



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Tutkimushaastattelusta määrällisiin analyysihin

Eija Räikkönen

Sessio: Tutkimushaastattelu ja miten se tehdään?

Metodifestivaali 27.-29.8.2019



Esityksen lähtökohdat

- Inspiraation lähteenä ”urautuminen”
 - / Opetus, oppikirjat, tutkijat
- Tarkastellaan kahta monimenetelmäistä esimerkkiä, joissa molemmissa on monimenetelmäinen kvali-kvanti-tutkimusasetelma.
- Soveltuu ainakin
 - / Puolistrukturoidulla haastattelulla kerätyn aineiston tarkasteluun, sekä tietyin edellytyksin myös ryhmähaastelulla ja avoimella haastattelulla kerätyn aineiston tarkasteluun
 - / Monimenetelmäisissä tutkimusasetelmissä (mixed-method design) puolistrukturoitu haastattelu on käytetyin haastattelun muoto (Bryman, 2006)



Aineiston valmistelu analyysiin

Huom:
oletetaan, että haastatteluaineisto
on jo litteroitu tekstimuotoon



Käsitteitä

- Mittari, mittaaminen ja muuttuja
 - / **Mittari:** väline, jolla saadaan mitattua haluttu kiinnostava asia tutkittavasta.
 - Kysely-, **haastattelu-**, tai havainnointilomake
 - Standardoitu testi
 - Mittalaitteilla tehdyt mittaukset
 - / **Mittaaminen:** asioiden ja ominaisuuksien määrittämistä tutkittavista
 - Mitata, arvioida, tiedustella
 - / **Muuttuja:** tutkittavaan liittyvä mitattavissa oleva ominaisuus
 - Faktatiedot, asenteet, mielipiteet, näkemykset jne.

Haastattelusta määrälliseen analyysiin



- Aineisto saatava **numeeriseen** muotoon ja syötettävä tilastoanalyysiohjelmiston ymmärtämäksi tiedostoksi
 - / Suoraan tilastoanalyysiohjelmistoon, esim. SPSS
 - / Excel-tiedosto => luettavissa mihin tahansa tilastoanalyysiohjelmistoon
- Määrällisten muuttujien muodostamisessa useita vaihtoehtoisia tapoja edetä, valinta riippuu **tutkimuskysymyksistä ja tutkimusasetelmasta**

Haastattelusta määrälliseen analyysiin



- **Kvantifiointi (Counting)**

- / Lasketaan aineistosta jonkin tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisen asian esiintymistä

- Esim. kyllä/ei, samaa mieltä/eri mieltä, lukumäärä

- / Saadaan suoraan numeerisia muuttujia

- / Avoin haastattelu, ryhmähaastattelu, puolistrukturoitu haastattelu

- Edellytys: haastateltavat ovat vastanneet samaan kysymykseen/tuottaneet tietoa samasta asiasta

- Erityisesti avoimen haastattelun osalta riski väärille luokituksille

Kuvitteellinen kvantifioitu data



ID	sp	Joitko	J_Lkm
1	3	0	0
2	2	0	0
3	2	1	15
4	1	1	4
5	2	1	2
6	1	0	0
...

Koodit:

ID: tutkittavan tunnus

Sp: 1 = nainen, 2 = mies, 3 = muunsukupuolinen

Joitko: 0 = ei, 1 = kyllä

J_Lkm: 0, 1, 2, 3,

Haastattelusta määrälliseen analyysiin



- **Sisällönanalyysi (content analysis)**

=> Pyritään erilaisten luokittelujen systemaattiseen ja kattavaan kuvaukseen aineiston sisällöistä

=> Periaate: tutkittavat luokitellaan sisältöluokkiin siten, että kukin tutkittava voi kuulua vain yhteen sisältöluokkaan

=> saadaan luokiteltu muuttuja

/ Teoriasta johdetut käsitteet/luokat

→ Ks. identiteettistatusesimerkki (Fadjukoff ym., 2005)

/ Aineistolähtöinen luokittelu

→ Ks. johtajien tavoitteet -esimerkki (Hyvönen ym., 2009)

/ Luokitus tehdään teorian ja aineiston vuorovaikutuksessa

/ Arvioitava **reliabiliteetti** (toistettavuus): arvioitsijoiden välinen yhteneväisyys (% ja Cohenin kappa -kerroin)

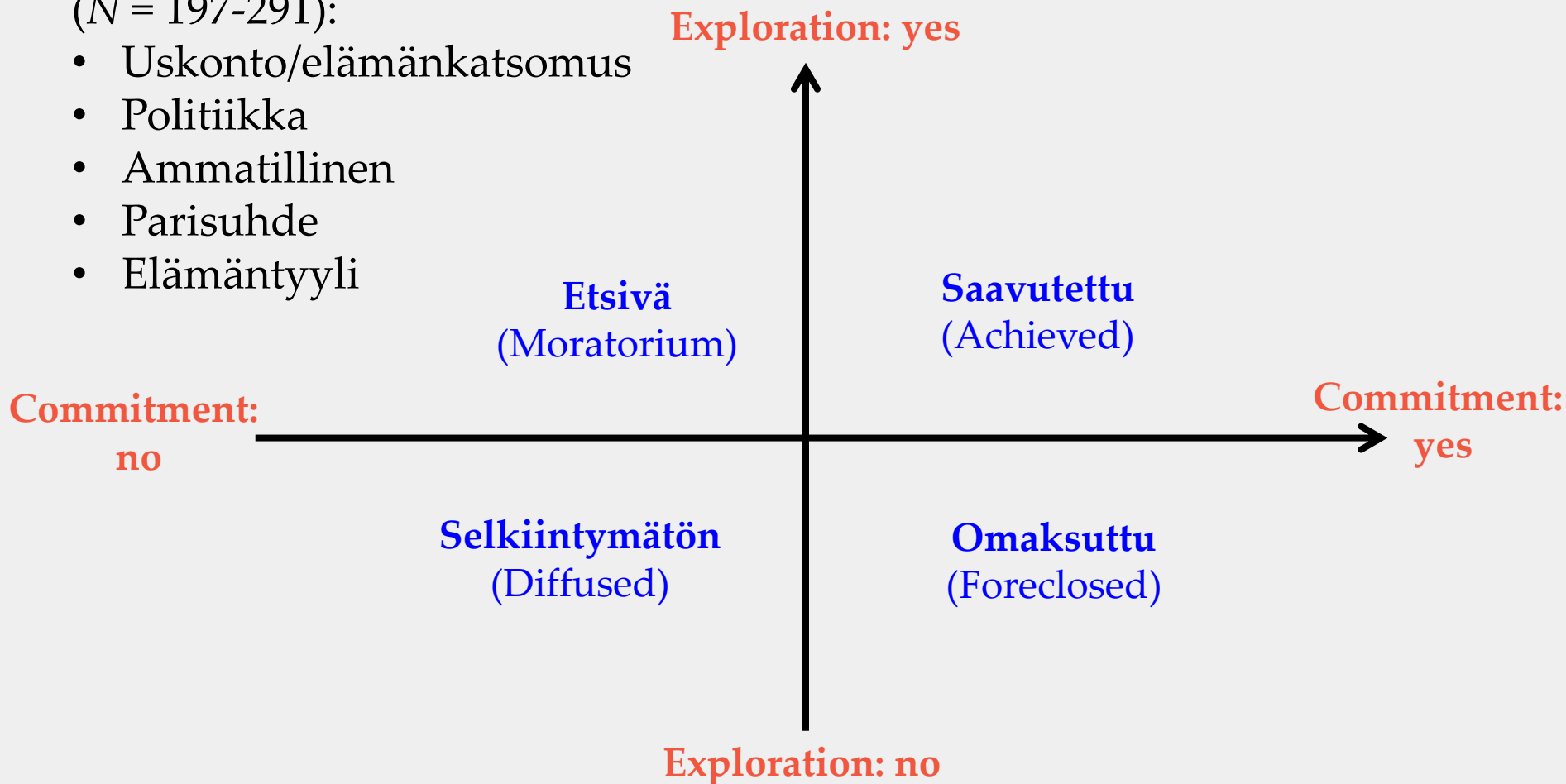


Identiteettistatus-esimerkki (Fadjukoff ym., 2005)

Identiteettistatus 5 osa-alueessa

($N = 197-291$):

- Uskonto/elämäkatsomus
- Poliittikka
- Ammatillinen
- Parisuhde
- Elämäntyyli



Identiteettiesimerkki (Fadjukoff ym., 2005)



- Teoreettisen sisällönanalyysin avulla saadaan **5 identiteettistatusmuuttujaa**:
 - / Uskonto/elämänkatsomus
 - / Poliittika
 - / Ammatillinen
 - / Parisuhde
 - / Elämäntyyli
- Kukin muuttuja voi saada **arvoja 1-4**:
 - / 1 = selkiintymätön (diffused); 2 = omaksuttu (foreclosed); 3 = etsivä (moratorium); 4 = saavutettu identiteetti (achieved identity)
 - / Tutkittava sijoitetaan kertomuksensa perusteella johonkin neljästä statuksesta => aineistoon koodataan statuksen numero



Data identiteettitatuksista

ID	sp	parisuhde
1	3	3
2	2	1
3	2	1
4	1	4
5	2	2
6	1	3
...

Koodit:

ID: tutkittavan tunnus

Sp: 1 = nainen, 2 = mies, 3 = muunsukupuolinen

parisuhde: 1 = selkiintymätön (diffusion); 2 = omaksuttu (foreclosed);
3 = etsivä (moratorium); 4 = saavutettu (achieved)

Identiteettiesimerkin määrälliset jatkoanalyysit



- Kunkin identiteettistatuksen %-jakauma sekä naisten ja miesten väliset erot ristiintaulukoinnilla ja χ^2 -testillä
- Identiteettistatuksen pysyvyys osa-alueittain ja kokonaisuutena 27. ikävuodesta 42:een ja erot sukupuolittain: %, ristiintaulukointi ja χ^2 -testi
- Muutos sitoutumisessa (commitment) eri ikävaiheiden (27, 36, 42) välillä: McNemarin testi
- Identiteettistatuksen myönteinen ja kielteinen kehitys ikävälillä 27-42: %, ristiintaulukointi ja χ^2 -testi

Johtajaesimerkki (Hyvönen ym., 2009)



- Avoimella kysymyksellä tiedusteltiin nuorten johtajien tärkeintä henkilökohtaista työtavoitetta ($N = 747$)
- Tavoitteet luokiteltiin **aineistolähtöisesti**
 - / Useita koodaajia: 3 + 1
 - / Luettiin aineistoa ja päätettiin alustavista temaattisista luokista => 7 luokkaa
 - learning, performance, progression, well-being, job security, changing jobs, finance
 - / Kukin koodaaja luokitteli johtajat em. tavoiteluokkiin
 - / Vertailtiin luokituksia ja keskusteltiin eroavaisuuksista => tavoiteluokkia tarkennettiin sisällöllisesti
 - / **Reliabiliteettiarvio**: 4. koodaaja luokitteli johtajat lopullisiin 7 tavoiteluokkaa
 - Lopuksi koodausta verrattiin 3:n aiemman koodarin luokituksiin ja laskettiin % arvioiden yhtenevyydestä

Johtajaesimerkki (Hyvönen ym., 2009)



- Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tuloksena **1 muuttuja (tavoite)**, joka saa **arvoja 1-7**
 - / Kukin johtaja sijoitetaan kertomuksensa perusteella johonkin 7 tavoiteluokasta => aineistoon koodataan kullekin johtajalle tavoiteluokan numero

Table 1

The personal work goal categories, descriptions of contents, and examples of goals named by the young managers (total $n = 685$).

Personal work goal categories	% (n)	Descriptions of contents	Examples of personal work goals
1. Competence	30.5 (209)	Starting or finishing training, job performance, and professional development	“Develop myself in the job and deepen my knowledge within my own field”; “Finish training”; and “To develop to be a skillful manager, who recognizes the needs of subordinates and can support them in a right way and enough”
2. Progression	23.7 (162)	Advancing to a higher position and promotion	“Progress in the hierarchy to the next level”; “Progressing to a more challenging duties”; and “To become a Managing Director in the company”
3. Well-being	15.2 (104)	Health, work satisfaction, and work-life balance	“Learning to control work-load in such a way that does not disturb family life to an excess”; “Learning to be without stressing”; and “Working in a good-spirited working climate”
4. Job change	13.7 (94)	A change in career either by changing organization, position or professional field, or by setting up a company	“To find a more interesting profession”; “At some point to move to an independent specialist or designing consultancy – away from managerial duties”; and “To become an entrepreneur”
5. Job security	7.4 (51)	Receiving a permanent contract and continuation of employment	“Maintain current employment”; “Getting a stable status and sustaining it”; and “To be able to be here”
6. Organization	5.6 (38)	The success or performance of the organization or department	“Stabilizing the company business”; “To get my team to function even better towards achieving jointly agreed goals”; and “To modernize and increase productivity”
7. Finance	3.9 (27)	Receiving regular salary and pay rise	“Pay rise”; “To get better pay (pay to correspond performance)”; and “More money”



Data työtavoitteista

ID	sp	tavoite
1	3	3
2	2	1
3	2	1
4	1	6
5	2	7
6	1	4
...

Koodit:

ID: tutkittavan tunnus

Sp: 1 = nainen, 2 = mies, 3 = muunsukupuolinen

tavoite: 1 = Competence; 2 = Progression; 3 = Well-being; 4 = Job change; 5 = Job security; 6 = Organization; 7 = Finance



Johtajaesimerkin jatkoanalyysit

- Johtajien jakauma tavoiteluokittain: %
- **Miten eri työtavoitteita kuvanneet johtajat erosivat toisistaan tavoitteiden arviointien osalta?**
 - / Tavoitetta pyydettiin arvioimaan 5:ssä osa-alueen suhteen (1 = ei lainkaan – 5 = erittäin paljon): **tärkeys, sitoutuminen, edistyminen, tavoitteen eteen työskentely, tavoitteen aiheuttama kuormitus**
 - / Yksisuuntainen kovarianssianalyysi (ANCOVA)
- **Miten eri työtavoitteita kuvanneet johtajat erosivat toisistaan työhyvinvoinnissa**, kun huomioidaan tavoitteista tehdyt arvioinnit sekä johtajien taustatekijät?
 - / Työhyvinvointi: työn imu ja työuupumus
 - / Yksisuuntainen kovarianssianalyysi (ANCOVA)



Pohdittava etukäteen

- Tutkimusasetelmaa ja tutkimuksen toteuttamista mietittävä etukäteen, jotta voidaan sanoa jotain tulosten yleistettävyydestä.
 - / **Otanta**: Harkinnanvarainen vs. satunnainen?
 - / **Tutkittavien määrä**: muutamia yksilöitä vs. enemmän?=> Teoreettinen vs. tilastollinen edustavuus!

” When using qual-quant design, our problem is that the qual sample is inadequate and inappropriate for the quant data collection or analysis.”

(Moore, 2017)

”Qualitative researchers always invite participants who will most expedite the qualitative project period; this means people who have had the experience and who have the knowledge that you are seeking for your study.”

(Moore, 2017)

“Qualitative researchers are more interested in a small number of participants who represent the phenomena of interest.”

(Gubrium, Holstein, Marvasti, & McKinney, 2012)



Lähteet

- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2005), Identity processes in adulthood. *Identity, 5*, 1-20. DOI: 10.1207/s1532706xid0501_1
- Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (2012). *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft* (2. painos). Sage.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 183-196. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.002
- Morse, J. M. (2017). *Essentials of qualitative-driven mixed-method designs*. Routledge. E-kirja.



Kiitos!

Lisätietoja:
eija.m.raikkonen@jyu.fi