

Sennett puhu pelkästään työn koetusta epävarmuudesta, vaan siitä ettei palkansaaja voi toteuttaa työssään tärkeinä pitämiään arvoja ja eettisiä ohjenuoria. Kun esimerkiksi lääkäri tai sairaanhoitaja ei ehdi ja voi ainaisten säästöpainneiden ja henkilökunnan vähyden vuoksi soveltaa parasta ammattitaitoaan potilaiden hyväksi, työ käy luonnon päälle ja on ristiriidassa tekijöidensä ammatillisen identiteetin kanssa. Kysymys on siitä, minkälaisia seurauksia tällaisilla ristiriidoilla on pitkällä tähtäimellä ihmisten omanarvontuntoon, identiteettiin ja työssä jaksamiseen.

Sennett ei esseessään referoi juuri lainkaan jälkifordismista käytyä keskustelua. Ehkäpä juuri tämän takia hänen näkemyksensä joustavasta erikoistumisesta ja tiimityöskentelystä on täysin kielteinen ja perustuu joihinkin yksittäisiin tapausmerkistä. Sennettin esimerkki joustavasta erikoistumisesta on Bostonilainen leipomo, jonka tuotevalikoima vaihtelee päivästä toiseen markkinoiden kysynnän mukaisesti. Leipurit eivät enää fyysisesti käsittelevä mitään raaka-aineita tai valmistettavia leipiä, vaan he valvovat tuotantoprosessia tietokoneen avulla. He seuraavat tuotantoa tietokoneen ruudulla näkyvien ikkunoiden ja ikonien kautta. Leipurit eivät osaa oikeasti leipoa eivätkä myös samotavammin säätää tai korjata tietokoneeseen syötettyjä ohjausarvoja. Niinpä he ovat täysin neuvottomia kun automatiikka pettää. Sennett käyttää näitä leipureita esimerkkinä siitä, kuinka joustava tuotanto ja uusi tekniikka aiheuttavat suoritus-tason tehtävissä hyvin pinnallisen ymmärryksen työstä, heikon työhön samaistumisen ja ammatillisen identiteetin. Sennett ei tuo lainkaan esille sitä, että uusi tuotantotapa voi edellyttää myös työntekijätason tehtävissä korkeaa ammattitaitoa, vahvaa työhön sitoutumista ja ammatillista identiteettiä, joista jälkifordismia koskevissa tutkimuksissa on kirjoitettu enemmän kuin ammatti-

taidon ja ammatillisen identiteetin rappiosta.

Sennett väittää, että kovaa työtä, pitkäjänteisyyttä ja itseuria korostava protestantinen työetiikka on korvaautumassa tiimityön eetoksella, joka "istuu erityisen hyvin nimenomaan joustavaan talousjärjestykseen". Tiimityöskentelyssä korostuvat sopeutuminen eri tilanteisiin ja yhteistyötaitot. Sennettin mukaan "tiimityö on ihmistä alentavan pinnallisuuden ryhmämuoto" ja "heikko yhteisöllisyyden muoto" (s. 105 ja 156). Pinnallisuus ja heikko yhteisöllisyys ovat seurausta siitä, että yhteistyön tärkeyden korostaminen johtaa erimielisyyttä aiheuttavien kysymysten avoimen käsittelyn välttelyyn. Kriittinen tiimin jäsen saa helposti yhteistyökyvyttömän leiman. Tiimityön ideologiaan sisältyvät vertaukset urheilujoukkueesta, joukkueen puolesta uhrautumisesta, toisten tukemisesta yms. kätkevät taakseen johdon ja henkilöstön keskinäisiä ja sisäisiä ristiriitoja. Tiimityön näennäisen demokraattisuuden taakse kätkeytyy muotoaan muuttanut liikkeenjohdon vallankäyttö. Johto ei enää määrää tai käskä, vaan valmentajan tavoin asettaa tavoitteita, luo edellytyksiä ryhmien toiminnalle, kannustaa ja auttaa ryhmiä keksimään itse ratkaisut. Johdon määräysvalta korvautuu ryhmien sisäisellä kurinpidolla ja paineella. Sennettin referoimissa ja muissakin empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että ryhmä voi valvoa esimerkiksi jäsentensä työajan käyttöä, taukojen pituusia yms. paljon tehokkaammin kuin työnjohto konsanaan.

Sennettin ja monien muidenkin esittämä tulkinta tiimityöstä on täysin vastakkainen näkemys liikkeenjohdon konsulttien ja gurujen puheelle synergiasta, valtuuttamisesta, ammattitaitovaatimusten sekä työn monipuolisuuden ja mielekkyyden lisääntymisestä. Tiimityön käytännön sovellutukset lienevät useimmiten kuitenkin jossakin näiden ääripäiden välissä. Sennettin referoimat

tiimityöskentelyn käytännöt ilman minkäänlaisia positiivisia muutoksia työn sisällössä ja laadussa kääntyvät ennen pitkää liikkeenjohdon omia tavoitteita vastaan. Niillä ei pystytä aikaansaamaan laatua, muunneltavuutta ja hyvää asiakaspalvelua korostavia kilpailuvahvuuksia, etuja, joilla niin monet yritykset pyrkivät nykyään menestymään. Sennettin kriittinen näkökulma on kuitenkin hyvää vastalääkettä liikkeenjohtotieteen ja ennen kaikkea konsulttien muutospuheelle. Tiimityöskentelyn käytännön sovellutuksia pitäisi tutkia enemmän jotta nähtäisiin miten paljon ja millä edellytyksillä tiimityö on jotain muutakin kuin pelkästään liikkeenjohdon muotikäsite.

Sennettin teokset vahvuudet ja heikkoudet sisältyvät esitystavan rakenteeseen. Teos on luonteeltaan esse eikä tutkimus. Esitystavan hyvä puoli on tekstin sujuvuus ja argumenttien selkeys. Sennett lähete liikkeelle asuin- ja lähiympäristössään tekemistään havainnoista ja käymistään keskusteluista, jotka koskettelevat työtä ja elämää päämäärineen. Kunnan sosiologin tapaan Sennett tarkastelee näitä ihmisten arkikokemuksia teorian ja käsitteiden näkökulmasta. Kuitenkaan hän ei sorru turhaan teoretisointiin, vaan teksti etenee jouhevasti ja eloisasti, mistä kiitos kuuluu myös kirjan suomentajille Eine ja David Kiviselle. Kirjan punainen lanka ei huku yksityiskohtien paljouteen, mutta toisaalta tutkimukselle ominainen asioiden systemaattinen tarkastelu puuttuu. Sennettin kuva uudesta kapitalismista ja vaikutuksista on luonnosmainen, mutta vaikuttava ja ajatuksia herättävä. Sennett nostaa esiin olennaisia kysymyksiä, joihin soisi tutkimuksen paneutuvan nykyistä enemmän. Tällaisia ovat etenkin kysymys työmarkkinoiden kehitysuunnista, sekä työelämän rakenteiden ja käytäntöjen vaikutus ihmisten elämän hallintaan, identiteettiin ja arvomaailmaan.

Jukka Niemelä

## REKRYTOINTI, IKÄ JA AGEISMI

Eeva-Leena Vaahtio: *Rekrytointi, ikä ja ageismi.*

*Työpoliittinen tutkimus 244.*

*Työministeriö, Helsinki, 2002. 222 s.*

Eeva-Leena Vaahtion tutkimus hakee työelämäntutkimuksen ja sosiaaligeontologian leikkauskohdaksi. Hän määrittelee tavoitteeseen selvittää millä tavoin ikä merkityksellistyy pienten ja keskisuuren yritysten rekrytoinnin konteksteissa, tuoda rekrytoinnin toimijat ja prosessit näkyville, ja osallistua tutkimuksellaan keskusteluun työvoimakysymyksistä ja työvoiman ikääntymisestä.

Työ on jaettu viiteen päälukuun. Pitkähkö "Johdanto"-luku esittelee tutkimuksen taustan ja tavoitteet, kuvailee tutkimuspaikkakuntaa ja kertoo tutkimuksen suorittamisesta. Tutkimuksen ydin on siis rekrytoinnissa ja iässä, ja näitä käsittelevät tulokset on ryhmitelty omiin lukuihinsa. "Rekrytoinnin maailmassa" käsittelee tutkimusyritysten rekrytointitoimia ja -kriteereitä ja niiden yleisiä ongelmakohtia. Jo tässä luvussa tutkija kiinnittää jonkin verran huomiota siihen, millä tavoin ikä tulee rekrytoinnissa esille. "Ikäodotukset ja -uskomukset" suhteuttaa rekrytoinnin ratkaisuja ja perusteluja iän merkityksiin. Luvussa "Ageismi" tutkija käy läpi käsitteeseen liittyvää keskustelua kiinnittäen erityistä huomiota yhteiskunnallisten instituutioiden ylläpitämään ageismiin. "Lopuksi" kerrataan tutkimuksen tuloksia ja pohditaan niiden merkitystä sekä tutkimuksen luotettavuutta. Liitteissä on esitetty haastattelujen teemat ja kyselylomakkeet sekä kehittämisehdotuksia rekrytoinnin parantamiseksi.

Työn rakenteessa ageismia koskeva luku on hiukan ongelmallinen, mutta ongelmaa on vaikea ratkaista tyydyttävästi. Siinä on yhtäältä

paljon asiaa joka tulee viittauksina esille edellisissäkin luvuissa ja jota on tarvittu tulkintojen kehukseksi pitkin analyysia, joten monet asiat esitetään tavallaan hiukan myöhässä oman empiirisen tutkimuksen kannalta. Esimerkiksi instituutioiden ageismin käsittelevä juuri sitä tulkintojen kehystämisestä, jota tarvitaan jo analyysin keskelle. Toisaalta kuitenkin yleisten ageismpohdintojen siirtäminen alkulukuihin olisi tehnyt työstä epätasapainoisen – on parempi päästä kohtuullisen pian omaan tutkimukseen käsiin. Lopussa ollen luku myös kokoa keskusteluja yhtenäisemmäksi.

Tutkimuksen rajaukset on tärkeä huomata, ja ne ilmoitetaan selvästi vaikkakin suppeasti perustellen. Tutkimustehtävä on rajattu koskemaan yksityistä sektoria, pieniä ja keskisuuria yrityksiä sekä yritysten ulkoista rekrytointia. Yksityistä sektoria tutkitaan, koska nimenomaan yritykset ovat valittelleet rekrytoinnin ongelmia, lisäksi julkisella sektorilla on omat sitovat säännöksensä rekrytoinnista (kuten virkanimityksistä) ja julkisella sektorilla valtio ja kunnat ovat keskenään erilaisia rekrytoijia. Pk-yrityksiä tutkitaan koska ne ovat suomalaisen työelämän kannalta tärkeitä työllistäjiä ja suhteel-

lisen vähän tutkittuja. Ulkoista rekrytointia tutkitaan koska julkisuudessa käsitellyt ongelmat näyttävät olevan siinä. Käytännössä työ rajautuu myös tietyille paikkakunnalle, n. 13000 asukkaan maaseutukaupunkiin (Kankaanpäähän). Haastattelukysymyksistä ja analyysista on rajattu pois sukupuoli, tästä perustellaan sillä että

paikkakunnan elinkeinorakenteesta työnantajilla on kokemuksia pääosin vain joko naisista tai miehistä. Tutkimuksen kannalta on tärkeää, että tutkija itse on palkkatyöasemassaan mukana rekrytoinnin maailmassa, työvoimatoimiston johtajana, niinpä aineiston valinnassa rajattiin paikkakunnan suurimmat yritykset ulkopuolelle, koska niillä on muita kiinteämpi suhde työvoimatoimistoon.

Aineistot ovat vuosilta 1999 ja 2000. Tutkija on henkilökohtaisesti haastatellut 47 pk-yrityksen johtajaa ja tehnyt vapaamuotoisen kyselyn 18 työvoimatoimiston virkailijalle sekä 45 työttömälle työnhakijalle. Yritysten ikärakenteesta on lisäksi kerätty määrällistä aineistoa. Aineistoon on valittu sellaisia paikkakunnan pk-yrityksiä jotka olivat hiljattain rekrytoineet. Haastatelluissa käytettiin ns. viimeisen tapauksen menetelmää ja kysyttiin käytettyjä rekrytointikanavia, rekrytointiprosessin kulkua, rekrytoinnissa kohdattuja ongelmia ja niiden ratkaisutapoja, sekä millaisia kvalifikaatioita ja ikää ihanteelliselta rekrytoitavalta edellytettiin. Työvoimavirkailijoiden ja työnhakijoiden kyselyissä kysyttiin arvioita työnantajan kannalta ihanteellisesta rekrytoitavasta. Tulkintoja kehystämään tutkija on käyttänyt myös

utkimuspäiväkirjansa etnografis-tyyppistä aineistoa sekä alueen tärkeimpien sanomalehtien rekrytointiin ja ikään liittyneitä kirjoituksia. (Tässä on muuten työn pieni kaususvirhe: aineistolähteet on sisällytetty samaan listaan varsinaisten kirjallisuusviitteiden kanssa.)

Aineiston hankinta on tapahtunut kohteiden ehdoilla. Niinpä siinä on ollut tärkeää anonymiteettisuojaan takaaminen, mikä jossakin määrin vähentää analyysiin käytettävissä olevaa informaatiota esim. toimialajakautumista tai haastattelujen ammatista ja sukupuolesta. Samoin haastattelun toteutus onnistui vain ilman naururia, mutta onneksi tutkija oli itse pikakirjoitustaitoinen, niin että vastaukset on saatu tallennettua hyvinkin uskollisesti. Myös analyysitapa lähtee aineistosta, tai kuten tutkija toteaa: hän tekee kontekstuaalista sisältöjen analyysia. Rekrytointiprosessia koskevassa osuudessa tekstiä yleensä käsitellään informanttien antamana tietona, josta pelkistään kronologinen tapahtumaketju. Tämä osuus toimiikin metodisesti hyvin. Ikäodotuksia ja iän merkityksiä käsitellessään tutkija käyttää kvalitatiivista analyysia joka tähtää pelkistämiseen ja abstraktioihin luokittelujen kautta. Näitä luokituksia sitten suhteutetaan kulttuuriseen kontekstiin, taustateorioihin ja yhteiskunnallisiin ehtoihin. Kun kysymys on siitä miten ikä merkityksellistyy rekrytointiprosessissa, tutkija olisi saanut enemmän irti suoraan puheeseen ja kieleen kohdistuvalla analyysilla kuin abstrahoinnalla siitä luokitteluja. Siten ei suinkaan olisi häivytetty vastaajien omaa ääntä vaan päinvastoin korostettu sen kuuntelemista. Retoriikkaa koskeva osuus onkin analysoitu tällaisella otteella, se on tutkimuksen parhaita jaksoja.

Rekrytointitapahtumasta syntyy tutkimuksessa kohtalaisen monipuolinen kuva. Avointa asenteel-

lista ikäsyrjintää työhönotossa ei aineistosta löydy, mutta kukaan ei kuitenkaan ollut rekrytoinut yli 55-vuotiaita, ja toisaalta harva alle 20-vuotiaita. Stereotyyppisiä ageistisia käsityksiä kohdistui sekä vanhoihin että nuoriin työntekijöihin: nuori ikä sai merkityksiä aktiivinen, energinen, kokematon, vastuuntunnon, vanha taas merkityksiä kokenut, uupunut, työnantajauskollinen, työhaluton. Ihannetyöntekijän ikä näyttää rajoittuvan melkoisen kapeaan jaksoon, välille 30-40 ikävuotta. Toisaalta käytännössä oli otettu töihin myös muutamia ammattitaitoisia yli 50-vuotiaita, ja yritysten kannalta oli usein tärkeää saada entiset (laman aikana irtisanotut?) vanhemmat työntekijät takaisin. Yli 50-vuotiaan valintaa jokainen kuitenkin haastattelijalle erikseen puolusteli. Työnhakijan 'henkilökohtaista olemusta' pidettiin tärkeänä, kaikkien mielessä on samanlainen mutta epämääräisesti kuvattavissa oleva 'hyvä tyyppi'. Tämä toistui myös rekrytointipuheen retoriikkaa koskevassa analyysin osassa: niin pk-yritysten johtajat kuin työnhakijat ja työvoimavirkailijatkin käyttävät samaa kieltä ja tuottavat yhteistä todellisuutta.

Ageistisia merkityksiä rekrytoinnissa siis esiintyi. Ikää koskevasta käsitteistöistä tutkija päätyy pitämään käyttökelpoisimpina Laslett'in iän merkitysten viittä eri aspektia (biologinen, kronologinen, persoonallinen, sosiaalinen ja subjektiivinen ikä) sekä neljää ikävaihetta (I eli riippuvuus ja kypsytömyys, II eli itsenäisyys ja vastuu, III eli persoonallinen täydellistyminen ja IV eli lopullinen riippuvuus ja heikkous ennen kuolemaa). Tutkija kehittää itse käsitteen 'työmarkkinaikä', joka realisoituu juuri työvoiman myyntitilanteessa työmarkkinoilla. Hänen johtopäätöksensä on, että yritysjohtajat tarkkailevat työnhakijan biologista ja persoonallista ikää ja suosivat tois-

ta ikävaihetta eläviä, ja kun nämä piirteet eivät yhtene kronologiseen ikään, he tulkitsevat ettei 'iällä' ole merkitystä rekrytoinnissa.

Paikallisuutta tutkija on onnistunut hyödyntämään varsin hyvin läpi työn. Se nousee esille monissa yhteyksissä, sekä konkreettisina faktoina että käsitteellistyksinä työmarkkinoista, ja luo tulkinnoille makrokontekstia esim. yritysten toimintaehtojen kannalta. Avomeksi mutta kiinnostavaksi kysymykseksi jää, voiko tutkimuksen tuloksia yleistää joihinkin paikallisuuden määrittämiin olosuhteisiin, esim. sivussa kasvukeskuksista oleviin maaseutukaupunkeihin? tai väestöllisesti taantuvaan ja vanhenevaan korkean työttömyyden alueeseen? Tutkija itse on varsin varovainen yleistysten suhteen. Sukupuolen sulkeminen pois analyysista on valitettavaa, sillä eräät tutkijan käsitteet soveltuisivat hyvin sukupuolen analyysiin (signaalit, tilastollinen diskriminaatio), ja aineistositaatit viittaavat siihen, että aineistosta olisi saanut sukupuolenkin kannalta kiinnostavaa analyysia. Onko esim. 'hyvä tyyppi' sama asia naisilla ja miehillä, ja eri ikäisillä naisilla ja miehillä? Tai miten 'luotettavuus' eriytyy sukupuolen ja iän kannalta, mikä sitä indikoi? Millaiset ikään liittyvät kvalifikaatiot koskevat naisia, millaiset miehiä?

Tutkijalla on myös painavaa sanottavaa yhteiskunnan institutionaalisisesta ageismista. Hän epäilee että hyvää tarkoittava puhe ikääntyvien uupumuksesta ja tukemisesta saakin aikaan päinvastaisia vaikutuksia, ja kyseenalaistaa erityisen 'ikäjohtamisen' idean: kyse on hyvästä johtamisesta iästä riippumatta. Ylipäätään tutkijalla on kautta linjan keskusteleva ja pohdiskeleva sävy, ja teksti on kirjoitettu sekä elävästi että asiallisesti. Kriittinen itsereflektointi on kiitettävästi mukana läpi työn.

*Liisa Rantalaiho*

## MITÄ ON SITOUTUMINEN?

*Pertti Jokivuori: Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylän yliopisto 2002. 132 s.*

Pertti Jokivuoren väitöskirjatutkimus sijoittuu työn sosiologian alueelle. Se on itse asiassa osa jo 1950-luvulla alkanutta työn sosiologisten tutkimusten perinnettä, jossa analysoidaan työorganisaatioon ja ammattijärjestöön samastumiseen liittyviä tekijöitä. Jokivuoren työn peruselementit sisältyvät sen otsikkoon. Keskeiset käsitteet ovat sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön. Tekijä muotoilee tutkimuksensa keskeisiksi tehtäviksi seuraavat: Ovatko suomalaiset palkansaajat sitoutuneita työorganisaatioon ja ammattiliittoonsa? Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät yksilön sidettä organisaatioon ja ammattijärjestöön? Miten yleistä samanaikainen sitoutuminen on ja millaiset tekijät tuottavat kasvualustaa kaksoissitoutumiselle?

Tehtävämäärityksen taustalla oleva perimmäinen kysymysasettelu, johon työn otsikkokin viittaa, koskee organisaatiositoutumisen ja ammattijärjestöön sitoutumisen välistä suhdetta. Ovatko ne toistensa suhteen kilpailevia vai täydentäviä? Pelkistäen kyse on siitä, onko käsitteellä kaksoissitoutuminen empiiristä sisältöä.

Jokivuoren tutkimus on keskeistä työn sosiologiaa. Se kohdistuu sekä organisaatioihin, työmarkkinoihin että ammattiyhdistysliikkeeseen. Tekijä tuntee hyvin aihepiiriään koskevan kirjallisuuden. Aiempaa tutkimusta käytetään sekä mittareiden muodostamisessa että oletusten ja ajatuskulkujen esittämisessä. Tutkimuskysymykset ja niitä koskeva kirjallisuus on kuitenkin rajattu kapeasti. Työmarkkinasuhteita ja ammattijärjestöjen

muuttuvaa roolia palkansaajien arjessa olisi voinut käsitellä laajemmin. Samoin 1950-luvulla tehdyt ensimmäiset tutkimukset, esimerkiksi Paavo Seppäsen väitöskirjatutkimus vuodelta 1958, kaksoissitoutumisesta olisivat ansainneet nykyistä laajemman käsittelyä. Myös työn sosiologinen tutkimus yleensä olisi tarjonnut mahdollisuuksia myös työorganisaatioon sitoutumisen nykyistä monipuolisemmalle käsitteilylle.

Tutkimus perustuu vuonna 1999 kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimus suoritettiin 12 suurehkoissa organisaatioissa, jotka edustavat sekä julkista että yksityistä sektoria. Näiden lisäksi mukana on yhdeksän pk-yritystä. Kyselyt suunnattiin kohteena olleiden työpaikkojen koko henkilöstölle. Lopulliseen tutkimusaineistoon tuli kaikkiaan 1 824 vastaajaa, ja vastausprosentti oli 49,8, mikä on Suomessa melko alhainen. Aineisto ei perustu satunnaisotantaan. Mukana on erikokoisia organisaatioita talouden eri lohkoilta.

Tutkimuksen aineisto on joissakin suhteissa pulmallinen. Ensinnäkin kyse ei ole edustavasta aineistosta. Emme tarkkaan tiedä, mitä toimiala- ja organisaatiovalinnat merkitsevät tulosten kannalta. Toiseksi, yksi Jokivuoren tulosten tär-

keä anti on työpaikkakulttuurin merkityksen korostaminen. Asia saadaan surveyen luonteen mukaisesti osoitettua riittävällä määrällä yksilövastauksia, ei riittävällä määrällä työpaikkakulttuureja. Kolmanneksi, työssä verrataan monia asioita pääosin anglo-amerikkalaisiin tutkimuksiin. Suomi on työelämänsuhteiltaan kuitenkin

erikoinen maa, että kun tuloksiin viitataan eroja tai samalaisuuksia osoittavina, tulisi samalla verrata maiden taloudellisen ja sosiaalisen tyylin sekä työelämän suhteiden tilaa. Neljänneksi Jokivuoren aineisto on sekundaariaineisto, joka on kerätty alun alkaen toiseen tarkoitukseen. Tähän liittyvää problematiikkaa Jokivuori olisi pitänyt avata perinpohjaisemmin.

Tutkimuksen sitoutumista mittaavat kysymykset perustuvat aikaisempaan tutkimukseen. On kuitenkin syytä korostaa, että tutkimuksen tulosten kannalta tässä tehdään ratkaisevia valintoja. Kysymys ei ole tekninen, eikä liity mittarien reliabiliteettiin tai muuttujien jakaumiin. Kysymys on vahvasti sisällöllinen. Voidaan kysyä miten organisaatioon samastumiselle olisi käynyt, jos sitä olisi mitattu sitoutumiskohteiden (työtoverit, säännöt, johto jne.) Summana eikä yleisimmin koko organisaatioon samastumisena, kuten nyt on tehty. Mitä olisi käynyt ammattijärjestösitoutumiselle, jos samastumisen perustaksi olisi otettu yksityiskohtaisemmin ammattijärjestön onnistuneisuus eri toiminnissa?

Pertti Jokivuoren väitöskirjatutkimus on vahvasti teoreettisesti perusteltu ja sen tulokset ovat tulkittavissa myös teoreettisesti.