

5.12.1998

1338

# PARIYRITTÄJYYS

## - rakkautta ja rahaa

Tutkielman laatijat

Ilpo Peltomäki

Sinikka Peltomäki

Tutkielman ohjaaja

Professori Matti Koiranen

5.12.1998

Aine Taloustieteellinen osasto, yrittäjyys  
Tekijät Ilpo Peltomäki ja Sinikka Peltomäki  
Otsikko Pariyrittäjyys - rakkautta ja rahaa  
Ohjaaja Professori Matti Koironen

## TIIVISTELMÄ

Pariyrittäjyys - rakkautta ja rahaa -tutkimuksessa selvitetään yrityksen taloudellisen tilanteen vaikutusta parisuhteeseen. Lisäksi tutkitaan parisuhteen työ- ja kotirooleja sekä niiden suhdetta. Suomalaista pariyrittäjyyttä on tutkittu vähän. Tarkoituksena on kartoittaa pariyrittäjyyteen liittyvää perustietoutta ja siten laajentaa ymmärrystä tästä aihealueesta. Teoriatiedon lähteenä ovat perhe- ja pariyrittäjyyttä, työtä ja parisuhdetta koskeva kirjallisuus ja artikkelit. Empiirinen tieto on hankittu puolistrukturisen teemahaastattelun avulla. Haastateltuja yrittäjäpariskuntia on kuusi ja he edustavat kolmea eri ikäryhmää. Ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä syntyy teorian ja empirian reflektiivisellä pohdinnalla. Tutkimuksen tärkeimmäksi tulokseksi saadaan, että yrityksen taloudellinen tilanne vaikuttaa parisuhteeseen: parisuhde vahvistuu ja lujittuu. Työrooleissa aviomiehet ovat lähes pääsääntöisesti johtajia ja aviovaimot huolehtivat työssä lähinnä taloushallinnosta ja juoksevista töistä. Kotitöiden jaossa näyttäisi perinteinen työnjako olevan muuttumassa. Lisäksi tutkimus tukee aiempia amerikkalaisten pariyrittäjyystutkimusten niitä käsityksiä, että pari-yrittäjillä on korkea joustavuus, yhteenkuuluvuus, luottamus ja sitoutuminen puolisoitten kesken. Tutkimuksen lopputuloksena syntyy alustava hypoteesi, että pariyrityksissä taloudelliset vaikeudet vahvistavat parisuhdetta. Tätä alustavaa hypoteesia on tarkoitus käyttää perustana laajemmalle tutkimukselle. Tutkimustulokset ovat tässä vaiheessa alustavia ja antavat suuntaa lisätutkimuksille. Tutkimuksen puutteena on, että yrityksen taloudellisen tilanteen vaikutus on saattanut johtaa konfliktiin ja sitä kautta parisuhteen hajoamiseen.

## Avainsanat

aviopariyrittäjä, pariyrittäjä, copreneurs, married couple-owners

## SISÄLLYSLUETTELO

1 Rakkautta ja rahaa.....	1
1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet.....	1
1.2 Tutkimusmetodi ja tiedonkeruumenetelmät.....	2
1.3 Tutkielman rakenne.....	3
2 Perheyrittäjyys.....	4
2.1 Yrittäjyyden taustatekijöitä.....	5
2.2 Arvot ja asenteet.....	7
2.3 Perheyritysten ja niiden ympäristön kokonaisvaltainen malli.....	8
3 Yrittäjäpuolisoiden yhteiselämä ja puolisoitten välinen vuorovaikutussuhde.....	11
3.1 Työ ja perhe - vastakkaisiako järjestelmiä.....	11
3.2 Perhe ja avioliitto.....	12
3.3 Perhe, yrittäminen ja roolit.....	13
3.4 Tasapaino perheyrittäjyydessä.....	16
3.5 Pienyritykset ja yrittäjäpariskunnat.....	17
3.5.1 Yrittäjäpariskunnan roolit.....	18
3.5.2 Yrittäjäpariskunnan vuorovaikutus.....	19
3.5.3 Pariyrittämisen etuja ja haittoja.....	21
3.6 Yrittäjyys ja luottamus.....	23
3.7 Yrittäjäparit ja kahden uran parit.....	25
3.7.1 Rakkauden ja työn vuorovaikutus.....	26
3.7.2 Yrittäjäparitko ainutlaatuisia.....	27
4 Taloudellisen tuloksen vaikutus perhesuhteisiin.....	31
4.1 Taloudellisten vaikeuksien vaikutus perheen suhteisiin.....	31
4.2 Aviolliset suhteet.....	35
4.3 Suhteiden erilaisia ulottuvuuksia.....	37

5 Perheyriksen hyvinvointi ja pahoinvointi .....	40
5.1 Avioliitto ja yleinen hyvinvointi .....	40
5.2 Perhe ensin vai yritystoiminta ensin .....	42
5.3 Pariyrittäjäsuhteen konfliktien luova uudelleen käsittely .....	45
5.3.1 Konfliktien luova uudelleen jaksotus .....	46
5.4 Perhe ja myytit .....	48
5.5 Myytit ja perheyrittäjyys .....	49
5.6 Elämän keskeiset tyydytyksen antajat .....	51
5.7 Kotityöt .....	53
5.8 Työ kotiin - koti työhön .....	55
5.9 Aviopari-yrittäjäkumppani .....	59
5.9.1 Aviopari-yrittäjäkumppanien työ-perhe -konfliktimalli .....	59
6 Tulokset .....	66
6.1 Haastatellut aviopariyrittäjät .....	66
6.2 Teemat .....	68
6.2.1 Haastateltujen taustoista ja heidän yhteisestä yrityksestä .....	68
6.2.2 Kodin ja työn roolit ja rajat .....	70
6.2.3 Parisuhteen ja yritystoiminnan vuorovaikutus .....	71
7 Tarkastelu .....	74
7.1 Uudistumisteoria .....	74
7.2 Yrittäjäksi ryhtyminen ja sukupolvenvaihdos .....	74
7.3 Pariyrittäjyyden malli .....	75
7.4 Synergismi .....	75
7.5 Pariyrittäjyyden etuja .....	76
7.6 Velvollisuuksien jako ja parisuhde .....	77
7.7 Työvelvollisuudet ja vuorovaikutus .....	77
7.8 Konfliktit .....	78
7.9 Myytit .....	79
7.10 Taloudelliset vaikeudet ja niiden vaikutukset .....	79
7.11 Hyvinvointi .....	80
7.12 Jatkotutkimusehdotuksia .....	81

## LÄHDELUETTELO

### LIITE 1 Teemahaastattelun runko



## KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Yrittäjäparien ikäluokat .....	2
Kuvio 2. Yleisten taustatekijöiden yhteys henkilötekijöihin ja potentiaalisen yrittäjän nykytilanteeseen .....	6
Kuvio 3. Perheyritysten ja niiden ympäristön kokonaisvaltainen malli .....	9
Kuvio 4. Vertailu Sir Speedy -yrittäjäparien ja Olsonin ym. vertailuparien välillä .....	20
Kuvio 5. Pariyrittäjyyden etuja ja haittoja .....	22
Kuvio 6. Teoreettinen malli .....	33
Kuvio 7. Aviollisten suhteiden erilaiset profiilit .....	35
Kuvio 8. Toimintatutkimuksen malli .....	40
Kuvio 9. Aviopari-yrittäjäkumppanien työ-perhe -konfliktimalli .....	61
Kuvio 10. Haastatellut aviopariyrittäjät .....	67

## TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Perhe ensin vai liiketoiminta ensin .....	44
Taulukko 2. Elämän keskeinen tyydytyksen antaja Suomen ja Norjan kaupungeissa sukupuolen mukaan (%) .....	51
Taulukko 3. Naisten ja miesten arviot kotitöiden jakamisesta .....	54
Taulukko 4. Kotivelvollisuuksien jakautuminen Yhdysvalloissa .....	55
Taulukko 5. Työn ja perheen vuorovaikutus Suomessa ja Norjassa sukupuolen mukaan (niiden osuus, joiden mielestä väittämä pitää kokonaan tai osittain paikkansa, %) .....	56

## 1 Rakkautta ja rahaa

Yrittäjäparien määrä on kasvanut Yhdysvalloissa merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Yrittäjäpuolisoita yrittäjinä on aiemmin tutkittu hyvin vähän, joten se on yhteiskunnallisesti kiinnostava aihe ja tärkeä alue yrittäjyyspuheen- vuoroissa. Tutkimuksen lähtökohtana on tutkia yrittäjäpariskuntaa, heidän yhteiselämänsä vuorovaikutussuhdetta sekä yrityksen taloudellisen tuloksen vaikutusta yhteiselämään. Yrittäjäpariskuntakäsitteellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa avioparia, joka työskentelee omistamassaan yrityksessä.

Onko pariyrityksen talouskriisistä seurauksena parien välistä sotaa tai ryppyjä rakkaudessa? Tämä tutkimus osoittaa, että talouskriisi vahvistaa ja lujittaa parisuhdetta.

Aihetta tarkastellaan yrittäjäpariskunnan näkökulmasta. Tutkimusongelmaa on lähestytty perheyrittäjyyden ja sosiologisten tutkimusten kautta. Perheyrittäjyyden tutkimuksesta on käytetty sellaisia tutkimuksia, joissa on tutkittu pieniä perheyrityksiä tai pariyritystä. Sosiologian alueen tutkimuksissa on käsitelty vuorovaikutusta sekä taloudellisen tilanteen vaikutusta perheen suhteisiin.

### 1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tässä tutkimuksessa pyritään hakemaan vastausta kysymykseen "Vaikuttaako yrityksen taloudellinen tilanne pariyrittäjän vuorovaikutussuhteeseen?". Lisäksi tavoitteena on tutkia parisuhteen työ- ja kotirooleja sekä niiden suhdetta. Tutkimusaihe on rajattu siten, että se sisältää elementtejä työstä, perheestä, avioliitosta ja yrittämisestä sekä niiden vaikutuksista toinen toisiinsa.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa ja siitä on hyötyä muun muassa yrittäjinä toimiville yrittäjäpariskunnille, yrittäjiksi aikoville pariskunnille, perheyrittäjille, tutkijoille, opettajille, yhteiskuntasuunnittelijoille sekä rahoittajille.

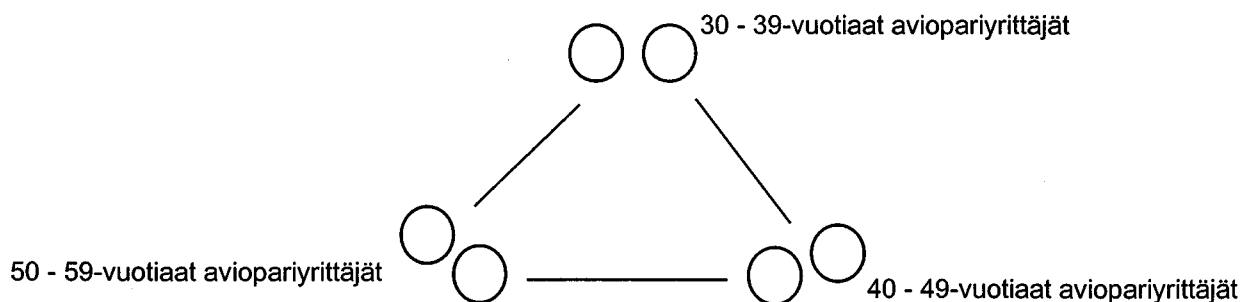
Suomalaista tutkimusaineistoa on näistä alueista vielä niukasti. Tarkoituksena on kartoittaa pariyritykseen liittyvää perustietoutta ja siten laajentaa ymmärrystä pariyrityksestä. Empiriaosuudessa on kuuden yrittäjäpariskunnan haastattelu-tietoja. Haastattelujen avulla haetaan alustavaa hypoteesia pariyrityksen taloudellisen kriisin vaikutuksesta parisuhteeseen.

## 1.2 Tutkimusmetodi ja tiedonkeruumenetelmät

Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimussuunta oli hermeneuttinen. Tutkimus-asetelmana oli case-tutkimus ja työmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua (Hirsjärvi & Hurme 1985, 36). Teemahaastattelun runko on liitteenä 1.

Tutkimus aloitettiin syyskuussa 1997. Tutkimusaineiston kartoitus alkoi marras-kuussa ja uusimmat aineistot saatiin loppukesästä 1998. Haastattelut tehtiin elo- ja syyskuussa 1998. Haastattelun tuloksena syntyi läpileikkaus kuudesta aviopari-yrittäjästä. Haastateltavien valinnan perusteina olivat yhteisesti omistettu yritys, avioliitto, molempien työskentely omistamassaan yrityksessä ja ikä. Haastateltavat edustivat eri liiketoiminta-alueita. Haastatellut yrittäjäparit sijoittuvat kolmeen eri ikäluokkaan. Kuviossa 1 on esitetty aviopariyrittäjien ikäluokat. Kussakin ikäryhmässä on kaksi aviopariyrittäjää. Tarkastelu ja johtopäätösten tekeminen ajoittuivat syys- ja marraskuulle.

Kuvio 1. Yrittäjäparien ikäluokat



Tutkimuksen kirjallisuutta ja artikkeleita etsittiin perheyrittäjyydestä, pariyrityksestä, avioliitosta, perheestä, työstä, vuorovaikutuksesta, taloudellisen tuloksen vaikutuksesta parisuhteeseen ja parisuhteen hyvin- ja pahoinvoinnista. Lisäksi keskustelimme yhteiskuntatieteellisen laitoksen perhetutkimusyksikön erikoistutkijan kanssa. Perhetutkimusyksikön tutkimuksen painopistealueisiin kuuluu työn ja perheen vuorovaikutus sekä perheiden koettu hyvinvointi.

### 1.3 Tutkielman rakenne

<p>Luku 2</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Perheyrittäjyys</li><li>* Yrittäjäksi ryhtyminen</li><li>* Ympäristön vaikutus perheyrittäjien toimintaan</li></ul>
---

<p>Luku 3</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Vuorovaikutussuhteet työssä ja kotona</li><li>* Erilaisia rooleja - tasapainoilua työn ja perheen välillä</li><li>* Pariyrityksen etuja ja haittoja</li></ul>
---

<p>Luku 4</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Taloudellisen tuloksen vaikutus perhesuhteisiin</li></ul>
---

<p>Luku 5</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Perheen ja avioparin hyvinvointi ja pahoinvointi</li><li>* Perhe ensin vai yritys ensin</li><li>* Konfliktit ja myytit</li><li>* Töiden jakautuminen</li></ul>
--

<p>Luku 6</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Teemahaastattelun tuloksia</li></ul>
--

<p>Luku 7</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Tarkastelua ja johtopäätöksiä</li><li>* Jatkotutkimusaiheita</li></ul>
--

## 2 Perheyrittäjyys

Perheyrittäjyyden yhtenä muotona on pariyrityttäjäyys, jolla tarkoitetaan avioparia ja heidän yhteistä liiketoimintaansa. Ihmiset ovat hyvin keskeinen ja moniulotteisesti vaikuttava perheyrittäjyyden elementti. Vetovoimasta yrittäjyyteen on tehty useita erityyppisiä tutkimuksia. Esimerkkeinä tutkimuksista esitellään yrittäjyyden vetovoimatekijöitä sekä yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijöiden vaikutuksia. Arvo maailman tutkimustuloksien avulla päästään intuitiiviseen maailmaan ja yrittäjän perususkomuksiin. Ympäristön vaikutusta perheen liiketoimintaan havainnollistetaan kokonaisvaltaisella mallilla.

Soveltaen antropologeja Chambers (ks. Chambers 1985, 184) on todennut mielenkiintoiseksi tunnistaa sellaisia sosiaalisia ryhmittymiä, jotka poikkeavat normista. Pieni perheyrittäjyys on amerikkalaisessa liiketoimintakulttuurissa yhdenlainen sosiaalinen segmentti, joka sisältää kontekstin ja ihmisen aikaansaamia muutoksia. Muutokset muodostavat sen vaiheen kulttuurillisessa prosessissa, mikä johtaa muutokseen työllisyydessä ja työelämässä (ks. Chambers 1985, 185). Newman (ks. Newman 1995, 121) on todennut, että taloudelliset ongelmat ja työttömyys ovat monille amerikkalaisille ilmeinen syy pienyritysten kasvuun. (Kranendonk 1997, 22)

Liiketoiminnassa yrittäjäparien määrä on kasvussa. Nykyään aviopuolisot ovat työssä, koska he haluavat työskennellä omassa yrityksessään ja he ovat valinneet yksilöllisen kehittymisen uran. Yhdysvalloissa pariyrityttäjäyteen on esitetty kaksi taloudellista kasvutekijää: suuryhtiöiden kasvava hajaantuminen ja amerikkalaisten ikääntyminen. James ja James kuvaavat ajallisesti pariyrityttämisen kehitysvaiheita seuraavasti: "Olimme tulossa yhdeksi, mutta olimme tulleet kolmeksi - Minä, Sinä ja Me". (James & James 1997, 10)

Uusien yritysten määrä on kasvussa osittain siksi, että asenne työhön on muuttumassa. Monet ihmiset tämän päivän työvoimasta ovat päättäneet tehdä asiat omalla tavallaan. Päättäjät, asiantuntijat, verottaja ja muut ammattilaiset ovat

alkaneet ymmärtää, että yrittäminen ja perheyrittäjäyys omaavat tiettyjä ainutkertaisia laatutekijöitä, ongelmia ja mahdollisuuksia. (Kets de Vries 1996, 3)

Kets de Vries korostaa, että organisaation, yrittämisen ja perheyrittäjäyden keskeinen elementti on ihmiset, jotka ovat yritystoiminnassa mukana. Rakenteet ja järjestelmät ovat toisarvoisia. Yksilö-, motivaatio-, päätöksenteko- ja ryhmäkäyttäytymisen teorit ovat usein aliarvostettuja alan tutkimuksessa. Usein poikkeavuudet persoonallisuudessa ovat tiedostamattomia. On kiinnitetty hyvin vähän huomiota ihmisluonteeseen, henkilön motiveihin, tarpeisiin, puolustamiseen, fantasioihin, oireisiin, pelkoihin ja huoliin. (Kets de Vries 1996, 5)

Toisaalta perheyrittämiseen liittyy myös ongelmia ja haittatekijöitä. Ongelmia syntyy, kun yhdistetään onnistuneen perhe-elämän ja hyvän liiketoiminnan erilaisia taustatekijöitä. Perhe-elämä perustuu tunteeseen, kasvatukseen sekä turvallisuuteen, kun taas liike-elämä kietoutuu tuottavuuden, saavutusten ja tuoton ympärille. (ks. Babl 1994, 9 - 11).

## 2.1 Yrittäjäyden taustatekijöitä

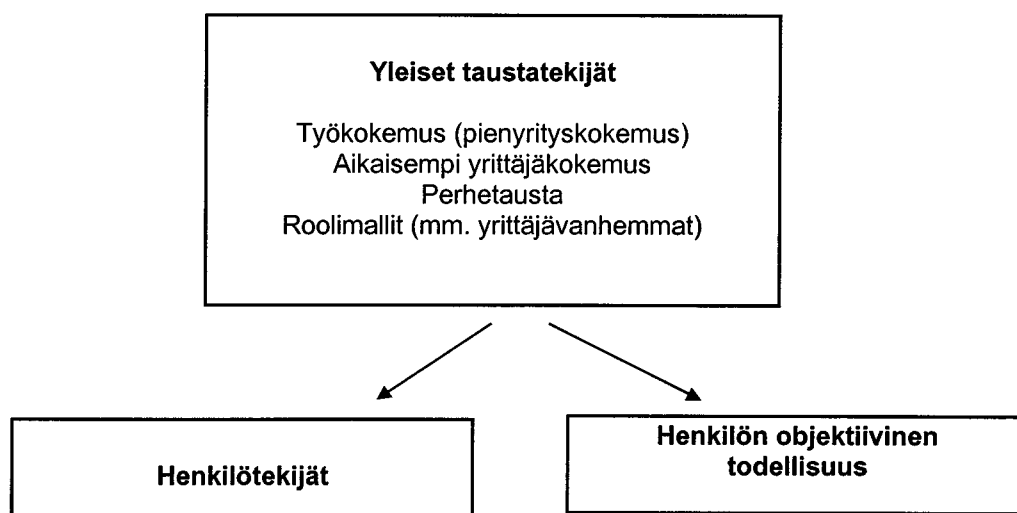
Yrittäjäksi ryhtymisen yleisimpinä taustatekijöinä pidetään henkilön sosiaalista taustaa ja elämäkokemuksia. Nämä taustatekijät vaikuttavat persoonallisuuteen ja tapaan nähdä maailmaa sekä mahdollisuuksiin tehdä erilaisia ratkaisuja. Yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijöistä merkittävimiksi Huuskonen nostaa työkokemuksen ja aikaisemman yrittäjäkokemuksen sekä perhetaustan, roolimallien ja yhteiskunnallisen taustan vaikutuksen. (Huuskonen 1992, 52)

Koosteessaan Huuskonen toteaa ensinnäkin, että yksilön tietoisuus yrittäjäydestä ja sen käyttökelpoisuudesta erilaisten päämäärien tavoittelussa vaikuttaa yrittäjäuran valintaan. Yrittäjäyystutkimusten mukaan tällaisten käsitysten muokkautumiseen vaikuttavat varhaisemmat kosketukset pieniin yrityksiin ja yrittäjätoimintaan.

Tämä kosketus voi muodostua joko vanhempien yritystoiminnan kautta tai yrittäjyyttä edeltävissä työtehtävissä. Tutkimuksissa korostuu hyvin selvästi yrittäjävanhempien osuus. (Huuskonen 1992, 55 - 56)

Toiseksi Huuskonen toteaa kotioloilla olevan vaikutusta myös toista kautta. Yrittäjäperheessä tai yrittäjämönteisessä yhteisössä kasvaminen vaikuttaa arvoihin, asenteisiin ja uskomuksiin siten, että ne lisäävät yrittämisalttiutta. Yrittäjäksi sosiaalistutaan ja lisäksi myös samaistutaan yrittäjämäiseen rooliin esikuvien ja viiteryhmiä kautta. (Huuskonen 1992, 56)

Kuvio 2. Yleisten taustatekijöiden yhteys henkilötekijöihin ja potentiaalisen yrittäjän nykytilanteeseen



Huuskonen selittää, että yrittäjillä näyttäisi elämän sisäinen hallinta olevan keskimäärin muita ihmisiä voimakkaampi. Kaikissa tutkimuksissa eroja ei ole kuitenkaan havaittu. Huuskonen toteaa, että kriittistä huolimatta hallintaa voidaan pitää tärkeänä yrittäjyyden edellytyksenä. Mitä voimakkaampi tunne oman elämän

ohjissa olemisesta on, sitä omaehtoisempia ja aloitteellisempia toimintamalleja tulee harkittavaksi. (Huuskonen 1992, 59 - 60)

Yhteenvetona Huuskonen toteaa, että yrittäjien voidaan olettaa muita useammin tavoittelevan itsenäisyyttä ja riippumattomuutta ja joissakin tapauksissa olevan vallanhaltuisia ja dominoivia persoonallisuuksia. (Huuskonen 1992, 65)

## 2.2 Arvot ja asenteet

Arvoja pidetään melko pysyvinä uskomuksina siitä, mikä on oikein ja väärin, hyvää tai pahaa. Arvomaailma vaikuttaa asenteisiin, havaintoihin ja maailmankuvaan ja siten edelleen käyttäytymiseen. Arvot vaikuttavat henkilön yleisiin käsityksiin yrittäjyydestä ja siten myös siihen, tuleeko hänestä yrittäjä (ks. Haahti 1983, 10). Kun henkilö työskentelee pienyrityksessä tai seuraa läheltä (vanhempien) yrityksen toimintaa ja siihen liittyvää elämäntapaa, hän ilmeisesti omaksuu yrittäjyyttä suosivia arvoja ja uskomuksia. Esimerkiksi omatoimisuuden ja itsenäisyyden suosimisen kautta välitetään tällä tavalla lapsille itsenäisyyttä ja ehkä myös yrittäjähenkisyyttä korostavia arvoja. (Huuskonen 1992, 65).

Tutkittaessa arvomaailmoja on havaittu yrittäjien omaksumien arvojen ja heidän yrittäjyydelle antamiensa selitysten olevan hyvin yhteneviä. Yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, onnistumista. He eivät niinkään ole kiinnostuneita muiden antamasta sosiaalisesta tuesta tai rahasta. (Huuskonen 1992, 68).

Asenteita pidetään myöskin suhteellisen muuttumattomina, joskin viimeaikaisten tutkimusten mukaan sosiaalisella kanssakäyttäytymisellä on voimakas vaikutus niiden muodostumiseen (ks. Robbins 1983, 56). Yrittäjämönteisen ympäristön



voitaneen siis uskoa jättävän jälkiä myös arvojen ja asenteiden tasolle ja siten vaikuttavan myöhempien ratkaisujen tekemiselle. "Ympäristön yrittäjämyönteisyyden vaikutukseen viittaa myös yrittäjäsukujen olemassaolo." (Huuskonen 1992, 69 - 70, 78 - 79)

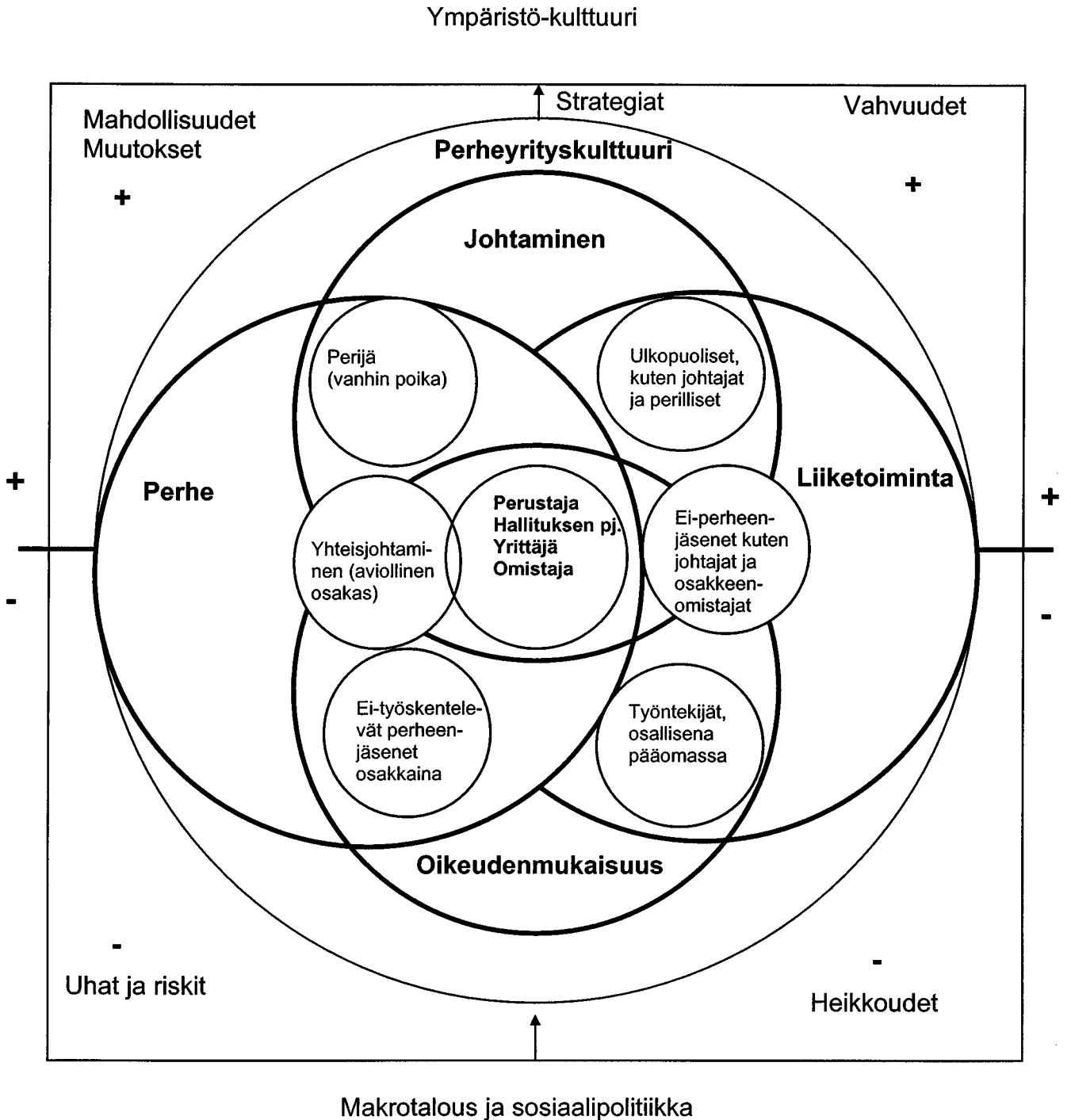
### 2.3 Perheyrittäjien ja niiden ympäristön kokonaisvaltainen malli

Perheyrittäjäisyys on aikojen kuluessa ymmärretty yksinkertaisesti perheen ja yrityksen väliseksi suhteeksi. Nykyään tutkijat ovat laajasti samaa mieltä siitä, että perheyrittäjäisyys sisältää monimutkaisia keskinäisiä suhteita ympäristön ja liiketoiminnan välillä (Donckels & Fröhlich 1991, 149).

Donckels ja Fröhlich ovat luoneet kuviossa 3 esitetyn kokonaisvaltaisen mallin perheyrittäjistä ja niiden ympäristöstä. Mallin kehittäjät korostavat kokonaisvaltaista lähestymistapaansa ja neljän alajärjestelmän eli johtamisen, oikeudenmukaisuuden, perheen ja liiketoiminnan, keskinäistä riippuvuutta. Erityisesti malli ilmentää perustaja-omistaja-johtajan ja hänen puolisonsa aviollista yhteisjohtajuuden keskeistä merkitystä. (Donckels & Fröhlich 1991, 151)

Johtopäätöksessään tutkijat pitävät perheyrittäjäisyyttä melko suoraan ohjattuna tai perheläheisesti johdettuina järjestelminä. Perheyrittäjien johtajat ovat useammin organisaattoreita ja monipuolisuuksia kuin pioneereja. Tämän seurauksena useimmat perheyrittäjät karkavat innovaatioita ja yrityksen voimakasta laajentumista riskiä välttääkseen. Perheyrittäjillä on vähemmän sosiaaloudellisia verkostoja, yhteistyötä ja alihankintaa sekä yhteistyötä tuotannossa. Tutkijat tulkitsevat, että keskinäinen riippuvuus ympäristökulttuurin ja makrotaloudellisen tilanteen välillä on vähemmän voimakas perheyrittäjissä. (Donckels & Fröhlich 1991, 158 - 159)

Kuvio 3. Perheyrittäjien ja niiden ympäristön kokonaisvaltainen malli



Tutkimuksen mukaan perheyrietykset kiinnittävät enemmän huomioita työntekijöihin ja heidän tyytyväisyyteensä ja ovat taipuvaisia maksamaan keskimääräistä parempia palkkoja työntekijöilleen. Vähemmän huomiota kiinnitetään työntekijöiden osallisuuteen päätöksenteossa, työntekijöiden hyviin työolosuhteisiin, tuloksen jakamiseen ja johdon tiedottamiseen sekä työntekijöiden jatkokoulutukseen osallistumiseen. (Donckels & Fröhlich 1991, 159)

Perheyrietysten strateginen käyttäytyminen kuvataan mieluummin jäykäksi ja asenteeltaan mieluummin konservatiiviseksi kuin dynaamiseksi voimaksi, koska omistaja-johtajat ovat vähemmän voittoon ja kasvuun suuntautuneita kuin ei-perheyrietysten johtajat. (Donckels & Fröhlich 1991, 149)

Suomalaisen perheyriettyjyyden tutkimus on ollut vähäistä ja pariyyriettyjyystudkimus on vasta aluillaan. Perheyriettyjyystudkimus on kasvanut voimakkaasti 1980 – 1990-luvuilla. Länsimaisessa kirjallisuudessa ensimmäiset tutkimukset pariyyriettyjyydestä ajoittunevat 1980-luvun alkuun. Laajempi kiinnostus pariyyriettyjyyteen on syntynyt vasta 1990-luvun alussa. Erityisesti Yhdysvalloissa pariyyriettyjyyden voimakas kasvu on lisännyt kiinnostusta tutkimusaiheeseen.

### 3 Yrittäjäpuolisoiden yhteiselämä ja puolisoiden välinen vuorovaikutussuhde

Vaikka yrittäjäparien yritysten määrä on kasvussa (ks. Jaffe 1990; ks. Nelton 1986) niin heitä on tutkittu vähän. Amerikkalaisen kulttuurin myytti on, että työ ja perhe ovat erillisiä alueita. Tutkijat ovat keskittyneet pikemminkin kumpaankin alueeseen, eivätkä niinkään näiden dynaamiseen keskinäisriippuvuuteen. Perheyrittäjäparien tutkijat keskittyvät joko yrityksen perustamiseen tai perheeseen kokonaisuutena, suhteessa liiketoimintaan - eivät miehen ja vaimon muodostamaan pariin. (Marshack 1997, 76, 78)

Yrittäjäpari on kahden ihmisen välinen monisyinen, herkkä sosiaalinen järjestelmä, josta huolehtiminen on vaativa tehtävä. Perususkomukset, arvot, luottamus, oikeudenmukaisuus, lojaalisuus, indentiteetit ja roolit ovat elementtejä puolisoiden välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteiselämässä. Pariyrittäjäpari voidaan nähdä voimavarojen jakamisena.

Rooliristiriidasta, joka on tulosta paineesta määritellä ja ylittää kodin ja työn rajat, on jonkin verran tutkimusta. Miesjohtajista on tutkimuksissa havaittu, että he kokevat äärimmäistä rooliristiriitaa aviomiehen ja isän rooliensa sekä työrooliensa välillä. Vaikka johtajat arvostavat perhettään enemmän kuin työtään, he saavat työstään suurta tyydytystä. (Marshack 1997, 81)

#### 3.1 Työ ja perhe - vastakkaisiako järjestelmiä

Eryityisesti työn ja perheen yhteys on kiinnostanut sosiologeja, antropologeja ja muita sosiaalitieteilijöitä.

Omistajayrittäjäpari on esimerkki amerikkalaisesta työjärjestelmästä, johon perhejärjestelmä myös kuuluu. Sekä työ että perhe ovat kulttuuriin sidottuja, vuorovaikutteisia järjestelmiä, jotka luovat tarkoituksen ja järjestyksen ihmisten elämälle. On valtioita, joissa työ ja perhe ovat yhdistyneet. Kuitenkin länsimaisessa

kulttuurissa uudet työaktiviteetit ovat eriytyneet perhetoiminnoista (ks. Segalen 1986, 235). (Kranendonk 1997, 22)

Länsimaisissa kulttuureissa työ ja perhe on tyypillisesti katsottu erillisiksi, jopa vastakkaisiksi järjestelmiksi (ks. Parson & Bales 1955). Tätä kantaa on vahvasti vastustettu ja on esitetty, että työjärjestelmät liittyvät perhejärjestelmiin (ks. Kanter 1977, 8). (Kranendonk 1997, 23)

### 3.2 Perhe ja avioliitto

Kranendonk on tutkinut perheen ja avioliiton suhdetta antropologian näkökulmasta. Tutkimuksessaan hän on tulkinnut aviollisen järjestelmän sisintä sekä kuvannut perheen luonnetta ja löytänyt sillan perheen ja avioliiton ymmärryksen väliselle alueelle Batesonin (ks. Bateson 1972) ajatuksesta; ihmisryhmien symmetrisyys ja täydentävyys. Antropologinen perusta on siinä, että tasapaino ilmenee teoreettisena ajatuksena perhetoimintojen kolmessa skeemassa, jotka on kehitetty systeemiteoriasta. Avaintekijänä kaikissa niissä on tasapaino ja yhdenvertaisuus. (Kranendonk 1997, 25)

Aviollinen suhde käsittää ideaalisesti aviopuolisot, joilla on symmetrian ja täydentävyyden joustavat mallit, joiden avulla he pitävät huolta toinen toisistaan - ollen yhtä tärkeitä toisilleen (ks. Segalen 1986). Blankenhorn, Bayme ja Elhstain (ks. Blankenhorn, Bayme & Elhstain 1990) väittävät, että avioliiton todellisuus on eri kuin sen ihanne. Heidän mielestään rutiinit ja päivittäinen henkilökohtainen vuorovaikutus on usein kaukana ehdottomasta, symbolisesta käyttäytymiskoodista. Uudenaikaiset arvot korostavat työtä miesten ja naisten identiteetin ulottuvuutena, joka halventaa arvokasta perhesuhdetta. (Kranendonk 1997, 27)

### 3.3 Perhe, yrittäminen ja roolit

"Perheongelmat tarvitsevat enemmän työtä ratkaisun löytämiseksi kuin yrityksen johtajan ABC" (Alcorn 1982, 35). Maailma on täynnä painettua materiaalia johtamisen filosofiasta ja periaatteista. Kuitenkin kirjallisuudessa johtamisella on sama perusta. Johtajan tulee olla ammattitaitoinen johtaja, jonka johtamisen filosofiat ja päämäärät suuntautuvat johtajan vastuuseen yhtiölle ja osakkaille. Tästä syystä perheyhtiön johtaja eroaa muiden yhtiöiden johtajista. Perheyhtiön johtajan on ajateltava myös perheen erityistarpeita, eikä vain pelkästään yhtiön voiton maksimointia. Muiden yhtiöiden johtajat eivät ole omistajia eivätkä työntekijöitä. (Alcorn 1982, 91)

Perheyrittäjäyys on määritelty kirjallisuudessa usealla eri tavalla. Alcorn on kuvannut perheyrittäjäyden omistajan maailman neljänä sektorina - omistajan, johtajan, työntekijän sekä ihmisolennon sektorina. Ensinnäkin yrittäjä on omistaja, jonka tavoitteena on yrityksen laajentaminen. Ennen kuin omistaja laajentaa yritystään, hänen pitäisi huolellisesti tarkastella kaikkia neljää sektoria ja olla itse vakuuttunut laajentamisen edellytyksistä. (Alcorn 1982, 90)

Toiseksi yrittäjä on johtaja, joka laatii suunnitelmat, rakentaa menettelytavat ja ylläpitää liiketoimintaa. Alcorn kuvaa perheyrittäjän johtajaa urheilujoukkueen valmentajana, joka opettaa urheilua ja ryhmähenkeä sekä antaa mahdollisuuden kaikille pelaajille, eikä ainoastaan huippulahjakkaille pelaajille. Pelaajat seuraavat valmentajaa ja arvostavat mahdollisuuksia, jotka heille on annettu. "Kyseessä on pitkälti huolehtimistilanne, kuten perheyrittäjäydessä". Ammattijohtajalla ei ole mahdollisuutta itse määrätä kasvua tai sen suuntaa, mikä taas on mahdollista perheyrittäjän johtajalle, joka voi valita kasvustrategiat huomioiden perheen tarpeet. (Alcorn 1982, 92 - 93).

Muut kaksi sektoria, työntekijä ja ihmisolento, nähdään omistajan ja johtamisen sektorien välissä toimijana. Yrittäjä työntekijänä kuvataan toimijaksi, joka tekee työtä tehtyjen päätösten toteuttajana. Neljännessä eli viimeisessä sektorissa yrittäjä on

ihmisolento, jonka pitää syödä, nukkua, olla vuorovaikutuksessa aviopuolisoonsa, lapsiinsa, ystäviinsä ja muutoinkin pyrkiä tyydyttämään sosiaalisia ja psykologisia tarpeitaan. (Alcorn 1982, 90)

Pariyrittämisessä huomio kiinnittyy erityisesti neljänteen sektoriin: yrittäjä ihmisolentona sekä vuorovaikutuksen toimivuuteen puolisoiden välillä ja parisuhteen syntyhistoriaan. Ajallisesti parisuhteen syntyminen on hienotunteinen ja monivivahteinen prosessi, jossa keskustellaan arvoista ja tärkeistä asenteellisista kysymyksistä kuten lasten hankkimisesta. Lisäksi pitäisi ehkä keskustella perheen velvollisuuksien ja tehtävien hoitamisesta avioliitossa. Kuitenkin eräs amerikkalainen 1900-luvun naiskirjailija on todennut avioliittojen syntymisestä nasevasti: "Harvat naiset ymmärtävät naimisiin mennessään, että he ovat kaapanneet villin eläimen, jonka kesyttäminen on naisen elämäntyö ja jonka hän on ottanut vastuulleen". (Alcorn 1982, 94)

Perheyrittämisessä Alcorn näkee yrityksen johtamisessa kaksi eri mallia. Tällöin huomio kiinnitetään puolisoiden tapaan toimia yrityksessä. Ensimmäisessä mallissa aviomies johtaa yritystä ja osallistuu täysipainoisesti yrityksen johtamiseen. Aviovaimon roolina on auttaa puolisoaan ja olla hyvä vaimo ja äiti. Toisessa mallissa nähdään aviovaimo täydellisenä osakkaana ja toimijana puolison rinnalla yrityksessä. Jälkimmäinen malli on ehkä yleinen pienissä perheyrityksissä, mutta se on löydettävissä myös suurista yrityksistä. (Alcorn 1982, 92)

Ensimmäisestä mallista, jossa aviovaimolla ei ole roolia yrityksessä, ehkä kuuluisin esimerkki on perheyritys mafia. Yrityksen johtamisessa aviovaimon rooli on varustettu "ei-ääni" äärimmäisyydellä. Vaimo nähtiin pelkästään miehensä palvelijana ja vaimolla ei ollut lupa kysellä ja keskustella miehensä liiketoimista. Toisaalta aviomies omistautui vaimolleen ja lapsilleen ja käytti aikansa heidän kanssaan, mutta vaimon oletettiin tekevän miehensä elämän mukavaksi. (Alcorn 1982, 96)

Täysin vastakkaisesta roolimallista Alcorn käyttää nimitystä "synergismi". Synergismi kuvaa jotakin suurempaa tilanteissa, joissa erillisten toimijoiden

yksittäiset toiminnot ovat vaikutukseltaan suuremmat kuin henkilökohtaiset ponnistukset. Lisäksi molemmilla toimijoilla on halu työskennellä yhdessä omistamassaan perheyriyksessä. "Termiä synergia on usein käytetty pitäen sitä kuin lääkkeenä, mutta perheyriyksessä termi on kemialla". (Alcorn 1982, 99)

Todellisen synergisen kumppanuuden tunnusmerkkeinä Alcorn näkee sen, että aviovaimo toimii johtajana tai työntekijänä eri tehtävissä. Kahden jäsenen tiimi voi, tai ehkä sen pitäisi, omata täydentävät työtaidot, jolloin saumakohdaksi muodostuu päätöksenteko tehtävien jaosta. Täydellinen kumppanuus voi olla väliaikaista, merkitsee se sitten parempaa tai pahempaa. Alcornin kokemusten mukaan aviovaimolla on pyrkimys siirtyä takaisin kotiin, kunnes liiketoiminnassa on varaa palkata uusi työntekijä hänen tilalleen. Täydellinen synergia ei Alcornin mielestä toteudu niissä tilanteissa, kun aviovaimon kumppanuus merkitsee ainoastaan roolia olla tietoinen liikkeen tapahtumista ja suunnitelmista, erityisesti aviomiehen sairastuessa. Kuvatut puolisoroolit voivat olla myös toisinpäin, jolloin aviovaimo johtaa täysipainoisesti yritystä ja aviomiehen rooli on edellä kuvatun aviovaimon kaltainen. (Alcorn 1982, 98)

Vaikka taloustieteen kirjallisuus tuntee runsaasti menestystarinoita synergian toimimisesta yrittäjäpuolisoiden kesken, synergian saavuttaminen puolisoitten vuorovaikutuksessa on hienotunteinen ja työtä vaativa tehtävä, joka voi myös jouduttaa perhekriisiä. Pitkään toisensa tunteneet puoliset tiedostavat puolisoita vavajaisuudet, mutta työpaikalla kumpikaan ei todennäköisesti tunne syvällisesti toisen erehtymättömyyttä. (Alcorn 1982, 100)

Synergian murentumisen yhteydessä Alcorn mainitsee myös työnarkomanian. Työnarkomaniakäsitteellä hän tarkoittaa johtajalle työstä muodostunutta riippuvuutta, jolla on tavallisesti negatiivinen merkitys. tarinat kertovat rikkoutuneista avioliitoista, kun aviopuoliso, yleensä aviomies, on kiinnittänyt kaiken huomionsa liiketoimintaan ja lisäksi jatkanut niiden hoitamista myös kotona. "Liiketoiminnasta on tullut valtiatar (mistress), joka kilpailee yhdessä aviovaimon kanssa miehen kiintymyksestä". (Alcorn 1982, 94)



On myös esitetty väitteitä, että työholistit eivät olisi psykologisesti ja fyysisesti terveitä. Kaksi sydänspecialistia esittävät näkökannan, että 30 - 40-vuotiailla miehillä sydänkohtauksen syynä ei ollut tupakanpoltto, rasvainen ruoka, liikunnan puute vaan "A-tyyppin" käyttäytymismalli. Tähän malliin kuuluu olennaisesti työnarkomania. Lääkärit olivat haastatelleet 150 liikemiestä San Franciscon alueella ja 70 % liikemiestä selitti, että sydänkohtaus on seurausta liiallisesta kilpailusta ja kokousten liian kireistä aikatauluista. (Ks. "Workaholic" 1979, 17). Jotta perhe- ja pariyritykset menestyisivät, kaiken pitää olla suhteellista. Synergia vaatii energiaa ja työtä. (Alcorn 1982, 94, 101)

### 3.4 Tasapaino perheyrittäjyydessä

Perheyrittäjyydessä tasapainon ylläpito on tärkeää. Perheyrittäjyys on läheisesti yhteensidottu järjestelmä, missä solidaarisuus, lojaalisuus, luottamus ja yhteistyö edistävät liiketoimintaa. Liiketoiminnan pitää jatkua perheen hyväksi. Lisäksi on myös mahdollista, että liiketoimi asetetaan ennen yksilön tarpeita. Tästä syystä Rosenblatt, Leni de Mik, Anderson ja Johnson (ks. Rosenblatt, Leni de Mik, Anderson & Johnson 1985, 250) ovat huolissaan. Heidän mielestään perheyrittäjyys vaalii luottamusta niin paljon, että ihmiset eivät voi käsitellä aidosti taitojaan, asettaa henkilökohtaisia tavoitteitaan ja tulla itse vastuulliseksi näissä tiukoissa perhejärjestelmissä. (Kranendonk 1997, 25)

Perheyrittäjien jäsenillä on taipumus muuttua huolehtijoiksi, kun luottamuksesta on tullut itsetarkoitus ja huolehtijat kompensoivat toisten heikkoa toimintaa. Kun täydentävästä järjestelmästä tulee liian intensiivinen, syntyy konflikteja sekä tunneongelmia ja niiden seurauksena vakavampia psyykkis-sosiaalisia ongelmia. Tärkeätä on tunnistaa tasapainon merkitys ja korostaa suhteen aktiivisuutta. (Kranendonk 1997, 26)

Perustajajäsenten keskinäisellä luottamuksella on myös merkitystä, kun yritystä perustetaan. Perinteisesti pienten liikkeiden omistajat luottavat perhesuhteisiin, kun rakennetaan yrityksen organisaatioita. Toisaalta perhesuhteiden malleista syntyy

jännitteitä, jotka ylittävät yritysorganisaation. Tällöin kulttuurilliset prosessit ovat ristiriidassa jonkun toisen järjestelmän kulttuurillisten prosessien kanssa. Työn ja perheen kulttuuriprosessien tarkoitukset ja järjestys luodaan erilaisista arvo- ja uskomuspohjista. (Ks. Chambers 1985, 185). Rosenblatt ym. (ks. Rosenblatt ym. 1985, 253) ovat todenneet osuvasti, kun he kutsuvat pienten yritysten omistajayrittäjiä avioliitto- ja perheterapeuteiksi yhdessä muiden ammattiauttajien kanssa. (Kranendonk 1997, 23)

### 3.5 Pienyritykset ja yrittäjäpariskunnat

Aviopari, joka jakaa omistajuuden ja johtajuuden vastuut, on yksi linkki pienen yrityksen ja perheen välillä. Kun ihmiset ajattelevat perheyrittäjyyttä, he voivat kuvitella liiketoimintaa omistajapariskunnan yhteiseksi taisteluksi, molemminpuoliseksi ymmärrykseksi ja jaetuksi iloksi yrityksen kasvaessa ja menestyessä. Rosenblatt ym. (ks. Rosenblatt ym. 1985, 2) ei näe tätä kuvausta realistisena. Barnett ja Barnett (ks. Barnett & Barnett 1988) näkevät pienimuotoisen pariyrityksen positiivisena ja lisäksi pariyrityksen vastauksena jakautuviin voimavaroihin puolisoitten erilaisissa töissä. (Kranendonk 1997, 24)

Yrittäjäpariskunnat osoittavat mieltymystä joustavuuteen, jota luonnehtii perheenjäsenten välinen luottamus ja lojaalisuus. Kranendonk pitää ehkä yhtenä perheyksikön vahvuuden syynä pienyrityksen henkilökohtaista luonnetta. Henkilökohtaiset siteet ovat huomattavan tärkeitä perheen keskuudessa. Kun taloudelliset ja tuotannolliset toiminnot ovat osa perheen toimintaa, kaikki perheenjäsenet ovat jollakin tavalla sen vaikutuksen alaisina. (Kranendonk 1997, 24)

Pienyrityksen voima on henkilökohtaisuuden luonteessa ja ykseydessä omistajiin. Pienyrityksen omistajat voivat kuvainnollisesti koskea sen jokaiseen osaan milloin vain: he voivat kuulla ja nähdä tuotantoprosessin, sillä he tuntevat asiakkaansa, kutsuvat heitä nimeltä ja tapaavat asiakkaitaan myös työympäristön ulkopuolella. Useimmat yrittäjät tietävät yrityksensä päivän myynnin, tulot ja kulut. He ovat

tietoisia tulevista ongelmista ja heillä on läheinen yhteys koko liiketoimintaansa. (Kranendonk 1997, 26)

Tähän läheiseen yhteyteen kuuluu myös yrittäjän identiteetin tunne. Kun asiat menevät huonosti asiakkaan kanssa, yrittäjä omistajana on vastuuvollinen. Yrittäjä ei voi siirtää vastuutaan esimiehilleen tai johtajille. Ylpeys, status ja identiteetti ovat osa vastuuvollisuutta, koska ne ovat hyödyksi otettaessa yrityksestä täysi vastuu. (Kranendonk 1997, 26)

### 3.5.1 Yrittäjäpariskunnan roolit

Perheyrittäjyydessä perheenjäsenten rooleista on tehty useita tutkimuksia. Näissä tutkimuksissa on esitetty mallia, jossa aviomies vastaa ensisijaisesti liiketoimista ja puoliso avustaa häntä täysi- tai osa-aikaisesti (ks. Rosenblatt ym. 1985; ks. Ponthieu ja Caudill 1993). Kranendonkin tekemässä tutkimuksessa kysyttiin 34 franchisepariyrittäjältä liikkeen vastuuhenkilöä. Yrittäjäpareiksi hyväksyttiin ainoastaan, kun molemmat puoliset ilmoittivat olevansa samaa mieltä siitä, kuka on vastuussa liikkeestä. Näin löytyi kaikkiaan 28 paria. Yrittäjäpareista 24 ilmoitti aviomiehen vastaavan ensisijaisesti liiketoiminnasta ja vaimon avustavan täysi- tai osa-aikaisesti. Neljässä tapauksessa aviopuolisot ilmoittivat jakavansa tasan liikkeen vastuut. Yhdessäkään tapauksessa aviovaimo ei vastannut ensisijaisesti liikkeen johtamisesta. (Kranendonk 1997, 26 - 27)

Yrittäjäpariskunnan elämä sisältää monia työtunteja, omistajan velvollisuuksia ja joustoa organisaatiossa. Aviomies havainnoidaan ensisijaisesti päätöksentekijänä, kun taas aviovaimolla on toisarvoinen ja täydentävä rooli. Organisaatiossa vallitsee suuri joustavuus, kuitenkin niin, että nämä täydentävät roolit voivat vaihtua yritystoiminnan niin vaatiessa. Täydentävä ja joustava malli tukee uskomusta puolisoitten välisestä luottamuksesta. Läheisyys, yhtenäisyys ja luottamus ovat kaikki osatekijöitä yrittäjäpariskuntien välisessä luottamuksessa. (Kranendonk 1997, 26)

### 3.5.2 Yrittäjäpariskunnan vuorovaikutus

Aviopariyrittäjien vuorovaikutussuhteesta on alan kirjallisuudessa vähän tietoa. Vasta 1990-luvun alkupuolella aviopariyrittäjät ovat olleet kohteena muutamassa tutkimuksessa.

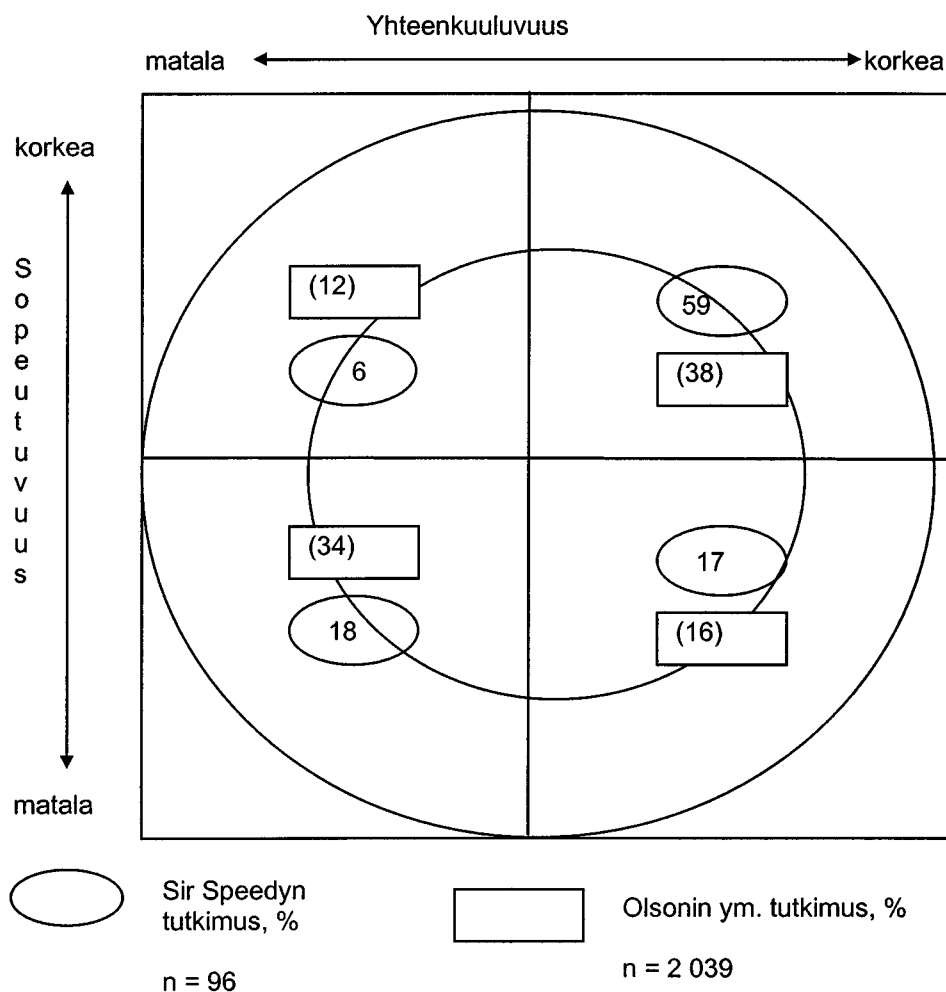
Kranendonk on tutkinut yrittäjäpariskuntia. Hänen tutkimuksensa tavoitteena on ollut kehittää mallia siitä, kuinka aviopari sopeutuu tehokkaimmin niihin mahdollisuuksiin, joihin liiketoimi heidät pakottaa. Tutkimuksessa haastateltiin 96 franchise-yrittäjäpariskuntaa ja pyrittiin selvittämään avioparien vuorovaikutussuhdetta. Saatuja tuloksia on verrattu FACED II -tutkimukseen (ks. Olson, Hamilton, McCubbin, Barnes, Larsen, Muxen & Wilson 1989). FACED II -tutkimuksesta, johon osallistui yli 2 000 amerikkalaista avioparia, on havaittu kaksi tärkeää faktoria avioparien suhteissa: yhteisyys (cohesion) ja mukautuvuus (adaptability). (Kranendonk 1997, 29 - 32)

Kranendonk pitää tutkimuksen tuloksia alustavina ja suuntaa antavina. Tulokset tukevat havaintoa, että omistavat yrittäjäpuolisot mukautuvat liike-elämän vuorovaikutukseen ja aviolliseen suhteeseen eri tavalla kuin muut amerikkalaiset avioparit (kuvio 4). Tutkimuksen mukaan yrittäjäpariskunnissa ilmeni hyvin korkea joustavuus sekä yhteenkuuluvuus. Yrittäjäpariskunnista 59 % tunsikin korkeaa yhteenkuuluvuutta sekä korkeaa sopeutuvuutta. Tunnusomaista tällaiselle suhteelle on korkea tunnepohjainen sitoutuminen, lojaalius sekä luottamus. Korostetaan enemminkin sanaa "me" kuin sanaa "minä". (Kranendonk 1997, 35 - 36)

Kranendonk esittää kahta asiaa tutkimuksen tuloksena. Ensinnäkin puoliset pyrkivät järjestämään suhteensa hierarkkisella ja täydentävällä tavalla. Toiseksi yrittäjäpuolisot ovat kietoutuneet enemmän toinen toisiinsa ja heillä on todennäköisesti vähemmän tiukkoja sääntöjä työn ja roolien jaossa. Liiketoimen vaikutus pyrkii muotoilemaan yrittäjäpuolisoiden identiteettiä ja statusta enemmän kuin

autonomia ja yksilölliset saavutukset. Liiketoiminta näyttää olevan yrittäjäpariskunnille tunnusmerkki heidän pyrkiessään onnellisuuteen, hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Mikään ei ole staattista - paitsi omistajuus. (Kranendonk 1997, 35 - 36)

Kuvio 4. Vertailu Sir Speedy -yrittäjäparien ja Olsonin ym. vertailuparien välillä



Kiianmaa on käsitellyt yhteenkuuluvuutta ja samastumista. Hän toteaa, että ihminen on samastunut eli identifioitunut yritykseen. Tällöin omaa hyvinvointia on vaikea erottaa yrityksen hyvinvoinnista. Samastuminen merkitsee, että mielikuvat yrityksestä sijoitetaan osaksi omaa identiteettiä. Kun yritys on suuri ja menestyvä, myös ihminen tuntee itsensä samanlaiseksi. Sama ilmiö on muissakin yhteyksissä,

kun ihminen tuntee yhteenkuuluvuutta itselle tärkeän tai yleisesti arvostetun kohteen kanssa. (Kiianmaa 1997, 101 - 102)

Samastuminen näkyy innostuneisuutena ja onnellisuutena. Siten ei ole yllättävää, että työtyytyväisyys korreloi yleensä voimakkaasti sitoutumisen kanssa. Sitoutuminen näkyy ahkeruutena ja tavoitteellisuutena ja liittyy täten motivaatioon. Sitoutumista voidaan myös kuvata lojaaliudeksi ja velvollisuuden tunteeksi. Taustalla on enemmän tai vähemmän tietoinen sopimus tai lupaus tietyllä tavalla toimimisesta. (Kiianmaa 1997, 102)

### 3.5.3 Pariyrittämisen etuja ja haittoja

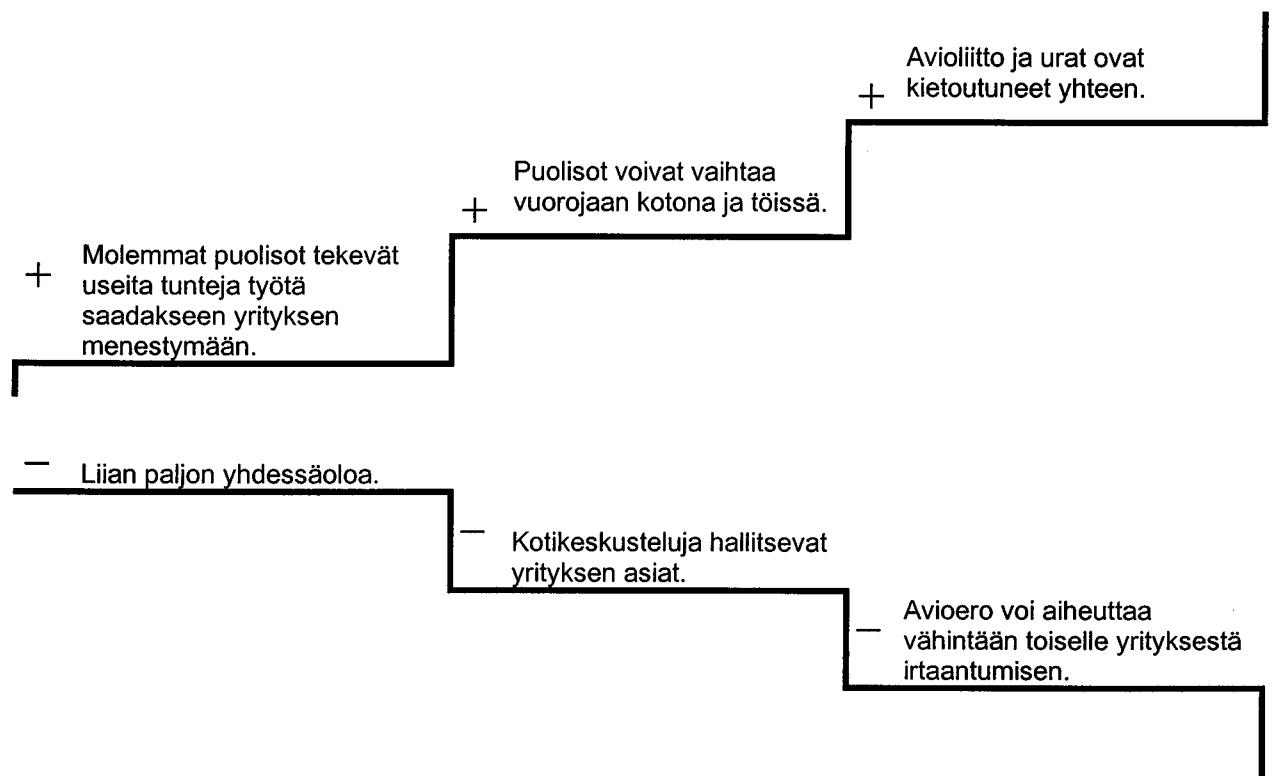
Liiketoiminta aviopuolison kanssa on nousemassa hyvin suosituksi ajatukseksi. Yrittäjäpariskunnat ovat Yhdysvalloissa yksi nopeimmin kasvavista liiketoiminnan segmenteistä. Yhdeksän vuoden aikana, vuosina 1980 - 1989, pariyrittämisen kasvu oli 66 % ja vuonna 1993 maassa oli noin 1,8 miljoonaa yrittäjäpariskuntaa. Pienimmät yritykset työllistävät yrittäjäparin ja suurimmat pariyrittäjien omistamat yritykset työllistävät tuhansia työntekijöitä ja yltävät jopa 25 miljardin dollarin liikevaihtoon (ks. Waldman 1993, 33 - 35). (Lambing & Kuehl 1997, 34)

Yrittäjäpariskunnat pitävät pariyrittämisen kokemusta sekä palkitsevana että stressaavana. Erityisesti yrityksen aloittamisvuodet ovat raskaita, kun yrityksen kassavirta on rajoittunutta. Aviopuolison toiminta yrityksessä voi olla erinomainen etu. On hyvin tavallista, että yrittäjäpuolisot työskentelevät pitkiä päiviä pienemmällä palkalla kuin mitä työntekijät sietäisivät. Toisaalta liiketoiminnan laajentuessa, yrittäjäpariskunnat voivat myös tasapainottaa menestyksekkäästi työtä ja perhe-elämää. Lambing ja Kuehl mainitsevat esimerkkinä yrittäjäpariskunnan, jolla on neljä lasta ja yrityksen liikevaihto on 10 miljoonaa dollaria. Pariskunta työskentelee yrityksessään yhteensä noin 70 tuntia viikossa. Aviomies työskentelee normaalit työajan tunnit ja

aviovaimo työskentelee illat ja viikonloput. Tällaisilla järjestelyillä on myös haitte-  
tekijänsä. Puolisoiden yhteinen aika on rajoittunutta. Toisaalta eräät yrittäjäparis-  
kunnat ilmoittavat yrittäjäavioliiton olevan liian paljon yhdessäoloa, sillä puolisot  
työskentelevät yhdessä koko pitkän työpäivän. (Lambing & Kuehl 1997, 34)

Lambing ja Kuehl (1997, 35) ovat esittäneet kuvion 5 muodossa pariyrityksen  
etuja sekä haittoja.

Kuvio 5. Pariyrityksen etuja ja haittoja



Yrittäjäpariskunnan etuina Lambing ja Kuehl näkevät puolisoiden halun menestyä ja valmiuden tehdä pitkiä työpäiviä. Toisena etuna on, että puolisot voivat vaihtaa toimiaan kotona ja työssä joustavasti, mikä tasapainottaa työn ja perhe-elämän tarpeita. Yrittäjäavioliiton kolmantena etuna nähdään avioliiton ja uran toisiinsa kietoutuminen. (Lambing & Kuehl 1997, 35)

Pariyrittämisen haittoina Lambing ja Kuehl esittävät liian runsasta yhdessäoloaikaa sekä työasioiden tuomista kotiin ja niistä käytäviä keskusteluja. Kun puoliset työskentelevät koko työpäivän yhdessä, he keskustelevat myös perheasiat työssään ja näin työpäivän päätyttyä ei ole uutta kerrottavaa. Kolmantena haittana esitetään avioeron seurauksena liiketoiminnan keskeytyminen. Yrittäjäparin ero on verrattavissa vaikutuksiltaan muiden avioparien eroon. (Lambing & Kuehl 1997, 35)

Jaettu valta ja päätöksenteko ovat kaikkien yrittäjäparien huoli. Erityisesti huoli ilmenee, kun aviovaimo aloittaa yrityksen ja aviomies liittyy yritykseen myöhemmin. Asiantuntijat ehdottavat puolisoita tekemään sopimuksen, jossa käsitellään päätösten tekemistä, yrityksen kasvunopeutta sekä suunnitelma avioeron kohdatessa. Monet kokevat tämän vaikeaksi silloin, kun parisuhde toimii hyvin. (Lambing & Kuehl 1997, 35 - 36)

### 3.6 Yrittäjyys ja luottamus

Yrittäjyys ja luottamus ovat usein esiintyneitä aihealueita tarkasteltaessa erilaisia organisaatioita. Kun puhutaan organisaatioista, on ihmisten välinen luottamus avainasemassa. Puhuttaessa yrittämisestä on oleellista korostaa yksilön, yrittäjän, luottamusta itseensä. Usein korostetaan sitä, miten yrittäjälle on tärkeää itseluottamus ja usko omiin kykyihin. (Vesala 1997, 246 - 247)

Luottamus-sana voidaan ymmärtää toimijoiden väliseksi suhteeksi (ks. Deutsch 1962). Suhdekäsitteenä Deutsch liittyy luottamuksen yleisesti välineellisen tavoittelun tilanteisiin. Hän määrittelee luottavan suhtautumisen sellaiseksi, jossa uskotaan toisen osapuolen toiminnan johtavan myös oman edun kannalta myönteisiin seurauksiin. Tältä kannalta luottamus liittyy yhteistyön ehtoihin: vaikka osapuolet tietävätkin toistensa tavoittelevan omaa etuaan, he uskovat, että sitä ei tehdä toisen edun kustannuksella. Joten kyseessä on tasapuolinen tai reilu oman edun tavoittelu. Deutsch korostaa ajatusta, että luottamukseen sisältyy riski. Molempipuolisesti jaetun luottamuksen synty ja säilyttäminen ei ole mitenkään itsestäänselvyys. (Vesala 1997, 252 - 253)



Luottamusta voidaan jäsentää eri tavoin. Organisaatioiden toiminnan kannalta Mishra erottaa neljä eri ulottuvuutta, jotka perustuvat palkkajohtajien haastatteluihin (ks. Mishra 1996). Ensinnäkin luottamuksen perusta voi olla henkilön havaitussa pätevyyydessä, kyvykkyydessä tai taidoissa. Henkilön kompetenssi, samoin kuin organisaation kompetenssi, luovat perustan luottamukselle. Toiseksi luottamus voi perustua kommunikoinnin avulla avoimuuteen ja rehellisyyteen. Kolmantena Mishra mainitsee intressi-dimension, jolla tarkoitetaan uskoa toisen osapuolen tasapuolisuuteen ja kokonaisuhyödyn huomioimiseen organisaatiossa. Viimeinen dimensio on uskottavuus ja luotettavuus, jolla ymmärretään kommunikoinnin ja toiminnan välistä suhdetta. Tällöin uskotaan, että kommunikointi, puhe, johtaa kerrottuun tulokseen ja osapuolet pitävät sanansa. (Vesala 1997, 255 - 256)

Luottamusulottuvuuksista kaksi on toiminnallista, toisin sanoen mihin ihmiset kykenevät ja pyrkivät, ja kaksi on kommunikatiivista, jolloin oleellista on mitä ihmiset sanovat ja jättävät sanomatta. Mishra (ks. Mishra 1996) korostaa, että luottamus rakentuu näiden ulottuvuuksien yhdistelmänä. (Vesala 1997, 259)

Yrittäjälle luottamuksen tärkeys perustuu useaan riippuvuussuhteeseen. Yrittäjän tulos on riippuvainen asiakkaalta saatavista tuloista. Asiakassuhde on toiminnan edellytys. Työntekijät ja yrityksen ulkopuoliset yhteistyökumppanit ovat läheisiä vaihdon osapuolina ja he voivat vaikuttaa suoraan yrittäjän tavoittelun välineisiin ja niiden kontrollointiin. Yhteiskunta ja sen edustajat muodostavat oman riippuvuussuhteensa. Yhteiskuntaosapuolen laillistettu valta vaikuttaa sekä yrityksen toimintaan että tuloksen muodostumiseen. Lisäksi on vielä riippuvuussuhde kilpailijoihin. Yrittäjän tavoitteiden toteutuminen riippuu osaltaan kaikista näistä osapuolista. (Vesala 1997, 253 - 254)

Eri osapuolet voivat edesauttaa tai haitata yrittäjän menestymistä (ks. Vesala 1992). Vesala on tutkinut yrittäjän suhtautumista eri osapuoliin ja jäsentänyt tuki-uhka -ulottuvuuden. Tutkimuksen tuloksena hän esittää, että erityisesti yrittäjät

kokevat päätöksissä, jotka koskevat vierasta työvoimaa ja ulkopuolista rahoitusta, keskeiseksi kysymykseksi toisen osapuolen oman asemansa uhkana tai tukena. (Vesala 1997, 254 - 255)

Yrittäjän sosiaalisissa suhteissa tuki-uhka -ulottuvuus liittyy suoraan luottamukseen. Toista osapuolta on kyettävä epäilemään. Toisaalta on kyettävä luottamaan osapuoleen, vaikka siihen sisältyykin huomattava riski. Tämä on sosiaalinen paradoksi, jota yrittäjän on jatkuvasti ratkottava. Usein täydellinen luottamus saavutetaan vain perheenjäsenten ja sydänystävien kesken. Tuki-uhka -ulottuvuus itsessään korostaa yrittäjän aseman haavoittuvuutta. (Vesala 1997, 254, 261)

### 3.7 Yrittäjäparit ja kahden uran parit

Marshackin tutkimuksessa verrataan yrittäjäpareja (copreneurs) ja kahden uran pareja (dual-career couples). Yrittäjäpareiksi on määritelty parit, joilla on yrityksen omistuksen, sitoutuneisuuden ja vastuun jakaminen (ks. Barnett ja Barnett 1988). Marshack toteaa, että "copreneur" edustaa kuitenkin enempää kuin yksinkertaista yhtälöä aviokumppani plus liikekumppani. Kahden uran parit erottaa muista avio- pareista ja muista kahden ansaitsijan pareista pyrkimys "työtehtäviin, jotka ovat henkilökohtaisesti hyvin merkittäviä, ne kehittyvät jatkuvasti ja vaativat korkeaa sitoutumisen astetta" (ks. Rapoport & Rapoport 1969, 3). (Marshack 1997, 75 - 77)

Marshackin tutkimuksen keskipisteenä on ensinnäkin ollut rakkauden ja työn alueiden rajat ja miten niitä on vakiinnutettu. Toiseksi on tutkittu miten yrittäjäparit ja kahden uran parit sopeutuvat psykologisesti ja fyysisesti, kun he siirtyvät yhdeltä alueelta toiselle ja takaisin eli työstä kotiin ja kotoa työhön. (Marshack 1997, 76)

Yrittäjäparien oletetaan avioliitoissaan toimivan samoin kuin kahden uran pariskuntien. Muuttujina tutkimuksessa käytetään sukupuoliroolisuuntautuneisuutta, työssä ja kotona ilmenevää minäkäsitystä sekä aviollista ja liiketoiminnan kumppanuuden tasa-arvoisuutta. (Marshack 1997, 76)

### 3.7.1 Rakkauden ja työn vuorovaikutus

Aviollisen tyytyväisyyden on myös osoitettu lisääntyvän, kun molemmat puoliset tukevat emotionaalisesti toistensa uraa. Perheyrittäjäkirjallisuus on korostanut kehitysteorioita ja perhesysteemiteorioita, mutta jättänyt sosiaalisen vaihdon teorian (ks. Kanter 1977) huomiotta. (Marshack 1997, 77 - 78)

Kertomuksissa ja artikkeleissa yrittäjäpareista on pantu merkkeille, että

- 1 vaimot näyttävät olevan yhtä kokonaisvaltaisesti mukana yritystoiminnassa kuin miehet
- 2 näillä pareilla on voimakkaat perhearvot
- 3 suhteen tasa-arvoisuus on voimallisesti ylläpidetty arvo
- 4 rajat rakkauden ja työn välillä on helpompi ylittää kuin mitä suosittu myytti olisi antanut ennakoita
- 5 rakkausside miehen ja vaimon välillä vahvistuu, kun osallistutaan yhteiseen yritystoimintaan.

Marshack toteaa, ettei määrältään vähäinen empiirinen kirjallisuus ole toistaiseksi tukenut edellä esitettyjä oletuksia. Yhdessä yrittävien miesten ja naisten päätöksenteko ja vastuut eivät ole tasa-arvoisia, vaikkakin he kertovat olevansa elämäntyyliinsä yleisesti tyytyväisiä. (Marshack 1997, 79)

### 3.7.2 Yrittäjäparitko ainutlaatuisia

Marshackin tutkimuksessa on määritetty, että onko yrittäjäpareissa jotakin ainutlaatuista kahden uran pareihin verrattuna. Hän on selvittänyt, miten parit pystyttävät rajoja koti- ja työelämän välille sekä miten he neuvottelevat päivittäisistä ja väliin tulevista siirtymisistä näiden kahden alueen välillä. (Marshack 1997, 82)

Tämä tutkimus on kvantitatiivisten ja suppeiden kvalitatiivisten menetelmien yhdistelmä. Käytetyt menetelmät käsittelevät paria kokonaisuutena, keskinäisesti riippuvana systeeminä, ei kahtena erillisenä ihmisenä, jotka sattuvat olemaan naimisissa ja työskentelemään yhdessä. (Marshack 1997, 83)

Riippumattomina muuttujina ovat kahden uran tai yhdessä yrittäväksi pariaksi tunnistaminen, sukupuolisuuntautuminen, osallistujan perheen kehitysvaihe, yrittäjäparien perheyrietyksen kehitysvaihe sekä kahden uran osallistujaparien urakehityksen vaihe. Riippuvina muuttujina ovat kotityön jakaminen, lastenhoidon jakaminen, minäkuva kotona, työvelvollisuuksien jakaminen, minäkuva työssä, koettu oikeudenmukaisuus, rajamerkit, siirtymätyylit, rajanylityspaineet, rajojen joustavuus sekä rajojen läpäisevyys. (Marshack 1997, 83 - 84)

Lopullisessa tutkimuksessa oli mukana 30 yrittäjäparia ja 30 kahden uran paria eli yhteensä 60 henkilöä. Yrittäjäparit ovat omassa yrityksessä tai ammatin harjoittamisessa kokoaikaisia kumppaneita. He jakavat yrityksestään omistuksen, sitoutumisen ja vastuun. Kahden uran parit ovat samoin jatkuvasti sidoksissa urallaan kokoaikatyöhön. Keski-ikä on kaikissa neljässä ryhmässä 40:n ikävuoden puolivälissä tai jälkimmäisellä puoliskolla. (Marshack 1997, 84, 86 - 87)

Sen sijaan, että yrittäjäparien miehet ylittäisivät identiteettirajan ja auttaisivat vaimojaan koti- ja työvelvollisuuksissa, he tekevät merkitsevästi pidempää työpäivää kuin mikään muu ryhmä. Marshackin mielestä yrittäjäparien miehet lisäävät roolikäyttäytymistään ylläpitääkseen perinteisiä sukupuoliroolirajoja. (Marshack 1997, 87)

Tulokset osoittavat yhdessä yrittävien olevan sukupuolirooleissaan melko perinteisiä, kun taas kahden uran parit ovat androgyynisempiä (= sekä maskuliinisina että feminiinisinä pidettyjä piirteitä). Yhdessä yrittävien aviomiehistä 80 % omaksuu stereotyyppisen maskuliinisen sukupuolirooliorientaation ja 76 % yhdessä yrittävien vaimoista omaksuu feminiinisen sukupuolirooliorientaation. (Marshack 1997, 90)

Kaikissa neljässä ryhmässä vallitsee suuri tyytyväisyys taloudenhoitovelvollisuuksien ja lastenhoidon jakautumiseen, vaikka taloudenhoitovelvollisuuksien todellinen jakautuminen on hyvin eritasoista etenkin yhdessä yrittävillä. Vaikka taloudenhoitovelvollisuuksien jakautuminen ei olekaan tasa-arvoinen, osallistujat pitivät sitä reiluna ja järkevänä. Aviollinen tyytyväisyys perustuu oikeudenmukaisuuteen eikä tasa-arvoisuuteen, kiteyttää Marshack. (Marshack 1997, 96)

Yrittäjäparit selvittivät, mitkä työvelvollisuudet olivat pääasiassa heidän, mitkä heidän puolisonsa, mitkä kummankin ja mitkä työntekijän. Useimmat tutkimuksen yrityksistä ovat pieniä, joten velvollisuuksien joukko lankeaa miehelle tai vaimolle. Miehet ja vaimot olivat yleisesti yhtä mieltä siitä, kuka huolehti työvelvollisuuksista. (Marshack 1997, 96)

Työvelvollisuuksien jakautuminen sukupuoliroolien mukaan ei ole yhtä perinteistä kuin taloudenhoitovelvollisuuksien jakautuminen. Yhdessä yrittävät aviomiehet ovat pääasiallisesti vastuussa rakennuksen huollosta, laitteistojen huollosta ja sopimusneuvotteluista. Yhdessä yrittävät vaimot ovat enimmäkseen vastuussa kirjanpidosta, laskennasta, sihteerintöistä, palkanmaksusta sekä laskutuksesta ja perinnästä. (Marshack 1997, 96 - 97)

Jotkut tehtävät ovat siirtymässä miesten vastuulta vaimojen kanssa jaettaviksi: budjettisuunnittelu, liiketoimintasuunnittelu, myynti, markkinointi, työntekijöiden valvonta ja ammattipalvelut. Enimmäkseen naisten hoitamia velvollisuuksia ei ole siirtymässä miesten ja vaimojen keskenään jakamiksi. Lisäksi on velvollisuuksia, jotka ovat aviomiesten ja vaimojen jakamina tai määräytyvät preferenssin tai kyvyn mukaan: asiakaspalvelu, laadun valvonta, tietokoneet ja ostot. (Marshack 1997, 97)

Työvelvollisuuksien jakautumisessa mitataan sitä, kumpi puolisoista todella hoitaa tietyt velvollisuudet. Yrityskumppanuuden oikeudenmukaisuudella mitataan, kuinka tyytyväinen kumpikin puolisoista on vastuiden jakautumiseen. Osallistujat arvioivat omalta kohdaltaan vastuun todellisen määrän versus ideaalisen vastuun määrän. (Marshack 1997, 98)

Tulokset kertovat korkeasta yksimielisyydestä yhdessä yrittävien miesten ja vaimojen keskuudessa yritysvelvollisuuksien todellisen ja ihannejakautuman välillä. Huolimatta yritysvelvollisuuksien jakauman luonteesta tai oikeudenmukaisuudesta, yhdessä yrittävät ovat erittäin tyytyväisiä jakoon eli se on heidän mielestään reilu ja järkevä. Työnjaosta huolimatta sekä yrittäjäparit että kahden uran parit ovat yksimielisiä siitä, että he ovat tyytyväisiä aviopareina ja liikekumppaneina. Tästä on osoituksena se, että työn jakautumista pidetään kohtuullisena ellei suorastaan tasa-arvoisena. (Marshack 1997, 90, 100 - 101)

Kranendonk on myös esittänyt, että pariyrityksillä on korkea yhteenkuuluvuus ja sopeutuvuus. Tutkimuksen tuloksena pariyrityksien yhteenkuuluvuus ja sopeutuvuus on 55 % korkeampi kuin vertailuavioparien.

Marshackin tutkimus yhtyy aiempaan perheyrittäjästudion tutkimukseen siten, että vaimot ovat näkymättömiä johtajuusmielessä, mutta ovat siitä huolimatta liiketoiminnan ja perheen toiminnassa elinvoimaisia. Vaikka asiantuntijat ja perheyrittäjien jäsenet hyväksyvät systeemifilosofisen ajatuksen perheen ja yrityksen yhteenkietoutumisesta ja hyväksyvät myös sen, että perhesysteemi on hallitseva, he eivät ole kyenneet tuomaan naisen näkymättömyyden vuoksi esille naisten tarpeita perheyrittäjästudiossa. (Marshack 1997, 104)

Monien perheyrittäjien kyvyttömyys tehdä sukupolvenvaihdos voi johtua stereotyyppisistä sukupuolirooliorientaatioista, joihin yhdessä yrittävät ovat lukkiutuneet. Vaimot (ja tyttäret) ovat valmistautumattomia ottamaan liiketoimintaa haltuunsa, koska he eivät ole valmistautuneet näillä alueilla. Toisaalta isän 60-tuntiset työviikot saattavat aiheuttaa lasten välttelyä perheyrittäjästudiossa. Yhdessä yrittävät

voisivat käyttää hyväkseen vahvoja perhearvoja. Suurempi tasa-arvo koti- ja työtehtävien välillä ja kollegiaalisempi suhde puolisoon (ts. erilliset identiteetit ja vallanjako) voivat avata kasvun mahdollisuuksia sekä perheelle että yritykselle. Työn jakaminen kyvyn, pikemmin kuin sukupuolen mukaan, tekee tilaa terveemmälle sukupolvenvaihdossuunnittelulle ja yksilöllisen etenemisen mahdollisuuksille kaikille perheenjäsenille, jotka haluavat työskennellä perheyriyksessä. (Marshack 1997, 104 - 105)

Yhdessä yrittävien parien kohdalla voitaisiin modifioida ja soveltaa kahden uran parien käyttämää systeemiä siten, että rakkauden ja työn alueet yhtenevät. Työ-koti -rajat ovat yhdessä yrittäville usein hämärät ja tukevat siten jäykkiä sukupuoli-rooliorientaatioita. Työn ja kodin rajoja olisi vahvistettava. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa eräs pari on määritellyt selvästi työn ja kodin rajat siten, että he johtavat yrityksessä eri toimintalohkoja ja heidän toimistonsa sijaitsevat eri rakennuksissa. Toisella parilla ovat työpöydät rinnakkain pienessä varastotoimistossa, mutta työn ja kodin rajat ovat psykologisesti selvästi määritellyt. (Marshack 1997, 105)

Uskomukset ja arvot ovat ihmisten käyttäytymisen ja interaktion perusta. Perheyriyksessä uskomukset ja arvot ilmenevät selvästi ja ulottuvat myös tuotteista tai palveluista liiketoiminnan organisointiin. Yritys on heijastusta tai metafora perheestä, sillä perhesysteemi on aina hallitseva. Näitä arvoja tukee rajojen määrittely selvästi minäkuvan eikä niinkään sukupuolen mukaan. Näin myös vähenee työn ja kodin välisen siirtymisen aiheuttama stressi. (Marshack 1997, 105)

#### 4 Taloudellisen tuloksen vaikutus perhesuhteisiin

Taloudellisten tulosten vaikutusta perheen suhteisiin on tutkittu ainakin Yhdysvalloissa kolmen etnisen ryhmän kohdalla. Tutkimuksesta saadun tiedon perusteella eri ryhmissä ja eri kulttuureissa näytetään käytettävän taloudellisten vaikeuksien aikana jonkin verran toisistaan poikkeavia selviytymisstrategioita. Eri kulttuurien poikkeavien selviytymisstrategioiden vuoksi tarvitaan kriittisyyttä, kun tulkitaan taloudellisten stressitekijöiden vaikutuksia perheiden suhteisiin ja yksittäisiin henkilöihin.

##### 4.1 Taloudellisten vaikeuksien vaikutus perheen suhteisiin

Useissa tutkimuksissa on osoitettu taloudellisilla vaikeuksilla ja työttömyydellä olevan haitallisia seurauksia perheen suhteisiin. Näitä haitallisia seurauksia ovat aviollisten jännitystilojen lisääntyminen ja avio- ja perhetyytyväisyyden sekä perheen koheesion (kiinteys, perheen jäseniä yhdistävä yhteenkuuluvuus) vähentyminen. (Gomel, Tinsley, Parke & Clark 1998, 437)

Myös perheenjäsenten yksittäisillä subjektiivisilla hajoamisen aistimuksilla on jokapäiväisessä elämässä vaikutuksia perheen hyvinvointiin. Yhdysvalloissa tehtiin pitkittäistutkimus (ks. Conger ja Elder, 1994) maatalojen 1980-luvun kriisien vaikutuksista perheisiin. Tutkimuksessa löydettiin sellaisia tuloksia, että taloudellisen vaikeuden aistimus oli sukua vihamieliselle aviolliselle käyttäytymiselle sekä -seurauksena huonosta sopeutumisesta - masentuneisuudelle ja suoritusten heikoktasoisuudelle nuoruusiässä olevilla tytöillä ja pojilla. (Gomel ym. 1998, 437)

Sosiaalinen tuki, kuten perheen, ystävien ja yhteisön välineellinen ja emotionaalinen apu, ovat osoittautuneet perheen toimintoja parantaviksi silloin, kun ilmenee



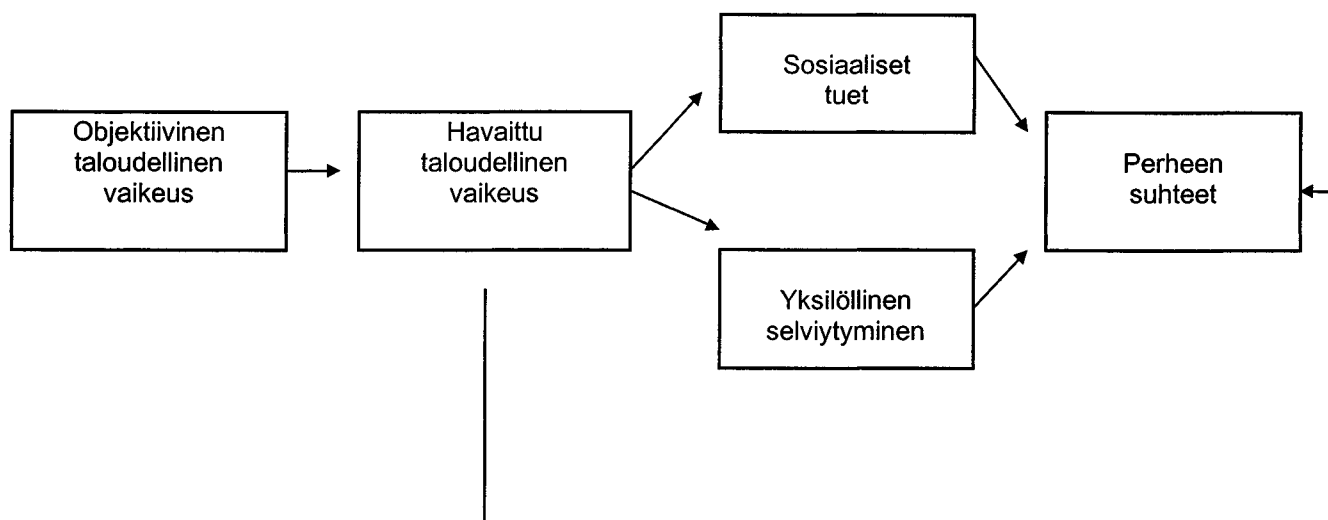
taloudellisia vaikeuksia. On myös osoitettu, että tällaisen sosiaalisen tuen saata-  
vuus saattaa vähentyä taloudellisten vaikeuksien aikana. (Gomel ym. 1998, 437)

Tutkimus yksilön selviytymiskäyttäytymisestä on myös osoittanut, että sosiaalisen  
tuen käyttö toimii ajoittaisesti taloudellisissa vaikeuksissa negatiivisten tehosteiden  
iskuvementajina. Vaikka yksilön taloutta parantavat toimenpiteet, kuten menojen  
karsinta sekä säästöjen että luottojen käyttäminen, lisääntyvät taloudellisten vai-  
keuksien aikana, nämä toimenpiteet eivät vaikuta positiivisesti yksilön ja perheen  
hyvinvointiin. Sitävastoin, kun on keskitytty yksilön tai perheen kykyyn ratkaista  
ongelmia ja uudelleenmuotoilla yksilön tai perheen vallitsevaa taloudellista tilannet-  
ta positiivisemmin ehdoin, on havaittu lisäystä aviollisessa onnellisuudessa. (Gomel  
ym. 1998, 437)

Tutkimuksessaan Gomel ym. selvittivät taloudellisten vaikeuksien vaikutusta per-  
heen suhteisiin kolmenlaisissa etnisissä perheissä: afro-amerikkalaisissa,  
latinalais-amerikkalaisissa ja euro-amerikkalaisissa perheissä. Tässä tutkimuk-  
sessa on tarkasteltu taloudellisia vaikeuksia, selviytymistä ja perheen suhteita  
näissä kolmenlaisissa etnisissä perheissä ja sitten määritelty näiden ryhmien  
eroavuudet. (Gomel ym. 1998, 440)

Työtä on ohjannut kuviossa 6 esitetty teoreettinen malli. Tätä teoreettista mallia on  
tutkimuksessa sovellettu jokaiseen ryhmään. Tutkimuksessa oletettiin, että käytet-  
tävässä on vaihteleva määrä strategioita, joita perhe voi käyttää taloudellisista  
vaikeuksista selviytymiseen. Tavoitteena oli määrittää strategioita tai suhteiden  
ainutlaatuisuutta jokaisessa etnisessä tai rodullisessa ryhmässä sekä myös kaikkiin  
ryhmiin liittyviä yleisyyksiä, ja arvioida perheen suhteiden rakenteen muutoksia  
suhteessa aviopuolisoon, lapsiin ja suurperheen jäseniin. (Gomel ym. 1998, 440)

Kuvio 6. Teoreettinen malli



Mallin objektiivinen taloudellinen vaikeus määritettiin talouksien tulojen vähentymisenä, jolloin suorat vaikutukset havaittiin taloudellisena vaikeutena. Havaitut taloudelliset vaikeudet jättävät jokapäiväisessä perhe-elämässä yksilöön taloudellisen ahdingon seurauksena hajoamisen aistimuksen. (ks. Conger ja Elder 1994; ks. Voydanoff ja Wilson, 1990). (Gomel ym. 1998, 440)

Suorien vaikutusten lisäksi oletetaan olevan epäsuoria vaikutuksia (kuten luottamus kirkkoon, ystäviin ja yhteiskuntaan). Nämä epäsuorat vaikutukset eroavat selviytymisstrategioista siten, että ne toimivat välittäjinä. Malli sisältää yksilön selviytymisen rakenteen (kuten omin neuvoin selviämisen -strategian käytön) ja sosiaalisen tuen käytön, joka toimii välittäjänä taloudellisten kuormittajien ja perheen tulojen välisissä suhteissa. Sekä yksilöllisen että sosiaalisen selviytymisen muuttujien on oletettu positiivisesti vaikuttavan perheen suhteisiin (kuten puolisoon, lapsiin ja muihin suurperheen jäseniin). Havaittujen taloudellisten vaikeuksien kasvun on myös oletettu johtavan lisääntyvään yksilöllisen selviytymisen käyttäytymiseen (ks. Perrucci ja Targ 1988). (Gomel ym. 1998, 440)

Havaittujen taloudellisten vaikeuksien ja sosiaalisen tuen väliset suhteet ovat monimutkaisia. Yksilöiden ja perheiden oletetaan itsenäisesti tekevän sen minkä voivat,

ja heidän oletetaan auttavan itseään emotionaalisesti ja psykologisesti läpi taloudellisen ahdingon ajan. Aiemmassa kirjallisuudessa on stressintäyteisistä tilanteista afro-amerikkalaisten ja latinalais-amerikkalaisten perheiden toiminnoissa esitetty, että näille perheille jatkuva luottamus perheeseen ja yhteisön tuki ovat vahvuuden lähde ja että niitä on käytetty vaikeina aikoina. (Gomel ym. 1998, 441)

Tässä tutkimuksessa on käytetty monimetodista suunnitelmaa siten, että kyselylomakkeiden tiedot ja ryhmähaastatteluiden kohderyhmistä tuottamat tiedot yhdistetään. Tutkimus ajoittuu taloudellisen laskusuhdanteen vaikutukseen ja sen vaikutuksiin perhe-elämään: miten perheen ja kodin ylläpitotyöt ovat muuttuneet, miten taloudellinen ahdinko vaikuttaa yksilöiden jokapäiväiseen elämään, miten perheen suhteet ja roolit ovat väkinäisiä ja miten perheenjäsenet selviytyvät tilanteesta yksilöinä ja perheenjäseninä tai tuomalla perheeseen ylimääräisiä voimavaroja. Tarkoituksena oli selvittää laaja taloudellisten ahdinkojen alue ja sen perustana oli "jonkinlainen taloudellinen vaikeus" 12 kuukauden aikana. (Gomel ym. 1998, 442)

Kirjalliseen kyselyyn vastasi yhteensä 385 afro-amerikkalaista, latinalais-amerikkalaista ja euro-amerikkalaista. Vaikkakin ryhmät erosivat merkittävästi kuukausituloiltaan, ne eivät merkittävästi eronneet kuukausitulojen pienenemisen osalta tutkimusajankohdan ja sitä edeltäneen kuuden kuukauden aikana. (Gomel ym. 1998, 443)

Haastatelluissa ryhmissä oli yhteensä 41 afro-amerikkalaista, euro-amerikkalaista, englantia puhuvaa latinalais-amerikkalaista ja espanjaa puhuvaa latinalais-amerikkalaista äitiä. Tarkoituksena kohderyhmien tutkimisessa oli selvittää

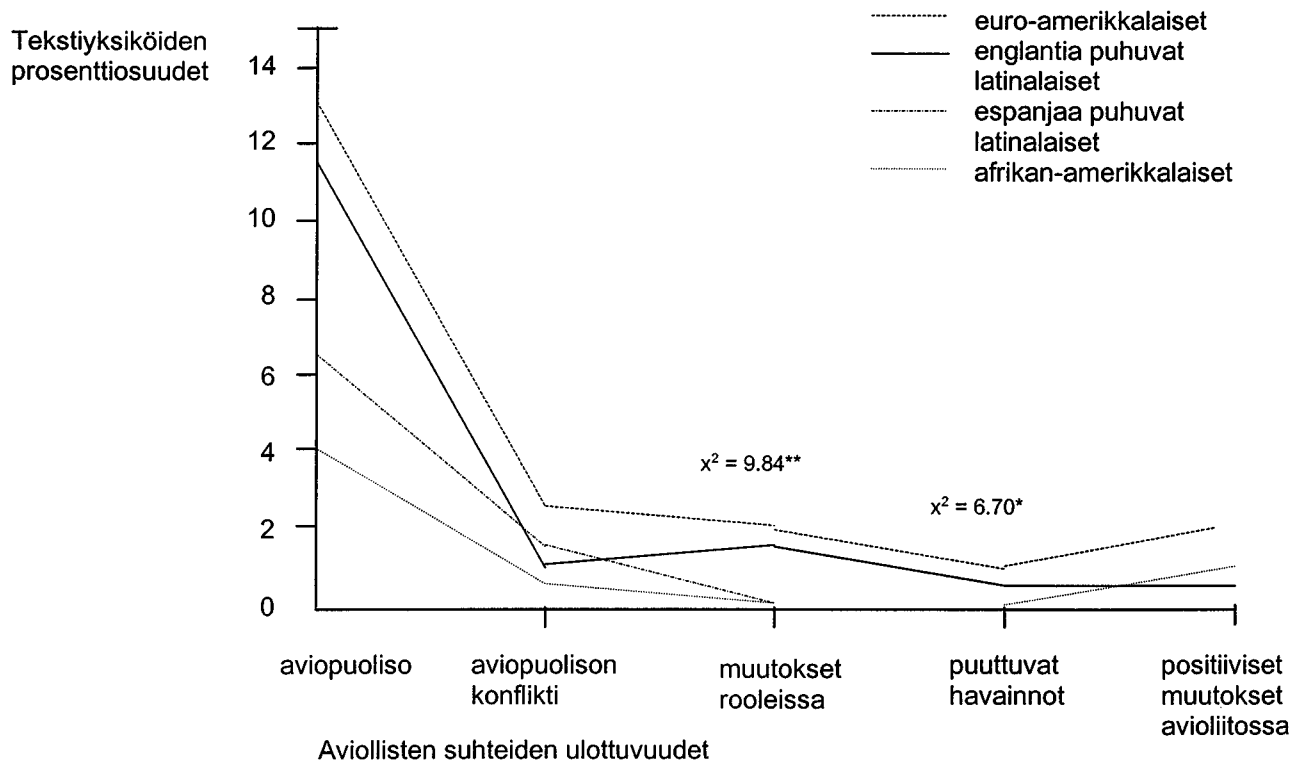
- a miten sekä välineellinen että emotionaalinen taloudellinen vaikeus oli vaikuttanut osanottajien jokapäiväiseen elämään
- b miten perheen suhteet olivat vioittuneet ja

- c miten perheen jäsenet olivat selviytyneet tilanteesta yksilöinä, perheenä tai tuomalla perheeseen ylimääräisiä voimavaroja. (Gomel ym. 1998, 447 - 448)

#### 4.2 Aviolliset suhteet

Haastateltujen ryhmien vastausten tuloksia erilaisten aviollisten suhteiden ulottuvuuksista esitetään kuviossa 7.

Kuvio 7. Aviollisten suhteiden erilaiset profiilit



Ryhmien välillä oli merkittäviä eroja aviopuolison roolin muutoksissa ja aviopuolisoiden puuttuvissa havainnoissa. Euro-amerikkalaiset keskustelivat aviopuolisoiden roolien muutoksista useammin kuin muut ryhmät. Myös havaintojen puutteista euro-amerikkalaiset äidit mainitsivat useammin kuin muiden ryhmien äidit. (Gomel ym. 1998, 452 - 454)

Aviollisten suhteiden erilaiset ulottuvuudet osoittavat eroja äitiryhmien välillä. Euro-amerikkalaiset ja englantia puhuvat latinalais-äidit mainitsevat aviopuolisonsa erilaisissa suhteissa useammin kuin afro-amerikkalaiset ja espanjaa puhuvat latinalais-amerikkalaiset äidit. Nämä tulokset saattavat tarkoittaa sitä tosiasiaa, että kanssasisariinsa verrattuna afro-amerikkalaiset ja espanjaa puhuvat latinalais-amerikkalaiset äidit olivat suhteellisesti harvemmin naimisissa. (Gomel ym. 1998, 457 - 458)

Muutos aviopuolisoiden kotitöiden roolissa oli eräs merkittävä puoli aviollisissa suhteissa. Uusia velvollisuuksia ja uusjakoa sisältyi muutoksiin kotitöiden rooleissa silloin, kun aviomies otettiin mukaan avioparin keskinäisten velvollisuuksien jakamiseen. Euro-amerikkalaiset ja englantia puhuvat latinalais-amerikkalaiset äidit harkitsivat kotitaloustöiden roolien uusjakoa taloudellisen vaikeuksien selviytymistapana. Monissa tapauksissa aviomiehet eivät olleet mielissään uusien roolien järjestelyistä. Usein vaihtoehtoja oli vähän, sillä taloudelliset vaikeudet olivat muuttaneet jokapäiväisten olosuhteiden muotoa. (Gomel ym. 1998, 457 - 458)

Toinen euro-amerikkalaisten äitien aviollisen suhteen merkittävä ulottuvuus oli huolestuneisuus aviopuolison havaintojen puutteista, kun kyseessä olivat taloudellisten voimavarojen rajoittuneisuus. Äitien kertoessa tästä asiasta, puhe usein kiersi aviopuolisoiden itsetunnon ympärillä ja siinä, miten itsetunto oli kietoutunut perheen elättämiseen. Nämä löydökset vahvistavat sitä kuvaa, että taloudelliset vaikeudet ovat vakava seuraus psykologiselle hyvinvoinnille. Joskaan sukupuolten välisiä vertailuja ei voida tässä tutkimuksessa tehdä, äitien havaitsemat aviopuolisoiden kokemukset viittaavat siihen, että traditionaalinen miehinen elättäjän rooli ja vastuut esittävät tärkeää osaa miehen taloudellisten stressitekijöiden havaitsemisessa ja myöhemmin selviytymiskäyttäytymisessä. Tähän löytyy yhdenmukaisuutta taloudellisen laman klassisesta tutkimuksesta (ks. Elder 1974; ks. Komarovsky, 1971). (Gomel ym. 1998, 459 - 460)

#### 4.3 Suhteiden erilaisia ulottuvuuksia

Tulokset näyttävät yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia taloudellisten vaikeuksien keskellä sekä perheteroiminnassa afro-amerikkalaisten, latinalais-amerikkalaisten ja euro-amerikkalaisten perheissä. Huomiota herättävin yhtäläisyys kolmen etnisen ryhmän välillä oli taloudellisen vaikeuden suora ja leimaa antava vaikutus perheen suhteisiin. Perhesuhteet saattavat kärsiä, kun kamppaillaan taloudellisten varojen vähentymisen kanssa. Etnisyys ja rotu eivät näytä tähän vaikuttavan ja tätä voitaisiin parhaiten kuvailla todisteena taloudellisen vaikeuden inhimillisestä kokemuksesta. (Gomel ym. 1998, 453 - 454)

Rooleissa mielenkiintoisena erona on se, että teoreettisessa mallissa selviytymisvaihtelut toimivat suhteissa toisiin vaihteluihin. Perheen suhteiden muutoksissa taloudellisten vaikeuksien aikana ei näissä kummassakaan ryhmässä ollut sosiaalisen tuen käyttöä eikä yksilöllisiä selviytymisstrategioita. Latinalais-amerikkalaisilla yksilöllinen selviytyminen kuului merkittävästi perheen suhteisiin. Heillä lisääntynyt omin neuvoin selviämisen -strategian käyttö ennusti perheen suhteissa positiivisempia muutoksia, mutta sosiaalisen tuen käyttö vaikutti perheen suhteisiin negatiivisesti. Nämä löydökset voivat olla selitettävissä kahdella tavalla: sosiaalisen tuen käytön lisääntyminen johti perheen suhteissa negatiivisiin muutoksiin tai, kun perheen suhteissa kohdattiin negatiivisia muutoksia, sosiaalisten tukien käyttö lisääntyi. (Gomel ym. 1998, 455 - 456)

Pitkittäistutkimuksen tietoa tarvitaan, jotta ymmärrettäisiin yhteys sosiaalisen tuen käytön ja perheen suhteiden muutoksien välillä. Sekä englantia että espanjaa puhuvat latinalais-amerikkalaiset ryhmät eivät tue sitä käsitystä, että sosiaalisen tuen käyttö jouduttaisi negatiivisia muutoksia perheen suhteissa. Sosiaalista tukea olisi ehkä käytettävä suuremmassa määrin silloin, kun perheen suhteet alkavat kääntyä katkeroituneeksi. (Gomel ym. 1998, 456)

Toisena mielenkiintoisena erona ryhmissä on objektiivisen taloudellisen vaikeuden rooli. Euro-amerikkalaisten ryhmässä näyttääkin siltä, että taloudellisessa

ahdingossa käytetyt tuet vaikuttavat suoraan yksilön ja perheen tuloihin. (Gomel ym. 1998, 456)

Teoreettiselle mallille löytyi tukea vain osittain kolmesta etnisestä ryhmästä. Esimerkiksi ystävien sisällyttäminen, yhteisön jäsenet ja kirkon olemassaolo on tärkeä jokapäiväisen elämän osa afro-amerikkalaisissa ja latinalais-amerikkalaisissa yhteisöissä. Siksi he eivät ehkä näe tällaista käyttäytymistä selviytymisstrategiana nimenomaan taloudellisiin vaikeuksiin sovitettuna. Joskin teoreettista mallia on tuettu vain osittain, taloudellisten vaikeuksien kokemukset ovat selvästi erotettavissa afro-amerikkalaisten, latinalais-amerikkalaisten ja euro-amerikkalaisten joukossa. (Gomel ym. 1998, 456 - 457)

Tutkimuksessa kaikki parit, jotka uskoivat taloudellisen ahdingon vaikuttavan heidän jokapäiväiseen elämäänsä, myös kokivat vaikeuksia perheessä. Yhtäläisyyksien lisäksi on näytettävissä toteen, että etniset ja kulttuuriset seikat ovat tärkeitä näkökohtia perheiden elämässä kuten myös seuraamusten ymmärtämisessä, kun erilaiset etniset perheet ohjailevat elämäänsä ja suhteitaan kamppaillessaan taloudellisten vaikeuksien kanssa. (Gomel ym. 1998, 461)

Näistä löydöksistä on saatavissa useita teoreettisia sovelluksia. Nämä tiedot täydentävät teoreettisen mallin kuvausta. Teoreettinen malli perustuu ensisijaisesti euro-amerikkalaisten perheiden kokemuksista taloudellisissa vaikeuksissa ja sitä ei voi kauttaaltaan soveltaa toisten etnisyyksien perheisiin. Etniset ja kulttuuriset seikat ovat tärkeitä, kun evaluoidaan taloudellisten stressitekijöiden vaikutusta perheen toimintoihin sekä yksilöllisellä että perheen prosessoinnin tasolla. Taloudellisten stressitekijöiden tulkinnassa arvot, perinteet ja muut kulttuuriset voimavarat, jotka ovat ainutlaatuisia tietyssä etnisessä yhteisössä, esittävät tärkeää roolia ja soveltuvat huonosti selviytymisvastauksiksi. (Gomel ym. 1998, 461 - 462)

Soveltavasta näkökulmasta voidaan esittää, että ennaltaehkäisyn strategioiden tarkoituksena on tukea perheitä, kun he kokevat taloudellisia vaikeuksia. Etnisiä ja kulttuurisia vaihtelevuuksia pitää käsitellä herkästi perheen prosessissa. (Gomel ym. 1998, 462)

#### 4.5 Yrityksen taloudellisen tuloksen vaikutus

Tämän tutkimuksen tulosten jälkeen mielenkiinto kohdistuu perheistä yrityksiin. Perheyrityksen taloudellisen ahdingon kokemukset saattaisivat ehkä vaikuttaa samalla tavalla yritysperheeseen kuin Gomelin ym. tutkimuksessa perheiden suhteisiin. Tutkimustietoa näistä prosesseista tarvittaisiin. Yrityksen toimintaan liittyy myös riskejä ja vastuuta, jotka mahdollisesti vaikuttavat tavalla tai toisella selviytymisstrategioihin sekä sosiaalisiin tukiin ja niiden käyttöön.

Riskiin suhtautumisesta Huuskonen toteaa, ettei suhtautuminen erottele merkittäväällä tavalla yrittäjiä muista ihmisistä. Tutkimusten mukaan on nähtävissä, että yrittäjät ovat tyypillisesti keskinkertaisten riskien ottajia. Toisaalta yrittäjien tiedetään olevan erittäin optimistisia onnistumismahdollisuuksiensa suhteen, joten näkemys keskinkertaisesta riskitasosta voi olla virheellinenkin. (Huuskonen 1992, 62)



## 5 Perheyriityksen hyvinvointi ja pahoinvointi

### 5.1 Avioliitto ja yleinen hyvinvointi

Useat amerikkalaiset tutkimukset ovat osoittaneet positiivista korrelaatiota yleisen hyvinvoinnin ja avioliiton välillä (Ryan, Hughes ja Hawdow 1998, 224).

Edelleen avioliitossa odotetaan puolisoilta tunteellisuutta, tunneperäisyyttä ja psykologisuutta, vaikka yhteiskunta on uudistunut sekä kuluttanut että muuttanut perheiden tottumuksia (ks. Veenhoven 1983). Tätä kantaa vahvistaa laaja joukko amerikkalaisia tutkimuksia, jotka korreloivat avioliiton ja erilaisten elämän tyytyväisyyden, henkisen hyvinvoinnin sekä henkisen ja fyysisen terveyden suhdetta. Toisaalta on ollut vastakkaisia mielipiteitä ja on esitetty epäilyjä avioliitto-instituution kyvystä täyttää tehtävänsä. Glenn ja Weaver (ks. Glenn & Weaver 1988) ovat esittäneet, että avioliiton positiivinen korrelaatio voi olla vähenemässä silloin, kun se liittyy onnellisuuteen eli henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Lisäksi on esitetty, että sosiaalinen ja kulttuurinen luonteenpiirre vaikuttaisi tutkimuksen tuloksiin. Mastekaasa (ks. Mastekaasa 1994) havaitsi, että avioliittostatuksen ja hyvinvoinnin välinen suhde vaihtelee huomattavasti eri maissa ja lisäksi hän päättelee, että havaitut maaerot ovat satunnaisia. Useat näistä tutkimuksista on tehty vertailemalla avioliitossa olevia yksin asuviin. (Ryan ym. 1998, 224 - 225)

Goode (ks. Goode 1963) on esittänyt uudistumisteorian (modernization theory), jonka mukaan teollistuminen on rinnastettavissa muutoksiin avioliitossa. Kumpaankin vaikuttavat taloudellisten prosessien, avioliittojen ja perheiden, tasa-arvoisuuden ja yksilöllisyyden ideologiat. Lisäksi hän väittää, että ideologisiin muutoksiin ja teollistumiseen liittyy rakenteellisia muutoksia, jotka muuttavat aviollista perhettä suhteellisesti laajemmasta kohti suhteellista ydintä, tuotantoyksiköstä kohti kulutusyksikköä. Kun näin tapahtuu, taloudelliset ja yhteiskunnalliset siteet avioliitossa ja perheessä korvautuvat emotionaalisilla siteillä. (Ryan ym. 1998, 225)

Uudistumisteorian mukaisesti yhteiskuntien siirtyessä uusille teollistumisen vaiheille, avioliitossa ja perheessä tapahtuu lisää muutoksia. Erityisen merkittäviä rakenteellisia muutoksia perheessä on tapahtunut Pohjoismaissa. Pienentynyt avioliittojen määrä, avoliittojen ja avioerojen kasvu, lisääntyvä yksineläminen sekä perheen vähentyvä osallistuminen lasten sosiaaliseen kehittymiseen ovat muuttaneet ruotsalaisen perheen rakennetta (ks. Popenoe 1987 ja 1988). Popenoen mukaan muutokset ovat osa kasvavasta naisten työelämään osallistumisesta, hyvinvoinnin laajentumisesta. Muutokset antavat mahdollisuuden yksilölle elää perheen ja avioliiton ulkopuolellakin. (Ryan ym. 1998, 225 - 226)

Tutkimuksessaan Ryan, Hughes ja Hawdon ovat keränneet laajan 12 588 tutkitun tapauksen tiedot kahdeksasta maasta. Mukana oli seitsemän Länsi-Euroopan maata sekä USA. Tavoitteena tutkijoilla oli saada lisätietoa sosiaalisen ja kulttuurillisen luonteenpiirteen merkityksestä avioliiton ja yleisen hyvinvoinnin suhteelle. Yleisen hyvinvoinnin muuttujina olivat ikä, koulutus, tulot, rotu, terveys, äänestyskäyttäytyminen, kirkollinen toiminta, sukupuoli, miehen ammatillinen asema, lasten lukumäärä, aviovaimon kodin ulkopuolinen työ ja uskonto. (Ryan ym. 1998, 227)

Aikaisemmista tutkimuksista löydettiin kaksi yleistä selittäjää perheen ja avioliiton uudistumisessa. Tutkijat havaitsivat ensinnäkin yleisen sosiaalisen tuen lieventävän avioliiton ja tyytyväisyyden suhdetta. He päätyivät oletukseen, että kokonaisvaltaisen sosiaaliturvajärjestelmän maissa avioliitolla on vähäisempi merkitys hyvinvointiin kuin maissa, joissa tukijärjestelmän merkitys on vähäisempi. Toiseksi tutkijat päätyivät oletukseen, että avioliiton tärkeyden pitäisi vähentää naisten kasvavaa statusta. Perinteisesti naiset ovat olleet sidoksissa aviomiehiinsä ja naisten rooli työelämässä on ollut alempiarvoinen. Tutkijat olettivat runsaan hyvinvoinnin vähentävän naisten riippuvuutta ja samalla heikentävän sekä miehillä että naisilla avioliiton ja hyvinvoinnin suhdetta. (Ryan ym. 1998, 226)

Tutkimuksen tuloksena Ryan ym. löysivät että, avioliittostatus on erinomainen yleisen hyvinvoinnin selittäjä kaikissa muissa tutkituissa maissa paitsi Suomessa.

Toiseksi he havaitsivat, että avioliiton ja yleisen elämäntyytyväisyyden välillä on huomattava yhtäläisyys muissa maissa paitsi Suomessa. (Ryan ym. 1998, 230)

Johtopäätöksissään Ryan ym. esittävät, että sosiaalipolitiikka voi vähentää avioliittojen tärkeyttä. Erityisesti tutkijat mainitsevat Suomen ja Ruotsin, joiden muista maista poikkeavat sosiaaliset tukijärjestelmät suosivat avoliittoja ("open unions") ja erillään asumista, vähentävät avioliiton merkitystä sekä ennustettavuutta yleisestä hyvinvoinnista. Tutkijat pitävät suomalaista järjestelmää sellaisena, joka ei rajoitu köyhiin tai muihin erityisryhmiin. Tämä on tärkeää, sillä sosiaalinen hyvinvointipolitiikka vaikuttaa laajasti sosiaalisiin instituutioihin kuten perheisiin. (Ryan ym. 1998, 231 - 233)

Suomalaiset sosiaalitutkijajärjestelmät kohdistuvat heikosti pienyrityksiin. Tutkimusten mukaan pariyrityksien yhteenkuuluvuus, luottamus ja sitoutuneisuus ovat osoituksena avioliiton tärkeydestä. Suomalaisen sosiaalitutkijajärjestelmän paremmalla kohdentamisella voisi yhteiskunnallinen hyvinvointi parantua.

## 5.2 Perhe ensin vai yritystoiminta ensin

Perheyrittäjyydessä perheellä on myös osansa, kun laaditaan yrityksen liiketoimintastrategiaa. Esillä ovat kysymykset perheenjäsenten työskentelystä yrityksessä, tehdystä työstä maksettavat korvaukset sekä uuden sukupolven taidoista ja luotettavuudesta johtaa perheyrittäjä. (Ward 1987, 161)

Yrityksen johdon tehtävänä on analysoida perheyrittäjäyksessä kolmea voimaa: perhettä, liiketoimintaa ja liiketoimintaympäristöä. Suunnittelutoiminnan tuloksena syntyy perheyrittäjäyksensä strategia, johon perheyrittäjäyksensä jäsenet perustavat sitoumuksensa ja roolinsa. Prosessissa tehtävät päätökset tarvitsevat tuekseen informaatiota, jossa yhdistetään molempien, perheen ja yrityksen, suunnitelmat, kun yritystä kehitetään pitkälle tulevaisuuteen. Tässä prosessissa yrityksen perheenjäsenet

voivat valita perhettä tai yritystoimintaa korostavan lähtökohdan. Päätöksentekotilanteessa viimeiseksi kysymykseksi voi muodostua, että onko ensin perhe ja sitten yritys vai päinvastoin. (Ward 1987, 154)

Kysymysten ratkaisemiseksi Ward pitää ehkä parhaana, että kootaan yhteen perheen yhteinen arvojärjestelmä ja päätetään ennakkoon, suositaanko yritystoimintaa vai perhettä vai halutaanko, että työn synnyttää molempien tarpeet huomioivan ratkaisun. Monelle perheyrityksen jäsenelle olosuhteet tekevät valinnan perheen ja yrityksen välillä itsestään selväksi. Taulukossa 1 on esitetty Wardin tekemän tutkimuksen mukainen perheyrityksen jäsenten lukumäärän ja liiketoiminnan kokoluokan vaikutus valintaongelmaan sekä konfliktien syntyyn. (Ward 1987, 154)

Ward on luokitellut perheyrityksen viiteen malliin sen mukaan, miten malli suosii yritystoimintaa tai perhettä. Liiketoiminnan ensisijaisuutta suosiva malli on nimetty demokraattiseksi kapitalismiksi. Luokittelun neljä muuta mallia ovat kuningaskunta (royalty), anarkia (anarchy), salliva tekeminen (laissez faire) ja sosiaalinen demokratia (social democracy). Nämä neljä mallia suosivat perhe ensin -periaatetta. (Ward 1987, 153)

Yrityisperheen perhearvoja on esitetty voimiksi, jotka pitävät perheen koossa. Näitä voimatekijöitä voivat olla raha, jaettu omistajuus, yhdessä työskentely, perhekokoukset, hauskanpito ja sosiaalinen toiminta. Wardin mukaan, mitä enemmän perhe nojaa rahaan perhettä sitovana liimana, sitä riippuvaisempi, jäykempi ja turvallisuustietoisempi yrityksestä tulee. Todennäköisesti yrittäjäperheen jäsenet valitsevat toimintamallikseen sosiaalisen tai edustuksellisen demokratian. Mitä enemmän jäsenet nojaavat sosiaaliin toimintoihin, sitä vapaampia he ovat ja valitsevat todennäköisesti demokraattisen kapitalismin mallin. (Ward 1987, 154)

Taulukko 1. Perhe ensin vai liiketoiminta ensin

Liiketoiminnan kunto ja kokoluokka	Perheenjäsenten lukumäärä johtavassa sukupolvessa		
	1 - 2	3 - 5	yli 5
Heikko ja pieni	Ei väittelyitä: liiketoiminnan jatkuvuus ensisijainen	Ei väittelyitä: liiketoiminta ensin	Ei väittelyitä: liiketoiminta ensin
Keskinkertainen	Ei ongelmia: perhe ensin	Konflikteja: erottelukyky kriittinen	Konflikteja: erottelu kriittistä
Suuri ja erinomainen varallisuus	Ei ongelmia: perhe ensin	Konflikteja: erottelu kriittistä	Ei ongelmia: liiketoiminta ensin

Suurin osa tutkituista 200 perheyriityksestä on konfliktissa. Tämä johtuu siitä, että tutkituista yrityksistä on lukumäärällisesti suurin osa kooltaan keskikokoisia ja perheen jäsenten lukumäärä on kolme tai enemmän. (Ward 1987, 154)

Kun perheen ja yrityksen koko ovat suuret, yritystoiminta asetetaan etusijalle. Tällöin halutaan turvata yritystoiminnan jatkuvuus. Keskikokoisessa yrityksessä, jossa toimivien perheenjäsenten lukumäärä on suurempi kuin kolme, valinta perheen tai yrityksen suosimisesta aiheuttaa ongelmia ja sen seurauksena perheenjäsenten väliin muodostuu jännitystiloja. Pienet perheyriitykset asettavat kiistattomasti yritystoiminnan etusijalle riippumatta perheenjäsenten lukumäärästä. Kun yrittäjän tai pariyrityttäjän varallisuus kasvaa ja yritys kasvaa keskisuureksi tai isoksi, annetaan perheen näkökantojen vaikuttaa kasvavasti päätöksiin ja ratkaisut syntyvät ilman konflikteja. (Ward 1987, 154)

### 5.3 Pariyrittäjäsuhteen konfliktien luova uudelleen käsittely

Hilburt-Davis toteaa, että kaikki ei ole reilua rakkaudessa ja sodassa. Olosuhteita konflikteille luo avioparien tunnesuhteet ja yrittäjäparin työsuhteen ilmapiiri. Hilburt-Davis jakaa ristiriidat kahteen tyyppiin, mutkattomiin (simple) ja moninaisiin (complex) konflikteihin. (Hilburt-Davis 1994, 30)

Muutoksissa ja stressissä konflikti on normaali ja terve reaktio. Tärkeintä pari-yrittäjälle on se, miten konfliktit ratkaistaan. Pariyrittäjien suhteessa on selvittämättömillä ristiriidoilla vaikutusta sekä perheeseen että liiketoimintaan. (Hilburt-Davis 1994, 30)

Mutkaton konflikti on luonteeltaan "tässä ja nyt". Parilla on yhteistoimintaan halukas mieliala ja kyky pysyä nykyhetkessä. Heidän kielensä on kirjaimellista. Heillä ei ole vanhojen riitojen symboliikkaa. Toisin sanoen heillä ei ole suurempia ongelmia perheessä eikä työsystemissä. Mutkattomia konflikteja on Hilburt-Davisin mukaan kahdenlaisia

- 1 pöydällä: osapuolet ovat halukkaita puhumaan ja he sopivat ongelmansa
- 2 karttaminen: osapuolet sopivat ongelman. He ovat halukkaita mutta kykenemättömiä keskustelemaan asioista ja/tai heillä on taidoissa puutetta edetä vaikeuksiensa kanssa. (Hilburt-Davis 1994, 30 - 31)

Moninainen konflikti on argumentoinniltaan "siellä ja silloin". Tällöin pari-yrittäjä on kykenemätön pysymään nykyhetkessä. Erimielisyydet kääntyvät menneeseen ja argumentointeihin, jotka heillä oli ollut jo useamman kerran aiemmin. Parin kieli on syvemmän sovittelemattoman ristiriidan symboliikkaa. Yhteistyötä ei ole ja sekä hyökkäyksiä että kilpailun henkeä esiintyy. Moninaisia konflikteja on Hilburt-Davisin mukaan kolmenlaisia

- 1 karttaminen: osapuolet eivät puhu ja he karttavat toisiaan
- 2 vastustaminen: paljon riitelyä ja kaikki johtaa "samaa vanhaan riitaan"
- 3 sekoitus: karttamisen ja vastustamisen yhdistelmä. (Hilburt-Davis 1994, 31)

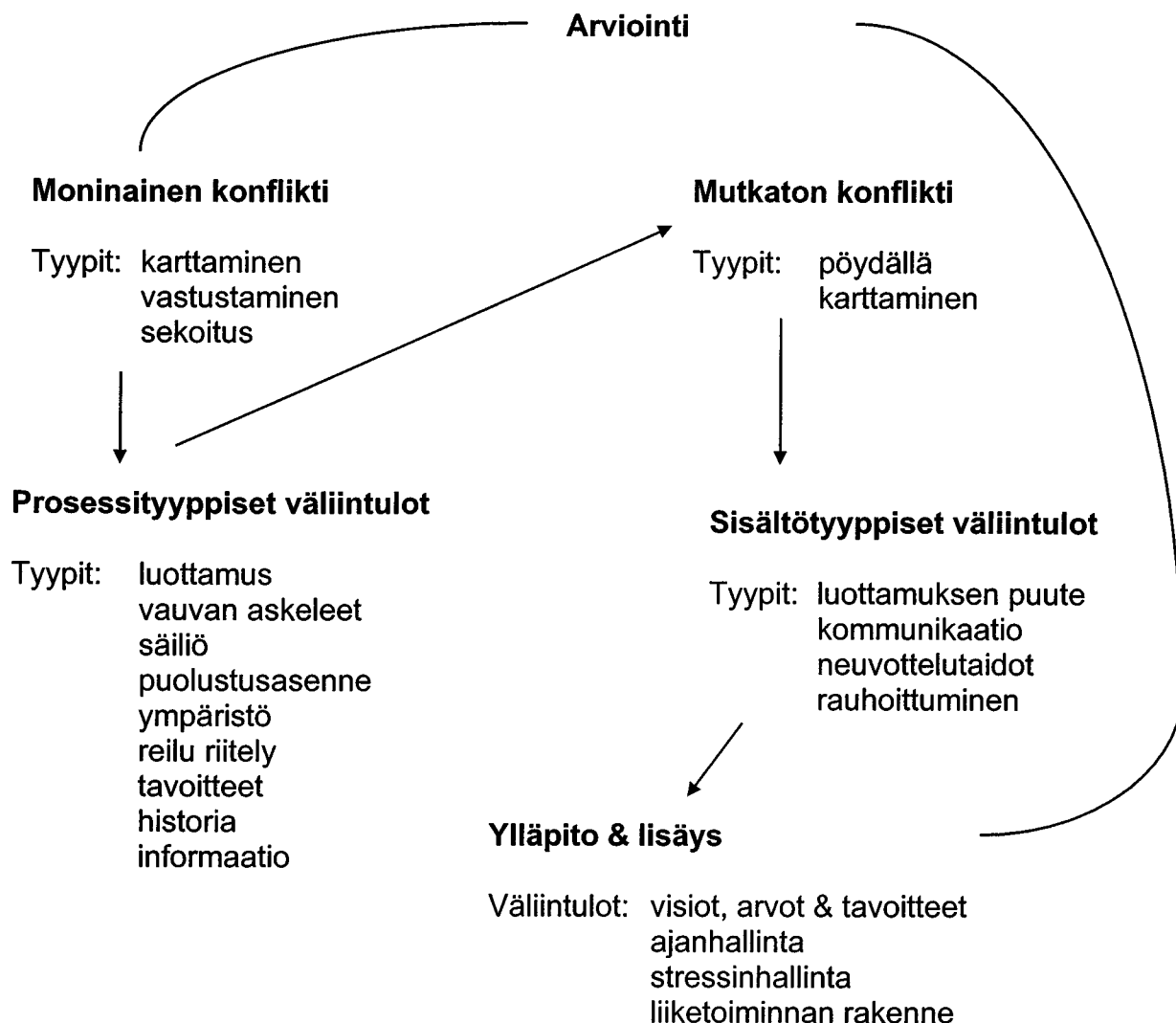
### 5.3.1 Konfliktien luova uudelleenjaksotus

Kun käytetään kuvion 8 toimintatutkimuksen mallia, kohdennetaan suunniteltuihin muutoksiin jaksollista prosessia, jossa alkutietoa hankitaan ohjaukseen ja väliintuloa varten. Väliintuloa varten Hilburt-Davis esittelee kuvioon listattuja tekniikoita

- 1 arvioinnin tekeminen
- 2 jos pareilla on mutkaton konflikti, voidaan käyttää sisällöllistä väliintuloa ja sen jälkeen siirrytään korjaukseen ja ylläpitoon
- 3 jos pareilla on arvioitu olevan moninainen konflikti, käytetään enemmän prosessityyppistä väliintuloa ja elämänmenon siirtoa konfliktista mutkattoman tyyppin suuntaan ja sen jälkeen siirrytään ylläpitoon, lisäksi ja väliintuloon. (Hilburt-Davis 1994, 31)

Näissä kaikissa olosuhteissa pitäisi pariyrityksen olla yhteistyöhaluinen sekä mukana jokaisessa askelmassa.

Kuvio 8. Toimintatutkimuksen malli



Pitää olla mahdollisuus arvioida perheyriksen konfliktia, mahdollisuus ymmärtää konfliktin luonne pariyrityjän suhteessa ja mahdollisuus tunnistaa mutkattoman ja moninaisen konfliktin eroavuudet. Yrittäjäpariskunnan suhde luo mahdollisuudet molemman tyyppiseen ristiriitaan. Molemmat tyypit vaativat erityisen kohdennuksen: mutkattoman reagoinnin sisältötyyppisen väliintulon ja moninainen konflikti vaatii prosessityyppisen väliintulon. Toimintatutkimusmalli tarjoaa Hilburt-Davisin mukaan sellaisille väliintuloille formaatin. (Hilburt-Davis 1994)



#### 5.4 Perhe ja myytit

Perheille myytit voivat olla keskeinen tekijä perheen jokapäiväisessä elämässä. Myytit, joukko uskomuksia, tarjoavat perheenjäsenille rationaalisen ohjeen perheenjäsenten käyttäytymiseen. Lisäksi on mahdollista, että myytit ottavat voimakkaan ja ohjaavan roolin perheen toiminnoissa. (Kets de Vries 1996, 61 - 62)

Myytit ovat tavallisesti suullisesti sovittuja ja kiinteästi kuvattuja, tarkoituksenmukaista käyttäytymistä. Myyttien tarkoituksena on auttaa perhettä määrittelemään jäsenten yhteistoiminta, muodostamaan kokemukseen perustuva perheen rakenne, luoda jatkuvuus menneisyyden ja nykyisyyden välille sekä toimia oppaana tulevaisuuteen. Myytit voivat avustaa myös tasapainotilan muodostumisessa sekä palvella "puskurina" muutosvoimia vastaan. Yleinen kateus ja mustasukkaisuus sekä sisarten välinen kateus ovat keskeisiä tekijöitä myyttien syntyvaiheessa. (Kets de Vries 1996, 62)

Perhemyytit saavat usein alkunsa perheen kriisiajoista. Myytit mahdollistavat yksilölle puolustuksellisen aseman, jota perheen piirissä ei aseteta kyseenalaiseksi vaikka se olisikin virheellinen. Myyttien voimaa voidaan vielä korostaa perustelemalla myyttien määritelmiä epätarkoiksi. Tämä kaikki tapahtuu syvällä pinnan alla ja perheenjäsenet salaavat todelliset asiansa, ongelmansa ja riitaisuutensa. (Kets de Vries 1996, 62)

Myytit näyttävät tärkeää roolia perheissä. Myytit voivat auttaa ihmisiä selviytymään stressistä ja vihasta sekä rakentamaan yleistä estettä ulkopuolista maailmaa vastaan. Toisaalta myytit voivat peittää alleen epämiellyttäviä elämän tosiasioita, jos myyttiä pidetään eräänlaisena kompromissina. Tämä näennäinen yhteistyö saattaa heikentää haluttoman perheenjäsenen sitoutumista yhteisille tavoitteille. Kun perheen myytit ovat muodostuneet tavanomaisiksi, niistä voi tulla sellaisia pakkopaita, joka vähentää perheen joustavuutta, tehokkuutta ja haittaa perheen kykyä hallita muutoksia. (Kets de Vries 1996, 62)

## 5.5 Myytit ja perheyrittäjäyys

Koska myytit ovat tärkeitä perheille, ei ole yllättävää, että myyttien merkitys perheyrityksille ja yrityskulttuureille on myös huomattava. Myytit voivat haitata yhtiön kykyä hallita muutoksia liiketoimintaympäristössään. (Kets de Vries 1996, 62)

Perheen myytit mukautuvat lausumattomina yhtiökulttuuriin ja niiden vaikutus heijastuu kaikkiin työyhteisön ihmisiin. Perheen myytit määrittelevät myös yritysorganisaation kielletyt asiat, jotka ovat hyviä sosiaalisia puolustusmekanismeja ja vaikeasti uhmattavissa. Yrityskulttuurissa työntekijän on sopimatonta kysyä kielletyistä myyteistä. (Kets de Vries 1996, 63).

Tietyt myytit kehittyvät säännöllisesti perheyrityksiä käsittelevässä kirjallisuudessa. Kets de Vries on esitellyt viisi yleistä perhemyyttiä. Ensimmäisenä yleisenä myyttinä hän mainitsee yhtenäisyyden fantasian eli harmonian myytin. Päinvastaisista todisteluista huolimatta tosiasia kuitenkin on, että perheessä on paljon konflikteja ja sisäistä jännitettä. Perheyrityksen toimivat jäsenet voivat ostaa harmonian rahalla tietämällä tilanteen, joka on kulkenut läpi kieltämisen ja ihannoinnin todellisuuden. Yhtiö toimii kaksoisnäennäisyyden tilassa yrittäen sulkea pois minkä tahansa avointa tunnustusta täydentävän todisteen. Kun muut perheenjäsenet toivovat asiallisuutta, tämä toive suljetaan pois vetoamalla poikkeamaan sallittavasta suvaitsevaisuudesta. Kaksoisnäennäisyyden illuusio on myytti, joka pitää perheen yhdessä. (Kets de Vries 1996, 63)

Toisena yleisenä myyttinä Kets de Vries mainitsee stereotypioinnin, jossa kaikilla perheenjäsenillä on nimellinen rooli yrityksessä. Stereotypiointi perustuu olettamukseen syntyvästä katastrofista, jos perheenjäsenten tietyt käyttäytymisen rajakohdat ovat vastakkaisia. Olettamus rajoittaa joustavuutta sekä uusien mahdollisuuksien toteuttamista. Lapsuudessa syntynyt ennakkokäsitys heijastuu aikuisuuteen myyttinä. Esimerkiksi, jos yrittäjäperheen lapsi on sairastanut paljon lapsuudessa, aikuisena hän ei voi toimia raskaissa ja vaativissa työtehtävissä. Myytin mukaan

myös sydänkohtauksen kokenutta yrittäjä-isää pitää säästää tietyn tyyppiseltä informaatiolta. Nämä sairauksista syntyvät roolimääreet haittaavat organisaation luovuutta ja sopeutuvuutta johtaen lopulta kipeisiin sekaannuksiin.

(Kets de Vries 1996, 63)

Kolmantena mainitaan marttyyri-myytti. Marttyyri luo identiteettinsä ajatukseen, että hänen täytyy jatkuvasti tehdä asioita vasten tahtoaan. Huolimatta vallastaan, hän ylläpitää ajatusta, ettei hänellä ole muita vaihtoehtoja. Hän vetoaa pitkiin työpäiviin turvatakseen perheen toimeentulon. Henkilöt, jotka samaistavat itsensä tähän myyttiin, eivät ymmärrä sitä tosiasiaa, että he nauttivat tästä toimintatavasta. Marttyyri-myytti kuten muutkin myytit, johtavat muiden jäsenten yhdistymiseen, teeskentelyyn sekä avoimuuden syöpymiseen perheyityksessä. (Kets de Vries 1996, 63 - 64)

Neljäs myytti on nimetty syntipukiksi, jota syytetään kaikista yrityksen ja perheen ongelmista. Kuten muutkin myytit, syntipukki on lähtöisin perheen sisäisistä jännityksistä, jotka kaipaavat ulospääsyä. Huolimatta jännityksistä, syntipukki-vetoinen perhe löytää sopivan perheenjäsenen, haavoittuvan uhrin ja nimittää hänet syntipukin rooliin. Yrityksen kriisitilanteissa luonnolliseksi syntipukiksi voi valikoitua koulussa huonoimmin menestynyt lapsi. Koska perheharmonia halutaan säilyttää, jokainen perheenjäsen pakotetaan rooliinsa - myös syntipukki. Raskaasta syntipukin roolista huolimatta on mahdollista, että ongelmajäsen ei kärsi roolistaan, kun hän toimii aktiivisesti ja ymmärtää roolinsa kriittisen tärkeyden perheen yhdistäjänä. Toisaalta syntipukin myytti antaa muille perheenjäsenille tilaisuuden kätkeä omat virheensä. (Kets de Vries 1996, 64)

Viimeisenä myyttinä Kets de Vries mainitsee messiaan. Messias vapauttaa ja pelastaa perheen ja yrityksen kaikkivaltiaalla voimallaan. Messias tekee kaiken oikein organisaatiossa. Tavallisesti messias on ulkopuolinen, joka tulee perheyitykseen ja saattaa asiat järjestykseen. Messiasmyytti perustuu ajatukseen, että lopultakin on löytynyt henkilö, joka voi muuttaa yrityksen tapahtumien kulkua. Epätodelliset odotukset voivat tuhota messiasmyytin. Huomatessaan erehtyneensä

messiaan vahvuuksista, perhe uskoo sittenkin olleensa oikeassa, eivätkä perheenjäsenet enää ole halukkaita todelliseen muutokseen. Toisaalta messiasmyytti parantaa perheen yhtenäisyyttä ja luo oikeudenmukaisuuden tunteen.

(Kets de Vries 1996, 64 - 65)

## 5.6 Elämän keskeiset tyydytyksen antajat

Tyydytystä antavaan elämään ja hyvinvoivaan parisuhteeseen vaikuttavista tekijöistä koostuu eheämpi mielikuva, kun tutustutaan erilaisiin tämän alueen tutkimustuloksiin. Osa tutkimuksista on verraten vanhoja, mutta toisaalta ihmiset arvot muuttuvat hitaasti.

Haavio-Mannilan (1984, 18 - 19) mukaan "työ on elämän tarkoitus" erityisesti ylemmille toimihenkilöille. Kysymykseen mikä antaa eniten tyydytystä elämässä, vastauksia kerättiin vuonna 1966 Helsingistä, vuonna 1981 suomalaisista kaupungeista ja vuonna 1983 norjalaisista kaupungeista.

Taulukko 2. Elämän keskeinen tyydytyksen antaja Suomen ja Norjan kaupungeissa sukupuolen mukaan (%)

Mikä antaa teille tällä hetkellä eniten tyydytystä elämässä?	Miehet			Naiset		
	Helsinki 1966 %	Suomen kaupungit 1981 %	Norjan kaupungit 1983 %	Helsinki 1966 %	Suomen kaupungit 1981 %	Norjan kaupungit 1983 %
Koti ja perhe-elämä	50	60	53	53	70	60
Ansiotyö ja opinnot	22	16	23	25	13	16
Vapaa-ajan harrastukset	21	15	9	16	8	4
Ei osaa sanoa	7	9	14	6	9	20
Yhteensä (N)	100 (229)	100 (338)	99 (243)	100 (215)	100 (406)	100 (257)

Suomessa perheen ja vapaa-ajan merkitys on suurempi kuin Norjassa, jossa työ antaa enemmän tyydytystä. Varsinkaan Norjassa monet eivät halunneet vastata

kysymykseen. Tuloksesta Haavio-Mannila (1984) toteaakin, että elämää ei ehkä voi jakaa jyrkästi kolmeen osaan, vaan tyydytystä tuottaa osien yhteensopivuus.

Haavio-Mannilan (1984) mukaan osallistuminen kodin ulkopuolisiin vapaa-ajan harrastuksiin on käyräviivaisesti yhteydessä puolisoiden keskinäiseen kiintymykseen. Vähäinen kodin ulkopuolinen vapaa-ajan toiminta, perhe-elämän yksityistymisen ja toisaalta erittäin vilkas osallistuminen erilaisiin harrastuksiin, pako perheestä, ovat ominaista puolisoille, joiden suhteet ovat etäiset. (Haavio-Mannila 1984)

Puolisoiden ajankäytössä näkyy perheen elämänvaihe. Ruotsalaisperheissä (ks. Björnberg & Bäck-Wiklund 1987) oli vapaa-aika kaikissa perhetyypeissä kotikeskeistä ja riippumatonta työtuntien määrästä. Tutkijat päättelevät, että lisääntyvä vapaa-aika merkitsisi yhä suurempaa suuntautumista kotikeskeisiin toimintoihin. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Suunnaltaan samanlaisilta näyttävät myös Suomessa tehdyn tutkimuksen tulokset. Perheen eri elämänvaiheissa ajankäytön mieltymykset vaihtelevat. Avioliittoa solmivilla ja 15 vuotta avioliitossa olleilla vapaa-ajan toiminnot kotona ja kodin ulkopuolella sekä kodinhoito ovat yhtä suosittuja. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Islantilaistutkimuksessa todettiin pitkien työpäivien häiritsevän perhe-elämää. Lisäksi todettiin, että mitä enemmän puolisoilla on aikaa keskittyä parisuhteeseen, sitä onnellisempia ja harmonisempia parit olisivat. Ne parit, jotka työskentelivät keskimääräistä pitempiä päiviä, väittivätkin työn vaikuttavan negatiivisesti perhe-elämään. Kuitenkin ristiriidoista ja kommunikaatiosta saadut tulokset osoittivat päinvastaista. Niillä pareilla, joilla oli lyhyemmät työpäivät, olikin enemmän aviollisia ristiriitoja eikä kommunikaatio ollut erityisen avointa. Perheissä, joissa miehet tunsivat työskentelevänsä liikaa, oli vähemmän kommunikaatio-ongelmia ja ristiriitoja. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Vähäisempi yhdessäoloaika ei nähtävästi rasiakaan suhdetta niin paljon kuin olettaisi. Ongelmia alkaakin esiintyä silloin, kun miehet viettävät enemmän aikaa kotona. Vastaavanlaisia tuloksia oli islantilaisia kalastajia koskevassa tutkimuksessa (ks. Hannesdóttir & Stefánsson 1980). (Tolkki-Nikkonen 1990)

## 5.7 Kotityöt

Kotitöiden jakamisesta on tehty useita tutkimuksia. Tutkimuksia on muun muassa siitä, vaikuttavatko perheen työssäkäynnin mallit kotitöiden jakoon tai vaikuttaako ansiotyön jakaminen myöskin kotitöiden jakamiseen.

Naiset arvioivat kodin ulkopuolisen työnsä väsyttäväksi yleisemmin kuin miehet. Naisten mielestä lapset eivät kuitenkaan joudu siitä kovin usein kärsimään. Miehet myöntävät laiminlyövänsä perhettä työn vuoksi enemmän kuin naiset. Työ vie heidän voimavarojaan usein myös niin paljon, etteivät he sen jälkeen jaksaa olla tasapainoisia ja iloisia lasten kanssa.

Haavio-Mannila on tutkimuksissaan selvittänyt miehen osallistumista kotitöihin sekä harrastuksiin. Hän toteaa, että aviomiehen osallistuminen kotitöihin liittyy avioliiton kiinteyteen. Vaimoilla yhteys on käyräviivainen: yhteenkuuluvuus on suurta perheissä, joissa mies ei tee juuri lainkaan kotitöitä ja toisaalta perheissä, joissa hän osallistuu niihin runsaasti. Kotitöiden jaossa tasa-arvoisissa perheissä puolisoitten suhteet ovat läheiset. He ovat runsaasti ja mielellään yhdessä erilaisissa vapaa-ajan harrastuksissa. (1984, 162 - 163).

Miesten ja naisten vastausten välillä on suuri ero siinä, miten he havaitsevat kodin työnjaon (ks. Haavio-Mannila 1980). Molemmilla sukupuolilla on taipumus arvioida oma osuutensa suuremmaksi kuin toinen sukupuoli tekee. Kotityön tekeminen lienee sosiaalisesti hyväksyttyä, ja siksi pyritään korostamaan omaa osallistumista siihen. Vastaavia tuloksia on esimerkiksi Norjasta, Yhdysvalloista ja Eestistä, joten ilmiö lienee yleismaailmallinen. Muutosta ei tässä suhteessa näytä Suomessa tapahtuneen vuosien 1977 ja 1981 välillä.

Tolkki-Nikkosen (1990) tutkimuksessa kotityöt jaetaan

- a eriytyneeksi kotityöksi: kummallakin on omat työnsä
- b yhteiseksi kotityöksi: molemmat osallistuvat kaikkiin töihin.

Naisten ja miesten arviot kotitöiden jakamisesta (prosentteina) saatiin taulukon 3 mukaiset tulokset. Taulukossa ovat erikseen miesten ja naisten arviot. (Tolkki-Nikkonen 1990, 44)

Taulukko 3. Naisten ja miesten arviot kotitöiden jakamisesta

	Nainen hoitaa yksin		Kumpikin osallistuu*	
	Naiset %	Miehet %	Naiset %	Miehet %
Ruuan valmistus	56	56	43	43
Siivous	29	29	71	68
Pyykinpesu	71	75	28	25
Ostokset	25	15	73	83
Kodin korjaustyöt	2	-	32	32
Laskujen maksaminen	17	12	54	57
Lasten päivittäinen hoito	21	19	79	81
Sairaiden lasten hoito	36	25	60	73
Yhdessäolo lasten kanssa	5	2	95	97

\* Yhdistetty  
puoliso auttaa,  
vuoronperään,  
yhdessä

Tämänsuuntainen tulos on saatu eri tutkimuksissa toistuvasti ja useissa maissa kotitöiden jaon mallina. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Kotivelvollisuuksien jakautumisesta on tehty Yhdysvalloissa tutkimus, josta seuraavana vertailua varten osa tutkimustuloksista. Tulokset ovat aviomiesten ja aviovaimojen omia mielipiteitä.

Taulukko 4. Kotivelvollisuuksien jakautuminen Yhdysvalloissa

	Miehet %	Vaimot %	Molemmat %
Tiskit	20	37	49
Ruokaostokset	13	36	51
Pyykinpesu	9	72	19
Aamiaisen teko	23	33	44
Lounaan teko	7	39	54
Päivällisen teko	10	56	34
Pihatyöt	42	5	53
Pikkukorjaukset	84	5	11
Tavanomaiset kotityöt	2	49	49
Auton huolto	90	0	10

Samaisessa tutkimuksessa todettiin, että yrittäjäpariskunnilla on pyrkimys kotitaloustöissä noudattaa perinteisiä sukupuolirooleja, mutta tehtävien määrä jaetaan. Vaimot pesevät pyykin ja laittavat päivällisen, miehet huolehtivat pikkukorjauksista ja auton huolloista. Merkittäviä eroja yrittäjäparien ja kahden uran avioparien välillä on siinä, kuka hoitaa kotivelvollisuuksista tiskit, ruokaostokset, lounaan laiton, pihatyöt sekä tavanomaiset kotityöt. Yhdessä yrittävien avioparien joukossa vaimot hoitavat pääosan kotitöistä jättäen miehilleen pikkukorjaukset sekä auton huollon. Kahden uran avioparien joukossa nämä tehtävät on jaettu tasa-arvoisemmin. (Marshack 1997, 91 - 92)

## 5.8 Työ kotiin - koti työhön

Taulukossa 5 on tuloksia työn ja perheen vuorovaikutuksesta. Siinä on nähtävissä selviä eroja Suomen ja Norjan välillä on huolten siirtymisessä työstä kotiin ja kodista työhön. (Haavio-Mannila 1984, 185)

Haavio-Mannila toteaa, että työn myönteiset vaikutukset perhe-elämään ovat suuremmat kuin kielteiset. Samoin hän toteaa työhuolien tunkeutuvan ennen kaikkea ylempien toimihenkilöiden koteihin, kun taas työntekijät ottivat kotihuolet työhön.



Taulukko 5. Työn ja perheen vuorovaikutus Suomessa ja Norjassa sukupuolen mukaan (niiden osuus, joiden mielestä väittämä pitää kokonaan tai osittain paikkansa, %)

	Miehet		Naiset	
	Suomi %	Norja %	Suomi %	Norja %
<b>Työ kotiin</b>				
Kun tulen kotiin, lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni	54	40	55	52
Otan työhuolet mukaan kotiin	45	49	52	45
Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun työlleni	45	33	34	22
Olen työpäivän jälkeen liian väsynyt jaksakseni olla tasapainoinen ja iloinen lasten kanssa*	45	29	37	33
En uskalla hankkia lisää lapsia, koska työpaikallani suhtaudutaan penseästi pienten lasten vanhempiin	-	..	4	..
<b>Koti työhön</b>				
Ajattelen kotiväkeä ja mietin kodinhoitoa, kun olen työssä	52	51	49	37
Olen usein huolissani lasten vuoksi, kun olen työssä*	50	24	42	16
En voi edistyä työssäni, koska minulla on niin paljon vastuuta kodista	5	4	10	13
Työtoverini ymmärtävät, mitä merkitsee olla työssäkäyvä äiti/isä	68	73	78	75
	(N)	(N)	(N)	(N)
	(240)	(205)	(227)	(170)
	(N kohdissa*)	(126)	(194)	(106)

Minäkäsitys on psykologinen rajamerkki, joka muuttuu, kun osallistuja siirtyy yhdeltä alueelta toiselle ja jälleen takaisin eli työstä kotiin tai kotoa työhön. Tutkimuksessa osoittautui, että kahden uran pariskuntien miehet ja vaimot pyrkivät muuttumaan samaan suuntaan, kun he siirtyvät työstä kotiin. Yrittäjäparit muuttuvat eri tavoin. (Marshack 1997, 93)

Yhdessä yrittävät miehet sekä kahden uran pariskuntien vaimot ja miehet siirtyvät työssään johtajuusrooliin, jota voidaan kuvata sanoilla aktiivinen, kehittävä, vaativa, johtava tai voimakas. Yhdessä yrittävien vaimojen minäkäsitys ei muutu paljon heidän siirtyessä kotoa työhön, mutta he kokevat kuitenkin hienoisen muutoksen sosiaalisissa suhteissa. Yhdessä yrittävät miehet ovat työssään johtajia. Palatesaan kotiin he jättävät jotakin johtajuusminäkäsityksestään taakseen ja heidän vaimonsa ottavat enemmän vastuuta kodin alueesta. Yhdessä yrittävät vaimot kertovat pienestä muutoksesta unilateraalimpaan minäkäsitykseen työstä kotiin

siirtyessään, mutta eivät kuitenkaan koe suurempaa johtajuusminäkäsitystä kotona. (Marshack 1997, 93 - 94)

Yhdessä yrittävät avioparit tuovat esille, että minäkuvalla ei ole suurta merkitystä rakkauden ja työn rajojen määrittelyssä. Yhdessä yrittävien vaimot ovat sekä työn että kodin alueella myötäileviä, sallivia, passiivisia, introvertteja ja heillä on vähemmän valtaa. Vaimot aistivat muutoksen työn bilateraalisesta minäkuvasta kotona vallitsevaan unilateraalimpaan minäkuvaan. Tätä voidaan selittää sillä, että vaimot vastaavat lähes kaikista kotiin liittyvistä asioista, vaikka he jakavat työssä liikkeenjohtotehtäviä. Kummallakaan alueella yrittäjävaimo ei kuitenkaan ole johtaja, mikä tukee perheyrityskirjallisuuden kuvaamaa perheyritysten naisten näkymättömyyttä. (Marshack 1997, 103)

Suomalaisten elämän on väitetty pyörivän kahden perusasian ympärillä, palkkatyön ja perheen. Näiden ulkopuolella näyttää olevan vähän painoa ihmisten elämässä. (ks. Ylöstalo 1986).

Työn ja perheen ristiriita heijastuu Tolkki-Nikkosen tutkimuksen mukaan siinä, että kotiasiat askarruttavat työssä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty sitä, että askarruttavatko kotiasiat työssä. Miehet ajattelivat työtä hieman useammin kuin naiset. Sitä vaikeampi miehen oli unohtaa työasioita, mitä korkeammassa ammattiasemassa hän oli. Ylemmissä asemassa olevia miehiä askarruttivat keskeneräiset työtehtävät ja suunnittelu. Alemmassa asemassa olevia miehiä taas työura ja suhde esimiehiin. (Tolkki-Nikkonen 1990, 40).

Avioliittonsa onnelliseksi arvioineet parit kertoivat puolisolleen useammin työongelmistaan ja olivat lisäksi myös työhönsä tyytyväisempiä. (Tolkki-Nikkonen 1990).

Miehen työstä seuraa, että vaimo hoitaa kodin ja lapset sekä joutuu olemaan yksin vapaa-aikana kotona. Vaimon työstä ei ole yhtä paljon samanlaisia seurauksia miehelle. Miesten työssäkäynnin vaikutuksia perhe-elämään ei yleensä pidetä ongelmana. Naisten tekemiset määritellään usein ongelmaksi. Elleivät naiset käy ansiotyössä, he potevat kotiäitisyndroomaa. Kun he käyvät työssä, he laiminlyövät lapsiaan. Etenkin kotiäidit ja osapäivätyössä käyvät naiset painottivat miehen myönteisen suhtautumisen merkitystä vaimon kotonaoloon. (Tolkki-Nikkonen 1990, 41 - 42).

Pohjoismaisissa tutkimuksissa oli nähtävissä, että miehen työ määrittää perheen toiminta- ja eilinehtoja enemmän kuin naisen työ. Naisen työ ja ajankäyttö ei aina jäsenny niiden oman logiikan mukaan, vaan päivän rutiineja pikemminkin jäsentää miehen työ ja lapset. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Niemi (ks. Niemi 1984) on esittänyt kotitöiden jakamisen tutkimuksista kritiikkiä. Nuorten perheiden tasapuolisempi kotitöiden jakaminen näyttää pikemminkin johtuvan siitä, että naiset käyttävät näissä perheissä kotitaloustöihin vähemmän aikaa kuin perheissä, joissa puoliset ovat iäkkäämpiä. (Tolkki-Nikkonen 1990)

Lauer ja Lauer (ks. Lauer & Lauer 1986, 104 - 105) tutkivat onnellisia aviopareja. Heidänkin tutkimuksessaan oli viittaus siihen suuntaan, että ehkäpä tärkeää ei olekaan yhdessä vietetyn ajan määrä vaan yksimielisyys ajan käytöstä. Vapaa-ajan kokemuksessa on kyse pikemminkin siitä, miten ihminen tuntee hallitsevansa omaa ajankäyttöään eikä niinkään siitä, kuinka kuormitettu ihminen on. Kysymyksessä lienee suhdesidonnainen aika eli aika näyttää määräävän ja valvovan ihmistä eikä ihminen aikaa. (Tolkki-Nikkonen 1990)

## 5.9 Aviopari-yrittäjäkumppani

Amerikassa on arvioitu olevan 700 000 yrittäjäpariskuntaa (Greene & Greene 1994). Yrittäjäpareja on perheyrittäjyyden kirjallisuudessa tutkittu vähän ja on mahdollista, että yrittäjäparin dynamiikalla on syvälliset vaikutukset liiketoiminnan menestykselle. (Foley & Powell 1997, 36)

Yksi tärkeimmistä käsitteistä on työ-perhe -konflikti. Foley ja Powell esittelevät uuden teoreettisen mallin, joka voidaan esittää seuraavana tutkimuskysymyksenä "miten voidaan työ-perhe -konflikti selittää ainutlaatuisessa työ-perhe -suhteessa, joka käsittää avioliitto- ja liiketoimintasuhteen". (Foley & Powell 1997, 36)

### 5.9.1 Aviopari-yrittäjäkumppanien työ-perhe -konfliktimalli

Työ-perhe -konflikti on määritelty eräänä roolien välisen konfliktin muotona, jossa työn ja perheen roolien paineet ovat jossakin suhteessa keskenään ristiriidassa (ks. Greenhaus ja Beutell 1985). (Foley & Powell 1997, 36 - 37)

Aiemmin on tutkittu tavallisesti joko työn paineiden tai perheen paineiden vaikutusta työ-perhe -konfliktiin. Päinvastoin kuin vallitsevat mallit, Foley ja Powell ovat kehittäneet aviopari-yrittäjäkumppanien mallin jossa oletetaan, että

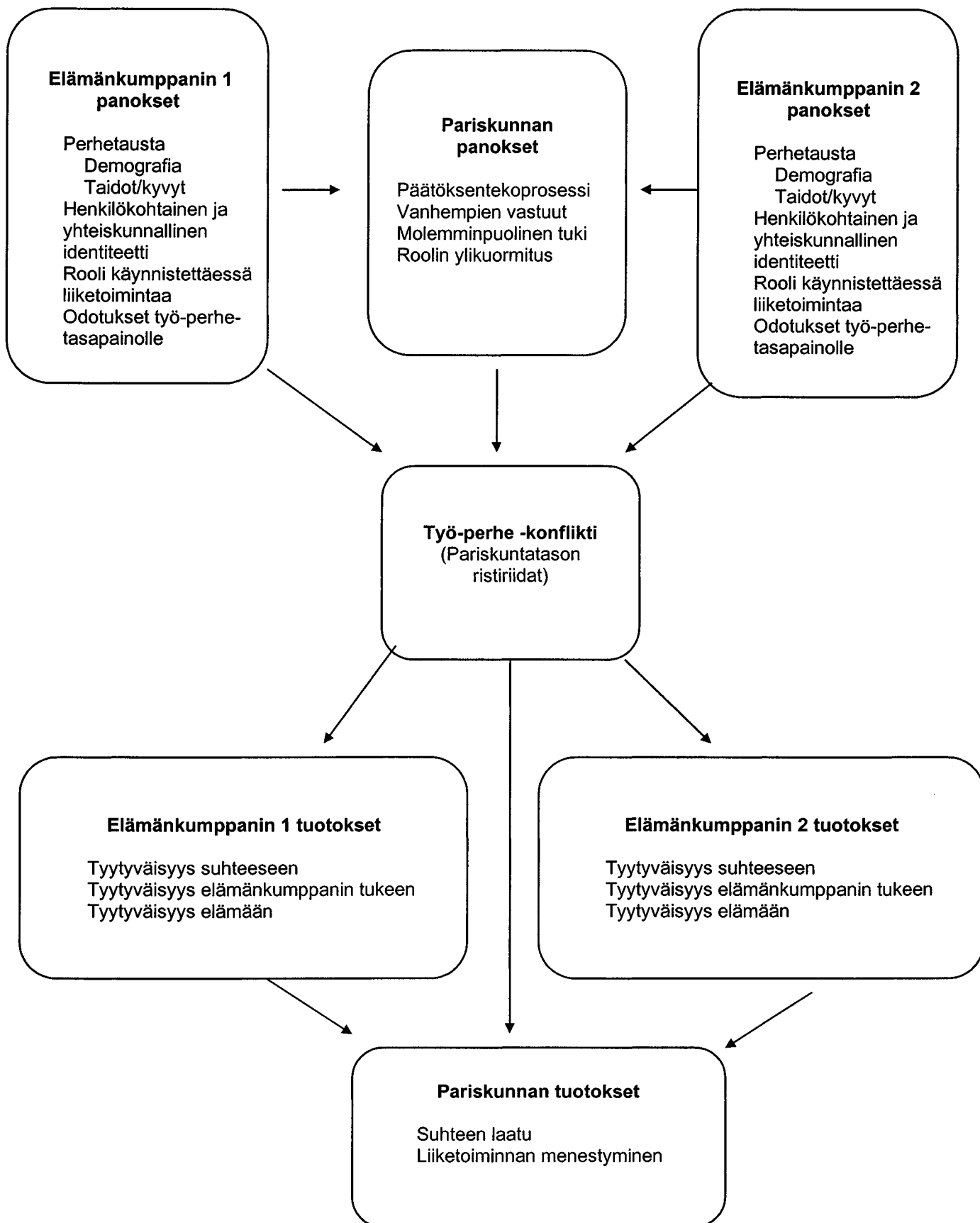
- 1 työ- ja perhealueet eivät ole erillisiä
- 2 ensisijaisesti työ- ja perherooli ovat samassa henkilössä
- 3 rooli-dotukset eivät ole välttämättä ristiriitaisia.  
(Foley & Powell 1997, 38)

Malli on kohdennettu kysymykseen: Miten kaksi yksilöä, jotka muodostavat parin sekä elävät että työskentelevät yhdessä, kokevat työ-perhe -konfliktin? Foley ja

Powell ehdottavat uutta työ-perhe -konfliktin määritelmää erityisesti aviopariyrittäjäkumppaneille: konflikti, joka syntyy, kun yksilöt muodostavat kumppanuuden ja he ovat erimielisiä ajankäytön jaosta, jota kumpikin antaa työ- ja perherooleihin. (Foley & Powell 1997, 38 - 39)

Malli kuviossa 9 kuvailee elämäkumppani 1:n ja elämäkumppani 2:n panoksia. Elämäkumppanin panokset käsittävät henkilökohtaisia luonteenpiirteitä, joita kumpikin yksilö tuo kumppanuuteen. Panokset koostuvat asenteista, jotka käsittävät perinteisiä sukupuolirooleja, taitoja ja kykyjä, roolia käynnistettäessä liiketoimintaa ja mieltymyksiä työ-perheroolien jaossa. Näiden panosten samanlaisuus tai erilaisuus vaikuttavat elämäkumppanien ajankäytön jakautumiseen työ- ja perherooleihin. Foley ja Powell väittävät, että näille rooleille ei ole ideaalista ajankäytön jakaumaa. Kiinnostavaa on se, mitä tapahtuu, kun osapuolilla on ajankäytön jakautumisesta ristiriitaa ja toisaalta, mikä sellaisen ristiriidan aiheuttaa. Kummallakin osapuolella on oma käsityksensä omista panoksistaan. Jos omat käsitykset ovat läheisiä puolison käsitysten kanssa, työ-perhe -konfliktin mahdollisuus on pieni. (Foley & Powell 1997, 39)

Kuvio 9. Aviopari-yrittäjäkumppanien työ-perhe -konfliktimalli



Pariskunnan panoksia mitataan osittain "aukolla", joka muodostuu kummankin yksilöllisten käsitysten eroavuuksista. Esimerkiksi elämäkumppani 1 uskoo työssä tuovansa ensisijaisesti johtamistaitoja perheyrytykseen, kun taas elämäkumppani 2 käsittää elämäkumppani 1:n tuovan perheyrytykseen ennemminkin teknisiä taitoja kuin johtamistaitoja. Eroavat käsitykset perheen ja työn panoksista vaikeuttavat roolijakoa ja johtavat työ-perhe -konfliktiin. Pariskunnan panokset sisältävät myös aukon oikeellisuuden käsityksestä päätöksentekoprosessissa, vanhempien vastuista, molemminpuolisesta tuesta ja roolien ylikuormituksesta. (Foley & Powell 1997, 39)

Elämäkumppanin tuotokset käsittävät sitä tyytyväisyyttä, jota kumpikin yksilö saa suhteesta, elämäkumppanin tuesta ja yleensä tyytyväisyydestä elämään. (Foley & Powell 1997, 39)

Aviosuhteen laatuna on pariskunnan tuotokset, jotka ovat tulosta kummankin osapuolen tuntemasta tyytyväisyydestä. Tämän vuorostaan väitetään vaikuttavan liiketoiminnan menestymiseen olettaen, että terve avioliittosuhde vaikuttaa positiivisesti kannattavaan liiketoimintaan. (Foley & Powell 1997, 39)

Foley ja Powell esittävät, että saattaa olla vaikeaa määritellä käsitteellinen rajaviiva, jos kahdella osapuolella on erilaiset asenteet perinteisistä sukupuolirooleista. Tämä aukko johtaa työ-perhe -konfliktiin. (Foley & Powell 1997, 39 - 40)

Johdettaessa perheyrytystä kommunikointi, luottamus ja perheenjäsenten kykyjen ja aseman kunnioittaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Sovellettaessa tätä aviopariyrittäjäkumppaneihin näyttäisi siltä, että positiivista suhdetta edistävät kummankin parin kykyjen ja taitojen ymmärtäminen ja kunnioittaminen sekä erilaisten tehtävien ja vastuualueiden jako yhtiössä ja kotona. Konflikteja saattaa aiheutua siitä, että ajankäytön jakaminen tehtäviin ja rooleihin vaikeutuu toisen tai molempien osapuolten tiedostaessa taidot ja kyvyt erilaisiksi. (Foley & Powell 1997, 40)

Tyypillisesti yrityksen perustaja voi pyytää vaimoaan mukaan liiketoimintaan kirjanpitäjäksi, sihteeriksi, toimistopäälliköksi tai avustajaksi (ks. Kaslow & Kaslow 1992). Aviopari-yrittäjäkumppanuudessa kummallakin kumppanilla saattaa olla sama määrä vetoa yrittäjyyteen tai toinen kumppani saattaa olla yrittäjä ja toinen seuraaja. Kumppanusten välinen jännite saattaa johtaa konfliktiin, kun avioliitto on tasa-arvoinen ja liiketoiminta ei ole tasa-arvoinen. Kun toinen osapuoli uskoo, että hänellä oli johtava rooli liiketoimintaa käynnistettäessä, hän voi olettaa käyttävänsä enemmän aikaa työrooliin. Tasapaino on mainittu usein työ-perhe -kirjallisuudessa. Foley ja Powellin malli perustuu siihen, että kumppanit ymmärtävät työ- ja perherooliensa olevan tasapainossa kummankin osapuolen hyväksymällä tavalla. (Foley & Powell 1997, 40 - 41)

Ylivuototeoria (Spillover theory, ks. Evans & Bartolome 1984) selittää, miten työ vaikuttaa perhe-elämään. Positiivinen ylivuoto käsittää työssä tyytyväisyyden ja ärsyyntyneisyyden laajentumisen kohti korkeaa energisyyttä ja kotona kohti tyytyväisyyttä. Negatiivinen ylivuoto käsittää työn konfliktit ja ongelmat, mitkä rasittavat ja askarruttavat yksilön mieltä ja vaikeuttavat osallistumista perhe-elämään. Perheyrityksille, kuten myös avioliittosuhteelle, saattaa avautua kasvavat mahdollisuudet, jos aviopari-yrittäjäkumppaneilla on kodin ja perheen työtehtävien välinen suhde (kuten vallan jako) tasa-arvoisempi ja kollegiaalisempi. (Foley & Powell 1997, 41 - 42)

Mallissa pariskunnan panokset on kummankin elämäkumppanin panoksista yhdistetty kokonaisuus. (Foley & Powell 1997, 42)

Oikeudenmukaisuusteoria (Equity theory) tarkastelee yksilöiden määritelmiä panosten oikeudenmukaisuudesta lopputuloksessa: mitä on annetun tehtävän oikeudenmukainen palkitseminen tai mitä on palkitsemisen oikeudenmukaisuus (ks. Adams 1963). Kumppanien välisen työ- ja perheroolien jako saattaa aiheuttaa konfliktiin, jos toinen kumppaneista hallitsee päätöksentekoprosessia, tai jos kumppanit eivät pidä prosessia oikeudenmukaisena tai täsmällisenä. (Foley & Powell 1997, 42)



Aviopari-yrittäjäkumppanien pitää hyväksyä vastuunsa vanhempina joko ottamalla lapset mukaan perheytykseen tai pitämällä perheympäristö erillään työympäristöstä. Mallissa työ- ja perheympäristöt jaetaan pariskunnan kesken siten, että he kokevat yhtäaikaaisesti käytössä olevan ajan riittämättömäksi. Kun molemminpuolinen tuki on suuri, aikavaatimuksia voidaan muuttaa lieventämään paineita ja helpottamaan työ-perhe -konfliktia. Jos toinen puoliso ei tue toista puolisoa sellaisissa tilanteissa, kun kasvatetaan liikkumavaraa sekä työ- että perheympäristössä, silloin työ- ja perheroolien jako johtaa konfliktiin. (Foley & Powell 1997, 43)

Mallissa parin päätöksentekoprosessi mahdollistaisi kumppanien keskustelun roolikuormituksesta sekä päätöksenteon siitä, mitä tehtäviä pitää tehdä välittömästi, mitkä tehtävät voivat odottaa valmistumistaan ja onko joku palkattavissa tehtävään. Työ-perhe -konflikteja ei synny, kun kumppanit eivät hyväksy rooliylikuormituksen laajenemista. Toisin sanoen ei ole väliä, miten kumppanit jakavat keskenään työ- ja perheroolit, sillä heillä on tässä perhe- ja/tai työympäristössä liian paljon työtä, jotta he voisivat johtaa sitä menestyksellisesti. Ulkopuolinen apu voi olla joko työ- tai perheympäristössä tai molemmissa välttämätöntä. (Foley & Powell 1997, 44)

Mallissa konfliktia on mitattu nimenomaan paritasolla. Konflikti liittyy ajan käyttöön. Kumppanin puolison odotetaan antavan aikaa työ- ja perheroleihin. Mallin kehittelyn perusteena on, että aviopari-yrittäjäkumppaneille koituu merkittäviä seurauksia työ-perhe -konfliktin kokemisesta. Kumpikin kumppani kokee näitä seurauksia erikseen ja lisäksi myös yhdessä. Foley ja Powell väittävät, että pariskunnan työ-perhe -konflikti vaikuttaa todennäköisesti avioliiton laatuun ja lopulta liiketoiminnan menestymiseen. (Foley & Powell 1997, 44)

Foley ja Powell ovat määritelleet uudelleen työ-perhe -konfliktin. He selittävät ja ennustavat käsitteellisen mallin sekä yksilö- että paritasolla. Aviopari-yrittäjäkumppanien välisestä suhteesta on tuotettu 12 propositiota, joita pitää vielä testata yrittäjäpariskuntatutkimuksissa. (Foley & Powell 1997, 45)

Aukot kumppanien omista käsityksistä ovat merkittävä osa mallia. Nämä aukot voidaan kummankin kumppanin käsitysten välillä käsitteellistää teoreettisen määritelmän vastaavuuden puutteena. Foley ja Powell väittävät, että mitä lähempänä kumppanien käsitykset ovat toinen toisiaan, sitä pienempi on työ-perhe-konflikti. He ehdottavat myös, että kumppanien välillä parisuhteen laatu on positiivisessa suhteessa perheyriksen menestykseen. Työ-perhe -suhteen konfliktin ollessa suuri, yksilöllinen tyytyväisyys ja parisuhteen laatu ovat pieniä ja vaikuttavat käänteisesti liiketoimintaan. (Foley & Powell 1997, 45 - 46)

## 6 Tulokset

### 6.1 Haastatellut aviopariyrittäjät

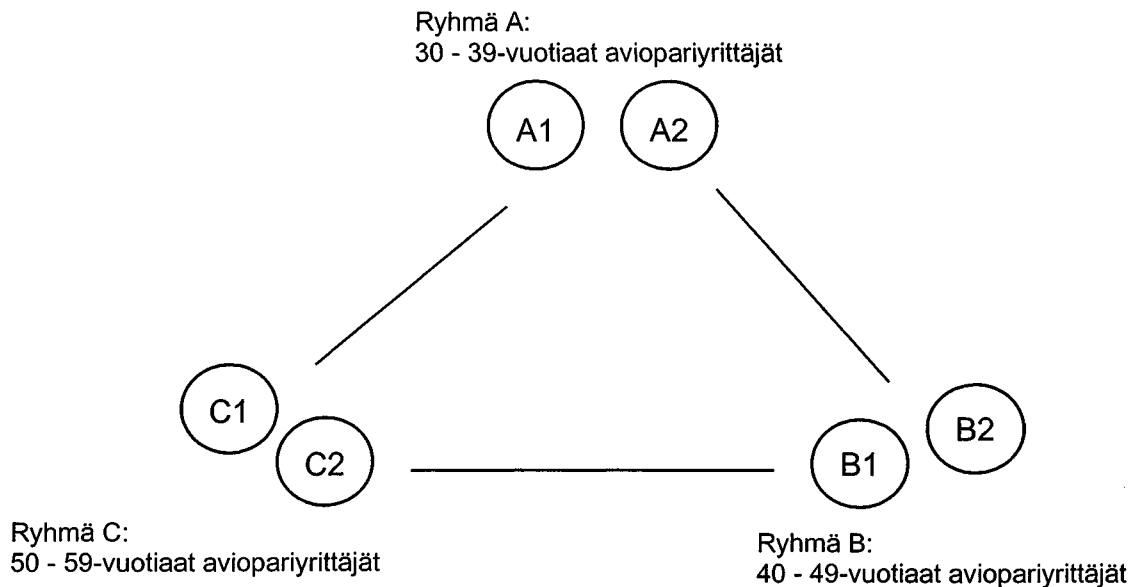
Tutkimuksen empiriaosan teimme haastattelemalla 12 henkilöä eli kuutta aviopariyrittäjää elo- ja syyskuussa 1998. Haastatteluilla saimme läpileikkauksen kuudesta aviopariyrittäjästä. Haastateltaviksi hyväksyttiin kuusi aviopariyrittäjää, jotka omistivat enemmistön yrityksestään, olivat mukana yrityksen toiminnassa, kuuluivat ennalta määriteltyyn ikäryhmään ja asuivat Varsinais-Suomessa. Lisäksi edellytimme, että yrittäjien liiketoiminta-alueet poikkesivat toisistaan. Kuudesta avioparista tunsimme ennestään kaksi avioparia. Muiden avioparien tiedot saimme tuttavien tai tuttavantuttavien kautta. Aviopariyrittäjät edustivat kolmea ikäryhmittymää eli 30 - 39-vuotiaat, 40 - 49-vuotiaat ja 50 - 59-vuotiaat aviopariyrittäjät.

Yhteyttä otimme kaikkiaan seitsemään aviopariyrittäjään. Ainoastaan yksi aviopariyrittäjä kieltäytyi haastattelusta. Kieltäytynyt aviopari kuuluu tuttavapiiriimme. Kun olimme haastatelleet kaikki kuusi avioparia, kieltäytynyt pariskunta ilmoitti suostuvansa haastatteluun.

Olemme antaneet yrittäjäpareille nimien tilalle koodit, jotta ensinnäkin voisimme taata heille paremmin anonyymiuden ja toiseksi selventääksemme ja helpottaaksemme heidän mielipiteidensä esittelyä.

Haastatteluajankohdista sovimme etukäteen ja samalla myös lyhyesti selvitimme, mihin tarkoitukseen haastattelutiedot haluamme ja mitä aihealuetta käsittelisimme. Ilmoitimme samalla, että haastattelu kestää kaiken kaikkiaan tunnin verran. Kiireistään huolimatta kaikki yrittäjät pystyivät ottamaan meidät vastaan.

Kuvio 10. Haastatellut aviopariyrittäjät



Ensimmäisenä haastattelu oli aviopariyrittäjän A1:n luona heidän yrityksensä tiloissa 19.8.1998. Tällä hetkellä heillä on franchisingyritys. Heidän yrityksensä on nopeasti kasvavalla elektroniikan ja viestimien kaupan liiketoiminta-alueella.

Aviopariyrittäjä A2:n haastattelu oli 1.9.1998 heidän yrityksensä tiloissa. Yritys on elektroniikan valmistusyritys ja toimii voimakkaasti kasvavalla liiketoiminta-alueella.

Aviopariyrittäjä B1:n haastattelu oli 1.9.1998 heidän yrityksensä tiloissa. Yrityksen liiketoiminta on puunjalostus.

Aviopariyrittäjä B2:n luona vierailimme 20.8.1998 illalla heidän kotonaan. Yritys toimii rakennusalalla.

Aviopariyrittäjä C1:n yrityksessä kävimme haastattelemassa 1.9.1998. Heidän yrityksensä toimii erikoistavarakaupan alalla.

Aviopariyrittäjä C2:n haastattelu oli 24.8.1998 heidän yrityksensä tiloissa. Heidän yrityksensä toimii kaupan erikoispalvelualalla.

Haastattelun aloitimme kertomalla siitä, miten etenemme haastattelussa tulevan tunnin aikana. Alkuinformaation jälkeiset haastattelut nauhoitimme. Haastattelimme aviopareja samanaikaisesti ja eri huoneissa noin 20 minuuttia siten, että nainen haastatteli naista ja mies haastatteli miestä. Näiden erillisten haastattelujen jälkeen kokoonnuimme vielä yhdessä ja käsitelimme uudelleen teemaa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja parisuhteesta.

Viisi haastattelua oli haastateltavien yrityksissä ja yksi haastatteluista oli yrittäjäparin kotona. Haastateltavamme avioparit kertoivat mielestämme hyvin avoimesti eri teemoista. Haastattelun nauhojen purusta syntyi 96 sivua.

## 6.2 Teemat

Tutkimuksessa käytimme teemahaastattelua. Haastateltavia pyysimme kertomaan seuraavista teemoista (teemat tarkemmin liitteessä 1):

omasta taustasta, yhteisestä yrityksestä ja yhteisestä yrittäjätarinasta, millainen rooli kummallakin puolisoilla on yhteisessä yrityksessä, kotivelvollisuuksien hoitamisesta, kodin ja työn rajoista, yrityksen taloudellisen tilan muuttumisesta yhteisten vuosien aikana, parisuhteen kehittymisestä yritystoiminnan rinnalla ja vapaa-ajan vietosta.

### 6.2.1 Haastateltujen taustoista ja heidän yhteisestä yrityksestä

Aviomiehen iän mukaan haastatellut yrittäjäparit jaettiin kolmeen ryhmään

A-ryhmässä ovat 30 - 39-vuotiaat

B-ryhmässä ovat 40 - 49-vuotiaat

C-ryhmässä ovat 50 - 59-vuotiaat.

Miesten keski-ikä oli A-ryhmässä 38 vuotta, B-ryhmässä 43 vuotta ja C-ryhmässä 57 vuotta. Lapsia pariskunnilla oli määrällisesti 1 - 4 ja keskimäärin 2,3.

Haastatelluista 12 aviopuolisosta seitsemän mainitsi, että heidän toinen tai molemmat vanhempansa ovat olleet tai ovat yrittäjiä. Kaikkien aviomiesten vanhemmista joko toinen tai molemmat ovat olleet yrittäjiä. Aviomiehet olivat toisessa, kolmannessa tai neljännessä sukupolvessa yrittäjiä. Haastatellut aviomiehet ovat olleet yrittäjinä keskimäärin

A-ryhmässä 10 vuotta  
B-ryhmässä 19 vuotta  
C-ryhmässä 37 vuotta.

Molemmat C-ryhmän yrittäjät olivat yrittäjiä kolmannessa sukupolvessa. Neljäs sukupolvenvaihdos oli käynnistynyt tai alkuvaiheessaan.

Kaikissa kuudessa pariyrityksessä aviomies työskenteli ensin yrittäjänä ja aviovaimo tuli myöhemmin mukaan yritystoimintaan. Haastateltujen pariyrittäjien yrityksissä työskentelevien määrä haastatteluajankohtana oli seuraavanlainen

A-ryhmässä 8 - 15 henkilöä  
B-ryhmässä 9 - 18 henkilöä  
C-ryhmässä 6 - 14 henkilöä.

Arvioitu liikevaihto vaihteli 3 - 15 miljoonaan markkaan. Kahdella yrittäjällä oli päätoimipaikan lisäksi 2 - 3 sivutoimipaikkaa.

### 6.2.2 Kodin ja työn roolit ja rajat

Työnjaosta työpaikalla avioparit kertoivat seuraavia asioita. Neljä aviopari ilmoitti, että heidän keskinäinen työjakonsa on työpaikalla selkeästi sovittu. Viisi avio-puolisoa ilmoitti, että he voivat tarvittaessa joustavasti hoitaa puolisonsa tehtäviä. Ainoastaan yksi pariskunta on sopinut työnjaon siten, että vaimo työskentelee päivittäin toisessa (osa-omistamassaan) yrityksessä. Hän hoiti yhteisen yrityksen kirjanpidon työnsä ohella eli heillä oli selkeät vastuurajat. Punaisena lankana heillä on, että molemmilla on itsenäiset työt.

Avioparit selvittivät työtehtäviä ja niiden jakautumista avioparien kesken. Viisi avioparia ilmoitti selkeästi, että miehen tehtävänä oli johtaa yritystä. Yhden parin aviovaimo johti yritystä. Neljä avioparia ilmoitti, että vaimon tehtäviin kuului talous-hallinnon tehtävien hoitoa. Kolmen avioparin aviovaimot hoitivat paperityöt ja juoksevia asioita. Yksi aviopari määritteli toimintansa työpaikalla sellaiseksi, että he tarkoituksellisesti käyttäytyvät työpaikalla siten kuin eivät olisikaan aviopari. Tällä he pyrkivät luomaan tasa-arvoista ilmapiiriä työpaikalle.

Kotivelvollisuuksien hoidosta avioparit kertoivat, että neljän avioparin vaimot lähtivät pääsääntöisesti kotiin työajan päätyttyä huolehtimaan lapsista. Kahden avioparin lapset ovat jo aikuisia. B-ryhmän aviovaimot ilmoittivat, että he käyttivät ulkopuolista apua kotitöiden hoitamisessa. A-ryhmässä kotivelvollisuuksia ei ole jaettu, vaan molemmat pyrkivät niistä huolehtimaan. Vaikutti siltä, että kaikissa ryhmissä vaimot olivat päävastuullisia kotivelvollisuuksien sujuvuudesta.

Kodin ja työn rajojen määrittelyyn haastatellut vastasivat, että joustavuutta tarvitaan. Välillä toinen on matkoilla tai joutui tekemään pidempää työpäivää. Näissä tilanteissa toinen jousti omien töidensä kanssa. A-ryhmässä pyrkimyksenä oli, etteivät työasiat kulkeudu mukana kotiin. Työssä keskusteltiin ainoastaan tärkeistä kotiasioista. Esimerkkinä tärkeästä kotiasiasta mainittiin esikoisen koulun aloittaminen, joka oli sillä hetkellä ajankohtainen tapahtuma. Työstä asiat kulkeutuivat kotiin

helpommin kuin toisin päin. Sekä A- että B-ryhmässä oli sairauskokemusten jälkeen selkeytetty tietoisesti työn ja kodin rajoja.

B-ryhmässä oli myöskin pyrkimys siihen, etteivät työsasiat tule mukaan kotiin. Eritoten aviovaimot toivoivat tätä. Näiden yritysten toimialat edellyttävät tiettyinä aikoina aviomiesten jatkuvaa varallaoloa. Toinen aviopareista sanoi, että koti pidetään kotina myös siten, että asiakkaita ei tuoda kotiin vaan heitä kestitään kodin ulkopuolella.

C-ryhmässä toisella avioparilla liike oli avoinna aikaisesta aamusta myöhään iltaan. Periaatteena tällä parilla oli, että työasioista ei riidellä kotona vaan koti pysyy kotina. Toinen C-ryhmän aviopari totesi, että työasiat olivat pääasia ja kotiasiat hoituivat siinä sivussa.

### 6.2.3 Parisuhteen ja yritystoiminnan vuorovaikutus

Yritystensä taloudellisista hyvistä ja huonoista ajoista pariyrittäjät kertoivat seuraavaa. A- ja B-ryhmän yrityksistä oli kolmella ollut taloudellisia vaikeuksia viimeisen 10 vuoden aikana. Tämän hetken taloudellisesta tilanteesta neljä paria ilmoitti, että tilanne oli hyvä ja kaksi paria ilmoitti, että se oli tyydyttävä.

C-ryhmän avioparien yritykset toimivat aloilla, joihin yleinen taloudellinen tilanne ei vaikuttanut voimakkaasti. Aviopuolisoiden mielestä he selviytyivät 1990-luvun taloudellisesta lamasta hyvin tai tyydyttävästi. Eräs aviopuolisista totesi, että yleinen kilpailun kiristyminen vaikuttaa enemmän kuin mitä lama vaikutti.

Tulevaisuudessa A-ryhmän yrittäjät näkivät yrityksen kasvumahdollisuudet hyvinä. B- ja C-ryhmien yrittäjät näkivät, että yrityksen tulevaisuus jatkuu nykyisenlaisena.



Haastattelussa pyysimme kumpaakin avioparia erikseen kertomaan siitä, miten parisuhde on kehittynyt yritystoiminnan rinnalla. Luotettavuuden parantamiseksi samasta teemasta keskustelimme vielä molempien avioparien läsnäollessa. Taloudellisesta tilanteesta ja parisuhteestaan parit kertoivat seuraavasti:

A-ryhmässä toisella parilla kireä taloudellinen tilanne ilmeni kireämpänä ilmapiirinä, esimerkiksi lapsille saatettiin helposti tiuskaa. Taloudellisella tilanteella oli vaikutusta, mutta se ei hallinnut elämää. Yhdessä avioparit hakivat ja pohtivat uusia ratkaisuja, jotka helpottaisivat tilannetta. Kireä tilanne oli kokeiltu ja kestäetty ja sen kerrottiin vahvistaneen parisuhdetta. Aviomies vielä totesi, verratessaan avioliitossa oloa yksinään yrittävien tuttavien elämään, että avioliitto tuki, antoi energiaa ja voimaa.

A-ryhmän toinen pari totesi, että kireä taloudellinen tilanne ei stressannut parisuhdetta aallonpohjissakaan. Aviomies totesi, että yllättävää kyllä, kiire aiheutti hänen mielestään enemmän stressiä. Parisuhdetta taloudellisesti vaikeat ajat olivat lujittaneet.

B-ryhmän parit kertoivat, että kireä taloudellinen tilanne oli merkityksellinen ja se ilmeni hieman kiristyneenä tunnelmana. Parisuhdetta taloudelliset vaikeat ajat olivat vahvistaneet. Toinen aviovaimoista totesi, että kun oli selvitty aiemmista vaikeista ajoista, tullaan niistä selviämään myöhemminkin. Toinen aviomiehistä vuorostaan totesi, että avioliitosta oli arvaamaton apu silloin, kun meni huonosti.

C-ryhmän parit totesivat, ettei heillä ole ollut todella kireää taloudellista tilannetta. Kun yrityksen tulos oli hiukan heikompi, se oli hiukan ahdistanut toista paria. Toinen aviovaimoista totesi, että kun työ alkoi käydä ylikierroksilla, ajatuksissa oli vain, että olisipa hetki aikaa ja pääsisi nukkumaan. Molemmat parit totesivat, että materiaalisista hankinnoista luovuttiin taloudellisen tuloksen heikettyä.

Hyvästä taloudellisesta tilanteesta ja hyvästä parisuhteesta ryhmät kertoivat seuraavasti:

Toinen A-ryhmän pareista totesi, että sodan jälkeen oli rauha ja sitten rakkaus. Kun parisuhteen on hyvä, vapaa-aikaa vietetään enemmän yhdessä. Toinen aviovaimoista totesi, että kun menee hyvin, on aihetta juhliin.

B-ryhmässä todettiin hyvästä taloudellisesta tilanteesta, että parisuhde toimii silloin paremmin. Silloin ei tarvitse ajatella rahaa. Jalat on kuitenkin pidettävä maassa. Toinen aviomiehistä totesi, että silloin on vaarana ottaa sellaisia vapauksia, joissa mennään totutun rajan ulkopuolelle. Hyvän taloudellisen tilanteen aikana yhteiselämä on helpompaa. Omia haaveita on oltava, ja jos haaveet toteutuvat, luodaan uusia unelmia.

C-ryhmässä todettiin, että hyvä parisuhde ilmenee yhdessä olona. Aviopareilla oli sekä yhteisiä että erillisiä harrastuksia.

## 7 Tarkastelu

### 7.1 Uudistumisteoria

Pariyrittäjyyden suhteellisen voimakas kasvu Yhdysvalloissa on herättänyt tutkijat pohtimaan kasvun taustatekijöitä. Eräänä yleisenä teoriana on esitetty uudistumisteoriaa, jonka taustalla ovat muutokset yhteiskunnassa ja ideologioissa. Teoriassa on esitetty, että yhteiskunnan rakenteelliset muutokset ovat siirtymässä kaikilla yhteiskunnan aloilla laajemmasta kohti suhteellista ydintä, suuryksiköistä kohti pienempiä yksiköitä. Perhe, avioliitto ja pariyrittäjyys ovat teorian mukaisesti siirtymässä kohti tiiviimpiä ja emotionaalisempia siteitä. Teorian vetovoimana on parempi yleinen hyvinvointi perheissä ja avioliitossa sekä pariyrittäjyydessä. Onko pariyrittäjyys nähtävissä yhteiskunnan muutoksissa ja ideologioissa vetovoimaisena mallina?

Teoriaa voidaan soveltaa myös yksilön muutoksessa kohti omaa sisintään ja perususkomuksiaan. Kun yksilön asenteet työhön muuttuvat, ja yksilö päättää tehdä asiat omalla tavallaan, yritysten lukumäärä kasvaa. Kun kaksi eri sukupuolen yksilöä, joiden asenne työhön on muuttunut, tapaa toisensa, syntyy pariyrittäjyyttä.

### 7.2 Yrittäjäksi ryhtyminen ja sukupolvenvaihdos

Yrittäjyyden vetovoimaksi ja yrittäjäksi ryhtymiselle on esitetty useita syitä ja taustatekijöitä. Huuskonen esittää yrittäjäksi ryhtymisen merkittävimmiksi taustatekijöiksi muun muassa yrittäjäkokemuksen ja perhetaustan. Erityisesti hän korostaa tutkimuksessaan yrittäjävanhempien osuutta. (Huuskonen 1992, 52, 55 - 56).

Tätä olettamusta tuki myös haastateltujen yrittäjäparien taustatekijät. Kaikilla kuudella aviomiehillä oli yritystausta. Lisäksi vaimojen vanhemmista kolmella oli ollut yritystoimintaa.

Monet perheyrietykset ovat olleet kyvyttömiä tekemään sukupolvenvaihdosta. Syiksi on esitetty sukupuoliorientaatiota, johon perheyrietykset ovat lukkiutuneet. Pariyrittäjien suurempi tasa-arvo koti- ja työtehtävien välillä voivat avata mahdollisuuden sukupolvenvaihdoksen onnistumiselle. Tutkimuksemme C-ryhmän aviomiehet olivat kolmannen polven yrittäjiä ja neljäs sukupolvi on ottamassa vastuuta yrityksen jatkamisesta.

### 7.3 Pariyrittäjyyden malli

Pariyrittäjyys on yksi perheyrittäjyyden muodoista. Pariyrittäjyyden eri ulottuvuuksia voidaan lähestyä perheyrittäjyyden kokonaisvaltaisen mallin avulla (ks. kuvio 3). Pariyrietyksen liiketoimintaympäristö on nähtävissä samanlaisena kuin perheyrietyksessä. Perheyrietykskulttuuri muodostuu neljästä kokonaisuudesta: perheestä, liiketoiminnasta, johtamisesta ja oikeudenmukaisuudesta. Pariyrittäjyyskulttuurissa on mahdollista, että mallin neljä osa-aluetta eivät ole yhtä tasapainoisia kuin perheyrietyksessä. Pariyrittäjyydessä saattavat perhe ja liiketoiminta olla korostuneemmassa asemassa kahteen muuhun verrattuna. Pariyrittäjyyden liiketoiminnan laajuus mahdollisesti vaikuttaa siihen kumpaa aluetta painotetaan, perhettä vai liiketoimintaa.

Mielestämme keskeisin ero perheyrietyks- ja pariyrietykskulttuurin välillä voisi olla mallin sydämessä. Perheyrietyksmalli kuvaa yrittäjän ja hänen puolisonsa yhteistoimintaa vähäiseksi. Vastaavasti pariyrittäjyydessä puolisoitten yhteistoiminta voi olla tiivistä ja täysipäivästä tai sellaista, että puolisoitten yhteistoiminta vaihtelee joustavasti yrietystoiminnan tarpeen mukaan. Lisäksi puolisoitten vastuutekijät jakautuvat tasaisemmin yhteisjohtajuudessa kuin perheyrietyksessä.

### 7.4 Synergismi

Pariyrietyksen johtamisessa Alcorn näkee toisena vaihtoehtona synergismin mallin. Synergismi kuvaa toimintatapaa, jossa molemmat puoliset haluavat osallistua

täysipainoisesti yrityksen toimintaan ja täydentää toistensa osaamisalueita. Malli ilmenee yleisesti pienyrityksissä. (Alcorn 1982, 92 - 99)

Tutkimuksemme valitsimme perusolettamuksena pariyrittäjiä, jotka omistavat yrityksen ja molemmat puoliset toimivat tässä yrityksessä. Tutkimuksemme tuki esitettyä teoriaa mallin soveltuvuudesta pienyrityksiin. Viisi yrittäjäpariskuntaa kuudesta täytti synergismin mallin kriteerit. Näillä pareilla oli halu työskennellä yhteisessä yrityksessä ja kehittää sitä. Puolisot olivat määritelleet itse täydentävät työroolinsa tai roolit olivat syntyneet itsestään puolisoiden osaamisten ja taitojen perusteella. Pääsääntöisesti aviomies johti yritystä ja vaimolla oli vastuu taloushallinnosta ja toimistotöistä. Synergisistä pariyrittäjistä ainoastaan yhdellä oli roolit päinvastaiset siten, että vaimo vastasi taloushallinnosta sekä yrityksen johtamisesta.

## 7.5 Pariyrittäjyyden etuja

Kirjallisuus on esittänyt joustavuudesta myös samansuuntaisia tuloksia, kun on etsitty pariyrittäjyyden etuja. Eräänä etuna on mainittu puolisojen joustava roolien vaihto niin kotona kuin työssä. Etsittäessä muita pariyrittäjyyden etuja, asiaa on mahdollista lähestyä yksinyrittäjän näkökulmasta. Vesala on esittänyt, että yrittäjät kokevat vieraan työvoiman ja rahoituspäätöksissä toisen osapuolen uhkana tai oman asemansa tukena. Tuki-uhka -ulottuvuus liittyy suoraan luottamukseen, joka yrittäjäpuolisoilla on korkea. Yrittäjän näkökulmasta aviopuoliso on ensimmäinen henkilö, johon luotetaan pohdittaessa vaikeita päätöksiä.

Tolkki-Nikkosen (1990, 40) mukaan korkeassa ammattiasemassa olevien miesten oli vaikea unohtaa työasioita kotona. Pariyrittäjyyden kirjallisuudessa on eräänä haittatekijänä mainittu yritysasioiden hallitsevuus kotikeskusteluissa. Yhdessä työskentely vaikuttanee siihen, että ymmärretään paremmin se mitä kumpikin aviopuoliso työssä ja kotona tekee. Eräs haastateltavista totesi, että nyt kun he työskentelevät yhdessä, on helpompi ymmärtää ja hyväksyä aviomiehen pitkät työpäivät. Aviovaimo tietää tarkalleen, mistä työpäivän pituus johtuu. Puolison

nonverbaalit viesteistä pystyy lukemaan hänen mielialansa, suullista ilmausta siihen ei tarvita. Silloin kun puolisoilla on ongelma, jota hän pohtii kotona, toinen ymmärtää hänen halunsa olla omissa oloissaan.

## 7.6 Velvollisuuksien jako ja parisuhde

Tutkimuksemme tulokset roolijaosta tukevat Kranendonkin esittämiä tuloksia franchise-yrittäjäpareista. Kranendonkin tutkimuksessa ensisijaisesti aviomies johti yritystä (85 %:ssa pariyrityksistä) ja tutkimuksemme vastaava suhde oli viisi kuudesta pariyrittäjästä. Kranendonkin tutkimuksessa ei löytynyt ainoatakaan yrittäjäparia, jossa johtamisvastuu oli avioavaimolla.

Työvelvollisuuksien jako näyttää tukevan Marshackin (1997, 96 - 97) mukaista jakautumista sukupuoliroolien mukaan. Aviopuolisot osin painottivat sitä, että työt jakautuvat osaamisen ja mieltymyksen mukaan. Työt on jaettu, mutta tarvittaessa heillä on mahdollisuus ja taito toimia toistensa "sijaisina".

Yhteiskunnalliset muutokset sekä muutokset asiakkaiden että kilpailijoiden käyttäytymisessä ovat pakottaneet yrityksiä sopeutumaan uuteen kilpailutilanteeseen. Kranendonk esittää, että uudessa kilpailutilanteessa yrittäjäparit ovat joustavampia ja yhteenkuuluvampia kuin muut avioparit. Lisäksi yrittäjäpareilla on korkea tunnepohjainen sitoutuminen, lojaalisuus sekä luottamus. Oma tutkimuksemme tukee käsitystä korkeasta joustavuudesta sekä yhteenkuuluvaisuudesta. Synergiset yrittäjäparit (viisi paria) kertoivat joustavansa sovituista työrooleista aina tilanteen niin vaatiessa ja hoitivat puolison tehtäviä tämän ollessa poissa työpaikaltaan. Myös joustot kotitöissä ovat mahdollisia.

## 7.7 Työvelvollisuudet ja vuorovaikutus

Elämän keskeisistä tyydytyksen antajista Haavio-Mannila (1980) toteaa, ettei elämää ehkä voi jakaa kolmeen osaan (koti, työ ja vapaa-aika) vaan näiden osien yhteensopivuuteen. Yrittäjäparien, erityisesti aviomiesten, elämää näyttää työ

hallitsevan voimakkaasti. Pitkien työpäivien tekemistä voidaan osin selittää marttyirimyytillä. Kodin ja perhe-elämän avioparit kokevat tärkeäksi, vaikka aikaa näihin jääkin ehkä vähemmän kuin muilla aviopareilla. Vapaa-ajan harrastukset näyttävät olevan puolisoilla sekä yhteisiä että erillisiä. Yhteiset harrastukset antavat mahdollisuuden viettää perheen kanssa yhteistä aikaa.

Vastuu kotitöistä näyttää olevan pääsääntöisesti aviovaimoilla. Varsinkin A-ryhmässä sekä myös jonkin verran B-ryhmässä miehet pyrkivät kotitöiden tasaiseen jakoon. Tolkki-Nikkonen (1990, 44) ja Marshack (1997, 91) ovat tutkineet kotitöiden jakautumista. Useimpien haastateltujen parien selvityksistä on havaittavissa pyrkimystä noudattaa perinteisiä sukupuolirooleja. Toisaalta voitaneen myös yhtyä Niemen (ks. Niemi 1984) kritiikkiin siitä, että nuoret perheet käyttävät kotitalousoihin vähemmän aikaa ja tästä näyttäisi johtuvan kotitöiden tasapuolimpi jako.

Marshack (1997, 87) toteaa yhdessä yrittävien puolisoitten aviomiesten ylläpitävän perinteisiä sukupuoliroolirajoja sillä, että he tekevät työssä pitkiä työpäiviä. Tätä asiaa kukaan haastatelluista ei ottanut keskusteluun mukaan. Tästä pitäisi saada suomalaisten osalta lisää tietoa. Onko Skandinavian maat todellakin myyttien mukaisesti tasa-arvoinen sukupuolirooleissaan?

## 7.8 Konfliktit

Foleyn ja Powellin (1997, 39) konfliktimallissa esitellään aviopuolisoiden elämästä erilaisia näkökulmia siitä, mitkä tilanteet saattava aiheuttaa parin välille konfliktia. Ylivuototeorian mukaan positiivinen tai negatiivinen ylivuoto vaikuttaa siten, että vaikutus on nähtävillä vielä kotona.

Roolien ylikuormitukseen parit ovat hakeneet sekä työssä että kotona lisäapuvoimia. Esimerkiksi kotiin on hankittu siivouspalvelua. Työpaikalle on myös palkattu lisätyövoimaa.

Kolme haastateltua henkilöä totesi, että yrittäjäperheessä kasvaneilla on samanlainen tausta ja arvomaailma. Heidän on helppo tulla keskenään toimeen, koska molemmat ovat kokeneet jo tällaisen perhe-elämämallin. Näiltä osin voisi arvella, että Foley ja Powellin konfliktimalli saattaisi olla hieman toisen sisältöinen yrittäjäperheen kasvateilla kuin toisenlaisissa perheissä kasvaneilla.

**7.9 Myytit** Pariyrittäjyyden kirjallisuudessa myytit käsitetään keskeiseksi tekijäksi jokapäiväisessä elämässä. Myytit syntyvät usein kriisien seurauksena. Niillä on usein puolustuksellinen asema, joka rajoittaa joustavuutta, tehokkuutta sekä muutosten hallintaa.

Tutkimuksessamme emme havainneet merkkejä myyttien olemassaolosta. Toisaalta myytit ovat perheen ja yrityksen sisintä, jonka tutkiminen edellyttäisi syvällisyyttä. Kuitenkin on mahdollista, että myytit eivät ilmene pariyrittäjyydessä. Pariyrittäjien identiteetti ja tavoitteet ovat erilaisia kuin isoissa perheyrityksissä. Myös pari-yrittäjien keskinäinen luottamus ja joustavuus ovat parempia kuin isoissa perheyrityksissä. Wardin mukaan pienet perheyritykset, kuten pariyrittäjät, asettavat päätöksenteossa liikkeen tai perheen selvästi etusijalle. Näissä yrityksissä puolisoitten tai kumppanien välillä ei ole havaittu myöskään väittelyjä, joista myytit syntyvät.

#### 7.10 Taloudelliset vaikeudet ja niiden vaikutukset

Taloudellisten vaikeuksien vaikutuksesta perheen suhteisiin Gomel ym. (1998, 437) toteavat, että ne lisäävät aviollisia jännitystiloja ja vähentävät koheesiota. Haastatelluista aviopareista puolet totesivat, että taloudellisesti kireänä aikana vallitsee kireä ilmapiiri. A- ja B-ryhmien neljä paria, jotka olivat kokeneet taloudellisia tai muita vaikeuksia, ilmoittivat parisuhteen lujittuneen ja kiinteytyneen vaikeuksien aikana. Yksi pari-yrittäjäpuolisoista totesi, että stressiä aiheuttaa enemmänkin kiire ja se heijastuu enemmän parisuhteeseen kuin taloudellinen kriisi. Haastateltujen



parien parisuhteet vaikuttivat harmonisilta ja toisiaan tukevilta. Toinen C-ryhmän aviovaimoista totesi, että heidän parisuhteensa vain paranee koko ajan.

Gomel ym. (1998, 437) toteaa, että aviollisen onnellisuuden lisäämistä on havaittu, kun yksilö tai perhe kykenee ratkaisemaan ongelmiaan ja muotoilemaan uudelleen vallitsevaa tilannetta. Mielestämme haastattelemiemme avioparien kokemukset vahvistavat tätä tulosta. Toisaalta tutkimuksessamme on sellainen puute, että mukana ei ole entisiä pariyrittäjiä, joiden yhteisyrittäminen olisi päättynyt taloudellisen kriisin seurauksena.

Arvot, perinteet ja muut kulttuuriset voimavarat esittänevät taloudellisten stressitekijöiden tulkinnassa jotakin roolia, toteavat Gomel ym. (1998, 461 - 462). Emme tiedä millaisia eroja, vai onko eroja olemassakaan, taloudellisten stressitekijöiden tulkinnassa yrittäjäperheillä ja muilla pareilla. Eräs aviovaimoista, jolla ei ole yrittäjäperhetaustaa, totesi, että hän huomaa selvästi kasvaneensa yrittäjyyteen. Tämän hän huomasi selkeästi havaitessaan isänsä järkyttyneen reaktion, kun laskun maksupäivä oli ehtinyt ohittua. Tästä voitaneen tehdä sellainen johtopäätös, että yrittäjä tottuu käsittelemään maksuliikennettä ja tunnistaa selkeästi kriittiset maksut. Talousasioiden hoidon myötä maksuliikenteen oikea-aikaisuuskin saa toisenlaisen merkityksen kuin yksityistaloudessa.

## 7.11 Hyvinvointi

Kiianmaa (1997, 101 - 102) toteaa, että omaa hyvinvointia on vaikea erottaa yrityksen hyvinvoinnista. Eräs haastatelluista aviomiehistä kertoi, että samastuminen yrityksen menestymiseen saa myös ihmisen tuntemaan itsensä suureksi ja menestyväksi. Tämä saattaa olla vaarallista, koska silloin tulee ehkä tehtyä suureellisia investointeja tai päätöksiä.

Tutkimuksen eräänä tavoitteena oli havaita eroja eri ryhmien välillä niin perhe- kuin työroolien vuorovaikutuksissa. Havaitsimme, että nuoremmissa ikäluokissa eli

ryhmissä A ja B, puoliset pyrkivät tietoisesti pitämään kodin kotina ja aviomiehet osallistuivat enemmän kotivelvollisuuksien hoitoon.

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää yrityksen taloudellisen tilan vaikutusta parisuhteeseen. Esitämme alustavaa hypoteesia, että pariyrityksissä taloudelliset vaikeudet vahvistavat parisuhdetta. Osittain vastakkaista propositiota ovat esittäneet Foley ja Powell (Foley & Powell 1997, 45 - 46). Taloudelliset vaikeudet voivat heijastua ensivaiheessa negatiivisesti ja lyhytaikaisesti parisuhteeseen, mutta pitkäkestoinen vaikutus lujittaa parisuhdetta.

#### 7.12 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämän tutkimuksen otoksen koko on pieni ja siksi tulokset ovat hyvin alustavia, mutta kuitenkin ehkä suuntaa antavia. Jatkotutkimuksiksi ehdotamme, että alustavaa hypoteesiamme testataan suuremmalla otoksella ja lisäksi huomioidaan ne aviopariyrittäjät, joilla taloudelliset vaikeudet ovat johtaneet muihin tilanteisiin kuin parisuhteen vahvistumiseen.

Lisäksi ehdotamme tutkimuksia yrittäjäparien taustoista ja näiden mahdollisista vaikutuksista parisuhteeseen, parisuhteen etujen ja haittojen tarkastelua, avio-puolison merkityksen tarkastelua pariyrityksessä, yleisiä pariyrityksen kasvun syitä, löytyykö taloudellisen kriisin lisäksi muita parisuhteeseen vaikuttavia tekijöitä, miten sitoutumiseen vaikuttavat vastuut ja niiden määrät sekä aviovaimo pari-yrityksen johdossa.

## LÄHDELUETTELO

Adams, J. 1963. Toward An Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67, 422 - 436.

Alcorn, P. B. 1982. Marriages, "Mistresses", and Managers. *Teoksessa Success and Survival in the Family - Owned Business*. 87 - 110.

Babl, R. 1994. All in the Family. *Business News*, Winter 1994, 9 - 11.

Barnett, F. ja Barnett, S. 1988. *Working Together: Entrepreneurial Couples*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.

Bateson, G. 1972. *Steps to an Ecology of the Mind*. New York: Ballantine.

Björnberg, G. ja Bäck-Wiklund, M. 1987. *Vardagslivets organisering i familj och närsamhälle*. Daidalos, Lund.

Blankenhorn, D., Bayme, S. ja Elshtain, J. B. (toim.) 1990. *Rebuilding the Nest: A New Commitment to the American Family*. Milwaukee: Family Service America.

Chambers, E. 1985. *Applied Anthropology: A Practical Guide*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Conger, R. D. ja Elder, G. H. Jr. 1994. *Families in troubled times*. New York: Aldine de Gruyter.

Conger, R. D., Ge, X. ja Lorenz, F. O. 1994. Economic stress and marital relations. *Teoksessa R. D. Conger ja G. H. Elder (toim.), Families in troubled times*. New York: Aldine de Gruyter. 187 - 203.

Deutsch, M. 1962. Cooperation and Trust: Some Theoretical Notes. *Teoksessa M. R. Jones (toim.), Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, University of Nebraska Press.

Donckels, R. ja Fröhlich, E. 1991. Are Family Business Really Different? European Experiences from STRATOS. *Family Business Review* Vol. IV, 2, 149 - 160.

Elder, G. H. Jr. 1974. *Children of the great depression*. Chicago: University of Chicago Press.

Evans, P. ja Bartolome, F. 1984. The Changing Picture of the Relationship Between Career and the Family. *Journal of Occupational Behavior* 5, 9 - 21.

Foley, S. ja Powell, G. N. 1997. Reconceptualizing Work-Family Conflict for Business/Marriage Partners: A Theoretical Model. *Journal of Small Business Management*. Vol. 35, No. 4, October, 36 - 47.

Glenn, N. ja Weaver, C. 1988. The Changing Relationship of Marital Status to Reported Happiness. *Journal of Marriage and the Family* 50, 317 - 324.

Gomel, J. N., Tinsley, B. J., Parke, R. D. ja Clark, K. M. 1998. The Effects of Economic Hardship on Family Relationships Among African American, Latino, and Euro-American Families. *Journal of Family Issues*. Vol. 19, No. 4, July. Sage Publications. 436 - 467.

Goode, W. 1963. *World Revolution and Family Patterns*. New York: Macmillan, Free Press.

Greene, K. ja Greene, R. 1994. Couple Inc. Working Woman, December, 32 - 35.

Greenhaus, J. H. ja Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10, 76 - 88.

Haahti, A. 1983. Values, Objectives, Strategic Behavior and Performance in Small and Medium Sized Firms. Helsingin kauppa-korkeakoulu, työpapereita - Working papers F53. Helsinki.

Haavio-Mannila, E. 1980. Kodinhoitotehtävien jakautuminen perheessä. *Sosiologia* 17, 185 - 194.

Haavio-Mannila, E. 1984. Perheen ja työn suhde. Teoksessa E. Haavio-Mannila, R. Jallinoja ja H. Strandell, *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ratkaisuja*. Juva: WSOY.

Hannesdóttir, H. ja Stefánsson, J. G. 1980. A Psychiatric study of trawlermen's families. (Ref. Júlíusdóttir ja Ásmundsson, 1987).

Hilburt-Davis, J. 1995. All's not Fair in Love and War: Recycling Conflict Creatively in Copreneurs. *Proceedings of the 1994 Family Firm Institute Conference, Arizona, USA*. The Family Firm Institute, 30 - 34.

Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 1985. *Teemahaastattelu*. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus. ISBN 951-662-322-0.

Hirsjärvi, S., Liikanen, P., Remes, P. ja Sajavaara, P. 1992. *Tutkimus ja sen raportointi*. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus. ISBN 951-26-3705-7.

Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-2: 1992. ISBN 951-738-682-6.

Jaffe, D. 1990. Working with the ones you love: Conflict resolution & problem solving strategies for successful family business. Berkeley, CA: Conari Press.

James, E. W. ja James, J. 1997. Couples at Work. How Can You Stand To Work With Your Spouse? Colorado: Boomer House Books. ISBN 0-9655804-9-0.

Júlíusdóttir, S. ja Àsmundsson, G., 1987. The emphasis on work and income in Islandic families and its effect on family life. Nordic Intimate Couples - Love, children and work. Report from an international symposium at Hässelby Castle, Stockholm, Sweden, May 31 - June 3 1987. JÄMFO 1988.

Kanter, R. M. 1977. Work and Family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. New York: Russell Sage Foundation.

Kaslow, F. W. ja Kaslow, S. 1992. The Family that Works Together: Special Problems of Family Businesses. Teoksessa S. Zedeck (toim.) Work, Families, and Organizations. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, 312 - 361.

Kets de Vries, M. F. R. 1996. Family Business: Human Dilemmas in the Family Firm. Text and cases. UK: Thomson Business Press. ISBN 0-415-11462-4.

Kiianmaa, A. 1997. Yritykseen sitoutuminen ja samaistuminen. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.) Organisaatio ja yrittäjyys. Juva: WSOY. 100 - 102

Komarovsky, M. 1971. The unemployed man and his family. New York: Octagon.

Kranendonk, B. A. 1997. Married And Making A Living Couples Who Own Small Franchise Businesses. Family Business Network 8th Annual World Conference, October. 22 - 38.

Lambing, P. ja Kuehl, C. 1997. Entrepreneurship. USA: Prentice-Hall. ISBN 0-13-373317-3.

Lauer, J. C. ja Lauer, R. H. 1986. Till Death Do Us Part. How Couples Stay Together. New York: The Haworth Press.

Marshack, K. J. 1997. Yrittäjäparit ja kahden uran parit: Ovatko he erilaiset? Suomentaja Pirkko Suokas. Avainsektori. Pk-yrityskoulutuksen ja -tutkimuksen aikakauskirja No 3/1997, 75 - 111. Alkuperäinen artikkeli Copreneurs and Dual-Career Couples: Are They Different? on julkaisussa Entrepreneurship: Theory and Practice, Vol. 19, No. 1, Fall, 1994, 49 - 69.

Mastekaasa, A. 1994. Marital Status, Distress, and Well-Being: An International Comparison. Journal of Comparative Family Studies 25, 183 - 205.

Mishra, A. K. 1996. Organizational Responses to Crisis. The Centrality of Trust. Teoksessa M. Kramer ja T. R. Tyler (toim.), Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research. London: Sage Publications.

Nelton, S. 1986. In love and in business: How entrepreneurial couples are changing the rules of business and marriage. New York: John Wiley & Sons.

Newman, K. S. 1995. Deindustrialization, Poverty, and Downward Mobility: Toward an Anthropology of Economic Disorder. Teoksessa S. Forman (toim.), Diagnosing America: Anthropology and Public Engagement. Ann Arbor: University of Michigan. 121 - 148.

Niemi, I. 1984. Kotityön harhat. Sosiologia 21, 211 - 218.

Olson, D. H., McCubbin, H. I., Barnes, H. L., Larsen, A. S., Muxen, M. J. ja Willson, M. A. 1989. Families: What Makes Them Work. Päivitetty painos Newbury Park, CA; Sage.

Parson, T. ja Bales, R. 1955. Family, Socialization and Interaction Process. New York: Free Press.

Perrucci, C. C. ja Targ, D. B. 1988. Effects of a plant closing on marriage and family life. Teoksessa P. Voydanoff ja L. C. Majka (toim.), Families and economic distress: Coping strategies and social policy. Newbury Park, CA: Sage. 55 - 72.

Ponthieu, L. D. ja Caudill, H. L. 1993. Who's the Boss? Responsibility and Decision making in Copreneurial Ventures. Family Business Review VI (1), 3 - 18.

Popenoe, D. 1987. Beyond the Nuclear Family: A Statistical Portrait of the Changing Family in Sweden. Journal of Marriage and the Family 49, 173 - 184.

Popenoe, D. 1988. *Disturbing the Nest: Sweden and the Decline of Families in Modern Society*. New York: Aldine de Gruyter.

Rapoport, R. ja Rapoport, R. 1969. *Dual-career families*. Middlesex, England: Penguin.

Robbins, S. P. 1983. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Englewood N. J. USA.

Rosenblatt, P. C., de Mik, L., Anderson, R. M. ja Johnson, P. A. 1985. *The Family In Business*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ryan, J., Hughes, M. ja Hawdon, J. 1998. Marital Status, General-life Satisfaction and the Welfare State. A Cross-National Comparison. *International Journal of Comparative Sociology*. Vol. XXXIX, No. 2, June, 224 - 236.

Segalen, M. 1986. *Historical Anthropology of the Family*. New York: Cambridge University Press.

SFS 5342 Kirjallisuusviitteiden laatiminen. 1992. 2. painos. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

Stanworth, M. J. K. ja Curren, J. 1973. *Management Motivation in the Smaller Business*. UK: Farnborough.

Stanworth, M. J. K. ja Curren, J. 1981. Growth and the Small firm - an alternative view. Teoksessa P. Gorb, P. Dowell ja P. Wilson (toim.), *Small Business Perspectives*. Lontoo.

Tolkki-Nikkonen, M. 1990. Parisuhde, perhesuhde, olosuhde. Mikä pitää avioliiton koossa 15 vuoden jälkeen? Helsinki: Gaudeamus.

Waldman, P. 1988. Flagging Spirit. *The Wall Street Journal*, March 16, 1.

Ward, J. L. 1987. *Keeping the Family Business Healthy. How to Plan for Continuing Growth, Profitability, and Family Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Veenhoven, R. 1983. The Growing Impact of Marriage. *Social Indicators Research* 12, 49 - 63.

Vesala, K. M. 1992. Pienyrittäjien kontrollipremissit. Sosiaalipsykologinen tarkastelu. Acta psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita 5. Rauma: West Point.

Vesala, K. M. 1997. Yrittäjyysmalli muistutuksena luottamuksen tärkeydestä organisaatiossa. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.), Organisaatio ja yrittäjyys. Juva: WSOY, 246 - 264.

Voydanoff, P. ja Wilson, L. 1990. Maternal behavior, social support, and economic conditions as predictors of distress in children. Teoksessa V. C. McLoyd ja C. A. Flanagan (toim.), Economic stress: Effects on family life and child development. San Francisco: Jossey-Bass. 49 - 69.

Ylöstalo, P. 1986. Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia, 23, 99 - 105.

"Workaholic", 1979. Columbus Dispatch, October 28, 17.



## TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

### Henkilö ja taustatietoja

- \* ikä
- \* koulutus yrittäjyyteen
- \* avioliiton kesto, yhdessäoloajan pituus
- \* perheen koko

### Yhteinen yritys

- \* toimiala
- \* työntekijät
- \* yrityksen perustaminen: miten käynnistetty, milloin, kuka
- \* vienti/tuontitoimintaa
- \* arvio yrityksen tuloksesta viime vuodelta
- \* tulevaisuuden näkymät

### Miten yrittäjyys on alkanut

### Avioparin yhteinen yrittäjätarina

### Millainen rooli kummallakin aviopuolisolla on yrityksessä

### Miten kotivelvollisuudet hoidetaan

- \* kuka hoitaa ja mitä
- \* tyytyväisyys nykyiseen tilanteeseen, onko jako reilu ja järkevä

### Teemana koti ja työ

- \* kodin ja työn rajojen määrittely
- \* pelisäännöt

### Arvio yrityksen taloudellisen tilan muutoksista yhdessäolon aikana

### Parisuhteen kehittyminen yritystoiminnan rinnalla

- \* milloin, millaisissa tilanteissa parisuhde voi hyvin
- \* milloin, millaisissa tilanteissa parisuhteenne ei voi hyvin

### Yhteiset ja erilliset vapaa-ajan harrastukset

### Yhdessä pohditaan

- \* yrityksen taloudellinen tilanne ja parisuhde