

Postikysely ja puhelinhaastattelu työolobarometriin vastaamisessa

Anja Ahola

Työolobarometrilla kerättyjen vastausten ajatellaan käyttötavasta riippuen kuvaavan työhyvinvoinnin tasoa, sen väestöryhmittäisiä eroja sekä niissä ajassa tapahtuneita muutoksia. Keskeistä barometrien käyttötarkoitusten kannalta on ajallinen vertailtavuus. Tiedonkeruumenetelmän vaihtuessa barometrivastausten ajallinen vertailu voi kuitenkin muuttua lähes mahdottomaksi.

TILASTOKESKUS toteutti syksyllä vuonna 2003 Jyväskylän kaupungin työntekijöiden työolobarometrin. Se tehtiin sekä puhelinhaastatteluna että postikyselynä. Vertailen tässä artikkelissa puhelinhaastatteluvastauksia postikyselyvastauksiin. Eroavatko ne toisistaan? Minkälaisen kysymysten kohdalla tiedonkeruumenetelmien väliset erot ovat suurimmillaan? Ovatko menetelmien väliset erot suuruudeltaan erilaisia eri vastaajaryhmissä?

Tiedonkeruumenetelmien välisiä eroja on selvitetty kansainvälisissä tutkimuksissa paljon (vrt. de Leeuw 1992, Tourangeau ym. 2000). Useimmat tutkimukset ovat testanneet kysymystä, vähentääkö lomakkeen itse täyttäminen vastaajien vastahakoisuutta sosiaalisesti kielteisen käyttäytymisen ilmoittamiseen. Surveytutkimuksessa sensitiivisillä kysymyksillä tarkoite-

taan kysymyksiä, jotka käsittelevät sellaisia henkilökohtaisia asioita, joihin tietyllä tavalla vastamista voidaan pitää sosiaalisesti arvostettuna. Aihepiireissä, joiden oletetaan olevan sosiaalisesti arkoja enemmistölle vastaajista, aliraportointia pidetään suurena vaarana validiteetille.

Tutkimus tehtiin otostutkimuksena. Vertailtavat otokset on poimittu Jyväskylän kaupungin henkilörekisteristä. Puhelinhaastattelun alkuperäinen otos oli 330 henkilöä ja postikyselyn 500 henkilöä. Otokset poimittiin siten, että henkilöstö järjestettiin ensin hallintokunnittain yhdeksään eri ryhmään. Koska hallintokunnat ovat erisuuruisia henkilöstömäärältään, tehtiin ositettu poiminta hallintokuntien henkilöstömäärän suhteen. Kuhunkin ositteeseen poimitut henkilöt jaettiin sen jälkeen satunnaisotantaa käyttäen puhelin- ja postikyselyotokseksi (Pärnänen 2004).

Taulukko 1
Vastaajien taustatekijöiden jakaumat.

	Puhelinhaastattelu		Postikysely	
	%	n= 307	%	n=385
Sukupuoli				
Nainen	70	216	75	290
Mies	30	91	25	94
Ikä, vuotta				
alle 40	25	76	23	89
40–49	36	112	37	140
50–	39	119	40	155
Työvuodet kunnassa				
0–10	38	116	34	127
11–20	31	97	30	111
yli 20 vuotta	31	94	36	133
Koulutus				
Korkeakoulu	31	96	32	122
Opisto tai ylioppilas	34	103	34	132
Vähemmän	35	108	34	129

Tiedonkeruun ja siinä käytetyt lomakkeet suunnitteli tutkija Anna Pärnänen. Puhelinhaastattelut teki tietokoneavusteista puhelinhaastattelumenetelmää käyttäen Tilastokeskuksen (Helsingissä toimiva) puhelinhaastattelukeskus 22.9.–10.10.2003 välisenä aikana. Haastattelut tapahtuivat ensisijaisesti vastaajien työpaikoilla. Postikysely toteutettiin lokakuun 2003 aikana. Kyselylomakkeet toimitettiin henkilöiden kotiin, mutta vastaamiseen sai käyttää työaika. Kyselylomakkeen saaneille lähetettiin yksi palauttamisesta muistuttava kirje. Puhelinhaastatteluun osallistui 93 prosenttia ja postikyselyyn 77 prosenttia otokseen poimituista. Vertailtavien aineistojen taustajakaumat eivät poikkea tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (taulukko 1). Miesten suhteellinen osuus on kuitenkin jonkin verran naisten osuutta suurempi puhelinhaastatteluissa verrattuna postikyselyaineistoon.

Esimiestyön arvioinnissa menetelmien välisiä eroja

Koska aineistoa oli rajattava tätä artikkelia varten, valitsin ennen tuloksiin perehtymistä ne aihepiirit, joiden käsittely työpaikalla on omien työkokemukseni perusteella eri tavoin sosiaalisesti herkkää. Työolobarometrin kysymykset käsittelivät vastaajien työoloja, kuten työn ja työsuhteen turvallisuutta, kiirettä työpaikalla, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia työssä, työpaikan sosiaalisia suhteita, koke-

Taulukko 2
Esimiesväittämät puhelinhaastattelussa ja postikyselyssä sekä vastausten vertailu.
Väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevat (%).

Väittämä	Täysin samaa mieltä		Ero	Puhelinhaastattelu vs. postikysely -suhde
	Puhelinhaastattelu %	Postikysely %		
Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään	37	26	+11	1,42
Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni	35	27	+8	1,30*
Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	15	11	+4	1,36
Esimieheni kykenee sovittamaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja	19	13	+6	1,46
Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	31	20	+11	1,55
Esimiehelläni on liikaa töitä	41	31	+10	1,32
Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns.kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja	37	26	+11	1,42

Vastausjakaumien erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään 1 %:n merkitsevyystasolla *-llä merkittyä lukuunottamatta. Vastausvaihtoehdot kuuluivat: ”täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä”. Vastaajaa pyydettiin vastaamaan kuhunkin esitettyyn väittämään, onko hän väittämän kanssa samaa vai eri mieltä.

muksia esimiehen toiminnasta ja työn organisoinnista. Lomake ei siis sisältänyt varsinaisesti uhkaavia aihepiirejä, mutta se sisälsi kysymyksiä, joihin vastaaminen edellyttää luottamusta aineiston käyttötarkoituksiin. Esimiehen kielteinen arviointi edellyttää luottamusta kuulijaan, joten esimiehen työtapojen arviointia koskevat kysymykset olivat ensimmäinen valintani.

Vastaajat esittävät esimiehensä selkeästi myönteisemmässä valossa puhelinhaastattelussa kuin postikyselyssä (taulukko 2). Erot vaihtelevat kuitenkin jonkin verran väittämän sisällöstä riippuen. Menetelmäerot ovat suurimmat väittämässä, joissa arvioidaan esimiehen oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta sekä kykyä sovittaa ristiriitoja ja pienimmillään väittämässä, jotka

eivät yhtä selkeästi liity esimiehen arvottamiseen, kuten väittämä ”esimies tuntee hyvin työtehtäväni”.

Postikyselyyn luotetaan puhelinhaastattelua enemmän

Toinen tarkastelemani aihepiiri on työpaikan kiireisyys, josta kokemusteni mukaan on helppo puhua hyväksyttävästi työpaikalla. Kiire-kysymyksiin vastaajia johdateltiin seuraavasti: ”Työpaineet ja kiire voivat liittyä moniin työn piirteisiin ja kiireestä voi aiheutua monenlaisia ongelmia. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat työtänne?”

Kiireen ilmoittamisessa ei eroja vastauksissa ole tai ne ovat pieniä viimeistä väittämää lukuun ottamatta, joka ei enää suoranaisesti arvioi työn kiireisyyttä,

Taulukko 3
Kiireen ilmoittaminen puhelinhaastattelussa ja postikyselyssä sekä vastausten vertailu.
Väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus (%)

Väittäjä	Täysin samaa mieltä		Ero	Puhelinhaastattelu vs. postikysely -suhde
	Puhelinhaastattelu %	Postikysely %		
Kiire pilaa työilmapiiriä työpaikallani	12	13	-1	0,92
Kiire työpaikallani lisää sairauspoissaoloja	16	16	0	1,00
Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän	21	19	+2	1,10
Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmaan	13	13	0	1,00
En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	25	24	-1	1,04
Minulla on liian vähän aikaa elvyttäviin lepotaukoihin	16	23	+7	0,70

Taulukko 4
Esimiehen työtapojen ja työolojen kiireisyyden arvioinnin summamuuttujien menetelmäerot.

Väittäjä	Täysin samaa mieltä		Ero	Puhelinhaastattelu vs. postikysely -suhde
	Puhelinhaastattelu (n=307) %	Postikysely (n=385) %		
Esimiestyön myönteisyys (summa 22–28)	42	30	+12	1,40
Työpaikan kiireisyys (summa 18–24)	35	37	-2	0,95

vaan omaa selviytymistä siinä (taulukko 3). Ero voi liittyä myös lepotaukojen pitämisen hyväksyttävyyteen. Kiirekysymyspatteri jatkuu kahdella omaa fyysistä ja henkistä rasittuneisuutta koskevalla kysymyksellä, joista eroja löytyi. Sekä fyysistä että henkistä rasittuneisuutta ilmoitettiin postikyselyssä enemmän kuin puhelinhaastattelussa. Barometrin kysymykset, joissa vastaaja arvioi omaa hyvinvointiaan ja siihen liittyvää omaa suoriutumistaan työssä ovat työnantajan arviointiin liittyvien kysymysten ohella sellaisia, joiden vastauksissa esiintyy selkeitä menetelmien välisiä eroja.

Väittämiin annettuja vastauksia käytetään usein summa-

muuttujina. Summamuuttujia muodostettaessa otetaan huomioon skaalan kaikki vastausvaihtoehdot. Vastaajat vastasivat molempiin väittämiin vastausvaihtoehtoja – täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä – käyttäen. Väittämistä laskettiin osioiden summapistemäärä kullekin vastaajalle. Täysin samaa mieltä -vastaus tuotti 4 pistettä, jokseenkin samaa mieltä vastaavasti 3 pistettä, jokseenkin eri mieltä 2 pistettä ja täysin eri mieltä 1 pisteen. Lopullista analyysia varten summapistemäärät luokiteltiin pistemäärän mukaan kolmeen ryhmään, jolloin myönteisimmät

esimiesarviot antanut ryhmä sai 22–28 pistettä ja eniten kiirettä ilmoittanut ryhmä sai 18–24 pistettä (taulukko 4).

Erojen suuruus liittyy vastaajien työuraan ja asemaan työssä

Amerikkalaisten tiedonkeruumenetelmien tuottamia eroja käsitellessä tutkimusten mukaan sosiaalisesti arkaluonteiset asiat koetaan erityisen arkoina väestöryhmissä, jotka muutenkin ovat sosiaalisesti epävarmassa asemassa (Anashensel ym. 1982, Aquilino ym. 1990). Näissä tutkimuksissa rodullisesti epävarmassa asemassa olevat ilmoittivat sosiaalisesti arkoja asioita itsestään selvästi vähemmän puhelinhaastatteluissa kuin henkilökohtaisissa haastatteluissa. Samoin omien aikaisempien tutkimusteni mukaan alempiin sosiaaliryhmiin kuuluvien hyvinvointivastausten erot muiden vastauksiin verrattuna olivat suuret. Puhelinhaastatteluvastaukset erosivat käyntihaastatteluvastauksista eniten työmarkkina-asemaltaan epävarmoissa väestöryhmissä, kuten työttömällä (Ahola 1993).

Tämä vertailu tehtiin saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken. Aineistosta on siksi vaikeata löytää vertailtaviksi selvästi työmarkkina-asemaltaan epävarmoissa asemassa olevia ryhmiä. Esitän seuraavassa taulukossa esimiestyön summamuuttujan menetelmien välisiä eroja taustoiltaan erilaisissa henkilöstöryhmissä.

Menetelmien väliset erot ovat samansuuntaisia kaikissa

Taulukko 5
Esimiestyön arvioinnin myönteisyys (summapistemäärä 22–28) eri henkilöstöryhmissä.

Väittäjä	Täysin samaa mieltä		Ero	Puhelin- haastattelu vs. postikysely -suhde
	Puhelin- haastattelu (n=307) %	Posti- kysely (n=385) %		
Kaikki	42	30	+12	1,40
Sukupuoli				
Nainen	43	32	+11	1,34
Mies	37	24	+17	1,54
Ikä, vuotta				
alle 40	38	29	+9	1,31
40–49	42	31	+11	1,35
yli 50	44	29	+15	1,52
Koulutus				
Korkeakoulu	41	32	+9	1,28
Opisto tai ylioppilas	42	30	+12	1,40
Ei mitään näistä	43	29	+14	1,48
Työvuodet kunnassa				
0–10 vuotta	41	35	+6	1,17
11–20 vuotta	45	31	+14	1,45
yli 20 vuotta	38	25	+13	1,52
Hallinnonala				
Sosiaali- ja terveysala	53	38	+15	1,39
Muu	36	25	+11	1,44
Työsuhteen varmuus				
Kokee epävarmana *	38	26	+12	1,46
Kokee varmana	42	35	+8	1,20
Esimiesasemassa				
On	42	23	+19	1,83
Ei ole	42	31	+11	1,35

**) ilmoittaa, että lomautus, irtisanominen tai siirto uhkaa vuoden sisällä (varmasti tai mahdollisesti).*

tarkastelluissa henkilöstöryhmissä (taulukko 5). Niiden suuruus vaihtelee kuitenkin jonkin verran vastaajaryhmittäin. Vähän koulutetuilla ja vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvilla erot ovat keskimääräistä suuremmat. Työsuhteensa epävarmana kokeneilla erot ovat suuremmat kuin niillä, jotka eivät kokeneet työsuhdettaan uhatuksi.

Mutta mistä kertoo se, että miehillä ja esimiesasemassa olevilla erot ovat suuremmat kuin missään muussa tarkastellussa vastaajaryhmässä? Kuva selkeni, kun vertasin esimiesten vastauksia niiden vastauksiin, jotka eivät toimi esimiestehtävissä. Miesesi-

miehet arvioivat esimiestään puhelinhaastatteluissa paljon myönteisemmin kuin postikyselyssä (puhelinhaastattelu/postikysely-suhde 2.62), mikä selittää myös miesten naisia suuremmat erot koko aineistossa. Esimiesten kohdalla menetelmästä johtuvat erot ovat erittäin suuret korkeakoulututkinnon suorittaneilla, nuorempiin ikäryhmiin kuuluvilla ja lyhyehkön työuran omaavilla. Myös muiden kuin esimiehenä toimivien vastaajien kuva selkiytyi. Päinvastoin kuin esimiehillä suuret menetelmästä johtuvat erot ovat niillä vanhimpaan ikäryhmään kuuluvilla,

joilla on paljon työvuosia takana ja joilla on vähän koulutusta.

Tulosten vertailu aikaisempiin tutkimuksiin

Myös aikaisempien menetelmävertailujen mukaan postikyselyllä kerrotaan enemmän arkaluonteisia asioita kuin puhelinhaastattelulla. De Leeuw (1992) käytti väitöskirjatutkimuksensa yhtenä aineistona menetelmien välisiä laatueroja käsitelleitä aikaisempia tutkimuksia ja teki meta-analyysin 52 artikkelista, joissa tutkimus raportoitiin riittävän tarkasti. Useimmat näistä tutkimuksista (81%) oli tehty USA:ssa. Kun postikyselyä verrattiin haastatteluihin, syntyi mielenkiintoinen kuva. Postikyselyyn oli jonkin verran vaikeampaa saada ihmisiä vastaamaan, mutta kun he vastasivat, aineisto oli laadultaan parempaa kuin haastatteluissa. Postikysely oli parempi vaihtoehto arkaluonteisten kysymysten kohdalla. Kyselyssä ilmoitettiin enemmän esimerkiksi alkoholin käyttöä ja tulokysymysten osittaiskato oli pienempi. De Leeuw (1992) keräsi Alankomaissa myös uuden vertailuaineiston. Postikysely tuotti enemmän puuttuvia tietoja, mutta avoimempaa vastaamista sensitiivisissä aiheissa ja tarkempia vastauksia tuloista.

Tourangeau ym. (2000) kuvailevat kuutta postikyselyä ja haastattelua vertailevaa kokeilua. Näistä neljässä haastattelumenetelmä on puhelinhaastatte-

lu ja kahdessa käyntihaastattelu. Kaikissa haastatteluissa aiheina oli alkoholin ja erilaisten huumeiden käyttö, joista piti ilmoittaa, onko käyttänyt niitä viime kuukauden aikana, viime vuoden aikana vai elämänsä aikana. Vertailtavia muuttujia oli 63, joista 57 vertailussa tekijässä alkoholin tai huumeiden käyttöä ilmoitettiin enemmän silloin, kun henkilö täytti itse lomakkeen. Tulosten mukaan myös mitä aremmasta käyttäytymisestä oli kysymys sitä suuremmat olivat menetelmästä johtuvat erot. Ne olivat suuremmat kokaiinin tai marijuanin kuin alkoholin käytön ilmoittamisessa ja ne olivat suuremmat viime kuukauden käytön kuin pidemmän aikavälin käytön ilmoittamisessa. Sen lisäksi, että postikyselyssä myönnetään enemmän itseä koskevia kielteisiä asioita, lomakkeen itse täyttämisen on todettu vähentävän myös myönteisten asioiden ylläraportointia. Esimerkiksi seksuaalisen käyttäytymisen raportoinnissa lomakkeen itse täyttämisen on havaittu vähentävän miesten ilmoittamien ja lisäävän naisten ilmoittamien partnereiden lukumäärää (Tourangeau & Smith 1996).

Tämän vertailun tulokset vastaavat aikaisempien tutkimusten tuloksia. Vaikka työolobarometri ei sisälläkään kovin uhkaavia aihepiirejä, menetelmien tuottamia eroja on sellaisissa sosiaalisesti aroissa kysymyksissä, joihin vastaaminen edellyttää luottamusta aineiston käyttötarkoituksiin. Postikyselyn kato oli suurempi kuin puhelinhaastatte-

lun, vaikka postikyselynkin kato tässä erityisotoksessa oli pieni. Postikysely tuotti joitakin puuttuvia taustatietoihin painottuvia tietoja. Tämän vertailun tulokset vastaavat myös aikaisemmin Suomessa saatua tulosta. Sen mukaan vastaajat ilmoittivat uhriksi joutumisen kokemuksia postikyselyssä huomattavasti enemmän kuin puhelinhaastattelussa. Sen sijaan käyntihaastattelut ja postikyselyt tuottivat yhtä korkeat uhriluvut (Heiskanen 1998).

Miksi kysely- ja puhelinvastausten välisiä eroja on odotettavissa?

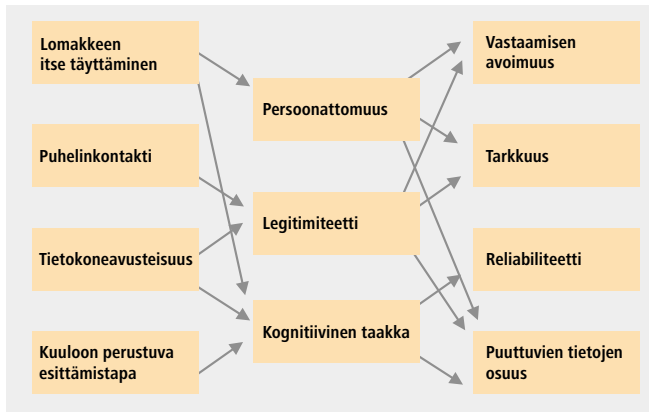
Menetelmien välisiä eroja tuotavia prosesseja voidaan jäsenellä monin tavoin. Keskustelen tämän vertailun tuloksista käyttäen apuna Tourangeau, Rips & Rasinskin (2000) esittämää mallia. He esittävät kolme aineistojen laatuun yhteydessä olevaa psykologista tekijää eri menetelmiä käytettäessä: 1) Menetelmään liittyvä persoonattomuuden kokemus; 2) menetelmän tuottama kognitiivinen rasitus ja 3) menetelmään liittyvä legitimitetti. Menetelmän oletetaan vaikuttavan em. kolmeen tekijään ja sitä kautta niillä tuotettuun aineistoon.

Mallin mukaan menetelmään liittyvä persoonattomuuden kokemus erottelee postikyselyä ja haastattelua toisistaan. Sen mukaan vastaaja ilmoittaa arkaluonteisia asioita mieluiten vastatessaan kyselylomakkeeseen, jolloin toista henkilöä ei ole paikalla. Kuuloon perustuvat menetelmät, joihin vastaaminen tapahtuu suullisesti tuot-

tavat vastaajalle tunteen, että muut henkilöt kuulevat vastaukset. Vastaajat ovat myös vastahakoisia tunnustamaan omaa epäonnistumistaan tai moraalista heikkouttaan vieraan haastattelijan tai muiden henkilöiden kuullen. Tämän vertailun puhelinhaastattelut tapahtuivat pääsääntöisesti työpaikalla. Kysely lähetettiin vastaajien kotiosoitteisiin, mutta he voivat käyttää työaikaa sen vastaamiseen.

Mallin toinen vaikuttava tekijä on aineistonkeruumenetelmän koettu legitimitetti ja tutkimuksen tärkeys. Aiheen koettu tärkeys vaikuttaa siihen, kuinka perusteellisesti vastaaja prosessoii surveykysymyksiä. Kun kontakti vastaajan kanssa tapahtuu pelkästään puhelimitse, tämä rajoittaa mahdollisuuksia vakuuttaa vastaajalle luottamusta, ja tämä vähentää edelleen tutkimuksen legitimitettiä. Silloin kun vastaaja ei pidä tutkimusta tärkeänä, hän myös paneutuu asioihin pinnallisesti. Tässä suhteessa postikyselyä pidetään heikkona menetelmänä. Tutkimuksen tärkeyttä ja aineiston käytön luottamuksellisuutta perustellaan vastaajalle lähetetyssä yhteydenotto-kirjeessä. Tämän vertailun yhteydenottokirjeet olivat samantyyppisiä. Ne lähetettiin vastaajien kotiin. Vastaajia pyydettiin palauttamaan kyselylomakkeensa suoraan Tilastokeskukseen, kun taas puhelinhaastattelun kirjeessä kerrottiin, että heille soitetaan Tilastokeskuksesta työpaikalle.

Kukin aineistonkeruumenetelmä asettaa erilaisia kognitiivisia vaatimuksia vastaajan lukemiselle, kuulemiselle, ohjeiden



Kuvio 1
Aineistokeruumenetelmä ja kerätyn aineiston laatu. Keruu-prosessit vaikuttavat kolmeen avainmuuttuun ja nämä puolestaan kerätyn aineiston laatuun.

Lähde: (Tourangeau ym. 2000, 306)
(käännös Anja Ahola).

seuraamiselle ja numeroiden tunnistamiselle. Vastaajan on ensin ymmärrettävä kysymyksen merkitys. Kysymyksiä tulkitessaan hän voi joutua ottamaan huomioon muita lomakkeen kysymyksiä. Haastattelussa vastaaja käyttää vaikeaselkoisten kysymysten tulkinnessa apunaan vain edeltäviä kysymyksiä, itse täytettävässä kyselyssä taas koko lomakkeen kysymyksiä. Sen sijaan puhelinhaastattelujen aikapaine tyypistää vastaajan muistelu-prosessin hyvin lyhyeksi ja pakottaa hänet turvautumaan ensimmäiseen mieleen juolahtavaan vastaukseen. Tämän vertailun lomakkeet eivät sisältäneet muistinvaraisia kysymyksiä, mutta tietenkin vastaaminen kyselylomakkeeseen antaa enemmän harvinta-aikaa vastaamiselle.

Tiedonkeruutilanteen psykologiset muuttujat eivät kuitenkaan vaikuta suoraan vastaamiseen, vaan vastaajat osallistuvat aktiivisesti muodostamalla käsityksensä tilanteesta ja sen vaatimuksista. Ihmisen käyttäytyminen on aina riippuvaista sosiaalisesta tilanteesta ja siihen liittyvistä sopivan käyttäytymisen normeista (mm. Burr 2004). Tiedonkeruumenetelmien välisistä eroista voi päätellä, että vastaajat määrittelevät puhelin-

haastatteluun ja postikyselyyn vastaamisen erilaisiksi tilanteiksi, mikä näkyy vastauksissa luottamusta vaativiin kysymyksiin. Postikyselyyn vastaamisesta puuttuu välitön vuorovaikutus, jolloin vastaaja kommunikoi suoraan tutkijalle. Minna Piispa (2004, 71) vertaakin postikyselyä elämäkertakirjoituksiin. Mutta vaikka vastaajien käyttäytyminen muuttuikin menetelmään liittyvän sosiaalisen kontekstin muuttuessa, muutokset eivät ole sattumanvaraisia. Menetelmistä johtuvien erojen suuruus näyttää liittyvän vastaajan työhistoriaan ja asemaan työpaikalla. Mieltävätkö vastaajat puhelinhaastattelut postikyselyä läheisemmin työrooliinsa kuuluviksi, jolloin he eivät voi samassa määrin luopua ammattiroolinsa edellyttämistä soveliaan käyttäytymisen odotuksista (vrt. Briggs 1986, 50).

Lomakevastaamista kuten muutakaan käyttäytymistä ei voi tulkita ottamatta huomioon tilannetta, jossa käyttäytyminen on tapahtunut. Siksi eri tiedonkeruutilanteissa saadut vastaukset voivat johtaa harhaan, jos ne irrotetaan tiedonkeruumenetelmän kontekstista. □

Kirjoittaja on Tilastokeskuksen SurveyLaboratorion erikoistutkija.

Lähteet:

- Ahola, Anja (1993): Menetelmäkö määrää tulokset? Puhelin- ja käyntihaastattelun eroista hyvinvointikysymyksiin vastattaessa. *Sosiologia* 30, 1993:3: 200-211.
- Anashensel, Corol S., Frerichs, Ralph R., Clark, Virginia A. & Yokopenic, Patricia A. (1982): Measuring Depression in the Community: A Comparison of Telephone and Personal Interviews. *Public Opinion Quarterly* 46: 110-121.
- Aquilino, Williams S. & Lo Sciuto, Leonard A. (1990): Effects of Interview mode on self-reported drug use. *Public Opinion Quarterly* 53: 362-395.
- Briggs, Charles L. (1986): Learning How to Ask: A Sociolinguistic Appraisal of the Role on the Interview in Social Science Research. Cambridge, U.K.: Cambridge.
- Burr, Vivian (2004): Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Vastapaino. Tampere.
- de Leeuw, Edith Desiree (1992): Data Quality in mail, telephone and face to face surveys. Amsterdam.
- Groves, Robert M. (1990): Theories and methods of telephone survey. *Annu. Rev. Sociol.* (16): 221-40.
- Heiskanen, Markku (1998): En fråga, tre metoder. Pohjoismaisten tilastopäivien esitelmä. Lillehammer.
- Piispa, Minna (2004): Väkiäältä ja parisuhde. Nuorten naisten kokeman parisuhdeväkivallan määrittely surveytutkimuksessa. Tutkimuksia 241. Tilastokeskus. Yliopistopaino. Helsinki.
- Pärnänen Anna (2004): Postikysely ja puhelinhaastattelu työolokysymyksissä. Aineiston keruu. Muistio 23.4.2004. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Tourangeau, Roger & Smith, Tom W. (1996): Asking sensitive questions: The impact of data collection mode, question format and question context. *Public Opinion Quarterly*, 60, 275-304.
- Tourangeau, Roger, Rips, Lance J. & Rasinski, Kenneth (2000): The psychology of survey response. Cambridge University Press, Cambridge (UK).