li> </ul>	
	<b>Varslet om uakseptabel oppførsel</b> Egenutviklet spørsmål	<i>Har du sagt ifra og eller varslet?</i>	Ja / Nei
<b>Håndtering av uønskede hendelser</b>	<b>Direkte håndtering</b> Omarbeidede deler av skalaen Oppgaveorientering, brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen også i versjon 3.0	<i>Ved min enhet... ...tas uregelmessigheter opp med den det gjelder</i>	A
	<b>Umiddelbar håndtering</b> Omarbeidede deler av skalaen Oppgaveorientering, brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen også i versjon 3.0	<i>...tas vanskelige ting opp med en gang de oppstår</i>	A
	<b>Umiddelbar håndtering ledelse</b>	<i>...tar ledelsen tak i problemer med en gang de oppstår</i>	A

- Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

	Omarbeidet spørsmål fra skalaen Oppgaveorientering, brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen		
	<b>Trygt å si ifra</b> Egenutviklet spørsmål	<i>...opplever jeg at det er trygt å si ifra dersom det oppstår uønskede hendelser</i>	A
	<b>Rutiner ved uakseptabel oppførsel</b> Omarbeidet spørsmål fra versjon 3.0 (Ingrid Lund, UiA)	<i>Jeg vet hvordan jeg skal gå frem hvis... ...jeg blir utsatt for uakseptabel oppførsel</i>	Ja / Nei
	<b>Rutiner ved uakseptabel oppførsel kollega</b> Omarbeidet spørsmål fra versjon 3.0 (Ingrid Lund, UiA)	<i>...en kollega blir utsatt uakseptabel oppførsel</i>	Ja / Nei

### 3. Læring og utvikling

<b>Mulighet for læring og utvikling</b>	<b>Forbedringskultur</b> undersøker om ansatte opplever at det er en kultur for kontinuerlige forbedringer (Mellor, Mathieu & Swim, 1994; Undebakke et al., 2014). Også i versjon 2.0 og 3.0.	<i>Ved min enhet... ...er vi fleksible og åpne for nye ideer ...er vi åpne for og tilpasser oss til forandringer ...er det ingen som hører på nye forslag og ideer ®</i>	A
	<b>Faglig utvikling</b> Omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	<i>... prioriteres læring og utvikling ...har jeg gode muligheter til å utvikle meg faglig i arbeidet</i>	A
	<b>Deling tanker - ideer</b> , omarbeidede deler av skalaen Mestringsklima (Nerstad, Roberts & Richardsen, 2013), Omarbeidet fra versjon 3.0	<i>...deler vi ideer og kunnskap med hverandre</i>	A
	<b>Bruk av kunnskap og ferdighet</b> , omarbeidet fra enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002), omarbeidet videre fra versjon 3.0	<i>...får jeg brukt min kunnskap og mine ferdigheter i arbeidet</i>	A
	<b>Rom for nye arbeidsmåter</b> omarbeidede deler av skalaen Mestringsklima (Nerstad, Roberts & Richardsen, 2013),	<i>..er det rom for å prøve ut nye måter å jobbe på</i>	A
<b>Medarbeider-samtale</b>	<b>Medarbeidersamtale</b>	<i>Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?</i>	Ja / Nei
		<i>Hvordan opplevde du medarbeidersamtalen? Svaralternativ: Svært unyttig/Svært nyttig</i>	

### 4. Ledelse ved din enhet

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

<b>Støtte fra ledelsen</b>	<b>Støtte fra ledelse</b> Omarbeidet spørsmål fra (Pejtersen et al., 2010)	<i>Jeg får den støtten jeg trenger fra ledelsen for å få gjort jobben min</i>	A
	<b>Tilbakemelding fra ansatt</b> , (Sørensen & Seierstad, 2002), Omarbeidet fra versjon 3.0	<i>Jeg forsøker å informere ledelsen om hvordan de kan bidra til at jeg får gjort en god jobb</i>	A
<b>Aksept, anerkjennelse og verdsetting fra ledelsen</b>	<b>Anerkjennelse</b> , undersøker om ansatte opplever å bli anerkjent og verdsatt for sin innsats (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen Jeg blir respektert av ledelsen Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen</i>	B
	<b>Psykologisk trygghet ledelse</b> Undersøker i hvor stor grad de ansatte føler seg trygge med ledelsen (omarbeidet og tilpasset fra Edmondson et al., 2019)	<i>Jeg opplever at ledelsen skaper rom for å prøve og feile i arbeidet Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av ledelsen Jeg opplever at mine innspill og meninger settes pris på av ledelsen Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen</i>	B
<b>Forskjeller i forventninger fra ledelsen</b>	<b>Rollekonflikt ledelse (R)</b> Undersøker i hvor stor grad de ansatte opplever motstridende forventninger fra ledelsen ved egen enhet. Omformulert og tilpasset (Katz og Kahn, 1978; Notelaers et al., 2007)	<i>Jeg opplever... ...at jeg og ledelsen har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver ...uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme leder ...forskjellige forventninger fra to eller flere av lederne om hva jeg skal gjøre på jobb</i>	B
<b>5. Kollegene dine og deg</b>			
<b>Støtte mellom kolleger</b>	<b>Hjelp og støtte</b> , enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002). Omarbeidet fra versjon 3.0	<i>Jeg opplever at mine kolleger forsøker å hjelpe meg med å lykkes i arbeidet mitt</i>	C
	<b>Hjelp til kolleger</b> , enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002), omarbeidet fra versjon 3.0	<i>Jeg forsøker å hjelpe mine kolleger med å lykkes i deres arbeid</i>	C
<b>Aksept, verdsetting og fellesskap mellom kolleger</b>	<b>Fellesskap mellom kolleger</b> , undersøker i hvor stor grad ansatte opplever fellesskap mellom kolleger (Pejtersen et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Det er en god stemning mellom meg og mine kolleger Det er et godt fellesskap mellom kollegene mine og meg Jeg opplever at jeg er en del av et kollegafellesskap</i>	B
	<b>Kollegial psykologisk trygghet</b>	<i>Jeg opplever at det rom for å prøve og feile blant mine kolleger Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av mine kolleger Jeg opplever at mine kolleger setter pris på at jeg deler innspill og meninger</i>	B

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

	Undersøker i hvor stor grad de ansatte føler seg trygge med sine kolleger (omarbeidet og tilpasset fra Edmondson et al., 2019)	<i>Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra mine kolleger</i>	
<b>Forskjeller i forventninger mellom kolleger</b>	<b>Kollegial rollekonflikt (R)</b> Undersøker i hvor stor grad de ansatte opplever motstridende forventninger fra sine kolleger. Omformulert og tilpasset (Katz og Kahn, 1978; Notelaers et al., 2007)	<i>Jeg opplever... ...at jeg og mine kolleger har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver ...uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme kollega ...forskjellige forventninger fra to eller flere av mine kolleger om hva jeg skal gjøre på jobb</i>	B
<b>6. Deg og arbeidet ditt</b>			
<b>Positive forhold i arbeidet</b>	<b>Autonomi</b> , undersøker om ansatte opplever å ha selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i arbeidet min Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retningen jeg ønsker</i>	A
	<b>Tydelighet i forventninger</b> , undersøker om ansatte opplever å ha et klart bilde av formålet med sitt eget arbeid (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde Jeg synes at målene for mitt arbeid er diffuse og uklare ®</i>	A
<b>Utfordrende forhold i arbeidet</b>	<b>Overbelastning (R)</b> Omarbeidet fra versjon 2.0	<i>Jeg jobber under for sterkt tidspress ® Jeg har for mye å gjøre på jobb ® Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre mine arbeidsoppgaver</i>	C
	<b>Rollekonflikt (R)</b> Undersøker en om ansatte opplever at det er konflikt mellom ulike roller de innehar (Dallner et al., 2000). Omarbeidet, også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Jeg må gjøre oppgaver på en annen måte enn jeg foretrekker ® Jeg utfører oppgaver som er i strid med mine personlige verdier ® Jeg må gjøre arbeidsoppgaver som jeg mener ikke er en del av jobben min ®</i>	C
<b>7. Jobben din i hverdagen</b>			

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
 B: I svært liten grad - I svært stor grad  
 C: Svært sjelden - Svært ofte  
 D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

<b>Arbeid og hjem</b>	<b>Arbeid- hjemkonflikt (R)</b> Undersøker om ansatte opplever at jobben har en negativ innvirkning på hjemmesituasjonen (Innstrand, Langballe, Falkum, Espnes & Aasland, 2009; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme<sup>®</sup></i> <i>Jobben gjør meg for sliten til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme<sup>®</sup></i> <i>Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme<sup>®</sup></i>	C
<b>Trivsel på arbeidsplassen</b>	<b>Tilhørighet til arbeidsstedet</b> Undersøker i hvor stor grad ansatte opplever å ha en positiv tilknytning til organisasjonen (Christensen et al., 2012; Dallner et al., 2000). Også i versjon 2.0 og 3.0	<i>Jeg forteller med glede om min arbeidsplass</i> <i>Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass</i> <i>Arbeidsplassen min har stor betydning for meg</i>	B
	<b>Mening og motivasjon i jobben</b> Undersøker om ansatte opplever å ha et meningsfylt arbeid (Pejtersen et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0.	<i>Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt</i> <i>Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig</i> <i>Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte</i>	B

Tilvalgsmoduler vil være tilgjengelig som før

## Referanser

- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J. J., ... Straume, L. V. (2012). *Building engagement and healthy organisations. Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP)*. (TemaNord 2012:549 The Third Report from the Nordic Project). Hentet fra <http://dx.doi.org/10.6027/TN2012-549>
- Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., ... Orhede, E. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. [København]: Nordisk Ministerråd.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 14. <https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* 2ed. New York City: John Wiley.
- Killengreen, M. R. & Bye, L. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016 Dokumentasjon*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/316109?ts=15d36256e28>
- King, L. A., King, D. W. & Appelbaum, M. I. (1990). Role Conflict and Role Ambiguity: A Critical Assessment of Construct Validity. *Psychological Bulletin*, 107(1), 48-64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.48>

Svaralternativer: A: Svært uenig - Svært enig  
B: I svært liten grad - I svært stor grad  
C: Svært sjelden - Svært ofte  
D: En sjelden gang/Noen ganger/Månedlig/Ukentlig/Daglig

- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522. <https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Kuvaas, B. (2008). An Exploration of How the Employee–Organization Relationship Affects the Linkage Between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes\*. *Journal of Management Studies*, 45(1), 1-25. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00710.x>
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM* (3. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Lastad, L., Berntson, E., Naeswall, K., Lindfors, P., Sverke, M. & Lastad, L. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3), 202-217. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0047>
- Lepine, J. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Mellor, S., Mathieu, J. E. & Swim, J. K. (1994). Cross-Level Analysis of the Influence of Local Union Structure on Women's and Men's Union Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 7.
- Nerstad, C. G. L., Roberts, G. C. & Richardsen, A. M. (2013). Achieving success at work: development and validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire (MCWQ), 43(11), 2231-2250. <https://doi.org/doi:10.1111/jasp.12174>
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T.-S., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). *Job insecurity from a gender perspective: Data collection an psychometric properties* (Report ). Stockholm: Stockholm University.
- Notelaers, G.; De Witte, H.; Van Veldhoven, M.; Vermunt, J.K. (2007) Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine Du Trav. Et Ergon.* 44, 11.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J., B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (suppl)(8), 16. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Sørensen, B. A. & Seierstad, G. (2002). *Rapport fra prosjektet Egenvurdering av arbeidsmiljøet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Undebakke, K. G., Innstrand, S. T., Anthun, K. S. & Christensen, M. (2014). *Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem - Hva - Hvordan* (Rapportserie fra Senter for helsefremmende forskning 978-82-93158-24-0). Trondheim: HiST/NTNU. Hentet fra <https://www.ntnu.no/documents/34221120/1264459276/Arbeidsmilj%C3%B8+og+klimaunders%C3%B8kelser+-+hvem+-+hva+-+hvordan.pdf/a49bc9dc-6eef-48b6-818d-347b6cff09b0>
- Walsh, B., Magley, V., Reeves, D., Davies-Schriels, K., Marmet, M. & Gallus, J. (2012). Assessing Workgroup Norms for Civility: The Development of the Civility Norms Questionnaire-Brief. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 407-420. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9251-4>
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)